

第6章 教員組織

1. 大学・学部における教育研究のための人的体制

本節の項目については、各学部が独自に取り組んでいる部分が多い。したがって、ここでは学部ごとに達成目標を掲げ、現状説明、点検・評価、改善方策について記述していく。

(1) 人間科学部

教員組織

〔達成目標〕

円滑な学部運営と適切な学習環境を確保するために必要な人員を適正に配置し、これを維持・管理するための組織的対応を行なう。

〔現状説明〕

人間科学部の専任教員数は、学部所属が33名（健康栄養学科準備室所属を除く）（表19）総合講座所属が9名の合計42名である。学科所属専任教員の内訳は、心理教育学科14名、現代社会学科11名、コミュニケーション学科8名となっている。ちなみに、2004（平成16）年度の改組時において本学が定めた専任教員の定員は、心理教育学科13名、現代社会学科14名、コミュニケーション学科9名であったので、その後の教員の異動により、改組時から見て心理教育学科は1名増、現代社会学科は3名減、コミュニケーション学科は1名減と推移していることになる。一方、大学設置基準によって定められている各学科の「最低必要な専任教員」の人数は、心理教育学科9名、現代社会学科13名、コミュニケーション学科7名であり、学部全体としては大学設置基準による「最低必要な専任教員」の人数を上回っている。しかし、現代社会学科では、2004年度改組で定められた専任教員数を下回っている（表19-2）。

本学部の教員組織は、本学部の理念・目的である学際的・総合的な研究および教育を実現するために幅広い分野から構成されており、学生の多様なニーズに対応するものとなっていると同時に、各学科の教育課程の種類、性格とも十分に対応し、多角的な視野の広い人物の育成に応えられる構成となっているといえる。

教員一人当たりの在籍学生数は33.0人であり、平均的な基準は十分に満たしている。これにより教育目標の一つである「専門的な学芸を教授する」ことが可能となっている。現代社会学科では、2004年度改組で定められた規程上の定員から3名不足の状態にある。過去3年間の入学者数が定員を下回っていることから、教員一人当たりの在籍学生数は心理教育学科よりも少ない31.3人である。教員一人当たりの在籍学生数では、コミュニケーション学科が38.5人であり3学科の中ではもっとも多い人数である。

専任教員の年齢分布は、40歳以下がおよそ32%、41～50歳がおよそ24%、51歳～60歳が32%、61歳以上が12%であり（表21）特に偏りは見られず良好である。

職位については全体で見ると、教授14名、准教授12名、講師8名と教授の数が全体の半数を下回っている（表19）。特に、コミュニケーション学科については教授が1名となっており、極端に少ないのが現状である。また、本学部所属の総合講座の専任教員9名については、教授3名、准教授4名、講師2名であり、教授が半数以下となっている。

兼任教員は72名を数え（表19-2）専任教員・兼任教員比は一見高い数値となっているが、このことは人間科学部の課程の特徴上多くの学際的領域をカバーしなければならないことを反映している。その中で、各学科の主要な科目については専任教員が担当するように留意している。すなわち、心理教育学

科では、学科共通科目の 11 科目のうち 9 科目が専任教員によって担当されている。また、基礎・応用心理学コース科目の 17 科目のうち 12 科目、カウンセリングコース科目の 21 科目のうち 17 科目、教育学コース科目の 26 科目のうち 16 科目が専任教員によって担当されている。現代社会学科では、学科専攻科目の 86 科目（ゼミナール・卒業論文を含む。年度休講科目を含む）のうち、専任教員担当は 36 科目（専任・兼任の合同を含む。以下同じ）であるが、必修・選択必修科目の 26 科目において、専任教員担当は 17 科目となっている。学科共通基礎科目の 8 科目（いずれも必修もしくは選択必修）のうち 4 科目が兼任教員となっている。コミュニケーション学科では、学科専攻科目の 71 科目（ゼミナール・卒業論文は除く）のうち 51 科目において専任教員が担当している。また、必修・選択必修の 24 科目中 21 科目を専任教員が担当している。

本学部には、総合講座および各学科より選出された委員によって構成される教務委員会が置かれており、月に一度定例で会議が開催されている。教務委員会は教務実務上必要な一定の裁量権を持ち、教育課程の編成はもとより、教員間における連絡調整、教務事項全般にわたり教務関係の運営の中心となっている。ここで協議された内容については、教授会あるいは学部運営会議において連絡調整された上で執行されることとなる。なお、兼任講師との連絡調整については、関係する学科の教務委員を中心に行うことになっている。

〔点検・評価〕

各学科において教科内容と担当教員の専門分野との間には概ね符合が見られ、兼任教員を含めた教員組織としては適切な状況にあると言える。また、専任教員の年齢構成は、バランスがとれている。また専任教員一人当たりの学生数についても各学科とも 40 名以内であり、適正な学習環境の規模が維持されている。これらのことから、達成目標の一部については実現しつつあると評価することができる。

一方、必要な人員の適正な配置という点では、現代社会学科においては欠員の補充が懸案となっている。2008（平成 20）年度に予定されている改組によって、解消される見通しとなっているが、改組までの経過措置として何らかの対応が必要である。

また、現代社会学科の主要科目については、兼任教員に依拠している割合が他学科と比較して高い一方で科目担当数が平均的な負担数に達していない専任教員も存在している。これは、本学科が狭義の社会科学の領域を越えて被害者学や犯罪学や行政学、経営学などの領域までをカバーしていることから、他学科と比べて開講科目が多いことや、社会調査士などの資格取得と関連した科目が、他の教員によっては必ずしも代替できないということとも関係している。この問題については、2008 年度の改組でより適切な学科運営と学習環境の確保の維持が学科内で抜本的に見直され、改善される見通しである。

コミュニケーション学科においても、一部専任教員の専門性と授業内容にずれが生じている。これは、担当可能な教員の退職が相次いだため、現在は非常勤講師により対応しているが、教員の配置において、コミュニケーション学コースとメディア表現学コースとの間でバランスを欠いている点を改善する必要がある。また、コミュニケーション学科では教授職位の教員が極端に少なく、職位上のバランスを欠いているという問題がある。

〔改善方策〕

心理教育学科では、学科主任のイニシアティブの下、学科の円滑な運営が促進されており、これを継続・充実していく。

現代社会学科の専任教員と兼任教員とのバランスについては、学科会議・教務委員会等において、必修・選択必修科目については専任教員が担当するなど、具体的基準の整備を検討する。教員の専門分野と所属学科の整合性の問題についても同様学科会議・教務委員会において対応策を検討することとする。教員の補充については全学的な検討が必要となるため学部運営会議において検討し、学長室と対応について協議することとする。

コミュニケーション学科における人的配置の偏りについては学科教員間で科目担当等の調整が行われ

ている。職位上のアンバランスの問題に関しては、2008年度カリキュラム変更を機に段階的に解消される見通しとなっている。

教育研究支援職員

〔達成目標〕

実験・実習を伴う教育を実施する上で適切な学習環境を維持するために必要な人員を適正に配置し、教員・教育研究支援職員間の連携・協力体制を確立する。

〔現状説明〕

現在本学部には、心理教育学科に嘱託専任事務職員（教務助手）（以下「教務助手」という）と非常勤職員（授業補助者）（以下授業補助者という）、現代社会学科に授業補助者がおり、実験・実習・演習系の授業の支援をしている。また、情報メディアセンターには専門職員（SE）が常駐しており、教育機器メディアを使った外国語教育や情報処理関連教育のために、PC機器等のメンテナンスや特殊な機材や教材の導入に関する検討を行っている。教員の研究活動については、研究教育支援センターの職員が、研究費の会計処理等の事務的な支援を行っている。

心理教育学科には「心理学実験」、「基礎・応用心理学実験」、「カウンセリング実習」等多くの実験・実習科目が開設されている。これらの科目は心理教育学科の専任教員全員が分担して担当しているが、科目の性格上、教育補助を行う助手の存在が不可欠である。そのため、心理教育学科では、1名の教務助手と5名の授業補助者を採用している（表19-2）。教務助手には3年の任用期限がつけられており、各実験・実習課題の事前準備、事後処理、提出レポートの管理、使用機材の保守管理等を行うことを任務としている。また、担当教員と運営会議を行い、連携・協力についての確認を行うことになっており、一連の作業は円滑に行われている。しかし、現在、実験・実習科目の受講者は2年次、3年次あわせて200名にのぼり、これらの任務をひとりで行っている教務助手の負担はきわめて大きいものとなっている。授業補助者は授業補助を行うことになっており、大学院生がその仕事に従事している。実験・実習の授業には欠かせない存在であるが、年度により必要人数を確保できないことがある。教務助手、授業補助者は受講学生と年齢が近く、本来期待される教育効果ばかりでなく、学生生活全般の支援においてもその存在は非常に大きいものであるため、今後とも継続して採用していくための方策が必要である。

