

第5章 教員組織

【到達目標】

大学設置基準を満たすだけでなく、本学の理念・目的を達成するために必要とする人的体制を整備する。

そのために、教員の年齢構成上のバランスを適正に保つことに留意しつつ、任免・昇格を適切に行ない、更に教員間の連絡調整を図るための会議体を設けて教育、ならびに研究において円滑な運営を図る。

これらの取り組みにより、大学として高度な教育と研究を担うにふさわしい質の高い教員確保を目指す。

5-1. 学部の教員組織

①教員組織

●学部・学科の理念・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学部の教員組織の適切性

[現状説明]

A. 文学部

文学部は、『大学基礎データ』（表 19-2）に示す通り、文部科学省令大学設置基準で学部の種類に応じて定められている専任教員数以上の専任教員を各学科とも配置している。学科に配置されている科目は、専任教員、兼任教員および兼任教員が担当している。専任教員は、教授、准教授および専任講師から構成されている。教員の任用等については、教授会によって厳格な審議の後、学長から理事長に上申され、理事長により任命される。

文学部英文学科 1～4 年次の在籍学生 533 人に対し、学科に配置する専任教員は 12 人（教授 9 人、准教授 1 人、講師 2 人）であり、専任教員 1 人あたり学生 44.4 人となっている。

文学部心理・応用コミュニケーション学科 1～4 年次の在籍学生 448 人に対し、学科に配置する専任教員は 10 人（教授 7 人、准教授 2 人、講師 1 人）であり、専任教員 1 人あたり学生 44.8 人となっている。

B. 経済学部

経済学部は、『大学基礎データ』（表 19-2）に示す通り、文部科学省令大学設置基準で学部の種類に応じて定められている専任教員数以上の専任教員を各学科とも配置している。学科に配置されている科目は、専任教員、兼任教員および兼任教員が担当している。専任教員は、教授、准教授および専任講師から構成されている。教員の任用等については、教授会によって厳格な審議の後、学長から理事長に上申され、理事長により任命される。

経済学部経済学科 1～4 年次の在籍学生 750 人に対し、学科に配置する専任教員は 15 人（教授 9

人、准教授 3 人、講師 3 人）であり、専任教員 1 人あたり学生 50 人となっている。

経済学部経営情報学科 1～4 年次の在籍学生 496 人に対し、学科に配置する専任教員は 10 人（教授 8 人、准教授 1 人、講師 1 人）であり、専任教員 1 人あたり学生 49.6 人となっている。

経済学部経済法学科 1～4 年次の在籍学生 470 人に対し、学科に配置する専任教員は 11 人（教授 6 人、准教授 2 人、講師 3 人）であり、専任教員 1 人あたり学生 42.7 人となっている。

C. 社会福祉学部

社会福祉学部は、『大学基礎データ』（表 19-2）に示す通り、文部科学省令大学設置基準で学部の種類に応じて定められている専任教員数以上の専任教員を各学科とも配置している。学科に配置されている科目は、専任教員、兼任教員および兼任教員が担当している。専任教員は、教授、准教授および専任講師から構成されている。教員の任用等については、教授会によって厳格な審議の後、学長から理事長に上申され、理事長により任命される。

社会福祉学部福祉計画学科 1～4 年次の在籍学生 406 人に対し、学科に配置する専任教員は 10 人（教授 4 人、准教授 5 人、講師 1 人）であり、専任教員 1 人あたり学生 40.6 人となっている。

社会福祉学部福祉臨床学科 1～4 年次の在籍学生 394 人に対し、学科に配置する専任教員は 10 人（教授 6 人、准教授 4 人）であり、専任教員 1 人あたり学生 39.4 人となっている。

社会福祉学部福祉心理学科 1～4 年次の在籍学生 306 人に対し、学科に配置する専任教員は 9 人（教授 5 人、准教授 3 人、講師 1 人）であり、専任教員 1 人あたり学生 34 人となっている。

[点検・評価]

文学部、経済学部、社会福祉学部の専任教員数は、『大学基礎データ』（表 19-2）に示す通り、文部科学省令大学設置基準で定められている必要専任教員数のうち、学部の種類に応じて定められている専任教員数及び大学全体の収容定員に応じて定められている専任教員数をともに上回った教員数を配置している。かつ、この基準に定める教員数の半数以上は原則として教授でなければならないが、各学部学科および大学全体の全ての分野において、教授数は確保されている。したがって、大学設置基準を十分に満たしており、基準上の問題はない。

教員 1 人あたりの学生数は大学全体でみても 50 人以内に納まっており、また学科別に見ても決して悪い数字ではないと思われる。また、福祉計画学科を除く全ての学科において教授数が専任教員数の半数以上が確保されている。

少人数教育あるいは実践的教育を進めるという学部・学科の理念・目的の達成にあたって、専任教員 1 人あたりの在籍学生数は重要な指標であるが、概ね達成されていると判断できる。ただし、学科によってはその性格上、目標達成のために学科専門科目を配置しなければならないことから非常勤講師に多くを頼らざるを得ない部分もある。

教員の採用および昇格については、本学の建学の精神並びに教育方針を理解し、これを尊重することを確認し、人格、学歴、職歴、著書、論文、学会における報告及び学会並びに社会における活動等に基づき、厳格な審査ができるように「教育職員の採用及び昇格の選考に関する規程」を定めている。このことにより、学部間の公平性は担保されており、教員組織は適切と評価する。

[改善方策]

教員 1 人あたりの学生数については、現在のところ特に大きな問題はない。本学では 1996 年か

ら「入学定員 10 人に対して専任教員 1 人」という独自の基準を設けてきた。学部学科の状況に合わせて調整を図りながら現在の教員を配置している。この基準が大学設置基準および本学の教育・研究の現状と照らし合わせて適切なものであるのか、絶えず見直しを行うこととしていきたい。また、各学科の教員構成における教授、准教授、専任講師のバランスについてはかなりばらつきがあるので、退職者の後の後任人事や欠員補充の後任人事が発生した時は、教員の構成を意識的に考えた選考を行っていく。

●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

[現状説明]

本学の専任教員が自大学外で非常勤講師等の兼職をする際、設定している上限は通年換算で一週間当たり 4 時間としている。その場合には、先方からの委嘱状をもとに、所属する学部の学部長及び学長の決裁を受けることを必要とする。また、学部長等については原則として自大学外で非常勤講師等の兼職を認めてはいない。

特別専任については、役職・委員の併任が免除されていることと、授業の標準持ち時間数も通常専任より軽減されているため、本学の教育研究の遂行に支障はないと考えられる範囲内で自大学外で非常勤講師等の兼職をすることを認めている。この場合に限っては、特に上限の設定をしていない。

本学の専任教員の学外への出講状況は、2006 年度で文学部 9 人（12.5 講）、経済学部 15 人（14.2 講）、社会福祉学部 14 人（17.2 講）、合計で 38 人（43.9 講）となっている。

[点検・評価]

本学では、自大学外で兼職をする場合、その上限講数を上記の通り設定はしているが、実態としては、全教員のうち学外へ出講している教員数は、全体で 3 分の 1 弱程度で、かつ出講者の平均出講講数も 1.16 講となっている。手続きとしても学部長、学長の決裁を受ける必要があるため、むやみに学外へ出講し、本務校での教育研究が疎かにならないようなシステムが構築されていると評価できる。

また、制限を設けていない特別専任教員についても、現在のところ本学の教育研究の遂行に支障を来すような事態にはなっておらず、特に問題はない。

[改善方策]

現状では、専任教員は本務校である本学での教育研究に専ら従事しており、教員が兼職をしている場合でも本学における教育研究の遂行に支障は出ていないため、特に改善すべきところはないと考える。今後も、現状の維持に努めていくこととする。

●主要な授業科目への専任教員の配置状況

[現状説明]

必修科目における専任教員担当率は、英文学科 46.4%、心理・応用コミュニケーション学科 98.6%、経済学科 100%、経営情報学科 100%、福祉計画学科 95.0%、福祉臨床学科 87.5%、福祉心理学科

100%となっており、経済法学科の場合、必修科目の配置はないが、主要な科目は 100%専任教員が担当している。

[点検・評価]

