

## (七)教育研究のための人的体制

### 1.学部における教育研究のための人的体制

#### A.神学部

##### (1)教員組織

a.学部の理念・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

###### 現状の説明

本学部では、専任教員と兼任教員を合わせて28名が授業を受け持っている。聖書神学部門に7名、歴史神学部門に4名、組織神学部門に3名、実践神学部門・関連及び特殊講義に14名である。これは学部の理念・目的に関連して言えば、キリスト教神学を広範囲にわたり本質的に究明し、その現代的意味を解明するということにかなっている。また、教育課程の種類・性格との関連で言うならば、学生に幅広い教養及び総合的な判断力を養わせ、豊かな人間性を涵養するように努力しているが、教員たちはそのために優れた資質を有し、また多大な努力を費やしている。したがって、学生との関係に関して言うならば、個々の学生の現状と課題を学習態度や学習効果に照らし合わせて把握するように努め、これに効果的に対応している。

###### 点検・評価 長所と問題点

総定員40名という学生数から言えば、この教員の配置は理想的である。これは提供している科目数が多いこと、並びに一つの科目であっても複数の教員が分担して受け持っているということによるのであって、学生はそれだけいろいろな教員に出会えるので、評価すべき長所であると言える。しかし、これは全学的に見るならば、他学部における教員と学生数の定員配置バランスでは本学部のみが享受している利点でもあると言わねばならず、何らかの形で全学的貢献を本学部がしなければならないと自覚している。

###### 将来の改善 改革に向けての方策

組織神学部門にも、兼任教員であっても、もっと教員を増やす工夫をする必要がある。

b.主要な授業科目への専任教員の配置状況

###### 現状の説明

本学部における専任教員数は8名であって、聖書神学部門に3名、歴史神学部門に1名、組織神学部門に3名、実践神学部門に1名である。学生の収容定員は40名であり、専任教員1名あたりの在学学生数は6名である。

###### 点検・評価 長所と問題点

少数の専任教員ながら、全体のバランスを考慮しており、学生数との関係から見て、良い少人数教育が実現されており、長所である。

###### 将来の改善 改革に向けての方策

この長所を将来も維持し、また強化するためには、教員の後継者の養成に力を注がねばならないであろう。

c.教員組織における専任、兼任の比率の適切性

#### 現状の説明

本学部においては専任教員は8名、兼任教員は20名である。聖書神学部門では専任3名と兼任4名、歴史神学部門では専任1名と兼任3名、組織神学部門では専任3名で兼任はなく、実践神学部門・関連及び特殊講義では専任1名と兼任13名となっている。

#### 点検・評価 長所と問題点

専任と兼任のバランスから言えば、組織神学部門と実践神学部門・関連及び特殊講義とがあまり良くないと言えるかもしれない。しかし、これは前者の組織神学部門においては講義はすべて専任が行うということであり、また後者においては1名の任教員だけではできない多くの講義を提供したいということの結果であって、本学部の長所として評価してもよいであろう。

#### 将来の改革・改善に向けての方策

組織神学部門において、兼任教員をもう少し増員してもよいであろう。実践神学部門においては開講科目の多さによるのであるから、兼任教員を減らすとか開講科目を減らすことは考えられない。

#### d. 理念・目的・教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

##### 現状の説明

現在の専任教員の年齢構成は60代が3名、50代が2名、40代が3名であり、30代と20代はいない。

#### 点検・評価 長所と問題点

30代と20代がないのには、相応の理由がある。すなわち学位を得るか、それ相当の研究業績を積んで神学部の教員になるためには、かなり多くの年月を必要とするからである。それを考えると現状は満足すべきものである。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

今後の教員となることのできるような後継者の養成について、配慮することが大切であると思われる。

#### e. 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

##### 現状の説明

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調整連絡は、教授会がその場所であり、そこで十分な調整連絡が取れるように努めている。また神学部の卒業生は主として日本バプテスト連盟に属する教会の伝道者・牧師として出て行くので、日本バプテスト連盟理事会選出の委員と神学部教授会とで、年に1回「神学教育協議会」を開催し、神学教育の在り方やカリキュラムについて協議している。更に、実践神学の充実を目指して、実践神学担当の兼任教員と教授会とで、やはり年1回、実践神学教育協議会を開催している。このような協議会も、教員間の連絡調整の機能を持っている。

#### 点検・評価 長所と問題点

現状は満足すべきものである。特に、神学教育協議会と実践神学教育協議会は外部の点検・評価を実践しているものであって、本学部の長所をなしている。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

教員間相互における調整と連絡を密にし、外部評価をも事実上採り入れているという今のあり方を堅持していきたい。

## (2)教育研究支援職員

a.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

本学部にはこの項目は該当しない。

b.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

現状の説明

教員と教育研究支援職員との関係については、教務課と学術研究所がこれにあたっている。教務課は教員の教育活動について密接な関係にあり、学科主任の指導のもとに業務を推進している。研究支援に関しては学術研究所がこれにあたり、学術論文発行、学会・研究会への出張や学内での開催等について業務を遂行している。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

教育活動・研究活動の支援体制は必要な分に関しては支援を得ている。教育・研究の支援は必要なものは得ていると言えるが、更にこの支援体制が充実されることが望ましく、学科主任、学部長をはじめ、教員たちの教育と研究に関する秘書的業務を担う機関の設置を望む声も出されている。

## (3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

a.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

現状の説明

募集に関しては、全国的に広く学術研究に秀でた人物を募集している。また、昇格に関しても論文審査等の業績を厳しく吟味している。ただし、神学部は日本バプテスト連盟の伝道者・牧師の養成と密接な関係を持っているので、教派性を重んじるというこれまでの伝統は尊重していく。

点検・評価 長所と問題点

現状では妥当である。教員の資質は学術研究上の業績、並びに教育上の指導能力も問われ、更に日常的な学生との接触態度をも問われねばならないであろう。これらをも踏まえた教員の募集・任免・昇格方法も検討されるべきである。

将来の改善・改革に向けての方策

学部の理念・目的を堅持しつつ、募集範囲を広げる努力を更に続けねばならない。更に他方では積極的に後継者養成の道をも求めねばならない。その際に、学術研究上の業績、教育上の指導能力、学生との適切な接触能力という点を踏まえて、教員の募集・任免・昇格方法が考慮されるべきである。

b.教員選考基準と手続の明確化

現状の説明

神学部においては、教員はキリスト者であることが当然求められている。本学部において専任講師を選考する場合には、修士号以上の学位を有し、大学の助手、又は大学以外の研究機関で2年以上の研究歴を有する者でなければならない。そして、講師として5年以上の教歴又は研究歴を有する者、又は大学院博士課程修了者にあつては、講師として2年以上の教歴又は研究歴を有し、論文2本以上の研究業績を有する者は、助教授昇任の資格を得る。更に、助教授として6年以上の教歴又は研究歴を有し、論文5本以上の研究業績を有する者は、教授昇任の資格を得る。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

妥当であると判断される。現状を維持しながらも、改善・改革を進めていく。社会の動向とニーズを考慮しつつも、神学研究の伝統をも重んずる教員選考を目指したいが、他大学等を参考にしながら、検討していきたい。

c.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

現状の説明

学部の理念・目的・教育目標との関連で、一般公募にまでは至っていない。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

現状ではこのままでよい。将来は、公募制を導入するような方策を模索する必要がある。

(4)教育研究活動の評価

a.教員の研究教育活動についての評価方法とその有効性

現状の説明

教員の研究教育活動についての評価方法は、まだ策定されていない。しかし、教授会等の討議の中で研究活動や論文等について言及することは多々ある。教育活動について言えば、各教員の担当科目に関しては、学部学生会が独自にカリキュラムについてアンケートを行い、評価し、それに関して学生会と教授会とが検討・懇談の時間を持っている。

点検・評価 長所と問題点

教員の教育活動の評価をカリキュラム懇談会において学生が自主的に行っていることは、本学部の長所として挙げるべき点である。ただし、学生の評価について言えば、客観性が欠ける面が見られることも事実である。研究活動に関する評価については、それにふさわしい独自の場が設定されていないことが問題として挙げられよう。

将来の改善・改革に向けての方策

教育活動の評価については今までの学生会主体の評価に良い点を残しつつ、大学全体で実施を予定されているFD制度を学部を導入すべきである。研究活動の評価については、教授会において有効な場の設定を検討すべきである。

b.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

現状の説明

教員の選考に際して、教育研究能力・実績があるか否かは大切な点である。教員の資質は、学術研究上の業績のみならず教育上の指導能力や日常的な学生との接触態度をも問われねばならないのであるから、大学の教員選考基準に従いつつ、候補者の履歴書や面接、また学会等での発表・報告のやり方や質疑応答の態度等の観察を通して、この点を考慮している。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

現状はおおむね妥当であると考え。将来は、模擬授業や公開講演並びに公開討論等も、ドイツをはじめ外国の大学の例を参考にしつつ考慮すべきである。

## B.文学部

### B - 1 . 英文学科

#### (1)教員組織

a.学部の理念・目的並びに教育課程の種類・性質、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

##### 現状の説明

英文学科所属の専任教員は、全部で15名いる。専任教員と学生定員との割合は400対15、一人あたり約27名となる。2001年度の在学学生数で見ると、511対15、一人あたり約34名となる。また、イギリス文学関係教員8名、アメリカ文学関係教員7名となっている。文学・文化系の授業科目はほぼ専任教員が担当しているが、スピーキングスキル、ライティングスキル等スキル関係の授業科目は、非常勤講師の割合が高い。

##### 点検・評価 長所と問題点

英文学科の理念や教育課程、学生数の関係から見て、現在の教員組織は適切な範囲内にあると判断できる。しかし、ネイティブスピーカーは専任教員としては3名だけしかおらず、ネイティブスピーカーの点でも、非常勤への依存度は高い。

##### 将来の改善・改革に向けての方策

英語能力向上を目標とする以上、少なくともあと1名のネイティブスピーカーを英語の専任教員として迎えたい。

#### b.主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 現状の説明 点検・評価 長所と問題点

平均すると専任教員の担当コマ数は6コマであり、主要な授業科目は専任教員に適正に配置されている。専攻科目は、原則として専任教員が担当することになっており、ほぼ適正に配置されている。文学関係の授業科目では、英米文学講読のうち詩の担当者が不足気味で非常勤に頼る場合があるが、2000年度の場合3クラスのうち1クラスにとどまっている。英文法、英語音声学、英語史、英語学講読等のクラスは、科目の性質上非常勤に頼る率が高い。スピーキングスキルに関しては前項で指摘したとおりである。また、本学全般の一般科目としての「英語」の担当も、本学科教員の義務の一つであることから、英語専攻課程の教員と共に「英語教員」として他学部を提供している英語の担当コマ数は最低1コマを原則としている。その結果、全学に提供している「英語」の全体の数に比べて、本学の「英語教員」が担当する「英語」の数は、その比率は2割に満たない。更に、大綱化に伴い、専攻科目をより充実させた結果、専任教員の専攻科目担当の率が高くなるを得ず、現有勢力の「英語」の担当については、2000年度はかろうじてその原則をクリアしている程度である。

##### 将来の改善・改革に向けての方策

前述の「英語教員」としての「英語」担当の比率の低減を図り、一方、学生の選択の機会を増やすことも狙った英語改革が2002年度より実施される。しかし、「英語教員」としての責務を十分に果たすには、専任教員の充実・増員を図る必要がある。

#### c.教員組織における専任、兼任の比率の適切性

##### 現状の説明

専攻科目の全クラス数は130クラスである。うち30クラスが兼任教員の担当となっている。スピーキン

グスキル、ライティングスキルのクラスがその主なものである。他学部への提供科目の英語に関しては兼任教員の比率が極めて高い。2000年度の全クラス数256のうち英文学科の専任教員の担当コマ数は31にとどまっている。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

専攻科目に関しては、その比率は適切であろう。専攻科目の充実の名目で改革を進めてきた結果、その影響が英語に表れたと言える。他学部への提供科目の英語に関しては、適切性を欠いていると言わざるを得ない。

d.理念・目的 教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

現状の説明

教員組織としては、イギリス文学関係者8名、アメリカ文学関係者7名、合計15名の専任教員を配し、また専任教員の年齢構成は70歳=3名、65歳~69歳=1名、60~64歳=2名、55歳~59歳=2名、50歳~54歳=1名、45歳~49歳=2名、40歳~44歳=3名、35歳~39歳=1名という構成になっている。専任のほか、非常勤講師によって専攻科目の教員配置が行われているが、特に英語のスキル関係の科目は外国人非常勤講師への依存度が高い。

点検・評価 長所と問題点

専任教員の専攻分野はバランスが取れて偏りがなく、授業への配置も適切に行われていると言ってよいだろう。年齢構成については、39歳以下の教員が1名という状況は、極めて全体のバランスを欠いたものになっている。40歳以上の年齢構成は偏りが無いとはいえ、学生の年齢との極度の隔たりが全体的な印象として感知されるとすれば問題であろう。授業科目への教員の配置に関しては、多数の外国人非常勤講師の援助も得て、英語のスキル関係の科目が多彩な内容と構成を提供していることは喜ばしいが、担当教員間の連絡調整システムが専任の外国人教員、ないし学科主任によって運用される必要があるだろう。

将来の改善・改革に向けての方策

本学科では、2001年度末をもって3名の教員が定年退職を迎える。採用人事にあたっては、専門・担当分野はもとより年齢構成に関しても気を配りながら、審査を進め、2002年度には2名の新任教員を確保できた。年齢的には2名共に30歳前半であり、年齢構成はだいぶ是正されたと言える。今後も、将来を見据えた適切な年齢構成を目指す必要がある。

e.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

現状の説明

本学科の構成員は、外国語学科英語専攻と共に英文学科協議会に所属している。教育課程の構成に関しては、そこで協議されるが、それ以前に、英文学科教員懇談会において十分懇談され、ほぼ案を煮詰めた形で英文学科協議会に諮られる。

点検・評価 長所と問題点

教員間の連絡調整に関して問題となる点は今のところ見当たらず、適正に行われている。

将来の改善・改革に向けての方策

2001年度より英米の文学概説や文学史の科目が複数の担当者によって内容を分担して講義されることになり、担当教員間の連絡調整を密にしながら、教育にあっているが、このような共同授業におい

ては、学生が有機的かつ体系的に学修するためにも、教員間の連絡調整は欠かせない。

## (2)教育研究支援職員

a.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

### 現状の説明

外国語教育、特に英語教育に関しては、語学ラボラトリーの協力を得てLL教室でアシスタントを使って効率の高い授業を既に行っている。また、本学科では、「英語音声学」の授業の一環としてLL実習を行っているが、これは語学ラボラトリーの人的補助を受けて行われている。また、語学ラボラトリーの人的補助体制の中で、TOEIC講座が開かれている。情報処理関連については、情報処理センターの職員が補助にあっている。

### 点検・評価 長所と問題点

それぞれの部署において必要な補助が行われており適切に機能していると言えるが、「英文ワープロ」のようなコンピュータを利用する授業においては、まだ人的な補助体制が確立されていない。

### 将来の改善 改革に向けての方策

語学ラボラトリーにおける人的補助に関しては、本学科としてはほぼ満足しているが、これから本学科の専攻科目においてもコンピュータを利用する授業が予想され、人的補助体制の整備と人的配置に対する検討がなされるようになるだろう。

b.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

### 現状の説明

本学科における教育と研究に関する支援は、それぞれ教務課と学術研究所があたっている。教育に関しては、教務課との連携・協力関係は密接であり教育に関する本学科の決定事項は学科主任を通じて直接教務課に伝えられ、適切な協力関係の中で教育が行われている。研究に関しては学術研究所職員が支援しており学会や研究会の開催、学術論文の発行等、支援職員の協力を得て運営されている。

### 点検・評価 長所と問題点

教育、研究共にその支援体制は十分であり教員との連携・協力関係も申し分ない。

### 将来の改善 改革に向けての方策

教育にしても研究にしても、事務的手続に関しては、関係職員の協力がなければ成就しない。現在の体制を維持し、教育・研究の充実を図りたい。

## (3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

a.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

### 現状の説明

教員の募集・任免・昇格については、西南学院大学教員任用基準、同教員就業規則等に従って適正かつ厳正に行われている。教員の募集にあたっては、まず学長からその枠の使用許可を得て初めてスタートすることになる。先ず、英文学科教員懇談会において、最も必要とする専攻・担当分野を検討し、合わせて最も欠いている年代層を考慮して教員の公募の案を固め、学科主任が英文学科協議会に議題として提出する。最近はずべて公募で行われ、応募者の中から、論文審査、面接、更に推薦状を経て、最

最終に残った人について、諮られ、承認して決定する。途中、通常3名の論文審査委員による審査報告、彼らと役職者からなる人事委員会における面接が行われる。専任の昇格人事においては2名の論文審査委員による審査報告を経て、昇格が諮られ承認される。

