

### Ⅲ. 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成方針を明確に定めているか。

##### 〈1〉大学全体

本学は「大学設置基準」・「大学院設置基準」に則した能力・資質を求めているとともに、本学学則に掲げる各学部・学科、そして大学院研究科の教育目的に相応しい教員組織を編成することを基本方針としている。

##### 〈2〉人文学部・人間健康学部

本学では、「駒沢女子大学教育職員の職制及び選考の基準並びに任免に関する規程」（根拠資料①）および「駒沢女子大学人事委員会内規」（根拠資料②、以下「人事内規」）に教員の選考基準を掲げているが、上記「規程」第5条では「教育職員の選考は、人格・学歴・職歴及び学術上、教育上の業績等に基づいて行う。その場合、原則として、大学設置基準第4章「教員の資格」の規定を準用する」とし、教授、准教授、専任講師、助教の選考について、それぞれ以下のような内容を基準としている。教授については、1) 満6年以上大学准教授の経歴があり、著書、論文、学会報告等により教育研究上の業績が顕著であると認められる者、あるいは、2) 1) と同等以上の教育研究上の業績があると認められ、かつ、大学教育に関し経験又は識見を有する者、准教授については、1) 上記の規定により、教授となることのできる者、あるいは、2) 満4年以上大学専任講師の経歴があり、教育研究上の業績があると認められる者又はこれに準ずる者、あるいは、3) 2) と同等以上の学歴経験があると認められる者、専任講師については、1) 上記の規定により、教授又は准教授となる条件を満たす者、あるいは、2) 満3年以上大学助教の経歴があり、教育研究上の能力があると認められる者、あるいは、3) 2) と同等以上の学歴経験があると認められる者、助教については、1) 修士の学位を有する者、あるいは、2) それと同等以上の学力及び人物が優秀と認められる者、である。

専任教員の構成について学部・学科ごとに見ると、人文学部日本文学学科は教授7名、専任講師3名、国際文化学科は教授9名、准教授3名、専任講師2名、人間関係学科は教授10名、准教授5名、専任講師2名、空間造形学科は教授3名、准教授4名、専任講師1名、映像コミュニケーション学科は教授3名、准教授3名であり、人間健康学部健康栄養学科は教授9名、准教授5名、専任講師2名、助教1名（助手6名を除く）である。教授の数は、学科により違いがあるが、学部ごとでは人文学部32名、人間健康学部9名であり、専任教員の半数を超えている。人文学部の兼任教員は106名、兼任教員は4名、人間健康学部の兼任教員は25名、兼任教員は7名である（根拠資料③）。

学部は、点検・評価項目2の教育研究組織に示されているように、人文学部5学科、人間健康学部1学科の構成であるが、各学科に学科主任をにおいて学科内の教員間の、および教育上の連携を図るとともに、教育上の責任者である学務部長の主宰のもと、両学部の各学科主任もしくは教育歴の長い教員をメンバーとする常設の教務委員会を組織して、学部横断的な連携と責任体制をとっている。

教務委員会は、直接的に学生の教育全般に関わる委員会であるが、その他、学生の教育に関わる常設の委員会として、学生支援委員会、入試委員会、図書委員会、就職委員会、

留学生委員会、教職課程委員会、広報委員会、教員の教育研究活動に関わる常設の委員会として、研究紀要委員会、研究倫理委員会、国際交流委員会、点検・評価・改善委員会、諸規程委員会を設置し、2学部の専任教員全員をいずれかの委員会に配属させて、教員の組織的な連携体制をとっている。

ただ、教学の意思決定機関は、学長の指導下にある各教授会であり、各委員会から提出される議案はすべて、各教授会において審議決定されることになる。人文学部教授会は、学長、学務部長、学生部長、学部長、教授、准教授、専任講師によって構成されているが、人間健康学部では、助教も教授会の構成員としている（根拠資料④）。

