

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点：大学として求める教員像の設定と各学群、学部、研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

駒沢学園の「第1次中期計画」では、戦略プラン（10本の柱）の1つとして、「人材の確保と育成」（根拠資料 1-15【ウェブ】）を掲げている。そして、基本目標を「学園の永続的発展のため、有能な人材の適切な年代構成に配慮した採用及び育成システムを構築する」と定めた。

この流れを受けて、大学執行部は第2次中期計画策定作業との連携を図りつつ「大学として求める教員像」と「大学の教員組織の編成方針」の策定作業を進め、第2次中期計画公表に先立って本学HPに「大学として求める教員像および教員組織の編成方針」（根拠資料 6-1【ウェブ】）として、以下のように明示した。

駒沢女子大学は「正念」と「行学一如」を建学の精神として掲げ、「知性と理性を備えた心豊かな女性の育成」を教育の理念としている。この建学の精神と教育の理念を実現するためにふさわしい教員組織を編制するため、次のとおり、各教育課程で求める教員像と教員組織の編制方針を定める。

#### 1. 大学として求める教員像

駒沢女子大学として求める教員は、建学の精神及び教育の理念をふまえ、本学の「学位授与の方針」、「教育課程編成の方針」、「入学者受入れの方針」を理解し、本学の教育を担当するにふさわしい能力と研究成果を社会のために発信する能力を有する者とする。

#### 2. 大学の教員組織の編制方針

各学群・学部・研究科は、「教育研究上の目的」を実現するために以下の点に留意し、教育力・研究力の更なる向上をめざし、「学位授与の方針」、「教育課程編成の方針」に基づいた教員組織を編制する。

##### ①必要教員数

- ・大学設置基準、大学院設置基準に基づき、適切に教員を配置する。
- ・教育職員免許法等の関連法令に基づき、適切に教員を配置する。
- ・収容定員における教員1人あたりの学生数に配慮した教員組織を編制する。

##### ②教員構成

- ・教員組織において、年代・性別に著しく偏りがないう組織の多様性に配慮する。
- ③教員の募集・採用・昇格
  - ・教員の募集・採用・昇格については本学の人事に関する規程に基づいて適切に行う。
- ④主要授業科目の担当
  - ・主要授業科目については原則として専任教員が担当する。
  - ・基礎ゼミ・専門ゼミについてはすべて専任教員が担当する。

この方針は本学が定めた「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 6-2）及び「駒沢女子大学教員人事委員会内規」（根拠資料 6-3）をふまえたものである。

以上のように本学では、「求める教員像」及び「教員組織の編制方針」について中期計画との整合性を考慮しつつ方針決定されており、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針について適切に明示されていると判断できる。

**点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。**

評価の視点 1：大学全体及び学群、学部、研究科ごとの専任教員数

評価の視点 2：適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授、専任講師、又は助教）の適正な配置（職位）
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
- ・教養教育と専門教育への適正な教員配置
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点 3：学士課程における教養教育課程の運営体制

本学では人文学部（入学定員 450 名）を人間総合学群（入学定員 370 名）に改組しており、人間総合学群が完成年度を迎えるまで、人文学部の教員が人間総合学群へ移動していくための移行規程（根拠資料 6-4）を定めている。この移行規程に基づき、人文学部の専任教員は、人間総合学群へと年次進行に応じて順次移動することになっている。以下に示す本学の専任教員数は平成 30（2018）年度を現在とする数字である。なお、本項目の記述は大学基礎データ表 4 表 5 に基づく。

平成 30（2018）年度の大学全体及び学群、学部、研究科ごとの専任教員数についてであるが、大学全体の専任教員数は 100 名（男 51 名女 49 名）であり、このうち人間総合学群は 13 名（男 7 名、女 6 名）、人文学部は 49 名（男 33 名、女 16 名）、人間健康学部は 16 名（男 8 名、女 8 名）、看護学部は 22 名（男 3 名女 19 名）となっている（看護学部は完成年度には 32 名となる予定）。大学院人文科学研究科の専任教員は 14 名（男 9 名女 5 名）である。なお大学院は全員大学の専任教員の兼担となっている。

