

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

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

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

本学においては、「金城学院の建学の精神である福音主義キリスト教に基づく女子教育の理念と、大学・学部・学科の設置理念・目的を十分に理解し、積極的に実践できる人物」を求める教員像として設定しており、すべての教員公募の際において、これを求める教員像の第一に掲げている（資料 6-1）。また、「金城学院大学 VISION 2030」（2018）で示された目指すべき教育研究の在り方に基づいて、2020年度に各学位課程（学科および専攻）において、その専門分野に関する能力や教育に対する姿勢等について策定されている（資料 6-2）（資料 6-3）（資料 6-4）。

各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針については、「金城学院大学教員組織編成方針」（資料 6-5）に示されている。各学科・専攻では、その教育研究の目的に合わせ、大学設置基準に則り適正な教員数を定めた「各学科の教員基準」（資料 6-6）や資格課程等で必要な教員数を踏まえ適切な教員組織の編制を行っている。

こうした教員組織の編制責任は学長にあり、学士課程における共通教育、専門教育や博士課程における教育が適切に行われるように教員配置が計画され、教員の定年退職などの長期的な見通しのもとで人事計画を行っている。

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

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

- ・ 教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性

- ・ 各学位課程の目的に即した教員配置
- ・ 国際性、男女比
- ・ 特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・ 教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
- ・ 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・ 教員の授業担当負担への適切な配慮

評価の視点3：教養教育の運営体制

本学は、5学部12学科および2研究科5専攻に共通教育等に関わるセンターや研究所等によって構成されており、2020年5月1日現在の専任教員数の概要は、以下の表6-1、表6-2および表6-3の通りである。こうした内容は、ウェブページにおいて公開している（資料6-7【ウェブ】）。

表6-1 学部ごとの専任教員数（2020年5月1日現在）

	文学部	生活環境学部	国際情報学部	人間科学部	薬学部	計
教員数	44	36	24	39	46	189

表6-2 研究科ごとの専任教員数（2020年5月1日現在）※

	文学研究科 博士課程前期課程	文学研究科博士 課程後期課程	人間生活学研究 科博士課程前期 課程	人間生活学研究 科博士課程後期 課程	計
教員数	20	15	27	8	70

表6-3 センター・研究所等ごとの専任教員数（2020年5月1日現在）

	言語センター	キリスト教文化 研究所	心理臨床相談室	消費生活科学 研究所	計
教員数	2	1	1	8	12

※研究科の専任教員は学部専任教員が兼担している。

本学における学部・研究科は、各々大学設置基準または大学院設置基準等の必要専任教員数を満たすように編制されることが定められている（資料6-6）。しかしながら2020年度当初には、教員の退職等などのためにこれが満たされていない学科・専攻が複数存在した（大学基礎データ表1）。このうち、設置基準上における教員数の不足が生じていた生活環境学部環境デザイン学科では2020年8月1日に、また教職課程上における教員数の不足が生じていた人間科学部現代子ども教育学科では同年9月1日に、これが是正されている。このほか、文学研究科社会学専攻（後期課程）においては、設置基準における教員

第6章 教員・教員組織

数の不足が生じており、2021年度初頭までには解消できるよう、現在対応しているところである。

各学位課程の目的に即した教員配置は、専門教育および共通教育のおのおので適切に行われている。とくに専門教育科目においては、各学科・専攻のディプロマ・ポリシーに記載された目的を実現すべく、領域やコースが設定され、これらに適切な教員配置がなされている。また、共通教育においては、「共通教育科目担当コマ数計算表」（資料6-8）に基づき、各学科専任教員が担当すべき共通教育の科目数が決められている。これは、学科所属の専任教員数に応じて各学科が共通教育科目を担当するものであり、これにより共通教育を全学的に支える体制となっている。

専門教育を担当する各学科や共通教育における外国語科目を担当する言語センターにおいては、その特色あるカリキュラムを運営するため、特別契約教員・短期契約外国語教員・助教を配置している（資料6-9）（資料6-10）（資料6-11）（資料6-12）。このほか、専門教育・共通教育ともに、必要に応じて非常勤講師を任用し、教育課程を適切に運営するための教員組織を補完する体制となっている（資料6-13）。

こうした教員組織の編制において、本学では、国際性や男女比への配慮は行っていない。専任教員の男女比は112:89と44.3%（全201人中89人）が女性であり、この点は、2019年度の全国大学の平均が25.3%であることを考えると極めて高いものであると言える（資料6-14【ウェブ】）。なお、外国籍は6.5%（全201人中13人）となっている。また必修科目や選択必修科目といった、本学における教育上主要と認められる授業科目に配置されている専任教員（教授または准教授、および常勤専任講師）の割合は、必修科目では55.6%、また選択必修科目では45.0%となっており、いずれも適切に配置されている（大学基礎データ表4）。