### 〈3〉人文科学研究科

大学院人文科学研究科の求める教員の能力・資質等については、仏教文化専攻・臨床心理学専攻の全教員が学部の専任教員であるため、学部と同様の基準を必要とするが、同時に、大学院設置基準第9条の第1項の条件を満たすと認めるものとしている。

教員の構成については、仏教文化専攻は教授6名、専任講師1名、臨床心理学専攻は教授4名、准教授3名、専任講師1名であり、兼任教員はそれぞれ1名と6名である。

研究科の運営については、仏教文化専攻と臨床心理学専攻に専攻主任を置いて、それぞれの専攻科会議で教員間の連携を図り、研究科委員長の統轄する研究科委員会において、研究科全体の意思決定を行っている。

なお、ここで専任教員一人当たりに対する収容定員の数を示すと、下表の通りである。

**表 3-1 専任教員一人当たりの収容定員の数**

学部・研究科	学科・専攻	収容定員	専任教員	専任教員一人当たりの収容定員数
人文学部	日本文化学科	260人	10人	26.0人
	国際文化学科	520人	14人	37.1人
	人間関係学科	600人	17人	35.3人
	空間造形学科	240人	8人	30.0人
	映像コミュニケーション学科	240人	6人	40.0人
人間健康学部	健康栄養学科	240人	17人	14.1人
人文科学研究科	仏教文化専攻	10人	7人	1.4人
	臨床心理学専攻	40人	8人	5.0人

\*人間健康学部健康栄養学科は3年次まで（進行年度中）

## (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

人文学部・人間健康学部の各学科、研究科の各専攻の教育課程の主要授業科目には、専任教員を配置している。

### 〈2〉人文学部・人間健康学部

学部の授業を担当する専任教員の専門分野を学科別に示すと、人文学部日本文化学科は仏教学関係3名、歴史学関係3名、日本文学関係2名、日本語関係2名、国際文化学科は法律学・政治学関係3名、比較文化関係3名、英語・英文学関係4名、英語圏以外の語学・文化関係2名、観光学関係2名、人間関係学科は心理学関係8名、法律学・社会学・文化人類学・文化関係5名、外国語関係3名、空間造形学科は建築学関係5名、インテリア・デザイン関係3名、映像コミュニケーション学科は、コンピュータ関係2名、映像デザイン関係4

名であり、人間健康学部健康栄養学科は食品学・栄養学関係10名（全員が管理栄養士）、医学・生理学関係3名、生化学関係1名、一般教育関係3名である。

実験・実習等の補助については、人文学部空間造形学科と人間健康学部健康栄養学科を除く人文学部4学科では、学生支援課に配属されている副手が、空間造形学科では、1名の助手、健康栄養学科では6名の助手が補助員として配置されている。

教学全体の教育研究支援についてであるが、上記の教育研究支援室に3名の職員が配置され、後述の、点検・評価・改善委員会の活動に関わる実務を行っている。

授業科目と担当教員の適合性については、上記の「教務委員会」が専任教員はもとより、兼任教員についても、毎月1回開催される委員会において審議し、そのつど各教授会において判断している。

専任教員の年齢構成は、平成24年3月31日現在、26～30歳が1人、31～35歳が5人、36～40歳が2人、41～45歳が7人、46～50歳が10人、51～55歳が17人、56～60歳が11人、61～65歳が13人、66～70歳が5人であり、61歳以上が25.4%と高くなっている。ただ、平成17年度以降新規採用の教員については、70歳定年であったものを65歳定年に引き下げたため、今後、年齢構成を考慮して人事を行うことを要するものの、この偏りはある程度解消されると考えられる。

### 〈3〉人文科学研究科

研究科専任教員の専門分野については、仏教文化専攻は仏教文化関係4名、比較文化関係1名、古典文学関係1名、哲学関係1名であり、そのうち、審査教員4名、博士の学位をもつ者1名である。臨床心理学専攻は臨床心理学関係6名（全員、臨床心理士）、心理学関係2名であり、そのうち、審査教員4名（博士の学位をもつ者2名を含む）、博士の学位をもつ者1名である。現在、両専攻の教員全員が審査教員でないのは、開設時の審査教員の一部が退職したためである。

