

基準5．教員（教育研究活動、教員人事の方針、FD（Faculty Development）等）

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《5-1の視点》

- 5-1- 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。
- 5-1- 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

(1) 5-1の事実の説明（現状）

5-1- 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

本学国際文化学部の2学科（国際文化学科／国際コミュニケーション学科）所属の専任教員及び学部所属の教職課程担当の専任教員は、以下の表5-1-1のとおりである。

表 5-1-1．学部・学科等別教員数

学部名	学科名	教授	准教授	講師	設置基準上必要専任教員
国際文化学部	国際文化学科	11	4	2	8（4）
	国際コミュニケーション学科	4	4	0	6（3）
	教職課程	1	1	0	-（-）
	学部合計	16	9	2	27（14）

（ ）内は必要教授数。国際文化学科講師2人は、任期付き専任教員。

表に示したように、本学国際文化学部の専任教員数は、学部全体及び学科ごとに定められた大学設置基準数を満たしている。また、教員数の学科配置は、学科規模の点において2学科に適切に配置されている。

なお、本学では2学科所属の教員は2学科それぞれに固有の専門科目の授業を担当するとともに、一般教育科目などの両学科に共通して設置されている授業科目は、いずれかの学科所属の教員が両学科の授業を担当する。

5-1- 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

教員構成のうち、まず専任・兼任教員数比率は、以下の表5-1-2のとおりである。

表 5-1-2．専任教員と兼任教員の比率

学部名	教授	准教授	講師	兼任（非常勤）教員数	非常勤依存率
国際文化学部	16	9	2	32	54.2%

兼任（非常勤）教員のうち1人は、客員教授。

上の表にあるように、専任教員27人に対して兼任（非常勤）教員は32人で、専任と兼任の比率はほぼ46:54となっている。また、後述するように国際文化学科には専門5コースが置かれているが、国際文化学科5コース及び国際コミュニケーション学科の主要な専門科目は専任の教授、准教授が担当している。

本学専任教員の年齢構成は、表5-1-3のとおりである。

表 5-1-3 . 専任教員の年齢構成

学部名	70-61 歳	60-51 歳	50-41 歳	40-31 歳	30-21 歳
国際文化学部	4	11 (2)	8 (2)	4	0

() 内は女性教員数。

年齢構成の点では、60歳から51歳の教員が全教員27人うち11人を占めており、40歳から21歳までの若手教員が少ない。

国際文化学科5コース所属教員と、国際コミュニケーション学科所属教員の専門分野は、表5-1-4のとおりである。

表 5-1-4 . 専任教員の専門分野

学部名	学科名	コース名	教授	准教授	講師
国際文化学部	国際文化学科	仏教文化論	2	0	0
		比較文化論	2	2	0
		英語文化論	1	0	1
		企業文化論	2	0	1
		北海道地域文化論	3	2	0
	国際コミュニケーション学科	情報技術	2	0	0
		コミュニケーション論	0	1	0
		英語	1	1	0
		国際関係論	0	1	0
		日本語	0	1	0
		体育実技	1	0	0

学長及び教職課程担当教員の計3人を除く。

2学科のうち国際文化学科では学習ポイントを明確にしたコース制を導入し、それぞれのコースには専門分野の教員（2～5人）を配置している。一方、国際コミュニケーション学科は平成14(2002)年に創設され、平成22(2010)年度から新カリキュラムによるコース制は導入されたものの、専門コースへの学生の配属は、平成23(2011)年度からである。現状では、英語担当教員が、国際文化学科に2人、国際コミュニケーション学科に2人配置され、人的資源が分散している。

(2) 5-1の自己評価

教育課程を適切に運営するために必要な教員数については、大学設置基準上の必要教員数が確保されている。専任教員 27 人に対して兼任（非常勤）教員 32 人で、専任と兼任の比率はほぼ 46:54 となっており、専任教員と兼任教員のバランスはとれている。また、学科の規模の点では 2 学科に教員数が適切に配置されていると言えるが、しかし必ずしも教員の専門分野を考慮した系統だった教員配置にはなっていない。

