

6 教員組織

6 教員組織

＜大学＞

教員組織については、全学的には、次のような目標が掲げられている。

- (1) 大学設置基準に定める専任教員数を確保するとともに、少人数教育・実践的教育の実現に向けて、専任教員一人当たりの在籍学生数を大学設置基準内に維持すること
- (2) 各学部・研究科の中核的科目に専任教員を重点的に配置すること
- (3) 総合大学として効果的な教育を進めるべく、学部・研究科を越えた人材活用を積極的に図ること
- (4) 教員選考にあたっての手続き・運用上の透明性を確保すること

(教員組織)

- a 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

全学の教員組織については、大学基礎データ（表 19）で示している。現時点での専任教員数は、いずれの学部においても、またおおむねいずれの学科においても（経済学部文化経済学科を除く）、大学設置基準に定める「必要専任教員数」を上回っている。

専任教員一人当たりの在籍学生数は、人文・社会系の御井キャンパス 4 学部においては、60 名以内という基準に照らせば、若干これを上回る商学部(64.0 名)を除いて、この基準内にある。また、文学部では、実験・実習が重視され、また卒業論文も必修として課されており、40 名以内という基準に照らせば、この基準内(35.4 名)にある。医療職を育成する教育課程を有する医学部においては、10 名以内という基準内(5.1 名)にある。

特に少人数教育あるいは実践的教育を進めるといふ大学の理念・目的の達成にあたって、専任教員一人当たり在籍学生数は重要な指標であるが、上記のようにおおむね達成されているものと判断できる。また、専門教育職の育成という教育課程の性格を勘案しても、全学的に、各学部の特徴を活かした適正な専任教員の配置となっていると判断できる。

問題点としては、一部欠員が生じていること（経済学部文化経済学科においてであるが、この点に関しては公募による補充がなされている）、また必要専任教員数を上回っていること自体が教員数の増員が望めないことの要因となっていることである。また、上記の少人数教育等の推進に加えて、学生のカリキュラムの選択幅を拡大させるということは、教員負担の増大につながる、という問題もある。方策については後述する。

- b 主要な授業科目への専任教員の配置状況

開設授業科目における専兼比率は大学基礎データ（表 3）で示されている。主要な授業科目に関しては、専門教育における必修科目では、いずれの学部もおおむね 90%を上回っている。

このことは、各学部の中核的科目に専任教員を重点的に配置していることを意味しており、各学部の教育理念の達成を点検し、問題を把握していく上でも効果的である。

ただし、中核的科目の中には、教育効果を上げるために分割講義を実施している場合があり、当該科目の担当教員の負担増となっているという問題がある。方策については後述する。

- c 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

6 教員組織
 <大学>

教員組織における専任比率（専任教員数と兼任教員数の合計値に占める専任職員数の比率）は、次の表に示すとおりである（大学基礎データ（表 19）より算出）。各学部における専任比率は、23.9%（文学部）から48.8%（商学部）までの開きがある。専任比率が兼任比率を上回っているのは、商学部に限られ、それ以外は兼任比率がかなり上回っている。

教員組織における専任比率と兼任比率

	教員数			専任比率	兼任比率	専任・兼任比率	兼任比率
	専任A	兼任B	兼任C	A/ (A+B+C) *100	B/ (A+B+C) *100	(A+B) / (A+B+C) *100	C/ (A+B+C) *100
文学部	51	42	120	23.9	19.7	43.7	56.3
法学部	30	22	35	34.5	25.3	59.8	40.2
経済学部	24	17	34	32.0	22.7	54.7	45.3
商学部	21	11	11	48.8	25.6	74.4	25.6
医学部	214	43	250	42.2	8.5	50.7	49.3
合計※	401	139	549	36.8	12.8	49.6	50.4

注) 1. 専任教員数には助手は除いている。
 2. 合計には各種センター等を含む。

専任比率が抑えられた傾向にあるのは、兼任比率から伺われるように、学内の他学部・センター等による兼任教員によって補充する、という体制を採っていることが影響している。そこで、専任比率と兼任比率を合計した学内での専任教員数の比率（専任・兼任比率）でみると、文学部を除いたいずれの学部も50%を上回っている。こうした体制は、総合大学のメリットを活用して、全学的に効果的な教育体制を進めてきた結果といえる。

しかし、兼任比率が高くなることは、学生のカリキュラム上の選択幅を拡大するという利点がある一方で、全学的な教育改革の取り組みという視点からは問題が生じるものと考えられる。

今後は教員定員を増やすことは困難とみられていることが背景にあるため、今後、学生のカリキュラム履修の選択肢の拡大（これは学生ニーズの多様化に応えることになる）、専任比率の維持・向上、という取り組みは、全学的に専任教員の担当コマ数を増やさざるを得ず、教員負担の増大という問題につながってくる。

以上、記述してきた「a」項～「c」項の特に教員負担という問題に対する方策としては、次のような取り組みを現在進めている。すなわち、一、総合大学のメリットを活かして、各学部・研究科等の科目を相互に履修し合うことで人材活用を図っている。二、KCTL における教養科目を中心とした全学的な視点からの見直しと職能開発を進めている。三、他大学・短期大学との間で、相互に履修科目の幅を拡大させようという目的から、単位互換協定（2004 年度）を締結し、実施の段階に入っている（大学基礎データ（表 4）を参照）。四、単位互換協定以外にも、各学部において独自に、「大学以外の教育施設等における学修」の単位認定を認めている（大学基礎データ（表 5）を参照）。これらの試みはいずれも、学生ニーズへのカリキュラム上の対応と専任教員の負担増の回避という点で効果的と考えられるため、今後とも方策として活用していく。

d 教員組織の年齢構成の適切性

教員組織（専任教員）の年齢構成について、以下、10歳刻みで各年代の全体に占める割合を次表に示した。61歳以上はいずれの学部においても30%を下回っている。51歳～60歳は、文学部と商学部が30%を超えている。医学部にあつては助手を含めると31歳～40歳が50%近くであり、また助手を除くと41歳～50歳が50%を上回る。

専任教員年齢階層

	61歳以上	51歳～60歳	41歳～50歳	31歳～40歳	30歳以下
文学部	20.8%	45.3%	13.2%	17.0%	3.8%
助手を除く	21.6%	47.1%	13.7%	17.7%	0.0%
法学部	16.6%	30.0%	20.0%	30.0%	3.3%
経済学部	29.2%	29.2%	20.9%	16.7%	4.2%
商学部	14.3%	38.0%	19.0%	28.5%	0.0%
医学部	2.2%	13.2%	29.5%	49.2%	5.9%
助手を除く	5.2%	29.4%	50.5%	15.0%	0.0%

注) 大学基礎データ (表21) より。

助手制度を有する医学部と文系を単純に比較することは適切ではないが、いずれの学部にあつても高齢化が問題点として指摘されている。これは、文学部をはじめ、学部及び学科の設置に伴い、新設開講に伴う人材確保の点から業績を優先せざるを得なかったことが原因となっており、やむを得ない面があつた。

今後の方策としては、いずれの学部にあつても、学部運営の活性化を配慮して、若手の優秀な人材を獲得していけるような人事を図っており、今後もこれが継続されていくことになる。

- 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
- 現状にあつては、次のような体制となっている。すなわち、一、各学部・各学科内で、「学系」、「コース」、あるいは「講座」等を最小会議の単位として協議している。二、各学部の教務委員会で調整・原案を作成し、その案件を拡大教授会にかけて決議を採る。三、学部によっては、適時、教員懇談会が開催されている。四、文系にあつては、全学共通科目の事務上の調整に関して、教務協議会（各学部の教務委員長から構成）で対応している。五、文系の共通教養科目に関する改善と実施に関しては、教育・学習支援センター運営委員会（各学部の代表者から構成）で対応し、調整が図られている。

特に五について付記しておく。教育・学習支援センターの活動の一環として、導入教育において教員と学生の学部境界を取り払い、共通演習が2005年度から実施されている。この場合、共通演習の担当者は、文系学部の1年生を学部の区別なく担当することになる。そこで、この導入教育の具体化という新たな課題が生じているが、これに関しては、多様な連絡調整を図っている（「3 学士課程の教育内容・方法等<教育・学習支援センター>」を参照のこと）。

以上のように、教育課程編成の目的の具体化に関して、各学部内にあつて、また全学共通科目に関しても、教員間の円滑な連絡調整が図られており、この点では問題はないといえる。また、導入教育の具体化にあつても、共通演習を中心に、委員に限らない学部を越えた教員間の連絡調整の機会と「場」が設けられている点は、本学における特徴的な試みであるといえる。

問題点としては、以上の連絡調整は、概して専任教員の中に留まっていることである。また、共通演習の取り組みにあっても、新規の試みであることもあり、学部間での温度差、教員間での関与の差が大きいことが問題である。

これに対する方策としては、教育・学習支援センター専用の相談窓口を作り、また Web 上でも意見交換ができる体制を整えている。また教育・学習支援センターの広報誌を継続して発行し、その活動状況を公表することで、共通演習等の教員に対しての浸透を図っているところである。

(教育研究支援職員)

f 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

当該事項に関しては、文系学部と医学部に区別して記述するのが妥当であり、ここでは文系学部について述べる。なお、医学部に関しては、「6 教員組織<医学部>(教育研究支援職員)」を参照のこと。

実験・実習を伴う教育については、各学部によって補助スタッフをおいていない場合もあり、また基礎科目に学部生・大学院生によるティーチング・アシスタントを置いている場合もあり、取り組みに温度差がある。以下では、外国語教育、情報処理関連教育、そして健康スポーツ教育について、学部の当該教育に対する全学的な支援体制という視点からそれぞれの整備状況と人員配置について述べる。

(a) 外国語教育

外国語教育については、外国語教育研究所(専任教員数14名)が、英語、ドイツ語、フランス語・ラテン語、中国語、韓国語及び外国語としての日本語の6部門にわたって教育体制を整備している。外国人教師による授業の充実も図られている。2004年度にはそれまで空席であった韓国語部門の専任教員を補充することができたが、学生のニーズに応えた措置として評価できる。外国語としての日本語教育部門で専任教員が不在であり、日本語教育は国際交流センターの日本語教師に委ねている。

また、本学の語学教育は非常勤講師依存率が高い(2005年度の人数比で82.0%)という問題点がある。これに対しては、本研究所の専任教員の他に、文学部、法学部に所属する専任教員にも外国語科目を担当してもらうことで対応している。

本研究所はコミュニケーション重視の教育方針を掲げており、LL室を6室有し、授業で活用している。2005年8月に第1LL室を従来のテープレコーダー方式から最新のCALL(Computer Assisted Language Learning)ラボにシステムを一新した。教育効果がより大きくなることが期待できる。

(b) 情報処理関連教育

情報処理教育担当教員は、専門教育に即した情報処理教育を行うため、原則的に各学部に配置している。こうした情報処理関連教育を支援・補助する人的体制としては情報システム室がある。また授業の補助を務める学生ティーチング・アシスタント制を設けている。

情報システム室は、久留米大学の情報ネットワーク・システムの管理・運営にあたるだけでなく、教育研究用情報ネットワーク・システムの運用管理、教育用プログラム開発、システム利用者の講習、システム利用相談に当たっている。文系御井キャンパスの情報教

育センターに職員約 10 名（業務委託・派遣職員を含む）、医学系旭町キャンパスでは約 20 名（病院システム関係含む）が配置されている。情報システム室職員は、システム・エンジニア系職員と一般職員からなっており、一般職員の場合には、情報システム室内での経験・訓練を積んだのちに他の部局に再配属されるようになっており、大学の全般的な情報処理スキルの向上を図るようになっている。外部からの知識・情報・スキル・マンパワーを利用するための一部では業務委託・派遣も導入している。情報システムのネットワーク化と教育の情報化が進む今日では、こうした一元的体制は、システムの縦割化の弊害を防止する点で有効であると考えられる。

文系では学生のティーチング・アシスタント制度を導入している。ティーチング・アシスタントは、学生希望者から選抜し、授業の際に操作支援や障害連絡、留学生向けの通訳などにあたっており、円滑な授業運営に資するものとなっている。授業の専門性と受講生数を考慮して、基礎的な科目や留学生向けクラスを中心に、原則として受講生 30 人に対して 1 名を配置している。2005 年度春に更新した教育システムを利用する授業が増加傾向にあるものの、ティーチング・アシスタント数はおおむね充足している。

文系学部情報処理関連実習授業での TA 利用状況

年度	学期	授業クラス数	TA 配置授業クラス数	TA の人員数
2003 年度	春	74	28	14
	秋	73	25	8
2004 年度	春	78	32	19
	秋	87	34	9
2005 年度	春	92	35	18
	秋	110	42	29

情報ネットワーク・システムの利用は、情報処理教育科目に留まらず、教育一般で行われるようになりつつある。ここで 2005 年度より本格導入を始めている e-Learning システムでは、電子教材作成支援の在り方が現実的な問題となる。目下のところ電子教材作成支援を担当する部局は存在しないので、情報システム室・教育・学習支援センター・教務課などを含めて体制を整備する必要があると考えられる。

ただし、本学の e-Learning システムは、対面式の通常授業を補完するという位置付けであって、通信教育や遠隔地教育、自習教育など e-Learning を主体にした授業を想定していないので、教育法とデザインなどの特殊な能力を要求するものではない。したがって、システムの管理は情報システム室、履修登録運営関係は教育・学習支援センターと教務課で担当し、電子教材作成は教員（助手含む）が当たり、電子作成支援は、簡易なものであれば学生アシスタントの利用、大部のものであればアウト・ソース化するというのが、現実的な体制であろう。

実際の必要度は、e-Learning 利用の進展状況に依存するので、電子著作物の著作権の取り扱いも含めて、現システムの下で経験を蓄積して次期システム更新までに具体的な体制の在り方を決定することになるであろう。

(c) 健康スポーツ関連教育

健康・スポーツ科学センターで担当する実習は、(イ) 一般教育として御井学舎の文系学

部における「健康科学実習」「スポーツ科学演習」と医学部看護学科の「健康科学」、(ロ)経済学部における専門科目として「スポーツ・コンディショニング実習Ⅰ」「スポーツ・コンディショニング実習Ⅱ」「スポーツ医学実習」「スポーツ指導実習Ⅰ」がある。

(イ)の「健康科学実習」「スポーツ科学演習」は、受講者の事前登録により20名以下に調整しているため、担当教員1名で担当している。また、医学部看護学科の「健康科学」は、50～60名の受講学生を対象に(卒後の)保健師業務に必要な複数の実習を4班に分けて行うため、4名で担当しているが、いずれの実習も適切性に問題はない。

(ロ)については、「スポーツ・コンディショニング実習Ⅱ」を除き、「スポーツ・コンディショニング実習Ⅰ」「スポーツ医学実習」「スポーツ指導実習Ⅰ」ともに、その技術的専門性ゆえに2名で担当している。

健康・スポーツ科学センターのスタッフ全員で、分担しながら少人数クラスを運営しているが、現時点の人員配置の適切性に問題はない。しかしながら、「スポーツ・コンディショニング実習Ⅰ」「スポーツ指導実習Ⅰ」などは、受講者の増加や技術の高度化に伴い、ティーチング・アシストの制度化を必要とする。

