

基準 4. 教員・職員

4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1 の自己判定

「基準項目 4-1 を満たしている。」

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの 確立・発揮

学長がリーダーシップを適切に発揮するための補佐体制として、学長と副学長・法人本部事務局長からなる学長室会議を設け、重要案件を協議確認する仕組みを採っている【資料 4-1-1】。また、学長が議長となる部館長会において教学マネジメントに関わる諸事案について審議し、学長の決定に寄与することができるようにしている【資料 4-1-2】。更に学長は、大学運営について連絡・調整する大学協議会の議長も務めることで、大学全体に対してもリーダーシップを直接発揮することが可能となっている【資料 4-1-3】。

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

学長を補佐する副学長には、学修支援、学生支援、入試・広報、学術研究支援、地域産官学連携、国際化推進、IR(Institutional Research)、点検・評価、人事の 9 つの分野を分担する体制を敷いている【資料 4-1-4】。また、学長が各種委員会を主催する部長・館長や学芸・児童教育・健康栄養 3 学部の学部長と、人間科学研究科長を任命し、それらメンバーを構成員とする部館長会を学長が主催することで、学長の権限を適切に補佐しながら大学運営を遂行できる体制を構築している【資料 4-1-2】【資料 4-1-5】。

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

上記のようなそれぞれの会議体において、学長室会議には法人本部事務局長が、部館長会には部長級以上の職員、大学協議会には課長級以上の職員が出席することとなっており、教職協働が機能するような体制を構築している【資料 4-1-1～3】。また、各種委員会の構成メンバーとして各部門の職員が配置されて議論にも参加し、諸事案について職員が適切に対応できるよう努めている。例として教務委員会規程を示す【資料 4-1-6】。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

制度的には、学長のリーダーシップを適切に発揮するための補佐・運営体制があり、そこに教員と職員の適切な配置ができています。今後は、教職員間のいっそうの情報共有と意思疎通を図り、この補佐・運営体制がさらに有効に機能するようチェックと改善に努め、教職協働を実現していく。

※エビデンス集・資料編

- 【資料 4-1-1】大阪樟蔭女子大学学長室会議規程
- 【資料 4-1-2】大阪樟蔭女子大学部館長会規程
- 【資料 4-1-3】大阪樟蔭女子大学協議会規程
- 【資料 4-1-4】大阪樟蔭女子大学副学長選任規程
- 【資料 4-1-5】大阪樟蔭女子大学部長・館長選任規程
- 【資料 4-1-6】大阪樟蔭女子大学教務委員会規程

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

(1) 4-2 の自己判定

「基準項目 4-2 を満たしている。」

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

本学は 3 学部 7 学科・大学院 1 研究科 3 専攻を設置しており、それぞれの教育目的を達成するため適合的な教育課程を構築し、それに必要な教員数を確保、配置している〔表 4-2-1〕。

学部の種類及び規模に応じ定める専任教員数は、「大学設置基準」別表第一（第 13 条関係）により必要な教員数を配置しており、大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数は、別表第二（第 13 条関係）により必要な教員数を配置している。ただ、令和 3（2021）年度中に、急な任意退職の教員を含めて 5 人の教授が退職することとなり、大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数（27 人）の原則半数以上が教授であるという点について、令和 4（2022）年度に限り満たすことができなくなった。令和 5（2023）年度採用人事として、令和 4（2022）年 6 月時点で計 7 人の採用を計画する一方、教授昇任に係る人事選考候補者も複数である見込みである。令和 5（2023）年度においては、必要とされる教授数を充足する。

資格取得などに係る課程に必要とされる教員については、それぞれ「教職課程認定基準」や「指定保育士養成施設指定基準」「美容師養成施設指定規則」「管理栄養士学校指定規則」などの関係法令や規則などに基づき、適切に配置している。

【表 4-2-1】専任教員数（令和 4（2022）年 4 月 1 日現在）

学部	教授	准教授	講師	助教	計
学芸学部	23	22	8	2	55
児童教育学部	8	8	8	0	24
健康栄養学部	8	5	6	0	19
計	39	35	22	2	98

大学院については、大学専任教員のうち教授 20 人、准教授 9 人、講師 1 人、計 30 人が担当している（学部と大学院の兼務）。このうち 20 人が研究指導教員であり、「大学院設置基準」第 9 条及び「平成十一年文部省告示第百七十五号」に定める研究指導教員数を満たしている。また博士号所有者 19 人を配し、専門性を担保し教育の質を保証するよう努めている。

