

## 第Ⅲ章 教員・教員組織

### 1. 現状の説明

#### (1)大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

##### <1>大学全体

本学が求める教員については、大学・大学院の学則等に定める人材育成目的を達成することができる教員であることを基本条件としている。

大学教員選考にかかわる全学的な基準を「愛知学院大学教員資格選考基準」に示している。

その内容は、ごく一般的で、抽象的ともいえるものであり、かつ 1957（昭和 32）年施行という歴史的古さを感じさせるが、本学では後述するように各学部で、学部教育の目標に適した教員を選出できるよう学部固有の選考基準を整備し、それに基づき運用している。

大学院の教員資格については、大学院設置基準に準拠した「愛知学院大学大学院教員資格基準内規の確認事項」をもって選考している。

##### <2>商学部

ア. 学部が求める能力・資質

教員採用の条件として、採用時点で大学院博士後期課程を満期退学（見込みを含む）している者、またはこれに準ずる研究歴を有する者としている。

イ. 学部が求める能力・資質と学科の教育研究について

教員には、担当科目に適応した研究・教育能力を求めているほか、大学や学部における各種委員会の委員等の業務も担当可能であることを求めている。

また、商学部では、「商業グループ」、「会計・金融グループ」、「情報グループ」といったグループ組織を導入し、教育・研究内容について各グループ会議にて検討する機会を設けている。グループ会議にて決定した内容をもとに、商学部教授会などでさらに検討を進める体制をとっている。

##### <3>法学部

教員に求められる能力・資質については、「愛知学院大学教員資格選考基準」に明確に定められている。また、公募人事に際しては、募集要項に募集科目、職名、応募資格、提出書類等を明記し、目標とする教員組織の構築ができるよう、応募者に対する厳正な審査を実施している。

教員の構成については、法学部の専任教員（客員教授は除く）は、基礎法、公法、民法、民訴法、商法、刑法、政治といった分野毎にブロックを形成しており、このブロックが日常的な教員間の連携のほか開講科目や担当者などの調整や人事に関して重要な役割を果たしている。そして、このブロックの代表者で構成され、必要に応じて開催される法学部将来検討委員会において教員構成のあり方に関して検討がなされている。

法学部教授会は、教授、准教授、講師により構成され、少なくとも 1 月に 1 回以上開催しなければならないと決められている。この教授会で、学部全体の教育内容のほか、全教員相互の連携や教員組織に関して議論および決定が行われ、学部全体の教育研究に責任を負う体制が確立している。

#### <4>歯学部

「学校法人愛知学院行動規範」に述べられた教員の行動規範を遵守し実践するよう努力する教員を、歯学部の求める基本的な教員像としている。具体的には、職務に係る倫理を自覚し、法令等の遵守・健全なる職場環境の構築・教育と研究の質の向上に常に努める教員を求めている。このような教員像を具現化し、人材の育成を通して社会へ貢献できる教員組織を構築することを主たる教員組織の編成方針としている。

講座主任の定年・転出等により欠員が生じた場合には、その講座の存続・再編等を歯学部・大学院歯学研究科機構改革推進委員会ですべて検討し、その結果を歯学部教授会で審議し、承認された方針に従って教授選考委員会が組織される。ここで公募条件が決められ、歯学部教授会で承認された後、公募が開始される。これらの公募文書を通して、教員組織の中で当該講座の果たす役割、その講座に所属する教員に求められる教員像を提示している。

また、歯学部教員組織検討委員会を設け、講座の教員構成、定員、資格、任期等について必要に応じて審議し、適正化を図っている。

歯学部は講座制を採用しているため、講座主任教授によって組織される歯学部教授会での審議を通して学部全体の連携を図り、教育研究に係る責任の所在もここで明確化している。

#### <5>文学部

文学部の教員は愛知学院大学の建学の精神と文学部の教育理念、各学科における教育の目標を理解するとともに、その目標を達成するために愛知学院大学の新教員として勤務することが重要である。また欠員補充については、学生数と教員との比をとおして各学科で入念に審議のうえ公募をして文学部人事審査委員会で協議し、その結果を踏まえて教授会で方針を出し、学部長会議、代表教授会で決定される。

全学 FD 委員会に委員を選出して、教員の学生による授業評価や教員による授業参観を行い、授業を行った教員と聴講した教員が当該授業の状況、長所や短所、学生の授業態度など忌憚のない意見交換を行い、資質の向上を図っている。また FD 研究会を開催して、各学科で行われているアクティブ・ラーニングの実践を披露し、互いに学びあう機会を設けている。

ア. 宗教文化学科

(7)学科が求める能力・資質

宗教学・仏教学・禅学を研究する高い能力と十分な実績を背景に、本学の建学の理念を実現し、高い倫理性と責任感を持って、宗教文化学科における教育・研究・運営を積極的に担う者。

教員には研究・教育だけでなく、大学運営・事務的作業の能力も求められる。宗教文化学科 8 名の専任教員と教養部 4 名の専任教員にも兼担してもらい、学科を運営している。平成 27 年度 4 月より新たに仏教学専門の専任教員を 1 名採用し専任教員は 8 名となった。学科全体で毎週 1 回の学科会議をおこない、議論を重ねつつ、編成方針を検討している。

(1)学科が求める能力・資質と学科の教育研究について

宗教文化コース (3 名)・仏教文化コース (3 名)・禅文化コース (2 名) の計 8 名の専任教員と、教養部 4 名の専任教員で、計 12 名の専任教員が教育・指導にあたっている。専

任教員には、研究論文や著書の執筆、学会発表などを積極的におこなうよう求められるほか、学外での講演や文化講座などを通して、研究の成果を広く社会に還元する使命も課されている。2015（平成 27）年度より、学科と朝日カルチャーセンターとの提携講座も開催されている。

#### イ．歴史学科

##### (7)学科が求める能力・資質

歴史学科が教員に求める能力・資質は以下のとおりである。

- ① 研究面で各自の専門分野で著書・研究論文などで一定以上の業績を上げ、博士号を取得するなど、専門的な研究を行いえること。これは大学教育の基礎をなすものとして重視する。また教員のほとんどが大学院博士前期課程を担当し、その相当部分が博士後期課程まで担当していることも研究能力を重視する理由である。
- ② 各自の研究を基盤に学科の提供するカリキュラムを遂行し得ること、すなわち入門的な概説や史学概論、ゼミにおける資料講読や実習、さらに専門的な講義や卒論指導など、学生の教育に関わる全部の課程を適切に実施する能力を有していること。歴史学科では、基礎から専門まで積み上げるカリキュラム構成を取っており、入門的な概説などと専門教育の間に垣根を設けていない。教員が全課程に関わることで、学生を継続的に教育していく体制を取っている。またゼミ運営においては学生の学力に応じて意欲を引き出す必要があり、学生とのコミュニケーション能力も必要である。  
大学運営・事務作業を適切に行いうる能力を有すること。大学に関するさまざまな職務をこなす、学部・大学全体を担う委員などの責務を遂行できることが必要である。
- ③ 大学運営・事務作業を適切に行いうる能力を有すること。大学に関するさまざまな職務をこなす、学部・大学全体を担う委員などの責務を遂行できることが必要である。

##### (i)学科が求める能力・資質と学科の教育研究について

歴史学科の教員構成は、2006(平成 18 年)年度秋以降、日本史コースが 4 人、東洋史 2 人、西洋史 2 人、イスラム圏史 1 人、考古学 2 人、それに文学部の博物館学芸員課程担当 1 人の計 12 人で構成されている。学芸員としての専門的な能力を要する学芸員担当の教員 1 名を除いて、教員が博士号を取得している。また概説などの入門的科目からゼミまでを担当し、大学院の教育にも関与している。

2012(平成 24)年度には日本近世史、東洋古代史専門の両教授の定年退職に伴い、新たに日本近世史専門の教授、東洋古代史専門の准教授が就任し、歴史学科としては初の女性教員（日本近世史専門）が新任として就任した。その後 2013(平成 25)年 4 月には西洋史で 1 名の准教授、イスラム圏史で 1 名准教授計 2 名の女性教員が就任、2016(平成 28)年 4 月には博物館学芸員課程担当として女性教員が就任し、教員 12 名中 4 名が女性となり、懸案であった女性教員皆無の状況は改善されている。

学期中は毎週学科会議を開催し、学科に係わる諸問題、大学・学部からの連絡事項・審議事項を共有し、学科の運営や大学での役職などの仕事を全員で分担している。各科目において欠席が多い学生や不登校など問題を有する学生に対しても情報の共有をはかっている。

2 年からのゼミの配属に関しては学生の意向を最大限尊重しつつ、オリエンテーションを積み重ね、教員・学生との話し合いなど通じて、適性規模になるように努力している。

ウ．英語英米文化学科

(7)英語英米文化学科が求める能力・資質

英語英米文化学科は国際文化学科から名称変更によって昨年度新設されたが、教員は国際文化学科と同じで、教員に求められる能力は基本的に同じである。

本学科教員には、その専門分野において、教育、研究の両面で秀でていること、さらに大学の業務をこなす意欲と能力を持っていることが求められている。特に教育の面で基礎力低下が叫ばれる昨今の学生のもつ様々な問題に対処できる能力が、特に必要になってきている。

具体的には、研究面で、著書、研究論文の執筆、学会発表などを意欲的に行っていることがまず肝要である。そしてその研究成果を、授業において学生に還元していくように努めることが大切である。特に英語英米文化学科では、教員の専門地域／領域は多様で、同時に学生も様々な地域、事象に関心を持っている。学生に「現地体験」を薦めているが、教員も「現地体験」に磨きをかける必要がある。本学科では、本学の「在外研究」制度によって、2011年度に教員1名が1年間の在外研究を行い、現地でなくてはできない調査・研究を進め、授業に必要な様々な資料を収集することができた。また、2014年度にも1名が在外研究を行い、意欲的に調査研究を進めてきた。こうした研究の蓄積は帰国後の教育・研究に活かされている。教員が1年間授業から離れて研究を行うことは、教育業務において、他の学科教員に多少の負担がかかることにはなるが、学科教員の資質の向上につながり、結果的には授業の質の向上にもつながる。教員が自分の研究を発展させることは大変重要であり、今後も在外研究制度を積極的に活用することが望ましい。

(4) 英語英米文化学科が求める能力・資質と学科の教育研究について

英語英米文化学科は、男性9女性3の教員で構成されており女性教員の割合が少ない。年齢構成では、40代が4人、50代が5人、60代が3人で、現在のところ年齢バランスはとれている。また、教授8、准教授2、外国人教員2という分布である。

専門分野別構成を見ると、2016年度は本学科の4つの領域で、まず英米文化領域にはイギリス、アメリカ専門がそれぞれ3人ずつで6人、英語圏文化領域には、インド、インドネシア/オセアニアの専門が1人ずつで2人が属している。英語研究領域には英語学と英語教育の専門がそれぞれ1人いる。教員全体の多様性については、専門地域だけでなく、専門領域も、歴史学、文学、社会学、言語学、英語教育と多岐にわたり、多様な価値観を理解する重要性を学生に教える教授陣となっている。さらに、教員自身の異文化経験も豊富で、多くの教員が1年以上の外国滞在経験を持ち、外国の大学で修士号や博士号を取得した者が9人いる。

(7) 国際文化学科が求める能力・資質

教員組織は、学科のカリキュラムの中心となる3領域と英語関連の教員によってバランスよく構成されており、国際文化学科の教育目標である英語運用能力と異文化理解力を支えるのに必要な人員構成といえる。教員の内訳は英米文化領域に4名、アジア・オセアニア文化領域に2名、比較文化領域に2名、英語関連に4名である。学生数は1学年定員110人のところ、各学年平均して120人前後だが、学科の教員は12名で、単純計算では、教員1名当たり学生43.6人となり、各学年では教員1名につき学生11人ほどの計算となる。実際、ゼミ指導の場合、体系的な英語教育に従事するためゼミ担当をしない教員が3名いるため、教員ひとりにつき12～5人の担当となっている。

本学科の場合、地域文化研究や特講の講義では自分の専門地域や分野を中心に教える仕組みとなっており、学生が各教員の専門分野に触れるよい機会となっている。1年次から3年次の各学年に配当されている英語の必修科目（1、2年次のイングリッシュ&カルチャー、3年次の英書講読）のうち、1、2年のイングリッシュ&カルチャーについては、クラス担当者が指導教員になるので、専任教員が担当している。また3、4年の演習科目、および卒業論文も専任教員が担当している。

外国人教員による英語の必須科目（1、2年次のオーラルコミュニケーション）において、専任教員と非常勤教員が合同で定期的にミーティングを開催し、授業内容や進度について確認している。

#### エ. 日本文化学科

##### (ア)学科が求める能力・資質

各教員の専攻分野における専門的研究の遂行能力と、学生の学習、生活の両面における指導とケア・サポートの能力や資質を具備していることを目指す。また大学運営にかかわる事務的作業の処理能力も近年は特に求められている。研究面では、各年次の研究活動を公開し、各教員の能力・資質を相互に評価できるようにしている。一方、教育面では、週1回、学科会議を開催し、学生や教務に関する情報を共有するとともに、問題が生じた場合の改善策を検討している。また、学生に拠る授業アンケート結果およびそれに対する教員のコメントを学内で公開し、各教員の教育への取り組み方を学内で認知している。

本学科では、本学の国内研究制度により、2013(平成25)年度秋学期に1名の教員が半年間の国内研究を行い、その研究成果を単著として出版している。国内研究制度を利用することにより、教員が研鑽を積むとともに、国内研究終了後には、その成果を教育面で学生に還元している。また2015(平成27)年度にも1名の教員が国内研究制度を利用し、1年間、自身の研究を深めた。

##### (イ)学科が求める能力・資質と学科の教育研究について

現在の教員数は10名。男性教員6名、女性教員4名。4つの領域ごとの内訳は、「言語」2名・「文学」2名・「思想と芸術」4名・「社会と民俗」2名で、各領域に1名ずつ女性教員がいる。教授7名・准教授2名、客員教授1名で、年代は、70代1名、60代1名・50代4名・40代3名・30代1名となっている。4つの領域ごとの人数配置は適切だと思われる。日本文化学科で専門科目を担当する非常勤講師は16名である。隔年で非常勤講師との意見交流の場を設け、専任と非常勤が話し合い、学科の教育の向上に努めている。

学期中、週1回開催されている学科会議では、学科にかかわる諸問題、大学・学部からの連絡事項を共有し、話し合いがなされている。また学内の諸実務作業にかかわる分担も学科会で決め、教員相互の連携体制は維持されている。3年次から専任教員10名によるゼミが行われる。各ゼミの人数は多少の多寡がみられるが、ほぼ受け入れ学生が10名前後になるように、学生の希望を尊重しつつ、教員間で調整している。

#### オ. グローバル英語学科

##### (ア)学科が求める能力・資質

グローバル英語学科の教員構成の特徴は、実社会での実践経験を有する専門家教員が多数いることである。例えば、学科の専門分野の柱である国際ビジネス・観光航空・通訳翻訳・英語教員養成の分野で修士あるいは博士号を有し、なおかつ専門性の蓄積があり実社会で求められる能力をよく理解している教員が、即戦力となる能力の養成にあたっている

ことが最大の強みといえる。

教育面では、専任教員は初年次教育である1年次の基礎ゼミでスタディ・スキル、アカデミック・スキルを日本人専任教員が責任を持って指導し、3年次の専門ゼミ、4年次の卒業研究・論文へと発展させている。また本学科の英語教育の強みはネイティブの専任教員と非常勤教員による徹底した英語コミュニケーション技能を高める教育をベースに、グローバル社会で活躍する有用な人材を育成する「グローバルキャリア基礎力」の養成、「異文化理解力」の涵養を目指す教育に専任教員全員がかかわっている点である。また2年次には、必修の海外語学研修を行っている点も大きな強みである。教員は持ち回りで事前研修として週一コマの授業を15回行ったうえで3週間の現地研修を引率し、学生の教育面とホームステイ先での生活面のサポートを行っている。帰国後の授業でのフォローアップも行われている。

教員相互の連携体制を維持するため、毎週学科会議を開催し、学科に係る諸問題、大学・学部からの連絡事項・審議事項を共有し、話し合いでの解決がなされている。

#### (イ)学科が求める能力・資質と学科の教育研究について

グローバル英語学科が求める教員の資質として、専門分野の実務経験とそれを学科の教育に生かす応用力・教育力を持っていること、専門分野の研究に熱意があり学会誌への投稿や口頭発表等を積極的に行い専門分野の発展に貢献しその結果を一般社会と大学全体へ還元すること、「教務委員」「FD委員」をはじめとする学務に熱心に取り組み常に自ら学科の教育内容の改善を追求すること、産学連携・地域連携に積極的に関わること等が求められる。採用に当たっても上記の要件を満たす人材であるかどうかを書類審査・面接等で見極めている。

各教員の研究面の成果は、各教員が所属する学会の機関誌および、文学部紀要『文学会』や人間文化研究所紀要『人間文化』への定期的投稿という形で表れている。

### <6>経営学部

#### ア. 学部が求める能力・資質

経営学部が教員に求める能力・資質は、教員公募に際して明示している。まず研究面に関しては、①採用時点において大学院博士課程満期退学（見込みを含む）以上の者、またはこれに準ずる研究歴を有する者、あるいは②博士の学位を取得（見込みを含む）している者、またはこれに準ずる資格を有する者、という条件を課している。研究能力については、3編の研究論文の提出を求め、内容を吟味するとともに、教育研究業績書に示した著書ならびに論文の数を勘案し、研究面の資質を判断している。

教育面に関しては、教育研究業績書の記載事項に加え、教育活動・研究活動・大学運営協力・社会貢献活動に関する自己評価報告書を作成させ、教育実績ならびに教育に対する考え方を提出させている。

さらに研究・教育以外での校務への協力姿勢も面接を通じて考慮しているが、キャンパスに通勤可能な範囲に居住するという応募要件を課し、各種校務に柔軟に対応できる人材を求める方針を打ち出している。

#### イ. 学部が求める能力・資質と学科の教育研究について

経営学部では、専門教育科目のうち必修科目や経営学関連科目の重要なものについては、できる限り兼任教員に任せず、専任教員が担当することを目標としている。兼任教員に依頼する科目はできる限り経営学周辺科目とし、経営学部の学生の状況に精通した教員が経

営学関連科目を担当することを目標としている。

また、講義科目は「ヒト、モノ、カネ、情報」をいかにマネジメントするかという観点から策定されており、中でも商学部との差別化を図るべく、「ヒトのマネジメント（経営学・組織論）」に軸足を置いている。したがって講義科目の主な構成は、ヒトのマネジメント（経営学・組織論：7名）、モノのマネジメント（生産管理・マーケティング：4名）、カネのマネジメント（金融論・会計学：6名）、情報のマネジメント（経営情報：4名）の4分野である。

### <7>総合政策学部

#### ア．学部が求める能力・資質

採用および昇任に関する基準としては全学的に「愛知学院大学教員資格選考基準」を設けている。加えて本学部では、総合政策学部の理念・目標を十分に理解し、学際系学部の特徴も活かしながら学部教育や研究に取り組むことのできる人材の採用を目指している。

