

基準5 教員（教育研究活動、教員人事の方針、FD等）

【5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。】

(1) 5-1の事実の説明（現状）

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

大阪樟蔭女子大学学芸学部、心理学部、児童学部及び大学院の教員組織は、〈資料 5-1-①-1〉及び〈資料 5-1-①-2〉に示すとおりとなっている。

〈資料5-1-①-1〉 学芸学部及び心理学部・児童学部の教員数

平成21(2009)年5月1日現在

学部	学科	専任教員数 (うち教授)	設置基準上 必要教員数	兼任教員数
学芸学部	国文学科	13(11)	6	20
	英米文学科	8(6)	6	23
	食物栄養学科	14(7)	8	19
	被服学科	8(7)	7	29
	インテリアデザイン学科	7(6)	7	26
	ライフプランニング学科	9(4)	8	19
心理学部	臨床心理学科	7(2)	6	9
	発達教育心理学科	11(9)	5	3
	ビジネス心理学科	7(4)	5	2
児童学部	児童学科	26(14)	10	27
教養教育		9(5)	-	156
大学全体の収容人数に応じ定める専任教員数			30	
計		119(75)	98	333

〈資料5-1-①-2〉 大学院人間科学研究科人間栄養学専攻及び臨床心理学専攻の教員数

平成21(2009)年5月1日現在

研究科	専攻	専任教員数 (うち教授)	認可時教員 数	兼任教員数
人間科学研究科	人間栄養学専攻	12(9)	11	2
	臨床心理学専攻	13(8)	14	3
計		25(17)	25	5

大阪樟蔭女子大学

平成 21(2009)年 4 月現在、学芸学部は、国文学科、英米文学科、食物栄養学科、被服学科、インテリアデザイン学科及びライフプランニング学科、心理学部は、臨床心理学科、発達教育心理学科及びビジネス心理学科、児童学部は児童学科の 3 学部 10 学科で構成されている。すでに学生募集を停止している日本文化史学科、人間社会学科も在学生のために教員組織が維持され、学科会議等も定期的開催されている。

平成 19(2007)年 4 月の大学設置基準の改正に伴い、講座制、学科目制が廃止され、教員の適切な役割分担と連携体制の確保、責任体制の明確化が求められている。本学では大学設置基準の趣旨に沿って、小阪、関屋の両キャンパスに副学長を置き、各学部の学部長の下、各学科に学科長を置いて当該組織の責任者とし、各々の学科に必要な教員を配置する体制をとってそれに応えている。当該教員組織は、〈資料 5-1-①-1〉のとおりであり、大学全体では設置基準上の必要教員数及び必要教授数を満たしている。

大学院人間科学研究科人間栄養学専攻及び臨床心理学専攻は 1 研究科 2 専攻で構成し、研究科長、それぞれの専攻に専攻長を置き、教員数教授数ともに問題なく運営されている。

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

〈資料 5-1-①-1〉に示すとおり、学芸学部及び心理学部・児童学部の専任教員、兼任教員の人数は、専任教員 119 人に対し兼任教員は 333 人である。本学の教育上、各学科専攻科目において、主要と位置づけて必修（選択必修を含む）としているものについては、専任教員を配置している。それ以外の科目については、原則として専任教員を専門領域に応じて配置し、専任教員のみで対応できない専門性の高い科目については兼任教員、兼任教員にて担当している。

〈資料 5-1-②-1〉 大学全体の男女比

平成 21(2009)年 5 月 1 日現在

	職位	男性		女性		計	
		人	%	人	%	人	%
学芸学部	教授	32	69.6%	14	30.4%	46	100.0%
	准教授	11	68.8%	5	31.3%	16	100.0%
	講師	3	50.0%	3	50.0%	6	100.0%
	計	46	67.6%	22	32.4%	68	100.0%
心理学部	教授	14	93.3%	1	6.7%	15	100.0%
	准教授	4	44.4%	5	55.6%	9	100.0%
	講師	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
	計	18	72%	7	28%	25	100.0%
児童学部	教授	9	64.3%	5	35.7%	14	100.0%
	准教授	2	33.3%	4	66.7%	6	100.0%
	講師	0	0.0%	6	100.0%	6	100.0%
	計	11	42.3%	15	57.7%	26	100.0%

