

基準 5. 教員（教育研究活動、教員人事の方針、FD(Faculty Development)等）

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《5-1の視点》

- 5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。
- 5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか

(1) 5-1の事実の説明（現状）

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

本学における平成 22(2010)年 5 月 1 日現在の教員配置表を、表 5-1-1 に示した。全専任教員は 33 人となっており、これは大学設置基準上の必要専任教員数 19 人に対し、14 人も多く基準を満たしている。また本学では、家政学科と児童学科で教職課程を開設している。教科に関する科目の必要専任教員は、家政学科（中学校教諭、高等学校教諭、及び栄養教諭の教職課程を置く場合の特例）では 8 人以上、児童学科（小学校教諭及び幼稚園教諭の教職課程を置く場合の特例）では 5 人以上確保されている。また教職に関する科目の必要専任教員は、家政学科（中学校教諭、高等学校教諭、及び栄養教諭の教職課程を置く場合の特例）では 2 人以上、児童学科（小学校教諭及び幼稚園教諭の教職課程を置く場合の特例）では 4 人以上確保されている。さらに教職課程に関しては両学科で共用することができるので、本学では教職課程認定基準上の必要専任教員数は十分に確保され、かつ指定科目別の必要教授数等も充たし適切に配置されている。

また本学では、家政学科に栄養士養成課程、児童学科に保育士養成課程を開設しており、その教員配置を表 5-1-2 と表 5-1-3 に示した。これからそれぞれの課程での法律に基づく必要教員数が確保され、かつ適切に配置されていることが分かる。本学における教員の配置は表 5-1-1 に示したが、教員 33 人の他に、さらに助手 6 人を含めた合計 39 人が、学生の教育に携わっている。家政学科、児童学科ともに合わせて教職の現場経験ある実務家教員が 7 人配置されており、理論だけでなく、現場経験に基づいた学生への教育指導が行われている。

表 5-1-1 大学の教員配置

学部名	学科名	入学定員	収容定員	設置基準上必要専任教員	教員合計	教員構成			
						教授	准教授	講師	助教
家政学部	家政学科	40	160	6	15	4	6 (2)	5 (3)	0
	児童学科	60	240	6	18	10 (4)	7	1 (1)	0
	学科共通			7					
	合計	100	400	19	33	14(4)	13 (2)	6 (4)	0

()は女性教員の内数

平成 22 年 5 月 1 日現在

表 5-1-2 栄養士養成課程の教員数 平成 22 年 5 月 1 日現在

教育内容	配置基準	本 学	
		専 任	非常勤
社会生活と健康	専任 1 人以上 人体の構造と機能の担当は 医師 1 人以上	4	
人体の構造と機能			2(1)
食品と衛生			
栄養と健康	専任 1 人以上	1	2
栄養の指導	専任 (管理栄養士) 1 人以上	1(1)	
給食の運営	専任 (管理栄養士) 1 人以上	1(1)	2(2)
助 手	専任 3 人 (2 人は管理栄養士)	3(2)	
合 計	7 人	10	6

() 資格保有者の内数

表 5-1-3 保育士養成課程の教員数 平成 22 年 5 月 1 日現在

系列	配置基準	本 学	
		専 任	非常勤
保育の本質・目的の 理解に関する科目	専任 1 人以上	3	1
保育の対象の 理解に関する科目	専任 1 人以上	1	4
保育の内容・方法の 理解に関する科目	専任 1 人以上	4	3
基 礎 技 能	専任 1 人以上	2	2
保 育 実 習	専任 1 人以上	1	0
総 合 演 習		1	0
合 計	専任 8 人以上	12	10

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

全教員のうち女性教員は 10 人と少ないが、助手 6 人および副手 1 人は全員女性である。職位別のバランスでは、教授 14 人、准教授 13 人、講師 6 人、助教 0 人となっている。

家政・児童両学科における、開設授業科目の専兼比率を示したものが表 5-1-5 である。専門教育科目の全開設科目では、家政学科 70.79%、児童学科 68.24%、共通教養科目・外国語科目・保健体育科目の全開設科目では、家政学科 57.41%、児童学科 61.54%となっており、専任教員が兼任教員を上回っている。また共通教養科目・外国語科目・保健体育科目の必修科目における専兼比率は、家政学科では 50.00%であるが、児童学科では 28.57%と、専任教員よりも兼任教員が上回っている。特に、共通教養科目・外国語科目・保健体