現代社会学科には、「フィールドワーク」を支援する職員として、授業補助者が4名いる（表19-2）。授業補助者は、主として授業時間帯のみの補助であるが、演習科目である「フィールドワーク」は毎週の課題も多く、学生は授業時間外の空き時間を使ってそれらの課題をこなしている。そうした学生の自習時間での質問や機材の不具合の事態に対応しなければならないことや、資料の準備のために教員や授業補助員が膨大な時間を費やしている現状を考えると、授業時間帯以外での科目担当教員との連携・協力という点では人数的・時間的に必ずしも十分とはいえない。

コミュニケーション学科には、2007年度は授業補助者がおかれていない。

〔点検・評価〕

達成目標を実現するためには、各学科に専任の教務助手と授業補助者を適切に配置しなければならない。心理教育学科には専属の教務助手が1名おり、実験・実習科目を円滑に運営するための一翼を担っている。しかし、その業務は多忙を極めており、業務内容の見直し、教務助手の増員を求める必要があるかもしれない。なお、教育学コースは全学の教職課程運営を統括しており、その業務遂行のための教育支援職員の配置を必要としている。

現代社会学科およびコミュニケーション学科には、専任の教務助手が配置されておらず、現代社会学科に授業補助者が置かれているだけである。現代社会学科では、2004年度の改組後「フィールドワーク」が6コマ展開となり、授業補助者の人員の必要性が一層強まっているが、これまでこうした人材源であった大学院生が少なくなっており、心理教育学科以外では、必要な人数を

確保することに苦慮しているのが現状である。実験・実習・演習科目をより円滑に運営し、教育効果をあげていくためには、教務助手や授業補助者の充実が不可欠である。コミュニケーション学科においては、2007年度は教務助手のみならず、授業補助者も置かれていないという現状がある。

このことには、必要な人員であるにもかかわらず、採用要件として「授業補助者は大学院生以上」という規程があり、前述したように、関連する領域の本学大学院生が少ないため人材の確保が困難であること、また待遇面においては、現在時給が770円であり一般的なアルバイトと比べても応募が期待できる額とはいえないことも関連している。

〔改善方策〕

学科会議等において、必要な教務助手と授業補助者の人数について検討し、その結果を集約し対応していくことが必要である。授業補助者については制度として整備されているので、教務助手あるいは専任助手を含め、学部教授会での審議の後、手続きに従って採用を求めていく。また待遇や採用基準についても学部内で見直しを行い、教学会議等に検討を求めていく。なお、教職課程、司書課程については、過去に配置されていた教育実習等を担当する教職支援職員が不在となっていたが、今年度、1名配置された。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

本項目については全学統一の取り組みとして運営されている。従って、ここで述べることは、人間科学部だけではなく、国際学部、コミュニティ振興学部、人間科学研究科、被害者学研究科、コミュニティ振興学研究科でも共通するものである。

〔達成目標〕

- 1 教員の募集・任免・昇格に関しての基準と手続きを透明化する。
- 2 教員採用に際し、迅速な手続きをすすめる。

〔現状説明〕

教員の募集・任免・昇格に関する事項は「大学教員の採用および昇格の手続きに関する規程」に基づいて行われる。

専任教員を新たに採用する場合は、まず、学部長が補充を必要とするポストの職位、専門領域、年齢等の条件を示して、学長に採用手続きの開始を上申する。これを受けて学長は、その補充が必要であると認めた場合は、「教員候補者選考委員会」を学部内に組織し、教員候補者の募集および資格審査を行う。募集は、関係機関への通知およびインターネットの大学公式ホームページを通じて、公募により行われる。資格審査については、模擬授業形式の面接などを行うほか、委員会内に設置される「業績調査会」による業績調査も行われる。委員会は、それらの審査結果に提出書類の審査結果を加えて、採用枠数を超える有資格者を候補者として決定し、人事委員会へ推薦する。人事委員会では人物審査により採用の決定が審議され、教授会の承認を得たうえで、任命権者である理事長が採用について決裁を行う。

教員の昇格手続きは、本人による昇格審査請求または学部長からの昇格推薦があった場合に開始される。学長はこれを受けて、「教員資格審査委員会」に審査を委嘱し、委員会は、教育業績、研究業績、学内運営に関する貢献、その他大学・学部への貢献等の観点から、候補者を審査する。なお、業績調査に当たっては、委員会内に設置される「業績調査会」が中心となり調査を行う。教員資格審査委員会により有資格者として認められた者については、学長が人事委員会に審査を依頼する。人事委員会では、教育、研究、学内行政などの点から、本学教員としての適格性が審査され、ここで有資格者と認められた者については、教授会の承認を得た上で、理事長による昇格の決裁を受けることとなる。

なお、採用および昇格についての審査基準と審査手続きについては、「常磐大学教員資格審査規程」および「教員資格審査規程運用細則」に明示されている。

兼任教員の採用については学部教員から推薦を受けた候補者について、教務委員会が業績・科目担当の適格性を判断し、各承認機関へ推薦することになっている。候補者は、教学事務室統括、人事給与課統括、常任理事、学長の順番に承認を受け、最終的に学部教授会の承認を受けて採用される。

〔点検・評価〕

本学専任教員の採用と昇格は、関係する諸規程に基づいて行われており、達成目標 1 については、かなりの部分達成されているといえることができる。しかしながら、2008（平成 20）年度の改組に向けての人事については、設置申請に伴い、一部学内手続きとは異なる手続きがとられた。

達成目標 2 の手続きの迅速化については、まだまだ課題が残る。丁寧な審査を行う目的で、いくつかの審議機関を段階的に通過する形式になっているが、ひとつの機関の審査が滞ることで、全体的な審査速度が遅くなってしまふ等の問題が生ずることがある。

〔改善方策〕

2008 年度改組に関連した人事については、教学会議においてその検証を行う。手続きの迅速化については、人事委員会と連携し対応策を示すこととする。

教育研究活動の評価

〔達成目標〕

- 1 教員の教育研究活動の成果を定期的に調査する。
- 2 適正な人事配置を実現する際に教育研究活動の調査結果を活用する。

〔現状説明〕

「大学教員の勤務及び服務規程」において教員は毎年一つの課題について研究を行うことが定められており、各教員の教育・研究活動の業績については人事給与課により調査が行われることとされている。教育研究活動の業績調査に関しては 2007（平成 19）年度より個々の教員が過去 5 年間に遡って教育研究活動に関する報告書を人事給与課に提出する仕組みが導入されている。

また、教員の学術賞の受賞状況に関する調査（表 26）が人事給与課で行われているほか、特許出願・登録状況に関する調査（表 27）、産学官連携による研究活動状況に関する調査（表 28）、専任教員の研究費の使用実績に関する調査（表 29）、専任教員の研究旅費の使用状況に関する調査（表 30）、学内共同研究費の使用状況に関する調査（表 31）、教員の研究費の支出項目の内訳に関する調査（表 32）、科学研究費の採択状況に関する調査（表 33）などが研究教育支援センターにおいて実施されている。

適正な人事配置のための教員の教育活動の評価については従来より「大学教員の勤務及び服務規程」に従って授業担当責任コマ数が各職位とも一律にセメスター毎に週あたり 7 コマ（通年で 14 コマ）と定められており、そのコマ数を超過して担当する場合には「大学教員の責任コマ数超過手当規程」により処遇されることとされている。一方責任コマ数を下回る場合の処遇については規定されていない。また教員の教育活動の具体的な内容に関する評価の体系的な制度化は行われていないものの適正な人事配置を実現するため教員の新規採用時には書類審査や面接に加えて模擬授業が行われ、昇進審査時には教育活動内容も審査の対象とされている。

なお、2007 年度より開始された教育研究業績の定期的な調査結果の活用は 2007 年度はまだ開始されていない。

また、適正な人事配置のための教員の研究活動内容に対する評価については、教育活動内容に対する評価と同様に、新規採用時点での審査と昇格審査の時点で行われている。研究業績に関しては各教員が所属する学問研究や芸術・体育等の分野に応じて共通する一定の基準（発表された論文の質や数、学会における諸活動、研究活動を通じた社会的貢献等）にそって、評価を下すことは可能であり、これまでも、各種の選考会議においては候補者の専門分野に考慮した構成員からなる業績調査会が立ち上げられ、審査が行われたうえで、選考担当者の合議の上で評価が形成されている。

〔点検・評価〕

達成目標 1 に関しては、2007 年度より大学全体としての調査体制が整備され、着実にその成果を挙げつつあると評価できる。

達成目標 2 に関しては、本学部のように多様な分野の研究者が所属している学部の場合、その研究活動を一律の基準で評価することは困難であると言わざるをえず、教育研究業績の調査（達成目標 1）とその結果の活用（達成目標 2）との間を架橋する「評価」の適切性が保障される体制を構築することが課題である。しかしこれまで研究活動業績が乏しい教員の採用や昇進が行われた例は一度もなく、その意味では、教員の研究活動についての評価方法とその有効性については評価できる。

