

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」¹⁾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」²⁾をもって選考している。

<2>商学部

(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。

(学部が求める能力・資質と学科の教育研究について)

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。

商学部は商学科とビジネス情報学科の 2 学科からなり、学科ごとに教育研究を行う仕組みになっているが、学部共通の教育・研究内容や学科を跨った教育・研究内容もある。そこで、商学部においては、学科による区別のほか、「商業グループ」、「会計グループ」、「経済グループ」、「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」¹⁾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²⁾。

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る法学部将来検討委員会が常設されており、ここで教員構成のあり方に関して検討がなされている。平成 20 年 1 月に将来検討委員会が出した答申は、法学部の専任教員数の年度毎の推移や専門教育維持のための必

第三章 教員・教員組織

要専任教員数、科目毎の補充人事の必要性、将来の人事計画等に関して具体的な内容を示しており³⁾、法学部教授会ではこの答申をめぐって議論が行なわれた。その結果、答申の内容が法学部の将来的な教員構成に向けた人事構想として基本的に承認されるに至った⁴⁾。

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⁵⁾。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

(学部が求める能力・資質と教育研究について)

「学校法人愛知学院行動規範」¹⁾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²⁾でまず検討し、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³⁾。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(例:「口腔衛生学講座主任教授候補者の公募について」⁴⁾)。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⁵⁾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⁶⁾。

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。

文学部教員組織は大学基礎データ表2のとおりである。また、各学科間では宗教文化学科は8科目、歴史学科は12科目、国際文化学科は9科目、日本文化学科は6科目をそれぞれ5学科の共通科目として開講している¹⁾。

[宗教文化学科]

(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 6 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。学科全体で毎週 1 回の科会で議論を重ねつつ、編成方針を検討している。

(学科が求める能力・資質と学科の教育研究について)

専任教員が、宗教文化コース・仏教文化コース・禅学コース各 2 名の合計 6 名と教養部 4 名の専任教員にも兼担してもらい、合計 10 名で構成されている。

組織的な連携体制を確保するため、毎週 1 回学科会議を開催している。学生の教育上の問題点を中心に話し合い、よりよい専門教育が実施される体制を確保している。初年次には基礎ゼミ担当教員、3, 4 年次には専門ゼミ担当教員が学生の指導に責任を持って対応しているほか、各教員の専門分野授業での学生指導も、各教員が責任を持つことを前提に、話し合いによって解決策を講じている。

〔歴史学科〕

(学科が求める能力・資質)

教員に求める能力・資質は当然のことながら、①研究面ではそれぞれの専門で著書、研究論文などで一定以上の業績を上げている者である。次いで、②それらを基盤に大学教育、すなわち一般教養的な概説がおこなえ、史学概論・資料講読、さらに専門教育をおこなう能力を有していることである。歴史学科では、一般教育的な概説と専門教育との間に垣根を設けず、双方を課している。多くが大学院博士前期課程、そのある部分が博士後期課程まですべて担当している。こうした研究・教育を順調に遂行するため、③教員には大学運営・事務労働の能力も求められるが、逆転現象も生まれ、大学運営・事務労働に忙殺され、研究・教育に力を込められず、疎かになる状況も生まれていることは憂慮される。④大学での研究・教育を社会還元する責任が大学教員にはあり、それは一般向けの新書や概説書出版、講演、マスコミ出演などがあるが、あくまでも①②の基礎の上に成り立つ。

(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、平成 18 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、それに博物館担当 1 人の計 12 人で構成されている。2012 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た。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ことになる。その後 2013 年 4 月には西洋史で 1 名、イスラム圏史で 1 名の計 2 名の女性教員が就任することになっており、3 名の女性教員になる。従来懸案であった女性教員皆無の問題は解消されたことになる。ただし、各大学で最近、国際的な先進国での状況を意識し、女性教員を一定の割合で採用すべきことが機械的に叫ばれているが、やはり性別にかかわらず、優秀な人材を採用することが肝要であろう。

各講義において欠席が多い学生や、情緒不安定で引きこもり、不登校となった学生に対して科会などで情報の共有を図っている。各教員がゼミ生に対して卒論を含む教育研究に責任を有している。なお、1 教員に対して学生平均 10 名強となるはずであるが、下限学生 7～8 人は決めた。上限も原則として 15 人と決めたが、学生の関心や親の意向を重視

するとかで守られておらず、かなりのアンバランスが生じている。教員間の連携を深め、教育指導を円滑におこなうためにも是正する必要がある。

〔国際文化学科〕

(学科が求める能力・資質)

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見られる学生のもつ様々な問題に対処できる能力が、昨今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、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。特に国際文化学科では、教員の専門地域は多様であり、同時に学生も様々な地域、事象に興味を持っている。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1人の教員が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。これは帰国後の教育・研究に活かされていっている。このように教員が1年間授業から離れて研究をすすめることは、その1年間1人の欠員を補って学科全体の教育業務をすすめていくため学科各教員に少しの負担がかかることにはなるが、結果的には学科の教員の資質の向上につながる。こうした在外研究制度、さらに国内研修制度を利用して、教員が自分の研究に磨きをかけることは大変重要であり、今後も積極的に利用されていく必要がある。なお、本学科では2013年度にもさらに1人の教員が在外研究に出る予定である。

(学科が求める能力・資質と学科の教育研究について)

国際文化学科は、男性9女性2の教員で構成されており女性教員が少ない。年齢構成でいうと、30～40代が6人、50～60代が5人で、現在のところ年齢バランスはとれているといえよう。しかし教授6、准教授4、外国人講師1という分布はアンバランスといえるかもしれない。

専門分野別構成を見ると、本学科の3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2人ずつで4人、アジア・オセアニア文化領域には、中国、インド、インドネシア/オセアニアの専門が1人ずつで3人が属している。比較文化領域にはアメリカやイギリスと日本との比較(社会学)の専門が2人おり、上記の3領域に必ずしも属していないが、言語学と異文化コミュニケーションの専門が各1人という構成になっている。教員全体の多様性については、専門地域だけでなく、専門ディシプリンも、歴史学、文学、社会学、言語学、国際関係論と多岐にとみ、本学科の多様な価値観を理解する重要性を学生に教えるのに適しているだろう。さらに、教員自身の異文化経験も豊富で、全教員が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とった者が7人いる。また国際文化学科という学科でありながら、しばらく外国人教員不在であったが、24年度からアフリカ出身の異文化コミュニケーション学の専門の外国人教員(英語)を採用することができ、本学科を目指す学生にとってより魅力的になった。

国際文化学科は大きく3つの領域を持ち、その各領域に教員が所属しているが、英語専門の教員2人は、3つの領域の中では英米文化領域に一番近いがしっかり所属していると

はいえない形となっている。本学科構成教員は、幅広い専門性を有し、文化の多様性や異文化理解の教授には最適なのであるが、教員の連携体制については、毎週の学科会議および重要事項があるときに不定期で行われるスペシャル科会で意見交換は行っているものの、教員同士のさらに密なコミュニケーションによって、作り上げていく必要がある。

〔日本文化学科〕

(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。また大学運営に係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、各年次の研究活動の公開において、教育面では、毎週開催される学科会議において議論、問題が生じた場合の改善策の検討の途上で当該能力・資質の有無が相互に評価されている。また学生に抛る授業アンケートの結果についてコメント文を学内で公開し、各教員の教育への取り組み方は学内で認知されている。大学内の運営に係わる業務は教員相互で分担し、各種委員会における検討事項、改革案などは教授会で報告され、その内容は共有されている。

(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11名。男性教員7名、女性教員4名。四つの領域ごとの内訳は、「言語」3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。客員教授1名・教授6名・准教授2名・講師2名で、年代は、70代1名・60代2名・50代4名・40代2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が、若い世代の教員が少ない。日本文化学科専門科目の非常勤講師人数は18名。各領域の科目については、学科全教員がその内容・カリキュラム構成を認識している。

なお日本文化学科の英語特別科目の「フレッシュマン英会話ⅠⅡ」「上級英会話ⅠⅡ」は、前者がグローバル英語学科との、後者が国際文化学科との共通科目であるため、当科目の担当者については上記非常勤講師数には入れていない。

教員出校日は曜日の偏りはみられない。11名のうち大学院担当者は7名である。25年度から「言語」の領域は2名になり、人員の補充はない。なお「思想と芸術」の4名は、「思想」分野を専門とする教員が2名、「芸術」分野を専門とする教員が2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つとめている。

学期中、毎週開催されている学科会議では、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、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11名による11ゼミが開講されるが、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。

〔グローバル英語学科〕

(学科が求める能力・資質)

教員に求める能力は各自の研究分野における研究成果を向上させること、またその知識を学生に対する教育の面で十分に役立てること、そして学科の効率的運営に貢献・協力することである。教員は、また、学生がやがて社会へ巣立っていくための就業意識醸成を支

第三章 教員・教員組織

援し、学生のアカデミックスキル（小論文の書き方、プレゼンテーション能力等）、スタディスキル（学生生活における学習習慣、時間管理等）の向上に務めることが要求されるが、これらを含めた問題について毎週1回の学科会議での議論を重ねつつ、学科の組織全員の意識統一を図っている。

