

基準 5 . 教員

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。

(1) 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。

- ・ 学部ならびに研究科の教員数を表 5 - 1 - 1 に示した。人間環境学部における講師以上の専任教員は 29 名で、1 名が大学院教員の兼担となっていて、設置基準 (26 名) を充分満たしている。大学院人間環境学研究科の専任教員は 2 名であり、19 名が学部専任教員の兼担となっている。

表 5 - 1 - 1 学部・研究科の教員数

学部・学科 研究科・専攻	専任教員数					設置基準上 必要専任 教員数	設置基準上 必要専任 教授数	
	教授	准教授	講師	助教	計			
人間環境学部	人間環境学科	16	12	1	0	29	26	13
人間環境学部計		(16)	(12)	(1)		(29)	(26)	(13)
人間環境学 研究科	人間環境専攻	11	10			21	5	2
人間環境学研究科計		(11)	(10)			(21)	(5)	(2)

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。

- ・ 学部・学科の開設授業科目における専兼比率は、専攻科目においては 62% 程度であり、兼任への過度な依存は見られない。全学共通基礎科目においては、専任の率は若干落ちて 56% 程度であるが、これは、専任教員の専門を超えた幅広い教育を目指し、比較的多くの非常勤講師を採用しているからである。この三年間、非常勤講師が担当する科目について見直しを行った。総じて、適切な比率であると認識している。
- ・ 専任教員の年齢別構成を、表 5 - 1 - 2 に示す。56~60 歳の年齢層の割合が 25.8% と若干高めとはなっているが、その他の年齢層は 6.5% ~ 19.4% とバランス良く構成されており、全体としてみれば適切なバランスを保っていると認識している。

表 5 - 1 - 2 教員の年齢構成

学部・研究科	職位	71歳以上	66歳~70歳	61歳~65歳	56歳~60歳	51歳~55歳	46歳~50歳	41歳~45歳	36歳~40歳	31歳~35歳	26歳~30歳	計	
全学部・ 全研究科	教授 (人)	0	2	2	8	3	1	1	0	0	0	17	
	(%)	0	11.8	11.8	47	17.6	5.9	5.9	0	0	0	100.0	
	准教授 (人)	0	0	0	0	1	2	4	4	2	0	13	
	(%)	0	0	0	0	7.6	15.4	30.8	30.8	15.4	0	100.0	
	講師 (人)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
	(%)	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	100.0	
	助教 (人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	(%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100.0
	計 (人)	0	2	2	8	4	3	6	4	2	0	31	
	計 (%)	0	6.5	6.5	25.8	12.8	9.7	19.4	12.8	6.5	0	100.0	

- ・ 人間環境学部における三つの専攻は、さらにコースに区分される。平成 20(2008)年度入学生より、コースの再編に伴う新カリキュラムが適用されている。新・旧それぞれのカリキュラムにおける各コースの教授、准教授の人数は以下の通りである。

旧カリキュラム

人間環境専攻	環境保全コース	教授 1 名	准教授 4 名	講師 0 名
	環境都市創造コース	2 名	0 名	0 名
	環境経済コース	1 名	2 名	0 名
精神環境専攻	心理コース	2 名	3 名	0 名
	人間文化コース	3 名	2 名	0 名
歴史・文化環境専攻	日本歴史・文化論コース	3 名	2 名	1 名
	芸術・技術文化コース	1 名	2 名	0 名

新カリキュラム

人間環境専攻	環境保全コース	教授 1 名	准教授 3 名	講師 0 名
	E C O 社会デザインコース	2 名	3 名	0 名
精神環境専攻	臨床心理コース	2 名	3 名	0 名
	人間文化コース	3 名	2 名	0 名
歴史・文化環境専攻	日本歴史・文化論コース	3 名	2 名	1 名
	環境デザインコース	2 名	2 名	0 名

- ・旧カリキュラムでは教員の移動により各コースの構成にばらつきが生じていたが、新カリキュラムではこの問題にも対応ができています。それぞれの専攻、コースでバランスのよい人員配置がなされているため、適切かつ多様な分野の教育が可能となっている。

(2) 5 - 1 の自己評価

- ・設置基準上の専任教員数を大幅に超える教員を配置しており、これが各専攻・コースごとにバランスよく配置されていることにより、少人数教育かつ多様な分野の教育が可能となっている。
- ・専兼比率や教員の年齢別構成などについても、概ね適切であると認識している。

(3) 5 - 1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・学生のニーズ、動向なども踏まえながら、今後も適切な教員の配置を行っていくとともに、教員の新規採用の際には、必要があれば専任教員の年齢別構成を考慮する。

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。

(1) 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・昇任の方針は、「教員選考規程」に示されている。この規程には、本学教員

