

### 達成目標

#### 大学

各学部の教育理念に基づいて、カリキュラム内容、年齢構成、専任教員一人当たりの学生数等に配慮して、大学設置基準上必要な専任教員数に基づいた適正な教員配置を行なうとともに、退職者の補充および新規採用については、教職員採用計画会議の管理とし、各学部の意見を踏まえつつ、併設の短期大学部との人的交流を含めた柔軟な教員配置を実施する。また、さらなる教育環境充実のために、英語教育研究センターの人的整備を進める。

#### 大学院

両学部基礎を置く本大学院においては、学部の教員組織との連携を密にし、適正な教員配置を行なうとともに、退職者の補充および新規採用については、教職員採用計画会議の管理とし、学部および大学院の意見を踏まえつつ、柔軟な教員配置を実施する。また研究環境充実のために、臨床心理センターを設置し人的配置の充実を図る。

---

### 1. 大学における教育研究のための人的体制

#### ①教員組織

##### 小項目

- A群 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- A群 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- A群 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- A群 教員組織の年齢構成の適切性
- B群 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
- C群 教員組織における社会人の受け入れ状況
- C群 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況
- C群 教員組織における女性教員の占める割合

##### 「現状分析」

「第3章（1）①」で既述したように、本学は2学部5学科より編成され、各学科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格に従って、学部あるいは学科の中に履修モデルとしての分野を設けている。本学の教育の特色の一つは、学生と教員のつながりを重視した少人数教育である。基礎教育および演習科目においては、1クラスの受講者数を15～30名程度に限定している。これに基づいて、担当教員数の確保と、学科および学部の教員組織の編成が実施されている。

本学は教員組織も2学部5学科編成としている。専任教員、教授・助教授・講師のそれぞれの数、ならびに在籍学生数と専任教員数の比率は、大学基礎データ表19の通りである。それによれば、学部の専任教員は、教授35名、助教授13名、講師16名、計64名で、大学設置基準で定められている専任教員数57名を大幅に上回っている。大学院を含めると、専任教員1人に対する在籍学生数は31.5人である。専任教員で十分に手当できない科目については、兼任教員・兼任教員を配置している。兼任教員数は87名であり、兼任教員数は318名である。専任／兼任の比率は約0.2である。兼任教員は延べ人数であるため、多人数となっている。

教員組織における専任教員、兼任教員の比率は、大学基礎データ表3によれば、日本語科目等の授業科目において兼任教員の比率が高くなっているが、全体的には専任教員の比率が高く、概ね適切である。

英語教育研究センターには共通英語を担当する専任教員を配置しており、2006年度の配置人員は3名である。

教育課程編成については、各学科会議の審議によって授業担当科目を各教員に配当し、各教員の専門につながる科目配当に心掛けている。資格科目については、教職課程委員会を設けて連絡調整を行なっている。また、同一科目を複数の専任教員・兼任教員が担当するFirst-year English、などは、随時担当者会議を開催して連絡調整を行なっている。

教員組織における社会人の受け入れに関しては、担当科目内容にふさわしい場合など適合性を考慮しつつ、可能な限り、社会人、または社会人経験者を専任教員として採用し、社会での実践を教育に生かしている。その他、「社会人入門」などのオムニバス形式の科目や専任教員担当科目においても、必要に応じて複数時間、社会人講師に依頼して授業を行なっているものもある。

教員組織において、外国籍専任教員は6人（内、契約教員3人）いる。しかし、現在短期外国人研究者は不在である。

女性専任教員は、2005年度現在25名（内、助手5名）となっている。

#### 「点検・評価／長所と問題点」

本学における人員の配置は、それぞれの学部・学科の理念・目的・教育目標にあわせて、行なわれており、教員組織として適切である。

外国人籍の専任教員や女性教員を可能な限り、受け入れていく必要がある。

#### 「改善・改革の方策」

今後、学部・学科の理念・目的・教育目標と学生の志望分野とをよく見定めつつ、教員人事において、教員の年齢構成や女性教員の割合を念頭に入れ、教職員採用計画会議および教授会において、将来を見据えた計画を立てて実施することが求められる。