（学科が求める能力・資質と学科の教育研究について）

現在の教員構成は、日本人教員6名、外国人教員3名という構成になっており、定員10名を下回っている状態であるが、現在日本人の教員1名を募集中である。

定員10名体制が実現すれば4つのモデルの教員を中心に、学生が希望するコースモデルでの指導に至るまでのプログラムのもと、日本人、外国人教員が相互協力して授業を実施、十分に学生指導に当たることができるようになると考えられる。

組織的な連携を確保するため、毎週1回学科会議を開催している。学生の教育上の問題点を中心に話し合い、効率的な学科教育の実施を目指している。初年次には基礎ゼミ担当教員、3、4年次には専門ゼミ担当教員が学生のアカデミックスキルやスタディスキルの指導に責任を持って対応しているほか、各教員の専門分野授業での学生指導も各担当教員が責任を持つことを前提に、話し合いにより解決策を引きだしている。2年次には海外語学研修のクラスで4名の教員が事前研修授業と現地での研修引率を通じて、より生活に密着した指導を行っており、学生の異文化体験と英語力修得の支援をしている。

<6>経営学部

（学部が求める能力・資質）

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¹⁾。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¹⁾。

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¹⁾。

（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、「人、モノ、金、情報」をいかにマネジメントするかという観点から講義科目を構成しており、中でも商学部との差別化を図るべく、「人のマネジメント（経営学・組織論）」に軸足を置いている。したがって、人のマネジメント（経営学・組織論：10名）、モノのマネジメント（生産管理・マーケティング：6名）、金のマネジメント（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分野に配慮している。

<7>総合政策学部

(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。

(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。特に採用人事、昇任人事については教授から構成される教授会の投票によって採用候補者を決定している。

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・リサーチリテラシー)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¹⁾、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(大学基礎データ表2)、編成方針を明確化している。

[心理学科]

(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。

(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

第三章 教員・教員組織

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）、行動心理学（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実験助手1名が配置されている。

〔健康科学科〕

（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、保健師、言語聴覚士、養護教諭等である。

（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、学科全体あるいは各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。

〔健康栄養学科〕

（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。

（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。

<9>薬学部

（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無いこと」に則り、教員を配置している^{1) 2)}。

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^{3) 4)}。

<10>教養部

(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¹⁾を運用し、教養部教授会にて厳正な審査をしている。

(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²⁾。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³⁾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⁴⁾。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⁵⁾、非常勤講師の採用提案⁶⁾を管轄している。

<11>商学研究科

(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¹⁾。

(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。

<12> 法学研究科

(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。

<13> 歯学研究科

(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¹⁾。大学院教員に求める能力・資質等は大学院設置基準（博士課程を担当する教員）に準じている。すなわち、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、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者としている²⁾。

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。

(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、教育・研究においては授業科目ごとに責任ある指導を行っている。

<14> 文学研究科

(研究科が求める能力・資質)

本学大学院学則第35条¹⁾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、文学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、基本的に博士号取得者が、文学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、博士号取得は必要条件として文学研究科のなかで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。

(研究科が求める能力・資質と教育研究について)

文学研究科の内は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施すために専攻のなかに複数の分野が存在する。

- ・宗教学仏教学専攻—仏教学仏教史学、禅学禅思想史、宗教学宗教史
- ・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
- ・英語圏文化専攻—英語学・英語教育研究、アメリカ研究分野、イギリス研究分野、アジア研究分野
- ・日本文化専攻—日本語日本文学研究、日本文化交流研究、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、各分野の専任教員を最小単位として、その上に専攻がカバーしている。さらに4つの専攻を結びつけ連合するものとして、大学院委員会委員、大学院自己点検自己評価委員を設けている。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。文学研究科にかかわる諸問題は、まずはこの委員会で協議され、解決がはかられる。大学院自己評価委員は、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作成しなくてはならない。

<15>経営学研究科

(研究科が求める能力・資質)

本研究科における教員人事の方向性については、大学全体のシステムとして独自に決定することはできないため、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。公募等に際しては、原則的に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」¹⁾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。本研究科研究科委員会にて審査委員会を設置し、担当科目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ので、同様のプロセスを経て当該教員の担当の適否を判断する。

(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、専任教員については、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う。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、社会人に向けた栄サテライトセンターにて、主に「経営管理特別研究（Ⅰ）～（Ⅳ）」という科目で、実務家を中心により実践的な教育を担当している。各授業には専任教員も必ず担当者として参加しており、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。それ以外の専任教員の担当する授業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補的教育効果をあげている。

教員構成については、本研究科のカリキュラムに対応しており、そこに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。

<16>総合政策研究科

(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を融合させ、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

において必要とされる側面であり、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。

(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。なお、平成24年度(2012年度)9月現在、博士前期課程の教員は、専任教員10名、非常勤講師5名であり、専任教員の年齢構成は、60歳代6名、50歳代4名である。また、博士後期課程は専任教員で6名であり60歳代4名、50歳代2名である。

<17>心身科学研究科

(研究科が求める能力・資質)

i) 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、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、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。

ii) 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。

(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。

<18-1>薬科学研究科(修士課程)

薬科学研究科の教員は文部科学省の設置申請において大半が研究指導教員(○合)の認可を受けており、若干名の教員だけが研究指導補助教員(○)である。それゆえ、教員に求められる能力・資質は外部評価においても十二分であるといえる。現在、薬科学研究科

における教育・研究指導は、大学院教員資格を得た教授(12名)、准教授(5名)、講師(10名)の専任教員により行われている。薬科学研究科では、専攻を「医療分子薬学分野」と「医療機能薬学分野」の2分野に分け、教科担当教員はそれぞれの分野を構成する6つの特論指導講座のいずれかに属している。

<18-2>薬学研究科(博士課程)

薬学研究科の教員は文部科学省への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名の資格審査を受け認可されている¹⁾。また、本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、報告を行っている。薬学研究科では、専攻を「医療分子薬学分野」と「医療機能薬学分野」の2分野に分け、教科担当教員はそれぞれの分野を構成する5つの特論指導講座のいずれかに属している。

<19>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名である。平成24年5月1日現在15名の専任教員がいる。この専任教員15名は学部との兼担ではなく法科大学院のみの専任教授である。また、15名の専任教員中、元名古屋高裁判事(現弁護士)、元高等検察庁検事(現弁護士)、弁護士、元国家公務員(衆議院法制局第五部長)の4名が実務家教員であり、いずれの者も、5年以上の法曹経験を持ち、実務家教員の比率は約3割であり、2割以上という基準を満たしている。平成24年度の学生の収容定員は85名(1年次、2年次各25名、3年次35名)であり、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の中から選ばれている。研究者教員11名と実務家教員2名にあつては、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ている。残る2名の実務家教員についても、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。

(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³⁾。

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、学科による区分のほか「商業グループ」、「会計グループ」、「経済グループ」、「情報グループ」といったグループ組織によって検討している。¹⁾ 商学部専任教員は、必ずいずれかの学科およびグループに属し(必要に応じて複数のグループにも

属し)、各分野の教育・研究内容の向上に努める体制を継続している。

商学部における専門科目のカリキュラムは、基礎科目1、基礎科目2、基本科目、応用科目1、応用科目2、演習科目の分野に分かれている。このうち、基礎科目1、基礎科目2、基本科目については、できる限り専任教員が担当するよう配慮している²⁾。特に、必修科目においては、再履修クラスや情報処理概論など一部の科目を除きすべての科目を専任教員が担当することになっている²⁾。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^{2) 3) 4)}。

<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。

まず、法学部の学科別の教員構成を示すと表1のようになる⁶⁾。

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持って研究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。平成24年度の法律学科の教員構成は表2のようになっている⁶⁾。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。平成24年度の現代社会法学科の教員構成は表3のようになっている⁶⁾。なお、刑事法0名は教員の死亡により欠員が生じたためであり、すでに後任人事が行われ平成25年度には1名を配置する予定である。

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⁷⁾。

<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⁷⁾、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⁸⁾。一部の講座には特殊基礎研究教授⁹⁾ または特殊診療科教授¹⁰⁾ が配置されている。

2012年度5月1日現在における歯学部専任教員の構成¹¹⁾ 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3講座を除いて満たされている。また、専門課程における2012年5月1日現在の専任教員一人当たりの学生数は4.6人であり¹²⁾、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96名も教育に携わっている⁸⁾。

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

文学部の学科は教学を基礎単位としているため、各学科会議により教学上の問題点や人事などが協議され、文学部人事審査委員会や、文学部教務委員会が開かれ、教授会の審議を経ることになっている。

〔宗教文化学科〕

専任教員は宗教学・仏教学・禅学各2名の合計6名と教養部4名の合計10名である。また、スタッフの高齢化が進んでおり、若手教員の採用が急がれる。

コース各2名の合計6名と教養部4名の教員の専門性・研究内容に照らして、担当科目を決めている。卒業論文はすべて専任教員が指導している。非常勤・兼担の教員の担当授業では、学生の評判などをヒアリングするなどして授業科目と担当教員の適合性を科会で話し合い、必要があれば次年度授業時間割作成の際に、担当者を交代させている。

