

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点 1: 大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点 2: 各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

[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るが、各学部において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ホームページ選考基準を整備し、それに基づき運用している。

[2]文学部

＜歴史学科＞

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。
- 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。
- 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し、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。

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。

＜日本文化学科＞

日本文化学科が求める教師像とは、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備えていることである。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、各年度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、問題が生じた場合には改善策を検討している。さらに、学生によ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を学内で認知している。

第6章 教員・教員組織

<英語英米文化学科>

英語英米文化学科では、教員の専門地域/領域が多様で、さまざまな興味を持つ学生のニーズにこたえることができる。また、学科の性質上、教員自身の異文化経験も必須とされるが、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多く、教育の質も保証されていると言える。

<グローバル英語学科>

国際ビジネス、観光・航空、通訳・翻訳、英語学・英語教育の分野で修士あるいは博士号を有し、実務経験や研究活動から、即戦力となり得る人材の育成に必要な知識や応用力・教育力を有することが求められる。更に、特に1年次生の教育においては、日本人教員はアカデミックスキルとスタディスキルの養成、外国人教員は異文化理解力の養成を担い、かつ連携して2年次から4年次にかけての専門教育と卒業研究・卒業論文へ知識を発展させながらグローバルキャリア基礎力の涵養を図るために、両者の役割分担と連携を可能にし得る組織づくりを教員組織編制の方針としている。教員相互の連携を維持するために、毎週学科会議を開催して学部・学科に関する諸問題について議論して意見の共有を図っているため、教務委員、FD委員をはじめとする学務に熱心に取り組み、常に学科の教育内容の改善を追求し、学科運営に協力・貢献するための資質も必要とされる。

<宗教文化学科>

宗教文化学科では、求める教員像を「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研究・教育・運営を積極的に担う者」と設定している。また教員には、研究力・教育力のみならず、学科運営および事務作業能力も求められる。

[3]心身科学部

<心理学科>

教員組織の編制方針については、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とし、それを守ることでできる教員配置にむけるよう努めている。また、専門教育に関する専門科目や演習科目については専任教員が中心となっており、その多くは博士号取得者である。

<健康科学科>

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求められる。具体的には、医師、歯科医師、看護師、言語聴覚士、保健体育教員、養護教諭等である。

<健康栄養学科>

健康栄養学科は、栄養学をベースとして、栄養士、管理栄養士、健康食品管理士等、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求められる。具体的には、栄養士法の管理栄養士指定規則に記載されている。

[4]商学部

教員の新規採用募集にあたり、商学部が求める能力および資質として、採用時点において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。また商学部が求める能力および資質と学科の教育研究については、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。

[5]経営学部

経営学部が教員に求める研究面での能力・資質は、教員公募の際に明示している。まず研究面に関しては、採用時点において①博士の学位を取得している者、あるいは②大学院博士課程満期退学以上の者、または③これら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された著書ならびに論文の数を勘案して、研究面の資質を判断している。また採用時に教育活動・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書面で提出してもらい、教育実績ならびに教育に対する考え方を審査している。さらに面接の際には、模擬授業を通じて実際の授業内容を審査するとともに、研究・教育以外での学部運営・校務への協力姿勢をも審査している。これらの審査を通じ、研究面や教育面で実績が顕著であり、且つ各種校務に柔軟に対応できる人材を採用している。

教員の編制は経営学部のカリキュラムに対応している。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、専任教員が担当することを目標としている。

[6]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制の維持は教員昇任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。

[7]法学部

大学として求める教員像は、「愛知学院大学教員資格選考基準」に明示されている。また、公募人事に際しては、募集要項に募集科目、職名、応募資格等を明記し、目標とする教員組織が構築できるよう応募者に対する厳正な審査がなされている。さらに、法学部の専任教員は、分野ごと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。以上のほか、ブロックの代表者で構成される法学部将来検討委員会が随時教員組織の編制について検討を加えている。そして、法学部教授会においては、全教員相互の連携や教員組織に関して議論及び決定がなされ、学部全体の教育研究に責任を負う体制が確立している。

[8]総合政策学部

本学部は、政治・行政、経済・環境、国際、社会・文化、情報・メディア、人間科学の6クラスターを持ち、政策を扱う学際的な学部であるため、各教員には、それぞれの専門分野と、政策に関わるリテラシーとして、情報、言語、リサーチ、プランニング、および基盤となる政策系科目、専門分野の基礎科目についての教育活動が望まれる。

各教員は、学部および大学の各委員会に属し、対象となる問題について議論・検討を行う。特に学生教育面では、全学FD委員会、全学教務委員会、学部教務委員会（全学FD委員、全学教務委員、学部執行部で構成）が中心となり原案作成、学部会での審議・検討を

第6章 教員・教員組織

行う。カリキュラムについては、各クラスターに代表教員をおき、クラスター内の連携に努めている。学部教務委員会は各クラスター、基盤科目、リテラシー科目それぞれの連携についても担当するが、委員のみで対応が困難な場合は拡大教務委員会を開催し対応する。

[9]薬学部

学部としては特に求める教員像・教員組織の編制方針は設定されていない。しかし、各教員の資質については、教員評価を学部内で実施し、その結果を教員にフィードバックすると共に、ホームページで公表している。

[10]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。

上記の教員像を具現化し、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制方針としている。

講座主任に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及び歯学部教授会で審議し、公募条件等が決められる。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。

[11]文学研究科

教員像としては、大学院学則第 35 条に「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」とあり、これを踏まえて、文学研究科では、基本的には博士学位取得者が演習及び研究指導を担当することを求めている。特に博士後期課程の研究指導担当の場合には、博士学位取得及び専門分野に関する単著を刊行していることを要求している。教員組織の編制状況の内容は、2016（平成 28）年度・2017（平成 29）年度の『大学院要領』の文学研究科の授業科目・担当教員・履修方法欄に記載し、宗教学仏教学専攻、歴史学専攻、英語圏文化専攻、日本文化専攻の 4 専攻すべてが、それぞれの専攻の教育理念に沿った複数の研究領域を定め、各領域に精通する講義・演習・研究指導の担当教員を分野ごとに配置するよう努めている。

[12]心身科学研究科

高度専門職養成に関わる教育理念とそのカリキュラムに沿う形で、教員組織を整えている。資格取得をうたう形ではある程度の明示はできている。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。

[13]商学研究科

大学院設置準備に準拠した「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」をもとに求める教員像を設定し、その専門分野に関する能力、教育に対する姿勢を考慮している。

[14]経営学研究科

本研究科は、「経営分野で指導的役割を果たす研究者や高度専門職業人を養成」することを教育目的としており、教員には高度な研究能力または実務能力が求められる。専任教員は特修科目を担当し、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している。修士論文の作成に当たっては、複数の教員が連携して指導を行う体制をとっている。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編制されており、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。また、高度専門職業人の養成を目的に、実務家出身の専任教員や税理士などの実務家である非常勤教員によって、より実践的な教育が行われている。

[15]法学研究科

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制している。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。

[16]総合政策研究科

本研究科の教員に求められる専門分野の能力・教育に対する姿勢については、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それと融合させることにつぎますが、それに関しては、一部非常勤講師を除いた研究科教員全員が所属する基礎学部においても必要とされているため、求められる能力・資質についての理解はできている。

各教員の役割、連携の在り方、教育研究に係る責任所在の明確化等についても、ほぼ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が、それらの適切な表示が明示的になされているとは言い難い。

[17]薬学研究科

本研究科の人材養成の目的である「創造性、独創性、さらにグローバル社会を先導する国際性を十分に兼ね揃え、薬学・医療薬学領域全般にわたる深い学識と高度な専門性、医療人に相応しい倫理観を身に付けると共に、薬学・医療薬学領域の高度・最先端技術を修得し、様々な問題に対して臨機応変かつ柔軟に対応できる医療薬学研究者及び薬学研究者、薬剤師（薬剤師研究者）を養成」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科目の特論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。

[18]歯学研究科

「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、歯学研究科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制方針としている。

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を求めている。

本研究科の教員組織は、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。研究科の教員組織の編制に関する方針は定期的に開催される歯学研究科委員会において諮られ、決定される。必要な場合には、歯学研究科委員会での審議に先立って、大学院歯学研究科運営委員会で審議される。学生の教育研究については、主科目の研究指導教員が主たる責任を負うことになっている。

本研究科の教員組織の編制に関する方針は「愛知学院大学大学院歯学研究科規程」の第16条～第18条に明示されている。

[19]法務研究科

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。

点検・評価項目② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点 1: 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点 2: 適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授又は助教)の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置(国際性、男女比等も含む)
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスの取れた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点 3: 学士課程における教養教育の運営体制

[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。

学士課程における教養教育については教養部が対応している。

[2]文学部

<歴史学科>

歴史学科の専任教員は日本史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、博物館学1名の12名である。准教授4名、教授8名、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。

<日本文化学科>

日本文化学科の教員数は10名。男性教員6名、女性教員4名である。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。年代は、70代1名、60代1名、50代4名、40代4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。

<英語英米文化学科>

英語英米文化学科は、専任教員は12名（教授8名、准教授2名、外国人教員2名）である。専門分野別構成を見ると、イギリス文化領域、アメリカ文化領域がそれぞれ3名ずつ、英語圏文化領域、英語研究領域にそれぞれ2名ずついる。男女比は、男性9名に対し女性3名である。年齢構成では、40代が4名、50代が5名、60代が3名である。