教務助手1名が配属され、研究科の教務関係の業務、院生の研究室および付置の駒沢学園心理相談センターの管理等を行っている。

授業科目と担当教員との適合性については、仏教文化専攻と臨床心理学専攻の各専攻会議において審議し、研究科委員会において判断している。

## (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

本学では、教員の採用・昇格については「駒沢女子大学人事委員会規程」（根拠資料⑤以下、「人事規程」）および上掲の「人事内規」に準じて行っているが、募集については、平成20年度より、原則として公募を方針としている。

### 〈2〉人文学部・人間健康学部

「人事規程」の主要な内容を示すと、「審議事項」については、1) 専任教員の任用、昇任等に関する人事、2) 外国人教員の任用、昇任等に関する人事、3) 特任教授の任用等に関する人事、4) 客員教授、兼任講師及び非常勤講師の任用等に関する人事、5) 名誉教授の称号授与に関する人事、6) その他、学長及び教授会から諮問された教員人事を審議するとし、「委員会の構成」については、1) 学長、2) 理事長及び常務理事、3) 学部長、4) 学務部長、5) 専任教員の任用案件人事ごとに選出される、案件人事対象と同じ専攻分野、

若しくは最近隣専攻分野の教授による専門委員2名で構成するとしている。学長が委員長となり、学務部長が事務担当の任に当たる。

教員の資格・資質に係る「選考基準」については、「人事内規」により、本項目の(1)で示したが、「人事内規」で規定されている「選考手続」は、以下の通りである。

1) 任用必要科目の人事案件が生じたとき、専門委員を除く予備人事委員会を開催し、募集についての条件、及び案件人事対象と同じ専攻分野又はその近隣専攻分野の教授から専門委員2名を決定する。2) 前号の決定条件に基づき募集活動を行う。3) 募集条件を満たす応募者がそろったとき、専門委員は、業績一覧、教育及び研究歴、並びに代表的な研究業績の現物又はそのコピーを審査し、案件科目担当教員としての適性及びその地位について報告書にまとめる。4) 人事委員会において、前条の基準（選考基準のこと）に基づき、選考資料及び報告書を審査する。5) 委員会は、任用の可否及び任用の場合の身分等について審議し、出席委員の3分の2以上の多数をもって選考結果を決定する。6) 当該決定に基づき、学長時宜によって学部長が、教授会に当該人事案件を提案し、議決を求める。

「人事内規」における「選考基準」およびこの「選考手続」は、教員の採用（任用）だけではなく、「人事内規」第3条の第7号で「専任の教育職員で、その職位を昇格させるための選考は、第1号ないし第4号の選考の基準に基づいて審議する」とあるように、専任教員の昇格についても適用している。

ここでは、平成22年度に行なわれた、人文学部空間造形学科の専任教員退職に伴う後任者の採用人事の選考手続の実例をあげておく。1) 予備人事委員会にて退職教員と同じ建築関係の専攻分野の教員を、平成23年4月1日付で採用すること、募集方法は公募とすることを決定し、空間造形学科の専任教授のうちから、2名の専門委員を選ぶ。2) 学務部長がその旨を空間造形学科主任に伝え、応募要領の様式等を整え、学科主任が全国の主要な教育期間に文書を送付、また、ホームページにて流す。3) 応募者多数のため、専門委員が中心となり、学科にて応募者のなかから書類選考により5名を選び、それぞれの業績についての報告書をまとめる。4) 人事委員会を開催し、報告書、業績一覧、教育・研究歴、研究業績のコピーを合わせて審査し、1名を採用候補者として決定する。また、年齢等のことを考慮し専任講師とすることに決定する。5) この決定を学長が人文学部教授会に提案し、審議の結果、人事委員会の提案通り決定する。

