

## 【Ⅲ】基準ごとの自己評価

## 基準 5. 教員

## 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。

## (1) 事実の説明（現状）

## 5-1-1 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。

本学における教員配置は、表 5-1-1「大学院設置基準上の必要専任教員数と本学現員数」及び表 5-1-2「大学設置基準上の必要専任教員数と本学現員数」のとおりとなっている。いずれにおいても設置基準上の必要専任教員数及び教授（大学院においては研究指導教員）数を確保している。

なお、大学院については、学部教育課程と大学院教育課程の接続の観点から、経済情報学部の教員の中から、学内での資格審査を経てこれを兼ねている。

表 5-1-1 「大学院設置基準上の必要専任教員数と本学現員数」（平成 22 年 5 月 1 日現在）

研究科	専攻	収容定員	必要専任教員数			現員		
			人	研究指導教員数		人	研究指導教員数	
				人	教授数		人	教授数
経済情報研究科	経済情報専攻	40	11	7	4	17	9	6

表 5-1-2 「大学設置基準上の必要専任教員数と本学現員数」（平成 22 年 5 月 1 日現在）

学部	学科	収容定員	必要専任教員数		現員	教員構成			
			別表 1	別表 2		教授	准教授	講師	助教
経済情報学部	経済情報学科	444	14	19	21	12	8	1	0
健康科学部	栄養マネジメント学科	380	10		19	9	2	6	2
	健康システム学科	160	10		13	6	2	5	0
	看護学科	240	12		18	7	4	5	2
生涯福祉学部	社会福祉学科	240	10		16	10	4	3	0
合 計		1,464	75		87	43	20	20	4

その他、栄養士及び管理栄養士養成施設である健康科学部栄養マネジメント学科では、「管理栄養士学校指定規則」第 2 条において規定されている必要専任教員数等の基準を充足している。

また、保健師及び看護師指定学校である健康科学部看護学科では、「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」第 2 条及び第 4 条において、保健師の資格を有する専任教員を 3 人以上、看護師の資格を有する専任教員を 8 人以上配置することが必要であるが、それぞれ保健師 7 人、看護師 16 人を配置し基準を充足している。

**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。**

教員の専任・兼任比率は、表 5-1-3「専任教員及び兼任教員構成（専門教育科目）」及び表 5-1-4「専任教員及び兼任教員構成（基礎・教養科目）」のとおりである。

学部・学科別専任教員一人あたりの学生数（ST）は専門教育科目で 12.2 人、基礎・教養科目で 53.5 人となっている。また、専任教員比率は、専門教育科目で 59.5%、基礎・教養科目で 51.2%となっている。

表 5-1-3「専任教員及び兼任教員構成（専門教育科目）」（平成 22 年 5 月 1 日現在）

学部	学科	在籍 学生数	専任 教員数	ST 比率	兼任 教員数	専任教員 比率
経済情報学部	経済情報学科	人 343	人 21	人 16.3	人 15	% 58.3
健康科学部	栄養マネジメント 学科	250	19	13.1	14	57.5
	健康システム学科	144	13	11.0	13	50.0
	看護学科	276	18	15.3	10	64.2
生涯福祉学部	社会福祉学科	57	16	3.5	7	69.5
合 計		1,070	87	12.2	59	59.0

※1) 兼担教員及び助手を除く。 ※2) 社会福祉学科は開設 3 年目である。

表 5-1-4「専任教員及び兼任教員構成」（基礎・教養科目）（平成 22 年 5 月 1 日現在）

学部・学科	在籍 学生数	専任 教員数	ST 比率	兼任 教員数	専任教員 比率
全学部・全学科	人 1,070	人 20	人 53.5	人 19	% 51.2

※専任教員数は、各学部・学科に所属している専任教員と兼ねる。

専任教員に占める男女の割合は、男性教員 48.3%、女性教員 51.7%である。健康科学部栄養マネジメント学科及び看護学科においては、男性教員よりも女性教員の比率が高くなっており学科により特色がある。

専任教員の年齢構成については、51 歳以上の教員が 48.3%、50 歳以下の教員が 51.7%を占めており、全体的には各学科とも概ねバランスが取れた年齢構成となっている。

