

6. 教育・研究のための人的体制

(1) 学部・学科等における教育研究のための人的体制

文学部

英文学科

【教員組織】

《現状の説明》

昼間主コースの3系、すなわち、英米文学系、英語学系、英語コミュニケーション論系の各専門分野を担当する教員の必要総数と教員の年齢構成を考慮に入れて人事を行っている。英語文化論系（夜間主コース）は、昼間主コースの各専門分野の教員が協力し合って担当している。現在、英文学科の総教員数は21名であるが、そのうち、嘱託教授は6名である。

《点検・評価及び長所と問題点》

ここ数年内に退職する教員が数名いるので、それを見越した人事をしなければならない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

平成14(2002)年度には2名が着任予定である。平成15(2003)年度には、英文学、米文学、英語コミュニケーションの各分野から各1名、計3名を募集する予定である。

【教育研究支援職員】

《現状の説明》

「オーラル・プラクティス」や「スピーチ・コミュニケーション」などの科目を中心に、オーディオ・ビジュアルセンターを利用した英語教育を行っているが、センター職員が、学生がセンター内で視聴するためのソフトの貸し出し、教員の教材準備のための手伝い、部屋の管理などに当たっている。

《点検・評価及び長所と問題点》

センター職員は、センター運営のための一般事務職であり、センターで行われる外国語教育に専ら補助要員として関わるわけではない。

【教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続】

《現状の説明》

英文学科の教員採用に当っては準公募性を取り、論文審査と面接で採用を決めている。任用、昇格には全学の基準（「東北学院大学教員資格審査規則」参照）を適用している。

【教育研究活動の評価】

《現状の説明》

2年ごとに、全学的に、『東北学院大学研究業績』を刊行し、著書、論文、研究発表など、教員の教育研究活動に関わる業績のリストを公開している。

キリスト教学科

【教員組織】

《現状の説明》

本学科はその理念・目的に従い、比較的オーソドックスな神学理解に基づき神学諸科目を配置し、教員組織を形成してきた。具体的に言えば、聖書（旧約聖書学、新約聖書学）、歴史（キリスト教古代・中世史、キリスト教近・現代史）、組織（教義学、キリスト教倫理学、他）、実践神学（説教学・牧会学、キリスト教教育）、その他、宗教学、哲学史、など。数年来、教員の世代交代期を迎え、主要科目で専任教員を欠いているところがある。そのため専任と非常勤の割合は、非常勤への依存率が少し増している。

《点検・評価及び長所と問題点》

現在本学科はそれぞれの専門領域でもっとも質の高い教員を擁し、教師陣に対する信頼感は内外に大きいものと認識している。ただ主要科目で欠員があり、早急に解消しなければならない。またここ数年採用された新しい教員も40歳代後半から50歳代前半で、比較的接近しており、今後の学科のためにも30歳代の任用が期待される。なお現教員は、月1回の定例の、また時々の臨時学科会議を開催し意志の疎通を図り、一致協力して本学科の教育目標の達成のために努めている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

上に記したように、学科の質を最良に保つため、教員組織の構成は今後の本学科の最大の課題である。専門領域の研究で優れた能力を持つ者、神学教育に対して優れた見識を持つ者、学内宗教活動に熱意を持つ者、30歳代で、他教員と協力的に仕事をするのできる者の採用を目指したい。また本学科生の多様化に伴い、それに対応する人材も、採用に余裕があれば考えていかなければならないであろう。

【教育研究支援職員】

《現状の説明》

教育研究支援職員を現在もっていない。近い将来配置する考えも、今のところない。

【教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続】

《現状の説明、点検・評価》

教員採用に、現在公募制は採用していない。教員の募集・任免・昇格に関する本学科独自の規準はない。全学の規準に従っている。しかし特に募集・採用については、その都度、学科会議において、そのための組織を立ち上げ、客観的で公平な審査を厳密に実行してきた。今後もこれが継続されなければならない。

【教育研究活動の評価】

《現状の説明》

教育研究活動についての評価は、大学全体の研究業績集に全員が掲載し、さらに学科の機関誌「学科通信」、「学科紹介」に主なものを掲載している。公なものとしては、それで現在のところ十分であろう。

史学科

【教員組織】

学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

《現状の説明》

史学科の平成 14(2002)年 1 月 31 日現在の在籍学生数は 1,050 名で、専任教員数は 23 名であるから、教員 1 名当たりの学生数は 45.7 名弱となる。

主要な授業科目への専任教員の配置状況

《現状の説明》

史学科の主要な科目は、「教養教育科目」が 5 科目、「専門教育科目」が第 1 類・第 2 類を合わせて 74 科目で（ともに開講コマ数ではない）、これに対する専任教員の配置状況は 23 名である。

なお、「専門教育科目」の内、3 年生対象の「総合演習」と 4 年生対象の「論文演習」は、

21名の専任教員が各専門分野ごとに担当している。

教員組織における専任、兼任の比率の適切性

《現状の説明》

史学科の平成13(2001)年度における専任教員数は23名、兼任教員数(非常勤講師を含む)は30名である。

理念・目的・教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性及び教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

《現状の説明、点検・評価及び長所と問題点》

平成13(2001)年12月末現在における史学科の専任教員23名の年齢構成は、71歳1名、70歳1名、69歳1名、66歳1名、65歳5名、61歳2名、58歳1名、54歳1名、52歳1名、51歳3名、50歳2名、48歳1名、45歳1名、41歳1名、36歳1名で、平均年齢は60歳である。したがって、史学科の教員組織の年齢構成が「高齢化」していることは否めず、年齢構成を若くしていくことが史学科の大きな課題となっている。

【教育研究支援職員】

《現状の説明》

史学科では現在のところ教育支援組織を有していない。

【教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続】

《現状の説明》

史学科では現在、教員採用に公募制を採用していない。また、教員の募集・任免・昇格に関する史学科独自の基準はないが、教員の募集・任免・昇格については、本学の基準に基づいて行っている。

【教育研究活動の評価】

《現状の説明》

史学科教員の教育研究活動のうち「研究業績」については、平成7(1995)年3月に「東北学院大学自己点検・評価委員会」が過去6年間の全学教員の研究業績を掲載した『東北学院大学研究業績(1988～1993)』を編集・発刊して以来、2年ごとに発刊している東北学院大学の『研究業績(1994～1996)』、『研究業績(1997～1998)』、『研究業績(1999～2000)』に各教員の研究業績を掲載・公表している。教育活動の評価方法については、現在全学的に検討中である。また、教員の選考については、「研究業績」を中心に「研究能力・実績」と大学(又は大学に準じる教育機関及び研究機関)における職歴を基準にして選考している。

《点検・評価及び長所と問題点》

教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性については、上記のとおりであるが、現在「東北学院大学自己点検・評価委員会」が編集・発行している2年ごとの『研究業績』には、研究業績のない教員については、その旨記されていないので、上記の『研究業績』なる冊子は本学の全教員の研究業績の実態を正しく反映していないという大きな問題がある。なお、史学科の教員について言えば、すべての教員が本冊子に研究業績を掲載している。

《将来の改善・改革に向けた方策》

研究業績のない教員については、今後上記の『研究業績』を編集・発刊する場合、本学の全教員名を記した上で、「研究業績」欄に「なし」と記すべきである。

経済学部

【教員組織】

学部・学科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における教員組織

《現状の説明》

経済学部2学科の教育課程は、学部・学科の目的に沿って編成されており、その教育課程の実施を可能にする教員も適切に確保されている。一方、学生数との関係では、教員一人当たりの学生数は他学部・学科と比較して高い数値となっている。

《点検・評価及び長所と問題点》

教育課程の種類・性格と学部教員組織との関係はおおむね適切であると判断できる。学生数と教員組織に関しては若干改善の余地はあると思われるが、教育課程の種類・性格からすれば、特に問題はない。