### 〈3〉人文科学研究科

研究科の教員の募集・採用・昇格についても、基本的には、学部の「人事規程」と「人事内規」に準じて行っているが、人事委員会の委員については、研究科委員長および研究科専任教員2名が加わっている。ただ、兼任教員の新規採用については、「駒沢女子大学大学院人文科学研究科の研究指導員ならびに授業担当教員の認定に関する規程」に基づき、1) 各専攻教員会議における認定審査委員会において、授業担当教員の認定手続（業績審査等）を行い、2) 研究科委員会において専攻教員会議の提案を審議し、3) 研究科長が授業担当資格の認定をして、4) これを基に、研究科長が駒沢女子大学人事委員会に提案し、人事委員会がこれを決定する、という手続きをとっている。

### (4) 教員の資質の向上を図る方策を講じているか。

教員の資質向上を図るべく、教育・研究活動に委員会として組織的に携わっているのは、

研究紀要委員会、教育研究企画委員会、点検・評価・改善委員会である。

研究紀要委員会は、平成5年の開学以来、研究活動の成果を掲載する『駒沢女子大学研究紀要』を刊行し、平成23年現在で第17号を数える。従来は、『駒沢女子大学研究紀要』に掲載された研究論文等は、国内の大学・研究所等に冊子として送付するという方法で学外に周知してきた。しかし、本学における研究成果の現状をホームページ上で広く社会に発信することが大学の果たす社会的責任であり、ひいては教員の資質向上にも繋がるという意見が高まった。これを受けて研究紀要委員会で検討を重ねたのち、教授会で審議した結果、掲載の可否は教員の判断に委ねるとしたものの、基本的にはホームページ上で公開し、広く社会に情報提供をすることとなった。平成22年度刊行の『駒沢女子大学研究紀要』第17号に掲載された論文等は、国立情報研究所の論文情報ナビゲータ(CiNii)で閲覧が可能となっている。平成24年3月現在、平成23年度第18号の研究紀要は刊行を済ませており、これについても情報ナビゲータで閲覧可能となる。

本学の教育・研究活動の対する評価については、主に点検評価改善委員会がその任にあたっている。評価の手順は、まず教育研究の成果とポイントを所定の申請用紙に記載して学科主任に提出し、提出された学科毎の申請書を受領した点検評価改善委員会の委員長は同委員会の研究促進部門・研究費傾斜配分担当の委員と合計ポイントを算出し、最終的には学長の承認を経て研究費が決定されることになっている。「研究費傾斜配分」とは、従来一律に30万円（大学院授業担当教員は一律35万円）であった研究費を基本研究費として一律25万円（大学院授業担当教員は一律30万円）とし、専任教員から集積した一律5万円の総額を研究活動、教育活動、FD活動に応じて傾斜配分するものである。同制度は平成17年度に導入され定着している制度であるが、導入当時において幾つかの問題点があった。『駒沢女子大学 点検・評価報告書（平成16年度）』において「専門分野からの研究業績の評価という視点はまだ導入されていない」（108頁）、「空間造形学科・映像コミュニケーション学科では評価の対象が論文であるとは限らない」（187頁）と指摘したように（根拠資料⑥）、専門分野を超えて学内で公平な業績評価を実施することは容易ではなく、委員会では評価の改定に多くの時間を要した。その結果、平成23年度に評価の改定を行ったが（根拠資料⑦）、これについては次の「2. 点検・評価」の【効果が上がっている事項】で改めて説明する。

また、本学ではそのほかにも教員の評価制度を導入している。詳細は根拠資料に譲るが、これは教育・研究・校務の3つを柱として、それぞれ12、7、14の評価項目を設けている。まず、本人による第1次評価、それを受けて学科主任が第2次評価を行い、最終的には理事長と学長による第3次評価が行われて3月期末手当が決定される。ただし、導入当時の評価項目の表現に複雑かつ重複した個所があったため、平成23年度に項目を整備し、これに基づいて3月手当を決定した。同制度は研究費傾斜配分の制度とともに定着している（根拠資料⑧）。