#### 点検・評価 長所と問題点

専任教員の募集にあたっては、公募によって全国的に人材を求め、応募者の選考においては、協議会において依頼された論文審査委員が、本人に対する研究業績を中心とした能力判定を行い、その審査報告と面接結果の報告に基づき、慎重かつ公正な判断によって採用人事を進めており、適切だと言えよう。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

より公正・妥当な採用人事を行うために、面接の中に被面接者による教育研究の一端を示すプレゼンテーションを採り入れることは、有益だと思われる。そのことによって、研究者のみならず、教育者としての面も見ることができ、より適切な人材を確保できるであろう。今回の2002年度採用に向けてのイギリス文学関係の人事においては、面接時にプレゼンテーションを採り入れ、成功裡に終わった。

### b. 教員選考基準と手続の明確化

#### 現状の説明

本学科に教員の退職や異動等によって欠員が生じた場合、大学によって認められた英文学科の人事枠の中で人事が進められる。カリキュラムとの関係の中で、被採用者の専門分野や担当科目について検討し、「教員任用基準」に則って選考基準を確認し、学歴、職歴、業績等を審査対象として、公募制によって募集する。手続としては、まず英文学科教員懇談会において検討され、ほぼ原案がまとまった段階で、英文学科協議会に諮られる。その後、部長会議、文学部教授会において審議され、最終的に理事会において承認される。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

本学科における人事は、今までは公募制を原則としてきており、民主的かつ公正に実施されてきた。選考基準、手続共明確であり、適正なものとして評価できる。改善・改革の必要性は特に感じられない。現在の体制を維持したい。

### c. 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

#### 現状の説明

前項で触れたとおり、教員の採用にあたっては、公募制を原則としている。英文学科協議会で承認された選考手続にしたがって募集が行われ、大学院を持つ大学に公募要領を郵送すると共に、学術雑誌やインターネット上でも募集する。

#### 点検・評価 長所と問題点

公募制の導入は適切に運用され問題はない。この制度によって、本学科が必要とする人材を確保できており、選考手続における公募制導入は有効に機能している。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

改善・改革の必要性は特に感じられない。将来的には、専門分野や担当科目によって公募制以外の有効な方法を採用する可能性は残されているものの、基本的には公募制による教員採用を維持したい。



#### (4)教育研究活動の評価

##### a.教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

###### 現状の説明

教育研究活動については、「学術研究所報」に記載され、活動の動向について知ることはできるが、具体的な内容やその評価に関しては触れていない。また、英文学科協議会では、所属教員の研究発表会を行い、互いに成果を報告することによって教育研究の相互検証と向上に努めている。

###### 点検・評価 長所と問題点

教育研究活動の評価は昇任人事等の際に、論文及び出版物は厳格に検証されているものの、その他の場合は、今のところ具体的な評価の方法については開発されていない。教育研究活動の成果は論文の形式、出版物としての形式、授業への貢献、対外的な活動等多岐にわたる。それだけに、それぞれをどのような基準で評価するのか等、これからの議論を待たなければならない。

###### 将来の改善 改革に向けての方策

前述の、多岐にわたる教育研究活動をそれぞれ適正に評価する基準の確立は、教育研究に対する教員側の意識改革を促し、様々な形式の教育研究活動を奨励するという意味でも、早急に検討されるべき課題である。

##### b.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

###### 現状の説明

教員採用にあたっては、教員任用基準に従って厳正に手続が行われ、学歴、職歴、業績等について審議される。被採用者の教育研究能力・実績は選考の際の最重要基準であり、慎重に審議されている。

###### 点検・評価 長所と問題点

本学科において、教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮は適切に行われており、有能な人材を確保できている。

###### 将来の改善 改革に向けての方策

教員の研究に関する能力・実績は、選考の際の重要な要素となることは当然のこととして、教育に関する能力・実績を前者と同等に評価する必要があるように思われる。今年度の採用人事において、面接時に教育に関するプレゼンテーションを導入したが、これは教員の教育面での能力を知る有効な判断材料となった。

## B - 2 . 外国語学科英語専攻

### (1)教員組織

#### a.学部の理念・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

##### 現状の説明

通常英語専攻の専任教員として扱われているものは全部で12名(教授9名、助教授2名、講師1名)になっており、2001年度の専任教員1人あたりの在籍学生数は約43名となる。そのうち組織上の所属は外国語担当4名、教職担当1名を含むので、英語専攻プロパーの教員は7名となる。事実上は12名全員で、他学科の英語と英語専攻の専門科目を分担している。

#### 点検・評価 長所と問題点

専任教員 1人あたりの在籍学生数が約 43名というのは、他学科に比べると良い方だと評価できる。専任は同時に他学科の英語も 1~2 コマを担当することを原則としているので、専攻科目すべての科目を専任でカバーすることはできなくなり、兼任教員(非常勤)に依存しなければならなくなる。ただ、ライティングスキル、スピーキングスキルに関しては積極的にネイティブスピーカーを登用することにはしているので、どうしても兼任教員の担当が増えることはやむを得ないものと考えられる。それ以外の科目に関しては、2001年度は70クラス中65クラス(9.3%)を、2002年度は70クラス中7クラス(10%)を兼任教員に依存している。この数字はもう少し下げる必要がある。「英語学」「ビジネス英語」「コミュニケーション」の3コースの各専門科目及び演習に関しては、すべて専任で担当していることは評価できる。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

もし、現在の3つのコースの理念を生かすとすれば、できるだけそれを実現するような授業運営の方策を考える必要がある。また、現在の教員スタッフの中で解決しようと思えば、時代と社会のニーズに照らし合わせて3つのコースの妥当性そのものについて再検討することも必要である。この問題は時間をかけて、慎重に議論することが求められる。

#### b. 主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 現状の説明

専門科目のうちの専攻科目については、原則として専任で担当するようにしている。2001年度後期から、ビジネス英語分野の専任が1名採用された。これにより専門課程における3つのコースのうち、英語学(英語科教育法を含む。)担当者が4名、コミュニケーション担当者が3名、ビジネス英語担当者は3名となる。

#### 点検・評価 長所と問題点

年度によっては、それぞれのコースの集大成である演習がバランスよく開講できない場合もある。2001年度の演習クラス数は英語学3、ビジネス英語2、コミュニケーション1の開講であったが、2002年度は英語学2、ビジネス英語2、コミュニケーション3の演習を開講する予定である。問題は、演習の開講数の分野別比率と、希望学生数の分野別比率が一致しないところにある。学生の希望はビジネス英語が最も多く、次にコミュニケーション、英語学の順になっており、この傾向はこれまでずっと変わっていない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

カリキュラムの理念どおりに授業を開講、運営するために必要な専任教員の数不足している。一方で、専任枠が1名分認められて2001年度に公募をしたが、最終的に採用に至らなかった。今後は本専攻の必修科目、専攻科目を中心的に担当できる専任教員を採用する方向で人事を進める必要がある。

#### c. 教員組織における専任・兼任の比率の適切性

##### 現状の説明

英文学科同様、本専攻の専任教員は同時に他学科の英語(通年1コマの計算で約140コマ)をも担当する責任を負っているが、専任だけでは到底すべてのクラスをカバーすることはできないので、兼任(非常勤)に頼らざるを得ない。2002年度の英語に関しては、専任の担当割合は17%となる。ただ、ライティングスキル、スピーキングスキルに関しては、積極的にネイティブスピーカーを登用することにはしているので、どうしても兼任教員の担当が増えることはやむを得ないものと考えられる。それ以外の科目に関しては、2001年度は70クラス中65クラス(9.3%)を、2002年度は70クラス中7クラス(10%)を兼任教員に依

存している。この数字はもう少し下げの必要がある。

#### 点検・評価 長所と問題点

英語に関する専任の担当比率が低いので、これを上げて欲しいとの他学科からの要望は以前から強い。専門課程の専任比率を上げるために、英語担当数を減らさなければならない。逆に、英語の担当数を増やすと、専門の兼任教員依存率が高くなってしまふ。そのために英文学科、本専攻の専任は最低1コマは他学科の英語を担当することを原則としてきた。これは「ぎ」の数字であり、おおむね適切と言えるだろう。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

この問題を解消するには、専任教員の絶対数を増やすことが最大の方策と考えられる。そのため現在確保している人事枠はできるだけ早く、確実に埋めなければならない。

#### d.理念・目的 教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

##### 現状の説明

2001年4月1日現在における英語専攻専任教員の年齢構成は、60歳代1名、50歳代4名、40歳代5名、30歳代2名となっている。

#### 点検・評価 長所と問題点

組織内の教員は、各年齢層に均等に配置されていることが理想であるが、現実には40歳代に集中しており、30歳代は2名しかいない。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

今後の補充人事では、何としても現在の年齢構成を是正するような方向で進む必要がある。

#### e.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

##### 現状の説明

本専攻の教員は、必要に応じて随時開催される英語専攻教員懇談会の席で、教育改善に関する幅広い話題に率直に意見を交わしている。また、2000年度以来メーリングリストを開設し、必要に応じてEメールによる連絡、意見交換も行っている。

#### 点検・評価 長所と問題点

連絡調整の方法に関しては問題点は感じられない。ただし、Eメールのみによる意見交換は、時に情報漏れや誤解を招く恐れもあり、直接会議によってコミュニケーションを図る必要もある。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

懇談会とEメールによる意見交換をバランスよく行うことによって、教員間の連携・協力関係が向上するものと期待される。

#### (2)教育研究支援職員

a.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

##### 現状の説明

LLの授業では、アルバイト学生がアシスタントとして教員の補助をしている。情報処理センターの教室を

利用する授業に関しては、情報処理センターの職員が必要な補助をしている。また、マルチメディア教室での支援・補助は、教務課が行っている。

#### 点検・評価 長所と問題点

それぞれの部署の職員が必要な補助を行ってくれるので、基本的には適正な体制と言えるが、それぞれの職員は兼任であるために、支援の機動性の面から見るとまだ十分とは言えない。また、英文ワープロのような授業でも人的補助が必要と考えられる。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

上記の授業のための専任の人的配置が望まれる。

### b. 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

#### 現状の説明

本専攻の教育研究に関して審議決定するのは英語専攻教員懇談会及び英文学科協議会であるが、その責任は英語専攻課程主任にある。課程主任は、協議会での決定事項を実行に移すために教務課と密接な連絡を図り、教務課の窓口で学生と対応をする際生じた問題の調整をする。

#### 点検・評価 長所と問題点

教務課の職員のうち英文学科、英語専攻担当は2名で、学生の窓口になっている。このうち1名は協議会の書記を兼ねており、会議での審議、決定事項を把握しているために、実際の業務運営が円滑、効率的に処理されている。また、本専攻の業務の流れ及び問題点も課程主任と共有しているために、その連携協力関係は極めて適切なものと評価できる。ただ、教務課には依頼できない事務がかなりあり、それを処理するために課程主任は多くの時間を割かなければならない。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

課程主任の負担増を避けるためにも、人的支援強化と事務の合理化を検討する必要がある。

### (3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### a. 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続の内容とその運用の適切性

#### 現状の説明

専任教員の採用人事は、公募を原則として、書類審査、論文審査、面接の手続を経ることになっている。公募によって募集した結果、2001年度後期からの専任教員を採用することができた。また、2002年4月採用の予定で英語教育、英語学分野の専任教員の公募人事を7月から11月にかけて行ってきたが、最終的に採用に至らなかった。

#### 点検・評価 長所と問題点

複数の応募者があったにもかかわらず、それが採用につながらなかった。人事の手続に関しては特に問題点は見い出せないが、審査の基準に関しては考慮すべき点があるように思われる。抽象的には、あるいは理想的には教育者として、研究者として優れた人を採用するというには異論はないと考えられるが、現実には2つの要件の兼ね合いが問題になるであろう。本学の学生にとって何が必要であるか、何を優先すべきかを総合的に判断しない限り、同じような人事を何度行っても結果は同じであろう。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

授業担当者が不足している、専任の数が1名でも多い方がいい、専任の人事枠が与えられているとい

現実がある以上、早急にこの枠を消化すべく現実的な人事を遂行できるように検討を進める必要がある。

#### b. 教員選考基準と手続の明確化

##### 現状の説明

専任教員に退職者又は欠員が生じた場合は、全学的な人事計画の中で本専攻用として枠が認められる。採用枠があることを前提に新規採用を計画する場合は、まず、どの専門分野又はどの科目担当の教員を採用すべきかを英語専攻教員懇談会で検討する。通常は公募制を採用しているため、公募内容を盛り込んだ原案を英文学科協議会に諮る。それが承認されると、国内の大学院大学及び外国の学会誌やインターネット上に公募文書を載せる。応募者の中から人数を絞り込んで複数の候補者について研究業績の論文審査を行う。論文審査の報告を受けた後、審議をして投票により採決をする。採決により1名ないし2名に絞られた候補について面接を行い、1名の採用を決める。

##### 点検・評価 長所と問題点

候補者はできるだけ広く募るという方針に従い、一つのルートだけでなく複数のメディアを利用している点、論文審査には複数(通常は3名)の委員があたる点、約2カ月をかけて慎重に審査するという点も適性であると考えられる。教育経験と研究業績を選考の基準として、慎重かつ民主的に審査の手続を行っていることは評価できる。しかしコミュニケーション、ビジネス英語、英語教育、あるいはネイティブ教員等を採用する場合は、すべての場合に一面的な選考基準を適用することが必ずしも適当でない場合もある。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

採用計画を立てる場合に、どの分野の、どの科目の担当者を採用するのかを明確にし、それぞれの分野の最も適材を得られるように、それぞれの分野、関連科目の担当者の意見を尊重しながら、柔軟で多様な選考基準を適用することを検討しなければならない。

#### c. 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

##### 現状の説明

新任教員を採用する場合は公募制を原則としており、国内の大学院大学に公募文を郵送する他、国内外の学会誌やインターネット上に公募文書を載せる。公募期間は約1カ月にしている。

##### 点検・評価 長所と問題点

公募の手続は適切に運用されているものと考えられる。ただ、常に問題になることは、応募の年齢制限についてである。本専攻内の年齢構成上、一般的に比較的若い年齢の者を希望しているため、「...歳未満の者」とすると、応募者が極端に少なくなる。そこで「歳前後」とか「...歳未満が望ましい」というような表現をしている。そうすると現実に応募した人の年齢について何歳までを許容するかということが問題になってくる。常識の範囲でと言いたいところであるが、応募者の人数、他の要件との関係もあり、実際の審査は困難になってくる。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

専任教員の場合は特に、ただ英語ができるというだけでは十分とは言えない。熱意や協調性等人物の面でも良き教育者でなければならない。その意味でも公募一辺倒になることなく、複数の選考基準を適用するように改善されるべきであろう。

#### (4) 教員研究活動の評価

a.教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

現状の説明

非公式なものを除いては、教員の教育活動についての評価は行われていない。教員の研究活動については、毎年学術研究所の所報で報告、公表されている。

点検・評価 長所と問題点

教育活動の評価は有効であるかもしれないが、誰が行うのか、何を基準にするのか、それをどのように活用するのか等難しい問題がある。所報で報告、公表される教員の発表論文、学会活動等を見ることによって自己の反省資料、相互の評価資料として活用されている。

将来の改善 改革に向けての方策

多面的にまた公正で建設的な教育評価をする体制作りの可能性について、検討する必要がある。所報による研究活動の公表は、今後共続けていきたい。

b.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

現状の説明

教員採用の選考においては、教育者として、研究者としての両方の要件を基準にしている。

点検・評価 長所と問題点

実際の選考過程では、論文審査の結果すなわち研究面の業績に対するウエイトが極端に高く、結果を左右する傾向にある。これは必ずしも学生のためにならず、再考を必要とする。

将来の改善 改革に向けての方策

研究業績以上に、教材研究、動機付け等教育能力面での実績を評価するような選考基準を導入する方向で検討しなければならない。

B - 3 . 外国語学科フランス語専攻

(1)教員組織

a.学部の理念・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

現状の説明

現在、本専攻では約250名の学生に対し、専任教員は9名で、うちフランス人教員が2名である。教員1名に対する受講者数は35名である。2001年度は1名が海外研修中であるので、実際には8名が実践力となっているにすぎない。多様化しているカリキュラムの中で担当教員を配置するには人数が限界の状態である。

点検・評価 長所と問題点

教員1名に対する学生数は35名であるが、毎年1名の在外研究者がおり、カリキュラム中の教員配置は、苦しい状況である。本専攻の授業運営には、日本人教員とフランス人教員のバランスのよい配置が欠かせないが、両者共数が不足しており、このままでは授業の適切な運営に支障を来しかねない。

将来の改善 改革に向けての方策

2002年度以降に予定される教員の定年退職による補充人事等を考慮に入れたうえで、将来のフランス語専攻はどうあるべきかを真剣に考えながら、全学部的な組織の在り方も念頭において人事計画を練っていく必要がある。