大阪樟蔭女子大学

本学全体の教員の男女比および年齢構成については〈資料 5-1-②-1〉、〈資料 5-1-②-2〉に示す構成となっている。

〈資料5-1-②-2〉 大学全体の年齢構成

平成21(2009)年5月1日現在

学部	職位	71歳以上	66歳～70歳	61歳～65歳	56歳～60歳	51歳～55歳	46歳～50歳	41歳～45歳	36歳～40歳	31歳～35歳	26歳～30歳	計
芸学部	教授 (人)	2	10	12	8	8	6	0	0	0	0	46
	(%)	4.3%	21.7%	26.1%	17.4%	17.4%	13.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	准教授 (人)	0	0	0	4	2	3	1	6	0	0	16
	(%)	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	12.5%	18.8%	6.3%	37.5%	0.0%	0.0%	100%
	講師 (人)	0	0	1	0	0	2	0	2	1	0	6
	(%)	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	100%
計	(人)	2	10	13	12	10	11	1	8	1	0	68
計	(%)	2.9%	14.7%	19.1%	17.6%	14.7%	16.2%	1.5%	11.8%	1.5%	0.0%	100%
心理学部	教授 (人)	1	3	2	7	0	2	0	0	0	0	15
	(%)	6.7%	20.0%	13.3%	46.7%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	准教授 (人)	0	0	0	0	0	3	3	3	0	0	9
	(%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100%
	講師 (人)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	(%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
計	(人)	1	3	2	7	0	6	3	3	0	0	25
計	(%)	4.0%	12.0%	8.0%	28.0%	0.0%	24.0%	12.0%	12.0%	0.0%	0.0%	100%
児童学部	教授 (人)	1	5	2	3	3	0	0	0	0	0	14
	(%)	7.1%	35.7%	14.3%	21.4%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	准教授 (人)	0	0	0	2	1	0	3	0	0	0	6
	(%)	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	講師 (人)	0	0	1	1	0	1	0	2	0	1	6
	(%)	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	100%
計	(人)	1	5	3	6	4	1	3	2	0	1	26
計	(%)	3.8%	19.2%	11.5%	23.1%	15.4%	3.8%	11.5%	7.7%	0.0%	3.8%	100%

なお、大学院についても必要な研究指導教員及び研究指導補助教員数を満たしている。男女比については 19:6 となっている。非常勤教員数は、男性 2 人、女性 3 人の 5 人であるが、これは本学の開設科目の多様性に対応したものである。

(2) 5-1の自己評価

本学の平成 21(2009)年度の専任教員数は、119 人であり、大学設置基準で必要とされる 98 人に対し、充足率は 1.2 となっている。平成 21 年 5 月 1 日現在で、大学全体での設置基準上の必要教員数及び必要教授数は満たしている。

平成 21(2009)年度、臨床心理学科で教員の病気退職によって一時的に必要な教員数(教授数)を満たさない状況が生じているが、平成 22(2010)年度には解消する予定である。

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

すべての学科で教育研究活動と学科業務を適正に維持するため、新採用、後任補充計画に際しては年齢・世代のバランスを保つべく若手教員の採用を推進していく。学科運営や入試業務などの実務を担う中堅層を充実させるべく、講師、助教などに対しては任期制などを併用した流動性の高い制度の導入を検討する。また、65 歳以降の定年延長や非常勤講師、特任教員の定年制度についても前例、慣習にとらわれず踏み込んだ見直しを行う。

本学においては今後も改組・転換に伴う学部、学科、専攻またはコースの新設、改廃が継続されると考えられるが、法令を遵守し、大学設置基準の趣旨を尊重して、各学科の教育目的を達成するため専任教員の配置の充実に努める。

【5-2 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。】

(1) 5-2 の事実の説明 (現状)

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用については、大阪樟蔭女子大学教員選考規程に基づき、教員の採用が必要な学科より提議し、部館長会構成員及び学科長で構成する各キャンパス運営委員会の意見を踏まえて副学長が学長に発議し、理事会の承認の下、公募または推薦依頼を行っている。応募者については、キャンパス毎の人事選考委員会において教員選考審査基準及び審査基準内規により、教育歴、研究歴及び教育研究業績について選考を行い、各キャンパスの人事教授会において審議決定する。理事会は、各キャンパスの人事教授会の決定を基に当該人事についての決裁を行う。

教員の昇任については、上述の大阪樟蔭女子大学教員選考規程に基づき、学科より提議し、部館長会構成員及び学科長で構成する各キャンパス運営委員会の意見を踏まえて学部長が学長に発議し、学長の承認の下、選考については先の教員採用人事と同様の手順にて行う。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