各学群・学部・学科・専攻ごとに見ると、人間総合学群は人間文化学類 6 名、観光文化

学類 2 名、心理学類 3 名、住空間デザイン学類 2 名であり、人文学部では日本文化学科 7 名、国際文化学科 14 名、人間関係学科 4 名、心理学科 9 名、住空間デザイン学科 9 名、メディア表現学科が 6 名である。また人間健康学部の健康栄養学科は 16 名、看護学部看護学科は 22 名である。人文科学研究科は、仏教文化専攻は 6 名、臨床心理学専攻は 8 名である。

教員組織編制のための措置についての検証のため、まず本学の学群・学部におけるそれぞれの学類・学科における職位の配置状況を示す。人間総合学群の中の人間文化学類（6 名）は教授 4 名、准教授 1 名、専任講師 1 名、観光文化学類（2 名）は教授 1 名、准教授 1 名、心理学類（3 名）は教授 2 名、専任講師 1 名、住空間デザイン学類（2 名）は教授 1 名、助教 1 名である。

また、人文学部では、日本文化学科（7 名）は教授 6 名、准教授 1 名、国際文化学科（14 名）は教授 7 名、准教授 4 名、専任講師 3 名、人間関係学科（4 名）は教授 2 名、准教授 2 名、心理学科（9 名）は教授 7 名、准教授 2 名、住空間デザイン学科（9 名）は教授 6 名、准教授 1 名、専任講師 1 名、助教 1 名、メディア表現学科（6 名）は教授 4 名、准教授 2 名である。

人間健康学部健康栄養学科は教授 8 名、准教授 4 名、専任講師 3 名、助教 1 名である。なお、本学部は、「管理栄養士学校指定規則（昭和四十一年文部省・厚生省令第二号）」による規定を順守し、管理栄養士や医師等の免許を有する専任教員が、指定された科目を担当できるよう教員組織を編成している。また同規則により定められた専任助手の人数についても、順守している。このことは、毎年行っている自己点検によって確認しており、平成 30（2018）年 11 月 5 日に行われた関東信越厚生局による指導調査によっても、適切であることが確認されていることを付記しておく。

看護学部看護学科（22 名）は、教授 7 名、准教授 7 名、専任講師 6 名、助教 4 名である。なお、平成 31（2019）年度には 9 名（教授 4 名、准教授 2 名、専任講師 1 名、助教 2 名）、平成 32（2020）年度には 1 名（助教 1 名）が就任し、合計 32 名となる予定である。

人文科学研究科については、仏教文化専攻は教授 5 名、准教授 1 名、臨床心理学専攻は教授 6 名、准教授 2 名、専任講師 1 名である。

教授の数は、人間総合学群専任教員 13 名中の 8 名、人文学部 49 名中の 32 名、人間健康学部 16 名中の 8 名であり、それぞれ専任教員の半数を超えている。看護学部は、平成 32（2020）年度までに就任する 32 名の専任教員のうち、11 名が教授であるが、この教授数は設置申請において適切であると判断され認可されている。

兼任教員数であるが、人間総合学群は 24 名、人文学部は 154 名、人間健康学部は 16 名、看護学部は 23 名である（根拠資料 6-5「駒沢女子大学の専任教員と兼任教員等の教員数に関する資料」）。

また、専任教員一名当たりに対する収容定員の数は下の表 6-1 のとおりである。

**表 6-1 専任教員一名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	専任教員一名当たりの収容定員数
人間総合学群	人間文化学類	170 人	6 人	28.3 人

	観光文化学類	60人	2人	30.0人
	心理学類	80人	3人	26.7人
	住空間デザイン学類	60人	2人	30.0人
人文学部	日本文化学科	200人	7人	28.5人
	国際文化学科	400人	14人	28.6人
	人間関係学科	180人	4人	45.0人
	心理学科	270人	9人	30.0人
	住空間デザイン学科	180人	9人	20.0人
	メディア表現学科	180人	6人	30.0人
人間健康学部	健康栄養学科	320人	16人	20.0人
看護学部	看護学科	80人	22人	3.6人
人文科学研究科	仏教文化専攻	10人	6人	1.4人
	臨床心理学専攻	25人	9人	2.8人

