

## 第5章 教員組織

**【到達目標】** 聖学院大学では開学以来、大学の理念実現のために、全学的に学部・学科の壁をできるだけ取り払う形で大学運営を行ってきた。また、このことは教員の人事においても同様であり、学部独自の人事案件についても全学的な観点から取り扱ってきた。

教員の募集、任免、昇格については、明確な基準を設定し、これに基づき公正な人事を行うことが重要であるが、同時に退職した専任教員の補充を含む教員組織の充実のため、本学の理念や建学の精神を十分に理解し、優れた教育研究活動を行う教員を確保するための採用計画の策定と、その弾力的で着実な実施が必要である。教員の教育研究活動の評価に関しては、研究業績と共に教育業績を適切に評価するための基準の明確化と透明性の高い適切な評価方法の検討が課題となる。このようなことを通して、最新の専門知識・技術を備えた若手教員・実務経験者・外国人教員等、幅広い人材の採用を行う必要がある。

本学の学部・学科の教育目標との関連では、必修等の主要科目はできるだけ専任教員が担当すべきである。また、専任教員の半数は教授職を確保し、さらに、それぞれの学部・学科の教育活動を適切に運営するために最適な兼任講師を配置する必要がある。それ以外にも、専任教員の年齢構成を適切なものとし、対学生比率が少人数教育にふさわしく確保・維持されることや、学問分野間のバランス、緊急性・必要度の高い分野の専任化、さらにTA、SAなどを含む人的な教育研究補助体制の充実を図っていく必要がある。

以上の聖学院大学が掲げる目標を踏まえて、ここでは以下に示す点を特に意識した点検・評価を行う。

- ① 教員の年齢構成は適切であるか。
- ② 教員の募集・任免・昇格は規程に従い、公正・適切に行われているか。
- ③ 教員の教育研究活動についての評価が適切に行われ、教育研究活動の活性化に役立っているか。
- ④ 教育研究活動に対する人的補助体制は質・量ともに適切に確保され、十分に活用されているか。

### 1 教員組織

#### 1) 学部・学科の理念、目的等との関係における教員組織

(A群:学部・学科等の理念・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当該学部の教員組織の適切性)

**【現状の説明】** 本学学部は現在政治経済学部（政治経済学科、コミュニティ政策学科）、人文学部（欧米文化学科、日本文化学科）、人間福祉学部（児童学科、人間福祉学科）の3学部6学科体制をとっているが、教員組織としては、全ての学部・学科に関わる全学組織としての基礎総合教育部を併せ持つ。基礎総合教育部は学部とは独立した、教授会を持たない組

第5章  
教員組織

織であり、所属する専任教員についての人事案件が発生する場合は、学部教授会ではなく全専任教員が構成員である大学教授会において取り扱われる。

設置基準上の本学の専任教員数は72名であるが、各学部・学科における少人数指導体制の観点から、現在は、原則として各学科13名の教員体制を基準にしている。また、基礎教育や語学教育など全学的観点から専任教員の採用を行う必要がある場合は、基礎総合教育部において若干の専任教員の採用や補充が行えることとしている。

その結果、現在の専任教員体制は以下のとおりである。なお、表中の特任とは任期付き専任教員のことであり、教授会の構成員ではないが、特に教育面を重視した活動を行い、学科会・部会・委員会などには原則として専任教員と同様に出席する。なお、特任教員についても専任教員と同様に研究費、研究室が与えられる。

2006年度専任教員数(学部)

学部・学科	収容定員	専任(教授会所属)			特任		専任+特任	兼任講師
		教授	助教授	講師	講師	助手		
政治経済学部	800							
政治経済学科	400	8	3	3	0	0	14	18
コミュニティ政策学科	400	4	7	2	2	0	15	19
人文学部	800							
欧米文化学科	400	8	5	0	1	0	14	14
日本文化学科	400	6	5	2	1	0	14	29
人間福祉学部	800							
児童学科	400	5	6	1	3	0	15	32
人間福祉学科	400	8	3	2	1	0	14	10
(基礎総合教育部)	—	1	3	1	11	1	17	64
大学学部 計	2,400	40	32	11	19	1	103	186

【点検・評価】 現在、教授会所属の専任教員と特任教員を合わせた、いわゆる専任と呼ばれる教員数は各学科13～15名の範囲である。この値で各学科における学生収容定員数をそれぞれ割ると専任教員1人当たりの学生数は各学科26.7～30.8人の範囲となり、さらに、基礎総合教育部所属の専任教員を含めた大学全体平均は23.5人である。学科による教育の特色などを踏まえた場合に、単純に専任教員数が多ければ良いということではなく、本来はその教育課程、教育方法に応じた適正な専任教員数が考えられねばならないが、少人数教育、面倒見の良い大学を標榜する本学としては、現在のこの数値は、ほぼ望ましい適切な値であると言える。なお、実際には各学科とも収容定員以上の学生を受け入れているため、実人数は上記数字よりも若干多くなる。

一方、教授会構成員である専任の教授、助教授、講師の割合を見ると、政治経済学部政治経済学科、人文学部欧米文化学科および人間福祉学部人間福祉学科においては教授の割合が50%を超えるが、それ以外の3学科は50%を下回っており、特に政治経済学部

コミュニティ政策学科においては30.8%と低い数値になっており改善が必要である。

専任教員と兼任教員の比率は単純に人数の割合だけではなく、それぞれの教員が担当する科目数や受講者数などからも判断する必要があるが、専任教員に対する兼任教員の人数割合は、学科によって1.2～2.4の範囲にあり、学科による開きが大きくなっている。これは、人間福祉学科では兼任教員として委嘱できる専門家数そのものが多いことという状況や、児童学科では学生が取得可能な資格の種類が多いことに伴って開講科目数が増え、兼任教員も多くならざるを得ないなどの事情によるものである。また、基礎総合教育部所属の兼任教員は非常に多いが、大学共通の基礎科目、教養科目などにおける少人数教育充実のために必要な科目数を確保するためには適切な数字であると判断できる。ただし、大学としては重要な科目はできるだけ専任教員が担当することが望ましいため、専任教員の担当コマ数との関連があるものの、過度に兼任教員に依存する状況とならないよう常に注意を払うべきである。

**【課題・方策】** 本学では大学の理念、建学の精神との関連から、専任教員の募集に際しては“キリスト教信者”または“キリスト教教育に十分な理解のある者”との条件を付けている。このため、現在の専任教員については、政治経済学部では約57%、人文学部では約68%、人間福祉学部では約62%、基礎総合教育部では約65%の教員がキリスト教信者であり、学内の意思決定のために大きな力となっている。本学では常にキリスト教精神を意識した教育・研究活動が行われているため、今後ともこうした方針は維持されていくべきである。

また近年、きめ細かな少人数クラス指導体制の実現のために、いわゆる“コピー授業”を増やさざるを得ない状況が起こりつつある。本学では全開講授業クラスの80%は受講者数50人以下の規模になっており、受講者数が100名を超える規模の授業は2%程度である。このことは教員の授業負担が増えることを意味するが、大学の理念と建学の精神を教育プログラムの中で反映、実現させるためには重要であり、授業補佐体制を含めた教員の負担軽減のための取り組みが一層重要になる。併せて、大学の理念、建学の精神に立脚した教育を行っていく上で相応しい専任教員数を確保することは、単に大学設置基準を満たすだけでなく、学生サービスの基本でもあることから、教員人事は今後も最大限の注意を払って実施しなければならない。

## 2) 主要な授業科目への専任教員の配置

(A群: 主要な授業科目への専任教員の配置状況)

**【現状の説明】** 本学では専門の主要科目（必修科目および選択必修科目）については原則として専任教員が担当することを目標としている。各学部・学科においてはその教育の特色などから一様ではないが、人間福祉学部児童学科では、一部の例外を除いて殆どの主要科目は

専任教員が担当している。一方政治経済学部政治経済学科では、その比率は70%を超えた程度であり、他学科と比較すると若干低い値となっている。その他の学科においてはほぼ70%台後半から80%台後半の比率となっている。

一方、全学的な位置付けの基礎科目(キリスト教科目、基礎教育、語学、スポーツ)、教養科目、総合科目については、大学における基礎教育の充実、学生の多様なニーズへの対応、および少人数教育を謳っていることから、開講科目・コマ数が多い。一方では、これらの科目を担当する専任教員が少ないこともあって、専任教員による授業担当比率は50%を切っている。教職等の資格に関連する科目については、概ね専任教員の比率は65%程度となっている。

2006年度専任/兼任担当科目数

学部・学科等 教育課程	担当科目数	必修・選択必修		全開設科目	
		春学期	秋学期	春学期	秋学期
政治経済学部 政治経済学科	専任	24	17	41	39
	兼任	9	7	25	32
	(専兼比率)	71.9%		58.4%	
政治経済学部 コミュニティ政策学科	専任	44	36	76	62
	兼任	7	4	34	31
	(専兼比率)	87.9%		68.0%	
人文学部 欧米文化学科	専任	41	32	65	56
	兼任	11	10	30	33
	(専兼比率)	77.7%		65.8%	
人文学部 日本文化学科	専任	34	29	45	47
	兼任	9	9	37	31
	(専兼比率)	77.8%		57.5%	
人間福祉学部 児童学科	専任	32	24	86	65
	兼任	2	1	80	67
	(専兼比率)	94.9%		50.7%	
人間福祉学部 人間福祉学科	専任	46	39	57	51
	兼任	13	14	19	19
	(専兼比率)	75.9%		74.0%	
基礎・総合科目	専任	108	89	111	92
	兼任	117	103	160	142
	(専兼比率)	47.2%		40.2%	
教職・図書館情報学 課程	専任	28	18	31	21
	兼任	10	10	10	11
	(専兼比率)	69.7%		71.2%	
大学全体	専兼比率	65.6%		55.4%	

【点検・評価】 専任教員の配置については、各学部・学科における教育目標やカリキュラムとの関連が大きいため、以下、この項目の点検と評価は学部・学科等の教育組織毎に行う。

(1) 政治経済学部

政治経済学科では、専任教員が主要科目を担当する比率が6学科中最も低いが、これはこの数年のカリキュラム改革によって、必修の専門基礎科目を大幅に充実したことによる。すなわち、専任教員は原則として専門基礎科目をなるべく多く持つようにしているが、一方では、各自の専門性を反映した科目を開設することによって学生の幅広いニーズに対応しようとしたためである。専門基礎を充実させると同時に、高度な専門科目