教員の新規採用に関しては、学長自らが中心となって、各学部・学科、専攻の事情を聴取し、それをもとに次年度の教員採用計画を立案、理事会の承認を得た上で募集を行っている。採用にあたっては、「大阪樟蔭女子大学教員選考規程」【資料 4-2-1】、「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準」【資料 4-2-2】、「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規」【資料 4-2-3】に準拠し、研究業績や教育経験などについて各学科における選考を経た候補者について、全学的な観点から人事担当の副学長を委員長とする人事選考委員会においても慎重に検討して学長に上申し、採用の可否を決定している【資料 4-2-4】。また、昇任に関しては、上記の諸規定に加えて「大阪樟蔭女子大学昇任（教員）に係る手続きに関する内規」【資料 4-2-5】に準拠し、運用している。

以上のように、本学では法令及び学内の諸規程に則して教員の採用・昇任を行っており、適切な教員の確保と配置について努めている。

また、大学院研究科担当教員は、大阪樟蔭女子大学の専任教員中より選考するものとしており、新たに研究科担当教員を任命する場合、又は授業担当教員が新たに研究指導を担当する場合は、「大阪樟蔭女子大学大学院教員選考規程」【資料 4-2-6】をもとに、研究業績、教育実績、担当科目に対する専門性などの審査を通じて判定している。

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

本学における FD(Faculty Development)活動は、「FD・SD 活動推進委員会」が中心になって企画・立案・実施している【資料 4-2-7】。その中で最も大きな特徴とも言うべきは、教員側のインセンティブも考慮して、全専任教員を対象とした FD ポイント制を実施していることである。下の表のようにポイントを設定し、様々な FD 活動に参加することで所定のポイントを付与することとしている〔表 4-2-2〕。

〔表 4-2-2〕 FD ポイント制

内容	ポイント
FD 関連の講演会・研修会への参加、出席	1
授業オープンウィークにおける見学者の受け入れ (ただし、公開回数は関係なく、1 回以上公開すれば、1 ポイントとする。)	1
授業オープンウィークにおける授業見学 (ただし、見学 2 科目目からは 1 ポイントとする。)	2
FD 関連の講演会・研修会における講師を務めた場合	3
学外における FD 関連の研修会への参加、出席	3

この FD ポイント制では、専任教員は 7 ポイント、新任専任教員は 9 ポイント以上を目安に獲得するよう推奨している。各教員のポイント獲得状況は、年度初回の教授会にてフィードバックするとともに、顕著なポイントを獲得した教員に対しては、学長による顕彰を行っている。

そして、この FD ポイント制に対応する形で、本学の FD 活動は、各種教員研修、授業公開・見学、「授業改善のためのアンケート」を 3 つの軸として構成している。加えて、学外で実施されている各種 FD 研修への参加を促すべく、それらの情報提供についてメールなどを活用して積極的に行い、研修の機会を増やすよう努めている。

A 各種教員研修

これは、全教職員を対象とする春期・秋期各 1 回以上の「FD・SD 研修会」の実施、「学長と“樟蔭”について語る会」と銘打った、本学の歴史やミッションなどについての理解を深めてもらうことを目的として年度開始直後に実施する「新任教員研修」などである【資料 4-2-8】。

B 授業公開・見学

本学では、平成 20（2008）年度から、教職員が希望する授業科目を見学する制度を実施している。この間、見学者の減少や参加者の固定化といった課題が生じたこともあるが、授業公開・見学に連動して自由な意見交換を行う「サロン」を開催したり、「おすすめ科目」（前年度の見学レポートで推薦された授業や「授業改善のためのアンケート」の高評価だった科目）を公表したりすることで見学意欲を高めるなどの工夫を行った。平成 25（2013）年度秋からは全授業期間を公開・見学対象とし、現在では更に学期途中に「（授業公開・見学）推奨ウィーク」を設けて、その推進を図っている。また、令和 2（2020）年度以降のコロナ禍の期間においては、LMS(manaba)によるオンデマンド型授業についても公開者を募って見学を実施し、事後にはそこでの知見を持ち寄って研修会を開催するなど、オンデマンド型授業についての優れたノウハウや先進的な取り組みの共有化も図った【資料 4-2-9】。