各学科における後任人事の際には、学科の将来的展望や計画に基づき、年齢や職位を検討することが求められている。学長は、現在の学科における年齢構成にアンバランスがあると判断した場合、その人事案の修正を求め、学科はこれに基づいて再検討しなければならない。このように、新規採用人事において、特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮がなされている。ただし、研究科については、学部専任教員による兼担となっているため、その専門性を優先し、年齢構成については十分に配慮されていない。なお、研究科の担当教員の兼担に際しては、各研究科の教員資格審査規程において、博士の学位を有するものといった研究科担当教員の資格を明確に定めている（資料

第6章 教員・教員組織

6-15) (資料 6-16)。また資格審査の提案は、各専攻の前期課程および後期課程の授業計画および学位論文指導上必要ある場合になされ、適切な教員配置が図られている (資料 6-17) (資料 6-18)。

専任教員の授業担当コマ数は、12 コマ (半期換算) を基準とし、また役職者については、その職に応じてコマを減じることと定められており、授業担当負担への適切な配慮が図られている (資料 6-19)。なお、基準時間を超えて授業を担当したときは、「臨時増担当」が支給されることとなっている (資料 6-20、第 18 条)。このように、本学では適切な教員組織編制のための措置を実施しているところである。

本学における専門教育は、各学科・専攻が中心となって担っているのに対し、教養教育は、共通教育委員会を中心として運営している。同委員会は、本学の教学運営を担当する教務部長が委員長となって組織され、ここで共通教育における企画立案と教務運営を統括している (資料 4-17)。また、共通教育委員会の下には、以下のように 7 つの委員会が設けられており、各々そのカリキュラム編成を担っている (資料 6-21) (資料 6-22) (資料 6-23) (資料 6-24) (資料 6-25) (資料 6-26) (資料 6-27) (資料 6-28) (資料 6-29)。

表 6-4 共通教育委員会内各委員会と主たる担当科目 (2020 年 5 月 1 日現在)

委員会名	主たる担当科目
アイデンティティ・教養科目委員会	建学の精神・理念を学ぶ科目・教養科目等
情報教育科目委員会	情報教育科目
S & E 教育科目委員会	S & E (Sports & Exercise) 教育科目
キャリア開発教育科目委員会	キャリア開発教育科目
教職課程委員会	教職課程科目
言語センター委員会	英語教育科目・外国語教育科目
国際交流センター委員会	受入れ外国人留学生への日本語や日本事情の科目

教養教育の運営体制については、2017 年度に共通教育科目改定諮問委員会が設置され、そのカリキュラムおよび運営体制について検討がなされた (資料 2-61)。ここでの議論と報告とを基に、「アイデンティティ・教養科目」のように建学の精神や理念を学ぶ科目などが整備され、またこれらを所管する各委員会の体制も大きく改められた。この新たな共通教育カリキュラムは 2019 年度より始まっている。

このように、本学では、教員組織の編制に関する方針に基づいて専任教員数を定め、適切な教員組織の編制とともに教養教育の運営体制を整えている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

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

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教授、准教授および講師の職位に関する募集、採用、昇任等については、各々の学部において「専任教員等任用候補者審査規程」（資料 6-30）（資料 6-31）（資料 6-32）（資料 6-33）（資料 6-34）および「専任教員昇任候補者審査規程」（資料 6-35）（資料 6-36）（資料 6-37）（資料 6-38）（資料 6-39）を設けている。また、その際の基準については各学部で定めた「専任教員等資格審査基準細則」（資料 6-40）（資料 6-41）（資料 6-42）（資料 6-43）（資料 6-44）に規定されている。こうした規程を各学部で有することで、資格審査において、各々の学部や学科の専門性を適切に反映できるようになっている。また、助教の任用については「金城学院大学助教任用規程」（資料 6-12）において定められており、その資格については、所属する学部または部署において求められる専門性や役割に基づき定められている。たとえば薬学部薬学科においては、博士・修士および薬学部 6 年制課程の学士いずれかの学位を有する者または「財団法人日本薬剤師研修センターまたは一般社団法人日本医療薬学会等が認定する薬剤師」の資格を有することが求められている（資料 6-45）。