英文学科は専任比率が低いが、これは、1、2 年次の必修科目を中心に、ネイティブ・スピーカーによる少人数教育を実施するため、1 クラス 10 から 25 人程度に抑え、5 ないし 9 クラスとしているためである。多数のネイティブ教員が必要なため、非常勤講師に依存せざるを得ない状況であるが、それぞれの科目において、専任教員が全クラスにおいて同じクオリティの授業が展開できるよう指導している。

その他の学科においては、主要な授業科目の全てまたはほとんどを専任教員が担当しており、適正な状況といえる。ただし、社会福祉学部の場合、実習関係科目への専任教員の負荷が大きく、大学院の臨床心理学専攻では、心理臨床センターでの実習指導において教員負担が過重となるケースが発生している。

[改善方策]

おおむね問題はないが、社会福祉学部においては、専任教員の負担について相当な見直しを必要としている。

●教員組織における専任、兼任の比率の適切性

[現状説明]

A. 文学部

英文学科では専任教員 12 人、兼担教員 5 人に対し兼任教員 39 人、心理・応用コミュニケーション学科では専任教員 10 人、兼担教員 6 人に対し、兼任教員 23 人となっている。

比率で見ると、専任教員のみ割合は英文学科で 23.5%、心理・応用コミュニケーション学科で 30.3%であり、専任教員と兼担教員とを併せた割合は英文学科で 30.4%、心理応用コミュニケーション学科で 38.5%である。

B. 経済学部

経済学科では専任教員 15 人、兼担教員 16 人に対し兼任教員 33 人、経営情報学科では専任教員 10 人、兼担教員 23 人に対し兼任教員 33 人、経済法学科では専任教員 11 人、兼担教員 14 人に対し兼任教員 33 人となっている。

比率で見ると、専任教員のみ割合は経済学科で 31.3%、経営情報学科で 23.3%、経済法学科で 25.0%であり、専任教員と兼担教員とを併せた割合は経済学科で 48.4%、経営情報学科で 50.0%、経済法学科で 43.1%である。

C. 社会福祉学部

福祉計画学科では専任教員 10 人、兼担教員 23 人に対し兼任教員 38 人、福祉臨床学科では専任教員 10 人、兼担教員 17 人に対し兼任教員 35 人、福祉心理学科では専任教員 9 人、兼担教員 22 人に対し兼任教員 33 人となっている。

比率で見ると、専任教員のみの割合は福祉計画学科で 20.8%、福祉臨床学科で 22.2%、福祉心理学科で 21.4%であり、専任教員と兼任教員とを併せた割合は福祉計画学科で 46.4%、福祉臨床学科で 43.5%、福祉心理学科で 48.4%である。

【点検・評価】

本学では少人数制による教育を重視しており、そのためにクラス数が増え兼任教員への依存が高くなっている。この傾向は学科の性格上特に文学部英文学科において顕著であるが、高い教育効果を得るためにはある程度やむを得ないだろう。

専任教員のみの比率で見た場合、社会福祉学部において特に比率が低くなっているが、社会福祉士や精神保健福祉士の国家試験受験資格を満たす必要があるほか、特別支援教育に関する教職科目や社会調査士資格あるいは社会教育主事資格関係の多くの専門科目を配置しなければならないためにこのような状況になっている。この点に関して、設置基準上必要教員数は満たしているが、『大学基礎データ』(表 19-2)参照)国家資格に関係する科目の教育条件はきわめて厳しくなっており、社会福祉学部各学科の設置基準上必要専任教員数は、大学設置基準第 13 条に示す教員数（別表第一）の 2 割の範囲内において兼任の教員に代えることができるとされているものの、現状は決して十分満足のいく状況とは言えない。

【改善方策】

文学部英文学科の専門科目、とりわけネイティブ・スピーカーによる授業科目について兼任依存率が高くなっている。このため、今後外国人専任教員を確保する、あるいは併設短期大学の英文学科との連携を密にする等の方策を検討する。

また社会福祉学部の専任教員数については、国家資格対応の実習科目をはじめとするスタッフの確保が立ち後れており、大学院教育における博士前期・後期課程の教育をカバーしていることから教員の持ちコマ負担増による対応に限界がきており、早急な教員数の配置増を必要としていることから、教員の持ち時間数や配置科目の状況を分析し、改善を図ることとする。

●教員組織の年齢構成の適切性

【現状説明】

A. 文学部

文学部専門科目担当教員の大まかな年齢構成は、40 歳までが 5 人（22.7%）、41～50 歳が 8 人（36.4%）、51～60 歳が 7 人（31.8%）、61 歳以上が 2 人（9.1%）である。

B. 経済学部

経済学部専門科目担当教員の大まかな年齢構成は、40 歳までが 9 人（25.0%）、41～50 歳が 10 人（27.8%）、51～60 歳が 12 人（33.3%）、61 歳以上が 5 人（13.9%）である。

C. 社会福祉学部

社会福祉学部専門科目担当教員の大まかな年齢構成は、40 歳までが 7 人（24.1%）、41～50 歳が 11 人（37.9%）、51～60 歳が 9 人（31.0%）、61 歳以上が 2 人（6.9%）である。

D. 大学共通科目及び教職課程

大学共通科目及び教職課程担当教員の大まかな年齢構成は、40歳までが4人（11.8%）、41～50歳が10人（29.4%）、51～60歳が10人（29.4%）、61歳以上が10人（29.4%）である。

[点検・評価]

3学部とも年齢構成のバランスの面では特に問題がないと思われる。本学の通常専任教員の定年は65歳であるが、特別給を受ける特別専任教員及び嘱託専任教員で60歳を超えて採用された場合は70歳が定年となる。3学部の各学科ともこの特別専任教員の採用枠を1～2名の範囲で定めており、状況に応じて採用をしている。学科によっては、この人事枠を埋めないところもある。したがって、各学部とも61歳以上の教員比率が極端に高くない構造になっている。大学共通科目においてやや高齢化が見られるのは、前述した学部の専門科目を担当する教員と比較して、共通科目部門において特別専任の採用枠が多くなっているためである。

[改善方策]

共通科目部門に限らず、いずれの学部においても学部運営の活性化を考慮して若手の優秀な人材を獲得していけるような人事を図る。また、教員構成を適切に維持するために年齢が偏らないようにすることも必要であると考えるので、公募の際の募集要項で年齢範囲の指定する等、教員組織の年齢構成のバランスを維持できるような取り組みを行っていく。

●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

[現状説明]

学部・学科専門科目のカリキュラム編成や授業展開などの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は、まず、学科会議において審議・決定され、必要なものは教授会において議案・打ち合わせ事項となり、承認・決定される。なお、学部全体の調整など、必要に応じて、直接学部教授会で審議・決定されるものもある。

学科会議、学部教授会ともに、専任講師・准教授・教授全員が構成員となっている。

大学共通科目、外国語科目、国際交流科目、教職課程科目は、それぞれ共通科目部門会議、言語教育部門会議、国際教育推進委員会、教職部門会議等の各部門会議において審議・決定された後、教学運営委員会において承認・決定され、カリキュラム編成や授業展開などの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を行っている。学部・部門間、大学全体の連絡調整についても、教学運営委員会で行っている。

共通科目部門会議、言語教育部門会議、国際教育推進委員会、教職部門会議は、専任講師・准教授・教授全員で構成されており、所属する全ての専任教員で構成されている。また、教学運営委員会は、全学科長、共通科目部門会議委員長、言語教育部門会議委員長、教職部門会議委員長などで構成されている。

[点検・評価]

各学科・部門ごとに所属する全ての教員が詳細に検討して、教育課程を編成できる点は評価できる。実際に、2007年度カリキュラムから全学において教育課程の変更を実施したが、各学科・学部・

部門において所属する全教員により十分な検討が行われていた。これにより、全教員が教育課程編成の目的を理解しており、具体化にあたって十分な連絡調整が行われている。しかし、各学科の検討を通じて、カリキュラムの充実が図られる要素とスリム化に反する結果がもたらされ、時間割編成に著しい混乱を来しており、学生の入学後の履修計画を支援する体制になっていない部分も目立っている。

