

第8章 教員組織

建学の精神に基づく教育目標を実現するために、学部・学科・大学院の教育課程が定められ、これに応じて教員が配置されている。

教員の構成は、教育課程の改定等に伴って変わらざるをえないが、常に変えうるものではない。特に年齢構成に偏りがあると、適正な均衡を保てなくなる。年齢・職位における適正化は常に留意すべき課題である。

教員間の連絡調整は、学科毎に会議を定期的に行い、教育・研究における課題等を話し合っ、活動全般の進展、円滑な運営に努めることが重要である。

教員の募集・任免・昇格については、内規の施行・改定等によって、資格の基準が明らかとなり、また近年教育研究活動の評価を行うようになってきた。学生による授業評価や科学研究費補助金申請者への優遇等がその主なものである。これらは教育・研究の向上を目指した取り組みであり、今後その内容・方法等について更に改善を加えていく考えである。

なお本学の教員組織における助手の呼称について、大学設置基準第17条に定められた助手を更に以下のとおり、分割して使用していることを注記しておく。

研究助手：大学設置基準改定前から本学に所属している助手で、博士号を取得している者
 準研究助手：大学設置基準改定前から本学に所属している助手で、博士号取得を目指す者として大学で認定している者（ただし、2010年3月末迄の期限付き）
 助手：上記以外の助手

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

 大学評価
 (認証評価)
 結果

1. 学部等の教員組織

目標

各学科の専門科目のカリキュラム構成は主たる科目群とそれを取り巻く補助的な科目群から構成されており、それらの科目を担当する教員の構成についても主たる担当教員と補助的な担当教員による教員構成を企図する。

他方、人件費面からは専任教員でその標準担当コマ数を満たしたうえで、兼任・兼任教員が科目の穴を埋める役割りに当たると考える。

また、教員組織と研究活動の活性化を考慮して年齢構成に配慮すると共に、行政能力を備えた教員の存在の必要性も無視できないため、積極的に育成を考える。

学部・学科は、以上の各側面を考慮した教員構成の標準モデルを常時保持することを目標とする。

A. 教員組織

必須・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

必須・主要な授業科目への専任教員の配置状況

必須・教員組織の年齢構成の適切性

必須・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

選択・教員組織における社会人の受け入れ状況

選択・教員組織における外国人の受け入れ状況

選択・教員組織における女性教員の占める割合

◆文学部

[現状の説明]

文学部を構成する各学科については後に具体的に記すこととして、ここでは文学部全体の傾向を述べる。

文学部の理念である「文学部は、人文学を基幹として、経験科学、学際領域に及ぶ広がりの中なかで、人間と世界の認識について学ぶ専門学部である」及び文学部の目的である「深く長い射程をもった実践的な知を育成する」に鑑みて、画一的な多人数教育ではなく、学生数に対して、丁寧な指導が可能な規模の教員数が確保されている。設置基準上必要な教員数33名に対し、専任教員数は74名である（『大学基礎データ表19-2』参照）。専任教員数は十分であり、各学科の主要授業科目は基本的に専任教員が担当している。

文学部は、ゼミ指導を重視しているが、懇切で柔軟な指導が可能な専任教員と兼任教員との比率も、専任教員74（40.9%）名に対して兼任教員107名（59.1%）であり、ほぼ4対6の比率である（『大学基礎データ表19-2』参照）。

本学部における専任教員の年齢構成は、31～40歳4名（5.5%）、41～50歳14名（19.0%）、51～60歳29名（39.2%）、61～70歳27名（36.5%）であり、50歳代、60歳代の比率がかなり高い。学科毎に見れば、日本語日本文学科が適切な年齢バランスを示すのに対し、新設の神戸国際教養学科は高年齢に偏った構成であり、学科によって年齢構成は異なっている。全体的には若年層の構成比率が低い状況にある（『大学基礎データ表21』参照）。

[点検・評価—長所と問題点]

専任教員数が多いことは丁寧な教育に結びつき、評価できる。専任教員1名当たりの在籍学

生数（含募集停止学科）は24.9名である。2008年5月の私立大学学生数2,079,476名を私立大学本務教員数91,878（助手を除く）名で割った数22.6名（文部科学省『平成20年度学校基本調査』確定値）と比較しても、定員を充足できない私立大学も増加していることを考慮すれば、文学部の24.9名は評価できる数字であろう。

専任教員と兼任教員の比率は、私立大学の全国平均は、本務43.3%に対して兼任56.7%であるが、文学部は、やや専任比率は低くなっているが、担当専門科目数は71%の専任比率となっており（『平成20年度学校基本調査』及び『大学基礎データ表3』）、専任教員による担当科目数が多いことからすれば、兼任教員も手厚く配置されていることとなり、評価できる。

文学部所属教員の年齢構成が極端に高年齢層に偏った時期もあったが、その当時に比べれば、現在は幾分是正された。それでもなお50～60歳代の比率は高い。また、学科単位で不均衡を生じているのは問題である。学生指導の点でも、学科運営の点でも、落ち着いた指導力を発揮できる年代、実務能力に優れた年代、学生に心理的な距離の近い年代がバランスよく配置されるのが重要なことは言うまでもない。全体として30～40歳代が手薄な構成になっている点に問題がある。若い教員の清新な意欲は、何と云っても大学に活力をもたらすからである。

[今後の改善・改革に向けた方策]

専任教員の年齢構成不均衡を急に是正することは困難であるが、本学では2002年度より一般公募による教員採用を行っており、退職者の補充時に、学科毎の年齢構成是正を考慮においた若手・中堅の採用を積極的に推し進めていく。

日本語日本文学科

[現状の説明]

『大学基礎データ表3』にあるように、日本語日本文学科（1、2、3年次）で開講している必修科目21科目の100%を専任教員が担当している。国文学専攻（4年次）が開講する専門科目の内、必修科目11科目の100%を本学科専任教員が担当しており、全開講科目における本学科専任教員の担当科目は33科目（76.7%）である。教員の年齢構成は31～40歳1名（11.1%）、41～50歳3名（33.3%）、51～60歳2名（22.2%）、61～70歳3名（33.3%）であり、ほぼ均質な年齢構成を保っている。

教員組織における女性教員の占める割合は、p.269の表8-2のとおり、9名中5名（55.6%）である。

社会人、外国人研究者の受け入れは今のところない。

教育課程の目的を具体的にするための教員間における連絡調整は、定期的な学科会議開催と日常的な情報交換によって、緊密に行っている。

[点検・評価—長所と問題点]

年齢構成は良好な状況にある。ただし、41～50歳の教員も10年後には51～60歳となり、現在のバランスが崩れることとなる。教員の男女比率はほぼ均等であり、理想的であると言える。

[今後の改善・改革に向けた方策]

長期的人事計画の下、強力な改革推進力の担い手であり、次世代の学科運営の核となるべき30～40歳代前半の教員の補充を考えていきたい。

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

英語英米文学科

[現状の説明]

英語英米文学科（2008年度）の場合、専門科目の総数は62、その内専任教員の担当するのは60で、全体の96.8%であることから明らかなように、必修科目である卒業論文を始め、「上級英語セミナーⅠ、Ⅱ」、「英米文学作品研究Ⅰ、Ⅱ」等主要な授業科目は、すべて専任教員を配置している。

2008年度の場合、14名の専任教員が在籍するが、男性教員7名、女性教員7名であり、男女比率は50%・50%であり、年齢構成は31～40歳1名（7.1%）、41～50歳3名（21.4%）、51～60歳7名（50.0%）、61～70歳3名（21.4%）である。

学科では、長期休業中を除き2週間に1度、月2回、通常木曜日に学科会議を開き、教員間の連絡調整を密に行っている。また必要に応じて将来構想、或いはカリキュラム検討等の会議を持ち、教育効果の向上を目指して活動している。同一科目を複数の教員が担当する場合は担当教員間の密な連絡は不可欠であり、また同一分野の科目を担当する教員間でも、密に連絡をとって授業を進めている。

英語英米文学科には、4名の外国人専任教員がいるが、短期の外国人研究者は受け入れていない。

[点検・評価—長所と問題点]

主要な授業科目には専任教員を配置しており、適切といえる。

男女比率は適正であるが、教員年齢の構成において、50歳以下の教員の構成比率（28.6%）が低く、やや高齢側に偏っている。

教員間における連絡調整については、基本的には問題はないが、会議日が木曜日に集中しているため、各種会議との重複があり、深まった議論や検討をする時間的余裕が十分でないことも時々ある。

英語英米文学科は、学科の性格上、短期の外国人研究者を必要としている。そのために、客員教授制度等を利用する等により、陣容を整えていきたい。

[今後の改善・改革に向けた方策]

今後とも、主要科目には専任教員を配置する方向で進めていく。

今後、教員の採用、補充の必要が起こってきた場合、現状の教員における50歳以下は28.6%であり、年齢構成上40歳代以下の採用が望ましいこと、加えて学生が英語の運用能力を修得する上で、英語教育の新たな教授法や指導法等に精通した、精力的で活気に満ちた中堅・若手の採用は望ましい。英語英米文学科ではその方向で動く方針である。また、教員の男女比率は現状では適正である。専任教員の男女比率は、女性教員7名・男性教員7名であり、今後も男性と女性の比率に配慮した採用が望ましい。

種々の連絡事項や事務処理の効率化を図り、本来の教育課程編成等の事項を十分検討できるような体制づくり、大学の委員会の統合、整理、効率化を現在推進中である。

また、弾力的な外国人研究者の受け入れを推進する方向で進める。

神戸国際教養学科

[現状の説明]

神戸国際教養学科は、開設して3年目を迎え、専任教員構成は、教授7名、准教授1名である（『大

学基礎データ表 19』参照)。

必修科目(2008年度、前期19科目)における専任教員担当科目の割合は68.4%である。全開設授業科目(2008年度、前期51科目)における専任教員担当は、前期31科目で、その割合は、60.8%である(『大学基礎データ表3』参照)。社会科学系授業、或いは、オムニバスによる授業を中心に、兼任教員による授業がある。兼任教員担当は、2008年度前期は20科目ある。

年齢構成は専任教員8名中、31～40歳が1名(12.5%)、51～60歳が4名(50.0%)、61～70歳が3名(37.5%)であり、明らかに高年齢に偏っている。しかも、60歳代は3名とも60歳代後半で、本学の定年70歳に近い。