〔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、博物館学1名で時代、地域もほぼカバーし、充実した陣容になっている。各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名を原則としている（博物館学担当はゼミ生持たない）。

各教官は各ゼミ生に対して卒論テーマの設定、構成、史料の扱い方などについて丁寧に、誠意をもって相談に応じている。

基礎科目は専任教員すべてが担当している。これは、2年次からのコース分けとも密接な関連がある。2011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。

〔国際文化学科〕

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の2本柱、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3名、比較文化領域に2名、英語関連に2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人余いるが、学科教員は11名おり、単純計算で、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人くらいの計算と

第三章 教員・教員組織

なる。実際のゼミ指導の場合、外国人教員がゼミ担当をしないため、教員ひとりにつき 12～3 人の担当となっている。

本学科の場合、地域文化や特講の講義は各専門教員が専門地域や分野について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 年のイングリッシュ&カルチャー、3 年の英書講読）については、日本人教員は全員担当可能であるが、特に 1、2 年のイングリッシュ&カルチャーはクラス担任になるため、専任教員が担当している。また 3、4 年の演習科目、および卒業論文は専任教員が担当している。

〔日本文化学科〕

「言語」「文学」「思想と芸術」「社会と民俗」の各分野をバランスよく担当できる教員の設置している。「言語」領域 3 名・「文学」2 名・「思想と芸術」4 名・「社会と民俗」2 名の計 11 名で構成されている。女性教員は、計 4 名で、各領域に一人ずつ就任している。11 名の教員の職位は、教授 7 名・准教授 2 名・講師 2 である。

日本文化学科の在籍者数（平成 24 年 9 月現在）は 1 年生 112 名、2 年生 122 名、3 年生 124 名、4 年生 144 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。2012 年度の日本文化学科の専門開講科目は 97 科目で、専任が 60 科目を担当し、専任の担当率は 61.9% である。なお 2012 年度は、産休・育児休暇中の専任教員が 1 名いたため、上記の比率になったが、例年は、専任は 64 科目担当しているので、担当率は 65.9% である。卒業論文はすべて、専任教員が担当している。

〔グローバル英語学科〕

学科設立当初は日本人教員 6 名、外国人教員 4 名計 10 名を専任とし、他学部、他学科教員、非常勤教員を併せた体制で、学科の教育課程を実践してきた。平成 22 年度完成年度を迎えるに当たり、外国人教員 1 名が退職、専任教員 1 名も客員教員を経て平成 23 年度で退職した。同年度より、従来以上に効果的な教育を実践すべく、カリキュラムを変更した。新カリキュラムでは、3 つのモデルコースを 4 つにして、よりきめ細かな指導体制をとることとした。また、平成 24 年度には英語学分野での専任講師を採用した。また、日本人教員 7 名、外国人教員 3 名の 10 名の体制をとるべく、2013 年 4 月には 1 名の観光学を専攻した教員が着任することになった。

新カリキュラムでは Listening、Writing I 等日本人教員が担当する授業と Oral Communication、Writing II, III 等外国人教員の担当する授業科目を区分するなど、教員の能力、適性に応じた授業科目設定を行うこととした。特に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

経営学部経営学科の専任教員は 15 名、現代企業学科・国際経営学科の専任教員は 9 名

であり、経営学部合計では 24 名となる。平成 24 年 5 月 1 日現在の経営学科の学生数は 991 名（1 年男 193 名、同女 37 名、2 年男 193 名、同女 40 名、3 年男 192 名、同女 31 名、4 年男 263 名、同女 42 名）、国際経営学科の学生数は 1 名（4 年男 1 名、同女 0 名）、現代企業学科の学生は 596 名（1 年男 126 名、同女 19 名、2 年男 120 名、同女 15 名、3 年男 130 名、同女 22 名、4 年男 137 名、同女 27 名）で経営学部全学生数は 1,588 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、経営学科が約 66 名、国際経営・現代企業学科が約 66 名であり、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 5 年間、客員教授として留まることができる。なお、平成 24 年 5 月 1 日現在、この客員教授はいない。今後、定年退職をする教員に対して、この制度を活用することで、知識と経験の豊富な教員の活用が可能となり、座学の講義を中心に教育充実に貢献することが期待される。

経営学部の学生数に応じた適切な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、現在、客員教授がないこともあり、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」あるいは「経営管理実習」など、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。平成 24 年度の経営学部授業開講科目数は、経営学科が 97 科目 272 コマ開講、現代企業学科・国際経営学科が 97 科目 241 コマ開講である。そのうち、兼任教員によって行っているのは経営学科が 19 科目 41 コマ、現代企業学科・国際経営学科が 26 科目 48 コマである。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 15.1%、現代企業学科・国際経営学科が 20%、学部全体で 17.3%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ないことによる兼任教員数はわずかである。また、現代企業学科・国際経営学科の比率が高いのは、専任教員の他大学への移籍にともなうものであり、その補充人事は現在進行中である。その意味で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

第三章 教員・教員組織

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）も専任教員全員で担当している。

定年に伴う退職者が出ているが、補充人事が必ずしもその都度行われていないため、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いる。2013年度より学生定員の削減が行われるが、学部の理念・目標の達成に向けて、この数値を下げる必要がある。

各授業科目と授業担当者の適合性については、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（言語リテラシー、情報・リサーチリテラシー）ごとに取りまとめ役を選任し、取りまとめ役を中心にクラスター内、リテラシー科目担当チームにおいて検討を進め、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

〔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。そして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し、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。

〔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5名（内科医師4名：神経内科医師1名を含む、耳鼻咽喉科医師1名）、歯科医師1名、保健師1名、養護教諭1名、臨床心理士1名、言語聴覚士2名、スポーツ系教員（保健体育教員を含む）5名、基礎医学研究者1名の計17名で構成されている。

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〕

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¹⁾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⁵⁾。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⁶⁾。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（H23年度5名中2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⁷⁾。

「愛知学院大学薬学部教員等の任期に関する内規」により、教授の任期は10年（再任可）、准教授の任期は5年（再任可）、講師の任期は4年（再任可）、助教並びに助手の任期は3年（再任可、但し原則として2期まで）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⁸⁾。しかし一部の教員（2名）については、採用時の条件から任期制適用外であり、別に業績審査を実施している。

<10>教養部

教養部では前述した5系列、21教室構成で専任教員を配置している。平成24年度春学期・秋学期合計約1600コマを開講し、そのうち専任教員の持ちコマ数は905コマとなっており、専任率は56.6%となっている。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⁷⁾。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。専任教員の在外・国内研修、授業規模の適切化等、必要時には非常勤講師を採用し、教育課程に支障が出ないように対処している。

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。

<11>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半は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。

<12> 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 15 名、後期課程担当者 10 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。平成 24 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 11 科目であり、栄サテライトでの講義が 10 科目、演習が 6 科目である。これを 15 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 3 名で担当している。後期課程の開講科目は研究指導が 10 科目である¹⁾。

平成 24 年度前期課程担当の専任教員は、教授 15 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 12 名である。

専任教員の年齢構成は 70 歳代 2 名、60 歳代 6 名、50 歳代 5 名、40 歳代 2 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 5 名（民法 2 名、民事訴訟法 1 名、商法 2 名）、公法 6 名（憲法 1 名、国際法 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 13 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。前述のとおり、本研究科の専任教員は、2 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、平成 23 年度は 10 回開催され、平成 24 年度もすでに数回開催しており、必要な審議事項について適切に審議し決定している²⁾。

<13> 歯学研究科

本研究科の教員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より、編成方針に沿った組織を整備している。2つの教育課程のうち歯科基礎系では9名の研究指導教員と6名の研究指導補助教員が、歯科臨床系では19名の研究指導教員と22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

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・教育歴・人格・識見などに優れた研究指導教員 29 名（うち教授が 29 名）、研究指導補助教員 27 名の 56 名より構成されており、大学院設置基準に定める「研究指導教員の三分の二以上は、原則として教授でなければならない」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（2012 年 5 月 1 日現在）は、40～44 歳が 4 名（7.1%）、45～49 歳が 6 名（10.7%）、50～54 歳が 7 名（12.5%）、55～59 歳が 18 名（32.1%）、60～64 歳が 13 名（23.2%）、65～69 歳が 8 名（14.3%）であり、バランスのとれた年齢構成である。

<14>文学研究科

前述のように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の分野に属する。分野が、一つのユニットとしてのまとまりを有して、学部教育も行えば大学院教育も担うと見ることはできる。

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、担当教育者の適合性は、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、分野の特性を考慮して行なわれるから、大学院になって担当教育者の適合性が問題化することは考えられない。大学院担当者については、「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」²⁾に基づき、適正に行っている。

<15>経営学研究科

本研究科のカリキュラム編成に従って、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は、初めて大学院担当となるときはもとより、その後も修士課程の演習担当、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、適合性が確保されることとなる。

