

観点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) 5-1の事実の説明(現状)

5-1-① 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。

大学設置基準で定められている専任教員数と本学の専任教員数等を表5-1-1に示した。いずれの学部学科も設置基準に基づく専任教員数を上回っており、その半数を基準とする教授数も充足している。本学の教育研究内容を充実させるため客員教授を経営学部1人、人間学部2人計3人委嘱している。

表5-1-1 教員組織の概要

学部・学科		収容定員数	大学設置基準に基づく専任教員必要数	教授	准教授	講師	助教	合計	助手	兼任
経営学部	現代ビジネス学科	160	12	10	2	1	0	13	0	6
経営学部 合計		160	12	10	2	1	0	13	0	6
人間学部	子ども発達学科	204	6	5	1	3	0	9	0	6
	健康スポーツ学科	568	9	5	1	4	0	10	0	17
	人間心理応用学科	204	7	6	1	1	0	8	0	17
	心理学科	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	人間文化学科	—	—	—	—	—	—	—	—	—
人間学部 合計		976	22	16	3	8	0	27	0	40
看護学部	看護学科	320	12	8	7	8	6	29	2	29
看護学部 合計		320	12	8	7	8	6	29	2	29
大学設置基準 別表2		—	17	—	—	—	—	—	—	—
大 学 合 計		1,456	63	34	12	17	6	69	2	75

5-1-② 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。

専任教員69人に対して、兼任教員(非常勤教員)75人(平成25(2013)年5月1日現在)であり、バランスがとれている。経営学部で60歳代が61.5%と多いが他の学部は平均している(データ編表5-2)。大学全体としての年齢別構成は、30歳代14.5%、40歳代29.0%、50歳代21.7%、60歳以上34.8%である。

なお、教員の専門分野による構成は、まず学部別、学科別の教員構成が基本であり、教養教育や教職課程の専任教員を適宜配置してバランスを図っている。

(2) 5-1の自己評価

専任教員については、上記のように設置基準上の必要教員数を充足する教員数が確保されている。教授数も各学部学科とも基準数を充足できている。

さらに年齢構成も大学全体としては努めてバランスをとっている。また、全学科での専任教員の配置も適正に行われている。

【平成 22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○大学全体の教授数は、設置基準で定められた必要専任教授数を満たしていないので、早急に補充するよう改善が必要である。

設置基準で定められた必要専任教授数を算出する際、専任教員数について小数点以下を四捨五入してしまい切り上げなかったこと、教授数を基準教員数合計の半数と誤解していたことから、満たしているものと誤解してしまっていた。これが前回の認証評価において改善の指摘を受けてしまうこととなった要因である。その後、早急に是正するために人事計画を立て、その結果、設置基準上の必要専任教授数 33 名に対して、平成 25 年 4 月 1 日現在で専任教授数が 34 名であり充足することができた(表 5-1-1 参照)。今後は基準教員数を欠かないよう人事計画を早期に立て、的確に履行していく。

(3) 5-1 の改善・向上方策(将来計画)

教員の新規採用に当たっては、専門分野・年齢構成等、教育課程を適切に運営するための様々な点を考慮して採用計画を立てる。

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) 5-2 の事実の説明(現状)

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用は公募制で行っており、応募に際しては、履歴書、教育研究業績書、業績を裏付ける資料(論文抜き刷り等)、免許資格証明書の写し等の書類の提出を求めている。「太成学院大学教育職員選考規程」に基づき候補者の選定を行い、審査の公正さを確保し、専門分野に適した人材を得るために「太成学院大学教育職員資格審査委員会規程」を設け、「教育職員資格審査委員会」で審査したうえで、学長は理事会に諮り、その審議を経て理事長が任用の発令を行う。

教員の昇任については、「太成学院大学専任教育職員昇任規程」に基づき、教育教学実績、教学(学生)指導実績、教育研究実績等から総合的に評価し、「教育職員資格審査委員会」に諮り、学長は理事会に諮り、その審議を経て理事長が昇任の発令を行う。