#### b. 主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 現状の説明

本専攻では、1年次の「フランス語基礎」、2年次の「文法」、「作文」、「会話」、「音声学」、2年次、3年次のフランス文化・文学 語学研究、4年次の「演習」が主要な授業科目であるが、これには専任教員が主にあたり、兼任教員も数名配置され、連絡を取りながら行っている。

##### 点検・評価 長所と問題点

2001年度より専任教員と兼任教員が協力して専攻科目を担当しているが、具体的に兼任教員の専門、得意分野を十分考慮して科目配置を行っているとは言いがたい。今後も試行錯誤を続け、相互によりよい配置を目指すべきであろう。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

専任教員の専門性を考慮した授業配置は、在外研究等で教員が欠ける場合があるが、ほぼ適切に行われていると言える。兼任教員の専門分野への配慮が適切とは言いがたいので、今後は専任教員の専門との兼ね合いを考慮に入れて配置状況を考えていきたい。

#### c. 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

##### 現状の説明

共通科目のうちの「第2外国語」としてのフランス語初級・中級・上級及び「フランス語会話」と「時事フランス語」の授業科目を本専攻が提供しているが、全学部学科で計37コマの授業を、専任教員5名、兼任教員10名で担当している。専任教員は専攻・関連科目の授業と共通科目の授業を担当しているので負担が大きく、兼任教員の援助がなければ第2外国語の授業を運営していくことはできない状況である。

##### 点検・評価 長所と問題点

外国語教育にあってはこれを担当する教員の数が不足しているために、「少人数による実践的語学学習」という理想が実現されていない。兼任教員と専任教員とが相互協力し合って授業の効率と質の向上に力を入れる努力をしているが、人的補助体制が確立していないために、その効果は乏しい。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

専任教員数の増加を期待できないのであれば、兼任教員への労働条件等補助体制を向上させて、専任教員との積極的な協力体制を促して、外国語教育の更なる充実を図る必要がある。

#### d. 理念・目的・教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

##### 現状の説明

2001年度での、本専攻の専任教員の年齢構成は、60歳代2名、50歳代1名、40歳代3名、30歳代3名である。これは、コミュニケーション能力養成に欠かせない、若くエネルギッシュな教員の必要性和、異文化理解を深め研究を指導できる熟練教員の必要性和をほぼ満たしている理想的な構成である。

##### 点検・評価 長所と問題点

本専攻教員の年齢構成は理想的であるとはいえ、理念・目的・教育目標との関係を常に念頭におき、

来年度予定の定年退職者の補充人事等による教員確保を適切に行う必要がある。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

フランス語専攻課程協議会では、人事計画に関する議論がしばしば行われ、真剣に取り組んでいるが、本専攻が今後どうあるべきか、その方向性の考慮を主軸としたものでなければならないだろう。

#### e. 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

##### 現状の説明

教員間の連絡調整はかなり緊密で好ましい状況である。電子メールで授業の進行状況を伝え合う情報交換も毎日行われており、学科運営上重要な事柄はすべて協議のうえで民主的に決定されている。

##### 点検・評価 長所と問題点

電子メール通信の普及により、教育研究活動上の事務処理が以前と比べてより円滑に効率よく行われるようになったのは、時間と経費の節約という点からも、非常に好ましいことである。単なる事務的な伝達にとどまらず、より良い教育課程の編成を目指し、これを積極的な意見交換の場として活用していくべきである。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

今後も更に教員同士の連携による語学授業の実効性を高め、質的向上を図っていくために、意見交換の場を多く設け、教育課程の再編成のための研究会等も周期的に行って、教員全員で協力体制を取って学科運営を行っていききたいと考える。

#### (2) 教育研究支援職員

#### a. 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

##### 現状の説明

外国語教育を円滑、十全に行うためには、教員だけの努力には限界がある。学生一人ひとりのニーズを把握し、個別指導を充実させるためにもより細かい配慮が必要である。現在、語学ラボラトリーを利用して、1年次と2年次を対象に（更に全学のフランス語履修者にも呼びかけて）、授業補助者が週1～2回の語学実習を行っている。また、2001年4月より実施しているTAシステム（四）—1(1)c、（四）—2(4)（参照）も挙げられる。現在TAシステムでは、1年次と2年次を対象として、グループごとに授業補助者が付き、学生の具体的な質問や意見を聞いてアシストしている。

##### 点検・評価 長所と問題点

上記の2つのプログラムに従事している教育支援職員は、大学院生、卒業生、兼任教員等であるが、学生の細かい指導にあたるには人員が絶対的に不足している。人的補助体制が整備されているとは言いがたい。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

人的補助体制を整えるためには、プログラムの再検討をし、現実に則した授業補足について十分に考慮される必要がある。項目別に重要度を明確にし、支援者の数を調整しなければどうもいけない。

#### b. 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



#### 現状の説明

教員と教育研究支援職員の連携は、現在のところ、大学院生や兼任教員であるので協力体制が取りやすいと言えるが、各人様々な義務を抱えており、スムーズにはかどらない。支援職員には報告書を提出してもらっているが、これが教員全員に情報として十分に回覧されていない。

#### 点検・評価 長所と問題点

専任教員間の電子メール交換がうまくいっているのに対し、支援職員との電子メール交換はいまだ円滑とは言えない。電子メールが複数の人員のフォーラムとなることは考えられるが、積極的参加がなければ効果は半減する。また、支援職員の労働条件を見直す必要もある。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

まずはプログラムの適切性を再検討し、可能な範囲内で活動すべきであり、電話や電子メール連絡網等基本的な連携システムを設定し、労働条件の改善をできるだけ図り、着実に取り組んでいく必要がある。

### (3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### a.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

##### 現状の説明

教員の募集は公募によっている。資格、年齢、担当科目、論文提出等細目を設定し、募集要項を作成し、国内の各大学、研究機関等に広く募集案内を出し、インターネット等を利用して、海外にも情報を発信している。昇格に関しては、教員任用基準、教員就業規則等に則して、各教員の昇任時期を見極め、論文審査を行い、適切な人事を行っている。

#### 点検・評価 長所と問題点

教員募集の論文審査においては、本専攻の専任教員が全員で取り組み、時間を十分にかけて第1次選考、第2次選考を実施し、選抜を行っている。昇任人事においては、複数の論文審査委員による論文審査報告が提出され、これを協議会で吟味している。規程に従った各教員の適格な人事が進められることは、教員の教育研究活動を適切に評価することであるし、また教育課程編成のためにも必要かつ不可欠である。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

今後も、教員の募集・任免・昇格に関しては、常に基準・手続の内容と運用の適切性を見極めて、専攻課程協議会の一致協力の下に進めていく必要がある。

#### b.教員選考基準と手続の明確化

##### 現状の説明

上記 a. において記したように、新規募集の教員選考基準は、「専攻分野、資格、担当科目、論文提出、大学におけるフランス語教育への抱負」に関する小論文等細目を設定し、これをすべて満たす者を選抜している。

#### 点検・評価 長所と問題点

公募制によるものであるため、選考基準と手続は明確に伝わっていると思われる。第1次選考は書類(論文を含む。)によるもので、第2次選考は、書類選考で絞られた志願者を面接によって選考するものである。書類審査で何人の志願者に絞るか、どのように面接を行うかは、そのつど協議会構成員によって協

議されるが、これには常時決まった取り組みはない。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

上記の問題点は、その年に応募した志望者の数や論文の質によるものもあり、常に一定の方法を取ることが好ましいとは言えない。しかし、協議会構成員によるコンセンサスの下に、今後も適切な選考基準と手続を続行するよう努力したい。

#### c. 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

##### 現状の説明

上記に記したように、本専攻では、公募制を導入している。2001年度末で定年退職となる教員のポストに対して、今年は公募制により数多くの志願者があった。前回（5年前）行った公募のときに比べて志願者数が増えたことは、今回の募集案内情報が広く行き渡ったことを物語っていると思われる。

##### 点検・評価 長所と問題点

たとえ公募制にしても、情報が十分に個々のフランス研究者に行き渡っているかどうか判断することができない。より多くの日仏研究者に、募集情報を提供する努力は続けなければならない。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

各教員が活動している学会やグループ等で、募集情報を流し、また在外研究で渡仏している教員にも現地の研究者に情報提供してもらおう等、具体的な措置が考えられる。今後の公募にもこれらの措置を適用し、努力をしていきたい。

#### (4) 教育研究活動の評価

##### a. 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### 現状の説明

教員の教育活動については、各教員が毎年、出版した辞書、参考書、教科書等を実際の授業に使用したり、学会等で得た情報や議論を基に新しい試みを教室活動に適用し、学生にアンケート調査等を行ったりして、個人的にその内容、効果の評価を試みている。研究活動については、「フランス語フランス文学論集」を年2回（夏、冬）発行し、在外研究、国内研究服務者も含めて、活動の成果を発表している。その他、各種学会活動、共同研究等によって成果を公表し、各機関誌に掲載したり書籍出版を行ったりしている。

##### 点検・評価 長所と問題点

教員のこれらの活動は、そのつど検証されるわけではないが、個人的、部分的に相互報告をして積極性をアピールしている。昇任人事の際には、これらの活動や論文が審査委員によって検証、報告され、長所・短所を記述した適切な評価が下され、協議会において公表されている。しかし、相互評価方法が昇任人事の論文報告以外に存在しないため、最終昇任後の教育研究活動の成果については、客観的な評価方法がない。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

今後も、教員の教育研究活動は積極的に行われなければならない。幸いにも教員間の情報交換が活発に行われているので、活動状況を知ることは容易にできるが、更に、教員各自の自己報告等によって教育研究成果の評価、反省等を積極的に進めていく必要がある。

## b. 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

### 現状の説明

教員補充においては、フランス語学、フランス文学、フランス思想、フランス語教育等の各分野にわたる専任教員を適時確保しているが、教員選考基準としては、現在、教育研究活動における評価として、論文 3 点（日本語及びフランス語によるもの）が吟味され、審査報告されている一方、教育活動における評価基準として、フランス語教育に関する小論文を課題として課し、これを選考基準に含めている。更に教育研究経歴を書類上で吟味し、その実績を考慮して、総合的に判断されている。

### 点検・評価 長所と問題点

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮は、適切に行われていると判断する。選考にあたっては全教員が意見交換し、最終判断を行うので、民主的に実行されている。更に関係する専門分野の教員から志願者に対する必要な補足情報ももたらされ、選考は総合的な評価で行われていると思われるが、今後も志願者に正当な評価を与えるべく努力しなければならない。

### 将来の改善 改革に向けての方策

教員選考においては、教育研究能力・実績が正当に評価されなければならない。志願者に対する適当な量の情報は必要であるが、情報過多、偏った情報等は避けるべきである。適切な人材確保のために、今後も、公平無私で民主的な姿勢を維持していくよう努めたい。

## B - 4 . 児童教育学科

### (1) 教員組織

a. 学部の理念・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

#### 現状の説明

児童教育学科所属の専任教員は、2000 年度は 26 名、2001 年度は 23 名である。本学科は、小学校教諭、幼稚園教諭、保育士を育成するための教職課程を擁している。そのために、様々な科目に対応して、教員の専門も様々に異なっている。専門教育科目の授業においてそれぞれの教員が専門を活かして教育を行っているが、2001 年度の組織上は 23 名中 11 名が児童教育学科の専任教員であり 8 名は一般教育課程、4 名は教職課程の担当となっている。学生数は各学年の定員が 100 名であるが、実際には学年によって 100 名から 140 名ほどのばらつきがある。教員数との関係では、3 年次、4 年次のゼミの人数が 10 人以下という恵まれた環境にあり、少人数教育を実行している。

#### 点検・評価 長所と問題点

様々な専門を持つ教員が所属しているということは、学生にとっては様々な専門を伸ばす機会に恵まれていることを示している。しかし、この長所は一方では、教員それぞれの具体的な教育スタイル、研究スタイルが全異なるために、それぞれの要望が行き違い、学生が将来的な目標を模索するのに時間がかかるという問題点もある。また、学生の希望する専門分野が年によって偏る傾向があり、その結果、特定のゼミに希望が集中して、その希望を十分にはかなえることができないという問題点が生じている。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

現在、児童教育学科では、小学校教諭一種免許、幼稚園教諭一種免許、保育士資格が取得できるが、学生の中には免許の取得を希望しない学生も出ている。このような学生の一般的な教養や免許は取

得しないが、子どもや教育に関する知識を増やしたい学生のために、基礎学問を軸とする専門性を持つ教員の配属も考える必要もあろう。

#### b. 主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 現状の説明

ほとんどの必修科目を専任教員が担当している。2000年度まで、すべての必修科目を専任教員が担当していた(教員の研究研修により発生した非常勤講師の授業の場合を除く)が、2001年度新しく社会福祉学科が新設され、本学科の専任教員が社会福祉学科へ異動したために、必修科目のいくつかは異動した教員の兼担になっている。

##### 点検・評価 長所と問題点

本学科内の福祉関係の教員が社会福祉学科に異動したために、兼任教員の数が増加している。このように本学科だけを見ると、教員の専門のバランスが崩れてきている。しかしながら、福祉を除くその他の分野では、限られた教員数の中でそれぞれの分野にまたがって専任教員が配属されている。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

社会福祉学科開講科目の充実に伴い、社会福祉学科へ移動した教員が本学科の科目の兼担をすることに支障が生じてきている。そのために、本学科の必修科目の担当を今度どのようにすべきかを検討する必要がある。また、本学科という狭い範囲ではなく、社会福祉学科を含めた大きな範囲での教員組織バランスを考えていく必要がある。

#### c. 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

##### 現状の説明

2001年度は、本学科の専任教員は11名であり一般教育課程8名、教職課程4名である。社会福祉学科からの兼担は6名である。これらは文部科学省で決められた基準により最少人数ではあるが必要な人数で構成されている。しかしながら、授業形態が少人数で行う必要がある理科(実験)系、音楽系の授業のために兼任の比率が高くなっている。これらの問題点があるものの、いずれの授業においても専任の教員ができる限り担当しているが、やむを得ない場合に非常勤講師を充当している。

##### 点検・評価 長所と問題点

科目別に見ると、専攻科目131科目中专任教員が担当している科目数は91科目で、兼担の科目数は14(うち4科目は専任も担当)、兼任の科目数は35(うち5科目は専任も担当し、3科目は兼担も担当している科目)である。専任も担当しているリピート科目を除けば、専任担当科目、兼担科目と兼任科目の割合は、およそ、9:1:3で、3分の2が学内の専任教員又は兼任教員の担当である。人数比では、ほぼ望ましいと言えよう。しかし免許・資格必修科目においては、兼任に授業を担当してもらった場合がしばしば発生するが、現在土曜日に授業を開講していないために、曜限等の設定が難しい場合があることが問題点である。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

本学科では免許・資格を3種類取れるために、免許・資格必須科目も多岐に渡っている。そのために約3分の1が外部からの兼担という形を取っている。免許・資格の種類が多さから考えると、専任と兼担の比率は適切であると言える。

#### d. 理念・目的 教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

#### 現状の説明

2001 年度の本学科専任教員、一般教育教員、教職教員を合わせて、それぞれ年齢は70歳から30歳までにわたっている。30歳代3名、40歳代8名、50歳代9名、60歳代2名、70歳代1名である。教育の理念等と年齢との関連性は、ほとんど無いと考えられる。しかし、教員の年齢が高齢層、若年層に偏るのは望ましくないと考えられるので、現在の年齢構成は適切だと思われる。

#### 点検・評価 長所と問題点

現在、このように適切な年齢構成になった背景には、定年退職等で退職教員が発生した場合に、人員を補充する際に、本学科全体の年齢構成を常に考慮に入れて募集を行った結果であると考えられる。その意味においても教員の採用が成功していたと考えられる。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

西南学院大学では70歳定年であるので、更に来年度にも本学科の教員の欠員が生じることになる。その際にも、専門分野や担当科目に次いで年齢も十分に考慮に入れる必要がある。

#### e. 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

##### 現状の説明

従来は教育専門の組織グループの5部門制(教育学・心理学系部門、福祉・子ども学系部門、芸術・人文系部門、自然・生活系部門、スポーツ科学系部門)が存在した。現在は福祉・子ども学系部門の教員の多くが社会福祉学科へと異動したが、2年次以上の学生には不利がないように演習担当等に便宜を計るために5部門制も存続している。この5部門制は専門の近い教員がグループ化されているために、教員間の連絡調整のために部門ごとの話し合いが持たれ効果的に働いている。

#### 点検・評価 長所と問題点

部門制は特にカリキュラムの編成や「卒業論文中間発表会」等の、様々な教務関係の行事を執行するために非常に有効に働いている点が評価できる。現在の5部門制に配属している教員の人数にはばらつきがあり、部門それぞれから委員を選出する際に、ゆとりのある部門といくつもの委員を兼任する部門が生じ、教員の負担が異なってきているのが問題点である。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

