

基準 3 教員及び教育支援者

(1) 観点ごとの分析

観点 3-1-①： 教員組織編制のための基本の方針を有しており、それに基づいて教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

【観点到係る状況】

本学の教員は、教育公務員特例法に基づいて制定された、岐阜市立女子短期大学条例（別添資料 3-1-①-1）及び岐阜市立短期大学学則第 8 章第 42 条（基準 1 で既出の別添資料 1-1-①-1：学則 7 頁）によって、教授、准教授、専任講師及び助教からなっている。助教の職務については申し合わせ（別添資料 3-1-①-2：「助教の職務等についての申し合わせ」参照）により、講義を担当するほか、演習、実習、実験の授業補助も行っている。教員とは別に助手又は嘱託助手が各学科に配置されて、演習、実習、実験の授業補助及び学科の事務的業務にあっている。各学科に配置される教員と助手又は嘱託助手の定数は、必要に応じて検討しているが、現在の定数は平成 18 年度第 2 回の教授会で決めており、退職者があった場合にはその枠内で教員や助手を補充している。

教養教育科目に関しては、全学体制で分担することを原則としており、教養の英語教育は、英語英文学科と国際文化学科の教員がこれにあたる。情報処理教育は、基本的に各学科が分担して実施しているが、国際文化学科の教員が他学科の応援にあっている。それ以外の一般教養科目は、科目担当可能な専門分野の教員がこれにあたる。さらに、専門教育科目の中で他学科の学生に教養として開放できる科目を開放科目に設定して、他学科の学生の教養教育科目の単位として認定している。

専門教育科目に関しては、各学科内で協議をして分担を決めている。

非常勤講師の採用と担当科目については、各学科で原案を作成して教務委員会の審議を経て、教授会において決定している。

研究に関しては、基本的に個々の教員（助教を含む）が自ら計画した研究を、自らの責任において遂行しているが、教員間あるいは他大学の教員と共同研究を行っている場合もある。

【分析結果とその根拠理由】

規程に従って、教員組織編制をしており、教養教育については基本的に全学体制で、専門教育については各学科が責任をもって遂行している。科目の担当は、各学科会議及び教務委員会で審議して決めている。助教は他の教員の授業を補佐すると同時に、自ら講義を担当している。助手は授業補佐にあっている。このように教員の教育に関する役割分担は組織的に、適切に行なわれているといえる。

研究に関しては、助教を含めて各教員が主体的に行っており、目的に応じて単独でまたは共同で行っている。

観点 3-1-②： 教育課程を遂行するため、各学科（専攻課程を含む。）に必要な教員が確保されているか。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

【観点到係る状況】

本学の専任教員と非常勤講師、および助手、嘱託助手の学科別人数を、資料3-Aに示す。

資料3-A 専任教員数、非常勤講師数、助手・嘱託助手数

(教養科目と専門科目の両方を担当する非常勤講師は二重に数えており、合計人数は延べ人数を意味する。)

学科	教授	准教授	専任講師	助教	計	非常勤講師	助手	嘱託助手
英語英文学科	2	4	0	0	6	3	1	0
国際文化学科	3	2	3	0	8	10	0	1
食物栄養学科	2	2	2	1	7	8	3	0
生活デザイン学科	4	2	2	3	11	9	0	1
教養科目						8		
計	11	10	7	4	32	38	4	2

(出典 別添資料3-1-②-1:教員組織表、3-1-②-2:平成21年度非常勤講師一覧表)

各学科における主要な授業科目を担当する専任教員の職については、資料3-Bに示す。

資料3-B 主要な授業科目と担当する専任教員の職

学科・専修	主要な授業科目	担当する専任教員の職
英語英文学科	カレント・イングリッシュ I、II	准教授
	オーラル・イングリッシュ I、II、III	准教授
	英語学概論 I、II	准教授
	イギリス文学 I、II	教授
	アメリカ文学 I、II	教授
国際文化学科	比較文化論	准教授
	アジア文化論	教授
	日本文化論	専任講師
	異文化コミュニケーション	教授
	情報処理概論	教授
	情報処理演習 I	准教授
食物栄養学科	生理学 I、II	教授
	生化学 I、II	准教授
	基礎栄養学	准教授
	食品学	教授
	食品加工学	教授
	給食管理	准教授
生活デザイン学科 ファッション デザイン専修	生活材料学	教授
	材料管理学	教授
	ファッションデザイン論	准教授
	ファッションデザイン演習	准教授