<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名で、内訳は教授5名、准教授3名、外国人教師1名、客員教授1名で、年齢別構成は70代1名、60代3名、50代5名、40代1名で若い教員が少なく、男女比は男性8名、女性2名で女性が少ない。定員が同じ英語英米文化学科では専任教員12名であるのに対して当学科は10名であるため、教員1人当たりの学生数は47.7、半期あたりの担当コマ数は最も少ない者は3.5コマ、最も多い者は11コマとなっており、教員1人あたりの負担が重くなっている状況は否めない。非常勤教員の担当授業では学生の評判等を随時ヒアリングして授業科目と担当教員の適合性を学科会議で話し合い、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専任教員が非常勤講師との意思疎通によって科目群内での教育目標の統一を図る努力を行い、適切な教員配置と運営体制の確保に努めている。

<宗教文化学科>

宗教文化学科には、宗教学3名、仏教学2名、禅学2名の計7名の日本人の専任教員がおり、宗教関連を専門とする4名の教養学部の専任教員に兼担してもらいながら教育指導にあたっている。世代で見ると、30代1名、40代1名、50代1名、60代4名となっており、60代が多いものの、各世代の教員がいる。

[3]心身科学部

<心理学科>

心理学科では開講科目に合わせて、心理学のほぼ全領域をカバーできる教員配置に努め、認知心理学（1名）、生理心理学（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（3名）で構成されて

第6章 教員・教員組織

いる。年齢構成や男女比はバランスがとれるように採用に際して注意を払っているが、現時点では60代以上（3名）、50代（4名）、40代（3名）、30代（1名）となっている。男女比は男性（9名）、女性（2名）である。授業担当負担は可能な限り均等に担当している。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。

<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。

<健康栄養学科>

健康栄養学科は、管理栄養士指定規則に従って内科医師2名、管理栄養士4名を含む計11名の教員で構成されている（助教1名と客員教授1名を含む）。

2007（平成17）年の学科開設時には、文部科学省ならびに厚生労働省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、管理栄養士指定規則に基づき決定している。

[4]商学部

商学部のカリキュラムには、「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。これらの各コースでは、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継続している。

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に配慮している。また、演習科目についても原則としてすべての科目で専任教員が担当することになっている。

[5]経営学部

経営学部の専任教員数は2016年5月1日現在22人（含む、客員教授2人）である。経営学部の講義科目は、「①ヒトのマネジメント（経営学・組織論：専任教員6名）、②モノのマネジメント（生産管理・マーケティング：同6名）、③カネのマネジメント（金融論・会計学：同6名）、④情報のマネジメント（経営情報：同4名）の4分野から構成されている。これら4分野の必修科目および重要な科目は、専任教員が担当している。経営学周辺の経済学・法学等の科目は、他学部の教員に担当をお願いしている。学生の便宜を図って比較的少人数で行っている実習的な科目は、非常勤講師に依頼している。学生の履修の便宜を図るため同一科目の開講コマ数を複数にしている科目もあるが、開講コマ数を複数にしている科目は少なく、学部内の兼任教員で足りている。

なお、経営学部1年生を対象に開講している科目は、教養部が担当している。これら経営学部1年生を対象とする教養教育は問題解決のための構想力・想像力を豊かにすることを目的としている。

2016（平成28）年5月1日現在の経営学部全学生数は1,255名で、経営学部の専任教員1人当たりの在籍学生数割合は約57名となっている。

以上のように、経営学部の教員配置は現在の学生数に応じた構成となっており、学部の理念・目的並びに教育課程の種類・性格の観点から見て適切である。

[6]経済学部

現在の専任教員数は18名である。そのうち教授は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、18名のうち15名（83.3%）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證する教員編制となっている。

教員組織構成は、教授11名、准教授5名、講師2名から構成されており、女性2名、男性16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6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。

経済学部における教員の授業負担のノルマは20単位であるが、教育の充実を図る観点から実際にはおおむね24単位程度の授業負担となっている。

[7]法学部

現在の法学部における専任教員は24名であり、うち、男性は21名、女性は3名である。各ブロックにおける構成は、基礎法ブロック（教授1名、准教授1名）、公法ブロック（教授6名、講師1名）、民法ブロック（教授1名、准教授3名）、民訴法ブロック（教授1名）、商法ブロック（教授2名、准教授1名）、刑法ブロック（教授1名、准教授3名）、及び、政治学ブロック（教授3名）であり、ほぼ適正に配置されている。また、教員の授業担当コマ負担は平均11.3コマであり、適切である。さらに、教員の年齢別構成にも配慮し、研究と教育の世代間の隔たりをなくすようにしている。

[8]総合政策学部

客員教授2名、教授8名、准教授5名、専任講師3名である。内1名は休職中のため、17名体制で行っている。男女数は男性14名、女性4名（休職を含む）である。学修の基礎となる基盤科目では専任教員が主に担当するように配置をしている。専門性の高い展開科目ではクラスター毎に担当教員を配置し適切な講義が行えるようにしている。外国籍の専任教員はいないが、英語教育では日本人講師と外国人講師が協働で授業展開できる様非常勤講師を活用している。

授業担当負担については、学部外の科目担当により超過する教員がいる。

年齢構成については、30歳台3人、40歳台4人、50歳代3人、60歳代6人、70歳台2人で、60歳代が多い。

教養教育については、20単位以上を教養部の科目修得に当てている。初年次教育（1年生）に関しては、大学での学修の基礎を身に付けるため、リサーチ・プロジェクトI abとして、小クラス、同一テキストにより展開し、専任教員は各クラスのアドバイザーを務めている。

[9]薬学部

薬学部の専任教員として、48名が在籍しており、薬学部設置基準で求められている必要な専任教員数31名を満たしている。薬学部の専任教員の構成比は、教授16名、准教授9名、講師12名、助教11名である。上記教員の他、実務家教員補助員として、5名の実務実習担当薬剤師5名が配置され、概ね教授2科目、准教授・講師1科目を担当し、基礎薬学・医療薬学・臨床薬学教育にあたっている。

学生数（収容定員880名）と教員定数（48名）の割合は、約18：1である。

[10]歯学部

2016（平成28）年度5月1日現在における歯学部教員の構成は、専任教員数173人、主任教授22人、教授、准教授又は講師の合計数127人で、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数も選考中の2講座を除いて満たされている。また、専門課程における2016（平成28）年5月1日現在の専任教員一人当たりの学生数は3.7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118名及び非常勤助教95名も教育に携わっている。

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、全科目を歯学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数は5名である。臨床系講座に所属する専任教員の定数については、内科学講座5名、外科学講座3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。

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。

専任教員の男女比は5：1である。講座制を採用しているため、教員の授業担当負担については、講座主任が担当教員の意見を参考にして調整している。教員の年齢構成についても、講座単位で講座主任が検討しつつ、教員の採用申請を行っている。2016（平成28）年度5月1日現在における専任教員の構成は、20-29歳が1.2%、30-39歳が28.3%、40-49歳が30.6%、50-59歳が17.3%、60-69歳が22.5%であり、バランスの取れた構成になっている。教養部が設置されており、教養部に所属する教員によって教養教育が実施されている。

[11]文学研究科

2016（平成28）年度の前期課程では、宗教学仏教学専攻専任教員は6名、歴史学専攻11名、英語圏文化専攻7名、日本文化専攻9名である。後期課程宗教学仏教学専攻は5名、歴史学専攻7名、英語圏文化専攻5名、日本文化圏専攻5名である。研究科における専門的領域は各専攻において緻密に検討して決定したものであり、この研究領域を将来担当するにふさわしい者を選考することが、学部における教員採用人事の要件の一つとなっ

ており、またそうすることが学部人事の慣例となっている。研究科における専門領域の授業担当を求められている教員は、この前提にもとづいて研究活動を行っている。

[12]心身科学研究科

高度専門職養成に関わるカリキュラムに沿う形で、教員組織を整えている。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。

[13]商学研究科

博士前期課程では学生が広い視野に立って基礎的な研究能力と高度な専門的職業能力を習得できるように、流通・マーケティング、金融、国際ビジネス、会計学、租税法、経営学、経済学の7つの専門分野を設定している。また、博士後期課程では流通・マーケティング、金融、国際ビジネス、会計学、租税法に関する研究指導を設定し大学院生が学位論文作成と学位取得を達成できるよう支援している。これら教育上主要と認められる授業科目において専任教員の適正な配置に基づく教員組織を編制している。

[14]経営学研究科

専任教員は15名（客員教授2名、教授13名）である。本研究科のカリキュラムは、大きく基礎科目、組織マネジメント関連科目、生産・マーケティング関連科目、会計・ファイナンス関連科目、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適切な教員配置が実施されている。

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際はもとより、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教育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。

[15]法学研究科

本研究科博士課程の博士前期課程および博士後期課程における専任教員は、専任の教授・准教授と客員教授から構成されている。

現在の専任教員数は、博士前期課程担当者16名であり、そのうち客員教授が2名である。（そのほかに2名の非常勤講師がいる）。2016（平成28）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17科目、演習が12科目であり、栄サテライトでの講義が11科目、演習が5科目である。博士後期課程を担当する教員はすべて専任の教授で11名であり、博士学位取得者は2名であり、博士学位取得に準じる業績をあげている者が9名である。開講科目は研究指導11科目である。

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、本研究科長により原則的に月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

第6章 教員・教員組織

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、客員教授以外は全員が法学部に所属しているため、本学研究科委員会は法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、2016（平成28）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。

