

6 教員組織

(1) 大学における教員組織

【現状の説明】

本学は共生の理念と実学教育を掲げ、総合福祉学部および国際コミュニケーション学部の2つの学部と、大学院に総合福祉学研究科および国際経営・文化研究科の2つの研究科を有している。総合福祉学部では、大学設置基準上の必要専任教員数61名に対し65名の専任教員を配し、国際コミュニケーション学部では同じく51名の必要専任教員数に対し47名(学部改組等学部の新しい方向性を検討している最中の為、退職者の補充を見合わせた結果であり、平成18年度中には設置基準以上の専任教員を配置する予定である。)の専任教員を置き、大学全体では設置基準に必要な専任教員数112名に対し112名の専任教員を配置している(『大学基礎データ』表19)。112名の専任教員は、教授72名、助教授23名、専任講師17名であり、おおよその専門分野別では、語学教育系教員11名、教養・免許資格教育系教員25名、専門教育系教員76名となっている。

教員組織の年齢構成は、61歳以上26名(23.2%)、51歳～60歳40名(35.7%)、41歳～50歳28名(25.0%)、31歳～40歳17名(15.2%)、30歳以下1名(0.9%)であり、51歳以上が6割近くを占めており、高齢化の傾向は否めない(『大学基礎データ』表21)。112名の専任教員中、女性教員数は29名で25.9%を示しており、他大学に比して高い比率と言えよう。兼任教員は7名、兼任教員は240名で、専任教員と兼任教員(兼任教員を含む。)の比率はおおよそ1:2である。また、収容定員4,410名に対し在籍学生数は5,193名であり、学部ごとの専任教員1人当たりの在籍学生数は、総合福祉学部の47.0人、国際コミュニケーション学部の45.5人でほぼ同程度である(『大学基礎データ』表19)。なお、大学院には大学院専任教員はおらず、学部の専任教員と学外からの兼任教員により教育・研究にあたっている。

教育課程編成における学部間の連絡調整は、これまで必要が生じた場合のみ行われてきたが、平成15年に学長補佐を委員長とする「大学改革実行委員会」が設置され、ここにおいて組織的に行われることになった。新入学生に対する大学教育への導入教育の在り方や全学共通教養教育科目の設置などについて検討を始め、それらについての中間答申が既に提出されるなど、組織的な連絡・調整体制が整いつつある。

教育支援職員については、学部・研究科ごとにそのカリキュラムの特色に応じた教育支援体制が整えられているため全学統一の規程や制度はなく、教員と教育支援職員との間の連携・協力はそれぞれの授業において個別に行われているのが現状である。各学部・研究科における教育支援職員の配置の現状については、学部・研究科の項を参照されたい。

専任教員の任免・昇格は、「教員任免規程」に則り、学部・研究科ごとに人事委員会で研究論文業績、教育活動あるいは社会的活動について審議を経たのち教授会(大学院では研究科委員会)での承認を経て、学長の具申に基づき理事長により発令されており、これらの手続きは厳正に行われている。なお、平成5年より、3年または5年の契約教員制の専任

教員採用を開始している（「契約教員の任用等に関する規程」）。専任教員の募集においては、一般公募と学内公募を適宜併用しながら、本学の理念・目的を理解し、教育および研究に情熱を有する人材を広範囲から募集するよう心掛けており、人事委員会で募集の必要性の有無、担当科目分野、募集条件等が審議され、教授会で募集開始が報告されている。

教育研究活動については、教員の研究発表の場として「紀要」・「学会誌」を毎年刊行しており、また、学部により刊行の頻度は異なるが、各学部所属全教員の教育研究業績や社会的活動の一覧を刊行・公表することで、教育研究における自己研鑽を期待している。これらの教育研究活動を評価するための組織はまだない。

【点検・評価および長所と問題点】

専任教員数は、全学としては設置基準を満たしているが、国際コミュニケーション学部は下回っている(学部改組等学部の新しい方向性を検討している最中の為、退職者の補充を見合わせた結果であり、平成 18 年度中には設置基準以上の専任教員を配置する予定である。)。女性教員数は 1/4 を占めジェンダーバランスに十分な配慮を行っている。在籍学生数は収容定員数の 1.18 倍と好ましい状態を保ち、専任教員 1 人当たりの在籍学生数も 46 人前後であり、社会科学系の学部として問題点は見当たらない。しかし、教員組織の年齢構成では以前より改善されたが、放置すれば大学の活力が失われるだけでなく、将来の教育・研究の充実が不十分に陥る可能性がある。また、大学院専任教員を特に置いていないため、大学院授業担当教員は学部授業も担当しており、授業負担の面で問題点が指摘されている。

教育支援職員の制度は、各学部・研究科の実状に対する配慮が優先していたため、大学全体としての制度・規程の整備が遅れている。教育現場の実状に合い、かつ統一的な組織作りが求められている。

教員の任免・昇格は適正に行われているが、一般公募の比率が低いのも事実であり、広く人材を求める趣旨からすれば、一般公募方式の拡大に向け努力を要するであろう。

【将来の改善・改革に向けての方策】

教員の高齢化の進行に対し、今後の教員募集では採用教員の年齢層を十分に考慮することが合意されており、ここ 1、2 年の人事ではそのような採用が行われている。これからも、この方針を堅持する予定である。大学院授業を担当する教員の授業負担問題は、大学院の将来構想や学部教育との関係を充分考慮した上で解決への道を探らねばならない。この点については、学部間の教育課程編成の連絡調整や教育支援職員制度の整備を含め、「大学改革実行委員会」の中で検討を行っている。

教育研究活動を評価する方策については、「大学政策会議」の検討課題として提起されており、まずは他大学の事例等の情報収集から手をつけていく予定である。

(2) 学部における教員組織

1) 総合福祉学部

(a) 教員組織

【現状の説明】

共生の理念と実学教育を理念・目的に掲げる総合福祉学部は、少人数教育＝ゼミナールによる教育と充実した実習指導を実現するために、65名の専任教員と99名の兼任教員(6名の兼担教員を含む。)計164名を配置している。学科別には、社会福祉学科は35名の専任教員と61名の兼任教員、心理学科は17名の専任教員と16名の兼任教員、社会学科では13名の専任教員と22名の兼任教員である。総教員数164名のうち専任教員比率は39.6%となり、学科ごとにその比率を見ると社会福祉学科では36.8%、心理学科では51.5%、そして社会学科では37.1%、である(『大学基礎データ』表19)。専任教員65名のうち、女性教員は22名であり、33.8%を占めている。