育科目において、学内で適任の教員がない場合や専任の負担を軽減するために、外部からの非常勤講師によって、講義・実習が行われ、バランスを維持している。

表 5-1-4 専任教員と非常勤教員の割合

平成 22 年 5 月 1 日現在

学部名	学科名	入学定員	収容定員	在籍学生数	専任教員 (講師以上)	在籍学生数／専任教員数	非常勤講師		助手
							専門	教養	
家政学部	家政学科	40	160	162	15	10.8	16		4
	児童学科	60	240	216	18	12	27		2
	合計	100	400	378	33	11.5	43		6

表 5-1-5 家政学科、児童学科開設科目の専兼比率

平成 22 年 5 月 1 日現在

学部	学科	授業科目		必修科目	選択必修科目	全開設授業科目
家政学部	家政学科	専門教育科目	専任担当科目数 (a)	11	0	63
			兼任担当科目数 (b)	6	0	26
			専兼比率 (a/(a+b)*100)	64.71%	0.00%	70.79%
		共通教養科目 外国語科目 保健体育科目	専任担当科目数 (a)	3.5	12	15.50
			兼任担当科目数 (b)	3.5	8	11.50
			専兼比率 (a/(a+b)*100)	50.00%	60.00%	57.41%
		教職科目	専任担当科目数 (a)	15.86	0	15.86
			兼任担当科目数 (b)	2.14	0	2.14
			専兼比率 (a/(a+b)*100)	88.11%	0.00%	88.11%
	児童学科	専門教育科目	専任担当科目数 (a)	10	2	50.50
			兼任担当科目数 (b)	2	1	23.50
			専兼比率 (a/(a+b)*100)	83.33%	66.67%	68.24%
		共通教養科目 外国語科目 保健体育科目	専任担当科目数 (a)	2	14	16
			兼任担当科目数 (b)	5	5	10
			専兼比率 (a/(a+b)*100)	28.57%	73.68%	61.54%
教職科目		専任担当科目数 (a)	21.36	0	21.36	
		兼任担当科目数 (b)	9.64	0	10.64	
		専兼比率 (a/(a+b)*100)	68.90%	0.00%	66.75%	

教員の年齢構成は、表 5-1-6 の通りである。61 歳以上の教員が全体の 42.4% を占めてお

り、教授では64.3%が61歳以上である。31歳から45歳の教員数が30.3%、51歳から60歳の教員数が21.2%である。専任教員の定年は65歳であるが、平成19(2007))年度からは、定年に達した教員では、継続して勤務する場合には、再契約可能な一年の任期による雇用契約となっている。66歳以上の教員の割合が36.4%と高いのはこのような事情によるものである。また、全体に年齢構成が高齢傾向にあるが、特に年齢構成のバランスが問題とはいえない。

表5-1-6 専任教員年齢別構成

平成22年5月1日現在

学部名	職位	71歳以上	66～70歳	61～65歳	56～60歳	51～55歳	46～50歳	41～45歳	36～40歳	31～35歳	26～30歳	計
家政学部	教授(人)	3	4	2	3	2	0	0	0	0	0	14
	(%)	21.4	28.6	14.3	21.4	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
	准教授(人)	2	3	0	0	0	2	2	3	1	0	13
	(%)	15.4	23.1	0.0	0.0	0.0	15.4	15.4	23.1	7.7	0.0	100
	講師(人)	0	0	0	1	1	0	1	0	3	0	6
	(%)	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	50.0	0.0	100
	助教(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
	計(人)	5	7	2	4	3	2	3	3	4	0	33
	(%)	15.2	21.2	6.1	12.1	9.1	6.1	9.1	9.1	12.1	0.0	100

(2) 5-1の自己評価

現在の教員数は、大学設置基準あるいは各教員養成課程基準または栄養士養成課程基準の教員配置数を上回っており、教育を行う上で必要な教員を確保しているのは評価できる。しかし、教員のバランスには、改善すべき余地が残されている。特に、年齢構成にややバランスを欠いている面が見られるので、将来の教員の採用に当たっては、このような面も考慮していかなければならない。

また、家政・児童学科ともに非常勤の教員に依存する割合が高く、この状態を改善する必要がある。このことは開講科目専門担当の教員の分布に偏りがあることを示している。特に、卒業必修となる科目で専任教員が担当していない科目があることは問題となる。栄養士養成課程では、養成基準の最低基準を満たしているが、分野によっては補充が必要な分野があり、教育内容の充実のためには補充が必要とされる。

(3) 5-1の改善の方策(将来計画)

本学の教員構成の問題は、年齢構成のバランスを是正することである。採用に際して年齢を考慮して行く必要がある。平成22(2010)年度には、30歳代の若手教員5人を採用しており、改善が図られている。また、家政学科では分野別の必要教員数を見直し、是正を図っていく。家政・児童両学科ともすべての卒業必修科目の担当に、専任教員を充てられるよう改善することが肝要である。