[16]総合政策研究科

本研究科の専任教員数は現在13名（准教授1名、専任講師2名を含む）で、女性教員は2名。教員の構成については、大学院に設置してある演習科目、講義科目および研究指導を担当可能な教員が適正にあてられているが、その決定においては、専門分野における業績や経験、学位などを指標にして、研究科委員会での審議・承認、大学院委員会での審議・承認を経て行っており、研究科担当教員の資格の明確化はある程度できている。

[17]薬学研究科

専任教員数：28名

特別研究：24名（内訳：教授15・准教授4・講師5）

医療分子薬学特別演習：10名（内訳：教授6・准教授1・講師3）

医療機能薬学特別演習：18名（内訳：教授10・准教授4・講師4）

外国籍教員1名・男性教員26名・女性教員2名

研究科担当教員の資格は研究指導教員（特別研究・特別演習担当）と研究補助教員（特別演習担当）として明確化されている。これは文部科学省の資格審査ならびに「愛知学院大学大学院薬学研究科教員資格審査内規」と「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」に基づいて適切に配置されている。

[18]歯学研究科

歯学研究科の教員は大学院教員資格を得た歯学部の専任教員で、2016（平成28）年度5月1日現在における総数は62人であり、このうち研究指導教員は31人（22人が教授、9人が特殊診療科教授）、研究指導補助教員は31人（准教授）である。研究指導教員1人当たりの学生数は7人以下である。大学院設置基準に係る告示に定める「研究指導教員数18人以上、研究指導教員と研究指導補助教員数を合わせて36人以上、研究指導教員1人当たりの学生の収容定員8人」の条件を満たしており、教員組織は適切に整備されていると言える。

歯学研究科で主科目として選択できる授業科目数は15科目で、各科目には研究指導教員を含む2名以上の専任教員（研究指導教員・研究指導補助教員）が配置されている。

本研究科担当教員の年齢構成（2016（平成28）年5月1日現在）は、40～44歳が8名（12.9%）、45～49歳が8名（12.9%）、50～54歳が9名（14.5%）、55～59歳が11名（17.7%）、60～64歳が17名（27.4%）、65～69歳が9名（14.5%）であり、バランスのとれた年齢構成である。教員の男女比は57:5である。

研究科の教員は、講座制で運営されている学部の教員を兼務しているため、所属する講座の講座主任（研究指導教員を兼務）に研究科の授業担当負担を伝え、それに基づいて講座主任が当該教員の授業担当負担の調整を行っている。

[19]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。

基礎法学・隣接科目および展開・先端科目については、国際協立法、経済法、家族法、民事保全・執行法、地方自治法、外国人権法、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。

点検・評価項目③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点 1: 教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点 2: 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

[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、研究指導担当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」などにに基づき各研究科で資格審査をあらためて行っている。

[2]文学部

<歴史学科>

新採用人事または後任人事については各学科の「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。

<日本文化学科>

文学部の採用、昇任等に関する基準及び手続きの規定に沿って、人事を行っている。

<英語英米文化学科>

2016（平成28）年度は、年度末で退官する教授の後任人事が行われ、イギリス文学専門の教員（准教授）の採用が決定した。2017（平成29）年4月着任予定である。

<グローバル英語学科>

採用人事または後任人事については事前に学部の人事審査委員会での審議を経た後に公

第6章 教員・教員組織

募を開始する。学科会議において「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」によって応募者の中から候補者を選出し、人事審査委員会での審査の後に、学部教授会で教授は二段審査、准教授や講師は一段審査で厳正に審議される。その後更に学部長会議、代表教授会で審議された後に承認を得る。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している。昇格についても「愛知学院大学文学部昇任・採用人事審査規程」に従って行われる。採用・昇格ともに人事審査委員会、文学部教授会、学部長会議、代表教授会で段階的に審議を重ねた後に承認される。以上のように基準や規定は整備されており、これに則って厳正かつ公正に人事を実施している。

<宗教文化学科>

宗教文化学科の7名の専任教員の職位内訳は、教授4名、准教授2名、講師1名である。うち1名の教授は学長である。2016（平成28）年4月より、1名が講師より准教授に昇任した。採用・昇任の人事については、文学部が定める規程や手続きに則り、厳正かつ公正に行われている。

[3]心身科学部

<心理学科>

教員募集は公募を原則としている。JREC-IN を用いて広く呼びかけている。採用は応募書類を慎重に審査し、学科全教員の投票により選ばれた数名に対して模擬授業、面接を実施して最終決定は無記名投票により決まる。書類による審査だけでなく、人物や授業のわかりやすさ等も勘案している。昇任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に従い、学内手続きに従って適切に実施している。

<健康科学科>

原則公募として教員選考を実施している。選考ならびに昇任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。

<健康栄養学科>

原則公募として教員選考を実施している。選考ならびに昇任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。

[4]商学部

教員の募集についてその内容（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、教員の募集および採用については、「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。また、教員（講師または准教授）の昇任についても、「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。

[5]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」ならびに「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。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。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。

[6]経済学部

教員昇任については、「経済学部昇任規程」が策定されており、これ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、「経済学部新規採用規程」にもとづいて公正に実施されている。

[7]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、募集・採用人事はそれに従って実施されている。採用人事は、公募による人事手続か公募によらない人事手続によってなされるが、いずれ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。他方、昇任人事に関する法学部独自の規程はないが、前述した「愛知学院大学教員資格選考基準」及び従来から踏襲されてきた厳格な手続に従ってなされている。すなわち、昇任人事の発案は、該当者が属するブロックが行い、当該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、法学部教授会に結果を報告し、法学部教授会構成員全員による審議を行う。そこで可決された昇任案件は、代表教授会で審査され、そこで承認されたときに昇任が決定する。

[8]総合政策学部

教員採用については、主にクラスター科目展開上不足する分野の教員を公募する。職位については、年齢のバランスを考慮して募集の際に設定する。公募の場合は、大学の教員募集、JREC-INにて告知する。

採用に関する人事手続は、総合政策学部教員人事に関する規程（採用人事の手続）第4条に示し、公募を原則とし、学部内推薦も可能としている。2016（平成28）年度採用も含め、近年7件は連続して公募で採用している。採用審査の概要は、学部教授会にて採用人事が決まると、学部総務委員会が規程に沿って採用人事を進めるが、審査は専門分野の近い3名以上の教授による審査委員会により行う。分野適合性・業績などの書類の後、面談・模擬授業を行い選考する。

昇任人事は、同規程（昇任人事の手続）第5条に沿って行う。こちらも総務委員会で候補者を決定し、審査を行う場合審査委員会を設置する。

2016（平成28）年度は、2015（平成27）年度内の採用人事により1名着任、また、2016（平成28）年度には1名の昇任人事が行われた。

[9]薬学部

薬学部では、「愛知学院大学薬学部教員資格審査内規」および「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、助教および助手の採用」、さらに「准教授、講師および助教への昇任」にて規定している。人材の確保や昇任については、その都度設置される資格審査委員会が薬学部教員の採用および昇任に関する審査基準の指針を基に審議し、最終的に薬学部教授会に諮る体制により、公平性・透明性を確保している。

[10]歯学部

講座主任教授と特殊診療科教授の選任は、「愛知学院大学歯学部講座主任教授・特殊診療科教授選任規程」に基づいて進められ、講座主任教授は「歯学部講座主任教授選考並びに審査に関する内規」及び「歯学部講座主任教授選考委員会に関する申合せ」に従い、特殊診療科教授は「歯学部特殊診療科教授選任に関する内規」に従って選考している。

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

第6章 教員・教員組織

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）または講師以上の専任教員として任用している。

講座主任教授の選考は、上記の規程、内規および申合せに従って進められ、公募を原則としている。公募条件は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、理事会の承認を受けて決定される。

特殊診療科教授の選任は上記の規程と内規に従って進められ、内規に規定された特殊診療科教授選考委員会が候補者の審査に当たる。准教授、講師の任用にあたっては、当該講座の主任教授が候補者を選考して歯学部教授会に申請し、歯学部教授会は審査委員（主査1名、副査2名）を選出する。審査委員は「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、歯学部教授会の承認を受ける。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議・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）。

教員の准教授・講師への昇任にあたっては、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、准教授・講師の新規任用と同様の手続きを踏んでいる（助手の助教への承認については、代表教授会の審議を必要としない）。

[11]文学研究科

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り、文学研究科独自の教員の募集・採用は行っていない。しかしながら、研究科における講義科目の担当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。それに加えて、文学研究科では前期課程演習担当者は准教授及び教授とし、准教授での演習担当者は、博士学位を取得し、各専攻委員によって適切と認められる者と規定し、後期課程研究指導の担当者は、教授で博士学位を取得し、前期課程で演習担当2年以上の者であることを基本的条件としている。なお、文学研究科の研究領域の分野は文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、欠員が出た分野を補充するという形をとることを基本としている。研究科の授業科目担当人事は、大学院委員会委員及び研究科自己点検・自己評価委員会における予備審査を経たのち、研究科委員会に提案、審査報告の承認という厳格な手続きを経たうえで決定している。

[12]心身科学研究科

適切に行っている。教員の募集・採用・昇格は、学部の審議事項であり、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。

[13]商学研究科

教員の募集・採用・昇格等については内規が整備されておりそれに基づき適切に人事が

進められている。募集・採用人事に関しては、学部を基礎とする研究科においては、大学院担当として独自の募集・採用は行っていないが、博士前期課程、後期課程ともに資格審査をあらためて行っている。

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）に定められている。商学研究科の人事においてもこの確認事項に基づき2014（平成26）年度に昇任人事規程が見直されており、本規程にしたがって人事が適正に進められている。