#### イ．学部が求める能力・資質と教育研究について

学部の意思決定機関として全専任教員を構成員とする学部会を設置し、毎月1回の頻度で開催されている。学部会から選出された学部長、教務主任が執行部としてその任にあっている。採用人事、昇任人事についてはその都度、審査委員会を立ち上げ、委員会報告に基づき、教授から構成される教授会で審議の上、決定している。

教育・研究を推進するうえで、学部長の下に学部教務（FD）委員会、学部総務委員会、学部予算委員会、学部入試広報委員会の4委員会が置かれている。このうち学部教務委員会は、学部のFD活動および教務全般の企画・立案を担っており、広く学部の理念・教育目標、将来構想の検討から学生によるゼミナール選考方法など実務的な内容についても検討に当たっている。教務委員会の構成メンバーは学部長、教務主任および専任教員3名の計5名で構成されているが、カリキュラム改定のような問題に際しては、委員会メンバーにとどまらず、広く専任教員の参加を呼び掛けている。

また、専門領域群（クラスター）内の連携を図るべく、クラスター及びリテラシー教育（言語リテラシー、情報リテラシー・リサーチリテラシー、プランニングリテラシー）の取りまとめ役を学部会で決定し、取りまとめ役を中心にクラスターやリテラシー教育に関わる担当者が集まり、科目展開や非常勤講師委嘱の検討など密接なコミュニケーションを図っている。

学部会、教授会に加えて、学部長を長とする常設の総務委員会（学部長、教務主任、教授5名の計7名で構成）において、教員の研究分野ならびに年齢構成を考慮に入れて人事計画を立案している。

2011(平成23)年4月より「総合政策学部 教員人事に関する内規」が施行されており、新規採用人事に際しては、公募を原則としている。総務委員会による公募方法、採用基準の提案を受けて、審査委員会が教授会内に設置され、選考・審査を行っている。審査委員会の審査結果を受けて、教授会の投票によって採用候補者を決定する。昇任人事についても、総務委員会が各教員の業績等を把握し、昇任人事の提案を行う。

### <8>心身科学部

3学科共に、大学設置基準に基づいた教員組織を編成し、編成方針を明確化している。

ア. 心理学科

(ア)学科が求める能力・資質

大学設置基準に基づいて明確に示している。

(イ)学科が求める能力・資質と学科の教育研究について

ほぼ全教員が担当する科目として、新入生対象の「スタートアップ心理学」を教員の組織的な連携の元にオムニバス形式で開講している。また、必修の実験演習科目である1年生対象の「基礎実験演習」、2年生対象の「一般実験演習」はそれぞれ4名の専門分野の異なる教員が組織的に連携して開講している。さらに、3年生必修の「心理学研究法」も4名の専門分野の異なる教員が組織的に連携して開講している。

心理学科の開講科目（教授，准教授，講師の教員数）の現状は、心理学のほぼ全領域に広がり、認知心理学（1名）、発達心理学（1名）、社会心理学（1名）、産業心理学（1名）、計量心理学（1名）、人格心理学（2名）、臨床心理学（4名）となっている。さらに嘱託教員としての実験助手1名が配置されている。

教員組織の編成方針について、心理学科としては、まず心理学教育の基礎的なものとして日本学術会議が示している基準を最低限に守ることのできる教員配置を優先する必要があると希望している。その上で、特に大学院にも連動する資格取得に関わる専門科目担当者も充実させることを検討している。

イ. 健康科学科

(ア)学科が求める能力・資質

健康科学科は、医学をベースとして、保健体育教員、健康運動指導士、健康運動実践指導者、養護教諭、言語聴覚士等、種々の資格を取得することが学科教育のコンセプトとなっている。そのため、それぞれの資格取得（受験資格を含む）に必要な専門科目を担当できる教員が必要である。具体的には、医師、歯科医師、看護師、言語聴覚士、養護教諭等である。

(イ)学科が求める能力・資質と学科の教育研究について

資格取得のためには指定された科目を系統的に履修しなければならない、科目担当教員間での連携は不可欠であり、学科全体あるいは資格毎に担当教員が定期的にミーティングを行い学生の単位修得の支援を行っている。また、指定された科目を修得しなければ資格を取得できないので科目担当教員の責任は明確である。

健康科学科の専門教育科目の多くは前述の資格取得（受験資格を含む）のための科目で構成されている。したがって、科目担当が可能な教員で構成されておりすべての教員が何らかの専門資格を有している。

ウ. 健康栄養学科

(ア)学科が求める能力・資質

管理栄養士学校指定規則第2条第2号～第6号に定められている基準を遵守した教員組織となっている。

(イ)学科が求める能力・資質と学科の教育研究について

厚生労働省により管理栄養士国家試験出題基準（ガイドライン）が示されているので、専任教員10名が専門教育9分野の教育内容について調整をする連携体制をとっている。また、管理栄養士国家試験模擬試験では専門9分野別に得点率が示されるので、教育成果が客観的データとして明示される。しかし、本学科では管理栄養士に焦点化せず健康と栄

養に関する幅広い専門性を身に付けることを教育目標としているので、教育のあり方については学科会議で議論されている。

管理栄養士学校指定規則では、専任教員 10 名は専門基礎分野では医師を含む 3 名以上、専門分野では管理栄養士 4 名を含む 5 名以上であること、助手 5 名のうち 3 名以上が管理栄養士であることが規定されており、その最低基準を満たした教員構成である。2014（平成 26）年 4 月より助教 1 名が採用されたので、助手を含む専任教員は 15 名から 16 名へと増員された。

### <9>薬学部

ア. 学部が求める能力・資質と教育研究について

薬学部第三者評価【観点 10-1-2-1】「専門分野について、教育上および研究上の優れた実績を有する者が配置されていること」、【観点 10-1-2-2】「専門分野について、優れた知識・経験および高度の技術・技能を有する者が配置されていること」、【観点 10-1-2-3】「専任教員として、担当する専門分野に関する教育上の指導能力と高い見識があると認められる者が配置されていること」に則り、教員を配置している。

薬学部第三者評価【観点 10-1-1-3】「専任教員について、教授、准教授、講師、助教の数と比率が適切に構成されていること」、【観点 10-1-3-2】「専任教員の年齢構成に著しい偏りがないこと」に則り、教員を配置している。

薬学部教授会、薬学部教務委員会などが中心となり、教員間の連携強化および責任の明確化を行っている。

### <10>経済学部

教員の求められる資質・能力については、「愛知学院大学教員資格選考基準」に定められている。専門教育において中核となる主要な専門科目および演習科目については、専任教員が中心となってこれを担当し、学生の教育に対して専任教員が責任を担い得るよう教員配置を行っている。教員組織の適正な編成の維持は教員昇格によって実現できるが、これに関しては「経済学部昇任規程」にもとづいて厳正に実施している。

教員の構成については、とくに分野別の教員ブロック等などは設けておらず、原則として毎月 1 回開催される経済学部教授会において、教員組織の在り方や教員相互の連携等について検討されている。

### <11>教養部

ア. 教養部が求める能力・資質

教養部は全学部の学生を対象とした教養教育の責務を担っている。そのため、各教員には専門分野における知識と資格、ならびに教養教育を実践するにふさわしい教育能力を求めている。そのため、教員の採用・昇任にあたっては大学が定める愛知学院大学教員資格選考基準第 2 条、ならびに教養部の内規を運用し、教養部教授会にて厳正な審査をしている。

イ. 教養部が求める能力・資質と教育研究について

教養部では、各教員が随時相互連携をはかり、教育内容と教育方法の精査を行っている。相互連携は専任教員のみならず、非常勤講師とも緊密な連携をおこない、教育の一貫性と教養教育の充実をはかるため、幅広い分野にわたる教員によって構成されている。人文系、社会系、自然系、外国語系、健康総合科学系の 5 系列、21 教室の構成で担当科目・専門分野に応じて適切な教員を配置している。各教室は当該教育充実の責務を担い、開講科目と

その対象学科、非常勤講師の採用提案を管轄している。

### ＜12＞商学研究科

#### ア. 研究科が求める能力・資質

本研究科はその目的と理念に基づいて設置されている教育課程および学生定員に則して教育研究上必要にして十分な教員を配置することが要請される。具体的には、カリキュラムに設置されている授業科目を担当する適切な数の教員を配置することが重要であり、欠員があるときには早急にこれを補充することが求められる。

この点については2015（平成27）年度も同様の考え方であるが、「理念・目的」の章でも述べたように、同年2月に経済学部長より「経済学部完成時直後から経済学研究科を新設する意向がある」ことを非公式に伝えられ、4月から経済学部が正式に準備を始めた。そのため同年5月現在、商学研究科に籍を置くスタッフが経済学研究科に移籍する可能性があることを強く認識し、商学研究科のカリキュラム改定の可能性やそれに基づくスタッフの補充・充実について、早急に検討を始めることにした。

#### イ. 研究科が求める能力・資質と教育研究について

本研究科博士前期課程の専任教員は、専任教授と客員教授から構成されている。客員教授とは、本学専任教授の定年である満70歳を超えた教員に対して満72歳を迎える年度まで講義担当を委嘱された者、および高度専門職業人の育成のために特殊な能力をもち採用された者である。その他に、兼担教授、准教授、非常勤講師があげられる。兼担教授は、経営学関連科目について講義を委嘱している経営学研究科教授をいう。准教授については、優れた研究教育業績を有する准教授は、一定の資格基準を満たす場合には特殊講義および文献講読研究を担当することができる。非常勤講師は、専任教員が欠員となっている講義科目や特殊専門的な研究分野に関する講義科目等について委嘱された者をいう。

教員の補充の必要性が生じた場合には、速やかに新規採用および昇格の手続きが採られるべきである。新規採用に当たっては、教員の年齢構成等を考慮しながら、広く人材を求める方針のもと、明文化された新規採用規程に基づき、透明性のある採用手続きに従って進めている。国際化の進展および男女共同参画の実現といった時代趨勢の下で、外国人と女性の教員の採用が求められる。また、昇格人事に際しても、明文化された昇格基準規程に基づき、公正かつ適切な方法で進めている。

昇任人事規定については全研究科統一の規定に準ずるよう見直しが行われた。そして先述のように経済学部完成時の「経済学研究科」の分離独立申請に向け、新たな基準に基づくスタッフの充実・補充のために具体的に検討に入ることになった。

### ＜13＞法学研究科

#### ア. 研究科が求める能力・資質と教育研究について

法学研究科では、その研究および教育の理念と目的に基づいて教員組織を編成している。そのうえで、学生定員と教育分野に応じた適正な教員組織を有することを基本方針としている。

### ＜14＞歯学研究科

#### ア. 研究科が求める能力・資質

本研究科における教授および指導は大学院教員資格を得た歯学部の専任教員によりなされている。本学大学院学則第35条と「愛知学院大学大学院 教員資格基準内規についての確認事項」に準拠し、本研究科における大学院教員は歯学部の専任教授であって博士の

学位を有する者としており、専任准教授であって博士の学位を有する者を加えることもありと規定している。本研究科の教員に求める能力・資質等は大学院設置基準（博士課程を担当する教員）に準じており、教員は、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①の者に準ずると認められる者、あるいは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であり、いずれの場合においても、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のあることが求められている。

本研究科の教育研究に携わる教員組織は、大学院設立当初の設置基準に準拠しており、研究指導教員と研究指導補助教員から構成されている。研究指導教員は研究指導および講義（講義・演習）を担当し、研究指導補助教員は研究指導の補助ならびに講義（講義・演習）を担当している。

#### イ. 研究科が求める能力・資質と教育研究について

大学院担当教員の組織的な連携は定期的開催される歯学研究科委員会および必要に応じて随時開催される大学院歯学研究科運営委員会において諮られ、実行に移される。教育・研究については授業科目ごとに責任ある指導を行っている。

### <15>文学研究科

#### ア. 研究科が求める能力・資質

本学大学院学則第 35 条には「本大学院における授業及び研究指導は、大学院教員資格を有する本学の教授及び准教授が担当する」とあるが、本研究科においてもこの方針に従っている。

本研究科の教員に求められる能力・資質については、基本的に博士学位取得者が、本研究科の授業及び研究指導を担当することが望ましいとしている。とくに博士後期課程の研究指導担当の場合には、博士学位取得が必要条件として本研究科では共通に認識されており、それに加えて単著の著書を持っていることが望ましいとしている。

#### イ. 研究科が求める能力・資質と教育研究について

本研究科は4つの専攻に分かれて、専攻ごとに教育研究を担う仕組みになっているが、さらに専門教育を効果的に遂行するために専攻のなかに複数の分野が存在する。

- ① 宗教学仏教学専攻—仏教学仏教史学研究、禅学禅思想史研究、宗教学宗教学史学研究
  - ② 歴史学専攻—日本史研究、東洋史研究、西洋史研究、イスラム圏史研究、考古学研究
  - ③ 英語圏文化専攻—英語学・英語教育研究分野、アメリカ研究分野、イギリス研究分野、アジア研究分野、共通領域研究分野
  - ④ 日本文化専攻—日本語日本文学研究分野、日本文化交流研究分野、各種領域研究分野
- これらの複数の分野は、学部のカリキュラムの構成とも密接に連動していて、新しい教員を採用する場合には、欠員が出た分野に補充するという形をとることが多い。教育研究に係わる責任は、分野の専任教員を最小単位として、いくつかの分野を統べるそれぞれの専攻が担っている。さらに4つの専攻を結びつけるものとして、大学院委員会委員、大学院自己点検・自己評価委員を委嘱している。大学院委員会委員は、人事案件、学位審査をはじめ大学院の運営にかかわる全般的なことに関して意見交換する委員会へ参加する。本研究科にかかわる諸問題は、まずこの委員会で協議され、解決がはかれる。大学院自己点検・自己評価委員は、毎年の授業アンケートを実施し、大学評価のための自己評価を実施している。

**<16>経営学研究科**

## ア. 研究科が求める能力・資質

本研究科における教員採用は本研究科独自に決定することはできず、経営学部の採用人事委員会と本研究科の採用人事委員会の双方が審議し、調整を図りながら決定している。教員公募等で新たに教員を採用する場合は、原則的に経営学部での採用となるので、大学院としての条件提示はない。しかし、大学院担当を念頭に置きながら、「博士の学位を有することが望ましい」という要件を教員応募資格に入れるようにしている。

人事は基本的に大学院共通ルールである「愛知学院大学大学院教員資格基準内規についての確認事項」に従う。学部において教授就任後、2年間経過すると大学院講義担当の資格を得る。本研究科委員会にて審査委員会を設置し、担当科目に対して当該教員が適切であるかどうかを研究実績や教育経験等の面から個々に判断することになっている。講義を担当して後、2年間経過すると演習担当の資格を得るが、同様のプロセスを経て当該教員の演習担当の適否を判断している。

## イ. 研究科が求める能力・資質と教育研究について

教員間の連携体制と教育研究に係わる責任の所在についてであるが、専任教員は、上述のように、カリキュラム上の重点とも言える特修科目を担当し、講義はもちろんのこと、修士論文の作成まで責任を持って指導を行っている。修士論文の作成に当たっては、中間報告会で指導教員以外の教員が参加することを義務付け、複数の教員が連携して論文指導を行う体制をとっている。

なお、非常勤教員に関しては、主に社会人向けキャンパスである栄サテライトセンターにおいて、「経営管理特別研究（Ⅰ）～（Ⅲ）」という科目で、実務家を中心に実践的な教育を行っている。各授業には専任教員も必ず担当者として参加し、非常勤教員に任せきりにすることなく、教育の質を担保している。非常勤教員が担当する経営管理特別研究（Ⅰ）～（Ⅲ）は専任教員が担当するそれ以外の科目とも内容的に関連性を有しており、理論と実践という面で専任教員との相互補完的な教育効果をあげている。

教員の構成は、本研究科のカリキュラムに対応しており、カリキュラム上の科目に沿ってバランスよく教員が配置されている。とくに特修科目はすべて専任の教員が担当するように配慮されており、さまざまな学生の学習ニーズに応えられる明確な教員構成が実現されている。

**<17>総合政策研究科**

## ア. 研究科が求める能力・資質

求められる能力・資質については、本研究科の教員は、総合政策の特徴である学際性を理解し、各々の教員の専門分野を他の教員の専門分野に融合させ、かつ、政策と何らかの関連を持つ成果につながる指導を行えることが求められる。この点に関しては、基礎学部においても必要とされ、研究科教員は、全員、総合政策学部所属であるため求められる能力・資質について理解できている。

## イ. 研究科が求める能力・資質と教育研究について

教員間の連携体制と教育研究に係わる責任の所在については、毎月開催する全員参加の研究科委員会を通し、情報の共有・諸問題の解決・各種提案などを行うことで確保されている。また、教育研究に係る責任について、一般には、研究科全体については、研究科長が、指導生については、指導教員が負うものとしている。

教員の構成であるが、大学院で設置している演習科目、講義科目および研究指導を担当可能な教員をあてている。担当教員の決定は、専門分野における業績や経験、学位などを指標とし、研究科委員会での審議・承認、大学院委員会での審議・承認により行っている。

### <18>心身科学研究科

ア. 研究科が求める能力・資質

(ア)心理学専攻

心理学専攻は心理学基礎コースと臨床心理士養成コースからなる。心理学基礎コースでは実験心理学、社会心理学、産業心理学、計量心理学など幅広い分野で専任の教員を配置するという方針を明確に定めている。また臨床心理士養成コースは、公益財団法人臨床心理士認定協会から「第一種指定大学院」に認定されており、その定める基準に見合うよう教員を編成するという方針を明確に定めている。

教員組織の編成方針については、心理学基礎コースは、日本学術会議の基準から連動する、より専門性の高い人材を配置してゆくことを急務として検討したい。臨床心理士養成コースは、公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会が定める教員配置基準を充たすように鋭意努力中である。

(イ)健康科学専攻

健康科学専攻は博士前期課程では、健康スポーツ科学、健康教育学、生命健康科学、言語聴覚科学、健康栄養科学の5つのコースからなる。また博士後期課程では、健康増進科学研究、言語遺伝情報研究の2コースからなる。それぞれの分野で優秀な専任教員を配置するという方針を明確に定めている。基本的には博士号取得者が、授業および研究指導を担当することが望ましいとされている。とくに博士後期課程の研究指導担当には、博士号が必要条件となっている。

イ. 研究科が求める能力・資質と教育研究について

教員の組織的な連携体制と教育研究に係わる責任の所在は、専攻横断的な科目として「心身科学総論」が開講されており、両専攻の複数の教授がオムニバス形式で担当している。また、各専攻内でも「心理学総合研究Ⅱ」「先端健康科学特論」等のオムニバス科目を開講しており、教員の組織的な連携のもと教育研究を進めている。

心身科学研究科は心理学専攻と健康科学専攻に分かれて、それぞれが教育研究を担っている。教育研究に係わる責任は、各分野やコースの専任教員を最小単位として、その上に専攻、さらに研究科にある。人事、学位審査などの大学院運営に係わる問題は研究科委員会で協議され、解決がはかれる。そして全研究科の代表が一同に会す大学院委員会において最終審議・決定がなされる。