性別では、8名の内女性教員は5名で、女性比率は62.5%である。また、外国人教員は教授1名で比率は12.5%である。

開設年度である2006年度以来、学科の教育目標及び教育課程編成の目的を実現するために、学科会議を頻繁に(ほぼ毎週、1回3時間程度)開催している。また、常時、情報や意見を交換するためにeメールを活用し、教員間の問題認識の共有を図っている。また、小グループに分かれて行う授業(例えば、「Follow-up English」、「グローバル＝ローカル基礎演習」等)では所期の目的を達成するために、毎週合同会議を開き、教員間の連携を密にした。また、兼任教員及び、オムニバス授業の教員とは、コーディネーター役の専任教員が事前に十分な打ち合わせを行い、円滑な授業運営を図った。

2006年度は、学生が1年次生のみであったため、少人数教育のメリットを最大限に生かすことができたが、2007年度以後、学生が増加する一方で、新設学科であったため、新規開講科目、新規担当科目を少人数の教員で担当することになり、また、各教員が、前所属学科の科目担当を一部引き続き担当しなければならないため、教員の負担が大きくなった。この状況は、学科の完成年度である2009年度まで続くことが予想される。

[点検・評価－長所と問題点]

開設授業科目に対する専任教員の担当の割合は約3分の2以下であり改善が必要である。ただ、一方で、各教員が担当する専門科目が多岐にわたり、総担当コマ数自体が多くなっている点も問題である。完成年度以後のカリキュラムの見直しや、専任、兼任等の教員の配置の工夫も必要である。

専任教員の年齢構成は高年齢に偏っており、60歳代後半の教員は数年後には退職する。従って、将来にわたって継続的に、オフ・キャンパス・プログラム等の活動を始めとする教育プログラムを維持するためにも、また、現在のカリキュラムを維持するためにも、数年以内に退職する現在60歳代後半の3名の後任として、若い世代の教員の補充が必須である。女性比率については、やや女性が多いといえるが、特に問題とはならない。外国人比率については、問題はないが、学科の教育目標としての実践的外国語教育を推進し、特に現在のオフ・キャンパス・プログラムを安定的に維持するためにも、外国人教員の比率を高めることが望ましい。

[今後の改善・改革に向けた方策]

2009年度以降の人材確保を目指して、今年度で退職する教員の後任として、比較的若い世代の教員を公募し採用することが決定している。ただ、大学の将来計画もあり、また、学部全体の人事計画との関係もあることから、2010年度以降の人事計画については、学科を含む幾つかの組織において慎重に検討がなされている。本来、各専門科目に最適の専任教員を採用することが望ましいが、それに替わるものとして、学内兼任教員の増員、特任教員、兼任教員の安定

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

的採用をも視野に入れて計画が検討されている。

史学科

[現状の説明]

設置基準上必要専任教員数6名に対して現在専任教員9名を配置しており、専門必修科目の92.0%、選択必修科目の63.0%を専任教員が担当している（『大学基礎データ表3』参照）。教員の年齢構成は、41～50歳3名（33.3%）、51～60歳6名（66.7%）となっている。すべての専任教員は、火曜日4限目に授業を入れないように時間割を組み、このコマを利用して学科会議を開いて、教員間の連絡調整に当たっている。現在のところ、社会人・外国人研究者を教員として受け入れていない。教員の性別は男性7名、女性2名で、女性教員比率は22.2%である（p.269表8-2参照）。

[点検・評価—長所と問題点]

学科会議は、毎月の第2火曜日を定例としているが、懸案があれば適宜臨時の会議を開いている。学生の動向や学科行事・カリキュラム構成等について頻繁に討議と情報交換を行っており、教員間の連絡調整は密であると評価できる。

他方、教員の年齢構成が高くなり、50歳代に集中していることと、女性教員の比率が低いことの2点は問題であると考えられる。また、日本史を中心とした学科であるため、当面必要性があるわけではないが、幅広い視野から教育・研究を展開していくという点からすれば、社会人・外国人研究者の受け入れも検討されるべきである。

[今後の改善・改革に向けた方策]

受験者数が漸減していること、また設置基準を上回る専任教員がいることから、上記の問題点の是正は困難な状況にある。しかし、学科会議で改めて検討し、必要性が認められれば、人事委員会に提案して、是正の可能性を探っていく。

教育学科

[現状の説明]

教育学科の必修科目は93.5%を専任教員が担当している（『大学基礎データ表3』参照）。小学校・幼稚園教諭・保育士の育成を主たる目標としている教育学科では、選択科目であってもそれぞれの「教職に関する科目」、「教科に関する科目」が主要な授業科目であり、全開設授業科目の殆どがそれに当たる。全開設授業科目に対する専任教員担当科目数と兼任教員担当科目数の割合は164：95で、専任教員担当科目数の割合は63.3%である（『大学基礎データ表3』参照）。

しかし、教職必修科目の教育社会学、小学校教員免許教職必修科目の「生活科教育法」、「家庭科教育法」、教科選択必修科目の「生活科概説」、「書道」、「器楽A」及び「器楽B」の一部、「声楽」、「立体造形」、「家庭科概説」、「運動生理学」が兼任教員担当になっている（『2008年度履修の手引』、『平成20年度授業計画書 SYLLABUS（文学部）』参照）。

教育学科の2008年度の教員組織は、総合基礎、教育学、小学校教育、幼児教育、心理学、生涯教育の6コースからなる。学生は2006年度入学生より小学校教育、幼児教育、心理学の3コース制になっているが、教員組織は2005年度入学生の卒業年度（2008年度）まで6コースを維持することになっている。

教育学科のカリキュラムは教育学・心理学の基幹科目に加え、幼児教育・初等教育・心理学・

児童英語関連科目からなっているが、担当科目やコースによって教員による担当科目数にアンバランスが見られる。2007年前期の専任教員1名当たりの学部授業週コマ数は、最少3コマ、最大13コマで平均7.3コマ、後期は最少2コマ、最大10コマ、平均6.6コマである。2008年前期は平均7.0コマであるが、最少4コマ、最大14コマで、幼児教育コース、体育教員の担当コマ数が多く、教員の授業負担の格差が大きいことを示している。

教員組織の年齢構成は31～40歳1名(2.9%)、41～50歳5名(14.7%)、51～60歳10名(29.4%)、61～70歳18名(52.9%)で、61歳以上に極端な偏りが見られる。なお、教員組織に教育職を除く社会人の受け入れは行っていない。外国人教員は女性1名、女性教員は10名(29.4%)である(p.269表8-2参照)。

教育学科では、学科会議は月1回、コース会議も月1回開き、人事・カリキュラム・時間割・授業内容について検討すると共に、教員間の連絡調整を密に行っている。

[点検・評価—長所と問題点]

教育学科の主要科目の内、必修科目については、93.5%を専任教員が担当していること、教職・教科に関する科目についても、63.5%を専任教員が担当していることから、概ね妥当である。

教育学科の専門科目については分野による偏りが大きい。そのことは教員の授業担当コマ数に示されるように、幼児教育、体育の教員の負担が特に大きく、ほとんどが10コマ以上(最大14コマ)担当する等、領域によって著しいアンバランスを生じている。また、2006年度から保育士養成講座が開設され、学年進行に伴って授業科目数が増加することから、幼児教育担当教員、特に保育関係の科目担当教員の充実を図る必要がある。専任教員の年齢構成は、61歳以上が52.9%を占め、年齢構成のアンバランスは否めない。

[今後の改善・改革に向けた方策]

2006年度、専門科目の必要性に応じた兼任教員の見直しが行われ、重要性の高い科目を専任教員が担当することが検討され、社会科・人権教育担当の教員は2007年度に、「国語概説」、「国語科教育法」の専任教員も2008年度に補充された。2006年度から開設された保育士養成講座(定員80名)の教員の配置については、厚生労働省から認可されているが、学年進行に伴って保育関係の専門科目が増えるため、保育関係の専任教員の補充が必要となる。

専任教員の基準担当コマ数週6コマに対して、14コマの授業を担当している教員がいる。全専任教員が6～9コマ担当するよう適正化を図るべきである。これらの措置のためには、必要な領域に専任教員を補充することと、教員間で適正化のための合意を得れば解決できることもある。

年齢構成については、10歳ごとの比率が30.0%以下になるように、専任教員の新規採用時に計画性をもって採用していきたい。

◆健康福祉学部

[現状の説明]

文学部社会福祉学科と健康福祉学部健康福祉学科(以下、一括して述べる場合は「本学科」と示す。)は共に、社会福祉士(国家試験受験資格)、精神保健福祉士(国家試験受験資格)、保育士、介護福祉士等の資格を活かして、福祉の現場で働く人材を育成することを目標としている。入学定員は文学部社会福祉学科が120名、健康福祉学部健康福祉学科は160名である。

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

学生は、2008年度4年次生が文学部社会福祉学科、1～3年次生が健康福祉学部健康福祉学科に在籍しているので、収容定員は600名（120 + 160 × 3）である。必要教員数14名に対して現在の専任教員数は17名である。

資格取得に関して、文学部社会福祉学科は保育士養成施設、健康福祉学部健康福祉学科は保育士養成施設と介護福祉士養成施設の指定を受けている。入学定員は保育士養成施設が50名、介護福祉士養成施設が40名である。これらの定員に対して、必要な専任教員数は保育士養成施設としては6名、介護福祉士養成施設としては5名である。これらの養成施設の専任教員は兼ねることができない。そのためこれらの二つの養成施設だけで11名の専任教員が必要となる。

社会福祉士国家試験受験資格と精神保健福祉士国家試験受験資格に関しては、現行の制度の下では、4年制大学の場合には必要な専任教員の人数の指定はない（本学科は、社会福祉士養成施設としての指定を受けていない）。そのため、社会福祉士国家試験受験資格に関しては全入学生が取得できるようにカリキュラムを組み、かつそれを奨励しており、精神保健福祉士国家試験受験資格に関しては希望するすべての学生が取得できるように実習科目等を展開しているが、複数の専任教員がそれぞれの専門性を活かして、必要な授業科目を調整しながら教授しているのが現状である。

『大学基礎データ表3』に示されている文学部社会福祉学科における開設授業科目の専任・兼任比率には、次の二つの大きな特徴がある。第1は、必修科目16科目と選択必修科目5科目のすべてについて、専任教員比率が100%という点である。第2は、全開設授業科目22科目中1科目だけが兼任教員が担当する科目となっている点である。なお、この1科目は資格に係る科目である。

健康福祉学部健康福祉学科における開設授業科目の専任比率には、次の二つの大きな特徴がある。第1は、必修科目24科目のすべてについて、専任教員比率が100%という点である。第2は、全開設授業科目112科目中19科目は兼任教員が担当する科目となっている点である。なお、この19科目は、選択科目ではあるものの、すべて資格・養成講座に係る必修科目である。このように本学科では必修科目・選択必修科目のほとんどを専任教員が担当している。