	ファッション造形演習 I	教授
	パターンメイキング論	教授
	テキスタイル素材演習	教授
	テキスタイル染色演習	教授
生活デザイン学科 感性デザイン専修	住生活論	教授
	インテリアデザイン論	教授
	一般構造	准教授
	インテリア建築計画	准教授
	インテリアデザイン実習 I、II	教授
	グラフィックデザインⅢ、Ⅳ	専任講師

(出典 別冊資料A：平成21年度学生便覧、別冊資料D：平成21年度授業計画（シラバス）)

【分析結果とその根拠理由】

短大設置基準に定められた各学科の必要教員数（4名以上）はそれぞれ満たしており、そのうち30パーセント以上が教授であるという条件（教授が2名以上）も満たしている。また、食物栄養学科については、設置基準とは別に栄養士養成施設として必要とされる助手数（3名以上）も確保している。さらに各学科のカリキュラムに応じて、必要な非常勤講師を配置している。

いずれの学科も主要な授業科目の殆どは、専任の教授又は准教授が担当している。専任講師は教育・研究歴が短い若手の教員であるが、主要な授業科目を担当するに十分な研究活動を有する教員を採用しているため、主要な授業科目を担当することに問題はないと考えている。

観点3-1-③： 短期大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【観点到に係る状況】

本学教員の採用昇任に関する選考は、助教以上の教員からなる教授会において、7名の教員選考委員を選出する。教員選考委員会は、教育研究年数、教育研究業績、大学運営への貢献、社会貢献を審査し、採用昇任の可否を教授会に報告する。教授会はその報告を受けて採用昇任の可否を投票によって決定する。

教員公募は、広く人材を求めめるため、独立行政法人科学技術振興機構の「研究者人材データベース」に登録すると同時に、多数の関連大学・研究機関等に公募要領を郵送し、また本学のホームページにも掲載している。

教員の年齢別・性別人数を資料3-Cに示す。年齢的なバランスにはある程度配慮しているが、性別については特に考慮していない。本学の教員は65歳で停年退職となる。後任教員は、これまでは博士課程修了者ないしそれに準ずる業績を有する30歳前後の教員を専任講師として採用することが多かった。しかし、近年の退職者の増加や、実務経験の重視などから、ある程度の教育・研究・実務経験を有する人材を准教授または教授として採用する場合も増えている。

資料3-C 教員の年齢と女性教員数（平成21年4月1日現在）

学科	60代		50代		40代		30代		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
英語英文学科	2		2		2				6	
国際文化学科			2	1	1		3	1	6	2
食物栄養学科			1	1	1	2		2	2	5
生活デザイン学科	2	1	1	1	1		3	2	7	4
計	4	1	6	3	5	2	6	5	21	11

注 国際文化学科と生活デザイン学科に各1名の休職者を含む。

(出典 教職員名簿)

外国人教員は平成10年以降、任期を定めないこととして、日本人教員と同様に任用している。現在、英語英文学科にアメリカ人教員が1名、国際文化学科に中国人教員が1名在籍している。

【分析結果とその根拠理由】

本学の教育・研究を適切に行い、かつ活性化させるために、教員の採用は完全な公募制をとっている。そして応募者の情報は当該学科および教員選考委員、および教授会で公表して採用人事を進めることで、人事の公明・公平性が保たれ、かつ的確な人選が行われていると考えている。また教育への情熱や学内運営への積極性などを推し量るために選考過程での面接も重視しており、採用後の経緯をみると面接も含めた選考方法は概ね成功しているといえる。