### <19>薬学研究科

本研究科の人材養成の目的である「グローバル社会を先導する国際性、創造性、独創性を十分に兼ね揃え、医療薬学領域の高度・最先端技術を修得すると共に、医療薬学に関わる学識を深め、それに基づいて様々な問題に対して臨機応変かつ柔軟に対応できる薬学研究者・薬剤師の養成」を理解し、それに基づいて、大学院生に対し教育・指導できる教員を配置している。薬学研究科は、専攻を「医療分子薬学分野」と「医療機能薬学分野」に分け、各分野に5つ特論科目と関連する特別演習および特別研究が配置されている。教員は、それぞれの研究・教育内容を考慮し、各分野の5つの特論科目のいずれかを担当する。

## ＜20＞法務研究科

法令上必要とされる専任教員最低必要教員は12名であり、2015（平成27）年度では14名の専任教員を配置している。この専任教員は法科大学院のみの専任教授である。また、14名の専任教員中、元高等検察庁検事（現弁護士）1名、弁護士2名、元国家公務員（衆議院法制局第五部長）1名の4名が実務家教員であり、いずれの者も、5年以上の実務経験を持っている。実務家教員の比率は約2.9割であり、2割以上という基準を満たしている。2015（平成27）年度の学生の収容定員は65名（1年次、2年次各20名、3年次25名）を基とする、学生15人につき専任教員1名の基準も満たしている。

専任教員としての能力について、すべての教員が専攻分野について教育上または研究上の業績を有する者あるいは専攻分野について特に優れた知識および経験を有する者である。また、この専任教員は、文部科学省の法科大学院設置審の審査および前任校での法科大学院設置審の審査に加え本研究科人事委員会の下での教員審査を実施し、本研究科委員会において適任との評価を受けた者、或いは、本研究科人事委員会の下、教員審査を実施し、本研究科委員会において教育上または研究上の業績を有する者あるいは専攻分野について特に優れた知識および経験を有する者として承認されている。

なお、2014（平成26）年度法科大学院認証評価における不適格勧告を受けた教員については、提出された研究論文について、本研究科内の業績審査委員会における業績審査を行い、その結果報告に基づき研究科委員会において担当科目の能力有りとは判断し、平成27年度においても同専任教員が担当している。

## (2)学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を準備しているか。

### ＜1＞大学全体

前述したように、大学・大学院の学則等に定める人材育成目的を達成することができる教員であることを基本条件として、教育課程に相応しい教員組織を準備している。特に専門教育科目の人事構成にあたっては、単なる欠員補充人事ではなく、今後強化すべき分野の検討を踏まえて人事を進めている。

各教員組織には適切にその責任者が置かれ運営に当たっている。各学部長及び各研究科長は、各学部・研究科の教育目標を円滑に達成するためのカリキュラムに沿った適切な教員を配置すべく教員人事を進めている。

### ＜2＞商学部

商学部のカリキュラムは、「流通・マーケティングコース」、「会計・金融コース」、「ビジネス情報コース」といったコースが設けられている。各コースでは、商学部専任教員が、自らの専門に基づき、各コースの教育内容の向上に努める体制をとっている。

専門科目のカリキュラムは、基礎科目、基幹科目、応用科目、演習科目の分野に分かれている。このうち、基礎科目、基幹科目については、できる限り本学の専任教員が担当するよう配慮している。また、演習科目についてもすべて専任教員が担当している。

### ＜3＞法学部

法学部では専任教員全員が学部教授会を構成し、法学部全体の教育に責任を負う体制が確立しており、各教員が役員などを分担しながら協力して教育研究にあたっている。

法律学科と現代社会法学科の各学科には、それぞれの学科の性格に応じた教員の配置を

適切に行っている。すなわち、政治学関係や基礎法関係の教員は主に現代社会法学科に配置し、実定法関係の教員は主に法律学科に配置しているが、現代社会の諸問題と特に強い関係を有する研究に従事している教員については、現代社会法学科に配置することとしている。また、教員の年齢別構成にも配慮し、研究と教育の世代間の偏りをなくすようにしている。

学科ごとに現状を説明すると、まず、法律学をその体系にそって順次習得させることを主眼とする法律学科は、実定法を専門とする教員を専門分野ごとにバランスよく配置することを方針とし、その方針にそって必要な教員をそろえている。なお、基礎法と政治学には教員が配置されていないが、現代社会法学科の基礎法・政治学の教員が授業にあたっている。

次に、現代社会法学科は、現代社会の諸問題に対する関心から出発して法律学を習得させることを主眼としているため、政治学関係や基礎法関係の教員を重点的に配置する方針をとっており、その方針の下で必要な教員を配置している。

授業科目と担当教員との適合性については、まず専門分野毎のブロックで検討および調整を行っている。特に、例年 10 月以降翌年度に向けて開講科目とその担当者についての議論が各ブロックで行われ、原案が作成された後、法学部教授会に提出される。教授会では、各ブロックの作成した原案について審議を行い、最終的にブロックの原案が承認されたとき、授業科目とその担当者の適合性について可の判断が下されたことになる。

#### <4>歯学部

歯学部は講座制を採用しており、基礎系 8 講座と臨床系 15 講座の計 23 講座からなる教員組織によって教育を実施している。歯学部専門教育科目について、2 科目（隣接臨床医学、歯科法医学）を除き、全科目を歯部部のいずれかの講座が責任講座になって担当しており、基礎系および臨床系講座の設置状況は妥当と思われる。

基礎系講座に所属する専任教員の定員は 5 名である。臨床系講座に所属する専任教員の定員については、内科学講座 4 名、外科学講座 2 名、麻酔学講座、口腔衛生学講座、歯科放射線学講座は 6 名、他の 10 講座は 11 名である。各講座は主任教授、准教授、講師、助教、助手から構成されており、講座により構成は異なる。一部の臨床系講座には特殊診療科教授が配置されている。

2015（平成 27）年度 5 月 1 日現在における歯学部専任教員の構成は、大学設置基準に定める「専任教員数 106 人以上、教授、准教授又は講師の合計数 36 人以上、教授 18 人以上」の条件を満たしており、講座毎の専任教員の定員も選考中の 1 講座を除いて満たされている。また、専門課程における 2015（平成 27）年 5 月 1 日現在の専任教員一人当たりの学生数は 3.6 人であり、教員組織は適切に整備されていると言える。なお、上記の専任教員に加えて、非常勤講師 103 名及び非常勤助教 98 名も教育に携わっている。

授業科目担当教員の選任にあたっては、教育歴・研究歴に基づいて、授業科目担当者に相応しい常勤または非常勤教員を採用するか、既に採用されている教員の中から適任者を選定しており、いずれの場合においても歯学部教授会の議を経て決定される。

#### <5>文学部

文学部は 5 学科から構成されており、教員組織のあり方についても、各学科会議で協議されている。人事に関しては、各学科から出されてくる提案を人事審査委員会で慎重に審

議して、学科間の教員数の不均等が生じないように配慮されてきた。各学科は、教育目標にそった形で採用人事を実施してきた。

#### ア. 宗教文化学科

2015年（平成27）年度4月より、宗教学（3名）、仏教学（3名）、禅学（2名）の計8名の専任教員と教養部の4名の兼任教員の計12名によって運営されている。従来スタッフの高齢化の問題があったが、2014（平成26）年度4月に40代前半の女性教員（宗教学）を採用、また2015（平成27）年度4月に30代後半の男性教員（仏教学）を採用し、この問題は改善されつつある。ただ、女性教員は1名であり、ジェンダーバランスの点からは偏りも見られる。学科所属の8名と教養部の4名の教員の専門や研究内容に合わせて、担当科目を決めている。3年次より始まる専門コース（宗教学・仏教学・禅学）の教員は、各教員の専門に合わせた配置となっており、4年次の卒業論文提出まで一貫して指導をおこなっている。

#### イ. 歴史学科

専任教員は日本史4名、東洋史2名、西洋史2名、イスラム圏史1名、考古学2名での計11名で2016（平成28）年度には博物館学1名が着任する予定である。これにより教員13名中女性教員4名になり、かつて問題であったジェンダーバランスの偏りも解消されつつある。年齢的には40代・50代の教員を中心としている。教員の研究分野は歴史の対象となる全時代、全地域をほぼカバーし、充実した陣容になっている。博物館学芸員担当の教員を除いてゼミを担当しているが、1ゼミ当たりの学生は、教員1名に対して最低7、8名、多くとも15名を原則として、ゼミ分属において学生の希望を尊重しながら適正規模となるよう努力している。学生の希望を優先するため実際には10名以下のゼミや20名を超えるゼミも存在することがあるが、今後もゼミが適正な規模となるよう努力していく。各教員はゼミ生に対して、講読・実習・演習や卒論作成の全課程においてきめこまかな指導を行うほか、学生生活全般の相談に応じている。概説などの基礎的科目から大学院科目まで教員全員で担う体制となっている。

2015（平成27）年度の開講科目は157コマで、専任が100コマ、非常勤講師が57コマである。したがって、専任教員の担当率は64%、非常勤は36%である。なお、平成27年度から新カリキュラムが始動し、2年次で履修できる専門科目が増加し、教育に専任教員がより深く関わるようになった。

#### ウ. 英語英米文化学科

教員の教育活動の評価については、学生への授業アンケートを行い、その結果について、個々の教員がコメントを書き、授業の資質の向上をはかっている。

さらにFD委員会による教員研修や、ピアレビュー方式の研究授業が行われている。教員研修ではFD関連の講演を聞き、自分の授業の参考にすることができる。2015年度の文学部FD研究会ではアクティブ・ラーニングの実施というテーマについて、英語英米文化学科からはアメリカのスタディ・ツアーについての発表を行った。

#### エ. 日本文化学科

「言語」「文学」「思想と芸術」「社会と民俗」の各分野の教員をバランスよく配置している。「言語」領域2名・「文学」2名・「思想と芸術」4名・「社会と民俗」2名の計10名で構成されている。10名の教員の職位は、教授8名・准教授2名である。

2014(平成26)年5月現在、日本文化学科の在籍者数は1年生115名、2年生117名、3年生106名、4年生110名であるが、特に3年・4年のゼミでは個別指導が適切に行えるよう、各ゼミの履修者をそれぞれ10名前後になるよう調整している。各ゼミ担当者は、学習面のみならず、学生生活全般にわたって相談に応じている。

各教員の専門性(著書、論文の対象とする研究内容)に照らして、担当科目を決めている。2014(平成26)年度の日本文化学科の専門開講科目は153科目で、専任が116科目を担当し、専任の担当率は75.8%である。卒業論文はすべて、専任教員が担当している。

オ. グローバル英語学科

現在の教員構成は、日本人教員7名、外国人教員3名という構成になっている。2012(平成24)年度までは、定員を下回っていたが、2013(平成25)年度に観光分野を専門とする日本人教員1名が就任したことにより、定員10名体制が実現した。

内訳は教授5名、准教授3名、外国人講師1名、客員教授1名であり、年齢別構成では70代1名、60代3名、50代4名、40代2名となっており、若い世代の教員が少ない。また男女比は男性8名、女性2名で構成されており、女性教員が少ない。外国人教員も含めた英語系および英語教育系教員が7名であるのに対し、ESP系では観光・航空1名、通訳・翻訳1名、国際ビジネス1名と少なく、専門分野教育の拡充の必要性に思っているとはいえない。同一学部内のもう一つの英語系の学科である英語英米文化学科(旧国際文化学科)の同一募集定員で専任教員12名の体制に比べ、当学科は10名となっており、教員一人当たりの学生数や担当コマ数等において高負担となっている状況は否めない。

非常勤の先生の担当授業では学生の評判等も随時ヒアリングするなど授業科目と担当教員の適合性を科会で話し合い、次年度授業時間割作成の際に担当者見直しを行っている。また、必修科目については核となる専任教員が、非常勤の教員との意思疎通を図り、各科目群内での教育目標の統一を図る努力も行っている。

#### <6>経営学部

2013(平成25)年4月1日より経営学部は改組を行い、現代企業学科の募集を中止し、経営学科1学科とした。経営学部経営学科の専任教員は21名となる。2015(平成27)年5月1日現在の経営学科の学生数は1,256名(1年358名、2年319名、3年317名、4年262名)、現代企業学科の学生は162名(2年0名、3年1名、4年161名)で経営学部全学生数は1,418名である。経営学部の専任教員1人当たりの在籍学生数割合は、経営学部全体としては約66名である。

経営学部には、客員教授(「特任教員」と同じ)制度が存在する。この制度下において、教員は70歳を迎えた年度末での定年退職後、最長で2年間、客員教授として留まることができる。なお、2015(平成27)年5月1日現在、客員教授は2名である。

経営学部の学生数に応じた教員配置になっており、学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格の観点からみて適切である。しかしながら、より個々の学生に働きかけながら教育を推し進めるための教育組織編成という点からみた場合には、教員数が若干不足している。

また、主要な科目への専任教員の配置に関しては、専門教育科目のうち、必修科目および重要な科目はなるべく専任教員が担当するように科目を配置している。専任教員の1人当たりの持ちコマ数は、7~8コマである。その持ちコマ数の中で必修科目やより重要な科目は、専任教員が担当するように決めている。経営学関連科目は、そのほとんどの科目を

専任教員で担当するように配置されている。経営学周辺の関連科目である、経済学・法学等の科目は、兼任教員に担当いただいている。また、それ以外で、非常勤講師に比較的多くを依頼している科目は、学生の便宜を図って比較的少人数で行っている「情報リテラシーⅠ・Ⅱ」で、実習的な要素のある科目が中心である。

さらに、教員組織における専任、兼任の比率についても考慮している。2015（平成 27）年度の経営学部授業開講科目数は、経営学科が 131 科目 352 コマ開講である。また、兼任教員数は 10 名で、経営学部開講コマ数に対する兼任教員の担当コマ数割合は、経営学科が約 12%となっている。

経営学部における兼任の多くは、同一科目の開講コマ数を複数にすることにより、学生の履修の便を図ろうとしているところから生じている。学部内に担当教員がいないことによる兼任教員数はわずかであり、現在の兼任担当の比率は適正であると考えられる。

授業科目と担当教員の整合性については、その採用時に十分な審査を通じ判断を行っている。(3) に後述するように、教授部会によって選出された 3 名の審査員が厳正な審査を行っている。

#### <7>総合政策学部

語学や情報処理などのリテラシー教育を除く必修の専門科目は、その大部分が専任教員によって担われている。学部教育の根幹とも言うべきゼミ（リサーチ・プロジェクトⅡ・Ⅲ・Ⅳ）も担当は全員専任教員としている。

一時専任教員 1 人当たりの在籍学生数は 73.9 人という高い数値になっており、2013（平成 25）年度より学生定員の削減が行われ、学部の理念・目標の達成に向けこの数値を下げる必要があった。そのため、2014（平成 26）年度、2 名の専任教員を採用し専任教員が 17 名（内 2 名は客員教授）となり、さらに、2015（平成 27）年度、2 名の専任教員を採用し専任教員が 18 名（内 1 名は客員教授）となった。この結果、在籍学生数／専任教員数は、55.4 名（客員教員を含めると 52.3 名）に改善された。

各授業科目と授業担当者の適合性については、専任教員を新規採用する際、既存のカリキュラムに不足する専門を持つ人材を募集し、所属する教員の専門にと展開する科目とのバランスを取ることに加え、専任教員から構成される学部会において、カリキュラム上の専門領域群（クラスター）及びリテラシー科目ごとに取りまとめ役を選任し、科目展開や科目担当者案を作成している。さらに、クラスター、科目担当チームの提案を基に学部会にて審議を行い、最終的に学部として適合性を評価、判断している。

#### <8>心身科学部

##### ア. 心理学科

心理学科の教育の基本は、専門基礎科目、専門一般科目、実験演習科目並びに卒業論文指導の均等な担当である。これに加えて非常勤講師が各種専門科目や特別支援学校や言語聴覚士に関わる科目を担当している。3 名の教務職員（実験助手）は、実験実習などの教務補助を担い、また学部学生のチューター的な役割として、学生と教員との中間的・仲介的な役割を果たし、学生の良き相談相手として重要な存在である。

授業科目に適合した教員を配置しているが、学期末に行われる授業アンケートの結果等を考慮し、必要があれば各学科での会議等を通じてその適合性を判断している。

##### イ. 健康科学科

健康科学科は、資格取得（受験資格を含む）に必要な科目を担当できる教員として、医

師 4 名（内科医師 3 名：神経内科医師 1 名を含む、精神科医師 1 名）、歯科医師 1 名、看護師 1 名、養護教諭 1 名、臨床心理士 1 名、言語聴覚士 3 名、スポーツ系教員（保健体育教員を含む） 6 名の計 17 名で構成されている（客員教授 1 名を含む）。

2004（平成 16）年の学科開設時には、文部科学省ならびに各種資格認定団体における教員資格審査で承認された専任教員で構成した。その後、退職等による教員の補充の際には、教員選考において科目担当の適合性について十分に審査した上で決定している。また、新任の教員については、必要に応じて文部科学省ならびに各種資格認定団体の審査を受けて承認されている。

#### ウ．健康栄養学科

管理栄養士学校指定規則第 2 条 1 号に定められている専門基礎分野 38 単位以上、専門分野 44 単位以上の専門教育科目 9 分野別の教育内容を教授することができる教員組織となっている。専任教員は開設時の文部科学省および厚生労働省の教員資格審査に全員が合格している。専門教育科目を担当する兼担および兼任教員についても開設時に文部科学省と厚生労働省の資格審査を受け全員が合格している。

専任教員については FD 活動の一環として全学で実施されている学生による授業アンケート調査の結果により適合性を判断している。非常勤講師については学生の意見や学科に設置している意見箱に投函された文書による意見などにより適合性の点検を行っている。

#### <9>薬学部

薬学部第三者評価【観点 10-2-1-1】「教員は、教育および研究能力の維持・向上に取り組んでいること」、【観点 10-2-1-2】「教員は、教育目標を達成するための基礎となる研究活動を行っていること」、【観点 10-2-1-4】「薬剤師としての実務の経験を有する専任教員が、常に新しい医療に対応するために研鑽できる体制・制度の整備に努めていること」に則り、薬学領域の最新知見のフォローアップのため、学内で定期的に薬学セミナーを開催し、教員の資質向上を図っている。さらに学外で開催される各種学会・ワークショップ等に積極的に教員を派遣し、教員の資質向上に努めている（教員学会出張予算：教授、准教授、講師：最大 23 万円/年、助教：最大 20 万円/年）。教員は教育目標を達成するための基礎となる研究活動を実施し、その専門分野を薬学部ホームページで公開している。実務家教員は愛知学院大学歯学部附属病院 実務実習指導教員として登録されており、そこで臨床研修を行う体制を整えている。さらに実務家教員の一部は（平成 27 年度 8 名中 6 名）、リサーチアソシエイトや診療従事者（薬剤師）として、医療機関（主に近隣の大学附属病院）に登録されており、積極的に医療現場との連携を進め、また医療現場へ参加し、最新の医療情報の取得と教育研究へのフィードバックに努めている。

「学校法人愛知学院任期制教員規程」により、教授の任期は 5 年（再任不可、但し専任採用可）、准教授の任期は 5 年（再任不可、但し専任採用可）、講師の任期は 5 年（再任不可、但し専任採用可）、助教の任期は 5 年（再任不可）、助手の任期は 3 年（再任可、但し再任は 1 回限り）とされ、専門分野についての教育上および研究上の実績および優れた知識・経験及び高度の技術・技能の向上を、一定年度ごとに担保している。