カリキュラム構成では、教養的科目と専門的科目の履修年次を楔型に配置しており、専任教員の担当科目を截然と教養的科目担当と専門的科目担当とに区別することは難しい。しかし、敢えて大雑把であるが語学系科目担当、教養科目・免許資格系科目担当および専門系科目担当と分類してみると、それぞれの分野ごとの専任教員数は、5名、17名、43名である。これを学科別に見ると社会福祉学科では、語学(英語)科目系2名、教養・免許資格科目系11名、社会福祉学を中心とする専門科目系22名であり、心理学科では、語学(英語および中国語)科目系2名、教養・免許資格科目系2名、心理学を中心とする専門科目系13名である。社会学科では語学(英語)科目系1名、教養・免許資格科目系2名、社会学を中心とする専門科目系10名である。(『大学基礎データ』表20)。

学部全体の在籍学生数は、3,053名であり、専任教員1人あたりの在籍学生数の平均は、47.0人となる(『大学基礎データ』表14および表19)。それを学科別にみると、社会福祉学科(在籍学生数1,662名)は47.5名、心理学科(在籍学生数742名)は43.6名、社会学科(在籍学生数649名)は49.9名であり、いずれの学科も50名を割っている。

1年次生の必修ゼミ(科目名「学問の基礎Ⅰ・Ⅱ」)および3年次生・4年次生の演習は全て専任教員が担当する体制を組んでいる。必修の専門教育科目では、その75%以上を専任教員が担当している。必修科目の一部である語学、社会調査関連科目、心理学実験・実習科目においては、少人数教育を確保するため開講クラス数を多くしている関係上、兼任教員の応援を得ている。開設授業科目のうち5割以上を専任教員が担当している(『大学基礎データ』表3)。

総合福祉学部の教員の年齢構成は、61歳以上19名(29.2%)、51歳～60歳19名(29.2%)、41歳～50歳18名(27.7%)、31歳～40歳8名(12.3%)、30歳以下1名(1.5%)であり、51歳以上が38名(58.5%)と過半数を超えており、教員構成の高齢化が進んでいる(『大学基礎データ』表21)。

教育課程編成における調整は、総合福祉学部教務委員会が中心となっており、委員会は3

学科の所属教員で構成している。このことにより、学科間の連絡調整を行い学部全体と各学科間の連絡調整を行っている。また、授業運営において教員間の緊密な連携が必要とされる科目においては、科目担当者による様々な会議が設けられている。語学では、英語担当教員（兼任教員を含む）間で年 2 回の授業内容、成績結果の検討等が実施され、情報処理科目では毎月、常設の「情報処理教育小委員会」で授業内容の点検や機器の整備等について話し合いが持たれている。実習科目では、「社会福祉現場実習運営委員会」、「精神保健福祉現場実習運営委員会」、「保育実習運営委員会」、あるいは「教職課程担当者会」において、実習授業や実習体制の検討や打ち合わせを行っている。更に、FDとして 1 年生ゼミの内容や在り方の検討を行っている。その他にも課題に応じて、随時、学科あるいは学部としての作業グループを編成し、検討課題に対する答申を求め、それを学科会や教務委員会で検討している。

【点検・評価および長所と問題点】

現在の教員組織において、専任教員数や専任教員の教育編成における配置はほぼ適切と判断できる。専任教員 1 人あたりの在籍学生数の学科間格差は以前と比べ縮小し、50 名を割っている。専任教員の年齢構成では、51 歳以上が半数以上を占めるなど高齢化している。女性教員の比率は、他大学に比してかなり高い 33.8%を達成しており、これまで女性教員の採用を積極的に行ってきた結果が現れている。

教育課程編成では、3 学科間の連絡調整および各学科会での議論を集約する機能を、教務委員会が果たしており、特段の問題は生じていない。ただ、教務委員会、特に委員長および副委員長が多大な負担を負うことで、連絡調整機能が働いている面が多く、今後もこのような仕組みでやって行けるかどうかは課題として残っている。また、教員間における連絡調整機関として様々な委員会や担当者会が設けられており、その内の幾つかは充実した活動を行っているが、そこでの議論を集約してカリキュラムや組織改革へ結び付けていく仕組みは、まだ十分に整備されているとは言い難い。

【将来の改善・改革に向けての方策】

専任教員の高齢化については、定年退職教員の後任人事において、積極的に若返りを図る方向で人事委員会を中心に今後の人事計画を検討し、実際に行ってきている。兼任教員は、少人数教育を行うため、または、多種多様な授業科目を学生に提供するためには不可欠であるが、カリキュラムの再検討においてそのスリム化の方針のもと、教育の質を落とさない限りでの人員減を含めた検討を考えている。

全学的なカリキュラムの再検討だけでなく、各委員会組織の在りようについても検討が重ねられており、教授会や学科会の機能の確認とともに、教育課程編成における連絡調整機能をどこがどれだけの範囲を受け持つかについても、「学部運営協議会」において検討を開始している。

(b) 教育研究支援職員

【現状の説明】

教育研究支援職員としては規程化された三つの制度があり、一つは社会福祉実習助手（「総合福祉学部 社会福祉実習助手規程」）で、社会福祉実習教育の補助を行っている。二つめは社会調査関連科目の授業補助を行う調査助手（「総合福祉学部・総合福祉研究科 調査助手規程」）である。三つめはいわゆるティーチング・アシスタント（「淑徳大学総合福祉学部 教育助手補規程」）であり、主として心理学実験・実習の補助に従事している。平成17年度の実績で、それぞれ2名、0名、8名が配置されている。これら教育研究支援職員の支援授業科目は、それぞれ上記の科目に常に固定されている訳ではなく、支援授業内容に応じて適宜制度の適用を行っており、現時点ではこのような割り振りを行っている。なお、これら三つの制度以外に、情報処理科目の授業支援に専門的技能を持ったアルバイト職員を雇用して授業指導補助にあたらせている。平成17年度は2名を配置した。