教員の採用・昇任については、大阪樟蔭女子大学教員選考規程、大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準、大阪樟蔭女子大学教員選考審査基準に関する内規を定め、これらの諸規程に基づいて各キャンパスの人事選考委員会において選考を行い、人事教授会において審議決定する手順をとっている。

(2) 5-2 の自己評価

教員の採用、昇任については、本学の建学の精神と使命、大学の目的と目標をふまえ、各学科にて教育課程、授業計画に即した方針を立て、キャンパス毎の人事選考委員会において、各学科の意見等を取り入れ、適切に行われていると考えている。平成 19 (2007) 年度にキャンパス毎に分かれていた教員選考審査基準の一本化を図り、教員の研究業績に加えて教育業績を加味した規程の改正を行い、適切に運用している。

(3) 5-2 の改善・向上方策 (将来計画)

教員の採用・昇任については、教育・研究上における各学科での必要に応じて、大阪樟蔭女子大学教員選考規程その他諸規程に則り、組織的に運用が行われている。現在、本学では学部・学科の改組、教育課程の改編の移行期となり、長期的な展望に併せ人事計画を検討する必要がある。昇任については、従来から研究業績を中心に審査が行われている傾向にあるが、教育実績の評価基準を確立するとともに、大学の管理運営面での貢献事項についても基準とする方向で内規を制定した。今後はその具体的な運用について検討を進め、制度、規定の見直しを推進していく。

【5-3 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。】

(1) 5-3 の事実の説明 (現状)

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

教員は週 6 コマの担当を基準としている。授業の開講時間は原則月曜から金曜までの 5 講時とするが、土曜日を開講することがある。

平成 21 年度の本学の授業担当時間の状況は〈資料 5-3-①-1〉のとおりである。

〈資料5-3-①-1〉

学部の専任教員の1週当たりの担当授業時間数 (最高、最低、平均授業時間数)

学芸学部 (59人) 担当授業時間数=0 は特任教授で21年度担当なしの者

区分	教 授	准 教 授	講 師	助 教	備 考
最 高	11.0 授業時間	10.0 授業時間	7.6 授業時間		1授業時間 90分
最 低	0	5.8 授業時間	3.0 授業時間		
平 均	6.5 授業時間	7.1 授業時間	5.1 授業時間		
責任授業時間数	(6.0 授業時間)	(6.0 授業時間)	(6.0 授業時間)		

心理学部 (25人)

区分	教 授	准 教 授	講 師	助 教	備 考
最 高	11.0 授業時間	8.4 授業時間	8.0 授業時間		1授業時間 90分
最 低		4.5 授業時間	8.0 授業時間		
平 均	6.5 授業時間	6.9 授業時間	8.0 授業時間		
責任授業時間数	(6.0 授業時間)	(6.0 授業時間)	(6.0 授業時間)		

児童学部 (26人) 担当授業時間数=0 は学長で21年度担当なし

区分	教 授	准 教 授	講 師	助 教	備 考
最 高	9.0 授業時間	8.5 授業時間	8.0 授業時間		1授業時間 90分
最 低	0	5.0 授業時間	4.0 授業時間		
平 均	4.3 授業時間	7.2 授業時間	5.8 授業時間		
責任授業時間数	(6.0 授業時間)	(6.0 授業時間)	(6.0 授業時間)		

教養教育 (9人)

区分	教 授	准 教 授	講 師	助 教	備 考
最 高	7.0 授業時間	7.0 授業時間	7.0 授業時間		1授業時間 90分
最 低	4.0 授業時間	6.5 授業時間	7.0 授業時間		
平 均	5.2 授業時間	6.8 授業時間	7.0 授業時間		
責任授業時間数	(6.0 授業時間)	(6.0 授業時間)	(6.0 授業時間)		

平均の値を見ると概ね妥当な数字である。学部間の差、職位による差は顕著でない。学芸学部の講師、児童学部の教授、講師の担当時間が少ないのは学外実習指導を主に担当する特任教員が含まれているためである。

学科別に見ていくと、食物栄養学科、被服学科、インテリアデザイン学科、ライフプランニング学科、臨床心理学科の担当時間が多し〈資料 5-3-①-2〉。とくに栄養士養成課程の資格必修の実験・実習科目を担当する教員や、教職課程科目担当の教員の担当時間が突出

