

第4章 教員組織

【到達目標】 聖学院大学大学院・研究科の理念と目的および教育目標を実現するために、有効かつ適切な教育研究における人的体制の確立を図る。以下、この目標実現のために、下記の項目をポイントとして点検評価を行う。

- ① 大学院・研究科の理念・教育目標を実現するために、適切な教員配置が行われているか。
- ② 教員の年齢構成は適切であると共に、募集・任免・昇格の基準は明確にされているか。

1 教員組織

1) 政治政策学研究科における教員組織

(A: 大学院研究科の理念・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当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性)

【現状の説明】 政治政策学研究科は、本研究科の理念と目的を達成し、学生からの様々な研究ニーズに応えるために「政治・政策」「公共政策」「税務経済」の3つのコース（科目群）を設置している。このため、開設科目は論文作成指導科目である演習Ⅰ・Ⅱを含めて54科目に及ぶ。したがって、8名の専任・特任・併任教授だけではこれらの3コースの領域を十分に担うことができないため、客員教授という職制を設けて、各分野での実績のある研究者や実務者を採用し、学生の研究指導に当たっている。

学生数は定員10名のところ例年16～18名の入学があり、在籍生は30～40名で、しかも学生の研究志望分野が税法研究に集中している。したがって、学生数よりも開講科目が多い状況であり、教員と学生が1対1というケースや履修者ゼロで閉講する科目も少なくない。

本大学院は、学部とは「相対的独立」の関係を保ちながら、大学院独特の社会的ニーズに対応するために学部とは異なるカリキュラムを編成している。そのため本研究科の学部教員には演習科目を担当する「併任教員」と研究科目を担当する「非常勤教員」の2種が存在する。

【点検・評価】 本研究科における教員組織は、その理念・目的を達成するための適切かつ妥当なものとなっていることは評価できる。ただし経営的な効率性を求め、大学と大学院の有機的な関係を強化するために、今後解決すべき3つの課題がある。第一は、社会的ニーズに応えながらも本研究科の独自性と理念を社会に訴えるためには、総合デパート的な開講科目を整理統合して、特長ある専門的な科目編成を行う必要がある。第2に、学部と大学院の一貫した教育指導体制を確立するため、「併任教授」の拡大が必要であろう。内部進学の子生にとっては、学部と大学院での同一教員による一貫した論文作成指導を受けることが効果的である。そして第3に、教員の年齢の「老壮青」世代のバランスを図ることで、将来的にも本研究科の理念や目標を達成することを保証する必要がある。

2) アメリカ・ヨーロッパ文化学研究科における教員組織

(A:大学院研究科の理念・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当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性)

【現状の説明】 アメリカ・ヨーロッパ文化学研究科は、本研究科の理念と目的を達成し、学生からの様々な研究ニーズに応えるために「アメリカ文化学」「ヨーロッパ文化学」「キリスト教文化学」「英語コミュニケーション」の4つのコース(科目群)を設置している。博士前期課程においては研究分野の特長から4単位科目が多く、開講科目も研究科目と演習科目を合わせて35科目であり、専任・特任・併任教授が7名と充実している。しかも、博士前期課程及び博士後期課程の学生数は20名前後で、教員数の割合からすると中身の濃い少人数指導が可能となっている。

【点検・評価】 本研究科における教員組織は、その理念・目的を達成するための適切かつ妥当なものとなっていることは評価できる。しかし一般的に人文系分野への大学院進学が多くない状況の下で、博士前期課程においては学生確保の苦闘が続いている。本研究科の理念と目的を最もよく現している「アメリカ文化学」「ヨーロッパ文化学」「キリスト教文化学」の分野を志す学生は少ない。資格や特技志向の社会的なニーズに応えるために「英語コミュニケーション」分野を新しく開設したが、教員は本大学の学部教員が大学院非常勤(兼任)講師として科目を担当している。安定した数の内部進学生確保のため、学部と大学院の一貫した教育指導体制の確立を図り、「併任教員」を充実させる必要がある。博士後期課程においては、17名の在籍生に対して6名の専任・特任・併任教授で特殊研究指導を行っており、現在のところ極めて妥当な状況と思われる。ただし、教員の高齢化が進んでおり、将来的に「老壮青」世代のバランスを図る必要があるだろう。

3) 人間福祉学研究科における教員組織

(A:大学院研究科の理念・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当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性)

【現状の説明】 2006年度から人間福祉学研究科が本大学院に開設された。この研究科の特徴は、人間学を基礎にすえて「社会福祉」「心のケア」「発達支援」「医療・福祉政策」の4つのコースを設け、社会の要請に応える質の高い人間福祉を探究することにある。初年度の入学者は定員10名に対して14名、そのうち社会人は7名であったことは、社会に開かれた研究科であることを裏付けている。

この研究科は聖学院大学人間福祉学部を土台としており、そのため教員も学部との関連が強く、本研究科教員16人のうち11名が学部で教鞭をとっている。しかし大学院専任教員率は50%を誇り、学部と強い関連性で結ばれつつも、相対的独立を保持した教育機関を志している。これらの体制から在籍生数をはるかに超える27の開講科目を用意し、学生の指導にあたっている。教員数とあわせ、学生に対して密度の濃い指導体制が敷かれている。

第4章 教員組織

【点検・評価】 本研究科は2005年度に設置が文部科学省から認可され、2006年度4月に開設した。
【課題・方策】 現在は設置申請に従って教員組織を形成しており、問題はない。本研究科の今後の課題は、完成年度に向けてのカリキュラムの整備と教育研究体制の最終的な確立である。学生の要望と指導状態を見定め、研究科の方向性を確立しなければならない。