以上のように、外国語教育、情報処理関係教育、健康スポーツ教育について、学部教育に対する支援体制が整備されている。いずれにおいても、各学部では単独では実施することができない教育上の支援を十分に充足しており、また人員配置上も適切に対応されていると判断している。今後の方策については、次のように対応することになる。既述したように、外国語教育においては、日本語教育の専任教育が不在という課題があるが、これに対しては、国際交流センターの日本語教師を充てることによって対応していくことになる。情報処理関連教育においては、今後とも、情報システム室による一元的なシステム管理・運用体制、学生ティーチング・アシスタント制を継続していき、電子作成支援等で一部アウトソースでの対応を図っていくことになる。健康スポーツ教育においては、受講者数や技術の高度化に応じてではあるが、一部の実習においてはティーチング・アシスタント制で対応することになる。

g 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

現在、文系学部においては総務的な支援職員として2名の女性職員が配置されているが、本来の意味での教育研究面での支援職員の配置は、文学部社会福祉学科において助手制度が採用されているに留まっている。文学部及び医学部医学科・看護学科を参照。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

h 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

教員資格審査規定、教員資格審査規定の運用に関する内規・基準は、各学部には設けられている(その具体的な内容・手続きについては、各学部での記述を参照)。文系専任教員・医学部主任教授の募集については、いずれも人事選考委員会を設置して審議され、採択も教授会(医学部は主任教授会議)で決定している(医学部の主任教授以外の場合は医学部を参照のこと)。昇任にあたっては、基準が設定されており、適正に運営されている。いずれの場合も、現在のところ問題は指摘されていない。

ただし、今後の課題としては、教育能力や職務経験等の研究業績以外の評価基準をどのよう

に取り扱うか、また任用制採用の在り方について検討が必要である。

今後の方策としては、広い視点での評価基準の構築に取り組んでいる。既に、全学組織である人事給与検討委員会において、「教員の貢献度」として、研究業績以外にも、学部運営、特別補助金等を指標として評価システムを構築している段階にある。この制度は、さらに学内合意を得て、教員評価として適用される方向で進められている。

i 教員選考基準と手続の明確化

基本的に前述のとおり、現在問題はない。

j 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

いずれの学部にあっても、教員募集に当たっては公募制が採用されている（医学部の主任教授以外の選考については<医学部>を参照）。その場合、選考委員会が設置され、採択は教授会（医学部は主任教授会議）にかけられる。

以上のように、教員選考に当たっての手続き・運用は、透明で適切に行われている。現在のところ問題はないものと判断され、今後も継続して、慎重な審議と透明な運用に当たることになる。

(教育研究活動の評価)

k 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

採用・昇任人事の際に、教育研究活動が資格審査の対象として評価されている。すべての学部において、学生の授業評価アンケートも実施され、個々の教員にその改善が課されている。また、研究活動について、やはりすべての学部において、定期的に活動報告書が作成され公表されている（詳しくは各学部を参照）。

ただし、現時点にあっては、教育研究活動を客観的に評価する方法は確立されていない。そのため、今後の方策としては、社会活動なども含めて評価対象を拡大する方向で検討される必要がある。現在、本学理事会の下に「人事・給与制度検討委員会」が設置され、教育研究に限らず教員活動全般に関する教員評価制度の確立が図られている段階にある。

l 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

各学部において資格審査基準が明記されており、それぞれの基準に応じて教授・助教授・講師の身分を決定している（詳しくは各学部を参照）。基本的に、研究業績を選考対象としているが、これまでのところ、現行制度について特に問題は指摘されていない。

教育面での能力・実績については各学部において配慮されているが、問題点として、これら研究業績以外の、教育能力や職務経験等の評価基準の制度化については検討が必要である。この方策については、前「k」項での方策を参照のこと。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

m 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

文系学部においては該当なし。医学部に併設されている看護学科における各々固有の人員配置については、医学科を参照のこと。

<文学部>

文学部は、既述のように、教養主義と実学主義のよきバランスに立った人間形成・職業人の養成を目指している。そのために、専攻名を明示した2学科、心理学科・社会福祉学科と、学際的性格の2学科、国際文化学科・情報社会学科を設け、学科が学部を構成する教員組織となっている。また文学部は全学を対象とした一般教育と教職などの教育課程及び文系2大学院の教育をも兼担している。そのため、多くの分野にわたる質の高い教員を多数確保する必要があり、学部としては設置基準を大幅に上回る教員定数を認められてきたという経緯がある。教員組織についての目標としては、この定数内で、次の事項が掲げられている。

- (1) 学生収容定員上、学科ごとの教員数の更なる適正化を図ること
- (2) 特に学際型の2学科においては、学際性を有効に高め、かつ学生と地域のニーズにより一層応えられるような専攻分野を補強していくこと

(教員組織)

- a 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

文学部の教育に従事する教員の総数は55（特任教授3、助手3を含む）で、欠員1は、次年度に補充する予定である。専任教員1名当たりの学生数は、大学基礎データ（表19）に見られるように35.4となっている。設置基準を大幅に超える教員数とその専門分野の多彩さは文学部の理念、各学科の教育目標を適切に実現する最大の利点であり、一般教育と教職課程ほか資格をめざす課程の維持を可能にしている要因でもある。また学生指導上、演習科目・卒論指導など少人数での教育を支えるための最適の環境ともなっている。

しかし、学生定員に対する教員の比率が、校内他学部に比して有利な状況にあることは、同じキャンパスで教育を受ける他学部の学生にとって不公平感を生じかねないという問題点が常に指摘されるほか、経営的観点からの危うさと表裏をなすことも事実であろう。これらについては、前回、1998年の自己点検・評価においても大いに問題視されたところであった。しかも問題の根は深く、文学部の創設事情にさかのぼる構造的な性質を帯びているだけに、解決は容易ではない。1992年創設時の文学部への教員配置は3種の異動の結果であって、①以前から医・商・法の3学部にも所属していた主として一般教育・外国語科目・教職課程を担当していた教員、②文学部創設要員として事前に法学部所属となり、一般教育・教職課程を担当していた教員、③文学部創設とともに学外から着任した教員、これらが一堂に会して文学部は出発したが、④このうち10名が、翌年、外国語教育研究所の設立によって文学部を去り、教員数は50となった。このように、文学部はその出発当初から教員数の多さを強みとも弱みともしながら、前回の自己点検を迎えたのであった。1998年当時、学生入学定員200名に対して、教員数は50を数えたのであったが、その後幸いにも学科増設をはたして入学定員を345名に増加させることに成功し、現在、学生定員は当時と比較して70%の増となっている。これに対して教員の退職にあたって、補充が不可欠の場合を除き、後任を不補充とするなど粘り強い努力を重ねて教員数の削減に努め、新分野の教員の新規採用にもかかわらず、教員総数の増は12%にとどまっている。

教員の配置は、学科の性質と同時に受験者の動向とも密接にかかわる問題であるだけに、今後とも社会ニーズを見極めながら、同じ方向で問題の軽減に努めていく。

一方、学科としては、学際型の2学科（情報社会学科・国際文化学科）と専攻を明示した2学科（心理学科・社会福祉学科）を設け、学際型2学科では履修コースとしてそれぞれ4コースと5コースを用意し、学生の多様な関心に応える体制をとっている。

各学科の教育目標と教員配置の概要は、次の（a）～（d）に、その他の課程は（e）～（h）に記述する。（i）は学科ごとの教員配置状況を表示したものである。

- （a）心理学科（85名）は、人間行動の理解と解明、不適応行動の予防や改善をめざす諸研究をすすめる、人間理解に基づく自己探求心と対人援助能力をもつ「こころの専門家」の育成をめざしており、全員が心理学の諸分野をカバーする教員11名からなる。
- （b）情報社会学科（60名）は、高度な情報活用技術と、社会調査の理論と実践を学び、社会の体系的理解と社会的諸問題の解決能力を備えた人材を育成することを目標としており、社会学諸領域、社会調査、情報工学、教育社会学、統計学、人文地理学、図書館学、マス・コミュニケーション論などの分野の教員11名を配置している。
- （c）国際文化学科（100名）は、①言語、②日本・東アジア・英米・ヨーロッパの地域文化、比較文化、③各地域の歴史と歴史文化、④異文化間交流の実践等の分野にわたって、学生の多様な関心に応えながら、異文化理解と交流に協力・貢献できる人材の育成を目指している。そのため日本語学、日本文学、日本史学、中国文学、中国史学、朝鮮史学、英語学、英米文学、フランス文学、ドイツ文学、比較文化、国際交流、西洋哲学、宗教学、西洋史学の諸分野の教員19名を配置している。
- （d）社会福祉学科（100名）は、社会福祉の理論と実践能力を備え、地域社会の福祉ニーズに応えられる社会福祉士や精神保健福祉士、医療ソーシャルワーカーなどを育成することを目標としており、社会福祉学、医療福祉学、精神医学の諸教員のほか、福祉哲学、福祉社会学などの分野の教員11名を配置している。
- （e）教職課程 中学校と高等学校の教育職員普通免許取得のために必要な、教育学の諸分野、教育・発達心理学の専任担当者4名が心理学科、情報社会学科、社会福祉学科に所属している。文系4学部で取得可能な教員免許は、国語、地理・歴史（中学社会）、英語、情報、福祉、公民（中学社会）、商業であり、このほか、文学部心理学科と社会福祉学科の学生は、特殊教育免許として養護学校教諭免許も取得可能である。
- （f）図書館司書課程 図書館司書の資格認定のために必要な図書館学の教員1名が、情報社会学科に所属している。
- （g）日本語教育課程 日本語教員資格認定のために必要な教員2名が、国際文化学科に所属している。
- （h）博物館学芸員課程 法的に教員定員を必要としないが、国際文化学科教員が必要な講義を開講するほか、実習指導に当たっている。
- （i）学科ごとの教員配置と、教員一人当たりの学生数を示した（特任教員を含む）。

6 教員組織
 <文学部>

学科	履修コース・分野	教員数	計	3年次学生数	学生数/教員数
心理学科	知覚・認知心理学	2		95	8.6
	教育・発達心理学	2			
	社会・集団心理学	2			
	臨床・健康心理学	5	11		
情報社会学科	情報調査コース	3		65	5.9
	マスメディアコース	1			
	コミュニティ環境学コース	3			
	臨床社会学コース	4	11		
国際文化学科	日本語・日本文化コース	5		165	8.7
	東アジアコース	4			
	英語・英米文化コース	4			
	ヨーロッパ文化コース	5			
	歴史コース	(5)	19		
社会福祉学科	福祉哲学・福祉社会学	3		115	10.5
	社会福祉学	5			
	医療福祉学	1			
	精神保健福祉学	2	11		
	実習補助 (助手)	2	2		

国際文化学科教員数の () 内は学科内3コースと重複

上の表に見られるように、教員一人当たりの学生数が特に低く恵まれた環境にあるのが、情報社会学科と国際文化学科であるが、学科の性格と学生ニーズを考慮した教員配置を実現するために時間はかかるが、今後とも改善に取り組んで行くこととしている。

b 主要な授業科目への専任教員の配置状況

4 学科に共通している必修科目として、演習科目、卒業論文指導があげられる。これらはほぼ100%専任教員によって、少人数体制で実施されており、文学部教育の特長をなすものである。

この面での問題点は、社会福祉学科の社会福祉援助技術演習の担当者の不足であり、目下非常勤講師を2名依頼しているところであるが、近い将来、専任教員を補充する見通しである。

c 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

大学基礎データ(表3)「開設授業科目における専兼比率」をみると、4学科とも専門教育の全開設授業科目における専兼比率は心理学科の59.7%を最低に、社会福祉学科の62.5%を最高としてほぼ60%となっている。他学部比べて高い数字とは言えないが、文学部の分野の広さの反映であり、適切なものと判断している。

一方、教養科目の全開設授業科目における専兼比率は、ほぼ40%前後で、他学部の30%前後と比べてやや高いものの、文学部の創設事情からすればこの率は低いと言わねばならない。これは、学生数の増加に原因の主たる部分が求められるものであるとは言え、同時に、各学部が伝統的な教養科目を微調整しながら現代化してきた努力の結果でもある。この問題は、現在教育・学習支援センターの主導で進行中の教養教育の全体的改革の中で、新時代の教養教育像とともに

に教員の教養教育への寄与の在り方が革新されるとともに解決につながるものと期待しているところである。

d 教員組織の年齢構成の適切性

文学部全体としては、大学基礎データ（表 21）に見られるように、ほぼバランスが取れていて適切である。しかし、学科別に年齢構成を見ると、1998年に学部定員が改定されて以来、新規採用を控えてきた国際文化学科において40代以下の教員が不足している。是正は望ましいところではあるが、学生数とのバランスや、他学科の教員数とのバランスの上から新規採用には困難があり、この点での適切性は重要度において差し当たり二次的であると判断している。

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

文学部のカリキュラムに関しては最終的には拡大教授会で審議されるが、それぞれの学科は学科担当の役職者をおかず輪番制の世話役1名が主宰する学科会議を設けており、学科特有の教育目的に応じて議案を準備することができる。また、学部の教務委員会に学科ごとに委員を1名送って学科の意向を学部の教育に反映する体制が整っているため、特に問題はない。

しかし、学部教育とも密接な関係を有する一般教育（教養教育）のカリキュラムについては、文学部が責任学部であるとは言え、4学部の教務委員からなる御井キャンパス教務協議会が協議機関であること、担当者も4学部にまたがっており、かつ一般教育に対する各学部の考え方の相違もあって、従来、全学部が納得するかたちでの改革・改善が容易ではなかった。このため、2004年、新たに文系学部全体を対象とする教育・学習支援センターを発足させて、一般教育（教養教育）の再検討を進めているところである。その具体的な内容については、「3 学士課程の教育内容・方法等<教育・学習支援センター>」を参照のこと。

(教育研究支援職員)

f 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

文学部で該当するものとして、①心理学科の心理学実験、臨床心理学実習、②情報社会学科の社会調査実習演習、③社会福祉学科の社会福祉援助技術現場実習、医療福祉援助実習、精神保健福祉援助実習がある。このうち③には、実習担当補助教員として助手が3名配置されている。厚生労働省の基準では入学定員100名に対して実習補助教員は2名と定められているが、社会福祉学科では社会福祉援助技術現場実習が国家試験受験資格の指定科目であり、それに加えて希望者は精神保健福祉20名、医療福祉10名に限り併せて実習を行うことができるので、延べ130名の実習補助要員として3名の助手を配置している。目下助手1名が欠員となっているが、公募中である。①については、大学院生が、②については上級生が状況に応じてティーチングアシスタント的な役割で参加することもあるが、制度化はされていない。現状では学科スタッフが全員で分担して少人数クラスとして運営しており、適切性に関して問題はない。

g 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

社会福祉学科の助手は、学科の内規によって職務内容が規定されており、社会福祉学科会議のメンバーとして学科運営に参加できるほか、文学部拡大教授会にオブザーバーとして出席を

認められており、教員との間の連携・協力関係は良好、適切である。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

h 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

文学部における教員の募集・任用・昇格に関する手続は、他の文系学部と同様、教授のみの教授会を最終判断の場としており、「文学部教員資格審査規程」及び「文学部教員資格審査規程の運用に関する内規」「文学部教員の昇任に関する申合せ」に明文化された基準に則って審査され、大学評議会と理事会に上程して全学的に決定される。

文学部の場合、専攻分野が多岐にわたっているため、教員採用・昇格に関してはまず、教授会において人事の開始について同意が得られれば、分野を考慮した専門委員会を発足させ、この専門委員会が学科の意見を考慮して選考活動にあたる。選考条件は、教員資格審査規程と運用に関する内規を考慮したうえで決定され周知される。応募者の中から書類選考で2～3人を選び、面接又は研究分野に応じたプレゼンテーションを経て、候補者を絞る。専門委員会は、選考の過程で、選考基準や選考手続きを教授会に適時報告し、教員資格審査委員会の審議を経て候補者を決定、候補者は教授会に提案され質疑応答を経て投票によって採否が決する。

昇格人事は年に2回定期的に、拡大教授会で自薦(他の教授の推薦つき)・他薦にかかわらず募集される。教授会は昇格候補者1名につき専門委員会を発足させ、審査結果が教授会に報告され、質疑応答の後投票によってこれを決する。