同様に、教育活動についても一律の基準で評価することは困難であるが、各種選考会議においては、勤務及び服務規程の充足条件、教育経験年数、教員のピアレビューを参考にし、合議の上、評価が行われており、教員の教育活動についての評価方法とその有効性については評価できる。いわゆる責任コマ数は現在 14 コマ（各セメスター単位でみると 7 コマ）が規程上定められている。しかし、実際には教員によって担当コマ数にかなり大きい格差がみられることも事実である。特に、大学院を兼任する場合には加重的な負担状況となっている例も見られる。いわゆるコマ超過については手当によって処遇されているが、逆に責任コマ数を担当していない場合の処遇は定められていない。加重的なコマ負担は教育の質の低下を招くおそれもある。また、あまりに大きな負担数の格差が存在することは問題であり、これらを軽減ないし解消する方策を立てなければならない。

定期的な教育研究業績調査の成果を踏まえた適正な人事配置の実現については定期的な調査そのものが 2007 年度によろやく緒に就いたばかりであり、具体的な成果を挙げるには至っていない。

なお、教育研究業績の調査結果は給与人事課においてとりまとめることとされているが、その結果をどのように利用して適正な人事配置の実現に活用するかに関しては、現状では学部長に一任されており、教育研究調査の結果を教育・研究活動の活性化に結びつけるための組織的な体制が完成されていると評価できるまでには至っていない。このままの状態を継続することが適切であるか、それとも新たな体制を構築すべきであるか、昇進を控えた個々の教員に対して現状における本人の教育研究活動の実績がどのように評価されているかを個別に伝えることが必要かつ適切であるか、などについて検討する必要がある。

〔改善方策〕

教育研究業績の調査結果の活用に関し、教学会議と連携しながら学部運営会議を中心に学部としての検討を行い、その結果を踏まえて教授会ならびに必要なに応じて教学会議に提案することとする。責任コマ数については 2008 年度改組を機に見直しが行われる見通しである。教員間の担当コマ数が加重にならないように配慮すること、および、担当コマ数が責任コマ数を下回った際の対応について教務委員会を中心として是正の方策を検討していくこととする。

学校教育法第 58 条の改正に伴う新たな教員組織の整備

本項目については全学的な取り組みとして行われるべきものである。従って、ここで述べることは、人間科学部だけではなく、国際学部、コミュニティ振興学部でも共通するものである。

〔達成目標〕

学校教育法改正に対応し、新たな教員組織を整備する。

〔現状説明〕

従来本学の教員組織は、教育研究を主たる職務とする教授、助教授、専任講師からなっており、学校教育法第 58 条改正の意図である助手の職務に関する問題は生じていなかった。心理教育学科に 1 名の教務助手が配置されているが、教育補助を主たる職務とすることが明確にされており、教員組織ではなく事務組織に配置されている。

しかしながら、学校教育法に対応するために2007(平成19)年度より、助教授を准教授に移行させ、今後は専任講師の募集は行わず、助教の職を募集する基本方針を決定している。なお、現在、専任講師の職にある教員についてはその地位が保全されることになっている。従って、現在の大学の教員組織は、教授、准教授、専任講師、助教からなっている。

〔点検・評価〕

教員組織の整備は順調に進んでいるといえる。ただし、諸規程における職位などまだ改訂がなされていない部分も多く、早急な対応が必要である。

〔改善方策〕

諸規定の見直し作業を継続していく。

大学と併設短期大学との関係

本項目については全学的な取り組みとして行われるべきものである。従って、ここで述べることは、人間科学部だけではなく、国際学部、コミュニティ振興学部でも共通するものである。

〔達成目標〕

短期大学教員との交流を深め、全学的な問題に協同して取り組む体制を確立する。

〔現状説明〕

本学と併設短期大学の教員組織はそれぞれ独立しているため、人員配置について、適切性等の問題は生じない。教員間の人的交流に関しては、一部委員会が大学と短期大学との合同で開催されているため、協同して業務に当たることがあることと、大学の科目を短大の教員が、または短大の科目を大学の教員が担当する場合があるという程度である。学生については、司書課程等、資格取得に際して、時間割の制約等で所属学部の科目を受講できない場合に、大学生が短期大学の、あるいは短期大学生が学部の代替可能科目を受講することがある。また、短期大学から大学へ編入学を希望する学生については、学園内編入学入試を通しての受け入れを行っている。

〔点検・評価〕

上述のように大学と短期大学の教員交流はそれほど深いものがあるとは言えない。しかしながら、2008(平成20)年度には、短期大学の生活科学科食物栄養専攻が人間科学部へ移行し、新たに健康栄養学科として設置される予定であり、両者の教育課程を健全に運営するためには大学・短期大学双方の連携と協力が不可欠である。これを契機に、人間科学部だけにとどまらず、全学的な取り組みとして、人的交流の活性化に取り組むべきである。

〔改善方策〕

改組後の状況を見ながら、両方の教育課程に関わる教員を中心に、人的交流について提案することとする。また、幼児教育学科と教育学科、キャリア教養学科と経営学科において、編入制度の円滑な運用に向けて検討を進める。

(2) 国際学部

教員組織

〔達成目標〕

本学部の特色である「少人数制クラス」の適正規模を再検討し、その円滑な運営に必要な人員を確保する。

〔現状説明〕

国際学部の専任教員数は、学科所属が23名(表19)、総合講座所属が7名の合計30名である。学科所属専任教員の内訳は、国際関係学科13名、英米語学科10名となっており、いずれも大学設置基準上

必要な人数を満たしている。専任教員一人あたりの在学学生数は25.7人である(表19-2)

総合講座を除く本学部の専任教員の年齢構成は、66 - 70歳が5名、61 - 65歳が2名、56 - 60歳が4名、51 - 55歳が1名、46 - 50歳が3名、41 - 45歳が5名、36 - 40歳が3名となっている(表21)。

同じく職位構成は、教授が12名、准教授が9名、専任講師が2名となっている。学科別では、国際関係学科においては、教授が7名、准教授が5名、専任講師が1名、英米語学科においては、教授が5名、准教授が4名、専任講師が1名となっている(表19-2)。

教員組織における専任・兼任の比率については、専任教員30名、兼任教員32名であり、ほぼ50%(48.4%)となっている。

近年、学生に対する細やかな指導が一層必要となっており、とりわけ一年生が多く関わる基礎的な主要科目については、可能な限り専任教員を配置する方針を固めている。主要科目の担当に専任教員を配置するよう留意し、基幹科目40科目のうちの30科目、共通専門科目46科目のうち31科目、国際協力学専攻科目34科目のうち22科目、国際ビジネス学専攻科目36科目のうち24科目、英米語学科専攻科目33科目のうち29科目を、それぞれ専任教員が担当している(専任・兼任の合同を含む)。また、本学部ではコミュニケーション能力を身につける学習を重視しており、新入学生については、プレ・ゼミナールとして、一人の専任教員について20人前後の学生を配分している。

本学部の教育課程に関する教員間の連絡調整は教務委員会を中心に行われている。教務委員会は、総合講座および各学科の代表者からなり、月に一度定例で会議が開催されている。この中で教育課程の編成はもとより、教務事項全般にわたっての審議が行われている。ここで協議された内容については、教授会あるいは各学科の学科会議において連絡調整されることとなる。なお、兼任講師との連絡調整については、関係する学科の教務委員会を中心に行うことになっている。

〔点検・評価〕

達成目標の観点から、常に「少人数制クラス」による授業の実現を念頭に、カリキュラムを編成してきており、その態度の一貫性は評価することができる。また、兼任講師と連携をとりながらも、主要科目については専任教員が責任を持つという方針も一貫している。今後もプレ・ゼミナールを中心とした少人数制クラスの更なる改善に向けて、検討を進めていくことが望まれる。

英米語学科では女子学生の比率が高いことから女性教員の拡充を必要としてきたが、2007年度は学科専任教員の4割を女性教員が占めることになり、その方向性は評価することができる。

なお、国際学部の性格と現状を踏まえて、校務に支障がない程度の日本語能力を持つ外国人研究者を少なくとも複数、今後とも専任教員として確保することが望まれる。さらに、国際ビジネス学専攻においては専門性を有する社会人教員を今後いっそう拡充することが必要である。

〔改善方策〕

教育課程の観点から、各学科・専攻において補充が必要と考えられる専任教員および兼任教員について検討し、学部として全学の採用手続きに乗せていく。

教育研究支援職員

〔達成目標〕

語学演習室CALLにおける教材作成支援、およびハードウェアの整備を行う教育支援職員を確保する。

〔現状説明〕

本学部には、実験・実習の科目が無いため、そのための人的補助体制は存在しない。しかし、学部専用の語学演習室(CALL教室)を学部棟(R棟)に有しており、情報メディアセンターの職員2名がハード面の技術的なサポートをする体制となっている。また、教員の研究活動については、研究教育支援センターの職員が、研究費の会計処理等の事務的な支援を行っている。

〔点検・評価〕

CALL 教室での授業を円滑に運用するためには、教材作成及びハードウェアの整備、授業中の機器のトラブルに即座に対応するスタッフが必要である。しかしながら、現在はトラブルが発生するたびに、情報メディアセンターの職員を呼び出すシステムになっている。達成目標を実現し、授業の質を高めるためには、CALL 教室常駐の専任職員の配置が必要である。

〔改善方策〕

CALL 教室を利用する教員と情報メディアセンターとの連携を一層強化するとともに、人的補助体制を整備する方策を検討する。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