本学科における教員の平均年齢は、53.8歳である。その内訳は、31～40歳4名（23.5%）、41～50歳5名（29.4%）、51～60歳4名（23.5%）、61～70歳4名（23.5%）となっている。

教員間における連絡調整の状況について、同一科目を複数の教員が担当している科目があるが、これらの科目については、担当教員が適宜集まり、連絡調整を図りながら授業を実施している。それに加えて、教授会を月1回、学科会議を概ね月2回、コース会議を随時開催しており、教員間で連絡調整を行う機会は豊富にある。ただし現在は二つのキャンパスを行き来しながら授業をしているので、これらの会議のすべてには、出席できない教員も存在する。

教員組織における社会人の受け入れについて、専任教員のほとんどは、大学以外での社会人としての経験、特に福祉・教育関係の経験が豊富であり、社会人を経験しなかった者はほとんどいない。更に、福祉現場で働いている職員に、業務や事例紹介の形での講義を依頼している。

教員組織における外国人の受け入れは、現在のところない。

教員組織における女性教員の占める割合は、男性が6名、女性が11名であり、64.7%となっている（p.269表8-2参照）。

〔点検・評価—長所と問題点〕

本学科は、社会福祉士（国家試験受験資格）、精神保健福祉士（国家試験受験資格）、保育士、介護福祉士等の資格を活かして、福祉の現場で働く人材を育成することを目標としている。そ

のため専任教員の数に関しては、文部科学省の基準だけでなく、養成施設としての基準を満たす必要があり、かつ養成施設としての教員の資格についても満たす必要がある（2007年11月の社会福祉士及び介護福祉士法の改正により、2009年より養成カリキュラムが変わる。これに伴い、教員資格についても新しくなる）。

現行の教員組織には次の特徴がある。①専任教員数は適正である。②専任教員は、取得資格に関係する養成施設の基準からみても適当である。③ほとんどの主要教科目を専任教員が担当しており、兼任教員や兼任教員が少ない。④専任教員には専門職としての経験者が豊富で、現場で必要な福祉実践能力を持つ者が多い。⑤教員間の連絡調整の機会があり、実際にそれを行いながら授業をしている。⑥年齢構成は妥当であると言える。男女比は女性教員の方が高いが、保育や介護等の業界に女性が多いことを考えると妥当である。

これに対して問題点は、①多くの資格が設けられているために、教員の質的向上が図りにくい状況にあること、②専任教員は教壇に立つ時間が長ければ長いほど、社会福祉の現場から遠ざかるため、生きた事例に接し、それを紹介する機会も減少すること（実際に1名の教員が受け持っている授業時間数は、個人差はあるものの、規定のコマ数である週6コマを超えている）。

[今後の改善・改革に向けた方策]

1. 学科再編により、「保育士」の養成を2009年度から廃止し、「社会福祉士」、「介護福祉士」、「精神保健福祉士」の国家資格3本柱を充実し、現在設置されている民間資格は、その必要性を検討して整理することとなった。これに伴い、教員の人数や資格についての検討が必要となっている。学科再編は、同一法人の短期大学を含めた再編のため、調整が進んでいる。この背景を考えた上で、教員の質的向上を図るために、担当科目や授業時間数を併せて検討する。
2. 現在社会福祉の現場にいる職員に、生きた事例の紹介を依頼する。今後は実践に繋がる演習科目にも兼任教員の導入を検討する。

◆家政学部

[現状の説明]

家政学部は家政学科と管理栄養士養成課程とからなる。それぞれの具体的な状況は後に述べることとし、以下では学部全体の傾向について説明する。

家政学科・管理栄養士養成課程共に、その理念・目的に基づく教育課程の性格や目的を明確化するために、それぞれコース制や分野別クラス制をとっている。講師以上（助教はいない）の専任教員数は家政学科12名、管理栄養士養成課程21名、合わせて33名、学部における教員1名当たりの学生数は29.1名である。両学科とも実験・実習・演習科目が多く、その点を考慮して配置を行っており、管理栄養士養成課程は、栄養士法に従って科目を設定し、40名のクラス単位で授業を行っている。

両学科とも中学校及び高等学校の家庭科教員免許状の取得が可能であり、教職関連科目の内、教科に関する科目については、衣・住の教科指導法関係は家政学科の教員が、食関係は管理栄養士養成課程の教員がそれぞれ担当をしている。

家政学部の教員の年齢構成は『大学基礎データ表21』のとおりで、31～40歳2名（6.1%）、41～50歳9名（27.3%）、51～60歳14名（42.4%）、61～70歳8名（24.2%）である。

両学科の教員間の連絡調整は、月1回の学部教授会、両学科主任の打ち合わせ、学部内委員

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

会において行うと共に、各々の学科で月2回程度の学科会議を開いており、その記録は学部長を通して両学科に配信している。

女性教員の占める割合は、専任教員33名中19名(57.6%)で、助手を加えると65.9%となる(p.269表8-2参照)。

[点検・評価—長所と問題点]

第1章に述べた大学、学部の理念、目的、使命、教育目標及び管理栄養士養成課程にあっては栄養士法に基づいてカリキュラムを作成し、それに従って教員を配置している。

教員数は大学設置基準を満たしているが、専任教員の年齢構成は50歳代がやや多い。

多様な研究・教育領域を持つ家政学部は、教員配置の基本を学科に置く現在の方式は適切であると考えられる。学生への指導が行き届き、安全な実験・実習を維持するため、授業クラスを小人数にしていることや、各学科の項で述べるように、授業以外の用務も年々増加し、個々の教員への負担が増加する傾向にある。

[今後の改善・改革に向けた方策]

管理栄養士養成課程の運営は栄養士法に基づき、厚生労働省の指導によって進めなければならないため、家政学科と合わせて学部として改善を図ることには無理がある。従って、学科毎に今後の改善・改革に向けた方策を述べることとする。

家政学科

[現状の説明]

家政学科では、衣・食・住の内、特に衣・住を中心とする学問領域を生活者の視点から多面的かつ専門的に学び、ライフサイクルを見据えた家庭生活のマネジメント能力を育てると共に、知識とそれをベースにした実践力を兼ね備えた広く社会に貢献できる人材を育成している。講師以上(助教はいない)の専任教員12名、準研究助手3名である。

専任教員の所属コースと専門分野は次のとおりである。

表8-1 専任教員の所属コースと専門分野

被服科学コース 3名	服飾造形コース 4名	生活空間コース 3名	全体に係る 2名
染色加工学、繊維化学	被服学(被服構成学)	住居学(居住福祉学)	物性基礎論、統計物理学
繊維材料学	被服学(被服構成学)	住居学(住環境計画学)	人間工学・色彩
環境生理学、運動生理学	被服生理学、服装心理学	—	家庭科教育学
—	被服構成学、被服材料学	—	—

学科の教育目標に従い、上記のように被服科学コース、服飾造形コース、生活空間コースの3コースを設け、教員は専門分野によって各コースに2名ずつ配置し、あとの3名はコースに配置せず、全体に係っている。家政学という幅広い分野を担当するため、教員の専門分野は多岐にわたるが、食物学系は管理栄養士養成課程に、社会学系の専門科目に関しては兼任教員に依存している。

科目担当は、各教員の専門性が活かせるよう配置しているが、実験、実習、演習科目が多く、コマ数のバランスを考慮しながら配置している。

教員間の連絡調整は、月2回程度開催する学科会議と日常の連絡はeメールを活用している。

月曜日と木曜日は学科所属教員が全員出勤しており、必要に応じて打合せや会議を開き連絡調整を行っている。

教員組織に、外国人は受け入れていない。

教員組織における女性教員の占める割合は12名中8名(66.7%)と高く、助手を含むと73.3%となる(p.269表8-2参照)。

[点検・評価一長所と問題点]

第1章に述べた大学、学部の理念、目的、使命、教育目標、及び第3章に述べた学科の教育目標に基づいてカリキュラムを作成し、それに従って教員を配置している。

開学当時から被服系を中心とした伝統をもつ学科であるため、被服系の開講科目数が多い。それに伴って繊維学、被服学系の教員が多く、住居学系の教員数をかなり上回っている。年度によって、学生の希望する分野に変動があるが、インテリアを含む住居学系の希望者が40%を超え、卒業研究のゼミ配属では登録しているコースのゼミに所属できない場合も生じている。

また、教員の専門分野の偏りが問題である。年齢構成は50歳代が多く6割近くが51歳以上である。

教員間の連絡調整は頻繁に行われており問題は見られない。

女性教員の占める割合は学内で最も高い。

[今後の改善・改革に向けた方策]

住居系を希望する学生が40%を超えており、該当する2名の教員の負担増、学生の満足度の低下が懸念され、教員の補充を考えている。同時に2010年実施をめぐり、社会の現状をふまえ、学科の教育目標、コース制、開設科目を見直すため、学科内の5名のメンバーによる検討委員会を立ち上げ(2008年6月19日学科会議)作業を進めている。

管理栄養士養成課程

[現状の説明]

管理栄養士養成課程では、「食と健康」のプロフェッショナルを送り出すことにより、国民の健康維持増進及び疾病の予防、治療に貢献するという教育目標を掲げている。このため、3年次生からは、学生のイメージするキャリア像のニーズに合わせて、(A)臨床栄養分野(保健所や病院等で活躍できる管理栄養士を目指す)、(B)フードサービス分野(給食、福祉施設等で活躍できる管理栄養士を目指す)、(C)栄養教育分野(家庭科、食育等の教育の分野で活躍できる管理栄養士を目指す)(D)食品栄養分野(食品会社等の企業で活躍できる管理栄養士を目指す)の4分野でクラス編成し教育を進めている。なお、各クラスは栄養士法の定めに準じて40名で講義を実施している。

しかしながら、管理栄養士養成課程の専門科目については、栄養士法に定められた授業科目として認定された科目がほとんどであり、クラスによって受講する科目内容には差はない。

栄養士法に定められた専門科目は、専門基礎分野(社会環境(人間や生活)と健康、人体の構造と機能及び疾病の成り立ち、食べ物と健康)と専門分野(基礎栄養学、応用栄養学、栄養教育論、臨床栄養学、公衆栄養学、給食経営管理論、総合演習、臨地実習、他選択科目群)から構成され、多岐にわたっている。これらを担当する専任教員数は21名である。

学科専門科目として前期に73科目を開講している。専任教員が担当しているのは、前期必修73科目中57科目(専・兼比率78.1%)、前期全開講授業92科目中67科目(専・兼比率