これらの手続きの内容と運用について、特に問題はなく適切であると考えられる。

問題があるとすれば、大学もしくは研究機関以外で専門能力を発揮してきた実務系の分野の教員採用について、その選考基準が十分明らかとは言えない点である。「文学部教員資格審査規程」には、教授、助教授、講師の選考基準の中に特に1項を設けて「専攻分野について、優れた知識及び経験を有するもの」として、実務畑の教員の採用に道を拓いているものの、これについては「運用に関する内規」も定めるところがない。従来、この点は作家を始め教職課程諸分野や放送界出身の実務家、また手話など福祉関連の非常勤講師の採用にあたって、時に問題視されてきたところではあったが、その都度それぞれの分野ないし業界の通念を参照して個別に検討してきた。結果的に、個別の事例をそれぞれ慎重に検討するほかなかなかろうと判断しているのが実情である。

i 教員選考基準と手続の明確化

「h」項に詳述した。手続きと基準に関する規程類は明文化され、かつ周知されており、厳正に実行されている。

j 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

採用人事は、過去10年間にわたりほぼ公募制で行われてきており、前「h」項の中で既に述べたように適切に運用されている。とはいえ、公募制にも限界があり、望ましい分野・望ましい年齢層が限定される場合や、学際的新分野の人材を求める場合など、いわゆる一本釣り方式も有効な方法であるとの共通認識は存在する。

(教育研究活動の評価)

k 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

現在のところ、教員の研究活動についての評価は、採用時と昇任審査の時点に資格審査委員会及び教授会において、研究業績が量と質の両面から検討されるほか、創立以来3回にわたって研究業績一覧を作成し、学内外に公表してきた。これらが、研究活動の活発化にとって一定の有効性をもつものであることは否定できないとは言え、十分とも言えない。

一方、教育活動についての評価は行われておらず、年1回の学生による授業評価についても、目下のところ教員個人の教育方法の改善を主目的としているので、本人以外には公表されない。ここ2年来、御井キャンパスでは、授業改善の努力を組織的に続けて来ているので、これをベースにした授業評価とその公表についても可能な環境が整いつつあると評価している。

また、教育研究活動を含めた全体的な教員評価については、現在全学的な協議機関が3年来その可能性を検討中であり、2006年度試行案が各学部で報告されたところである。

l 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

研究能力・実績については、「文学部教員資格審査規程」「同規程運用に関する内規」に明文化されたところが厳格に適用されており、配慮は適切である。また教育能力・実績については、教育経験年数の形で規定されているほか、公募にあたって、教育についての考え方や抱負を提出書類の一つに加えること、候補を絞った段階で面接やプレゼンテーションを行うことなど運用面で工夫が加えられているところから、適切な配慮がとられていると判断される。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

- m 大学と併設短期大学(部)における各々固有の人的配置の適切性
該当なし。

<法学部>

法学部の理念・目的を実現し、法律学科と国際政治学科の各特色を活かすことを念頭に、教員組織に関しては、次のような目標を掲げている。

- (1) 両学科における専任教員により主要科目を担当すること
- (2) 法科大学院の発足を考慮した後任人事とすること
- (3) 教員採用に当たって公募形式に比重を移していくこと

(教員組織)

a 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

2005年4月1日時点における法学部専任教員枠は、30名（法律学科18名、国際政治学科12名）。文部科学省定員は、法律学科235名、国際政治学科75名）である。なお、2004年4月1日以降、法科大学院の開校のために、法律学科から5名が法科大学院に移籍したため、後任者を漸次補充しており、これまでに4名の補充手続が終わり、2004年4月に着任している。現状において、教員1名当たりの学生数は、法律学科が約69名（定員では約54名）、国際政治学科が約31名（定員では約26名）であり、法律学科及び国際政治学科ともに、開講科目との関連で十分な教員を配置している。

法律学科及び国際政治学科ともに、法学部の理念・目的、法学及び国際政治学の学問的性格、さらには学生数との関連で、一応適切な教員組織を整えているものと評価される。個別的には、国際政治学科に設けられている情報コースの教員を充実させるために、情報関係教員を新たに採用することにした。

法律学科に関しては、六法を中心とした法学教育に十分対応し得る教員が配置されている。国際政治学科に関しても、地域研究を1つの核とした教育体制として、十分な教員が配置されている。両学科とも、法的素養と基礎的学力のある学生を教育し、実社会で指導的役割を果たし得る人材を養成するために、両学科にまたがる現在の専任教員の人数は全体として、一応十分であるといえる。問題点を挙げるとすれば、国際政治学科の外国語コースに新たな教員を配置できれば、外国語教育研究所との連携もあり、より一層厚みのある教育が可能となるであろう。

将来の改善・改革に向けた方策として、何を構想するとしても、法律学科については、法科大学院の発足による法学教育の変化を踏まえておかなければならない。基本的には現在の教員配置によって十分に対応できることは既述のとおりであるが、法曹養成という課題が学部から法科大学院に移行するので、その分、法学部の学部教育は軽減されよう。そして、一面においてより基礎的なものになり、また一面においてよりアカデミックなものになるであろう。将来の教員組織として、より適切な形態を模索するとすれば、実定法の教員であっても、同時に基礎法的な研究を平行して行える教員を揃えることが望ましい。実際、法科大学院に移籍した教員の後任人事では、そのような方向で行った。

国際政治学科については、外国語（とりわけ英語）を重視してきたこともあり、その充実が望まれるが、差し当たって学部カリキュラム全体の見直し作業の中で、外国語教育研究所との協力関係をより一層深めるとともに、英書購読の講義数を増やして、学生の英語力を増強させる方策を検討している。

b 主要な授業科目への専任教員の配置状況

主要な専門教育科目については、両学科とも、専任教員がほとんど担当している。ただし、例外的に専任教員が海外研修のため担当できない場合などに、専門科目の受講者が多数に上り科目を分割せざるを得ない場合などには非常勤講師を当てることもある。

両学科とも、主要な授業科目については、同一科目につき複数開講している場合を除き、専任教員が責任を持って担当しており、その配置も適切であると評価できる。民法関係の教員も徐々に増員してきたので、この数年間は、民法の非常勤講師を依頼していない。公法関係の諸科目も、行政学を除き、すべて専任教員が担当している。

法科大学院の発足に伴い、2名の高裁判事経験者が法科大学院に移籍したため、民法関係の実務的な教育に弱点ができた。しかし、既述のとおり、実務的な色彩を帯びた実定法学の教育は徐々に法科大学院の方に移していく方針からみれば、実務家教員の後任として、ローマ法の研究者でありながら民法の論文も書いている研究者を採用し得たことは、これからの学部教育の実践にとって多大な長所となるであろう。

もちろん、限られた教員枠において、主要な科目の教員配置を優先するため、先端科目や周辺科目には、非常勤講師に依存する割合が相対的に高い。また、基礎教育を充実させる意図で、公法・民法・刑事法につき、入門科目を新設したり、六法科目に特殊講義を揃えたりしたため、教員の講義負担が重くなっている。

繰り返しになるが、法科大学院の制度が新たに発足したことによって、法学部教育の内容は、将来的に、かなり変貌するであろう。どのように変貌するかは慎重に見極めなければならないが、解釈学に高度に特化された法曹教育の側面が後退し、基礎法学的なアカデミックな側面と具体的な政策学の比重が増すであろう。その場合、法律学科と国際政治学科の関係は、今よりも密接なものになると想定される。先に述べたような教員の負担の軽減要請ともあいまって、カリキュラム改革が必要になるであろうが、その際、実定法規の解釈に重点を置いた科目から、両学科の教員が相互乗り入れできるような政策学に重点を置いた科目に変更していく方向を探ることを課題に挙げ、今後検討する。

c 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

専任、兼任の比率は、教員の在外研究や国内留学、さらには役職者の専門科目など、一時的な要因に左右される。特に、本学法学部のような比較的小規模な学部の場合、その程度は高い。また、先端科目の数が比較的多いこと、注目される研究者など集中講義形式での特殊講義を依頼する頻度が高いことなど、特殊な事情もある。現在、専門教育科目を担当する教員に限定すれば、兼任（非常勤）教員数は、法律学科では19名（専任18名）であり、国際政治学科では16名（専任12名）である。

開講科目を伝統的な主要科目を中心としたものに特化すれば、兼任教員の担当率は下がるであろうし、学生の興味に応じて特殊な科目を臨時的に開講すれば、兼任教員の担当率は上がる。したがって、専任と兼任の比率の評価は困難なところがあるが、主要科目を専任が担当するという方針は維持されており、適正なものと評価し得る。

両学科とも主要科目は専任教員が担当する。これが基本方針である。しかし、たとえ特殊な科目であっても、積極的に特殊講義を開講して、学生の興味に応じることは、法律学や国際政治学を学ぶ動機付けになりうる。これは兼任教員を委嘱するメリットである。例えば2003年

度は、法律学科では、戦争犯罪などをテーマに「国際犯罪法」、現代中国の法事情をテーマに「現代中国法」などを開講した。ただし、それが主要科目のバイパスになる可能性もあり、慎重に検討した上で実施しなければならない。

上記長所を伸ばし、上記問題点を抑える形で、これからも、現在の方針で臨む。

d 教員組織の年齢構成の適切性

2003年度における専任教員の年齢構成は以下のとおりである。

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代
1人	9人	6人	9人	4人	1人

法学部の理念・目的・教育目標を達成するためには、教員の年齢構成のバランスは適切なものでなければならない。現在、40歳代の教員が30歳代及び50歳代と比較して相対的に少ないが、そこに極端な偏りはないので、適正な年齢構成であると評価できる。

現在の年齢構成は法学教育をより良く実践するために適切なものであるといえる。しかし、具体的にみれば、新進・中堅の教員で、研究業績をあげて他大学に転出する場合が少なくない。そのこと自体は決して短所ではなく、学部として研究成果があがっていることを示すが、学部教育の現実の運営からみれば、やはり痛手である。研究条件その他を整備することによって、各世代の教員にとって魅力のある職場にしなければならない。

今後とも、教員の年齢構成には十分な留意をし、現在の適正な配置を維持すべきである。

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

教育課程の編成については、開講科目や担当者の決定が中心となるが、それらはすべて教授会で決定される。その原案は主として教務委員会で作成され、教授会はそれを承認するという形態である。したがって、教育課程編成の目的を具体的に実現するための連絡調整は教務委員会のレベルで行われる。他学部の教員との調整はこれまで御井学舎教務協議会で行われてきた。しかし、2004年度に設置された教育・学習支援センターが文系学部のいわゆる教養科目の再編成を検討することになり、法学部の基礎教育科目に相当する科目に関する調整は同センターを中心に行われるようになっていく。

カリキュラムの変更・改革は学部教育の中心的な問題であって、開講科目が提示される段階で、かなり密度のある議論が行われる。その場は教務委員会であるが、各委員は、それぞれ教科担当の教員の意見を収集整理して委員会に臨む。国際政治学科の諸科目については、学科会議において意見が集約されている。したがって、現在、教育課程編成において具体的な担当教員の意見が反映されないことはなく、また、周辺科目の教員の意見も十分に汲み上げている。この点についての連絡調整は適正に行われていると評価し得る。

カリキュラム作成において、各教員の意見が反映される現行システムは、かなりの手間と時間がかかることを別とすれば、高く評価できる。ただ、カリキュラムは、教育的な要望に合わせて改革するのであり、どうしても開講科目数が増加し、それによって教員の担当負担が増加する傾向にある。場合によっては、学生のシステムティックな科目履修を阻害する可能性もあり、科目の新設に当たっては、その必要性を全体的に議論するとともに、当座の役目を終了した科目があれば、適宜それを閉講していくことが必要である。

法律学科については、やはり法科大学院制度の発足に伴い、かなり抜本的なカリキュラム改

革が必要である。その中で、法学教育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システムはより重要性を増しており、現行システムがより能率よく作動するように配慮すべきである。

(教育研究支援職員)

f 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

法学部の専門教育科目には、実験・実習を恒常的に伴う科目はない。外国語教育については、国際政治学科所属の英語担当教員を中心として、外国語教育研究所所属の教員の協力を得て行われている。情報処理関連教育についても、国際政治学科所属の教員を中心に、情報教育センターの協力を得て行われている。

法学及び国際政治学の専門教育の中で、外国語や情報処理の教育をどう位置付けるかは、限られた人的・財政的制約の下で、困難なテーマである。しかし、その必要性はますます増加しつつあり、現在の体制では、少なからず無理があると評価せざるを得ないであろう。ただし、情報処理については、2004年4月1日以降、数理社会学を専門とする教員が新規に採用されたので、かなり改善される見込みである。

上記に示したような問題点はあるが、それを含みつつも、法学部の中に、情報や語学を専門とする教員をもつことの利点は大きい。ただ、学部性格上、それはどうしても軽視されがちである。外国語教育研究所や情報教育センターからの協力をどのように確保していくかが課題であろう。

上記のとおり、情報関係については、新規採用による教員の増加で改善が期待される。問題は外国語教育であるが、外国語を専門とする教員の新規採用の計画はない。教員体制が現状のままであるとすれば、外国事情の担当教員を中心に、外書購読等のカリキュラムを通じて、少しでも効果の上がる方向を模索したい。

g 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

法学部には、専属の教育研究支援職員はいない。それは、事務職員による事務的支援にとどまっている。教育面については、主として教務課の職員が、研究面については、主として図書館職員が担当している。その他、文系全学部の総務的な支援職員として、2名の女性職員が配置されている。

事務職員による事務的支援に関しては、連携・協力関係は極めて良好であり、適切であると評価し得る。しかし、それは、本来の意味での教育研究支援職員ではなく、現状では、かなり貧弱であると評価せざるを得ない。

この点については、残念ながら、長所といえるものはない。文系の場合、研究については、研究者個人で行える部分が比較的多いけれども、教育については、専門の支援職員の整備が必要であろう。大量の教材の印刷まで教員個人が行わなければならない現状は、多くの研究時間を犠牲にし、若手の研究者にとって職場の魅力が減じ、より多くの研究時間をもてる職場への転出の動機づけになっているように思われる。

研究補助体制の整備までは望めないとしても、学部教育における、教育支援体制の整備は是非とも必要である。財政的な問題はあっても、差し当たり、文系全学部の総務的な支援職

員として配置されている2名の女性職員の増員が法学部の立場からは望まれる。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

h 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状況の適切性

教員の募集に関しては、法学部のすべての教員が候補者を推薦できるようになっているが、現実には、担当科目に近接した教員が全国から情報を集めて候補者を選ぶ。教員の採用、昇任のための常設委員会として、「教員資格審査委員会」があり、ここに候補者を推薦する。教員資格審査委員会は、審査対象によっては、「専門委員」を学部の内外を問わず適切な者に委嘱し、審査に参加させる。委員は候補者の主論文を説明し、質疑応答し、評決する。採用可の場合、さらに正教授会に諮られ、評決の後、大学評議会、理事会に諮られ決定する。

教員の昇格に関しては、最近5年間に少なくとも3編の論文を提出し、これを上述の教員資格審査委員会に諮り、その上で、正教授会、大学評議会、理事会に諮られ決定する。

非常勤講師の場合、学部長の諮問委員会である役職者懇談会において、履歴、業績を検討の上、決定する。

これらの基準・手続の内容はともに、リーズナブルなものと評価し得る。

現在までのところ、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状況について、特に問題はない。教員の採用人事や昇任人事について、教授会の決定が尊重されており、これまでのところ、この原則は破られていない。この点は評価し得る。

助教授まで関与させる方がよいという意見もあろうが、實際上、専門分野が同じか隣接する助教授がいる場合、当該助教授を審査委員に入れており、その意見を十分に尊重している。優れた人物を採用昇任させるという点で現行方式がよい。

問題点としては、学内から委員を選べば、どうしても現在担当している科目の教員であるとか、隣接する分野の教員の出身校に推薦を依頼し、人事の延長線上の人事になりやすく、非常に優れた人材を招くことができないのではないかと、という疑念がある。この点は、時には公募することにより解決すべきであり、後述するように、徐々にそういう体制に移行しつつある。

以上のような評価を踏まえて、徐々に、公募制の比率を上げていくことが望ましいとの判断が学部内で強まりつつあるので、適切な方向を模索する。ただし、学部の教員募集を完全に公募に切り換えることは、「i」項末尾に指摘するように困難であると考えている。

i 教員選考基準と手続の明確性

法学部専任教員に昇任もしくは採用しようとする者については、既述のとおり、教員資格審査委員会がその資格を審査する。審査における教員の選考基準と手続は、教員資格審査規定により、厳正に行われている。委員会は、学部長と教授5名で構成され、議決には、3分の2以上の賛成を要する。