5-2-② 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。

「太成学院大学規程集」における、「人事関係」領域の「太成学院大学教育職員選考規程」、「太成学院大学専任教育職員昇任規程」、および「教授会・委員会関係」領域の「太成学院大学教育職員資格審査委員会規程」に基づき、教授、准教授、講師、助教、助手について、それぞれ採用・昇任基準を設けている。そして「太成学院大学教育職員選考規程」第 2 条から第 4 条の 3 までに規定する資格を有する者について、「教育職員資格審

査委員会」で業績、経歴、学会ならびに社会における活動、健康状態等を総合的に審査して適切に採用・昇任を行っている。その際必要に応じて資格審査対象の教員の専門分野に係わる専任教員を出席させ、判断の適正を図っている。上記の手続きを経て、学長は理事会に諮り、その審議を経て理事長が教員の任用・昇任の発令を行っている。

(2) 5-2の自己評価

専任教員の採用や昇任は、明確な基準により適切に行っている。特に、採用においてはより幅広く良い人材を確保するため公募の形をとっており、公正な選考基準を設けている。審査においては専門性を図ることはもちろんであるが、本学の教育研究上の基本の方針や目的を了解していることに加えて、本学教員として相応しい人格を有しているかについても重視しており、適正な人物評価がなされているものと判断している。

【平成 22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○採用・昇任の手続きに関する規程を整備し、また審査の公正さの確保や専門分野に適した人材を得るために、それらを適格に判断しうる人事選考委員会などの組織を設置するよう改善が必要である。

前回の認証評価で指摘された改善点に対して、「太成学院大学教育職員資格審査委員会規程」を設け(平成 23(2011)年 7 月 3 日施行)、教員の採用・昇任については「教育職員資格審査委員会」を運営し、審査の公正さを図るとともに、当該人物が専門分野に適した人材かどうかを的確に判断している。採用に関しては、「太成学院大学教育職員選考規程」(平成 10(1998)年 4 月 1 日施行)第 2 条から第 4 条の 3 までに規定する資格を有する者について「教育職員資格審査委員会」で業績、経歴、学会ならびに社会における活動を総合的に審査して、適切に行っている。昇任についても、「太成学院大学専任教育職員昇任規程」(平成 21(2009)年 4 月 1 日施行)に基づき、審査の公正さを確保するため、必要に応じて資格審査対象の教員の専門分野に係わる専任教員を「教育職員資格審査委員会」に出席させ、判断の適正を図っている。学長は上記の手続きを経て理事会に諮り、その審議を経て理事長が採用・昇任の発令を行っている。

(3) 5-2の改善・向上方策(将来計画)

教員の採用および昇任については、関連規程に基づき公正に行われているが、近年の学科改組や学部新設により、より専門性の高い教員を任命する必要がある。専門性の高い人材確保の点からどのような教員が今後必要になってくるか教員募集の在り方を継続的に検討する。本学は看護学部のみならず全学部を通して資格重視の学部学科を擁することから、学生への教育支援やサービスを高めるべく、適切な採用方法を心がけて継続的に検討する。これに伴い選考基準もより良いものに改善する。なお、今後も教員の質の確保や選考の公平公正さを期するという面からも、公募制による募集形態を維持する。

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。

(1) 5-3の事実の説明(現状)

5-3-① 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。

本学では、年度(4月1日から3月31日)を春学期と秋学期に分けて授業科目を開講しており、授業時間割は月曜日から金曜日、それぞれ1限目から5限目までで実施している。専任教員の教育担当時間としてまず、各学期につき15週の授業期間と2週の補講・試験期間を確保している。平成25(2013)年度における専任教員(教授・准教授・講師・助教)の1週当たり授業担当時間数は「データ編」【表5-3】のとおりである。