英語教育研究センターにおける共通英語担当の専任教員はさらなる充実を図っており、2007年度には5名にする予定である。

## ②教育研究支援職員

### 小項目

A群 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

A群 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

C群 ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

#### 「現状分析」

本学には、情報処理関連教育を実施するための人的補助体制として、メディア教育研究センターを設置し、教育研究支援職員としては、事務職員1名、メディア教育担当助手3名を配置している。また、英語教育を実施するために、英語教育研究センターを設置し、事務職員を配置している。メディア教育研究センターは、2002年度に発足したメディアセンターを2006年度に改組したもので、2002年度から、情報処理関連教育担当教員と支援職員が連携・協力して、学部共通必修科目などのメディア関連教育、および情報処理教室の管理・運営に当たっている。英語教育研究センターは2005年度に発足したが、2005年度から専属の事務職員1名が配置され、学部共通基礎英語やセンター運営担当教員と連携・協力して、英語学習支援、大学共通英語プログラムの支援、CALL教室の運営、児童英語教育の運営、英語教育に関するワークショップや講演会を開催している。

さらに、健康科学実技においては助手1名（短期大学部所属）が、また、調理学実習、食品学実験、心理学実験においては助手1名が授業の支援にあたっている。2006年度からは事務職員1名がCALL教室における授業支援を行なっている。

ティーチング・アシスタント（以下、TAとする）は、2003年度の大学院開設とともに規程が制定され制度化された。規程では大学院生の教育に有益と認められる教育支援に対して、1時間750円を支給するとある。規程に従って、毎年大学院生が幾つかの学部の授業科目で教育支援を行なっている。TAが支援した授業科目・支援内容、TAの人数は次の通りである。

表6-1 TAが支援した授業科目・支援内容と人数

年 度	内 容	人数(名)
2003	日本文学の科目における外国人留学生に対する授業支援	1
2003～2006	華道の授業（兼任教員担当）における授業支援	1
2004	外国人留学生に対する授業・日本語支援	15
2005		9
2005	学部共通メディア関連必修科目における授業支援	2
2005	観光の英語科目における授業支援	1
2005	日本研究科目における授業支援	2

（出典：2003年度～2005年度大学院研究科委員会会議資料を元に作成）

#### 「点検・評価／長所と問題点」

情報処理関連教育科目における教育支援体制は整備され、人員配置も適切である。TA制度も制度化活用され概ね適切であるが、支援科目が大学院生の教育に有益と認められるかなどの問題点が指摘されている。英語教育研究センターは支援職員を配置して間もないので、担当教員との連携・協力関係が望まれる。

### 「改善・改革の方策」

TAに関しては、今後大学院研究科委員会や大学教務部委員会などで、配置科目についての適切性や配置人員についての適切性について組織的な議論を行なった後に配置する。

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、教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係については、今後、当該部署の委員会、大学教務部委員会などで議論する。

### ③教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### 小項目

A群 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

B群 教員選考基準と手続の明確化

B群 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

### 「現状分析」

教員の募集・任免・昇格は、本学が定めている教員の任用と昇格に関するそれぞれの規程および内規に基づいて実施されている。教職員採用に関する内規、教職員採用計画会議に関する内規、大学・短期大学部教員採用に関する内規、大学教員選考基準、大学教員選考基準実施要領、および大学・短期大学部教員昇任等に関する内規によれば、その概要は次の通りである。