2005年度から各部門も学科と同等の扱いとなった。各学科は独立して教員間で連絡調整を行っており効果を上げているが、共通科目部門では、教育課程の目的を具体的に実現するための教員間における連絡に事務部門を介在させ依存しており、いまだに独立して連絡できずにいる。

[改善方策]

特に国家資格に関する科目や教員資格科目のウエイトの多い社会福祉学部の時間割編成に重大な支障が発生しており、組織的な対応が求められる。

また、今後、今まで以上に教育課程が学科・学部・部門において横断的に協力して編成しなければならないことが予想される。よって、現状に満足することなく検証を続け、こういった状況に対応できるように検討を行っていく。

●教員組織における社会人の受け入れ状況（C群項目）

[現状説明]

本学では採用人事に関し、教員組織における民間（社会人）からの受け入れには別段の障壁を設けておらず、各学部にて民間及び各種団体（社会人）出身の専任教員が在職している。このような社会経験のある教員が教育指導にあたることによって、特に専門科目の教授（講義・実験実習・演習）方法においてはその実務経験が生かされた指導がなされている。

[点検・評価]

民間（社会人）出身の教員により、学生はより実践的な知識、技術を身につけることができる。また、専門分野への就職に対して、経験を踏まえた適格なアドバイスを受けることもできる。こうした意味では、民間等（社会人）出身の教員の積極的な受け入れは、今後ますます重要度を増していくことと思われる。

本学では、教員採用にあたっては、公募により採用することを原則としているので、民間等（社会人）出身者について、担当科目に則して公平に採用してきている。

[改善方策]

今後も教員組織においての民間（社会人）からの受け入れは、研究業績及び教授能力を中心に厳格な審査のもとに採用をしていくことを引き続き続けていくこととする。

●教員組織における外国人研究者の受け入れ状況（C群項目）

[現状説明]

本学の教員組織には、現在8名の外国人専任教員が在職している。その多くは、外国語科目ある

いは文学部英文学科の学科専門科目を担当している。この他に海外の協定大学より交流教員の受け入れを行っており、2007 年度は大連外国語学院より 1 名の交流教員を受け入れている。

【点検・評価】

北星学園がアメリカ人宣教師により創立されたという歴史的経緯により、本学も開学以来外国人教員を教授陣に迎え、国際性の育成に力を注いできた。

ネイティブ・スピーカーによる外国語科目教育ということでは、少人数制を重視するためクラス数が多くなり、それを展開できる外国人専任教員の数は充分とは言えないのが現状で、兼任（非常勤）講師への依存度が高くなっている。

外国人専任教員は、外国語科目教育だけではなく、各学部の学科専門科目担当者としても受け入れており、外国人研究者（専任教員）を直ちに、一般教育の外国語科目担当者ということで採用をしてはいない。研究業績により、外国人であっても本学が求める人材であれば、迎え入れている。

【改善方策】

今後は、外国人専任教員の確保を検討していく他、英語圏はもちろんのこと、交流教員を含め中国や韓国等のアジア圏からの外国人研究者の受け入れも積極的に行っていく。また、現在、各学部に隔年で外国人研究者の短期招聘ができる予算措置をしているが、このことについても条件整備をしながら、期間及び人数とも拡大できるようにしていきたい。

●教員組織における女性教員の占める割合（C 群項目）

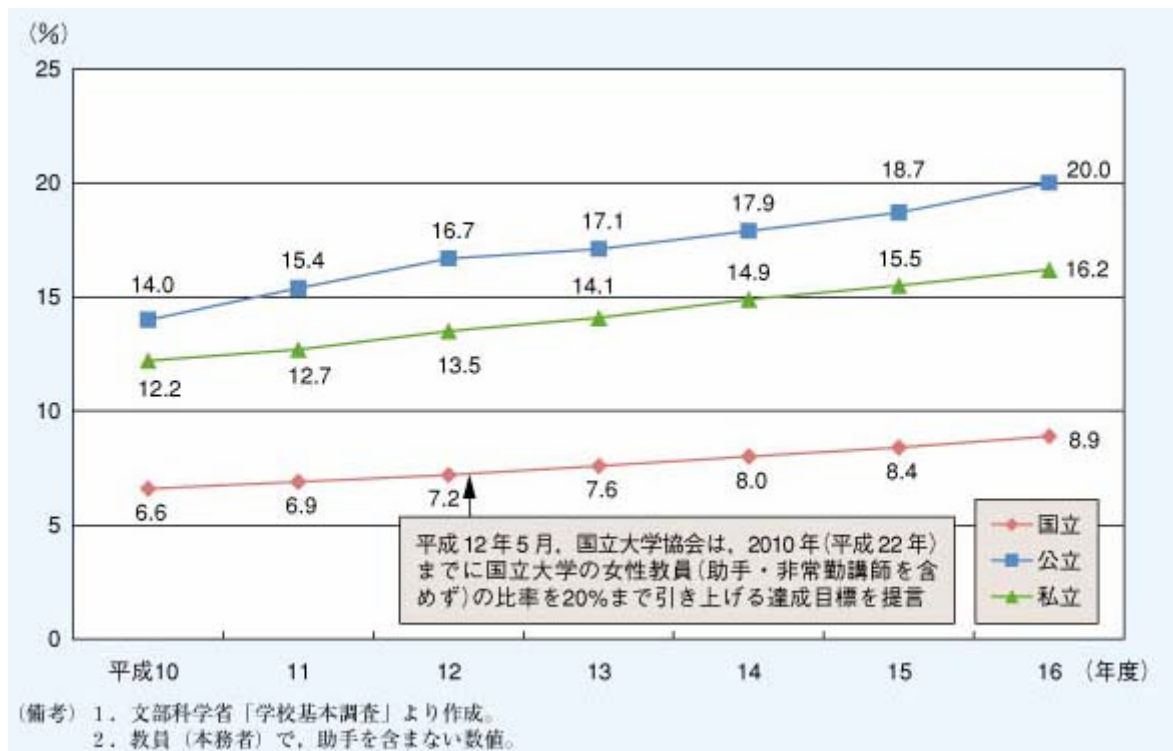
【現状説明】

2007 年度の本学の教育組織における女性専任教員は 21 名であり、全専任教員に占める割合は 17.4%である。

【点検・評価】

『男女共同参画白書（平成 17 年度版）』に掲載された「大学における女性教員割合の推移」（下図参照）によると、私立大学における女性教員比率は 2004（平成 16）年度で 16.2%となっている。本学は学部により多少の偏りはあるものの、全体で 17.4%という比率は 2004 年度時点での平均をやや上回る程度で、決して高い割合とは言えない。

2000 年 5 月、国立大学協会は 2010 年までに国立大学の女性教員（助手・非常勤講師を含めず）の比率を 20%まで引き上げる達成目標を提言した。この提言を受け、図中に示された期間以降も女性教員比率は国公立大学ともに上昇を続けていると考えられるため、本学においても現状改善に向けた取り組みを早急に検討する必要があるだろう。



(図表出典：『男女共同参画白書(平成17年版)』内閣府男女共同参画局)

[改善方策]

一般的に女性研究者が少ない理由として考えられることに、出産・育児・介護等で研究の継続が難しいことがあるが、本学では「北星学園産前・産後休暇及び育児休職等に関する運用」「北星学園介護休暇制度取扱要領」等の規程を整備し、女性が働きやすい職場環境を整えている。今後も継続して教育環境の整備に取り組んでいくこととする。

②教育研究支援職員

●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

[現状説明]

	専任職員	特任職員	臨時職員	非常勤助手	T A	業務委託
福祉臨床実習	1		2	4	15	
社会調査実習				1		
教職実習	1	1		1		
心理・応用コミュニケーション学科実習・実験	1			2		
福祉心理学科心理学実習・実験				1	4	
言語教育		1				
情報教育	2				32	6
合 計	7	2	2	9	51	6