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

72.8%)である。

本課程の講師以上(助教はいない)の年齢構成は31～40歳1名(4.8%)、41～50歳5名(23.8%)、51～60歳9名(42.8%)、61～70歳6名(28.6%)であり、51歳以上が全教員の過半数を占めており、年齢構成はほぼ適正である。

本課程では、基本的に夏休み中を除き、月に1～2回程度の学科会議を開き、教員間の連絡調整を密に行っている。また、学科会議の開催が困難な場合にはeメールを利用して意見の集約を図ったり、教員間の連絡を行ったりしている。更に、カリキュラム等について検討する小委員会を設け、特に教育課程の再編成等の問題を解決するために活動している。

同一科目を複数の教員が担当する場合には、教員間で密な連絡を行って、学生が不利益を被らない講義・実験・実習内容となるようにしている。また、年1回、全教員の授業内容を調査し、特に同一分野の科目を担当する教員間の授業内容の重複や漏れ等について調整している。

社会人の受け入れ状況は、2008年度において専任教員21名中3名であるが、全員病院という専門性の高い職場からの受け入れである。外国人研究者については、1年間に10名程度の外国人研究者を短期間、主にインドネシアから受け入れている。専任教員21名中、女性教員11名(52.4%)、助手を含む全教員29名中女性教員18名(62.1%)である(p.269表8-2参照)。

[点検・評価—長所と問題点]

広範な専門分野を包含する専任教員組織であり、広い視野からの教授・指導を行える長所がある。しかし、管理栄養士国家試験合格率の上昇に伴い、それをバックアップする専任教員の負担が大きくなり、教育課程が充実する反面、研究組織としての教員組織に影響が出てきている。授業科目は専門基礎分野と専門分野から構成され、各分野を網羅できるように、計21名の専任教員で組織している。ただ、重要な科目である食品学分野(「食品学総論」、「食品学実験」)は、2008年度は兼任教員で対応している。教員は管理栄養士国家試験対策問題の作成、臨地実習先訪問等の仕事に忙殺されており、教員数は十分とは言えない。各学年1クラス40名定員(厚生労働省指導)の4クラスを運営するためには、法定数以上の教員及び助手数であることが望ましい。教育目標の改正から教科内容がかなり医系にシフトしてきたため、現在医師5名がいることは、適正な教員組織として評価できる。

[今後の改善・改革に向けた方策]

課程の理念、目標に沿った適切な教員組織の構築は重要問題である。本課程にはカリキュラム上、厚生労働省の指定があるため、学生数に対する教員数がおのずと決まってくる。その中で管理栄養士国家試験対策のための対策講座、模擬試験作問等を行い、その上臨地実習等の実習見回り等、職務は多岐にわたる。

教育効果のあるカリキュラムを実施するために、専任教員の望ましい担当時間数を設定するのが理想であるが、専任教員で担当できない部分は今後も兼任教員或いは兼任教員に頼らざるをえない。

食品学分野については、2008年度中に採用人事を行い、次年度からは専任教員を採用する予定である。また、臨床栄養学臨地実習に関しては、専任教員1名を2008年9月から採用した。更に、兼任教員の担当する科目は、一部、次年度からは専任教員を採用する計画である。

全員が出席可能な学科会議の開催は実際上困難であるが、出席できなかった教員には学科会議での資料や議事録を配付しているので、学科会議で討議・決定された内容については全教員が周知している。しかし、出席できなかった教員の意見を学科の運営に反映できるようにする

ことも重要であり、eメール等を活用して前もって欠席者の意見を聴取する等の方策や、学科会議の開催頻度を増やす等の方策をとることにする。

表 8-2 学部における女性教員比率

学部 (学科)	専任教員				助手				全教員			
	男性	女性	合計	女性比率	男性	女性	合計	女性比率	男性	女性	合計	総女性比率
日本語日本文学科	4	5	9	55.6%	0	0	0	0.0%	4	5	9	55.6%
英語英米文学科	7	7	14	50.0%	0	0	0	0.0%	7	7	14	50.0%
神戸国際教養学科	3	5	8	62.5%	0	0	0	0.0%	3	5	8	62.5%
史学	7	2	9	22.2%	0	0	0	0.0%	7	2	9	22.2%
教育学	24	10	34	29.4%	0	4	4	100.0%	24	14	38	36.8%
文学部計	45	29	74	39.2%	0	4	4	100.0%	45	33	78	42.3%
健康福祉学部	6	11	17	64.7%	1	2	3	66.7%	7	13	20	65.0%
家政学	4	8	12	66.7%	0	3	3	100.0%	4	11	15	73.3%
管理栄養士養成課程	10	11	21	52.4%	1	7	8	87.5%	11	18	29	62.1%
家政学部計	14	19	33	57.6%	1	10	11	90.9%	15	29	44	65.9%
合計	65	59	124	47.6%	2	16	18	88.9%	67	75	142	52.8%

注) 2008年5月1日現在

必須・大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

[現状の説明]

本学では『学校法人吉学園神戸女子大学就業規則』第5章において服務規律を定め、第24条（遵守事項）及び、第25条（特定承認事項）に大学設置基準第12条に係る事項を定めて対応している。なお、本学においては、学外で他の事業を営んだり、もしくは他の業務を兼職する場合、学長に届け出て承認を受けなければならないことになっている。その届け出によると、全専任教員125名の内、他大学等に兼任教員として出講しているのは2008年5月現在35名で、全体の28.0%である。また、出講している場合でも、週1日或いは集中講義となっており、各教員に認められている週1日の「研修日」の範囲内となっている。

また、健康福祉学部においては、その特性上、社会貢献の一貫として、福祉関係の施設や団体の仕事の一端を担っている教員もいる（理事等の役職が中心）。これは福祉の現場で働く人材を育成する上で、ある程度は必要なことである。

[点検・評価—長所と問題点]

他大学からの専門分野の要請に応えつつも、本務に差し支えない範囲での兼業になっている。しかし、各教員の本務校での教育研究への専念の度合を評価し、フィードバックするようなシステムは作られていない。

[今後の改善・改革に向けた方策]

現状では各教員の節度ある行動を前提とし、基本的にも上記規定が遵守され運用されている。

B. 教育研究支援職員

必須・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

必須・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

選択・ティーチング・アシスタント（T A）の制度化の状況とその活用の適切性

◆文学部

日本語日本文学科

[現状の説明]

学科運営や教育補助を担当する助手職は不在である。本学科で企画した古典芸能の演者を招聘する古典芸能講読特別講義では、三宮教育センターに配置された古典芸能研究センターの職員が補助している。

[点検・評価—長所と問題点]

学外から、第一線で活躍する過密スケジュールの演者を招聘するために、演者との連絡、講義の準備、終了後のケアまで、専任教員が担当する。また、当日の会場設営等は、担当教員のゼミ生の助力を得て成り立っている。授業の年度計画を前もって立案することによって、T Aの制度を活用できるようにする必要がある。

[今後の改善・改革に向けた方策]

限られた学園の資源の中で、学科運営や教育補助を担当する助手職の配置が可能か検証する必要がある。

英語英米文学科

[現状の説明]

英語英米文学科では、現在人材派遣会社社員（1名）が、主にLL情報システム室での業務、及び英語英米文学科主催の英語劇や、オープンキャンパス等授業以外の英語英米文学科行事の準備に精力的に係っている。また、この職員は英語に精通しており、語学学修に不可欠なテープ、ビデオ、語学機材の運用を効率的に行っており、学生に対する指導や対応も適切である。更に英語英米文学科教員との連携、協力関係は良好である。

[点検・評価—長所と問題点]

外国語教育を効果的に行うためには、英語に精通し、機器の準備、英語関連教材の管理及びT A的な形で授業の補助等の業務を効果的に行うことができる要員は不可欠である。現在、派遣の形で採用された補助要員（1名）が、英語英米文学科の以上のような業務に精力的に係っていることから、人的補助体制は適切である。

[今後の改善・改革に向けた方策]

既に派遣の形で業務に係っている補助要員の継続が必要である。

神戸国際教養学科

[現状の説明]

学科専門科目、特に語学関連科目において、現在、助手・T A等の人的補助はないが、学科

の共同利用室に臨時的任用職員（アルバイト1名）を週1日所定の時間に雇用している。この職員とは、学科教員が打ち合わせを行い、また職員から学科会議等への問題提示を受けながら、協力体制を築いている。

[点検・評価—長所と問題点]

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係は、現在十分な話し合いによって信頼関係を築いているので適切である。しかし、神戸国際教養学科の多様な授業形態に対応するための現在の教育研究支援体制の在り方を検討する必要がある。

[今後の改善・改革に向けた方策]

現在の臨時的任用職員の勤務時間を延長することについて条件整備を進めたい。

史学科

[現状の説明]

博物館実習や考古学実習等の実習系科目については、器材の事前準備や個別の机間指導のために多大の労力を必要とし、担当教員だけでは十分な指導が行えないのが実情である。このため、T A（1名）が配置されている（『大学基礎データ表 19-2』参照）。

[点検・評価—長所と問題点]

T Aは本学の大学院生の中から選んでいるため、連絡調整はうまくいっており、十分有効に機能していると評価する（『神戸女子大学ティーチング・アシスタント（T A）規程』参照）。

[今後の改善・改革に向けた方策]

T Aの採用は、毎年人事委員会に申請して認められなければならないため、流動的である点は問題である。このため、恒常的な位置付けとなるよう求めていきたい。

教育学科

[現状の説明]

実験・実習等の補助16名（学生アルバイト14名、臨時的任用職員2名）、外国語教育（臨時的任用職員1名）、情報処理（学生アルバイト2名）、合計19名であり、教員と教育研究支援職員との関係は次のとおりである。

1. 音楽関係

音楽に関しては、グレード試験の際の書類作成のために、臨時的任用職員として1名が、試験のある月は合計24時間、年4回勤務している。以前は教員が1名で担当していたのが、労力の大幅な軽減になり、グレード試験がスムーズに行えるようになっている。

2. 情報関係

情報関係の授業は、二つの実習室を使って週24コマ行っている。受講生は30～65名（1クラス平均50名）である。この24コマに対して、教育研究支援職員（研究助手、臨時的任用職員、学部生・大学院生のアルバイト）は、全部の授業に配置できていない。教員1名のみで授業をしている場合も有り、授業の円滑な進行に支障をきたす可能性がある。情報関係は研究助手が1名しかおらず、2教室で同時限に授業が行われることもある。しかし、アルバイトの大学院生の募集は、大学院の掲示板に募集の紙を貼り出すか、大学院生の紹介等で

行っているが、もともと大学院生が少ない上に、大学院生も授業を受けるので、多くのコマを担当することができない。アルバイトの大学院生を多数確保することが難しく、授業を教員1名で行わざるをえない場合がある。