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、そのうえ「経営学研究科昇任に関する基準」²⁾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、問題はない。

<16>総合政策研究科

研究科設置後、大きなカリキュラム変更を一度行っている。この変更は設置時の退職により担当教員が減少したことが直接の原因であるが、これは予測できた事態であるので、設置時の方針を踏襲しながらも、他研究科との重複の見直し、科目担当教員の演習担当、

および、学部から研究科担当として適格な教員の登用を進める上で、より教育効果が期待できる構成とした。このため、編成方針に沿った教員組織となっている。

具体的には、対人関係研究A、対人関係研究B、最適計画研究A、最適研究Bのように近い分野の演習科目は統合し、それぞれ対人関係演習、最適計画研究とし、情報通信政策研究や環境評価演習を追加し、総合政策研究の幅を広げた。

演習科目を中心に専門科目や基礎科目を構成しているが、当然ながら演習科目内容の専門性を研究成果・実務経験などから評価することで適合性を判断している。これは、本学大学院教員資格に沿って行っている。

上記のように行われる教員の配置は適正であると考えている。また、それぞれの教員の資格については、博士後期課程の研究指導、前期課程の演習担当および講義担当と明確に示されている。なお、現在は、10名の担当教員のうち、10名が前期課程の演習担当、6名が後期課程の研究指導を担当している。

<17>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教員資格基準内規によって、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名が臨床心理士有資格者であり、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7名、博士課程の論文指導担当は心理学基礎コースの4名である。

健康科学専攻の専任教員は18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3名、健康栄養科学コース5名である。このうち博士課程の論文指導担当は13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。

<18-1>薬科学研究科（修士課程）

薬科学研究科の特色と構想を実現する観点から、薬科学研究科は専攻内を二つの分野（医療分子薬学分野・医療機能薬学分野）に分け、分野間の特色を打ち出すとともに、研究教育内容の充実を図っている。研究科教員は、各教員の教育・研究実績に基づき文部科学省の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演習を決定している。上記のように薬科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。

<18-2>薬学研究科（博士課程）

文部科学省の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名の資格審査を受け認可されている。また、新規採用教員についても当該審査を申請し、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、教員組織の充実を図っている。

薬学研究科の理念と目的を実現するために、薬学研究科は2つの分野（医療分子薬学分

野・医療機能薬学分野)に専攻を分け各分野の特色を打ち出すとともに、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演習を決定している。このように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²⁾。

<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、公法系3名、刑事法系1名、民法に関する科目4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。憲法、行政法、民法、商法、民事訴訟法、刑法、刑事訴訟法の各基本科目に専任教員を配置している。

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項記述の通りであるが、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、専任の実務家教員および兼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5名、65歳から69歳2名、60歳から64歳4名、50歳から59歳2名、50歳未満1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早急な対応が必要と認識している。なお、男女構成は15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、博士前期課程の研究指導担当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

教員の募集内容(担当科目・職名・採用時期など)は商学部人事委員会(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⁵⁾。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、各関係機関への書面での告知のほか、本学 Web サイトや、研究者人材データベース JREC-IN 等への掲載も行っている。

教員の募集および採用については、「商学部採用人事規程」⁶⁾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)の昇格については、「商学部昇格規程」を定めており、これに従って手続きをとっている。

前述の通り、教員の募集・採用・昇格においては、規程に従い、商学部人事委員会や商学部教授会にて速やかに審議している^{7) 8)}。

<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⁸⁾。

また、昇格人事に関する手続に関する明文規定はないが、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したがって行われている。

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。平成 24 年度までの 5 年間に法学部で実施された募集・採用人事は 11 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。平成 24 年度までの 5 年間に法学部で実施された昇格人事は 8 件である。

<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」³⁾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」⁴⁾）、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。特殊基礎研究教授および特殊診療科教授の募集・選考はそれぞれ「歯学部特殊基礎研究教授に関する申合せ」⁹⁾「歯学部特殊診療科教授に関する申合せ」¹⁰⁾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¹³⁾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、特殊基礎研究教授、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）。

任期を定めて任用された教員の再任用にあたっては、「愛知学院大学歯学部教員の任期に関する内規」¹⁴⁾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

2012 年 5 月現在、教授 32 名（他に特任教授 2 名）、准教授 12 名、講師 5 名よりなる。また教員の年齢構成は教授が 51～55 歳 9 名（28.1%）、（56～60 歳）7 名、61～65 歳 7 名（21.9%）、66～70 歳 5 名（15.6%）の割合になっている。また准教授は 36～40 歳 1

名(8.3%)、41～45歳4名(33.3%)、46～50歳6名(50.0%)、51～55歳1名(8.3%)、専任講師は31～35歳1名(20.0%)、36～40歳1名(20.0%)、41～45歳1名(20.0%)、46～50歳2名(40%)になっている²⁾。

49名の教員のうち、女性教員の割合は宗教文化学科0人、歴史学科3人(2013年4月2人予定)、国際文化学科2人、日本文化学科4人、グローバル英語学科2人の11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」³⁾に基づく「愛知学院大学文学部昇任・採用人事審査規程」⁴⁾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とる。

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⁵⁾。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。

<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²⁾。

昇格については、「経営学部昇格基準表」³⁾を定め、昇格要件を明示している。准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、専門所の単著書が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⁴⁾。

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⁵⁾。

<7>総合政策学部

教員の募集・採用・昇格については、2006年4月より「総合政策学部教員人事に関する内規」¹⁾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。

内規を施行した2006年4月以降の採用人事は3件(教授1名、准教授1名、専任講師1名)、昇任人事は准教授から教授への昇任が2件である。

<8>心身科学部

[心理学科]では、教員の募集は公募を基本とし、J-REC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。

〔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。

〔健康栄養学科〕は開設以降、年次計画通りに採用がすすみ、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、現在に至っている。この間、平成 23 年には学内の正当な手続きに従った講師から准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、教育面での能力等も考慮するため、教育上の成果についても記載する書類形式となっている⁹⁾ 10)。

「愛知学院大学薬学部教員資格内規」¹¹⁾ 及び「薬学部教員資格審査委員会規程」¹²⁾ 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>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 にて広く情報を公開している⁸⁾。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」¹⁾ 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。

平成 24 年度も心理学、化学、スポーツ科学において専任教員採用人事を行っている⁹⁾。

<11>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 年 5 月 10 日改定)¹⁾ 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。

<12>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、現在大学院のみを担当する専任教員を大学院として2名採用し充実を図った。

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³⁾。

<13>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、大学院設置基準（博士課程を担当する教員）に基づき、歯学研究科委員会に資格審査委員会を設置し資格審査を行い、歯学研究科委員会で承認後、その結果に基づき、大学院委員会で提案・報告して承認されている²⁾。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。

<14>文学研究科

文学研究科として、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・採用も、准教授・専任講師を教授に昇格させることも、学部の懸案事項である。文学研究科として教員の募集・採用・昇格を行うことはない。大学院担当者になる時、博士課程前期の演習・博士課程後期の研究指導の担当者になる時には、厳正な業績審査を行う。演習・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になっている。

上記の理由によって、文学研究科において教員の募集・採用・昇格を行っておらず、それに関する規程の類も存在しない。

<15>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るが、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ための昇任人事である。

これは原則的には、まず講義（修士課程）担当、次に演習（修士課程）担当、そして研究指導（博士課程）担当へと進むプロセスであり、それぞれの段階で担当の適否が審査・判断され、そうした過程を通じて本研究科の教育に必要なかつ適切な教員人事が行われている。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」¹⁾と「経営学研究科昇任に関する基準表」²⁾として明確にされている。

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。

<16>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。

<17>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。従って規定および手続きは無い。しかし、大学院担当者となる時には、厳正な業績審査を行う。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になっている。

<18-1>薬科学研究科（修士課程）

教員の募集・採用・昇格等の規程および手続きは、明確化された薬学部「教員資格内規」¹⁾および「教員資格審査委員会規程」²⁾に従い実施している。同時に、教育研究活動の評価も適切に行っている。大学院担当教員の資格審査は、薬科学研究科設置時は文部科学省に資格審査の認可に従った。

<18-2>薬学研究科（博士課程）

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」³⁾および「教員資格審査委員会規程」⁴⁾に従い実施している。なお、教員の採用に係る資格審査については、学年進行中のため、文部科学省に教員資格審査申請を行っている。

<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、入学者のスムーズな確保を最優先に平成27年度までの間は、平成25年3月末日を以って退職される教員を除き現体制を維持し、その間に教員補充におけるスムーズな交代が可能な体制を整えることとしている。

なお、教員の募集・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 (i) 研究 (ii) 教育について、(i) 研究面では毎年度末の学部紀要の巻末に1年間の業績を載せることになっている。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。(ii) の教育については年度末実施の①教員自身による自己点検・自己評価⁴⁾ 及び②学生による授業評価を学部会議において検討と改善を実施している。

