

3 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1)大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

<1>大学全体

1)教員に求める能力・資質等の明確化

本学では、教員に求める能力・資質等については基準を定め明確化を図っている。教員については、その基準に基づいて学歴、研究歴、教育歴、職歴等を考慮して選考を行っている。なお、学部教育の特殊性に基づいて国家資格等を有する者を配置する学部がある。

《資料 29》桐蔭学園規程集 / 桐蔭横浜大学教員資格選考基準 PP2535-2536

2)教員構成の明確化

教授、准教授、講師、助教、助手について資格を明確に定めている。なお、教員の男女比率および外国人教員数については明確に定めてはいない。教員の年齢構成については、定年教員に関する規則を定めている。

《資料 30》桐蔭学園規程集 / 桐蔭横浜大学定年規則 PP2539-2540

3)教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在については、原則的に月 1 回行われる教授会、学部・学科会議および必要に応じて開催される教務委員会、学生委員会等において連携体制をとって明確化につとめている。

各研究科についても同様に研究科委員会において連携体制をとって明確化に努めている。

<2>法学部

1)教員に求める能力・資質等の明確化

本学部では特に有資格基準を設けてはいないが、個別の教科については、大学設置基準第 14 条～第 17 条の規程に基づく相当な資格や経験を有する者をあてている。

2)教員構成の明確化

本学部専任教員の人数は 2010(平成 22)年度現在 27 名で、教員一人あたりの在籍学生数は約 30 人であり、少人数教育の徹底を掲げる本学部の教員構成である。

年齢構成は、50 代 11 名、40 代 5 名、30 代 11 名である。50 代と 30 代が同数でもっとも多く、40 代は数的に谷間をなしているが、60 代の教員が一人もいないことに現れているように、年齢構成は極端に高齢化しているわけではなく、全体としてはむしろ中堅若手を中心にした若々しい編成になっている。なお、性別で見ると男性 22 名、女性 5 名である。また、専任の外国人教員として 2 名を擁する。

専門教育については、法律学の基本科目である「憲法」「民法」「刑法」「商法」「民事訴訟法」「刑事訴訟法」のほぼすべての授業に専任教員を配置している。

必修科目の専兼比率は専門教育で 94.9 パーセント、一般教育で 81.8 パーセントであり、必修演習科目の専任教員担当の割合は、専門・一般を問わず 100 パーセントである。

《資料 2》大学基礎データ表 2

<3>医用工学部

1) 教員に求める能力・資質等の明確化

本学部では厚生労働省の通達に準拠した有資格者を設置している。個別の教科については、大学設置基準第 14 条～第 17 条の規程に基づく相当な資格や経験を有する者をあてている。たとえば、「病理学概論」「臨床病理学」の講義には、病理学および臨床病理学を専門とする医師があたっている。また、「微生物学」の講義には、臨床微生物学分野に詳しい、臨床検査センター勤務の臨床検査技師があたっている。実験・実習指導にも「臨床工学技士」および「臨床検査技師」の有資格者が中核的な役割を果たしている。

2) 教員構成の明確化

本学部に所属する教員は、現在 19 名おり、在籍学生数は 286 名であるから、平均すると教員一人あたりの学生数は約 15 名になる。また卒業研究やゼミ等の配属学生数は、1 研究室あたり 3 名程度である。

年齢構成は、60 代 4 名、50 代 6 名、40 代 5 名、30 代 3 名、20 代 1 名であり、若手・中堅がやや少ない。性別で見ると、男性 17 名と女性 2 名である。

キャリアとして、企業・病院出身者が 10 名おり、また、医療従事者(医師 1 名、臨床工学技士 1 名、臨床検査技師 3 名)がいる。

一般教育については他学部、特に工学部と共通の授業を開講している。一方、専門科目の多くは学部教員が担当しているが、一部外部の医師や有資格者に委ね、医療現場の実態を直接学生に伝えている。

《資料 2》大学基礎データ表 2

《資料 120》大学データ集表 2

<4>工学部

1) 教員に求める能力・資質等の明確化

本学部では特に有資格基準を設けてはいないが、個別の教科については、大学設置基準第 14 条～第 17 条の規程に基づく相当な資格や経験を有する者をあてている。

2) 教員構成の明確化

本学部に所属する教員は、現在 16 名おり、在籍学生数は 153 名であるから、平均すると教員一人あたりの学生数は 10 名弱になる。また卒業研究やゼミ等の配属学生数は、1 研究室あたり 3 名程度である。