現在の3年次以上が入学した時には、本学科に籍を置いていた教員の中に、社会福祉学科へと移籍した教員もいる。そこで、入学時にそれらの教員の指導の下で演習を受講しようと考えていた学生が不利益を被らないように、入学時に本学科に在籍していた教員も含めて演習の配属を決定している。しかしながら、2003年度以降には、現在の本学科所属の教員のみで演習を担当することになる。現在、教員組織は旧部門制のなごりで、教育学・心理学系、福祉・子ども学系、芸術・人文系、自然・生活系、スポーツ科学系と5グループに分かれているが、福祉系の教員が減少したことから、このグループ別での教員のバランスは崩れてきている。そこで、教員組織の見直しが必要であり、その場合にグループ分けを専門分野別にするのか、教職の免許関係を基準にした分野別にするのか等、十分に検討して早急に再組織化を進める必要がある。

#### (2)教育研究支援職員

a. 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

##### 現状の説明

美術・音楽・栄養学関連の実習科目並びに生活科、理科の教材研究の授業・実習準備等のために、実習補助員を2名置いている。また、情報処理関連科目では、T A (Teaching Assistant)として各授業に1名が必ず非常勤で配属されている。

#### 点検・評価 長所と問題点

現在実習補助員は関連科目について様々に関与しているので、それに関連した教育分野では様々なメリットがある。しかしながら、同様に多くの実習関連の手助けを必要とする教職課程等には、補助職員が配属されていないために、教員の負担に差が生じていることが問題である。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

教職課程関連にも補助職員を置くと共に、補助職員の仕事範囲を整理し直すことも必要である。

### b. 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

#### 現状の説明

実習補助員の2名はそれぞれの準備室内に専用のデスクが与えられており、教員がいないときにもその準備室で様々な作業が行えるようになっている。また、今年度補助員2名ともに学内の電子メールアドレスを取得できるようになったので、様々な連絡事項が電子メールを通じて行うことができ、書類の配付や学生の実態の報告等の教員との連絡に有効に利用されている。

#### 点検・評価 長所と問題点

実習補助員は教員系列ではなく事務系列に属している。しかしながら、仕事の性質上、講義に合わせた勤務時間となっている。この点は教員や学生にとっては長所であるが、事務系列の労働管理の問題としては難しいものがあり、実習補助員が臨時職員と領域を越えることができない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

現在のところ、実習補助員は1年以上の経験を経て、連携がスムーズに行われている。しかし、契約年数(現在3年)が切れると、新しい職員が仕事に就くことになり、新職員が仕事に慣れるまでの間、教員が職員を支援するという状況が生じる。したがって、ある程度の引き継ぎ期間を設定した実習補助員の人事が望まれる。

### (3)教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

#### a. 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

#### 現状の説明

本学科の専任教員の募集・任免・昇格は、「西南学院大学教員任用基準」、「西南学院大学教員任用基準細則」に従って実施されている。教員の募集については、教員の退職が発生した場合に、単に同じ専門の教員を補充するのではなく、その時点でどの専門の教員を補充するのが最も適切かを学科内の委員会で検討し補充する。そして、補充に伴う採用人事の手続に関しては、次のとおり行われる。まず、採用のための人事委員会が構成され、公募要領を決定し、応募者の書類審査と面接審査が行われる。その後、採用候補者を1名に決定した段階で、この採用人事を進めることに関して、部長会議の承認が必要とされる。次いで、教育福祉部教授会において人事委員長による人事審査結果の報告と採用候補者についての原案の提案を行う。候補者の研究業績等の閲覧のために1週間の経過後、教育福祉部教授会で無記名投票による採決を行う。採用候補者が決定した後、その候補者について部長会議で報告され、常任理事会で承認され、最終的に決定された後、連合教授会で報告される。

昇格に関しては、講師から助教授、助教授から教授へと昇格するには、西南学院大学教員任用基準

を満たした後に、昇格人事に関する人事委員会が結成される。人事委員会の構成メンバーは、専門を同じにする(又は近い)教員から委員長と委員を、更に関連分野から1名の委員と学部長と学科主任とで構成される。人事委員は人事委員会に提出された論文等を査読し、昇進の是非を検討し、教育福祉部教授会で採決されて決定される。なお、この昇格人事に関しても、昇格該当者について部長会議での承認が必要である。

#### 点検・評価 長所と問題点

教員の補充にあたっては、様々な科目を兼任教員に依存している部分もあり、どの専門教員を補充するかを決定することは非常に困難である。現在委員会において諸々の事情を検討のうえ、補充人事が公正に決定されるのは評価に値すると考えられる。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

人員の欠如が生じたときに、どの専門を持つ教員を採用するかは、長期的な学科の展望が必要である。そのためには、教育福祉部の将来計画委員会等で、将来像を十分に検討してその計画に沿って補充されることが必要であろう。

### b. 教員選考基準と手続の明確化

#### 現状の説明

委員会で決定した教員の補充にあたっては、その専門又は最も近い専門を持つ教員が中心になって構成された人事委員会が学部長の提案によって設立され、教授会の承認によって活動を始める。人事委員会では公募によって教員の募集を行い、その結果を基に委員会で選考する。まず、人事委員会で応募者の書類選考を行う。書類選考の基準は、募集している担当科目に応募者の専門が合致しているか、年齢基準をクリアしているかを中心に検討する。次に、選ばれた数人の候補者の提出した論文又は著書の査読を行う。査読は、人事委員すべてのメンバーがすべての論文又は著書を読む。その後の人事委員会において、適切な候補者の検討を行う。候補者は1名ないし2名に絞って、面接を行う。面接では、今後の研究について、また、教育の抱負について質問する。その後の人事委員会において候補者1名を選考し、最終候補者について部長会議の承認を得た後に、教授会において候補者の提案を行う。教授会メンバーは、1週間以内に候補者の書類等を検討することが可能である。提案から1週間後に、教授会において投票を行う。この投票で3分の2以上の賛成をもって、人事が確定する。決定した人事は、常任理事会で承認され、部長会議で報告された後、連合教授会で報告される。

#### 点検・評価 長所と問題点

人事委員会は、専門を同じにする教員又は最も近い専門の教員が人事委員長となる。委員会は専門分野のほかに関連分野からの教員も選考に加わり、また、学部長及び児童教育学科主任、社会福祉学科主任が選考委員に加わる(2000年度までは、まだ、社会福祉学科が設置されていなかったため、社会福祉学科主任は存在しなかった)。この委員会によって、専門的な知識の展開について検討がなされることが可能であると共に、関連分野からの委員の参加により、幅広い人材の検討に役立っていることが長所である。しかし、一方で本学科は様々な専門分野の教員が混在していることから、採用候補者と専門を同じにする教員がない場合もありえることが問題であろう。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

教員採用の選考基準については、現在の方法は専門の設定、年齢設定等非常に適切に行われている。今後も、これらの公平さをもって基準を設定していくことが必要である。

### c. 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

#### 現状の説明

人事委員会では、教員の選考基準として、担当科目、年齢についての検討を行い、公募要領を教育福祉部教授会に報告する。この教授会報告後に当該科目の講座がある大学院の大学宛てに公募の書類を郵送する。また、近郊の短大にも同じ書類を送付する。更に、キリスト教新聞及びインターネットを通じて公募内容が公開される。教員選考手続においては、公募制以外の手続を採用していない。運用にあたっては円滑に行われているために、インターネットを利用して情報を獲得した候補者からの応募が海外からも送られてくる。

#### 点検・評価 長所と問題点

公募をする際に、公募書類の配付先は、大学院のある大学と近郊の短大に限っている。しかし、専門の大学院が多く存在するときには、公募先を関東近郊までに絞って70から80ほどの大学にしている。しかしながら、インターネットの情報が有効に活用されているために関東以北からの応募も多い。このように全国又は海外からの応募があること、また、大学関係者にとどまらずに応募があること、一つのポストに対して応募が30件前後あること等を考えると、現在の公募形態は十分に機能していると考えられる。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

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、現在利用しているインターネットのNACSIS NII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、学会誌に掲載を考えているが、学会誌の出版される時期が募集の時期と合わないために、なかなか掲載することができない。余裕を持って検討を始めることが必要であろう。

### (4) 教育研究活動の評価

#### a. 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### 現状の説明

本学科内には教育研究活動についての組織的・体系的に評価するシステムはなく、教員各自の自己評価に委ねられているのが現状である。ただし、新入生を対象に実施する必修の基礎演習に限っては、授業の終了時に学生へのアンケートを実施している。その結果は教授会で報告され、次年度の基礎演習を改善するための資料として利用されている。また、本学科では、4年生全員に卒業論文の中間発表(12月上旬実施)を実質的に必修として課しているが、この発表会はこれを通して教員もその学生指導力が間接的に評価されるという要素を持っている。

#### 点検・評価 長所と問題点

学生による基礎演習の授業評価の実施は、教員の教育活動の組織的・体系的評価の一例として評価できる。学生の授業評価の結果は、次年度の基礎演習の改善に生かされており、その有効性が認められる。ただし、本学科のすべての授業に学生による授業評価を導入するかどうかについては、いまだコンセンサスが得られていない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

教員の研究活動について、学部レベルでの組織的・体系的な評価を恒常的に実施する必要性は理解できるところであるが、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ると共に、学生による授業評価を漸進的に実施していくことであろう。具体的には、教員・現場教師による研究会の活性化、卒業論文中間発表会等の学生発表会の促進、専門の必修科目に関しては学生による授業評価の導入等が考えられる。



## b. 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

### 現状の説明

教員の選考基準においては、それまでの教育歴、研究歴を中心に検討を行う。研究歴においては、論文の雑誌名、審査論文であるか否か等、細かい点も注意して検討を行うばかりでなく、内容を人事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う。また、教育歴においては教育機関（期間）、担当科目等を十分に検討する。

### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

現在の本学科での教育研究能力・実績への配慮は、適切に行われていると考えられる。客観的な指標を重視し続けることが重要であると考えられる。

## B - 5 . 国際文化学科

### (1) 教員組織

#### a. 学部の理念・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

##### 現状の説明

本学科は、国際文化専門課程担当教員 8名、共通科目担当教員 15名、キリスト教学担当教員 5名、の計 28名で構成している。学科内においては、28名全員が、本学科の専門の授業科目を担当することを原則としている。教員の構成は、教授 20名、助教授 8名である。これらの教員は、それぞれ言語・文学、歴史学、思想・哲学、芸術・文化人類学等を専門とするが、日本文化コースに 6名、中国コースに 4名、アメリカコースに 6名、フランス文化コースに 2名、ドイツ文化コースに 5名、ヨーロッパ思想コースに 5名が所属して、学生が地域文化を専門的に研究し、総合的に理解するように指導している。本学科の入学定員は 130名であり、現在の全学生数は 656名である。教員 1人あたりの学生数は、23.4名である。ここ数年、少し上昇している。

##### 点検・評価 長所と問題点

本学科は、前記のように多数の教員を要するという有利な条件を持って発足してきた。多彩な授業科目を開設し、少人数教育を実施できた条件はそこにある。しかし、これは困難になってきている。大学が全学的方針として大綱化に伴って学部・学科の教員数を見直して新しい定員枠を設定し、教員組織を変更したため 2007 年には 23名の定員となる。このことは、多彩な科目を設定することによって理念・目的が実現する国際文化学科という学科にとって、その特徴に直接関わる問題を生じさせる。既に本学科・コース編成の重要科目の担当者を欠く事態が出てきており、コース・学科構成の存立に関わって困難が生じてきていることが憂慮される。女性教員は 4名であり少ない。コースによっては、志望する学生数と教員数・開講科目数（文献講読、演習）とが必ずしも合致しない点がある。

##### 将来の改善・改革に向けた方策

教員組織の課題の解決は、補充ができない以上、コース・学科の在り方そのものの再検討と再編成、科目の削減や統合、隔年開講等のスリム化等によって対応しなければならない。学内改革の状況とも関わりますが、本学科の将来構想を基本的な構成と特徴のレベルから検討する必要がある。外国語担当教員については、受講生の状況による適正な再配置が要請されよう。本学科が提供することになっている自由選択科目の韓国語、ロシア語、スペイン語、日本語については、外国語科目への変更も考えられるが、

それへの対応が必要となることも考えられる。

#### b. 主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 現状の説明

本学科の主要科目である地域文化基礎演習、文献講読、演習は、特別な事情がない限り専任教員が担当している。在外研究、国内研究、病気等の場合は、関係コースの教員が交代することがあるが、非常勤講師に依頼することもある。2001年度の地域文化基礎演習は、16クラスのうち3クラスを非常勤講師に依頼したが、そのうち2クラスは在外研究のためであり、文献講読（旧カリキュラム）13クラスのうち1クラス及び文献講読（旧カリキュラム）16クラスのうち1クラスをそれぞれ半期だけ非常勤講師に依頼したが、いずれも在外研究のためである。演習15クラスは全クラスを専任教員が担当した。専攻科目の全開講クラス数を見ると、半期2単位科目と通年4単位科目のクラスとが混在するが、開講クラス総数は150クラスであり、このうち専任教員の担当クラスが105（70%）、非常勤講師の担当クラス数は37（約25%）、他学部提供クラスが8クラス（5%）である。

##### 点検・評価 長所と問題点

学科の理念・目的を実現し、教育に対する責任を全うするためには、専任教員が主要科目を担当することが不可欠である。本学科はこの原則を実践していると言うことができよう。しかし、他方で大学院授業の担当、事務量や会議が増えていること等とあいまって、教員の負担が増大している事情がある。また、学生に学外の非常勤講師が担ってくれているような新鮮でバラエティに富んだ授業を、専任教員がどのように提供することができるかという問題もはらんでいる。

##### 将来の改善 改革に向けた方策

今後とも、主要科目を専任教員が担当する原則は維持する。このためには、授業科目を合理的に削減・統合する等のスリム化と再編成を実施し、教員の負担を軽減し、授業に注力して充実させることが必要である。

#### c. 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

##### 現状の説明

本学科所属教員は、専任教員は28名である。大学院との兼任は13名で、本学の場合大学院専任教員はいない。非常勤講師は、専攻科目においては、通年4単位、半期2単位の科目を含めて、26名が32クラスを担当している。ドイツ語、中国語等の語学の場合非常勤講師への依存率が高い。

##### 点検・評価 長所と問題点

専任教員・兼任教員の比率に関して特別な問題は生じていない。専攻科目では非常勤講師が専任教員とほぼ同数となっているが、この中には1科目を3名で担当する者や在外研究及び健康上の理由による代理を含み例年より少し多い。非常勤講師による授業は専任教員では提供できない授業内容を学生に提供するというメリットを持ち、国際文化学科という学科の特質を充実させている反面、経営的には検討すべき点がある。

##### 将来の改善 改革に向けた方策

教員の減員については、学科内の一部のコースの構成や科目について見直しが必要となる。将来構想の検討の中で検討する必要がある。

#### d. 理念・目的 教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

#### 現状の説明

年齢構成は、60歳代 10名、50歳代 8名、40歳代 6名、30歳代 4名であり、構成員の 64.2%が 50歳代以上である。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けた方策

若手教員が少なく、全体的な高齢化が目立っているため、退職者の補充が可能となれば、若手教員の採用を進める必要がある。

#### e. 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

##### 現状の説明

既に記したが、本学科の教育に関する問題、授業やカリキュラムに関する件、学生への対応等に関しては、各地域コースや科目担当者間において、各世話人を中心として日常的に連絡・調整や協議を行っている。これらは世話人を通じて学科主任あるいは部長に連絡がなされ、教授会に反映されている。カリキュラム編成においても、同様の形で協議と準備を進め、学科主任が学科全体をまとめ編成し、学内の対外的な調整にあたっている。これらは、すべて数回の教授会で詳細に議論し承認する手順を取っている。

#### 点検・評価 長所と問題点

このような連絡調整は今のところ問題なく機能している。教授会の議論も活発である。教育課程全体の責任者である学科主任の事務量の負担が大きい。特に、カリキュラム編成時、年度末、年度初めには集中する。

#### 将来の改善・改革に向けた方策

非常勤講師とのカリキュラムや授業に関する調整・協議のシステムがない。個別に学科主任や関係者が連絡を取っている状況である。協議・調整のための制度的措置を講じる必要がある。

#### (2)教育研究支援職員

##### a. 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

##### 現状の説明

本学科は、実験・実習を伴う教育科目や情報処理関連教育科目は担当していないが、担当している教養科目、専門科目の教育上の支援、特に情報処理関連の支援を必要とする機会は多く、その際の人的支援体制は現在のところ適切に行われていると言える。パソコンやプロジェクター等の情報機器に関しては、情報処理センターの職員が教室に出向いて、事前に設置・接続・調整等の補助的作業をする体制になっており、情報処理・実習等に関する疑問や質問については、教員が電話・電子メール等で関係部署に問い合わせると、職員が対応するよう整備されている。外国語教育に関しては、語学ラボラトリー及び図書館の専門職員が教員の要望に応じている。また語学関係はカリキュラムや履修方法が複雑であり、これらに関しては教務課の職員がサポートしている。