C 学生による「授業改善のためのアンケート」

Web システムを用いたアンケートによって、各学期末に実施し、その結果を授業担当教員に返却して、授業改善に役立てている。また、アンケートの結果は全て Web 上に公開し、授業改善の検証に活用している【資料 4-2-10】。加えて、学期中頃に授業科目毎の「中間アンケート」実施を促し、学期中における授業改善への働きかけも行っている【資料 4-2-11】。

以上のような 3 つの柱に加えて、近年では FD・SD 活動推進委員会がオーガナイザーとなりながら草の根的な活動としてサロン形式で意見交換の場も設けるなどしており、それについても常に一定数の参加者を集めることができています。

上記以外にも、毎年、研究倫理・人権研修に関する研修会を開催し、それへの参加を義務付けて、教職員の研究倫理や人権意識の向上に努めている【資料 4-2-12】。

なお、FD・SD 活動推進委員会が実施した取り組みについては、大学のホームページに公開して広く周知することに努めるとともに、年度末には、「Newsletter」を発行して、その年度の活動のふりかえりを行っている【資料 4-2-13】。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

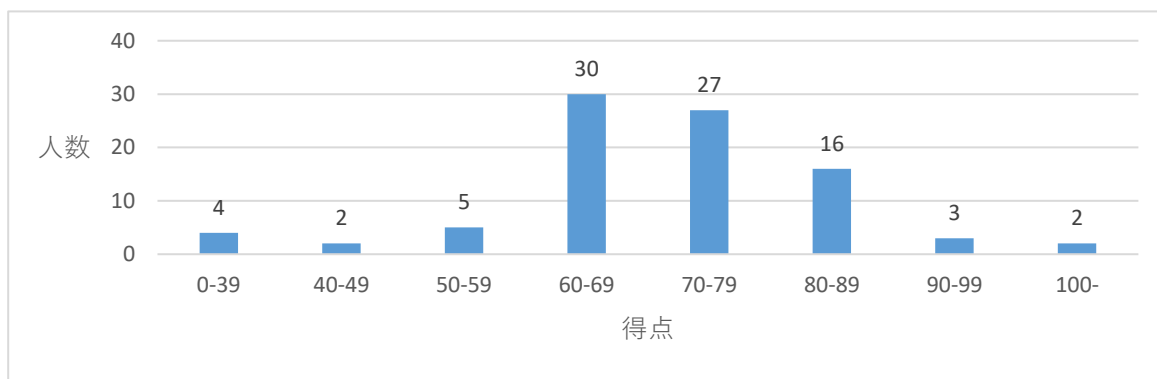
「大学設置基準」上必要な専任教員数及び教授数を確保するために、令和 5（2023）年度の採用及び昇任に係る人事手続きを進め、現在の教授数不足の状況を改善する。また、今後同様の問題が発生しないように、教員人事に係る教職員（学長室会議構成員及び各学部長、学科長、IR・教育調査課職員）が「大学設置基準」の理解を深め、適切に後任補充などの人事手続きを進める。あわせて、これまで同様、資格取得などに係る課程に必要とされる教員について、それぞれ「教職課程認定基準」や「指定保育士養成施設指定基準」「美容師養成施設指定規則」「管理栄養士学校指定規則」などの関係法令や規則などに基づき、適切に配置する。

新規採用や退職者の後任補充などの際は、履歴書、業績書などにより、研究業績、教育実績、担当予定科目に対する専門性などを確認する一方、教育能力を判定するために、模擬授業を実施し、教育能力、指導力を確認の上、教員を採用する。なお、今日の大学においては、学生の社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培う機会を確保するという観点などから、実務家教員の確保が必要とされている。本学では「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準」や「大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規」に基づきつつ、実務上の業績を審査の上、適切な職位で採用するように努めていく。

FD・SD 活動推進委員会が中心となってこれまで行ってきた地道な活動を継続、促進することに加えて、それらの活動がどのような具体的成果につながっているのかを検証することが必要な段階に至っていると認識される。また、各種の研修で取り扱うテーマについても、大学としての教育の質保証を意識したマクロ的な要素を積極的に組み込んでいく。

なお、本学では、現在「専任教員活動評価」が試行段階にあるが、この 3 年間の蓄積を踏まえて、更に効率的かつ教員の積極的な教育活動を誘引するような制度として構築することを目指す【資料 4-2-14～15】〔表 4-2-3〕。

