

### 基準3 教員・教員組織

#### 【現状の把握】

(1) 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）及び岐阜市立女子短期大学学則第8章第42条によって、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教授会の申し合わせにより、講義を担当するほかに、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教育科目として受講できる「開放科目」を設けている。

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。科目の担当は、各学科会議及び教務委員会で、教員の専門領域及び関連分野を考慮し、かつ、負担の過多・偏重にならないよう、審議のうえ決めている。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。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。年度末には、その年度の研究業績報告書を提出することで、教員の自己点検と学科長及び学長の点検を受けるものとなっている。

以上に示したように、教員組織は、規程に従って編制をしており、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持って遂行している。このように教員の教育に関する役割分担は組織的にかつ適切に行われているといえる。

(2) 教員の選考は、「教員選考規程」（別添資料）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。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」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。また教員選考委員会は「教員選考委員会規程」（別添資料）に基づいて選任され、選考作業を行っている。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。

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。

教員公募は、広く人材を求めるため、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直接送付し、また本学のWebサイトにも掲載している。採用人事は公募方式で行い、書類審査ののち、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満た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。

平成15年度からは、研究業績中心の審査を改め、教育業績や学務への寄与等の審査も重視するようにしている。教育業績の評価については、提出書類様式4（別添資料）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審査の対象とすることとしている。

以上の選考過程は、学内緒規程に厳格にしたがって行われており、適正かつ確かな人事が確保されている。

教員の年齢別・性別人数を以下に示す。年齢的なバランスにはある程度配慮しているが、男女比はほぼ同じということもあり、性別については特に考慮していない。年齢・性別のアンバランスから発するとされるような問題は生じていない。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出ている。

資料 3-A 教員の年齢と女性教員数（平成 25 年 4 月 1 日現在）

学科	60代		50代		40代		30代		20代		合計（人）	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
英語英文学科	0	0	2	0	1	1	1	2	0	0	4	3
国際文化学科	2	0	1	1	1	1	2	0	0	0	6	2
食物栄養学科	0	0	1	2	0	2	0	5	0	0	1	9
生活デザイン学科	2	1	0	1	1	0	2	2	0	2	5	6
合計（人）	4	1	4	4	3	4	5	9	0	2	16	20

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。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、両学科の語学教育の特徴になっている。

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。研究に関しては、助教を含めて、各教員が主体的に目的に応じて単独または共同で行っており、助手及び嘱託助手はいずれも研究支援にはあたらないこととしている。生活デザイン学科に所属する3名の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。

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採っている。そして応募者の情報は当該学科及び教員選考委員会、及び教授会で公表して採用人事を進めることで、人事の公明性・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を重視している。

(3) 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）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』として刊行されて、全教職員に配付され、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。

教員は、学生による授業評価を受けて「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。

教員は毎年、個人業績報告書を作成し、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点検されている。各教員の研究活動及び主な研究業績と教育内容が相関性を有するよう留意し、Web上に教員の研究・教育情報を公表している。

日常的な教育活動を示すデータとして、学期ごとの授業時間割は電子ファイルとして蓄積されている。学生の科目履修状況及び成績評価は、電算化された教務システム内のデータとして蓄積されている。

授業概要は、毎年、シラバスを冊子にまとめている。平成21年度の認証評価において指摘された点については改善措置を取ったところである。また、各教員の教育活動のうち、担当科目、受講者数、教育方法の実践例、作成した教科書・教材等については、業績一覧表に記載し、学長に提出している。また、教育に関連した報告や研究は、その多くが『岐阜市立女子短期大学研究紀要』に掲載されている。

その他の教育に関する諸問題は、教授会、教務委員会、各学科会議で審議されて、その議事録等が保存されている。

全学的な教育活動に関する記録やデータは、事務局の教務学生係が保管している。学生の履修状況や成績評価は、電算化された教務システム内のデータとして蓄積されており、必要に応じて各種の集計に利用することを可能にしている。

各学科固有の教育活動は、学科会議で審議して議事録等として残され、全学科共通の教育活動については、主に教務委員会で審議して教授会で報告される。その内容は、委員会・教授会議事録として保存されている。各教員の教育活動の概要については、業績一覧表に記載して、学長に提出している。また自らの教育活動の成果などを研究論文として『岐阜市立女子短期大学研究紀要』等に発表する場合もある。

以上より、教員の教育活動に関する改善等の措置及びその評価に関する事項については、本学の規程及び組織編制・活動の中で明確に担保されている。

(4) 学生の意見を聴取する取り組みとして、「新入生アンケート」（別添資料）及び「授業評価アンケート」（別添資料）を実施している。また、平成19年度に「卒業時満足度調査」を実施したが、その後は、一部の学科が継続して実施しているものの、全学での取り組みにはなっておらず課題となっている。