上記のように、研究紀要委員会が研究成果をまとめ、学外に情報を提供しているのに対して、教育・研究の分野で教員の資質向上に取り組んでいるのが教育研究企画委員会と点検・評価・改善委員会である。次に両委員会の主な活動を説明する。

点検・評価・改善委員会は、平成16年度にそれまで個別に活動していた自己評価委員会、FD委員会、第三者評価委員会を統合して発足した委員会で、研究支援、第三者評価、FD

の3部門からなる。FD部門の主な活動は、授業アンケートの実施とそれに基づく自己評価報告書のデータベース、分科会形式によるFD活動の企画・運営およびそれに基づくFD研修会の実施と報告書の作成、教育研究業績のデータベース、FDに関する学外情報の収集と学内への広報活動である。

本学における教員の資質向上、とりわけ「教育力」の向上を目指す原点として全学的に実施しているのが授業アンケートである。これは、点検・評価・改善委員会主導のもとで開始し、平成23年度で導入後10年目を迎えている。授業アンケートを「教育力」向上の原点として重視してきたのは、「学生の声」をもとにして授業内容・方法を定期的に自己点検・評価し、それを改善・改革に繋げることが本学の提供する教育上の質的保証にとって不可欠だと考えるからに他ならない(根拠資料⑨⑩)。人文学部・人間健康学部とも前期・後期に各1回授業アンケートを実施しているが、人文学部では専任教員が全学科の必修科目である「基礎ゼミ」のほかに1科目以上を、また人間健康学部では専任教員全員がすべての科目を対象としている。両学部とも非常勤講師については任意での実施となっている(根拠資料⑪)。

## 2. 点検・評価

### 【効果が上がっている事項】

#### 〈1〉人文学部

教員の資質の向上を図る方策の問題についてであるが、まず教員の研究成果については、今年度以降も『駒沢女子大学研究紀要』を冊子と国立情報研究所の論文情報ナビゲータを通じて学外に公表することが決まっている。昨年度、公開にあたっては一部に慎重論もあったが、平成23年5月の教授会で再度審議され、基本的に全面公開することで合意をみており、本学の研究成果を学外に公表する方針に変更はない。

また、研究活動に関する評価については、前回の『点検・評価報告書 平成16年度』(189頁)で「学内における業績評価の問題は専門分野が近接した教員間で、それも複数同一分野の教員を擁する大学において可能となるが、本学のような教員組織での間でこれを実施することは大変難しいと思われる」とあるように、ここ数年検討を重ね、平成23年度には学科及び教員の専門性・特殊性を鑑みてポイントの改定を行った。その際に、特に芸術系分野の業績をどう評価するかが検討課題となったが、最終的には根拠資料に示すとおり改訂を済ませ、これに基づいて平成24年度の研究費が決定されることになっている。

教員の資質向上、とりわけ「教育力」の向上を図るために全学的に取り組んでいるのが点検・評価・改善委員会のFD部門である。平成16年度後期に開始したFD研修会は、これまで点検・評価・改善を重ねながらさまざまな形式で実施してきたが、それらの取り組みを振り返るならば以下の3期に大別できる。第1期(平成16年度～)では電子データ通信によるコミュニケーションの基礎づくりやパワーポイント使用方法など特定のテーマを設定した研修会、また語学および講義の授業形態別のFD研修会を開催した。第2期(平成20年度～)では学内公開授業の実施とそれにもとづくFD研修会を実施した。取り組みを開始した平成20年度には29名の教員が46科目を公開、平成22年度には35人の教員が49科目を、平成23年度には48名の教員が69科目を公開している。このように、公開授業数された授業数は横ばいながら授業を公開する教員数は大幅に増加した。こうしたFDへの取り組みが一