本学では上表の通り、外国語教育を実施するために、学生支援課教務係に言語教育担当者を特任職員で1人、情報関連教育を実施するために、教育・研究支援課情報教育係に専任職員2人・TA32人、業務委託で6人、その他文学部と社会福祉学部実習・教職実習を実施するために、学生支援課実習係に専任職員3人、特任職員1人、臨時職員2人、非常勤助手9人、TA19人を配置している。

[点検・評価]

充実した教育を実施するための人的補助体制を概ね確保している。しかし、CALLシステムが2007年度にリプレースされ、100%コンピュータネットワークを使用したシステムに移行されたが、運営の母体となる組織がないことにより人的補助体制が十分とは言えない。

[改善方策]

CALLシステムが、効率的に運営できるよう人的体制も含め組織化していく。

●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

[現状説明]

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係は、主として大学・学部に関しては、学生支援課が関係する会議体（大学教学会議、教学運営委員会、学部教授会ほか）で審議・決定される事項により成立しており、全体として日常の業務に関する円滑なコミュニケーションを基礎として適切に行われている。

また、学部のほかに主として大学院及び研究・情報システム利用支援に関しては、教育・研究支援課が関係する委員会（研究科委員会、研究支援委員会、総合情報センター運営委員会ほか）で審議・決定される事項により成立しており、全体として日常の業務に関する円滑なコミュニケーションを基礎として適切に行われている。

[点検・評価]

現状説明に記述したとおり、全体として適切に行われていると評価している。しかし、個々の間において、連携・協力関係が円滑に行われない場合もあり、当該関係者において改善のための努力が行われている。

[改善方策]

会議体の審議・決定を適切に行うとともに、連携・協力関係の基礎となるコミュニケーションについて今後も配慮していく必要がある。

●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（C群項目）

[現状説明]

本学では情報処理関連科目、社会福祉援助技術演習科目、介護技術、臨床心理検査演習科目において、ティーチングアシスタントに関する取扱要領を設けて運用している。

これらの取扱要領に基づき、情報処理関連科目では32人、社会福祉援助技術演習科目では13人、介護技術では2人、臨床心理検査演習科目では4人のティーチングアシスタントを採用している。上表の通り、外国語教育を実施するために、学生支援課教務係に言語教育担当者を特任職員で1名、情報関連教育を実施するために、教育・研究支援課情報教育係に専任職員2人・TA32人、業務委託で6人、その他文学部と社会福祉学部実習・教職実習を実施するために、学生支援課実習係に専任職員3人、特任職員1人、臨時職員2人、非常勤助手9人、TA19人を配置している。

[点検・評価]

情報処理関連科目は1995年から、社会福祉援助技術演習科目は1996年から、介護技術は2003年から、臨床心理検査演習科目は2002年からティーチングアシスタント制度を設け、これを長年にわたって活用されてきたことは評価できる。

[改善方策]

他にもティーチングアシスタント制度を導入すべき科目がないかを調査する。

③教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

●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

●教員の選考基準と手続の明確化

●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

●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

[現状説明]

専任教員の募集・任免・昇格の取扱いは、「北星学園大学 教育職員の採用及び昇格の選考に関する規程」に基づき、所定の手続きを経て行っている。

概要は、以下のとおりである。

専任教員の採用及び昇格の選考は、規程第2条（選考の原則）において、建学の精神並びに教育方針を理解し、これを尊重することを確認し、人格、学歴、職歴、著書、論文、学会における報告及び学会並びに社会における活動等に基づき行うこととしている。

採用及び昇格の選考基準は、教授、准教授、専任講師、助教及び助手について、それぞれ学位、教育又は研究経歴、その業績及び能力について規定されている。

採用及び昇格の選考基準は、教授、准教授、専任講師、助教及び助手について、学位、教育又は研究経歴、その業績及び能力について規定されている。

〔教授〕大学の教授の採用及び昇格の選考は、次の各号の一に該当する資格を有する者について行うものとする。

- 1 博士の学位を有し、大学において10年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上特にすぐれた業績及び能力があると認められる者
- 2 大学において4年以上准教授として在職した経歴があり、教育研究上特にすぐれた業績及び能力があると認められる者
- 3 大学において通算7年以上専任講師及び准教授として在職した経歴があり、教育研究上特にすぐれた業績及び能力があると認められる者
- 4 学士の学位を取得してから大学において13年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上特にすぐれた業績及び能力があると認められる者
- 5 学士の学位を取得してから大学に準ずる教育・研究施設において15年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上特にすぐれた業績及び能力があると認められる者
- 6 専攻分野において、特にすぐれた知識及び経験を有し、教育研究上特にすぐれた業績及び能力があると認められる者

〔准教授〕大学の准教授の採用及び昇格の選考は、次の各号の一に該当する資格を有する者について行うものとする。

- 1 博士の学位を有し、教育研究上すぐれた業績及び能力があると認められる者
- 2 大学において2年以上専任講師として在職した経歴があり、教育研究上すぐれた業績及び能力があると認められる者
- 3 大学において通算6年以上助教及び専任講師として在職した経歴があり、教育研究上すぐれた業績及び能力があると認められる者
- 4 学士の学位を取得してから大学において9年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教

育研究上すぐれた業績及び能力があると認められる者

- 5 学士の学位を取得してから大学に準ずる教育・研究施設において 10 年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上すぐれた業績及び能力があると認められる者
- 6 専攻分野において、すぐれた知識及び経験を有し、教育研究上すぐれた業績及び能力があると認められる者

〔専任講師〕大学の専任講師の採用及び昇格の選考は、次の各号の一に該当する資格を有する者について行うものとする。

- 1 博士の学位を有し、教育研究上の業績及び能力があると認められる者
- 2 大学院博士課程所定の必要単位を修得し、教育研究上の業績及び能力があると認められる者
- 3 修士の学位又は専門職学位を有し、更に大学において 3 年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上の業績及び能力があると認められる者
- 4 学士の学位を取得してから大学において 6 年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上の業績及び能力があると認められる者
- 5 学士の学位を取得してから大学に準ずる教育・研究施設において 7 年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上の業績及び能力があると認められる者
- 6 専攻分野において、すぐれた知識及び経験を有し、教育研究上の業績及び能力があると認められる者

〔助教〕大学の助教の採用及び昇格の選考は、次の各号の一に該当する資格を有する者について行うものとする。

- 1 修士の学位又は専門職学位を有し、かつ大学において 1 年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上の業績及び能力があると認められる者
- 2 学士の学位を取得してから大学において 4 年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上の業績及び能力があると認められる者
- 3 学士の学位を取得してから大学に準ずる教育・研究施設において 5 年以上教育又は研究に従事した経歴があり、教育研究上の業績及び能力があると認められる者

〔助手〕大学の助手の採用の選考は、次の各号の一に該当する資格を有する者について行うものとする。

- 1 修士の学位又は専門職学位を有し、教育研究上有能な資質があると認められる者
- 2 学士の学位を取得してから大学又は大学に準ずる教育・研究施設において 2 年以上研究に従事した経歴があり、教育研究上有能な資質があると認められる者
- 3 公刊された研究論文を有し、教育研究上有能な資質があると認められる者

専任教員の募集については、学科専任者、共通科目専任者、言語教育部門専任者及び教職専任者の区分により、規程に定められた手順により行っている。

教授会又は大学教学会議が採用による欠員充足の議決をした場合は、主たる担当学科目及び人数等を明示して、広く一般にその採用をウェブサイト等で公募し、さらに本学の教育職員にその推薦を要請している。

専任教員の採用については、学科専任者、共通科目専任者、言語教育部門専任者及び教職専任者の区分により、規程に定められた採用の手続により行っている。

副学長又は学部長は、期限までに採用候補者があった場合には、大学教学会議又は教授会に採用候補者の資格及び採用の順位を選考する委員会（「採用者選考小委員会」）を採用する者 1 人についてそれぞれ設置し、規程第 2 条（選考の原則）に定めるところに従い資格の審査及び採用順位の選考を行う。教授会が設置した「採用者選考小委員会」は、選考の経過及び結果を教授会に報告する。大学教学会議が設置した「採用者選考小委員会」は、選考の経過及び結果を部門会議に報告し、承認を得た後、採用者が所属する教授会に報告する。教授会は、「採用者選考小委員会」の報告に基づき、第 1 順位の採用候補者について、その資格による採用の可否を審議し、無記名投票によりこれを決定する。学部長は、教授会が採用候補者の中から採用すべき者を決定した場合には、その採用を学長に内申し、学長は評議会に報告し、学校法人北星学園の理事長にその採用を上申して行われている。