2 研究支援職員

1) 研究支援職員およびRA、TAの配置状況

(B: 研究支援職員の充実度)

(B: 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性)

(C: ティーチング・アシスタント、リサーチ・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】 政治政策学研究科、アメリカ・ヨーロッパ文化学研究科および人間福祉学研究科共に「研究支援職員」の配置は行っていない。ただし、アメリカ・ヨーロッパ文化学研究科博士後期課程学生をリサーチ・アシスタントとして採用し、必要がある場合にこれに代わる職務を遂行させている。研究者のニーズや状況をよく理解している博士後期課程学生であるため、研究支援という観点で適切な連携・協力関係が存在していると言えよう。また総合研究所職員が、必要に応じて「研究支援職員」の役割を果たしており、十分な研究支援体制が整っている。

本大学院はティーチング・アシスタント（以下TA）、リサーチ・アシスタント（以下RA）制度を採用している。希望者は大学院事務室にて申請し、大学院委員会にて選考推薦される。TAの職務内容は大学学部における履修指導や実験、実習、演習、事務の補助等であり、RAは総合研究所等主催の共同研究の推進や事業、調査、研究の補助、大学院業務の補助等である。TAは教育的な補助業務を通して、学生の経済的支援や指導者としてのトレーニングの機会提供を、他方RAは学術研究の推進、研究支援体制の充実と強化、若手研究者の養成と確保をそれぞれ主眼としている。どちらも学生が自らの研究を究めるとともに、本大学と総合研究所、教育・研究機関の業務に関わることによって、広い視野と経験を身に付けることが目指されている。

《ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタント採用状況》

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
TA採用数	11名	9名	6名	8名	8名	10名
RA採用数	4名	4名	10名	7名	9名	10名
合計	15名	13名	16名	15名	17名	20名

【点検・評価】 総合研究所事務室およびTA・RA制度によって研究者との連携・協力関係が十分に
【課題・方策】 図られている。TA・RA制度は本大学院在籍生に対して格別な配慮がなされており、

毎年希望する学生が多数を占める。RAに関してはアメリカ・ヨーロッパ文化科学研究科博士後期課程学生が対象のため、政治政策学研究科や人間福祉学研究科の学生に対する支援に困難が生じている。よりきめ細かな学生支援を考えると、学問分野の制限が研究支援の障害になりかねない。

3 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

1) 専任教員の募集・任免・昇格

(A: 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)

【現状の説明】 政治政策学研究科およびアメリカ・ヨーロッパ文化科学研究科は完成年度を過ぎたために、大学院設置基準第9条を採用や昇格の基準とし、本大学院の理念と目的に沿う専任教員の採用等について、大学院委員会が資格審査を行っている。募集に関しては、必要とされる専門分野の定評のある研究者の紹介や推薦を受けている。

【点検・評価】 広く公募する方策を一層検討する必要があるが、私学キリスト教大学院としての理念
【課題・方策】 や目的を理解する人材の確保が課題である。

4 教育・研究活動の評価

1) 教員の教育活動及び研究活動の評価

(B: 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性)

【現状の説明】 教員の教育活動及び研究活動の評価は、本学点検評価委員会のもとに大学全体として行っている。また総合研究所の紀要やニュースレター等で教員の研究活動内容の点検、評価を行うことが可能となっている。教育活動については、院生には指導教員が付き、修士課程や博士前期課程では修士論文の作成と審査で教員の教育活動が検証されている。また博士後期課程においては、博士論文提出資格試験で課せられている要件の指導及び博士論文の指導や投稿論文の指導報告などで検証されている。

【点検・評価】 教育活動に関しては、大学院独自での点検評価活動は難しいため、大学全体として、
【課題・方策】 学部と十分に連携した取り組みが重要となる。一方、研究活動に関しては、様々なレベルでの総合研究所との連携が強く、研究活動における十分な検証や評価活動が可能であることは大きな長所である。今後、教育活動における検証作業をより強化していくためには、定期的に大学院担当教員が一堂に集まるなど、継続的に大学院教育の評価活動を行っていく必要がある。

5 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

1) 学内外の教育研究組織間の人的交流

(B:学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性)

【現状の説明】 学部教員の本大学院科目担当は、「併任教授」及び「非常勤講師」の2種の職務身分で関わっている。学部教員の大学院担当教員に占める割合は、政治政策学研究科で約28%、アメリカ・ヨーロッパ文化学研究科で約35%、人間福祉学研究科においては53%を占めている。年毎に学部と大学院の一貫した教育研究活動が強化されているので、今後人的な交流が一層増えるものと思われる。

大学院の「専任・特任教員」及び「客員教授」は、ほとんどが総合研究所の各研究科会の研究委員を兼ねている。総合研究所の11の共同研究プロジェクトに所属して、学内外の幅広い研究員と一緒に積極的な研究活動を行っている。

【点検・評価】
【課題・方策】 本大学院の専任・特任・客員教員は、ほとんどが総合研究所の共同研究プロジェクトメンバーとして学内外の幅広い研究員と一緒に積極的な研究活動を行っている。その意味で、総合研究所を通じて他の教育研究組織間の人的交流がなされていると言えよう。修士課程・博士前期課程においては、修了所要単位30単位のうち10単位までは、他大学院において修得した単位を認定するシステムがある。しかし、大学院間の単位互換制度等の具体的な提携が無いために、過去にこれを適用した事例がない。本大学院の理念や目的に沿った形での、他大学院との連携が今後の課題となるであろう。