科目の担当教員とこれら教育研究支援職員との授業における打ち合せや調整は、個々に両者が授業の事前ないし事後に行っており、特別に制度化された場は設けていない。

【点検・評価および長所と問題点】

現行の教育研究支援職員体制で、概ね適切な授業支援がなされている。実習・実技・実験指導を行うには、これら職員を多数配置する方が効果的であるのは当然であり、科目担当教員からその要望が高い。しかし他方で、担当教員の授業負担範囲をどこまでとするのか、あるいは予算上の制約等もあり、両者の適正なバランスをどこに求めるかは、残された課題である。

【将来の改善・改革に向けての方策】

現在、早急に検討すべき問題点はないが、教育課程に充分対応した適切な教育研究支援職員数の在り方について検討を進めてゆく。

(c) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

【現状の説明】

専任教員の任免・昇格については、総合福祉学部の「教員任免規程」に定められている。それに拠れば、専任教員の任免・昇格は、教授会の決議により学長の具申に基づき理事長が行う。具体的な任用の手続きは、学部長あるいは学科長より人事委員会委員長（学長）宛に任用の必要性が具申され、委員長は専門分野、年齢、カリキュラムの将来構想等を含む教員構成のバランスを考慮した上で、任用が必要と判断すれば人事委員会を召集する。

人事委員会より募集の要領が教授会において発表され、応募者について人事委員会は選考を行う。なお、人事委員会の構成は、委員長を兼ねる学長、学部長、大学院研究科長、学科長、および委員長が指名した教員からなっている。専任教員の任用に伴う選考では、上記「教員任免規程」において教授、助教授および専任講師ごとに資格基準が規定されており、人事委員会において研究・教育業績を含む資格審査を行い、それらを通じて応募者

の絞込みをする。人事委員会の審査による選考を通った候補者は、教授会において資格審査結果の報告の後、教授会構成員全員による可否投票による議決を経なければならない。なお、平成10年より契約教員制（5年間）による専任教員採用も実施しており、これまでにその該当者は7名である。各個別教員の経歴等は『大学基礎データ』表20の通りである。

募集は、一般公募と学内公募（学内教員の推薦を要する募集）の二つをケースに応じて使い分けており、平成13年度から5年間における25名の任用人事のうち、一般公募による募集人数は、2名で、その比率は8%である。

昇任人事の詳細も「教員任免規程」に定められている。人事委員会は、昇任資格要件を満たす該当者を審査する。その審査報告の後、教授会は昇任人事の可否を議決するのは、任用の場合と同じである。平成13年度以降の、このような手続きを踏まえて昇任した教員は、専任講師から助教授は6名、助教授から教授は9名である。

【点検・評価および長所と問題点】

教員の任免・昇格は規程に則り厳格に運用されており、その限りにおいて問題点はない。しかし、学園の就業規則との整合性の検討や、大学教育の在り方が大きく変わり、それに即した新しい任免規程の改正にとりかかる時期にもさしかかっている。教員募集においてホームページ等を通じて一般に広く公募を行う制度を発足させているが、突然の異動による欠員募集には機動性が欠ける点があるなど、十分にそれが機能しているとは言い難い。今後も、一般公募と学内公募を併用して行っていく予定である。

【将来の改善・改革に向けての方策】

教員は研究能力だけでなく、教育能力もそれに匹敵して求められる時代になっている。

人事委員会における審査は、従来、業績の書類審査を中心に行われてきたが、今後は、従来にも増して人物評価や教育能力も重要視せねばならず、人事委員会による面接や授業プレゼンテーションなどを考慮に入れた審査を行うことが、検討課題になっている。また、時代に即した教員の任免規程改正に向け、全面的見直しの検討を始める予定である。

（d）教育研究活動の評価

【現状の説明】

教員の教育研究活動の状況は、5年ごとに刊行される『淑徳大学社会学部研究年報』によって、公開されている。同年報は、平成5年に第1号を発刊しており、平成15（2003）年には第3号が刊行されている。この年報には、教員ごとの過去5年間の、「教育研究業績」、「学会活動及び社会的活動」、「研究テーマ等」の三つの分野にわたる教育研究活動が記されている。また、『淑徳大学総合福祉学部研究紀要』が毎年刊行され（平成17年度には第40号を刊行）、研究論文の発表の場を提供している。しかし、これらの教育研究活動を制度として評価する方法は、現在のところ存在していない。個々の教員の自主的な自己研修を通じて、教育研究能力の向上や学生の学修の活性化に寄与することを期待するにとどまっている。

教員の選考においては、既に、教育活動や社会的活動の実績を、研究論文業績に該当するものとして見なすことが了解されており、研究能力以外の能力に対する配慮を行っている。

【点検・評価および長所と問題点】

教育研究を評価する素材は、年報や紀要により提供されているが、それを評価する手法・制度の検討は未だなされていない。

【将来の改善・改革に向けての方策】

5年ごとの教育研究活動報告である研究年報に掲載すべき項目の検討と合わせて、それらを実行する手法・制度について広く意見交換を開始し、学内の合意を獲得すべく適切な方法を現在模索している。

(e) 大学と併設短期大学との関係

【現状の説明】

淑徳大学は、千葉県千葉市中央区に総合福祉学部、埼玉県入間郡三芳町に国際コミュニケーション学部を設置し、淑徳短期大学は、東京都板橋区前野町に設置されている。

大学と短期大学との関係は、以下の通りである。

- ① 大学と短期大学の教員身分の重複は無い。
- ② 大学と短期大学の教授会は組織上分離している。
- ③ 大学と短期大学の教育課程は組織上分離している。
- ④ 施設・設備面については、国際コミュニケーション学部の運動場・体育館についてのみ共用している。

以上、大学と短期大学とは、併設関係になく、教育上の問題は見られない。

【点検・評価および長所と問題点】

施設・設備面においては、運動場や体育館を共用しているものの、カリキュラム上支障をきたすことは無い。これらのことから当大学においては、学園傘下の淑徳短期大学との問題点は見当たらない。