[14]経営学研究科

大学全体のシステムとして、本研究科が独自に教員を募集・採用することはなく、経営学部の募集・採用に一元化されている。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が合同で開催され、新規教員募集の必要性や応募資格・採用条件などについて審議し判定している。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。

[15]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、本研究科博士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博士前期課程講義担当者としている。その後、各教員は、博士前期課程の演習担当、博士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、必要に応じて、博士前期課程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られている。

以上のような博士前期課程の講義担当、同演習担当および博士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、かつ法学研究科としての科目開設のバランスを考え、法学部との連携の上で適正に行っている。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、税法および税法演習科目および修士論文指導に従事させるため、客員教授2名を含め、現在3名の専任教員を租税法に配置し（学生としての租税法コース履修に対応）、充実を図っている。

[16]総合政策研究科

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。

後期課程の研究指導については、演習担当教員のうち2名が2017（平成29）年度に客員教授となってしまうため、担当教員1名を前期課程より登用する人事を行った。したがって、2017（平成29）年度の研究指導教員数は6名（客員教授2名を含む）となっている。

[17]薬学研究科

「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た。これは完成年度（2015（平成27）年度）後の教員組織の充実のためであり、「教員資格審査内規」には研究指導教員と研究指導補助教員について明文化されている。人材の確保や昇任については、その都度設置される資格審査委員会が研究科教員の採用および昇任に関する審査基準の指針をもとに集中的に審議するが、最終的に研究科委員会に諮ることで、審査内容の公平性・透明性を確保する体制となっている。2016（平成28）年度以降はこれらに基づいて資格審査を行い、研究指導教員2名および研究指導補助教員2名を採用した。

[18]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。この手続については、愛知学院大学大学院歯学研究科規程第18条及び「歯学研究科における大学院教員の資格審査についての具体的手続の確認」に明示しており、これらの規程に沿った手続により適切な教員人事を行っている。

[19]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、学生の教育を最優先に2016（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。

点検・評価項目④ ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多方面に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点 1: ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動の組織的な実施

評価の視点 2: 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

[1]大学全体

全学FD委員会にて、授業アンケートの改善、研究授業の開催、全学FD研究会の開催を実施している。また、科研費の説明会を研究支援センターが開催した。

[2]文学部

＜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。

< 日本文化学科 >

文学部 FD 委員会では、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。同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審議されている。

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、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。

< 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している。

< グローバル英語学科 >

学生による授業アンケートの結果を基に、より良い授業実施に努めることを通じて、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てピアレビューをすることによって自分の専門分野以外の視点を得て、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。2016 (平成 28) 年度は全学 FD 委員会主催の研究会に当学科の全教員が参加した。

< 宗教文化学科 >

宗教文化学科では、全学 FD および文学部が実施する FD 委員会に参加し、教員の資質向上を図っている。

[3] 心身科学部

< 心理学科 >

心理学科では毎年学科独自の FD 研究会を開催し、授業改善ポイント、多様な学生への指導のありかた、学問への興味関心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している。また、授業アンケートをもとに、関連のある授業間での情報交換等を常に行っている。研究活動においても教員間でその成果を共有し、新たな研究活動に生かしている。

< 健康科学科 >

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

第6章 教員・教員組織

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 に役立てている。その他、FD 活動として教員相互の授業参観や全学 FD 研究会などに参加している。

<健康栄養学科>

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てている。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 に役立てている。その他、FD 活動として教員相互の授業参観や全学 FD 研究会などに参加している。

[4]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、学期末に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、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している。

[5]経営学部

毎学期末に、各学部より選出された委員からなる全学 FD 委員会が、受講科目に関する授業アンケートを実施することで、当該科目に対する学生の授業評価を回収している。各学部の教員は、学生より回収したこの授業アンケートの集計結果に対して、分析並びに自己評価等のコメントを付すことが義務付けられ、各教員のコメントを含めた授業アンケート結果が公表されている。さらに毎年度末に、各教員が担当する授業に関して「自己評価・自己点検」を実施している。これらの仕組みにより、各教員は教育の向上、授業内容の改善を実現することが可能となっている。

また、学部の枠を超え他の教員の授業を参観できる FD 研究授業や複数の教員による討論形式で授業の課題を話し合う FD 研究会を、毎年秋学期に開催している。各教員にとっては、他の教員の授業を参観したり相互に意見を交したりすることができ、自身の教育内容を検証・改善する良い機会となっている。

また、各教員の研究業績は愛知学院大学論叢「経営学研究」やホームページ上に掲載され、各教員の研究活動に対する評価を可能なものとしている。

[6]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。経済学部においても FD 委員会が設置され、授業改善に向けた教育方法等について議論され、これを通して教員の資質向上が図られている、

また、学期末に教員による「自己評価・自己点検」が実施されて、教員の資質向上の一助となっている。

[7]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。また、研究活動に関しては、各教員の年度ごとの研究業績がホームページ上に掲載され、各教員の活動に対する評価を可能なものとしている。さらに、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、学生も閲覧できるようにしている。その他、教員の研究能力の向上のために、宗教法制研究所主催の法律研究会などが開かれている。

[8]総合政策学部

学部の FD への取り組みは、全学 FD 委員と全学教務委員に学部長を加え、組織的に行っている。講義の進め方などの向上に向けては、相互に講義を参観する期間を設け、参観される教員はあらかじめ講義概要、工夫している点など記載したフォームを用意し、参観する教員は参観後、指摘や感想を記載し渡す。書面に残すことで参観の情報を共有できる。また、第3者シラバスチェックでも書式を用意し、やり取りの記録を残す、指定校制で推薦を頂いた高校への訪問でも当該学生の状況報告など行うが、訪問先でのやり取りを記録に残し、他の教員との情報共有や次年度の訪問資料として活用している。このような情報共有を通し、学部教員として活動する意識・資質の向上を進めている。教員の活動に対する評価は行っていない。

[9]薬学部

薬学部独自のファカルティ・デベロップメント (FD) 委員会が設置され、研究授業、FD 講演会、参加型 FD ワークショップが実施され、教員の資質向上を図っている。授業・教育方法の改善を目的として、全授業科目で、「学生による授業アンケート」を実施し、学部毎の分析を行い、集計データを基に報告書が作成されている。さらに、教員毎に「授業に関する自己点検および自己評価調査」を実施し、大学・学部の教育理念・目標に合致する授業を実施できるよう、各教員が継続的な改善に努めているかについても調査を行っている。

[10]歯学部

歯学部には歯学部 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、2016 (平成 28) 年度に 6 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。

第6章 教員・教員組織

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 (<http://www.agu.ac.jp/~agukyomu/jikotenken/jugyo20172.html>) 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、全学的に行われている「学生による授業アンケート」を実施し、その集計結果と各教員の担当する授業に対するアンケート結果を比較することによって、授業の改善点を探ると共に、自己評価することが可能となっている。

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。

[11]文学研究科

研究科の授業担当教員は学部の授業も担当している関係上、学部で実施されている FD 研究会での、より良い授業実施のための問題検討・提案は、ある程度、大学院教育における資質向上の対策としても機能している。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）の提案時に行っており、これを満たすことなく、教員の新たな担当人事を起こすことはできない。また、毎年度末に院生に対して授業アンケートを実施し、その結果を各授業担当教員に提示して、より良い教育実施のための努力を促している。

[12]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。

[13]商学研究科

本研究科の教員の教育研究活動については、大学が実施する教員業績に関するデータベースシステムに入力され本学ホームページ上で教員業績の公開を行っている。同じく大学が実施する教育・学内行政・社会貢献の 3 つの分野で構成される前年度を対象とした「自己点検 2015（平成 27）年度活動記録シート」の作成をとおして、教員の教育研究活動その他諸活動の結果の活用につなげている。院生に対して授業アンケートを実施して、その結果を授業にフィードバックしている。アンケートの結果については第 3 者の立場から研究科主任が問題点を抽出している。

[14]経営学研究科

教員の資質の向上を図るための方策としては、授業アンケートとシラバスの第三者チェックを実施している。また、教員組織については研究科内に FD 委員会を設置し、現状の問題点の分析や改善策の検討を行っている。この FD 委員会によって提示された改善策は経営学研究科委員会で審議した上で実施している。例えば、2016（平成 28）年度には、研究指導の充実を目的に博士前期課程（修士課程）において副指導教員制を導入した。

[15]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。そこで各教員は、法学部における人事において教育評価を受けている。そのうえで、法学研究科では博士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経なければならず、その折に教育上の資質が問われる。

また、学年末に、学生による授業評価を行い、授業改善に役立てている。

[16]総合政策研究科

本研究科におけるFD活動は、現在、研究科委員会の一議題としての位置づけであり、随時大学院の教育効果について議論はしているが、場当たりの対応に終始しているのが実情で、組織的な実施には至っていない。基礎学部比して、在籍学生数が圧倒的に少ないことが、FD活動を活性化できないでいる大きな原因である。教員の教育研究活動その他諸活動の評価とその結果の活用についても、基礎学部ほどに活性化されているとは言い難い。

[17]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、外部評価に十分に応じる形で対応している。研究活動の活性化のために学内外の講師による薬学セミナー（講演会）が年4～6回、及び薬学会東海支部特別講演会が年5回開催されている。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、講演会（外部から講師を招聘）とワークショップを開催している。

[18]歯学研究科

歯学研究科に設置されている歯学研究科未来口腔医療研究センターの歯学教育ICT開発研究部門は歯学部FD委員会と合同で、教員の資質の向上を図るためのFDワークショップを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、2016（平成28）年度に6回開催した。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、教員及び教員組織の改善につなげている。