大阪樟蔭女子大学

している。これは、資格養成課程では担当教員、クラス編成等についての指定基準等による制限があり、同一教員が複数クラスを担当せざるを得ないことが理由にある。また、実験・実習系科目の多い学科には同様の傾向がみられる。さらに、臨床心理学科、食物栄養学科では、大学院の授業科目の兼担も担当時間数を増やす要因となっている。

一方、一部の教員で責任授業時間数に満たない理由は、カリキュラムの改編等で一時的に適切な授業科目の担当ができないことによると考えられる。基準を超えて担当する教員と基準に満たない教員の差が生じていることは問題として指摘できる（資料5-3-①-3）。

また、平成19(2007)年度は人間社会学科の募集停止とライフプランニング学科の設置が行われ、両学科を兼担する教員がカリキュラムの都合上一時的に担当科目数が増加している。最低時間数が「0」となっているものは学長と特任教授を含めているためである。学部長、部館長等役職者は基準担当時間数を軽減している。また、学外実習指導を主に担当する特任教員は授業担当時間数を軽減している。

〈資料5-3-①-2〉

学部の専任教員の1週当たりの担当授業時間数 学科ごとの集計 (単位：授業時間)

学部	学科	教員数	教 員		学科全体	教 授	准教授	講 師	助 教
			区 分						
学芸学部	国文学科	13名	最 高	6.5	6.5	6.0			
			最 低	0.0	0.0	6.0			
			平 均	5.3	5.2	6.0			
	英米文学科	8名	最 高	7.0	7.0	6.0	3.0		
			最 低	3.0	3.0	6.0	3.0		
			平 均	5.1	5.3	6.0	3.0		
	食物栄養学科	14名	最 高	10.0	9.3	10.0	7.0		
			最 低	3.0	5.5	5.8	3.0		
			平 均	6.9	6.9	7.8	5.0		
	被服学科	8名	最 高	11.0	11.0	7.6			
			最 低	5.0	7.0	5.0			
			平 均	8.0	8.6	6.3			
	インテリアデザイン学科	7名	最 高	8.0	8.0	6.5			
			最 低	6.0	6.0	6.5			
平 均			6.9	7.0	6.5				
ライフプランニング学科	9名	最 高	9.0	8.5	9.0				
		最 低	5.5	5.5	6.0				
		平 均	7.3	7.3	7.3				
心理学部	臨床心理学科	7名	最 高	8.4	6.2	8.4	8.0		
			最 低	4.5	5.5	4.5	8.0		
			平 均	7.0	5.8	7.3	8.0		
	発達教育心理学科	11名	最 高	8.0	8.0	7.7			
			最 低	3.0	3.0	7.4			
	平 均	6.3	6.0	7.5					
ビジネス心理学科	7名	最 高	9.8	9.8	7.0				
		最 低	3.5	3.5	5.0				
		平 均	6.0	5.9	6.0				
児童学部	児童学科	26名	最 高	9.0	9.0	8.5	8.0		
			最 低	0.0	0.0	5.0	4.0		
			平 均	5.3	4.3	7.2	5.8		
教養教育	9名	最 高	7.5	7.5	6.5	7.0			
		最 低	3.5	3.5	6.5	7.0			
		平 均	6.1	5.7	6.5	7.0			

〈資料5-3-①-3〉

1週当たりの担当授業時間数が基準と比して多い、または少ない専任教員数
基準(責任授業時間数)=6.0

学部	学科	教員数	基準より多	基準通り	基準より少
学芸学部	国文学科	13	1	8	4
	英米文学科	8	1	4	3
	食物栄養学科	14	10	0	4
	被服学科	8	7	0	1
	インテリアデザイン学科	7	6	1	0
	ライフプランニング学科	9	6	2	1
心理学部	臨床心理学科	7	5	0	2
	発達教育心理学科	11	8	1	2
	ビジネス心理学科	7	3	1	3
児童学部	児童学科	26	9	4	13
教養教育		9	5	0	4

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、T A (Teaching Assistant)等が適切に活用されているか。

教員の教育および研究活動を支援するためのスタッフの配置は次の2つに区分される。それぞれの形式と業務の内容は次の通りである。

(1) 学科ごとの事務センター等に配置する専任・非常勤職員

- ・ 授業に使用する教室や機材等の管理
- ・ 授業の準備 (教材準備、機材調整、材料手配、資料印刷等)
- ・ 実習関連の事務 (学外授業・学外実習の手配に関すること)
- ・ 授業の補助 (主に実験・実習科目)
- ・ 学生対応事務 (レポート受付、履修手続き、履修相談、その他)
- ・ 資料探しや研究方法について学生の相談にのること
- ・ 履修指導や教育的指導を行うための各種調査
- ・ 研究補助 (研究資料整理、データ処理、研究費管理)