本項目については全学的な取り組みを行っている。詳細については、本節「(1) 人間科学部、教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き」を参照のこと。

教育研究活動の評価

〔達成目標〕

教員の教育研究活動については、従来の業績評価に加えて、学外活動・地域社会への貢献を積極的に評価する。

〔現状説明〕

教育活動を評価するひとつの手段として、学生による授業評価アンケートを全学的に行っている。しかし、その利用方法については、各教員個人に委ねられており、アンケート結果の組織的活用までには至っていない。研究活動の成果は、主に『常磐国際紀要』への投稿により知ることができる。掲載に当たっては、学外の専門家を含む2名の教員の審査を経なければならない。学外での成果については、2003年度までは紀要（またはその別冊）という形で公表されてきたが、現在は公表されていない。

教員選考における教育研究能力・実績についての審査基準は、「教員資格審査規程運用細則」に明示されている。その内容に沿って、論文・著書等の研究、学内行政を含む教育業績を審査することとなっている。

〔点検・評価〕

近年、高大連携・地域社会貢献など、大学の新たな役割が求められる中、教員の学外活動を積極的に評価することで、本学部の活性化を図るとともに、大学の果たすべき社会的責任を明らかにしなければならない。設定されている本学部の達成目標である学外活動・地域社会への貢献を具体的に評価する基準等を設定する必要がある。

〔改善方策〕

学外の教育研究活動を紀要に収録することについては、学部出版物編集委員会で再検討する。

達成目標に関連し、「学外活動・地域社会への貢献」および学生指導についても評価に反映する方法について、学部運営会議や教授会等で検討する。

学校教育法第58条の改正に伴う新たな教員組織の整備

本項目については全学的な取り組みを行っている。詳細については、本節「(1) 人間科学部、学校教育法第58条の改正に伴う新たな教員組織の整備」を参照のこと。

大学と併設短期大学との関係

本項目については全学的な取り組みを行っている。詳細については、本節「(1) 人間科学部、大学と併設短期大学との関係」を参照のこと。

(3) コミュニティ振興学部

教員組織

〔達成目標〕

大学設置基準に基づきつつ、本学部・学科の設置理念や教育課程も考慮し、教員配置の適正化を図る。

〔現状説明〕

本学部の学科所属専任教員数は22名であり、コミュニティ文化学科に8名、地域政策学科に8名、ヒューマンサービス学科に6名配置されている(表19-2)。また、全学方針に基づき総合講座担当に8名が配置されており、合計で30名の専任教員が本学部に所属していることになる。大学設置基準上必要な専任教員数の観点から見ると、ヒューマンサービス学科に2名の欠員が生じている。これは、定年退職や異動をした教員の補充が進んでいないためである。このこともあって、専任教員一人当たりの在籍学生数は、全体では30.6人となるものの、学科間で格差が生じている。2006年度新設の地域政策学科ではこの平均よりも小さな数値になっているのに対して、他の2学科では平均値を上回っており、特にヒューマンサービス学科ではその値が大きい(表19-2)。

総合講座を除く3学科の専任教員の年齢構成は66～70歳1名(4.5%)、61～65歳3名(13.6%)、56～60歳4名(18.2%)、51～55歳3名(13.6%)、46～50歳3名(13.6%)、41～45歳2名(9.1%)、36～40歳2名(9.1%)、31～35歳3名(13.6%)、26～30歳1名(4.5%)となっている(表21)。

職位については、教授12名、准教授6名、講師3名、助教1名となっており、半数以上が教授職を占めている(表19)。兼任教員は33名であり、学科所属の専任教員より多い(表19-2)。

いずれの学科においても、主要な授業科目である学科専攻科目については、専任教員を配置するように留意している。コミュニティ文化学科では36科目(ゼミナール、卒業論文を除く、以下同様)中、34科目を専任教員が担当しており、兼任教員担当科目は2科目にすぎない。地域政策学科では、開講中の33科目中28科目を専任教員が担当し、兼任教員担当科目は5科目である。ただ、ヒューマンサービス学科では55科目中専任教員が35科目、兼任教員が20科目担当している。このようにヒューマンサービス学科では、やや専・兼比率が低くなっているが、学部全体としては高い比率を維持している(表3)。

本学部には、各学科および総合講座の代表者からなる教務委員会が設置され、少なくとも毎月1回会議を開催している。教務委員会は、学部・学科等の理念・目的を達成するための教育課程の編成、教員間における連絡調整等の役割をはたしている。つまり、教務関係の運営の中心となり、教務実務上必要な一定の裁量権を持っている。ここで協議された内容のうち、教育上、学生の学習上重要な事項については教授会の審議事項となり、教授会で決定されている。

各学科は毎月一回定例の学科会議を開催し、教育上の問題点やカリキュラム編成などの諸問題について教員間の意志疎通を図り、教育活動の改善に役立てている。また、緊急の際には持ち回りの会議も行っている。

〔点検・評価〕

コミュニティ文化学科と地域政策学科については、兼任教員を含めた教員組織としてはほぼ適切である。学科において学ぶ内容と教員の専門との間に符合がみられるからである。専任教員1人あたりの学生数についてもほぼ妥当である。

これに対して、ヒューマンサービス学科における専任教員・兼任教員比は必ずしも高くない。これは資格取得のための関連科目の多い同学科の特殊事情も反映しているが、根本的には2名の欠員を補充することが喫緊の課題である。

特に、社会福祉士の資格取得をめざす学生の多いヒューマンサービス学科における慢性的な専任教員不足の問題は早急に解決する必要がある。このことは、社会福祉士の資格取得のために義務づけられた

科目が増加する方向にあるだけに一段と重要になっている。

〔改善方策〕

現在の教員配置について、学科会議および教務委員会等で検討を行い、必要な人員の確保に向けて手続きを開始する。

教育研究支援職員

〔達成目標〕

- 1 本学部・学科の教育課程を考慮し、実習に伴う教育を実施するための人的補助体制の整備と人員配置の適正化を図る。
- 2 教員と研究教育支援センターとの連携、協力体制を強化する。

〔現状説明〕

本学部ではヒューマンサービス学科に2名の教務助手を配置している。教務助手は、主として社会福祉実習を中心とした社会福祉教育全般に関する教育事務、学生相談に関する教員への連絡調整などについて、教員との連携・協力関係を密にしている。なお、ティーチング・アシスタントによる人的補助体制は組まれていない(表 19-2)。研究支援職員については、研究支援センターの専従職員が、教員に対し研究支援、教育支援、情報支援などをおこなっている。

コミュニティ文化学科には、生涯学習実習、とミュージアム実習、の実習科目が存在する。このうち、ミュージアム実習、については、担当教員の要請等により、AVE 担当専門職員を授業補助者として配置している。地域政策学科でも、講義以外の授業方法を組んでいないため、この人的補助体制は組まれていない。ヒューマンサービス学科のみ、福祉実習準備室担当専任職員が教務助手として事務部門から配置されている。

〔点検・評価〕

効果的な実習指導を行うためには、実習室、面接室などの教育環境整備と併せて、人的補助体制の整備が望まれる。これは、達成目標 1 を実現する上でも必要なことである。

コミュニティ文化学科のミュージアム実習は、作業を開始して、後片づけ作業をするまでの実習にかけられる時間は極めて限られており、実習時間の 80 分内で処理できないなどの問題があったが、授業補助者の配置により、授業準備および授業整理を含めた授業補助体制が確立した。

地域政策学科は、その実践的な学問の性格からして、講義型の授業に加え、実験・実習型を増やし、「問題発見・解決型学習」へ脱皮していく必要がある。現状においては、コンピュータ・ネットワークを整備した学科専用の実習室を2部屋確保し、各講義の性格に応じて補完的にフィールドワーク、データ分析、政策ディベートなどを行っている。しかし、現在、教員一人の負担が重く、授業方法として実習を設けてティーチング・アシスタントを付けるなどの人的補助体制を整備する必要がある。

ヒューマンサービス学科では2名の教務助手が配置されているが、専門職養成校として一定の水準に照らすと必ずしも完成された体制とは言えない。今後、一層の整備が求められる。これは、達成目標 2 を実現する上でも必要なことである。

〔改善方策〕

地域政策学科については、実験・実習を伴う教育展開のために、適正な人員配置を含む人的補助体制の確立を目指す。ヒューマンサービス学科については、質の高い社会福祉教育を展開するために、実習指導法の確立を含めたノウハウの積み上げと実習助手の専門性を高める。また、各学科とも必要に応じ、教員組織と事務部門との協力・連携体制づくりを含めた、先進的な取り組みをしている教育機関に関する情報収集などの計画を検討する。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

本項目については全学的な取り組みを行っている。詳細については、本節「(1)人間科学部 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き」を参照のこと。