2) 国際コミュニケーション学部

(a) 教員組織

【現状の説明】

本学部の平成 17 年度の入学定員は 425 名、3 年次編入学定員 40 名であり、専任教員は設置基準上の必要専任教員数 51 名に対して、教授 30 名、助教授 10 名、講師 7 名の計 47 名(学部改組等学部の新しい方向性を検討している最中の為、退職者の補充を見合わせた結果であり、平成 18 年度中には設置基準以上の専任教員を配置する予定である。)を配置している。また、兼任教員を 3 名(実人数 1 人)配置するとともに、289 名(実人数 147 人)の兼任教員をも配置し総計 339 名の教員で教育指導にあたっている(『大学基礎データ』表 19)。

なお、在籍学生数 2,140 名(平成 15 年度より募集停止した経営環境学科の在籍学生数を含む)に対し、専任教員 1 人当たりの在籍学生数は 45.5 人であり、入学定員に対しては 9.0 名となる。兼任教員(兼任教員を含む。以下同じ。)を含む総教員数 339 名に対する専任教員の比率は 13.9%となっている。また、専任教員の年齢構成では 50 代(51 歳~60 歳)が 42.0%を占め、40 代(41 歳~50 歳)が 21.2%、30 代(31 歳~40 歳)が 19.1%であり、61 歳以上が 14.9%を占めている(『大学基礎データ』表 21)。

学科ごとでは、人間環境学科は 125 名の入学定員に対して教授 11 名、助教授 2 名、講師 2 名の計 15 名の専任教員と兼任教員 1 名、兼任教員 82 名の計 98 名の教員を配置している。

なお、専任教員数が設置基準上必要教員数 16 名に満たないのは、定年退職者によるもので、平成 18 年度には 1 名の専任教員の就任が予定されている。

専任教員 1 人当たりの入学定員数は 8.3 名、在籍学生数は 29.1 人であり、専任教員の構成比は 15.3%となっている。教員の専門分野では、心理学、社会学、経済学、文化人類学、宗教学、社会福祉学などの人間学系の教員 10 名、生態学、環境化学、環境管理、地球環境などの環境科学系の教員 5 名から構成されている。必修科目への配置では、教養教育において兼任教員に大きく依存しているが、専門教育では全て専任教員を配置している。

経営コミュニケーション学科は、75 名の入学定員に対して教授 8 名、助教授 0 名、講師 4 名の計 12 名の専任教員と兼任教員 1 名、兼任教員 79 名の計 92 名の教員を配置している。専任教員 1 人当たりの入学定員数は 6.3 名、在籍学生数は 25.5 人であり、専任教員の構成比は 13.0%となっている。

なお、専任教員数が設置基準上必要教員数 14 名に満たないのは、健康上の理由ならびに他大学への転出による各 1 名の退職者によるもので、平成 18 年度には 2 名の専任教員の就任が予定されている。

教員の専門分野では、経営管理、経営戦略、国際経営、国際経済、マーケティング、会計などの経営学系の教員 8 名、経営情報、情報システム、データ解析、プログラミングなどの情報科学系の教員 4 名から構成されている。必修科目への配置では、教養教育において兼任教員に半分近く頼っているが、専門教育では全て専任教員を配置している。

文化コミュニケーション学科では 225 名の入学定員に対して教授 11 名、助教授 8 名、講師 1 名の計 20 名の専任教員と兼任教員 1 名、兼任教員 128 名の計 149 名の教員を配置しており、専任教員 1 人当たりの入学定員数は 11.3 名、在籍学生数は 58.6 人であり、専任教員の構成比は 13.4%となっている。

なお、専任教員数が設置基準上必要教員数 21 名に満たないのは、健康上の理由による退職者によるもので、平成 18 年度には 1 名の専任教員の就任が予定されている。

なお、他学科に比べ兼任教員数が多いのは本学部の全学科の英語教育を本学科が担当しているためである。教員の専門分野では、日本語、英語、中国語などの言語学系の教員 5 名と日本、中国、アメリカ、イギリス、アジア、ヨーロッパなどの地域文科系の教員 12 名ならびに保健・体育や教職課程担当の教員 3 名から構成されている。必修科目への配置では、教養教育において兼任教員に対する専任教員の比率は低い、専門教育では全て専任教員を配置している。

教育課程の目的を具体的に実現するために、教務委員会、図書館運営委員会を設置している。また、学生の学習・生活・進路指導等については、学生厚生委員会、学習支援センター、総合キャリアセンターがある。更に、学部運営に関わるその他の状況モニタリング・対策立案のために、入試委員会、自己点検実施委員会がある。これら委員会等は全て各学科から、それぞれほぼ同数の専任教員がメンバーとして含まれるように構成されており、定例月 1 回、必要に応じ、より頻繁に会合をもって活発に活動している。

また、学科ごとに教育方針や教育手法、更に各年度での教育計画を見直し検討するための学科会が、月 1 回開催されるとともに、学部長、各学科長、教務委員会委員長、学生厚生委員会委員長、みずほ台事務局長および学事部幹部職員からなる「政策会議」を毎週開催し、学部運営上の連絡調整を図っている。

【点検・評価および長所と問題点】

各学科の教育目的からみた教員の専門分野構成においては、本学部の教員組織はその学際性を十分に確保しうるものとなっているが、若干の量的不足は否めない。また、専任教員 1 人当たりの入学定員について、各学科の設置基準上からくる専任教員定員の相違はあるものの、本学部がめざす学生一人ひとりの学習速度と目的意識に応じうる、少人数教育の徹底という面からは、学科間での相違の大きさも問題となろう。

授業科目への配置については、3 学科とも専門教育における必修科目は全て専任教員を配置しており、各学科の人材育成目標の確実な達成を担保している。しかし、英語教育ならびに情報教育における兼任教員への依存の大きさから、特に経営コミュニケーション学科と文化コミュニケーション学科において、専任教員に対する兼任教員の比率が若干大きなものとなっており、教養教育においても必修科目での兼任教員への依存が、特に文化コミュニケーション学科において過大なものとなっている。

なお、専任教員の年齢構成については 50 歳以下 46.9%、50 代が 42.0%、61 歳以上が 14.9%とほぼバランスのとれた構成となってきた。

各種委員会等の会議において、教員間のコミュニケーションは極めて密であり、それぞれが学部全体の視点に立って考える姿勢を貫いているため、学部運営について学科間のアンバランスを解消する助けになっている。異なる委員会等の中の連絡調整は週 1 回の「政策会議」ならびに、学科会と学部教授会の場でそれぞれ月 1 回のペースで進められている。また、学科会と学部教授会の間で月 2 回「学部連絡会議」が開催され、政策会議メンバーと各委員会や各センターの委員長との意見交換と連絡調整も進められている。このように、全体として教員間の連絡調整は十二分に保たれているといえる。