(2) 授業ごとに配置するいわゆる T A 等

- ・ 授業の補助 (主に実験・実習科目)

なお、(1)(2)のそれぞれのスタッフの配置状況については小阪、関屋の両キャンパスで違いがある。小阪キャンパスでは学科ごとの事務センターに助手、副手、教務助手、研究室員が配置されており、特に実験系の学科での配置が充実しているが、関屋キャンパスでは事務職員2名ずつの配置である。実験系学科への配置が多いのは授業における実験補助がその大きな理由である。

配置されたスタッフの実人数およびT Aの担当科目の内容について<資料 5-3-②-1>にまとめた。

R A (ResearchAssistant) についてはその制度を置いていない。

<資料5-3-②-1>

教員の教育研究活動を支援するスタッフについて

(1) 事務センター等への配置

平成21年度

学科	職名					計
	助手	副手・ 教務助手	研究室員	事務職員	アルバイト	
《小阪キャンパス》						
国文学科			6			6
英米文学科		1		1		2
日本文化史学科				1		1
食物栄養学科	2	12	1			15
被服学科	1	5	4			10
インテリアデザイン学科		2	3	1		6
ライフプランニング学科		1	2			3
教養教育(小阪キャンパス)	1	1	3			5
《関屋キャンパス》						
心理学科				2		2
児童学科				2		2
人間社会学科				1		1
教養教育(関屋キャンパス)				2		2
計	4	22	19	10	0	55

(2) 授業単位での配置(T A等)

平成21年度

授業内容	人数
情報処理実習	10
器楽指導(ピアノ)	1
音楽表現(声楽)の伴奏	2
教職関連科目(図画工作)	1
食物栄養学科実験・実習補助《本学大学院生》	6
計	20

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源(研究費等)が適切に配分されているか。

本学には、研究者に均等に割り振られる個人研究費と研究者の申請に基づいて採択される特別研究助成費、研究成果発表のための出版助成費、及び国内外研修を補助する制度がある。

(1)個人研究費

個人研究費として教授・准教授・専任講師に年額 400,000 円、助手に 75,000 円、副手・教務助手に 44,200 円、研究室員に 10,800 円を配当し支援しており、研究者がその専門分野に関して研究活動に要する経費を補助するため、次に掲げる用途に使用できる。

- (イ) 学術図書・雑誌および資料等の購入費
 - (ロ) 研究に必要な消耗品・備品の購入費
 - (ハ) 学会出席及び調査・視察その他研究を目的とした旅費及び学会費
- (二) 研究調査のために必要と認められる諸経費

(2)特別研究助成費

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、特別研究助成費を交付する。この制度は学長が学術研究委員会の審査意見を聴取し、大学協議会に諮り、採否が決定されるようになっており、なお、採択を受けた者は交付年度を含め2年以内に学会発表・論文執筆などで研究成果を公表することとしている。

特別研究助成費交付決定状況は〈資料 5-3-③-1〉の通りであり、この特別研究助成費と科学研究費補助金を同時申請して、科学研究費補助金に採択された教員には、特別研究助成費のかわりに研究奨励費を交付している。

〈資料 5-3-③-1〉 特別研究助成費交付決定額 (単位：千円)

	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
申請件数	18	21	15
決定件数	16	15	9
交付額	12,110	12,860	6,280

(3)出版助成費

出版助成金額は、1点 2,000,000 円を最高限度額とし、出版総経費が 1,000,000 円以下の場合は出版総経費全体を出版助成金額とし、出版総経費が 1,000,000 円を超える場合は 1,000,000 円と 1,000,000 円を超える額の 1/3 を加算した額を出版助成金額とする。この採否の決定は、学長が、提出された計画書について大学協議会に諮り、理事会の承認を経て決定する。出版助成の交付決定状況は〈資料 5-3-③-2〉の通りである。

〈資料 5-3-③-2〉 出版助成費交付決定額 (単位：円)

	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
件数	1	1	6	0	1
助成額	1,438,000	1,435,000	7,315,000	0	1,155,000

(4)国内外研修

本学の専任教職員には、国内外を問わず、派遣期間 1 年以内で行う研修制度が整備されている。この国内研修・海外研修の決定は、学長が大学協議会に諮ったうえで理事会が決定する。国内研修と海外研修者の交付決定状況は〈資料 5-3-③-3〉の通りである。