教員選考基準と手続の明確性については、共に、現行規程において問題はなく、また実際の運用にも支障がなく、適正なものと評価し得る。

規程では(第8条)、審査の内容につき、必要がある場合に、拡大教授会構成員から専門委員を委嘱することができる。これは、資格審査の適正さを保障する規程として機能しており、従来の審査においても、教授のみならず助教授・講師の専門委員が審査にかかわっている。これにより、審査の実質的な適正性が高められており、長所といえる。

現行システムに特に問題は指摘されておらず、差し当たっての改善・改革のプランはない。

j 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

法学部開設以来、長く公募形式による教員採用が行われなかったが、最近では、積極的に公募の形式を採用している。最近のケースでは、環境法担当教員、情報関係担当教員、民法担当教員などの募集において、公募の方法を採った。公募の方法は、法学部をもった大学への通知、法律専門の雑誌への記載、インターネットによる情報提示などであった。

公募制を採用し、徐々にその比率を上げていく体制に移行している。このことは評価し得る。

公募制の長所は広く人材を集めることができる点にある。特に、大学等の研究機関に属さない人材に情報を提供し、積極的に応募を促すことができる。また、インターネットの普及は、ともすれば狭く固定しがちであった従来の教員募集システムの弊害を打破する可能性をもっている。しかし、従来のような狭い供給源からの採用システムとは異なり、教員としての能力が客観的に判定し得る学術論文の評価だけに偏る傾向がなくはない。この点には十分な配慮が必要であり、研究に対する評価だけではなく、学生を指導する教育的な側面にも評価のポイントを置かなければならない。

方向としては、公募制を主とするシステムが定着していくであろう。しかし、教員の採用を公募だけに限定することにはならないであろう。公募制には、従来のシステムでは採用し得ない人材を確保する可能性があるが、逆に、公募制では採用しにくい人材もある。人材は、大学にとって最も重要な資源であり、この重要性を踏まえれば、教員採用の窓口を狭く公募制に限定すべきではなく、様々なオプションを準備しておくことも必要である。

(教育研究活動の評価)

k 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

教員の教育研究活動については、特に制度的に評価する仕組みは置いていない。しかし、毎年行われている学生の授業アンケートは、教員の教育活動に対する重要な評価資料になっている。また、従来は3年間に1回程度、全教員に業績一覧を記入させ、冊子を約500部発行して関係方面へ配布してきた。現在では、これをインターネットでの公開に切り替え、毎年改訂できるようにした。これは、主として研究活動の活性化に対して、一定の影響をもっているであろう。

教員や学生による制度的な批判の場はない。基本的に教員の自主性を尊重している。しかし、現在のやり方でも、間接的な影響力ではあるが、各教員にとって相当のプレッシャーとなっており、それなりの評価はできよう。

教員の自主性を尊重しながら、他方で学生の授業評価を参考にして、間接的に教員の教育研究活動について改善を求めていく現行システムには、長所がある。しかし、このシステムでは、「ぬるま湯」的な教育環境になってしまうという批判もある。

現在行われている学生アンケートは、貴重な資料であり、もっと積極的に活用すべきである。少なくとも、その結果は教員組織全体で検討し、学生の声を生かすような努力をすべきであろう。確かに、教育研究活動の評価については、相当長期の時間をかけなければ、妥当な結果を得られないし、また、その評価も慎重に行わなければならない。しかし、いわゆるFDの必要性については共通の認識となりつつあるので、今後は、教育シンポジウム、研究会を開催し、

相互の批判の機会を作り、積極的に取り組むこととする。

1 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

上述のとおり、教員選考基準は、法学部教員資格審査規程が規定する。10条で、教授・助教授・講師につき、個別的に選考基準を規定する。ただし、そこでは、一般的な規定にとどまり、特に、教育研究能力・実績への配慮をうかがわせる規定はない。具体的な教育研究能力・実績の審査は、「久留米大学法学部教員資格審査規程の運用に関する内規」によって行われる。なお、内規には別表が付けられており、研究業績の評価基準が定められている。

研究業績の面では、上述の基準によって、研究能力は十分に判定可能であり、かつ、その基準も妥当である。しかし、資格審査規定程及び内規のどちらも、教育能力について判定可能な基準を規定していない。この点は、これからの学部教育を構想するとき、教育能力の重要性がますます高くなると思われるので、改善しなければならない。

従来、研究能力の高い教員を採用してきたことは長所であるといえる。他方、選考基準が研究能力の面に偏りすぎていたという反省は必要である。この点は以後の課題である。また、内規の(1)に、共著について「その分担並びに責任の明瞭なものについてのみ審査する」とあるが、これは共著と分担執筆を混同するものであり、問題があると思われる。

研究能力と並び教育能力について、明確な判定基準を整備することが必要であり、その方向での改正を企画しなければならない。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

- m 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
該当なし。

<経済学部>

本学部では、「社会・地域で活躍できる実践的人材の育成」を理念・目的として、経済学の基礎をきちんと教育する一方、実践力・応用力の育成に力を入れている。2002年度に全国に例のない文化経済学科を立ち上げたのも、地域社会にあつて、その文化的特性に立脚した経済活動に取り組み得る人材育成が重要という判断に基づいている。本学部の教員組織の整備にあたっては、この理念・目的を実現するために、次のような目標を掲げている。

- (1) 4コースの教育目標を達成すべく主要な専門科目に対して専任教員を適切に配置すること
- (2) 経済学科と文化経済学科の2学科制を採っていることから両学科間での教員配置と学生数の適正なバランスを常に配慮すること

(教員組織)

- a 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

学科別の教員数と在籍学生数は表6-4-1に示したとおりであり、アンバランスとならないよう常に配慮している。

表6-4-1 学科の教員数と学生在籍数

学科	教員数 (A)	収容定員数 (B)	在籍学生総数 (C)	収容定員/教員数 (B/A)	在籍学生数/教員数 (C/A)
経済学科	15	660	859	44.0	57.3
文化経済学科	9	420	530	46.7	58.9
計	24	1,080	1,389	45.0	57.9

現在、専任教員24名(定員25名)のうち、経済学科の経済理論・情報コースが6名、国際・社会経済コースが9名、文化経済学科の文化・ネットワーク経済コースが5名、観光・環境経済コースが4名(定員5名)となっている。全体として、経済学全体を網羅するというよりも、各コースの特徴を活かした科目に専任教員を配している。

理論経済・情報コースには、経済理論系教員3名を配置し、経済学の基礎の教育体制を整えるとともに、計量系2名、情報系1名によって分析能力の育成に努め、コースの教育目標である「グローバルな視点から経済を捉え、自分で考えることのできる、高い情報処理能力を持った経済人の養成」を図っている。

国際・社会経済コースは、内容が多岐にわたるだけに、国際経済関連の教員4名、日本経済2名、財政1名、経済史2名と最大数を配し、「地域社会に貢献でき、国際的にも活躍できるアクティブな経済人の養成」を目指している。

文化・ネットワーク経済コースは文化経済系2名、非営利組織1名、情報文化1名、スポーツ文化1名によって、「情報や地域ネットワークを大切にし、文化的素養も身につけた経済人の養成」を目標としている。

観光・環境経済コースでは、観光・地域開発関係2名(定員3名)、環境1名、観光英語1名により、「観光・環境の重要性を認識し、地域経済社会で積極的に活躍できる経済人の養成」を図っている。なお、2005年3月に、地域開発・グリーンツーリズムを担当していた教員1名

が転出し、2005年6月現在で欠員となっている。このため、文化経済学科の教員一人当たりの在籍学生数が少し高くなっているが、2005年10月1日付けで新任教員を採用し、幾分改善された。

以上のように、各学科・コースには、その教育目標を十分に考慮した専門教員が配置されていると考えられる。とりわけ、全国に例を見ない文化経済学科には、文化庁や環境庁での行政経験を有する教員や、韓国の実情に詳しい教員などを配し、現実的な側面についても効果的な教育が行えるよう配慮されており、評価に値する。

文化経済学科がスタートして4年目に入り、2年進級時の学科選択も既に3回行われ、いずれも文化経済学科志望者が経済学科を上回るという結果であった。このため、成績をもとに振り分けを行うことでバランスをとっている。したがって、教員の配置と学生数は適正な関係にあると考えられる。

問題点としては、教員一人当たりの担当学生数にはゼミ間で相当のばらつきがあり、何らかの対応が必要な点が挙げられる。また、学部の特徴を生かした科目や学生の資質向上に寄与する科目(専門B群共通科目など)、さらには実践的な科目などを担当できる専任教員の充実も課題といえる。とりわけ、発足したばかりの文化経済学科での陣容充実が急務である。

したがって、文化経済学科が完成する2006年度あるいは2007年度を目処に、カリキュラムの改訂作業に着手している。これまで「特色ある教育」の実現に向けて、様々な科目を開講してきたが、その結果として科目数が増え、学生が履修科目を決定する際に焦点が絞りにくくなっている。改訂は開講科目の整理と系統化が主眼となるが、本学部の特徴である実践的科目等についてはむしろ強化に努め、FDの活用等によって、より効果的な教育が実現できる態勢づくりを図ることになる。現在、経済学部役職者協議会や教務委員会を中心として、経済学科3コース、文化経済学科2コース体制によるより緻密な体系化を軸に検討作業を進めている。

b 主要な授業科目への専任教員の配置状況

2005年度における担当教員の専任率は表6-4-2に示したとおりである。必修科目、選択必修科目については高い専任率が確保されているが、教養科目や一部の専門選択科目で専任率が低い。また、一部のユニット科目では、専任の占める割合が極めて低い。これらは他学部の開講科目を利用したケースや、そもそも経済の専門からはずれた分野をカバーするユニットであるため、やむを得ない事情がある。

表6-4-2 科目区分別の専任担当率(カッコ内は科目数)

学科		必修科目	選択必修科目	全開設授業科目
経済学科	専門教育	100% (57)	90.2% (61)	63.9% (532)
	教養教育	-	-	28.5% (214)
文化経済学科	専門教育	96.9% (32)	87.8% (49)	60.3% (423)
	教養教育	-	-	33.5% (167)

このように、中核的科目や学部の特徴を生かした科目に専任教員を重点的に配置する方策は、学部の教育理念やゼミを中心とする教育方針に照らしても、一応妥当であると考えられる。

問題点としては大きく2つのことが挙げられる。まず、中核的科目を担当する専任教員の負担が高くなる傾向が挙げられる。とりわけ、マクロ経済学やミクロ経済学、統計学概論、経済数学などの基礎科目では、十分な教育効果をあげるべく分割講義を実施しており、これらの担当教員のコマ数が増える結果となっている。

第2に、現在の経済学部開講科目が400を超え、学部の規模に比べて多すぎる点である。専任教員24名（定員25名）で担当できる科目は限られており、その一方で、学生の進路まで考えた多様な科目の開講は、必然的に兼任に頼らざるを得ない事態を招いている。とりわけ、ユニット科目などの専任率が低いのは、そもそも経済系からはずれた実務的科目を配置していることに由来している。この結果、学生に広い選択肢を与える反面、系統的履修を困難にしていることも否めない。

学生の系統的履修と効果的学修を徹底し、かつ、専任教員による密着指導を図るためにも、カリキュラム体系の整理が必要と考えられ、文化経済学科が完成する2006年度から2007年度を目処に改訂作業を進めている段階である。その内容は大きく2つの点を主眼としている。まず、中核科目については、全員に必修とすべき基礎的内容と、更に進んだ内容を段階的に分け、後者は選択科目とすることで興味ある学生を対象とした密度の高い講義とするとともに、担当者の負担を下げ、モチベーションを高める。専門科目については、簡素化が可能な科目については完全な半期だけの開講とし、ユニット科目についても、ユニット自体の統廃合まで踏み込む予定である。

c 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

前項で示したように、必修科目や選択必修科目の専任教員比率はきわめて高い。反面、ユニット科目で兼任率が高いが、ユニット科目については、「健康・スポーツマネジメント」ユニットや「芸術・デザイン」ユニット等、「従来の経済系と非経済系の融合」という側面も含まれるため、学外の専門家に委ねざるを得ないという事情がある。

このように、中核的科目や学部の特徴を生かした科目に専任教員を重点的に配置する方策は評価できると考えられるが、問題点としては、「b」項で指摘したように、開講科目が多いゆえに、ユニット科目等の関連科目群の兼任率が高くなる点が挙げられる。また、学生の系統的履修が必ずしも徹底されていないという点も見逃せない。

とはいえ、大学冬の時代といわれる今日、私立大学において、教員定員を増やすことは至難のわざといわざるを得ない状況にある。したがって、専任率を上昇させるためには、専任が担当するコマ数を増やすか、兼任による開講科目を減らすしかないが、専任のコマ数については既に上限に近い状況にある。現在進めているカリキュラム改訂では、関連科目をより系統的に整理するとともに、「健康・スポーツマネジメント」ユニットに健康・スポーツ科学センター教員の協力を仰いで、場合によっては副ゼミを開講してもらうなど、兼任教員の有効活用を進める。

d 教員組織の年齢構成の適切性

2005年度における教員の年齢構成は表6-4-3のとおりである。

表 6-4-3 教員の年齢構成

	26-30	31-40	41-50	51-60	61-70	計
教授		1	5	7	7	20
助教授		1				1
講師	1	2				3
計	1	4	5	7	7	24
(%)	4%	17%	21%	29%	29%	100%

文化経済学科設置にあたって、全国にも例を見ない新しい分野であることを鑑み、広い見識を持つ比較的高齢の教員を努めて採用したこともあり、とりわけ文化経済学科に高齢の教授が多い。その点を除けば、バランスの取れた構成と考えられる。

なお、経済学部教員の定年は、大学院比較文化研究科後期博士課程の論文指導担当教授は70歳、それ以外の正教授が65歳、特任教授が70歳で、非常勤講師も70歳までが限度となっている。

大学の経営環境が厳しくなる一方の昨今、人事の流動性が低下しており、今後、全体的な高齢化が顕在化する危険性もあるが、これから若手の優秀な教員の採用に努める等、長いスパンでの人事計画を検討している。実際、直近2件の人事では20歳代と30歳代前半の講師を採用している。

- 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
 カリキュラムに関してはすべて学部全教員が出席する拡大教授会で審議されており、教育理念から教育課程の詳細に至るまで、全教員の合意に基づいて決定されている。

教養科目については、その多くが兼担、兼任に委ねられている。したがって、文系学部間の調整を図るために、全学的な教務協議会が組織されている。

経済学部の専門科目については、教務委員会で調整を図り、原案を作成して、拡大教授会に諮っている。教務委員は、各コースから1名ずつ選出しているので、必要に応じてコース別の会議も開かれている。また、必要に応じて、他学部や研究所・センターとの個別調整を図っている。

以上のように、専門科目に関しては、経済学部の教員数もそう多くはなく、連絡調整にさしたる問題はないと考えられる。しかし、教養科目については兼任も多く、しかも、多くの開講科目が文系全学部で共通であるため、学部の意向を反映させることが必ずしも容易でないなどの問題がある。

このため、教養科目については、学部の要望の調整と大学全体を視野に入れた検討を行う仕組みが必要である。この具体的な方策については、2005年4月に教育・学習支援センターを開設し、教養科目や入門科目を中心にして対応している。この取り組みに関しては、「3 学士課程の教育内容・方法等<教育・学習支援センター>」として最後に記述している。

(教育研究支援職員)

- f 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

経済学部の専門科目において、実習を伴う科目としては情報関係科目（情報処理Ⅰ、同Ⅱ、

プログラミングⅠ、同Ⅱなど)、実習演習などがある。

情報関係科目では、情報教育センターのパソコンを利用し、受講数を120人以下に抑えて講義と実習を行っている。実習時には受講生25人に1人の割合で学生・大学院生によるティーチング・アシスタントを配置するよう図っている。また、情報教育センターにはシステムに詳しい専任事務職員が配置され、必要に応じて、担当教員への助言や支援、学生の質問に対する対応などを行っている。