しかし、個々の委員会やセンターの運営においては、若干の問題も残されていた。従来の「情報教育センター」は情報処理科目担当教員をメンバーとし、専ら情報関連教育プログラム運営の具体策に関わるが、情報処理施設の拡充に関する計画・予算立案・執行、学生の課外研究活動や教員の教育研究ニーズへの柔軟な対応、学部のウェブサイトの管理・拡充など、教育カリキュラム以外の問題についてイニシアティブをとるにはまだ資源不足の感があった。そこで、主務である情報関連教育プログラム運営の具体策については、教務委員会に移行して、旧来の「情報教育センター」は廃止し、情報処理施設の拡充に関する計画・予算立案・執行、学生の課外研究活動や教員の教育研究ニーズへの柔軟な対応、学部のウェブサイトの管理・拡充など、教育カリキュラム以外の問題に対処するため新たに「情報センター」を設けることとした。

また、従来の「国際教育センター」は、本学部の実践的英語表現力開発のための、教育プログラムの開発やその実践に努めてきたが、現状の英語特別クラスでの実践的英語教育を全学へと拡大するとともに、兼任教員も含め教員間での教育方針の共有化と教育方法の統一化をするには、やはり資源が不足しており、人材確保を中心とした早急な資源拡充を図る必要が出ていた。更に、国際交流についても、在学生の送り出しから外国人学生の受け入れと生活支援、また海外提携校の拡充から海外留学（語学研修や海外文化体験も含む。）の拡大まで活動範囲が広がっており、要員不足とともに学部機関としてよりも、大学機構としてのポジションの見直しも必要とされていた。そこで、英語教育プログラム運営の具体策については教務委員会に移行して、旧来の「国際教育センター」は廃止し、国際交流に関する業務のうち在学生の海外語学研修、海外留学、海外提携校の拡充については、新たに設置した「総合キャリアセンター」が担当し、また、外国人留学生の受け入れと生活支援については学事部（学生厚生）が担当することにした。

本学部の教員の多くは各分野の学会、審議会、国際研究会議などで多面的に活動している。また、他学部・他大学の要請を受けて非常勤講師を兼任している教員も多い。従って、授業時間割の設定で教務委員会や学事部が苦勞する点も若干見受けられる。更に、キャンパスにおける教員の多くが、それぞれの教育活動と上記のような学部内の機能的委員会の仕事で占有される傾向があり、そのため、教員間の研究セミナーなどを開催するのに日程調整がつきにくいという問題も残されている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

理由はともあれ各学科における専任教員数が設置基準上必要教員数を下回っていることに対しては平成 18 年度において解消を図り、更に、人間環境学科と経営コミュニケーション学科の完成年次(平成 18 年度)以降の学部全体のカリキュラム改革と連動した教員人事充足計画を策定中である。

また、英語教育においては専任教員を中心としたチームティーチング制を導入し、兼任教員の中から本学部の英語教育方針に基づく教育指導を徹底しうる特別講師を選任し、教育効果の維持と向上をめざしている。情報教育については、1 年次の情報処理基礎教育を、コンピューター操作スキルの実践的教育に優れた外部機関へ委託するとともに、教務委員会に情報科学系の専任教員による情報教育運営チームを編成することで、教育課程の企画と管理に当たるとともに、2 年次以降での専任教員による継続的な情報教育のカリキュラム策定を進めている。

また、教養教育については、兼任教員への依存度の減少は本学部の教員構成上困難な面もあるため、本学部のめざす「共生実践人材育成」のための教養教育のあり方について、専任教員と兼任教員との協力体制の拡充を進めている。平成 15 年度においては、その成果が「共生の基礎知識」という統一教材の作成・出版として結実したが、今後もシラバスの作成や授業内容の見直し等による意見の交流と協力体制の強化に努めていく。

学科間での専任教員 1 人当たりの入学定員数のバラツキについては、人間環境学科と経営コミュニケーション学科の完成年次に向けて、各学科の入学定員の見直しと再編を進める予定である。

平成 16 年度より基本的にはテーマごとに専門化を進めてきた委員会やセンターを再統合し、教員間での緊密な情報交換と相互連携を可能とする体制へと移行した。前述のように、情報教育や国際教育、更に学習支援など、教育課程に関わる機能は全て教務委員会へと統合するとともに、「キャリアセンター」や生活支援など学生支援に関わる機能は全て学生厚生委員会へと統合し、この 2 つの常設委員会を中心とした体制を目指している。

また、国際教育のうち国際交流に関わる機能は大学機構へと移管するとともに、「情報教育センター」の中の小委員会が担当していたウェブサイトの企画や管理を、全学的な立場で担当する「情報センター」に移行した。更に、募集・入試機能は基本的に「大学募集センター」へと移管し、本学部にはその分室機能のみを残すこととした。これらとともに、旧来の「学習支援センター」が有していた教育改革についての調査・研究・企画機能と、教育改革プロジェクト・チームの担当していた学科共同での基礎教育改革推進機能を「学習支援センター」へと統合し、全学部的な教育改革の迅速な実行が可能な体制を確立してゆく予定である。

(b) 教育研究支援職員

【現状の説明】

本学部では、教育研究支援職員としては、「学習支援センター」の運営を支援するとともに学生個々人の日常的な学習相談に応じる「学習支援室」2名、海外での学習、社会実習および就職指導の実施を担当する「総合キャリアセンター」の運営を支援する「総合キャリア支援室」4名の専任職員を配置しており、それ以外に本務嘱託職員ならびに派遣職員を「学習支援室」1名、「総合キャリア支援室」5名を配置している。

【点検・評価および長所と問題点】

「学習支援室」では、2名の専任職員（うち1名が室長）と1名の派遣職員によりGPA制度の運用や個別学習相談の実施など、学生の主体的学習に対する充実した支援活動が展開されている。また、ジャンザバーやアルク・システム、更にカセックなどのEラーニングのためのシステムの導入や、その運用も円滑に進められている。しかし、学習相談において見出されたキャンパス不適合ケースへの対応、障害を有する学生の学習支援など、業務が急速に肥大化してきている。