〈資料 5-3-③-3〉 国内外研修費交付決定額 (単位：円)

			平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
海外研修	長期 (3 カ月以上)	件数			(※)1	(※)1	
		助成額			1,251,152	1,027,167	
	短期 (学会発表等)	件数	2	1		1	3
		助成額	589,550	228,200		240,000	930,000
国内研修	長期 (1 年)	件数		1	1		1
		助成額		500,000	356,850		500,000

(※) 同一の研修が 2 年度に亘って実施されている。

また、本学は外部資金の調達を支援するために、平成 19(2007)年度に学術振興課を設置して外部資金に関する情報を収集しており、科学研究費補助金等外部資金の申請支援を行っている。

なお、本学合同学術研究委員会の取り組みとして、平成 20(2008)年 10 月 30 日には、(独)日本学術振興会の研究事業部研究助成課の担当者を招いて、科学研究費補助金の制度説明会を実施した。

(2) 5-3 の自己評価

教員の教育担当時間については、制度上は十分な研究日・研究時間が確保され、概ね適切に配分されていると判断できる。

栄養士養成課程や、教職課程科目担当の一部の教員の担当時間が多いことは問題であるが、助手・教務助手・研究室員等の教育研究を支援する職員のサポートにより、科目担当者の負担を軽減している。

改組に伴う一時的な担当時間増については学年進行に伴って解消する予定である。

教育研究活動を支援する体制については、学科事務センター等へ配置されたスタッフおよび T A は、それぞれに配分された業務を適切に遂行しており、様々な面で支援がなされていると評価できる。

ただ、事務センター等への教育研究支援スタッフの配置および T A の採用について、2 つのキャンパスで状況が異なることについては留意すべきである。教育研究活動支援という目的に照らしてどのような体制がもっとも望ましいのか、大学全体としての人員配置計画の見直しが求められるところである。

個人研究費に関しては、学内の規定等が整備されており、研究者が自らの計画に基づいて支出を決定することができるという点で評価できるものである。また、不適切な使用がないように、事務局庶務課において明細を点検しており、あわせて法人本部の経理課においても、支出（見積書・契約書・発注書・請求書・領収書等）の点検を行っている。

特別研究助成費申請によって個人研究、共同研究のための経費補助が得られるのは、意欲的な研究者にとって有用である。この採択基準の明確化をすすめるために、平成 18(2006)年度に学術研究委員会内にワーキング・グループを設置して、申請ルールなどを整備してきた。また、交付が研究成果の公開に結びついたのかという観点からは、学術研究委員会にも報告され点検確認がなされている。

外部資金調達に向けた研究者への支援体制やプログラムについても、科学研究費補助金の説明会を実施するなど積極的に取り組みを始めたところである。

出版助成費については、費用の一部を助成する制度を設けているが、近年の申請者は僅少である。優れた出版物を刊行して広く社会に研究の成果を問い、研究活動を活性化する機会が、より一層活用されるよう、制度の周知と奨励に務める。

(3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

教員の教育担当時間に関しては、教務委員会、学科会議、大学協議会において検討を続け、資格課程を含めた教育課程編成のていねいな点検・見直しのなかで問題点を修復していく。

また、教務助手、研究室員など教育・研究を支援する職員の適正な配備により、学生、教員のサポート体制を維持する。

特に実験・実習系授業においては大学院生に補助的な業務を担当させるというTAの活用が有効である。修士課程を有する本学としては教育活動への支援のみならず、大学院生に教育トレーニングの機会を提供するという観点からも積極的に活用していく。授業の種類・内容ごとのTAの効果的な活用方法について検討することおよび、活用にかかる制度の整備を進め、「受講生の理解度・習熟度を高めるためのTAの活用」、「学生の自主的な学習活動を援助するTAの活用」といったあらたな視点から全学的なTAシステムの充実を推進する。

学科事務センター等への人員配置については、事務システム・授業支援システムの合理化、人員の適切な配置について継続的な点検および改善を続けていく。

特別研究助成費に関しては、採択基準等の明確化ができているかどうか、運営実績を見ながら、見直しを進めることとする。また、研究成果については、これまでの学術研究委員会への報告のみならず、広く学内外に対しても周知すべきとの観点に基づいて、平成21(2009)年度分から、申請書・成果報告書等を図書館と事務局で閲覧できるようになっている。