**(2) 5-1 の自己評価**

大学設置基準及びその他指定規則等に規定されている専任教員数等は充足している。

教員構成のバランスは、学科によって特色はあるが全体的にはバランスが取れている。これらのことから教育課程を遂行するために必要な教員が概ね適切に配置されている。

**(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）**

専任教員数については、現在の適切な状態を維持し充実をはかる。また、教員新規採用時には教員構成のバランスを考慮しながら教員配置を行うように進める。

**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。****(1) 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。**

教員の採用・昇任の選考基準については、「兵庫大学専任教育職員選考規程」に、教授、准教授、専任講師、助教、助手の選考基準が明示されている。運用に関しては、教員の採用・昇任の発議は、学部長が教授会の議を経て大学運営会議に提案を行う。大学運営会議は採用の必要可否及び昇任の可否を審議決定する。専任教員の採用は原則として公募により行われる。また、「兵庫大学等任期を定めて任用する教員に関する規則」を制定し、任期を定めて任用する教員の採用を実施している。さらに、「兵庫大学等特別任用教員規則」を制定し、本学の教育方針に賛同し教育研究遂行上または講義編成上特に必要とする者を特別任用教員として採用している。

**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。**

教員の採用・昇任については、「兵庫大学専任教育職員選考実施取扱要領」及び「兵庫大学専任教育職員採用の手続きについて」に規定されている。運用に関しては、教授会及び大学運営会議において審議決定された候補者について、①資格審査委員会における審査、②資格審査委員会の審査結果を基に教授会において採用または昇任の可否について審議、③教授会において「可」の判定を受けた場合、大学運営会議において採用または昇任の可否について審議決定を行う。

なお、採用の場合、学長は教授会において「可」の判定を受けた候補者に対して面接を行う。さらに理事長は大学運営会議において「可」の判定を受けた候補者に対して面接を行い、最終的に候補者の採用を決定する。

また、任期を定めて任用する教員及び特別任用教員の採用についても、上述の手続きを経て採用を決定している。

**(2) 5-2の自己評価**

教員の採用・昇任の資格審査委員会は、その都度同領域分野である教員を3人以上委員として選出し、教授会及び大学運営会議の議を経て学長が委嘱している。これらのことから、教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ、関連規程に基づき適切に運用されている。

**(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）**

教員の採用・昇任については、教育環境等の変化に伴い、研究業績や教育業績のみならず、社会活動等の業績を考慮し資格審査を行っていく必要がある。今後は社会活動等の業績を評価できる選考基準の策定を進める計画である。

### 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。

#### (1) 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。

本学の授業時間割は月曜日から土曜日まで延べ 35 コマが配置されている。なお、1 コマの授業時間は 90 分である。

教育研究の目的を達成するため、「教育職員の最低担当授業持ちコマ数と最低出校日数等に関する内規」において専任教員の最低担当持ちコマ数は年間を通じて 1 週当たり 5 コマを義務づけるとともに、教員の 1 週当たりの最低出校日数は 4 日、最低勤務時間は 32 時間を義務付けている。なお、学部長等の役職者については、最低担当持ちコマ数を軽減している。

#### 5-3-② 教員の教育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。

大学院の学生が学部教育業務を補助することにより、学部学生に対する教育効果を高め教育指導の機会を与える目的で TA (Teaching Assistant) 制度を導入している。本制度による TA は「兵庫大学ティーチング・アシスタント規程」に基づき、担当教員等の指示のもと主に情報処理・機器操作に関する教育補助業務を行うこととしている。しかし、現状では TA 志望の大学院の学生がいないことから、「兵庫大学・兵庫大学短期大学部スチューデント・アシスタント規程」に基づき、学士課程の学生の中から SA (Student Assistant) として採用し、教員の教育研究活動を支援している。

#### 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。

本学の専任教員には研究活動のための「個人研究費」として、平成 22 (2010) 年度は 1 人当たり年額 41 万 9 千円が配分されている。これは所属学部・学科及び職位にかかわらず同額である。年度初めに「研究計画書」を学部長に提出し、計画書に沿った予算執行をすることとしている。年度末には「実績報告書」の提出を義務付けている。