年齢構成の点では、60歳から51歳の教員が多い点や、40歳から21歳までの若手教員が少ない。

専任教員の専門分野の点では、国際文化学部2学科のうち国際文化学科5コースにはそれぞれ専門分野の教員（2～5人）が配置されている。

(3) 5-1の改善・向上方策（将来計画）

上に述べたように専門分野からみた2学科への教員配置の問題に関しては、新カリキュラム導入にあたり、各コースに対して現有の教員の専門を活かした教員の異動を今年度中に行い、学生への教育効果を高める。

教員の年齢構成は今後、高齢の教員が増加の傾向にあるため、退職教員の補充にあたっては、まず若手教員を積極的に採用する。それと同時に、補充人事は、各コースへの適切な教員配置を考慮して行う。

5-2 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

《5-2の視点》

5-2- 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

5-2- 教員の採用・昇任の方針に基づく規定が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 5-2の事実の説明（現状）

5-2- 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用にあたっては、「苫小牧駒澤大学教員就業規則」、「教育職員の職制及び選考の基準並びに任免に関する規程」、及び「専任教育職員の選考基準に関する規程」に定められている方針のもとに公募を行い、本学の建学の精神を理解し大学教育に積極的な意思を持つ者の中から、その人格・学歴・職歴及び教育研究上の業績等に基づいて選考、採用する。

また、任期付教員の採用に関しては、「任期を定めた教員の任用等に関する規程」が制定されており、ほかに非常勤講師の採用に関しては「非常勤講師の選考基準に関する規程」、そして客員教授の招聘に関しては「客員教授に関する規程」が制定されており、そこに採用、招聘の方針が明確に定められている。

次に、教員の昇任に関しては、上述の「教育職員の職制及び選考の基準並びに任免に関する規程」「専任教育職員の選考基準に関する規程」に、昇任の基準として、在職年数、著書、論文、学会報告等により教育研究上の業績が審査対象になることが明記されている。

5-2- 教員の採用・昇任の方針に基づく規定が定められ、かつ適切に運用されているか。

教員の採用・昇任に関わる規程として、「教育職員の職制及び選考の基準並びに任免に関する規程」「専任教育職員の選考基準に関する規程」等がある。そしてそれらの規程に示された基準に基づいて実際に教員の採用・昇任を審議する機関として、「苫小牧駒澤大学教員人事委員会規程」に定められた教員人事委員会、「教授会規程」に定められた教授会がある。

なお、教員人事委員会の構成員は、学長、学部長、学生サポートセンター長（教員兼務）及び教務課長（教員兼務）、教授会より選出された教授8人で、計12人である。

専任教員の新規採用は次の手続きに沿って行われる。

教務委員会等の意見をふまえて、学長・学部長・事務長からなる大学運営委員会から新規採用教員の必要性や専門分野の大枠が示される。

大枠案は教員人事委員会に諮られて、新規採用教員の専門分野や募集の時期・方法等が決定される。

教員人事委員会の案は、教授会において審議、決定される。

教授会決定に基づいて、理事会に教員の新規採用枠の審議を提案する。

理事会の審議承認を経て、募集要項を「研究者人材データベース JREC-IN」に公開し広く人材を求める。

教員人事委員会において応募者を審査する。ただし、応募者多数の場合は、教員人事委員会は新規採用教員の教育研究分野に関係のある教授会構成員数名からなる選考委員会を組織し、選考委員会の意見を参考に採用候補者の案を決定する。

教員人事委員会の案は、教授会において審議し、採用候補者を決定する。

教授会決議に基づいて理事長が採用を決定する。

次に、教員の昇任の手続きは、以下のとおりである。

准教授・講師等の教員は、自己の在職年数や教育研究上の業績をふまえて、関係書類をそろえて自己の職位昇任を申請する。

学部長は、当該者の学歴、職歴、学術上・教育上の業績及び社会的活動等について必要な書類を整理して、当該教員の職位昇任を教員人事委員会に提案する。教員人事委員会において審査し、昇任は出席者の3分の2以上の賛成をもって決する。