《将来の改善・改革に向けての方策》

当面現状を維持しながら、学生数と教員組織の問題は教育課程の実施の方法を工夫することによって対応したい。

主要な授業科目への専任教員の配置

《現状の説明》

経済学部2学科の主要な授業科目にはほぼ専任が配置されている。

《点検・評価、長所と問題点及び将来の改善・改革に向けての方策》

主要な授業科目への専任教員の配置という点では、経済学部は適切であると判断できるので、今後も可能な限り現状を維持したい。

教員組織における専任、兼任の比率

《現状の説明》

一部の科目（外国語、情報リテラシーなど）の担当を除き、経済学部では科目担当における専任の教員の比率はかなり高い。

《点検・評価、長所と問題点及び将来の改善・改革に向けた方策》

経済学部における授業の開講コマ数に占める専任担当の割合は適切であると判断できるので、今後も現状を維持したい。

教員組織の年齢構成

《現状の説明》

経済学部の理念・目的・教育目標との関連で教員組織の年齢構成の適切性を判断することは難しいが、年齢構成のバランスという点では若干偏りが見られる。つまり、若い世代のウエイトがかなり高くなっている。

《点検・評価及び長所と問題点》

上記のような現状であるが、学部・学科の理念・目的、教育目標の実現にとって支障が生じる状況ではない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

教員採用の時点では当然年齢構成を考慮するが、応募者との関係で年齢のバランスをとることは難しい面がある。上記の観点から問題が予想される場合には特にその点に配慮したい。

教育課程編成の目的実現のための教員間における連絡調整

《現状の説明》

経済学部では、教育課程編成の目的実現のための教員間における連絡調整は、各学科会議で行われている。経済学部では、各学科会議が各学科の問題を検討する最も重要な位置づけを与えられており、それらの会議を経て学部教授会で学部全体の調整が行われる。学科会議は学科の教員全員が構成員であり、学部教授会は学部の全教員から構成されている。

また、他学部・学科の教員に経済学部の科目担当を依頼する場合には、その教育内容について学部・学科で検討後、他学部・学科に経済学部の要望を添えて依頼している。

《点検・評価、長所と問題点及び将来の改善・改革に向けた方策》

経済学部では、学科会議及び教授会が有効に機能しており、教育課程編成の目的及びその実現のための教員間の連絡調整は適切に行われており、今後も現状を維持したい。

【教育研究支援職員】

情報処理関連教育実施のための人的補助体制

《現状の説明》

経済学部では、現在経済学科で開講されている情報リテラシーにおいて、人的補助制度を導入している。具体的には、ある程度専門知識を持った外部の人材をアルバイトとして雇うと同時に、大学院生をティーチング・アシスタントとして活用している。

《点検・評価及び長所と問題点》

情報リテラシー開講当初は、大学院生をティーチング・アシスタントとして活用することで必要な人員を確保できると考えたが、社会人の場合には難しいことが明らかになり、かなりの部分を外部の人材に依存せざるを得なくなった。

《将来の改善・改革に向けた方策》

授業の運営上確実に人材を確保する必要がある、ある程度長期的な見通しに立った人材の確保の仕組みの検討が不可欠である。

教員と教育研究支援職員との連携・協力関係

《現状の説明》

経済学部では、人的補助を必要とする科目は限られており、教員と補助員との事前の話し合いに基づいて実施されているので、現在のところ、両者の連携・協力関係は非常にうまくいっている。

《点検・評価、長所と問題点及び将来の改善・改革に向けての方策》

状況が大きく変化しない限り、現在の仕組みを維持したい。

【教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続】

教員の募集・任免・昇格に関する基準、手続

《現状の説明》

経済学部における教員の募集については、各学科で新規採用教員について審議・承認した後、学部教授会での審議・承認を経て、経済学部教員の判断で募集の情報を公開する方法をとっているため、実質的には公募制に近いと言える。選考は、まず学部の内規（基本的には大学の規定に準拠している）に従って行われ、学部での承認後大学に推薦し、その

後全学共通の基準に従ってあらためて大学としての資格審査が行われる。昇任については、学部段階での審査は行わず、学部長を通し直接大学に申請する。任免・昇格についての基準・手続きは、教員任用及び昇任に関する規定に明示されている。

《点検・評価、長所と問題点及び将来の改善・改革に向けた方策》

学部段階及び大学における教員の募集・任免・昇格は、明確な基準・手続きによって行われており、適切であると判断できる。今後も現行の手続きを継続したい。

【教育研究活動の評価】

教員の教育研究活動の評価

《現状の説明》

教員の教育研究活動の評価は、教員の採用・昇任審査の時点で行われることはいうまでもないが、教育・研究上の業績が顕著なものに対してはそれを表彰する制度がある。しかし、現状では、いずれの場合にもどちらかという研究能力の評価にウエイトが置かれている。

《点検・評価、長所と問題点及び将来の改善・改革に向けた方策》

教育業績についての評価には困難な面があるが、何らかの基準を設け積極的に評価する仕組みを早急に整備する必要がある。

法学部

【教員組織】

学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

《現状の説明》

まず、在籍学生数との関係で、法学部の専任教員の数を見てみると、次の表のとおりである。通常、教員一人当たりの学生数が少ない方が教育の質が高くなると言われているため、この数値が低いほど、適切性は高くなると考えられる。ただし、本学の場合、専門科目以外の科目を担当する教員の大部分は教養学部にも所属しているため、下表の教員一人当たりの学生数は、実際に担当している教員の数を基礎とした場合の1.3倍ほどになっている。

表を見れば分かるように、専任教員数が増えたこともあって、平成12(2000)年度以降、教員一人当たりの学生数が大幅に減少している。すなわち、学生にとっての教育条件は向上しており、同時に、教員から見た場合の教えやすさも大きくなったと言える。

法学部の教育理念・目的である実際に役立つ法学教育という観点からすれば、少人数の演習が重視されるから、教員一人当たりの学生数が少ない方がよく、この点でも条件が改善されつつある。

	専任教員数	在籍学生数	教員一人当たりの学生数
平成9年度	25	1,730	69.2
平成10年度	25	1,660	66.4
平成11年度	25	1,685	67.4
平成12年度	27	1,685	62.4
平成13年度	28	1,740	62.1
平成14年度	28	1,743	62.3

他方、現在の教育課程においては、5つのコースからなるコース制が導入されており、教育課程の柱となっているから、コース制との関係での教員組織の適切性を見てみる。法学部のコース制の場合、履修の重点をどこに置くか、という意味でのコース制であり、学生をコースに所属させるわけではなく、したがって、教員もコースに配属されているわけではないが、各コースの重点科目群には、適切な数の専任教員が配置されている必要があると考えられる。この点で問題になり得るのは、国際法務コースの重点科目群である国際法分野の専任教員が、厳密な意味では現在のところ1人しかいないことである。ただし、国際法務コースの重点分野には、国際政治論と比較政治論もが含まれるから、国際法務コースの重点分野を構成する科目群には、3人の専任教員がいることになる。

また、法学の分野ごとに科目数と専任教員数を見てみると、次のようである。

	科目数	専任教員数
導入科目	3	1
公 法	7	4
民事法	14	11
刑事法	4	4
基礎法	7	2
国際法	5	1
政治学	6	5

上記の表から分かるように、法学部の教育理念・目的である「実学重視の法学教育」、「社会に開かれた法学教育」を実現するのにふさわしく、科目数に対する専任教員の数は、公法、民事法、刑事法といった、いわゆる「実定法」分野で多くなっている。なお、政治学分野の教員数も科目数の割には多くなっているが、これは、全学的な政治学関係の科目の開講数が多く、それらをすべて法学部が担当することになっているからである。また、導入科目の場合、導入科目を主たる担当とする専任教員は1人だけだが、科目の性質上、教員全員が数年おきに分担することになるため、専任教員数が少ないわけではない。

《点検・評価及び長所と問題点》

教員組織の専門分野構成を見ると、全学共通の科目担当から生じる例外、及び、公法分野が若干少ないことを除けば、分野ごとの重点の置き方にはおおむね無理がなく、教育理念・目的を実現するのに適合的な配分となっている。また、学生数との関係では、教員一

人当たりの学生数が減少しつつあり、この面でも特に問題はない。

しかし、科目履修の仕方によるコース制にすぎないとしても、国際法務コースを置いていることからすれば、厳密な意味での国際法分野の教員が少ないことには問題がないわけではない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

専任教員数の上限のことなどもあって、分野による教員数の偏りを是正する方策は、分野ごとの教員数に関する学部内の合意形成が前提となるうえ、構想に即した人材を直ちに採用できることはまれであるため、短期間のうちに成果を上げることは難しいが、努力を続けたい。ただし、法科大学院時代の学部の教育課程編成の構想次第では、分野ごとの教員数配置を変更する必要が生ずる可能性もあるので、この面も念頭に置く必要がある。