昇任に関する手続については、①専任教員より毎年 10 月に提出される教育業績報告書を基に、②学部長を委員長とする学部人事委員会において適格者を確認し、③学部長はこれを受けて、候補者ごとに資格審査委員会を設置する。④資格審査委員会は、大学設置基準および学部の「専任教員等資格審査基準細則」に基づいて教育・研究業績を審査し、資格を認定し、その結果を学部長に報告する。⑤学部長は、人事委員会および資格審査委員会の報告に基づき、候補者の昇任を提案し、採決する。⑥学部長は、決定された候補者について、学長を通じて理事長に推薦する。⑦理事長は常任理事会の議を経て、それを承認することとなっている（資料 6-46）（資料 6-47）（資料 6-48）（資料 6-49）（資料 6-50）。こうしたプロセスを経て昇任に関する手続は適切に実施されている（資料 6-51）。

なお募集と採用に関する手続については、以下のようなプロセスとなっている。全体的な流れは全学的に統一されているので、ここでは文学部を例に挙げて説明する。

〈人事枠の確認〉

①当該学科で「後任人事枠確認書」を作成し、これが文学部長に提出される。②文学部長はこれを文学部教授会で審議し、その承認をもって、③学長を議長とする学部長会に報告する。④学長はこれを常任理事会に提出し、その承認を得る（資料 6-52）。以上のプロセスを本学では「人事枠の確認」と呼んでいる。

〈採用候補者の決定〉

この人事枠の確認を経た上で、①当該学科は、3名程度まで候補者を選考し（公募の場合）、選考経過等を明示した報告書を、文学部長が委員長となる文学部人事委員会に提出する（資料 6-46）。②文学部人事委員長である文学部長は、この報告書に基づき選考経過を学部長会において協議する。③また文学部人事委員会は、選考経過の適正について確認し、学部として問題がなければ、学科に対し、引き続き最終候補者を選考するよう指示する。④当該学科は、最終的に候補者1名を選考する。この際、面接選考時等には学部長も同席する。⑤当該学科は、選考理由等を明示した報告書を文学部人事委員会に提出する。⑥文学部長は、人事委員会の承認をもって、資格審査委員会を設置する。

〈資格審査と採用の決定〉

①文学部長によって招集された資格審査委員会では、採用候補者の年齢、研究業績、教育歴等をふまえ、職階を認定し、文学部長に報告する。②文学部長は、この報告をもって教授会に候補者の任用を提案する。これを第一読会とする。③文学部長は、教授会における第二読会を経て、採用についての採決をとる（資料 6-53）。④この承認を経て、文学部長は、学長に対し、「提案書」「履歴」「教育・研究業績書」を提出する。⑤学長はこれらを常任理事会に提出し、⑥常任理事会は、これを審議し、その承認を経て採用が決定される。こうしたプロセスを経て、募集に関する手続は適切に実施されている。

このように本学では、教員の職位ごとに募集・採用・昇任等に関する基準および手続を設定するとともに、その規程を整備しており、これら規程に沿った教員の募集・採用・昇任等を適切に行っている。

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

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学では、大学を取り巻く環境や直面する課題などについて、これを全学的に共有する場として、大学FD委員会を中心にFD交流集会やFD・SD交流集会を開催している（資料6-54）。2019年度には、アセスメント・ポリシーの策定や運用に関するFD交流集会や内部質保証を実施する新たな全学的な組織・体制についてのFD・SD交流集会などを通して、本学における教育改革の方針を全学レベルで周知している（資料5-43【ウェブ】、5頁）。

なお、2020年度に開催予定であったFD・SD交流集会については、COVID-19の感染拡大への対応・対策のためウェブ開催によってこれに代えるなど、状況に応じた適切な実施を展開している。ちなみに、このときの教員の参加率は72%と例年並みであったが、助教は90%（平均59%）、事務職員は50%（平均23%）と参加率の上昇がみられた（資料6-55-1）（資料6-55-2）。これはウェブにより開催した結果、より参加が容易になった結果であるとも考えられる。今後のFD交流集会やFD・SD交流集会を開催する方法についてさらに検討していきたい。

また、大学FD委員会は、毎年度、全学共通のテーマを提示し、各学科はこれに基づき「教育に関する学科別協議会」（資料6-56）を開催することとなっている。同協議会では、共通テーマとともに、学科が現在直面する課題について、学科を構成する教員全員で協議し、結論や方向性を打出し、これを大学FD委員会に報告することとなっている（資料6-57）（資料4-77）。同協議会の開催にあたっては、活発な議論ができるように、FD推進費用として予算計上し、補助金を支出することが規定されている（資料6-58）。本学では、こうした学科レベルでの取り組みを行える場を設けることで、教員が全学的な課題に取り組める体制を整えている。