教員人事委員会の案は、教授会において審議され、昇任が出席者の3分の2以上の賛成をもって決定される。

教授会決議に基づいて学長が昇任を決定する。

(2) 5-2の自己評価

教員の採用・昇任の方針は明確であり、上記の諸規程を適切に運用し、しかるべき手続きのもとに慎重に採用・昇任が審査決定されている。しかし昇任審査にあたって

「学術上・教育上の業績」を評価する場合に、例えば学内紀要に掲載された研究論文と、学会誌に掲載された査読付き研究論文の評価の方法や、さらに審査において研究業績以外の「学生指導に対する熱意」「学務への貢献」等の要素をどう加味するのが課題として残る。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

教員の採用・昇任については、基本的に今後も現在の諸規程に示されている方針・基準を継続していくが、教員人事委員会において教育研究活動に関する評価体制確立に向けた検討を開始し、今年度末を目処に制度化できるようにする。

5-3 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

《5-3の視点》

- 5-3- 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。
- 5-3- 教員の教育研究活動を支援するために、TA（Teaching Assistant）・RA（Research Assistant）等が適切に活用されているか。
- 5-3- 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

(1) 5-3の事実の説明（現状）

- 5-3- 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

教員組織は大学設置基準の法令上の必要専任教員数を満たしているとはいえ、27名の専任教員で大学・学部・学科・コース・研究所等の大学業務を行い、胆振・日高地域唯一の4年生大学としての社会的要請に寄与すべく、リカレント教育（市民聴講生の受け入れ・各種交流事業等）の拠点としての役割、地元専門学校等への講師派遣、近隣自治体への公的委員の派遣等、多様な地域貢献事業とすべての大学関連業務を遂行しているため、行政管理職・各種委員会、講座担当等々を多数兼務せざるを得ないのが実情である。

主要科目への専任教員の配置状況については、「基準 5-1- 」でも述べたが一般教育科目、国際文化学部専門基幹科目、演習科目等の全体においてバランス良く保たれている。しかしそこには、専任教員の担当コマ数の問題があり、教員一人1学期あたり6~7コマ、通年で6.5コマを標準とし、年間12~13コマとしているが、場合によっては14~15コマ担当することもある。経営的な観点からなるべく専任教員でカバーするという方向で授業編成がなされているため、専任教員の教育面での負担は少なくない（【資料編 5-9】参照）。

教育担当時間とされるものには担任としての職務、オフィスアワー、そして各教員の任意の指導や支援というように様々なものがある。また、科目や開講時限により履修人数に多寡が出ることもあり、実際の授業準備・採点から学修支援等、教育に充て

る時間を担当時間数から正確に導き出すことは難しい。例えば、次年度の担当「専門ゼミナール」が閉講される可能性が高い場合などは、教務委員会で審議し教授会での審議を経て、当該担当教員に別科目を担当させる等、持ちコマの分配を公平化するよう努力している。

本学では、講義時間や教授会その他の会議、委員会への出席、入学試験、学校行事等を除くと、原則として出校義務を課さず、学外での研究活動や公的活動に対応できるよう配慮している。

5-3- 教員の教育研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant)・RA (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。

本学は大学院を併置していないため、教員の研究や教育をサポートする TA (Teaching Assistant) RA (Research Assistant) 等の配置はない。

本学には、学内情報メディアを管理すべき職員が 1 名配置されている。当該職員はコンピュータの保守管理を行うとともに、必要に応じ授業等の支援を行っている。

5-3- 教育研究目的を達成するための資源 (研究費等) が、適切に配分されているか。

本学の教育研究に関する研究費は、学内の「教員教育研究費」「専門ゼミナール補助費」と学外からの研究補助金(「科学研究費補助金」等)がある。

「教員教育研究費」は、教員 1 人につき年間 30 万円が配分され、図書、消耗品、用品、学会及び調査研究のための旅費、諸会費、印刷費等に利用されている。支出は、教員教育研究費取扱要領によって行われている。

「専門ゼミナール補助費」は、1 科目につき 1 万円までの申請を行う事が出来、申請要領により消耗品等に充てられている。

(2) 5-3の自己評価

教育課程を適切に運営すべく、教員の配置や開講している授業のコマ数については、適切な配分に努めている。しかし、教員 1 人あたりの授業持ちコマ数において、同一領域の専門科目を 1 人で複数担当している場合や、少人数制教育の配慮から授業開講コマ数を増やしている科目の担当者については、平均持ちコマ数より多くなっている。