教育研究活動の評価

〔達成目標〕

本学部・学科の設置目的や特性から、教員の教育活動や研究活動、地域社会での活動状況について適切に評価することを目指す。

〔現状説明〕

教育活動を評価するものとして、春semesterと秋semesterの終了時に行われる「学生による授業評価」がある。これは、その結果を用いて大学側が教員を評価するために行われるものではないが、結果は各教員に報告され、授業改善に役立てられている。また2006年度からは、FD委員会の主催によるFDフォーラムが開催され、分科会の中で学科単位での教員と学生の直接的な話し合いが行われているほか、「授業取り組みについてのアンケート調査」も行われた。これらの方法は教育活動に関して学生の評価を直接聞くことができ、授業の改善に有益である。地域政策学科では、基礎ゼミに当たる「基礎文献講読」を学科内の全教員が担当する共通科目としており、学科会議における反省会で、その評価を行っている。

研究活動の評価に関しては、教員個人による評価以外に学科独自には行っていない。なお、本学部で年1回刊行される「コミュニティ振興研究」は、教育研究活動を評価するためのものではないが、教員の研究内容・成果を広く公開する役目を担っている。

教員選考における教育研究能力・実績についての審査に当たっては、「教員資格審査規程運用細則」に明示されている内容に準拠しつつ、研究と教育の両面(発表論文の質と量、学会における活動、教育歴、社会的貢献等)に配慮している。

〔点検・評価〕

教員の地域社会での貢献度や活動状況について適切に評価することについては、教員間の認識が高まりつつあるもののいまだ具体的な方策が講じられていない。そのため、早急にその方法の研究と導入のための方策について検討する必要がある。教員の教育研究活動への評価は、基本的には、コミュニティ振興学部という特徴を活かしつつ各教員自らの自己反省(評価)に委ねるべきものであろう。教育に関しては授業改善のための方策の一つとしてチームティーチングなどの実施について検討するとともに、研究に関してはその研究の成果を、可能な限り学生の教育および地域に還元させることが出来るようにすることが求められる。

〔改善方策〕

具体的な評価方法について、学部運営会議等で検討し、教授会に提案する。

学校教育法第58条の改正に伴う新たな教員組織の整備

本項目については全学的な取り組みを行っている。詳細については、本節「(1)人間科学部 学校教育法第58条の改正に伴う新たな教員組織の整備」を参照のこと。

大学と併設短期大学との関係

本項目については全学的な取り組みを行っている。詳細については、本節「(1)人間科学部 大学と併設短期大学との関係」を参照のこと。

(4)総合講座

すでに各所で述べられている通り、本学には各学部の各学科に所属する教員の他に、各学部にも所属しながら主に総合講座の科目を担当・運営するための教員が配置されている。以下では、その総合講座の教員組織について点検・評価する。

教員組織

〔達成目標〕

体系的な根幹的・基本的科目群をバランスよく教示する、責任ある運営体制を全学レベルで構築する。

〔現状説明〕

本学を構成する3学部すべての学生を対象として、基礎的・教養的教育（教養分野と言語分野）の科目群が置かれている。旧課程の一般教育科目と保健体育科目を継承したのが教養分野の科目群である。他方、旧課程の外国語科目を継承したのが語学分野の科目群である。本学ではこれらの科目群を「総合講座」と称している。この総合講座の授業運営のために、総合講座委員会が設置されている。教育組織である総合講座委員会は、旧一般教育科目と旧保健体育科目と旧外国語科目の担当組織に相応する。3学部にはそれぞれ総合講座所属の教員（総合講座担当教員）が定められている（常盤大学専任職員定数規程別表2）その定員は、人間科学部所属の教員9名、国際学部所属の教員6名、コミュニティ振興学部所属の教員6名、附置研究所所属の教員2名、センター等所属の教員3名であり、全体の定数は26名である。現在の教員数は、人間科学部所属の教員9名、国際学部所属の教員7名、コミュニティ振興学部所属の教員8名、附置研究所所属の教員2名、センター等所属の教員1名であり、全対の教員数は27名である（表19）。教員を主たる担当（ないしは専門）科目分野でみると、人文系6名、数理自然系6名、社会系3名、言語系11名、保健体育系1名である。全教員27名の年齢構成をみると、大きな偏りはない。ただし、40歳代後半から50歳代前半にかけての教員数は、他の年齢層と比較して少ない（表21）。職位構成でみると、委員27名中教授13名、准教授6名、講師8名である（表19）。

総合講座科目の教育上の運営主体である総合講座委員会は、毎月一回定期的開催され、毎年開講科目や担当者等の科目の運営に関わる事案を恒常的に審議している。審議内容に応じて、言語分野や教養分野の教員だけの部会会議を開催して、柔軟な対応が図られる。また、委員数名から構成される運営会議が執行部的役割を果たして、委員会の円滑な運営を行っている。総合講座委員会で審議された事柄は、総合講座委員長が出席する教学会議、総合講座委員会の実質的教務担当者（運営会議構成員の一名）が出席する全学教務委員長会議において調整・審議される。事案はその後各教授会においても審議される。教養分野では、各系内の教育課程を担当するコーディネータが委員から選ばれており、調整を行っている。

〔点検・評価〕

総合講座委員会は、学際性に富み応用的臨床的性格をもった分野を専門とする3学部の学生を対象に、知的素養となる諸科目を提供しなければならない。以上の責務を担う組織として、各学部や附置研究所・センター等に所属する教員中の特定教員（総合講座担当教員）から成る体制がとられていることは合理的である。委員会の体系的な組織化や他の会議との連絡体制等は十分に整備されている。ただし、組織の円滑な運営の面では、不十分な点も抱えている。体制化を進めた結果組織が複雑になり、カリキュラム編成や担当者の人事的方策の調整・審議に時間がとられてスピーディな対応ができなくなっている。定員数の面では、規程による全定員数が26名であるのに対し、現在の全教員数は27名であり、この点では規程の条件を満たしている。しかしながら、その所属先内訳をみると、規程と整合していない部分もある。また、総合講座担当教員の中に、学部授業を担当していない教員が若干名存在する。この点は、教員数に授業を担当しない教員を含まないとする大学設置基準と照らし合わせても好ましい状況ではない（大学設置基準別表第一備考二）。さらに、大学設置基準に基づく収容定員に応じた必要専任教員数29名に関しても、現在の教員数は不十分である（表19-2）。

各学部等に配置されている総合講座教員数はバランスを欠いていない。主要担当科目から見ても、言語分野科目担当者に一番多く教員を置いた上で、教養分野では一つの系に偏ることなく教員を配置している。社会系配属教員の数は少ないが、これは本学の学部専門教育に重複する分野があり、そこに所属する多くの教員から協力を得ているからである。社会系の教育が疎かにされていないことは、社会系科目の専兼比率が授業クラス換算で88.8%（18クラス中16クラス）であることから明らかである。全体的な専兼比率でみて、教養分野で約7割弱、言語分野で約8割である点にも、特に不適切なところはみられない。ただし、幅広い基本的教育をバランスよく恒常的に提供するには、「自然」「健康」「数理情報」系の専任教員層を強化する必要も出てくるだろう。また、年齢構成を長期的な視点から見た場合、組織の中核を担う専任教員が手薄となる時期が生じる可能性もある。他方、選択語学科目の数値が他と比較して低い値となっているが、これは現状を踏まえるならば妥当な数値である。本学の大学規模と本学の専門教育分野を考慮した場合、全ての選択語学科目（ドイツ語、フランス語、中国語、韓国語、スペイン語）に十分な専任教員を配置することは、主要な他の授業科目の教員配置にしわ寄せが及ぶことになり、現実的ではないからである。

〔改善方策〕

定員数に関する問題点は、2008（平成20）年度の改組によって解消される。体制の複雑化による運営の遅滞という弊害に対しては、改組により設置される基盤スキル科目（学部の区別を越えた基礎教育的な科目群）の運営方法を検討している共通教育構想委員会と連帯することで対処する。諸規程の検証と見直し、基本的科目群の全学レベルでの調整、専門知識をもった教員をバランス良く配置するための人事方策等を、迅速かつ確実に進める。

2. 大学院における教育研究のための人的体制

本節の項目については、各研究科が独自に取り組んでいる部分が多い。したがって、ここでは研究科ごとに達成目標を掲げ、現状説明、点検・評価、改善方策について記述していく。

（1）人間科学研究科

教員組織

〔達成目標〕

研究指導教員数の拡充、特に臨床心理学領域における整備を図る。

〔現状説明〕

大学院の研究指導担当教員は、原則として本学の専任教員によって担当されることになっているが、特別な事情がある場合は兼任教員に委嘱できることになっている。

人間科学研究科担当の専任教員は、教授28名、准教授11名、講師1名の計40名であり、そのほか兼任教員が11名である（表19-3）。このうち、修士課程の研究指導教員は13名、博士課程（後期）の研究指導教員も13名となっている（ただし、修士課程、博士課程の両方を担当する教員についてはそれぞれに換算している）。現在、修士課程の学生収容定員が20名、博士課程が18名なので、ひとりの研究指導教員が修士課程では約1.7人、博士課程では約1.4人の学生を担当する計算になる。

研究指導教員に加え授業担当者は、修士課程では23名の教員（兼任教員を含む）が授業を担当しており、修士課程の授業担当者はほぼ充足している。一方、博士課程の授業担当教員は17名（兼任教員を含む）で、4つの領域のそれぞれで担当している。