また授業中に、サーバーとの接続のトラブルや、使用中のフリーズ、プリンターの不具合、用紙切れ等の問題が頻出するため、授業の進行に支障をきたすことも多い。実習室のネットワークは、管理する教員でなければ解決できないことが多く、この教員が不在の時には手の施しようのない場合もある。学生が自習している際にトラブルが生じた時は、情報担当の教員を頼ることが多く、対応できない場合には、学生に不満を抱かせてしまうこととなる。

3. 立体造形

立体造形の実習には準備と後片づけが欠かせない。また、電動器具を使用する場合は、安全面での補助者を必要とする。1コマの授業であるが、アルバイト学生の協力が欠かせない。

4. 算数・数学クリニック

「算数・数学クリニック」には、水曜日（月3回）約10名、土曜日（月1回）は約20名の来訪者がある。来訪者は1時間に2名を指導している。小学生は1時間、中学生は2時間の学習を支援している。毎回2名の学生アルバイトが補助をする。学生アルバイトの勤務は、水曜日が、15時から18時まで、土曜日は9時から18時までとなっている。水曜日・土曜日とも、クリニックが終了するのは20時頃であるが、アルバイトの勤務が終了すれば、あとは教員が1名で対応している。

学習支援は、おおよそ次のような手順を経る。〈教員が来訪者を指導→補助者（学生）がそれを観察→教員と学生が教材を決める→学生の観察下で来訪者が教材に取り組む→その間学生が前回の課題を評価→教員が途中の指導経過を観察→教員が次回の課題を作成→教員が当日の成果を確認→次回の日程を決める〉。従って、「算数・数学クリニック」の実施は、学生アルバイトの補助がなければ実施不可能である。

5. 理科関係

「理科概説」（3年次前期）、「理科教育法」（3年次後期）の授業は、物理、化学、生物、地学からなり、科目の性質によって、実験・演習を中心に約200名の学生を8クラスに分け、同一授業を8回行っている。水曜日の2、3限は生物と地学を、金曜日2、3限は化学と物理をそれぞれ別の教室で行うため、水曜日の生物は金曜日の化学と、水曜日の地学は金曜日の物理と実験器具を入れ替えなければならない。物理と地学は準研究助手が補助を担当し、生物と化学は臨時的任用職員が担当している。臨時的任用職員は週4日（授業日の水曜日・金曜日は終日、火曜日・木曜日は半日）の勤務であるが、以前に理科実験補助の経験があり、実験の準備、授業、後片づけとも支障なく、良好に授業が進行している。

[点検・評価—長所と問題点]

学生アルバイト、TA、臨時的任用職員を必要とする科目への配置が課題である。現状における教員と教育研究支援職員との協力関係は概ね良好で、連携は取れている。

[今後の改善・改革に向けた方策]

現在は科目担当者が個別に人的支援について申請し、人事委員会の判断に委ねているが、今後は学科として必要性の有無を検討し、適正化を図る。

特に情報関係の授業においては、大学院生や臨時的任用職員で補うのは困難であることから、学部上級生をアルバイトとして任用できるように年度末に計画書を提出し、次年度の予算を確

保する。また、授業や自習時のトラブルに対応する窓口を「学園情報センター」内に開設し、学生から連絡があった場合に、すぐに対処できる体制を整える必要がある。

◆健康福祉学部

[現状の説明]

2006年度には、学外実習を補助する人材として、文学部社会福祉学科と健康福祉学部健康福祉学科で、合わせて準研究助手1名、助手2名が配属されている。

準研究助手は、修士（教育学）の学位を有し、本学での勤務経験も豊富で、社会福祉現場実習に関しては、これまでも事務処理業務を担当してきた。助手2名は、学位こそ学士であるが、児童福祉施設の勤務経験があり、社会福祉士国家試験にも合格している。このように実習指導の補助には適切な人材を得ている。

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力体制について、連携のとり方は、主に次の二つとなっている。①教員が出勤日には、必ず準研究助手や助手がいる合同研究室や実習事務室を訪問し、互いに状況を報告して、必要に応じて教員が指示をする。②出勤日以外で、緊急の時には、電話やeメールで連絡を取り、後日確認する。

介護実習と精神保健福祉実習に関しては実習担当教員が主な窓口となっており、準研究助手と助手がその指示の下で業務を遂行している。

TAについては、本学部・学科では、この制度は活用していない。必要時には臨時的任用職員を雇用して、授業の補助を依頼している。

[点検・評価—長所と問題点]

健康福祉学部健康福祉学科の入学定員は160名であり、実習者50名につき1名の実習担当助手を配置することになるが、入学定員を満たしていない状態が続いており、3名の配置は現状では適切とみなされる。

現在は須磨キャンパスにある文学部社会福祉学科と、ポートアイランドキャンパスにある健康福祉学部健康福祉学科と、二つの異なる学科に学生は在籍している。そのため人員配置としては、増員を期待したいところである。しかし、目下移行期にあるので、実習授業の配分学年を考慮しながら、連絡を取り合うことで凌いでいるのが現状である。

[今後の改善・改革に向けた方策]

入学定員を満たした上で、更に所定の教育研究支援職員数を確保し、定員に見合った支援体制を構築したい。

また現行では、教育事務、特に実習関係事務のための支援の範囲であり、実験・実習支援の機能を持った研究支援職員ではない。学科としての教育・研究を支援できる体制に補強したい。

◆家政学部

家政学科

[現状の説明]

実験・実習を伴う授業においては、準研究助手・助手または臨時的任用職員が、少なくとも1名配置されている。支援職員を必要とする授業は半期当たり2～3科目である。教育研究支

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

 大学評価
 (認証評価)
 結果

援職員は、数年の経験を積んでいるため、担当する実験・実習科目は毎年ほぼ決まっており、また内容をよく把握していることもあって、教員と教育研究支援職員はスムーズな連携・協力を行っている。

[点検・評価—長所と問題点]

以上のように、実験・実習を伴う授業において、必要かつ十分な教育支援職員（TAを含む）が配置されている。TAの学生は、週2コマを超えない範囲なので、本来の学修に負担を感じていない。また、過去の授業の復習或いは教育実践、学修モチベーションの向上等といった教育上の効果もある。

[今後の改善・改革に向けた方策]

特に、今後の改善・改革が必要な課題は今のところない。

管理栄養士養成課程

[現状の説明]

管理栄養士養成課程の実験・実習科目はすべて栄養士養成課程指定科目であり必修である。実験科目は8科目（8×4クラス×2コマ＝64コマ）であり、実習科目は9科目（9×4クラス×2コマ＝72コマ）である。これらの実験・実習教育を実施するための補助は、準研究助手3名、助手5名、臨時的任用職員2名がこれにあたる。1名当たり年間週13～14コマの補助を行っている計算になるが、このコマ数には実験準備と後片付けの時間は含まれない。この他TAが補助にあたる科目もあるが、少ない。

1クラス40名の学生について教員1名、実験補助者1名の体制で、実験・実習を実施している。教員は、学科専任教員または兼任教員が担当している。実験補助者は準研究助手・助手、臨時的任用職員が配置されていて、教員の指示に従って授業内容が円滑に展開できるよう、また安全に授業が遂行できるよう目配りをしながら授業を補助している。また、授業開始までに、試薬の調整、器具の準備、調理材料の準備、授業後には後片付け等の補助を行う。

実験・実習の担当教員は、補助者である準研究助手・助手、臨時的任用職員に、授業内容や実施項目について説明の場を設け、必要な場合は一緒に予備実験を行うなど、授業が速やかに実施できるよう連携を図っている。学外で実施される臨地実習は、実習先の施設職員が学生の指導に当たる。この場合、本課程の実習施設担当教員は実習先の担当者と入念な打ち合わせを行い、反省会などを持つなど十分な連携を取っている。事前指導では、実習先に出向いて担当の管理栄養士と打ち合わせを行い、学生に実習内容についての学修を促し、また連絡事項を伝えている。実習期間中には教員が担当者と指導内容を確認して、学生への指導、激励等を行っている。実習後には教員は担当者と反省会を持ち、実習内容についての報告を受け、必要な場合はやり直しの課題等の指導を行っている。

当学科では、実験・実習の補助を任務とするTAを置いている。TAは食物栄養学専攻の大学院生を対象に募集し、2008年度は前期11名・後期11名のTAを採用した。また、編入学生に対するサポートの一環として、チューター（2008年度8名、うち4年次生7名）を置き、編入学生（3年次）の相談役としている。

[点検・評価—長所と問題点]

授業は1クラス40名で、栄養士法施行規則に従っており、教育レベルの向上、安全性の確

保の点から評価できる。ただし、危険を伴う実験・実習を行う場合には、当該の実験実習に習熟した補助者の配置が必要である。

実験・実習補助者は栄養士・管理栄養士等の資格を持つ実験・実習の経験者であることが教育上、安全上望ましいが、正規雇用の助手だけでは賅えず、臨時的任用職員がこれを補う任に当たっている。準研究助手・助手8名中7名は管理栄養士有資格者であり、補助者としてほぼ適切に配置されているが、新規の臨時的任用職員は、訓練を受けているとは限らない。特に低年次の学生が実験実習にまだ不慣れな時期に、補助者として新規採用者（臨時的任用職員）が割り当てられることがある。

実験・実習担当教員は補助者との連携を図り、協力関係を築いていると評価できる。しかし、実験や実習に不慣れな臨時的任用職員の場合には、時間をかけた説明や予備実験等を含めた基礎訓練が必要となる。また、臨時的任用職員は、毎年或いは半期ごとに異なる実験・実習を担当する場合があったり、クラスごとに実験・実習が行われるため、曜日によって違う補助者が担当したりする場合がある。補助者が変わるたびに教員は補助者に指示を与え、時には予備実験を行わなければならない、効率が悪い。

教員は、一つの臨地実習施設先に2～3回出向いて、担当者と話合っており、十分な協力関係を築いている。また、教員と施設担当者との連携により、十分な教育効果を上げていると評価できる。しかし、教員は授業以外に1名当たり4施設を受け持っており、実習先との連絡のために9～12回程度施設を訪問しなければならない、相当の負担となっていることは問題である。

円滑な授業運営のために、TAは十分にその役割を果たしている。その任務や担当授業は明確になっており、教員との連絡も良く取れている。

近年は財政的な問題からTAが削減された。2006年度前期18名、後期17名に対して、2007年度前期13名、後期12名、2008年度は前期11名、後期11名と減ったことから、実験実習によっては、学生が授業の内容を理解できないケースも出てきており対応策を考えたい。

[今後の改善・改革に向けた方策]