\*人間総合学群・看護学部は1年次まで（進行年度中）、人文学部は2年次から4年次まで

また専任教員（100名）の年齢層については次のとおりである（大学基礎データ表5）。

	70歳以上	60歳～69歳	50歳～59歳	40歳～49歳	30歳～39歳	29歳以下
人数	0	28	30	29	13	0
割合	0%	28%	30%	29%	13%	0%

このように本学の専任教員の年齢構成は、40代29%、50代30%、60代28%と世代的なバランスがよくとれていることがわかる。また男女の比率も男性教員51名、女性教員49名であり、この性別のバランスもとれている。なお、外国人教員は国際文化学科に所属する2名である。

教育上主要と認められる授業科目における専任教員の配置についてであるが、本学の初年次教育として重視している基礎ゼミ（必修科目）については人間総合学群・人間健康学部・看護学部では担当者全員が専任教員であり、各学群・学部の専門教育においても、学生の専門的学修の中心的な位置づけにある専門ゼミ・卒業研究・臨地実習は専任教員が担当している。

なお、既述のように本学の専任教員の男女比率は全体100名中、男性51名、女性49名となっており、全体としてはバランスがとれているが、内訳では人間総合学群と人文学部とをあわせて男40名、女22名、人間健康学部では、男8名、女8名、看護学部では男3名、女19名となっている。人間健康学部以外では男女間のバランスが崩れているが、このうち看護学部の場合は、看護学の分野における教員の人材が大部分女性である状況を反映したものである。

平成30（2018）年度は、人間総合学群の開設により、人間総合学群1年次の科目と人文学部の2年次以上の科目が併存する状況で、人間総合学群と人文学部に所属する専任教員が双方の授業を担当している。大学基礎データ表4に基づき、教養科目と専門科目の専任担当率を次に示す。なお、本学のカリキュラムは人間総合学群は教養教育科目・専門教育科目、人文学部は共通教育科目・専門科目、人間健康学部と看護学部は教養教育科目・専門基礎科目・専門科目に分類されているが、大学基礎データ表4においては、人文学部の共

通教育科目は教養科目とみなし、人間健康学部と看護学部の専門基礎科目と専門科目とは専門教育科目とみなし、それぞれ専任担当率を算出している。

まず、人間総合学群は1年次生全員が学群に所属しており(各学類には2年次から所属)、教養教育科目が中心となるが、その教養教育科目の専任担当率は必修科目では70.6%、選択必修科目では44.6%である。

また人文学部(学生は2年次以上)では、日本文化学科では教養教育科目が15.7%、専門教育科目が96.0%、国際文化学科では教養教育科目が11.5%、専門教育科目が100.0%、人間関係学科では教養教育科目が8.6%、専門教育科目が96.0%、心理学科では教養教育科目が9.2%、専門教育科目が68.4%、住空間デザイン学科では教養教育科目が9.2%、専門教育科目が90.0%、メディア表現学科では教養教育科目が9.2%、専門教育科目が90.0%となっており、いずれも専門教育科目において高い専任担当率を示している。

人間健康学部も平成30(2018)年度から新カリキュラムとなっているが、その教養教育科目の専任担当率は必修科目では69.2%、専門教育科目では87.5%であり、平成29(2017)年度以前のカリキュラムでも必修科目では64.7%、専門教育科目で85.5%といずれも専任担当率は高い数値を示している。

看護学部も同じく平成30(2018)年度に開設され、1年次生のみであるが、教養教育科目の専任担当率は83.3%であり、専門教育科目は33.3%である。看護学部の専門教育科目の専任担当率が低いのは、1年次生の専門教育科目の開講科目が少なく(6科目)、学部4年間における専門教育科目の担当状況を反映したものではないからである。

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と同時に、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。