2007（平成19）年度の入学生より、修士課程の領域の再編成が行われ研究指導教員の配置は以下の通りである。

2007年度修士課程各領域の研究指導教員数

	第 領域	第 領域	第 領域
修士課程	5	6	2

2007年度博士課程各領域の指導教員数

	第 領域	第 領域	第 領域	第 領域
博士課程	4	3	3	3

〔点検・評価〕

修士課程、博士課程ともに、各領域に配置されている研究指導教員・授業担当教員の研究分野は、その領域の教育内容と概ね符合するものであり、大きな問題は見つからない。また、在籍学生数に対する教員数の比率も高いものがあり、十分な研究指導体制が整えられていると判断できる。しかしながら、達成目標に掲げているように、修士課程第 領域の臨床心理学領域については、研究指導教員と授業担当者の両方について増員をし、態勢を整えることが必要である。また、博士課程の授業担当者についても、現在は在籍者が少ないこともあってあまり支障なく運営できているが、将来を見据えて整備していくことが必要である。

〔改善方策〕

研究科委員会において、人員確保の方策を検討し、手続きに則って体制を整備する。第 領域の臨床心理学領域については2008（平成20）年度から補充する予定である。

研究支援職員

〔達成目標〕

教育支援職員を確保する。

〔現状説明〕

本学には全学組織として研究教育支援センターが設置されており、各教員の研究費の管理や研究教育に関わる情報や資料の収集・整理・保管・提供など、事務的な支援を行っている。しかしながら、直接的に教員や教員グループの研究に参加し、支援をするような職員は配置されていない。

〔点検・評価〕

本研究科には、研究科専任教員が2名しか所属しておらず、適切な研究科運営のためには、研究支援・教育支援を行ってくれる常駐職員が不可欠である。現在は不在の状況で、研究教育に支障が出てきている部分がある。達成目標に掲げているように、早急に人材を確保する必要がある。

〔改善方策〕

直接的に研究・教育に関わり、支援してくれる職員の身分・勤務形態等について検討し、教学会議に上申する。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

〔達成目標〕

教員採用・任用基準と手続きを明確化する。

〔現状説明〕

本研究科専任教員の募集・昇格に関する事項は「大学教員の採用および昇格の手続きに関する規程」に基づいて行われる事になっており、学部が行う手順とほぼ同じように進めることになっている（前節

「(1)人間科学部、 教員の募集・任免・昇格に対する規準・手続き」(p.128)参照)

なお研究科専任教員以外の研究指導教員および授業担当教員については、学部所属の専任教員が兼担することになっている。その審査の方法と基準は、「常磐大学大学院教員資格審査規程」に定められており、各研究科委員会によって厳正な選抜が行われている。

〔点検・評価〕

上述のように、本研究科の採用・昇格の人事は、学部と同じように進められることになっている。現在の本研究科専任教員の定員は2名のみであり、研究科の専任になる人物が、現実的には研究科の中心人物となることを考えれば、妥当であると判断できる。

〔改善方策〕

限られた定員数の専任教員を獲得する適切な手順について検討し、教学会議に提案する。教学会議においては、規程との整合を図りつつ、その実行について検討する。

教育・研究活動の評価

〔達成目標〕

学外関係学会における研究発表を促進するとともに、コロキウム等学内研究発表会を推進する。

〔現状説明〕

本学研究科で研究指導もしくは授業担当をしている兼任教員は、所属している学部において教育および研究活動の評価を受けており、研究科の中で改めて評価されるということはない。しかしながら、大学院教員になるためには、「常磐大学大学院教員資格審査規程」に従って、研究科委員会の資格審査に合格することが必要であり、ここで教育・研究活動について評価される仕組みになっている。

〔点検・評価〕

兼任教員の教育・研究活動の評価を、専任となっている所属学部が行うことは効率的であり、また妥当であるとも考えられる。しかし、研究科における活動が教員の評価にあまり反映されないようでは、研究科担当教員の意欲を削ぐ結果にもなりかねず、何らかの措置が必要であろう。

〔改善方策〕

研究科で授業等を担当している教員の研究科での活動を、その教員の評価の一部に組み入れる方策について検討し、教学会議に提案する。また、学外関係学会における研究発表の実績とコロキウム等学内研究発表会における成果を評価する。

大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

〔達成目標〕

学部教育・センター等との連携を強化する。

〔現状説明〕

本研究科の教員の多くは、学部の専任教員であり、研究科・学部間の教員及び学生の交流は活発である。また、本学大学院には心理臨床センターが置かれており、本研究科の研究科長がセンター長を兼担しているほか、3名の研究指導教員が相談員として実際の心理相談を行っている。臨床心理学を学ぶ大学院生で心理臨床実習を希望するものは、本センターに実習生として登録することが可能であり、学生との関わりも深い。また、常磐大学被害者学研究所には、本研究科の研究指導教員2名が所属している。

〔点検・評価〕

研究科と学部、研究科と心理臨床センター・被害者学研究所の人的交流は、教員が兼担することによって非常に活発である。そのため、お互いの情報も共有しやすく、様々な問題に対して対応しやすい体制になっている。しかし一方では、兼任教員の授業時間や業務時間が多くなり、過度の負担を強いていることも否定できない。

〔改善方策〕

現在の交流状況を維持しつつ、関係教員の負担を減らす方策について検討する。

(2) 被害者学研究科

教員組織

〔達成目標〕

本研究科の教育理念・目的・教育目標等を実現するための有効かつ適切な教員配置を行う。

〔現状説明〕

被害者学研究科においては、研究科だけを担当する専任教員として教授1名、助教授1名の、計2名が配置されている(表19)。また、学部に籍を置く教員を含めた専任教員としては10名(教授8名、准教授2名)が配置されている(表19-3)。これらのうち、3人が英語を話す外国人教授である。教員はそれぞれ幅広い専門領域を有している。さらに、研究者、弁護士、報道関係者を含む学外の兼任教員計12名が配置されている。現在の本研究科の在籍学生数は8人と少数であるが、指導教員間において学生指導の負担に関して大きいばらつきが認められる。

本研究科委員会は8名の教授で構成されているが、うち3名が外国人である。事前に委員会次第の英語版が作成され、会議開催時には教員あるいは事務員が通訳に努めているが、議論の要約しか伝えられておらず、議論を深められていない。

教員の年齢構成を見れば、本研究科の専任教員のうち教授は71歳以上が1名(12.5%)、66~70歳が2名(25.0%)、61~65歳が2名(25.0%)、56~60歳が2名(25.0%)、46~50歳が1名(12.5%)である(表21)。また、准教授は51歳~55歳が1名(50%)、41歳から45歳が1名(50%)となっている。

被害者学研究科所属の専任教員2名の担当授業時間について言えば、教授・准教授の1セメスターの責任授業コマ数が7コマ(通年14コマ)に対して、本研究科専任教授の実授業時間が5コマ、また准教授が2コマである。これに対して、学部所属の専任教員は学部での担当授業負担が7コマ(通年14コマ)あり、教員の研究時間を確保することが容易ではない。

〔点検・評価〕

本研究科として全体を概観すれば、研究科における教員配置は適正に行われ、教員組織は十分整備されている、と評価できる。また、在籍学生数を考慮した場合、教員組織としては申し分ないと、言えるであろう。本研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における本研究科の教員組織の適切性、妥当性は十分であると評価できる。

ただし、指導教員間において学生指導の負担には大きなばらつきが認められる。特に、外国人教授が日常会話も日本語で行えないので、英語で行われる講義・演習の受講生がきわめて少ない。外国人教授の論文指導を受ける学生は一人もいない。幅広い専門領域を有する専門家が複数配置されているが、言葉の障壁が存在するために、折角の人材が活用されないままである。また、教員の大多数にとっては、学部での授業担当科目数の多さを含め、教員一人当たりの過重負担は看過できない。さらに、本研究科委員会では重要な議題が話し合われるが、うち3名が外国人であるために、委員全員を含めて十分な議論ができない。多少の英語をたしなむ教員あるいは事務員が通訳に努めてきたが、精神的負担になっている。

教員の年齢構成に関して言えば、教員の70.0%が56歳以上である(表21)。新たな研究と実践の専門分野である被害者学の将来的な展望を考慮し、また同時に多様な学問的背景を有する学生が在籍することを考慮し、年齢構成の均衡を保てるように教員配置を充実させる必要がある。

研究科の専任教員のうち、学部所属の教員は学部での担当授業負担が多く、教員の研究時間を確保す

るための具体的な対策が立てられなくてはならない。

〔改善方策〕

達成目標に照らし合わせ、本研究科は年齢構成を含め適切な教員配置であると言える。今後は研究科における年齢構成を 56 歳以上中心の現状から平均年齢を若返らせていくことを目指し、大学として中・長期的人事計画を立て、教員採用人事の際に、年齢指定を行うとともに、高い研究能力を有する若手研究者の確保に努めていくことが必要である。また、外国人教員の雇用に関しては、学生の教育・指導に支障を来たさないように専門性を有する通訳等を雇用するか、あるいは英語で教育・研究できる学生を入学させるような具体的な対策がぜひとも必要がある。今後も現状が続くことは、本研究科の利益に反することである。