平成 22 年度に個人研究費繰越制度を設け、研究を効果的に遂行し、また研究費をより効率的に活用できるように制度改革を行なった。同制度には、17 件の申請があり、学部長の審査のもと 17 件の繰越が承認され、効果的な研究費の執行が行なわれている。

個人研究費の他に、本学の附置機関である附属総合科学研究所事業の指定研究プロジェクト研究費制度が設けられている。これは、附属総合科学研究所が指定する重点領域に合致する研究に助成を行う制度である。平成 22 (2010) 年度については 123 万 2 千円配分されている。研究結果の報告義務があり、研究期間終了後、「研究所報」への公表を課している。また期間終了後は、研究成果を発展させ外部研究費へ申請することを条件としており、本研究費はより高度な研究実践のインキュベーターの役割を担っている。

なお、過去 3 ヶ年の学部ごとの研究実績は、下表のとおりである。

〔平成 20 年～22 年度専任教員の研究実績表〕

学部名	著作数	論文数	学会等発表数	その他
経済情報学部	4	9	20	5
健康科学部	39	173	312	38
生涯福祉学部	20	32	23	17

※) 生涯福祉学部は平成 20 年度からの実績

外部研究費の獲得状況については、平成 22 (2010) 年度では民間助成 4 件 200 万円、科学研究費補助金が 11 件 877 万円 (間接経費を除く) となっている。

また、文部科学省の競争的資金制度である「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」に、平成 20 年度は「生涯福祉教育センター」が選定され、総事業経費 3500 万円 (うち、研究費 1200 万円) の予算を獲得し、平成 20 年度から平成 22 年度まで研究を推進した。平成 22 年度には、「実践食育研究センター」が同事業に選定され、総事業経費 5720 万円 (うち、研究費 3100 万円) の予算を獲得し、食に関する活動拠点としての機能を担い研究を推進している。

研究環境の整備として、専任教員にはパソコンや学内 LAN によるインターネット接続が可能な個人研究室を整備している。また、各個人研究室はダイヤルイン電話回線を敷いており、外部との連絡をスムーズに行えるようにしている。

1 号館 (東)、1 号館 (西) の研究棟にはそれぞれ各階に共同研究室 (全 8 室) を設け、教員間あるいは教員と学生との教育研究活動を推進できる環境を整備している。

## (2) 5-3 の自己評価

教員の教育研究活動のための個人研究費は、大学の財政状況からして概ね妥当なものであると考えている。また、研究費及び研究旅費は、教員の研究計画に基づいて一定の基準のもと執行できる体制になっている。

「共同研究」等への支援として附属総合科学研究所の指定研究プロジェクト研究費制度があり、別途配慮する仕組みがとられ、教育研究目的を達成するための資源配分は適切に行われている。

研究支援体制としては十分機能していると思われるが、学外からの研究助成の獲得件数が少なく、大学全体としての研究の活性化とともに受託研究、民間助成、科学研究費補助金等外部資金の獲得に向けた一層の努力が必要である。

## (3) 5-3 の改善・向上方策 (将来計画)

個人研究費については、全教員に一律に配分されているが、科学研究費申請・採択等に連動した教員への研究費増額や研究員制度 (いわゆるサバティカル制度) の導入など、教員の教育研究活動を支援する体制を整備していくことを計画している。

**5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取り組みがなされていること。****(1) 事実の説明 (現状)****5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取り組みが適切になされているか。**

本学では、平成 17 (2005) 年度に、授業の内容、方法等の改善をはかることを目的に行う組織的な活動を実施するため (FD (Faculty Development)) に、また、授業の内容、方法等についての学生による評価を実施するため (授業評価) に、「兵庫大学・兵庫大学短期大学部 FD・授業評価実施委員会」を設置した。その後、「FD 委員会」及び「授業評価実施委員会」等の設置を経て、平成 21 (2009) 年度からは、「FD」及び「授業評価」を所掌事項とする「兵庫大学・兵庫大学短期大学部 FD 委員会」(構成員 17 人：委員長 1 人、各学科選出委員 14 人、事務職員 2 人) を設置し、本学における教員の授業改善及び全学の教育の質の向上を目指した取り組みを実施している。平成 22 (2010) 年度は、本学に着任した新任教員 23 人 (大学：19 人、短大 4 人) を対象に、「新任教員研修」を実施した。「同研修」は 2 日間実施し、1 日目は「教育・FD 分野」、2 日目は「研究・社会貢献分野」をテーマの研修を実施した。また、各学科による「学科 FD」を開催し、各学科の特性に応じた FD 活動を実施した。さらに、全教員を対象にシラバスの記載内容等についての説明会を実施した。