経営学部と人間学部の専任教員の授業担当時間数は集中講義を含め平均して1週あたり13.1時間、通年で26.2時間である。看護学部の専任教員の授業担当時間数は1週あたり平均6.8時間、通年で13.5時間である。

経営学部においては、平成23(2011)年度の教育課程の見直しで開講科目数を減らし教育課程のスリム化を図った。人間学部は、平成24(2012)年度に心理学科と人間文化学科の2学科から子ども発達学科、健康スポーツ学科、人間心理応用学科の3学科に改組した。また、平成25(2013)年度にも教職課程と保育士養成課程設置に伴う教育課程の再編を行った。

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA(Teaching Assistant)等が適切に活用されているか。

本学では、学生への教育補助として「SA(Student Assistant)教育制度」を設けている。その目的は、新入生の入学時における情報リテラシーに関するスキルのばらつきを是正し、「学生の学修意欲を向上させること」および「学修のツマヅキを理由とする退学者を削減すること」である。心得や業務内容等勤務の詳細については「SAマニュアル」に規定している。

教育補助の主要施策として、「SA教育制度」を施行してから9年目となる平成25(2013)年度は、14名のSA登録者を擁し、新1年次生情報リテラシー授業への配置も充足率100%であった(表5-3-1参照)。「SA教育制度」では、一定の要件を満たす2~4年次の学生が、新1年次生の情報リテラシー授業に学生アシスタント(Student Assistant)として参加、パソコン操作に不慣れな1年次生のサポートに当たっている。また昼休み(12:10~13:00)についても、各実習室を巡回し、機器整備や学生からの質問に対応している(「オープンSA」)。なお、新1年次生の情報リテラシー授業担当教員からは、新1年次生への学修効果があるだけでなく、SA自身のスキル・意識向上に役立っているという意見が多く寄せられている。

人間学部の「心理学実験実習(実験)」には、TAが1名配置されており、担当教員と連携して実験指導にあたっている。

表5-3-1 SA数および充足率の推移

	2010年(通年)	2011年(通年)	2012年(通年)	2013年(5月末現在)
SA数	21人 (学部構成比)	17人 (学部構成比)	14人 (学部構成比)	14人 (学部構成比)
経営学部	9人 (42.9%)	3人 (17.6%)	4人 (28.6%)	3人 (21.4%)
人間学部	10人 (47.6%)	14人 (82.4%)	10人 (71.4%)	11人 (78.6%)
看護学部(人間学部卒業生)	2人 (9.5%)	-	-	-
充足率	97.1% (ｺﾗ数*1)	96.9% (ｺﾗ数*1)	100.0% (ｺﾗ数*1)	100.0% (ｺﾗ数*1)
オープンSA	100.0% (20/20)	100.0% (20/20)	100.0% (20/20)	100.0% (10/10)
授業SA	95.8% (46/48)	95.5% (42/44)	100.0% (44/44)	100.0% (22/22)
経営学部	90.0% (18/20)	90.0% (18/20)	100.0% (20/20)	100.0% (10/10)
人間学部	100.0% (20/20)	100.0% (16/16)	100.0% (16/16)	100.0% (8/8)
看護学部	100.0% (8/8)	100.0% (8/8)	100.0% (8/8)	100.0% (4/4)
費用	1,045,800円	1,110,154円	1,128,390円	283,980円

(*1) ｺﾗ数: SA配置数/SA配置必要数

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

研究費の学内助成としては、「教育職員教育研究費」がある。専任教員の教育研究に係わる助成を目的として、下記の表のとおり各専任教員に予算を配分している。「教育職員教育研究費」予算の運用については適切に活用するため、図書費以外の科目間の相互流用を可能とし、研究目的に応じて執行できる制度としている。