さらに、学生への教育指導および研究科委員会における言葉の障壁の問題、担当授業数および学生指導に関する教員間のばらつき、研究時間の確保はいずれも緊急の対応を要する、教育・研究の根幹に関わる重要な問題である。速やかに改善策が講じられなくてはならない。

研究支援職員

〔達成目標〕

教育研究を実施するための人的補助体制を整備し、その充実化を図る。

〔現状説明〕

研究支援職員としてスーパーバイザー2名、および補佐1名が配置されている。しかし、それは芝浦キャンパスに限られていて、水戸キャンパスに通学する学生は活用しにくい。必要なときにいつでも助言や支援が受けられる体制になっていない。また、必要としている助言や支援が受けられるとは限らない。

上記の職員を除いては、研究に関する助言を国際被害者学研究所の研究職員に頼るか、あるいは「情報メディアセンター」に所属している図書館司書、システム・エンジニア、あるいはメディア技術職員などの支援を活用し、必要に応じて随時相談したり、場合によっては可能な限りの支援を受けたりすることなどに頼らざるを得ない。その他、学部に配置されている実習科目の教務助手やティーチング・アシスタントを活用することも考えられる。

研究者と研究支援職員との間の連携・協力関係に言及すれば、両者間で情報交換も行われておらず、また連携も取られていない。

〔点検・評価〕

大多数の教員が丁寧な指導を行えるだけの時間的な余裕をなかなか持てず、さらに制約つきの研究支援職員を利用するという現状においては、教育研究を実施するための人的補助体制を整備し、その充実化を図っているとは言えない。現状を見る限り、研究科独自の教育・研究指導を補助する研究支援職員、特に研究支援に特化した職員の必要性が示唆される。とはいえ、いかなる問題に何をどの程度までできる研究支援職員が必要なのか、それはどのような知識・スキル・技術等を有した研究支援職員なのかなど具体的なニーズは明らかにされていない。

現状を鑑みるに、研究者と研究支援職員との間の連携・協力関係は適切とは言えない。両者間の情報交換や実質的な連携なしに、研究支援職員の専門知識やスキル等は十分活用されない。

〔改善方策〕

今後はユーザーの観点に立った議論の醸成が不可欠である。研究支援職員制度の改善に対するニーズに応じて、そのことを大学当局に要望する交渉を検討する必要がある。また、それらを踏まえた上で、研究者と研究支援職員との間の連携・協力関係を一層図ることが重要である。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

〔達成目標〕

教員の募集・任免・昇格を基準に沿って公正に行う。

〔現状説明〕

本研究科設立時には、前任の教育研究機関で大学院の研究指導教授として長年の経験を有している教員あるいは被害者学、被害者支援の各領域において第一線で活躍する専門家が採用された。それ以外の教員については、教育課程との関連で重要な専門知識等を有する者が学内から選考された。

〔点検・評価〕

本研究科設立時には、研究業績の審査等一定の手続を経て、教員を募集し、任命した。現時点において言えば、被害者学という実学的で、多様な資質を有する人材を必要とする学問分野に関して、本学内で必要不可欠な人材が多く確保されている。さらに、被害者学、被害者支援の領域の第一線で活躍する学外の研究者、実務家等、豊富な人材を揃えているという点で、教育・研究の指導者としては申し分のない陣容である。本学の特性を考慮すれば、現行の取り組みにおいて過不足は認められない。その意味で、本研究科の教員人事は適切に進められていると評価できる。

ただし、大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性に関しては、今後に俟つところが大きい。

〔改善方策〕

教員組織をすべて大学院組織として再編成することができれば、本学でも教員組織に、研究指導教授、准教授、専任講師など、全教員を取り込んだ教員組織を構成することが可能になり、人事構成は整然としたものになるであろう。また、教員の募集、任免、昇任の基準および手続の透明性などが確保されるであろう。

もっとも、現在進められている「教育構想委員会」による次世代のカリキュラム改定の作業次第では、修士課程と博士後期課程の基本領域の一貫性が調整され、大学院を「博士課程」として再編成し、「前期課程」「後期課程」として認可を受ける方策も検討されなければならない。これが承認されることになれば教員組織は限りなく一本化されることになり、教員の昇任や資格審査の基準などが一挙に透明化されることが期待される。ただし、それを実現するには、新たに全研究科委員全員の合意を得た上で、大学設置審議会の審査を受けなければならない。その際、教員はすべて常に研鑽を積み、切磋琢磨し、学際的研究に取り組む学生の育成に携わる新たな覚悟と研究実績が求められる。

教育・研究活動の評価

〔達成目標〕

教員の教育・研究活動に関する評価方法を確立する。

〔現状説明〕

本研究科教員はそれぞれ、基本的には学部の教員組織に所属している兼任教員である。それゆえ、教員の教育研究活動の業績は、各学部が発行する「研究紀要」に年度単位で公表される。しかし、その原稿募集に当たっては、紀要編集委員会からは任意の提出が求められるに過ぎず、提出しない教員もいる。2004(平成16)年度の「常磐大学自己点検・評価報告書」が編纂された際、全専任教員から過去5年間の業績一覧が提出されたが、現時点においてはその内容は非公開である。

その意味で、本研究科委員・教授の教育研究活動のうち、研究業績については各学部の紀要が最も信頼できる資料ということになるが、上述の通り、任意の提出に留まっている現状では正確かつ公正な評価は困難である。

一方、教員の学生に対する教育・研究指導に関する業績については、必然的にメンターの立場で研究指導する際の、学生の学位論文の完成度に対する評価も指標の1つにはなり得よう。しかし、基本的には、学位申請論文は学生自身の資質と研究への取り組み姿勢に依拠するものなので、そこから教員の学

生に対する指導の熱意や適切性を客観的に評価することは困難である。

〔点検・評価〕

概して言えば、教員の教育活動及び研究活動は活発であることが認められるが、その評価の実施状況には限りがあり、またその有効性は副次的なものとして評価できる。

より具体的には、各学部・短期大学の「研究紀要」に公開される論文等の発表状況に鑑みれば、本研究科に限らず本学大学院研究科委員・教授の研究活動は総じて旺盛である。レフェリー付き学術雑誌、国内外の学会発表など、枚挙にいとまがない。

他方、教員の学生に対する教育活動を客観的に評価することには困難な問題が山積する。一般社会には、学生による教員の教育・研究指導に関する満足度を測定すれば評価が可能だとする向きもあるが、そこにはバイアス効果が含まれており、それゆえ側面的な評価に留まることは言うまでもない。

また、教員の教育と研究活動の活性化を評価することの必要性は十分に認識されているが、その評価方法は確立されていない。

〔改善方策〕

本研究科教員については、本学大学院の学術雑誌に年間の研究業績の提出を求め、それを一定の形式に整え、掲載する方法を採択することが一案として考えられる。その際、当該業績が、いかに「学際的人間科学」の真髄を高め、深化させることに貢献した業績であるかについて、自己評価を加えてもよい。同時に、学外の教育・研究を含む社会的活動に関してもこれを公開し、その活動によっていかなる学問的、社会的意義を高めることに貢献したかの自己評価を付け加えて公開することも重要だと思われる。しかし、これらの指摘事項も含め、教員の教育・研究活動に対する評価とは、何を対象とするのか、いかなる尺度で評価することが適切なのか、いかなる方法で情報公開するかなどについては、一層の検討が必要である。

大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

〔達成目標〕

他の教育研究組織・機関等と連携を図る。

〔現状説明〕

本研究科は、学内に設置されている「常磐大学国際被害者学研究所」と密接な関係を築いている。

「常磐大学国際被害者学研究所」は2003(平成15)年10月、これまで積み重ねてきた被害者学研究与被害者支援に関わる多くの資源を有効に活用するために開設された。同研究所は国内外の大学、研究所、政府機関、被害者支援機関と密接に連携しながら、被害者支援に関する情報の中枢機関をめざして研究活動を行うことを目的とした国内初の被害者学研究施設である。国際的な視野に立って、被害者学の学際的な研究と教育が展開されている。さらに、同研究所は被害者学の研究と被害者支援活動家の養成を目指している。

「常磐大学国際被害者学研究所」は以下の目的および事業内容を有している。すなわち、

被害者学に関する研究および教育

世界各国の研究・教育機関との情報交換および交流

図書、研究論文、視聴覚資料、統計、公文書、パンフレットなど、各種資料の収集、整理、保管および提供

研究所紀要(英文を原則とする) 研究所紹介誌などの刊行物の発行

被害者援助の専門家の養成

被害者学をテーマとするシンポジウム、専門講座などの開催

外部からの調査研究の受託

その他、研究所の目的達成に必要な事業

本研究科に所属する教員のうち7名が同研究所の兼任教授であり、これらの教員は上記の事業に積極的に関わっている。特に、被害者学をテーマとした定期的な国際シンポジウム、報告書の作成・発行、研究所紀要の編集・発行、被害者学に関する研究、若手研究員の育成等は活発に実施されている。