年齢構成は、60 代 3 名、50 代 7 名、40 代 4 名、30 代 2 名であり、若手・中堅が極めて少ない。性別は男性 14 名、女性 2 名である。

キャリアは、本学卒業生 1 名、情報通信系企業出身者が 3 名、元他大学教員 10 名、その他(元高専、高校教員)2 名であり、電気系、情報系、機械系のほか、環境系、ヒューマンケアを専門とする人材も揃えている。外国籍が 1 名在籍している。

本学では任期制は採っていないが、2001(平成 13)年度から新規採用の教員については、採用後の 2 年間に審査期間としている。

専兼比率については、一般教育科目は約 40 パーセントであるが、専門科目は 80 パーセ

ントを超えている。

本学部では、教員組織の編成方針を特に明確に定めているわけではないが、それは逆に言えば、今まで、問題になるような教員編成に陥ることはなかった、ということである。

《資料 2》大学基礎データ表 2

《資料 120》大学データ集表 2

<5>スポーツ健康政策学部

1)教員に求める能力・資質等の明確化

本学部では特に有資格基準を設けてはいないが、個別の教科については、相当な資格や経験を有する者をあてている。

2)教員構成の明確化

必要専任教員数は、大学設置基準で定められる必要専任教員数を上回っている。完成年度である 2011(平成 23)年度を迎えた際の専任教員一人あたりの学生数(各学科定員 80 名×3 学科×4 年、専任教員 38 名として)は 25.2 名となる。なお、教授数については、スポーツテクノロジー学科において 1 名基準を充たしていない状況にあるが、これは 2008(平成 20)年度末に教授 1 名が退職したことによるものであり、完成年度までに補充すべく 2010(平成 22)年 6 月 4 日に公募を開始したところである。

年齢構成は、70 代 1 名、60 代 9 名、50 代 7 名、40 代 10 名、30 代 9 名、20 代 1 名である。平均年齢は 49.2 歳(2010 年 5 月 1 日現在)となっており、適切に構成されている。

男女構成は、専任教員 37 名のうち女性教員は 5 名である。

教員組織における外国人の受け入れ状況は、現在、中国国籍を有する専任教員が 1 名在職している。専任教員の受け入れについて国籍の条件はない。

《資料 2》大学基礎データ表 2

3)教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化

学部・学科における教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間の連絡調整は、学部運営会議、学部教務委員会、学部学生委員会、学科会議、教授会といった場面で行われる。学部運営会議は、学部長、各学科長および学科長補佐、各委員会委員長の 9 名で構成される会議であり、学部に関連した課題の原案を検討、作成し教授会へ提案する機能を果たしている。

授業展開上の問題(施設・用具、担当者、学生の受講態度等)が生じた場合、個々の教員が所属する学科会議に報告され、そこで解決が図られない問題については学科代表の教務委員が学部教務委員会に提案することになっている。問題解決の為に必要に応じて学部教務委員会、学部学生委員会が開催され、審議された結果は学科会議に戻される。また、学科を越えた問題については、学部運営会議を通して教授会の議題として扱われ審議される。学科にかかわる諸問題を解決するための学科会議は、学科長の招集により定例で毎月 1 回(8 月を除く)開催、教授会も学長の召集により原則月 1 回(8 月を除く)定例で開催されている。なお、教授会構成メンバーは教授となっているが、現状はオブザーバーとして准教授、講師、助教も出席し、審議、議決に加わっている。

教育研究支援職員については、サービス・ラーニング実習、インターンシップ実習、国際コミュニケーション実習、教育実習など、多くの実習科目を開設している。こうした実

習の人的補助体制充実の為にアルバイトを3名採用している。1名は主にサービス・ラーニングを担当し、週3日の勤務、もう1名は主に教育実習を担当し、週5日勤務している。ともに主な業務は、実習受け入れ先との連絡調整、連絡文書の作成等である。さらに他の1名は専門的経験を生かし、教育実習の事前研修および実習校、教育委員会との連絡調整、教員採用試験に関する論作文、面接の指導等であり、週3日勤務している。