国内・海外の研修制度は教員の資質向上に寄与するところ大であると考えられるが、利用が一部の学科に偏る傾向がある。教員の業務負担の不均衡を反映していないか検証し、採択基準や優先順位を明確化して活性化を図る。

また、外部資金の導入支援については、これまでの取り組みを継続しつつ、説明会の開催時期について適切な時期を選ぶなどの方策を検討している。

【5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取り組みがなされていること。】

(1) 5-4 の事実の説明 (現状)

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取り組みが適切になされているか。

平成 19(2007)年 4 月から FD を推進する部署として教育開発機構が設立され、個々の教員に任されていた教育力向上の取り組みを組織的に運営する方向に改められた。

FD の柱としては、授業改善のためのアンケート、授業公開＋授業研究会、ニューズレターの作成・配布による教員への働きかけなどを挙げるができる。

授業評価アンケートには、本学は比較的早くから取り組んできており、平成 12(2000)年度から全学を対象として実施している。春秋の学期ごとに、ほぼすべての科目で、5 段階評価によるマークシート＋自由記述という形式で行われ、各教員には全体の平均値との対比がわかる授業別個人シートが返却される。また大学全体および両キャンパス別の数値をまとめたものが冊子媒体で配布されている。平成 20(2008)年度には学生の満足度を測る方向に内容を変更し、名称も「授業改善のためのアンケート」とした。さらに実施手順と活用方法を再検討し平成 20(2008)年度から大学・大学院・短期大学部で新しい質問紙を使用する運びとなった。また全体のデータの集計の方式も学部別、学科別、学年別、授業群ごとの結果を明示するようにして、より学生の満足度がより細かにわかるようになった。

平成 19(2007)年度秋学期から実施した授業公開については、小阪 関屋両キャンパスで各 3 回ずつ特定の授業を公開し、教員の参観を行った。その後担当教員と参観者との間で授業に関する検討会が持たれ、具体的な授業運営に関して話し合いをもった。ニューズレターを作成・配布し、大学の教職員全体へのフィードバックを行った。また、平成 20(2008)年度は春秋各 2 週間ずつの授業オープンウィークを設定し、自由に参観できるようにした。これによって授業参観のバラエティが大幅に改善され、より多くの授業公開により多くの参観者が参加することになった。授業に関する意見交換の場が増えたために、学科を越えた教員間の「垣根が低くなる」ことになった。

さらに、新しい試みとして、授業に関して話し合う機会を増やすべく、学科会議の場で「授業研究」として指定されたテーマでの話し合いを原則月 1 回行った。授業中の私語対策、板書などの工夫、授業オープンウィーク関連、成績のつけかた、遅刻・途中退席への対策、学生の意見をいかに取り入れるか、など学生と教育に関連する話題で意見交換を行い全体へのフィードバックを図った。

その他、年度始めに初任者新任者研修を行い、新しく本学に職を得た教職員に対して、大学としての FD の取り組みに関して説明をし、教育についての共通理解を作り出した。

なお、大学院においては、学生数が少数(10 名前後)であり、手法も確立していなかったが、平成 20(2008)年度からは研究科会議の場での授業に関する話し合いを密にして、大学院生間の学力差の是正など大学院に固有な問題に関して教員間の連携を図ると共に、「授業改善のためのアンケート」を実施して学生の声を集め、授業改善に活用している。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

毎年、履歴書・教育研究業績書が更新され、教育研究活動の評価のための資料が蓄積されている。また、4年に1回の割合で研究者総覧を公開している。しかし、それらを踏まえて実際に何らかの評価が下されているわけではない。

教育面での評価に関しては、「授業改善のためのアンケート」の結果が各教員に通知されているが、公表はされていないので、この意味では体制が整備されているとは言えない現状である。また人事考課に反映させるなどの特別な意味を持たせているわけではない。

業績に関して評価が行われるのは、採用時および昇任の際に限られている。専門の委員会（人事選考委員会）による審査は厳格に行われており、評価をめぐって厳しい議論を経ている。しかし、ここを通り過ぎると、日常的に厳しい評価がなされているわけではない。

(2) 5-4の自己評価

「授業改善のためのアンケート」に関しては、回答者がよく考えて評価をしているかどうか、機械的になりすぎてはいないかという懸念もある。アンケートの結果は授業別個人シートにまとめて各教員に配布しているが、活用は教員に任されているため、その取り扱いが様々ではない。評価シートの返却も数値の分析に時間がかかるため数ヶ月を要するので、アンケート実施対象となった当の授業に直接反映されないのが弱点である。結果の有効利用をお願いするだけの現状では、本当に改善につながっているかどうか把握しにくい。