#### 点検・評価 長所と問題点

本大学自体が専門性を重視するところであり、規模がいたずらに拡大していないために、多くの部署があるにもかかわらず、教育支援の体制は比較的まとまりを持っているように見える。教育支援は、授業の時間帯以外にも行われ、特に図書館は夜間も教育支援の体制にあることは評価すべき長所であろう。

#### 将来の改善 改革に向けた方策

2001年10月から新しい学内LANが情報ネットワークとして機能し、これによって図書館や情報処理センターや語学ラボラトリー等が、それぞれ独自の役割を果たしながら有機的な関係を強化する方向性が模索され、総合的な支援体制が将来生まれる方向性が示されているようである。外国語に関しては、チューター制度等の充実化が望まれよう。

#### b. 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

##### 現状の説明

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係は、今のところ良好である。本学科において、教員の教育活動を職員が支援することが適切に行われていることは前項で述べたとおりである。しかし、職員が教員の研究活動を補佐することはあっても、通常その研究内容に立ち入ることはないのので、研究活動においては教育活動におけるほど密接な連携・協力関係が必要であるとは言えないであろう。むしろ必要とされるのは、学会・研究会の実施や資料・文献の調査・収集の援助、研究費の経理、研究室・備品の整備等、研究に関わるいわば外的ないし事務的な諸活動に関する支援・協力であろう。このような連携・協力関係は、本学科の場合も、学術研究所がその役割を果たしていると言える。

##### 点検・評価 長所と問題点

上述のように、現在のところそれほど大きな問題点はないと言える。しかし、教職員共に多忙になってきており、その改善が望まれる。教員の場合、役職者の事務量を軽減する支援体制が必要である。

#### 将来の改善 改革に向けた方策

2001年度から、学術研究所と図書館の教員個人研究費の使用状況を、大学ホームページから検索することが可能となり好評を呼んでいる。これは教育研究支援の合理的な改善であり、連携・協力関係のオンライン化である。教職員相互の人格的理解に基づく人的協力は教育研究において欠くべからざることであるが、時間やエネルギーや資源の消耗がこのような形で節約できるならば、連携・協力関係の有効性は更に高まるものと考えられる。

#### (3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

##### a. 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

##### 現状の説明

本学は教員の募集・任免・昇格について、「西南学院大学学則」、「西南学院大学教員任用基準」、「教員任用基準細則」を定めており、本学科もそれに従っている。具体的に示すと、募集・任免・昇格のいずれの場合も、教授会において該当する人事を行うことを承認し、人事委員会を発足させる。人事委員会は、3名の教員と部長、学科主任の5名によって構成する。任用の場合は、公募を行い、応募者の学歴・職歴・研究業績等の審査を行い、最終段階で面接を実施し、候補者を教授会に推薦する。教授会は、構成員の3分の2以上の出席によって会議を開き、出席者の3分の2以上の賛成によって議決する。承認・罷免の場合も、教授会での手続は同様である。ただし、罷免の例はまだない。部長は、その結果を学長に報告し、学長は理事会に諮り、その承認を経て決定となる。

##### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善 改革に向けた方策

本学科の基準・手続は、教授会が主体となって厳正に行われており、適正であり、妥当であると判断する。現在の方法を維持していくべきである。

##### b. 教員選考基準と手続の明確化

#### 現状の説明

任用に際しては教授会で議論し、その決定を踏まえて担当科目・年齢の範囲等条件を明示して公募している。人事委員会における選考は、研究業績、特に論文審査を重視して行っているが、職歴等の教育経験も当然重視している。職歴の換算は、「教員任用基準細則」にしたがって厳密に審査している。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善 改革に向けた方策

本学科の選考基準と手続は、十分明確であると判断する。現在の方法を維持していくべきである。

### c. 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

#### 現状の説明

本学科の教員募集は公募制を原則としている。教授会で決定した担当科目、資格、年齢の範囲等条件を明示した公募文書を該当する大学・研究機関へ送付している。インターネットによる公募システムも利用している。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善 改革に向けた方策

本学科の公募制に基づいた教員任用方法は適切であると判断する。今後もこの方法を維持していくべきである。

### (4) 教育研究活動の評価

#### a. 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

#### 現状の説明

本学科の教員の教育研究活動についての評価は、毎年実施する自己点検・評価によって行っている。点検・評価は、後述のように各コースから選出した委員7名と部長、学科主任の9名で構成し行っている。その点検・評価の内容は、次項(八)で記述する。点検・評価結果は、毎年の学術研究所報、インターネットで公表し、3年間の報告結果を刊行している。教育活動に関する評価は学科としては実施していない。

#### 点検・評価 長所と問題点

教員の研究活動に関する点検・評価は、前記のように適切に実施していると考え、教育活動は個人の自主的な工夫と努力に任される形になっており、その評価を組織的に行うに至っていない。

#### 将来の改善 改革に向けた方策

今後は、教育活動に関する相互理解を深め、学科として組織的、集团的に教育能力を高める工夫をすることが必要である。既に記したが、当面国際文化談話会の活用やFDの実施等が課題であろう。

#### b. 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

#### 現状の説明

教員の任用に関する手続に関しては、既に記したように、本学の諸規則に準拠して、人事委員会が応募者の学歴・職歴・研究業績を多角的に厳正に審査している。

#### 点検・評価 長所と問題点

本学科の教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮は、上記のように教授会が主体となつて厳正に実施しており、適切であると判断する。

## 将来の改善 改革に向けた方策

現在の教育研究能力・実績への審査を、今後とも維持していくべきである。ただし、今後はカリキュラム改革や学科の改革によっては、教員の担当科目が多様化することも考えられる。それに備えた検討が必要となることも考えられる。

## B - 6 . 社会福祉学科

### (1)教員組織

a.学部の理念・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

開設年度(2001年度)における本学科の専任教員数は7名であるが、次年度にはこれに9名の専任教員が加わり総勢16名となる。前述のように、開設年度は入学定員の125%程度(188名)と予定より多くの学生が入学した。講義によっては受講生数が大きくなりすぎたので、その場合は複数開講する等の工夫をした。しかし、新入生を対象とする基礎演習では予定した受講者数(1クラス20名を目安)より大きくなり2003年度からは、3年次に編入学生が更に30名入学する。このような事情の下で少人数教育を実施していくためには、専任教員の負担増大が懸念される。

b.主要な授業科目への専任教員の配置状況

開設年度において、本学科1年次開講の専攻科目のほとんど(基礎演習、社会福祉原論、社会保障論、医学一般、児童福祉論、キリスト教社会福祉論、キリスト教社会福祉史等)は、専任教員が担当(2002年度就任予定の専任教員による集中講義を含む。)した。このことは評価できる。

c.教員組織における専任、兼任の比率の適切性

教員組織における専任、兼任、兼任の教員数は、完成年度において16名、39名、41名である。専任教員数は、専任、兼任、兼任を合わせた教員数(96名)の17%であり、兼任教員の比率は41%、兼任教員の比率は43%となる。これは妥当な比率と言えよう。

d.理念・目的・教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

本学科の専任教員16名(2002年度)の年齢構成は、次のとおりである。60歳代 3名、50歳代 9名、40歳代 2名、30歳代 - 2名。年齢構成的には、50歳代を中心にバランスが取れており適切な状況と評価できる。

e.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

本学科主任を中心に教員間における連絡調整を行っている。3・4年次の学生は各種実習に参加することになるが、その折には実習主任も連絡調整の役割を担うことになっている。

### (2)教育研究支援職員

a.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

本学科では、実習教育に関する業務を行い、実習生に指導・助言を与えることを任務とする本学科実習助手を、完成年度までに4名配置することになっている。この面での人員配置は適切である。

b.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

本学科実習助手は、本学科主任、本学科実習指導室主任、実習担当専任教員及び実習担当の事務職員と密接に連携・協力して業務を遂行することになっている。

### (3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### a.教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続の内容とその運用の適切性

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続の内容は、他学部・学科と同様に「西南学院大学教員任用基準」、「西南学院大学教員任用基準細則」によって定められている。本学科の専任教員の任用にあたっては、本学科設置準備委員会を中心に人選を行い、児童教育部教授会に提案して承認を得た。非常勤講師についても同様の手続を取った。専任教員の採用は、年齢構成、研究業績、社会的活動等の面から見て適切であった。本学科の開設に伴い、本学科の専任教員及び非常勤講師の選考は、社会福祉学科協議会でまず行い、その結果に基づき、候補者を教育福祉部教授会(社会福祉学科と児童教育学科の専任教員で構成)に推薦し票決する体制となった。本学科は、児童教育学科を母体として開設し、両学科の教員は兼担で授業を担当し合っている。このように、両学科は人的面・教育内容面で関連が強いので、本学科の専任教員・非常勤講師の人事を教育福祉部全体で審議することは望ましくかつ必要なことである。

#### b.教員選考基準と手続の明確化

本学科の専任教員の選考基準と手続も、他学部・学科と同様に「西南学院大学教員任用基準」、「西南学院大学教員任用基準細則」によって定められている。本学科の専任教員の採用にあたっては、医療や社会福祉の現場で専門職として働いている人も候補となった。しかし、現行の選考基準・手続には、そのような現場出身者の業績評価に関する規定が必ずしも明確でない。将来的には任用規準等の見直しを行うべきである。

#### c.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

本学科の開設に伴う専任教員の任用にあたっては、諸般の事情で公募制にはよらなかったが、今後の任用人事に関しては、公募制によることが了承されている。

### (4)教育研究活動の評価

#### a.教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

本学科の専任教員の教育研究業績は、任用人事に際して評価されたが、任用後も定期的にどのように評価していくかは課題である。他学部・学科と同様に、本学科の教員も、学術研究所が毎年発行する『学術研究所報』に各教員の自己申告に基づいて当該年度の研究活動の成果(著書、論文、学会発表等)を報告することになるが、これと合わせて本学科独自の評価システムを開発することが必要と思われる。

#### b.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

本学科では、その学科の性格上福祉・医療現場の専門家からも専任教員に採用した。彼らの採用にあたっては、現場における専門家としての実績(現場業績)や現場での教育業績を十分に考慮したが、選考の基礎は研究業績に置いた。しかし、今後の課題としては、現場業績、教育業績、研究業績間のウエイト付けをより明確にする必要がある。

## C. 商学部

### (1) 教員組織

a. 学部の理念・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

#### 現状の説明

商学部は、(1)基礎教育の重視、(2)柔軟な専門性の育成、(3)総合性の修得、(4)系統的・体系的教育の重視、(5)少人数教育の重視という5つの学部理念を実現するために、商学科、経営学科という2つの学科を有している。商学科の総教員数は19名(うち専任教員13名)、経営学科の総教員数は29名(うち専任教員12名、なお経営学科の兼任教員17名の大半は、全学提供科目である情報処理関係科目の担当者である)であり、学部の総教員数は48名である。総教員一人あたりの学生数は、商学科41名、経営学科26.7名であり学部全体では32.4名となっている。

#### 点検・評価

基礎教育の重視という側面では、両学科に基礎演習、  
、  
という科目が設置され、専任教員によってきめ細かな指導が行われている。この基礎演習は20名前後のクラスから構成され、少人数教育の重視という学部理念を強く表す科目となっている。また、商学科には商学総論、会計学原理という科目が設けられており経営学科にも経営学総論と会計学原理という科目が設けられている。これらの科目の担当者は他の専門科目の担当も行っており系統的・体系的教育の実現を図っている。

#### 長所と問題点

18歳人口の減少と高校生の学力低下が懸念される今日、少人数教育に対する社会的なニーズは強まることはあっても、弱まることはないと言える。本学部ではこの流れを先取りする形で、少人数教育を教育理念に位置付けてきた。しかし、後でも述べるように、近年の学生数の増加によりその実施も困難になりつつある。また、多様化する学生のニーズに応えるためには学生との密な接触が重要であるが、現在の教員数ではその実施も困難になりつつある。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

したがって、以上の問題を解決するためには学部における教員数の増大が不可欠であろう。確かに、専任教員の大幅な増加という選択肢は、健全な大学経営を行ううえで問題もあるが、例えば、教員のサポート要員を増やすことで専任教員の教育活動以外での負担軽減を図り、教員が学生と接する時間を増やすような措置を取ることは十分に可能であろう。

### b. 主要な授業科目への専任教員の配置状況

#### 現状の説明

本学部は入学定員300名に対して25名の専任教員で組織されており、その構成は教授15名、助教授8名、講師が2名となっている。学科別の内訳について見ると、商学科については教授8名、助教授4名、講師1名の計13名となっており経営学科については教授7名、助教授4名、講師1名の計12名となっている。専任教員によって担当される授業科目は、商学科については、簿記原理、管理会計論、会計学原理、国際会計論、会計監査論、銀行論、貿易論、投資実務・貿易実務、商業政策総論、証券論、保険論、多国籍企業論、工業簿記論、会計情報システム論となっている。また、経営学科については、経営統計学、マーケティング論・広告論、経営史 経営思想史、経営社会学、データベース論、管理工学、知識処理論、労務管理論、経営組織論、情報処理概論・ソフトウェア論、国際経営論、インターネット入門・パソコン基礎 情報処理応用となっている。専任教員一人あたりの在籍学生数は、商学



科教員が59.9名、経営学科教員が64.6名となっており、学部全体では62.2名となっている。

#### 点検・評価

商学科では、専任教員は商学部門に5名、商業政策部門に1名、会計学部門に6名、企業論部門に1名配置されている。学科を大きく商学と会計に分ければ、商学に7名、会計に6名の教員配置となっており、学科内でほぼバランスの取れた専任教員の配置となっている。また、経営学科では経営理論部門6名、経営情報部門に6名の専任教員が配置されており、商学科と同様、バランスの取れた教員配置となっている。

#### 長所と問題点

近年における積極的な採用の結果、現時点における教員の定数はほぼ満たされた状態にある。しかし、学生数の増加により、教員一人あたりの学生数は減少せず、学部教育の理念である少人数教育の実施は困難になりつつある。また、学生の定員数は商学科、経営学科とも同数であるにもかかわらず、教員の定員数では、商学科と比べて経営学科が1名少ないという問題も抱えている。加えて、女性の専任教員がほとんどいないという点も問題となる可能性がある。近年、商学部でも女子学生が増えており、セクシャルハラスメント等への対応の充実が求められている。こうした状況の中で、ゼミ等を通じて日頃から学生との接点が多く、良き相談相手となりうる学部教員に女性がほとんどいないことは、女子学生に対するケアが不足しているとの誤った印象を学外者に抱かせることも否定できない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

学生数の増加に対応しつつ、学部教育の理念である少人数教育を今後共実施していくためには、専任教員の充実が不可欠である。さしあたり、現在生じている商学科1名、経営学科1名の欠員の補充を早急に進めることが重要である。また、学科間の教員定数の不均衡については、少人数教育の重視という見地から、教員の総定員を維持し、商学科から経営学科に定員を移す方法ではなく、学部の教員定員を新規に1名増やし、その定員を経営学科に割り振る形で対応することが望ましい。

### c. 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

#### 現状の説明

本学部では、専任教員25名と兼任教員(非常勤教員)23名が学部教育にあたっている。兼任教員の学科別内訳については、商学科が6名、経営学科が17名となっている。兼任教員が学部教員(専任と兼任の合計)に占める比率は、商学科が31.6%、経営学科が58.6%となっており、学部全体では47.9%となっている。

#### 点検・評価

先に見たように、経営学科では総教員(専任と兼任の合計)に占める兼任教員の比率が高くなっているが、これは情報処理関係の基礎科目が科目の性質上、多くのクラスに分割されており、それぞれのクラスに別個の教員が配置されているという理由による。もちろん、こうした科目にも専任教員は配置されており、兼任教員との連携の下で責任ある指導体制が構築されている。

#### 長所と問題点

学部総教員(専任と兼任の合計)に占める兼任教員の比率について、本学部の学部教育における兼任教員への依存度は、他学部と比較しても特段高いわけではない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

学問の細分化が進む現状や、少人数教育の充実が求められる現状、そして少子化を迎え大学に経営的センスが求められている現状を鑑みれば、専任教員が担うべき科目と兼任教員にゆだねる科目の区分を明確にし、各種基準に抵触しない範囲において、兼任教員の協力を積極的に得ることも学部教育が活性化するうえで重要な選択肢になると思われる。しかし、専任教員が担当しなければならない学問分野があることも事実であり、学部教育の根幹を担う科目については引き続き専任教員が担当すべきである。その点、商学科においては、商学の根幹たる科目である商学総論に専任教員を配置することが困難な状況が続いている。新規専任教員の採用、あるいは既存専任教員の担当替え、あるいは教育方法の変更を含めて検討を行い、早急に対応することが重要である。