役職教員への負担の過重が見られ、本来研究教育に専念しなければならない 40~50 代前半の教員が役職教員として従事しなければならない、公務に忙殺されてしまう状況である。小規模校ゆえに、教育活動と学務に関わる教員一人あたりの負担が重く、それらが役職教員、主要委員会委員長、あるいは学務に協力的な特定の教員に偏重している。

本学には、学内情報機器を保守管理すべき職員が 1 名配置されているものの、教員の授業支援を主たる業務としていない。

教員教育研究費については妥当な金額とはいえないが、旅費などの上限は設けておらず教育・研究活動に応じた柔軟な運用が可能である。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

特定の専任教員への負担重については、教務委員会において次年次開講科目を検討する際には是正するよう努力する。

研究費については、外部資金制度の一つである科学研究費補助金をはじめ、教授会等での学外研究資金への応募促進ならびに事務部局からも積極的に情報発信を行っていく。

5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

《5-4の視点》

5-4- 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取組みが適切になされているか。

5-4- 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

(1) 5-4の事実の説明（現状）

5-4- 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取組みが適切になされているか。

本学においては平成20(2008)年度以降、教務委員会を中心に授業の改善に努めてきた。教員による成績評価の適正化をはかるために、同年6月教務委員会では「成績評価の指針」「成績評価に関する確認事項」を作成し、教授会で全教員に配布し、成績評価を中心に授業運用に関する指針を示した。その後も教務委員会は授業改善方法の検討を継続し、同年9月に授業改善への取り組みについて、具体的な改善策を教授会へ提言した。

教育活動の自己点検のための組織的な取組みとして、全授業を対象に「活動記録シート」の提出を平成20(2008)年度から毎学期末に実施している。「活動記録シート」では、各科目における授業形式、履修登録学生数、試験受験者数、成績分布、登録学生試験合格率、受験者試験合格率、出欠確認の有無、休講回数、補講回数を把握し、教務委員会において集計し、結果を全教職員に公表し、大学全体として教育活動状況の把握を試みている（【資料編5-10】参照）。

また、平成19(2007)年度より公表している「研究成果一覧」には「授業教材の開発や工夫など教育活動における成果」の項目を設け、各教員の授業改善に関する取り組みの相互研修を図っている（基準5-4-参照）。

学生による授業評価を把握する試みとして、平成14(2006)年度より全授業対象の「授業アンケート」を実施している。その結果は各科目担当教員（非常勤も含む）に報告されるとともに、教務委員会において全科目分が集計・分析され「授業アンケート報告」として全教員に配布し、教員の授業改善に役立てている（「授業アンケート」の詳細は「基準3-3」で述べた）。さらに教務委員会では、分析の結果をカリキュラムや時間割に反映させることで、教育活動の質の向上を図ってきた。

教務委員会を中心に取り組んできたFD活動をさらに発展させるために、平成21(2009)年度に、「苫小牧駒澤大学FD推進委員会規程（平成22(2010)年2月1日制定）」を規定し、平成22(2010)年度より学長を委員長、学部長を副委員長とした「FD推進委

員会」を発足させた。

5-4- 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

平成 19(2007)年度からは、毎年度末に全専任教員の教育研究成果を「研究成果一覧」としてまとめ、教授会において配布するだけでなく、一般に広く公開している。なお、「研究成果一覧」記載項目は以下のとおりである。「教員名」、「研究テーマ」、「学術書／学術論文」、「一般書／新聞記事など」、「学会等における学術的な活動」、「市民講座など社会的な活動」、「授業教材の開発や工夫など教育活動における成果」、「その他(科研その他の学外研究費の受給；委託研究等)」(【資料編 5-11】参照)。

教員の教育研究活動に関する評価体制は確立されていないが、この「研究成果一覧」をもって教員の自己評価と自己啓発を促している。「研究成果一覧」記載の内容は各教員の氏名とともに、本学広報誌である「駒澤通信」に記載され公表されている。

(2) 5-4の自己評価

主に「授業アンケート」の数値や自由記述欄の内容などをもとに、教務委員会は本学が抱える教育上の問題点を析出し、改善方法を検討して、教授会に提案してきた。その成果は、授業アンケートに現われた学生の授業評価が次第に上昇していることに見て取れる。