も配置するという考え方がカリキュラム上に表現された結果であり、その意味では、単に専任教員が担当する重要科目の比率が低いということで批判されるべきことではない。コミュニティ政策学科では、主要科目については90%近い科目を専任教員が担当している。これは特に専門の基礎ゼミとして、全専任教員による専門基礎導入教育を行っていることによるものであり、専門基礎教育に特に力を入れている学科の特色を表わしており、評価できるものである。

## (2) 人文学部

欧米文化学科、日本文化学科では、専任教員の担当する必修・選択必修科目の割合はそれぞれ80%近くになっている。これは欧米文化学科で「欧米文化入門」、日本文化学科で「日本語表現法」など専門教育のための基礎的・導入的科目や学科の基盤となる「概論」科目などについては、ほぼ専任教員が担当しているためであり、評価できる。ただし、両学科とも必修科目に限って見ると専任教員の担当比率が50%程度かそれ以下となっていることは改善の余地がある。学科のカリキュラム改革に対して専任教員の適正な配置が追いつかない状況は、早急に見直しを行うべきである。

## (3) 人間福祉学部

児童学科では、カリキュラムの構造自体が主として初等教育教員養成課程と深く関連していることもあり、主要科目についてはほぼ専任教員が担当していることは大いに評価できる。人間福祉学科では主要科目のみならず、全開設科目についても専任教員が担当する比率は75%前後と高くなっており、他学科で選択科目の多くを兼任教員に依存していることからすると評価できるものである。

## (4) 基礎・教養・総合科目、資格科目

基礎総合教育部には現在17名の専任教員が所属しているが、その内、語学科目担当者は11名、資格科目担当者は4名、ラーニングセンター担当者（教育指導員）は2名となっており、“語学”や“資格”以外の教養的科目の専任教員は採用されていない。その結果、基礎科目群では「基礎教育入門（書き方）」、「基礎教育入門（話し方）」や、全学生に必修の「キリスト教概論」を含むキリスト教関連の科目は、多くの兼任教員に依存しなくてはならないのが現状である。ただし、これらの科目は、基礎総合教育部長やキリスト教センター所長などがコーディネータとなり、教育方針に沿って教育内容や指導法について調整し、それぞれの授業も相互の緊密な連携のもとに進められていることは評価できるものである。教養科目群や総合科目群については、可能な限り各学部・学科所属の専任教員が担当することを理想としているが、専任教員の担当コマ数の過度な負担となるため、実現にはほど遠い状況である。

資格科目については、それぞれの学科の教育課程と密接に関連する資格に関しては、

その大部分を専任教員が担当していることは評価できる。

**【課題・方策】** それぞれの学部・学科における教育目標を踏まえながらも、大学全体としては専門への導入教育の充実が計られつつあることは間違いのないところである。その観点から、専任教員はできるだけ専門基礎となる科目を担当し、早い段階から教員と学生の関わりが深く緊密になることを目指したカリキュラムが組まれている。近年、政治経済学科では専門導入科目と教員の専門性をより活かした高度な専門科目の両方を、バランスを保ちながら実施していくという新たな方向性を打ち出しているが、大学全体としてもこのような考え方に対して十分な議論が必要であろう。例えば基礎科目やキリスト教関連科目で見られるように、主要科目ではあっても場合によっては兼任教員に委ね、専任教員は全体として統括するコーディネータ的役割（統一教科書の開発や統一シラバスの採用など）を担う体制を構築し、専任教員はむしろアドバイザーや、少人数で学生との緊密な接触が可能となるような授業に傾斜させることで、教育の質的向上を図ることも検討されるべきである。

### 3) 教員組織における専任、兼任の比率

(A群:教員組織における専任、兼任の比率の適切性)

**【現状の説明】** 前項において、主要科目における専任教員の配置状況を見たが、ここでは担当科目全体としての専任教員および兼任教員の割合について触れる。本学では基礎・教養・総合科目等の教養的科目において、専任教員の担当割合は40%程度の低い値に留まっている。一方専門科目は、児童学科において50.7%と低い値となっている他は、各学科とも58.4～74.0%の範囲で専任教員が担当している。児童学科における専任教員担当比率が低い理由は、小学校教員免許、幼稚園教員免許、保育士免許など学科コア科目以外に資格取得のために多くの周辺科目が必要となっていることによる。

**【点検・評価】** 一般的に専任の担当科目割合がどの程度であるのが適正か判断は難しいが、本学では専門科目のみに限れば61.2%、基礎・教養・総合科目など全てを加えた場合55.4%となる。基礎・教養・総合科目について専任教員の比率が低いことは前項で既に述べたが、専門科目については約6割を専任教員が担当している状況は、児童学科における特殊事情などを除けば、全体としては概ね適切な値ではないかと考えられる。全ての科目を専任教員が担当することは理想ではあるが、そのためには専任教員の増員を考えざるを得ず、本学における専任教員1人当たりに対する学生数が比較的低い値になっていることから、また、経営的な観点からも、これ以上の専任教員増員は難しい課題である。児童学科において兼任教員の比率が高くなっていることについては、ある程度やむを得ないこととしても、学科全体の教育活動に関する意思疎通が図りにくくなるため、教育目標にズレが生じないように、学科内の連携を一層強める工夫が必要であろう。

なお、単純に教員数だけを見た専任・兼任比率は大学全体として約1：2であるが、教員組織の適切性の項で述べたとおり、単に人数だけの比較は意味を持たないため、ここでは触れないこととする。

**【課題・方策】** 少人数体制による人間教育の実現のためには、学生一人一人の特性や将来の志望などを十分に汲み取ったきめ細かな学修指導とガイダンスが必要である。特に語学教育における能力別クラス編成や、人間福祉学部児童学科や人間福祉学科での、学生の資格取得と直結する実習や実験を重視したカリキュラムなどには、十分な数の優秀な教員を確保しなくてはならない。しかし、専任教員一人当たりの担当科目数、授業時間数(コマ数)、卒業論文指導、ゼミ指導などには自ら上限があり、大学として開講できる総科目数、総授業時間数にも限界がある。専任教員の内、学内行政に携わる者はさらに負担が大きくなる。そのようなことから兼任教員に多くを依存しなければならない現状があるが、これは多くの大学が常に抱える課題でもあろう。

専任・兼任比率を改善する方策としては、以下の2つのことが考えられる。第一には、専任教員の数を増やすことである。本学では任期を定めた特任教員の制度があるので、兼任よりも大きな教育責任を担うことができる特任教員を多く採用することは検討に値すると思われる。第二には、カリキュラムをより精選していくことである。価値観や学生の興味・関心の多様化に対応する必要もあるが、その場合にはカリキュラムは益々肥大化することになる。近隣大学や他のキリスト教大学等との単位互換などの連携を進めることにより、カリキュラムのスリム化を可能としていく必要がある。聖学院大学にとって最低限必要な科目は何であるか、それ以外の周辺の科目は、他大学等との提携による単位互換制度をより活用するなどの方策を、大学全体の方針として検討していく必要がある。

なお、専任・兼任比率の向上という面からは逆行することにもなりかねないが、専任教員の役割を見直すことは、直接教育改善につながる可能性がある。前項で述べたように、専任教員が、授業科目担当者というよりも教育コーディネータ的役割を担うことによって、科目間の連携をより緊密にし、学部・学科としての教育効果をあげることにしても検討課題となる。

#### 4) 教員組織の年齢構成

(A群:教員組織の年齢構成の適切性)

**【現状の説明】** 本学では開学以後、10数年にわたって学部や学科等の新增設および定員増等が繰り返されてきた。そのため、新設された学科の教育課題を担うべき専任教員としては、豊かな経験や学識を持つことが必要とされた。加えて、本学の前身である女子聖学院短期大学の改組等に伴う専任教員の移籍によって、大学全体として年齢構成のアンバランスが

第5章  
教員組織

指摘される場合があった。しかしその後、定年退職による補充に際しては年齢構成を考慮した募集、採用が行われ、結果として現時点での教員の年齢構成は以下のようになっている。

年代別専任教員数

学部・学科	年 齢	-30	31-40	41-50	51-60	61-	計(人)
政治経済学科 (平均 50.71 歳)	教 授			1	4	2	7
	助教授			2	1		3
	講 師		3				3
	特 任						0
	合 計	0	3	3	5	2	13
コミュニティ政策学科 (平均 50.47 歳)	教 授				2	2	4
	助教授		1	3	1	2	7
	講 師		1	1			2
	特 任		1			1	2
	合 計	0	3	4	3	5	15
欧米文化学科 (平均 51.21 歳)	教 授			1	6	1	8
	助教授		2	2	1		5
	講 師						0
	特 任			1			1
	合 計	0	2	4	7	1	14
日本文化学科 (平均 53.36 歳)	教 授			1	3	2	6
	助教授		1	2	2		5
	講 師		1	1			2
	特 任					1	1
	合 計	0	2	4	5	3	14
児童学科 (平均 52.60 歳)	教 授				3	2	5
	助教授			3	2	1	6
	講 師			1			1
	特 任	1	1			1	3
	合 計	1	1	4	5	4	15
人間福祉学科 (平均 51.50 歳)	教 授				4	4	8
	助教授		1	2			3
	講 師		2				2
	特 任		1				1
	合 計	0	4	2	4	4	14
(基礎総合教育部) (平均 47.35 歳)	教 授				1		1
	助教授			2	1		3
	講 師			1			1
	特 任		6	3	1	2	12
	合 計	0	6	6	3	2	17
大 学 計 (平均 51.03 歳)	教 授	0	0	3	23	13	39
	助教授	0	5	16	8	3	32
	講 師	0	7	4	0	0	11
	特 任	1	9	4	1	5	20
	合 計	1	21	27	32	21	102

(学長を除く)

学科別では、専任教員の平均年齢は人文学部日本文化学科で最も高く 53.36 歳であり、政治経済学部コミュニティ政策学科で最も低く 50.47 歳である。また、主として語学教育や教職、図書館情報学などの資格関連科目を多く担当する基礎総合教育部所属の専任教員の平均年齢は 47.35 歳となっている。なお、全専任教員の内、教授は 102 名中 39 名(38.2%)であるが(学長を除く)、その内 40 歳代は政治経済学部政治経済学科および人文学部日本文化学科にそれぞれ 1 名ずつである。一方、任期付きの専任教員である特任教員は合計 20 名であり、専任教員全体の 19.6%を占めている。特任教員は年代的に



は30代、40代が多いが、60代の割合も比較的高くなっている。特に60歳代後半の特任教員が多いが、これは実績ある専任教員を必要としながらも、60歳代後半では専任教員として採用するには高齢であるため、特任として任期を定めて採用するためである。