が具備すべき基礎条件（第 3 条）教授・准教授・講師・助教・助手のそれぞれが具備すべき条件（第 4 条）その他が明記されている。新任教員の採用あるいは既存教員の昇任の必要がある場合には、学長が理事長との協議に基づき、運営会議においてその専門分野と職階を定め、これを教授会構成員に周知せしめ、候補者の推薦を募る。それ以降の手続は、「人事審議会規程」に基づいてなされる。

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

- ・本学教育職員の人事に関する事項を審議するために、「人事審議会規程」にもとづき人事審議会が設置されている。教員の採用・昇任に関する事項も、教授会の諮問を受け、この人事審議会によって審議される。その際人事審議会は、教授会の議を経て、選考・調査委員会を設置することができる。この委員としては、それぞれの人事における専門分野の判断をなしうる教員が選ばれる他、各専攻からそれぞれ一名以上の専任教授が選ばれる。ここで、5 - 2 - で述べた条件を具備しているかどうか、厳正に審査される。以上の教員選考規程、人事審議会規程は厳格かつ適切に運用されている。

(2) 5 - 2 の自己評価

- ・教員の採用・昇任について、その方針は教員選考規程として明記されており、教員採用・昇任の手続きについては、人事審議会規程に明記されている。
- ・以上の諸規程は適切に運用されている。

(3) 5 - 2 の改善・向上方策（将来計画）

- ・現行の規程を今後も厳格に運用していく。

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。

(1) 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。

- ・専任教員の担当授業時間数を、表 5 - 3 - 1 に示す。この表において、最低担当授業時間が 0.5 授業時間となっているが、これは学長が講義を担当しているためであり、他の常勤教員（特任教授を除く）の最低担当授業時間は 6 授業時間である。なお、この表においては、90 分の授業を通年受け持つことをもって 1 授業時間としている。

表 5 - 3 - 1 専任教員の担当授業時間数

区 分 \ 教 員	教 授	准 教 授	講 師	助 教	備 考
最 高	9.5 授業時間	9.3 授業時間	6.1 授業時間	-	1 授業時間 90 分
最 低	0.5 授業時間	6.0 授業時間	6.1 授業時間	-	
平 均	7.1 授業時間	7.5 授業時間	6.1 授業時間	-	

- ・週に6授業時間(通年)が標準とされており、これを超える分については、増コマ手当が支給されている。現在、教員間で授業負担数に若干の差がある。大学院の臨床心理研究指導分野の教員、学部の教職関係の科目を受け持つ教員の負担が、他より1~2授業時間多く、平準化を検討する余地もある。しかしこれは、早急な改善を要するものではないと認識している。概して授業負担数は過度なものではなく、教員は研究活動のための時間を確保することができている。
- ・教員は、授業以外にオフィス・アワーを設定し、学生の質問・相談に対応している。しかし本学は教員と学生との距離が近い事を大きな特徴としており、オフィス・アワー以外でも学生が気軽に教員研究室を訪れ、勉学・学生生活・それ以外の多様な事柄について教員とコミュニケーションをとることが常態となっている。
- ・本学教員は、学生の教育に十分な時間を割いており、なおかつ研究の時間も確保している。

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

- ・比較的負担が多くなっている心理学系の教員の負担を軽減するため(並びに、本学大学院に在学する心理系の学生への教育的配慮のもとに)、TAが配置されている。TAについては、ティーチング・アシスタント規程が定められている。本年度はTA該当者はいないが、非常勤職員を一名、教員活動支援のため配置している(大学院卒業生であったため、TAの制度は適用できなかったための措置である)。

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。

- ・平成20(2008)年度は、人文系科目教員には年間30万円、理系軽実験系科目教員には60万円(該当者3名)、理系重実験系科目教員には年間105万円(該当者1名)の研究費が配分されている(昨年度は人文系科目同額、理系軽実験科目70万円、理系重実験系科目130万円が配分されていたが、不公平感があつたため改善した)。これは、各分野の特徴を考えた上での、適切な配分であると認識している。他に若干の実習室にも設備備品費が支出されており、これを含めた上での教員一人当たりの教育研究費は57万6千円程度となっている。
- ・表5-3-2に平成19年度に専任教員に配分された学内教育研究費を示す。

表5-3-2 平成19年度専任教員に配分された学内教育研究費

学部・研究科等	総額(a) (前年度実績・学科、研究室に支給されるものも含む)	総額(b) (前年度実績・講座・研究室等の共同研究費を除く)	専任教員数(助手を含む)(c)(前年度の数)	教員1人当たりの額(a/c)	教員1人当たりの額(b/c)
人間農学部	40,149,983	33,596,420	33	1,216,666	1,018,073
人間農学研究科	328,441	328,441	2	164,221	164,221
合計	40,478,424	33,924,861	35	1,156,526	969,282