実習演習は、いわゆるインターンシップであって、前期に兼任教員の下でビジネスマナーの学習や企業研究を行い、夏休みに1～2週間程度のインターンシップを体験する。後期にはプレゼンテーションなどについて学習を行い、学期末に経済学部教員や受け入れ企業の担当者を前に実習内容について発表を行わせている。現在、受講生がそれほど多くないため、指導は兼任教員の手任せられているが、受講生が増えてきた場合、学部としてインターンシップ実施の態勢を整備する必要がある。

また、マクロ経済学、ミクロ経済学、基礎経済数学などの基礎科目は、学部生や大学院生をティーチング・アシスタントとして補充学習を非定期で行っている。

このような経済学部の対応策は、十全とはいえないまでも、十分に評価できるものと考えられる。

まずティーチング・アシスタントについては、学生にとって比較的身近な存在であるだけに、気楽に質問できるといったプラス面が期待できる。また、アシスタントに当たる学生・院生にとってもまたとない復習の機会と考えられる。

インターンシップに関しては、受講生が多くないという事情にも助けられているが、かなり決めの細かい指導が実現できている。今後、受講生が増えたときの対応が問題と考えられる。

今後に必要なとされる改善点は、ティーチング・アシスタントを効果的に養成できるシステムの確立と、情報教育センター等の施設における支援体制の充実が挙げられる。既に一部科目では希望者を対象とするティーチング・アシスタント講座が開催されているが、来年度からこれをきちんと制度化し、例えば受講者で一定以上の成績を確保した学生には「マクロ経済学マスター」といった学内資格を付与して、相応の奨学金を支給しアシスタントを務めさせることを検討している。

さらに、近年は中国からの留学生が増える傾向にあり、留学生試験合格者といえども、日常会話などに不自由を感じている留学生が若干ながらも存在する。彼らには、日本人学生をサポートとして配置する制度を検討している。

なお、外国語や体育実技系の科目については、外国語教育研究所並びに健康・スポーツ科学センターに譲る（「6 教員組織＜大学＞」を参照のこと）。

g 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

経済学部は純然たる文系学部として位置付けられており、助手などの採用は行われていない。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

h 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

経済学部における昇任人事の基準は他の文系学部とほぼ同一であり、任用の場合にも準用される。基準は以下の規定、内規に明記され、すべてこれに則って審査されている。

- ・久留米大学経済学部教員資格審査規程
- ・久留米大学経済学部教員資格審査規程の運用に関する内規

教員の募集は原則として公募である。3名ないし4名の教授で資格審査委員会を組織し、原案を作成して教授会に諮る。場合によっては、若干名に絞られた段階で教授会に経過報告を行い、応募者との面接も教授会として実施し参加者全員の意見を聴取することを行っている。最終的な採決には3分の2の賛成が必要である。今のところ、このことに関して問題はない。

今後は、職務経験の評価や任期制採用について検討する必要があるが、まだ具体化は進んでいない。昇任に関しては、現在、教員評価に関する全学的な委員会で作業が進められており、その結果を参考に、新たな基準作りを進める予定である。

i 教員選考基準と手続の明確化

前項で記したとおり、現在問題はない。

j 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

改組転換や学科増設時を除いて、教員募集はすべて公募としている。公募情報は、関連学部を有するすべての大学に送るとともに、学術情報センターのホームページへの掲載も行っている。直近3件のケースでは30件以上の応募の中から厳正な審査を経て決定されている。

したがって、現状において公募制の導入に関し問題はないと考えられる。

ただし、職務経験などの評価基準がなお曖昧なままであり、具体化する作業が残されている。今後、職務経験の評価や任期制について具体化し公募書類に明記していく。

(教育研究活動の評価)

k 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

教員の研究活動に関しては、ほぼ5年ごとに『研究業績一覧』を作成・発行している。現在、その評価結果を待遇などに反映させる仕組みはなく、採用・昇任時点で資格審査委員会及び教授会において業績内容が質的量的に評価されるに止まっている。

教育活動に関する評価もまだ行われていない。学生による授業評価アンケートについても、本人に集計結果が報告されるに止まっている。

このように、教育研究活動が定量的に評価され、待遇等に反映される段階には至っていない。

しかしながら、少なくとも研究に関する限り、これが教員のモチベーションを低める結果とはなっていない（「7 研究活動と研究環境＜経済学部＞（1）」を参照）。

今後は質的な評価も望まれるが、査読制度が一般的でなく、データベースとしての管理も不十分な文系の場合、査読つき論文数や引用数による評価は難しいと考えられる。

教育活動に関する評価は、現在、全学的な委員会で論議されており、やっとな緒についた段階に過ぎない。また、教育研究業績だけでなく、学外での社会活動などを評価する方法も早急に検討される必要がある。委員会の結論を待って、作業に入る予定である。

l 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

内規では次のような基準を定めている。

○久留米大学経済学部教員資格審査規程の運用に関する内規

第1条 規程第8条第2号の研究業績の審査は、次の基準による。

- (1) 著書（訳書を含む。）及び論文は、公刊された学術的、専門的なものであること。
- (2) 各職位の資格審査基準は、原則として次に定めるところによる。
 - ア 教授は、助教授の経験が5年以上であって、その専門分野の論文が5編以上であること、又はそれと同等の研究歴、研究業績を有すること。
 - イ 助教授は、大学院修士課程を修了し、かつ、助手及び講師として通算5年以上（大学院博士課程の単位を取得し、満期で退学した者は2年以上）の経験若しくは研究歴を有し、その間の論文が3編以上であること、又はそれと同等の研究歴、研究業績を有すること。
 - ウ 講師は、大学院修士課程を修了し、修士論文を除く論文が2編以上であること、又はそれと同等の研究歴、研究業績を有すること。
- (3) 著書は論文若干に換算することができる。
- (4) 共著は、その分担及び責任を考慮し評価する。

研究能力については、論文の最低数を明示し、なおかつ資格審査委員会では、その内容を十分に吟味している。また、助教授以上では教育歴を要求しており、非常勤講師の経験等も状況次第で加味している。

以上のような現行制度について、これまでのところ特段の問題は指摘されていないが、「地域において活躍できる人材育成」を理念・目標とする経済学部にあっては、研究実績偏重に留まることなく、広範な判断も必要である。この点については、直近の採用人事において、拡大教授会構成員を前に複数の候補者に研究・教育・その他の社会活動に関するプレゼンテーションを行ってもらい、著述論文に偏らない選考を実施した。今後もこの形式を踏襲するとともに、応募者に対しても、社会活動や教育活動も評価項目とすることを徹底する。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

- m 大学と併設短期大学(部)における各々固有の人的配置の適切性
該当なし。

6 教員組織 ＜商学部＞

＜商学部＞

商学部では、「新しい社会をひらくビジネス・リーダーの育成」という教育理念・目的を達成するために、次の目標を掲げている。

- (1) 商学系、経営学系、会計学系の教員配置や年齢構成などを考慮して教員を配置し、教育研究の成果を収めること

(教員組織)

- a 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

商学部は1学年の学生定員255名(内5名は留学生定員)の商学科1学科のみの学部である。専門科目において学生が商学・経営学・会計学を三位一体として総合的に学修しながら、それぞれの進路や関心に基づき専攻を決め、演習を通じて理解を深めていくことを期待している。

このような理念・目的の下で教育に当たる専任教員の定員は、22名である。加えて、客員教員制度による教員も在籍する。これは永年商学部に勤務して定年を迎えた教員を、70才になるまで演習及び科目担当者として委嘱する制度であり、定員は定められていない。2005年5月1日現在の専任教員は21名で1名の欠員となっているが、2007年度には充足できる予定である。また客員教員は2名である。

専任及び客員教員は、すべて商学系・経営学系・会計学系教員で占めている。教養・外国語・保健体育・法律学系・経済学系・社会学系科目のほとんどは、他学部及び研究所等に依存できるからであり、文系総合キャンパスの強みとあってよい。専任・客員教員23名の専門の内訳は、商学系6名、経営学系9名、会計学系8名となっている。

商学部は入学定員255名に対して、毎年325名前後の学生を入学させている。客員を含めた教員一人当たりの学生数は1学年16人であり、これが各学年に開設される演習の学生定員の基礎となる。

前記のとおり、学系別教員の配置には若干の不均衡があるが、経営学系に含まれる教員の中には商学系科目担当者もおり、学生の演習選択に当たって大きな障害にはなっていない。さらに、現在募集中の教員1名は商学系であるため、3つの学系の不均衡は是正される。

このような学系別配置に留意した教員組織は、学生の選択の幅が広がる点で商学部の長所と考える。なお、FD活動により学生及び社会のニーズに弾力的に対応していること、教員一人当たりの学生数を16人程度に収めていることなどから見て、商学部の教員数並びに教員組織は一定のバランスを保つことができていると認識している。

- b 主要な授業科目への専任教員の配置状況

専門教育における必修・選択必修科目の担当者は次のとおりである。なお、それ以下では客員は非常勤として扱う。

表6-5-1

担当者		専任	兼担	非常勤	専任率 (%)
科目数					
必修	76	73	0	3	96.1
選択必修	16	14	2	0	87.5

必修科目の専任率が100%になっていないが、その理由は、客員教員1名も演習を担当していることによる。

選択必修科目も経済学部教員に委嘱している経済学入門Ⅰ・Ⅱ以外はすべて専任が担当し、かつ教育効果を上げるため2～3分割している点は評価されてよい。

- c 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
専門科目の担当者は次のようになっている。

表6-5-2

担当者		専任	兼担	非常勤	専任率 (%)
科目数					
演習	64	61	0	3	95.3
共通系※	31	23	0	8	74.2
商学系	33	22	4	7	66.7
経営学系	34	28	2	4	82.4
会計学系	31	23	0	8	74.2
法律学系	18	0	8	10	—
経済学系	19	0	19	0	—
社会学系	6	0	6	0	—

※) 共通系は3学系の共通科目であり、演習Ⅰ(20科目)を含む。

現状では、商学系科目の専任率が経営学系、会計学系に比べて低率である。しかし、欠員1名の後任者は商学系であるから、来年度には他の学系同様70%を超過するはずであり、全体としての専任率は他大学と比較して妥当な水準といえる。法律学系以下は法学部、経済学部及び文学部所属の教員でカバーすることができるので、特に問題はない。

以上のように、商学部では外部の非常勤講師に頼る割合は低く、専任教員が責任を持って教育できる体制が整っている。さらに、文系4学部の教員がそれぞれの専門科目を他学部のために担当している点は、商学部に限らず互いの魅力を高めているといえる。

- d 教員組織の年齢構成の適切性
各学系の教員の年齢構成は次のとおりである。

6 教員組織
 <商学部>

表 6-5-3

学系 年齢	商学系	経営学系	会計学系	合 計
30～35 歳	1	0	3	4
36～39 歳	1	0	0	1
40～45 歳	1	2	0	3
46～49 歳	1	1	0	2
50～55 歳	1	1	2	4
56～59 歳	0	2	0	2
60 歳以上	0	2	3	5
小 計	5	8	8	21
客員教員	1	1	0	2
合 計	6	9	8	23

専任教員に限っていえば、商学部全体としては各年代にほぼバランスよく在籍している。すなわち 30 歳代 5 名、40 歳代が 5 名、50 歳代 6 名、60 歳代 5 名でありまずまずの年齢構成といえる。ただし、学系別に見ると会計学系には、36～49 歳が皆無となっており、いわゆる中堅層が皆無である。これは 2005 年 4 月の大学院ビジネス研究科開設に合わせた教員の採用人事との関係上、教員充足が重視されたことに起因している。

会計学系では年齢構成の偏りに留意し中堅層の果たすべき役割を、30 歳代の 3 人と 50 歳代の 2 人とでカバーし合う必要があると思われる。

- 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
 商学部の連絡調整会議の最小単位は学系会議である。そこでの主な議題は、①リレー講義である商学入門Ⅰ・Ⅱ、経営学入門Ⅰ・Ⅱ、会計学入門Ⅰ・Ⅱの分担及び講義内容の調整、②次年度カリキュラムの原案作成、③新規採用教員の担当科目の原案作成、である。次のステップとして、②については各学系選出の委員から成る教務委員会で検討し、得られた成案を拡大教授会で審議し、決定する。③については、教授会で審議して決定した科目の公募作業が開始されることになる。

これら以外に必要なに応じ教員懇談会が開催され、カリキュラムや授業方法等の改善について意見交換が行われる。

学部組織が小規模でもあり、部内の連絡調整は円滑に行われている。なお、商学部の場合、専門科目の多くを専任教員が担当しており、非常勤講師への依存度が低い。この結果、比較的順調に非常勤教員との意見交換や人的接触をとることができている。

なお、専門科目以外の全学共通科目（教養・外国語・保健体育・情報科目）は、教育・学習支援センター運営委員会の中で学部間の連携を図りながら、商学部の意見や考え方を反映させ、商学部選出の教務委員長及び教務委員が出席する教務協議会を機能させることにより商学部の意見・考え方が十分に反映されるように対応している。

(教育研究支援職員)

- f 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

商学部の専門科目担当者には補助スタッフは配置されていない。その他の科目の体制については、外国語教育研究所、健康・スポーツ科学センター、情報教育センターにおいて個別に記述される。

情報リテラシー科目である「情報処理入門Ⅰ・Ⅱ」及び必修科目である「簿記原理Ⅰ・Ⅱ」については、他大学が高次の取組みに着手している状況に鑑み、新たなる情報教育科目の新設、専用教室の充実・整備、更なる少人数授業の徹底、実習補助制度の導入などにより教育効果を更に向上させることが望まれる。

- g 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
該当なし。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

- h 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

教員の採用等については、「商学部教授会規程」に基づいて設置される教員資格審査委員会が、「商学部教員資格審査規程」及び「商学部教員資格審査規程の運用に関する内規」に従って決定している。委員会は学部長を含む6名の教授で組織され、審査対象者の①人物・性格、②教育能力、③研究業績、④学会及び社会における活動状況、⑤健康状況、の5点につき総合的に評価している。決定に当たっては、委員会と教授会共に出席者の2/3以上の賛成者を必要とする。

採用人事・昇格人事は常に公平かつ冷静な判断で行われている。とりわけ①、②については、専任教員で業務を分担して情報を収集・分析し適切に対処している。

- i 教員選考基準と手続の明確化

新規採用教員は原則として公募される。前記委員会で研究業績及び経歴に基づき1～3名にしぼり教授会の承認を得て学部長を含む3名の教員が出向いて面談を行う。その結果によって最終的に1名を候補者とし、教授会メンバー全員による面接を学内で実施し決定している。ただし、例えば大学院後期博士課程指導教授等の厳しい資格要件を要求する場合には、応募者の中に適任者がいなければ、適任と思われる人物と個別に折衝し採用を決定する例もある。

以上のとおり選考ルールは確立しており、恣意的な採用人事の余地はない。しかも研究業績のみならず、面談と面接によって人物及び教育に対する意欲等も判断することにより、専門能力に加えて学内行政面では協調して業務にあたる資質についても適切に判断をしている。

- j 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

原則として公募制を導入している。教授会で採用予定科目を決定する際に、併せて公募条件を明確かつきめ細かに文章化し、これを該当する大学院へ推薦依頼状を送付するとともに、大学のホームページ及び研究者人材データベースで公表することにより、運用は適切に行われている。

(教育研究活動の評価)

k 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

商学部では、研究活動を4年ごとに作成される「研究・教育活動報告」で内外部に公表することになっている。

また、毎学期終了時に学生による授業改善アンケートを実施しており、アンケート結果に対しては、各授業担当者が学部長に授業改善報告書を提出しなければならない。

なお、評価方法の困難さのゆえに、学部としては経常的な教員評価を行っていないが、全学的にはその必要性が認識されつつある。具体的には評価項目、ウエイトづけ、評価と処遇をはじめ本学独自に教員評価システム構築の方向にある。評価制度の目的を各人が十分理解した上で、よりよき制度構築に向け積極的に意見表明することが求められている段階といえよう。