外国語教育は外部委託のため、授業に対する人的補助体制は設けていない。委託先との連絡調整は教務委員会が行っている。

本学にはティーチング・アシスタント(T.A.)およびティーチング・アシスタント・エクストラ(T.A.E.)制度がある。本学部においては、2009(平成21)年度からT.A.E.を授業の補助要員として採用している。2009(平成21)年度は、実技科目を中心に10科目、計27クラスで、38名のT.A.E.が授業補助に当たった。情報処理教育もその中に含まれており、3クラスで6名のT.A.E.が授業を支援している。2010(平成22)年度は、17科目、54クラスで66名のT.A.E.が授業の補助要員として従事している。

<6>法学研究科

1)教員に求める能力・資質等の明確化

本研究科では特に有資格基準を設けてはいないが、個別の教科については、大学院設置基準第9条の規定に基づいた相当な資格や経験を有する者をあてている。

2)教員構成の明確化

本研究科の修士課程の専任教員は29名であり、その内訳は学部専門課程の教員のうち研究科の研究指導教員として認定された者(20名)と法科大学院の教員のうち研究指導教員として認定されたもの(9名)である。

博士後期課程の専任教員は21名であり、その内訳は学部専門課程の教員のうち研究科の研究指導教員として認定された者(9名)と法科大学院の教員のうち研究指導教員として認定されたもの(12名)である。

本研究科全体の教員数は32名、教授25名、准教授7名である。その年齢構成は、60代5名、50代14名、40代6名、30代7名で、そのうち女性は4名である。また、外国籍は1名である。

《資料2》大学基礎データ表2

《資料120》大学データ集表2

<7>工学研究科

1)教員に求める能力・資質等の明確化

本学研究科では特に有資格基準を設けてはいないが、個別の教科については、大学院設置基準第9条の規定に基づいた相当な資格や経験を有する者をあてている。例えば、医療系の教科は、薬剤師(薬剤学特論)、臨床工学技士(生体機能代行装置学特論、生体計測装置学特論)の資格を有する教員が担当している。また、企業から招聘した教員による実践的な教科として光通信工学特論(元NTT研究所所長)、医療データ解析特論、ソフトウェア工学特論(元NTT研究所研究員)や生体電気化学特論(元富士フィルム研究員)がある。

2)教員構成の明確化

本研究科の授業担当教員は 32 名、そのうち研究指導教員は 28 名である。研究指導教員は学部専門課程の教員(26 名)と専任の研究科教員(2 名)で構成されている。なお、専任の研究科教員は 4 名であり、そのうち 2 名は研究指導補助にあたっている。授業担当教員に先端医用工学センター所属の教員(1 名)および工学部教員(1 名)が含まれている。

修士課程から博士後期課程までの学生定員の総数は 75 名であり、平均すると教員一人あたりの学生数は約 2 名ときわめて少なく、きめの細かい研究指導が可能である。

(2)学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

<1>大学全体

1)編制方針に沿った教員組織の整備

必要な専任教員については、大学設置基準に準拠している。兼任講師の割合については、教育水準を維持するために最小限必要なものととどめている。

学部については大学設置基準に従い、各学部および各研究科等の教務委員会において適合性を判断している。

大学院設置基準に基づき、研究科担当教員を決定している。完成年度以後は各研究科委員会において教育研究業績を勘案して決定している。

2)授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備

授業科目と担当教員の適合性については、各学部および各研究科に委ねており、大学全体としてはその判断に委ねている。

なお、スポーツ健康政策学部の専任教員は、全員が本学部設置申請の際にそれぞれ授業科目との適合性について審査を受け、当該授業科目を担当することについて承認を得ている。なお開設後、授業担当者を変更していない。

<6>法学研究科

3)研究科担当教員の資格の明確化と適正配置

修士課程担当教員については、准教授以上の中から教育経験や研究業績との科目適合性を踏まえて配置するほか、博士後期課程担当教員については教授の中から同じく研究指導に適合したものを配するようになっている。

<7>工学研究科

3)研究科担当教員の資格の明確化と適正配置

修士課程担当教員については、教育経験や研究業績との科目適合性を踏まえて配置するほか、博士後期課程担当教員については研究指導に適合したものを配するようになっている。