実験・実習の性格上、安全にしかも教育効果を上げる授業とするためには、補助者はできるだけ栄養士・管理栄養士の資格を持つ者を雇用するよう努める。稼働率が高い実験室・実習室では、後片付けと準備の時間帯には集中して実験補助者を2名以上配置して迅速に対応できるようにする必要がある。現在十分に役割を果たしているTAであるが、TA側からの意見をよく聞いて、その任務を更に充実させていく必要がある。

いずれにしても、教育効果を上げ、特に実験・実習は安全にも配慮する必要がある、人的補助体制を今後更に整備するための検討を進める。

C. 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

必須・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

選択・任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

[現状の説明]

2006年9月に、『行吉学園教員任用に関する内規』が施行されて、教員の募集から任用に到るまでの過程が明確になり、教員が周知するところとなった。

各学科・課程が、その構想する目標・方針に基づいて、求める人材を採用するよう要望を人事委員会に行い、審査の上でその結果を常任理事会に提出し、了承を得て公募している（『行

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

吉学園教員任用に関する内規』第2条第1項、第3条参照)。なお、『神戸女子大学人事委員会規程』第4条には、「会議は公開せず、その結果を教授会に報告し、承認を得るものとする」とあるが、これは報告に対する承認の取扱いとなっている。また、同規程には、「必要に応じて他の教員の出席を求めることができる」(第2条第2項)とあり、当該の学科・課程の代表者を出席させて、意見を求めることができる。また、人事委員会は、理事長・学長・副学長・教育研究機構長・3学部長によって構成しており(『同規程』第1条)、大学院文学研究科長・家政学研究科長は参加していないが、必要に応じ出席を要請することができる。

教職員の任免は理事長が行い、教授・准教授・助教・講師・研究助手・準研究助手及び助手の任免は、人事委員会の議を経なければならない(『学校法人行吉学園神戸女子大学就業規則』第4条第1項)。教職員の解雇については、解雇に該当する場合は、「理事長がその職務に必要な適格性を欠くと認定した場合」とある。更に、「教育職員にあっては教授会の意見を聴くものとする」と教授会の意見を徴することとしている(『学校法人行吉学園神戸女子大学就業規則』第31条第3項参照)。

昇任については、『神戸女子大学・神戸女子短期大学教員昇任資格審査基準』に基準を定めている。まず、准教授と助教・第1号講師としての必要経歴年数が示されている。そして、(1)教育業績、(2)研究業績、(3)組織運営貢献度、(4)社会・地域貢献度の四つの評価領域を点数化して、「昇任審査対象者資格必要最低点」に達した場合に、昇任審査対象者としての資格を得ると規定している。この「審査基準」は、人事委員会の内規としての位置付けで運用されていたものを本学園の短期大学と一本化し、基準も細分化し明確化を図ったものである。

教員任用の選考基準は、まず当該の学科・課程が求める人材を示した上で申請し、人事委員会と常任理事会の審議を経ており、内容は明確である。応募者からの選考は、『行吉学園教員任用に関する内規』第3条に手続き・手順を詳細に定めている。

教員採用に関しては、2002年度の専任教員任用から公募制を採用しており、現在すべての専任教員(特任教員は除く)は公募による。募集から選考・任用の承認に到るまでを『行吉学園教員任用に関する内規』第3条に規定している。

なお、教職員を任用するに際して任期を定めることに関しては、職名毎の規程により運用しており、教員の流動化に努めている。

[点検・評価—長所と問題点]

教員の任用は、従来から退職者補充の観点から極めて短期的な視点に基づいて行われてきた。しかしながら1995年に大学基準協会へ加盟するに際して教員の年齢構成を改善すべきとの勧告を受け、長期的な観点からの年齢構成の是正を可能とする公募制の採用や昇任資格審査基準の制定等を経て、2006年度から施行の『行吉学園教員任用に関する内規』の施行によって、公正で開かれた任用が可能となった点で評価できよう。専任教員については、公募制がほぼ定着しており、広く優秀な人材を求める制度となってきた。学外からも信頼を得られる規程ができたと言ってよい。募集から任用に至るまでの手順も、概ね妥当であり、教学側・経営側双方が納得しうる制度であろうと思われる。

[今後の改善・改革に向けた方策]

教員の人事は、採用・昇格を問わず、教学側が中心となるべき問題である。『行吉学園教員任用に関する内規』が施行されて、人事の方法・手順等々が明瞭・厳正となると共に、教員に周知されるに至った。もとより教学側の意向のみですべてが決まるわけではなく、経営面との

兼ね合いが考慮されねばならないのは言うまでもない。

なお、研究科担当の教員人事に関する前向きな対応策として、2009年度より研究科長を人事委員会構成員に加えることとした。

D. 教育研究活動の評価

必須・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]

教員の教育研究活動の評価としては、2006年度までは年1回、2007年度からは年2回の学生による授業アンケートを実施している。また、教員が自らの業績等を常時更新できるシステムが稼働している。

前者については、FD委員会が教育研究部の下部組織として2005年度から設置され、その業務の中心となっている。また、授業評価だけではなく、年2回の「授業公開ウィーク」の実施、半期ごとの教員による授業の自己評価の提出、半期ごとのFDシンポジウム等、かなり多彩な活動を試みている。

後者については、2008年度より新しく学園情報センターのサーバーに教員各々がアクセスして、自身の研究・教育業績すべてを入力するシステムが稼働しており、これをもとに本学としての研究業績集がまとめられ、またホームページでの公開も将来可能となる。

この他、2008年度からは、科学研究費補助金（以下、「科研費」と示す。）を申請した教員に対しては、研究補助金が個人研究費とは別に50,000円が交付されることになり、研究への教員のモチベーションを高める手段となっている。加えて2007年6月から10月まで、「科学研究費補助金申請勉強会」を毎週、教育研究部主催で開催し、科研費申請に不慣れな教員や相談したい教員に応じてきた。

同時に2007年度から行吉賞、行吉学園理事長賞及び大学・短期大学学長賞が創設され、教育研究活動等に顕著な業績をあげた教職員及びグループを表彰する制度ができている。

[点検・評価—長所と問題点]

本学の教育研究についての評価方法とその有効性については、上に述べた各種制度の創設やFD委員会の各種の試行等により、一部の制度を除き所期の目標は十分に達成されていると評価できる。

とはいえ、授業アンケートの内容や各教員へのフィードバックの方式には検討の余地がある。今後は試行錯誤を繰り返しつつ、これら新たな制度が、大学改革に寄与することを期待するが、それには大学構成員すべての協力が必要になる。

[今後の改善・改革に向けた方策]

今後の方策としては、授業アンケートの全面的見直しを検討してきた。従来の業者任せから教員主体でもう少し簡易なアンケートに変えていこうという試みであり、2008年度より現行の方式となった。

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

必須・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]

本学は2006年に学校教育法第92条の改正に伴う新たな教員組織を整備し、教授・准教授・講師・助教及び助手の職制について、『行吉学園講師規程』、『行吉学園助教規程』、『行吉学園研究助手規程』を制定すると共に『行吉学園助手規程』及び『神戸女子大学学則』を改正した。また、職制の変更に合わせて、その任用基準を規定している『神戸女子大学教員資格審査基準』を改正し、2007年度より適用を開始した。

それと同時に専任の全教員を対象に『教育研究業績書』を作成し、それをデータベースとして常時更新すると共に昇任審査の基礎資料として活用している（『教育研究業績書』作成要領参照）。

昇任審査の手順については前述した(pp.275～277)とおりである。具体的な審査に際しては、まず該当する教員から『神戸女子大学・神戸女子短期大学教員昇任資格審査基準』に基づいて「教員昇任資格審査（自己査定申告）書」の提出を求める。そして、それぞれの項目について基準点に達している場合には著書・論文を確認し、人事委員会において自己査定の点数が適切であるかどうか慎重に確認した上で、各学科の教員構成を勘案して審査する。

審査項目は、①教育業績、②研究業績、③組織運営貢献度、④社会・地域貢献度の四つの柱をたて、それぞれについて最低基準を設定している。それらをすべて満たした上で、合計点の最低基準を満たすことによって初めて昇任審査対象者としての資格を有することが認められる。

ついで各学科の教員構成即ち専門分野、年齢構成、設置基準との整合性等を考慮し、人事委員会で協議して原案を作成し、教授会に審査の結果を報告して承認を得る。そして、人事委員会の審査報告を受けて、常任理事会がその職位にふさわしいと判断した時、昇任を決定する。

[点検・評価—長所と問題点]

教員選考基準そのものは、1994年頃から明文化されたものが各学科主任に配付され、それに基づいて学科主任から申請された昇任案を人事委員会の協議によって審査していた。ただ、その基準が全教員に周知されていなかったため、不透明性が指摘されていた。それが2006年の改正に伴って審査基準と手続きが明確に規定され、全教員に周知されたことによって、適切性が保証されるようになったことは評価できる。ただし、以下のような運用上の問題点が生じている。

第1は、業績の点数化に際して基準を明示してはいるものの、4本柱の内研究業績について、著書や論文及び掲載雑誌の位置付けや評価が、それぞれの学問領域によって異なっていることである。その結果、具体的に個々の著書や論文に何点を付けるか、専門分野に差異が生じている。それを人事委員会において具体的に成果物を確認し調整しているが、まだ評価に流動的な要素が残されている。

第2は、自己申告に際しても同様に、各教員によって基準に大きな差異があり、過大な点数で自己申告している場合が多いことである。人事委員会は厳正に審査して再評価を行っているが、まだその結果が個々の教員に十分にはフィードバックされてはいない。より適切な自己申告のために、詳細な審査基準マニュアルを作成する必要がある。

第3は、音楽・美術・体育等の実技系や、資格取得のための実習指導系を担当する教員に対して、他分野学術研究の成果と同じ基準で求めることの適否である。現行の基準では、音楽と美術の分野だけは、演奏活動や創作活動及び受賞等を研究業績に準じて点数化する基準を設けている。体育等においても、類似した基準を作る必要がある。

[今後の改善・改革に向けた方策]

2006年度、2007年度と2回にわたって新しい基準に基づいて資格審査を実施した。そこで行われた具体的な審査の結果を蓄積し、経験則に基づいて、より詳細な審査基準を作成すると共に、上述したような問題点の解消を目指すことが必要である。

また、既に教授に昇任した教員についても5～6年ごとに教育研究業績の確認を行い、資格基準を下回っている場合の対処方法についても検討する必要がある。

E. 大学と併設短期大学（部）との関係

必須・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

選択・併設短期大学（部）との人的交流の状況とその適切性

[現状の説明]

