

第3章 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

本学は、本学教員に相応しい人間性、学識、教育研究能力を備え、本学の教育目標の達成に貢献できる人材を各学部学科に配置するために、また人員数、年齢構成、男女共同参画などの面において適正でバランスの取れた教員組織を構築・維持するために、さまざまな制度や規程を定めている。本学の求める教員像と教員組織の編制方針は主としてこれらによって明示されている。

本学の専任教員は①本学建学の精神および教育理念に相応しい人間性と、②十分な教育研究能力を有することが求められる。

①本学の教育理念に相応しい人間性として、すべての新任採用人事の募集要項に「キリスト教信者もしくは本学建学の精神に理解を有する者」であることを明記している（資料3-1）。選考プロセスにおいては、教学委員会が候補者の本学教員としての適格性を判断し、最終的には選考委員会が面接による人物審査を行い、教授会に報告することが規定されている（資料3-2）。なお、ほとんどの人事において、選考委員会の面接に先だって候補者による模擬授業と質疑応答、学科教員との面談が行われている（資料3-1）。

②学識・教育研究能力については、大学・大学院設置基準に準拠し、教員人事規程に教員採用基準を定めている。研究歴、業績数については、講師の職位に就くためには大学院博士課程を修了もしくはそれと同等の研究歴および3点以上の業績、准教授は講師としての5年以上の研究歴（もしくはそれと同等の研究歴）における5点以上の業績、教授は准教授としての8年以上の研究歴（もしくはそれと同等の研究歴）における7点以上の業績がなければならない（資料3-3、資料3-4）。なお、教育能力改善のための諸活動は教育業績として評価され、教育業績評価委員会の審査による評価ポイントを上記の研究業績点数に最大2点まで充当することができる（資料3-5）。

本学では以上のように人間性と教育研究能力の両面において本学の教育理念にふさわしい専任教員を、各学部学科の教育目標達成のためにカリキュラム運営上必要十分な教員数において、また年齢構成や男女共同参画などの面においても適正なバランスで、配置することを教員組織の編制方針としている。その結果、大学全体としても各学部においても関係法令に則り、設置基準上の要員数を上回る数の専任教員を確保している。

また非常勤教員についても本学専任講師以上の採用基準によって、優秀な教員を確保している（資料3-6）。

<2>文学部

文学部の教育目標達成のために求められる教員の能力・資質等は、<1>大学全体の項で既述のとおり、「教員人事規程」「教員人事に関する内規」等において明確化されている。

また学部全体としても学科ごとにおいても大学設置基準上の要員数を上回る数の専任教員を配置することを教員組織の編制方針としており、文学部の専任教員は37名、職位の内訳は、教授23名、准教授9名、講師4名、助教1名である（資料3-7 p.2）。

〈3〉人間科学部

人間科学部の教育目標達成のために求められる教員の能力・資質等は、〈1〉大学全体の項で既述のとおり、「教員人事規程」および「教員人事に関する内規」等において明確化されている。

また学部全体としても学科ごとにおいても大学設置基準上の要員数を上回る数の専任教員を配置することを教員組織の編制方針としており、人間科学部の専任教員は49名、職位の内訳は、教授28名、准教授12名、講師9名である（大学基礎データ表2）。

〈4〉文学研究科

大学院の教員組織は、〈1〉大学全体の項で述べた教員組織編制方針によって採用された学部専任教員の中から、大学院の教育目標達成のために必要な能力・資質等を備えた教員を大学院設置基準に適う員数において選考し、編成されている。「大学院担当教員選考規程」に、「大学院担当教員は本学専任教員、もしくは本学専任教員として採用が決定した者より選考する」と明示されているとおりである。そしてその能力・資質等については、「神戸松蔭女子学院大学大学院学則」第49条において「本大学院の授業および研究指導は、大学院設置基準に規定する資格を有する本学の教員が担当する」と定め、また「大学院担当教員選考規程」に「担当する分野に関して十分な教育上ないし職務上の指導能力があると認められる者の中から選考する」ことを明示している。新たに大学院担当教員を選任する場合は「博士の学位を有し、研究上の業績を有する者」、博士課程担当教員については「博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者」という資格条件のもとに大学院人事委員会が審査し、その報告を受けて大学院委員会が決定する（資料3-8、資料3-9）。文学研究科の専任教員数は27名、職位の内訳は教授19名、准教授5名、講師3名である（大学基礎データ表2）。