〔表 4-2-3〕 令和 2（2020）年度専任教員活動評価（試行）結果得点分布



※エビデンス集・資料編

- 【資料 4-2-1】 大阪樟蔭女子大学教員選考規程
- 【資料 4-2-2】 大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準
- 【資料 4-2-3】 大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規
- 【資料 4-2-4】 大阪樟蔭女子大学人事選考委員会規程
- 【資料 4-2-5】 大阪樟蔭女子大学昇任（教員）に係る手続きに関する内規
- 【資料 4-2-6】 大阪樟蔭女子大学大学院教員選考規程
- 【資料 4-2-7】 大阪樟蔭女子大学 FD・SD 活動推進委員会規程
- 【資料 4-2-8】 学長と”樟蔭”について語る会
- 【資料 4-2-9】 2021 年度 秋期 授業見学・公開 見学希望一覧
- 【資料 4-2-10】 樟蔭 UNIPA 授業評価一覧、授業改善のためのアンケート評価結果
(ホームページ)
- 【資料 4-2-11】 2021 年度秋期授業改善及び教員活動評価アンケート
- 【資料 4-2-12】 2021 年度第 1 回 SD サロン アンケート報告書
- 【資料 4-2-13】 「Newsletter」 (2019～2021 年度)
- 【資料 4-2-14】 大阪樟蔭女子大学教員活動評価の基本方針
- 【資料 4-2-15】 大阪樟蔭女子大学教員活動評価実施規程

4-3. 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(1) 4-3 の自己判定

「基準項目 4-3 を満たしている。」

(2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学園の SD(Staff Development)研修の基本方針は、平成 26（2014）年に「人材を財産と捉え、自立型の職員を育成していくことを目的に、体系だった能力開発プログラムを受講し、計画的なキャリア開発を図っていき、個人の能力を伸張させ、組織力に結実させる」と定め、平成 26(2014)年度から 3 か年を職員力の全体底上げのための期間、平成 29(2017)年度から 3 か年は「個」と「自律」をキーワードした自律型研修の期間とし、階層別研修、職能・目的別研修、自己啓発型研修を実施した。

令和 2（2020）年度は、平成 28（2016）年 4 月に施行された「大学設置基準」第 42 条の 3 に示された「大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、ならびにその能力及び資質を向上させるための研修（第 25 条の 3 に規定する研修に該当するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取り組みを行うものとする。」の趣旨を踏まえ、大学職員としての基礎知識の充実に目的として、全事務職員の参加を必須とし、3 つのテーマ（「SD(Staff Development)とは」「学校法人に関する法律等について」「学校法人に対する経営指導体制について」）を題材とした研修を実施し、基礎知識の充実に努めた。対象者 69 人が全員受講し、加えて教員 2 人が受講した。

また、学校法人の会計基準の理解を目的として、管理部門の事務職員を対象（対象者 25 人中受講者 25 人）とし、「学校法人会計基準について」を題材とし、グループワークを交えた研修を行い、会計に関する事項の理解を深めた。

令和 3（2021）年度は、大学運営の高度化を図るべく、専任教員及び職員に対して、本学客員教授で企業役員の講師による「基礎研究から社内起業と事業運営－私が取り組んできたこと－～企業人から見た大学に期待すること」（7 月 29 日）、学長による「教学マネジメント講習会」（10 月 28 日）と題する内容にて研修を行い、大学運営における教職員の協働関係の在り方も考えながら、テーマに関する理解を深めた【資料 4-3-1~2】。

（3）4-3 の改善・向上方策（将来計画）

SD 義務化の趣旨を踏まえ、本学がその使命を十全に果たせるよう、重要課題として職員力の育成に取り組んでいく。SD の義務化を単に研修制度の充実のみではないと考え、責任ある仕事を通じて力量をつける OJD(On the Job Development)の重要性を認識し、自らの業務の中での課題を抽出し、解決に向けた政策・対応策を立案し、その対応策を多様な関係者と共に実施に移す力をつけられるよう制度化できればと考える。

近々、「大学設置基準」の改正により、教員組織・事務組織などの組織関係規定の再整理が予定されており、大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組みをより一層強化する。

※エビデンス集・資料編

【資料 4-3-1】2021 年度 Staff Development(SD)研修の実施について

【資料 4-3-2】2021 年度 第 2 回 Staff Development(SD)研修の実施について

4-4. 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

4-4-③ 研究活動への資源の配分

（1）4-4 の自己判定

「基準項目 4-4 を満たしている。」

（2）4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

本学では、「大学設置基準」第 40 条の 3 に基づき、教育研究に相応しい環境の整備に努めており、所属する専任教員全てに対して、個別の研究室を準備し、研究に従事できる環境を整備している。