**【点検・評価】** 本学における専任教員の年齢構成は、平均年齢が51.03歳であるが、学部・学科間の差はそれほど大きくはない。また、各年代層のバランスも比較的取れている（30歳代…21.56%、40歳代…26.47%、50歳代…31.37%、60歳代…19.6%、70歳代…0.98%）と言える。ただし、詳細に見ると、欧米文化学科では50歳代に教授が集中し、児童学科では30歳代の専任教員がいないなど、学科によっては将来の年齢構成上問題となるおそれもある。なお、専任教員の定年は70歳であるが、任期付きの専任である特任教員は70歳以上であっても科目担当の必要性などから例外的に採用する場合がある。現在、そのような例外的な特任教員が2名いるが、2006年度末には退職の予定である。

**【課題・方策】** 学部における専任教員全体の年齢構成は、現状ではバランスがよく取れていると評価することができるが、教授職の年齢構成が比較的高いことは懸念材料である。本学では、採用時または昇格時に、教育上の経験や社会的な経験などについても考慮しているが、研究者としての実績により重点が置かれているためである。しかし、大学に対する高等教育機関としての社会的要請と期待が益々高まりつつある状況の中で、豊かな経験と実績を持つ社会人などを専任教員として採用することは必須の要件である。また同時に、研究機関としての体制を整え、維持していくために、若手の専任教員には積極的に博士号学位取得等を含む学問業績を積み重ねていくための努力を勧め、また研究に専念できるための体制作りが重要となる。

## 5) 教育課程編成の目的を実現するための連絡調整機能

(B群:教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整機能の状況とその妥当性)

**【現状の説明】** 本学の教育課程は、別項で述べたとおり、大学の理念と建学の精神を基盤とし、変貌著しい現代社会の動向と本学で学ぶ学生のニーズに即応すべく、十分な検討を経て編成されている。しかし、その目的達成に際しては、実施主体の教員の自発的努力に依拠するだけでなく、相互の連絡調整とそれを保証する制度の確立が不可欠であることは言を待たない。本学の場合、目的達成のために機能しつつあるのは以下の諸組織である。

### (1) 教務部委員会

教務部は、カリキュラム・授業計画・学生の履修や単位認定にかかわる教育業務を司る重要な教員組織の一つであり、その具体的な業務内容詳細は別項（3学士課程の教育内容・方法等）で述べられているとおりである。この組織は、各学科から2～3名ずつ選出された委員によって構成され、学務部教務課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の定例委員会を開催している。教務部においては、円滑な授業運営を進めるための

諸問題が検討され、教育課程の具体的展開にかかわる全学的合意の形成が企てられている。さらに各学科にかかわる固有の問題が報告され、全学部・学科に共有されるように図られている。

#### (2) 学科会

各学科は、学科構成員（専任教員）全員による学科会を、原則として月1回開催し、教育に関わる諸活動の相互理解と連絡調整の機会としている。学科会は決議機関ではないが、授業運営と学生の生活指導を中心として、教員各自の教育上の諸問題を提起し討議しあって、問題解決のための相互支援を試みている。また、教育課程のうち、学科専門科目にかかわる諸教科の新設や改定は、先ず学科会で起案されることが多く、学科会は教員相互の合意と学科の意思決定のために大きな役割を果たしている。

#### (3) 基礎総合教育部会

基礎総合教育部は、全学部に関わる独立した教育研究組織であるが、その運営は、基礎総合教育部長を議長とし、各学科の学科長、教務部長、広報部長、語学教育委員長、コンピュータ情報ネットワーク委員長、さらには、教職課程、図書館情報学課程、生涯学習関連、日本語教育関連等の教員から構成される基礎総合教育部会による。基礎総合教育部会は、原則として月1回開催され、基礎・教養・総合科目や資格科目など、大学全体に関連するカリキュラムの編成と、それに付随する教育上の諸活動の相互理解と連絡調整の機能を果たしている。基礎総合教育部会は決議機関ではないが、学部・学科間相互の合意と大学共通の教育プログラムに関する意思決定のために果たす役割は重大である。基礎総合教育部については、別項（第2章 教育研究組織）に詳述されている。

#### (4) 大学運営委員会

本学独自の組織として、大学運営委員会が学長の諮問機関として設置されている。本委員会は教育課程に関わる教務部や各学科の報告を受け、全学的観点から問題の解決方向を模索し示唆している。大学運営委員会の討議を通じて、各学科固有の問題が全学的に理解・共有されることも多い。大学運営委員会については、別項（第11章 管理運営）に詳述されている。

**【点検・評価】** 本学においては、教務部委員会、学科会、基礎総合教育部会、運営委員会という運営上の組織は、現状において概ねよく機能しており、学科および教員相互の連絡調整のために有効な役割を果たしている。ただし、これら4定例会議開催が原則月1回であるため、事柄の決定には1ヶ月以上を要することが一般的であり、緊急事態に対しては、時として意思決定の遅延を免れ得ず、そのことが問題とされることがある。今少し敏速な意思決定の方略が勘案される必要がある。

**【課題・方策】** 現状では、前述の4組織は概ねよく機能しているため、制度的な大幅な改善は考えら

れてはいない。教務部が扱う課題は大学における教育の一層の充実化の要求から、年々拡大する傾向がある。このことは教員の負担増という問題はあるものの、安易に、機能別に委員会を細分化することは議論の重複を招き、責任体制の曖昧さにもつながることであり、注意を払わなければならない。大学における教育課程は時代の移り変わりに伴い変化するものであるから、これを支える教員組織自体も合わせて変化して行かねばならないが、その過程では、教員間の連絡調整メカニズムについて簡素化する努力が必要になってくるであろう。

## 6) その他の教員組織

(B群:教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整機能の状況とその妥当性)

### 【現状の説明】 (1) キリスト教センター委員会

キリスト教センターは、聖学院諸学校におけるキリスト教に関連する事項を中心的に扱う全法的組織であるが、同時に大学の理念や建学の精神に関わる、主として高等教育機関における霊的次元の教育において中心的な責務を分担する組織でもある。すなわち聖学院大学の標語「ピエタス・エト・スキエンチア」に言い表されているように、精神なき専門人（マックス・ヴェーバー）でもなく、また、反知性主義的に信仰の壁の中に籠る宗教性でもなく、「敬虔と学問」とが両立した教育の提供がキリスト教センターの提供する教育プログラムの目標となる。キリスト教センター委員会はキリスト教センター所長の他、学長、大学チャプレン、各学部長、各学部チャプレン等により構成される。

#### 主として霊的な面に向けられる教育プログラム

「聖学院大学の理念」に「本大学は、プロテスタント・キリスト教の伝統に即してなされる礼拝を生命的な源泉とする」(第2条)とあるとおり、毎週火曜から金曜まで行われる全学礼拝は、霊的な面に向けられた教育プログラムの中心に位置するものであり、その運営はキリスト教センターの重要な責務の一つである。また、全学礼拝の奨励を集めた「緑信叢書」を年2回発行し、学内外に広く配布している。

#### 主として知的な面に向けられる教育プログラム

毎年、春と秋のキリスト教週間で行われる講演会は、従来はあまりアカデミックな性格を持つものではなかった。しかし近年は、アカデミックなレベルを保ちつつ、キリスト教的な精神の涵養に益し、しかも学生が聞いて理解できるものへと講演の狙いが変わりつつあり、知的・学問的側面からもキリスト教についてより深く学べる体制が整いつつある。また、キリスト教週間には毎回専任教員が「キリスト教と諸学の会」で研究発表を行う。これは主として教員向けのプログラムで、自己の専門分野をキリスト教との関連において捉え、研究発表をするものであるが、毎回レベルの高い発表がなされて

いる。また、最近は学生の参加も増えつつある。この研究発表は、定期刊行誌として『キリスト教と諸学』にまとめられている。

## (2) 学生部委員会

学生部は、正課以外の学生生活全般に関する事項を扱う組織である。具体的には、学友会（教員と学生の会）、クラブ活動等の課外活動に関する業務の他、学生の健康管理、奨学金、学生食堂等学生厚生施設、学生の賞罰や学生厚生補導に関する事項を扱う。その具体的な業務内容については別項（10 学生生活）で詳述されている。学生部は、各学科から2～3名ずつ選出された委員によって構成され、学務部学生課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の定例委員会を開催する。学生部では、各学部・学科と緊密な連携をとりながら、学生生活全般に亘る指導を行っている。また、学内の学生相談室や人権・情報保護委員会の働きを側面からサポートすることを通して、学生達が有意義で、かつ円滑な大学生活を送れるように配慮している。

## (3) 国際部委員会

国際部は、国際交流提携・留学相談・留学斡旋等の、主として学生の国際交流活動支援に関わる業務の他、種々の海外研修プログラムの立案・実施、さらには、外国からの留学生の受け入れや生活指導等を、学内の諸関係部署との連携・協力のもとに行っている。国際交流に関する詳細は別項（3 学士課程の教育内容・方法等）で述べられている。国際部は、各学科から2～3名ずつ選出された委員によって構成され、事務を担当する国際センター事務室職員代表の陪席を得て、原則として月1回の定例委員会を開催している。

国際センターは、形式的には法人全体の諸学校の国際化教育、国際交流等に関わる問題を扱う組織であるため法人組織に位置付けられているが、実質的には国際部と常に連携協力して大学生の海外交流を促進するという役割を担っている。

海外交流プログラムは現在までのところ提携校との学生の交換留学、および認定校への学生派遣に留まっており、現時点では教員の派遣は行っていない。なお、大学院は学部とは別に交換留学制度を持っており、対応も大学院が独自で行っている。

一方、国際部はまた、現在ほぼ200名に達する正規課程留学生の、留学生間および日本人学生との相互交流の推進という任務を担っている。また、学生部との連携により留学生の生活相談の一部を担当している。特に、留学生の80パーセントを占める中国人留学生については、台湾籍の非常勤（兼任）講師を相談者に任命し、週1回の相談窓口を設けている。さらに、学生交流委員会という学生組織を設置し、学内の留学生の様々な相談に乗っているが、この委員会は年に1回行う留学生の日本語スピーチコンテストにおいて、出場者の募集やスピーチの指導などの面でも重要な働きをしている。なお、2004年よりアジアキリスト教主義大学同盟（Association of Christian Universities and

Colleges in Asia、通称 ACUCA) に加盟し、アジア諸国のキリスト教大学との連携強化を視野に入れた活動を開始した。

#### (4) 就職部委員会

就職部は、キャリアサポートセンターと連携協力しつつ、学生の就職活動に対する指導・助言、種々のガイダンスの他、講演会などのキャリアアッププログラムを企画し、また、これらに関わる個別指導も行っている。就職指導に関する内容の詳細は別項（10 学生指導（就職指導））で述べられるとおりである。就職部は、各学科から2～3名ずつ選出された委員によって構成され、キャリアサポートセンター職員代表の陪席を得て、原則として月1回の定例委員会を開催している。ここでは、学生の就職活動を中心とした諸問題の検討が行われ、学科に関わる固有の問題が報告されること等を通じて、全学科にまたがる理解と調整を図り、全学的な合意形成が企てられている。なお、就職部においては、2002年度からは在学生の就職指導以外に、卒業生の再就職等に関するアドバイスを行うようになり、現在に至っている。