ア) 全学教務委員会⁵⁾

平成 22 年度、主として検討してきた事は教養部と専門学部との初年次教育についてである⁴⁾。

平成 23 年度主として審議・検討してきたことは、前年度に引き続いての初年次教育と教育の質向上に向けて、学生に緊張感をもって臨むことを求めている再試験制度の廃止、超過単位制度の検討であった⁶⁾。

平成 24 年度は 4 回開催された。その全学にまたがる主要な議題は継続となっている初年次教育、ピア・サポート及び緊急時の授業等の取扱であった。

以上、平成 22 年度から現在までの経過の中で継続している「初年次教育」についてであるが、取り組みにあたっては初年次教育の領域として 1. スタディ・スキル 2. スチューデント・スキル 3. オリエンテーション・ガイダンス 4. 専門教育への導入 5. 教養ゼミ・総合演習など学びへの導入 6. 情報リテラシー 7. 自校教育 8. キャリア・デザイン 9. 外国語コミュニケーション能力の 9 領域を設定し、それぞれの項目を 1) 教養部の考えること 2) 教養部と学部が協議すること 3) 学部の考えることの 3 方面から協議を重ね、各学部と教養部が一体となって初年次教育の充実に向けての努力をしている。特に 24 年度注目すべきは、第 3 回委員会にて、学生が自分自身に自覚を持たせることが学生への学習意欲を喚起させる上で重要ということで本学においてもピア・サポートを本格的に導入することで各学部が同意をした。この件については総合政策学部、心身科学部で既に導入されており、実績があがっているとの報告があった。今後、学生自身に自信を持たせ主体的に学習に取り組むことを本学の基本路線とすることが決まった。更に学生に自己責任を持たせる意味で、再試験制度を廃止し、再試で合格すれば良いという甘い考えをなくし、厳しく試験に臨ませる方向を確認した。

イ) 全学 FD 委員会^{7) 8)}

平成 22 年度来、特に重点を置いている事は次の 2 点である。(1)教育効果を一層あげるため多人数授業には出欠席業務等の補助をするための T.A.を配置している。現在のところ、希望する教員には本学大学院生を配置し、よりよい教育環境づくりをしている。(2)FD の本来の趣旨である各教員の授業の向上という面から教員同士が教育上の問題を共有し、互いに教育上の工夫を発表し、そこから互いに学び合う FD 研究会を既に 3 年間にわたって実施してきた。

平成 22 年度以降、特に (2) に関連して、1) 研究授業の実施、2) 学生による授業アンケートの実施、3) 全学 FD 研究会の開催、という 3 本柱を立て、よりよい授業の実現に向け全教員が努力をしている。平成 22 年度、1) の研究授業については、秋学期に 1~2 週間の期間を設定し、誰もが参観できることとして実施した。2) の学生による授業アン

ケートは過去 10 年ほど実施しており、一般公開できるよう報告書（集計表）⁹⁾も作成している。この報告書は、各学部の部会で検討がなされ改善への努力をしている。3)の研究学会については、22 年度よりこれまでの外部講師を招くのではなく「互いに教育上の悩みを共有し、解決への第一歩を」として、共磨きの考えで学生の教育へ協働で臨むこととし、この方針は 24 年度も続いている。ちなみに 23 年度は「教育環境の整備への具体的工夫と提案」24 年度は「教育の悩みと解決への具体的工夫と提案」であった。本年度はこのテーマを A.学生の受講態度の改善に向けて、B.学生の学習意欲の喚起、C.学力と習熟度と成績評価の 3 方面にわたってグループ別の熱い討議をした¹⁰⁾。

<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⁹⁾。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」において掲載されている¹⁰⁾。

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、毎年秋学期に研究授業を実施している。また、全学で開催される FD 研究会への参加も推奨している。

<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⁹⁾。

研究活動に関しては、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¹⁰⁾。

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¹¹⁾。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¹²⁾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

歯学部には歯学部 FD 委員会¹⁵⁾を設置している。2011 年度に、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 4 回開催した¹⁶⁾。2012 年度にも同様の講演会を開催する予定である。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が図られている。

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¹⁷⁾に答え、公表される集計結果¹⁸⁾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¹⁹⁾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、「愛知学院大学歯学部教員の任期に関する内規」¹⁴⁾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」²⁰⁾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、全学FD研究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研究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。

文学部内に1970年に研究活動の母体として文学会が発足し、『文学部紀要』が刊行された。

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⁶⁾。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不可能となる。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ている。早急に方策を考えるべきである。

〔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。

〔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、各教員が自己評価を記している。

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・アシスタントの導入を進めており、大規模授業において教員の負担が少なくなるよう配慮している。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。

〔国際文化学科〕

教員の教育活動の評価については、学生授業アンケートが行われ、その結果について、個々の教員が授業の資質の向上を考えて、コメントを書いている。

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。教員研修ではあらためて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。またピアレビューの研究授業の場合、自分の授業を聞いた教員から直接コメントをもらえる利点がある。

〔日本文化学科〕

毎年学生を対象に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自己反省の実施、及び、教員相互の授業見学とそれにもとづくレポートの作成等。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・総会を開催し、学部学科を超えて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。

上記の取り組みは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。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つとめている。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。

〔グローバル英語学科〕

教員の教育研究活動等の評価の主要な方法として学生アンケートを実施している。教員が学生アンケート結果をベースによりよい授業実施に努力することを通じて、各教員の資質の向上が図られている。

さらに教員同士で授業を参観できる体制をとり、教員同士でアドバイスを与えることにより、お互いの資質向上を図っている。また、年に1回全学ベースのFD委員会を開催し、学部を超えて直面するFDの課題を共有して、改善に努めている。

<6>経営学部

教育活動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⁶⁾、学部教員間で自由に閲覧可能としている。一方、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、教員の研究活動の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の一つと位置付けている。

経営学部では、毎月(8月・2月を除く)第二水曜日に行う定例経営学部会議(定例部会)および7月下旬に行なう定例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^{7) 8)}。また、大幅なカリキュラム改訂を行う場合は、学部から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、審議することとしている。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

全学的に学生を対象とした授業評価アンケート、教員を対象とした自己評価アンケートを実施しているが、毎年度、春学期の授業評価アンケート集計結果が揃う11~12月の時期にFD学部会を開催し、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²⁾。

また、1年次必修科目として「リサーチ・プロジェクトI」を配置している。同科目は若手研究者による非常勤講師に委嘱しているが、専任教員がコーディネーターを務め、コーディネーター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、前身の情報社会政策学部新設後まもなく、学部長を会長とし、専任教員を正会員、在学学生を準会員とする「情報社会政策学会」（2006年より学部名称変更に伴い総合政策学会に改称）を設置し、年2号の紀要『情報社会政策研究』、『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。

また、2008年には学部付設の政策科学研究所を設置した³⁾。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、研究会を開催している^{4) 5)}。シンポジウム、研究プロジェクトの開催、実施は、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。教育面では学部内には学部長を長とし、教務主任、専任教員3名（うち2名は全学FD委員を兼ねる）の計5名から構成される学部教務（FD）委員会を常設している。同委員会は学部の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。

<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¹⁾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。

さらに、健康科学科では、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。

<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¹³⁾やホームページ¹⁴⁾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¹⁵⁾¹⁶⁾、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^{17) 18)}。また教科ごとに毎年、「学生に

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¹⁹⁾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²⁰⁾。

<10> 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4号発行するとともに、第4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¹⁰⁾。

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平成24年6月22日に学生支援講習会を開催して、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¹¹⁾。学生の学習意欲の喚起や学生同士の相互連携の緊密化をはかり、教育環境の充実のためにピア・サポートシステムの確立を議論した¹²⁾¹³⁾。ま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を設置した¹⁴⁾¹⁵⁾。

<11> 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。

<12> 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回の階段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。

<13> 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³⁾。

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」の活用を図っている。

<14> 文学研究科

文学研究科の教員の教育研究活動は、毎年の『愛知学院大学文学部紀要』³⁾に掲載されている。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たことはない。

学生による授業アンケート⁴⁾を実施して、その結果を公表している。「建学の精神」を教職員・在学生及び一般に公開したFD講演会を開いたことがある。大学院の講義・演習は、指導教員と少人数の学生から成り立っているため、授業アンケートもFDの改善に必ずしも有効に機能してはいない。

<15>経営学研究科

昇任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、平成22年度までは、授業ごとのアンケートを独自の質問項目を作成して年度末に実施し、結果は研究科委員会にて提示され共有化されている。各教員は、その結果をもとに、それぞれの授業改善に努めている（平成23年度からは他研究科と共通フォーマットで実施）。

教員の資質向上を図るための方策等については、研究科内の教育充実委員会が中心となっており、まずは検討し、その結果を研究科委員会に上程し、さらに議論を重ねて改善するという体制をとっている。現在の教育充実委員会を、研究科としては実質的にFD活動を担う組織と位置付けている（既述のように、教育充実委員会はFD委員会に改組の予定である）。教育充実委員会には、研究科長と研究科主任を含み、専任教員の半数が属しており、効果的に運営され本研究科のFD活動に寄与するところは大きい。あわせて、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）への参加を通じて、自身の授業の振り返りと改善・向上を図っている。