(3)教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

<1>大学全体

1)教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化

教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化については、人事委員会

規則、教員資格選考基準に基づいて行っている。

《資料 29》桐蔭学園規程集 / 桐蔭横浜大学教員資格選考基準 PP2535-2536

《資料 31》桐蔭学園規程集 / 桐蔭横浜大学人事委員会規則 P2171

2) 規程等に従った適切な教員人事

規程等に従った適切な教員人事については、人事委員会において教育実績を十分に評価し、研究業績に偏らないような人事提案を行うものとしている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

<1>大学全体

1) 教員の教育研究活動等の評価の実施

教員の教育研究活動に対する評価として、2007(平成 19)年度までは、各教員が学期ごとに教育面や研究面などについて自己点検・評価を行い、学長に提出してきた。評価書は「教育」「研究」「学内外の活動」の三項目からなり、前期終了時には「教育」のみ、後期終了時には三項目すべての点検を行ってきた。

従来の教員評価を一層徹底させるため、現在試行段階ではあるが、2008(平成 20)年度から桐蔭横浜大学教員評価規程の策定を前提にした教員評価を行っている。試行期間は2008(平成 20)年度から3年間を予定しており、評価を受けるのは対象期間に6カ月以上在職し、かつ、評価実施時期に在職する専任教員すべて(学長・研究科長・学部長および助手を除く)である。評価は、活動評価と目標評価を合わせた総合評価で行われる。活動評価は、教育・研究・社会貢献・大学運営の4領域における教員の活動実績に関する評価であり、目標評価は、前年度当初の目標、年度末の自己評価に関する評価である。評価対象期間は、評価を行う年度の前年度とし、第一次評価を学部長・研究科長が、第二次評価を学長が行うことになっている。

まだ試行期間のため変更の余地を多分に残しているが、新しい教員評価方法は、以前の方式が教員自身の主観的な自己申告であったのに比べて、より厳格かつ客観的であり、その意味で評価方法の有効性は大いに高まったといえることができる。

また、研究活動については、全学的な取組みとして毎年、学術活動報告を Web 上で入力することになっており、それらは『学術交流レポート』という冊子にとりまとめて刊行し、さらにホームページ上でも公開している。

《資料 105》学術交流レポート 2009

2) ファカルティ・ディベロップメント(FD)の実施状況と有効性

ファカルティ・ディベロップメント(FD)については、学部により教育指導方針や指導内容が異なるため、各学部に委ねている。なお、本学の教員には、政府、各種の学会、公的団体等の委員や役員の任にあたっている者が多く、これらの活動の成果がFD活動に有効な効果をもたらしている。

各学部においてFD委員会を設けて、教員相互の授業参観や学生による授業評価アンケートという各学部共通のテーマや学部の特色を生かした活動を行っている。

2. 点検・評価

<1>大学全体

効果が上がっている事項(優れている事項)

学生一人あたりの教員数は同規模大学に比べて多く、学生把握を十分に達成できる教員数を確保している。

本学の教員には、政府、各種の学会、公的団体等の委員や役員の任にあたっている者が多く、これらの活動の成果がFD活動に有効な効果をもたらしている。

改善すべき事項

大学全体として授業改善効果の評価方法を確立するに至っていない。計画・実行・評価・改善のいわゆるPDCA(Plan, Do, Check, Action)サイクルによる授業改善の仕組みの整備が必要である。

<2>法学部

効果が上がっている事項(優れている事項)

外国人教員を擁することで留学生の指導が充実している。また女性の教員が増え、女子学生への対応が円滑になった。

改善すべき事項

法科大学院の設置の関係で、本学部から法科大学院へ移籍した教員の多くが経験に富む教授であったため本学部教員の平均年齢は若くなっており、教員構成としては問題ないものの経験不足は否めない。

<3>医用工学部

効果が上がっている事項(優れている事項)

医療技術者の資格を持つ若手教員を採用し、教員構成の若返りと活性化が進んでいる。また、教員一人あたりの学生数が少なく、きめの細かい教育を実施している。

改善すべき事項

本学部の教員について、若手、特に女性教員の数が少ない。在籍する女子学生の割合も高くなっており、医療教育カリキュラムの改革に合わせて教員組織の充実を図る必要がある。

《資料 121》医用工学部における女子学生および女子教員数の割合の推移について

<4>工学部

効果が上がっている事項(優れている事項)