定の成果をあげてきたという判断のもと、平成22年度には後述するように「教養知プログラム」の授業が開始され、また平成23年度には分科会形式のFD活動を開始し、これを第3期とする。

#### 〈1〉人間健康学部

学部に相応しい教員組織を整備しているかという点については、17名の専任教員のうち、管理栄養士の資格をもつ教員が10名、医学・生理学領域の教員が3名（内2名は医師）、生化学領域の教員が1名、その他に実験・実習科目補助のための助手が6名（内5名は管理栄養士）であり、管理栄養士養成を目的とする学部・学科としては適切な教員組織である。なお、平成21年4月1日の人間健康学部新設に先立ち、それぞれの教員が文部科学省ならびに厚生労働省による教員個人審査を通過していることは、学部・学科の教育に合致した教員組織である客観的根拠として挙げられる。

また、教員の資質の維持ならびに向上を図る方策としては、点検・評価・改善委員会を中心とした学科内ならびに全学的なFD活動を行っている。委員会の活動やFD活動の詳細については、本学ホームページの「人間健康学部 健康栄養学科 設置の趣旨・履行状況」に毎年の履行状況報告書として公表している。

#### 【改善すべき事項】

##### 〈1〉人文学部・人間健康学部・人文科学研究科

退職教員の後任に関しては、幅広い年齢から公募することとし、現員の年齢構成に偏りがない人事を行う必要がある。

##### 〈1〉人文学部

本学では教員の資質向上のためのさまざまな方策を実施してきた。授業アンケートとそれに基づく自己評価、また学内公開授業あるいはFD分科会に基づくFD研修会は、学内公開授業における公開される授業数やFD研修会への出席率をみれば、一定の成果をあげていることは確かである。平成23年度からは分科会方式のFDが開始され、これに参加する教員の輪は広がっている（根拠資料⑫）。「教養知プログラム」に参加している教員数は2科目で8名、分科会への参加者数は62名である。従って、FD活動への参加の輪は確実に広がっているものの、FDへの参加姿勢という点でやや偏重的傾向がある。また、FD研修会での質疑応答がやや活発さを欠いていたことも指摘しなければならない。なお、こうした全学的FDへの取り組みに対して必ずしも積極的ではない教員が一部見られるが、FDに係る取り組みへの参加を強制すべきかどうかは議論が分かれるところであり、点検・評価・改善委員会も自発的参加を促すという姿勢をとっている。

また、全学的なFDへの取り組みを目標として、FDへの貢献を研究費傾斜ポイントの対象としている。それにもかかわらず、教員の「温度差」があることは否めない。FDによる教育上の質保証を図るためには、教員の「温度差」を解消しなければならないが、残念ながらその具体的な方策が容易にはみつからないのが現状である。しかし、授業内容・方法を継続的に改善・改革に繋げることで「教育力」を向上させ、教育上の内部質保証を図ることは、本学の教育上の目標・目的を達成するために必須であり、教員に課されている義務である。教員が個人および組織的にFDに取り組み、実質的な効果をあげることは大学の使命であり、社会的責任を果たすことであるという至極当然の前提を今一度確認し、実質

的な成果をあげるためのさらなる努力が求められている。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### 【効果が上がっている事項】

##### 〈1〉人文学部

教員の資質向上を図るため、上記したように平成23年度に分科会方式のFDを導入したが、その活動内容を点検・評価するために前・後期に計2度のFD研修会を設けた。前期の研修会では日本文化学科の「基礎科目担当者会議」と歴史科目を担当する教員による学科の枠を越えた分科会FD（歴史関連科目）の取り組みは、教員対象のアンケート結果に示されているとおり、今後の分科会方式によるFD活動のモデルを提示した点で本学のFD活動が新たな段階に入るとともに、今後のあるべきFDについての一例を示したことになる（根拠資料⑬）。後期の研修会では、FD分科会としては基礎ゼミの取り組みが、また共通教育科目を中心とした各授業の取り組みがそれぞれ発表され、パネルディスカッションの形で検討されている（根拠資料⑭）。