昇任人事の際に教員の教育研究活動を厳格に評価しているが、それ以外には定期的には実施していない。

l 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

商学部は新規採用者の教育研究能力及び実績に基づいて、教授・助教授・講師の身分を決定しており、その配慮は適切なものとする。ただし、現在のところ実務家採用は多くはない。

今後は実務家教員ニーズに向け客観的基準を策定し、一定数の実務家教員を確保して行くべき段階にあるといえよう。この方向に沿って、2005年度には金融論担当者を実務界から採用した。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

m 大学と併設短期大学(部)における各々固有の人的配置の適切性

該当なし。

<医学部医学科>

教員組織については、本学科の教育目標を達成するために、次のような目標を掲げている。

- (1) 医師としての必要な知識、技術、態度と習慣を身につけ、社会生活に必要な人間性と良識を涵養するための個別指導教育が実施可能な教員組織を構築すること

(教員組織)

- a 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

学生数と教員の関連は、表 6-6-1 のごとく、専任教員数は医学科のみで 195 人であり、在籍学生は表 6-6-2 のごとく 637 名で、専任教員一人当たりの在籍学生数は 5.1 人である。

この状態を評価すると、専任教員一人当たりの在籍学生数が 5.1 人と少なく、充実した個別指導教育の実施が可能な組織である。専任教員数は設置基準上の必要数 140 を大きく上回っている。当学科の教員にあつては、教育、研究に加え、大学病院・医療センターにおける診療があるために負担も大きくなっているという現状は否めないところであるが、教育、研究及び診療の質を落とすことがないよう教員組織の活性化を図っており、近年は講座の統廃合、新設などが顕著となっている。直近の一例としては、教育、診療面で充実が望まれている状況を踏まえ「血液内科学講座」を新設したことなどが挙げられるが、これは社会のニーズに応えると同時に、既存の講座の教員で構成することにより財政面にも配慮しているところである。

このほか、臨床研修（2 年間）後の専修医を有給化するなど、組織を活性化するための様々な取り組みもなされている。また、医学教育が実習重視になってきている現状から、教授・助教授のみならず講師クラス以下の若い医師も更に学生と接する機会を増やす方を講じることも検討している。

表 6-6-1 教育研究のための人的体制—医学部医学科の専任教員数（大学基礎データ（表 19）抜粋）

学科	専任教員数				
	教授	助教授	講師	計	助手
医学部医学科	51	52	92	195	270

表 6-6-2 学部・学科の学生定員及び在籍学生数（大学基礎データ（表 14）抜粋）

	入学定員	編入学定員	収容定員	在学学生総数	編入学生数
医学部医学科	100	0	600	637	0

- b 主要な授業科目への専任教員の配置状況

専任教員の担当授業時間を大学基礎データ（表 22）に示したが、教授が平均 11.4 コマ（1 授業時間 70 分、一部 90 分）、助教授が 10.9 コマ、講師が 7.9 コマである。また医学系の各講座において教授、助教授に欠員はない。

専任教員は大学院医学研究科の授業も担当しており、現状の主要な授業科目への配置及びその授業時間は適切であると評価できる。教授、助教授、講師の間での時間的配分も適切と思われる。今後臨床実習の重視、コア・カリキュラム導入、少人数でのチュートリアル学習とその対応が問題となるであろう。

6 教員組織
 <医学部医学科>

現在の本学医学教育が抱える諸問題に鑑みて新たな対応を考慮する必要がある。講義形式のいわゆる座学を減らして実習教育をより多く導入すべきであり、そのためには講師以下、研修医も含めたチームを形成して医療とともに学生教育も行うようなダイナミックな意識改革が必要である。それとともに専任教員の定員増加を積極的に行うことも必要であると思われる。当医学科の教育目標に基づき認知領域、精神運動領域、情意領域の三領域におけるバランスのとれた医学教育が実施できるよう、引き続き適切な教員配置に努めていくこととする。

c 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

現状の専任教員は前述の表6-6-1と兼任教員の数を表6-6-3に示した。専任教員数は195人、兼任教員数(表6-6-3)は教授11人、助教授7人、講師3人である。必修科目、選択必修科目、全開設授業科目別の専兼比率はp15(全授業科目中、専任教員が担当する授業科目とその割合)で既に示した。

この現状は専任教員の比率が非常に高いことを示しており、医学教育内容が高度に細分化・専門化しているものの、できるだけ本学医学科の専任教員で授業を担当するという努力の結果を物語ると思われる。これによりは学生に対して責任のある親身の指導を可能にする。現状の比率は適切と考えられる。

将来的にも、専任教員の充実については講師、助教授枠の拡大を進めていく計画である。

表6-6-3 教育研究のための人的体制—医学部医学科の兼任教員数(大学基礎データ(表19)抜粋)

学科	兼任教員数			
	教授	助教授	講師	計
医学部医学科	11	7	3	21

表6-6-4 開設授業科目における専兼比率(医学部医学科)(大学基礎データ(表3)抜粋)

学部・学科		必修科目	選択必修科目	全開設授業科目	
医学部 医学科	専門教育	専任担当科目数(A)	84.5	20.9	133.4
		兼任担当科目数(B)	10.5	3.1	13.6
		専兼比率 (A/A+B)×100	88.9	87.1	90.7
	教養教育	専任担当科目数(A)	0.8	7.0	7.8
		兼任担当科目数(B)	2.2	6.0	8.2
		専兼比率 (A/A+B)×100	26.7	53.8	48.8

d 教員組織の年齢構成の適切性

教員の身分と年齢は、表6-6-5にある。教授は56～60歳に25人と最も多く、この年齢階層が44.6%を占め、助教授は46～50歳に30人と最も多く51.7%を占めている。50歳以下の教授は7人(12.5%)と少なく、61歳以上の教授が11人(19.7%)とやや高齢化している。問題点

としては専任教員、特に教授の高齢化であると思われ、年齢の若返りが必要である。新規の教授選考に当たり、年齢の若い候補を重視することが必要と考えられる。

表 6-6-5 医学部医学科専任教員年齢構成 (大学基礎データ (表 21) 抜粋)

学部・研究科	職位	61歳以上	56～60歳	51～55歳	46～50歳	41～45歳	36～40歳	31～35歳	26～30歳	計
学部・研究科	教授	11 19.7%	25 44.6%	13 23.2%	5 8.9%	2 3.6%				56 100%
	助教授		4 6.9%	15 25.9%	30 51.7%	7 12.1%	1 1.7%	1 1.7%		58 100%
	専任講師		1 1.0%	5 5.0%	18 18.0%	46 46.0%	28 28.0%	2 2.0%		100 100%
	計	11 5.2%	30 14.0%	33 15.4%	53 24.8%	55 25.7%	29 13.6%	3 1.4%		214 100%
	助手		1 0.4%	1 0.4%	3 1.1%	35 12.5%	111 39.6%	100 35.7%	29 10.4%	280 100%
	合計	11 2.2%	31 6.3%	34 6.9%	56 11.3%	90 18.2%	140 28.3%	103 20.9%	29 5.9%	494 100%

- 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
 医学部医学科の専門科目については、教務委員会で調整を図り、原案を作成して教授会に諮ることになっている。教務委員会のなかに専門部会を作り、細かい内容の策定が可能となるようにしている。また各講座に教育連絡主任を置き、講座内・間の緊密な連絡を取るようになっている。このシステムは既に実施している臓器別の統合授業（基礎系、臨床系及び病理・解剖系が一堂に会して行う授業）においてうまく機能しており、おおむね妥当と思われる。

将来的には一般教養科目においても医学専門科目を意識して、統合・調整を行っており、解剖学の一部を1年次から取り入れるように改良中である。また連絡体制として学内の local area network (LAN) の活用、年間授業計画を年度初めに教員間で確認し、十分に準備された授業が行えるように改善している。

(教育研究支援職員)

- f 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

医学専門科目では、実験・実習が大きな比重を占めているので、これらの教育には専任教員を当てている。開業医を訪れる機会も学生に提供しており、この場合は市内の開業医が講師を務める。

外国語教育については従来からの「英会話」、「英文通読」、「LL」方式の英語教育に加えて2003年度からは、「医学英語」を新たに設け、医学部教授、助教授、講師が1年生と2年生に通年(週1回の、1学年を3クラスに分けた少人数教育)で講義している。他の外国語は選択制で学生のニーズに合わせて実施しており、中国語、独語、仏語などが本学の他の学部の兼任教師と非常勤講師によってなされている。

情報処理関連の教育は本学の情報教育センターの専任教員が行っている。これに関連するも

のとして医学情報教育用システム室を学生・教員に開放している。また大学院医学研究科の一つとしてバイオ統計群が2004年度より開設され、専任教員2人、兼任教員1人、国内の非常勤講師14人、海外の非常勤講師6人、客員助教授2人、post doctoral fellow 2人を擁している。学生の教育や研究者へのアドバイスなどを開始した。

実習に配置される教員数は現在、おおむね妥当な数字で、教育効果も上がっている。英語教育を充実させている理由は卒業後にすぐにエビデンス収集力、あるいは確実な知識を得られるメディアリテラシーの面からも教育効果が上がっていると思われる。

バイオ統計学群では大学院生を募集し、根拠に基づく医学やテーラーメイド医療など新しい時代に対応可能なバイオスタティスティシヤンの養成が可能になった。

コンピュータ教育についてはごく近い将来に、学内無線LANを整備し、学生がキャンパスのあちこちで利用できるように計画中的である。その際、情報教育センターの専任教員数を増やすことが必要であり、これも予算面から計画立案中である。

g 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

教員を支援する職員の現状は、全学の講座と関連施設44を合わせて研究補助員が35人、嘱託職員が30人、各講座又は施設で雇用している補助員が136人、その他臨時職員が1人、合計202人(1施設平均で4.6人)を抱えている。教育、研究、実験、診療の補助にこれらの支援職員が当たっている。さらに、医学部教務課の正職員8人と嘱託3人の計11人が教員との連携・協力関係にある。

教員と教育研究支援職員との関係は良好な連携・協力関係にあり、極めて適切な状態を維持している。このことは、大学の円滑な運営に向けて両者が互いに研鑽するとともに、相互理解に努め、良きパートナーとしての有機的一体性が確認される現状から判断しても明らかである(「14 事務組織」参照。)

将来的にもこの良い関係を維持していくとともに、新たに出現する問題についてもその都度把握して早急に対処する体制も確立しつつある。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

h 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

医学部医学科の教員の募集・任免・昇格に関する基準と手続きは、学校法人久留米大学例規集の第5編「人事」に基づいて行われている。すなわち、医学科講座主任教授の募集は公募され、主任教授7人で構成される選考委員会で審議され、主任教授会議において単記無記名投票で投票総数の過半数を得たものを最終候補者としている(医学部医学科講座主任教授候補者選考内規)。その他の教授の募集は、公募と主任教授からの推薦で行い、構成員の3分の2以上の得票をもって決定する(久留米大学医学部医学科における教授に関する選考内規)。また助教授及び講師の採用、承認については主任教授会議において審議し、出席者の過半数の賛成をもって決定している(助教授及び講師選考基準(医学部医学科))。

教員の募集・任免・昇格に関する基準と手続きは適正に引用され、人材登用がなされていると考えられる。今後は、職務経験の評価や教育研究活動の評価を教員の任免・昇格にいかにか生かすかを課題に挙げ、検討することとしている。

i 教員選考基準と手続の明確化

助教授及び講師の採用・昇任については主任教授会議の前に開催される主任教授懇談会にて、人物及び業績が討議された後、主任教授会で提案審議される。「主任教授選考」については全国公募が行われる。主任教授会議内に主任教授7名からなる担当教授候補者選考委員会を設置し、選考に関わる事項を検討する。最終唯一の候補者は主任教授会議での投票で選出する。すなわち、応募者の中から選考委員で審議を重ね、3名以内に絞って資料などを主任教授会議に提出する。書類審査にて決定された3名以内の候補者に対して、選考委員は面接と公開の候補者による研究発表会を実施し、更に審議する。その結果を主任教授会に報告する。主任教授会議で更に審議後、無記名投票により最終候補者を決定する。主任教授以外の「教授選考」は原則として上記「主任教授選考」と同様に行うが、選考委員会は5名の主任教授で構成する。

これらの手続は公表されている学校法人久留米大学例規集の第5編「人事」に基づいて、明確な基準のもとに運用されている。

現状では特に問題はない。将来的にもこの基準を遵守する予定であるが、より広く意見・希望を聞く必要性が常にあり、これらについて問題点が指摘された場合は直ちに検討・審議する場が整えられている。

j 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

「主任教授」の選考においては公募制が例外なく取り入れられる。主任教授以外の「教授選考」においてもより良い人材を得るために、公募制が原則として取られているが、例外もある。特別の理由によって公募しない場合でも上記のように5名の主任教授で構成する選考委員会で十分に審査し、主任教授会議で審議している。

このような選考過程を取るために審議の過程は透明であり、適切に選考が行われている。今後は、例外なくすべての教授選考において全国公募で広く人材を募り、より良い人材を選考するように改善中であり、2006年度を目途に一定の見解を提出できる予定である。

(教育研究活動の評価)

k 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

教員の研究業績の一覧は、久留米大学図書館医学部分館が毎年「久留米大学医学部業績目録」として刊行するとともに、大学のホームページ上にも「久留米大学研究者紹介」を掲載している。現在のところ、教員の研究活動についての学内的評価は研究費獲得状況、執筆論文数、学会発表などの面から、主任教授によってなされている。しかし、更に広く客観的に研究活動を評価する方法が必要である。ただし、教員を採用するにあたっては上記の各方面の業績及び教育活動実績などを含めて、主任教授会議で評価している。

現在の評価方法は研究費獲得状況、執筆論文数、学会発表などの面及び教育関連実績からであり、必ずしも個人の研究が適正に評価されているとは言い難い面もある。教員の評価が従来、研究のみに偏してきた傾向があることは是正されなければならない。これらの問題に対し、本学では2004年より「教員個人の教員評価」を本格実施に移している。さらには、現在学校法人久留米大学理事会の下に「人事・給与制度検討委員会」（議長：学長）が設置されており、教員の評価（研究、教育、診療等、教員活動全般に関するもの）制度確立のため審議が進められている。

より広い見地から各研究者の独創性や国内外の評価、教育・医療・保健への寄与、貢献度、なども含めた新しい評価方法の開発を目指して検討中であり、今後3年以内には新たな評価法が提出される計画である。

1 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

教員の採用にあたり、医学教育ワークショップへの参加、チュートリアル教育の経験、官庁やその外郭団体が主催する医学教育研修会への参加実績などを評価している。また面接等で感じられる対象者の教育にかける情熱の程度も評価基準としている。

教育研究能力・実績への配慮は、上述のとおり現時点ではできる限りの情報を得て行うように努めているが、制度化するという観点からはいまだ不十分であり、教員の教育・研究活動評価とあいまって正当なフィードバックが行われるシステムの確立を企画中である。医学教育研究能力・実績の選考においては、より多くの視点から公正に行われるべきであり、教務委員会を中心に教育評価基準の作成が進められている。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

m 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

久留米大学医学部には、1994年に医学部附属看護専門学校を昇格改組した看護学科(1学年100名、4学年)が併設されている。表6-6-6のように教授5人、助教授6人、講師8人の計19人と、その他助手10人を擁している。これらは医学部医学科とは独立したスタッフであり、設置基準上必要な専任教員数13人を上回っている。兼任教員は教授10人、助教授7人、講師5人で計22人、その他の兼任教員が48人である。