<16>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。平成20年(2008年)には、“TOWARDS PARTICIPATORY GOVERNANCE AND ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY”と題した国際シンポジウムを、平成21年(2009年)には、“Local-Global Cooperation towards Refugees, Displaced Peoples and Environmental Migrants”を開催した。また、研究会は、平成20年(2008年)より始めこれまで8回行った(本研究科教員担当分)。また、学部教員・大学院生・学部生が主な会員である総合政策学会と政策科学研究所の共催での公開シンポジウムも平成23年(2011年)、平成24年(2012年)と行い、総合政策の使命の一つである社会との強い関わりを実践している。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¹⁾。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、次年度開講科目の検討時に議論された。しかし、学生が少ないため開講されない科目も多く、また、開講科目であっても人数が少ないため木目細かい対応ができるため、積極的な議論にはならなかった。しかし、日本語に不利な留学生への対応の検討を機会に、本年度より4名の委員によるFD委員会を発足した。このFD委員会による効果(有効性)についてはまだ不

明であるが、現在は、日本語が不十分な留学生が英語で修了可能な方策について検討中である。特にアジアの優秀な留学生の確保を目的に広報・受験手続き・入試方法・カリキュラムについて意見交換をしている。

<17>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てている。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。

しかし、大学院は基本的に少人数教育であり、学生の理解度や要望も十分把握できるので FD の有用性はあまりない。

<18-1>薬科学研究科（修士課程）

教員および各研究室の教育・研究活動業績は、毎年発刊している「愛知学院大学薬学会誌」³⁾ 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。

薬学部 FD 委員会により、研究科教員の教育・研究指導力の質の向上ならびに学部教育とともに大学院教育の改善を目指した取り組みとして、外部講師を招いた講演会が毎年実施されている。講演会では十分な議論がなされ、教員の意識改革に役立っていることがアンケート調査で明らかになっている。

<18-2>薬学研究科（博士課程）

薬科学研究科と同様に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⁵⁾ 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。

薬学部 FD 委員会⁶⁾ により、研究科教員の教育・研究指導力の質の向上ならびに学部教育とともに大学院教育の改善を目指した取組として、外部講師を招いた講演会が毎年実施されている。講演会では十分な議論がなされ、教員の意識改革に役立っていることがアンケート調査で明らかになっている。

<19>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 10 単位、みなし専任教員は最大値 5 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。

専任教員の研究専任期間制度（サバティカル・リーヴ）等にあつては、本研究科の設立時の特殊事情から、愛知学院国内研究員規程および愛知学院在外研究員規程における適用年齢を延長する特則を設け、満 60 歳未満の教員を対象に愛知学院国内研究員規程および愛知学院在外研究員規程を準用のうえ実施している。

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。

教育研究に資する人的な補助体制について、本法務研究科に T・A、R・A の配置制度はなく、事務体制は事務長と専任事務職員 2 名となっているが、教員の教育研究の直接の補

助のためにおかれているわけではなく、各専任教員自らが教材作成等を行っている。なお、学生数等から特段の教育研究の人的な補助体制は要しない。

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た。しかし、この数年間は、出席者が減少したことにより中断している。これに代わり、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。

またFD活動では、従来、学生による授業アンケートのような受動的な形から平成22・23年度に行った全学FD研究会のテーマ別分科会を開催し提案型・問題解決型の研修を実施した。

<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に努めている。

<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。平成24年度における法学部教員の年齢構成は表4の通り⁶⁾であるが、高齢化の傾向が顕著であった平成17年度と比較して状況の改善が見られ、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、教員像を明確化している⁴⁾。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³⁾。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¹⁴⁾。学部の特異性に対応した、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

全学 FD の公開授業は公開授業後、反省会を開き、授業や学生の様子、環境条件を含めて行われている。授業の進め方、資料の使い方、板書、学生の受講態度など意見交換すると開講教員は気が付いていない点を含めて授業を進めていくうえで大いに参考になる。また学生による授業評価アンケートも春学期が終了すると、文学部「学生による授業アンケート」集計表が冊子として刊行され⁷⁾、アンケートの設問に対して学生からの評価を得て、それを担当教員がコメントし、改善策を講じている点で効果があがっている。

<6>経営学部

平成 17 年に設置された学部 FD 委員会、ならびに学部 FD 部会の開催によって、教育の資質向上のための議論が活発化した。たとえば平成 23 年 7 月 27 日に開催された FD 部会では、平成 26 年より移転予定の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) 8)}。

<7>総合政策学部

2008 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。

また、学生による授業評価、教員による自己評価を基に、FD 活動に特化した学部会の開会は全学でも本学部が最初の試みである。

<8>心身科学部

心理学科を開設した昭和 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他大学と比較して高率である。また、保健体育教員、養護教諭の採用試験合格者数も確実に増加してきている。こういった成果は、適切な教員組織ならびに教員採用の成果である。

なお、心身科学部では、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。

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、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>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⁴⁾。

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¹⁶⁾。さらにその概要が教養部会にて報告され¹⁷⁾、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¹⁸⁾。

<11>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²⁾。

中小企業基盤整備機構との連携講座³⁾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。

<12>法学研究科

教員の資質向上のためには、各教員について、第一段階として前期課程の講義、第二段階として前期課程の演習、第三段階として後期課程の講義、第四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。

<13>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>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（中部産業連盟、東京商工リサーチ、キャリア技研等）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、教員の質も確保されていた。

＜16＞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、指導分野に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、平成22年度（2010年度）より5名、平成23年度（2011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名の教員全員が担当しており、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。

＜17＞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。また、臨床心理学分野で博士後期課程（論文指導）担当者の不在期間があったが、来年度から教授1名が担当することとなり、両コースで博士後期課程（論文指導）担当者を配置できることとなった。

＜18-1＞薬科学研究科（修士課程）

大学院研究室ならびに各教員の教育・研究業績を愛知学院大学薬学会誌³⁾に毎年公表するとともに、大学院ホームページ⁴⁾にも最新の情報を公表しており、外部評価に十二分に応じる形で対応している。これらは、研究科教員の教育と研究に対するモチベーションを上げるのに大いに役立っている。

＜18-2＞薬学研究科（博士課程）

＜19＞法務研究科

専任教員の研究専任期間制度（サバティカル・リーヴ）等にあつては、愛知学院国内研究員規程および愛知学院在外研究員規程における適用年齢を延長する特則を設け、満60歳未満の教員を対象に平成23年度には1名の教員が早稲田大学の研究員として半年間研究のみに専念し、研究成果の向上に努めた。

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。
- ・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。
- ・学部別専任教員(男女)数¹⁾

学部等名	専任教員数											
	教授	准教授	講師	助教	計	内男	内女	年齢構成				助手
								61歳以上	51～60歳	41～50歳	40歳以下	
文学部	33	12	5	0	50	41	9	15	17	15	3	0

心身科学部	24	10	6	0	40	26	14	15	9	8	8	5
商学部	16	11	1	0	28	28	0	12	4	7	5	0
経営学部	19	4	1	0	24	24	0	12	5	1	6	0
法学部	14	8	3	0	25	22	3	6	4	8	7	0
総合政策学部	12	2	1	0	15	13	2	7	4	3	1	0
薬学部	16	6	10	12	44	35	9	5	8	12	19	1
歯学部	31	29	74	38	172	144	28	22	44	44	62	1
教養部	33	24	12	0	69	63	6	28	19	17	5	0
合計	198	106	113	51	467	396	71	122	114	115	116	7

平成24年5月1日現在、全学部の教員組織を年代別で見ると40歳以下116人、41歳から50歳115人、51歳から60歳114人、61歳以上122人と各年代ほぼバランスがとれているが、学部ごとにみると年代別のバランスが取れていない学部がある。

・本学の学生の男女比率は男子67%、女子33%であるのに対し、教員側は平成24年5月1日現在、全教員467名に女性教員が占める割合は71人15%と低く、この点の改善は図るべきである。

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。

- i. 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。
- ii. 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。
- iii. 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。平成24年度は学期末開催となった。

<2> 商学部

ビジネス情報学科新任教員は、いずれも経済学部新設のための人事であり、情報処理の分野での教員不足は現時点では改善されていない。今後、情報処理の分野での教員の充実が望まれる。

<3> 法学部

教育目標で掲げた能力を学生に身に付けさせるためには、少人数教育の充実が必要不可欠であるが、現在の教員数では限界がある。

<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、同じ質問項でよいのか問題を残す⁷⁾。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。

第三章 教員・教員組織

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学科別に見ると、60代の教員は経営学科が9名、現代企業学科が4名、50代の教員は4名で、経営学科3名、現代企業学科が1名、40代の教員は4名で、経営学科1名、現代企業学科が3名、30代の教員は3名で、経営学科2名、現代企業学科が1名となっている。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、平成24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が多い点、さらには語学や情報処理、さらに教職科目等を担当している教員を中心に講義負担が重くなっている点は早急に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。