本研究科の教員は歯学部の教員をかねているため、歯学部教員としての評価に合わせて、研究科の教員としても教育研究活動及びその他の諸活動についての評価を受け、資質の向上に繋げている。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、自己評価の機会を提供している。

[19]法務研究科

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。

点検・評価項目⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 1: 適切な根拠(資料・情報)に基づく点検・評価
評価の視点 2: 点検・評価に基づく改善・向上

[1]大学全体

大学全体として教員組織の適切性についての定期的な点検・評価は現在行っていない。

[2]文学部

＜歴史学科＞

教員組織の適切性については、毎週の学科会議および不定期開催の学科将来構想委員会で協議している。その結果をもとにカリキュラムの改訂を行い、2015（平成 27）年度から実施している。

＜日本文化学科＞

毎年、学生を対象に実施しているアンケート調査結果は、業者によってデータ化され、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とし、全学に公表している。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その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。

＜英語英米文化学科＞

英語英米文化学科では、学生への授業アンケート結果を、授業の資質向上の目的のために活用している。

＜グローバル英語学科＞

教員の専門分野については、専門ゼミの希望者数や、各授業の受講者数などから、学生が学びたいと希望している分野を考慮したり、教職課程の維持に必要な教員を適切に配置したりするようにしている。この他、学科会議において学科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行い、専任教員、非常勤講師の採用に反映させるように努めている。

＜宗教文化学科＞

宗教文化学科では、半期ごとに全学でおこなわれる「授業アンケート」を取り入れ、教員はその結果を踏まえて授業を改善している。

[3]心身科学部

＜心理学科＞

心理学科では学科開設以来、社会的ニーズを念頭において定員の拡充に伴い、教員の増員を行ってきた。心理学において重要なことは視点の多様性であると考え、心理学の諸領域をほぼ網羅する人員配置を行っている。現在も学生や社会ニーズの把握に合わせて、隣接領域の非常勤講師等の確保に努めている。定期的な点検は学生アンケートや FD 委員会で検討されているが十分とは言えず今後に向け更なる改善を検討している。

＜健康科学科＞

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、資格取得件数や教員採用試験結果は、教員組織の適切性の評価にもつながる。

<健康栄養学科>

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、資格取得件数や教員採用試験結果は、教員組織の適切性の評価にもつながる。

[4]商学部

前述のとおり、商学部においては、「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・教員組織の適切性など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。

[5]経営学部

教員組織の適切性については、学部 FD 委員会や採用人事委員会が中心となって、経営学部の教育、教員組織の適切性などについて点検・評価しているほか、経営学部会が学部 FD 委員会や採用人事委員会で議論した結果を踏まえ、さらに検討し改善を進めている。

これらの委員会における点検・評価、部会における議論や改善・向上の内容については、学部 FD 委員会や部会の議事録に記されている。

[6]経済学部

経済学部教授会において、教員組織の適切性について議論し、必要に応じて改善の措置をとるよう努力している。専任教員に欠員が生じたときは、「経済学部新規採用規程」にもとづいて速やかに補充人事を実施し、教員編制に不備が生じないように努めている。

[7]法学部

専任教員に欠員が生じた場合には速やかに補充人事が行われている。人事手続については、前述の通りである。補充人事の際には、法学部教授会において慎重に審議し、学部全体の年齢構成に配慮したバランスのとれた教員組織の構築がなされている。

[8]総合政策学部

教員組織の適切性については、学部教育上その都度最も必要な分野・科目を検討し、採用人事を行う。学際的な学部のため、各教員には関連する科目の担当も依頼するが、この場合、学部執行部、学部 FD 委員会で検討する。教員による他の教員評価は行っていないが、全教員の担当科目（1～数科目）に学生の授業評価が行われ、この結果を授業の改善・向上の参考とする。教員はクラスのアドバイザーを行い学生の意見があれば、改善に活かすことができる。

[9]薬学部

薬学部に学内委員7名、学外委員1名からなる自己点検・評価委員会が定期的に自己点検・評価を行い、評価結果をホームページに公開している。評価結果に基づいて関係委員会に改善等の依頼・各委員会での改善が行われている。

[10]歯学部

歯学部・大学院歯学研究科機構改革推進委員会で教員組織の適切性について検討している。

基礎系教育科目に関する今後の教育内容の変化と教員組織との関係について、「講座を増設することなく、関係の深い分野を担当する講座が中心となって対応する。」という歯学部内での統一見解が得られた。また、高齢者歯科学および在宅歯科医療学を担当する教員組織のあり方についても学部内で検討が進められている。

[11]文学研究科

教員組織は大学院要領に示され担当資格も学則に示されているが、文学研究科では学則に準拠しつつも、研究科を構成する教員の資格を准教授以上とし、前期課程演習指導を准教授が担当する場合は学位を有する者とし、後期課程研究指導担当者は教授で学位を有し、前期課程において2年以上の演習指導を担当し、かつ専門分野における単著を刊行している者と厳格に申し合わせている。

[12]心身科学研究科

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。

[13]商学研究科

2017（平成29）年4月「経済学研究科」の開設によって、商学研究科に在籍する教員スタッフの一部が、経済学研究科に移籍することとなった。それに伴い「商学研究科改組準備委員会」を設置し教員組織の適切性について審議し、その提言を踏まえ商学研究科委員会において点検・評価を行なった。

[14]経営学研究科

教員組織の適切性については、研究科FD委員会や採用人事委員会が中心となって評価している。

[15]法学研究科

各年度の当初に、その翌年度の科目開設と合わせた形で組織の適切性を検証している。学生の科目ニーズに合わせて、特に博士前期課程を中心に補充している。その結果として租税法の教員が3名在籍しているという点だけではなく、栄サテライト・日進キャンパスの両方で、租税法以外の主要科目も受けられるよう配慮している。

[16]総合政策研究科

既述のように、教員組織の適切性については、随時研究科委員会の議題としており、点検・評価は行っているし、改善・向上に向けた取り組みについても可能な限り対応しているが、適切な根拠資料に基づいて行われているわけではない。

[17]薬学研究科

教員組織の根拠資料に基づいた点検・評価は行なわれていない。

[18]歯学研究科

歯学部・大学院歯学研究科機構改革推進委員会および大学院歯学研究科運営委員会で、学部の教員組織との連携を視野に入れながら、教員組織の適切性について検討している。

高齢者歯科学を包含する歯科補綴学の教育体制・教員組織について検討が開始された。

(2) 長所・特色

[1]大学全体

教員組織の編制については、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、近年は博士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。

[2]文学部

<歴史学科>

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。2014（平成 26）年度の FD 研究会では、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。また、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、2015（平成 27）年度より文学部シラバスに改善点が反映された。

<日本文化学科>

特になし。

<英語英米文化学科>

適正な教員配置という観点では、教員の専門分野が多岐にわたっていることが特色である。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、英語教育と多様性に富んでいることが長所となっている。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名いる。

<グローバル英語学科>

当学科の教育の根幹をなす「国際ビジネス」、「観光・航空」、「通訳・翻訳」、「英語教員養成」の4つの履修モデルについては、それぞれの分野における実社会での経験を有する教員を配置していることから、座学に留まらない実践的な教育を可能にし得る教員組織であると言える。

<宗教文化学科>

宗教文化学科に所属する専任教員7名のうち、6名が博士号を持っている。研究発表や研究論文の執筆、科研費の申請など研究活動は積極的に行うべきであるという認識が学科内で共有されている。

[3]心身科学部

<心理学科>

心理学科では3名の教務職員（実験助手）が実験実習などの教務補助を行い、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なっている。

心理学科では毎年学科独自の FD 研究会を開催し、授業改善ポイント、多様な学生への指導のありかた、学問への興味関心を高める工夫について討論し、有用な情報を教員間で

第6章 教員・教員組織

共有している。

<健康科学科>

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、該当する科目の担当が可能な教員で構成されており、ほとんどの教員が何らかの専門資格を有している。

健康科学科の教員は資格取得と密接に関係するため専門とする資格や職種が限定され、適任者が狭くなる傾向にある。

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。

また、資格認定試験合格率や教員採用試験合格者数は教育の成果だけでなく、教員の資質の結果でもあるため、毎年それらの結果を教員の資質向上に活用している。

<健康栄養学科>

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。

健康栄養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、該当する科目の担当が可能な教員で構成されており、ほとんどの教員が何らかの専門資格を有している。

健康栄養学科の教員は資格取得と密接に関係するため専門とする資格や職種が限定され、適任者が狭くなる傾向にある。

開設初年度から授業アンケートを他学部と同様に実施し、結果を公開している。また、資格認定試験合格率や国家試験合格者数は教育の成果だけでなく、教員の資質の結果でもあるため、毎年それらの結果を教員の資質向上に活用している。

[4]商学部

教員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 へ掲載し募っている。

商学部においては、「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教員間で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。

教員の募集・採用・昇格は、各規程に従い、商学部採用人事委員会や商学部教授会にて速やかに審議している。

[5]経営学部

長所・特色としては、学部長・教務主任のリーダーシップのもと、多くの教員に FD 活

動および関連する学部の活動に参画してもらっていることである。教員間のコミュニケーションも比較的密に行われ、教員間で情報が共有されている結果、課題の把握や課題への解決について共通の認識が生まれ、継続的に改善策を模索できる環境が整っている。