大学院生の研究指導を行う担当教員は原則として専任教員であるが、同規程において「大学院担当教員とは別に、授業科目担当の非常勤教員を任命することができる」とし、教育目的に沿った質量ともに十分な教員体制を敷くことができるようにしている。非常勤教員の採用基準は「大学院非常勤人事規程」において定めている（資料3-9、資料3-10）。

(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

本学の全専任教員は86名であり、文学部英語学科20名、日本語日本文化学科9名、総合文芸学科8名、人間科学部心理学科8名、生活学科20名、子ども発達学科14名、ファッション・ハウジングデザイン学科7名であって、大学全体としても7学科それぞれにおいても、その教育課程のために定められた専任教員数（設置基準による教員数）を上回る数の専任教員を配置している。

設置基準による大学全体の必要専任教員数81名で学生収容定員2360名を割った教員1名当たり学生数は29.1名である。これを基準として見た場合、現専任教員数86名で在籍者数2262名を割った教員1名当たりの学生数は26.3名である。学部ごとに同様の比較をした場合も、文学部は基準値52名に対し21.5名であり、人間科学部は35.7名に対し29.9

名である。文学部は収容定員充足率が77%という現状ではあるが、教員一人当たりの学生数という観点からみて、いずれの学部においても専任教員の配置は十分に手厚くなされている。

だが学科毎で見た場合、英語学科は基準値70名に対し20.6名、日本語日本文化学科は35名に対し23.3名、総合文芸学科33.3名に対し18.8名であり、3学科の過去5年の入学定員充足率が大きく異なることを考えると、英語学科の専任教員数は比較的多いと考えられる。人間科学部では心理学科39.9人、生活学科27.8人、子ども発達学科25.9人、ファッション・ハウジングデザイン学科32.7人であり、心理学科は学生数に対する専任教員数が比較的少ないと言える（資料3-7 p.2）。これは2013年度末退職による欠員が2014年5月1日現在ではまだ補充されていないことが一因であり、現在公募中の新任教員を加えれば35名前後となり、人間科学部の基準値を下回る見込みである。

専任教員の平均年齢は大学全体では55.6歳であるが、文学部英語学科は58.9歳、日本語日本文化学科は55.9歳、総合文芸学科は60.8歳、人間科学部心理学科は46.9歳、生活学科都市生活専攻は54.0歳、生活学科食物栄養専攻は49.8歳、子ども発達学科は59.4歳、ファッション・ハウジングデザイン学科は52.9歳である。61歳以上の教員と40歳以下の教員は、大学全体ではそれぞれ39.5%、8.1%であるが、平均年齢の高い総合文芸学科、子ども発達学科、英語学科では61歳以上がそれぞれ62.5%、71.4%、45.0%、40歳以下が0%、7.1%、0%となっていて高齢層への偏りが著しい。心理学科は61歳以上0%、51～60歳37.5%、41～50歳37.5%、40歳以下25.0%と理想的なバランスである（資料3-11）。

大学全体としては、専任教員86名のうち、女性教員は38名、44.1%であるが、学科別にみると、総合文芸学科12.5%、日本語日本文化学科33.3%、英語学科40%と文学部が少なく、人間科学部では心理学科50%、生活学科都市生活専攻50%、生活学科食物栄養専攻70%、子ども発達学科42.9%、ファッション・ハウジングデザイン学科57.1%と女性教員の比率が高い（資料3-11）。総合文芸学科を除いて、男女共同参画という面では十分な女性教員数である。

専任教員のうち外国籍教員は8名、9.3%であり、英語を母語とする者が6名、韓国語・中国語を母語とする者がそれぞれ1名である（資料3-11）。このうち7名は英語学科所属で、英語学科専任教員の35%であり、英語学科に限れば国際化はかなり達成されている。

各学科の専任教員は、毎月一回以上開かれる学科会議において教育課程の編成、学生指導、学科運営等に関して協議し、全学的な問題については、各種教育センターおよび委員会のメンバーとなって審議に参加している。各学科・教育センター・委員会における審議結果のうち全学的な決定・承認を必要とする事項は、毎週開催される教学委員会で審議・決定のうえ、月2回開催される教授会で審議・承認される。