主要な授業科目への専任教員の配置状況

《現状の説明》

法学部では、法学部の中で主要科目と考えられる科目群については、できる限り専任教員が担当する、という方針のもとに、公法、民事法、刑事法、政治学の各分野の授業科目の大部分を、専任教員が担当している。専任教員が担当している科目を分野別に整理すると、以下ようになる。

[導入科目]

法過程入門 法的思考入門 実定法概論

[公法]

憲法一部 憲法二部 行政法総論 行政法各論 行政救済法

[民事法]

民法総則 物権法 債権法総論 債権法各論 親族法・相続法
商法総則・商行為法 会社法 手形・小切手法 保険法・海商法
民事訴訟法 民事執行法 破産法 知的財産権法 労働法

[刑事法]

刑法一部 刑法二部 刑事訴訟法 刑事政策

[基礎法]

法哲学 日本法制史

[国際法]

国際法二部

[政治学]

政治学 政治思想史 地方自治論 比較政治論 国際政治論

[演習・講読]

基礎演習Ⅰ 基礎演習Ⅱ 演習一部
演習二部 外国書講読Ⅰ（英語） 外国書講読Ⅱ（ドイツ語）
外国書講読Ⅲ（フランス語）

[専門特殊講義]

専門特殊講義（平和学）

このように、法学部において通常主要科目と考えられている科目には、ほとんどの場合専任教員が配置されており、特に、学生との接触の度合いが大きい導入科目、1年次の専門教育科目、演習・講読は、すべて専任教員が担当している。

《点検・評価及び長所と問題点》

学部が特に重視する科目については、学生に対する開講の責任から言っても、専任教員を当てる必要があるが、その点では本学法学部は一応適切な教員の配置を行っていると言える。しかし、主要科目のすべてに専任教員が当てられているわけではなく、例えば国際法分野では、専任教員以外の担当者の方が多いし、政治学分野の中でも行政学は専任教員ではない。兼任の教員の場合、授業内容・方法等についての学部からの要請を行うのは、専任よりもなお一層困難であるから、学部には運営責任がありながら、実際にはその責任を果たせない可能性が生じている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

財政上の問題等のため、すべての主要科目について専任教員を置くのは難しいが、専任教員が、現在よりも若干多めの授業数を担当したり、より一層合理的な人事計画を作成して教員を採用するなど、工夫する必要がある。

教員組織における専任、兼任の比率の適切性

《現状の説明》

本学法学部の場合、学部専任教員として在籍しているのは、基本的には専門教育科目担当者のみであるから、このような法学部の教員組織について記述する。

専任と兼任の比率の適切性を判断するには、単に人数だけを見るだけではなく、それぞれが担当している授業の開講数をも考慮する必要がある。平成14(2002)年度について見ると、法学部の専任教員は28人おり、この人数で、演習・講読を含めた専門教育科目の開講数150のうち、134を担当している。他方、専門教育科目のうち、隔年開講の科目を含めて開講数16を、16人の兼任教員が担当している。この数字を基礎として、専任教員一人当たりの担当授業数を計算すると、専門教育科目だけでも約4.8となり、専門教育科目以外の科目をも考慮に入れば、一人当たりの担当授業数は、5を超えている。

また、法学部の場合、できる限り専任教員が担当することが望ましいという観点から、兼任教員に依頼する予定の科目については、当該科目を担当可能な教員が法学部内に存在する場合、できる限り当該科目に近い専門分野の教員が担当する努力を行うことを要請している。基本的には、当該科目が属する分野の教員が平均2コマ以上の講義科目を担当している場合に限り、当該科目を学外の兼任教員に担当依頼することができる、という運用を行っている。

《点検・評価及び長所と問題点》

教員の人数だけを比べると、専任教員に対する兼任教員の比率はかなり大きくなっているが、専任教員の担当授業数にかんがみると、兼任教員に依頼している授業科目数が多くなっているのもやむを得ないのではないと思われる。このような事情は、おそらく私立大学に共通の問題であって、本学法学部はこの点で平均的な位置にあると考えられるからである。

ただし、他の大学と同様の現状であるからといって、そのことが直ちに現状の妥当性を保証するものではなく、専門教育科目については、できる限り専任教員が担当することが望ましいことには変わりはない。現状の兼任教員比率は、全国の多くの私立大学と同様だとは言え、現状のままでよいとは言えないであろう。

《将来の改善・改革に向けた方策》

法律に関係した学部の教員の数が、全国的に見てもそれほど多くはないことを考えれば、兼任教員にある程度の専門教育科目を依頼することはやむを得ないが、上記の兼任教員依頼に関する運用基準を一層徹底すると同時に、例えばフランスの民法や公法を専門に研究している教員が、自分が本来専門に教える分野である民法や憲法・行政法だけではなく、フランス法という科目をも担当する、という合意を形成するような努力を、継続的に行っていく必要がある。

理念・目的・教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

《現状の説明》

法学部の教育理念・目的に従って、実際に役立つ教育を行うためには、教員の年齢構成は若い方に偏ってはならず、しかし他方、日々動いている現実を反映した、生き生きとした授業を行い、学生たちと頻繁に接触して教師としての個人的影響力を与えるためには、あまり高い年齢に偏ってはならないことになる。

学部創設時からしばらくの間は、採用の際の契約内容によって、かなり高齢になっても退職しない教員が存在したことなどもあって、教員の年齢構成に偏りがあり、平均年齢も高かった。しかし、1980年代に入ってから、全学のレベルで教員の実際の退職年齢の合理化が進み、67歳の「退職」年齢以降、1年ごとに更新される「嘱託」の限度が、大学院をも担当する者の場合には76歳、学部のみの方については73歳とされ、その後、大学院担当者の場合も73歳までとされた。このような合理化の結果、法学部においても教員の世代交代が促進されて、平均年齢もかなり若くなり、法学部教員の年齢構成も、比較的適切なものとなったのである。この間の法学部教員の年齢等に関する数値を示すと、次のとおりである。

時点	専任教員数	平均年齢	最若年者	最高齢者	67歳を超える
----	-------	------	------	------	---------

			年齢	年齢	人数
1970年	16人	55.94歳	27歳	75歳	6人
1975年	22人	58.18歳	27歳	79歳	10人
1980年	24人	58.25歳	31歳	84歳	9人
1985年	23人	56.00歳	31歳	89歳	8人
1990年	29人	48.83歳	31歳	81歳	3人
1995年	27人	48.00歳	32歳	71歳	3人
2002年	28人	51.14歳	29歳	72歳	3人

なお、平成14(2002)年度の教員の身分構成は、教授19人、助教授5人、講師4人であり、年齢構成は、70歳代が1人、60歳代が6人、50歳代が7人、40歳代10人、30歳代2人、20歳代1人となっている。

《点検・評価及び長所と問題点》

現時点では、現在実施されている法学部の教育にとって、現在の年齢構成は比較的適切であると言えよう。しかし、現在の年齢構成では若い層(20歳代・30歳代)の割合が若干低いため、今後の新しい時代の法学教育にとっても適切であるか否かは、再検討の必要がある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

法科大学院時代にふさわしい法学部教育がどのようなものであるかによって、適切な年齢構成もまた変化するものと考えられるため、今後の法学部教育のあるべき姿を策定したのち、年齢構成についても再検討されることになる。

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

《現状の説明》

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整は、a：学部専任教員間、b：法学部と他学部教員の間、c：法学部と他大学教員等の間、という3つの次元に分けることができるので、それぞれについて述べる。

a：法学部専任教員間

法学部における教育課程の編成については、法学部改革検討小委員会において原案が作成される。各分野を代表する委員が自己の分野の教員から意見を聴取した上で、委員会において意見を述べ、討論の上で調整が諮られ、でき得る限り全員一致が目指されるが、最終的には多数決で原案が作成され、学部教授会で承認を受ける。なお、法学部改革検討小委員会の議論は、最終原案が作成される前に「中間報告」の形で学部教授会に報告されて委員以外の教員の意見が聴取され、委員会と他の専任教員との間の意思の乖離が最小限となるよう工夫されている。