さて、現在の本学は複数の学群・学部からなるが、各学類、学科に長又は主任をおいて教員間及び教育上の連携を図るとともに、学内各種委員会では全学類・学科から教員が参加して連携を図っている。特に教務委員会は、教育上の責任者である学務部長のもと、1学群、2学部の各学類・学科・専攻の主任もしくは教育歴の長い教員をメンバーとし、学部横断的な連携と責任体制をとっている。また、教学全体の教育研究支援については、教育研究支援課(p76参照)が実務を行っている。

本学の学群・学部における教養教育課程の運営体制は上記教務委員会が中心となっている。教務委員会は学群長、学部長、並びに各課程の教務委員から構成され、本学の教育課程全般にわたって運営の方針が確認されている。特に全学で必修となっている科目、すなわち「基礎ゼミ」、「英語」、「仏教学」、「言語表現演習」(人間健康学部のみ選択)についてはそれぞれ担当者会議が随時開かれ、シラバス作成、成績評価、教科書テキストの選定・作成等について具体的に打ち合わせが行われている。特に人間総合学群では、これまで人文学部では6学科ごとに「基礎ゼミ」が分割して運営されており、教科書も各学科によって、その学科の特色を反映した内容となっていたが、本年度からは人間総合学群全員の学生が同じシラバスのもと学群全体で統一された教科書を用いて、担当者会議において授業展開・運用について議論を重ねて授業が運用されており、人間総合学群の特長となっている。

以上のように、本学は、教員組織の編制に関する方針を定め、教育研究活動を展開する

ための教員組織を適切に編制していると判断できる。

**点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。**

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

本学では、教員の採用・昇格については「駒沢女子大学教員人事委員会規程」（根拠資料 6-6）及び前掲の「人事委員会内規」（p 53）に依拠して行っている。募集については公募を原則としている。

「教員人事委員会規程」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、若しくは最も近隣の専攻分野の教授による専門委員 2 人、6) 委員会の審議に関連する業務を担当する部門の事務職員 1 名以上、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。なお 6) は「委員会の構成員追加に関する規程」（根拠資料 6-7）に拠る。

「人事委員会内規」で規定されている教員の資格・資質に係る「選考基準」は、次のとおりである。教授は、**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)** それと同等以上の能力及び人物が優秀と認められる者。

「人事委員会内規」で規定されている「選考手続」は、次のとおりである。**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 人を決定する。**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、学長自薦によって学部長が、教授会に当該人事案件を提案し、議決を求める。

「人事委員会内規」における「選考基準」及びこの「選考手続」は、教員の採用（任用）だけでなく、「人事委員会内規」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。

また人文科学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「教員人事委員会規程」と「人事委員会内規」に則り行っている。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教員人事委員会に提案し、教員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。

以上のように、本学は方針に基づいて教員の募集、採用、昇進等について適切に行っていると判断できる。

**点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。**

評価の視点 1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）に関する諸活動の組織的な実施 評価の視点 2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価と活用の制度
---

FD活動に直接的に関連する学内組織として点検・評価・改善委員会、教育研究支援課がある。点検・評価・改善委員会は、教員の資質向上、授業改善を目指して「授業アンケート」、「卒業年次アンケート」、「公開授業」、「FD 研修会」、「FD 分科会」等を実施している。

「授業アンケート」は、導入から 17 年を経過し、教育力向上の原点として定着している。その基本方針は「授業評価に関する規程」（根拠資料 4-19）にあるとおり、「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・改革に繋げることによって教育上の質的保証を果たすことにある。学群・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、看護学部以外では専任教員が 1 科目以上（「基礎ゼミ」を必須とし、それ以外に 1 科目以上）を対象とし（非常勤講師については任意）、看護学部では全科目を対象としている（根拠資料 6-8「授業アンケート実施要領」）。しかしながら、点検・評価・改善委員会の平成 29（2017）年度総括において、学群・学部で全科目を対象に実施すべきとの提案があり、平成 31（2019）年度からは全学の全科目を対象としてポータルサイト上で実施することが確認された（根拠資料 6-9「平成 30 年度第 5 回点検・評価・改善委員会議事録」）。これに伴い規程の改定も平成 31（2019）年度実施に間に合うよう行う予定である。