次年度にも分科会による日常的なFDおよびその検証、そして学内公開授業にもとづくFD研修会を開催する方針が確認されている。分科会によるFDについては、まずその数を増やし、FDに参加する教員の輪をさらに拡大する必要がある。こうした「量的」増加とともに、併せてさらなる「質的」充実が求められている。この目的を達成していくために、分科会方式のFDについては、平成23年度末に2度のFD研修会後に行った教員対象のアンケートに基づいて検証した結果を今後のFDに活かす方針である。実質的な成果をあげるには日常的な取り組みが不可欠であり、これに自己点検・評価と他者評価による「複眼的な評価」を加えることが重要である。こうした方針と取り組みを継続して行っていきたい。

##### 〈1〉人間健康学部

管理栄養士養成を目的とする学部・学科として十分な教員組織を備えており、またFD活動も行っているが、今後も油断することなく各種FD活動への取り組みを継続するとともに、公開授業等への参加教員数を増やすよう努力していくことが必要である。

#### 【改善すべき事項】

##### 〈1〉人文学部・人間健康学部・人文科学研究科

退職教員、特に定年退職教員の後任人事に関しては、公募制を徹底するとともに、教員の年齢構成に留意する。

##### 〈1〉人文学部

「2. 点検・評価」の【改善すべき事項】で指摘したFD活動の一環として実施してきた学内公開授業は、記述したように教員の要望にこたえるべく、公開期間を当初1週間から2週間に拡張した。しかし、学内公開授業は、その趣旨からみて、常時公開することが最善であろう。教員のなかには公開に備えた「特別な授業」を行うものがあり、また「参観してもらいほどの授業ではない」ということで公開しない教員がいることも確かである。しかし本来的には、通常行われている授業がそのまま公開されなければFD活動としての公開授業は意味をなさない。他方、平成23年度に実施したFDに関する教員アンケートでは、「FD活動への要望等」の項目で、「報告も重要だが、実際に取り組まれている授業を直接自



分の目で観ることが有効である」あるいは「より多くの授業を参観するための機会を増やすべきである」という意見が寄せられた。こうした要望を受けて、後期には従来行ってきたFD活動としての学内公開授業の公開期間を4週間に拡張した。しかし、日常的・組織的にFDを行うには年間を通じての授業公開のほか、例えば学生の保護者にも公表すべきという意見もあり、これらの点については全学的検討をしなければならない。

#### 4. 根拠資料

- ①「駒沢女子大学教育職員の職制及び選考の基準並びに任免に関する規程」
- ②「駒沢女子大学人事委員会内規」
- ③『駒沢女子大学 大学基礎データ』 「教員組織」
- ④「駒沢女子大学人文学部教授会規程」、 「駒沢女子大学人間健康学部教授会規程」
- ⑤「駒沢女子大学人事委員会規程」
- ⑥『駒沢女子大学 点検・評価報告書（平成16年度）』
- ⑦「研究費傾斜配分ポイント申告用紙」（平成17年度版・平成23年度改訂版）
- ⑧「3月手当自己申告書」（平成17年度版・平成23年度改訂版）
- ⑨『総括報告書－自主自立を促すための面倒見ある教育 平成18年度～平成20年度「特色ある大学教育支援プログラム」』 （平成22年3月刊行）
- ⑩『三位一体（授業アンケートおよび自己評価報告書・学内公開授業・授業録画）による相乗効果を目指すFD活動』（平成22年3月刊行）
- ⑪授業アンケート用フォーマットとアンケート実施の案内（平成20年度版・平成21年度版・平成22年度版）
- ⑫『平成23年度FD分科会活動報告書』
- ⑬「平成23年度前期FD研修会報告書」と研修会テーブル起こしデータ
- ⑭「平成23年度前期FD研修会報告書」と研修会テーブル起こしデータ