5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

≪5-2の視点≫

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 5-2の事実の説明(現状)

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

「東北女子大学教員選考規程」の定めに従って、本学教授を以て組織し、学長が委員長となる人事委員会の審査に基づいて理事長が行うことになっている。

「採用」については退職者の補充を中心に、大学設置基準で求められる資格を満たす候補者の中から、大学・学科の教育方針及び各教員養成基準、栄養士養成基準に示される教員配置等を考慮して行っている。

従来の教員採用では、学内外の大学と関係の深い関係者からの推薦にもとづいて人選をしていたが、平成21(2009)年度には、教員の募集に当たり、主要な関係各大学に、募集要項を送付し推薦を依頼する他、独立行政法人科学技術振興機構のJREC-INに会員登録してインターネット上でも公募し、教員の採用を実施した。

採用者の職位の決定については、前記「教員選考規程」及び東北女子大学「教員資格の審査基準に関する内規」に基づき所定の審議を経て行われている。

内部昇任については、年一回、学長が推薦した候補者を人事委員会が東北女子大学「教員資格の審査基準に関する内規」の資格基準に照らして審議し、承認の得られた者について教授会の議を経て、理事長に昇任を申請する手続きを経て発令されている。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

「採用」・「昇任」については、①で記したように「東北女子大学教員選考規程」及び東北女子大学「教員資格の審査基準に関する内規」に基づいて人事委員会の審査承認、教授会の議を経て理事長に昇任申請して発令される手続きをとりながら適切に運用されている。

(2) 5-2の自己評価

「東北女子大学教員選考規程」及び東北女子大学「教員資格の審査基準に関する内規」は、大学設置当時に制定されて以来、改正されないまま運用されてきたが、近年の大学設

置基準、学校教育法の大学関連規定の改正等及び教員人事管理の公正さと教育研究活動に対する意欲の向上を図る立場から、上記の「選考規程」及び「審査基準に関する内規」の改正を平成 20(2008)年に行い実施に至ったところであり、効果の検証には今少しの時間を要する段階にある。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

今後 2~3 年間の実績を踏まえながら、専攻分野の異なる教員及び教育研究経歴の大きく異なる教員の業績評価等についての適切さ等についても、さらに検討を続け判断することとする。

教員採用についても、本学の教育方針を理解する教員を広く募集するために、完全な公募制に移行するよう検討する。

5-3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

≪5-3の視点≫

- 5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。**
- 5-3-② 教員の研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant)・RA (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。**
- 5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。**

(1) 5-3の事実の説明（現状）

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

本学では、月曜日から土曜日まで講義が行われており、家政学科と児童学科の1週間の時間割は、延べ27コマで構成されている。なお1コマの時間数は2授業時間で、1授業時間は45分である。講義・演習科目は1コマ（2授業時間）で配置されているが、実験・実習科目は1.5コマ（3授業時間）で構成されている。ただし、旧カリキュラムの4年次で開講されている演習科目「情報通信ネットワーク(2)」は前期1コマ（2授業時間）、後期2コマ（4授業時間）で配置されている。

実習科目では、原則として教員1人に対して、助手1人が配属され、当該教員を支援している。特に実験・実習科目では、授業の延長や進度の遅い学生に対する補習などによって学生の指導を行っている。

表5-3-1には、各教員の担当授業時間数を示している。平成22(2010)年5月1日現在の授業時間数は、最高20時間、最低4時間、平均して10.9時間である。本学園の就業規則による大学教員の責任担当時間数は14時間（7コマ）となっている。平均的に責任担当時間数を超過してはいない。授業時間数が最低の教授は、学長職を兼務しているためであり、授業時間数が最低の准教授は、併設の短期大学等の授業も担当しているためである。また

授業時間数が最高の准教授は、情報系実習科目を担当し、実習室のコンピュータの台数の関係上、2班に分けて授業を行っているためである。

表 5-3-1 学部専任教員 1 週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均）

	授業時間数 (時間)			備考
	教授	准教授	講師	
最高	16.0	20.0	14.0	1 授業時間 45 分
最低	4.1	4.0	8.5	
平均	10.6	10.9	11.3	
責任授業時間数	14.0	14.0	14.0	

※家政学部専任教員 33 人

(平成 22 年 5 月 1 日現在)

5-3-② 教員の研究活動を支援するために、T A (Teaching Assistant) ・ R A (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。

本学は大学院を設置していないこともあり、T A 制度は導入していない。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