また、専任教員に対する研究支援として「大阪樟蔭女子大学個人研究費支給要項」【資料 4-4-1】に基づき、一定額の個人研究費を支給している。一方、コンプライアンス及び研究倫理に対する体制の確立と強化のため、「研究倫理委員会」【資料 4-4-2】を設置し、諸規程【資料 4-4-3~8】を整備するとともに、厳正に運用している。

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

研究室は、翔空館 7 階～9 階のフロアや、実験実習施設を頻繁に利用する分野においては、当該実験実習室の周辺に配置しており、研究に必要とされる広さや IT 環境などを備えている。また、文部科学省が定める「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」「研究活動における不正行為への対応などに関するガイドライン」を踏まえ、公的研究費の適正な運営・管理、研究費の不正使用や研究活動における不正行為の疑いが生じた際に、迅速に対応するための諸規程を整備し、ホームページにおいて周知・公表している【資料 4-4-9～13】。当該ホームページでは、単に諸規程などを公表するだけでなく、それらの規程に基づき本学で実施された研究計画などの審査結果や、本学で獲得した科学研究費補助金などの外部研究資金の採択状況についても掲載している。

あわせて、令和 3（2021）年には、関西圏のダイバーシティの推進と全国への情報発信を行い、研究環境整備、研究力向上、女性管理職への登用促進などに取り組んでいる奈良女子大学などを中心とした「関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク」に参画し、女性研究者が連携機関の研究者や技術者などと新たな共同研究を立ち上げることや課題の発掘・計画提案などを目的とした異分野交流会などの関西圏女子大学連携プロジェクトについて、学内周知を行っている【資料 4-4-14】。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

本学では規程に基づき、公的資金による研究費の使用ルールやそれに伴う責任、実際に不正行為と判断される事例などの理解を深め、適切な研究実施への意識を高めるため、また、研究活動における不正行為を未然に防止し、公平な研究活動を推進するために研究者の倫理規範の向上を目的として、研究倫理・コンプライアンス研修会を毎年度実施している【資料 4-4-15】。この研修会は所属教員及び公的研究資金の事務に携わる職員全員に対し、受講を義務付けている。あわせて、研究倫理意識の向上や不正行為の防止を目的として、所属教職員、学生に向けて、ポスター掲示により、啓発活動を実施している【資料 4-4-16】。

また、公的研究資金の不正防止の取り組みとして、公的資金の採択者に対して日本学術振興会が発行する、「科学の健全な発展のために―誠実な科学者の心得―」や、学内諸規程に基づく、予算執行に係るマニュアルを配付し、適切な研究実施を促している。なお、本マニュアルの内容については、毎年度事務手続きの際に教員から受けた質問などを適宜反映して、より分かりやすく適切な研究費の執行が可能となるよう改訂している【資料 4-4-17】。

4-4-③ 研究活動への資源の配分

本学では、上述の専任教員全員に支給する個人研究費以外の研究活動への資源の配分として、学長裁量経費による、特別研究助成費【資料 4-4-18～19】の制度がある。特別研究助成費は「大阪樟蔭女子大学特別研究助成費交付規程」第 1 条で「専任教員の教育、又は学術・研究活動を更に充実させるため、教育・研究上及び本学教育の振興に有意義と認められるもので、その成果に十分な見通しが得られるものに対し、交付する」と定められており、本学専任教員が自由に研究テーマを設定し、申請できる研究助成の制度である。具体的内容としては、「大阪樟蔭女子大学特別研究助成費運用細則」に定めるとおり、「申請

区分 A」は申請額の上限を 200 万円とし、

- a 科学研究費等の学外補助金に研究代表者として申請する研究課題
- b 本学の教育振興に資する研究課題
- c グランドデザイン「美 Beautiful」に関わる研究課題

以上の a～c のいずれか区分にて応募することとしている。また、「申請区分 A」に当てはまらない研究課題については、「申請区分 B」として申請額の上限 50 万円で申請を可能としている。

申請された研究課題は、本学の学術研究委員会において評価作業を行い、その評価結果を参考に、学長が採択する研究課題を決定しており、近年の特別研究助成費の申請状況・採択結果は【資料 4-4-20】のとおりである。