このほか、学部ごとに学部全体における課題の解決や共有のため、FD交流集会が開催されているが、大学FD委員会はその内容について必ずしも積極的には関わっていない。全学と学科を結ぶ学部におけるFD活動の在り方について、今後検討すべきであろう。

なお、全学FD交流集会や全学FD・SD交流集会は、「全学交流ダイアログ」（資料6-59-1）（資料6-59-2）と名付けられた全学的会合の場で実施されている。「全学交流ダイアログ」は、新任教職員紹介や前年度実施した入試検証、および合同教授会等の総称であり、年間5～6回ほど開催される。またここでは、各学科や教員における活動や新たな取り組みなどについて紹介する場なども設けられている（資料6-60）。また、全教員の教育活動、研究活動、社会活動等については、毎年10月に提出される教育業績報告書に基づいたデー

データベースにおいて確認することができるようになっている（資料 6-61【ウェブ】）。こうした取り組みを通して、学科や教員の活動に関する情報が共有されているが、その評価ならびにその結果を十分に活用するまでには至っていない。

このように、本学ではFD活動を多面的に実施し、教員の資質向上および教員組織の改善・向上につなげているが、全学—学部—学科の連携という点で、必ずしも組織的な実施が展開できていない。今後は、従来の大学FD委員会の在り方を含めて、体制を検討する必要がある。

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

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性については、人事枠の確認に際し、学科・学部および全学的な教員構成、またカリキュラム等を勘案し、大学設置基準や大学院設置基準を満たしているかを点検・評価している（資料 6-6）（資料 6-52）。そして、こうした点検・評価を踏まえて、学科は、教員数の不足といった問題の解消やカリキュラム改変による改善案に基づき、専門分野や担当科目の変更等を提案し、教員組織の適切性について改善・向上を図っている。

また個々の教員の教育研究活動に対する点検・評価については、毎年度10月に提出される教育業績報告書を基に、研究費の支給や昇任等の資格審査の際に適切・適正に行っている（資料 6-62）。しかしながら、こうした点検・評価が、教員全体における教育研究活動の改善・向上には、直接的に結びついておらず、一部の教員の研究成果を共有するに留まっているのが実状である。もとより、教員セミナーを年2回開催し、教員相互の研究意識向上と促進に努めている薬学部薬学科のような事例（資料 6-63【ウェブ】、97頁）もあるが、必ずしも全学的な取り組みとはなっていない。

このように本学では、教員組織の適切性について、人事枠の確認の際に点検・評価を行い、またその結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている。ただしこうした取り組みは、教員組織の編制に関する適切性に留まっており、これを組織する教員自体の適切性についての改善・向上にまでは及んでいない点は、今後の課題である。

(2) 長所・特色

本学では、建学の精神や大学・学部・学科の設置教育の理念・目的を十分に理解し、積極的に実践できる人物を求める教員像に設定し、また教員組織の編制においても、各学科・専攻の教育も目的とカリキュラムの実現ができる教員を配置してきた。とくに、専任教員の性別構成においては、44.3%が女性とその割合は全国的にも高く、このことは女子高等教育を掲げる本学にふさわしい特徴とも言える（資料6-14【ウェブ】）。

(3) 問題点

本学では、人事枠の確認を通して、学科や専攻における教員編制に支障が無いことを示す体制となっている（資料6-6）（資料6-52）。しかしながら2020年度当初には、教員の退職等などのためにこれが満たされていない学科が複数存在した。これらの違反状態については、同年度前期中に解消されたものの、教員編制上、極めて大きな問題であったと言える。こうした違反状態が再発しないよう、急な教員の退職に際しても、迅速に教員編制を維持できるよう、人事枠の確認におけるプロセスを再検討する必要がある。

(4) 全体のまとめ

各学科・専攻は、みずからの教育研究上の理念・目的を実現すべく、求める教員像を定め、また全学的な教員組織編制方針に基づき、その教員組織を適切に構成している。また、学科における教員配置や年齢構成などについては、新規採用人事に際して、これを検討し、その改善・向上を図っている。

2020年度に発生した教員編制上の違反状態は、本学全体における問題として捉えなければならない。今後は人事枠の確認に際しては、単に前任者の担当科目や資格の確認だけでなく、学科のカリキュラム全体を通した、より丁寧な対応を行う必要がある。

以上のことから、教員組織の編制方針、求める教員像の設定および教員採用・昇任の体制、また教員の資質向上の取り組み等についてはおおむね適切になされているが、実際の教員採用においては、そのプロセスをより明確にするなどのさらなる改善の取り組みが必要であると判断するものである。