本学と併設の神戸女子短期大学はそれぞれ別個の組織として設立され、個別に人員配置を行ってきた。従って相互の人事異動は稀である。しかし、同一の法人組織に属しているため、過去において各学科の教員構成の適正化を図るために、専門領域や年齢構成を勘案して異動が行われた実績はある。また近年においては、学科再編や退職者補充等に際して、学園内での異動が行われている。その場合にはそれぞれの人事委員会での審議を経て手続が取られている。

また人的交流については、特に教養科目を中心に個々の教員が兼任教員として相互に出向している。2004年10月からは給与の面では兼担という扱いで、外部からの兼任教員とは区別がなされている。

一方で三宮教育センターに設置されている古典芸能研究センターには『神戸女子大学古典芸能研究センター規程』に基づき、センター長以下、専任・兼任・客員の各研究員が若干名ずつ配置されている。大学と短期大学、双方の教員が兼任研究員として配置されており、人的交流が図られている。

[点検・評価—長所と問題点]

神戸女子大学・神戸女子短期大学は同一法人によって設置されており、相互の人的交流を促進するべきであろう。また教育研究機構は元来両大学を横断する形で設置したもので、大学・短期大学共通の教育を対象とする組織を目指したが、今のところ大学だけの組織となっている。そのためもあって教員の人的交流に対しては現在のところ有効に機能していない。

[今後の改善・改革に向けた方策]

教員の人員配置は、まず教育・研究の充実という観点から考えてみるべき問題である。大学・短期大学はそれぞれの教育方針等をふまえて、人事配置の在り方を検討するべきであろう。その上で学園全体の教員をどう有効に配置するかを人的交流も含めて考えたい。人的交流については、当面全学共通教養科目を中心に教育内容を精査して、大学・短期大学の枠を超えた、適切な人材の配置を進めたい。

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

 大学評価
 (認証評価)
 結果

2. 大学院研究科の教員組織

目標

大学院研究科における専任教員の配置や人事に関する規程は整備されており、それに基づく運営も適切に行われているので、現状のまま高度な研究・教育体制を維持していく必要がある。

他方、研究支援職員の配置については、とりわけ文学研究科において不備が目立つため、この点の充実が必要である。また、大学院担当教員の研究・教育活動の評価についても、現状は統一した業績一覧がデータベース化されたにとどまり、それを相互に評価する手立ては未確立であるため、早急に対応が必要である。

A. 教員組織

必須・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、法令上の基準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

必須・大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

◆家政学研究科

[現状の説明]

本学の建学の精神に基づき、神戸女子大学大学院家政学研究科では、専門的な学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の向上伸展に寄与することを目指している。暮らしに重要な衣・食・住に関連する専門家を養成するために、食物栄養学専攻と生活造形学専攻を置き、それぞれの専攻には博士前期課程ならびに後期課程を置いている。

食物栄養学専攻では、博士前期課程及び後期課程に、基礎的な生物化学に関する科目2科目、食品学調理学に関する科目6科目、栄養学に関する科目5科目、計13科目の専門領域の特論と演習を開講している。この食物栄養学専攻に教授14名（うち女性5名）、准教授1名（女性）、計15名の教員を学部兼担で配置し、教育研究を行っている（『大学基礎データ表19-3』参照）。

一方、生活造形学専攻では、博士前期課程において、生活造形学に関する科目4科目、生活環境学に関する科目1科目、それに服飾学に関する科目2科目、行動学、人間工学、家政教育学それぞれ1科目の計10科目の専門領域を網羅している。博士後期課程では、生活造形学に関する科目4科目と服飾学、生活環境学、及び造形美学の7科目を置いている。これらに対して、教授7名（うち女性4名）、准教授2名（女性）の計9名で、指導に当たっている。

[点検・評価—長所と問題点]

家政学研究科のいずれの専攻においても、各特論及び演習は同一教員（教授或いは准教授）が担当し、すべて学部教員と兼担である。これらの教員数は在籍学生数と比較してみると、博士前期課程食物栄養学専攻の収容定員は16名、生活造形学専攻の収容定員は12名で、現在籍学生数は、それぞれ22名と6名であり、博士後期課程食物栄養学専攻の収容定員6名、生活造形学専攻の収容定員は6名のところ、在籍学生数それぞれ3名と3名である。ほぼマン・ツー・マンの教育研究指導が可能な状況であり、適切である。ただ、生活造形学専攻においては、大学院生が一部の専門分野に偏在化する傾向が数年続いている。また女性教員数においても、女子大学として女性の割合が高く、女子大学としての特色を出しており、適切である。特論では専任教員が学問を体系的に教授し、演習では、大学院生が研究を進める上で、必要な方法、技術、考え方を体得するもので、最終的に修士論文、博士論文を作成し、学位取得を目標に研究指導をしている。これら開講科目は生活に係る衣・食・住の重要な分野を網羅し、生活の質を向上

させる指導者を社会に送り出し、社会に貢献する事を目的とした教育指導に妥当で適切なものである。

[今後の改善・改革に向けた方策]

管理栄養士の医療職への傾斜に伴い、食物栄養学専攻においても、医学方面への知識の探求が求められることは必至である。特に代謝に関する分野の教育研究指導要員が不足していることが問題であり、補充する方向で教員の配置を進める必要がある。

また、在籍学生の専門分野の偏りにより、大学院担当でありながら直接に研究指導に携わる必要がない教員も生じるので、副指導教員等の制度を設け、複数の教員が学生を指導するなど、よりきめ細かな教育研究体制の構築を目指して大学院の改革を始めている。

研究指導補助教員についての認識が不足していたため、若干の研究指導補助教員不足が生じていたが、2008年度中に対策を完了した。

◆文学研究科

[現状の説明]

学部・学科・研究科の教員組織は『大学基礎データ表 19-3』のとおりである。

また、文学研究科の授業科目ごとの教員配置は、『大学基礎データ表 20』のとおりである。原則として専任教員が教育課程と研究指導を担当しているが、専攻志望の多様化にも対応するため、英文学専攻で2名、日本史学専攻で1名の兼任教員を充当して、カリキュラムの充実に努めている。

専任教員の年齢構成は、30代から60代までの教員を配置している。この内、研究指導を担当する教員年齢はやや高くなっているが、これは学会においてもそれぞれ重責を担う教授を配置して、学生の受け入れと論文指導に万全を期した結果である。

また専任教員の内、女性教員は7名で、各専攻にバランスよく配置され、外国人教員は2名を数える。本学出身者は、現在のところいない。

なお、大学院教員が全員学部との兼任教員となっているが、大学院博士前期課程、博士後期課程担当時に研究科委員会でそれぞれ厳正な「資格審査」を行っていて、年功序列的な担当方を排除している。学生指導に大学院独自の責任を明確にするためである。

[点検・評価一長所と問題点]

教員1名当たりの学生数は適切であり、文学研究科の目指す少人数教育の理念は実現されている。授業科目の担当においては、教育と研究指導の中心をなす主要な科目は専任教員が担当しており、その責任を果たしている。兼任教員は、学生の多様な志望に対応するよう、専任教員を補完するものとして配置しており、適切であると判断される。

教員の年齢構成は大学院としてはとりたてて問題もなく、継続して、適切な水準の教育・研究の維持がしっかりと構想化されている。

また、大学院における女性教員の比率は、約30%と相対的に高く、女子大学として評価される。

なお、本研究科には、本学出身教員が皆無である点は、本学の大学院教育の成否を問うことでもあり、今後本学出身の後継者養成にも努力を払うべきであろう。

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

[今後の改善・改革に向けた方策]

大学院教員構成は、学部教員構成と適度な緊張感をもって一体化されており、全体として問題はないが、教育学専攻においては、学部のみを担当する教員が多く、大学院も担当する者は一部にとどまる。このため教育学分野の志望学生のかんりの者が、大学院とは別に設置されている「専攻科」に進学している現状がある。専攻科発足以来、大学院と専攻科がそれぞれ役割分担を果たしてきたが、博士前期課程の一層の多様化が求められている現状をふまえ、学生の要望に沿う形での統合も視野に入れて、そのありようを検討すべき時期にある。

研究指導補助教員についての認識が不足していたが、この問題は家政学研究科と同様に対策を行った。

B. 教育研究支援職員

必須・大学院研究科における研究支援職員の充実度

必須・大学院研究科における教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

選択・大学院研究科におけるティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）の制度化の状況とその活用の適切性

◆共通

大学院における研究・教育に関係が深いのは、研究業務に携わる教職員としての研究助手の他に、2002年4月に定められた『神戸女子大学特別研究員（ポストドクター：PD）規程』、『神戸女子大学特別研究補助員（リサーチ・アシスタント：RA）規程』、『神戸女子大学ティーチング・アシスタント（TA）規程』に基づくPD、RA、TAの3者である。

PDは、原則として博士号を取得したものを臨時的職員として採用し、「特定の共同研究に従事させ、大学の研究活動の活性化と研究の進展を図ると共に、人材の育成に資すること」が目的である。PDは研究を職務とする。

RAも目的は同じであるが、対象となるのは博士後期課程に在学している学生であり、研究の補助が職務である。PDもRAも、任期は当該年度を超えないが、通算3年までの更新が可能と規定している。

TAは、学部学生に対する教育効果を高めるため、専任教員の補助業務に従事することを役割とするもので、具体的な職務内容は、①実験・実習科目に関する教育業務の補助、②情報処理科目に関する教育業務の補助、③その他TAを必要とする授業科目に関する教育業務の補助にあたる。資格者は、本学大学院在籍者である。

以下、各研究科における現状を説明し、点検する。

◆家政学研究科

[現状の説明]

家政学研究科では、食物栄養学専攻にPDの身分を有する研究支援職員が1名在籍しており、特定の研究に従事している。その他に、博士の学位を持たない準研究助手が食物栄養学専攻に3名、生活造形学専攻に3名おり、主として学部学生の実験等に係ると同時に、一部は特定の研究に従事している。しかし、これらのPD及び準研究助手・助手は、学部学生の支援ならびに自分の研究で、大学院の研究支援までには手が回らないのが実情である。

また、家政学研究科では、博士前期課程或いは後期課程の大学院生をTAに、また、博士後

期課程の大学院生をRAに採用する制度があるが、主としてTA制度が活用されている。

[点検・評価—長所と問題点]

家政学研究科の研究支援職員の充実度は不十分で、必要な場合は各教員が獲得した外部資金を使って人材を調達せざるをえない状態である。また、TA制度は十分に活用され機能している。しかし、RA制度の活用は、博士後期課程の学生が在学期間延長で在学している関係上、利用されていないのが現状である。

[今後の改善・改革に向けた方策]