教育研究目的のための研究費の状況は表 5-3-2 に示すとおりである。教育研究費総額は、明示されていないが、平成 20(2008)年度より個人研究費については教育職員に一律 30 万円支給されることになった。個人研究費の支給については、柴田学園研究費支給規定に基づいて行われている。個人研究費は、学会等の研究旅費ならびに研究に要する消耗品および図書の購入として使われるが、物品の購入に使用できるのは 20 万円までとなっている。

表 5-3-2 学内研究費の配分状況

研究費内訳	平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度	
	研究費(円)	研究費総額に対する割合(%)	研究費(円)	研究費総額に対する割合 (%)	研究費(円)	研究費総額に対する割合(%)
研究費総額	1,438,715	100.0	5,280,155	100.0	6,471,098	100.0
個人研究費	1,438,715	100.0	5,150,155	97.5	5,741,098	88.7
共同研究費	—	—	—	—	—	—
受託研究費	—	—	—	—	600,000	9.3
科学研究費補助金	—	—	130,000	2.5	130,000	2.0

(2) 5-3の自己評価

本学の教員一人当たりの担当時間数は、平均すると約 11 時間 (5.5 コマ) である。概ね妥当な持ち時間数であるが、20 時間の教員もおり教員間で持ち時間の差が大きい。担当授業時間については、一人の教員が担当する科目数、受講者数、科目の内容等により、講義準備、学生のレポートの採点、論文指導、卒業論文担当学生数などによっても、教員の負担は異なってくる。さらに、本学ではクラス主任制をとっており、クラス主任となっている教員とそうでない教員とで学生指導に関わる時間が大きく異なってくる。

また、教員の一部は、学内の学務分掌により委員会組織の委員として業務を行う以外に学務課・学生課などの部署に配属され事務業務に携わっている。教員と事務職員が一体となって教育研究体制を支えてゆくことが重要であることはいままでもないが、教員の事務業務への関与が大きくなると、それらの負担は大きく、教員が本来の学生の教育指導また研究に十分力を発揮できないことになる。したがって、その負担は講義担当時間数だけでは計れないものがある。

研究教育の目的を達成するための個人研究費の支給が行われるようになったことは、評価できる。

(3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

現在、最も大きな課題は、学務課および学生課において事務業務に携わっている教員の負担を、事務職員の拡充などにより軽減することである。

研究費の配分等についても、学科会議等で各学科の特徴をいかして、その用途について決定・実行できるように変更することが急務である。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化する取組みがなされていること。

≪5-4の視点≫

- 5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。
- 5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

(1) 5-4の事実の説明(現状)

- 5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。

〔学生による授業評価〕

本学では平成 19(2007)年度に「自己点検・自己評価委員会」を立ち上げたが、それ以前には、FD 等の具体的取組は行ってはこなかった。すなわち、教員に対して研修や研究を行うなどの組織的取組は大学としては実施してこなかった。これまでの経緯としては、平成 19(2007)年度に学生による受講科目に対する「授業評価アンケート」を行い、授業担当教員に集計結果を明示することで、教員個人が教育研究のための研鑽を積む資料として活用してきた。また、この個別のアンケート結果を、様々な視点による集計分析する作業を行うことで、教員個人はもとより、教育研究機関としての大学全体が抱えている実情を

明らかにして、それを『授業評価アンケート実施報告』にまとめ、それをもとに平成20(2008)年6月に全教職員を対象に「学生による授業評価の集計結果についての検討会」を実施して研修を行った。

平成21(2009)年度には2回目の「授業評価アンケート」を実施し、授業担当教員に集計結果を通知するとともに、集計、分析については前回と異なる視点から全体の評価傾向をより詳しく見るために、個別の授業、学年、学科別、授業形態別及び質問項目間のクロス集計等の分析評価をすすめ、『授業改善』の調査報告書に纏めて全教員に配布し、大学全体のカリキュラム改善にも活用している。

本調査は、本学が開講している全科目（卒業研究、臨地臨床実習、旧教養科目を除く）が対象で、その質問項目は、授業内容の理解度、目的目標の明確さ、方法・教材の工夫、学生自身の取り組み状況等と総合的満足度の14項目である。その分析結果は、家政学科と児童学科、学年間、選択と必修、「共通教養科目」と「専門教育科目」及び「教科に関する科目」と「教職に関する科目」等の間で評価得点の差が少しずつ見られる。2～3の例を挙げれば、家政学科と児童学科の比較では児童学科が高得点を示している。授業形態別では両学科とも講義より演習が高得点を得ている。なお、平成20(2008)年度入学生より新カリキュラムが適用されているが、選択・必修科目別では、両学科とも前期は選択科目、後期は必修科目の獲得ポイントが高くなっている。また、家政学科の学生の興味・取り組みの平均点では、教職科目より専門科目が高く、児童学科では授業評価全般で平成19(2007)年度は教職科目、平成21(2009)年度は専門科目が高得点を得ている。