#### d. 理念・目的 教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

##### 現状の説明

本学部専任教員組織の年齢構成について見ると、60歳代が3名、50歳代が7名、40歳代が6名、30歳代が9名となっており、若年層が若干多いものの、おおむね各年齢層でバランスの取れた構成となっている。これを職位別に見ると、教授では60歳代が3名、50歳代が3名、40歳代が5名となっており、助教授では40歳代が1名、30歳代が7名となっている。なお、講師については、2名とも30歳代となっている。

##### 点検・評価

本学部の教員組織では、従来、30歳代の若手専任教員は非常に少なかったが、近年の積極的な新規採用の結果、ここ数年で大幅に増加している。今日、本学部では、世代的には30歳代が最大の年齢層となっており、その構成比は36%に達している。全学でこれをみると、30歳代以下の教員の構成比は23.6%に過ぎず、本学部の若手教員の充実度は全学的にみても高いと言える。

##### 長所と問題点

若手教員とベテラン教員双方の充実が長所と言える。マンパワーとして、体力的に余力のある若手教員が多数配置されていることは、少人数教育という学部教育の理念を实践するうえで大きく役立っている。しかし、若手教員は教育経験で見ても「若手」なのであり、若手教員だけでは充実した教育を行うことはできない。そこで重要になるのがベテラン教員の経験であり、ベテラン教員が若手教員に対して物心両面のサポートを行うことで、若手のスキルアップと学部教育の更なる充実を図っている。問題点としては、40歳代の教員6名中4名が46～50歳、50歳代の教員5名のうち3名が51～55歳となっており、50歳前後の教員が相対的に多いことが挙げられる。50歳前後のベテラン教員が多いことは学部教育上望ましいことではあるが、これらの教員が退職する時期が集中するために、教育の継続性の面で今後、問題が生じる可能性があることも否定できない。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

現在のところ、専任教員の年齢構成のアンバランスから生じる問題は顕在化しておらず、このアンバランスを早急に是正する必要性は現時点では低い。しかしながら、問題が将来的には顕在化する恐れもあり、長期的な人事計画の中でこのアンバランスを是正する必要がある。先に述べたように、学部の理念である少人数教育を充実するためにも、2名の欠員を早急に補充する必要がある。この補充の際、40歳代前半の教員の採用を念頭に置いた人事を進めれば、この年齢構成のアンバランスという問題もある程度は緩和するものと思われる。

#### e. 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

##### 現状の説明

教育課程編成については、日常的には各学科主任及び教務課長、教務課の担当者によってなされている。そこで検討された教育課程の編成案は教授会で審議され、教員間の連絡調整が図られている。教育課程の細部の編成案については、商学、会計、経営、情報等学科内の各パートにおいて調整が図られている。

#### 点検・評価

教育課程の編成案には、長期の教育課程編成案、中 短期の編成案等がある。それぞれの課題に対応するような連絡調整は、学部教員や学内担当者間で密接に行われており 十分な機能を果たしている。学部内での連絡調整は、会議や打ち合わせといった公式な場だけではなく、学部教員のメーリングリストを活用したメールのやり取りによっても随時行われている。また、そうした連絡調整は教員同士のプライベートな場でも行われており、その際、日常的に形成されてきた教員同士の信頼感が大きく役立っている。

#### 長所と問題点

学部内での教員間の連絡調整は比較的スムーズに行われているが、学部の枠を越えた案件の調整については課題も残されている。法学部や経済学部といった本学部に関連する科目を提供する学部については、学部長、学科主任等を通じた連絡調整や情報交換が定期的に行われている。しかし、それ以外の学部との連携が密に行われているとは言えない場合もあり 調整に時間を要する例もまま見受けられる。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

共通科目の在り方や学内単位互換制度等、学部の枠を越えて調整が必要な案件は今後更に増加するものと思われる。したがって、他学部の学部長・学科主任、更には教務課担当者との連絡調整を更にスムーズに行うことが重要である。各学部共、これらの役職については定期的に入選を変更している。したがって、学部間の連絡調整をよりスムーズに行うためには、連絡調整の継続性を維持し、かつ調整を迅速に行う手立てが求められる。

#### (2)教育研究支援職員

a. 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

##### 現状の説明

本学部には、外国語教育を担当する教員はいない。外国語教育は、学内の関係学部へ委託し、その学部と密接に連絡を取りつつ外国語教育を進めている。他方、情報処理教育については、本学部はその主たる担い手の一つである。とりわけビジネス関連の情報処理教育は、本学では商学部が担ってきたと言ってよい。本学部は、他の学部の情報処理関連の教員と協力しつつ、その技術的高度化への対応、人的補助体制の適切化を進めてきた。しかし、本学の場合、その主体は現状では情報処理センターである。情報処理以外にも、本学部には、ビジネスについて実習教育が必要な科目、例えばアンケート調査や事例研究があるが、これらの科目に対する人的補助体制は整備されていない。

#### 点検・評価

経営学科に所属する6名の教員が、主として商学部における情報処理関連の教育を担当してきた。学内においては、教員の数量、比率共最も充実している学部の一つである。教員のほとんどは、情報処理機器の扱いに習熟しており、教員間の連絡や学生との連絡は、有線・無線(携帯メール)により行われている。2002年度からは、試行的ではあるが学内講義の休講掲示が、携帯電話を利用したインターネット

で行われるようになる。これらの点の改革に積極的に取り組んできたことは評価できよう。

#### 長所と問題点

学部教育との関連では、商学部には情報処理機器を利用する講義が多いが、この情報処理教育を支援する学生の質の確保が、今後の課題として残されている。また、情報処理以外の実験・実習を伴う科目に対する人的補助体制の整備も今後の重要な課題の一つである。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

昨年から学内のホームページにリンクする形で商学部独自のホームページを作成した。また教員の専門科目の内容を詳しく紹介し、商学部の教育の特徴の一つであるゼミによる専門教育に役立てるため「商学部教員紹介誌 全26頁」を作成した。これのホームページ化を考えているが、作成そのものは「特色ある学部教育実施経費」で可能であるが、その管理についてはお願いできるところがない。コンテンツの新しさは、そのホームページの価値であるので、何らかの人的補助体制の整備が望まれる。

#### b. 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

##### 現状の説明

ここでは本学部には所属する教員の研究・教育活動の拠点としての学術研究所・図書館における教員と教育研究支援職員との間の連携教育活動について検討したい。現在学術研究所は、5名の研究教育支援職員が配属されており、この5名で5学部、178名の教員の事務・予算管理・備品管理・教育研究支援を担当している。このため現在では、学部ごとの教育研究支援職員は考え方によってはゼロと言える。現在、図書館への研究及び教育図書の発注は、学術研究所に置かれている申請用紙に記入し、学内で図書館に届けられるシステムになっている。図書の購入整理が終わるとその申請書の写しに整理の番号が記入され教員に返却される。現状のシステムでは、申し込んでから整理が終わって、教員・学生が利用可能になるのに和書・洋書共6カ月を超えることがある。

##### 点検・評価

学術研究所については、5名という限られた研究教育支援職員の配置の中で、職員は教員と連携し協力関係を形成して教育・研究活動をよく支えていると言える。しかし、教員相互間のコミュニケーションの促進、外部の研究機関・行政機関・各種団体との連絡、学部の研究教育に関連する雑誌の配置等の側面を考慮すると、周辺大学に見られるような学部別の事務室の設置が課題であろう。これにより、学部の特質を出すための部屋・人的配属・予算がより充実するものと思われる。図書館については、(1)書籍を申し込んでから整理が終わるまで和書でも6カ月を超えることがあるので、その学期の講義や演習に間に合わない。この点が問題点である。(2)同学科内・学部内での他の教員が申し込んだ図書の整理ができた段階での、学部内の各教員へのリストの配布は行われていない。また、書籍の検索や状況等の紹介は、SANS上でできるようになり、この点は大変評価できる点である。

#### 長所と問題点

学術研究所は、教員用メールボックスの管理や雑誌の管理が全学で一元化されており、この点では全学的な教員・職員の交流の促進という優れた側面を持つ。しかし、学部の教員間の連絡や学部長・学科主任から各教員への連絡及び学部の教務上・学生指導上の連絡、事務処理、データの累積等の事務活動はすべて教員が行っている。この点は問題で、とりわけ学科主任や学部長の負担が重い。図書館は、図書の整理に要する時間の更なる短縮と、前述のようなリストの作成と配布が問題で、改善されれば研究・教育上の改善になる。SANS上での図書の検索が改善され、この点は長所と言えるものである。

### 将来の改善 改革に向けての方策

学術研究所については、学部別の事務室に相当する空間を確保し、その教育研究補助職員を配置してもらえよう、その可能性を検討していきたい。そうすれば教務上や学生生活指導上で、教員と教育研究補助職員との連携・教育活動の密度がより濃くなるであろう。図書館については、図書館委員会を通じたコミュニケーションは維持されているが、個々の教員と教育研究補助職員との連携としては、基礎演習クラスに対するオリエンテーションとチューターによるオリエンテーションとがある。前者については1年生を対象として、教員と図書館職員が協力し、図書館利用の活性化に取り組んでいる。後者については図書館の更なる高度利用を進めるための処置であるが、新しく始められたものである。この教員と図書館職員が協力して学生の教育指導にあたる試みを、今後とも促進・発展させていきたい。

### (3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### a.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

##### 現状の説明

商学部教員の募集・任免・昇任については、「西南学院大学教員任用基準」及び「西南学院大学教員任用基準細則」に基準が定められている。本学において大学教員に採用し、又は大学教員を昇任させるためには、教員任用基準並びに任用基準細則に定める基準に該当し、かつ、相当の業績がなければならない。ただし、特に優れた業績がある場合又は博士号を有する場合は、この基準及び細則にかかわらず、特別の採用又は昇任をすることができる。

##### 点検・評価

本学の教員人事の基準については教員任用基準及び教員任用基準細則に明確に規定されており、本学部の教員の採用や昇任についてもこれに準拠し、上記の審査基準や人事手続にしたがって厳正に行っている。手続についても全学でマニュアル化されている部分については、それに倣って行っているが、募集の方式は公募制を原則とし、場合により非公募制を併用するようにしている。募集の要項は、商学研究科・経営学研究科、経済学研究科の博士後期課程を有する大学院と関連の研究学部としての目標を定め、機関の長宛に文書で通知すると共に、インターネットも利用している。更に、自学部のホームページや新聞広告を利用することも考えてよいであろう。

##### 長所と問題点

本学部の課題としては、上に指摘したように、教員数の充足を図ることと、年齢構成の是正を図ることが挙げられる。もっとも、これら2つの課題は相互に密接に関連するものであり、教員全体の年齢構成の是正を実現しながら採用教員の量的・質的充実を図っていくことが重要である。これまでは、主に35歳以下の若手教員の採用を公募方式で進めてきたが、そのために応募者数が極端に限定されたり、募集科目に完全に適合した応募者がいないといった問題に遭遇することにもなった。

### 将来の改善 改革に向けての方策

今後は、数年先の年齢構成を考慮しつつ、公募の年齢制限を緩和したり、公募に加えて非公募を併用する等、柔軟な採用人事計画を立案することが求められる。それゆえに、特色ある学部づくりの観点からも公募以外の優れた有能な人材の確保の道を検討する必要がある場合もあるであろう。また、魅力ある学部教育の実現に対応するための、新しい学部構成の模索が試みられる必要があるであろう。

#### b.教員選考基準と手続の明確化

##### 現状の説明

採用・昇任の手続は、本学教員任用基準と本学教員任用基準細則に則して行われる。その概要は、

次のとおりである。教授会は、採用・昇任の申請者で上記基準を満たす者に担当学科目についての研究業績の提出を求め、その審査を行うために専任教員3名を審査委員として選出する。教授会は審査期間を定め、審査委員は審査結果を教授会に報告する。教授会はその審議結果に基づき審査し、無記名投票により3分の2以上の賛成が得られれば採用・昇任を議決する。学部長は、その決定を学長に文書で報告する。

#### 点検・評価

教授・助教授・講師・助手の教員選考基準は、原則を公募としつつ非公募も併用して進められている。教員選考基準の手続も、マニュアルに従い適切に行われている。上記のように、「西南学院大学教員任用基準」は助手・講師・助教授・教授別に編成したものである。「西南学院大学教員任用基準細則」は、採用・昇任の場合の本学就任前の職歴や研究業績を、本学の教歴に換算する比率を定めたものである。この比率の規定も明確に記述されている。

#### 長所と問題点

教員選考基準と手続の明確化は、ほぼ達成されていると言ってよいのではないかと思う。昨今、日本の多くの大学で修士課程や博士課程が誕生しているが、これらの大学院の卒業生も多くなってきた。これらの大学の卒業生も応募できるようにするための工夫が必要になろう。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

前述の問題点を改善するため、インターネットを利用した教員公募システムへの参加を続けたい。また、教員応募の依頼を送付する宛先も時代の動向に合うよう再検討し、改善していきたい。

### c. 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

#### 現状の説明

本学商学部における教員選考は、公募制を原則としてきた。数回公募しても適切な人材が募集できない時や、専門家が少ない領域で確実に人材を確保したい場合等を除いて、公募による教員募集をしてきた。とりわけ、講師や助教授等の若手教員の採用においては、特段の理由がない限り公募による教員採用を実施してきた。

#### 点検・評価

公募制のメリットは、公開性・公平性を維持しやすく、多様な人材の応募を可能にしてきたことにある。しかし、実際に公募による教員募集をしてみると、募集元が期待した領域を専門とする人材の応募は意外に少ないことが多い。この点が公募制の難しさであり、募集元が希望する専門領域や応募条件のポイント及び募集の対象となる専門領域をよりわかりやすく、かつ詳しく説明することが重要であると考えられる。

#### 長所と問題点

特定の専門領域を、数回公募しても適切な人材が得られない場合は、適切な人材の推薦を求める非公募制を実施することになるが、この場合公開制と公平性を維持するよう留意する必要がある点を再確認しておきたい。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

公募制を原則としつつも、迅速な人材採用を進めるためには前述のような点に留意しつつ、非公募制を導入する必要があるだろう。ただ、あくまでも公募制からスタートすべきである点は維持すべきである。

#### (4)教育研究活動の評価

##### a.教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

###### 現状の説明

教員の教育活動に関して、年間講義計画、講義概要等を明記したシラバス『商学部講義要綱』を毎年作成し、学生に配布している。研究活動については、毎年度、本学部教員の研究業績が『学術研究所報』に一括して掲載される。また、学術研究所のホームページには、各教員の学歴、担当科目、過去の研究業績等が掲載され、外部の人にも閲覧可能になっている。更に、ゼミ選択用に『商学部教員紹介 Expression』を発行し、学生のゼミ選択に関する情報を提供している。

###### 点検・評価

シラバスの内容は年々量が増し、内容が充実してきており、学生の科目履修の際の指針として大きな役割を果たすようになっている。ただし、学生による授業評価はいまだ制度化されておらず、受講者の意見やニーズを吸い上げ、それを教育活動に反映させる時期が来ているのかもしれない。その結果を適切な方法で研究教育システムに反映させていくことが望まれる。

###### 長所と問題点

『商学部講義要綱』と『学術研究所報』の刊行によって、講義の概要と教員の研究動向や研究内容の一覧が公開されている点は、評価される長所であろう。しかし、本学では学生や外部からの評価はまだ制度化されておらず、この点をどう検討していくのが今後の課題であろう。ただ、インターネット等の開かれた情報機器の利用が高度化しており、個人的には教員は様々な方法で情報公開に取り組んでおり、今後もこの内部・外部からの評価の取り組みは工夫されていく必要がある。

###### 将来の改善・改革に向けての方策

教員の責務の一つは、教育研究活動の向上と改善であり、シラバス作成の意義を再度確認していくと共に学生による授業評価の制度的確立に向けた検討等、今後共積極的に自己評価を進めていくことが肝要である。他方、研究活動においてもその評価方法の更なる改善が求められており、この社会的要求に応えようよう改善を進めていかなばならない。

##### b.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

###### 現状の説明

教員の採用や昇進の選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性は、大学の教育と研究水準を左右する重要な課題である。本学部における採用時の選考では、論文の形式で記述された実績を基本的には評価の対象としている。要求される職位ごとに要求される研究業績の質・量は異なるが、講師・助教授・教授それぞれの選考において、年1本以上の論文の執筆が最低条件である。論文の形式に問題がなければ、次に必要とされる最低限の論文数、次いで要求される研究水準を満たしているか否かが検討される。もし形式、量的条件、質的条件が満たされない場合には、その条件が満たされるまで選考が延期されることになる。

###### 点検・評価

教員の採用や昇進における教育と研究の能力への配慮の適切性について、現状の説明の部分では、研究における実績評価基準の適切性に言及した。教育能力、とわけ教育歴及びそれに関連する表彰の実績への配慮を記載しているのは、『西南学院大学教員任用基準細則』である。例えば、大学、短期大学等の非常勤講師であった期間は、その期間の50%までを本学の教歴に換算しており、過去の教歴