「卒業年次アンケート」は、4 年間の学修活動、学生生活全般を問うものだが、この中

で全学必修である「基礎ゼミ」と、各学科の授業全般についての設問を設けている。これらは、各学科のミッションが達成されたかを検証する資料となり、授業改善の基礎資料となる。なお、直近の平成 30 (2018) 年度卒業生に対するアンケート (平成 31 (2019) 年 1 月実施) では、学修成果の把握のため、本学の学修指針に対する自己評価項目を加えた (p 40 参照)。

「公開授業」は専任教員すべてが自分の担当科目を 1 科目以上、定められた期間内に公開し、参観者からのコメントをもとに授業改善を図る営みである。公開期間は原則 2 週間で、平成 30 (2018) 年度前期の結果では公開授業総数は 182、参観者総数は 126 名となっている (根拠資料 6-10「平成 30 年度前期公開授業実施状況」)。毎年実施されており、授業時間割がある程度固定している関係で参観者をこれ以上増やすことは困難であるが、少数の意見であっても他教員からのアドバイスは授業担当者にとって大きな刺激となっている。

「FD 研修会」は従来年 2 回開催していたが、平成 28 (2016) 年度からは学生支援課主催の FD/SD 研修会が定着したことを受け、年 1 回の開催となっている。授業改善に役立つ情報提供と教員相互の意見交換の場となっており、近年は個別の授業を越えた問題、すなわち学生の意欲向上や、欠席者対応、高大接続に関わる新入学生の変化などもテーマとしている (根拠資料 6-11「FD・SD 研修会報告書」)。

FD 研修会が近年やや大きなテーマを設定したことに伴い、各授業に密接な FD 活動として「FD 分科会」が大きな意味を担うことになった。平成 29 (2017) 年度では合計 14 の分科会が活動し、平成 30 (2018) 年度にはそれを上回る 22 の分科会が活動した (根拠資料 6-12「FD 分科会活動報告書」)。

これらの活動の事務的部分を担当する教育研究支援課は、諸活動の準備や成果・結果の整理及び保管業務を遂行し、継続的・発展的な FD 活動を可能としている。

一方、教員の諸活動をいかに評価するか、またその結果をどのように活用しているかも重要な視点である。これについては、「研究費傾斜配分制度」及び「業務評価」を挙げることができる。

「研究費傾斜配分制度」は、人間総合学群及び人文学部において実施されている。教育研究の成果とそれに対応するポイントを所定の申請用紙に記載して提出し、これをもとに点検・評価・改善委員会委員長が同委員会の研究促進部門担当の委員とともに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仕組みである。まず基本研究費を一律 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 万円の総額を上述のポイントに応じて傾斜配分する。この制度は平成 17 (2005) 年度に導入され、ポイント算定基準については数回の変遷を経ている。専門分野の違いを超えて学内で公平な業績評価基準を設定することは容易ではないという問題点を少しでも解消しようとしての改定である。最新の状況では、平成 30 (2018) 年 10 月の教授会において新ポイント基準が示されたところである。なお、人間健康学部においては、外部資金の獲得による研究活動が盛んであり、内部研究費の傾斜配分による効果は少ないと見て実施していない。また、新設の看護学部については今後検討する予定である。

また、本学では平成 18 (2006) 年度より専任教員に対して「業務評価」を行っている (途中 4 年間の中断を含む)。この評価制度は教員の教育・研究・校務について評価する制度であり、①本人評価、②学科主任による第 1 次評価、③学部長による第 2 次評価、④理事



長による最終評価という手順を経て 5 段階に評価し（導入当初は 7 段階）、その結果を翌年度の夏の賞与に反映させるものである。その評価項目は、教育面では①授業改善と②学生指導の観点からの 4 つの評価項目、研究面では研究成果の観点からの 3 つの評価項目、校務では①就業状況と②大学運営の観点から 5 つの評価項目、その他としては①教育広報と②行事関連の観点から 3 つの評価項目が設定され、計 15 の評価項目についてそれぞれ数値化し合計を算出する方法である（根拠資料 6-13「業務評価項目・評価基準」）。