募集については、広く一般のメディア等を介する一般公募によって行なう。その手続きはまず、当該学科長は必要な教員の専攻分野・資格等について、学部長ならびに学長を通し、専任教員採用に関する承認を院長に申請し、教職員採用計画会議を経て、採用枠について院長の承認を得なければならない。その承認後、学科長は学科の協議（構成員は、講師の採用については当該学科の教員全員、助教授の採用については当該学科の助教授および教授全員、教授の採用については当該学科の教授全員）を経て学部長に申し出る。学部長は教授会の承認を得て、選考委員会を発足させる。選考委員会は学部長を選考委員長とし、当該学科から学科長を含めて3名、他学科から各1名（人文学部においては計6名、人間関係学部においては計5名）で構成され、選考作業を行なう。その構成員は募集する教員の職以上の教員、教授の選考ならば教授以上、助教授の選考ならば助教授以上、専任講師の場合は専任講師以上の教員の中から選出される。そこでは、当該学科長の発議に従って、応募者の条件・資格・年齢や募集期間等を決定し、募集を行なう。募集締め切り後、選考委員会は応募者について書類審査、業績審査を行ない、その結果を受けて、面接審査等を経て結論を出す。学部長は教授会において選考委員会の経緯と結論を報告し、教授会において教員全員（助手を除く）による投票を実施し、出席者の3分2以上または構成員の2分の1以上のうちいずれか多い数の賛成により候補者について承認を得る（「福岡女学院大学教授会規程」第14条第3項）。学部長は教授会で承認された候補者について、学長を通して任免権者である院長に報告する。その報告を受けて、院長は学長とともに候補者の面接を実施し、候補者の採用を決定する。

昇格人事も、概ね上記のような規程にある手続に従って決定される。まず、昇格候補者が所属する当該学科長は、学部長ならびに学長へ事前に昇格に関する事項を申請し承認を得る。学部長は教

授会において候補者についての選考を行なうことの承認を得て、選考委員会を組織する。選考委員会の構成員の資格、人数は上記と同じで、昇格の内規に従って候補者の書類選考を行なう。学部長は教授会において選考委員会での選考の経緯と結果を報告し、教員全員（助手を除く）による投票を実施し、出席者の3分2以上または構成員の2分の1以上のうちいずれか多い数の賛成によって承認される。学部長はその承認結果を、学長を通して院長に報告し、その報告を受けた院長は候補者の昇格を決定する。

教員の任免・昇格に関する選考基準としては、教授は、大学の教授歴、または助教授歴5年以上で、論文等の業績が助教授就任以後8以上ある者、助教授は、大学の助教授歴、または専任講師5年以上で、論文等の業績が専任講師就任以後5以上ある者と定められている。ただし、学位取得等の業績の顕著な場合や、教育・学務・社会的活動が顕著な場合は、それらが斟酌される。

#### 「点検・評価／長所と問題点」

教員の募集・任免・昇格に関しては、本学の規程によって教員選考基準と手続が明確化されており、評価される。昇格における規程の運用については、研究業績が基準に達していない場合、教育における貢献度、社会活動歴などを斟酌して柔軟に対応することもある。また、教員の募集については公募制を導入しており、適切である。

#### 「改善・改革の方策」

現在、特に問題はないが、今後とも、現行の規定に従って、公正な教員の選考および昇格等を維持していく。

### ④教育研究活動の評価

#### 小項目

B群 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

B群 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

#### 「現状分析」

本学の教員の教育研究活動報告は、大学基礎データ表24、25に記されているが、2004年度から、各教員が当該年度の教育研究活動等を5段階で自己評価し、その結果を年度末に学長に文書で提出している。2005年度には、各教員が2006年度の教育研究活動等に関する達成目標を設定し、学長に文書で提出した。2006年度末には各教員がその達成目標に対する自己評価を行ない、学長に提出することになっている。

本学の教員選考基準は、大学教員選考基準ならびに大学教員選考基準実施要領によって定められている。それらによれば、選考基準の1つに、専攻分野について教育研究上の能力がみとめられる者とあり、教育研究上の業績ある者とは、授業の実際、自著の教科書、発表論文等により、資格相当の教育研究能力があると判定されたものとある。それらの基準は教員選考において配慮されている場合もある。

#### 「点検・評価／長所と問題点」

教員に対する教育研究活動の評価は2004年度から自己評価として開始した。内容は教育活動・大学運営活動・研究活動・社会活動・その他の5項目について自己評価し、年度の終わりに学長に提出するものである。2006年度からは、達成目標を設定し達成評価に対する自己評価としている。ただし、現在のところこれを人事考課には使用しないとの合意の下に実施している。

自己評価であるので、基準が設定されていないところが問題とも考えられるが、教員は自分自身で大学の活動に反省と目標を持つことを意識しており自己研鑽に有効であると考えられる。