- ・専任教員の研究旅費は、一人当たり10万円を上限としているが、昨年度の使用実績は一人当たり6万7千円程度である。
- ・共に、教育研究目的を達するのに必要な額を満たしており、かつこれが適切に配分されていると考えている。その他、外部資金については、表5-3-3に見られるように、

他大学と比して（割合としては）平均的な獲得状況であると考えている。

表 5 - 3 - 3 平成 19 年度研究費の内訳

学部・研究科等	研究費の内訳		平成19年度	
			研究費（円）	研究費総額に対する割合（％）
人間環境学部	研究費総額		40,659,983	100.0%
	学内	個人研究費	13,582,420	33.4%
		共同研究費	6,253,563	15.4%
	学外	科学研究費補助金	5,010,000	12.3%
		政府もしくは政府関連法人からの研究助成金	10,061,000	24.7%
		民間の研究助成財団等からの研究助成金	150,000	0.4%
		受託研究費	5,000,000	12.3%
		共同研究費	300,000	0.7%
		その他	303,000	0.7%
人間環境学研究科	研究費総額		328,441	100.0%
	学内	個人研究費	328,441	100.0%
		共同研究費	0	0.0%
	学外	科学研究費補助金	0	0.0%
		政府もしくは政府関連法人からの研究助成金	0	0.0%
		民間の研究助成財団等からの研究助成金	0	0.0%
		受託研究費	0	0.0%
		共同研究費	0	0.0%
		その他	0	0.0%

(2) 5 - 3の自己評価

- ・教育のために十分な数の授業を教員は負担している。教員間の負担の差については平準化を検討してもよい。
- ・T A制度については適切に運用されている。
- ・教育研究費、研究旅費は適切な額が支給されている。

(3) 5 - 3の改善・向上方策

- ・今後のカリキュラムの見直し、教員の新規採用等に際しては、負担の平準化を考慮することが望ましい。その他は、現在の状況を維持していく。

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。

(1) 事実の説明（現状）

5 - 4 - 教育研究活動の向上のために、F D等の取組みが適切になされているか。

- ・F D委員会が組織され、これを中心としてさまざまな取組みがなされている。例えば、教授会終了後に随時行われる教員集会（平成 19(2007)年末にはメンター制度の有効活用について意見交換をし、これが平成 20(2008)年度の基礎ゼミに少人数教区制度を組み込むことへとつながった）、基礎ゼミ等の初年度教育を検討するための研究会（新入生オリエンテーション合宿において、オリエンテーション導入の際に具体的成果が見られた）

などである。総じて、取り組みは適切であると考えている。

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。

- ・ F D委員会により、授業に対する学生アンケートが每期実施されている。アンケート結果は担当教員に知らされ、各教員が自主的に授業改善に役立てている。この授業アンケートの用い方については様々な意見があるが、本学においては極めて多様な分野の教員が存在するために、統一的な用い方を制度化することには、むしろ欠点が多いと認識している。今後も各教員による自主的な授業改善に役立てていく方針である。

(2) 5 - 4 の自己評価

- ・ F D委員会は規程に定める業務について適切に活動している。
- ・ アンケート項目の適切さについては、F D委員会において検討していくこととなっている。
- ・ 授業改善の促進や改善後の検証、事例の研究や報告、そして先進的な授業方法の紹介などによる啓蒙・啓発については今後の充実が必要である。

(3) 5 - 4 の改善・向上方策 (将来計画)

- ・ 今後も F D委員会を中心に適切な取り組みをしていく。授業アンケートの内容や活用について、現在の方針を柔軟に変更できるよう、常に F D委員会で討議していく。例えば、アンケート項目に自由記述欄を設けた場合に、教員からの回答や対応の仕方などを具体的に検討し、取り組みに反映させていく。

[基準 5 の自己評価]

- ・ 教育課程の運営に必要な教員は適切に確保されており、専任教員による充実した教育体制が構築できていると考えている。教員の配置、採用、教育研究活動の支援体制、教育研究活動の活性化については大きな問題は見られないが、教員の資質・能力の向上に関しては常に努力の余地があり、より積極的な研究と F D活動の活性化が必要と考えられる。

[基準 5 の改善・向上方策 (将来計画)]

- ・ 今後も適切な運用を続けていく。また、F D委員会を中心として、適切な運用を継続できるように、常日頃からの討議を欠かさない方針である。
- ・ 授業アンケートの内容や活用の改善に取り組み、適切なフィードバックによって授業改善に資するような仕組みを考えたい。
- ・ 教育研究や大学運営などのあらゆる業務についてインセンティブを導入し、教員の様々な能力を活かす制度を開発する方向で検討を進める。
- ・ 退職などによる教員の採用の機会が大学の教育能力の向上の機会となるように、教員の募集や審査の仕組みについても改善の可能性を探る。