また、更なる研究活動の活性化のため、外部資金制度の周知徹底を図るべく積極的に情報発信を行っており、外部資金の獲得を推奨している。

表 5-3-2 教育職員教育研究費（年間）

	予算額 (万円)	
教授	47	
		(科目内訳 消耗品費：17.5 旅費：7.7 諸会費：7.8 研修費：2.0 図書費：12)
准教授	43	
講師		(科目内訳 消耗品費：16.5 旅費：7.3 諸会費：7.4 研修費：1.8 図書費：10)
助教	39	
		(科目内訳 消耗品費：15.5 旅費：6.8 諸会費：6.2 研修費：1.5 図書費：9.0)

(2) 5-3の自己評価

専任教員の授業担当時間数は、年間を通して教育研究活動の時間を確保するよう調整している。大学運営に係わる役職等に就く場合は担当の時間数を減らし、授業準備・指導等に要する時間を確保している。看護学部や教職担当教員などは、学外実習への巡回指導などの業務も適切に行うことができるよう、担当授業時間数を減らしている。

また情報教育における「SA教育制度」の適切な活用に関しては情報リテラシー授業担当教員を任命しており、最近の学生志向に併せて、学生の学修能力を把握した上で総合的かつ継続的な指導をすることが重要と考えている。また、学生が抱えている疑問・問題点を発見し、自ら質問を恥らう学生に早期対応することができている。更に、授業時における携帯電話やゲーム機器使用など社会人としてのマナーにも配慮している。授業時間の厳守については、教室すべてにIC出欠席システムが導入されており、これは社会

では当たり前の「遅刻など問題外」を毎時間実地で教えるものである。「教育職員教育研究費」については、妥当な金額と考える。また学術研究を内容とする『太成学院大学紀要』も毎年発行し学術研究の成果を社会に還元するよう配慮している。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

「SA教育制度」をより充実したものにするためには、上回生SA・下回生SA間のノウハウの伝達を含めた引継ぎが重要であるため、引継ぎのシステムを整備する。またSAの人員が毎年コンスタントに集まるよう募集方法等について改善する。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取り組みがなされていること。

(1) 5-4の事実の説明（現状）

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等の取り組みが適切になされているか。

本学では、教育研究活動の向上のために、数年前からFD活動に取り組んでいる。平成22(2010)年3月に全教員および学外関係者を対象に、第1回FD研修会として講演会「私立大学の学士課程教育—その責任と可能性—」(講師：国際基督教大学学長、鈴木典比古氏)を開催し、大学教育を現在の状況の中でどう把握したらよいかを検討した。平成23(2011)年3月には第2回FD研修会として全教員を対象に、講演会「FDと授業改善」とワークショップ(講師：山形大学地域教育文化学部・高等教育研究企画研究センター教授、小田隆治氏)を開催し、先駆的なFD活動について学んだ。本研修会で学んだことがきっかけとなり、FD本来の意義を再確認し、「FDプロジェクトチーム」を見直す気運が生まれた。同年12月には「合同基礎教育分科会」チーフの教員が第8回関西地区FD連絡協議会主催イベント「ワークショップ・思考し表現する学生を育てるIV—ライティング指導の方法」(於、立命館大学)に参加し、その成果・結果を平成24(2012)年4月の「合同基礎教育分科会」で報告し、その情報の全学的な共有化を行った。また看護学部では平成19(2007)年の学部開設以来、教員が教育活動において係わる各領域において教員相互の授業参観を行ってきた。

以上のような数年来のFD活動を踏まえて、経営学部では平成24(2012)年6月から、人間学部では秋学期から「授業参観FD」を開始した。教員相互の授業参観を通して、授業方法の改善に役立てるのがその目的である。平成25(2013)年春学期も「授業参観FD」を実施し、人間学部では同年5月9日の教授会で議題「2013年度春学期・人間学部・授業参観FDについて」が審議され、その実施が議決された(実施期間：6月17日から7月12日)。経営学部と看護学部でも、6月26日の「第2回全学FD委員会」において7月以降「授業参観FD」を実施することを確認した。