#### 「改善・改革の方策」

教員の教育・大学運営・研究・社会活動等の評価を客観的なものにするためには、評価基準をどのようなものに定めるかの議論が必要である。現在、自己評価にとどまっている。2006年度より開始した達成度評価制度を継続し、水準評価を確立することを学部長会議で検討している。

### ⑤大学と併設短期大学（部）との関係

#### 小項目

B群 大学と併設短期大学（部）における各々固有の人員配置の適切性

C群 併設短期大学（部）との人的交流の状況とその適切性

#### 「現状分析」

本学に併設している短期大学部は、英語科のみの単科の短期大学であり、教育方針が異なるために、教員においてはおのおの固有の人事配置を行っており、適切である。短期大学部の専任教員が兼任教員として、大学の英語関連科目や総合演習科目の一部の授業を担当している。また、大学の専任教員が短期大学部の兼任教員としてキリスト教関連科目等の専門科目以外の科目を担当し、さらに、大学運営においても大学と短期大学部は協力関係にある。

2005年度まで短期大学部の専任教員であった1名が、2006年度から人文学部に異動した。

#### 「点検・評価／長所と問題点」

大学と併設短期大学部との関係は、相互に不足する人員を補足し合い、大学運営においても交流が図られており、適切である。短期大学部から大学への人事異動に際しては、学長が学部・学科の要望を聞き、短期大学部と交渉して承認を得るという手続を取った点で、評価される。

#### 「改善・改革の方策」

短期大学部との教育上の人的交流について、短期大学部と協議をしつつ進めていく。また、大学運営においても、これまでも協力的に行ってきたが、今後とも一層の協力体制を築き、責任分担を進めていく。

## 2. 学部における教育研究のための人的体制

### 【人文学部】

#### ①教員組織

##### 小項目

- A群 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- A群 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- A群 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- A群 教員組織の年齢構成の適切性
- B群 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
- C群 教員組織における社会人の受け入れ状況
- C群 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況
- C群 教員組織における女性教員の占める割合

##### 「現状分析」

「第3章（1）①」で既述したように、本学部は3学科より編成され、各学科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格に従って、学科の中に履修モデルとしての分野を設けている。本学部の教育の特色の一つは、学生と教員のつながりを重視した少人数教育である。

本学部は教員組織も3学科編成としている。専任教員、教授・助教授・講師のそれぞれの数、ならびに在籍学生数と専任教員数の比率は、大学基礎データ表19の通りである。それによれば、学部の専任教員は、教授18名、助教授6名、講師9名、計33名で、大学設置基準で定められている専任教員数を上回っている。専任教員1人に対する在籍学生数は約33人である。専任教員で充分に手当できない科目については、兼任教員・兼任教員を配置している。

現代文化学科には、観光文化、交流文化、日本文化（国語教職）の3分野を設けているが、各分野に複数の専任教員を配置している。表現学科には、クリエイティブデザイン、パフォーマンスアート、マスメディア、英語表現・教職の4分野を設けているが、各分野に複数の専任教員・兼任教員を配置している。英語学科には、英語教育、英語学、国際問題の3分野を設けているが、各分野に複数の専任教員・兼任教員を配置している。

主要な授業科目への専任教員の配置状況は、大学基礎データ表3に示されている。それによれば、専兼比率が学部共通必修科目で78.0、専門教育必修科目では、現代文化学科83.3、同表現学科100、同英語学科75.0となっており、ほとんどの専門教育必修科目に専任教員が配置されている。専門教育科目の専任教員配置率に比べると、学部共通必修科目における専任教員配置率がやや下がるのは、必修科目、選択科目を含めた全開設授業科目においても同様である。これは、学部共通選択科目が兼任教員への依存率がやや高くなっているとともに、2005年度のカリキュラム改定において、一部の共通科目を他学部と同時開講にするという措置を取ったために、兼任教員配置率が上がったことにもよる。