さらに、研究活動の社会への還元として研究紀要委員会の活動に触れておく。当委員会は、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 30 年 5 月現在、24 号を数えている。掲載された論文等は、平成 22 (2010) 年度刊行の『駒沢女子大学研究紀要』第 17 号以後、国立情報学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。なお、平成 30 (2018) 年度より人間総合学群と看護学部が新設されたことにより、これまで『駒沢女子大学研究紀要』を年 1 回 1 冊刊行していたものに、『駒沢女子大学研究紀要【人間健康学部・看護学部編】』を加えて 2 分冊として刊行することとなった。

以上のとおり、FD 活動は点検・評価・改善委員会と教育研究支援課とによって組織的に展開されており、各教員の教育・研究等の諸活動は大学によって評価され各教員へ還元される制度が確立されているところから、適切に運用されているものと判断できる。

**点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点：適切な根拠に基づく定期的または随時の点検・評価及びその結果に基づく改善・向上
--

本章冒頭でも述べたように、本学では「第 1 次中期計画」（根拠資料 1-15【ウェブ】）において、10 本の柱（戦略プラン）の第 7 の柱として「人材の確保と育成」について計画し実行してきた。その「基本目標」は「学園の永続的発展のため、有能な人材の適切な年代構成に配慮した採用及び育成システムを構築する。」というものであった。これに対して「駒沢学園第 2 次中期計画策定に向けて」（根拠資料 1-16【ウェブ】「3-7 人材の確保と育成」基本目標については C 評価）では、専任教員の年代構成の検証を中心として根拠に基づく検証結果が報告された。これは HP にも公開されている（p 7 参照）。

各部署での点検・評価結果に基づく、改善・向上としては、点検・評価項目④に記した点検・評価・改善委員会での授業アンケート等の改善が例として挙げられる。

以上のとおり、教員組織の適切性についての点検評価は行われており、今後に向けての取り組みも中長期計画策定委員会における検証を中心として進められることとなっていることから、おおむね適切に行われていると判断できる。

## （2）長所・特色

本学は教員組織編制としては、専任教員の年齢構成や男女比率（51 対 49）など、バランスのよい配置がなされており、また各教育課程に適切な教員が配置され、教員数や教授

の占める割合も適切であることが確認された。

また本学の教養教育の主要な位置を占める「基礎ゼミ」（必修科目）はすべての学群・学部において専任教員が担当しており、また専門教育の最終的な学修に位置づけられる各学類・学科の専門ゼミ、卒業研究なども同様であり、本学の教養教育と専門教育の柱となる科目が責任ある体制として運営されている。

とりわけ人間総合学群では、1年次は全員学群に所属し、2年次になって学類に進んでいくため、教養科目としての中心的な位置づけを担う基礎ゼミの運用が課題となっていた。これまで人文学部の6学科では「基礎ゼミ」は学科ごとに運営され、専門教育の導入としての性格を有する科目であった。しかし新たな学群制の「基礎ゼミ」については、授業担当予定者が運営会議に参加して議論を重ね、学群共通の「基礎ゼミ」の教科書を作成し初年次教育の充実を図っている。

### **(3) 問題点**

なし

### **(4) 全体のまとめ**

平成30(2018)年度に人間総合学群と看護学部を開設した本学は、学群制という新たな教育システムを担う教員組織と、新たな医療系の高等教育を担う教員組織を編制することとなったが、これは本学の教育研究活動の歩みの中で、これまでにない転換点であるといえる。

今日高等教育の長期的な展望が中教審において議論され、多様な教員、多様な教育プログラム等、教育の多様性が唱われる中、本学も建学の精神・教育の理念のもとに一貫した教育体制を構築していかねばならない。その意味で現在の教員組織の編成については、大学の執行部会議・中長期計画策定委員会において、定期的に検証していくことが今後も求められるであろう。