専任教員の昇格については、学部長は、当該学部には所属する教育職員に対して、毎年一定の期限を定めて所定の履歴書、業績調書その他必要な資料の提出を求めている。

学部長は、昇格候補者がある場合には、教授会に昇格候補者の昇格を選考する委員会（「昇格者選考小委員会」）を設けるための教授会を招集し、昇格候補者 1 人についてその都度「昇格者選考小委員会」を設置し、選考の経過及び結果を教授会に報告する。教授会は、報告に基づきその昇格の可否について審議し、無記名投票によりその可否を決定する。学部長は、その昇格を学長に内申し、学長は評議会に報告し、学校法人北星学園の理事長にその昇格を上申して行われている。

[点検・評価]、[改善方策]

標題の各項目の取扱いは、現状説明にあるように「北星学園大学 教育職員の採用及び昇格の選考に関する規程」に基づき行われており、適切であると評価している。今のところ特に問題等の指摘はない。なお、採用人事に関しては、選考において必要な場合は、面接に加えて適宜模擬授業を課すこともある。

また、2007 年度から採用及び昇格の選考基準を改正し、応募条件の弾力化を図った。この趣旨は、社会状況の変化に伴い、教育課程編成上において、既存の大学及び大学院等に限らず、企業・官庁等の研究者や関係者からも広く応募を求める弾力的な選考基準の整備ということにあるが、今後引き続き選考方法の具体を検討する必要がある。

④教育研究活動の評価

●教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

●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（C 群項目）

●教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況（C 群項目）

[現状説明]

本学における教員の教育研究活動についての評価は、現状では主として研究活動に対する「自己点検評価」として、「量的な側面」からの取り組みにとどまっているが、それらは教員の研究活動を活性化し、より高い質をもった研究活動へと向かわせるシステム作りの基本をなすものと考えられている。

本学では、2005年度に「教員評価委員会」が新設され、委員会の任務は「教員の教育、研究、社会貢献及び管理運営への貢献について評価を行うことによって、もって本学の教員の教育研究の活性化及びその水準の向上を図ることを目的とする」（教員評価委員会規程第2条〔委員会の任務〕）と規定されている。このような委員会の設置は本学としては初めてのことであり、教員個々人の取組について評価を行う委員会が発足したことになる。

本委員会の審議事項は次の1から4のとおりである（第3条〔委員会の審議事項〕）。

- 1 教員の教育、研究、社会貢献及び管理運営への貢献についての総合的な評価に関すること
- 2 教員の研究計画の評価及びそれに基づく研究費の配分額に関すること
- 3 全学的なファカルティ・ディベロップメントの基本方針に関すること
- 4 その他教員評価に関して必要な事項

2005年度においては、第1に、教員の職務を「教育、研究、社会貢献及び管理運営への貢献」という4つの側面からとらえ、「総合的な評価」を行うための枠組や項目の設定及び基礎資料（データベース）の作成方法等について検討を行った。

第2に、2006年度から個人研究費に傾斜配分制度が導入されるに伴い、委員会の重要な処理事項として「教員の研究計画の評価及びそれに基づく研究費の配分額」の決定があげられ、その「評価及び配分方法」の具体案を策定した。

第3に、全学的なファカルティ・ディベロップメント（FD）の基本方針に関して関係委員会と連携して検討を行うこととした。

その後、2007年度にかけての取り組みの成果は、「北星学園大学 個人研究費の配分及び支出要領」において、個人研究費に傾斜配分制度を導入したこと、傾斜配分制度を実効のあるものとして実施するために、「北星学園大学 個人研究費の傾斜配分申請審査における評価項目及び評価方法等に関する要項」を定め、2006年度及び2007年度の2年度の実績を蓄積したことである。

以上の経緯から、教員の教育研究活動や教育研究能力・実績についての評価方法として、量的な評価から始めており、評価することの合意が形成されてきたこと、しかし研究活動の活性度合いを評価する方法については未着手であること、教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況については、「研究活動自己点検評価」が定着しつつあることである。

【点検・評価】、【改善方策】

本学における教員の教育研究活動について量的な評価を行うことの合意形成を図る過程において、これは幾度も指摘のあったことであるが、「教員の研究分野や研究方法により違いがあるのだから、量的にさえ公平な基準で評価することは難しい」ということである。増してや質的な評価となるとなおさらである。しかし、これらは必要な事項として組織課題としたわけであり、「研究活動自己点検評価」の取り組みを始めたことは適切であると評価している。しかし、今後さらなる評価システムの構築を図ることを課題としており、「総合的な評価」における客観性や公平性という課題の研究が必要である。

現状説明に記述したとおり、教員の研究活動の活性度合いを評価する方法については未着手であり、導入した評価の取り組みが全体として「活性化」につながっているのかどうか、教員間に格差として現象していないかなど、毎年の見直しの中で経験的に蓄積していくことが必要である。

⑤学校教育法 58 条の改正に伴う新たな教員組織の整備

●新制度への対応について大学としての考え方

●それぞれの職の位置付け

[現状説明]

学校教育法の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 83 号）により、「大学等の教員組織の整備」に係る改正規程は、大学及び高等専門学校における教育研究の活性化を図るため、大学に置かなければならない職として、助教授に代えて「准教授」を設け、その職務内容について規定するとともに、「助教」を新設してその職務内容について規定し、あわせて教授及び助手の職務内容についても規定の整備を行うものであった。

本学においては、新制度への対応について、職の新設と職務内容の規定を明確にする点では学則その他の規程の整備等に取り組んだが、大学設置基準（昭和 31 年文部省令第 28 号）の一部改正により示された教員組織の編制（第 7 条第 2 項関係）、授業科目の担当（第 10 条第 1 項関係）、演習、実験、実習又は実技を伴う授業科目の展開（第 10 条第 2 項関係）については、今後の検討課題としているのが実状である。

本学の対応の要点は次のとおりである。

（新教員組織体制）

教授	→	教授
助教授	→	准教授
専任講師	→	専任講師
新設	→	助教（学則上は定めるが当面は配置しないこととする）
助手	→	助手

（職務内容についての整備）

教授	→	教育研究上特にすぐれた業績及び能力があると認められる者
准教授	→	教育研究上すぐれた業績及び能力があると認められる者
専任講師	→	教育研究上の業績及び能力があると認められる者
助教	→	教育研究上の業績及び能力があると認められる者
助手	→	教育研究上有能な資質があると認められる者

[点検・評価]、[改善方策]

現状説明に記述したように、新制度への対応についての大学としての考え方及びそれぞれの職の位置付けについては明確にしているが、専任講師と助教の位置付けについては細分化しすぎている状況であるので、新設の助教は学則上は定めるが当面は配置しないとの措置を確認している。この確認は、制度としては当面の状況を見てから整理するという判断でもあり、今後の課題である。

●教育担当（各授業科目における教育担当の状況とその適切性）

[現状説明]

授業科目を担当することは、各学部・学科・部門の「教育課程」（カリキュラム）を分担すること

を意味しており、その具体的な展開を「講義要項」（シラバス）という形で公開している。授業は、教学運営委員会が決定した「学年暦」、「教務日程」及び「授業時間割」に基づき「講義要項」に沿って進められることになり、その成績評価について授業科目担当者は責任を持っている。授業科目担当者として、教授、准教授、専任講師及び助教は同等の資格を有し、また担当すべき授業時間（コマ数）についても同一条件としている。

なお、学部のカリキュラムや配置されている教員数により、専任教員が実際に担当している授業時間には差異があり、2006年度の状況は『2006年度自己点検評価報告書 自己点検評価資料』p. 241に示されている。

[点検・評価]、[改善方策]

教育担当の資格等に関わる制度としては特に問題はないと評価されるが、各職間における関係がまだ未整備であり、担当すべき授業時間についても格差が生じている。

各職間における関係については十分な検討が必要である。また、担当すべき授業時間についても、基準持ちコマの徹底を図るよう改善が必要である。

●任免手続

[現状説明]