このような教育課程編成過程の意見交換・質疑応答の中で、教育課程の趣旨がかなりの程度まで専任教員に浸透し、具体的な目的実現の可能性も高くなっているが、さらに、教

育課程が実施されて以降も、新しい科目の趣旨等に関する教員の疑問を解消するために、法学部改革検討小委員会あるいは学科長・教務委員が対応している。

b：法学部と他学部教員の間

教務委員会に学科長（教養学部の場合は専攻主任）を加えた「拡大教務委員会」が、通常の教育課程編成及び運用に関する学部間調整を行っている。学部間調整においては、例えば外国語科目の編成及び運用について、担当学部と法学部の間を考え方を調整し、運用方法等についての打ち合わせなどが行われている。他学部からの意向は、学科長と教務委員によって、法学部改革検討小委員会に伝えられ、学部内での合意形成に資することになる。また、拡大教務委員会では、全体の会議だけでなく、詳細な調整のための小委員会を、目的に沿って柔軟に構成し、学部間の合意を促進している。この拡大教務委員会は、学部間の合意だけではなく、窓口で事務を担当する事務部局との間の連絡調整をも兼ねている。

c：法学部と他大学教員等の間

法学部以外の学部が担当している科目については、他大学教員等との連絡調整は、法学部との協議を経た他学部担当教員が、非常勤講師として科目を担当する他大学教員等との連絡調整にあたっている。法学部の専門教育科目を含む法学部担当科目については、法律学科長及び他大学教員等が担当する科目の分野の教員が、法学部の意向を伝え、協力を依頼している。

《点検・評価及び長所と問題点》

上記の連絡調整の仕組みは比較的円滑かつ柔軟に機能しており、現在のところ、通常生じうるような連絡調整の齟齬が最小限生じること、担当者が交代すると、その裁量に委ねられている部分が若干変更になる、ということがあ以外には、特に問題点はない。

しかし、若干であっても意思疎通の不全があり得るわけであるから、改善の余地があると言える。

《将来の改善・改革に向けた方策》

少なくとも法学部レベルでは、役職者の交代にあたって、業務の引き継ぎを一層徹底することによって、担当者による取り扱いの相違を防ぐことはできると思われる。

【教育研究支援職員】

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

《現状の説明》

法学部においては、現在のところ、実験・実習を伴う教育は行われていない。外国語教育、情報処理関連教育等については、教育研究を支援するための専任職員は存在しないため、多くの担当教員は、教員自身が単独で授業を行っている。

ただし、「東北学院大学ティーチング・アシスタントに関する規程」に基づいて大学院生のティーチング・アシスタントを雇用する制度はあり、大学院の授業または学部の実験・実習及び演習の教育的補助の業務を行わせるためにティーチング・アシスタントを用いることは可能である。

《点検・評価及び長所と問題点》

一応制度的には、上記諸科目の実施にあたって、教員の活動を補助するための「ティーチング・アシスタント」を用いることが可能な仕組みは整ってはいるが、工学部及び教養学部の一部を除く各学部にあつては、上記諸科目の授業の大部分が専任教員以外の担当者によって実施されていることもあつて、実際の利用率は必ずしも高くない。また、「ティーチング・アシスタント」の雇用については、学部ではなく研究科委員会及び大学院委員会の議を経る必要があつて若干手続きが煩雑であること、ティーチング・アシスタントの身分はあくまでも大学院生である以上、担当できる授業の数が大きく制限されている（博士前期課程学生は2コマ以内、博士後期課程学生は4コマ以内）ことも、利用率の低さにつながっている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

「ティーチング・アシスタント」に関する規程を見直しても、1人のティーチング・アシスタントが現在よりも多い授業数を担当できるようにすることは難しい。大学院生の数を増やすよう努力するか、あるいは専任事務職員の配置をより適正化する工夫を行う、という方策が考えられる。なお、ティーチング・アシスタントの雇用を決定する手続きの簡略化も考えられるが、学部レベルで決定できる問題ではないため、全学的機関に働きかける必要がある。

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

《現状の説明》

法学部の場合、教務部の「法学部係」の事務職員が、学生の学習に関する日常的な事務作業のほかに、教材作成の補助、演習・外国書講読の募集業務、教育課程編成にあたって遵守ないし参照すべき最新の法令に関する助言、教育課程を編成した場合の運用上の問題点の指摘、履修登録者数の上限が設定されている授業科目のクラス分けにあたっての補助業務、新入生に対する科目履修登録等に関する事務手続きの説明、教員と共同での科目履修登録要項の作成、窓口で対応した際に学生から寄せられる要望や苦情の連絡、教員によって構成される教務委員会の監督のもとでの時間割作成、他大学等に所属する兼任教員との連絡、等の教育活動支援を行っている。

また、教育活動に関わる業務のうち、学生生活に関しては、1つの学年の学生を6つのグループに分け、教員がグループ主任となって学生の指導に当たることになっているが、学生生活に関わる学生からの相談・要望などでグループ主任だけでは対処しきれない問題については、法律学科長のほか、学生部関係の役職を兼任する教員が対処し、学生部職員がそれをサポートしている。

さらに、法学研究資料室（法学部の図書室）の事務職員が、法学政治学研究所職員を兼務しながら、法学部関係図書の取り扱いのほかに、司法試験対策講座、公務員試験対策講座などの課外講座の事務を取り扱い、教育研究活動に関するシンポジウムなどに際しても、時間外労働をいとわずに支援を行っている。

上記のような学部の教育活動に関する業務に関しては、学科長が事務職員と密接な連絡をとっているほか、日常的な活動で生起する問題点や新しい施策等については、教務部関係の役職を兼任する教員、学生部関係の役職を兼ねる教員等から学部長・学科長に対して詳細な報告がなされている。また、これら役職者は、必要な場合には関係の事務職員もが出席する会議を開き、常に問題を共有するよう心がけている。

上記に挙げたほかにも、教育研究活動に関する支援を行う事務部門として、総務部、財務部、管財部など、多くの事務部局があり、入試など全学的な行事の際にはすべての事務部門の全面的な協力が得られるし、学部単位の活動の場合にも、適切な支援が行われている。

《点検・評価及び長所と問題点》

現状では、上記に挙げたような教育研究支援職員と教員との協力関係は極めて円滑に行われており、特に問題はない。もちろん、担当者によって能力が異なる以上、支援の円滑さは時期によって異なるわけだが、これは人間が構成する組織である以上避けられないことであり、全般的に見れば問題が大きくないことには変わりがない。あえて問題を挙げるとすれば、事務職員の昇進の都合もあって、ある部門に特化した専門職員が少ない、という点であろう。

《将来の改善・改革に向けた方策》

専門職員の養成という課題は、学部が関与することではない上、事務職員にとっては昇進に関わる重要問題であるから、法学部が深く関与する余地はない。そうだとすると、社会の変化に伴って改革が必要な部分が出てくることは当然の前提とはしながらも、他の面では円滑に機能している支援協力関係を、円滑に維持して行くことが、将来の継続的課題であろう。

【教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

《現状の説明》

教員の募集・任免の基準と手続

教員を新規に採用するにあたっては、教育能力、研究能力、人間性をできる限り客観的に判断し、将来性についてもでき得る限り考慮するようにしている。研究能力については、専攻の対象とされる者がこれまでに発表した著書・論文を、法学部の正教授から構成される「法学部人事拡充委員会」、及びその下部機関である「選考委員会」で十分に評価・検討

して学部教授会に報告がなされ、さらに全学的機関である「資格審査委員会」において、厳密な吟味が行われた上で、最終的には理事会によって採用の可否が決定される。教員の新規採用にあたって、本学の建学の精神であるキリスト教主義を十分に理解し尊重することが求められることが望ましいが、現在のところ、そのことは教員採用の際の選考基準とはなっていない。

法学部内の選考手続きを、「人事拡充委員会」を中心にもう少し詳細に述べると、以下のようになる。

- a : 法学研究科長、法学部長、法学研究科専攻主任、法律学科長の4者が、採用予定学科目、採用予定数について、法学部長が議長を務める人事拡充委員会に提案するための原案を策定する。
- b : 人事拡充委員会において、原案を検討し、承認・不承認・変更を議決する。
- c : 人事拡充委員会で議決された案を学部教授会に諮り、承認されれば、法学研究科長、法学部長、法学研究科専攻主、法律学科長、採用予定学科目の担当者または最も専門が近い教員からなる選考委員会を選出する
- d : 選考委員会は、具体的な候補者を選出するための方針・方法等を策定し、それを踏まえて選考を行い、第1候補者、第2候補者を決定する。
- e : 上記候補者は、人事拡充委員会、学部教授会に諮られ、承認され次第、選考委員会代表者が当該候補者との折衝を開始する。
- f : 候補者の内諾が得られ次第、人事拡充委員会、学部教授会に報告され、了承された後に、学部長名で学長宛に採用願を提出する。