新入生アンケート結果については、総務委員会、教授会等において報告され、入学者の志望順位、住居状況、通学環境、大学生活への抱負等を全教員が把握するようにしている。

学生からの意見聴取では、授業に関すること、学内施設に関すること、大学生活を送る中で気づいたこと等、教育内容・教育環境に関する意見や要望を聞いて改善に役立てている。

以上のような学生からの意見を踏まえ、英語英文学科では、検定試験対策の科目と、情報処理技能の総合的な習得を目的とした科目を新設した。国際文化学科では、中国語・韓国語科目を増強し、学科の特色をさらに発展させた。食物栄養学科では、就職先の分野を決めるのに役立つ「栄養士特論」の開講時期を1年後期に移した。生活デザイン学科では、専門職への就職率の一層の向上のため、3専修の制度化と各専修における専門教育科目の新設、資格制度の充実をめざしたカリキュラム変更がなされた。

学生の授業評価は、学生の受講態度について4項目、授業内容について4項目、授業方法について5項目、総合評価、授業に対する自由な感想や意見、要望等を記す自由記述となっている。学期末にクラス単位で時間をとり、学生が履修した授業科目すべてについて授業評価を、パソコンから直接入力する。その結果を統計処理して、回答率、各設問に対する人数、構成比、設問別平均結果を示すレーダーチャートの形式で各教員へ返却される。それを受けて各教員は、「学生による授業評価に対する分析と対応」（授業改善計画書）を作成して、次年度の授業の内容、授業方法の改善に役立てている。なお、アンケート結果と教員の授業改善報告書は冊子にまとめて公表している。また、評価項目などについては、必要に応じて自己評価委員会で検討して改訂している。

新入生アンケート、学生による授業評価は、関係委員会（総務委員会、自己評価委員会、入試委員会、教務委員会、厚生委員会、教授会等）などで検討され参考にされて、カリキュラム改訂などに反映されている。また各教員は授業評価アンケート結果を授業の改善に役立てている。

本学の現状を踏まえ、改善の方向を探ることは、大学改革にとって不可欠だといえる。社会の側からの大学への刺激や寄与は、さまざまなルートで存在するが、卒業生たちの働く就職先の声は、なにものにも代え難い進言となっている。

卒業生の意見を聞く機会として、「卒業生と語る会」を実施している学科がある。これは就職・進学について在學生と卒業生が懇談する会であるが、卒業生から意見や要望、感想などが出されて、卒業生と教員との意見交換の場ともなっている。この「卒業生と語る会」の成果は、今のところ学科により濃淡がある。今後はすべての学科で取り組み、その活動の蓄積を教育内容や教育方法の改善、就職支援活動への反映などを図っていく必要がある。

また教員の教育改善に関する意見や要望は、教授会・各種委員会・学科会議等において取り上げられて、教育の質の向上と改善に反映されている。例えば、教員の要望に応じて、講義室の視聴覚機器の充実を段階的に行っていることがあげられる。

#### 【現状の分析・評価】

本学における教養教育は、学則第1条に「女子に対して幅広く深い教養及び総合的な判断力を養成し、豊かな人間性を涵養する」と規定されているように、学科を越えた全学的な教務委員会において検討し、実施する体制を整えている。各学科で設けられている専門教育科目と並んで、教養教育科目を7つの視点（現代社会の理解、自然・環境の理解、人間の理解、健康科学、情報科学、外国語、教養演習）からバランスをとって配置して、人格形成のための教育を進める体制を整えている（『学生便覧』、『授業計画（シラバス）』などで学生への周知を図っている）。

また、平成12年4月の学科改組以来、大学生としての心構えや勉学の態度を養うための教育、また専門科目や卒業研究への橋渡しのための教育科目が必要であると考えて、全学科に教養演習を教養教育科目として配し、各学科ともに、この科目を新入生に対する教養教育の基礎科目として位置づけ、他の教養教育科目と連動させて専門教育への橋渡しの機会として重視している。

平成15年からは、岐阜県内の他大学との単位互換制度（ネットワーク大学コンソーシアム岐阜）によって、従来よりも幅広く教養教育科目を履修することが可能となっている。

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。

教員の評価について、今後は教育業績や大学運営への貢献、社会貢献等を、客観的に評価する基準を設けている。教育上の指導能力の評価に関しては、教育経験年数、担当時間数、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意見などを参考にすが、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。

#### **【改善方策の検討】**

FDについて、全教職員むけ講演会を毎年実施して研修に努めているが、各学科別のFD活動など組織的に新たな研修方法も現在検討中である。

教員評価について、文系と理系分野で一律に評価しにくい点はあるが、研究交付金の配分にあたっての実績評価の際に、平成25年度は論文の種類における紀要の評価を高くして、本学紀要の質の維持向上をめざすことになった。教育活動に対する新たな評価方法について今後も検討を重ねていく必要がある。