に対して一定の配慮がなされていると言えよう。

#### 長所と問題点

論文の形式で記述された実績以外の業績を、教員の採用や昇進の選考基準として採用する学部もあると思われるが、本学部の場合、基本的には論文の形式を取った実績を主たる業績として評価することが行われている。この点は問題がないと思われる。ただし、今後、実務系の採用においては、経歴が多様化することが考えられるのでそれへの対応が必要であろう。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

今後も、教員の任用や昇任における選考基準の明確化と、教育環境の変化に対応する選考基準の改革が求められる。商学関係の教員の人事においては、教員選考基準の公平性を維持するために、これまでのように、論文の形式で書かれたものを主たる選考基準にすることは、維持されるべきであろう。しかし、前述のように実務系教員の採用においては、その実務家としてのキャリアをより適切に評価していくよう努めることが望ましい。この点の改革が今後の改善点と考えられる。

### D. 経済学部

#### (1) 教員組織

a. 学部の理念・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

##### 現状の説明

経済学部の教員組織は、経済学科の下に、経済学専攻13名、国際経済学専攻10名の計23名の専任教員によって構成されている。そのうち、教授は14名、助教授は6名、講師は3名である。学部の理念・目的は(二)-2に、教育課程の種類・性格は(四)-1(1)に示したとおりである。また、2001年度(当時の教員数は24名)において、本学部の在籍学生総数は1,476名である。したがって、専任教員1名あたりの在籍学生数は61.5名である。ちなみに、最も多いのは4年次の学生で469名(留年を含む)、最も少ないのは3年次の229名であった。

#### 点検・評価 長所と問題点

所属専攻は分かれているとはいえ、教育課程においては事実上、両方の専攻にわたって全教員が関与しており、経済学の基礎から応用に至る授業科目、少人数制の演習科目、外国語で書かれた経済関連文献を読解する科目等の教育にあたっている。一方、学生側から見ても、両専攻で共通する授業科目が多いことから、自分の専攻ではない教員とも接することができ、お互いに大変有意義である。更に、英語を母国語とする教員2名が、英語の会話や聴き取り、読解の能力を指導しているが、教育する人数が少ない分、クラスが分かれていても全体として均質な指導を受けることができる。また、講義形式の授業に関して言えば、授業間で受講者数のばらつきが大きく、特に試験やレポートを採点する際に、教員側の負担の不平等性が実感される。学生としても、教室の規模に比べてあまりに受講者が多い授業は学習環境として好ましくないであろう。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

教員数を現状維持とする限りにおいて、入学者数の適正化による少人数制授業の改善及び何らかの措置による講義形式の授業での負担の平等化が重要課題である。どちらも教員組織自体に関わることでない。しかし長期的には、教員を増やすことによってこれらの課題に対応すべきであろう。



## b. 主要な授業科目への専任教員の配置状況

### 現状の説明

上記のように、本学部は入学定員300名に対して23名の専任教員で組織されているが、その専攻別構成は、経済学専攻が13名、国際経済学専攻が10名となっている。専任教員によって担当される授業科目は、経済学専攻にあつては、経済政策、統計学総論、ミクロ経済学、ミクロ経済学、財政学総論、金融論、計量経済学、社会保障論、英会話等であり、国際経済学専攻にあつては、世界経済論、資源貿易論、国際銀行論、国際経済システム論、中国経済論、国際金融論、比較経済体制論、西洋経済史、国際経済学、英会話等である。

### 点検・評価

本学部では、専攻別の入学定員は、経済学専攻が200名、国際経済学専攻が100名である。これに対して専任教員は13名対10名であるから、この学生と教員との比率関係はややいびつである。ただし、学生は両専攻にまたがって、相互乗り入れ的に授業を履修できる制度になっており、また、ゼミ選択に際しても、ある専攻の学生が他の専攻所属の教員のゼミを選択できる仕組みになっているので、学生にとっての不都合は、外見から想像されるほどではない。ただし、このことは専門分野の体系的学習という面ではやはり問題があると言える。授業科目の配置は、非常に適切になされていると評価できる。主要科目のほとんどを学生たちは専任教員の丁寧な指導の下に学んでいくことができる。

### 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

上記の専任教員と学生定員との比率関係の問題は、長期的には解消していかねばならない。また、授業科目に関しては、いくつかの重要科目が兼任教員によって担われている。更に、専任教員採用の努力が必要である。

## c. 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

### 現状の説明

(四)1.(6)で説明したように、本学部では、演習科目、語学科目を除いた、専任教員担当科目の割合(教員数を基準に割合を計算することはほとんど無意味である。)は36科目中、29科目であり、約80%である。

### 点検・評価

上記の現状はおおむね適切であると言える。

### 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

既に指摘したように、上記の割合を絶対視して、それを高めていくような努力目標を設定することには意味がない。場合によっては、臨機応変に兼任講師を招いて学生の要望に対応していくようなことも必要であろう。履修科目のコース別設定等の問題とも絡めて、総合的に判断していくことが重要である。

## d. 理念・目的・教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

### 現状の説明

本学部の専任教員の年齢構成は、次のとおりである。60歳代は4名、50歳代は7名、40歳代は5名、30歳代は6名、20歳代は1名。

### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

50歳以上で全体の半数を占めており、やや高齢化の傾向が見られるが、近年、人事において若手を採用する努力をしている。経済学を研究・教育するにあたって、どのような年齢構成が適切なのかは知りようがないが、新しい感覚と大きな可能性を秘めた若年層を拡充していくことは、教員組織作りの正しい方向性であると思われる。今後も引き続き、教員組織の「若返り」を推進すべきである。

e.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  
現状の説明

経済学部では、全教員が出席する学部教授会において、学科主任、課程主任によるカリキュラム関連の報告や議題提示が適宜、適切に行われている。それ以外の連絡調整は制度化されていない。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

教授会が連絡調整の役割を十分果たしていると言えるが、一部科目グループに関しては更にきめの細かい連絡調整が必要となろう。例えば、ミクロ経済学・マクロ経済学、経済政策等の科目に関しては、相互に教育内容の比較検討、進度の調整、教科書の統一化等の面で情報交換していく必要がある。そのための方策を現在検討中である。

(2)教育研究支援職員

a.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

現状の説明

本学部には、教員に教育上の人的補助を行う制度は存在しない。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

本学部では、教育活動の充実化のために、ぜひとも、TA制度のような人的補助のシステムが必要である。というのも、本学部の授業には、受講者が300名以上に達するような大規模授業が多数存在するからである。このような授業を効率的に進行させるためには、資料作成、小テスト(定期試験以外)印刷・採点、参考文献の指導、授業用ホームページの作成・維持等を担うTAが必要である。この点については、学部独自の努力には限界がある。全学的な取り組みが必要である。

b.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

現状の説明 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

本学部には教育研究支援職員は存在しない。存在することが望ましいが、その実現は全学的な問題であり、すぐにそれを期待することはできない。したがって、次善の策を工夫する必要が生じる。例えば、外部の研究費を利用して臨時職員(アルバイト)を雇い、それを法令の許す範囲で教員間で融通しあうようなシステムの可能性を研究していくことが考えられる。

(3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

a.教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続の内容とその運用の適切性

現状の説明

本学部の新任教員の採用人事は、基本的に公募制を採っている。教員の任免は、「西南学院大学学則」第6条の3に則り学部教授会で処理されている。また、教員の任用及び昇任については、「西南学院大学教員任用基準」に則り厳格に行われている。特に研究業績の審査は厳密である。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

教員のすべての人事において、研究業績の厳正な審査を課しており、審査対象である本人のみならず、教員組織全体に、教育研究の重要性を改めて認識させるのに役立っている。また、新任教員の採用人事では基本的には公募制により、大学院を有する全国の大学に幅広く人材を求め、前述の業績審査及び面接審査を経て、本学部の教育研究に大いに貢献しうる人材を採用している。公募制を採用していることによって、現教員の出身大学(大学院)は全国各地に及び、組織の多様化と活性化に成功している。また、近年は一つの採用人事に多数の募集が殺到しており、優秀な人材を確保できる可能性が広がっている。今後も、現行の人事システムを継続していく。

#### b. 教員選考基準と手続の明確化

現状の説明 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けた方策

教員選考基準は、学則及び教員任用基準において明確に規定され、公表されている。したがって、それを恣意的に運用する余地はなく、すべて厳格に適用されている。今後もこの体制を維持していく。

#### c. 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

現状の説明

経済学部では教員採用は基本的に公募制による。2000年度、2001年度に連続して実施された人事採用計画においても、完全公募制で人材を全国から募集した。二つの公募で全国の大学から数十名の多彩な研究者が応募してくれた。2001年度においては残念ながら採用にまでは至らなかったが、2000年度においては、考えられる限り最優秀の人材を得ることができた。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

上記のように公募制は、適切に機能しており、本学部の選考の厳密性は全国の大学院で高く評価されている。今後もこの体制を維持していくことが必要である。ただし、公募制は、若手研究者を教員として採用する際には適切であるが、既に実績のある中堅やベテランを採用しようとする際には、最適とは言えない場合がある。この場合は、別の方法も排除しないというような柔軟さが必要であろう。この点に関しては、教授会の了解が得られている。

### (4) 教育研究活動の評価

#### a. 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

現状の説明

本学部は、教育活動の評価に関する特別の制度を持たない。しかし、授業担当科目の編成替えに際しては、これが暗黙のうちに評価の対象となっている。研究活動の評価は、昇任人事の際に厳密に実施される。

点検・評価 長所と問題点

教育活動に関する評価方法は確立しているとは言いがたい。研究活動の評価は昇任人事の際に厳密に実施されるとは言え、一旦教授になった教員の研究評価の方法は存在しないと考える。

将来の改善・改革へ向けの方策

まず、教育活動の評価は、学生の授業評価と有機的に結び付けられるようなシステムの構築が望まれる。研究活動の評価については、一流国際学術誌への論文掲載等の高い基準を設けて、それをクリアしたものを顕彰するようなシステムの導入が望ましい。

#### b. 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

#### 現状の説明

本学部では、教員の採用や昇進において最も重視される基準は、公表された学術論文の数と質である。採用にあたっては、まず、応募者の論文を複数の選考担当教員が厳密に査読し、評価を下し、最も優秀と判断される者を推薦する。この段階で教授会が開催され、選考担当教員の判断が妥当かどうか投票により議決する。このようにして最終選考に残った者は、更に、学部の教員全員による面接に挑む必要がある。ここで、教員達は、研究の細部に関して質問をして、その質を確認するほか、その応答から人格と教育能力についても判断する。その後、教授会における3分の2以上の賛成が得られなければ、採用は承認されない。

講師の助教授昇任にあたっては、2年間の教育経験と2本以上の学術論文の出版が最低の条件である。この条件をクリアした者が審査の対象となり、複数の審査委員が出版論文をすべて査読し、助教授として適切かどうかを判断して、教授会に最終決定を委ねる。教授会は審査委員の提案を3分の2以上の賛成を条件として昇任が認められる。助教授の教授昇任にあたっては、同じような手続が取られるが、クリアすべき最低条件が、助教授6年の教育経験と6本以上の学術論文の出版となる。もちろん、昇任人事においては、過去の教育経験の適切さが判断の材料となることは言うまでもない。なお、必ずしも学術論文の発表を旨としない実業界から人材を求める場合も、本学部では、学術論文を発表していることを採用の条件としている。

#### 点検・評価

採用、昇任のシステムは、常に十全に機能しており、公明正大な人事システムであるとの評価が確立している。今後もこのシステムを維持していく必要がある。

#### 長所と問題点 将来の改善・改革へ向けての方策

上記システムは公明正大であるという点で高く評価できるものであるが、学界以外から人材を求める際には、学術論文の出版という条件が厳しすぎるのではないかと批判がありうる。この点に関しては、学界以外の人材の「業績」をどう評価するのかに関し、今後の調査が必要である。また、昇任人事については、教育の実績をもっと高く評価してもいいのではないかと考えもある。これについても、FDや学生の授業評価の問題も絡めて総合的に検討していくべく、研究を進めている。

### E. 法学部

#### (1) 教員組織

a. 学部の理念・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

#### 現状の説明

2000年4月1日時点における法学部専任教員定員枠は、29名（法律学科18名、国際関係法学科11名。文部科学省定員は、法律学科14名、国際関係法学科10名）である。2001年3月31日現在の在籍教員数は、法律学科16名、国際関係法学科10名である（法律学科2名、国際関係法学科1名は後任人事が進行中）。国際関係法学科の専任教員のうち4名は外国人教員である（うち1名は9月に退職、1名は2001年3月末に退職）。専任教員一名あたりの学生数は、法律学科が約75名（収容定員では60名）、国際関係法学科が約39名（収容定員では32名）である。

#### 点検・評価

両学科共、それぞれの学科の理念・目的に照らして、教員の数及び専攻分野に関して、一応適切な

教員組織を備えていると評価される。国際関係法学科における4名の外国人教員の存在は、「地球的視野と国際的実務能力を備えた人材の育成」という学科の理念にかなったものとして評価することができる（上記で述べたように、外国人教員のうち2名は2000年度中に退職し、後任人事については外国人に限定することなく適任者を探している。その結果によっては、外国人教員が多いという従来の特色が後退する可能性もある）。

#### 長所と問題点

法律学科に関しては、オーソドックスな六法中心の法学教育に対応した教員がほぼ偏りなく配置されているが、反面において独自色には乏しいと言えよう。もっとも、授業科目のほとんどは、両学科の学生が相互に受講可能であることを考慮すると、本学法学部の教員配置は、国際関係あるいは国際法分野の層が厚く充実していると評価することができる。もっとも、外国人教員に関しては、定年その他で抜けた場合に、後任の適任者を確保するのが困難であるという問題に直面している。なお、法律学科に関して、教員一人あたりの学生数が、わが国の私立大学の現況に照らせば許容範囲内にあるとは言え、少人数教育の重視という視点から見た場合には過大であると言わなければならない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

将来の改善・改革に向けての方策は、法科大学院制度の発足による法学部教育の変容を踏まえて立てなければならない。基本的には現在の教員配置は大きく変える必要はないが、六法科目の本格的な専門教育の一定部分が法科大学院で行われるようになることとの関係で、科目によっては学部の教員組織にも影響が出ることも予想される。今後の法学部教育のあるべき姿・内容を模索しながら、教員組織の在り方についても慎重に考慮する必要がある。現在、法科大学院設置の準備と並行して、委員会を組織してその点についても検討を進めているところである。

### b. 主要な授業科目への専任教員の配置状況

#### 現状の説明

主要な授業科目への専任教員の配置は、別添「学生便覧」147頁のとおりである。その他に、「法律学入門」を4名の専任教員がオムニバス形式で担当している。また、「基礎演習」を専任教員12名が1クラス(25名)ずつ担当している。更に、「専門演習Ⅰ」及び「専門演習Ⅱ」を原則として専任教員全員が担当している。

#### 点検・評価 長所と問題点

主要な授業科目はほぼ専任教員によってカバーされており、その配置も、特に偏ることなく適正であると評価できる。特に、国際法及び政治学関連の教員が充実していることが注目される。反面において、国内法科目については従来型の科目配置にとどまり、独自色や新鮮味を持つまでには至っていない。先端分野や周辺領域に関しては、非常勤講師に頼らざるを得ない状況にある。また、多くの分野においては教員数に余裕がなく(特に刑事法分野)、演習の開講数が多いこともあいまって、各教員の授業負担は重くならざるを得ない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

大学全体の長期人事計画を踏まえたうえで、法学部教員を増員する必要がある。もっとも、法科大学院設置に伴う法学部教育の見直しに伴って法学部の授業科目はある程度再編を迫られるであろうから、専任教員の配置についてはそれを考慮して再検討する必要がある。現在、法科大学院設置準備の一環として、委員会で法学部教育の在り方について検討を行っており、それを踏まえて教員配置の見直しについても学部として対応する予定である。教員負担については、2000年度から、特色ある学部教育実施

経費」の制度が新設され、授業の補助業務（教材の印刷や出席票の整理等の事務的補助業務からティーチングアシスタントあるいはチューターとしての業務まで含む。）についてもこの経費から謝礼を支出することができるようになった。授業の充実と専任教員の負担の軽減が、多少なりとも実現されることが期待される。

#### c. 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

##### 現状の説明

専任、兼任の比率は、在外研究や国内研究の実施状況や退職教員の後任人事の進み具合等によって左右されるが、法律学科においては、兼任（非常勤）教員数は毎年ほぼ10名前後（専任18名）、国際関係法学科においては11～13名である（専任11名）。

##### 点検・評価 長所と問題点

教員組織における専任、兼任の比率は、おおむね適切なものと評価できる。（四）1. で述べたように、専攻科目の中核をなす基本的な科目は原則として専任教員が担当しており、専攻科目全体の75%は専任教員によって担当されている。もっとも、専任教員を増員して、兼任教員の比率を下げることはできなければそれが望ましいことは言うまでもない。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