専任教員の募集・任免・昇格の取扱いは、「北星学園大学 教育職員の採用及び昇格の選考に関する規程」に基づき、所定の手続きを経て行っている。

概要は先の項目においてその全体を説明しているが、任免に関しても同様である。

重複するが関係する部分を再掲する。

専任教員の採用及び昇格の選考は、規程第2条（選考の原則）において、建学の精神並びに教育方針を理解し、これを尊重することを確認し、人格、学歴、職歴、著書、論文、学会における報告及び学会並びに社会における活動等に基づき行っている。

採用及び昇格の選考基準は、教授、准教授、専任講師、助教及び助手について、学位、教育又は研究経歴、その業績及び能力について規定されている。

（中略）

専任教員の募集については、学科専任者、共通科目専任者、言語教育部門専任者及び教職専任者の区分により、規程に定められた手順により行っている。

教授会又は大学教学会議が採用による欠員充足の議決をした場合は、主たる担当学科目及び人数等を明示して、広く一般にその採用をウェブサイト等で公募し、さらに本学の教育職員にその推薦を要請している。

専任教員の採用については、学科専任者、共通科目専任者、言語教育部門専任者及び教職専任者の区分により、規程に定められた採用の手続により行っている。

副学長又は学部長は、期限までに採用候補者があった場合には、大学教学会議又は教授会に採用候補者の資格及び採用の順位を選考する委員会（「採用者選考小委員会」）を採用する者1人についてそれぞれ設置し、規程第2条（選考の原則）に定めるところに従い資格の審査及び採用順位の選考を行う。教授会が設置した「採用者選考小委員会」は、選考の経過及び結果を教授会に報告する。大学教学会議が設置した「採用者選考小委員会」は、選考の経過及び結果を部門会議に報告し、承

認を得た後、採用者が所属する教授会に報告する。教授会は、「採用者選考小委員会」の報告に基づき、第1順位の採用候補者について、その資格による採用の可否を審議し、無記名投票によりこれを決定する。学部長は、教授会が採用候補者の中から採用すべき者を決定した場合には、その採用を学長に内申し、学長は評議会に報告し、学校法人北星学園の理事長にその採用を上申して行われている。

専任教員の昇格については、学部長は、当該学部には所属する教育職員に対して、毎年一定の期限を定めて所定の履歴書、業績調書その他必要な資料の提出を求めている。

学部長は、昇格候補者がある場合には、教授会に昇格候補者の昇格を選考する委員会（「昇格者選考小委員会」）を設けるための教授会を招集し、昇格候補者1人についてその都度「昇格者選考小委員会」を設置し、選考の経過及び結果を教授会に報告する。教授会は、報告に基づきその昇格の可否について審議し、無記名投票によりその可否を決定する。学部長は、その昇格を学長に内申し、学長は評議会に報告し、学校法人北星学園の理事長にその昇格を上申して行われている。

[点検・評価]、[改善方策]

任免の取扱いは、先の項目の現状説明にあるように「北星学園大学 教育職員の採用及び昇格の選考に関する規程」に基づき行われており、適切であると評価している。今のところ特に問題等の指摘はない。なお、採用人事に関しては、選考において必要な場合は、面接に加えて適宜模擬授業を課すこともある。

また、2007年度から採用及び昇格の選考基準を改正し、応募条件の弾力化を図った。この趣旨は、社会状況の変化に伴い、教育課程編成上において、既存の大学及び大学院等に限らず、企業・官庁等の研究者や関係者からも広く応募を求める弾力的な選考基準の整備ということにあるが、今後引き続き選考方法の具体を検討する必要がある。

●教学運営への関与（特に助教を中心に、カリキュラム改定や教員人事などへの関与状況）

[現状説明]

助教については、専任講師との関係もあり、学則上は定めるが当面は配置しないこととするとの確認をしており、今のところ特に記述することはない。

[点検・評価]、[改善方策]

現時点では、特に記述することはない。

⑥大学と併設短期大学部との関係

●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

[現状説明]

本学は短期大学部を併設しているが、教員の所属は別である。短期大学部は、もともと女子短期大学として別のキャンパスにあったものが、2002年度より共学となって大谷地キャンパスに移転

し、北星学園大学短期大学部と名称変更したものである。

特に一般教養的授業科目において、大学、短期大学部の教員が相互に兼任として授業を担当している。学科専門科目については、短期大学部所属の教員が大学の授業を担当しているケースがあるが、その逆は行われていない。

設置基準上の教員数では、大学は 102 名に対して現員では 121 名（学長、チャプレン、カウンセラーの 3 名は除く）と基準教員数を上回っている。短期大学部は、短期大学設置基準上の教員数は 16 名となっており、現員では基準教員数と同数の 16 名が配置されている。

【点検・評価】

大学と併設する短期大学部が、各々配置している教員数では、大学が基準教員数以上に教員を配置しているのに対し、短期大学部が基準教員数と同数となっていることに適切性が保たれているかという疑問が生じる。

しかし、本学併設の短期大学部は、英文学科及び生活創造学科を設置しており、特に大学の文学部英文学科と短期大学部英文学科、社会福祉学部の各学科及び経済学部の各学科と短期大学部生活創造学科の間では、教員の配置上、十分に協力できる余地があると思われる。特に短期大学部生活創造学科は、10 コースの履修モデルによってカリキュラムを展開している。そのうちの「生活心理履修モデル」、「家族関係・コミュニケーション履修モデル」、「生活福祉履修モデル」、「経済・経営履修モデル」、「生活経済履修モデル」、「情報システム履修モデル」、「マルチメディア履修モデル」の 7 コースについては大学の各学部教員の協力が可能であり、短期大学の教員配置数の少なさ（大学と比較した上での）は十分補うことができると考えるので、各々固有の人員配置数は適切であると評価できる。

【改善方策】

現在、大学・短期大学部間で共通の諸課題における各種委員会等での交流・協力関係が築けていることを踏まえ、更なる交流の柔軟化、合理的な協力体制を検討していくこととする。各々固有の人員配置数は適切であると考えるので、今後は現状を下回らないように努力していく。

5-2. 大学院の教員組織

①教員組織

●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

A. 社会福祉学研究科（修士課程）

[現状説明]

本大学院学則第 42 条により、大学院の教員組織は本学の教授、准教授、講師及び助教により構成することとしている。学部教員の配置基準は、大学設置基準上で定められた必要教員数を踏まえたうえで、本学として定めた教員定数によっている。社会福祉学研究科の社会福祉学専攻及び臨床心理学専攻の教員組織は、社会福祉学部に所属する専任教員によって構成されており、2007 年度の専任教員数は 25 人で、社会福祉学専攻が教授 11 人、准教授 7 人の計 18 人、臨床心理学専攻が教授 4 人、准教授 2 人、専任講師 1 人の計 7 人である。また、非常勤教員数は 15 人で、社会福祉学専攻は 5 人、臨床心理学専攻は 10 人である。なお、社会福祉学研究科の在学生数は社会福祉学専攻が 16 人、臨床心理学専攻が 10 人であり、専任教員 1 人当たりの在籍学生数は社会福祉学専攻が 0.9 人、臨床心理学専攻が 1.4 人である。

また、社会福祉学研究科の専任教員の年齢構成については、社会福祉学専攻が 70 歳以上 0 人、65 歳～69 歳 0 人、60 歳～64 歳 2 人（11.1%）、55 歳～59 歳 3 人（16.7%）、50 歳～54 歳 0 人、45 歳～49 歳 7 人（38.9%）、40 歳～44 歳 5 人（27.8%）、35 歳～39 歳 1 人（5.6%）、30 歳～34 歳 0 人、25 歳～29 歳 0 人、臨床心理学専攻が 70 歳以上 0 人、65 歳～69 歳 1 人（14.3%）、60 歳～64 歳 0 人、55 歳～59 歳 1 人（14.3%）、50 歳～54 歳 1 人（14.3%）、45 歳～49 歳 0 人、40 歳～44 歳 1 人（14.3%）、35 歳～39 歳 1 人（14.3%）、30 歳～34 歳 1 人（14.3%）、25 歳～29 歳 0 人となっている。