年齢構成・男女比は学科によってばらつきがあるが、年齢・性別のアンバランスから発する問題は生じていない。

英語英文学科では英会話を、国際文化学科では中国語を、外国人専任教員が担当しており、各学科の語学教育の特徴になっている。

観点3-2-①： 教員の採用基準や昇格基準等が明確かつ適切に定められ、適切に運用がなされているか。特に、教育上の指導能力の評価が行われているか。

【観点に係る状況】

教員の選考は、「教員選考規程」(別添資料3-2-①-1)に基づいて行われる。この規程は、「教育公務員特例法」第4条第2項に基づき、また「短期大学設置基準」の「教員の資格」に準拠して定められている。また教員選考委員会は「教員選考委員会規程」(別添資料3-2-①-2)に基づいて選任され、選考作業を行っている。教員の採用・昇格基準は、「教員選考基準に関する申し合わせ」(別添資料3-2-①-3)により明確に定められている。ここでは、教授、准教授、専任講師、助教のそれぞれにふさわしい教育・研究業績及び大学運営への貢献、社会貢献の4分野での基準を定めている。

採用人事では、当該学科から学長に対して「教員選考規程」に基づいた専任教員の公募申請が出され、学長は総務委員会に諮った上で教授会に提案する。教授会では人事着手を決定して、公募要領を定め、選考委員会を立ち上げる。その後は、教員選考委員会が選考作業を行い、教授会へ審査意見書を提示し、最終的に教授会における投票により採用を決定する。

採用人事は前観点で述べたように公募方式で行い、書類審査および、採用候補者数名に対する面接審査を行っている。

昇任については、当該学科長が「教員選考基準に関する申し合わせ」に示された選考基準をクリアしたと判断したとき、当該教員の「教員選考規程」に定める書類を添えて学長に申請する。その後の手続きや審査については、面接審査をしないことを除いて採用人事と変わらない。

従来は研究業績審査が中心であったが、平成15年度からは教育業績の審査も重視するようになった。提出書類様式4（別添資料3-2-①-4参照）にあるように、シラバスや授業のために作成した資料や工夫等を業績審査の対象としている。

【分析結果とその根拠理由】

以上述べたように、教員の採用基準や昇格基準等は本学の規程のなかで明確に定められている。

採用・昇任の審査は、教員選考委員会において、教育研究年数、研究教育業績、大学運営への貢献、社会貢献などを総合的に判断して行われる。特に、教育業績では担当科目をはじめ、教育上の工夫などを考慮している。このように、実際の任用・昇任人事においても教員の採用基準や昇格基準等をもとに適切に運用されている。

しかし、今後はさらに、教育業績や大学運営への貢献、社会貢献等を、客観的に数値などで評価する基準を設けて、それに基づく評価が必要とされる。

教育上の指導能力の評価に関しては、教育経験年数、担当コマ数、履修者数などの客観的データ、授業評価アンケートでの学生の評価などを参考にすが、より実質的な教育・指導能力の評価基準を作成するには至っていない。

観点3-2-②： 教員の教育活動に関する定期的な評価が行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

【観点に係る状況】

教員の教育活動に関する評価は、平成4年から「自己評価委員会」（別添資料3-2-②-1）が設けられ、この委員会で教育活動に関する定期的な評価を行っている。「学生による授業評価」は基本的に非常勤講師を含む全科目について実施し、評価結果に対して教員は「授業評価に対する分析と今後の対応」を提出している。その結果は、『授業評価アンケート結果』（別冊資料E）として刊行されて、全教職員に配布され、また学内の図書館に所蔵されて、学生にも開示されている。

【分析結果とその根拠理由】

学生による授業評価を受けて、教員は「授業評価に対する分析と今後の対応」を提出し、授業改善に役立てると同時に、できる限り学生への説明に心がけている（別添資料3-2-②-2：「平成19年度第3回自己評価委員会議事録」参照）。ただ、授業評価の結果を授業改善に役立てることは、各担当教員の自覚と責任に任せており、組織的な改善の取り組みには至っていない。

観点3-3-①： 教育の目的を達成するための基礎として、教育内容等と関連する研究活動が行われているか。

【観点に係る状況】

教員は毎年、個人業績報告書を学科長を通して学長に提出しており、その過程で教員の研究活動と教育との関連性がチェックされている。教育内容と相関性を有すると考えられる各教員の研究活動及び主な研究業績を別添資料3-3-①-1に示す。

【分析結果とその根拠理由】

別添資料3-3-①-1に示されるように、教育の目的を達成するための基礎として、教育内容と相関性を有する研究活動が行われていると判断している。

観点3-4-①： 短期大学において編成された教育課程を遂行するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。