また学内教職員全員による学内ネット（サイボウズ）によって、各学科・教育センター・委員会や事務局各部署からの報告、教職員グループ間の連絡調整や情報交換が日常的に広く行われている。

さらに毎年適切な時期を選んで、学長室・教学委員会・学科・教育センターによるアクションプランおよびアクションレビューの発表会を全教職員に対して開催し、これに対する忌憚のない意見・批判をアンケート調査して、回答を提示するというも行っており、

教員間の連絡調整は活発かつ緊密である（資料 3-12）。

〈2〉文学部

文学部では、〈1〉大学全体の項で既述のとおり、各学科における教育課程の適切な編成・実施のために必要かつ十分な教員組織の維持に努めている。

専任教員数はいずれの学科も設置基準を上回るが、英語学科が他の2学科に比べてより多くの専任教員を擁している。年齢構成は3学科とも平均年齢が55歳を超えており、とくに総合文芸学科では60歳超の高齢者が大半である。女性専任教員は英語学科、日本語日本文化学科ではそれぞれ40%、30%を超えているが、総合文芸学科では8名中1名しかいない。外国人教員は英語学科では35%に達するが、他の2学科では0名である（資料 3-14）。

学部の教育研究に係る事項は、学長・副学長・学部長・学科長で構成される学部会議、学部長・学科長で構成される学部実務会議、毎月1回以上開催される各学科の学科会議において、より詳細で多岐にわたる審議検討がなされている。これらの会議では実際の会合における審議に加えて、学内ネット(サイボウズ)による連絡や意見交換が絶えず行われており、「教学機構に関する規程」において規定されている学部長および学科長の任務・権限・責任のもとに、教員組織内の連携協力は活発かつ堅固である（資料 3-13）。

〈3〉人間科学部

人間科学部では、〈1〉大学全体の項で既述のとおり、各学科における教育課程の適切な編成・実施のために必要かつ十分な教員組織の維持に努めている。

専任教員数はいずれの学科も設置基準を上回るが、心理学科とファッション・ハウジングデザイン学科が他の2学科に比べればやや手薄である。年齢構成は心理学科が理想的なバランスであるが、子ども発達学科は平均年齢も高く、60歳超の教員が7割を占めている。女性専任教員の占める割合はもっとも低い子ども発達学科でも42.9%であり、男女共同参画は十分に達成されている。外国人教員はファッション・ハウジングデザイン学科に1名所属するだけで、他学科では0名である（資料 3-11）。

学部の教育研究に係る事項は、学長・副学長・学部長・学科長で構成される学部会議、毎月1回以上開催される各学科の学科会議において、より詳細で多岐にわたる審議検討がなされている。これらの会議では実際の会合における審議に加えて、学内ネット(サイボウズ)による連絡や意見交換が絶えず行われており、「教学機構に関する規程」において規定されている学部長および学科長の任務・権限・責任のもとに、教員組織内の連携協力は活発かつ堅固である（資料 3-13）。

〈4〉文学研究科

大学院ではその教育課程の適切な編成・実施のために必要かつ十分な教員組織の維持に努めている。

専任教員数はいずれの専攻も設置基準を充足している（資料 3-7 p. 2）。

英語学専攻は8名の専任教員（うち1名は心理学専攻と兼任）をもって運営している。「語学充実コース」「実務志向コース」「研究者志向コース」の3コースを設定してそれぞれの志向に合った履修の方法を提案し、いずれのコースも研究指導は専任教員が行っている。

る。

国語国文学専攻には5名の専任教員が所属し、開講科目は国文学系統、日本語学系統に大別できるが、4名の専任教員が国文学系統、1名の専任教員が日本語学系統の研究指導を行っている。

心理学専攻には10名の専任教員が所属している。「臨床心理学コース」と「心理学コース」の2コースを設定し、「臨床心理学コース」では臨床心理士の資格を有する5名の専任教員が研究指導を行い、「心理学コース」では発達心理学、社会心理学を専門とする5名の専任教員が研究指導を行っている。「臨床心理学コース」はその教員構成によって日本臨床心理士資格認定協会第1種指定大学院として指定されている。