教員の昇格に関する基準と手続き

採用後の教員の昇格については、「東北学院大学教員資格審査規則」及び同規則「申し合わせ事項」に、厳密かつ詳細に規定されている基準と手続きに従っている。それら規則等は「東北学院規程集」に記されているとおりであるため、ここで詳細に繰り返すことはしないが、新たに昇格しようとする資格、対象となる者の条件に従って、要求される学位・著書・論文の水準と数とが厳格に定められており、資格審査委員会による規則の運用もまた、厳格に行われている。昇格の申請は、理論的には申請しようとする者が自分で行えることになっており、他の学部でもそのように運用されている場合もあるが、法学部の場合、申請しようとする者の申請書類と及び審査の対象となる著書・論文を人事拡充委員会であらかじめ検討し、申請者が申請するに足りる要件を備えているか否か（書類の不備はないか、著書・論文の数、水準など）を判断した後に、申請が行われることになっている。その結果、法学部の場合、資格審査委員会で申請が承認されない事例が極小化されている。

《点検・評価及び長所と問題点》

法学部の採用基準、昇格基準と手続きは、一般的にどこの大学・学部でも当然にとっている方針と同一であり、特に問題はないと考えられる。また、法学部の新規採用手続きは、全体としては全学の規程に従いながら、独自の厳密さを付加しており、採用される者の教育・研究能力だけでなく、人格・識見についてもかなりの客観性をもった判断が可能にな

る点で、優れていると言える。他方、このような手続きの厳密さのゆえに、迅速に教員を採用する必要がある場合の機動性には、若干欠ける点も見られなくはない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

教員の採用基準を緩和することは難しいから、手続きに時間がかかっても、当面は現在の体制を変更する余地は少ない。また、極めて緊急の人事の場合には、学部内の手続きを通常の数分の1の期間で終了する工夫もなされており、現状においても柔軟な対応が可能であるから、現在の手続きが円滑・迅速に進むよう、自覚すれば良いと思われる。

教員選考基準と手続の明確化

《現状の説明》

現在のところ、教員の選考基準は、一般的に大学教員の選考基準とされている、研究能力、教育能力、人格・識見といった抽象的な基準として明確化されているにとどまる。これは、より具体的な基準を明確化することが困難だからである。ただし、「東北学院大学教員資格審査規則」は、教員の昇格の基準だけではなく、新規採用にあたっての条件とされる著書・論文の数に関する基準、求められる経歴等をも示し、さらに「『東北学院大学教員資格審査規則』の申し合わせ事項」が、審査対象となる著書・論文の刊行期日の基準等に至るまでの詳細を定めているから、少なくとも、学位等の資格条件によって若干異なる著書・論文の数や教歴などの形式的な基準については、対内的にも対外的にも明確化されていると言えるであろう。

また、手続きについては、どの学部にも共通の部分は「資格審査規則」同「申し合わせ事項」「資格審査委員会内規」に、必要書類、書類に明記されるべき事項、審査対象となる著書・論文の慣行期日の基準、論文の一部については掲載された刊行物の基準等に至るまで、詳細に明示されているから、対内的にはいかなる教員にも明確にされているし、本学教職員以外の者にとっても知り得るところであると言える。他方、前述のような法学部独自の手続きについては、昇格の手続きは学部内の教員に周知されており、新規採用手続きは、候補者との折衝の際には、でき得る限り当該候補者に知らされることになっている。

《点検・評価及び長所と問題点》

上記のように、教員選考基準と手続きは、明示することが可能な部分についてはでき得る限り明確に規定されており、特に問題はないと考えられる。しかしながら、大学全体の基準を見る限りでは、著書・論文の中に教科書が含まれているのかが必ずしも明確ではなく、また、教育上の業績を評価する基準が、事実上教員としての経験年数しか明記されていないなど、一層改善すべき点は見られる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

現在、教育業績の一環として、教科書執筆を著書・論文に含めるための作業が、全学のレベルで進んでおり、この意味では明確な改善の方向が打ち出されている。ただし、公刊されたもの以外の教育業績の評価基準については、今後の課題である。

教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

《現状の説明》

法学部法律学科の場合、従来は実質的には公募制をとらず、前述のように、①本学法学部法律学科の教員として、教育能力、教育経験、研究業績、人柄等の点で適切と思われる人物を、種々の資料に基づいて探し、②当該人物が既に教育・研究に携わる職に就いている場合には本人に直接接し、大学院生・助手などの場合にはその指導教授等に照会し、就任の意向を確認する、という方法で、専任教員を採用してきた。

ただし、平成14(2002)年度に新規採用する予定だったある学科目担当者の人事が、従来の方法では順調に進まないことが明らかになった時点で、当該学科目担当者の採用については公募を実施することとし、主要大学に書類を送付したほか、関係の学会誌、法律専門雑誌等の教員公募欄にも記事の掲載を依頼したところ、若干名の応募があった。しかし、応募書類、著書・論文等を「選考委員会」で詳細に検討したところ、「大学院担当可能な教授」という条件を満たす研究能力等を備えた応募者は見られず、採用には至らなかった。

《点検・評価及び長所と問題点》

法学部が従来とってきた選考手続きには、当該対象者の人格や教育能力までをも把握するに足る情報を収集することが可能な点で、長所を持っていたが、広く人材を求めることには必ずしも適してはいなかった。導入された公募制の手続きは、公募の事実の周知徹底、応募者の選考にあたっての公平性・厳密性という点で、非常に優れており、適切なものであったと言える。しかし、採用予定教員の条件が「大学院担当可能な教授」というものであって、それほど多数の応募者があるとは考えられなかったこと、地方所在の私立大学であるため知名度が余り高くないこと、などから、一定水準に達している応募者がなかったと判断される。

《将来の改善・改革に向けた方策》

法学部の場合、常に公募制をとるという合意があるわけではないため、今後も従来の選考手続きを続けながら、公募制をも併用するということになるだろう。公募の手続きそれ自体については、現在のところ適切ではないと認められる点は見あたらず、むしろ公募する際には、大学の知名度が、成否に対してかなり大きな比重を占めると考えられるから、本学法学部の知名度を少しでも高める努力を継続するほかはないであろう。

【教育研究活動の評価】

教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

《現状の説明》

現在のところ、教員の研究活動について評価する方法としては、隔年で発行されている「研究業績」が制度化されているほか、「東北学院大学教員資格審査規則」が、教員の昇任

にあたっての条件を明確化するため、教員としての経験年数などのほか、一定水準以上の著書・論文を一定数以上有することなどの基準を、明確に定めている。

前者は、それ自体が評価の対象となるわけではないが、掲載されている著書・論文等によって、当該教員の研究活動の状態が、ある程度は他者の目に明らかになるから、当該教員の研究活動に対する評価の材料としての機能を果たしていると言える。

後者について言えば、規則が定める条件は、教員の昇任基準であると同時に、一定の研究活動の水準を満たすことが教員として評価されて昇任に至る、という考え方を具現化したものだと言えるから、明確な昇任基準に従った昇任審査自体が、教員の研究活動についての評価方法ともなっている。研究活動が教員の昇任に対するインセンティブとなるため、この仕組みはかなり有効であると言える。

他方、教員の教育活動についての評価方法は、学部長に提出されて学部教授会で回覧される、「学生による授業評価」についての個々の教員の所感を除けば、制度的な仕組みとしては確立されているとは言いがたい。ただし、学生及び教員全員に配布される「大学要覧」に、その年度の各教員の授業方針が明示されるから、少なくとも学生に教授しようとしている内容の概略は、公開されている。また、非公式な形では、個々の教員が相互に自らの教育活動の内容を話し合ったり、学生からの評判を当該教員以外の他の教員が知ることはあり、その情報が役職者に報告されることが多いため、学部の主要な構成員の間では、個々の教員が水準以上の教育活動を行っているかどうかについての評価が、事実上ある程度共有されていると言ってよい。そして、実際には、このような方法による情報収集は、本人に対するフィードバックとはならないものの、教育活動を、数字として把握するのではなく、質的に把握する場合、有効性が高いと言える。