**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。**

本学においては、平成 13 (2001) 年度に「授業評価アンケート」を開始し、その後種々検討・改善を行ったのち、現在の「学生による授業改善アンケート」に至っている。この「学生による授業改善アンケート」は、各学期末に開講した全授業科目の担当教員 (兼任教員を含む) を対象に実施しており、その結果については担当教員へのフィードバック及び学内ホームページへの掲載を行っている。また、担当教員はフィードバックの結果を踏まえ学生に対するコメントを学内から閲覧可能なホームページに掲載することができる。さらに平成 19 (2007) 年度からは希望する担当教員を対象に学期開始 4 ~ 5 週目に「中間アンケート」を実施している。その集計結果は担当教員に 1 週間以内にフィードバックしており、このことにより授業開始直後での学生の意見等を把握することができる。

なお、平成 16 (2004) 年度から「教員評価制度」を導入した。この「教員評価制度」は各年度を評価対象期間とし「教員評価の評価点の基準」をもとに教員個々が所定の「個人評価調査票」を作成し自己申告を行うことで評価を行っている。教員個々の評価結果は原則として公開しないが全体的評価結果の集計を公表している。また、教員評価結果の処遇については、賞与に加算することで反映させている。

**(2) 5-4 の自己評価**

「新任教員研修」の実施することにより、本学に着任した教員に対し、本学園の沿革や本学の教育目標等を明確に教示している。

「学生による授業改善アンケート」の実施、集計、分析及び FD 活動の一環として学内研修等を実施することにより、教員の授業改善の一助とするとともに、教員相互に教育改善

に取り組む環境づくりを行っている。

「教員評価制度」により、教員個々の活動状況について点検・評価することにより、教育研究活動の向上をはかっている。

教員個々の業績を一元的に管理する「研究業績管理システム」を平成 20 (2008) 年度に導入した。このことにより、教員個々が研究活動業績等を更新することや研究成果を Web 上で公開することが可能となった。

### (3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

学内の FD 活動や授業改善アンケートの実施については認知されているが、授業改善の具体的な方策についての共通理解は教員により差があることは否めない。

今後は、さらなる FD 活動を推進するため、学習履歴や意欲等において多様化している本学の学生の実態を把握することを目指すとともに、教員の能力を最大限に引き出した授業・学習改善を進める。

「教員評価制度」は、平成 18 (2006) 年度に「教員評価制度のあり方検討委員会」により、平成 18 (2006) 年度と平成 21 (2009) 年度にそれぞれ見直しを行い、平成 22 (2010) 年度は一部変更を行った内容で実施している。「同制度」の評価項目及び実施体制については、毎年見直しを実施することとしており、今後も継続して完成度の高い「教員評価制度」を目指す。

#### [基準5の自己評価]

大学設置基準及びその他指定規則等に規定されている専任教員数及び教授数とも充足しており、教育課程を遂行するための教員数は確保している。

教員の採用・昇任は、学内規程等に則り、適切に運用している。

教育研究目的を達成するための教員の教育担当時間については、専任教員の最低持ちコマ数を定め配分している。また、研究費等の資源配分についても適切に配分している。

教員の教育研究活動を活性化するための取り組みについては、「学科 FD」「学生による授業改善アンケート」「教員評価」等を実施するなど、教育研究活動の向上のための取り組みが適切になされている。

#### [基準5の改善・向上方策(将来計画)]

教育課程を遂行するための教員を確保しているが、教員の新規採用については現状の教員構成を加味しながら、さらにバランスが取れた年齢構成をはかっていく人事計画を策定していきたい。

学習履歴が多様な入学者に対応するため、また、教員の研究教育活動を向上するための FD 活動のさらなる推進をはかっていくことを計画する。

受託研究、民間助成、科学研究費補助金等外部資金の獲得に向けて、教員の研究活動及び支援の活性化をはかっていくことを計画している。