#### <10>経済学部

現在の専任教員数は 18 名であるが、学部の完成年度には 19 名を数える予定である。教員 19 名のうち教授は 11 名を数える。以上の専任教員数は、大学設置基準第 13 条に定められた基準を満たしている。また、19 名のうち 15 名（78.9%）が博士学位を保有してお

り、経済学部における質の高い教育研究を保証する教員編成となっている。

教員組織の構成は、教授 12 名、准教授 4 名、講師 3 名である。その年齢構成は、30～39 歳が 2 名、40～49 歳が 6 名、50～59 歳が 3 名、60～64 歳が 1 名、65 歳以上が 7 名である。全体のおよそ 60%が 59 歳以下に属していることに示されるように、中堅および若手主体の教員構成であり、教育研究水準の維持向上および教育研究の活性化に支障がない構成となっている。

教員配置は、教育目標の達成と教育課程の円滑な実施を実現すべく、以下のように適切に行われている。

#### ア. 基礎科目

「マクロ経済学Ⅰ」、「マクロ経済学Ⅱ」、「ミクロ経済学Ⅰ」、「ミクロ経済学Ⅱ」は、理論的基礎の修得を目的とする中核的な科目であることから、これらすべてについて専任教員を配置し、それぞれ比較的少人数からなる複数のクラスを設定して基礎学力の十全な修得を図る。

「経済数学Ⅰ」、「経済数学Ⅱ」、「情報リテラシーA」、「情報リテラシーB」については、数理解力および ICT 処理能力といった汎用的基礎学力の修得を目的とする科目であるためきめ細かい授業展開が必要であることから、専任教員を配置するとともに、高い専門的および実践的なスキルを有する兼任教員をも配置する。それぞれの授業の目標、内容、運営等について専任教員が兼任教員と緊密に協議・連携することによって、質の高い均質な授業の展開を担保する。

「キャリア英語ⅠA」、「キャリア英語ⅠB」は、実践的な語学的コミュニケーション能力の修得を目的とする科目であるから、語学を専門とする教員を配置する。総合大学である本学にはそうした語学専門の教員が多数在籍するため、この人的資源を最大限に有効活用することが語学的コミュニケーション能力の修得にとってきわめて有益であるとの観点から、少人数クラスを 10 クラス設定して、これに兼任教員を配置する。

基礎科目群において配置される兼任教員および兼任教員はいずれも、本学や他大学において当該学問分野に関する授業科目を担当している教員、あるいは十分な教育業績と経験を有する教員である。

#### イ. 基幹科目

経済学の基幹的な科目が配置されているこの科目群では、すべての科目に専任教員を配置する。基幹科目 18 科目のうち 13 科目 (72.2%) を教授が担当するため、経済学の基盤的な分野をしっかりと修得させることができる教員配置となっている。

#### ウ. 発展科目

経済学の発展的な内容からなる科目が配置されているが、その大部分についてそれぞれの専門分野において優れた研究業績と教育実績を有する専任教員を配置する。

発展科目第一類には経済学の主要な専門科目が網羅して配置されており、2 年次以降の専門的学修の中心と位置づけることができる。かかる重要な位置づけを十分に考慮して、発展科目第一類には 42 科目 (法律科目とキャリアデザイン系科目を除く) のうち 30 科目 (71.4%) に専任教員を配置する。こうした専任教員の充実した配置によって、専門教育の豊かな成果を実現できるであろう。

演習は少人数教育の実践の場であるとともに 4 年間の学修生活の基盤であることから、2 年次の「専門演習Ⅰ」から 3 年次の「専門演習Ⅱ」を経て 4 年次の「専門演習Ⅲ」にい

たるまで、学生数に比して十分な数の授業が開講されるよう十分に考慮しつつ、それらすべてに専任教員を配置する。また、「専門講読Ⅰ」、「専門講読Ⅱ」、「専門講読Ⅲ」は、専門的な英語文献の講読を通じて語学的能力の向上を図ることを目的とする少人数クラスであり、その大部分に専任教員を配置する。

発展科目第二類は、経営学部、商学部との3学部連携科目である。ここには経営学部及び商学部の授業が開講され、その担当者として経営学部及び商学部の教員が配置されている。

発展科目第三類では、企業、民間シンクタンク、行政等との産官学連携の実践的授業を展開するが、専任教員のほかに社会の第一線で活躍する経験豊かな講師を兼任教員として配置する。

発展科目に配置された兼担教員および兼任教員はいずれも、本学や他大学において当該学問分野に関する授業科目を担当している教員、あるいは十分な教育業績と経験を有する教員である。

#### <11> 教養部

教養部の全体的な専任率は6割弱であるが、初年次教育の中心的な科目である「教養セミナーⅠ・Ⅱ」についてはその重要性から、専任率100%を維持している。また歯学部・薬学部の物理、化学、生物の実験・講義についても専任率を100%とし、基礎教育の徹底をはかっている。

また定年退職等に伴う補充人事を随時行い5系列、21教室構成という教員組織の編成維持に努めている。

専任教員、ならびに非常勤講師の採用時には、研究・教育業績を教養部教授会で精査し、担当授業科目と担当教員の適合性を判断している。

#### <12> 商学研究科

本研究科のカリキュラム編成に従って、「流通・マーケティング論研究」(Ⅰ～Ⅶ)、「国際ビジネス論研究」(Ⅰ～Ⅲ)、「金融論研究」(Ⅰ～Ⅴ)、「会計学研究」(Ⅰ～Ⅳ)、「租税法研究」(Ⅰ～Ⅳ)、「産業情報論研究」(Ⅰ～Ⅳ)、「経営学研究」(Ⅰ～Ⅲ)、「文献講読研究」、および「特殊講義」といった各分野等に対応した教員編成がなされている。各分野内での基幹的科目の大部分が専任教員によって担当され、本研究科の教育目標の実現を図るべく構築された教育課程に対して適正に教員組織を編成している。

上記カリキュラム編成と教員配置は教育編成方針で示した7分野「流通・マーケティング」、「金融」、「租税法」、「経営学」、「ビジネス情報」、「会計学」、「国際ビジネス」と深く関わることは論をまたない。

2015(平成27)年度もこの方針は維持され、カリキュラム変更はしていないが、「経済学研究科」の分離独立に向け、カリキュラムの見直しや再編成の可能性について検討を開始する準備に着手した。

#### <13> 法学研究科

本研究科博士課程の前期課程および後期課程における専任教員は、専任教授と客員教授から構成されている。専任教授については、原則として後述のような手続きで採用および昇進を行う制度となっている。ただし、必要に応じて、大学院のみを担当する専任教員としての客員教授を採用することも認めている。

本研究科の学生定員については、前期課程は入学定員50名、収容定員100名、後期

課程は入学定員 4 名、収容定員 12 名である。現在の専任教員数は、前期課程担当者 14 名、後期課程担当者 11 名である。但し、後期課程を担当する教員は、前期課程の担当を兼任している。2015（平成 27）年度の前期課程の開講科目は、日進キャンパスでの講義が 18 科目、演習が 12 科目であり、栄サテライトでの講義が 10 科目、演習が 5 科目である。これを 14 名の専任教員と本学他研究科との兼担教授 1 名および非常勤講師 2 名で担当している。後期課程の開講科目は研究指導が 11 科目である。

2015（平成 27）年度前期課程担当の専任教員は、教授 14 名であり、そのうち客員教授が 2 名である。専任教員のうち博士学位取得者は 3 名であり、博士学位取得に準じる業績をあげている者が 11 名である。

専任教員の年齢構成は、60 歳代 8 名、50 歳代 5 名、40 歳代 1 名となっており、年齢構成はおおむねバランスがとれているが、若い教員を増強する必要がある。

専任教員の専攻分野および員数は、基礎法 1 名（法哲学 1 名）、私法 4 名（民法 1 名、民事訴訟法 1 名、商法 2 名）、公法 6 名（憲法 1 名、行政法 1 名、刑法 1 名、税法 3 名）、政治学 3 名（政治学 1 名、国際政治 1 名、政治史 1 名）であり、おおむねバランスのとれた専攻構成となっている。性別でみた場合、男性 12 名で女性 2 名である。女性の人数が不十分な状況にあり、改善の余地がある。

本研究科では、専任教員の中から代表として研究科長と研究科主任が選任される。また、専任教員で構成される法学研究科委員会を組織している。

法学研究科委員会は、定例会として、本研究科長により基本的には月 1 回招集されるとともに、必要に応じて臨時に招集され、開催される。本研究科委員会では、大学院担当資格審査、学位授与、入学試験判定、教務関連事項（カリキュラム、開講科目、科目担当者等）、学生の学籍関連事項等が、研究科長の議事進行に従って、審議し決定される。本研究科の専任教員は、1 人を除き全員が法学部に所属しているため本学研究科委員会は学部とも緊密な連携を図るよう配慮している。本研究科委員会は、2015（平成 27）年度は 11 回開催され、必要な審議事項について適切に審議し決定している。

#### <14>歯学研究科

本研究科の教員組織は歯学研究科委員会および大学院委員会において承認された研究業績・研究歴・人格・識見等にすぐれた研究指導教員および研究指導補助教員から構成され、教育理念・目的に沿った組織を整備している。歯科基礎系と歯科臨床系からなる 2 つの教育課程のうち歯科基礎系課程を 8 名の研究指導教員と 8 名の研究指導補助教員が、歯科臨床系課程を 21 名の研究指導教員と 26 名の研究指導補助教員が担当している。

授業科目と担当教員の適合性は大学院担当教員への資格審査における判断材料となっている。また、授業科目と担当教員は「大学院要項」に、担当教員の研究業績は「愛知学院大学歯学会誌」に公表されており、研究指導に携わる教員のみならず、全ての関係者がその適合性を判断できる環境が整っている。

本研究科の教員組織は研究指導教員 29 名（うち教授が 22 名、特殊診療科教授が 7 名）と研究指導補助教員 34 名の計 63 名によって構成されており、大学院設置基準に定める「歯学系博士課程の専攻ごとに不可欠な研究指導教員数を 18 とする」および「研究指導教員と研究指導補助教員を併せて 36 以上とする」の条件を満たしている。また、本研究科担当教員の年齢構成（2015 年 5 月 1 日現在）は、40～44 歳が 7 名（11.1%）、45～49 歳が 8 名（12.7%）、50～54 歳が 10 名（15.9%）、55～59 歳が 18 名（28.6%）、60～64

歳が 11 名（17.5%）、65～69 歳が 9 名（14.3%）であり、バランスのとれた年齢構成である。

#### <15>文学研究科

大学院の教育カリキュラムは、学部のカリキュラムと呼応し、分野ごとのまとまりにおいて実施されている。大学院担当の専任教員は、必ず専攻のなかにある一つ分野に属する。分野が一つのユニットとしてのまとまりを有して、学部と大学院の双方の教育を担っていると言ってもよい。

大学院の授業科目は、学部のカリキュラムを踏まえたもので、複数の分野ごとのユニットにわかれている。学部と大学院の授業・カリキュラムは連動しており、担当教員の適合性は、大学院のみで判断はしない。基本的に大学院教育と学部教育は一体化しているといえる。学部での新人事に際して、分野の専門性を考慮して行なわれるから、大学院になって担当教員の適合性が問題化することは考えられない。大学院担当については、「愛知学院大学大学院教員資格基準内規についての確認事項」に基づき、適正に行われている。

#### <16>経営学研究科

本研究科のカリキュラムは、大きく基礎科目、組織・人事関連科目、国際経営関連科目、市場開発関連科目、システム関連科目、会計ファイナンス関連科目、企業家育成科目、経営実践関連科目に分かれるが、その科目編成に対応した教員配置がなされている。

教員と科目との適合性であるが、当該教員が初めて大学院担当となるときはもとより、その後も博士前期課程（修士課程）の演習担当、博士後期課程（博士課程）の研究指導担当と昇任する都度、審査委員会によって研究業績を中心に確認されている。このように昇任の仕組みを通じて、担当の適否が判断され、適合性が確保されている。

教員資格の有無は、まず「愛知学院大学大学院教員資格基準内規についての確認事項」に従って判断され、その上で「経営学研究科昇格規程」に基づき資格審査が行われる。したがって担当教員は、これらの規程に明記された資格要件を満たさなければならない。現在の本研究科専任教員は全員が有資格者として、各授業科目に配置されている。

非常勤教員に関しては、非常勤教員を委嘱する際に履歴書および業績書の提出を求め、研究科委員会にて担当が適切であるかどうかを判断している。とくに実務家教員についてはその分野でのキャリアなども考慮して慎重に審査をしており、その適格性について問題はないと考える。

#### <17>総合政策研究科

現在、2017(平成 29)年度に向けて大幅なカリキュラム改訂が計画之中である。改訂のポイントは大きく 3 点である。1 つは、基礎学部である総合政策学部の教員構成の変化に伴い、これまでの開講科目が維持できなくなってきたこと。2 つめは、2013(平成 25)年度より総合政策学部がカリキュラム改訂を行い、総合政策の学問体系を 6 つのクラスターに分けたことによる。教員は、全員学部のクラスターに属しており、また専任・非常勤を含めた教員採用においてもクラスターを基礎単位として、適合性の審査が行われている。そこで研究科においても、総合政策学の体系を見直し、教員配置もそれに見合った形にする必要が生じたことによる。3 つめとして、大学基準協会より後期課程においてコース制を採用すべきとの勧告を受け、それに対応するためである。

以上より、カリキュラム改訂を実施するものである。

#### <18>心身科学研究科

大学院のカリキュラムは学部のそれと呼応し、分野毎のまとまりにおいて作成されている。大学院担当の教員は、学科および専攻の1つの分野に属し、分野が1つのユニットとしてまとまっている。学部と大学院のカリキュラムは連動しており、担当教員の適合性は大学院のみでは判断しない。学部での人事は、分野の特性を考慮して行われており、適合性に問題はない。また、年に一度行われる授業アンケートの結果等を考慮し、必要があれば各専攻での会議、心身科学研究科委員会等を通じてその適合性が判断される。

教員の資格については「愛知学院大学大学院 教員資格基準内規についての確認事項」によって、博士前期課程担当者、博士後期課程担当者ごとに明確に定められており、各専攻での会議、心身科学研究科委員会、大学院委員会の審議を経て、適正に配置されている。

心理学専攻の専任教員は11名であり、このうち4名が心理学基礎コース、7名が臨床心理士養成コースの担当者となっている。なおこのうち修士課程指導担当は9名、博士課程の論文指導担当は心理学基礎コース4名、臨床心理士養成コース1名である。

健康科学専攻の専任教員は20名であり、健康スポーツ科学コースに6名、健康教育学コースに2名、生命健康科学コース2名、言語聴覚科学コース4名、健康栄養科学コース6名である。このうち博士課程の論文指導担当は14名である。

それぞれ編成方針に従った教員組織となっている。

#### <19>薬学研究科

薬学研究科の2つの分野（医療分子薬学分野・医療機能薬学分野）に対し、専門性の高い教員を配置し研究教育内容の充実を図っている。研究科教員は、文部科学省大学院教員資格審査に申請した教育研究分野に従い、担当授業科目および関連する特別演習・特別研究を受け持っている。薬学研究科は教育課程に相応しい教育組織を整備している。

#### <20>法務研究科

法律基本科目の各科目の専任教員の配置については、現在、憲法に関する科目1名、行政法に関する科目2名、刑法に関する科目1名、民法に関する科目3名、商法に関する科目1名、民事訴訟法に関する科目1名、刑事訴訟法に関する科目1名を配置している。

法律基本科目、基礎法学・隣接科目および展開・先端科目の専任教員の配置について、法律基本科目については前記の通りであるが、基礎法学・隣接科目および展開・先端科目については、国際協力法、経済法、家族法、民事保全・執行法、地方自治法、外国人入国法、国際法、国際人権総論、国際人権法各論、環境法Ⅰ、環境法Ⅱに専任教員を配置している。

法律実務基礎科目への実務経験のある教員の配置については、専任の実務家教員を配置している。

専任教員の年齢構成・専任教員の性別構成比率は、70歳以上4名、65歳から69歳3名、60歳から64歳3名、55歳から59歳1名、50歳から54歳0名、50歳未満3名であり、著しい偏りまでとはいえないが偏った年齢構成であり、対応が必要と認識しているが、2016（平成28）年度以降の学生募集を停止したことにより、現体制を維持することとした。なお、男女構成は14名の専任教員中、女性教員は1名である。

### **(3)教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。**

#### **<1>大学全体**

各学部には、教員の募集・採用・昇格に関する内規が整備されており、人事は組織の活性化をはかる重要な方策との認識のもと工夫と努力を重ねている。学部を基礎とする研究科については、大学院担当として独自の募集・採用人事は原則行っていないが、博士前期課程および後期課程の研究指導担当については、各研究科で資格審査をあらためて行っている。

#### **<2>商学部**

教員の募集・採用については、「商学部採用人事規程」を定めており、これに従って手続きをとっている。教員の募集内容（担当科目・職名・採用時期など）は、商学部採用人事委員会（必要に応じて前述のグループ会議）にて検討し、最終的には商学部教授会にて決定している。また、採用の公平性を期すため、教員の募集は原則として公募によるものとし、本学 Web サイトや、研究者人材データベース JREC-IN 等へ掲載している。

また、教員（講師または准教授）の昇任については、「商学部教員資格昇任規程」を定めており、これに従って手続きをとっている。

教員の募集・採用・昇任は、いずれも商学部内の規程に従い適切に行われている。

#### **<3>法学部**

教員の募集・採用に関する手続は、「法学部の教員採用人事に関する規程」に明確に規定されており、募集・採用人事はそれにしたがって実施されている。

また、昇格人事に関する手続に関する規程はないが、採用人事と同様に従来から踏襲されてきた厳格な手続に従って行われている。

採用人事は、公募による採用人事手続か公募によらない採用人事手続かのいずれかの手続によって行われるが、いずれの場合にも法学部専任教員全員が関与し、最終的には全員の審議によって決定される。2013（平成 25）年度から 2015（平成 27）年度に法学部で実施された募集・採用人事は 6 件である。

昇格人事も適切な手続で行われている。すなわち、人事の発案は、該当者が属するブロックが行い、その発案が法学部教授会で承認された場合は、審査委員会が設置される。審査委員会は、法学部教授会にその審査結果を報告し、その報告に対して、法学部教授会構成員全員による審議を行う。教授会で可決した昇格案件は、全学の代表教授会で審査され、ここで承認されたときに昇格が決定する。2013（平成 25）年度及び 2015（平成 27）年度に法学部で実施された昇格人事は 4 件である。

また、基準協会からの「昇格人事に関する明文規定は不可欠である」（『愛知学院大学に対する大学評価（認証評価）結果』4 ページ）との指摘を受け、昇格人事の際に用いるべき明文規定の作成について、継続して慎重に審議を重ねているところである。

#### **<4>歯学部**

主任教授の欠員が生じた場合には、「歯学部教授選考並びに審査に関する内規」に従って選考している。主任教授の採用にあたっては公募を原則とし（例：「口腔衛生学講座主任教授候補者の公募について」）、公募条件は前述の内規に従って組織された選考委員会によって検討され、歯学部教授会に提案されて審議された後に決定される。特殊診療科教授の選任は「歯学部特殊診療科教授選任に関する内規」に従っている。准教授、講師の募集・選