教員組織における専任教員、兼任教員の比率は、大学基礎データ表3、22によれば、一部の授業

分野において兼任教員の比率が高くなっているが、全体的には専任教員の比率が高く、概ね適切である。

教員組織の年齢構成については、大学基礎データ表21に示されているように、50歳代が多いという傾向はあるものの、概ね適切である。

教育課程編成については、各学科会議の審議によって授業担当科目を各教員に配当し、各教員の専門につながる科目配当に心掛けている。資格科目については、日本語教育委員会、児童英語教育委員会を設けて連絡調整を行なっている。また、同一科目を複数の専任教員・兼任教員が担当する日本語コミュニケーション技法などは、随時担当者会議を開催して連絡調整を行なっている。総合演習科目は学科の専任教員、一部の兼任教員が担当するが、その履修に際しては、事前に学生に対して説明会、アンケートを実施し、学生の志望を調査している。その際に学科の分野や教員によって学生の志望の偏りが生じた時には、学生の志望を優先しながらも、教員間の連絡調整と学生の承諾を経て人数調整する場合もある。

教員組織における社会人の受け入れに関しては、現代文化学科観光文化分野、表現学科マスメディア分野、英語学科国際問題分野に、各1名ずつ社会人、または社会人経験者を専任教員として採用し、社会での実践を教育に生かしている。さらに、現代文化学科、表現学科では、社会人を数名ずつ兼任教員として受け入れている。

教員組織における外国籍の専任教員は5名である。長期・短期の外国人研究者の受け入れはない。女性専任教員は9名で、兼任教員を含めればやや割合が増えるが、女性を教育する教員組織としては女性教員の割合は高くない。

#### 「点検・評価／長所と問題点」

学部・学科の理念・目的・教育目標にあわせて、各学科に分野を設け、各分野ごとに複数の教員を配置しており、教員組織として適切である。各分野に複数の専任教員が配置されるのが望ましいが、学科の分野は履修モデルであり、学生は複数の分野に跨って履修することが多いので、1分野に複数の専任教員・兼任教員が配置されていなくても支障はない。ただ、学科によって学生の志望分野に偏りが見られ、分野による教員配置のばらつきを検討する必要がある。

専任・兼任の比率、教員の年齢構成、教員間の連絡調整、社会人教員の受け入れ状況は現状では概ね適切である。ただ、年齢構成に関しては、10年後などは高齢化することは目に見えているので、専門や分野において将来的にも年齢構成が適切となるように、今後の採用人事において特段の配慮が必要である。

長期・短期の外国人研究者の受け入れ、および外国籍の教員の採用、女性教員の採用については今後の人事において必要に応じて積極的に取り組む。

#### 「改善・改革の方策」

今後、学部・学科の教員配置はその理念・目的・教育目標と学生の志望分野とをよく見定めつつ、分野の分け方や名称の検討を含めて、教授会において検討されよう。また、教員人事において、教員の年齢構成や女性教員の割合を念頭に入れ、教授会および教職員採用計画会議において将来を見据えた計画を立てて実施する。



## ②教育研究支援職員

「教育研究支援職員」等については、本章大学の項に記載した。そちらを参照されたい。

## ③教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

「教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続」については、本章大学の項に記載した。そちらを参照されたい。

## ④教育研究活動の評価

「教育研究活動の評価」については、本章大学の項に記載した。そちらを参照されたい。

## ⑤大学と併設短期大学（部）との関係

「大学と併設短期大学（部）との関係」については、本章大学の項に記載した。そちらを参照されたい。

## 【人間関係学部】

### ①教員組織

#### 小項目

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

A群 主要な授業科目への専任教員の配置状況

A群 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

A群 教員組織の年齢構成の適切性

B群 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

C群 教員組織における社会人の受け入れ状況

C群 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

C群 教員組織における女性教員の占める割合

#### 「現状分析」

本学部は第1章で述べたように、心理学科と人間発達学科の2学科よりなるが、その枠組みは緩やかなものであり、「アイデンティティの確立と人間関係をどうとらえ、その中でどう生きるかを探求する」という本学部の目標を具現化するために、履修モデル的な4つのコースを設置している。