また博士課程である言語科学専攻では修士課程である英語学専攻の教員のうち5名が担当し、研究指導にあたっている。

大学院の教育課程および教員組織に関しては、大学院委員会において審議、決定している。大学院委員会は文学研究科長、大学院担当教員、学長、副学長、学生部長、教務部長、入試部長から構成されており、「大学院委員会規程」、「大学院委員会運営内規」に従って教育課程、学位審査などの審議を行っている。大学院委員会の委員長を務める文学研究科長は、「研究科長選挙規程」に従って選挙により選出している(資料3-14、資料3-15、資料3-16)。

(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

専任教員の募集・採用・昇格については「教員人事規程」「教員人事に関する内規」に明記されており、これらの規程による人事手続きの概略は次のとおりである。

まず新任教員募集の起案は学科から教学委員会に対し副学長を通じて行われ、必要かつ適切な募集であることが承認されると、理事会の承認を求める。

続いて募集案は教授会の審議承認を経て募集開始となり、一定の募集期間の後、当該学科によって教員として適任と判断された候補者について、人事委員会が、教育業績評価委員会に教育業績の評価を付託し、その結果報告を受けて、応募資格、業績点数の確認、採用時の職位の算定を行い、人事委員会を通過した候補者について教学委員会が本学の教員として適格かどうかを判定する。教授会は、教学委員会が適格とした候補者について報告を受け、審査委員会および選考委員会への付託を審議承認する。審査委員会は当該学科教員3名、他学科教員3名の6名をもって構成し、教育業績をも勘案しつつ、主に研究業績および担当科目との適合性を審査して、科目担当教員および研究者としての適格性を判定する。選考委員会は学長、理事会代表、教学委員会代表、学部長、当該学科代表2名の6名をもって構成し、審査委員会によって可とされた候補者を面接して主にその人物を審査する。

審査・選考両委員会でも可となった候補者の業績資料を10日以上教授会構成員の閲覧に供したうえで、教授会において採用の可否の投票を行う(資料3-2、資料3-3)。

昇格人事は、「昇任人事規程」に従って審査が進められる。昇格に必要な所定の年数に達する教員に対して、前年度に副学長がその旨を通知する。昇格審査を希望する教員は副学長に申請書類を提出し、選考委員会を除いて新任採用人事と同様、教育業績評価委員会、

人事委員会、教学委員会、審査委員会の審査を経て教授会において昇格可否の投票が行われる（資料3-17）。

以上のように教員の募集・採用・昇格は厳正かつ適切に行われている。

〈2〉文学部

教員の募集・採用・昇格に関する手続きは、〈1〉大学全体の項に既述のとおり、「教員人事規程」「新任採用人事規程」「昇任人事規程」等、教員の人事等に関する諸規程において明確に規定され、適切に行われている（資料3-3、資料3-2、資料3-17）。

教員の募集は原則として公募制をとっている。教学委員会および理事会の承認を経て、全学教授会において公募案が審議・承認され、募集開始となる。

選考は、教育研究業績および担当科目の適合性を審査する審査委員会、面接および模擬授業などにより本学教員としての適合性を審査する選考委員会によって行われ、教授会での可否の投票をもって決定される。

〈3〉人間科学部

教員の募集・採用・昇格に関する手続きは、〈1〉大学全体の項に既述のとおり、「教員人事規程」および「新任採用人事規程」「昇任人事規程」等、教員の人事等に関する諸規程において明確に規定され、適切に行われている（資料3-3、資料3-2、資料3-17）。

教員の募集は原則として公募制をとっている。教学委員会および理事会の承認を経て、全学教授会において公募案が審議・承認され、募集開始となる。

選考は、教育研究業績および担当科目の適合性を審査する審査委員会、面接および模擬授業などにより本学教員としての適合性を審査する選考委員会によって行われ、教授会での可否の投票をもって決定される。

〈4〉文学研究科

大学院担当教員、特に研究指導を行う教員は、〈1〉大学全体、〈2〉文学部、〈3〉人間科学部の項で既述の選考手続きを経て採用された本学専任教員から選ばれる。大学院担当教員の選考手続きは「大学院担当教員選考規程」、「大学院博士課程担当教員選考規程」および「大学院非常勤人事規程」において明確に規定され、適切に行われている（資料3-9、資料3-18、資料3-10）。

研究業績および担当科目の適合性については「大学院人事委員会規程」に従い、担当予定科目を明示した上で大学院人事委員会に審査を付託し、最終的には人事委員会の報告を参考に、大学院委員会において大学院担当教員を決定する（資料3-19）。