[6]経済学部

特になし。

[7]法学部

特になし。

[8]総合政策学部

複数のクラスターに属す教員で開講する「総合領域」科目では、専門分野の異なる教員が共通のテーマで講義を行う。それぞれの分野がどのように現実と関わっているかを、担当教員間で連携をとり実施している。

初年次教育の要のひとつであるリサーチプロジェクト I ab では、大学での学修の仕方についての基礎的なことがらと、社会や身の回りの問題発見について、非常勤講師と専任教員が組んで指導する。学生がスムーズに学部に馴染めるよう、若い教員を配置している。また、必修科目の多い英語教育では、学生が外国人講師と日本人講師の両方から指導が受けられる様、時間割を組んで配置している。

これらは小人数多クラスの構成にし、取りまとめ役には専任教員を配置している。

近年、公募での採用を行い、教員の高齢化を抑制することができている。また、学部定員減の影響もあり、退職教員の補充ができない期間があったが、近年は退職者補充のための採用人事が行える状況になり、2013（平成 25）年のカリキュラム改定の内容との整合性も良くなった。

多くの教員に FD 活動および関連する学部の活動に参画してもらっている。また、活動についての資料を蓄えているため、情報共有、次への活用が行える。例えば高校訪問では、『昨年○教員が訪問し、◎先生と「・・・」のような話をしました。・・・』のような話ができ、問題があれば継続的に改善策を検討できる。

分野が広いため教員同士の点検・評価が困難であるが、分野に関係なく1年生から各学年 15 名前後の小クラスで専任教員がアドバイザーとして対応するため、学生の状況の把握と情報共有が行われている。

[9]薬学部

各教員の資質については、教員評価を学部内で実施し、その結果を教員にフィードバックすると共に、ホームページで公表している。

薬学専門教育科目について、必要な教育に当たっている教員 48 名の年齢構成は、20 代 3 名、30 代 13 名、40 代 16 名、50 代 12 名、60 代 4 名である。また、男女比は、37:11 で、バランスの良い構成となっている。

また医療現場従事経験をもつ実務実習担当薬剤師（5 名）が、実務家教員補助員の立場で、実務実習事前学習や実務実習施設訪問をサポートしている。

薬学部の教職員で構成された薬学部 FD 委員会の指導下、FD ワークショップを開催し、教育研究活動の改善に努めている。

薬学部の自己点検・評価委員会には、学外委員 1 名が含まれている

[10]歯学部

特になし。

[11]文学研究科

前期課程・後期課程ともに授業科目の担当者は各領域の専門教員を配置しており、専門領域外の教員が兼任することはしていない。

ここ数年間で、大学院担当の教員の世代交代が急速に進み、高齢の教員の退職によって生じたポストの若手及び中堅教員への移行措置を漸次進めている。2015（平成 27）年度においては、40代の教員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を決定し、2016（平成 28）年度においては、40～50代前半の教員5名の前期課程講義ないし演習担当を決定した。これらの授業担当者の任用は学則および研究科の内規に基づいて審査している。

研究科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している。研究科担当の専任教員は、必ず専攻のなかにある一つの研究領域に属しているため、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。こうした特徴によって、学部学生が大学院進学を目指す場合、学部在籍時と同じ指導教員に大学院においても指導を受け、発展的研究を進めることができるというメリットを持っている。基本的には、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は、分野の専門性を考慮して行なっているため、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。本研究科にかかわる諸問題は、まず自己点検・自己評価委員会で協議し、解決をはかっている。さらに自己点検・自己評価委員は、授業内容の確認と実施状況などを把握するため、毎年、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。

研究科において前期課程の講義担当、演習担当及び後期課程の研究指導担当などの人事の都度、教員に対して学位の取得、新たな研究論文・著書の刊行などの業績の積み上げを求めている。また、前期課程演習指導および後期課程研究指導担当人事では、学位の取得、単著の刊行、授業担当実績に関する基準を設けて審査・決定しており、これが教員の資質向上の努力につながっている。

文学研究科は異なる性格を持つ4専攻から構成されているために、教員の任用基準や研究業績の評価方法などが他専攻の教員には理解しづらいことがある。上述の研究科全専攻による任用基準の形式的統一に関する申し合わせは、教員の資格審査における専攻別の評価の相違を低減することに効果的に機能している。

[12]心身科学研究科

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。

心理学専攻の専任教員は（客員教授を除くと）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。心理学専攻・臨床心理士養成コースでは、准教授も大学院担当を認められている。また（囁託でしかないが）本学附属心理臨床センターの職員がおり、より柔軟で応用力のある教育研究活動が可能になっている。2016（平成 28）年度の健康科学専攻の専任教員は21名であり、健康スポーツ科学コースに5名、健康教育学コースに4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15名である。それぞれ編制方針に従った教員組織となっている。

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おく学部での検討を希望している。

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。

心理学専攻では、どうしても学科の課題が優先されているが、比較的情報は共有されている。

[13]商学研究科

特になし。

[14]経営学研究科

特になし。

[15]法学研究科

本研究科では、原則的には法学部の教員と職を兼ねている。しかし、多くの学生が税理士志望であることから、2010（平成22）年より租税法コースを設置したため、それに対応して、租税法関係の教員も十分配置してきた。2016（平成28）年度現在、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。租税法の客員教授も教員組織に属し、法研委員会等に参加して意思決定に参加している。

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5名（民法2名、民事訴訟法1名、商法2名）、公法7名（憲法2名、行政法1名、刑事法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）である。専任教員の年齢構成は、4月1日現在で60歳代8名、50歳代5名、40歳代3名となっている。

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は、40代教員が3人になるという形で実を結んでいる。これは研究の最前線の状況を研究科に取り入れるのに資している。また、栄サテライトと日進キャンパスの両方で基本的な博士前期課程講義科目を網羅的に開講できる陣容をそろえている。

[16]総合政策研究科

特になし。

[17]薬学研究科

特になし。

[18]歯学研究科

特になし。

[19]法務研究科

特になし。

(3) 問題点

[1]大学全体

建学の精神に基づいた本学としての教員像を明文化する必要がある。教員採用時の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いる。なお他大学出身の採用予定者に模擬授業を課すことはほぼ全学部で実施されてきた。

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]文学部

<歴史学科>

特になし。

<日本文化学科>

特になし。

<英語英米文化学科>

専門分野別構成は、4領域の構成人数が2～3名となっており、適正な配置の範囲内ではあるが、英語英米文化学科という学科の性質を考えると、英語研究領域の人員が少ない。男女比も3対1であり、バランスが取れているとは言えない。また、年齢構成も40代～60代までの分布は概ねバランスが取れてはいるものの、30代の若手教員が少ないことが問題である。

<グローバル英語学科>

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欠けているとはいえない。また、男女比が4対1で女性教員が少なく、40代1名、30代0名と年齢構成のバランスが取れていないという問題があるが、70代の客員教授の任期満了に伴って2017（平成29）年度4月に着任する教員は50代の男性であるため、男女比には変化がなく、ほんの少し若返りはするが、かえって最も人数の多い50代が更に増えることになる。特に年齢構成の問題については、学科の教務などの事務的な仕事が1名の40代の教員に集中する恐れがあり、次の人事採用の機会には、若手の教員を採用することが必須である。

<宗教文化学科>

2017（平成29）年度末までに、専任教員7名全員が博士号を取得することを目指している。

宗教文化学科の専任教員7名のうち、女性教員は1名でジェンダーバランスの点からは偏りも見られる。

[3]心身科学部

<心理学科>

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。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努力していきたい。対応策として2017（平成29）年度に新たに専任教員が2名着任予定である。

教員の定期的な点検はまだ十分とは言えない。対策として学科内のFD委員会等で課題として挙げ、点検項目等を作成について議論・検討している段階である。

<健康科学科>

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。

健康科学科は新しく開設された学科であり、今までは学科運営を軌道に載せることが主目的であったため、学部学生教育に力を注いできた。今後は、大学院教育や研究の充実に向けた考慮が教員採用や昇任の際には今まで以上に必要であろう。

種々の資格が取得できる健康科学科においては、それぞれの資格に応じて求められる教員の資質には異なる部分がある。したがって、それぞれの専門分野においての実務や研究の推進が各教員の資質向上につながる。しかし、これらについての評価はあまりにも専門的な部分を含んでおり、一般的な教員評価方法では難しい。

健康科学科は種々の資格が取得できる。そのため、大学教員であるとともに専門資格を有する教員が多いが、それぞれの専門が異なるため、専門性についての学科内での評価は難しい。

<健康栄養学科>

健康栄養学科では、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。

健康栄養学科は愛知県内の養成校としては後発で開設された学科であり、学生確保と国家試験合格及び就職先の確保を中心に学科運営を軌道に載せることが主目的であった。今後は、大学院教育や研究の充実に向けた考慮が教員採用や昇任の際には今まで以上に必要であろう。

資格が取得できる健康栄養学科においては、求められる教員の資質には異なる部分がある。したがって、それぞれの専門分野においての実務や研究の推進が各教員の資質向上につながる。しかし、これらについての評価はあまりにも専門的な部分を含んでおり、一般的な教員評価方法では難しい。

健康栄養学科は種々の資格が取得できる。そのため、大学教員であるとともに専門資格を有する教員が多いが、それぞれの専門が異なるため、専門性についての学科内での評価は難しい。

[4]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。

第6章 教員・教員組織

研究授業への出席やFD研究会への参加状況は芳しくない。

[5]経営学部

経営学部の教員の採用は適切に行われているが、結果から見れば、経営学部には女性の教員が1人もいないのが現状である。女性教員の採用は今後の課題である。

また、経営学部では、年齢が60歳を超える教員が相対的に多く、年齢構成が偏っている。今後数年の間にこれらの教員が退職する機を捉え、バランスの取れた年齢構成に是正していくことが求められる。