(3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

現在でも既に、本学では研究環境の整備と適切な運営・管理を実施しているが、引き続き法省令などの改正に合わせて、適宜、学内諸規程などの見直しを行い、適切な管理・運営に努める。また、研究活動における不正行為を未然に防止し、適切な研究活動を推進するために、文部科学省・日本学術振興会など、関係機関の情報収集に努め、適切に研究が実施できるよう、充実した研修会や不正の発生を防止する手続きの検討を進める。

研究活動への資源の配分として、自由に研究テーマを設定して申請できる特別研究助成費制度を設け、本学の研究活動を推進しているが、本制度では研究計画書の評価結果を参考に採択課題を決定するため、研究計画書自体の完成度が重視される傾向にあり、研究テーマの新規性や重要性などを考慮した制度の運用についての検討を行う。

※エビデンス集・資料編

- 【資料 4-4-1】大阪樟蔭女子大学個人研究費支給要項
- 【資料 4-4-2】大阪樟蔭女子大学研究倫理委員会規程
- 【資料 4-4-3】大阪樟蔭女子大学研究倫理規準
- 【資料 4-4-4】「人を対象とする研究」計画等の審査についての申し合わせ
- 【資料 4-4-5】「生命体を直接対象とする研究」に関する規程
- 【資料 4-4-6】大阪樟蔭女子大学研究活動の不正行為に関する規程
- 【資料 4-4-7】研究計画審査会の審査手続きについてのガイドライン
- 【資料 4-4-8】研究計画審査会の審査手続きについてのガイドライン（別表 1）
- 【資料 4-4-9】大阪樟蔭女子大学における公的研究費の運営・管理体制
- 【資料 4-4-10】大阪樟蔭女子大学における公的研究費不正防止計画
- 【資料 4-4-11】大阪樟蔭女子大学研究費の適正な運営・管理のための基本指針
- 【資料 4-4-12】大阪樟蔭女子大学公的研究費の運営・管理及び研究不正行為の防止に関する規程
- 【資料 4-4-13】大阪樟蔭女子大学科学研究費助成事業取扱要項
- 【資料 4-4-14】関西圏女子大学発・産学連携ダイバーシティ推進ネットワーク
- 【資料 4-4-15】研究倫理・コンプライアンス教育について
- 【資料 4-4-16】研究倫理啓発活動ポスター

【資料 4-4-17】 大阪樟蔭女子大学科研費等公的研究費の事務手続きマニュアル

【資料 4-4-18】 大阪樟蔭女子大学特別研究助成費交付規程

【資料 4-4-19】 大阪樟蔭女子大学特別研究助成費運用細則

【資料 4-4-20】 特別研究助成費申請・交付結果

【基準 4 の自己評価】

本学では、学長がリーダーシップを発揮できるよう、学長室会議・部館長会・大学協議会からなる教学マネジメント運営体制を構築し、副学長が補佐しながら職員を適切に配置して、それらの組織を機能させることで、本学の教育の使命・目的を達成できるよう、常に機動的な教学マネジメントを行うよう努めている。

教員の配置については、「大学設置基準」に準拠して、適切な教員数を確保するよう努力しており、教員の採用・昇任についても、学長を中心に策定した年次計画に基づき、人事選考委員会の厳正な審査のもと、適切に行っている。教員の FD については、FD・SD 活動推進委員会を中心に、本学独自の FD ポイント制を運用することで、組織的、あるいは自発的な研修が開催され、多様な方法で教育内容・方法の改善と工夫への取り組みを実施できている。

職員の資質・能力の向上に関しては、平成 26 (2014) 年から、翌年のキャンパス統合も踏まえて、3 年の期間を区切りながら計画的に各種の研修を実施してきている。ただ、令和 2 (2020) 年度からについては、折からの新型コロナウイルス感染症拡大への対応に追われ、遅滞ぎみであったことは免れないが、本学の使命達成に貢献できる職員への成長を促すべく、今後さらに効果的な研修の実施を推進していく。

研究支援については、専任教員に対する研究室の準備や個人研究費の支給などによって研究支援に努めている。それとともに、不正行為を防止し適切な研究を推進するよう、各種規程を整備するとともに、研究倫理・コンプライアンス研修会を毎年度実施し、啓発活動にも努めることで、研究倫理の確立と厳正な運用に意を用いている。さらに、特別研究費助成制度を設けて、積極的な研究活動への物的な資源配分についても実施している。そこでは、科学研究費などの学外補助金に申請する研究課題についての枠を設けており、外部資金導入へのインセンティブも図るようにしている。

以上のような点から、基準 4 の評価項目を満たしていると判断する。