(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

第2章の1の(2)で示したように、本学の教育研究組織の内部質保証機構によって教員の質的向上を図るシステムは整っている。学部ではFD委員会、大学院では大学院FD委員会を中心となって、教員の質的向上のために以下の施策を立案実行している。

①新任教員研修会

2013年度は関西地区FD連絡協議会共済事業の「授業の基本」研修会—授業の基本と授業づくり」に4月採用新任教員3名とFD委員長が参加した（資料3-20）。

②FD研修会

年2回開催している。「日本語レポートを書く力をいかにして高めるか（2012年8月）」「内部質保証を構築するための条件、学習成果の具体的な指標について（2013年3月）」「Clicks:iPhoneを活用する英語学習・学生生活支援システム（2013年9月）」を開催した（資料3-21）。

③授業公開（FD WEEK）

年1回、前期もしくは後期に開催し、参観者がコメント用紙およびアンケート用紙に記入して提出する。2013年度は6月24日から29日の一週間に教員73名、職員8名が参加し、一人当たり1.35科目を参観した（資料3-22）。

④授業についての学生の意見を聞く会

2013年度は12月5日に実施し、文学部12名、人間科学部20名の学生の意見を聞き、その意見に対して学科長・専攻長から回答した（資料3-23）。

⑤学生による授業評価アンケート

2013年度授業評価アンケートは前期（7月）と後期（12月から1月）にかけて全科目について実施した。前期実施科目は712科目であった。前期の授業評価アンケートの総合評価に関する質問「この授業は総合的にみて良い授業であったと思いますか」において、全学平均は4.07（5段階評価）と高い評価を得た。後期の実施科目については、742科目であった。後期の授業評価アンケートにおいても同質問の全学平均は4.12と高い評価を得た。2013年度から学生の意欲別の集計、経年変化などの集計を新しく取り入れた（資料3-24）。

⑥担当授業に対する自己点検・自己評価

2013年後期授業評価アンケート結果を受けて、329科目の各担当者が自己点検・自己評価を行い、それらの点検評価を学科長、センター長がさらに点検した（資料3-25）。

2013年度4月から教育業績評価が始まり、新任採用人事、テニユア資格審査などにおいて活用されている。教育業績評価は、(i)教育改善活動1（授業の改善・実践事例）、(ii)教育改善活動2（カリキュラム開発、学生の授業外学習促進のための取り組みなど）(iii)作成した教科書、教材、(iv)教育上の能力に関する自己点検・評価、(v)教育活動におけるその他の事項、の各項目についてポイントを3から0までつけ評価するものである。現在は研究業績を補完するものとして実施されている。2014年度からは昇任人事についても実施している（資料3-17）。これまでに新任人事において文学部2件5名、人間科学部7件16名、テニユア審査において4名、昇任人事において1名に対して教育業績審査を行った。

<2>文学部

学部教員の教育研究活動等の評価については、昇任人事において教育業績ならびに研究業績が評価されるのに加えて、学外の競争的資金への応募・採用状況などが個人研究費算定の指標の一つとして考慮されている。

教育活動については、すべての教員が学生による授業アンケートの評価などを参考にして、セメスターごとに自己点検・評価を行い、授業内容・方法の継続的な改善を図っている。

る。2013年度後期授業アンケートでは「この授業は総合的にみて良い授業であったと思いますか」という質問に対して、英語学科・英語英米文学科・日本語日本文化学科・国文学科、総合文芸学科の専門科目についての肯定的回答は75%から80%であり良好であった(資料3-24)。各教員による自己点検・評価票は、FD委員・学科長および学部長による点検を経ることとし、自己点検・評価制度が実質的に機能するように監督している。

また、大学全体のFD研修会に積極的に参加し、学部・学科のFD実施に役立っている。

〈3〉人間科学部

学部教員の教育研究活動等の評価については、昇任人事において、教育業績ならびに研究業績が評価されるのに加えて、学外の競争的資金への応募・採用状況などが個人研究費算定の指標の一つとして考慮されている。

教育活動については教員がそれぞれ、授業アンケートを資料として自己点検・評価を前期・後期の授業を振り返って行っている。2013年度後期授業アンケートでは「この授業は総合的にみて良い授業であったと思いますか」という質問に対して、心理学科、生活学科、子ども発達学科、ファッション・ハウジングデザイン学科の専門科目は70%から80%近くの肯定的回答を得た(資料3-24)。またそれらの自己点検・評価を学科長、専攻長がそれぞれの学科のディプロマ・ポリシーおよびカリキュラムポリシーの目標が達成されているか、学科単位で点検・評価し、さらに学部長が人間科学部全体として総合的に点検している。