[点検・評価]、[改善方策]

「大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件」に示されている基準教員数との関係においては、社会福祉学専攻（専任 18 人）及び臨床心理学専攻（専任 7 人）ともに基準を上回っており現状で問題はないが、カリキュラム及び研究指導上必要な教員配置を考慮すると、福祉計画学領域及び社会・発達心理学領域において充実を図る必要がある。

具体的には、福祉計画学領域については、大学院担当教員の選考を進めること、また、社会・発達心理学領域については、臨床心理学専攻との関係を含めた全体的な検討が課題となる。

B. 文学研究科（修士課程）

[現状説明]

本大学院学則第 42 条により、大学院の教員組織は本学の教授、准教授、講師及び助教により構成することとしている。学部教員の配置基準は、大学設置基準上で定められた必要教員数を踏まえ

たうえて、本学として定めた教員定数によっている。文学研究科言語文化コミュニケーション専攻の教員組織は、文学部を中心として、経済学部及び社会福祉学部に所属する専任教員によって構成されており、2007年度の専任教員数は12人である。職種の内訳は教授11人、准教授1人の計12人である。また、非常勤教員数は10人である。なお、文学研究科の在学生数は4人（休学1人を含む）であり、専任教員1人当たりの在籍学生数は0.3人である。

また、文学研究科の専任教員の年齢構成については、70歳以上0人、65歳～69歳0人、60歳～64歳4人（33.3%）、55歳～59歳3人（25.0%）、50歳～54歳2人（16.7%）、45歳～49歳1人（8.3%）、40歳～44歳1人（8.3%）、35歳～39歳1人（8.3%）、30歳～34歳0人、25歳～29歳0人となっている。

【点検・評価】、【改善方策】

「大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件」に示されている基準教員数との関係においては、本専攻は専任教員数が12人であり、基準を充分上回っており現状で問題はない。しかし、専任教員の年齢構成については50歳未満の教員が少ないことから、今後50歳未満の教員配置に留意する必要がある、大学院担当教員の選考を進めることを課題とする。なお、2007年度の在学生数は4人（休学1人を含む）であり、学生数も考慮しながら適切に取り組む必要がある。

C. 経済学研究科（修士課程）

【現状説明】

本大学院学則第42条により、大学院の教員組織は本学の教授、准教授、講師及び助教により構成することとしている。学部教員の配置基準は、大学設置基準上で定められた必要教員数を踏まえたうえて、本学として定めた教員定数によっている。経済学研究科経済学専攻の教員組織は、経済学部所属する専任教員によって構成されており、2007年度の専任教員数は教授18人、准教授1人の計19人である。また、非常勤教員数は7人である。なお、経済学研究科の在籍学生数は10人であり、専任教員1人当たりの在籍学生数は0.5人である。

また、経済学研究科の専任教員の年齢構成については、70歳以上0人、65歳～69歳2人（10.5%）、60歳～64歳3人（15.8%）、55歳～59歳4人（21.1%）、50歳～54歳5人（26.3%）、45歳～49歳4人（21.1%）、40歳～44歳1人（5.3%）、35歳～39歳0人、30歳～34歳0人、25歳～29歳0人となっている。

【点検・評価】、【改善方策】

「大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件」に示されている基準教員数との関係においては、本専攻は専任教員数が19人であり、基準を充分上回っており現状で問題はない。また、専任教員の年齢構成についても、現状説明にあるとおりバランスが取れていると評価している。そのため、改善方策としては特に考えていない。

D. 社会福祉学研究科（博士〔後期〕課程）

[現状説明]

本大学院学則第 42 条により、大学院の教員組織は本学の教授、准教授、講師及び助教により構成することとしている。学部教員の配置基準は、大学設置基準上で定められた必要教員数を踏まえたうえで、本学として定めた教員定数によっている。社会福祉学専攻（博士〔後期〕課程）の教員組織は、社会福祉学部に所属する専任教員によって構成されており、2007 年度の専任教員数は教授 6 人である。なお、在籍学生数は 12 人であり、専任教員 1 人当たりの在籍学生数は 2 人である。

また、専任教員の年齢構成については、70 歳以上 0 人、65 歳～69 歳 0 人、60 歳～64 歳 2 人（33.3%）、55 歳～59 歳 3 人（50.0%）、50 歳～54 歳 1 人（16.7%）、45 歳～49 歳 0 人、40 歳～44 歳 0 人、35 歳～39 歳 0 人、30 歳～34 歳 0 人、25 歳～29 歳 0 人となっている。

[点検・評価] [改善方策]

「大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件」に示されている基準教員数との関係においては基準を満たしている。しかし、現状は研究指導上必要な教員配置を考慮すると、補充を必要とする状態にある。

大学院担当教員の選考を進め、補充を図る必要がある。

●組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況

[現状説明]

組織的な教育を実施するために、各研究科委員会においては、カリキュラム及び担当者の検討（シラバスの検討を含む）、院生から提出される研究課題の掌握と指導教授の分担が行われており、2007 年度からは F D の実施を課題とするようになっている。

大学院においては、特に研究指導が重要であることから、院生から提出される研究課題については全構成員がよく承知しておくこと、また論文指導担当の教員の役割が大きいことから、各研究科委員会では大学院担当教員の選考を適宜行っており、科目担当者及び論文指導担当者を追加して、研究指導の充実を図っている。

新たな教員組織への対応については、職の新設と職務内容の規定を明確にする点では 学則その他の規程の整備等に取り組んだが、大学設置基準の一部改正により示された教員組織の編制（第 7 条第 2 項関係）については、今後の検討課題としているのが実状である。

[点検・評価]、[改善方策]

現状説明に記述したように、各研究科委員会においては適宜連携が図られており、職による役割分担や連携体制を明確に定めているわけではないが、実態として適切に運営されているものと評価している。また、新たな教員組織への対応については今後の検討課題としており、当面は助教は置かないこととしていることから、教学運営への関与については特に検討していない。

新たな教員組織への対応については今後の検討課題としており、現状においては特に記述することはない。

②研究支援職員

●研究支援職員の充実度

[現状説明]

本学では、大学院の教育研究支援、教員の個人研究並びに共同研究支援、及び情報システム利用支援等を目的として教育・研究支援課を置き、課長及び課長補佐ほか大学院係、研究支援係、情報教育係、システム管理係の専任職員（計 10 人）を配置している。教育・研究支援課は、総合研究センター及び総合情報センターの事務を担っており、総合情報センターでは派遣職員 3 人によるサポートデスクを置いて、教員の情報システム利用支援の一端を担っている。

また、全学的には図書館（専任職員 10 人、ほか派遣職員）が研究支援の役割を担っている。

[点検・評価]、[改善方策]

研究支援職員としての役割を担う職員は、それぞれの部署・係において教員への研究支援業務を行っているが、研究活動の充実・強化策の中で、業務の質的な向上と量的な増大に対応しなければならないという課題に直面している。

研究支援職員としての知識や技能の向上を図るとともに、業務量に応じて臨時職員等を配置するなどの検討を課題とする。

●「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

[現状説明]

研究者と研究支援職員との間の連携・協力関係は、教育・研究支援課が関係する会議体（研究科委員会、研究支援委員会、総合情報センター運営委員会ほか）で審議・決定される事項により成立しており、全体として日常の業務に関する円滑なコミュニケーションを基礎として適切に行われている。

[点検・評価]、[改善方策]

現状説明に記述したとおり、全体として適切に行われていると評価している。しかし、個々の間において、連携・協力関係が円滑に行われない場合もあり、当該関係者において改善のための努力が行われている。

会議体の審議・決定を適切に行うとともに、連携・協力関係の基礎となるコミュニケーションについて今後も配慮していく必要がある。

●ティーチングアシスタント、リサーチアシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

（C 群項目）

[現状説明]、[点検・評価]、[改善方策]

ティーチングアシスタントについては、学部の教員組織（p.239）において記述しているとおりである。リサーチアシスタントについては制度化していない。

③教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

●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

[現状説明]