授業公開に関しては、教育開発機構が先導をして、限定的ではあったが踏み切ったことは評価されてよい。参観者の数があまり多くなかったが、授業後の話し合いも含めて、授業をどうするかということが共通の話題になったことの意義は大きい。授業に関する情報を流すことを目的としたニューズレターの配布は全教職員にとって新しいもので、他の教員の授業に関して初めて知るチャンスができたことが評価できる。

初任者研修に関してはまだ準備不足の部分も多く、何をどのように、というノウハウが蓄積されていないところもあり、今後改善が必要な部分である。

大学院のFDに関しては全体での授業を行う際の学生数が10名程度であり、演習に関しては数名で行われているので、改めて学生からの声を聞くことを必要と考えてこなかった現状があるが、内部進学者と外部からの進学者の学力差など課題が発見されている。

研究面での評価に関しても、報告するだけでその価値をだれかが判断するところまで踏み込んではいない。教員の人事考課につながるような取り扱いは抵抗が大きく、機が熟すにはいましばらく時間が必要ではないかと考える。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

改善の最も必要な部分は授業改善のためのアンケートの方法と活用方法である。評価項目を全面的に見直し、学生の満足度を見る調査として位置づけ、具体的に授業改善につながる方策を練る。とくに実施時期に関しては様々な議論があり、学期中間でも調査をすることも検討している。記述式の調査を行い、個々の授業において出てきた学生の声を反映した形になるよう調査方法を模索している。

授業公開に関しては、教員が自由に授業について語れる場作りが必要となる。そのためにFDサロンという機会を設定したが、十分な参加者が集まらず、今後の課題である。

初任者新任者研修に関しては、担当部署間の連携を強化していく。

大学院に関しては、現在までの授業改善に向けた試みを制度化し、「大学院のFD」として定着させる方向で作業を進めていく。

毎年の業績報告の更新により、教員個人レベルでの評価意識は高まっていると言えるが、組織として各教員の業績評価に踏み込むことはまだ行っていない。そのことに対する教員側の抵抗感がまだ強く残っているのが現状であるが、大学の使命、目標と現状についての認識を深め、議論を積み重ねて合意を形成するべく努力していく。

【基準5の自己評価】

本学における専任教員数は大学設置基準を上回る人数を確保しており、平成21(2009)年度に一時的経過として発生した問題点も解消される予定である。

教員構成についても、学科によっては多少のアンバランスはあるものの、全体としては健全に維持されている。配置に関しても適正であると評価できる。

採用・承認の方針は明確で、適切に運用されており、そのための規定も備えている。基準は厳格で、厳正に適用されており、教員の資格についても問題がないと評価できる。

教員の教育担当時間は教育研究活動を維持・継続する上で適正な水準に定められ、運営されている。また、教育研究活動を支援する体制も、おおむね整備され、機能している。研究費等は、適切に配分され、有効に利用されている。

教育研究の活性化のための取り組みも、積極的に行われ、成果を上げつつある。

以上をまとめると、基準5に関わるそれぞれの視点について、本学はおおむね適正な水準を維持していると評価できる。

しかしながら、教育研究改善のための様々な取り組みは、反面、何らかの形で必然的に負担増を意味している。また、本学の置かれた全般的状況を反映して、各種の会議、委員会等の作業、さらに高校訪問、オープンキャンパスなど、学校運営に関わる業務も急激に増加している。これらが教育・研究を圧迫しないように留意する必要がある。

【基準5の改善・向上方策（将来計画）】

基準5に含まれる各視点の中で、教員数等、大学設置基準に関わる部分については適正であると考えられる。今後とも、この状態を維持し、より高い水準を達成すべく努力を継続していく。教員の採用、昇任に関しては、厳正さを保ちつつ、社会的要請に応じて教員構成の多様化を推進する。

大学をとりまく環境が厳しさを増すにつれて、教員の教育研究に注入できる資源が不足してくる。業務の強化にみあった供給が難しくなり、教員の個人的努力や犠牲を織り込んで、危ういバランスを保たざるを得ない現実が存在する。本学はカリキュラムの見直し、業務の整理・統合等、全学的な効率化・合理化の努力によってこの状況を打破し、質の高い教育サービスを提供し続けていかななくてはならない。