#### (5) 広報部委員会

広報部は、大学における広報の窓口として、特に、入学試験実施委員会や法人組織である広報センターとの連携によって、主として学生募集広報（高校訪問、大学説明会、マスメディア対応などを含む）を担当している。関連して高大連携や本学で開催する外国語スピーチコンテストなどの業務についても、他部署と協力しながら担当している。広報部は、各学科から2～3名ずつ選出された委員（原則として入学試験実施委員を兼務する。）によって構成され、広報センター所長、アドミッションセンター所長、入試委員長、およびアドミッションセンター職員代表の陪席を得て、原則として月1回の定例委員会を開催している。広報部においては、円滑な学生募集のための様々な問題が検討され、学内他部署と連携してホームページや各種冊子等によって外部に対する有効な情報の提供を行っている。さらに、高等学校や他大学をはじめとする世の中の動向に常にアンテナを張り巡らし、カリキュラムを初めとする学内の教育改革への指導・助言等を行っている。

#### (6) 入学試験実施委員会

入学試験実施委員会は、広報部、法人広報センターとの連携・協力のもと、入学者選抜の制度、方法、日程等の検討、及び入学試験実施の管理、運営などの業務を担当する。また、入学試験の合否判定に関して、各学科の意見を集約・調整し、大学教授会提出の原案を作成する。入学試験実施委員会は、大学運営委員会構成員に加えて、各学科から1～2名ずつ選出された委員（広報部委員を兼務する。）によって構成され、原則として月1回の委員会を開催している。大学運営委員会構成員は、主として合否判定と入学者

選抜に関わる重要事項を審議する場合に委員会に加わるが、通常は各学科から選出された委員によって運営が行われている。

#### (7) 図書委員会

図書委員会は、総合図書館長との連携・協力のもと、総合図書館における企画・運営、予算・決算、図書・資料の選定や廃棄・除籍等に関する業務の他、本学の研究紀要である『聖学院大学論叢』の編集・発行および他教育研究機関との交換等に関わる業務を担当している。また、「聖学院大学研究叢書」の募集等の業務も行っているが、発行は聖学院大学出版会のもとで行われている。総合図書館関連の業務の詳細については別項（8 図書館および図書・電子媒体等）で述べられている。この委員会は、各学科から1～2名ずつ選出された委員によって構成され、総合図書館司書課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の委員会を開催している。

#### (8) 語学教育委員会

語学教育委員会は、基礎総合教育部の指導のもと、教務部や国際センターの協力を得て、大学の基礎教育の一部である外国語教育プログラムに関するカリキュラム・授業計画・学生の履修や単位認定に関わる教育指導に関連する業務を担う。特に英語教育（English Communication Arts：通称 ECA）については ECA 実施責任者である ECA 主事との連携のもと、本学における英語教育のあり方などを含めた授業の改善策などについて検討を行っている。この委員会は、各学科から1～2名ずつ選出された委員によって構成され、学務部教務課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の委員会を開催している。

#### (9) コンピュータ情報ネットワーク委員会

コンピュータ情報ネットワーク委員会（通称：コンピュータ委員会）は、本学におけるコンピュータ情報ネットワークシステム（SEIG\_U Net）の管理・運営に関わる総合的な計画の立案および関連諸部門間の調整に関わる業務を担当する他、基礎総合教育部の指導のもと、教務部との連携・協力を得て、大学の基礎教育の一部である情報化教育に関するカリキュラム・授業計画・学生の履修や単位認定に関わる教育指導を担う。また近年は、特に情報化技術を活用した教育の活性化の方策についての検討や、情報機器利用との関連において、個人情報保護に関する事項についても人権・情報保護委員会と連携しながら取り扱っている。この委員会は、各学科から1～2名ずつ選出された委員によって構成され、学務部情報システム課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の委員会を開催している。

#### (10) ファカルティ・ディベロップメント企画委員会

ファカルティ・ディベロップメント企画委員会（通称：FD委員会）は、本学におけ

る各教員および各学部・学科等の教育力向上、また学生の学力向上のための支援・提言等を行うことを目的として、関係各部署との連携・協力のもと業務を担う。この委員会は、各学科から1～2名ずつ選出された委員によって構成され、学務部教務課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の委員会を開催する。FD委員会においては、国内外の他大学における教育改革の動向を見据えつつ、学部・学科等に対する教育手法の開発等教育力向上に向けた諸施策の提言の他、学生の中途離学者対応に関する提言、教育問題に関する学内向けニューズレターなどの編集・発行を行っている。

#### (11) 人権・情報保護委員会

人権・情報保護委員会は、「聖学院大学セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」、「聖学院大学セクシュアル・ハラスメント相談窓口に関する内規」、および「聖学院大学個人情報保護に関する規程」、「聖学院大学個人情報の収集、管理及び利用に関する内規」に基づき、本学における学生、教職員の人権保護および個人情報の公開や保護に関連する業務を担う。この委員会は、各学科から1～2名ずつ選出された委員によって構成され、学務部学生課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の委員会を開催する。人権・情報保護委員会においては、セクシュアル・ハラスメントを初めとする様々な人権に関する諸問題について国内外の動向を踏まえながら啓蒙活動を行うとともに、万が一問題が発生した場合には直接的に対処する役割も担っている。また個人情報の問題については、個人情報の扱いについての啓蒙活動を行いながらコンピュータ情報ネットワーク委員会との連携・協力のもと、個人情報の取得、取り扱い、管理、情報公開等についての基本原則等を検討し、大学に対して提言を行っている。

#### (12) アssenブリアワー企画委員会

本学では、正規の授業とは別に学長講話や識者による特別講演等による本学の理念の深い理解をめざしてアssenブリアワー（AH）を週一回設けているが、この運営についてはAH企画委員会が担当している。AHの詳細については別項（1 大学の理念・目的および学部の使命・目的・教育目標）で述べている。この委員会は、各学科から1～2名ずつ選出された委員によって構成され、総務部総務課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の委員会を開催する。各学期開始前に学部・学科単位、あるいは教務部や学生部、国際部、就職部等から企画されたプログラムの調整を行うが、全学的観点からのAH独自のプログラムを企画・実施する場合もある。

#### (13) 学生相談室運営協議会

学生相談室は、「聖学院大学学生相談室内規」に基づき、学生の大学生活における様々な相談を受け、助言を行い、学生の健全な生活が保持されるよう助力するための組織である。学生相談室における活動の状況については別項（10 学生生活）において詳述し

ている。学生相談室運営協議会は、学生部の下部組織として具体的な運営に関わる様々な事項を検討するが、その構成員は、専任教員の中から学長が指名した相談室長の他、学生部長、大学チャプレンまたは学部チャプレン、学生部委員若干名である。運営協議会では学生相談室の相談状況が報告され、その結果に基づき学内の必要な関係部署などと連携しつつ相談室の円滑な運営が行われるよう配慮している。

#### (14) 点検評価委員会(点検評価実行委員会)

本学では「聖学院大学点検評価規程」に定める大学点検評価委員会を中心に点検評価を進める体制を取っているが、大学点検評価委員会の構成員は大学運営委員会構成員に各種委員会委員長が加わる形で、委員会は不定期に持たれる。委員会では、全学的見地から点検評価についての企画、立案、調整、総括等を行うことになっているが、従来は年1回程度、夏期休暇中に行われる運営委員会合宿に合流する形で行われる場合が多かった。しかし近年、第三者評価を含めた点検評価の重要性が増すことに伴い、大学運営執行組織である大学運営委員会とほぼ同一のメンバーで点検評価を実施することには、業務負担のみならず適正な評価という面から困難があるとの観点で、2004年度より点検評価に関する実務組織として点検評価実行委員会が組織された。本委員会は、各学科から1～2名ずつ選出された委員によって構成され、総務部総務課職員代表の陪席を得て、原則として月1回の委員会を開催する。本委員会は、点検評価に関する企画から実行、総括に及ぶ一連の業務を担当するが、現在の主たる業務は、自己点検評価及び第三者評価に関する事、教員活動報告書に関する事、学生による授業アンケートに関する事などである。また、点検評価の結果を受け、他部署との協力・連携のもとで大学改善に向けての協議などを行い、上部組織である大学点検評価委員会や大学運営委員会に提言する働きを担っている。

**【点検・評価】** これらの教員組織は、大学における教育研究活動に直接関わる組織ではないものの、大学における様々な活動を円滑に行うために、また、大学の理念を直接的あるいは間接的に支える部門としていずれも必須の組織といえる。しかしながら、それぞれの組織は固定されたものではなく、大学の目的達成のために必要な組織の追加やあるいは他組織との統合など、常に見直しが行われている。各組織の次年度委員の選出は、各学科長、および関係組織の部長・委員長などの責任者からの推薦に基づき、学長・学部長が調整の結果、学長指名という形で行われるが、教員自身の意見も聞きながら最終的には学長のリーダーシップのもとに毎年組織が編成されており、これは大学運営上好ましいことである。問題点としては、組織によっては各年度の活動報告がきちんと行われていない場合があり、部長・委員長など組織の責任者や委員が入れ替わる際に混乱を招きかねないことである。

**【課題・方策】** これら教員組織の運営自体は円滑に行われているが、次年度の組織編成作業が遅れが



ちになる傾向がある。これは専任教員の退職等による新規採用手続きや学内での配置換えなどが年度末近くになって決定される場合が多く、必然的に組織編成の作業が遅れるためである。しかし、年度末まで新組織がなかなか決定されないことは、前年度との引き継ぎが十分に行われないという問題や、新年度の計画作成が遅れてしまう問題を引き起こすことを意味し、部会・委員会等の正常な運営にも困難を来すことになる。このような状況を避けるためには、専任教員の人事を計画的に行うことが重要である。遅くとも前年末には新年度の人事を決定していなければ、新年度のカリキュラムなどにも悪影響を与えかねないため、委員会組織編成に影響を及ぼす採用等人事のあり方・方式などについて、なお継続的な検討が必要である。

## 7) 教員組織における社会人の受け入れ

(C群:教員組織における社会人の受け入れ状況)