本学では、専任教員は大学の各学部所属の教員として採用されることから、募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容は前述のとおりである。

大学院担当教員の選考に関しては、「北星学園大学 大学院担当教員の選考に関する規程」及び同規程第2条第3項に基づき定められた「北星学園大学 大学院担当教員の選考に係る業績審査の基準に関する申合せについて」により、大学院担当教員の選考に係る資格判定基準が研究科毎に「申合せ」として定められている。

概要は以下のとおりである。

「北星学園大学 大学院担当教員の選考に関する規程」

この規程は、大学院担当教員を選考するための手続について定めることを目的としており、選考基準を次のとおりとしている。

本大学院修士課程の大学院担当教員は、次の各号の一に該当する者であって、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者でなければならない。

- 1 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者
- 2 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 3 担当の専門分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

本大学院博士〔後期〕課程の大学院担当教員は、次の各号の一に該当する者であって、かつ、その担当する専門分野に関しきわめて高度の教育研究上の指導能力があると認められる者でなければならない。

- 1 博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者
- 2 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 3 担当の専門分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

研究科長は、選考の必要を認めた場合、研究科委員会に諮ってその承認を得、候補者の選考に必要な履歴書、業績調書その他必要な資料の提出を求め、候補者を選考し、その結果を研究科委員会に報告し、決定は、研究科委員会の議を経て、研究科長が行うことになっている。

「北星学園大学 大学院担当教員の選考に係る業績審査の基準に関する申合せについて」

大学院担当教員の選考に係る資格判定基準について、研究科毎に「申合せ」を定められている。

【文学研究科】

北星学園大学大学院（文学研究科）担当教員の業績審査の基準

2007.1.17 文学研究科委員会 改訂

I 資格要件等

- 1 大学及び大学に準ずる教育・研究施設に所属する者を選考する場合
 - 1) IIの「点数の基準」に定める数値を使って点数を計算する。その際に、内容が科目担当に

関わる学術的なものであることを要件とする。

2) 論文指導教員は累計 18 点以上、科目担当教員は累計 13 点以上を資格の要件とする。

3) 加えて、いずれも過去 5 年間に 5 点以上あることを翌年の資格の条件とする（新任、継続共に）。

4) 担当者の過去の業績はすべて公表し、Ⅱの「点数の基準」により点数化する。

2 担当の専門分野について、特に優れた知識及び経験を有する者を選考する場合

1) Ⅱの「点数の基準」とは別に、選考の対象となる者の知識及び経験（職務経歴等の内容、経験年数等）を個別に審査・判定する。その際に、知識及び経験が科目担当に関わる専門的なものであることを要件とする。

2) 論文指導教員は准教授以上、科目担当教員は専任講師以上を資格の要件とする。

3) 着任後の業績はすべて公表し、Ⅱの「点数の基準」により点数化する。

Ⅱ 点数の基準

以下、省略。

【経済学研究科】

北星学園大学大学院（経済学研究科）担当教員の業績審査の基準

2003.10.22 経済学研究科委員会申合せ

I 資格要件等

Ⅱの「点数の基準」に定める数値を使って点数を計算し、資格要件を判定する。その際に、内容が科目担当に関わる学術的なものであることを要件とする。

1 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者

A 論文指導及び講義担当者

〔博士論文 5.0 点〕、〔研究上の業績 30.0 点（累計）〕を合わせて、計 35.0 点以上を資格要件とする。

B 論文指導の補助並びに講義担当者

〔博士論文 5.0 点〕、〔研究上の業績 25.0 点（累計）〕を合わせて、計 30.0 点以上を資格要件とする。

2 研究上の業績が 1 の者に準ずると認められる者

A 論文指導及び講義担当者

〔研究上の業績 35.0 点（累計）〕以上を資格要件とする。

B 論文指導の補助並びに講義担当者

〔研究上の業績 30.0 点（累計）〕以上を資格要件とする。

3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

Ⅱ 点数の基準

以下、省略。

【社会福祉学研究科】

北星学園大学大学院（社会福祉学研究科）担当教員の業績審査の基準

（社会福祉学研究科における内規・申し合わせ事項）

2007.4. 1 社会福祉学研究科委員会 改訂

I. 資格要件（以下のような要件を置き、その要件をどの程度満たしているかによって、本学大学院社会福祉学研究科の教員資格を判定する）。

- (1) 専攻分野に関する博士の学位を有している。
- (2) 専攻分野に関する単著（専門書としての単行本、ただし公刊された博士論文を除く）がある。
- (3) 専攻分野に関する学術論文が、過去 5 年間で 2 篇以上、もしくは過去において 7 篇以上ある。なお、学術論文とは、査読制度を置いている学会誌もしくは専門誌に掲載された論文を指している。
- (4) 専攻分野に関する編著書がある。
- (5) 専攻分野ことに担当科目に関連した学術研究業績が、過去 5 年間で 5 篇以上ある。なお、学術研究業績とは、上記学術論文の他に、学術雑誌、専門書、学術研究を目的とした研究報告書等に掲載された単独論文、もしくは共著論文（筆頭著者）を指している。
- (6) 大学教授（ないしは准教授）として、5 年以上の教育・研究経験がある。
- (7) 専攻分野に関する学術研究業績が、過去において 10 篇以上ある。
- (8) 学術研究に関連した活動もしくは社会的活動が顕著である。なお、この要件を満たすのは、①科学研究費（文部科学省・学術振興会）の採用、②委託研究の受諾、③学会における理事・評議員などの役職、④学会のシンポジストないしは特別講演者、⑤全国学会における継続的な発表（目安として 10 演題以上の発表）、⑥専攻分野に関する国・府県レベルの審議会委員、⑦専攻分野に関する文部科学省、厚生労働省などの研究班の主任もしくは分担研究者、⑧学術研究業績に対する表彰の受賞などのうち、いずれか 2 件以上に該当する場合とする。
- (9) 専攻分野の教育に関連する実績が顕著である。なお、この要件を満たすのは、①専攻分野に関する入門書（単著もしくは共著）の上梓、②担当科目に関するマニュアルもしくはテキストの作成、③専攻分野に関する継続的な研修会・研究会の主催、④学会などの公的機関が実施する研修会やワークショップにおける講師、⑤実習担当など実践的な指導を行った経験、⑥継続的な教育・研究誌（たとえばゼミ論集）の刊行などのうち、いずれか 2 件以上該当する場合とする。
- (10) 実習分野（ソーシャルワーク・臨床心理・社会調査）における高い専門性をもち、十分な実績を有している。
- (11) 担当科目に関するキャリアを考慮する上で、それと同一科目もしくはそれに該当すると判断される科目を学部等において、3 年以上担当した経験がある。

II. 大学院教員資格の判定

- (A) 大学院修士課程の科目担当者：上記（1）～（5）のいずれかを含みかつ 3 要件以上を満たしている。
- (B) 大学院修士課程の論文指導担当者：上記（1）～（5）のいずれかを含みかつ 4 要件以上を満たしており、大学院における科目担当者として 2 年以上の経験がある。
- (C) 大学院博士課程の科目担当者：上記（1）～（5）のいずれかを含みかつ 4 要件以上を満たしている。
- (D) 大学院博士課程の論文指導担当者：上記（1）～（3）のいずれかを含みかつ 5 要件以上を満たしており、大学院修士課程の論文指導を行った経験が 3 年以上ある。

[点検・評価]

各研究科において、大学院担当教員の選考に係る資格判定基準についての「申合せ」は生かされており、また、これに基づき適切に選考されている。なお、各研究科の「申合せ」は、2003年度に「大学設置・学校法人審議会適格判定」基準を意識して策定されているが、研究科によって定め方が異なっており、制定後若干の改訂を行っている研究科がある。

[改善方策]

「申合せ」を制定した当初の目的は、「大学設置・学校法人審議会適格判定」基準を意識して、大学院の質を確保するための努力目標を明確にすること、またその選考に関する基準を明示して適切に決定することを課すことである。これまで、選考は各研究科委員会で意識して行われており、今後もその努力が必要である。

④大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

●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

[現状説明]、[点検・評価]、[改善方策]

記述事項なし。