[6]経済学部

経済学部の教育方針および授業内容に鑑みれば、今後は外国人専任教員を採用することを検討すべきである。また、女性専任教員の比率は11%に止まっており、新規採用のさいにこの比率の引き上げを十分に考慮することが望まれる。

[7]法学部

昇任人事手続につき法学部独自の規程がないことから、当該規程を設ける必要がある。

[8]総合政策学部

学際的な学部における、専門分野と共通分野の担当の調整が艱難な場合がある。学生の選択肢の多さ（科目数）に対し教員数が少ないため、全般に講義や学生対応に関する負担が多い。

年齢構成で、60歳以上が8名であり、平均年齢は54歳と若干高齢化気味である。

学際的な学部であるため、各教員の専門分野が異なり、人事の審査委員会で、専門性の高い審査では、審査委員の教授だけでなく、准教授あるいは外部の専門家のアドバイスが必要なことがある。

学部の活動へは教員により取り組み負荷が異なり、一部の教員に負荷が集中することもある。できるだけ分散させることが望まれる。

同科目複数クラス編成の場合、講義の進め方について教員同士での意見交換、講義内容の改善は行える。一方、授業参観やシラバスの第三者チェックは行うが、個別の講義について改善を求めるための評価を行うことは困難であり、現状として深刻な苦情などが寄せられている状況では無いが、改善は各教員に依存せざるをえない。

[9]薬学部

教員の個別の能力については点検・評価を行っているが、教員組織編制に関わる方針については設定されていない。

[10]歯学部

全学的に実施される授業アンケートの実施時期との関係で、アンケート調査の対象となる授業・教員が限定されている。年度により、アンケート実施時期をずらすなどにより、対象を拡大する。

教員評価の方法および結果の活用等について、十分な検証がなされていない。

歯学部・大学院歯学研究科機構改革推進委員会の開催が定期的となっていないため、不定期に開催する委員会に加えて、定期的に開催する委員会を設定する。

[11]文学研究科

ここ数年内に定年を迎える教員が増加傾向にあり、若手中堅教員への世代交代が急務となっている。担当科目などのスムーズな交替に際して、前期課程演習指導および後期課程研究指導担当は高度の業績及び指導経験が求められる。定年を控えた教員との交代を円滑

にすすめるために、教員の年齢構成表を参照して若手教員が専門領域の授業を担当するにふさわしい研究・教育業績を積み重ねるようにベテラン教員は指導する必要がある。

ベテラン教員の退職によって空白となった研究科ポストを性急に補充しようとするあまり、研究教育業績が不十分な教員を任用するようなことには慎重であらねばならない。

研究科の授業担当人事が学部の教員採用人事を前提としているため、大学院独自の教員組織が形成されているとは言い難い。しかし、学部・研究科における教育のさらなる連続性の向上のために、自己点検・自己評価委員会の提案に基づいて、学部・研究科間での定期的な人事や教育等についての情報交換を目的とした文学部長および研究科長を中心とした協議会を適宜開催することを決定し、これを実行している。

授業担当に至るまでの教員評価と教育研究活動の公表を行っており、専攻ごとに教員の資質向上の努力を行っているが、専攻ごとに特化される傾向にあり、研究科全体としての定期的かつ組織的な教員の資質向上を図る取り組みは若干不十分といえる。改善のため、自己点検・自己評価委員会による提案に基づき、2017（平成 29）年度から研究科教員全員が参加する FD 研究会や研究報告会などを開催し、それらを通して授業改善・研究活動について積極的な研修を行うことを決定しており、目下研究科教員の研修会の開催を準備中である。

現状では、教員組織の適切性自体について問題は生じていない。

[12]心身科学研究科

心理学専攻への志願者が多いが、教員組織としての対応などは大学院主体では考慮されていない。

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2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。

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ヴィ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。

改善すべき事項としては、さらなる教員の充実がある。2014（平成 26）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、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。

心理学専攻・臨床心理士養成コースでの「スーパーヴィジョン」という教育活動が公式に位置づけられず、評価対象になっていない。

学科を中心とした取り組みなので、大学院での課題がなかなか反映されにくい。

[13]商学研究科

本研究科の専任教員数に関しては適宜必要な人事を進めその充足を図る必要がある。

[14]経営学研究科

65歳以上の教員が全体の約半数を占めており、今後、毎年のように退職者が出ることが予想される。この問題を解決するために計画的な昇任人事を行い、教員の年齢分布に偏

第6章 教員・教員組織

りがなくバランスがとれた状態を実現・維持していく。また、国際性や男女比等を含めた教員配置も計画的に実現していくことが今後の課題といえよう。

残されている問題は、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の当該教員の教育研究業績等は『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おいても確認できるが、それと教員の適格性を結び付けなければならない。また、教員組織の適切性を点検・評価する明確な基準が設定されていないため、資料・情報というよりは教員の判断に基づいて点検・評価を行っている。

[15]法学研究科

大学院としても研究科としても、求める教員像の設定および編制方針は定められていない。基本的には組織は、その前提となる法学部教員に依存している。

専任教員を性別でみた場合、男性 14 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。

教員の資質向上のために何が必要かは定期的に検討されているが、恒常的ではない。

教員組織の適切性の点検・評価は、年度の初めに翌年度の分が検討されているので、学生の要望に迅速に対応することは難しい。

[16]総合政策研究科

各教員の役割、連携の在り方、教育研究に係る責任所在の明確化等を明示的に表示していくためには、基礎学部で行われているような FD 活動に関する行動計画が欠かせないが、まだ具体的取り組みへと移行するまでには至っていない。これからの課題としたい。

2017（平成 29）年度より 2 名が客員教授になる予定であり、1 名の未補充人事も含め、担当教員を適正に配置するための施策が必要となる。1 名の演習科目担当教授の候補者である准教授（2016（平成 28）年当時）が、基礎学部において教授昇任を果たしたので、次年度カリキュラムが承認されたら、できるだけ早く人事提案できるよう、準備を進めている。

国際性、男女比、年齢構成等、バランスのとれた教員配置への配慮については今後の課題とするが、教員採用を基礎学部委に委ねている関係上、学部人事の状況に依存せざるを得ず、補充人事以上の理想的教員配置へ向けて着手することは、事実上難しい状況にある。

2017（平成 29）年 5 月の大学院委員会において新カリキュラムが承認されたら、後期課程の講義科目についての担当者を決定する人事を起さなければならない。現在検討中である。

学生による授業評価などに基づく FD 活動を、もっと活発に行っていく必要性が高まってきているので、それについても、FD 委員会で検討した後、研究科委員会で議論したい。ただ、在籍学生数の少なさが、この種の議論に多くの担当者を巻き込んでいく際の大きな障害になっている点は否めない。その点を含めて、抜本的対策について考えるべき時期が来ているのかもしれない。

[17]薬学研究科

薬学部と連携して教員活動業績評価を実施し、適切な根拠（資料・情報）に基づく点検・評価と改善を実施する。

[18]歯学研究科

教員評価の方法および結果の活用について取り組みを進めているが、現在の方法の実効

性についての検証が必要である。

教員の採用に合わせて教員組織の検討をおこなっているため、「定期的な点検・評価」となっておらず、時期を決めて「定期的な点検・評価」の機会を確保する。

[19]法務研究科

特になし。

(4) 全体のまとめ

[1]大学全体

各学部・研究科ともそれぞれの教育に相応しい教員配置を行っているが、大学として求める教員像、教員組織の編制に関する方針が策定されていないので早急に定める必要がある。

[2]文学部

<歴史学科>

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。歴史学科の専任教員は日本史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、博物館学1名の12名である。准教授4名、教授8名、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。

- 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、専門的な研究を行えること。
- 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。
- 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し、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。

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。

<日本文化学科>

日本文化学科では、「言語」「文学」「思想と芸術」「社会と民俗」の4つの領域について専門的な研究業績を積んだ教員を配置し、日本文化の幅広い研究、教育を行う体制を整え、目的の実現を目指している。

<英語英米文化学科>

大学の理念・目的に基づき、当該学科での教員像は的確に設定されていると言える。また、教員数やバランスについては、専門領域という観点では多岐にわたる教員を揃えている点が長所であるが、各領域の教員数、男女比、年齢構成の点でアンバランスとなっていることが今後の課題である。教員の資質の向上を図るためのFDは適切に実施されており、教員組織の改善につながっていると見える。

<グローバル英語学科>

教育課程編制方針に従って、4つの専門分野のいずれかにおいて一定期間の実務経験を持つ教員によって学科を構成することにより、単なる座学に留まらず、実社会が求める能

第6章 教員・教員組織

力を備えた即戦力となり得る人材を育成するために必要な実践的な教育を実施することを可能にしている。年齢構成に問題があることは否めないが、一定期間の実務経験を有する教員を採用することを重視する以上、避けられない問題であるため、今後の教員組織の編制において、経験豊かな教員と若手教員のバランスを取りながら採用活動を行うことが肝要である。教員の資質の向上については、学生アンケートの結果の検討、FD研究会への参加、相互の授業見学と意見交換等によって適切に行われている。

<宗教文化学科>

宗教文化学科には、専任教員が7名おり、内訳は男性6名、女性1名で、宗教学（3名）、仏教学（2名）、禅学（2名）となっている。各専門分野の研究能力はもちろんのこと、教育や大学運営にも積極的に取り組める教員が求められている。また、各教員の研究成果を学外の社会に提供・還元していくことも重要である。宗教文化学科では、自治体や民間のカルチャーセンターとの提携講座に積極的に取り組み、提携講座を通して自らの研究を社会に伝えたり、学外のネットワークを広げたりしている。