「総合キャリア支援室」では、4名の専任職員と5名の派遣職員により開設以来高い就職内定率を達成してきたが、海外での学習支援に加えて社会実習参加学生の急速な拡大と資格取得支援講座の多様化による業務の肥大化などにより、他部署との連携の困難化が生じている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

業務の肥大化に対応するため、平成16年4月より事務機構と職員組織の抜本的な再編を実施した。つまり、「教育支援室」を廃止して旧来の「学習支援室」や「教育支援室」の調査・研究・企画機能は全て「学習支援室」へと統合し、また、「国際教育センター」の海外での学習支援機能を「総合キャリア支援室」へと統合し、効率的な業務運営を実現させた。なお、海外機関との交渉や交流という国際交渉業務は大学機構に移管した。

更に、現行の学事部職員の兼業化と協業化のもとでの人的資源の効率的活用と、学生へのワン・ストップ・サービスの拡充を図っていく予定である。

(c) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

【現状の説明】

教員の採用、昇格、退職、賞罰および解任については、「国際コミュニケーション学部教員任免規程」に基づき、人事委員会が審議し教授会に提案する手続きが定められている。人事委員会は、学長、学部長、大学院研究科長、学科長および学長が指名する教授2名で構成する。

専任教員採用の手続きは、人事委員会による募集要件の審議と募集、人事委員会による書類審査および面接、資格審査委員会の教育研究業績審査を経て、人事委員会の審査後、教授会による承認となっている。

専任教員昇格手続きは、学科長からの適格者推薦、人事委員会の適格審査、資格審査委員会の教育研究業績審査を経て、人事委員会の審査後、教授会による承認となっている。なお、専任教員ごとの経歴等は『大学基礎データ』表 20 に示す通りである。

非常勤講師の採用手続きは、教授会での募集告知、人事委員会の審査を経て教授会の承認となっている。

【点検・評価および長所と問題点】

整備された教員任免規程に基づき、専任教員の募集採用制度の定着化を含め、適正に行われている。教員の採用・昇格の審査基準は、研究業績、教育実績、学部運営への協力、社会貢献としているものの、現実にはなお研究業績中心となっている。大学設置基準においても教育上の能力および教育実績を教員の資格要件としており、本学部の資格審査においても教育上の業績を加味した審査が行えるよう、教育上の業績審査基準の策定が急務となっている。

教員個人調査においては、既に詳細な教育実績の記述を求めており、過年度の昇格審査においても研究業績の基準への適合度とともに、教育実績についての検討が実施されている。しかし、教育実績の記述はあるものの、学部による教員個々の教育力評価についてはなお明確な基準と方法および体制が確立されておらず、昇格審査においても研究業績基準のような具体的な指標は設定されていないのが現状である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

他校の教育評価や教育評価の基準や手法、更にそのための体制についての調査・研究は既に着手しており、大学および学部の教育方針をより具体化するとともに、個々の教育実践におけるその具現化や工夫・改善、更に教員の自己評価や学生による授業点検アンケートを活用した本学独自の教育評価システムの開発と導入に早急に着手する予定である。

(d) 教育研究活動の評価

【現状の説明】

平成 8 年度本学部開設とともに、教育については Semester 終了時に、授業評価アンケート調査を行ってきた。これは学生による授業評価であり、教員の教育能力を評価する一つの評価方法である。また、学生の成績評価をした後に、学生に尋ねた質問項目に対し、教員自身がどのように自己評価しているかを調査している。この結果は『授業評価アンケート調査集計結果報告書』において、教員と学生とを比較する形で示している。この結果を踏まえ、個々の教員、あるいは各委員会や各センター、更に各学科会において教育方法の改善が進められ、学生の学修の活性化に役立っている。

また、それぞれの授業評価結果も個別に学生に開示することで、学生の履修計画を支援するとともに、教員の授業改革への動機づけも図っている。

研究業績については、平成 14 年度までは『年次報告書』において個人別の著書・論文を一覧掲載し公表しており、平成 15 年度については、(財)大学基準協会による「相互評価」

ならびに「認証評価」を受けた際の報告書において公表している。平成 16 年度以降については、大学全体の専任教員の研究活動実績を「(仮称) 淑徳大学研究年報」として公表する予定である。また、各教員は、個人研究を計画的に行うために、年度始めに個人研究費支出計画を作成し、予算執行状況を点検し、年度終了後に個人研究成果の報告書を提出することになっている。国際コミュニケーション学会誌『国際経営・文化研究』ではレフリー制を採用し、投稿論文を審査することで、研究水準の向上を図っている。

なお、各教員の教育実績ならびに研究業績について、毎年度、教員個人調査に詳細な記述を求め、昇格審査においてはそれをもとにした評価を実施しており、採用候補者についても同様な記述の提出を求め、審査し評価している。

【点検・評価および長所と問題点】

教員の教育研究能力は大学設置審議会あるいは本学部人事委員会の資格審査を受けており、授業科目の担当にふさわしい人材を配置していると自負している。しかし、学生の真の能力を育成するためには、教授法を始め教育に対する熱意、学生の理解水準の把握、学生とのコミュニケーションの充実等、教育能力の向上が求められる。この点では、「授業評価アンケート調査」およびその結果の開示が有効に機能していると言えよう。

研究能力の評価については、文部科学省の科学研究費補助金等による研究活動を常に奨励するとともに、毎年開かれる国際コミュニケーション学会での研究発表を通して、研究成果の共有と相互評価を図っている。

「授業評価アンケート調査」は全科目（一部特定科目は除く。）について実施しており、教育上の改善点が比較的分かり易い。同一科目を複数の教員が担当している場合は、教員間の比較ができ、善し悪しが明らかになる。また、少人数授業に劣らない満足や、講義形式の授業においてもめざす一つの尺度になっている。毎回膨大な労力を必要とすること、結果のフィードバックに時間を要すること、および改善効果を把握するにはかなりの期間を要する点が課題である。