考にあたっては、当該講座の主任教授が候補者を歯学部教授会に申請し、歯学部教授会は選考委員（主査 1 名、副査 2 名）を選出する。選考委員は愛知学院大学教員資格選考基準に従って審査の上、審査結果を歯学部教授会に報告し、歯学部教授会で選考する。助教および助手の採用にあたっては、当該講座の主任教授が候補者を歯学部教授会に申請し、歯学部教授会で審議し、選考している。

歯学部教授会で選考された主任教授、特殊診療科教授、准教授、講師の候補者は、全学の代表教授会で審査・承認された後、理事会に諮られ承認されることによって任用される（助教と助手については代表教授会の審議を必要としない）。

教員を任期を定めて任用する場合には「学校法人愛知学院任期制教員規程」に従って任用している。任期を定めて任用された教員の再任用または専任教員としての採用にあたっては、「学校法人愛知学院任期制教員規程」に従って当該教員の任期中の業績審査を行い、その結果に基づいて再任用（助手のみ）または専任採用（講師以上）している。

教員の昇格にあたっては、当該教員の所属する講座の主任教授がその旨を歯学部教授会に申請し、歯学部教授会は主査 1 名および副査 2 名を選出して審査委員会を設置する。審査委員会は愛知学院大学教員資格選考基準に従って審査の上、審査結果を歯学部教授会に報告し、歯学部教授会の審議に付した後、承認を得る。昇格が承認された人事については、全学の代表教授会で更に審査・承認された後、昇格が決定する（助手から助教への昇格については、代表教授会での審議を必要としない）。

#### <5> 文学部

2015(平成 27)年 5 月現在、教授 32 名、准教授 12 名、講師 4 名、外国人教師 3 名よりなる。また、51 名の教員のうち、女性教員の数は宗教文化学科 1 人、歴史学科 3 人、国際文化学科 3 人、日本文化学科 4 人、グローバル英語学科 2 人の 13 名になる。

新採用人事または後任人事については学院長ないし学長の了解のもとで各学科の「学科会議」により「愛知学院大学文学部教授会規程」に基づく「愛知学院大学文学部昇任・採用人事審査規程」により審議され、学部教授会で教授の場合には二段審査、准教授や講師の場合は一段審査でいずれも厳正に審議し、承認を得て、学部長会議、代表教授会で審議して承認をうける。

採用にかかわる公募はデータベース（JREC-IN）に登録して公開して募集するケースが多くなっている。また昇格については「愛知学院大学文学部昇任・採用人事審査規程」がある。採用・昇格ともに人事審査委員会にかけて審査されたのちに文学部教授会で審査され、学部長会議や代表教授会で審議の後に採用の運びとなる。

外国人の教員に関しては、外国人教師と准教授（外国人教員）の二つの異なるカテゴリーがある。現在外国人教師が 3 人、准教授（外国人教員）が 2 人いるが、外国人教師は、准教授（外国人教員）に昇格することを希望している。難点は、外国人の教員に関して学則上の規定がなく、昇格の条件と手続きが明確になっているとは言い難い点にある。将来的に解決すべき課題の一つである。

#### <6> 経営学部

教員の募集・採用については、「経営学部採用人事規定に関する経営学部教授部会内規」に従い、所定の手続きを踏まえて行っている。具体的には、教授部会において 3 名連記無記名投票を行い、3 名の審査委員を選出する。この審査員により厳正な審査が行われている。

昇格については、「経営学部昇格基準表」を定め、昇格要件を明示している。準教授の昇格要件は所要経歴年数3年以上および所要業績点数5点以上、教授の昇格要件は、所要経歴年数6年以上および所要業績点数10点以上としている。なお、業績点数は、専門の単著書が1冊あたり5～10点、翻訳書（単著）が1冊あたり5～2点、論文が1本あたり1～2点、その他の業績を0.2～1点で計算する。この要件を満たした者は、本人による申請、教授による推薦、または学部長による提案によって経営部会の審議事項とされる。経営部会では投票により3～5名の審査委員を選出し、この審査員によって昇格要件充足者の審議が厳正に行われている。

上記の募集・採用・昇格規定および手続きに従い、教員人事は適切に行われている。経営学部会や教授部会における人事の審議は、常に議事録に残されており、これがその根拠となると考える。教員の募集・採用については、「経営学部採用人事規定に関する経営学部教授部会内規」に従い、所定の手続きを踏まえて行っている。具体的には、教授部会において3名連記無記名投票を行い、3名の審査委員を選出する。この審査員により厳正な審査が行われている。

昇格については、「経営学部昇格基準表」を定め、昇格要件を明示している。準教授の昇格要件は所要経歴年数3年以上および所要業績点数5点以上、教授の昇格要件は、所要経歴年数6年以上および所要業績点数10点以上としている。なお、業績点数は、専門の単著書が1冊あたり5～10点、翻訳書（単著）が1冊あたり5～2点、論文が1本あたり1～2点、その他の業績を0.2～1点で計算する。この要件を満たした者は、本人による申請、教授による推薦、または学部長による提案によって経営部会の審議事項とされる。経営部会では投票により3～5名の審査委員を選出し、この審査員によって昇格要件充足者の審議が厳正に行われている。

上記の募集・採用・昇格規定および手続きに従い、教員人事は適切に行われている。経営学部会や教授部会における人事の審議は、常に議事録に残されており、これがその根拠となると考える。

#### <7>総合政策学部

教員の募集・採用・昇格については、2006(平成18)年4月より「総合政策学部教員人事に関する内規」を策定し、同内規のスキーマに基づいて、教員の教育・研究上の能力を厳正かつ公平に審査している。

新規採用は、2014(平成26)年度に講師2名、2015(平成27)年度に准教授2名を採用している。

#### <8>心身科学部

##### ア. 心理学科

教員の募集は公募を基本とし、JREC-INや郵送等を用いて広く呼びかけている。採用は応募書類を慎重に検討し、学科全教員の投票により選ばれた2～数名に対して模擬授業、面接を実施し、最終的な投票で決定している。応募書類で分かる業績だけでなく、その人となり、授業のわかりやすさ等も勘案している。昇格についても大学設置基準に基づいて定められている規程等に従い、学内の手続きに従って適切に行われている。

##### イ. 健康科学科

健康科学科の教員は資格取得と密接に関係するため職種が限定され、適任者が狭くなる傾向にあるが、原則公募として教員選考を実施している。選考ならびに昇格については文

部科学省の大学設置基準ならびに学内規程に従って実施している。

#### ウ. 健康栄養学科

開設以降、年次計画通りに採用がすすみ、2010（平成22）年には専任教員10名、助手5名の合計15名体制となり、2014（平成26）年4月に助教1名が採用されたので、助手5名の合計16名体制となり現在に至っている。この間、学内の正当な手続きに従い、平成23年には、講師から准教授への昇任が、平成25年には准教授から教授への昇任が行われている。

#### <9>薬学部

人材の確保や昇任については、資格審査委員会が集中的に審議するが、最終的に薬学部教授会に諮ることで、審査内容の公平性・透明性を確保する体制となっている。教員の採用や昇進については、教育、研究、大学運営、社会貢献での能力等も考慮するため、それらの成果についても記載する書類形式となっている。

「愛知学院大学薬学部教員資格内規」及び「薬学部教員資格審査委員会規程」を策定し、「教授選考」、「准教授、講師、助教及び助手の採用」、さらに「准教授、講師及び助教への昇任」について明文化している。

#### <10>経済学部

教員昇任は「経済学部昇任規程」にもとづいて厳正に行われている。教員の新規採用については、学部完成年度前においては原則としてこれを実施しないことになっているため、新規採用規程はなお未整備である。2015(平成27)年度中に整備する予定である。

#### <11>教養部

教員採用公募では公募情報を愛知学院大学ホームページにて掲載するとともに JREC-INにて広く情報を公開している。採用・昇任においては愛知学院大学教員資格選考基準第2条に基づき、教養部教授会での提案を行い、主査（1名）・副査（2名）による審査期間を経て、教養部教授会にて審査報告が行われ、その結果をもとに厳正に審査をしている。

昇任においては愛知学院大学教員資格選考基準第2条および「教養部教員の昇任に関する内規」に基づいて、採用人事と同様の手続きを経て、教養部教授会にて厳正な審査を行っている。

#### <12>商学研究科

本研究科の教員の新規採用は、原則として学部の人事案件の枠で行われる。従って、本研究科においても、商学部の新規採用規程に基づいて教員を募集している。商学部の新規採用に際して、商学部だけでなく商学研究科の講義をも担当可能であることが望まれる場合には、教員募集要項にその旨を特記するのが通例である。例えば、「博士の学位を有する者」あるいは「大学院相当に相応しい顕著な業績を有する者」といった特記事項である。

しかし、特別な事由がある場合には、大学院独自の新規採用を行うこともある。高度専門的職業人の養成のための教育については、教員は税理士または会計士の業務内容に精通した実務家が望ましいと判断され、この新規採用については商学部を経由しない本研究科独自の人事として実施された。

大学院担当教員の資格基準については、「愛知学院大学大学院教員資格内規についての確認事項」（2002(平成14)年5月10日改定）に定めている。それによれば、博士前期課程については、大学院の講義担当の資格要件は原則として教授昇格後2年が経過していることである。ただし、博士の学位を有する者はこの限りではない。また、2名以上の研究科

教授が高度な研究教育の能力があると推薦した場合には、審査のうえ教授昇格と同時に講義担当の資格を得ることができる。

文献講読研究および特殊講義の担当については、教授および准教授の資格を有している者であるが、教授については昇格後 2 年という要件は設けられていない。准教授については、原則として准教授昇格後 3 年が経過していることが要件である。ただし、博士の学位を有する准教授には、この 3 年経過という要件は適用されない。

博士後期課程については、博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有することが資格基準である。

なお、2013 (平成 25) 年度から博士課程後期について、博士の学位を有しない場合でも、それに準ずる研究上の顕著な研究業績を有し、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教授・准教授にも担当資格を与えることが正式に再確認された (「愛知学院大学大学院 教員資格基準内規についての確認事項」2012 (平成 24) 年 12 月 5 日)。

この点については上記確認事項に従って、平成 26 年度に商学研究科の昇任人事規定でも見直されており、新たな基準に基づいて人事が進められるようすでに動き始めている。

#### <13> 法学研究科

本研究科においては、原則として、学部において教授としての一定年限の経験を有する教員の中から、学部における研究業績および教育実績を審査した上で、本研究科前期課程の講義担当者としての資格審査を行い、基準を満たすと認められた教員を前期課程講義担当者としている。その後、各教員は、前期課程の演習担当、後期課程の研究指導担当と、順次、資格審査を経なければならない。

ただし、本研究科の院生の多くが、税理士資格の取得を目指しているので、税法および税法指導科目に従事させるため、大学院のみを担当する専任教員 1 名を含め、現在 3 名の専任教員を配置し、充実を図っている。

以上のような前期課程の講義担当、同演習担当および後期課程の研究指導担当の資格審査は、いずれも「愛知学院大学大学院教員資格基準内規についての確認事項」に基づいて行っている。

#### <14> 歯学研究科

歯学部専任教員の大学院担当教員への資格審査は、歯学研究科委員会に資格審査委員会を設置して、大学院設置基準 (博士課程を担当する教員) に基づいた資格審査を行い、歯学研究科委員会で承認された後、大学院委員会で資格審査の提案と報告を行い、承認を受けている。関係する諸規定に従った手続により適切な教員人事を行っている。

#### <15> 文学研究科

本研究科として、教員の募集・採用を行うことはなく、昇格人事を行うこともない。教員の募集・採用、また准教授・専任講師を教授に昇格させることは学部の審議事項である。大学院講義の担当になる時および博士前期課程の演習・博士後期課程の研究指導の担当になる時には、「愛知学院大学大学院教員資格基準内規についての確認事項」に基づいて教育歴・研究業績審査を行っている。演習・研究指導の担当者は、博士学位取得者であることが条件になっている。

#### <16> 経営学研究科

大学全体のシステムとして、本研究科として独自に教員を募集・採用するシステムには

なっていない。形式的には本研究科は募集・採用は実施していないが、経営学部の募集・採用に一元化されているものである。そのため、本研究科の採用人事委員会は独自に開催されることはほとんどなく、学部の採用人事委員会と合同で開催され、その際に本研究科の意見・要望を反映させることができる。

本研究科が主に行う人事は、学部担当教員が大学院を担当する際に審査する昇任人事である。これは原則的には、学部担当教員がまず講義（博士前期課程）担当、次に演習（博士前期課程）担当、そして研究指導（博士後期課程）担当へと進むプロセスであり、それぞれの段階で資格の適否が審査・判断されており、そうした過程を経ることで本研究科の教育に必要なかつ適切な教員人事が担保されている。そのルールは「愛知学院大学大学院教員資格基準内規についての確認事項」と「経営学研究科昇格規程」に明示されている。人事はすべて本研究科のルールを順守して行われており、不適切と思われる点は見当たらない。

#### <17>総合政策研究科

教員募集・採用については、基礎学部で行うため、研究科においては手続きを定めていない。現在の教員の年齢構成は高齢化が進んでおり、基礎学部の人事では若い研究者の採用が望まれている。そのため、大学院担当を要件とする採用は困難である。一方、昇格については、大学院教育を充実すべく、前期課程担当については、基礎学部から登用している。また、後期課程の研究指導についても、演習担当教員から、担当教員としている。そのため、一時期3名まで減った研究指導教員数は、現在6名となった。

大学院教員の人事については、カリキュラムを適切に進める上で教員が不十分な場合、基礎学部から大学院担当候補となる教員を選定し、大学の定める大学院教員資格に照らした資格審査を行い、研究科委員会での承認、大学院委員会での承認を経て担当教員とする手続きを取っている。

#### <18>心身科学研究科

教員の募集・採用・昇格は、学部の懸案事項であり、心身科学研究科としては行わない。しかし、大学院担当者となる時には、基本的に共通ルールである「愛知学院大学大学院教員資格基準内規についての確認事項」に従い、厳正な資格審査を行い、研究科委員会での承認、大学委員会での承認を経て担当教員となる。博士後期課程の研究指導の担当者は博士号取得者であることが一応の条件となっている。

心理学専攻では、心理学専攻の理念と目的を実現するために必要な人材を採用してゆけるように希望している。特に、収容定員に対する在籍学生比率を考慮してもらい、教員補充が滞らないように希望している。

健康科学科専攻では数年内に定年退官を迎える教員が控えているので、健康科学専攻の教員補充も視野にいれて学部での教員採用を希望している。

#### <19>薬学研究科

教員の募集・採用・昇格の規程および手続きは、明確化された薬学部「教員資格審査内規」および「教員資格審査委員会規程」に従い実施している。薬学研究科担当の資格審査は、文部科学省への大学院設置申請時において、研究指導教員24名および研究指導補助教員1名が認可されている。また、平成25年度の新規採用教員についても当該申請を行い、研究指導教員1名および研究指導補助教員1名の認可を受け、研究科委員会および大学院委員会において認可の旨、報告を行ってきた。「愛知学院大学大学院薬学研究科教員資

格審査内規」を2015（平成27）年4月、「愛知学院大学大学院薬学研究科教員資格審査委員会規程」を2015（平成27）年10月の研究科委員会において制定し、教員に周知し、完成年度後（平成28年度以降）は、これらに基づいて資格審査を行っていく。

#### <20>法務研究科

専任教員の後継者の養成または補充に関しては、2016（平成28）年度以降の学生募集の停止に踏まえ、学生の教育をを最優先に平成28年度までは現体制を維持することを基本とし、現行の14名の専任教員とし、補充は行わないこととしている。

なお、教員の任免・昇格の基準、手続きは、法科大学院固有の専任教員組織である法務研究科委員会において、研究科長を委員長とする人事委員会を設け、人事委員会規程のなかに教員資格に関する規定をおき、教員人事はすべてこの人事委員会規程に則り、人事委員会で検討し、法務研究科委員会に諮ることとしている。

### (4)教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

#### <1>大学全体

教員の二つの職務①教育、②研究について、①の教育については、年度末実施の教員自身による自己点検・自己評価及び学生による授業評価を学部会議において取り上げ、検討と改善を実施している。②の研究面では、学部ごとに刊行している紀要の巻末に1年間の業績を載せている。また、各学部では定期的に教員間の研究会を開催し、各教員の研究状況を報告し、研究活動の活性化に努めている。

上記以外に、以下の取り組みを行っている。

##### ア. FD委員会の組織

2003（平成15）年3月全学FD委員会が発足した。教務部長を委員長とし、教養部を含め各学部2名の教員によって構成される。初回の委員会で当該年度のFD事業について方策を立て、委員は次の事業の担当となり活動した。2015（平成27）年度の事業は4つあり、①授業アンケート、②ピア・サポート、③全学FD研究会、④研究授業であった。

##### ① 授業アンケート

春学期と秋学期に実施。春学期は全教員、秋学期は希望する教員を調査対象としている。アンケートの目的は、「各教員の個々の授業改善に資するもの」とし、開始以来共有されている。質問項目は授業形態別に設定され、調査後に作成される集計冊子は、実施教員はもとより、学部事務室や図書館情報センターにも配布され、利用者がいつでも閲覧できる状態になっている。

##### ② ピア・サポート

授業内で展開しているL.A（ラーニング・アシスタント）とT.A（ティーチング・アシスタント）の採用・運用方針につき、経年得られる資料を元に、そのあり方につき検討している。事後、教員からは「TA/LAを活用した授業」報告書を、L.A学生には「LA業務体験者アンケート」を実施し、より良い教育環境を創出すべく、次年度以降の運用にフィードバックしている。

ピア・サポートには、学部教育の方針に沿って学部が独自に運営する学習支援等のL.A活動も含まれている。複数の学生が登録し、授業時間外の活動も行われているが、学部と教員、一般学生を繋ぐパイプ役として教員の資質向上に一役買っている。

③ 全学 FD 研究会

2015（平成 27）年度の研究会は、前年度の分科会方式による実施が各学部教員に好評を得たことを受け、引き続き分科会方式で実施された。分科会は、名城公園キャンパスに展開する商、経営、経済の 3 学部は合同で、それ以外は学部ごとに行われ、「大人数授業の運営方法」「アクティブラーニング」などの個別テーマから「学部教育とキャリア形成」などの広義テーマまで、幅広い内容で充実した議論がなされた。

各学部での取り組みについては、「全学 FD 研究会報告書」にまとめ、刊行している。

④ 研究授業

学部ごとにテーマを設定し、指定した科目での研究授業（参観型）を行っている。商学部と経済学部は合同ゼミを対象とした。他学部教員の参加も認めており、教員は参観後に所定のフォームに感想はもちろん、改善を要す点や参考になった点など具体的なレポートを提出し、お互いの授業にフィードバックできる仕組みを構築している。

<2> 商学部

商学部専任教員の教育活動については、学期末に学生による授業アンケートを実施して、その結果を公表している。また、学年末には教員による自己評価・自己点検を実施している。研究活動については、愛知学院大学論叢「商学研究」やホームページに掲載している。

学生による授業アンケートや、教員による自己評価・自己点検のほか、FD 活動の一環としての研究授業の実施や出席、また、全学で開催される FD 研究会への参加を推奨することで資質の向上に努めている。