《点検・評価及び長所と問題点》

研究活動に対する評価方法は、一応確立され、教員の資質向上に対する有効性も高いと思われる。教育活動についても、少なくとも学部運営に責任を持つ教員は、一定以上の確実性をもって、評価を保持している。

しかし、教育活動に関する評価は、教育を行っている教員本人にフィードバックされなければ、その意味がかなり減殺されるから、この点では問題がある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

特に教育活動に関する評価方法については、現状では必ずしも教員本人の資質向上にはあまり役立っていないのではないかと考えられるため、数字としてしか結果が出てこず、しかも授業実施教員にしか結果が伝えられない「学生による授業評価」だけではなく、数名の学生モニターを法学部独自の方法として制度化し、質的な深い情報を得ることが必要かも知れない。ただ、そこから得られた結果を、個々の教員本人に対してどう還元するかについては、制度化すれば（秘密にしている）学生モニターの氏名が個々の教員に知られてしまう可能性があるなど、解決困難な点が多い。

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

《現状の説明》

教員選考基準のうち、本学全体に共通なものは「東北学院大学教員資格審査規則」及び同規則の「申し合わせ事項」に明確に規定されており、その中に、教育研究能力・実績についての大枠が示されている。

「東北学院大学教員審査規則」（以下、「審査規則」）第4条は、教授として資格審査を受けることができる者が、同条1号から7号までのいずれかの条件を備えていなければならないと定めている。それらの条件を下記に採録する。

- i 博士の学位を有し、相当期間にわたる研究歴を有する者
- ii 専攻分野において博士の学位を有する者に匹敵する研究業績を有する者
- iii 大学において7年以上の助教授経歴を有し、著書1及び論文3以上、または論文5以上（助教授期間中のもの）の研究業績を有する者
- iv 大学において教授の経歴を有する者
- v 短期大学、高等専門学校、またはこれと同等以上と認められる学校において、5年以上の教授歴を有し、研究上の業績が顕著であると認められる者
- vi 大学、短期大学、高等専門学校教員以外の職業に長期にわたり従事し、専攻分野について特に優れた知識および経歴を有する者
- vii 芸術、体育等については、特殊の技能に秀で、教育の経歴のある者

さらに、「審査規則」の「申し合わせ事項」にある、「審査規則」第4条3号に関する部分には、上記iiiの論文には、「当該専攻分野において広く認知されている学会誌、またはそれに準ずる出版物に掲載されたもの複数を含むものとする」との記述があり、「論文」の水準についてもある程度の明示的基準が示されている。

詳細はいちいち記さないが、「審査規則」第5条には、助教授として資格審査を受けることができる者、第6条には、講師として資格審査を受けることができる者についての基準が規定され、第7条には助手の任用基準が定められている。上記の選考基準には、研究能力・実績のみならず、教育歴もが含まれているから、全学的な一般的選考基準の中にも、教育・研究両面についての配慮がなされていると言える。

上記の一般的な基準のほかに、各学部・学科が新規採用人事を行う場合には、より具体的な基準が実際には働いている。これが、専門を異にする学部・学科によって異なるのは、当然のことである。現在のところ、教育歴とは別に評価し得る教育実績についての明確な判断基準は存在しないものの、いずれの学部・学科にあっても、選考対象者の研究能力・実績のみならず、教育能力・実績についてまでの判断材料を集めており、規則に明示されてはいなくとも、教育面の基準が実際には機能していると言える。法学部の場合も例外ではなく、公刊された著書・論文によって研究能力・実績を判断するだけでなく、教育能力・実績をも選考に際して十分に考慮し、「体系的な普通講義を実施し、演習を適切に運用できる」か否かを判断しており、そのための資料として、対象者の周囲から情報を活用している。

《点検・評価及び長所と問題点》

教員の選考基準においては、研究能力・実績に関する配慮が、全学の一般的規則のレベルでも、より具体的な学部・学科のレベルにおいても、適切になされている。教育能力・実績についても、2つのレベルで適切な配慮がなされている。しかし、教育能力・実績に関する一般的・明示的な規則は、必ずしも十分に規定されているわけではなく、この点で問題がないわけではない。また、学部レベルでの教育能力・実績に関する具体的判断の精度は、研究能力・実績に関する具体的判断の精度に比べて低くなる傾向にあることも、問題である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

研究能力・実績に関する配慮の面では、当面見直す必要はないと思われるが、教育能力・実績に関する配慮の面に関しては、現状よりももう少し明確に規程化すると同時に、学部レベルでは、選考対象者の教育能力・実績に関する判断の精度を上げるよう、工夫する必要がある。

工学部

【教員組織】

学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

《現状の説明》

工学部の理念・目的並びにそれを実現するための教育課程は前述している。現在、専任教員は表-6.1に示すように配置されている。

表-6.1) 工学部の教員組織図 (平成13〔2001〕年5月現在)

	教授	助教授	講師	助手	合計
機械工学科	9	6	0	0	15
電気工学科	11	5	1	0	17
応用物理学科	10	3	0	0	13
土木工学科	10	3	1	1	15
工学部教養教員	10	7	3	0	20
合計	50	24	5	1	80

工学部の教育理念・目的に基づいて、幅広い視野を持った高級技術者・研究者となり得る卒業生を社会に送り出すために、時代の要求に即し、かつ多岐にわたった教育を提供するための教員組織が構成されている。工学部は、機械工学科、電気工学科、応用物理学科、土木工学科の4学科より成り、工学部長の下に各学科長を置き、緊密な連携を保ちながら、組織化されている。しかし、各学科の教育・研究上の方針は各学科の責任の下に尊重されている。

表-6.2に、平成13(2001)年5月時点での各学科の構成教員数及び教員一人当たりの学

生数を示す。

表-6.2) 工学部の専任教員数及び在籍学生数(単位：人) (平成13〔2001〕年5月現在)

	教授	助教授	講師	助手	合計	収容定員	現員男	現員女	合計	教員一人あたりの学生数※
機械工学科	9	6	0	0	15	492	610	23	633	42.2人
電気工学科	11	5	1	0	17	492	583	36	619	36.4人
応用物理学科	10	3	0	0	13	328	325	62	387	29.8人
土木工学科	10	3	1	1	15	492	525	58	583	38.9人
工学部 教養教員	10	7	3	0	20					
合計	50	24	5	1	80	1,804	2,043	179	2,222	27.8人

※教員一人当たりの学生数

工学部各学科専任教員のほかに、教養教育科目担当を主務とする工学部教養教員の枠内で工学部全体の教養教育科目を担当しているため、教員一人当たりの学生数は、工学部全体としての平均値を見るべきである。

《点検・評価及び長所と問題点》

各学科の専任教員数は、文部科学省大学設置基準8名を満足しているが、教員一人当たりの学生数は比較的多く、教育目的を高度に達成するための少人数教育や多様な教育カリキュラムの実現にはあまり余裕がないのが現実ではある。しかし、実験指導員やTA制度などを活用して可能な限りの改善努力をしている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

将来的には専任教員数の拡大が望まれるが、大学経営上の制約もあり、余裕は小さい状況にある。実験指導員やTA制度だけでなく、非常勤講師などとの総合的弾力運営が模索されるのが望ましい。

主要な授業科目への専任教員の配置状況

《現状の説明》

表-6.3に、平成12(2000)年度の開講授業科目数と専任教員の配置割合を示す。教養教育科目では兼任教員の担当数が比較的多いが、専門教育科目では3/4以上を専任教員が担当していることが分かる。一部、土木工学科の兼任比率が高いが、これは学科教員数が他学科に比べて少ないためである。

表-6.3) 授業科目単位数と専任・兼任の比率

学 科	授業科目	専任担当単位数	兼任担当単位数	兼任比率
機 械 工 学 科	教養教育科目	20	18	0.474
	外国語科目	5.333	6.666	0.556
	保健体育科目	0.333	1.667	0.834
	専門教育科目	151.5	35.5	0.190
	教職科目	20	16	0.444
電 気 工 学 科	教養教育科目	26	10	0.278
	外国語科目	5.333	6.666	0.556
	保健体育科目	4	4	0.500
	専門教育科目	151	22	0.127
	教職科目	30	22	0.423
応用物理学科	教養教育科目	28	8	0.222
	外国語科目	4.333	7.666	0.639
	保健体育科目	3	1	0.250
	専門教育科目	138	32	0.188
	教職科目	24	16	0.400
土 木 工 学 科	教養教育科目	28	10	0.263
	外国語科目	2.267	1.733	0.433
	保健体育科目	3	1	0.250
	専門教育科目	99	27	0.214
	教職科目	28	30	0.517