大学全体の人事計画や法科大学院の設置を踏まえつつ、可能な範囲で法学部定員の増員を実現すると共に、後任人事についてはできるだけ速やかに欠員を補充するよう努めるべきである。

#### d. 理念・目的 教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

##### 現状の説明

2000年度における専任教員の年齢構成は以下の表のとおりである。

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
2名	7名	4名	9名	6名

##### 点検・評価

極端な偏りはなく一応適切な年齢構成と評価できる。しかし、上記の表で40歳代が少ないことに示されているように、相対的に中堅層が薄い。

##### 長所と問題点

経験豊富なベテラン教員から新進気鋭の若手教員まで、幅広く各年代の教員が組み合わさっている。各分野ごとの教員の年齢構成もおおむね適切である。中堅層が薄いという特徴も、教育面に関してはこれが特に支障となることはない。ただ、学内行政の面で、この層の限られた教員に負担が偏ったり、あるいは逆にその前後の層にしわ寄せが来るといった問題がある。また、今後は60歳代の教員が増えてアンバランスを生じる可能性がある。法科大学院の教員組織を整備するという新たな課題の下では、過渡的にではあるが本学部教員の年齢構成がアンバランスにならざるを得ないことも予想される。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

今後とも、採用人事に際しては年齢構成に充分留意し、適正な配置を維持すべきである。また、可能な範囲で、後任人事や新規採用人事に際しては、できるだけ中堅層の厚みを増すように配慮すべきである。

e.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  
現状の説明

開講科目及び担当者の決定は、教授会の審議・決定事項である。多くの場合、それに先立って、各部門の担当教員の間、あるいは学科主任と当該部門の教員との間で、前年度の反省や改善の提案・検討が行われている。また、1999年度入学者から実施された新カリキュラムの作成過程で、その趣旨・目的を具体的に実現するための検討・協議が積み重ねられており多くの科目においてはそれを基礎として各年度の連絡調整が進められている。なお、1年次配当科目である「法律学入門」及び法曹実務家による「法曹の世界」は、複数の教員によるオムニバス形式の授業であるが、コーディネーターを中心にして、担当者間で緊密な打ち合せがなされている。また、同じく1年次配当科目である「基礎演習」(必修科目)については、学期初めあるいは成績表提出前に、担当教員が各自の授業内容や成績評価の方法等を報告し、それを基に協議を行っている。

#### 点検・評価

1999年度入学者から実施された新カリキュラムの作成過程で検討・協議が積み重ねられており、そのことが、連絡調整の基礎として大きな役割を果たしている。年度ごとの学科主任等を中心とする連絡・協議も、おおむねスムーズかつ適切に行われている。もっとも、各担当者の教育や教育方法に他の教員が介入できる範囲には必ずから限度があり、学部としてどのような形で問題点を解決していくべきかは工夫を要する。また、新カリキュラム自体の成果についても、ここ数年のうちに検証を行う必要がある。

#### 長所と問題点

新カリキュラムの作成過程で検討・協議が積み重ねられたことは、学部の共通財産として高く評価できる。ただ、新任の教員にはその内容が必ずしも周知徹底されていないという問題もある。新カリキュラムの成果の検証も今後の大きな課題である。各教員の自主性を尊重しながら、学科主任を中心におおむねスムーズに連絡調整が行われている点は長所であるが、他の教員の教育内容や方法にまで立ち入ることはなかなか困難であり、結局は、学科主任等の負担において個別の対応をせざるを得ないという問題がある。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

学部として新カリキュラムの成果や問題点を検証する機会を設け、改めて、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ための基盤を構築する必要がある。その際には、法科大学院制度発足後の法学部教育の在り方の検討も伴うことになる。連絡調整の在り方については、問題点によっては、個別の対応に任せるだけでなく、より広く協議の場を設けて対応することも検討する必要がある。

### (2)教育研究支援職員

a.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

#### 現状の説明 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

本学部においては、実験・実習を履修内容とする専門教育科目は存在しない。またそれらは、外国語教育及び情報処理関連教育と共に他学部の提供に頼っている(一部の専門語学教育は法学部の専任教員が担当している)。したがって、この項目については法学部独自の点検・評価は特に必要ないと思われる。また、そのための材料も本学部には存在していない。

b.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

### 現状の説明

本学法学部は、現在のところ教員としての助手や副手は持っていない。教育研究支援は、事務職員による事務的支援にとどまっている。そのうち、教育面については主として教務課職員が、また、研究面については主として学術研究所職員並びに図書館職員がそれを担っている。その内容については、(十六)-1を参照されたい。なお、2000年度より「特色ある学部教育実施経費」が認められるようになり(法学部については約170万円)、そこから謝礼を支出することによって、實際上、各教員が教育研究支援のために補助者を利用することができるようになった。もっとも、その利用はまだ一部の教員にとどまっている。

### 点検・評価

教務課及び学術研究所との連携・協力関係はおおむね良好であり適切であると評価できる。しかし、現行の体制や職員の数の下ではその可能な範囲には限界があり、教員は自分で瑣末な事柄まで処理しなければならないことが多い。研究教育活動により密着し特化した支援職員を持たないことは教育研究活動の充実にとって大きなマイナス要因となっていると言わざるをえない。

### 長所と問題点

教務課及び学術研究所との連携・協力関係はおおむね良好であり適切であるが、研究教育活動により密着し特化した支援職員を持たないことは、教員の負担を加重し、教育研究活動の充実にとって少なからぬマイナスをもたらしている。例えば、研究資料のコピーのみならず、教材の印刷も教員個人で行わざるをえないのが現状である。出席票の整理も同様である。研究資料の収集・整理等について、ある程度包括的な指示の下にそれを遂行できるような職員も存在しない。「特色ある学部教育実施経費」は、大学が謝礼を負担して各教員がそれらの作業について補助者を利用することを可能とするものであるが、常駐で熟練した職員のようなわけにはいかないこともあって、実際にはその利用は少数の教員にとどまっている。教育活動自体を補助すべきティーチングアシスタントもこの制度で利用可能ではあるが、適任者がなかなか得られないこともあって、一部の教員によって試みられているにすぎない。

### 将来の改善・改革に向けての方策

教材の印刷や出席票の集計については、専任の職員を配置したり機器を導入する等して教員の負担を軽減すべきである。「特色ある学部教育実施経費」制度による補助は暫定的なものとして、次の段階では、教員の教育研究活動により密着した補助を行うための職員を置くよう、大学全体の財政や人員構成と照らして検討する必要がある。

### (3)教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### a.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

##### 現状の説明

募集については、本学部教員全員に学部長に対して候補者を推薦する資格がある。更に、教授会で設置される人事委員会(委員5名)が広く候補者を探し、その中から絞ったうえで(通常は1名)学部長に推薦することになっている(広く候補者を探す方法については特に限定はないが、これまでのところ公募は行われていない)。学部長はそれを受けて、当該候補者について審査委員会を設置することを提案し、承認されれば投票によって委員(3名)を選ぶ。審査委員会はその審査結果を法学部教授会に報告し、審議のうえで投票により決定される。なお、教授会で最終的に審議決定する前に、そのような手続に入ることに部会長会議で承認を得なければならない。

昇格については、該当者がいるか否か、あるいはその昇格の時期等について、通常は当該部門あるいはそれに近い部門の教員が留意し、該当者ありと考えた場合には、学部長等と協議のうえ教授会に審査委員会の設置を提案する。教授会で承認されれば、審査委員会(委員3名)が設置されて審査が行わ



れ、教授会でその結果が報告され、審議のうえ投票によって決定される。この場合も、学部での最終的な審議 決定前に部長会議の承認が必要である。

任用される教員の格付や昇格に関しては、全学について定めた「教員任用基準」及び「任用基準細則」が適用される。基準の柱となっているのは教歴・研究歴及び研究業績である。もっとも、研究業績については「相当の業績」とあるだけ、でその内容については特に定められていない。その点は基本的には各学部の判断に委ねられており、部長会議が全学的なチェック及び調整機能を担っている。法学部では、助教授昇格については講師の間に2本以上、教授昇格については助教授の間に4本以上の本格的論文を執筆していることを昇格の要件としている。

#### 点検・評価

教員の募集についての人事委員会制度は、当該分野の担当教員に候補者探しを一任するのではなく5名の委員がそれぞれ手を尽くして広く候補者をリストアップし、委員会で審議を尽くしながら、その中から1ないし2名の候補者に絞り込んでいくというものであり、公募制の持つ「よ幅広く、情実にとらわれないで適任者を探す」という長所と、「ぜひ来てほしい人材を、こちらから積極的にアプローチして招く」という公募制にはない長所を兼ね備えたものとして数年前に発足したものである。これまでのところ、ほぼその狙いどおりに有効に機能していると評価することができよう。また、昇格に関する基準及び手続も、全体としてはリーズナブルなものと評価してよいであろう。

#### 長所と問題点

全学について定めた「教員任用基準」及び「任用基準細則」の内容は、大枠としてリーズナブルなものと評価できる。その内容が抽象的であることは、各学部や学問領域の事情に即した取扱いが可能であるという長所を持っているが、反面において個別の事例において疑義が生じ、解決に時間を要する事態が生じることがある。また、実務家等多様な経歴を持った人材が大学教員に任用される例が増えている今日、必ずしもそれに対応できていないという問題点がある。部長会議による全学的調整は学部人事の適正さをチェックするために有効に機能していると評価できるが、運用次第では、形式的なものにとどまったり逆に学部や当該学問分野の独自性を十分に考慮しない取扱いを強いる危険性もある。

人事委員会制度は有効に機能していると評価できるが、その運営については未確定な部分が残されており、特に、最初の段階の候補者探しの方法に関しては委員会によってばらつきがある。人選に際しては、複数の候補者の研究業績、特に公刊された論文を読み比べて、最も高い評価を得た者に絞るという方法が採られている。情実や個人的嗜好に偏らずに、より客観的評価に基づいた人選がなされるためには有効な方法として評価できる。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

任用される側の経歴の多様化や学部教育の内容そのものの変容に照らして、全学レベルの「教員任用基準」及び「任用基準細則」は特に補足や明確化を主な内容とする改正をすべきではないかと思われる。その際、研究業績の評価について(大枠あるいは一般原則だけでも)何らかの形で明文化しておくべきであろう。他方、本学部としても研究業績の評価方法について、その基準を明確化する必要がある。特に、論文として評価するためにはどのような要件を満たす必要があるか、論文に分類しえない業績(例えば判例批評や書評、注釈書の分担執筆等)をどのように評価すべきかについて明らかにすべきである。

#### b. 教員選考基準と手続の明確化

##### 現状の説明

教員選考の手続については、全学レベルにおいては「教員人事手続要領」(部長会議の申合せ)が定めている。すなわち、4月1日までに次年度の人事計画を部長会議に提出し、具体的人事については、

業績審査終了後に、その結果について部長会議で諮り承認を得たうえで各学部教授会で審議し決定する。本学部においては、人事委員会制度と審査委員会制度があるが、それについては特に規程等の形で明文化されていない。教授会における議決手続については、大学規程第53条以下に規定されている。格付けに関しては、全学について定めた教員任用基準及び任用基準細則が適用される。相当の業績の有無については、各学部が判断したうえで、研究歴、教歴と併せて格付けを行い、部長会議が全学的なチェック及び調整を行う。法学部ではその点の基準は明文化されておらず、先例に照らして判断されている。

#### 点検・評価 長所と問題点

教員選考の適正さを維持し、問題の速やかな解決と予防を図るためには、基準と手続が大幅に先例や慣行に委ねられ、しかもその内容が必ずしも明確ではないという現状を改善する必要がある。この点については、上記a.を参照していただきたい。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

昇格の基準と合わせて、教員選考の基準と手続についても、全学レベル及び学部レベルで検討を行い、その基本的な内容を明文化するよう努めるべきである。なお、この点については、上記a.を参照していただきたい。

### c.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

#### 現状の説明

本学部では現在のところ、公募制は導入していない。当面、現在の人事委員会制度を公募制に改める予定もない。人事委員会制度は、公募制の持つ「より広く、情実にとらわれないで」という長所と、「ぜひ来てほしい人材を、こちらから積極的にアプローチして招く」という基本姿勢との組合せを意図したものである。

#### 点検・評価

公募制を導入していないことについては、これまでのところ、特に問題点は生じておらず、人事委員会制度が適正に機能していると評価してよいであろう。ただ、該当する人材がなかなか見つからない場合には人事委員会の負担は重くなり、人事がなかなか進捗しない事態に陥る危険性がある。

#### 長所と問題点

人事委員会制度は、公募制度に乗りにくい人材（現役の他大学教員、指導教授が就職の世話を予定している大学院生あるいは助手等）を積極的に招聘するには有効であるが、候補者の範囲が公募制と比較すると限定されるという問題点を持っている。また、該当する人材が見つからない場合には、人事がなかなか進捗しないという問題点がある。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

大学教員の採用についても公募制が浸透しつつある今日の状況に鑑みると、今後は、人事委員会の候補者探しの手段として公募を行うことも認めるべきであろう。将来的には、むしろ公募制を原則とすることも検討の余地があると思われる。

### (4)教育研究活動の評価

#### a.教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

#### 現状の説明

教育活動については、学部としてそれを評価するための独自の制度は持っていない。もっとも、担当科目の決定に際しては、事実上、それまでの教育活動の評価がある程度反映される。また、毎学期行われているFDアンケートも学生による評価の一種である。それとは別に、学生の指摘等に基づいて、学科主任を中心に事実を確認し、適宜当該教員にアドバイスや要請をすることもある。

研究活動については、昇格に際しての業績審査において評価が行われているが、それ以外の直接の評価方法として、博士号を取得する等「学術上特に顕著な業績をおさめた者」に対する表彰の制度がある(「研究奨励規程」)。また、「学術研究所報」の研究業績の箇所や学術研究所のホームページの中の「研究者/研究活動一覧」を通じた研究業績の公表を通じて、間接的にある程度の評価がなされているとすることができるであろう。

#### 点検・評価

教育活動・研究活動と共に、間接的な評価は上記で述べたようないろいろな形で行われているが、各教員の教育研究活動を組織として正面から評価することはほとんど行われていない。原則的には各自の自覚と責任に委ねるといふ立場が採られていると言えよう。この原則を現時点で否定する必要はないものと判断される。むしろ、間接的・一般的な形での評価やチェックがより有効に機能するように工夫するのが先決であろう。

#### 長所と問題点

教員の自主性を尊重しながら間接的にいろいろなルートを通じて教育・研究活動の評価と改善を導き得るといふ点は、現状の長所である。しかし、同時に、基本的には個々の教員の自主的な工夫と努力に委ねられていることから、評価の本来の機能が徹底しないという問題点がある。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

FDアンケートについては、結果の集計や公表、あるいは、それについての協議の場を設けることによって、その結果をより組織的に生かすようにすべきである。教育内容や方法に関する協議会あるいは研究会を開催することによって、間接的な評価の場を増やすことも必要であろう(これらの点については、「(四)学部における教育研究の内容・方法と条件整備 2.教育方法とその改善」の項目を参照していただきたい)。注目すべき教育活動や優れた研究活動については、大学として広報等を通じてより積極的に公表することも重要である。

### b.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

#### 現状の説明

教員の選考は、本学教員任用基準及び本学教員任用基準細則に定める基準に即して行われている。この中では、助手、講師、助教授及び教授それぞれについて、一定の学歴、教歴が要件として掲げられており、実務家等から本学の教員になる場合については、「前号に定める基準に相当する教歴又は研究歴」という形で対応が図られている。また、博士号を有する者については特別の任用又は昇任を認めうる事が定められている。法学部では、人事委員会において広く候補者を集め絞っていく段階においても、また、絞られた候補者について審査委員会で審査する段階においても、この基準に従い、更に研究実績、教育研究能力を慎重に考慮して選考が行われている。

#### 点検・評価 長所と問題点

本学教員任用基準及び本学教員任用基準細則については、おおむね妥当な内容であるが、(3)a.、b.で述べたような問題点がある。法学部における選考過程においては、教育研究能力・実績への配慮について、複数の候補者の研究業績、特に公刊された論文を読み比べて最も高い評価を得た者に

絞るという方法が採られており、情実や個人的嗜好に偏らずにより客観的評価に基づいた人選がなされるためには有効な方法として評価できる。人物や教育能力も重視するよう留意しているが、公募制のように面接を行って判定するのは困難であるので、評価が難しい場合もある。また、研究業績の評価の基準が必ずしも明確になっていない部分があり、対応が必要である。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

任用される側の経歴の多様化や、学部教育の内容の変容に照らして、全学レベルの教員任用基準及び教員任用基準細則を明確化し、補充する必要があるものと思われる。その際、研究業績の評価の仕方について、大枠あるいは一般原則だけでも規程を置くべきであろう。他方、法学部においても、業績評価の基準をより明確化する必要がある。