また「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」の整備に伴い、諸組織およびその規程の見直しも進めている。各学部の教科分野等ごとに置かれている「教科分科会」は、その会議で教科分野に関わる授業の「授業方法の改善」「授業評価に基づく自己点検」「授業計画書(シラバス)の内容」が学部長に諮問されることになっており、FD活動の

一翼を担うものとなっている。「FDプロジェクトチーム」については、FDの定義とこれまでの本チームの活動内容を吟味・再検討し、4月から「内定率向上プロジェクトチーム」（経営学部・人間学部）、「資格取得促進プロジェクトチーム」（経営学部・人間学部）、「退学防止対策プロジェクトチーム」（全学部）へと名称・役割を変更した。

5-4-② 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。

学生による授業アンケートを長年にわたり実施しているが、平成23(2011)年秋学期より、その方式を従来のマークシート方式から全学生に配布している iPod による回答方式に改良した（同年春学期は試験運用を行い、秋学期より全学展開）。アンケートは全授業科目を対象に年2回（春学期・秋学期）実施し、20の質問項目と自由記述欄により学生の評価を問うものとなっている。回収したアンケートは学内ネットワークを通して迅速に集計処理され、MY TGU.net 上に掲示された各教員の科目ごとの結果は、当該教員のみが閲覧・確認できるシステムになっている。各教員はアンケート結果を確認の上、「教育改善プラン報告書」を作成し、学部長に提出している。その後、本報告書は学内ホームページに公開して学生にフィードバックしている。

(2) 5-4の自己評価

看護学部では学部開設時の平成19(2007)年から個別領域で授業参観を行ってきたが、平成24(2012)年度からは経営学部と人間学部で「授業参観FD」を開始し、教員自らが積極的に教育研究活動を向上させる取り組みを行っている。また授業アンケートについては、iPod 回答方式の導入により、結果の集計の迅速化が図られたため、以前よりも早く教員が担当授業の反省や見直しをすることが可能となった。

【平成22(2010)年度の評価において指摘された改善を要する点について】

○教育研究の改善を実現するために、FD活動を大学全体で組織的、具体的、本格的に取り組むよう専門組織の設置・運営を含めた改善が必要である。

平成22(2010)年3月、FD活動推進のため第1回FD研修会を開催し、6月・7月の「大学運営会議」および各学部教授会において大学全体で取り組むFD活動の一環として経営学部・人間学部では「FDプロジェクトチーム」、看護学部では「ワーキンググループ」を設置することが決められ、各組織の活動を始めた。平成23(2011)年7月、前回の認証評価の指摘を受けて「太成学院大学FD委員会規程」を整備し（7月3日施行）、8月以降「FD委員会」を開催した。「第1回FD委員会」（8月24日）では本委員会の規程の説明と今後の活動の方向性が審議された。「第2回FD委員会」（11月9日）では当年度の「自己点検・評価報告書」の執筆分担者について審議され、「第3回FD委員会」（12月7日）では、今後は「FD委員会」を「自己点検・評価委員会」とすること、また授業研究（授業参観）の方法等が審議された。これ以降、「自己点検・評価委員会」で「FDプロジェクトチーム」等のFD活動が定期的に報告された。以上のような専門組織の設置・運営と並行して、全教員を対象として平成23(2011)年に第2回FD研修会を開催するほか、同年12月に「合同基礎教育分科会」チーフが関西地区FD連絡協議会主催の

ワークショップに参加し、その情報の全学的な共有化も行った。また看護学部では平成19(2007)年の学部開設以来、個別領域において授業参観を行ってきた。そして平成24(2012)年6月には経営学部で、秋学期には人間学部で「授業参観FD」を開始した。