〈4〉文学研究科

大学院FD委員会規程に基づき、研究科長・専攻代表・副学長・教務部長からなる大学院FD委員会を置き、教員資質向上の方策を検討している。2013年度後期アンケートでは「この授業は総合的にみて良い授業であったと思いますか」という質問に対して、英語学専攻、国語国文学専攻、心理学専攻、言語科学専攻の項目別平均値は4から5と非常に高いものであった(資料3-26)。また、学部のFD委員会に研究科長がメンバーとして加わり、学部のFD委員会と連携して教員資質向上を図っている。

2. 点検・評価

●基準3の充足状況

本学では多様な職責の教員が教員組織を構成しているが、いずれの教員にも講師・准教授・教授の職位にかなう教育研究能力を有することと本学の教育理念に協和しうる人物であることが求められている。このことは教員人事規程等において明示されており、教職員全体の共通理解となっている。また実際の募集・選考・採用にあたっては、明文化された規程に基づいた適正かつ厳格な手続きが踏まれている。教員数も、大学全体として、また各学部学科において、設置基準上の必要人員数を上回る人員を確保しており、主要必修科目への専任教員の配置も教員一人当たりの学生数も適正である。年齢・性別・国籍におけるバリエーションについても、学部学科による偏りはあるが、大学全体としてはバランスのとれた多様性を認めることができる。そして教育課程の編成・遂行および学内行政のための教職員相互の連携協力は、体制的にも実際的にも十全に行われている。また学部・大学院双方のFD委員会による活発なFD活動に加え、昇任審査やテニユア資格審査などによ

って任用後の教員の資質向上を図っており、教員・教員組織に係る基準の充足状況は良好である。

①効果が上がっている事項

本学の教育理念・教育目標達成のために質量ともに適正な教員組織を編成する一つの方途として、2005年度に導入した「任期を定めて任用する教員に関する規程」を2013年度限りで廃止し、2010年度に「テニユア・トラック制に関する規程」および「ステップアップ制に関する規程」、2012年度末には「テニユア資格審査および取得に関する細則」を定めた。テニユア・トラック制は有能な若手ないし中堅研究者に本学における2年ないし3年の教育・研究の実績と人物を検証したうえでテニユアを与える制度である。2011年度からテニユア・トラック教員の採用を開始し、2013年度にはテニユア・トラック教員2名のテニユア資格審査を行って、2014年度4月および10月からテニユアを与えることを決定した。現在テニユア・トラック教員は16名に達し、従来の任期制教員は2013年度をもって任期満了、退職した。ステップアップ制による教員採用はまだ実施されていない（資料3-27、資料3-28、資料3-29）。

外国人教員8名のうち、2名がテニユア・トラック教員であって、外国人教員についても日本人教員と区別せず、同一の教員採用人事規程による募集・採用を行っている。

男女共同参画において本学は女性教員の上位職の割合が高く、教授30.8%（全国平均12.5%）、准教授20.4%（全国平均52.4%）である。女性研究者の研究キャリアを築きやすい環境を整えていると言える（2012年文部科学技術政策研究所「日本の大学教員の女性比率に関する分析」）。

教員の教育業績評価制度が規程化され、研究業績だけではなく教育業績によって教員評価ができるようになり、教員の資質が向上している。また新人研修も制度化された。

授業についての学生の意見を聞く会で得た意見に対して、学科長・学部長からだけでなく、図書館、教務部、学生部、施設管理課からも改善コメントを収集し、教職協働の改善システムを機能させて大学全体で学生の意見を活用する試みが始まっている（資料3-23）。

授業公開（FD WEEK）やFD研修会などに教員が多く参加し、意見を交換して授業の質を改善しようとする動きが顕著になるとともに、職員も多く参加し、SD・FD活動が協働化してきている。