また、一人ひとりの授業改善努力の成果を、学部教員全員が共有化し活用していくためのナレッジ・マネジメント・システムは未整備であり、評価結果の開示により、一人ひとりの授業改善へのモチベーションは高めているものの、なお授業改善は一人ひとりの努力に依存しており、組織的な取り組みや学習にはなり得ていないところも少なくない。

更に、昇格や採用の審査における研究業績に比べ、教育実績の評価基準が十分に整備されていない点も問題であろう。

【将来の改善・改革に向けた方策】

基本的には、FD 拡充による一人ひとりの授業改善成果の相互共有と組織改革の推進、および相互の研究発表会の多頻度での開催と、そこでの成果の共有と相互評価機会の拡大を図りたいが、それとともに次の課題に取り組んでいく。

学生からの授業評価や改善要求、更に教員個々人の授業改善成果をデータベース化し、授業改善の方向や方法を教員にも提言しうる機構を「学習支援センター」に持たせる予定

である。本学部なりの教育力評価基準の開発とファカルティ・メンバーによる共有、更に将来的にはその処遇との連動化についての研究を進めたい。

研究活動評価については、平成 12 年度に開設された大学院国際経営・文化研究科を中心に研究評価基準を確立するとともに、外部人材も含む評価会議を設置し、評価の明確化とその開示を図っていききたい。

昇格や採用等の教員選考基準として、研究業績と教育実績の評価基準の明確化とともに、その担当科目等に応じたウェイト付けの基準等、総合的な評価体系の開発を進める。

(e) 大学と併設短期大学との関係

既述の総合福祉学部の (e) に同じ。(p. 83 参照)

(3) 大学院における教員組織

1) 総合福祉研究科

(a) 教員組織

【現状の説明】

本学大学院の教員組織は、兼担教員および兼任教員で編成している。『大学基礎データ』表 19 および表 20 に見られる通り、総合福祉研究科の教員組織は、社会福祉学専攻が兼担教員 12 名（教授 11 名、助教授 1 名）および兼任教員 3 名、心理学専攻が兼担教員 11 名（教授 7 名、助教授 4 名）、社会学専攻が兼担教員 6 名（教授 6 名）および兼任教員 4 名となっている。

【点検・評価および長所と問題点】

社会福祉学専攻は院生 36 名（博士前期課程 19 名、博士後期課程 17 名）に対して教員数 15 名（兼任教員 3 名を含む）、心理学専攻は院生 38 名（修士課程のみ）に対して教員数 11 名、社会学専攻は院生 11 名（博士前期課程 9 名、博士後期課程 2 名）に対して教員数 10 名（兼任教員 4 名を含む）である（学生数は『大学基礎データ』表 18）。この数字は、本研究科の理念・目的および教育課程を運営していく上で、問題点は見出せず、適切かつ妥当なものであると思われる。とはいえ、兼担教員のみという事情から、大学院を担当する教員の授業負担が過剰となる傾向が指摘されている。

また、特に社会福祉学専攻において教員の高年齢化が進んでおり、教員の年齢構成の面からの見直しも必要とされている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

上記の問題の改善のためにも、研究科内に改革プロジェクトチームが発足したところである。また、教員採用の人事において、特に社会福祉学関係では意識的に大学院教育が考慮されていると同時に、社会福祉学の優れた研究指導者を得るための方策として、学内におけるその養成も目指され、鋭意努力が重ねられている。

(b) 研究支援職員

【現状の説明】

総合福祉研究科では、現在、研究科全体としての研究活動を援助する研究支援職員を有していない。大学院事務室の職員等の協力を得ている程度である。ただし、本研究科における私立大学学術研究高度化推進事業のオープン・リサーチ・センター整備事業の運営にあたり調査助手(リサーチアシスタント)を配置している。

【点検・評価および長所と問題点】

教員が全て兼担教員であるという事情が大きく影響しているが、研究支援職員がないという状態は、大学院担当教員にとっても、また大学院生にとっても、今後、研究・教育を充実していくためには、検討を要する課題である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

研究科内に発足した改革プロジェクトチームが、今後検討を行う予定である。なお、博士後期課程修了者の就職については、現在までのところ比較的順調に進んでいる。

(c) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

【現状の説明】

本学大学院総合福祉研究科は兼任教員のみであるので、研究科独自の教員の募集や昇格等を行われていない。兼任教員の任免については、その可否の審査のために、研究科に専門委員会として資格審査委員会が設けられており、各専攻からの申し出に基づいてこの資格審査委員会が審査を行い、審査の結果、可とされた場合は、研究科委員会の承認を経て任用が行われる。その審査基準は、大学院新設申請時の文部科学省の教員審査基準に準じている。

【点検・評価および長所と問題点】

現在までのところ、資格審査委員会の審査は厳格に行われており、充分適切に機能していると判断される。

【将来の改善・改革に向けた方策】

現在の時点では、改善・改革の必要は特に認められていない。

(d) 教育・研究活動の評価

【現状の説明】

本大学院総合福祉研究科の教員は、学部の兼任教員のみであるので、教員の教育活動および研究活動の評価は、上記の兼任教員としての任免に関する審査時以外、大学院研究科独自に行ってはいない。学部において、大学院の教育・研究活動をも含めて評価が行われている。

【点検・評価および長所と問題点】

大学院研究科独自の教育・研究活動の評価は行っていないが、それが特に不都合であるとか、問題であるという認識は、現在までに存在していない。また、兼任教員としての任免に関する審査は、これまでのところかなり厳格に行われてきている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

全教員が学部の兼任教員という現在の状態では、教育・研究活動の評価の改善・改革は、特に必要がないと思われる。

(e) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

【現状の説明】

総合福祉研究科の他の教育研究機関との人的交流については、社会福祉学専攻に3名、社会学専攻に4名の兼任講師を招いており、また、社会学専攻では「現代社会学特殊講義」

科目において、本学専任教員のカバーできない分野の他大学院教員に、年間 6 名、各 1 回の講義により、その最前線の情報を講じてもらっている。更に、心理学専攻の場合は特に臨床心理関係の実習の必要性から、研究科附置の「心理臨床センター」との緊密な連携が求められ、3 名の心理学専攻の教員が、センター長を始め、センターのスタッフを兼務している。この他に、大学附置の「社会福祉研究所」の所長および同研究所発達臨床研究センター長を、大学院総合福祉研究科を兼担する専任教員が、それぞれ兼務している。更に、海外との関係では、台湾・淡江大学日本研究所との間に平成 8 年 1 月に締結された学術交流協定により、同年 4 月より 1 年間、1 名の教員が招聘され、同研究所客員教授として教育・研究に携わったが、その後は途絶えている。