【観点に係る状況】

本学の事務分掌を担当する事務局は、「岐阜市立女子短期大学条例」（観点3-1-①で既出の別添資料3-1-①-1）及び「岐阜市立女子短期大学学則第8章第42条」（基準1で既出の別添資料1-1-①-1の7頁）に基づいて構成されている。教育課程に関わる事務の担当は、岐阜市立女子短期大学処務規則（別添資料3-4-①-1）により定められており、大学の財務及び処務、大学施設の管理運営を別とすれば、教務、学生補導、福利厚生及び保健衛生、附属図書館、情報関係の職員が教育課程に直接関係している。事務局職員の事務担当を別添資料3-4-①-2に示す。なお、附属図書館には2名の司書と1名のアルバイトを配置している。また、英語英文学科では1名の助手、国際文化学科では1名の嘱託助手、食物栄養学科では3名の助手、生活デザイン学科では1名の嘱託助手が演習、実習、実験の授業を補佐する教育支援者として勤務している。

【分析結果とその根拠理由】

別添資料3-4-①-2が示すように、現在のところ教育課程を展開するために必要な事務職員数は確保されているといえるが、事務職員については、市職員の人事異動の中に組み込まれており、短大の諸事務に未経験の人材が配置される。さらに異動のサイクルが短く、本学のそれぞれの部署での業務に習熟する時間的余裕が少ない。それでも事務職員は短期間内に業務内容を理解して、学生との対応も含めて概ね円滑に業務を遂行している。しかし、さらなる職員の研修の必要性が痛感される。なお、平成20年、21年度には新任事務職員への説明会を実施した。

(2) 優れた点及び改善を要する点

【優れた点】

本学では教育目標を達成するのに必要な教員組織と人員は確保されていると考える。各学科には、短大設置基準を上回る専任教員数が確保されており、個々の教員は公募制と明確で厳格な昇格基準に基づいて採用・昇任しており、教育・研究上の質は確保されている。

【改善を要する点】

教員の採用や昇任において、研究業績については客観的な基準を設けているが、教育業績については経験年数以外に客観的な基準を設定できていない。教育業績の評価基準をどのようにすべきか、今後の検討課題である。

事務職員については、数年のサイクルで、短大の諸事務に未経験の人材が配置される。本学のそれぞれの部署での業務に習熟する時間的余裕が少なく、ノウハウの蓄積もされにくい。今後、さらなる職員の研修が必要である。

また、市役所内部に、短大など高等教育を専門に所管する部署がなく、それを設けることも課題としてあげられる。

(3) 基準3の自己評価の概要

教養教育については基本的に全学体制で、専門教育については各学科が責任をもって遂行している。助教は自ら講義を担当するとともに他の教員の授業を補佐している。助手は演習・実習・実験の授業補佐にあたっている。このように教員の教育に関する役割分担は組織的に、適切に行なわれているといえる。

研究に関しては、助教を含めて、各教員が主体的に行っており、目的に応じて単独でまたは共同で行っている。また、各教員の研究内容は、担当する科目・教育内容との相関に配慮したものとなっている。

専任教員は、本学の教育目的を遂行するに足だけの質を備えており、人数も少人数教育を実施できるという点で必要数が確保されているといえる。

教員の採用については完全な公募制をとっている。教員の採用・昇格に関しては明確な基準を設けて、教授会で選出された教員選考委員がその審査に当たる。最終的には教授会での投票によって、採用・昇任を決定しており、人事の公明・公平性は保たれ、かつ的確な人選が行われていると考えている。

ただし、教育上の指導能力の評価に関しては、客観的データのみならず、より実質的な教育・指導能力の評価基準作成が望まれる。

教育活動の評価は、毎学期、全科目の「学生による授業評価」を行っている。その結果を受けて、教員は「授業評価に対する分析と今後の対応」を学長に提出し、その内容は冊子にして公表している。各教員は、これを自覚と責任において授業改善に役立てているが、さらに今後は、組織的な改善の取り組みが望まれる。

教育課程を展開するに必要な事務職員数は確保されているといえるが、短大の諸事務に精通した人材の確保には問題があり、さらなる職員の研修の必要性が痛感される。