1998年以降、非常勤講師への依存度を下げるために、専任教員や医学科との兼任教員による授業時間を増やした。その結果、以前よりも依存度が低下してきた。

今後とも更に学内の教員による授業時間を増やすようにしているが、専任教員の新規採用の必要性についても検討課題としている。

表6-6-6 教育研究のための人的体制—医学部看護学科の専任教員数(大学基礎データ(表19)抜粋)

専任教員数					
学科	教授	助教授	講師	計	助手
医学部看護学科	5	6	8	19	10

表6-6-7 開設授業科目における専兼比率(医学部看護学科)(大学基礎データ(表3)抜粋)

学部・学科		必修科目	選択必修科目	全開設授業科目	
医学部 看護学科	看護学・ 看護総合	専任担当科目数(A)	51	5	56
		兼任担当科目数(B)	1	3	3
		専兼比率(A/A+B)×100	98.3	64.3	94.2
	人間の理解 健康と環境の 理解	専任担当科目数(A)	18	15	33
		兼任担当科目数(B)	7	12	19
		専兼比率(A/A+B)×100	70.4	55.6	62.7

＜医学部看護学科＞

教員組織については、学科の教育目標を達成するために、次の目標を設定している。

- (1) 学生に看護実践能力を身につけさせるために、他学部及び実習施設との連携、協力体制の充実を図ること
- (2) 学生が有機的・体系的に学修できるように、教育内容について教員間の調整を円滑に図るための体制を整備すること
- (3) 看護基礎教育において重要な臨地実習の指導體制を充実させるために、実習施設とのユニフィケーションを密にするとともに、実習指導者の研修会を充実させること
- (4) 若手教員の教育研究能力向上のための支援体制を整備すること
- (5) やや高くなっている教員の年齢構成を適正にするために、教員の採用にあたっては教育・研究業績とともに、年齢構成を重視して選考すること

(教員組織)

- a 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

看護学科は、将来看護職に従事する人材の育成を目的としており、学生が看護職に必須な専門的知識・技術及び態度を身につけ、免許を取得できるようにきめ細かな指導が重要となる。このため小集団学習やPBLチュートリアル教育などの教育方法を随所に取り入れている。特に実践力を身につけるために重要な臨地実習では、個々の学生の能力と受持ち患者・利用者の状況に対応した指導を行っている。

看護学科の2005年4月の在籍学生数は459名である。専任教員は、大学基礎データ(表19)に示したように講師以上20名(教授6名、助教授6名、講師8名)、助手11名で、専任教員31名中看護学を担当する教員は29名である。講師以上の教員一人当たりの学生数は21名、助手を含めた場合一人当たり13.5名である。臨地実習では助手が重要な役割を果たしている。このように教員一人当たりの学生数は多く、同一の教員が臨地実習や学内の授業・演習を担当しているため、学生の教育指導に非常に多くの時間を費やしている。特に臨地実習や卒業研究指導では、一人の学生の指導に多くの時間を要している。また、看護学教育は講義のような一斉授業は少なく、少人数に分けて演習を行うことが多いため授業時間数も多く、毎日目まぐるしく過ぎていくというような状況に置かれて教育をしているのが現状である。

看護学科が総合大学の中の医学部に所属していることから、他学部や医学科の教員の多大な協力を得られやすい環境にあることは大きな利点で、看護学以外の科目については学部間の教員相互の協力体制ができあがっており、教育課程は全般的に適切かつスムーズな運営ができていると考える。

しかし、看護師・保健師の免許取得のための国家試験受験資格を得るためには、専門科目、特に看護学の履修が必要である。このため授業時間数が多い科目を担当する看護学担当者のマンパワーの不足を改善することは重要な課題である。現在、取り組み始めたカリキュラムの評価・改正に併せて、若手教員の教育研究能力向上のための支援、さらに外部施設との連携や外部施設からの支援、ユニフィケーションの導入など数年を目途に検討していきたい。

- b 主要な授業科目への専任教員の配置状況

6 教員組織

<医学部看護学科>

看護学科の講師以上 20 名（教授 6 名、助教授 6 名、講師 8 名）の担当科目は、基礎科目 1 名、専門基礎科目に 1 名、看護学の専門領域について基礎看護学 3（3）名、地域看護学 3（2）名、成人看護学 5（2）名、老年看護学 2（1）名、母性看護学 2（1）名、小児看護学 2（1）名、精神看護学 1（1）名を配置し、主要科目を担当している。なお、科目には臨地実習科目も含まれ実習科目を助手も担当しており、専門領域の教員数の（ ）の数字は助手の人数を示している。

専任教員の担当授業時間は大学基礎データ（表 22）に示したとおりである。教授、助教授、講師とも最高授業時間数が 35 時間前後であるが、これは看護学科では臨地実習指導に多くの時間を注いでいるからである。ちなみに臨地実習は、前期は 4 年生と 2 年生の臨地実習が 6 週間、後期は 9 月～2 月まで 3 年次の実習と 1 年生の実習 1 週間となっている。授業時間が最も少ない教授は看護学担当の教員ではない。

専任教員 31 名中、1 名不足しており現在公募中である。また、専任教員の定員は 31 名であるが、精神看護学領域の教員は講師と助手の 2 名で、授業科目や臨地実習の時間数を考えると、老年看護学や母性看護学、小児看護学と同様に 3 名の教員の配置が必要ではないかと考える。

一方、教員の増加は望ましいことであるが、総合大学のメリットを活かした教員の相互協力体制が定着してきており、看護学科の教育の特色を考えると、今後は病院看護部とのユニフィケーションなど人事交流を図り、教育の改善・改革につなげていきたい。

c 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

大学基礎データ（表 19）に、現在の専任教員数と兼任教員数を示した。専任教員と兼任教員の担当科目の比率は、ほぼ同率で、専任教員が 101 教科目中 50 教科目と科目全体の約 50%を担当している。専任教員が担当している科目の内訳をみると、基礎科目については 2 教科目（6%）、専門基礎科目については 2 教科目（10%）、専門科目の看護学については 46 教科目（94%）と、看護学以外の科目については 90%以上の科目を兼任教員に依存しているのが現状である。基礎科目については総合大学であること、また専門基礎科目については医学部に所属していることの利点を活かした方策であるとも考えられる。

在籍学生数に対して少ない専任教員が看護学の専門科目の 90%を担当している現状は、教員の献身的な努力によるものである。しかし、現在の看護学教育を取り巻く情勢、とりわけ臨床現場で大きな問題になっている卒業生の看護実践能力の低下を考えると、在学中の教育をこれまで以上に少人数教育や臨地実習指導体制の充実が必要になってくる。そのためには、特に臨地実習場における臨床指導の適任者を育成するとともに、専任、兼任の比率の適切性を考慮して看護学担当教員の定員増加を課題に挙げ、その必要性についての検討を行う。

d 教員組織の年齢構成の適切性

教員の職位と年齢は、大学基礎データ（表 21）には医学部としてまとめられているが、看護学科の教員の年齢構成については、教授は 60 歳以上 2 名、50 歳代 4 名である。助教授は 50 歳代 4 名、40 歳代 2 名、講師 8 名は 50 歳代 1 名、40 歳代 4 名、30 歳代 3 名、また助手は全員が 30 歳半ばまでにあり、どの職位もやや年齢が高くなっているが、年齢構成に大きな偏りはなく、適切と考える。

現在の教員の年齢は、どの職位においてもやや年齢が高くなっており、これからの教員の採用・昇任などについては、将来を見据え、年齢構成も十分に考慮した選考をしていきたい。

- 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
教育課程に関する検討については学科の教務委員会を中心に行われており、教務委員会のメンバーは各専門領域の代表者及び基礎科目より1名、専門基礎科目より1名の計9名で編成している。

教育課程に関する事項は、まず教務委員会にて慎重に審議し、その結果を拡大教授会に提案審議し承認を得て実施する。しかしその内容によっては、必要時各専門領域の意見を集約して教務委員会に反映させる方法をとっている。また、全教員の共通認識、学修が必要と思われる事項については、教員全員のワークショップを開催しており、妥当な対応を行っている。

非常勤講師への教育課程編成の目的・目標などについては、講師依頼時に教務委員長が説明をして理解を得るようにしている。

以上のような現状の方法において、教育課程編成の目的の実現化に関連する教員間の連絡調整は円滑に行われていると評価できる。また、長時間をかけて検討を要するもの、その年度の重点課題などについては教務委員会内に小委員会を設け、教育課程の目的の具現化を充実する体制は妥当であると考えられる。

しかしながら、教育課程編成の目的の実現化に関連する教員間の連絡調整は円滑に行われているものの、教育内容に関わる具体的な調整という点については、もう少し綿密な調整が必要ではないかと考えている。2005～2006年度において、現行の教育課程の評価を行うので、この機会に教育内容の見直しとともに重複、順序性などについて調整・検討したい。

(教育研究支援職員)

- f 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

物理、化学、解剖学、生理学などの実験・実習は、医学科との共用施設において医学部スタッフ指導のもとに行われている環境にある。

また、看護学の臨地実習は医学部附属病院の看護部の協力を得て行われているが、病院は長年の歴史を持っており人材に恵まれた環境にあり、また看護学科の卒業生の1回生は8年目を迎え、実習指導に力を発揮しており、指導体制は整えられていると評価できる。また、看護学臨地実習指導者の指導能力のレベル向上については、医学部附属病院及び同医療センターの看護職で実習指導に携わる看護師、あるいは将来指導にあたる予定の看護師を対象に、臨床指導者研修会を開催している。この研修会への参加者は毎年30～40名で、今年で8年目を迎えており徐々に充実してきている。

外国語教育のうち英会話の授業は、他学部のネイティブにより少人数で行われて、効果を上げている。情報処理関係は、看護学科内に医学教育情報システムが設置され、本学情報教育センターのスタッフにより指導が行われている。

また、本学以外の他施設においても、看護学科が設立して12年経ち、看護学科の教育への理解も深くなり、協力・支援が得られ、連携は円滑にしている。

なお、看護学の臨地実習の指導者の研修については、2006年度より大学病院以外の施設の看護職も対象にして実施したいと考え、準備中である。

- g 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

それぞれの科目担当責任者が教育研究支援職員と連携・協力しながら教育を実施しており、適切な関係が保持されていると考える。

総合大学であること、医学部に所属する看護学科であることの利点をこれからもより一層活かし、これまでの連携・協力関係を充実させていけるよう担当者間の話し合いを綿密にしていきたいと考えている。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

h 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

看護学科の教員の募集は、全国募集を行い人材の確保を図っている。2005年度は、職位ごとに応募条件、選考基準を見直してより明確にした。また選考に関しては教授会の中に人事選考委員会を設置し、教授会で決定している。

学科内の昇任については、昇任基準に則り適宜その機会を設け、人事委員会を設置して審議し、教授会において決定してきた。2005年度にこれまでの基準を見直しより明瞭にした。毎年、一定の時期に昇任の該当者の有無について教授会にて検討し、必要に応じて人事委員会を設け審議する体制をとっており運用は適切であると考えられる。

2005年度に検討した応募条件、選考基準、昇任基準に則って、公平かつ審議結果を公表できるような審議体制を整えていきたいと考えている。

i 教員選考基準と手続の明確化

教員選考に関しては教授会の審議事項であり、作成した選考基準に則って行われている。これまでは選考基準については教授会メンバーのみが周知していたが、2005年度に検討した選考基準については、教員間での合意を図り、公表するとともに、選考に関する協議事項が明確に説明できる体制を整えていく計画である。

j 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

教員選考手続きにおいては既に公募制を導入しており、基準に則って適切に運用している。特に問題はなく、今後も応募条件をより明確にして、公募制を継続していきたい。

(教育研究活動の評価)

k 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

教員の教育研究活動についての評価方法については、現在のところ学生による授業評価を行っているのみである。

2003年度より研究教育(FD)委員会を組織づけ、教員の研究をはじめとする教員の資質・能力向上のための取り組みを始めたばかりである。2005年度の看護学科の活動方針に教員による教育評価を上げ、現在、FD委員会においてその方法を検討中である。教員の教育研究活動についての評価方法を検討して実施し、その有効性をみるまでには数年かかると思われるが、教員間の共通認識を図りながら適切な評価方法を見出し実施していきたい。

l 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

看護学科教員の選考にあたっては、教育、研究、地域活動の3つの側面から審議するよう配

慮している。人事選考委員会は教員選考の面接において、研究業績だけでなく教育への取り組み、地域への貢献が適切に行われているか、また今後期待できるかなども考えを聞くようにしている。

人事選考委員会では、書類審査、面接結果を慎重に審議して教授会に提議している。教授会では人事選考委員会の選考結果を選考基準、選考過程と照らし合わせながら客観的に審議しており、教育研究能力や実績への配慮は適切であると考えている。

今後、看護学科の教員として求められるものは、研究業績と教育実践能力、そして地域への貢献などバランスのとれた資質であろう。このような資質を有している人材であるかどうかの評価を適正に行う方法については、今後も検討していく。文部科学省の意向を受けて看護系大学が取り組んでいる「看護実践力育成の充実に向けた大学教育の在り方検討会」等との情報交換をしながら看護学科の選考基準をここ1～2年の間により良いものにしていく予定である。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

- m 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
該当なし。

<大学院比較文化研究科>

教育理念・目的に対応して、最も適切と思われる教員組織を設け、十分な教育・研究成果を挙げることが目標としている。(ただし、当研究科の担当教員は基本的には学部所属であるが、将来を見据えた大学院強化の流れが続いていることから、可能なところから改善を進める。)

(教員組織)

- a 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

比較文化研究科の担当教員は、文学部 34 名（文学部専任教員合計 50 名）、法学部 21 名（同 29 名）、経済学部 19 名（同 25 名）、商学部 16 名（同 20 名）、研究所・センター 13 名（同 18 名）、総計 103 名（同 145 名）である。学部専任教員の 3 分の 2 が大学院を担当している。後期博士課程の教員は文学部 8 名、法学部 6 名、経済学部 9 名、商学部 3 名、研究所 1 名の合計 27 名である。教員一人当たりの学生数でみると、前期博士課程と後期博士課程は前者 1.29 人、後者 1.30 人でほぼ同じである。ただし、後期博士課程の担当教員は全員前期博士課程も担当している。前期博士課程の学生に比べると、後期博士課程の学生は手とり足をとっての指導という苦勞は少ないが、資質という力まかせの誘導が難しい厚い壁にぶつかることがある。

後期博士課程の教員の負担が大きくなっているが、後期の担当、しかも後期のみを担当教員を増やせば解決できるとは言いきれない。むしろ一貫した責任体制を徹底し複数指導体制にすべきであろう。修士から博士はつながっており同一教員・同一グループの担当が好ましい。もし後期博士課程で単位修得満期退学者のみ増加して学位取得につながらないという事態になり、寛大化により学位のレベルを低下させることになれば、大学院の自殺行為である。もちろん満期退学を一概に批判するわけにはいかないが、後期博士課程への進学は学位取得が前提となるべきであろう。もともと後期博士課程への進学者は研究職志望のはずである。学位を取得するか否かは将来において決定的に重要である。社会での認知度合いは全く異なるからである。後期博士課程への進学段階での厳しい選別体制の再検討問題に帰着することになる。後期博士課程の入学者累計は、1991 年度の開設以来 142 名（2004 年度在籍 35 名）に達している。過去 5 年間の博士学位取得者は、課程博士 10 名、論文博士 7 名である。学位取得者との関連を追跡調査しておくべき段階に来ているように思われる。

教員組織を全体としてとらえた場合、後期博士課程の指導体制がとすれば弱体化するのが悩みである。カリキュラムをみても科目として存在するが開講されていないものが増えている。何とかやりくりして対応しているものの将来を考えた時は大きな課題となる。過去 5 年間開講していない科目の開講がようやく最近になって決定したが、これも現状見直しの一環である。

(研究支援職員)

- b 研究支援職員の充実度

研究支援職員は目下のところ不在籍せず、今後の検討課題である。特に外部との共同プロジェクトの増加に伴い必要性が高まってこよう。

- c 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
該当なし。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