《点検・評価及び長所と問題点》

表から分かるように、教養教育科目は非常勤講師や工学部他学科からの兼任によって担当されており、兼任比率は比較的高いが、専任教員の専門性の相違などにより、教養教育科目を担当する最適な人材を適宜配置していると考えられる。外国語科目、保健体育科目及び教職科目は、そのほぼ半数近くを兼任で補っている。これは、工学部教員の専門教育に対する負担度を重く置かざるを得ないためである。

これに対し、専門教育科目はほぼ専任教員によって担当されており、その充足率は高いと考えられる。工学部の主要科目はやはり専門教育科目となるため、必要な要件をほぼ満たしていると考えられる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

主要な授業項目、特に専門教育科目への専任教員の配置は、各学科の教育理念並びに教育目標の達成にも重要な役割を果たしており、各学科において常に検討が行われている。

教員組織における専任、兼任の比率の適切性

《現状の説明》

表-6.3 に工学部各学科の全授業科目に対する兼任比率を示している。教養教育科目では兼任教員の担当数が比較的多いが、専門教育科目では3/4以上を専任教員が担当している。

《点検・評価及び長所と問題点》

教養教育科目は教養学部など他学部からの兼任によって担当されているが、その他にも

非常勤講師や、工学部他学科からの兼担によって担当されている。専任教員の専門性の相違などにより、教養教育科目を担当する最適な人材を適宜配置していると考えられる。

これに対し、専門教育科目はほぼ専任教員によって担当されており、その充足率は高いと考えられる。工学部の主要科目はやはり専門教育科目となるため、必要な要件はほぼ満たしていると考えられることができる。

したがって、工学部の教員組織における専任、兼任の比率は、十分適切と判断できる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

教員組織における専任、兼任の比率の適切性は、各学科の教育理念並びに教育目標の達成とも関連しており、教員定員に対して適正な専任と兼任の比率並びに適切な比率の保持について、各学科で常に検討して行く必要がある。

理念・目的・教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

《現状の説明》

表－6.4 に工学部専任教員の年齢別構成比率を示す。専任教員の大半を占める教授の平均年齢は比較的高い。また、助教授・講師など若手教員の割合が相対的に低いと言わざるを得ない。

表－6.4) 専任教員の平均年齢

	機械工学科	電気工学科	応用物理学科	土木工学科
教員数	18	21	22	15
教授の割合	0.56	0.67	0.64	0.67
助教授の割合	0.39	0.29	0.32	0.20
学科平均年齢	53.61	57.29	56.41	51.80
教授平均年齢	59.40	60.21	59.50	56.60
助教授平均年齢	48.14	52.17	53.86	50.00

学部平均年齢 55.08

《点検・評価及び長所と問題点》

専任教員の大半を占める教授の平均年齢は比較的高いところが指摘できるが、工学部専門教育としての高度な研究レベルを維持するためには研究の蓄積と経験が要求される側面もあり、単に問題点としてのみとらえることはできない。しかし、助教授・講師など若手教員の割合が相対的に低く、研究・教育体制の活性化という面で問題となることが懸念されている。若手教員の採用は今後とも重要な検討事項ではあるが、これらは大学院等の研究レベルの高度維持と密接な関係を有するため、教員採用については多角的な視野からの総合的判断が必要不可欠である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

研究レベルの維持と研究・教育活動の活性化の両面からの検討を行い、バランスの取れ

た年齢構成を考えるため、工学部内に人事検討委員会、将来検討委員会が設置されており、そこでの議論を深化させながら将来計画を模索している。

教育課程編成の目的を具体的実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

《現状の説明》

これに関する教育体制の組織としては、大学全体として全学教務委員会があり、その下に工学部教務委員会及びカリキュラム委員会がある。工学部教務委員会では、工学部全般に関わる教務上の大枠を検討・審議している。また、各学科のカリキュラム編成及び科目担当に関しては、各学科の教務委員、カリキュラム委員を中心に定期的に各学科内で検討されているのが現状である。

《点検・評価及び長所と問題点》

工学部及び学科内では、授業科目の検討、講義内容の確認や共通科目の分担及び人員配置の検討を緊密に行っている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

学内に教務委員会、カリキュラム委員会、教育改善委員会を設置し、鋭意検討している。

【教育研究支援職員】

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

《現状の説明》

工学部の学部教育では、教育支援のための技術職員（実験指導員）を置いて学生実験を中心とした教育支援を行っている。具体的に言うならば、一般教養科目の物理学実験、化学実験相当科目に実験指導員を配置している。彼らの所属は応用物理学科であり、機械工学科、土木工学科の工学基礎実験、並びに電気工学科の物理学実験、応用物理学科の応用物理学実験Ⅰなど、一般教養科目の物理学実験相当に1名、化学実験（教養並びに教職のための実験）に2名配属されている。その他、機械工学科では3名、機械工場に工作実習のための工場指導員が7名配置されている。電気工学科には非常勤を含めて3名、応用物理学科の学科の実験のために2名、土木工学科に5名が在籍し、それぞれ学科の実験の指導、レポート整理や実験器具の管理・発注などの管理業務にあたっている。また、情報処理センター職員3名は、ネットワーク管理・運営・機器トラブル保守・管理という点で、情報処理関連教育の補助者をも兼ねている。

《点検・評価》

上記の人的支援体制に加えて、平成8(1996)年頃からTA制度を発足させて、学生実験、

情報処理教育に関わる教員の負担の軽減を図っている。さらに物理学実験関係では外部から非常勤講師3名を委嘱して教員の不足を補っている。

《長所と問題点》

多賀城キャンパスを専用としている工学部4学科は、図書館や食堂などが共通になっており、他学科・他専攻の教員と日常自由なディスカッションができるため、学科・専攻の枠を越えた共同研究を行うのには良い環境と言える。また、各学科とも、教授クラスも含めて、多くの教員が直接学生実験を指導している点は長所であり、学生の教育上、きめ細やかな指導ができる。しかし、大学が学科目制をとっており、助手を教員数としてカウントしているために、工学部全体として現在環境土木工学科に1名助手がいるだけで、高齢化組織となっている。教授も含め多くの教員が学生実験の指導にあたっているため、教員の授業負担が異常に多くなっている。したがって、まだ実験指導員の数は少なく、かつ学科間に実験指導員数のアンバランスがある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

学部教育にとって、大学に入学しようとする若い年代の学生と共感できるような若い年代の教員を多く確保する事が重要である。その一助としての若い技術職員の採用は、工学部の基礎教育の要である実験・実習の教育水準の維持に不可欠である。また、情報処理教育における人的支援の不足は担当教員の異口同音に述べる所であり、強力な支援制度の適用が望まれる。さらに工学部キャンパスにはLL設備がなく、外国語教育、特にコミュニケーションとしての英語教育の大きな支障となっている。早急にLL設備の設置と、人的補助体制を整備することが望まれる。

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

《現状の説明》

学部教育で重要な位置を占める学生実験・実習面では、各学科とも実験指導員の協力があって円滑に行われている。実験指導員には教材の印刷・配布等の業務も協力してもらっており、教員負担の軽減に寄与している。情報処理教育に関しては情報処理センター職員に機器のトラブル管理、ネットワーク管理・運営などに十分寄与してもらっている。

《点検・評価》

非常勤講師は専任教員とほとんど同等の負担で学生実験を担当しており、十分な補助体制となっている。教材の改良や評価方法の検討などでも専任教員にとって大きな助けとなっている。

《長所と問題点》

実験指導員は学生実験・実習の実際面で担当教員の負担軽減に寄与している。指導員の中には特定の教員の実験補助の業務を行っている学科もある。この意味で、学科間での指導員の職制、構成上のアンバランスも見受けられる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

工学部の実験指導員数は全体的に不足しており、特に情報処理関連職員の数が不足している。本学独自の職員教育・養成体制、あるいは十分な能力をもった職員のアウトソーシングが望まれる。