<3> 法学部

教育活動の評価については、学生による授業アンケートが実施されるほか、学生が授業内容等に関して意見を述べる機会を設けるため、法学部事務室の側に「意見箱」を設置している。学生による意見に対しては学部長と教務主任を中心として学部全体で真摯に受け止め、速やかに対応している。また、学生が自身の成績評価に関して質問することのできる制度があり、教員はこれに答えることが義務づけられている。

研究活動に関しては、2015 年度（平成 27 年度）までは各教員の年度毎の研究業績が法学部の紀要である『法学研究』に順次掲載されており、各教員の活動に対する評価を可能なものとしている。

FD については、学生による授業評価アンケートの結果は集計されて冊子にまとめられ、各教員に配布されると同時に、学生にも閲覧できるようにしている。また、教員の研究能力の向上のために、法律系データベースの講習会や宗教法制研究所主催の法律研究会などが開かれている。

<4> 歯学部

歯学部に歯学部 FD 委員会を設置している。歯学部 FD 委員会は歯学研究科未来口腔医療研究センターと合同で、教員の資質の向上を図るための講演会を 2012（平成 24）年度に 4 回、2013（平成 25）年度に 7 回、2014（平成 26）年度に 8 回、2015（平成 27）年度に 8 回開催した。歯学部は講座制を採用しているため、教育経験の短い教員を講座内の教育経験の長い教員が援助し、教育経験を共有することによっても教育力の向上を図っている。

大学全体で行われる「授業に関する自己点検・自己評価の調査」アンケートに答え、公表される集計結果と比較することにより自己の授業について点検し評価する機会が提供さ

れている。また、「学生による授業アンケート」を実施するとともに、その集計結果を教員に配布しており、アンケート結果に基づいて授業の改善点を探ると共に、歯学部全体の集計結果と比較することにより自己評価を可能としている。

任期を定めて任用された教員については、上記の如く、「学校法人愛知学院任期制教員規程」に従って当該教員の任期中の業績審査を行っている。任期が定められていない専任教員についても、「歯学部専任教員の評価（審査）に関する内規」に従って一定期間ごとに評価を行い、必要な場合には改善の勧告をしている。

#### <5>文学部

文学部として教務委員会、学科会議、教授会、学部 FD 委員会等で意見交換や問題提起、シンポジウム等を開催して方策を講じている。全学 FD 委員会の公開授業は全学的な施行であり、文学部も教員の自由な参加のもとで実施している。

一方、文学部内には 1970（昭和 45）年に研究活動の母体として文学会が発足し、『文学部紀要』を刊行している。

教員の資質を高めるために在外研究や国内研究に行くことは可能である。しかし 55 歳以下の教員が対象であり、55 歳を過ぎると 70 歳の定年までそうした研究は、長い間不可能であった。この点については大学基準協会により愛知学院大学に対する相互評価結果ならびに認証評価結果の中でも何らかの手立てを講じる必要がある点が指摘された。それを受けて、2014（平成 26）年 5 月に国内研究の対象年齢は 55 歳から 60 歳に引き上げる理事会決定がでて、問題点が若干改善された。しかし国内研究については、さらに年齢を上げることもよいのではなかろうか。その代りに在外研究・国内研究に行く教員には、本の出版や博士号の取得が必ず課せられて然るべきである。行く行かないを単純に年齢で決めるのではなく、研究の成果が上がるかどうかで決めるべきである。全学的に公平な教員評価を行なうことによって、教員の資質向上につとめる時期に来ていると思われる。

##### ア. 宗教文化学科

毎年学生を対象にして行っている授業評価アンケートと、それに対する各教員のコメント作成を実施している。また、教員相互の授業見学とそれにもとづくレポートの作成を行うように努めている。それらを総括する全学 FD 委員会では、全学部教員を対象とした研究会を開催し、全学規模で各教員が教育の問題点とその改善策を共有することを目指している。

文学部 FD 委員会では、さらなる具体的な活動方針を考えるために文学部教務委員との合同会議を行い、現時点での問題点の所在を明らかにするようにしている。この会議で審議されたことは各学科に伝えられ、宗教文化学科でも学科の教育内容に照らし合わせて再審議され実施されている。

##### イ. 歴史学科

各学部より選出された全学 FD 委員会では、学生への授業アンケート、教員相互の研究授業参観を実施しており、その総括として、年 1 回全教職員の参加を前提に「FD 研究会」を開催し、意見交換をおこなっている。授業評価アンケートに関しては、各教員が自己評価のコメントを記して教育改善に努めている。

歴史学科では、以上のような授業アンケートや授業参観、FD 研究会での意見交換を実施するほか、学科の会議においても将来を構想するなかで教員の資質向上を図っている。その他、FD 委員会ではティーチング・アシスタント(TA)の導入を進めており、歴史学科

でも概説などの大規模授業において TA を導入して、教員の負担が少なくしてよりよい教室環境を整えるよう配慮している。また学生が教育内容により深く関わるラーニング・アシスタント(LA)の導入に関しても、古文書整理などの実習的授業において、学生・LA 双方の教育に成果をあげつつある。

なお、文学部では、上記の活動を円滑に遂行するため、各学科選出の FD 委員と教務委員との合同会議を年 3 回程度実施している。

また教員の研究活動においては、文学部の方針に基づき 2017(平成 29)年度に歴史学科の教員 1 名がイギリスにおいて在外研究を行う予定である。

#### ウ. 英語英米文化学科・国際文化学科

教員の教育活動の評価については、学生への授業アンケートを行い、その結果について、個々の教員がコメントを書き、授業の資質の向上をはかっている。

さらに FD 委員会による教員研修や、ピアレビュー方式の研究授業が行われている。教員研修では FD 関連の講演を聞き、自分の授業の参考にすることができる。2016 年度の文学部 FD 研究会ではアクティブ・ラーニングの実施というテーマについて、英語英米文化学科からはアメリカのスタディ・ツアーについての発表を行った。

#### エ. 日本文化学科

毎年学生を対象に実施している授業アンケートは業者によりデータ化され、個人分析結果を出力したものを各教員に配布している。これに基づいて教員は、自己評価および改善策などを記し、それを文学部で冊子にして、教務課、各学部事務室、および図書館情報センターで公開している。このほか、教員相互の授業参観を行い、参観後の感想や意見をまとめて交換している。これらの取り組みによって、各教員が教育の問題点と改善策を共有するとともに、各教員の教育活動の意識と協力体制を高める作用がある。

また、文学部 FD 委員会では、さらなる具体的な活動方針を諮るために文学部教務委員との合同会議を随時行い、今現在の問題点の所在を明らかにするよう努めている。当会議の審議事項は各学科に伝えられ、日本文化学科でも学科の教育内容に沿って再審議されている。

#### オ. グローバル英語学科

学生による授業アンケートを実施している。教員がアンケート結果を基によりよい授業実施に努力することを通じて、授業の質の向上が図られている。

さらに学科を越えて授業を参観し、ピアレビューをしあうことにより、自分の専門以外の視点も得て、授業の改善に役立っている。また、年に 1 回全学ベースの FD 委員会による「FD 研究会」に参加しており、学部横断的な FD の課題を共有し、改善に努めている。2015 年度においては文学部 FD 委員会主催のアクティブ・ラーニング事例研究会にて、当学科の観光・航空分野を専門とする教員が「JAL わく旅」プロジェクトの発表を行なった。

### <6>経営学部

教員の教育評価については春学期終了後に授業アンケートを実施しており、その結果を集計し、学部教員間で自由に閲覧可能としている。一方、教員の研究活動については、経営学部の紀要である『経営学研究』の各年度の第 1 号に、教員の前年度の教育業績一覧を開示してきた。教員の研究業績を広く一般に公開することを、教員の研究活動に対する評価の一端と位置付けている。また、(3) に述べたように、昇進については研究業績に関する規定を設け、業績をポイント化している。このことも教員の研究業績の評価と位置付け

ている。

経営学部では、毎月（8月・2月を除く）第2水曜日に行う定例経営学部会議（定例部会）および7月下旬に行う定例FD経営学部会議で、学部全体および各学科の諸問題について検討している。また、大幅なカリキュラム改訂を行う場合は、カリキュラム改訂に関する委員会を立ち上げ、原案を作成し、学部定例部会に諮り、審議することになっている。また、経営学部FD委員からも種々の提案をしてもらっている。

#### <7>総合政策学部

春学期の授業評価アンケートの結果、研究授業、FD研究会を通じて、学部の理念・目標の検証も含めた教育内容、教育方法の自己評価・改善について討議を行っている。

また、1年次必修科目として行っている「リサーチ・プロジェクトI ab」は、複数開講で若手研究者による非常勤講師に委嘱しているが、講義担当も兼ねる専任教員がコーディネーターを務め、コーディネーターが策定した講義プログラムに沿って、各クラスが統一的に講義・演習を展開するシステムを取っている。コーディネーターおよび担当者は月1回の定例ミーティングの開催、担当教員間のメーリングリストを通じた毎回の報告（講義内容、研究発表に向けた作業の進捗状況、欠席者など）を通じて緊密に連携を取り、各クラスで生じた問題の解決や個々の学生への対応も速やかに対処できる体制をとっている。

研究面では、学部長を会長とし、専任教員を正会員、在学生を準会員とする「総合政策学会」（2005（平成17）年度以前は情報社会政策学会）を設置し、年2号の紀要『総合政策研究』を発刊し、各教員の研究発表の場を設けている。各巻の第2号には各専任教員の1年間の研究業績一覧を取りまとめ、研究活動の状況が把握できるようになっている。

2008（平成20）年には学部附設の政策科学研究所を設置した。専任教員は研究員として研究に参加し、研究所の目標を実現すべく、これまで本研究所研究員（専任教員）、内外の研究者による国際シンポジウム、研究会の開催、国内外の視察を行っている。これらの活動は、さまざまな専門分野を有する教員自らが、研究を通じて異なる専門分野の研究者との交流を通じて、総合政策学部が目指す「学際性」、「総合性」と「問題解決」を研究活動の点から実現する点で大きな意義を持つものと位置付けている。

#### <8>心身科学部

3学科とも、教員の教育研究活動等を心身科学研究所の紀要である「心身科学」に毎年公開している。また、毎年実施される「授業アンケート」の結果を全員にフィードバックし、授業内容の改善に役立っている。授業に関する自己点検・評価として、毎年、「建学の精神を理解して教育にあたっているか」、「学科の特性を理解して授業計画を立てているか」、「シラバスに学習目標や授業科目の意義を明示しているか」など22項目の5段階評価による自己採点を行っている。この自己点検によっても、授業の工夫や改善に関して自由記述の内容を公開し、教員相互のFDに役立っている。その他、FD活動として教員相互の授業参観や全学FD集会などが行われている。

##### ア. 心理学科

心理学科では、授業アンケート結果をもとに各教員が授業改善に取り組むとともに、学科独自のFD研究会(全学に公開)を開催し、授業改善のポイント、多様な学生への指導のあり方、心理学探究への興味を高める工夫について討論し、有用な情報を教員間で共有するようにしている。

イ. 健康科学科

開設初年度から他学部他学科に先駆けて授業アンケートを実施し、その結果とそれに対する教員のコメントを公開した。その後、全学的な授業アンケートが開始となって以降は、他学部と同様に実施し、結果を公開している。他に、スポーツ系の実技科目では、毎時間ごとに授業評価を実施しフィードバックを繰り返し、授業改善に努めている。

ウ. 健康栄養学科

健康栄養学科は栄養士の資格取得が卒業必修であり、また管理栄養士国家試験国家受験資格を得るためには必修科目をすべて履修し合格に至っている必要があるため、授業内容について検討することを学科会議だけでなく日常的に行い、授業改善に努めている。

**<9>薬学部**

薬学部第三者評価【観点 10-2-1-3】「教員の活動が、最近5年間における教育研究上の業績等で示され、開示されていること」に則り、教員の教育研究上の業績を愛知学院大学薬学会誌やホームページで公表するとともに、その概要を点検・評価報告書 愛知学院大学で冊子体及び Web 版として公開している。

薬学部第三者評価【観点 10-2-3-1】「教員の教育研究能力の向上を図るための組織・体制が整備されていること」、【観点 10-2-3-2】「教員の教育研究能力の向上を図るための取組みが適切に実施されていること」、【観点 10-2-3-3】「授業評価アンケートなどを通じて、授業の改善に努めていること」に則り、全学 FD 委員会および薬学部 FD 委員会が設置され、それぞれ全学および学部単位での取り組みを実施している。薬学部 FD 活動として、研究授業や FD 講演会に加え、薬学部の教育上の諸課題に取り組むために FD ワークショップを年2回開催し、教員の意識向上に努めている。また教科ごとに毎年、「学生による授業アンケート」を実施している。学生の授業アンケートについては、学部ごとの分析を行い、集計データをもとに報告書を作成し、学部内で全教員に配布している。個々のデータ及び学生のコメントについては、個別教員へフィードバックし、それをもとに改善計画の提出を求めている。さらに教員ごとに「授業に関する自己点検及び自己評価調査」を実施し、授業に関して継続的な改善に努めているか調査を行っている。

**<10>経済学部**

毎年1回「学生による授業評価アンケート」を実施している。各教員には集計結果に対する分析等のコメントを義務付けており、教員の資質の向上と授業内容の改善を実現する仕組みを整えている。また、年に一度、全学の教職員が一同に会し、「FD 研究会」を開催している。この研究会は、FD のあり方等、教育に関する諸課題を考える機会として実施されており、大学教育や授業改善に関する実践例や研究報告の講演を通じて、教員の資質の向上を図っている。さらに、秋学期に1~2週間程度の期間を設定し、FD 研究授業を開催している。教員の授業を教員が相互に参観し、他の教員の授業を参観することにより、自身の教育能力の検証する機会となっている。このほかに、学期末に教員による「自己評価・自己点検」を実施して、教員の資質向上の一助となっている。

教員の研究活動については、愛知学院大学論叢『経済学研究』のその研究成果を発表し、研究能力の向上に努めている。

**<11>教養部**

教養部の教員資質向上を図る方策として『愛知学院大学教養部紀要』がある。これを教員の研究・教育の成果発表の場として活用し、毎年3号発行するとともに、第3号の巻末

には専任教員の研究・教育活動記録が記載され、教員の活動状況が公開されている。

教養部では FD 活動の一環として、昨今の学生対応について教員の資質向上を目的として毎年研究授業を開催して、様々な問題を抱える学生の対処法や指導法について議論した。また 2012（平成 24）年度に設置した「教養部における教育の改革と充実を検討するワーキンググループ」の活動報告をまとめ、教養部談話室で公開している。

#### <12> 商学研究科

本研究科の教員の教育研究活動は、毎年度の愛知学院大学『商学研究』に掲載されているが、個別教員のこれに対する具体的な評価はなされていない。

院生から教員に対する要望等は研究科長および主任が対応し、両者から公正に事情を聴取して、教員に非があると判断した場合には、それに対して適切な指導を行うように努めている。

院生に対して他研究科と共通フォーマットの授業アンケートを実施して、その結果を公表するとともに、主任が問題点を抽出している。

本研究科教員の教育研究活動については 2015 年 5 月現在も上述のとおりであるあるが、院生の要望等については研究科長と主任が中心となり、指導教授と当該院生がいつでも話し合えるような態勢は整えた。

#### <13> 法学研究科

法学研究科の教員のほとんどは法学部に所属している。そこでその研究は法学部の研究と一体として行っている。各教員は、法学部で毎年原則として 4 回発行される紀要『愛知学院大学論叢法学研究』において研究成果を発表するとともに、付置研究所である宗教法制研究所での研究活動を行っている。詳細は法学部の項目を参照していただきたい。

さらに各教員は、法学研究科の前期課程の講義担当、演習担当、後期課程の研究指導担当と、合計 3 回の階梯を登る資格審査をへなければならず、これは各教員の資質の点検と向上に重要な役割を果たしている。

#### <14> 歯学研究科

本研究科では、毎年それぞれの教員に学会発表を含めた研究業績の報告を求め、それらを講座毎に「愛知学院大学歯学会誌」に公表し、個々の教員の能力と資質の確認を行うとともに、関連学会での学術発表、関連学会学術誌での論文発表、関連学会での活動を奨励している。また、これらに係る費用の補助がなされている。また、歯学研究科運営委員会が統合講義について行う「大学院生による授業アンケート」結果を共有し、その活用を図っている。歯学研究科未来口腔医療研究センターが歯学部 FD 委員会と合同で FD 講習会を開催し、教員の資質向上を図るための機会を提供している。

#### <15> 文学研究科

本研究科の教員の教育研究活動は、年度末に刊行される『愛知学院大学文学部紀要』に掲載されている。教員の教育研究活動に対する検証は、現状では、授業担当人事（前期課程講義・演習および後期課程研究指導）が提案される時になされているといえる。具体的には、自己点検・評価委員会と研究科委員会が教員の過去数年間の教育研究業績を審査し、該当教員が新しい授業担当にふさわしい業績を上げているかチェックしている。また、大学院生に対する授業アンケートをもとに授業改善に努めている。

#### <16> 経営学研究科

昇格等の際の資格審査を別にすれば、毎年度、愛知学院大学経営学会刊行による『経営

学研究』に掲載される各教員の1年間の業績一覧が、研究面での評価となる。

また、2011（平成23）年度からは他研究科と共通フォーマットによる授業アンケートを年度末に実施している。この授業アンケートの結果は研究科委員会を通じて各教員に提示されており、各教員は、その結果をもとに、自らが担当する授業内容の改善に努めている。

（2010（平成22）年度までは、経営学研究科独自のフォーマットによるアンケートを実施していた）。

本研究科としては、現在のFD委員会を、実質的にFD活動を担う組織と位置付けている。教員の資質向上を図るための方策等については、全専任教員が参加するFD委員会が中心となってまずは検討し、その結果を研究科委員会に上程し、さらに論議を重ねて改善するという体制をとっている。また、専任教員は併せて大学および学部において実施されているFD活動（研究授業やFD研究会）へ参加することにより、自身の授業の振り返りと改善・向上を図っている。

#### <17>総合政策研究科

常勤の大学院担当教員は全員、基礎学部の所属であるため、資質の向上について同様であるが、特に大学院の場合は学部 비해研究の重要性が増す。このため、学部附設の政策科学研究所主催で学部教員の研究活動を報告し議論するシンポジウムおよび研究会を行っている。本研究科と関連する論文発表の場としては、総合政策学会が発行する紀要「総合政策」と政策科学研究所が発行する「政策科学研究」がある。また、研究科独自ではないが、在外研修制度を利用している。これらの活動への貢献や実践の他、各教員が所属する学会などの学術団体での発表・投稿を毎年集計し、紀要「総合政策」で公開している。

大学院におけるFDは、研究科委員会の一議題としての位置づけであり、随時大学院の教育の効果について議論している。

#### <18>心身科学研究科

毎年刊行される「愛知学院大学心身科学研究所紀要 心身科学」に前年10月～当年9月までの全教員の教育研究活動を公開している。しかし教員の教育研究活動に対する具体的な評価は行っていない。

毎年実施される「授業アンケート」の結果を全員にフィードバックし、授業内容の改善に役立っている。また、FD委員会によって主催されるFD研究会は、授業のあり方を問い直す上で、有効に機能している。