しかし、教務委員会は教育にかかわる通常の業務を多く抱えており、その合間を縫っての改善策検討には限界がある。複数の取り組みを同一年度内に平行して行うことは、委員の負担を考えると困難であるといえる。

「研究成果一覧」による自己評価・自己啓発の効果は、学際的な本学国際文化学部においては、教員が同僚の研究活動を理解し、相互に刺激し合い、さらなる研究を促す点で一定の効果はあるが、教育研究活動に関する厳密な評価体制の確立が行われているわけではない。

(3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

教務委員会とは独立に、学長を委員長、学部長を副委員長とした「FD推進委員会」をスタートさせ、活動を統括するとともに全学的なFD活動の企画立案・実践を行う。「授業アンケート」をFDのための診断書としつつ、学内活動としては「FD講演会」「公開授業・事後検討会」「学生FD会議」を処方箋の三本柱とし、全教職員の参加をめざす。また、本学が参加している「北海道地区FD・SD推進協議会」主催の「FD研修会」「FDワークショップ」に教職員を派遣・参加させ「報告会」を開催することにより、汎大学的な視点と価値観を本学教職員に浸透させ、さらなる教員力・職員力の構成を図る。FD推進委員会の機関決定を受け、「FDネットワーク“つばさ”」への参加を予定しており、そのノウハウを本学FD活動に活かしていく。

教育研究活動に関する評価体制の確立に関しても、教員人事委員会における「教育研究成果」評価の数値化や、それに応じた「教員研究費の傾斜配分」などの検討を開始する。

[基準5の自己評価]

教育課程を適切に運営するために必要な教員数は、大学設置基準上の必要教員数が確保されている。また、教員数は2学科に適切に配置されていると言えるが、しかし必ずしも教員の専門分野を十分に考慮した教員配置にはなっていない。専任教員の専門分野の点では、2学科の学習ポイントを明確にした上で、2学科への系統だった適切な教員配置が必要である。専任教員数と兼任教員数はほぼ半々であり、バランスはとれている。

専任教員の年齢構成の点では、60歳から51歳の教員が多い点や、40歳以下の若手教員が少ない。

教員の採用・昇任の方針は明確であり、諸規程を適切に運用し、しかるべき手続きのもとに慎重に採用・昇任が審査決定されている。しかし昇任審査にあたって研究論文の評価の方法や、さらに審査において在職年数や教育研究業績以外の要素をどう加味するのか検討する必要がある。

特定の教員への教育・学務による負担の集中がみられる。教育研究費が充分とは言えないため、積極的な学外資金獲得が望まれる。同時に、学内的には、限られた資源しか用意できないため、より必要とされる教育・研究上の取組みに資金が回る様、評価のシステム作りが必要である。

[基準5の改善・向上方策（将来計画）]

専門分野からみた2学科への教員配置の問題に関しては、現有の教員の持ち味を活かした教員配置を行い、学生への教育効果を高める必要がある。そのために平成22(2010)年度入学生からは「基準2-1-」で述べたように新カリキュラムを導入した。新カリキュラムでは、2学科の学習ポイントをより明確にするために、国際文化学科と同様に国際コミュニケーション学科にもコース制を導入した。新カリキュラム各コースへの教員の配置転換は、今年11月までには完了させる。

教員の年齢構成は今後、高齢の教員が増加の傾向にあるため、退職教員の補充にあたっては、若手教員を意識的に採用する必要がある。それと同時に、補充人事は、各専門コースへの適切な教員配置を考慮する。

教員の採用・昇任については、基本的に今後も現在の諸規程に示されている方針・基準を継続していく。

特定教員への負担集中の問題は、教務委員会における次年度開講科目の検討の際、できるだけ解消できるように留意する。一部、専任教員への負担の集中が明らか場合は、専兼比率に配慮しながら兼任教員の新規採用も視野に入れ適切な対応を取る。

教育研究費などの教育資源に関わる問題は、利用可能な学外資金に関して周知を図り積極的に応募できる環境を作る。また、学内資金の利用に関しては、教員の教育・研究活動を具体的に評価するシステムを学部長主導の下に構築し、それに則った資源の配分ができるように、平成23(2011)年度の制度導入を目指し教員人事委員会において検討する。