**【現状の説明】** 現在、本学に在職する専任教員の内、社会人としての特別枠で受け入れられた教員はいない。学部・学科の授業によっては体験学習的な要素を含む演習や実習があり、その観点から採用時に研究業績のみならず様々なレベルでの教育経験や社会人としての体験を重視することも試みられている。しかし、それは当初から社会人枠として受け入れるということではなく、結果的に大学人以外から採用される場合がある、ということである。従って、採用された教員は採用後も区別されることなく、他教員と全く同様の基準で昇格等の審査が行われている。

**【点検・評価】** 本学においては、特に社会人ということ意識した募集は行っていない。学科やカリキュラム上の特色を活かした授業を行うために、社会経験を勘案した採用を行うことはあるものの、それは大学研究者として研究業績を低く評価しているわけではない。本学では、たとえ実務的な、あるいは実習を中心とする授業内容であったとしても、指導する側の学術的裏づけが必要との認識に立っているからである。しかしその結果として、大学人ではなく研究所や一般企業からの採用者数は2006年度在職の全専任教員のうち、33名（内、前職が研究職の者13名、高等学校等教諭の者12名）となっており、社会人受け入れという本来のあり方からは評価できるものとなっている。

**【課題・方策】** 社会人枠のようにして、あえて社会人募集を行うべきかという問題は今後も議論を継続して行っていく必要がある。現代の大学における教育の役割や社会的要請からは、社会における活動や実務経験豊かな者を大学教員として受け入れることは意味あるものであろうが、高等教育研究機関としての大学のあり方の問題とも関わって、本学の考え方を明確にしていくことが必要である。

## 第5章 教員組織

### 8) 教員組織における外国人研究者の受け入れ

(C群: 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況)

**【現状の説明】** 本学では、主として英語教育との関連で多くの外国人を専任教員として受け入れている。また、学部・学科の性格上、人文学部では2名の外国人研究者(教員)が所属しているが、言語学や文化交流等に関連する分野を主たる研究対象とし、授業を担当している。政治経済学部や人間福祉学部では、採用の際の条件として日本人と明記しているわけではないが、これまで教授会所属の外国人研究者を受け入れた実績はない。英語教育担当の外国人教員は主として基礎総合教育部に所属し、英語教育そのものを研究対象としている場合が多いが、現在は専任教員17名中英語教育担当の7名が外国人教員である。

なお専任教員以外に、恒常的にはないが大学同士の提携により、外国大学から客員教授として半年または1年程度の短期の研究者の受け入れを行う場合がある。その主目的は研究交流である場合が多いが、これについては別項目(3 学士課程の教育内容・方法等 (3) 国内外における教育研究交流)で述べる。

**【点検・評価】** 外国人研究者(教員)の受け入れについては、学部・学科の性格にもよるため、一概にその多寡を論じることはさして重要ではない。本学はプロテスタント・キリスト教の伝統を受け継ぐ大学であるが、そのため、これまでも学部や学科の新設の際などに、欧米諸国からのキリスト教宣教師を、その専門との関連で受け入れてきた。現在9名の外国人教員が在職しているが、英語教育との関連でネイティブ・スピーカーを必要とし、異文化交流などを学科の教育目標の柱の一つに掲げている組織としては、適切、かつ必要な教員構成上の配置である。しかしながら学の国際化の観点からは、様々な分野についてより多くの外国人が採用される必要がある。

**【課題・方策】** 本学では、これまでもその必要性から外国人教員(研究者)を受け入れてきたが、従来は欧米諸国からの教員の受け入れが殆どであった。現在本学では、韓国を初めとする近隣アジア諸国との関係強化を進めているが、今後は、これらの国々からの研究者、教育者の受け入れをより増やしていく必要がある。なお、外国人研究者の受け入れに伴う問題は、言葉の違いの他に、労働に対する意識の相違によって、学内諸活動の相互連携や協力関係の維持が難しくなることである。しかし、真の意味での国際化を進めていくためには、様々な考え方をもちた外国人研究者の採用を積極的に進め、国籍を問わない教員間の相互理解や協力体制を作り上げていくことが重要な課題となる。

### 9) 教員組織における女性教員の割合

(C群: 教員組織における女性教員の占める割合)

**【現状の説明】** 本学の教育組織においては、女性専任教員は、学部・学科による学問上の特質もある

が、現時点では政治経済学部において28名中4名（政治経済学科2名、コミュニティ政策学科2名）、人文学部では28名中10名（欧米文化学科7名、日本文化学科3名）、人間福祉学部では29名中14名（児童学科7名、人間福祉学科7名）、その他、基礎総合教育部では17名中6名となっており、全体では102名中34名と、3割を超える状況である。

**【点検・評価】** 全体の傾向としては、文化・文学系、語学教育系、児童教育系、福祉系の分野で女性専任教員の割合が多くなっている。特に人文学部欧米文化学科、人間福祉学部人間福祉学科では専任教員の半数が女性教員となっている。このことは、本学院が外国人キリスト教宣教師によって立てられた教育機関であることに関連して以前より女子教育に熱心に取り組んでいたこと、本学の前身である女子聖学院短期大学より異動した女性教員が多いことなども要因としてあるが、伝統的に性差別を行わない組織であることによる。その意味では、本学では男女共同参画社会を実現していると言えよう。

ただし、大学の運営の中心を担う役職者に関しては、学部長を含む部長職8名中には、現在女性教員は1人もなく、また、学科長は6名中1名のみが女性となっており、全体の女性教員比率に比較して役職者における女性の割合が低くなっていることは改善を要する。

**【課題・方策】** 基本的には、全体的に女性教員の比率を高めていくという現在の方向性を、今後も維持すべきである。特に政治経済学部では女性教員の比率が2割を切っており、学部による偏りが甚だしく、ジェンダー・バランスに欠けているのが現状である。この分野への女子学生の参入を促すためにも、優れた女性研究者を発掘し、積極的に採用することが不可欠の課題である。また、役職者における女性教員の比率は、年度によって変動するものの決して高いとは言えず、今後積極的に増やしていく必要がある。

## 2 教育研究支援職員

### 1) 教育における人的補助体制

- (A群: 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性)
- (B群: 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性)
- (C群: ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性)

**【現状の説明】** 本学では人間福祉学部の一部の授業で実験・実習的授業があるものの、大学全体としては工学部や芸術系学部などのような実習助手や副手等の専門的知識を持つ教育補助職員は採用しておらず、必要に応じて学務部教務課事務職員などに実質的な協力を求めるにとどまり、それは事務職員にとっても主要な業務とはされていない。現在は、情報処理コンピュータ関連授業ではパート補助職員や学部在学中の学生を採用するスチューデント・アシスタント（S A）制度が機能しており、また、児童学科の実験科目や教育実習

の事務的補助として何人かの事務補助職員を配置しているが、その他には大学院博士課程前期・修士課程の学生を任用するティーチング・アシスタント（T A）制度がその教育支援的役割を果たしている。T Aの任用については、本人の申し出により大学院の推薦を受けた者が「聖学院大学ティーチング・アシスタントに関する規程」に従って採用される。T Aの主たる業務は、多くの履修者を抱える科目の出席のチェック、各クラスの小テストの補助、レポートの整理、および学期末試験の問題印刷や試験監督などである。一方、研究に関しては、教員個人の研究活動に対する支援体制はないが、共同研究に関しては、総合研究所において大学院博士課程後期の学生を任用するリサーチ・アシスタント（R A）制度が採用されている。R Aの任用は「聖学院大学リサーチ・アシスタントに関する規程」による。その他、補助金や助成金申請に関わる事務的サポートは総合研究所事務室が行っている（科学研究費補助金については総務部総務課が担当）。

本学の外国語教育、特に英語教育プログラム（E C A）は、実際に使える英語を目指した取り組みであり、その意味では極めて実践的である。したがって、そのようなプログラムを運営するためには人的なサポート体制が重要となる。しかしながら、現時点ではそのようなサポート要員を配置してはいないため、E C A担当の特任教員に関しては、学内委員会等の役割を免じ、授業に集中できる体制としている。

また、政治経済学部政治経済学科では試験的に非常勤の教育補助員の採用を行っている。これは授業の出欠情報などをもとに、特に学習継続が困難と思われる学生を抽出し、必要に応じてアドバイザーやラーニングセンター、学生相談室等と連携しつつ学生本人と連絡を取り、面談し、場合によっては学習指導も行う役割を担っている。

**【点検・評価】** 現状は、実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等の効率的実施のために配置されている人的補助体制は、必ずしも十分と言える状態ではない。理想的には少人数教育の観点から、これらの科目については学生に十分なサービスがなされるような個別指導体制が全学的に整えられることが望ましい。ただし、個別指導とまではいかなくとも、学生の学習ニーズに合わせた最低限の支援体制は整えられるべきであり、その関連において、特に英語教育（E C A）では専任教員の事務的作業量が非常に多くなっていることは問題である。

個別に見ると、既に定着している制度に関してはその目的を果たしており十分に評価できるものとなっている。すなわち、情報処理関連の授業では教室外学習、個別対応型のいわゆる e-ラーニング的な授業が行われており、そのためのサポート教室には常時外部の委託講師と4、5名のS Aとが待機し、学生の個別指導を行うことが可能となっている。またT Aについては、採用された者は原則として各学科担当とはなるが、勤務時間の都合で必要に応じて相互に協力する体制が作られ円滑な運営が図られている。ただし、T Aは原則として修士課程の2年間に限定され、入れ替わりが激しいため、継続的な教育支援職員の採用も考慮すべきであろう。なお、児童学科では実験を要する授業が

あり、小学校教諭、幼稚園教諭、保育士の3つの資格に対応する教育実習を行っているため、その教育および事務支援のため3名の職員（内2名はパート職員）が配置されており、学科内の教育活動に貢献している。

研究補助員であるRAについては、現状では大学院や総合研究所の研究活動の補助者として良く機能していると評価できる。

教育研究活動における人的補助体制にとって最も大きな問題は、このような体制を維持、整備していくための経費（人件費）負担が大きいことである。人件費が大学経営を圧迫しかねない状況にあっては、現在以上の体制を整えることは難しい。

**【課題・方策】** 教育研究支援のための人的補助体制の維持と充実は、少人数教育をより有効なものとするために、また研究活動の活性化のために、目立たないが非常に重要な課題である。しかし現実には、新たに学外より教育研究支援職員を採用する体制とはなっていないために、本学の学生であるSAやTA、およびRAに頼らざるを得ない状況にある。SAやTA制度は良く機能しているが、しかし彼らはあくまでも教員の教育研究上の補助者であり教員の代理ではないということを、しっかりと認識する必要がある。すなわちSAやTAは自らの勉学・研究をすることが本来の姿であり、補助作業の量は本来の目的遂行にとって障害となるほどのものであってはならず、彼らに過度の期待をすることは戒められるべきである。また、SAやTAであっても、広い意味では本学の教育研究機能の一端を間接的に担うのであるから、彼らのための教育研修プログラムを行うことも考慮すべき課題である。