学生は自らが目ざすコースに割り当てられた授業科目を主として選択し、履修するために、各々の授業は自ら少人数となる。2006年度における本学部の専任教員は、大学基礎データ表19に示す通り、教授17名、助教授7名、講師7名、計31名であり、大学設置基準に定められている人数を上回っている。また、本学部の全学生数は933名であり、教員1名あたりの学生数は30.1名であり、学生数との関係における教員組織は適切である。

主な授業科目への専任教員の配置状況は、大学基礎データ表3に示す通りである。それによれば、専兼比率は、必修科目のうち共通基礎科目で86.9%、専門教育科目では100%、選択科目を含む全科目では、共通基礎科目で51.9%、専門科目で57.8%となっている。人文学部に比べると、これらの値は幾分低くなっているが、学部の性格上やむを得ないものと考えられ、また、ほとんどの専門教育必修科目に専任教員が配置されている。専門教育科目の専任教員配置率に比べると、学部共通科目における専任教員配置率がやや下がるのは、全開設授業科目においても人文学部と同様である。この事情は、人文学部と同様である。

教員組織の年齢構成については、大学基礎データ表21に示す通りであり、60歳代が幾分多いものの、概ね適切であるといえる。

教育課程編成については、学部教授会や学部教務委員会の審議によって行ない、その目的を具体的に実現するためには各学科会において連絡調整を行なっている。特に、「基礎演習A」および「基礎演習B」では基礎演習担当者の会を設けて調整を行なっていると共に、1年に数回実施される合同プログラムの企画・立案を行なっている。資格のうち、認定心理士については心理学系教員の会で、保育士については保育士課程委員会で、博物館学芸員については博物館課程委員会で、フードスペシャリストについてはフードスペシャリスト担当者会議で連絡調整を行なっている。

教員組織における社会人および外国人研究者の受け入れは、2002年度以降はない。外国人専任教員の在籍数は、2002年度までは3名であったが、退職および英語学科の発足による移籍によって、現在は1名である。

専任教員の中で、女性教員は12名（2005年度）であり、これは全専任教員の41.4%を占め、女子教育を行なう大学としても十分であろう。長期・短期の外国人研究者の受け入れはない。

#### 「点検・評価／長所と問題点」

本学部の教員は、その専門性において多様であり、そのコースの科目に適した教員をそれぞれのコースに配置しており、その配置は概ね適切である。強いていえば、2006年度にキャリア心理コースに1名の教員を補充したが、更なる手当が望まれる。

専任・兼任の比率、教員の年齢構成、教員間の連絡調整、女性教員の割合については概ね適切である。前回の報告書では「本学部の完成年次2003年3月までは、文部科学省において認定された教員組織のままであるので、年齢の高い教員もいるが、学部の完成とともに是正される予定である」と記されているが、事実、その通りには是正されつつある。

教員組織における社会人や外国人研究者の受け入れについては、必要に応じて積極的に取り組む。

#### 「改善・改革の方策」

人間関係学部には入学時からの学生の学科選択の容易さと責任教育体制を整える必要がある。現在の2学科はより内容を明確にして分離する必要がある。

## ②教育研究支援職員

「教育研究支援職員」等については、本章大学の項に記載した。そちらを参照されたい。

## ③教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

「教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続」等については、本章大学の項に記載した。そちらを参照されたい。

## ④教育研究活動の評価

「教育研究活動の評価」等については、本章大学の項に記載した。そちらを参照されたい。

## ⑤大学と併設短期大学（部）との関係

「大学と併設短期大学（部）との関係」等については、本章大学の項に記載した。そちらを参照されたい。

### 3. 大学院における教育・研究のための人的体制

#### 【人文科学研究科】

##### ①教員組織

###### 小項目

A群 大学院研究科の理念・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大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

###### 「現状分析」

2003年大学院人文科学研究科開設時においては、専任教員20名（比較文化専攻10名、臨床心理学専攻10名）によって構成されている。その後、若干の変更はあったが、現時点（2006年4月）においては、専任教員19名（比較文化専攻7名、臨床心理学専攻12名）によって構成されている。このうち指導教員（いわゆる〇合教員）は比較文化専攻7名、臨床心理学専攻8名の15名である。