<10>教養部

開講授業数に対する専任率が低い。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。

専任教員・非常勤講師の採用時に、教養部全体で担当する教養セミナーⅠ・Ⅱについては担当授業の運営、学生指導方法等、教養部としての方針を執行部から文書での通知している。しかし、その他の授業に関しては教室単位に任せている。今後は、すべての授業に

において、新規採用者に対して教養部として統一された方針の周知が必要となる。

<11> 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。

<12> 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方策を検討する必要がある。

<13> 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、学部教育におけるFD活動は積極的に行われているが、大学院教育に係るFD活動は少ないため、学部教育におけるFD活動の取り組みを大学院にも拡大させる必要がある。

<14> 文学研究科

教員の教育研究活動の公表までは行っているが、評価までに至っていない。誰が、どのような基準をもって公平に教員の教育研究活動を評価するのかという問題について取り組む必要はあろう。

<15> 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むすびけることはない。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品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。

<16> 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、緊急では無いが、40歳代の担当教員の選考を進める必要がある。

<17>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。

<18-1>薬科学研究科（修士課程）

教員数、教員組織の年代別分布は適切であるが、研究指導の中心となる准教授が相対的に少なく資格審査制度の検討及び教員の業績向上を支える学事務負担の軽減を検討する必要がある。

<19>法務研究科

専任教員の年齢構成について、高齢に偏る傾向にあり、新規に若手の補充人事を行わなければならないと考えている。

教育研究に資する人的な補助体制において、助教としての人員配置や、補助作業を行うためのT・A体制などを整備したい。

専任教員の活動の評価方法・特色ある取り組みとしての現在実施中の研究授業について、本研究科全員の教員の出席となるように、研究授業の時間割変更等の工夫が課題である。また、現在中断している研究会も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とともに、この研究会に参加する学生にもよい刺激を与えることとなるなど、このような研究会の開催自体は意義のあることと考えているので、これがより活発なものとなるよう、環境の整備が課題である。

その他項目については、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85名のところ、専任教員枠16名（現員15名、欠員1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り、この長所は逆に教員間の厳しい意見交換を妨げる面もある。8年間を経過し教員組織の運営上の問題点も明らかになってきたので、不断に自由な意見交換のできる組織の在り方を探りつつ、組織としてもスムーズに動いていくような各種の整備が課題である。

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積極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、教育現場での課題を全学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

商学部商学科に「ビジネス情報コース」が新設されるため、情報処理（データベース）

の新任教員を採用する予定である¹⁾。

＜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

各学部には目標があり、学科はその目標に立って学科ごとの目標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。

そのような中で学部内の連携は学科で通常 2 年任期の教務主任、1 年任期の教務委員により、文学部教務委員会等で論議していることから、問題点や課題などが共有されている。

2006 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、2013 年 4 月には文学部の女性教員は 11 名となり、全教員の 22%にあたり、大いに改善された。

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るので、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、今後も継続していく必要がある。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。

社会問題の解決を教育・研究課題としている本学部にとって、カリキュラムの見直し、点検・評価は不断の試みとして続けていく必要がある。併せて、それを支えるための教員組織、人事についても専門領域や年齢構成のバランスに配慮して、公募を原則とした採用を行う予定である。

＜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くと考える。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必要がある。

一方、健康栄養学科では、平成 24 年度管理栄養士国家試験の合格率は 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

「愛知学院大学薬学部教員等の任期に関する内規」により、教授の任期は10年(再任可)、准教授の任期は5年(再任可)、講師の任期は4年(再任可)、助教並びに助手の任期は3年(再任可、但し原則として2期まで)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⁸⁾。

<10>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。

<11>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年度の「博士後期課程担当者の資格要件の緩和措置」と、2014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。

<12>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。平成24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)

<13>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。

<14>文学研究科

若手研究者、女性研究者を積極的に採用し、教員組織を活性化させる。

<15>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、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、まだ博士学位の保有者が残されており、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数的な充足をはかることができる。

また、これまで研究科のFD活動の中心的役割を担ってきた教育充実委員会を、平成24年度からFD委員会に名称変更し、その役割と位置づけをより明確なものとした。これにより、学部比べてやや遅れていたFD活動を、一層強力に進めたいと考えている。

<16>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。

<17>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。

大学HP上で紹介されているように、2009年度には29名¹⁾、2010年度には19名²⁾と、中部地区で第1位の合格者数を記録した。

<18-1>薬科学研究科（修士課程）

研究科教員の資質の向上という観点から、文部科学省や日本学術振興会から研究助成を受け、国際レベルでの研究を推進して、その研究成果を教育にも反映させていることは高く評価できる。

<19>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り、これがより活発なものとなるよう、環境の整備を図りたい。

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たおり、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、必ずしも活発とはいえない。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社会貢献、地域貢献である。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。

<2>商学部

専任教員の年齢構成がアンバランスな面が否めないため、長期的視野に立った人事計画を推し進める必要がある。

<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も得られる設問を加える。また、秋学期開講科目に対する授業アンケートも取ることを可能にする。

<5>文学部

国際文化学科とグローバル英語学科はその学科の特性や目的は明らかであるが、受験生から見た場合、名称など外面的な差異は十分明らかとなっているとは言い難い。入試にお

第三章 教員・教員組織

互いが競合関係となって影響しているかもしれないので今後相互学科の特性を一段と明らかにする必要がある。

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、平成24年度より、博士号を取得している40代の准教授2名が大学院担当者となっている。これにより、教員の補充においても、博士号を取得している事を条件にする事で、年齢にこだわらない採用が可能となり、年齢構成の問題を徐々に解消する予定である。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事が期待される。

<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年次まで必修化していることから、学部専任教員の負担は大きくなりがちである。この5年のうちに複数人の定年退職者が見込まれることから、退職に伴う補充人事に加えて、教員数の増加についても早急に措置する。

<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〕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、今後はどのような教員組織とするかを議論を重ねつつ教員採用を行っていききたい。

〔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、第一に教員としての責任感と倫理観を有していること、第二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、第三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、第四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、第五に教員間、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、第六に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＞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。

＜11＞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。

＜12＞法学研究科

租税法以外の科目において、行政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。

＜13＞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が得られるように努めたうえで、教員指導法の改善を促進するため、学生による講義・演習・実習に関する「授業評価アンケート」、「実習・演習評価アンケート」等を実施する。

＜14＞文学研究科

本学の大学院は、学部教育の上に立ったものであり、大学院独自の教員組織は発展しているとは言い難い。

＜15＞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はかって望ましい人事をおこなっていくのかが大きな課題である。

後期課程担当者については、研究指導の担当にあたっては学位取得という要件を維持しているために、数的にはある程度の改善が見込まれるものの、必要な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。

＜16＞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。

＜17＞心身科学研究科

第三章 教員・教員組織

改善すべき事項としては、さらなる教員の充実がある。平成23年度の臨床心理士養成コースの新入院生はMC1が19名(定員20名)、平成24年度と同コースの新入院生はMC1が18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。

<18-1>薬科学研究科(修士課程)

この数年で多くの教員が定年退職を迎えるので、薬科学研究科の研究組織、教員組織について再検討する必要がある。

また、教員の研究活動に関して、教員全員が文部科学省や日本学術振興会からの科学研究費補助金に研究申請書を提出するに至っていないところは、改善の余地があると考えられる。

<19>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、後継者養成を含めバランスのとれた人員配置を行う。また、適正な学生数を確保したうえで、本研究科にもT・A制度を導入する。

4. 根拠資料

<1>大学全体

- 1) 教員資格選考基準(例規集)
- 2) 大学院教員資格基準内規の確認事項
- 3) 平成25年度 教育・研究業績書(様式18)
- 4) 平成23年度授業に関する自己点検・自己評価の調査
- 5) 教務委員会規程(例規集)
- 6) 全学教務委員会開催記録
- 7) FD(ファカルティ・デベロップメント)委員会規程(例規集)
- 8) 全学FD委員会開催記録
- 9) 平成24年度春学期「学生による授業アンケート」集計表(全学部・大学院・法務研究科)
- 10) 平成24年度全学FD研究会記録
- 11) 大学ホームページ「情報公開」教員組織：<http://www.agu.ac.jp/about/pdf/koukai/kyosyokuinsuu.pdf>

<2>商学部

- 1) 平成22年度商学部第1回定例教授会議事録
- 2) 平成24年度商学部履修要項
- 3) 商学部ホームページ「ゼミナールの紹介」：<http://www.agu.ac.jp/~shogaku/seminar/index.html>
- 4) 平成24年度商学部ゼミナール要項
- 5) 平成24年度商学部第3回定例教授会議事録
- 6) 商学部採用人事規程
- 7) 平成23年度商学部第11回定例教授会 商学部教員資格昇任審査議事録
- 8) 平成24年度商学部第9回定例教授会議事録
- 9) 平成24年度春学期商学部「学生による授業アンケート」集計表
- 10) 愛知学院大学論叢「商学研究」第51巻1号