- d 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
比較文化研究科は独自の採用人事を行っていないので、任免・昇格問題も発生していない。比較文化研究所は採用人事（定員3名）のみを行っており、現在教員1名が所属している。大学院で授業・論文指導を行うには、比較文化研究科委員会で資格審査を受けて承認されなければならない。すなわち、前期博士課程授業・指導、後期博士課程授業・指導の4資格である。その承認手続きは「4-（1）-e」項でも触れたが、審査対象として重視されるのは、過去5年間の研究実績（論文）と保有学位、指導・研究履歴である。

本来は比較文化研究科内で必要教育分野・必要教員数が論じられ、学内外を問わず候補教員をリストアップ（外部の場合は公募を含めて）して選考するという方向がとられるべきであるが、ほとんどの教員は学部所属であり、学部人事で大学院教育を視野に入れた採用が行われている。学部と大学院との教員が重なっており、両方の事情を熟知している教員が多いことは大学院の運営においても柔軟かつ合目的に行動するという長所を持つ。過去、大学院発足以来15年間は適切に運用されてきた。

しかし、大学院学生が急増してきたここ数年の傾向を前提として将来を見通すと問題が顕在化してきたと言わざるを得ない。学部が生き残りをかけて大学院を自学部の延長線上に捉えて改革を進めており（法科大学院、ビジネス研究科）、大学院比較文化研究科自体の内容が変化せざるを得ない。その在り方が改めて問われ（改革委員会にて討議中）、あるべき姿が提示された段階では大学院独自の自主的運営が図られねばならない。もちろん改革の内容は決定しているわけではなく、流動的な要素を残している。特に比較文化研究科の中で文学部系統のウエイトが高まってくることは、大学院の性格に変化をもたらすとも考えられる。しかしまだ現段階では確定的ではない。

また、別の視点からは学際大学院の運営の難しさが出ていることに注意しなければならない。学際大学院は専門エリアの相互融和という点では効力を持つが、一方では判断困難な問題も出てくる。人事案件でも判断能力十分な教員の数が少なく、多くの教員は手探りで評決に参加する事例が出てくる。他エリアには踏み込みたくない（踏み込めない）と同時に、自己の分野への介入を不快とする。まだ弊害が出るというよりも今まで巧みに運営してきたという認識であるが、今後対応が必要となるのではなかろうか。これには、大学院比較文化研究科の在り方を今までどおり学際的な性格を維持するか、一段と強化発展させるか、もしくは最近の風潮を受けて専門分派すべきか、という理念の確認がからんでくる。しばしば指摘したが、大学院改革の基本的な部分である。

(教育・研究活動の評価)

- e 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性
教員の教育・研究活動の評価は学部単位で把握されている。学部では授業改善アンケートを実施し、公開講座を引き受け、学会発表を行い、高校生向け教宣活動を行い、学部紀要他の論文集（他大学・研究機関）に成果論文を掲載している。大学院としてプロジェクト計画を組んだことはあるが、実現はしていない。大学院比較文化研究科は独自の管理・評価システムを有していない。大学院の担当教員は学部授業とは異なり、指導学生側からの授業改善アンケートも実施していない。これには大学院と学部では教員と学生の関係が異なっていることが挙げら

れよう。また学部と大学院での学生の評価は必ずしも一致しないかも知れないが、おおよそは重なってくる。大学院担当教員は学部を通して個別に情報を持つ。特に極端な事例（過去には存在した）は学部評価でもチェック可能であった。実情が把握されても改善が難しいのは大学特有の現象かもしれないが、まずは実態把握が前提条件である。その実は学部を通して補足できる。しかし、大学院の自主性が確立する方向を考慮すると、学部とは切り離れた教員の採用も考えられ、教育・研究の大学院独自の評価システムは必要となる。大学院としての責任体制につながるからである。

大学院教員の学内刊行物での論文発表は、各所属学部の紀要のほかに、経済・商学部共通での「産業経済研究」（年4回発行）と大学院独自のものとして「比較文化研究」（年2回）、「比較文化年報」（年1回）がある。

学部ベースで把握しきれていないものに各種プロジェクト活動やその成果としての著作がある。筑後川流域圏内の企業・公共団体・大学が一体となったプロジェクトは地域の時代と大学との新しい関係であり、この分野の進出状況を捕そくしておかねばならない。全容を大学院で把握・蓄積しておき、情報の共有体制が重要と思われる。この一つの核となるのが、比較文化研究所、産業経済研究所の「筑後川流域問題」への取り組みであろう。特に外部教員の参加が増えたおりの受け皿としての機能を課す意味で研究所の意義は大きい。

（大学院と他の教育研究組織・機関等との関係）

f 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

これも学部中心に動いている。他大学・大学院との交流、本学内での学部と大学院との関係いずれをとっても、学部が中心である。学部の項を見ると判るように、学部別に濃淡はあるが国内外の大学・研究機関との交流がある。テーマによっては、むしろ大学院ベースで体制を組んだ方が好ましいものもあるが、現実的には学部を越えるプロジェクトでもどこかの学部が代表して引き受けて、学部を越えて合目的にチームを組むというのが通常である。まだまだ大学院の当事者能力不足と言わざるを得ない。

学際大学院の利点を利用すれば、本来大学院主導で自由に研究課題を設定して協力体制を組むのが自然であろう。

<大学院心理学研究科>

前期博士課程では、広い視野を持つ心理学の実務家を育成すること、後期博士課程では、基礎的・先駆的な学術研究を推進できる優れた研究者を養成すること、並びに、研究科全体での学生収容定員数が55名であることを考慮し、心理学の基礎的領域（本研究科では人間行動心理学が対応している）を専門とする教員と応用的・実務的な領域（本研究科では臨床心理学が対応している）を専門とする教員をバランスよく配置することを目標としている。

(教員組織)

- a 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

現在のところ、本研究科の教員組織は教授5名、助教授4名、専任講師2名の11名で構成され、各担当人員数は表6-9-3のとおりである。

表6-9-3 大学院心理学研究科の教員

	専任教員数	大学院講義担当		大学院論文指導担当	
		前期博士課程	後期博士課程	前期博士課程	後期博士課程
臨床心理学	6	6	3	4	2
人間行動心理学	5	5	4	5	2
計	11	11	7	9	4

臨床心理学分野を専門とする教員数と、人間行動心理学の各分野（発達・教育、知覚・認知、社会・集団）を専門とする教員数とのバランスは取れている。また、年齢構成に関しても、60歳代が2名、50歳代が4名、40歳代が3名、30歳代が2名であり、組織としてのバランスが取れており、教員組織の適切性、妥当性は保たれている。ただし、臨床心理学系の学生数に対して論文指導教員数が不足しているという問題がある。この件に関しては、目下のところ、人間行動心理学系の教員が副指導教員として積極的に協力するという体制で臨んでいる。

(研究支援職員)

- b 研究支援職員の充実度

現状では、研究支援職員はいない。しかし現状でも、特に臨床系の実習科目の実習スケジュールの設定や心理教育相談室の運営には、教員面を含めた研究支援職員の必要性を感じはじめている。今後、教育・研究面での充実を図るためには、ますますこの必要性は高まる可能性がある。設立からまだ日が浅い研究科であるため、今のところ教職員の決定的な不足は生じていないが、今後の発展と合わせて、考慮すべき項目の一つとなろう。

- c 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
 該当なし。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

6 教員組織

<心理学研究科>

- d 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
大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きは、久留米大学文学部教員資格審査規定による。なお、専任教員の募集は公募（全国の国公私立大学宛に公募書類を送付）によって行っている。また久留米大学のホームページにも掲載する。応募者については、教授会で選出された選考委員 3 名によって書類審査・面接・研究発表等を適宜行い、1 名の候補者を決定し、教授会（人事）の議を経て決定する。

(教育・研究活動の評価)

- e 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性
特に組織的な評価は行っていない。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

- f 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
心理学研究科の特に臨床心理学系の学生の場合その特質からして、本学の医学部及び医学研究科との人的交流は欠かせない。現在、生理学や脳科学、障害児病理等の専門家を非常勤講師として招いている。また心理臨床実習のために精神科病棟等に出かけ指導を受けるなど、学内の他組織との人的交流は円滑に行われている。

<大学院医学研究科>

理念・目的の達成のために、数・質ともに適切な教員組織とすることを目標としており、国際性豊かな人材の養成、国際的な研究の発展という観点から、研究論文を国際誌に英文で発表するための指導にも十分に配慮する。

(教員組織)

- a 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

久留米大学大学院医学研究科の教員構成は2005年5月1日現在で構成教授70名であるが、講義・実習を開講し、従事している教授は60名である。このほか助教授52名、講師69名、その他助手268名の総計449名からなっている。大学附置研究所及び一部の他大学の教員を除き、すべて学部の教員との兼務である。外国人教員はいない。以下に医学研究科教員組織を示す。

《大学院医学研究科における2005年度教員一覧：2005年5月現在》

専攻名	教授	助教授	講師	計	助手	合計
生理系	6	4	5	15		
病理系	3	4	2	9		
社会医学系	5	3	1	9		
個別最適医療系	39	31	59	129		
医科学専攻修士	7	10	2	19		
合計	60	52	69	181	268	449

※2005年度講義・実習を開講している教員のみ。

本研究科は、学部に所属する講師以上の教員181名(ただし開講分のみ)で構成されている。一方、博士課程の定員は1学年35名、修士課程25名であり、本研究科の理念、目的に即するためには数の上では十分に満たしている。しかしながら大部分が学部の教員との兼務である点が今後考慮すべき点であり、また本研究科教員の人事は学部教授会から十分に独立しているとは言い難く、まだ学部に依存するところが大きい。

特に大学院の教員組織としては、講座所属ではない病院所属や医学部付属研究所所属の教員を大学院の教員に組み入れたり、またごく一部ではあるが他の大学の教員も指導教員とするなどの工夫もされている。本大学院の理念である国際性豊かな人材の養成と国際的な研究の発展という面から教員組織をみると、少なくとも多くの教員が留学経験者であり、かなりの数の研究論文が国際誌に英文で発表されているという現状は評価に値する。しかし最大の問題点はごく一部の教員を除き、多くが学部の教員と兼務であることであり、大学院専任の教員が少ないことである。このような現況は他の大学院でもみられることであると考えられるが、大学院全体としての教員組織の充実を図るという意味からは問題がある。

このように大学院の教員組織としてまず問題なのは、多くの教員が学部と兼務であることである。特に学部教育や診療における教員の負担を考慮すると、更に教員の充実が必要である。

また大学院専任の教員を置く場合、学部から独立した大学院としての主体性を確保しつつ、

一方では同時に学部と有機的連携をしていくという目的を達成していくために、これら教員が学部と大学院間でローテーションしたり、相互に講義を担当し合ったりすることも考慮されてよいと思われる。その他に、現在既に一部で行われている他大学の教員の参加、他大学院の教育研究への本学教員の参加といった大学もしくは大学院相互間の教員の交流も更に発展させる必要がある。

研究の自由さや実学的あるいは学際的发展を考慮すると、将来的には学部から独立した教育研究組織としての特性を有するように、特定の学部や学科に属さない独立した研究科として、大学院の専任教員を置くことも視野に入れているが、直ちに実施することは容易ではない。現在、大学附置研究所の拡充とともに指導教員は充実してきつつあり、当面は、今後も大学附置研究所の人的な拡充の努力を続けていく。さらに寄附講座も現在2講座設置されており、これらの教員が医学部のみならず大学院の教員としても活動していくため、今後も寄附講座の充実を継続することとしている。

(研究支援職員)

b 研究支援職員の充実度

大学院医学研究科において直接研究支援職員を雇用していることはないが、本研究科の性質上、研究過程において実験実習の助手は必要不可欠となっている。このため、大学院学生を有する講座には「研究補助員」が少なくとも1名ずつ配置されている。これらは、大学院をはじめ、各講座において貴重な後方支援を担っている。

さらに、大学院医学研究科学生をサポート役として、同研究科の主管部署である医学部事務部の職員が、大学院庶務に関わる事項、学位取得に関する事務、教務（カリキュラム）や福利厚生（奨学金を含む）に関して従事している。このほか、医学図書館には専任の事務職員がおり、文献の検索や相談、他大学資料の貸借等のサポートの任に当たっている。さらに研究者への情報提供の場として、研究推進課を設置、産学連携、知的財産の保護という面で多大に寄与している。

これらは、学生と教員の間で連絡調整の任にも当たるなど貴重な人材であり、研究補助員の中には自ら修士課程の門を叩くこともあるなど、新たな人材の発掘にも寄与している。

しかるに大学経営が財政面において厳しい時代を迎えている折、研究支援職員の確保も難渋している現状がある。このことから、財政面の許す限り研究補助員の確保を目指すとともに、多様な雇用形態を活用した人材の確保が求められる。そのためには官、産等からの競争的研究費、大型プロジェクトや研究助成金等といった研究費の獲得が必要であり、その努力を続けている。

c 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

各講座に配置している「研究補助員」は、実験や研究において、研究者と良好な協力・連携体制を形成しており、何ら問題はないと思慮する。

さらに、大学院医学研究科学生をサポート役である事務部門は大学院運営をはじめとして、研究者との間で良好な協力・連携関係を継続している。

大学院のサポート体制を強化するために、特に事務部門の改編も課題に挙げているが、近年設置した研究推進課のように研究者との関係を良好に保つことで成果が顕著に表れている例も

ある。よって、今後も研究者との連携を更に緊密化し、研究費の獲得、産学連携の推進、特許申請などの推進を継続して行うこととする。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

- d 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
本研究科の教員は学部の人事から完全に独立していないため、本項目に関しては医学部の該当項目を参照されたい。

(教育・研究活動の評価)

- e 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

教員の教育研究活動の評価については、医学部と重複するが、研究の評価については毎年業績集を発行し、その年に発表された論文名、著者名、誌名、書籍名などを掲載した業績集を1984年から毎年刊行している。院生による指導教員の評価はなされていない。したがって教員の研究活動の評価については、業績集の発行により評価はある程度可能であり十分評価できるが、教育活動の評価システムは十分とは言い難い。今後、院生による指導教員の評価システムの導入を早急に検討するべきである。

本大学院の理念の一つである国際性を充実させていくためには、得られた研究成果を国際的評価が受けられる場で発表していくことがもっとも重要である。教員の教育研究活動の評価に関しては、少なくとも業績集の発行で研究に関する客観的評価のための資料は提供できたとしても、それだけで研究の評価が十分であるとは考えられず、一定の期間ごとに学会発表なども含めた成果を評価するようなシステムも持つ必要がある。また教育面での院生による教員の評価システムを作っていく必要がある。そのために、医学部で実施している教員の個人評価システムを大学院レベルで早急に実施する必要がある。現在、これらの実現に向けて、研究、教育を含めた、医学部及び大学院の教員個人評価の基準原案を、学長を部会長とした大学内の教員人事・給与制度検討委員会の医系専門部会が作成中であり、2008年度からの実施に向けて2006年度より試行が始まる予定である。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

- f 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

既に述べたように、大学院医学研究科の教員は医学部の教員を兼任しており、組織間の人的交流という側面を越えて、一体化した教員組織を形成しているといつて過言ではない。また、各附置研究所の教授も大学院医学研究科委員会の委員を兼務しており、教育・研究に必要な人的交流は活発に行われている。これらは、いわゆる今までの「縦割り組織から横断的、集学的機能を強化」するべく、大学院改革において、博士課程個別最適医療系の設置など行った成果といえる。

一方、学外の大学院との人的交流という面では、各教員が所属する学会における交流が主たるものである。このほかに、大学院として学生に知的刺激を与えることと、大学院間の交流を狙って学外の実績のあるエキスパートを迎えた特別講義を開設し、学生のみならず、教員間の人的交流にも寄与していることは評価できる。

このように、学内外の大学院間、研究所、学部等の人的交流は盛んに行われているが、とか

6 教員組織

<医学研究科>

く医学系の分野に集約している側面も拭えない。今後は医療を取り巻く面も配慮して、工学・理数学系との教育研究組織との人的交流を目指して検討を進める予定である。