#### <19>薬学研究科

教員および各研究室の教育・研究活動は、毎年刊行している「愛知学院大学薬学会誌」および各研究室のホームページ上で公表し、外部評価に十二分に応じる形で対応している。毎年、薬学部FD委員会が薬学部と大学院薬学研究科教員に対して、教授法の改善、カリキュラムの改善、研究倫理等に関して、外部から講師を招いて講演会を開催している。さらに、FDワークショップ、研究授業を開催し、教員の資質向上に向けた取り組みを積極的に行っている。

#### <20>法務研究科

専任教員の授業担当時間としては、専任教員の授業負担の最大値は11単位、みなし専任教員は最大値10単位である。これは30単位または15単位相当を上限とする基準を満たしている。

専任教員の研究専念期間制度（サバティカル・リーヴ）等にあつては、愛知学院国内研

研究員規程は2015（平成27）年度募集から60歳以下の教員を対象とすることに改定されたことにより、本研究科の教員は4名が対象となり利用が容易となった。

法務研究科専任研究員に対する個人研究費は、学会出席等の交通旅費、図書の購入、研究上必要な消耗品の購入等を考慮して、教授一人当たり年間66万円を配分している。

専任教員の教育活動および研究活動の活性度を評価する方法として、本研究科開設後、法務研究科ホームページによる予告公開のうえで、毎月、教員による月例研究会を行い、現在研究中のテーマについて各専任教員が持ち回りで報告を行い、出席者により質疑討論を行っている。また、学期ごとに、原則、本研究科全教員が参観する研究授業を2名の教員が開講し、当該研究授業終了後若しくは後日研究授業検討会を開催し意見交換の後、改善報告書を作成のうえ教員全員へ公表している。この研究授業はFD委員会が主催している。その他、各教員の研究活動は、著書出版のほか、論文として本学の紀要（愛知学院大学論叢「法学研究」）等に掲載され評価されている。

## 2. 点検・評価

### (1) 効果が上がっている事項(優れている事項)

#### <1> 大学全体

教員組織の編成については、大学・大学院設置基準に基づいた学部・研究科等の教育課程および学生収容定員等に応じた必要な規模の組織を維持している。

本学では各学部・研究科ともにその運営責任者として学部長・研究科長を置き教育研究に係る責を担っているが、更に学部長を補佐する教務主任、研究科長を補佐する研究科主任を置きそれぞれの学部・研究科が抱える課題の解決を図っている。

教員の募集・採用にあたっては、近年は学位を持った若手研究者の採用を積極的に各学部とも進めており教員組織の活性化を重点的に進めている。大学院においても若手教員を積極的に科目担当者として適切な配置を進め、従来の重鎮的な教授が占めていた組織から脱却を図っている。採用方法としては、現在のところ、関係者の推挙による方法と、公募制による方法の2方法をとっているが、研究面での審査は各学部ともいずれの方法とも厳正に行われ、教育面では模擬授業などを実施する等の工夫がなされ、教育の質を基準の対象としている。

またFD活動では、ピア・サポートのツールとしてLA制度を導入して、学生同士による学びを深められるようにした。

#### <2> 商学部

教員組織については大学設置基準に基づき、その教育課程、学生数等に応じた組織編成となっている。

学期末等で実施される学生による授業アンケート、教員による自己評価・自己点検、研究授業、全学FD研究会等の機会を積極的に活用することによって授業改善が図られている。

#### <3> 法学部

法学部が学部全体として効果的な教育を行うためには、カリキュラムを前提とする教員の適切な配置が必要であるが、それに加えて、法学部全体を構成する教員の年齢的なバランスがうまくとれている必要がある。近年においては、若手教員の採用を積極的に行っており、ほぼ適正な年齢構成となっている。

#### <4>歯学部

主任教授の募集・選考にあたって応募条件を審議した上で公表し、学部全体で講座の果たす役割や教員像を明確化している。教員の選考にあたっては、教員の教育経験や研究業績に基づいて審査し、定められた手続を経て任用している。教員について一定期間ごとに評価・審査する機構が導入され、教員の教育・研究活動の活性化が図られている。学部の特殊性に対応した、教員の資質向上のための方策が導入されている。

#### <5>文学部

文学部 FD 委員会が率先して、研究授業参観、FD 研究会、シラバスの第三者チェックを行い、授業改善、シラバスの改善に努めている。2015（平成 27）年度の FD 研究会では、2014（平成 26）年度と同様、どのように文学部にアクティブ・ラーニングを導入したらよいかという問題を、各学科の試みを紹介しながら討論をおこなった。2015（平成 27）年の私立大学等改革総合支援事業への対策として、FD 委員を中心にしてシラバスの第三者チェックを実施することができた。互いのシラバスを閲覧し意見をだすことによって、文学部シラバスには改善点が反映された。

#### <6>経営学部

2005（平成 17）年に学部 FD 委員会が設置されたことで、教育の資質向上のための議論が活発化した。たとえば 2011（平成 23）年 7 月 27 日に開催された FD 部会では、2014（平成 26）年に移転する名城公園キャンパスにおける実践的教育の在り方について、数名の経営学部教員によるプレゼンテーションが行われ、教育面での資質向上に向け、活発な情報交換が行われた。

#### <7>総合政策学部

2008（平成 20）年の政策科学研究所の開設を契機として、分野の異なる教員間の共同研究プロジェクトが進められるようになった。教員が研究面で自らの専門分野に立脚しつつも、他学問分野の知見を踏まえた総合的、学際的な研究を行うことは、総合性を謳う本学部の教育にも大いに資するところがあると考えられる。その点を踏まえ 2013（平成 25）年のカリキュラムには分野の異なる複数教員が共同で担当する「総合政策（a～f）」を設定し、具体的に学際的な科目を展開している。

#### <8>心身科学部

心理学科を開設した 1970（昭和 45）年 4 月以降、社会のニーズも念頭において人員を拡充してきた。心理学において重要なのは、その視点の多様性であるが、本学の心理学科は心理学の諸領域を網羅しているし、とくに臨床領域のスタッフは充実してきている。

健康科学科で重視している資格である、健康運動指導実践者、健康運動指導士、言語聴覚士の合格率は高率を維持してきている。保健体育教員、養護教諭の採用試験にも、卒業生を含めて毎年確実に合格している。ちなみに、平成 27 年度末までに教員採用試験正規合格者は、養護教諭が約 80 名、保健体育教員が約 70 名であり、常勤講師等を加えると学校教育現場で活躍している卒業生は、300 名を超えると思われる。また、言語聴覚士国家試験合格者も約 120 名に達しており、こういった一連の成果は、適切な教員組織ならびに教員採用の成果と考えている。

なお、心身科学部では、2009（平成 21）年から 3 年間にわたって、東名古屋地域に隣接する医、歯、薬、看護学部および心身科学部（管理栄養士、健康運動指導士、臨床心理士養成）をもつ大学が参画し、学部における専門教育を充実させることを目的とした「成長

型 ICT 教材を用いた医歯薬看心身系大学連携による生活習慣病予防教育体制の構築」(平成 21 年度「大学教育充実のための戦略的大学連携支援プログラム」)を、本学歯学部、本学薬学部、愛知医科大学、愛知県立大学と連携して実施した。2012 (平成 24) 年以降も実施母体である東名古屋地域生活習慣病指導教育連携センターを心身科学部に置き、活動を継続している。

優れた教育を行うにはその基盤となる研究活動が充実していることが不可欠である。健康栄養学科では、2008 (平成 20) 年の開設以降、科学研究費に採択された教員は 4 名であり、健康栄養学科構成教員の 40% に該当する。その他、飯島財団学術研究助成金、古川学術奨励金など、民間の研究助成金を積極的に獲得し、研究活動をすすめている。

#### <9>薬学部

薬学部第三者評価【観点 10-1-4-1】「教員の採用および昇任に関する適切な規程が整備されていること」、【観点 10-1-4-2】「教員の採用および昇任においては、規程に基づき、研究業績のみに偏ることなく、教育上の指導能力等が十分に反映された選考が行われていること」を実施している。

#### <10>経済学部

教員組織は、学部新設の際に大学設置基準にもとづいて構築されたものであり、教員の配置や必要人数などについては適正な組織となっている。

「学生による授業アンケート」、「教員による自己評価・自己点検」などが教員の資質向上の一助となっている。

#### <11>教養部

教員の採用に際して公募資料を大学のホームページに掲載して、求める教員像を明記し、教員の研究業績・教育実績を精査して適切な手続きを行っている。

また初年次教育の質的向上を目指して教養部 FD 委員長が教養セミナー I の担当者に聞き取り調査を実施し、教養部執行部に報告書が出された。さらにその概要が教養部会にて報告され、教養部教員への参考となっている。

学生支援講習会は教員と学生相談センターの相談員の情報共有という観点で大きく評価され、教養部対象のものから全学対象のものになっている。

#### <12>商学研究科

博士前期課程では、カリキュラムの各分野の基幹科目について、適切な人事計画の下で常に充足している。また、実務家出身の専任教員 (税理士) および非常勤講師 (公認会計士・税理士) の採用を行い、これらは高度専門職業人の養成に寄与している。

中小企業基盤整備機構との連携講座では、外部の実務家を中心とした講師の知見を取り入れることができ、より実践的な教育が行われたものと評価している。

男女共同参画を意識して、本研究科では皆無であった女性教員の採用が 2 名 (客員教授 1 名・非常勤講師 1 名) 実現した。

本研究科の担当教員に対しては、本研究科内に設置される審査委員会において、公正かつ透明性のある審査が相当期間にわたって行われ、教育の質が確保されていると評価できる。

この点は平成 27 年度も維持されているが、「経済学研究科」の分離独立に向けてこの分野においても何ができるか、新たに検討を始めたい。

### ＜13＞法学研究科

教員の資質向上のためには、各教員について、第1段階として前期課程の講義、第2段階として前期課程の演習、第3段階として後期課程の講義、第4段階の後期課程の研究指導のそれぞれの段階を担当させるにあたって厳密な審査を行っており、これは教員の研究水準を維持する制度としても機能している。

### ＜14＞歯学研究科

適切な教員数（研究指導教員と研究指導補助教員）が配置されている。また、博士の学位を有する他の教員も大学院教育に理解を示し、大学院生の育成に助力している。また、歯科臨床系の授業科目を主科目として選択している学生も、歯科基礎系の指導を受け易い環境が整っている。

### ＜15＞文学研究科

特になし

### ＜16＞経営学研究科

前期課程では8つの科目分野にわたってバランスよく教員が配置されている。また、実務家出身の専任教員や、実務家である非常勤教員（レシピシステム（株）等）によって、より実践的な教育が行われる体制がとられている。大学院教育を担当するにあたっては、審査委員会によって十分な資格審査が実施され、教員の質が確保されている。

### ＜17＞総合政策研究科

教員組織は、教員の定年退職により、一時期、博士後期課程の研究指導担当教員が3名となり、指導分野が限られる事態になったが、博士前期課程の演習担当者で学位取得者を博士後期課程研究指導担当として審査し、2010（平成22）年度より5名、2011（平成23）年度より6名の体制となり総合政策研究科としての指導分野を広げることにつながった。博士前期課程の演習科目（研究発展科目）は10名の教員が担当しており、こちらはさらに受験者の選択肢を広げられるようになった。

### ＜18＞心身科学研究科

心理学専攻では、長い期間教員の年齢構成に年長への偏りがみられていたが、現在では30代1名、40代1名とかなり是正されてきた。このように絶えず教員の充実を図っている。

健康科学専攻では栄養教諭専修免許の申請をし、2016（平成28）年4月より、栄養教諭専修免許取得が可能となった。既存教員スタッフで「栄養教諭専修免許申請」の書類を提出し認可された、スタッフは充実している。

### ＜19＞薬学研究科

特になし

### ＜20＞法務研究科

基本的項目については、法令上要求される基準等をいずれも満たしており、問題はないが、本研究科は、収容定員65名のところ、専任教員枠16名（現員14名、欠員2名）という小規模であり、意思疎通が行いやすいところが長所である。

## (2)改善すべき事項

### ＜1＞大学全体

本学の普遍の建学の精神「行学一体・報恩感謝」を若者向けのメッセージとした「自分

自身の可能性に挑戦し、協働の場で主体的に活躍する人」を育成するという教育目標が教員一人ひとりにまだ十分に認識されているとは言い難い。

また、教員採用に関して、現在のところ、関係者の推挙による方法と、公募制による方法の2方法をとっているが、研究面での審査は各学部ともいずれの方法とも厳正に行われているが、教育面では検討の余地が残る。今後は模擬授業などを実施する等の工夫が必要である。

以下の3点は改善の流れをつくるためにも早急に検討する必要がある。

- ①教員の各種活動の実績について、評価に客観性をどう取り入れていくか。
- ②直近5年間の研究活動の成果については個人差、学部・学科、研究科間の差が大きい。
- ③全学FD研究会について学期中の開催ということもあり教職員の出席者が必ずしも多いとはいえない。

今後は、第2期認証評価において指摘があるように、本学が求める教員像を明確に提示し、教職員全体で共有することが望まれる。

#### <2>商学部

専任教員の年齢構成にやや偏りがみられる。健全な組織作りのためにも若手の人材補充を行わなければならない。

#### <3>法学部

専任教員の年齢構成にやや偏りがみられる。健全な組織作りのためにも若手の人材補充を行わなければならない。

#### <4>歯学部

歯学部は講座制を採用しているため、同一講座に所属する複数の教員が、講座の担当する1担当科目の授業に関与する。講座の授業方針・講座単位の授業構成・教員組織に対する学生の評価も授業の質を向上させる上で参考となるが、これらの情報が、全学的に行われている現在の授業アンケート結果からでは得られない。また、全学的に行われている授業アンケートは春学期開講科目に対してのみ行われており、秋学期開講科目についての情報が得られない。

#### <5>文学部

授業アンケートも一時期に集中するため、学生が何回もアンケートに回答しなければならない。またアンケートの対象が講義、演習・実習では大きく異なるのに対して、同じ質問項目でよいのか問題を残す。アンケートが全科目共通のものであるため、画一的なものになり易い。またアンケートに応ずる側の学生に真摯な態度がみられない場合があり、匿名ゆえに、時にいたずらに中傷的なものもある。

教員相互の授業見学は、自身の授業時間や他の校務との兼ね合いから限られた日時に限られるため、十分な効果を得るためにも改善の余地がある。

在外研究、国内研究については多くの他大学でも実施されているように、研究後の1年間をとおして大学貢献できることを条件に10年以上勤務した教員は68歳まで少なくとも1回は行使できる機会を与えるべきである。

#### <6>経営学部

経営学部の専任教員の年齢構成を見ると、60代の教員は9名、50代の教員は5名で、40代の教員は5名、30代の教員は2名である。年齢層が高いほど人数が多い年齢構成となっている。また、性別の構成でみると、経営学部の専任教員は全員男性で、2015（平成

27) 年 5 月 1 日現在、女性教員が 1 人もいない状態である。

#### <7>総合政策学部

先述したように、教員 1 人あたりの在籍学生数は改善されてきたが、小クラスの展開および科目数が多いため講義負担が重い。この点は運用方法も含め改善すべき事項である。

#### <8>心身科学部

心理学科では、できれば学生数の多さや多様性に見合っただけでさらに教員を充実させたい。とりわけ学力的にも学生の多様性が増してきているので、よりきめ細やかな指導が可能となるよう、この点は重要である。

健康科学科では、資格取得のための必要最低限の教員数であるため、個々の教員への負担は過剰となってきた。教育システムの質の向上と効率化が必要ではあることは言うまでもないが、教員数の増員も考える時期に来ている。

健康栄養学科では、教員の男女比が 1:5 であり、女性教員が多いことが学生支援に対する特徴となっている。今後の採用計画にあたっては年齢構成の若返りにより、社会の要請に応えることができる教育の創出と活性化をはかることが必要である。本学科の教員数は栄養士法および管理栄養士学校指定規則に定められた人数の最低教員数となっているので、教員数を増加することによって教育内容の充実を学生の満足度を高めることが必要である。

#### <9>薬学部

薬学部第三者評価【観点 10-2-1-4】「薬剤師としての実務の経験を有する専任教員が、常に新しい医療に対応するために研鑽できる体制・制度の整備に努めていること」の評価基準クリアに向けた具体的な取り組みの準備として、教育研究業績調査(過去 5 年分)および 2013(平成 25)年度における教員の自己研鑽調査書の提出を全教員に依頼した(2014(平成 26)年 3 月末締切、第三者評価検討委員会依頼文書資料)。また、2010~2014(平成 22~26)年の過去 5 年間に於ける教員自己評価調査書についても、薬学部 FD 委員会が 2016(平成 28)年 3 月退職教員を除き、全教員に提出を依頼している(2015(平成 27)年 9 月末日締切、薬学部 FD 委員会依頼文書資料)。さらに医療系実務家教員(医師、薬剤師)については、学外での活動状況に関する資料の提出を依頼した。

#### <10>経済学部

理論分野の一部の教員の授業負担が過大となっているため、その解決が求められる。

#### <11>教養部

開講授業数に対する専任率が高くない。全学部の学生を対象とする教養部はその開講コマ数が多く、非常勤講師への依存率が相対的に高くなってしまっているものの、授業の内容を精査し、特に専任が分担しなければならない授業の明示化等が必要である。

#### <12>商学研究科

目下のところ、本研究科の新規採用が原則として商学部のそれと連携して行われており、本研究科の人事構成を優先させて大学院担当資格を有する教員の採用を図った場合には、商学部の教員構成に一定の歪をもたらすことが懸念される。本研究科独自の採用システムを構築すべきである。

現在の専任教員に対する教育上および研究上の適格性を確認する体制が整備されていない。研究業績は『商学研究』(愛知学院大学商学会発行)によって時系列的に把握できるが、それと教員の適格性を評価する仕組みがない。また、教育面では、授業アンケートの実施方法に問題があり、その結果にはバイアスがかかることは否めない。教員に対する院生の

評価をどのように汲み上げ、またどのように指導するか、その体制の整備が必要である。

本研究科では、教員の年齢構成に偏りがあり、55歳以上の教員の比重が高い。教授・准教授の構成比や年齢構成を十分に考慮して、中期的な視野に立った人事計画を進めることが肝要である。

このような意識から、以下のような動きがあることを指摘しておきたい。

未だ具体的な成果にはなっていないが、学部准教授クラスの若手教員に対して大学院担当者が自主的にアドバイスをしながら、特殊講義などから大学院担当に昇任させる動きがみられる。特殊講義以外でもこのようなことが実現するよう動きに繋がるよう商学研究科が具体的に何ができるか、今後の検討課題としたい。

2015年5月現在も新任人事はないが、昇任人事を行う場合、全研究科統一の基準に準じた商学研究科の新基準に基づいて人事を進める準備は整え、実際に昇任人事を進めている。

#### <13>法学研究科

後に教員組織の項目でも述べるように若い教員が不足する傾向にあるが、これは研究の最前線の状況を研究科に取り入れるうえでの問題にもなっている。そこでなるべく若い教員に本研究科の科目を担当させることによって研究科の研究内容にさらなる刺激を取り入れるべく、若手教員が講義を担当する試みも始めた。2015（平成27）年度はまず行政法においてこれが実現した。