本学における人的補助体制の最も大きな課題は、既述したように体制を維持し整備していくための財政的基盤の強化が容易ではないことである。この点に関しては、事務組織の再編等によるルーティンワーク等事務作業の合理化によって、事務職員の役割の比重を教育研究支援的なものへと移していくことなども検討すべき課題となっている。

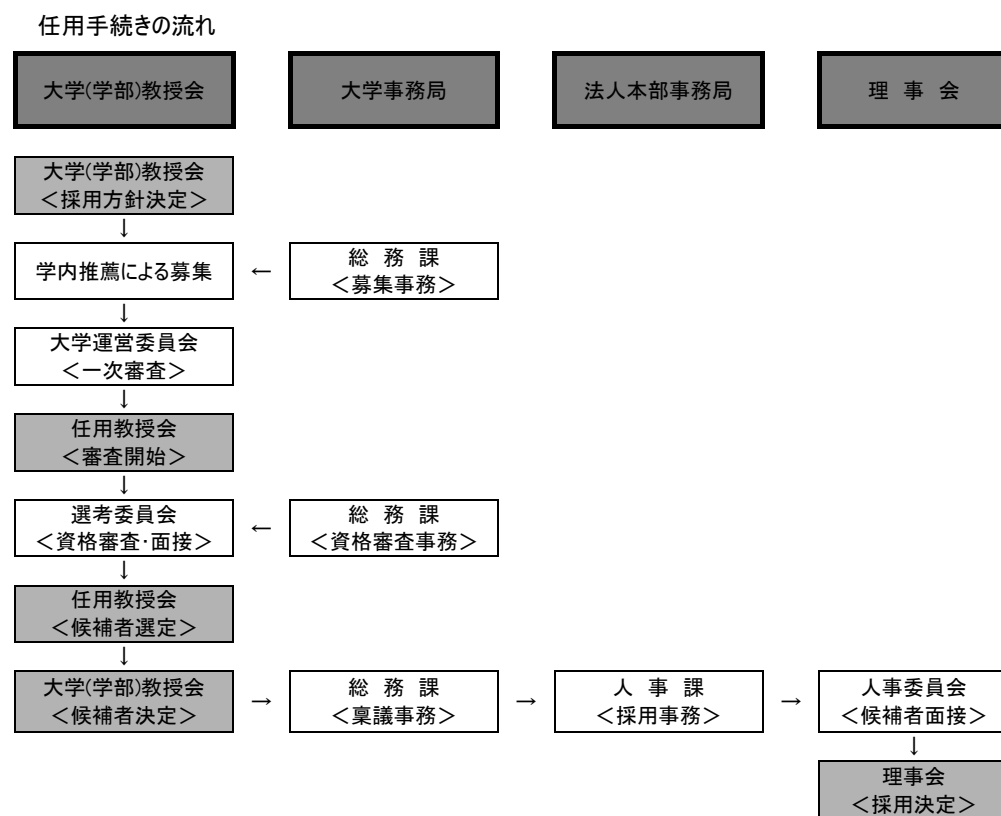
なお、政治経済学科において試験的に開始した非常勤の補助教員による教育支援については、現在経験を蓄積し、本学独自の制度として確立すべく試行錯誤している段階である。教員はまず学修上問題のない大多数の学生に対して責任を負う必要がある。しかし、それ以外の学生についても、一般の学生への指導との整合性を保った上で個別に対応する必要がある。場合によっては相対立する教育方針は学生に混乱を与えるおそれもある。本制度の目的は教員が教育補助員と共に学生の情報を共有し、両者がそれぞれの立場で教室での指導と大学に来なくなる学生のケアを分業し、両面から支えることを狙ったものであるが、現時点ではその効果は上がりつつあると評価することができ、今後は全学的な取り組みへと展開していく必要がある。

### 3 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### 1) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続とその運用

(A群: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)

【現状の説明】 本学の専任教員の募集・任用は「聖学院大学教員任用規程」(平成7年(1995年)制定)に定める基準に依拠し、規定の手続きに従って行われる。大学の「建学の精神」および「大学の理念」を理解することを前提とし、研究歴、教育歴、人物を中心に審査されるが、選考のための資格基準は「聖学院大学教員昇任選考基準」第2条に規定する資格別所要点数基準を準用する。教員任用にかかわる過程は次のとおりである。



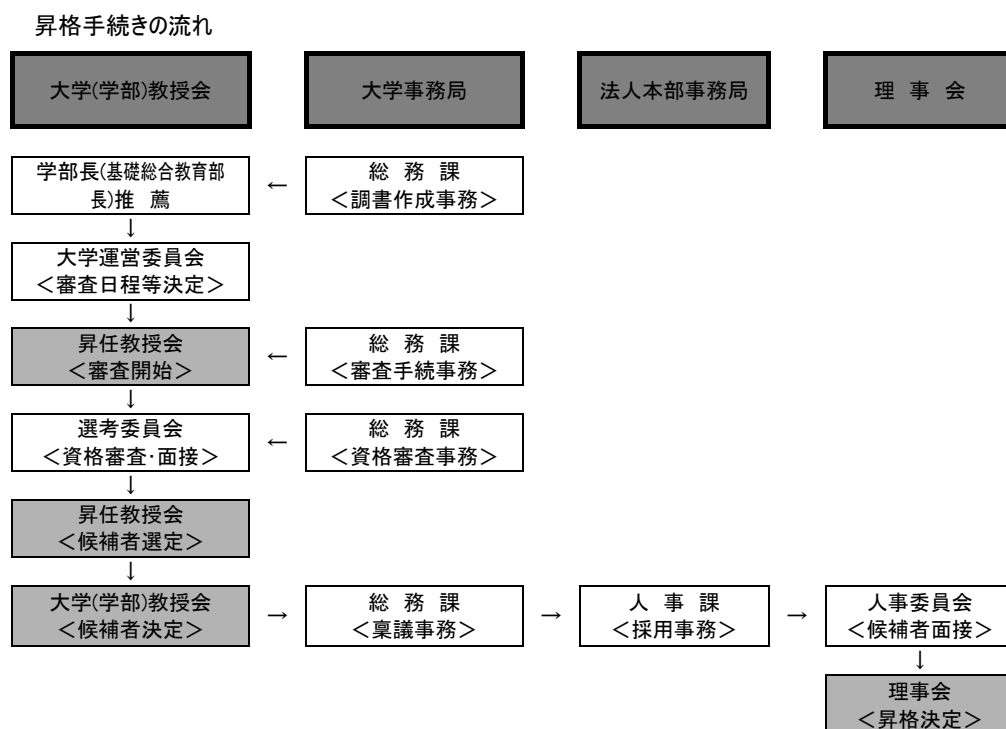
本学では専任教員の採用については、発議はそれぞれの学部長からなされるが、資格審査等の選考手続は大学全体として行っている。すなわち選考委員会の構成員は学長、大学チャプレン、各学部長、各学部チャプレン、各学科長および学長が指名した教授若干名である。任用教授会の構成員は選考委員会の構成員および各学部所属の教授となっている。なお、本学では専任教員の採用にあたっては、現在は一般公募という形を採ってはいない。法人内を含む学内の専任者の推薦を必要とする内部推薦という形で候補者の応募を受け付けている。

なお、現在大学全体で20名に及ぶ任期付き専任教員である特任教員の採用にあたっては、教育経験をより重視する傾向があり、厳密な形での研究業績審査は行われてはいない。それは、特任教員は教育の担当を主たる任務として採用されるため、研究面にお

ける業績評価があまり重視されないためである。したがって、教授会構成員にもなっていない。そのため特任教員の採用の手続きについては、任用教授会を経ずに、学部・学科からの推薦に基づき、運営委員会においてその必要性についての協議を経た後、大学教授会、又は学部教授会で決定される。ただし、その後の法人人事委員会、理事会の手続きは専任教員の採用の場合と同様である。特任教員の任期は1年とし毎年度更新していくことを原則とするが、特殊な分野や特別な事情がある場合は複数年の任期を定める場合もある。これまでの最長の任期は5年であった。特任教員は、大学において教授会構成員となる専任教員の募集がある場合には応募することができ、これまで特任教員から専任教員への採用は3名である。

一方、専任教員の昇格については「聖学院大学教員昇任規程」（平成4年（1992年）制定）に定める基準、並びに手続きに従って行われる。研究歴、教育歴、人物を中心に審査されるが、その審査基準は「聖学院大学教員昇任選考基準」に経歴年数、教育および研究業績の資格別所要点数として定めたものによる。

教員昇格に関わる手続きは下記のとおりであるが、学内における昇格候補者の決定は、学部所属の専任教員の場合は各学部教授会において、また、基礎総合教育部所属の専任教員の場合は、大学教授会において行われ、最終決定は法人人事委員会を経て、理事会が行う。



このように、本学における専任教員の採用、任免、昇格については、「聖学院大学就業規則」に則り所定の手続きを経て行われるが、人事に関する事項は全て理事会（人事委員会）の専権事項となっている。

**【点検・評価】** 専任教員の任用および昇格の際には、本学の規程に定める基準や手続きに従うとともに選考も公平に行われているが、このことは言うまでもなく、教育研究の活力を維持し大学の質を高めるためにも欠かせないことである。なお、本学では講座制を採用していないこともあり、研究業績の評価に当たって、学内に必ずしも適切な人材が得られない場合も多い。そのため選考委員会では、研究業績を評価するに相応しい人材を外部に求め、客観的な立場からの意見を聴取する機会を原則として設けている。これらのことを通して、本学の任用、昇格に関する業績の審査は適切に行われているとすることができる。

現在、専任教員の募集を内部推薦という形で行っていることに関しては、賛否両論があることは否めない。一般公募の方が、応募者が増えることは明らかであるが、大学の理念や建学の精神の観点から、過去に必ずしも本学にとって望ましい専任教員が得られなかったケースがあったためである。そこで推薦者に現役の専任教員を加えることにより、より綿密で厳格な評価を行うことができると判断して今日に至っている。

特任教員制度は、主として教育面の強化の必要性から導入されたものであり、大学教員の流動化を促進することを主眼とした制度とは性格を異にするものである。特任教員の教育面における本学への貢献度は非常に大きく、その採用は「特任教員に関する規程」に従って行われている。