【点検・評価および長所と問題点】

社会学専攻における「現代社会学特殊講義」の試みは、学生にとっても、また本学の専任教員にとっても、学ぶところの多い、極めて有効な試みであると評価しうるであろう。

一方、専門職養成に関わる「心理臨床センター」については、兼担がやむをえない事情はあるものの、事実上、心理学専攻の担当教員の負担増となっており、この点で、当該教員の負担への配慮が求められる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

心理学専攻の担当教員の負担については、当面、個別的に対応せざるを得ないものの、基本的には専門職養成上の問題であり、研究科内に発足した改革プロジェクトチームで総合的に検討が行われている。

2) 国際経営・文化研究科

(a) 教員組織

【現状の説明】

本研究科の教員組織は、国際コミュニケーション学部との兼任教員および兼任教員で編成している。『大学基礎データ』表 19・20 に見られる通り、国際経営専攻が兼任教員 11 名（教授 11 名） および兼任教員 11 名、国際文化専攻が 10 名（教授 10 名） および兼任教員 11 名となっている。従って、国際経営・文化研究科としては、兼任教員 21 名（教授 21 名） および兼任教員 22 名となっている。なお、兼任教員の平均年齢は、国際経営専攻が 58.8 歳、国際文化専攻が 54.6 歳である。

【点検・評価および長所と問題点】

国際経営専攻は院生 34 名（1 年+2 年以上、休学 2 名含む） に対して教員数 22 名（兼任教員 11 名を含む）、国際文化専攻は院生 12 名（1 年+2 年以上、休学 1 名含む） に対して教員数 21 名（兼任教員 11 名を含む） で、本研究科の理念・目的、および教育課程を運営していく上で、適切かつ妥当な数字であろう。とはいえ、学部との兼任であるために大学院担当教員の精神的、肉体的負担が増大する傾向が生じているとともに、両専攻とも幅の広い領域を研究対象としているので、それにふさわしい質・量の人材の補完が要請される。現在までのところ、入学試験時に研究分野によって指導教員を選択させているので問題は生じていないが、兼任教員の専攻分野の不均衡や、平均年齢の高い国際経営専攻における定年退職者等の補充人事の在り方が、今後の重要課題だと言える。

【将来の改善・改革に向けた方策】

上記の問題点に対する差し当たっての解決策は、学部専任教員の研究業績を充実させることで大学院の授業担当者を増やすことが選択肢の一つとなる。それとともに教員に欠員が生じた場合、現行の学部を主体とした人事の在り方についても、本年度設置の「大学院将来構想検討委員会」における検討事項の一つとなろう。

(b) 研究支援職員

【現状の説明】

本研究科では、「情報処理実習」を除けば、実験・実習を伴うような専門科目はなく、この制度は採用していない。「情報処理実習」科目については、授業担当者の努力に委ねられているのが現状である。院生の教育支援については、大学院事務室や図書館などの職員の協力を得ている。

【点検・評価および長所と問題点】

院生の教育支援に関わる大学院事務室の職員は、学部の学事部との兼務であるため、多忙を窮めているのが実状である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

授業での教育支援は行われておらず、現在のところ教育支援職員の採用は予定していな

い。

(c) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

【現状の説明】

本研究科は、兼担教員だけであるため、国際経営・文化研究科独自の教員の募集や昇格は行われていない。兼担教員および兼任教員の任免の可否については、その審査のために国際経営・文化研究科に専門委員会として資格審査委員会が設置されており、各専攻からの申し出に応じて資格審査委員会が審査を行い、可と判定された場合は研究科委員会で審議、決定のうえ任用が行われる（「大学院学則」）。審査基準は、大学院新設申請時の文部科学省の教員審査基準に準じている。

【点検・評価および長所と問題点】

現在までのところ、資格審査委員会の審査は厳格に行われており、適切かつ妥当に運用されていると判断される。

本研究科における学部との兼担という現在の教員人事は、学部教育と大学院の教育・研究とを一貫させるという意味では有効に機能するであろう。しかし、学部教育が優先されていて、大学院教育に充分時間が割けない教員がいるのも否定しがたい事実である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

将来的には、大学院担当の専任教員の採用、もしくは大学院教育に大きな比重をかけられる教員を配置するような方策が検討事項となろう。こうした問題点は本研究科だけのものではなく、総合福祉研究科とも連携して対策を講じなければならない。これも本年発足した「大学院将来構想検討委員会」の検討事項である。

(d) 教育・研究活動の評価

【現状の説明】

本大学院研究科の教員は学部との兼担教員だけであり、学部における教育・研究活動の評価に含まれるため、大学院研究科独自には行っていない。

【点検・評価および長所と問題点】

本研究科における担当教員の教育・研究活動の報告は、学部のそれと兼ねるかたちで実施されているが、それが不都合をきたすというような問題点は見当たらない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

本研究科における全教員が学部との兼担教員とする現在の体制を維持する限りにおいては、現状の教育・研究活動の評価およびその方法は妥当であり、早急に改善・改革を実施すべき事項はないと考えられる。

(e) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

【現状の説明】

学内では、昨年度本学社会学部から国際文化専攻に1名の兼任教員の協力を得たが、学外では、教育研究組織・機関等との関係は、兼任教員の配置という人的交流にとどまっていて、あくまでも学会、研究会等や、個人レベルでの交流に限られている。

【点検・評価および長所と問題点】

学部との兼任の教員配置や限られた人材による教育編成では、「国際経営」・「国際文化」という幅広い専攻分野を網羅することは事実上不可能であり、学生の研究支援体制に支障をきたす恐れがある。今後は学内外の様々な組織・機関との幅広い連携が要求される。

【将来の改善・改革に向けた方策】

兼任教員の配置と研究指導への参加、あるいは他大学院との単位互換等を含め、学外の研究機関との連携や人的交流を推し進めるとともに、そうした連携や交流を通じて教員・院生ともに研究活動の活性化を図る必要がある。