以上のようなFD活動に取り組みながら、教育研究組織の整備を進める中で、FD活動のあり方を再度見直し、大学全体でFD活動に組織的、具体的、本格的に取り組むことの必要性を再確認した。これをうけて平成25(2013)年4月に完成した「太成学院大学教育職員・事務職員運営組織図」に「全学FD委員会」を位置づけ(「FDプロジェクトチーム」は「プロジェクトチーム」に改称)、「太成学院大学全学FD委員会規程」(平成25(2013)年4月1日施行)を整備した。6月12日には「第1回全学FD委員会」が開催され、「授業参観FD」「第3回FD研修会」「授業アンケートの活用」について審議された。これをうけて6月20日の看護学部教授会では7月1日以降、「授業参観FD」を他領域間の教員同士でも行うことが決められた。6月26日に行われた「第2回全学FD委員会」では、「授業参観FD」を本年度春学期に先行して実施している人間学部だけでなく、7月以降に経営学部、看護学部でも実施すること、また秋学期には全学部において、より多くの教員の参加を募る形で全学的な取り組みとすることが審議された。8月に行われる予定の第3回FD研修会は全教員が対象である。

表 5-3-3 FD 活動

平成19(2007)年 4月 ～	授業参観実施 (看護学部)
平成22(2010)年 3月 6・7月	第1回FD研修会 「FDプロジェクトチーム」「ワーキンググループ」設置
平成23(2011)年 3月 7月 8月 11月 12月	第2回FD研修会 「太成学院大学FD委員会規程」施行 第1回FD委員会 第2回FD委員会 第3回FD委員会 関西地区FD連絡協議会主催「ワークショップ」に代表教員参加
平成24(2012)年 4月 6月 10月・11月	上記、関西地区FD連絡協議会主催「ワークショップ」の情報の全学的共有化 「授業参観FD」実施 (経営学部) 「授業参観FD」実施 (人間学部)
平成25(2013)年 4月 6月 7月 8月	「全学FD委員会」設置 「太成学院大学全学FD委員会規程」施行 第1回全学FD委員会 「授業参観FD」(人間学部) 第2回全学FD委員会 「授業参観FD」(経営学部・看護学部) <予定> 第3回FD研修会<予定>

秋学期	「授業参観 FD」(経営学部・人間学部・看護学部) <予定>
-----	--------------------------------

(3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

平成 25(2013)年度も昨年度に続いて「授業参観 FD」を実施し、大学全体の FD 活動としての「授業参観 FD」を推進し、FD 活動をより充実したものにする。また「教科分科会」会議を規程に基づき機能させることで、各学部の教育における FD 活動を充実させる。

【観点 5 の自己評価】

専任教員は設置基準上の必要教員数を上回る教員数が確保されて、教授数も各学部とも基準以上であり、年齢構成も大学全体としては努めてバランスをとっている。また、全学科での専任教員の配置も適正に行われている。

専任教員の採用や昇任は、規程に基づき明確な基準により適切に行っている。採用においては公募の形をとっており、より良い人材と選考の公正さを確保している。専任教員の授業担当時間数は、大学運営の業務の負担も考慮した上で年間を通して教育研究活動の時間を確保するよう調整している。

また情報教育における「SA 教育制度」には情報リテラシー教育担当教員を任命し、学生の学修能力を把握した上指導している。

「教育職員教育研究費」については妥当な金額と考える。また学術研究を内容とする『太成学院大学紀要』も毎年発行し学術研究の成果を社会に還元するよう配慮している。

FD 活動については、「全学 FD 委員会」を設置し、大学全体で「授業参観 FD」に取り組むことに着手し、FD 活動の充実化に努めている。

【観点 5 の改善・向上方策(将来計画)】

教員を新規採用する場合、公募制に基づき、専門分野・年齢構成等、教育課程を適切に運営するために必要な様々な点を考慮して採用計画を立てる。

SA と授業担当教員との連携を含めた SA の任務をより充実したものにし、教員の教育研究活動支援を強化する。また「教育職員教育研究費」のより目的に沿った運用を行う。

大学全体の FD 活動として「授業参観 FD」を実施し、教員の教育研究活動を活性化させる。