準研究助手の制度は、彼女らが研究助手へ昇任するまでの過渡的措置として制度化されているもので、彼女らが2010年を目標に博士の学位を取得すれば、大学院においても、研究支援職員として十分に機能するようになると期待できる。また、博士後期課程の大学院生を増やし、RA制度を活用することによって教育研究を盛んにし、大学院研究科を活性化する方策を検討している。

◆文学研究科

[現状の説明]

文学研究科のための特別の教育研究支援職員がいる訳ではないので、学部における教育研究支援職員の部分（pp.270-273）を参照されたい。

TAの具体的な活用の事例としては、学部外国人留学生の効果的な学修を援助するための役割業務等がある。チューター制度とも抱き合わせる形のこの補助業務は、留学生の一層の勉学意欲を刺激して、好評を得ている。

[点検・評価—長所と問題点]

近年の日本社会では、文学研究科で博士後期課程を修了したとしても、直ちに研究職に就くことは容易ではない。PD、RAの制度が、研究者としての力量、または研究者に近い力量がありながらも、未だ研究職に就けていない学生に対して、研究を支援すると共に、職業的な自立を援助することに繋がるのが期待されている。本学の大学院生の多くは、大学院奨学金を受けており（支給）、本制度を併用することで、いっそう就学が容易になり、研究意欲は増すはずである。

しかしながら、文学研究科では、PDもRAも、2007年度、2008年度とも採用されていない。TAは、2007年度の前期と後期合計で7名、2008年度は前期に1名が採用されている。採用数が少なく、この制度が十分に活用されているとは言えない。

[今後の改善・改革に向けた方策]

文学研究科としては、これらの制度を積極的に活用することで、学生の就学を援助し、研究意欲を喚起することが必要であろう。ここ数年、文学研究科には、PDやRAの採用はなく、TAは毎年採用されているとはいえ、少数である。制度自体はできているのだから、大学院学生はもちろん、一般の若い研究者を含めて、多くの研究者・学生を採用することが、文学研究科の活性化に繋がるはずである。1年に3回開催される学生向けの大学院説明会や、大学院生へのオリエンテーション等で、積極的に紹介していく方向で改善を進めている。

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

 大学評価
 (認証評価)
 結果

C. 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

必須・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

◆家政学研究科

[現状の説明]

家政学研究科の教員は、学部を担当する准教授以上の専任教員の中から、家政学研究科委員会において『神戸女子大学大学院家政学研究科担当教員候補者の資格審査に関する内規』に則り、大学院担当の適否を判定して選任し、人事委員会に提案され任用される。

[点検・評価—長所と問題点]

大学院担当教員の選任は、研究科委員会の厳正な審査の結果により任用されるので、その方法と運用は適切である。ただし、大学院担当の選任方法についての内規はあるものの、募集・任免・昇格に関する基準が明確にされていないことは問題である。

[今後の改善・改革に向けた方策]

大学院担当の基準を明確化する作業を2008年度中に完結する予定である。

◆文学研究科

[現状の説明]

本学では、大学院担当教員のすべてが学部教育をも担っており、大学院独自の募集や任免・昇格に係る人事は行っていない。しかし、大学院担当については、博士前期課程、後期課程のそれぞれについて、厳正な資格審査を経て担当が認められている。

資格審査は、まず当該専攻会議で担当候補者を決定し、文学研究科委員会に対して審査を請求する。研究科委員会は、3名の審査委員（当該専攻委員1名、他専攻委員2名）で構成される資格審査委員会を設置し、委員会は、候補者の学歴、職歴、研究業績、学会における活動状況等に基づいて担当予定科目の適否を全員一致で決定する。なお、この審査は、兼任教員についても適用される（『神戸女子大学大学院文学研究科資格審査委員会内規』参照）。

審査は公正を旨とし、ガイドライン（申し合わせ）を設定して行っている。以下の要件を満たす場合には、資格審査委員会での審査が省略できている。

①博士後期課程

- a. 教員候補者が、既に文部科学省大学院設置審議会の審査により、博士後期課程の担当者として、研究指導教員の認定を受けている場合。
- b. 教員候補者が、既に博士の学位を取得しており、研究科博士後期課程の研究指導を行った経歴を有する場合。

②博士前期課程

- a. 教員候補者が、既に文部科学省大学院設置審議会の審査により、博士前期課程の担当者として、研究指導教員の認定を受けている場合。
- b. 教員候補者が、既に博士の学位を取得しており、研究科博士前期課程の授業を行った経歴を有する場合。

[点検・評価一長所と問題点]

大学院担当人事は、文学研究科委員会では最重要案件として扱われており、大学院の質的向上に有効に作用していると評価される。しかし、前述のガイドラインのb項(“すでに博士の学位を取得しており、当該課程の研究指導を行った経歴を有する場合”)が適用されて、「資格審査委員会」の設置が省略されることがある。当該専攻会議で担当候補者を慎重に協議決定しており、これまでのところ、問題は無いものの、学位取得は当たり前のこととなっている現況下では、本学大学院担当の適否が、結局のところ、他大学大学院での担当経験の有無に委ねられることになっている。b項は資格審査委員会にかわる重みを失うことのないように、その適用には一定の慎重さが望まれる。

また、大学院担当候補者選定の責任が専攻会議(大学院)にあるのは当然としても、大学院担当者が学科構成員の一部にとどまる専攻にあっては、学科会議(学部)との間で十分な意見調整が必要であろう。本学の場合、募集・任免・昇格に関する人事は、学部教授会を主体にして、大学院に連動しており、全学人事委員会のメンバーにも、これまでは研究科長は含まれず、学部長の参加にとどまっていた。しかし、より専門性に特化しての人材確保という点から、実態として大学院教育に重点を置いた人事要求がみられるのも事実であり、2009年度4月より研究科長も人事委員会メンバーに加えることとした。

[今後の改善・改革に向けた方策]

教員の募集・任免・昇格及び大学院担当に係る人事については、これからも公正かつ厳正な運用を図っていく。特に前述のガイドラインのb項については、しかるべき付加要件を設ける方向で、大学院問題検討委員会で検討を加えていきたい。また、学部長が研究科委員会メンバーでない場合に、大学院側の状況が人事委員会に反映されにくかったことから、2009年度から研究科長を人事委員会に加えることとなった。

D. 教育・研究活動の評価

必須・大学院研究科における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
 選択・大学院研究科の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

[現状の説明]

教員の教育活動の評価については、第3章「D. 教育・研究指導の改善への組織的な取り組み」pp.152-153の項で詳細に述べた。ここでは研究活動の評価について記述する。

本学大学院では、教員の教育研究活動を『教育研究者総覧』で公開している。2009年度以降、ホームページでの公開を可能とするシステムの開発が完了している。その記述項目は、「現在の研究課題」、「研究内容」、「研究業績」、「研究費獲得状況」、「教育業績」、「地域・社会・企業連携活動、所属学会における活動など」である。このうち、「教育業績」については、各自の教育活動を反映して記述内容にばらつきがあるが、例えば①教育上の能力に関する大学及び文部科学省の評価、②作成した教科書・教材、③教育方法の実践例、④国際交流研究と教育の実践例に及んでいる。

また、科学研究費補助金や外部資金の獲得状況等は、『教育研究部 Newsletter』としてeメール配信されている。第1号が2006年8月10日に発行され、2008年6月5日には第8号が発行されている。

なお、2006年9月に『行吉学園表彰規程』が制定された。その中に、教育研究活動における

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

顕著な業績を顕彰する「行吉賞」、「神戸女子大学学長賞」、「神戸女子短期大学学長賞」がある。

[点検・評価—長所と問題点]

『教育研究者総覧』は、教員の教育研究活動の点検・評価には不可欠であり、外部に対して大学の研究成果を公表する上で重要な意味を持っているだけでなく、学内の教員が相互に各教員の研究を知ること、研究者としての相互理解を高めることにも貢献している。また2008年度より、『研究者総覧』をホームページで公開してきたが、その後Web上で、各教員が自ら加筆・修正を行えるシステムへの切替えに伴い現在ホームページでの公開については準備中となっている。

しかしながら、ホームページ上での公開が可能としても、本質的な問題点として、何をどのように掲載するかを個人に委ね、統一性を欠くことは問題であり、データの更新について組織的な取り組みが必要とされる状況である。

[今後の改善・改革に向けた方策]

2007年6月に、すべての教員には「教育研究業績書」を提出することが求められた。しかしながらこの方式には、不備が多かったため、システムの手直しを行い、新しい様式を確定した上で、2008年5月にはすべての教員に inputs を依頼した。これによって、統一した書式の「教育研究業績書」が閲覧できるシステムが完成した。

上記の『教育研究者総覧』の客観データを、例えば大学の特性を示す共同研究等へいかに結びつけられるか、そうした点までを視野に入れたシステムの確立等が、今後の課題として残されている。

E. 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

必須・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

[現状の説明]

文学研究科が受け入れている研究員は、2007年度に1名、2008年度も1名で、いずれも、日本学術振興会研究員である。また学内では、古典芸能研究センターの兼任研究員として3名の教員が活動している。特別講座やシンポジウムの開催、データベースの作成、展示、紀要の刊行等の主力として、本研究科の日本文学専攻・日本史学専攻の教員が活動し、学外の研究者とも連携しつつ成果をあげている（『神戸女子大学古典芸能研究センター紀要』創刊号参照）。

家政学研究科においては、大学院独自ではなく学部と共同の活動はあるが、2005年度にインドネシア及びタイから3名の大学教員を共同研究者として受け入れている。2006年度には国内の大学教員等2名を客員研究員として、またインドネシアから2名の大学教員を客員教授として受け入れている。更に2007年度においても、インドネシアの大学教員を客員教員として受け入れている。

[点検・評価—長所と問題点]

文学研究科における学外の研究機関等との人的交流はあまり進んでいない。その中で古典芸能研究センターの活動は、文学研究科の特徴を活かした活動として評価することができる。民俗芸能及び沖繩祭祀の写真データベースがホームページ上で公開され、紀要も刊行され始める等、地道な活動の積み重ねをもとにして、外部に発信し、交流する活動が軌道に乗りつつある。

家政学研究科では学部レベルと協調して、海外や国内の機関との人的交流が次第に活発になりつつある。

[今後の改善・改革に向けた方策]

文学研究科では当面、古典芸能研究センターを拠点として、学外との人的交流を拡大していく方向が考えられる。また、英文学専攻を中心に海外の大学との人的交流の推進を検討していく必要がある。

家政学研究科では、更に国内外の多方面の機関との人的交流を目指し活動を進展させる。

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

第13章

第14章

第15章

基礎データ

大学評価
(認証評価)
結果