比較文化専攻は日本語文化圏コースと英語文化圏コースに分かれているが、教員の専門も日本語文化圏関係5名、英語文化圏関係2名が配置されている。臨床心理学専攻は、「臨床心理士1種」の資格認定を受け、臨床心理士の養成を目的としているが、臨床心理学専攻の教員12名のうち、7名が「臨床心理士」の資格を有している。また、本研究科では「国語」、「英語」、「社会」、「公民」の専任教員免許が取得可能であるが、その資格取得もこの19名の教員で支えている（もちろん非常勤講師の支援も得ている）。

なお、大学院担当教員は原則として学部にも所属しており、大学院だけの担当教員は現時点ではない。

###### 「点検・評価／長所と問題点」

入学定員16名に対する専任教員数は、開設時より現在まで大学設置基準を上回っており評価できる。2004年度には、臨床心理学専攻を増強するために教員1名を加えるという迅速な対応を取ったことも高く評価できる。その後も、臨床心理学専攻については、教員組織の充実が行なわれたが、一方、比較文化専攻では、定年等の理由により退職した教員の補充を行っていない。その結果、現時点では、英語文化関係の教員体制が弱いものとなっている。

免許・資格に関連しては、四教科にわたって教員専修免許状の単位取得が可能な教員を配置していること、臨床心理学専攻所属の教員のなかに臨床心理士の資格を有する者が7名いることなどは、大学院における教員組織の充実を示すものである。また、本研究科ではキリスト教学の専門教員を配置し「キリスト教と人間」を講義しており、大学設立の根幹であるキリスト教主義による教育の理念を、大学院においても明白にしている。

###### 「改善・改革の方策」

今後も、大学院運営員会等が中心となり、適切な教員組織を維持・構築していく。その一環として、比較文化専攻の英語文化圏関係教員の増強を大学院運営委員会が検討し、その結果を受けて、大学院研究科委員会、さらには上部組織で審議・実行していく。

## ②研究支援職員

先に述べたように、大学院担当教員は原則として学部にも所属しており、学部における教育研究支援と大学院の研究支援は一体化している。この項に関しては、この章の各学部の教育研究支援を参照のこと。

## ③教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

### 小項目

A群 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

#### 「現状分析」

大学院の教員は原則として学部にも所属しており、大学院が独自に教員の募集・任免・昇格を行なうことはない。したがって、この項に関しては、本章各学部の募集・任免・昇格に関する基準・手続（第6章2.【人文学部】③、【人間関係学部】③）を参照のこと。

大学院の完成年度以降(2005年4月以降)、大学院担当教員の「指導教員」、「指導補助教員」についての資格審査は、「大学院教員資格審査基準」(2004年11月大学院委員会で決定)により研究科委員会、大学院委員会でなっている。

#### 「点検・評価・長所と問題点」

教員を大学院独自で募集が出来ないことに関して、将来にはやや懸念はあるが、現状では学部との連携をうまくとっており、特別な支障はない。

#### 「改善・改革の方策」

特別な支障はないので現状を維持する。

## ④教育・研究活動の評価

### 小項目

B群 教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

C群 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

#### 「現状分析」

教員の教育研究活動の評価を大学院独自に行なうことはない。したがって、この項に関しては大学の教育研究活動の評価(第6章1.④)を参照のこと。

## ⑤大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

## 小項目

### B群 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

#### 「現状分析」

本研究は創設間もないため、学外の諸機関との組織的交流はない。ただ、学内の「臨床心理センター」は大学院における臨床心理専攻の教員および院生と独自の関係を有している。このセンターは、センター長およびセンター運営委員によって管理運営されているが、運営委員には大学院担当の臨床心理担当の教員、および研究科長で構成され、センター長は運営委員の中から選出しているため、大学院、特に臨床心理専攻との緊密な関係を保っている。

#### 「点検・評価／長所と問題点」

他機関との組織的交流はないが、そのことによって現在、特別な支障はない。また、学内の臨床心理センターともスムーズな関係が保たれており、問題はない。

#### 「改善・改革の方策」

現状を維持する。