<3>法学部

- 1) 教員資格選考基準(例規集)
- 2) 専任教員の公募について(平成23年10月1日)
- 3) 法学部の教員人事について(平成20年1月16日)
- 4) 平成19年度第12回教授会議事録【審議事項】(3)
- 5) 法学部教授会規程
- 6) 法学部教員の学科別、専攻分野別、年齢別構成:(表1)、(表2)、(表3)、(表4)
- 7) 平成23年度第10回教授会議事録【教育】(3)、平成23年度第11回教授会議事録【審議事項】(1)
- 8) 法学部の教員採用人事に関する規程(平成18年5月24日法学部教授会決定。平成18年6月1日より施行)
- 9) 平成24年度法学部履修要項35頁
- 10) 愛知学院大学論叢法学研究第53巻第1・2号185~193頁
- 11) 平成24年度春学期法学部「学生による授業アンケート」集計表
- 12) データベース利用講習会についてのご案内、法律研究会のご案内

<4>歯学部

- 1) 学校法人愛知学院行動規範(例規集)

- 2) 歯学部・大学院歯学研究科機構改革推進委員会規程(例規集)
- 3) 歯学部教授選考並びに審査に関する内規
- 4) 大学ホームページ「採用情報」: <http://www.agu.ac.jp/recruit/index.html>
- 5) 歯学部教員組織検討委員会内規
- 6) 平成23年度第14回歯学部教授会資料 11
- 7) 平成24年度歯学部キャンパスガイド pp.53-54
- 8) 歯学部講座の教員配置状況
- 9) 歯学部特殊基礎研究教授に関する申合せ
- 10) 歯学部特殊診療科教授に関する申合せ
- 11) 歯学部専任教員の年齢構成
- 12) 大学ホームページ「情報公開」収容定員・学生数・入学者数: <http://www.agu.ac.jp/about/pdf/koukai/teiin.pdf>
- 13) 教員資格選考基準(例規集)
- 14) 愛知学院大学歯学部教員の任期に関する内規
- 15) 歯学部 FD 委員会内規
- 16) 未来口腔医療研究センター講演会開催について(案内)および配布資料(開催日:2011年10月21日、2011年11月24日、2011年12月7日、2012年2月3日)
- 17) 平成23年度授業に関する自己点検・自己評価の調査
- 18) 大学ホームページ「授業に関する自己点検・自己評価の調査」:
<http://www.agu.ac.jp/~agukyomu/jikotenken/jugyo18.html>
- 19) 平成24年度春学期歯学部「学生による授業アンケート」集計表
- 20) 歯学部専任教員の評価(審査)に関する内規

<5>文学部

- 1) 平成24年度文学部履修要項
- 2) 文学部専任教員年齢構成
- 3) 文学部教授会規程(例規集)
- 4) 愛知学院大学文学部昇任・採用人事審査規程(例規集)・別表文学部昇任人事基準表
- 5) 「教員の公募について」及びJREC-IN(研究者人材データベースで2012年8月現在公募中)
- 6) 愛知学院大学国内研究員規程(例規集)・愛知学院在外研究員規程(例規集)
- 7) 平成24年度春学期文学部「学生による授業アンケート」集計表

<6>経営学部

- 1) 平成21年度専任教員の公募について(依頼)
- 2) 経営学部採用人事規定に関する経営学部教授部会内規
- 3) 経営学部昇格基準表
- 4) 経営学部昇格規定
- 5) 平成18年～23年経営学部教授部会議事録
- 6) 平成24年度春学期経営学部「学生による授業アンケート」集計表
- 7) 平成23年度経営学部第1回FD部会議事予定
- 8) 平成23年度経営学部第1回FD部会議事録

<7>総合政策学部

- 1) 総合政策学部 教員人事に関する内規
- 2) 2010年総合政策学部FD学部会メモ
- 3) 政策科学研究所ホームページ「研究所設置の趣旨」: <http://ips.agu.ac.jp/Purpose/Purpose.htm>
- 4) 政策科学研究所ホームページ「所長あいさつ」: <http://ips.agu.ac.jp/Greetings/Greetings.htm>
- 5) 政策科学研究所ホームページ「活動記録アーカイブ」:
<http://ips.agu.ac.jp/Archives/2008index.htm>、<http://ips.agu.ac.jp/Archives/2009index.htm>、
<http://ips.agu.ac.jp/Archives/2010index.htm>、<http://ips.agu.ac.jp/Archives/2011index.htm>

<8>心身科学部

- 1) 平成24年度春学期心身科学部「学生による授業アンケート」集計表

<9>薬学部

- 1) 教員一覧
- 2) 教員調書
- 3) 薬学部教授会資料
- 4) 薬学部教務委員会資料
- 5) 薬学セミナー資料
- 6) 薬学部ホームページ資料: <http://www.phar.agu.ac.jp/faculty/>
- 7) リサーチアソシエイト及び診療従事者登録資料
- 8) 愛知学院大学薬学部教員等の任期に関する内規
- 9) 公募要領
- 10) 教員調書ひな形
- 11) 愛知学院大学薬学部教員資格内規
- 12) 薬学部教員資格審査委員会規程
- 13) 愛知学院大学薬学会誌
- 14) 薬学部各講座ホームページ: <http://www.phar.agu.ac.jp/faculty/>

第三章 教員・教員組織

- 15) 全学 FD 委員会資料
- 16) 薬学部 FD 委員会資料
- 17) 全学での FD 事業資料
- 18) 薬学部での FD 事業資料
- 19) 平成 24 年度春学期薬学部「学生による授業アンケート」集計表
- 20) 平成 23 年度授業に関する自己点検・自己評価の調査

<10> 教養部

- 1) 教養部教員の昇任に関する内規
- 2) 平成 24 年度 10 月教養部薬学部担当会議資料 (10 月 4 日開催)
- 3) 非常勤講師との連絡会議報告 (英語教室から平成 24 年 3 月 12 日付け提出)
- 4) 平成 23 年度 3 月教養部会資料「教養部専任教員一覧 (平成 24 年度)」
- 5) 平成 24 年度第 1 回教養部教務委員・時間割担当者合同会議議事要項
- 6) 平成 24 年度 11 月教養部教授会議事要項
- 7) 平成 23 年度 3 月教養部会資料「平成 24 年度教養セミナー担当者一覧」
- 8) 教員の公募について (依頼)
- 9) 平成 24 年度 10 月教養部教授会議事要項
- 10) 愛知学院大学教養部紀要第 59 巻 3・4 合併号
- 11) 「教室の中の学生支援について」(平成 24 年 6 月 22 日 教養部学生支援講習会資料)
- 12) 教養部におけるピア・サポート・システム (案)
- 13) 平成 24 年度 9 月教養部会議事要項
- 14) 平成 24 年度 11 月教養部報告資料 P3
- 15) 平成 24 年度 11 月教養部会議事要項
- 16) 平成 24 年 7 月 5 日教養部 FD 委員会資料「学生の現状把握及び対処に関する聞き取り調査結果の概要報告」
- 17) 平成 24 年度 7 月教養部会議事要項
- 18) 教職員向け勉強会開催のお知らせ

<11> 商学研究科

- 1) 大学院教員資格基準内規についての確認事項
- 2) 平成 24 年度大学院要項
- 3) 愛知学院大学・大学院との共同講座の開設について

<12> 法学研究科

- 1) 平成 24 年度大学院要項 p 287～p 289
- 2) 法学研究科委員会平成 23 年度第 10 回、平成 24 年度第 4 回議事録
- 3) 大学院教員資格基準内規についての確認事項

<13> 歯学研究科

- 1) 愛知学院大学大学院学則
- 2) 大学院歯学研究科規程 (平成 24 年度大学院要項 p399)
- 3) 愛知学院大学歯学会誌

<14> 文学研究科

- 1) 愛知学院大学大学院学則
- 2) 大学院教員資格基準内規についての確認事項
- 3) 『愛知学院大学文学部紀要』の教員業績一覧
- 4) 院生による授業評価結果

<15> 経営学研究科

- 1) 大学院教員資格基準内規についての確認事項
- 2) 経営学研究科昇任に関する基準表

<16> 総合政策研究科

- 1) 政策科学研究所所報 研究所活動報告

<17> 心身科学研究科

- 1) 本学ホームページ：ニュース <http://www.agu.ac.jp/detail.php?NEWNUM=653>
- 2) 本学ホームページ：ニュース <http://www.agu.ac.jp/detail.php?NEWNUM=825>

<18-1> 薬科学研究科 (修士課程)

- 1) 薬学部教員資格内規
- 2) 薬学部教員資格審査委員会規程
- 3) 愛知学院大学薬学会誌
- 4) 薬科学研究科ホームページ http://www.phar.agu.ac.jp/masters_degree/index.html

<18-1> 薬学研究科 (博士課程)

- 1) 大学院薬学研究科設置認可申請書
- 2) 2013 大学院要覧
- 3) 薬学部教員資格審査内規
- 4) 薬学部教員資格審査委員会規程
- 5) 薬学研究科ホームページ：http://www.phar.agu.ac.jp/graduate_school/index.html
- 6) 薬学部 FD 委員会資料