#### <14>歯学研究科

大学院担当教員は、学部教育も併せ担当しており、学部におけるFD活動を通して教員としての資質向上に努めているが、大学院教育に係るFD活動は少ないため、FD活動の取り組みを大学院にも拡大させる必要がある。

#### <15>文学研究科

授業担当までに至るまでの教員評価と教育研究活動の公表とを行っているが、毎年定期的に教員の資質向上を図る取り組みまでには至っていない。研究科におけるFD研究会や研究授業および研究報告会などの開催を通して、授業改善・研究活動について積極的に研修を行うよう、自己点検・自己評価委員会が提案している。

#### <16>経営学研究科

残されている問題のひとつは、現在の専任教員の適格性を継続的に確認する仕組みがないことである。大学院担当となった後については、研究業績等は『経営学研究』（愛知学院大学経営学会発行）に掲載される業績一覧にても確認できるが、それと教員の適格性を結び付けることは行われていない。授業アンケートの結果に関しても同様である。これは大学院教育の質保証にも関連する問題である。

また教員の年齢構成の問題もある。年齢的に60歳前後以上の教員の比重が高く、今後、毎年のように退職者が出ることが予想される。そうした事態に対処すべく計画的な昇任人事を行い、教員の年齢分布に偏りがなくバランスがとれている状態を実現・維持することが肝要である。

#### <17>総合政策研究科

博士後期課程においては、設置時よりも研究指導分野が少ない状況が続いているため、適切な教員について担当資格審査を行い担当できるように進めることが望まれる。博士前期課程においては、徐々に担当教員の年齢が上がっており、40歳代の担当教員の選考を進

める必要の緊急性が徐々に高まってきている。

#### <18>心身科学研究科

問題点としては学部の心理学科・臨床心理学系の教授は、大学院・心理学専攻・臨床心理士養成コースの教授陣と兼担であるのに在籍院生の数が多い上に、これらの院生への個別または少人数でのスーパービジョンを行わなければならない、人手不足であることが指摘できる。

#### <19>薬学研究科

特になし

#### <20>法務研究科

特になし

### 3. 将来に向けた発展方策

#### (1)効果が上がっている事項(優れている事項)

##### <1>大学全体

教員の募集・採用は、学位を持った若手研究者の採用を今後とも積極的に進め、教員組織の活性化を進めていく。大学院においては教育・研究の質的維持を図りながら、若手教員を積極的に科目担当者として適切な配置を進める。

FD 活動では、学生による授業アンケートの組織的な活用と効果的な学生へのフィードバックの方法などを検討する。全学を対象とする FD 研究会は、各学部等の教育現場で集約された課題を共通テーマとして提案型・問題解決型の研修を実施する。

##### <2>商学部

商学部採用人事委員会での検討を経て、次代を担う教員採用募集を行った結果（公募による）、新任教員 1 名を採用することができた。

##### <3>法学部

今後も専任教員に欠員が生じた場合には速やかに補充人事を行い、その人事に際してはこれまで通り学部全体の年齢構成に十分な配慮を行っていくなど、よりバランスのとれた教員組織の構築に向けて一層努力していく。

##### <4>歯学部

主任教授の募集・選考時期に合わせて行う講座の運営形態・機能についての検討を継続し、教員組織と選考過程の改善に繋げる。教員の評価・審査機構の実質化を図り、改善しつつ継続する。教員が自らの教育力をのばすために必要としているテーマについて研修会・講演会・ワークショップを開催していく。

##### <5>文学部

文学部の 5 学科各々には目標があり、学科はその目標に立ってそれをどのように実践していくか、どのような効果があるかを見極めながら教育を進展させなければならない。各学科から選出された 5 人の委員（通常 2 年任期の教務主任と 1 年任期の教務委員）と学部長によりなる文学部教務委員会で、学部内の問題点や課題などが議論され共有されている。

2006（平成 18）年次の大学評価時の女性教員は限られた人数であったが、2015（平成 27）年 5 月時点で文学部の女性教員は 13 名であり、全教員の 1/4 にあたる。また教員組織の若返りも図られつつある。

在外研究や国内研究を経験した教員は、視野が広くなり、多くの経験や研究成果が学生

に還元されており、積極的に推進していく必要がある。

#### <6>経営学部

今後もFD委員会およびFD部会を通じ、教員の資質向上のみならず、教員および教員組織全般にかかる問題を議論していく。

#### <7>総合政策学部

FD活動にのみ話題を限定した学部会では、学生授業アンケートや研究授業の報告、各科目別の成績評価分布表などの各種資料を踏まえて、教育内容のフィードバックについて議論が行われており情報の共有と演習・講義の改善に役立っている。さらに定例の学部会、学部教務委員会、各クラスター、リテラシー科目担当者グループミーティングにおいても、教育力の向上に向けた取り組みがなされている。

#### <8>心身科学部

心理学科で進めている今後の社会やニーズを念頭において人員を拡充して行く方向は、一定の効果を上げていると考える。特に臨床領域のスタッフは充実してきている。

健康科学科でも、単に資格が取得できるだけでなく、質の向上を図るためには専門教育の充実化が必要であると考えている。専門科目（カリキュラム）の見直し、教員の役割分担の改善等、さらには教員自身の資質の向上のためにも研究活動も積極的に展開する。

一方、健康栄養学科では、2012（平成24）年度から2014（平成26）年度までの管理栄養士国家試験の合格率はほぼ100%であり、この結果は、管理栄養士国家試験は健康栄養学科の4年間の教育内容を修得した成果を示すものでもある。これには、授業時間以外に試験対策として専任教員と助手による学習支援が効果を奏しているといえる。また、卒業生の就職先は総合大学での管理栄養士養成の利点を活かして医療系から食品企業系まで幅広い専門職種となっていることがあげられるが、この成果は専任教員とキャリアセンタースタッフとの協力体制によるものである。

#### <9>薬学部

「学校法人愛知学院任期制教員規程」により、教授の任期は5年（再任不可、但し専任採用可）、准教授の任期は5年（再任不可、但し専任採用可）、講師の任期は5年（再任不可、但し専任採用可）、助教の任期は5年（再任不可）、助手の任期は3年（再任可、但し再任は1回限り）とされ、専門分野についての教育上および研究上の実績および優れた知識・経験及び高度の技術・技能の向上を、一定年度ごとに担保している。また、2015（平成27）年度には、教員の過去5年間の活動業績実績（教育活動、研究活動、大学運営活動、地域・社会貢献活動）に関して、教員評価委員会による評価の試行を行い、平成28年度から本格的に教員活動業績評価を実施することになった。それに伴い、「薬学部教員資格審査内規」を一部改正した。

#### <10>経済学部

特になし

#### <11>教養部

初年次教育の重要性を担う教養セミナーはすべて専任教員で分担し、学生の個別な学習支援と指導を可能にしている。担当教員はアドバイザーとして学生の学習記録や生活態度などの個別データを記録して指導に役立てている。

#### <12>商学研究科

本研究科では博士後期課程の欠員が多かったが、2011（平成23）年度の「博士後期課程

担当者の資格要件の緩和措置」と、2014（平成 26）年度に開設される経済学部の新規採用教員の本研究科への担当により、改善の方向に向かっている。博士前期課程では、准教授の特殊講義の担当を推進し、年齢構成の平準化を図っている。

前述のように、准教授クラスの本格的若手登用は今後ますます重要になるであろう。この点については「大学院教員資格基準内規の見直し」が大いに貢献していると考えられる。

2015（平成 27）年 5 月現在は上記基準に基づく新任人事はないが、昇任人事は進めており、先述の通り「経済学研究科」の分離独立に向けて准教授の大学院担当も可能なように準備も着々と進めていくつもりである。

#### <13> 法学研究科

本研究科では、多くの学生が税理士志望であることから、租税法関係の教員を充実させる必要がある。そのため 2010（平成 22）年より租税法コースを設置し、租税法関係の教員も十分配置してきた。2015（平成 27）年現在、租税法の専任教員が 3 名、非常勤教員が 1 名である。この教員配置は、他大学の法学研究科に比べて充実したものである（前述参照）。

#### <14> 歯学研究科

今後も、適切な教員数（研究指導教員と研究指導補助教員）の配置を継続すると共に、博士の学位を有する教員の大学院教育における立場を本研究科として明確にする。

#### <15> 文学研究科

教員組織の活性化のため、若手教員 4 名（うち女性教員 3 名）を前期課程の講義担当とすることが決定し、2016（平成 28）年度 4 月から講義を担当する予定である。

#### <16> 経営学研究科

以前に指摘された後期課程の担当者不足の問題は、2011（平成 23）年度に全学的に行われた改革（後期課程担当者の要件の緩和）により、新たに 4 名が担当者として名を連ねることとなり、改善の方向に向かっている。現在の准教授のなかには博士学位の保有者がいるので、今後はそうした教員を優先的に大学院担当に昇任させることで担当者の増加を図ることが可能である。

また、これまで研究科の FD 活動を担ってきた教育充実委員会を、2012（平成 24）年 4 月から FD 委員会に改組・名称変更し、その役割と位置づけを明確にした。これにより、学部にとってやや遅れていた FD 活動を、一層強力に進められる体制が確保されたと考えている。

#### <17> 総合政策研究科

博士前期、後期とも担当教員の充実が進んでいるが、点検・評価の改善すべき事項に述べたように、開講できていない研究指導分野もあるので、さらなる担当者の増員を進める。

#### <18> 心身科学研究科

心の問題への高度専門職的な心理的援助の必要上、その専門家（臨床心理士）を目ざす大学院学生もかなり多い。臨床心理士の養成に関しては一定の効果が上がっている。

#### <19> 薬学研究科

特になし

#### <20> 法務研究科

研究会は専門を超えた教員間の活発な学問的討論は、教員間の知見の向上に併せて研究会に参加する学生への刺激となり、研究会の開催は大きな意義がある。

また、FD 委員会が主催する学期ごとに実施する研究授業は、分野の異なる法律実務教育の教育指導および研究の面で大きな意義がある。

## (2)改善すべき事項

### <1>大学全体

建学の精神に基づいた本学としての教職員像を明文化する。

教員採用時に、現在取られている関係者による推挙と公募制、いずれの方法でも研究面の評価については厳正に行われているが、もう一方の教育面での評価については改善の余地が残されており、他大学出身の採用予定者に模擬授業を課す方法も検討課題となる（一部の学部では既に実施済み）。

採用時だけでなく現職教員の教育上の研鑽の面では各学部での研究授業の実施状況、全体 FD 研究会への参加状況からみて、学部間になお開きがある。この点は早急に改善を図るべきである。

今後の大学のあり方の重要な責務は教育・研究面のみでなく、社会貢献・地域貢献も重要となっている。こうした分野での地道な努力を評価する方法の模索は必要である。

以上の点は第 2 期認証評価で指摘があるように、教員の資質向上に向けた取り組みを検討することが課題となっている。

### <2>商学部

専任教員の年齢構成を考慮の上、長期的視野に立った人事計画を推し進める。

### <3>法学部

きめ細かな教育が求められているなか、教員の絶対数を増やし、より一層の教育の充実を図る必要がある。

### <4>歯学部

全学の授業アンケートの個別設問欄などを有効に使用し、講座単位の授業構成や教員組織についての評価情報を得る。秋学期開講科目に対する授業アンケートも取れるよう全学 FD 委員会に申し入れる。e-ポートポリオが 2014（平成 26）年度から歯学部の各学年で実施されており、この中の授業アンケート結果を活用する。

### <5>文学部

2015（平成 27）年度から国際文化学科は英語英米文化学科に名称を変更し、同じ文学部に二つの「英語」の学科が共存することになる。そこで 2014（平成 26）年度から、文学部にある二つの英語関連の学科の違いを受験生に周知するため、2 つの学科の違いを明らかにするパンフレットを入試課が作成し、英語に興味のある高校生に両方を受験してもらえよう宣伝につとめている。

授業評価アンケートの項目が、各学部・学科の教育の特色や専門性を反映していることも重要である。またアンケートや教員相互の授業見学の活用方法も柔軟かつ弾力的なものであることが望ましい。いたずらに反省だけを求めるものであってはならない。教育の質の向上を目指す諸活動については、皆が均一の意見を持つ必要はないが、その参加姿勢に、教員間で温度差があることは改善の余地がある。

### <6>経営学部

これまで、経営学部の教員の年齢構成が高くなる傾向があったのは、大学院の問題が背景にある。本学の大学院担当者は教授に限られていた。教員の新規採用の場合も、今まで

大学院担当者を補充することを考慮しなければならないのが現状であり、50歳以上が多くなるのは必然であった。そこで、博士号を取得していれば准教授でも大学院担当者になれるよう規程を改め、2012（平成24）年度より、博士号を取得している40代の准教授2名（当時）が大学院担当者となった。さらに2014（平成26）年度には、30歳代の准教授1名（当時）が大学院担当者となった。この規程改訂により、教員の補充においても、博士号を取得すれば、年齢にはあまりこだわらない採用が可能となり、年齢構成の問題は徐々に解消する予定である。なお、一方、性別構成については、性別を問わず候補者の研究・教育業績と科目適合性の観点から採用人事を行っており、長期的に徐々に解消されることが期待される。

#### <7>総合政策学部

本学部のカリキュラムは、語学や情報処理関連の科目をリテラシー科目として専門科目としているため、卒業要件のうち専門科目の占める割合が高く（128単位中最小96単位～最大108単位）、併せてゼミを1年次から4年次まで必修化し、加えて、入学前教育、高校訪問、講義の予備的な振り分けを学部で行っているため、学部専任教員の負担は大きくなりがちである。2014（平成26）年度、2015（平成27）年度に4名の新規採用が行われ、負担の軽減は図れたが、まだ、負荷が多く、より効率的・効果的な手法を検討する必要がある。

#### <8>心身科学部

心理学科の問題点として、学生の能力のレベルの多様化に対して、どのような対応を行うかに困難な部分がある。現在、全教員が連携をとりながら、改善点について、具体的な対応策を検討中である。

健康科学科はまだまだ新しい領域であり決して確立された学問体系となっていない。本学科に特徴的な健康科学を創造するために、また、近い将来のカリキュラム改革に向けて、教員の専門領域の適正配置、必要人数について議論する。

健康栄養学科の教育目標を達成するための教員力として、今後、学科構成教員が共通認識を持つ必要がある。具体的な教員力の目標として、第1に教員としての責任感と倫理観を有していること、第2に人間栄養学に関する先端の専門知識と技術力を有していること、第3に国際的な視野に立って総合的・複眼的に思考できること、第4に新しい研究課題の発見・課題解決に科学的根拠に基づいて積極的に関与できること、第5に教員間、関連諸団体及び地域社会との連携をコーディネートできること、第6にICTなどの教育技術を駆使して、効果的な教育ができることなどがあげられる。

#### <9>薬学部

教員と職員が連携した資質向上の取り組みを実施する。薬剤師としての実務の経験を有する専任教員が、常に新しい医療に対応するために研鑽できる体制・制度の整備を開始する。

#### <10>経済学部

専任教員の補充を計画的に実施するとともに、教員昇任については昇任要件が整い次第速やかに実施することとする。全学FD活動の他に学部FD活動を今後さらに充実させる。

ことにより、在学生の修了時点での本研究科在職教員の配置転換等の計画整備を行う。

#### <11>教養部

初年次教育で記録した学生の個別データを在学中にわたって記録できるポートフォリオ

の構築が必要である。ICTの活用によるポートフォリオによって教養部と学部の指導教員のあいだで綿密な連絡が可能となる。またそのポートフォリオを構築のためのICT活用が教員に求められる。

#### <12>商学研究科

大学院担当教員はそれに相応しい一定水準以上の研究教育業績を有することが必須要件である。しかし、すでにそれに相応しい業績をあげている若手教員の中には、教歴年数等に拘束されることなく大学院担当の道を拓くことが肝要である。これを実現するためには、教授昇格後2年ののち初めて大学院の講義担当となり、さらにその2年後に演習担当となるという現行の資格基準を緩和することである。

2012（平成24）年12月5日の「教員資格基準内規についての確認事項」以降、この点については経営学研究科が先行しており、商学研究科としても早急に現行規定を見直し若手担当教員実現に向けて努力したい。

2014（平成26）年度は残念ながら若手経委員の登用については前進していないが、2015（平成27）年5月現在、今秋に向けて具体的な昇任人事が行えるよう準備を進め、2016年度から大学院博士課程後期担当教授が少なくとも3名追加されるよう審査委員会も立ち上げ、今年度中に実施する予定である。その他、学部の若手教員の登用も具体的に検討され始めている。

#### <13>法学研究科

租税法以外の科目において、憲法、民法などの教員が不足しているので、この関係の教員を採用する必要がある。さらに社会法、宗教法についても非常勤などの手当での検討が必要である。

#### <14>歯学研究科

大学院FD委員会を発足させ、FD講演会等を開催することにより、FD活動の基本理念や方略等に関して歯学研究科として理解を深めるように努めたうえで、学生による「授業評価アンケート」等を実施し、教員の更なる資質の向上を図る。

#### <15>文学研究科

大学院が学部教育の上に立ったものであるため、独自の教員組織を発展させているとは言い難い。学部・研究科における教育のつながりのさらに向上させるために、学部・研究科間での定期的な人事等に関する連絡会議を催すべく検討中である。

#### <16>経営学研究科

本研究科として新規の採用人事は経営学部の人事を前提にしなければならないという制約があり、いかに学部との調整を図って望ましい人事をおこなっていくのが大きな課題である。

後期課程の研究指導を担当する教員には博士の学位取得という要件を課している。現時点では、前述のように、前期課程の講義担当者の中に博士学位を既に保有している専任教員が複数名いるので、今後後期課程担当者についてはある程度の増加が見込まれるものの、研究指導が必要となる全ての科目に対して適切な教員をすぐに補充ができるわけではない。

今後はFD委員会の活動を核として、教員の数と質を確保するシステムを本研究科内に構築することが求められる。

#### <17>総合政策研究科

十分でないとしても演習および研究指導の担当者の充実は進んでいるが、それぞれの担

当者の演習あるいは研究指導の内容が適切に外部に周知できていない。このため、指導生の有無や数が担当によって大きな偏りがある。全体に少ない点も踏まえ、各教員の研究分野や実績について、シンポジウムや研究会、学会などを通し外部に積極的な発信を行い、知名度を上げることが望まれる。

#### **<18>心身科学研究科**

改善すべき事項としては、さらなる教員の充実がある。2016（平成27）年度の臨床心理士養成コースの新入院生はMC1 が12名（定員20名）であるが、近隣の大学院・臨床心理学専攻・領域・コースと比して、また、2003（平成15）年に臨床心理士資格認定協会から指摘されている基準から考えても、（学生定員を18名と減らし、かつ2017（平成29）年度に向けて人事補充を進めているとしても）本学では大学院学生数に見合う臨床心理士養成コース担当教員がまだ3名も不足している。

#### **<19>薬学研究科**

特になし

#### **<20>法務研究科**

前述の〈点検・評価〉で述べたように、専任教員の年齢構成は高齢に偏る傾向にあり、新規に若手の補充人事を行いたいが、2016（平成28）年度以降の学生の募集を停止したことにより、在学生の修了時点での本研究科在職教員の配置転換等の計画整備を行う。