本学部教員の経歴は、企業出身者、元高校教員など様々で、専門分野も電子、情報、機械、環境、ヒューマンケアまで幅広く、小さい学部ながら学生個々の幅広いニーズに応え、教育研究指導および就職支援を行うことができた。

改善すべき事項

専門科目の講義を、定年後も継続して非常勤講師としてお願いしているので、上に示したように兼任比率が非常に高くなっている。

<5>スポーツ健康政策学部

効果が上がっている事項(優れている事項)

なし

改善すべき事項

なし

<6>法学研究科

効果が上がっている事項(優れている事項)

教授への昇任人事が停滞することなく行われており、大学院の科目担当者が増えている。

改善すべき事項

法科大学院設置の際、法学研究科博士後期課程の専任教員については、法科大学院の専任教員が兼務することが当分の間認められている。しかし、本研究科の博士後期課程研究指導教員のうち、法科大学院の専任教員の兼担比率が57パーセントとなっており、文部科学省の兼務解消目標年も近づいているので早急に改善に着手したい。

<7>工学研究科

効果が上がっている事項(優れている事項)

学部教員のほとんどが兼担しているため、学部からの継続した教員研究が行われており、学会発表などにおいて大きな成果が上がっている。

改善すべき事項

授業科目の改善と新たな人材の確保を行う。

3. 将来に向けた発展方策

<1>大学全体

授業改善を組織的・効果的に進めるには、授業アンケートの集計結果に対するアクションプランの提出を授業担当者に義務付け、それを学部・学科でフォローする仕組みが必要であり、目標管理と達成度確認(PDCA)の導入と合わせて具体的な実施方法を早急に確立する。

<2>法学部

教員の経験不足については、その解消策として、FD活動をより充実させ、教員個人の質を高める。また、大学内に置かれている各委員会業務に従事することにより、大学運営に積極的に参加する。既に本学部においては授業公開等のFD活動が定着しているため、今後は教育指導の活性化に繋げる。また、FD活動をより充実させるために他大学との比較を行いつつ、さらに発展させる。

<3>医用工学部

臨床現場と医療教育の経験を持つ若手教員を 1 名採用する予定である。今後、教員の定年退職に伴い、若手教員とりわけ女子教員の採用を進め、本学部の教育目標の達成に必要な教員組織の充実に努めるとともに、企業などから非常勤教員を採用して教員の流動化と活性化を図る。

<4>工学部

廃止までの間、本学部の学生に対して教育研究上の不利益を与えないように、非常勤講師を含む人材を確保していくことが最善の方策である。

<5>スポーツ健康政策学部

完成年度である 2011(平成 23)年度の後にはカリキュラムが改定されるような場合は、適切な機関を設けてその授業科目と担当教員の適合性を判断するようにしたい。

スポーツテクノロジー学科における教授 1 名の欠員について、早急に補充する。

専任教員の担当授業科目数について、可能な限り一様化を図る一方で、学内業務で多忙な教員の負担を軽減する。

本学部の特性を踏まえ、教育研究活動に関する評価のみならず、運動部活動の指導実績、およびその成果についても評価できるような方法を検討する。

早急に学部 FD 委員会の活性化を図ると共に、学生による授業アンケート結果の活用方法を検討する。

<6>法学研究科

本研究科担当教員の充実、特に博士後期課程の教員については法科大学院の専任教員の兼務の解消を見据えた補充ができるように方策を講じる。

<7>工学研究科

授業科目の改善としては、本大学院は複合領域に特化した高度専門職業人養成を標榜していることから、専任教員で担当できない分野を非常勤講師を充当することにより充実させる。博士後期課程には多くの社会人博士が在籍していることから、本務で役立つような補助的な授業として第一線で活躍している企業経営者、技術者を招いて最先端の実践的な知識を身に着ける講座を定期的に関催する計画を練っている。また、若い教員を新たに加えることにより、授業科目、研究課題などで新陳代謝を円滑に進めなければならない。

4. 根拠資料

《資料 2》大学基礎データ

《資料 29》桐蔭学園規程集 / 桐蔭横浜大学教員資格選考基準

《資料 30》桐蔭学園規程集 / 桐蔭横浜大学定年規則

《資料 31》桐蔭学園規程集 / 桐蔭横浜大学人事委員会規則

《資料 105》学術交流レポート 2009

《資料 120》大学データ集

《資料 121》医用工学部における女子学生および女子教員数の割合の推移について