[3]心身科学部

<心理学科>

教員組織の編制方針については、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とし、開講科目に合わせて、心理学のほぼ全領域をカバーできる教員配置に努めている。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。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努力していきたい。教員募集は公募を原則としている。JREC-INを用いて広く呼びかけている。昇任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に従い、学内手続きに従って適切に実施している。

FDの実施については毎年学科独自のFD研究会を開催し、授業改善ポイント、多様な学生への指導のありかた、学問への興味関心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している。教員の定期的な点検はまだ十分とは言えない。対策として学科内のFD委員会等で課題として挙げ、点検項目等を作成について議論・検討している段階である。

<健康科学科>

資格取得を目的とした科目構成のため、専門資格を有する教員がほとんどである。開設当初とは社会情勢や学生のニーズも変化してきており、教育内容の変化に応じて教員構成も変更すべきである（教員の専門領域の適正配置）。さらに、人数においても同種の資格を取得できる他大学と比較すると現在は必要最低限の人数となっており、教育研究内容のいっそうの充実のためには増員を視野に入れるべきである。

<健康栄養学科>

資格取得を目的とした科目構成のため、専門資格を有する教員がほとんどである。開設当初とは社会情勢や学生のニーズも変化してきており、教育内容の変化に応じて教員構成も変更すべきである（教員の専門領域の適正配置）。さらに、人数においても同種の資格を取得できる他大学と比較すると現在は必要最低限の人数となっており、教育研究内容のいっそうの充実のためには増員を視野に入れるべきである。

[4]商学部

問題点として指摘される専任教員の年齢構成の偏りを是正すべく、商学部採用人事委員

会において中長期の採用募集方針を検討することが求められる。限られた人数の現行教員スタッフの力を十分に発揮させ、各教員の更なる資質の向上に努めることが重要である。そのために、やや出席率が低調な研究授業への参加やFD研究会への出席を促す。一方で、優れた研究教育活動を行った教員に対しては、適切な評価をすることも必要である。

[5]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。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。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。教員の募集・採用・昇格については、これらの規定および手続きに従い、適切に行われている。また、学部内に設置されたFD委員会において、現状の教員組織の問題点の把握・分析や改善策の検討を行っている。

しかし、結果から見れば、経営学部では女性の教員は過去1人も採用されていないのが現状である。経営学が企業戦略・組織などを中心とする学問で、企業を取り巻く現実の世界を対象にしていることなどがこの背景にあるとも思われるが、経営学部にとって女性教員の採用は今後の課題である。

また、経営学部では、年齢が60歳を超える教員が相対的に多く、年齢構成が偏っている。今後数年の間にこれらの教員が退職する機会を捉えて、バランスの取れた年齢構成に是正していくこととともに、時代や社会の変化に合わせた研究分野に衣替えしていくことが求められる。

[6]経済学部

経済学部の教員組織は、その教育目標にもとづく教育活動を展開するために適正に編制されている。教員の昇任および新規採用については、それぞれ該当する規程が整備されており、それにもとづいて厳正かつ公正に実施されている。

[7]法学部

昇任人事手続について法学部独自の規程がないことは前述の通りであるが、2017（平成29）年度において策定される予定である。また、教員組織の適切性の点検・評価は、今後法学部教授会において定期的に行っていく。なお、少人数教育、よりきめ細かな教育のためには、教員の絶対数を増加させ、より一層の教育の充実を図る必要がある。

[8]総合政策学部

求める教員像については公募による採用時に大学の理念・目標を示し、理解して赴任している。採用人事はその都度必要とされる分野など異なるが、採用は学部総務委員会を経て学部長より提案があり、教授会にて審議・承認を行うことが明示されており、この手続きにより、専門分野における組織編制の偏りを回避できる。

教員編制に係る研究活動の方針は定めていないが、教育活動の展開については専門科目群であるクラスターごとに教員を適切に配置している。

教員の募集は、後任人事が基本であるが、その都度適切な構成を検討する。また、採用、昇任人事では内規を設け、それに沿って実施しているが、多分野であるため相互理解が困難な場合もある。

教員資質向上について、専門分野の研究活動については各教員の意志によるところが大

第6章 教員・教員組織

きいが、学部雑務の分散などにより活動のための負荷軽減は各教員が協力して行っている。一方、教育活動については全学FD活動、学部FD活動での意見交換や授業参観などで改善・向上を試行錯誤し、教育活動がさらなる学士力向上に資するよう努めている。

教員組織の適切性を見直しは、教育活動については新規採用検討時、カリキュラム変更などに行われているが、毎年、定期的に行うということではない。一方、大学、学部の各委員については、各任期に合わせ、見直しを行っている。大きな変更がされることは少ないが、各教員の負荷、適正を考慮し配置している。

[9]薬学部

適切な職位からなる専任教員が大学設置基準以上の人数で配置されている。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専任教員が配置され、その年齢構成に偏りはない。教員の採用および昇任も規定に則り適切に実施されている。また教員の教育研究活動の実績が毎年発行の紀要（講座毎）やホームページで公表されている。

また、薬学部FD委員会が中心となって教員の教育研究能力の向上を図る取り組みが実施され、授業評価アンケートにより授業改善も行っている。教育研究活動を支援する職員も配置されている。

[10]歯学部

大学の理念・目的に基づき、学部の求める教員像や教員組織の編制方針を明示しており、それに基づいて教員制度を適切に整備し、教員の資質向上にも取り組んでいる。

[11]文学研究科

研究科教員数は設置基準が求める定数を満たすように、自己点検評価委員会および研究科委員会で検討・確認する作業を繰り返している。前期課程の講義、演習指導、後期課程の研究特講、研究指導という授業科目の性格に応じて4専攻共通の担当教員の資格基準を設けており、4専攻が教員の授業担当人事における資格審査の客観性を保つのに役立っている。教員資質の向上については、人事の都度、博士学位の取得、研究業績の積み上げを教員に要求している。教育方法の向上については、学生への授業アンケートの実施、結果の提示を通して授業改善を図っている。FDの組織的实施については、今年度以降、定期的に研究科独自の研修会を開催する予定である。

[12]心身科学研究科

学部・学科中心の教員配置になってしまっており、志願者・入学者の多い心理学専攻・臨床心理士養成コースの大学院担当教員への負担が過重である。

[13]商学研究科

大学の理念・目的に基づき、本研究科に求められる教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制している。教員の昇任等も適切に行っている。また、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動等を実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善に取り組んでいる。

[14]経営学研究科

経営学研究科の教員像や教員組織に関する方針は明示されている。例えば経営学研究科の教員には高度な研究能力または実務能力が求められる。専任教員は特修科目を担当し、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する体制を整備している。また、教員の構成はカリキュラム上の科目に沿ってバランスよく配置されている。次に、教員が初めて大学院担当となる際はもとより、その後も昇任する都度、審査委員会により

規定に基づいて教育研究業績が確認されることにより担当の適否が判断されている。ただし、経営学研究科が独自に教員を募集・採用することはなく、経営学部の募集・採用に一元化されている。なお、65歳以上の教員が全体の約半数を占めているものの、今後、毎年のように退職者が出ることにより年齢構成の偏りは改善される見込みである。教員の資質の向上を図るための方策としては、授業アンケートとシラバスの第三者チェックを実施している。また、教員組織については、研究科内にFD委員会を設置し、現状の問題点の分析や改善策の検討を行っている。教員の資質向上や教員組織の適切性に関しては今後、本研究科のFD委員会を中心に明確な基準を設定し継続的に点検・評価することによって改善・向上に取り組み内部質保証を徹底する方向にある。

[15]法学研究科

大学院としても研究科としても、大学院の教員として求められる教員像の設定および編制方針は定められていない。また分野のバランスについて近時改善が図られたものの、男女比に課題が残る。しかし、法学部の教員組織に依存している前提においては、法学研究科としての組織はうまく動いており、また租税法関連の拡充と基本的な分野の整備に関しては、学生のニーズに適合できている。

[16]総合政策研究科

基礎学部に教員編制のイニシアティブを委ねている関係上、FD活動については、やはり後手に回らざるを得ない。主体性を発揮するだけの十分な発言力を得るためには、基準5で指摘したように、在籍学生数の十分な確保こそが果たされる必要がある。それが望めないのであるのなら、教員組織の適切性を別枠から考えるべき時期についても考えないわけにはいかないだろう。

[17]薬学研究科

薬学研究科の理念を理解し、それに基づいて大学院生に対し教育・指導できる教員が採用され配置されている。研究科内の2つの専攻の特論科目・特別演習・特別研究について教員の専門性と教育内容を考慮し、教員組織が編制されている。教員の募集、採用、昇任を円滑に行なうべく「愛知学院大学大学院薬学研究科教員資格審査内規」と「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」が制定され、これらに基づき完成年度後2015（平成27）年度の教員組織の充実が行なわれている。教員の資質の向上を図るため学部刊行物の発行、セミナー開催ならびにFD活動の実施などの取り組みが行なわれている。教員組織の根拠資料に基づいた点検・評価は行なわれていない。

[18]歯学研究科

大学・研究科の理念・目的を実現するために、研究科の求める教員像や教員組織の編制方針を明示しており、それに基づいて教員制度を適切に整備し、教員の資質向上にも取り組んでいる。