これら大学専任教員に関する人事は、いずれも学部教授会、あるいは大学教授会で決定した後、法人人事委員会、理事会を経て最終決定される。理事会では法人全体の立場から、その当否を最終判断するが、特に採用に関しては、場合によっては差し戻し、不採用というケースも起こり得る。これは、専任教員採用にあたっての基準が単なる学問的業績にとどまらず、採用後、他教職員と協力して本学の建学の精神を担っていく存在となりうるかとの観点から、必要なチェック機能を果たしていると言いうことができ、評価することができる。

なお、採用、昇格などの場合以外にも、本学には人事に関する任命および罷免等の最終的な権限はなく、これらの決定も理事会において行われる。大学としては懲戒等の人事案件が発生した場合は、学内調査を経て、学長の上申という形で人事委員会、理事会での審査を依頼する。このことは理事会と大学の間で十分な意思疎通が図られていることを前提とするが、一般に当該校における懲戒等の審査は甘くなる傾向があるのに対して、理事会では客観的な立場で判断することが可能となり、その意味では厳しい面も合わせ持つが、適切な処理が行われていると評価できよう。

**【課題・方策】** 本学では、採用の審査に際して必要に応じて模擬授業を実施する場合があるなど、単なる研究面からの評価のみならず、教育面、学内行政面など、将来の大学への貢献度をあらゆる観点から評価し、採用する方式をとっている。そのため、専任教員の大学への帰属意識は比較的高く、また、他大学等への転出なども一般に少ない傾向にある。この



ことは、教員の流動化という面ではマイナス評価ともなりえることではあるが、当面は、教育面の充実を特に意識した形の教員採用方法を継続していくことはやむを得ないと考えられる。ただし、このような方針の下にありながらも、一般公募という方式によって本学にふさわしい専任教員の採用が可能となるよう選考方法の改善等も引き続き模索していかなばならない。

後継者の育成に関しては、これまで本学学部卒業生から非常勤（兼任）講師として採用された者は3名であるが、専任教員として採用された者はない。なお、本学大学院出身者から採用された専任教員は2名である。今後、総合研究所の若手研究員の活用と共に、将来の課題として、本学大学院博士課程の研鑽を積んだ優秀な卒業生の採用を考えていく必要があるが、そのためには現在修士課程までしかない2研究科については、博士課程の設置が課題である。

## 2) 教員選考基準と手続きの明確化

(B群: 教員選考基準と手続きの明確化)

**【現状の説明】** 本学における昇格に関わる基準は「聖学院大学教員昇任選考基準」による。また、採用時の教育研究活動等の業績評価にもこの基準が準用される。すなわち教員の教育研究活動の評価は研究業績（芸術等特殊技能に関する業績、牧師の場合はキリスト教著作物等を含む）と教育業績（教育行政上の業績、職務上の業績、学会・社会活動等を含む）に対して行われる。ただし、教育業績についての評価は全業績評価基準点数の3割以内と明確に定められており、各業績の内容についての点数基準も定められているなど、審査は厳格に行われる。なお、選考の過程では面接が必ず行われ、文書で提出された自己推薦書をもとに、本学の建学の精神や大学の理念に対する理解度を審査する。また必要な場合は模擬授業を行い、選考の参考とする場合もある。

このような業績面の審査とは別に、各教授、助教授、講師などへ昇格する場合の経歴年数基準も定められている。すなわち講師となることができる者は、助手の経験年数を3年以上必要とし、かつ学部卒業後6年以上を経過していることが条件である。同様に助教授となるためには講師歴が4年以上あり、かつ学部卒業後10年以上を経過している必要がある。教授となるためには、研究者や社会人などから本学で助教授として採用される場合と、外部を含む大学において講師、助教授を経た場合の2通りがある。すなわち、前者の場合は助教授歴3年と学部卒業後20年が条件であり、後者は助教授歴6年と学部卒業後16年が条件となっている。これは研究者などから本学教員に採用される場合の年齢の不利を補うための措置でもある。

なお、本選考基準はホームページの学内専用ページから全ての教職員が閲覧可能となっている。また、選考に関する手続きについても既述のとおり「聖学院大学任用規程」

「聖学院大学昇任規程」に従って厳格に行われており、この規程も同様にホームページより閲覧が可能である。

**【点検・評価】** 採用や昇格に当たっては、教育活動に関わる業績が資格点数基準をクリアするための基準の3割まで認められる。このことは、逆に言うと研究活動の業績のみでも基準をクリアすることができる、ということを意味する。従来、教育活動に関する業績がほとんど認められなかった時代と比較すると評価はできるものの、依然として研究業績偏重の審査が行われていることは、現代の大学教員には、研究面と教育面の両面の資質が期待されていることを考えると、さらに改善の必要がある。

特任教員については業績基準が定められていないが、採用の際に問題となる場合がある。特任教員は、特に教育上の必要性のために設けられている制度であるがゆえに、教育業績や社会活動をより重視し、研究業績については特に定めていないためである。厳密な業績審査を経ずに、大学教員としての資質があると判断された場合に採用を認めるという基準は、特任教員採用に当たっての公平性や透明性などの観点からも改善の必要がある。

**【課題・方策】** 世界的水準の教育研究活動を維持すると共に建学の精神や大学の理念を実現するという観点からも、本学における専任教員の募集・採用は、幅広く世界に人材を求め、日本におけるキリスト教文化の伝統を引き継ぐ大学としての聖学院大学の位置付けをより強化するために行われる。したがって、選考に際しての業績評価は、教育活動の面を重視しつつ、一方で研究業績についても世界の水準に照らして行われるべきであることは言うまでもない。また、本学の建学の精神や大学の理念に対する理解や協力姿勢が不十分なまま採用すると、教育研究活動に支障を来す場合も起こり得る。日本においてはキリスト者の比率が極めて少なく、またキリスト教に対する理解も十分とは言えないため、本学における専任教員の採用には大きな努力が必要であり、困難がつきまとうことは避けられない。本学の教員はこのことを今後とも自覚的に受け止め、日本におけるキリスト教大学の確立に向けて挑戦し続けなければならないであろう。

また教授会構成員である専任教員には実質的に終身雇用的な採用方式が取られている一方で、特任教員は身分的には不安定な要素を抱えながら本学の教育活動に貢献している。現在法人としては、従来の終身雇用制度に関しても契約的要素を大きく取り込んだ形の採用形態に移行させつつあり、21世紀の日本社会に相応しい雇用形態についての検討を引き続き行っていく必要がある。

### 3) 教員選考における公募制の導入状況

(B群:教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性)

**【現状の説明】** 現在、本学では教員採用にあたって公募制は導入していない。大学開学に際して、専

任教員採用人事は理事会主導のもとに候補者の発掘が行われたが、退職に伴う新規採用が生じた場合の募集は公募による方式を導入した。勿論公募ではあっても、“キリスト教信者であるか、または本学の建学の精神や理念を理解し協力できること”という条件が付与されたことは言うまでもない。しかし、あらゆる学問分野においてキリスト教信者を得ることは事実上困難なため、書類による業績審査を通過した採用候補者に対しては、面接を行って大学の理念などへの理解度を確認してきた。だが、短時間の面接だけでは十分な判断を行うことは難しく、結果として教育研究業績の評価によって採用の決定が左右されるという状況が続いた。このようなことから、大学専任教員として採用された後に、本学の建学の精神や教育方針に異を唱える者が出て、教授会内で混乱を来す場合があった。そのような反省を踏まえて、この数年は、原則として学内専任教員の推薦を必要とする学内公募方式に切り替えている。ただし、その場合には、必要とされる学問分野において、学内専任教員が候補者を直接的に推薦できるとは限らないため、間接的な推薦も認めている。いずれの場合にも、学内専任教員が事前に候補者と面談するなどして、責任をもって推薦できる人材を候補者として立てることとしている。

**【点検・評価】** 公募制の利点は、第一には選考にあたっての選択肢が増えることである。実際に公募制を導入していた当時は、一つの応募分野について数十から百あまりの応募があった。その中には募集条件に合致しない応募者も見られたが、それでも多くの選択肢の中からすぐれた人材を選択することが可能であった。ただし、大学の理念や建学の精神に対する理解度には多様なレベルの考え方を持っている場合が多かった。第二には、そのような多様な考え方をを持った人材を迎えることにより、ある意味では教育研究活動の活性化につながったことも事実である。その一方、大学運営に関しては混乱を引き起こす場合も見られた。

学内公募（学内推薦）による教員採用方法の最大の難点は、応募者が少ないことである。時として応募者が1名のみであることもある。その場合には、十分な時間をかけて審査することができるというメリットもあるが、何よりも選択肢が少ないため、結果として採用を見送らざるを得ない場合もあった。

学内公募という採用方式は、安定的な専任教員の確保や教育研究レベルの維持・向上という点からは最善とは言えないものの、採用された教員については、本学の建学の精神や教育目標に賛同し協力する姿勢が明確であることから、大学構成員が一致して目的達成のために協力していけるという点では望ましいものと考えられる。また、建学の精神や理念を維持し継承していくためには、現時点では必要な施策と考えられる。なお、それを補うシステムとして特任教員の採用を行っている。特任教員についても建学の精神や大学の理念への理解が要求されるが、教授会構成員ではないために、その要求も比較的ゆるやかなものになっている。

**【課題・方策】** 教員の採用にあたって公募制を導入していないことに伴う一番の課題は、大学として

の学問レベルをどのように確保、維持していくかということである。そのため本学では、専任教員に対する特別研究期間制度の充実を図り、海外や国内の高等研究機関等への留学や研修などを推奨している。また、総合研究所を中心に共同研究の機会を増やし、学内外の研究者との交流を図り、切磋琢磨できる機会を提供している。このような組織的な研究活動のサポート体制をより一層充実させ、専任教員の教育研究能力の向上のために全学挙げての努力が今後とも必要である。さらに、長期的展望に立って、将来の専任教員候補者を育成することや、必要となる分野の教員を早めに探し始めるなどの方策も検討されつつある。

一方、公募制教員採用の導入についても、一概に否定せずに、必要に応じて再検討を要する課題である。時間と手間はかかるが、短時間での採用手続きを避け、候補者を絞って時間をかけた審査を行ったり、非常勤として教育研究活動に参加させ、本学への理解度を深めさせたりするなどのことも検討していく必要がある。

#### 4) 任期制専任教員の採用

(C群: 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況)

**【現状の説明】** 本学では任期制専任教員（特任教員）の採用を行っているが、これは既述のとおり、教員の流動化という観点によるものではなく、より教育活動に集中した教員を採用するための制度である。ただし、現実には、本学で教育経験を積んだ後、本学や他大学へ専任教員として採用される場合も少なくない。教員の流動化という問題への対応については、一方では建学の精神の具現化のためにある程度固定的な教員の存在が不可欠であることから、具体的な措置はとっていない。なお、総合研究所では、教員の流動化というよりも研究交流促進の観点から、他大学の教員の参加を可能とした共同研究が活発に行われている。