最終評価項目の「総合満足度」については、平成19年、平成21年度とも、全科目平均が5点満点中4点台を維持している。平成21年度後期に限れば従前よりポイントがさらに上昇して4.2に達している。また、両学科とも8割を超える科目が4.0以上に集中しており、児童学科では、4.5以上の科目が最も多く天井効果を示している特徴も見られる。

【授業研修（公開授業）】

平成21(2009)年度に、教育の内容及び方法の改善を図り、教員の教育力の向上を図ることを目的とした全学的組織として授業改善（FD）委員会を立ち上げ設置した。それ以後、教員個人はもとより、教育研究機関としての大学全体の教育研究活動の向上のために、概ね1ヵ月に1回の割合で「授業研修（公開授業）」を行っている。これは、FD委員会が指名した教員の授業を参観研修するというものである。時間割に従って実施されるので、その時間帯に授業の無い教員が授業研修に参加するという方法で行っている。

【講演会等への参加】

FDに関係する講演会やシンポジウムにも教員が積極的に参加するよう推奨して、教員一人一人の意識改革にも努めている。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

前述したように、本学では平成19(2007)年度に「自己点検・自己評価委員会」を立ち上げ、平成20(2008)年6月に全教職員を対象に「学生による授業評価の集計結果についての

検討会」を実施し研修を行った。その限りで、教員の教育研究活動を活性化するための評価体制の整備が始まったということではある。ただ、授業評価の集計結果についての検討会等を踏まえた組織的検討課題の抽出などは十分には行われた訳ではない。そのため、学生に対するフィードバックも十分とは言いがたい状況にある。

平成 21(2009)年度に、全学的組織として授業改善 (FD) 委員会を設置したことにより、教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備された。学生による「授業評価アンケート」を行い、授業担当教員に集計結果を明示するとともに、その総括研修の実施。それに加えて公開による「授業研修」を概ね1ヵ月に1回の割合で実施し、教員の教育研究活動を活性化する評価体制は適切に運用され始めた。

(2) 5-4の自己評価

教員の教育研究活動を活性化するために、平成 21(2009)年度に全学的組織としての授業改善 (FD) 委員会を設置し、評価体制等の組織的な整備がなされたことは評価できる。また授業の内容及び方法の改善・向上のために学生による「授業評価アンケート」の第2回目を実施し、授業担当教員に集計結果を明示して第1回目の結果と比較できるようにするとともに、その全体を総括した『授業改善』の調査報告書を配布して研修に供していると同時に、公開「授業研修」を概ね1ヵ月に1回の割合で実施して、教員の教育研究活動を活性化する評価体制は適切に運用し始めたことは評価できる。

(3) 5-4の改善・向上方策 (将来計画)

全教職員が、教員のFDに対する全学的な取り組み方針と内容を共通理解することが重要なので、FD委員会が中心になって、更にこれを徹底させることが必要である。そのため、新たなFDに対する具体的な取り組みを立案、実施していく必要がある。

個別的には授業研修 (公開授業) への参加出席者が、当初の予想に反して少ないことから、前述の点からも、多くの教員の参加を促すため、ある程度、強制を伴う方策を打ち出す必要がある。また、FDに関係する講演会やシンポジウムへの参加の成果を、学内にその情報を提供して行く機会を設ける必要もある。

[基準5の自己評価]

教員数では大学設置基準および教育職員免許法に定める必要な教員数は満たしており、また専門分野での教員の配置は概ね良好で、教育目的を実現する機能を果たしている。また、教員の教育担当時間数も妥当なものである。しかし、一部の専門分野では基準数を超える+ α の教員数が不十分だったり、主要授業科目に専任担当者がいない場合があったりする。また、教員の年齢構成にややバランスを欠く傾向が見られる。さらなる教育の充実を図るためには、今後こうした点を考慮した教員の採用が必要になる。

教員の教育研究の活性化は個々の教員に任せられ、組織的には行われてはいない。また教員の研究活動は必ずしも活発とはいえない。FDでは学生による「授業評価」が導入されているが、現在その精確な解析と教員及び学生に対するより一層効果的なフィードバックの方法を検討しているところである。

【基準5の改善・向上方策（将来計画）】

教員の年齢のバランスがやや崩れており、今後の教員の採用に際しては、このような点を考慮して行う。

大学として研究活動を活発化する組織的な取り組みが必要であり、それとともに教員の研究教育活動を評価する仕組みの構築について検討する。