②改善すべき事項

教員の年齢構成については、学科間の差が大きく、文学部総合文芸学科、英語学科、子ども発達学科において、高齢化が進んでいる。とくに総合文芸学科は、50歳以降採用あるいは定年退職後再雇用された教員の比重が高い。しかし2013年度末に1名が退職し、2014年度末2名の退職が予定されている。必要な補充がなされれば、早急な改善が見込まれる。平均年齢の高い他の学科についても教育課程の維持・改善に資する人的体制をゆるがせにはできない以上、退職と新規採用のサイクルのなかでバランスのとれた年齢構成への移行が見込まれる。

2010年度に導入したテニユア・トラック教員については各学科に常時0～2名程度が望

ましいが、人間科学部生活学科では近年退職者が集中したこともあって、学科の全教員の4割強にあたる8名に達している。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

各学部学科の教育課程と研究成果の充実発展のために質量ともに適正な教員組織を構築することは大学のもっとも肝要な責務である。教員組織の継続的整備を意識した人事計画の着実な実行を目指したい。

従来任期制教員は、長期の研究計画が立てられず、競争的資金の獲得に関しても不安を持って応募するケースも見られたが、テニユア・トラック教員の採用は、教員の年齢階層を引き下げるとともに教育研究活動をより活性化させた。テニユア・トラック教員については、テニユア資格の付与による恒常的な教員活動への円滑な移行を促すためにも、全学的なプロジェクトへの参加など、テニユア・トラック期間中の活動の場を広げる仕組みを工夫したい。またステップアップ制も活用すべきである。これは優秀な若手研究者を本学における教育と研究に専念させ、最長4年の任期中に教育研究の実績を積み、他の教育研究機関等への採用を支援するというものであるが、任期中に本学のテニユア・トラック教員の公募に応募することも可能とする措置によって、テニユア・トラック制に接続しうる制度になっている。

今後は、学長室および理事会が大学全体の教員組織の充実・活性化の観点から、学科および教授会を主導して、新規人事を積極的に遂行し、優秀な人材を確保することのできる体制に移行してゆくことが肝要である。

FD・SD活動における教職協働については、研修会等の公開のみならず、企画から開催まで協働の幅を広げたい。

②改善すべき事項

教員組織の高齢化等の偏りについては、退職・新規採用のサイクルの中で適正なバランスを考慮しながら、テニユア・トラック制やステップアップ制などによる若手教員中心の新任人事を行うことによって、数年で解消されると思われる。また学科、学部、そして大学の管理運営をも担いうる教員の養成も視野に入れて今後の人事計画を考えたい。

またテニユア・トラック教員など若手教員に対しては、助言などを行う教員（メンター）の配置、競争的資金獲得のための勉強会や事務サポートなど研究環境の改善に努めたい。

4. 根拠資料

- 3-1 専任教員募集要項
- 3-2 新任採用人事規程
- 3-3 教員人事規程
- 3-4 教員人事に関する内規
- 3-5 教育業績評価規程（既出 2-10）
- 3-6 非常勤人事規程
- 3-8 神戸松蔭女子学院大学大学院学則（既出 1-3）

- 3-9 大学院担当教員選考規程
- 3-10 大学院非常勤人事規程
- 3-11 2014年度教員組織
- 3-12 2014年度アクションプランへのコメントへの回答（学長室）
- 3-13 教学機構に関する規程（既出 2-6）
- 3-14 大学院委員会規程
- 3-15 大学院委員会運営内規
- 3-16 研究科長選挙規程
- 3-17 昇任人事規程
- 3-18 大学院博士課程担当教員選考規程
- 3-19 大学院人事委員会規程
- 3-20 2013年度 第2回FD委員会議事録
- 3-21 2012年度、2013年度FD研修会案内
- 3-22 FD WEEK 2013実施結果まとめ
- 3-23 2013年度「授業について学生の意見を聞く会」への回答（既出 1-17）
- 3-24 2013年度前期・後期 学生による授業評価アンケート（実施結果）（既出 1-16）
- 3-25 2013年度 担当授業に関する自己点検・評価集 CDR（既出 2-4）
- 3-26 2013年度後期 大学院授業改善のためのアンケート集計結果
- 3-27 テニユア・トラック制に関する規程
- 3-28 テニユア資格審査および取得に関する細則
- 3-29 ステップアップ制に関する規程
- 3-30 *神戸松蔭女子学院大学 教育活動一覧 教育研究業績一覧 CDR
（2014年度前期専任教員の2009年4月～2014年10月の業績一覧）
- 3-31 *教授会規程 教授会運営規程

（*は本文中に記載はないが、提出を求められている資料）