**【点検・評価】** 一般に大学においては、研究者である教員の大学への帰属意識はそれほど高くないことがよく指摘される。研究中心の大学では、研究の進展のために対外交流や研究機関相互における研究者の異動は当然必要なことである。しかし近年、大学における役割が大きく変化しつつあることから、本学においても大学の第一の使命である研究機関としての役割を十分に果たしつつも、教育機関としての役割を重視する方向性が確認されている。また、教育機関としての役割も、これまでのような学問教育のみならず人間教育が必要とされつつあり、そのため、大学教員においても、単に学問的研究業績のみならず、教育指導の能力が要求されている。また、私立大学は独自の建学の精神を持っており、教育はその観点から行われるが、教員の流動化によっては学問・研究面ではすぐれた研究者を養成することは可能であろうが、異なる建学の精神を掲げる他大学へ移った場合の教員の負担は非常に大きなものとなろう。そのような観点から、本学では教員の流動

化促進を通しての教育研究活動の活性化という方向性は現時点では議論されていない。

教員の流動化の本来の目的は、大学教員としての資質向上と共に、それぞれの大学における教育研究活動の活性化である。その意味では、総合研究所を中心とする共同研究の推進は、本学内のみならず、他大学の教員にも広く門戸を広げており、教育研究交流を通しての活性化に対する前向きな姿勢をもち続けていると言える。

**【課題・方策】** 任期制専任教員の採用による教員流動化の問題は、今日、多くの大学で建学の精神の現代的意義を問い直し、それに基づく教育を重視しようとする動きが加速されている状況の中にあっても、特に研究を志向する大学にとっては必須の課題と思われる。しかし、大学としての個性や特色をより鮮明に打ち出し、他大学との差別化を進めることによって、その存在意義を明らかにしようとする本学にとっては、建学の精神の具現化との関わりにおいて、任期制専任教員の採用は慎重に取り扱われるべき問題である。もちろん、日本全体における大学の教育研究の活性化のためには、特に若手教員が様々な大学や研究機関を経験し研究交流等を通して切磋琢磨することの意義は大きく、また、硬直した大学組織を再生する方途としては意味あることである。その観点からは、教育研究活動の活性化を目的とした任期制専任教員の制度化を否定するものではなく、教員の「適切な」流動化といった場合の、その適切性という問題についてさらに議論を深める必要がある。

## 4 教育研究活動の評価

### 1) 教員の教育研究活動についての評価

(B群:教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性)

**【現状の説明】** 本学の教員の教育研究活動の評価は、教育活動、研究活動、大学運営のための委員会等活動、その他学会活動や社会貢献など、という4つの分野について行われる。また、評価の機会としては、(1)昇格時などに当該教員に対して上記4分野について点数化して行われるもの、(2)毎年公表されている「教員活動報告書」の刊行に際して、点検評価委員会に提出される各教員自身による教育研究活動の報告、(3)教員の毎年の活動に関して学長、学部長が行う人事考課、(4)学生による授業アンケート調査とそれに対する教員のレスポンス、等の多様な側面があるが、このうち最も基本的な評価は(1)によるものである。(2)については直接的には教員自身により、その年度の教育研究活動を報告・公表することが目的であるし、(4)については、学生の授業評価を通して教員自身の授業改善を進めるための情報として用いることが主目的である。なお、(3)については、全教員に対して行っているわけではなく、2002年度に新たに採用された専任教員から行われており、結果については非公開である。

本学においては、教育活動の評価は、2000年1月の教職員研修会で協議された「ファカルティ・ディベロップメント実施計画」に基づいて実行に移されつつある。その際、多くの教員は自発的に自分の担当するクラスにおいて学生にアンケート調査を行ったり、コメントシートを配布したりして、授業での解らない個所や授業の進め方についてコメントさせ、次の授業でそれに回答したりしているが、これらの方法は学生が教員の教育活動を評価する一番直接的な方法である。

研究活動の評価では、まず授業との科目適合性が問われ、ついで発表された論文の学術的な価値が問われる。そのため、論文が発表された場が客観的な査読制度を持つ専門誌であるか否かが考慮される。次に、いわゆる公的なシンポジウムで発表された論文などがランクされ、その他の出版については専門家による内容の個別の判断に委ねる。また、研究者としての基本的な力量を確かなものとするために、専門学会での発表や博士の学位を取得することが推奨される。

**【点検・評価】** 教員の教育研究活動の評価が明らかな形として表れるのは、特に昇格人事の際である。

【現状の説明】において示した4つの分野について点数化され、一定の基準を超える時に人事の特別教授会において昇格が諮られる。既に述べたように昇格に関する基準等は明確であり、手続き的にも規程に従い公正に行われている。

学生による授業アンケートは、一部の教員の間では以前より自発的に行われていたが、大学全体で開始したのは、専任教員については2002年度から、非常勤（兼任）講師については2003年度からである。その後、2004年度には教員自身による応答集『授業アンケートに答えて—聖学院大学授業アンケート報告集(2004)』が編纂され、学内の学生、教職員に公開した。なお、2006年度中には最新版が出される予定である。ただし、この結果自体が教員の教育能力や授業担当能力の積極的改善に結びついているかの検証は十分とは言えない。この検証作業を行うシステムを導入し、積極的に活用することが求められる。また、創造的な授業を展開している教員は多いが、そのような教員の成果を公表し、その経験を共有できるシステムの導入については一部FD委員会などでも話題となっているが、全学的な規模で検討する必要がある。

『教員活動報告書』は原則として毎年刊行され、点検評価実行委員会の主要業務の一つとなっている。しかし、このために委員会が費やす労力は膨大であり、ホームページ等を有効に活用して入力作業を省力化することも必要である。また、本学では講座制をとってはいないので教員の研究分野は多種多様にわたっているが、研究業績についての考え方にも各専門分野により大きな差が見られ、報告書に記載されるべき業績の範囲やレベル等についての議論も十分ではない。

なお、ここでは簡単に触れるが『聖学院大学論叢』は毎年2回刊行する研究紀要である。これについても教員の研究活動の内容が具体的に示されたものであると言える。現在は論文についての学術的かつ客観的査読体制は取られてはいないが、大学

が発表する研究論文集としての学術的価値を高めるためにも、このような点は検討すべき課題である。

**【課題・方策】** 現在の評価方法が依然として研究中心とならざるを得ないことは、大学としての学術性を高め維持していくためには、やむを得ないことである。しかし教員によっては、自身の教育活動に対する改善をより積極的に行うことにより、その成果をあげている者もある。大学としては、そのような研究活動面以外の教員の努力を評価し、さらには待遇にも反映できるようなシステムを整えていく必要がある。

研究活動の直接的評価は、学内には同じ研究分野を持つ教員がほとんどいないことなどから学会活動等の社会的活動を通して行われる傾向がある。教員の昇格の際には当該教員の専門分野に相応しい学外の研究者による評価を取り入れているが、日常の研究活動の評価は、学術論文数や学位取得、あるいは外部資金導入というような形式的な面によりがちである。様々な分野の研究者が存在する組織の中で、研究活動を適切に評価できる体制が整えられる必要がある。

なお、現在機能しはじめているFD委員会を中心として、学生へのアンケート調査など様々な情報をもとに教育研究活動の検証を進め、その結果を活かす形でさらなる教育の活性化を進め、発展につなげていくための方策を大学全体の課題として検討していかねばならない。

## 2) 教員選考における教育研究能力・実績への配慮

(B群:教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性)

**【現状の説明】** 専任教員採用のための選考の基準は「聖学院大学昇任選考基準」を準用して行っていることは既に触れた。その際、選考・評価の対象となる事項としては研究業績(芸術等特殊技能に関する業績、牧師の場合はキリスト教著作物等を含む)と教育業績(教育行政上の業績、職務上の業績、学会・社会活動等を含む)であることも述べた。教育業績の評価は以前と比較して重要視される傾向にあり、現在は全体の業績の3割までを加えられることが一応の目安として定められているが、この中には高等学校や専門学校での教育経験や政府機関や国際機関における活動も含めることができる。また、場合によっては候補者による模擬授業なども実施されている。本学の特質上、キリスト教信者であることが望ましいが、そうではなくても建学の精神や大学の理念への理解度や共感度などについては面接などを通して確認される。この部分については点数化されるわけではないが、選考に際して、業績と同様に重要なファクターとして考慮されている。

**【点検・評価】** 教育業績の評価についての割合が3割程度までと定められていることに関しては、基礎学力が不足している新入学生が年々増加しつつあることを考慮すると、さらにその割合を大きくすべきであるとの意見も聞かれる。しかし、高等教育研究機関としてのレベ

ルを維持し、その社会的使命を果たすためにも、研究業績のレベルを下げることは問題である。その意味では、教育業績の評価を3割程度としていることは、現時点では妥当性があり、評価できるものである。

なお、本学の教職員が建学の精神や大学の理念を十分に理解することは、本学がキリスト教大学であり続けるためには必須の条件である。そのため、専任教員の採用にあたって、この点についての十分な理解と共感とを採用候補者に望むことは、譲ることのできない事項であり、教育研究業績とは異なる観点からの、本学としての専任教員選考に当たっての重要な要件である。

**【課題・方策】** 大学教員に必要な資格として、研究能力のみならず教育能力や教育経験を重視する見方が大幅に取り入れられたことに伴って、専任教員の採用においては、それら大学教員に求められる資質・能力の多様化を反映した評価・選考に変わりつつある。もちろん採用の際には、それらだけでなく組織としての年齢構成やジェンダー・バランスなど考慮すべき問題もあるため、一概に一定の基準だけで決められるものでもない。一方では、大学において研究を軽視する趨勢に対して、本学が警鐘を鳴らし続けていくことが必要であり、教員の採用にあたっては、これらのことを総合したバランスある教員組織の維持・発展のために、今後も議論を継続していく必要がある。

本学の人事政策は、上記の問題以外に、建学の精神、大学の理念への理解とその継承を基本として行われてきたが、今後もその基本方針は変更されることなく、維持されるべきである。ただし、各専門分野にふさわしい教員全員をキリスト教信者だけで満たすことが困難な現状にあっては、建学の精神を維持、継承するために教員採用の範囲が限定されてしまうという難点も生じ得る。日本におけるプロテスタント・キリスト教大学として相応しい大学のあり方に向けて、長期的視点からカリキュラム構成や必要とする専任教員についての継続的な検討が必要である。