本研究科の学生は同研究所研究員から資料や研究方法等に関して助言や示唆を得ることができる。

また、国外の教育研究組織・機関との人的交流は研究者レベルで展開されつつある。常磐大学は、2003（平成15）年度にカリフォルニア州立大学（ノースリッジ校・フレズノ校・ロングビーチ校）と交換留学生制度を締結したが、特に本研究科は、犯罪学研究科を有するカリフォルニア州立大学フレズノ校との交流が盛んである。これまで「常磐大学国際被害者学研究所」が主催するシンポジウムや講演会には、講師として多くの研究者が、米国、アジア、欧州等の諸外国から本学を訪問し、また年次開催している大学院レベルの2週間研修コースにおいては、国内外から参加する学生や支援活動従事者と本研究科の学生が積極的に交流を深め、最先端の知識や経験を共有している。同様に、諸外国から訪問する研究者も数多い。

さらに、被害者学の国際学術団体（世界被害者学会 World Society of Victimology）においては会長、および理事3名、計4名を本研究科の教員が占めている。また、本研究科には、日本政府代表者あるいは研究者として諸外国における被害者支援の研究・行政・教育の諸機関を訪問調査する教員や、国内の被害者支援組織や国際連合の犯罪被害者支援に関する特別委員会等で重職を担う教員を擁している。

〔点検・評価〕

本研究科における他の教育研究組織・機関等との連携は他に類を見ない、盤石で独自のものである。本研究科の教員は「常磐大学国際被害者学研究所」の教員を兼任することによって、研究・教育ならびに国際交流の機会が拡大される。また、学内外、国内外の研究・教育・行政等に亘り、専門知識・技術・研究・人物の交流が盛んであると評価できる。被害者学・被害者支援の専門領域に関して、アジア諸国のリーダー的存在である。

本研究科が密接な関係を有している「常磐大学国際被害者学研究所」の研究・教育活動は活発であり、また教員、研究員、学生が教育・研究をめぐって連絡を密にしている点も評価できるところである。

現時点においては、図書を含む資料がまだまだ十分とは言えない。また、目に見える形で被害者支援の専門家が養成されたわけではない。外部からの調査研究の受託も十分とは言えない。これらに関しては研究所の歴史が浅いので、今後に俟つかない。

〔改善方策〕

本研究科の研究・教育をより実りあるものにするには、密接な関係を持つ「常磐大学国際被害者学研究所」の機能の充実が強く望まれる。より具体的には、現在取り組んでいる活動の中でまだ本格的に稼働していないもの、および将来的に拡充していく必要があるもののうち主要な事項を以下に記しておきたい。

国内外の被害者支援組織に関する情報（パンフレット、ニュースレター等）の収集と発信

現在世界被害者学会からの移管作業を行っている TIVI-Bibliography（TIVI 文献目録データベース = 被害者学関連の研究資料（論文・著書）データベース）の整備と運用

国内外の被害者に関連するニュース記事の蓄積と学生・研究者への提供

地域社会内のさまざまな被害者支援団体との共同事業の開催

小学校・中学校・高等学校等の教育機関へ出向いての被害者支援に関する教育

インターネットを活用した研究交流の場の提供

これらを実践するには、より潤沢な年間予算を組む必要がある。また、本研究科、同研究所と国内外における専門知識・技術・研究・人物の交流が今後、一層盛んに行われることが重要であろう。さらに、大学院生の交換留学をより活発化させることも重要だと思われる。

(3) コミュニティ振興学研究科

教員組織

〔達成目標〕

- 1 コミュニティ振興学研究科の理念、使命、目的に鑑みて有効な教員組織を設ける。
- 2 教員数の充足を図るとともに、主要科目に対する専任教員の配置を適切に行う。
- 3 大学院担当教員の教員採用および任用基準を明確にする。
- 4 教員の年齢構成を適切にする。

〔現状説明〕

当研究科設立以来3年を経過しようとしているが、教員組織の考え方は発足当時と同じであって、研究指導教員からなるものとされている。しかし、実際の修士論文指導や授業には、これとほぼ同数の副研究指導教員の参加協力を仰いでいる。

研究科の運営は、研究科委員会における決定に従って行われるが、この委員会は研究指導教員のみから構成されている。本委員会は、入学試験の実施方法の決定、同合否判定、個々の学生の研究指導教員の決定、単位取得の認定、学位論文の審査、教員の資格審査などを行うとともに、関係諸規定について審議決定する。

研究組織を構成する研究指導教員は、設立当時9名であったが、2006(平成18)年度からは7名になり、領域の編成替えが行われた2007(平成19)年度からも7名となっている。このうち、設立当初からの研究指導教授は3名であり、新陳代謝が行き届いているともいえるが、研究科運営の一貫性という点からは問題なしとしない。

研究指導教員は、全員コミュニティ振興学部の教授である。

〔点検・評価〕

個々の領域の覆うべき学問分野の幅が相当に広いにもかかわらず、研究指導教員が10名に満たないというのが根本の難問といえよう。領域によっては、それほど学問分野として幅広ではないものもあるが、それにしても研究指導教員の数は十分というにはほど遠い。コミュニティ振興学部の授業科目を相当数持っている教員に研究科の授業科目を多くは担当させえないため、個々の学問分野に対応する授業科目は著しく少ない。

本研究科は修士課程のみではあるが、コミュニティ振興学部で教授していることに比べて専門的により高度なものを教えようとする、研究指導教員が少ないことによる授業科目の少なさは大いなる障碍である。

また、2007(平成19)年度からは、領域間での研究指導教授の人数比が、最大で4:1となることは、各教授の専門分野に誠実に所属領域を対応させた帰結といえようが、領域間での不均衡の感は免れない。

〔改善方策〕

研究科委員会において、学部との調整を図りながら、研究指導教員および授業担当教員の拡充を行う。

研究支援教職員

〔達成目標〕

教育研究を実施するために、研究支援職員を確保する。

〔現状説明〕

本学には全学組織として研究教育支援センターが設置されており、各教員の研究費の管理や研究教育に関わる情報や資料の収集・整理・保管・提供など、事務的な支援を行っている。

〔点検・評価〕

本研究科には、研究科の専任となっている教員はおらず、適切な研究科運営のためには、研究支援・

教育支援を行ってくれる常駐職員が不可欠である。現在は不在の状況で、研究教育に支障が出てきている部分がある。達成目標にもあるように、早急に人材を確保する必要がある。

〔改善方策〕

直接的に研究・教育に関わり、支援してくれる職員の身分・勤務形態等について検討し、教学会議に上申する。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

〔達成目標〕

専任教員を獲得する適切な手順について検討する。

〔現状説明〕

本研究科専任教員の募集・昇格に関する事項は「大学教員の採用および昇格の手続きに関する規程」に基づいて行われる事になっており、学部が行う手順とほぼ同じように進めることになっている（前節「(1)人間科学部、教員の募集・任免・昇格に対する規準・手続き」(p.128)参照)

なお研究科専任教員以外の研究指導教員および授業担当教員については、他学部等の専任教員が兼担することになっている。その審査の方法と基準は、「常磐大学大学院資格審査規程」に定められており、各研究科委員会によって厳正な選抜が行われている。

〔点検・評価〕

上述のように、本研究科の採用・昇格の規程は、学部と同じように進められることになっている。

〔改善方策〕

限られた定員数の専任教員を獲得する適切な手順について検討し、教学会議に提案する。教学会議においては、規程との不一致を解消した上での実行について検討するよう意見具申する。

教育・研究活動の評価

〔達成目標〕

教員の教育研究活動に関する評価方法を確立する。

〔現状説明〕

本学研究科で研究指導もしくは授業担当をしている兼任教員は、所属している学部において教育および研究活動の評価を受けており、研究科の中で改めて評価されるということはない。しかしながら、大学院教員になるためには、「常磐大学大学院教員資格審査規程」に従って、研究科委員会の資格審査に合格することが必要であり、ここで教育・研究活動について評価される仕組みになっている。

〔点検・評価〕

兼任教員の教育・研究活動の評価を、専任となっている所属学部が行うことは効率的であり、また妥当であるとも考えられる。しかし、研究科における活動が教員の評価にあまり反映されないようでは、研究科担当教員の意欲を削ぐ結果にもなりかねず、何らかの措置が必要であろう。

〔改善方策〕

研究科で授業等を担当している教員の研究科での活動を、その教員の評価の一部に組み入れる方策について検討し、教学会議に提案する。

大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

〔現状説明〕

本研究科の教員の多くは、学部の専任教員であり、研究科・学部間の教員及び学生の交流は活発である。また、研究指導教員の7名のうち、3名が人間科学研究科博士課程の研究指導教員を兼担しており、研究科間でも活発に交流を行っている。

〔点検・評価〕

本研究科と学部、本研究科と人間科学研究科の人的交流は、教員が兼担するという点で非常に活発である。そのため、お互いの情報も共有しやすく、様々な問題に対して対応しやすい体制になっている。しかし一方では、兼担教員の授業時間や業務時間が多くなり、過度の負担を強いていることも否定できない。

〔改善方策〕

現在の交流状況を維持しつつ、関係教員の負担を減らす方策についてさらに検討する必要がある。