【教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

《現状の説明》

工学部では、教員採用の募集は、教授会の議を経て原則として推薦方式及び公募で行っている。採用・昇任の基準については、「東北学院大学教員資格審査規則」による。採用・昇任の手続きは、「東北学院大学教員資格審査委員会内規」に則り行われている。そして、工学部及び各学科の基本理念にかんがみ、専門分野に通じた教育・研究能力がある教員の採用を実施している。

募集、採用、昇任に関する工学部の基準、手続きは特に設定していないが、各科に内規が定められており、講師職以上の採用に際しては、原則的に博士の学位を要求している。ただし、教授職昇任にあたっては公正を期するために、博士の学位を有することを最低限の基準としている。また、原則としては、講師3年、助教授7年の経験後に教授昇任の資格を得るが、場合によってはこの期間の短縮を行っている。採用、昇任いずれの場合も、各学科等において業績審査後、人事委員会的なものが生まれ、詳細な業績評価が行われ、教授会での議を経て、最終決定は大学資格審査委員会においてなされている。教員の採用・昇任は工学部の専決事項であるので、特にある個人の採用・昇任が不利になるということはありません。

《点検・評価及び長所と問題点》

工学部教員の採用・昇任については、工学部教授会が主体となって厳正に行われており、特に問題はないと判断される。強いて問題点を挙げるならば、教員の採用募集方法、教育面での業績の評価基準が明確にされておらずその評価が困難である点、等である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

従来、採用に際して公募は行われていなかったが、広く一般から優秀な人材を登用するために、最近一部の学科で公募に踏み切っており、また、各学科で逐次実施する動きがある。今後は、公募による採用を工学部全体の制度とするように改革していく必要がある。

また、教育面での業績評価に関しては、授業評価を資料の一部として用いることも一案であろう。また、昇任時の教育・研究上の業績の判断基準として、教授職においては、教育業績、学会活動、学外内の各種委員を務めた貢献度、等をも総合評価し、最低限の基準としての学位取得条件を外すように、今後検討していく必要がある。

教員選考基準と手続の明確化

《現状の説明》

採用・昇任の基準については、「東北学院大学教員資格審査規則」による。また、採用・昇任の手続きは、「東北学院大学教員資格審査委員会内規」にのっとり行われている。昇任にあたっては各学科の推薦を重んじており、工学部独自の特に具体的な条件の明文化は行っていない。

《点検・評価及び長所と問題点》

教員選考基準に関しては「東北学院大学教員資格審査規則」、その手続きに関しては「東北学院大学教員資格審査委員会内規」によって十分明確にされているので、特に問題はないと判断される。強いて問題点を挙げるならば、教員選考基準・手続きに関して工学部及び各科で内規的に定めている申し合わせ事項が、明文化されていない点である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

現状でも、教員選考基準・手続きの明確化は十分行われていると言えるが、工学部及び各科独自で内規的に定めている申し合わせ事項に関しても、何らかの形で明文化するように検討していく必要がある。

教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

《現状の説明》

工学部では、教員採用の募集は、教授会の議を経て原則として推薦方式及び公募で行っている。

従来、採用に際して公募は行われていなかったが、広く一般から優秀な人材を登用するために、最近一部の学科で公募に踏み切っており、また、各学科で逐次実施する動きがある。

《点検・評価及び長所と問題点》

学術の進展による情報・環境、学際分野といった学問領域の拡大が進む現在、これらに対応した教育課程を編成するには、今後、実社会での経験豊富な教員、多様な領域の教員の確保が必要となる。そのような教員を確保するためには、公募制の導入は不可欠と言える。したがって、今後は、公募による採用を工学部全体の制度とするように改革していく必要がある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

今後、公募による採用を工学部全体の制度とするように、工学部共通の採用の審査に関わる具体的な基準の策定について検討する必要がある。その際、国内外の識者を含む推薦状を必要とする等の方策も考えるべきであろう。ただし、基準が形骸化し、実際の組織構成の柔軟性を失わぬように注意を払うことが必要である。

【教育研究活動の評価】

教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

《現状の説明》

教員の教育研究活動の評価については、研究業績が資格審査を受けられる十分条件の一つであることや、資格審査のために研究業績一覧の提出が必要となる以外は、教員の待遇に関連した評価は行われていない。しかしながら、工学部においては、「学生による授業評価」アンケートが平成7(1995)年度から実施されており、教員の教育活動について学生からの評価がなされている。また、2年ごとに東北学院大学研究業績が発行されており、教員の研究活動が公開されている。

《点検・評価及び長所と問題点》

上述した教員の教育研究活動についての評価の現状は、教員の自己啓発という意味では有効に機能していると考えられる。しかしながら、大学のさらなる活性化を図るためには、新たな評価方法の導入が検討課題となる。また、大学における教育の重要性についての社会の要請に応じて、教員が現在以上に教育活動に力を注ぐことを奨励するためには、合理的な教員の教育業績評価方法の確立も検討課題となる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

大学における教育研究活動をさらに活性化するには、合理的な評価方法の確立に加え、優れた教育研究活動を行っている教員の処遇についての検討を行う必要がある。

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

《現状の説明》

教員選考において、研究業績は資格審査を受けるための十分条件の一つであり、資格審査のために提出を要する事項となっている。一方、教育業績については経歴が資格要件となっている。

《点検・評価及び長所と問題点》

現在、本学においては、各学部学科の教員数に対し定数化が行われている。この教員数に対する制約に伴い、工学部教員、特に教授の場合には大学院を担当できることが望ましい。したがって、大学院における研究指導という観点から研究業績の評価には妥当性があり、適切な評価が行われていると考えられる。しかしながら、入学してくる学生の多様性を考慮すると、学生教育に対して情熱を有しかつ多様な学生にも対応できる教育能力を有する教員を選考するための何らかの合理的な基準も必要となってきている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

多様な学生の入学に対応し、学生教育に情熱と秀でた能力を有する教員を選考するためには、合理的な教育評価の確立が検討課題となる。また、研究業績についても時代の流れに対応した見直しが必要である。

教養学部

【教員組織】

学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

人間科学専攻

《現状の説明》

教養学部の理念は、学際性と総合性に基づき、「変容する社会に立ち向かうことのできる基礎学力と複合的視野を兼ね備え、自ら問題を発見し解決を模索できる人間の育成」である。人間科学専攻の教員組織は、心理・社会・教育・体育・人間科学等の教員によって構成されており、教育課程の性格にかんがみても、構成内容上は適切であると考えられる。しかしながら、上記の理念達成には、比較的少人数での教育が不可欠である上、当該学部教員は全学の教養教育も担当しており、その点から見ると教員数の不足は否めない。具体的には、平成 14(2002)年度における専任教員数は、心理学 8 名・社会学 7 名・教育学 5 名・体育学 8 名・人間科学 1 名・経済学 1 名・キリスト教学 1 名である。

《点検・評価及び長所と問題点》

学部学科の理念実現のため、あまり多くの学生を受け入れるのは困難である一方、入学を希望する学生は比較的多い。教員増と実験実習施設や実験調査実習の予算拡充が必要であるが、それもまた困難な状況にある。そうした条件下で比較的少人数教育を心がけているため、教員の個人的負担が大きい。授業時間以外の個別的な指導時間は、授業コマ数をはるかに上回る。

《将来の改善・改革に向けた方策》

教員の個人的な善意による指導に頼る現状改革のために、組織的な整備が必要である。

言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明及び点検・評価》

教養学部は教養学科の 1 学科からなり、その中に、教育課程等で有機的に関連した人間科学、言語文化、情報科学の 3 つの専攻が開設されており、各専攻に所属する教員数は、それぞれ、人間科学が 32 名、言語文化が 46 名、情報科学が 23 名の計 101 名である。

この構成は、研究・教育において、新しい意味での専門性の確立を図ると同時に、広範な知識を基礎とする総合性を実現するという本学部の理念・目的に基づくものであるが、しかし、このことは、教養学部教員組織の母胎が旧「教養部」の教員であったこととも決して無縁ではない。言い換えれば、それは社会科学系の教員が主として人間科学専攻の教員となり、人文科学系と外国語系の教員が現在の言語文化専攻の教員となり、自然科学系の教員が情報科学専攻の教員となり、その専門を活用するという主旨に沿ってそれぞれの専攻の教育課程も構想されたのであった。その枠組みには、学部設立以来十数年が経過し、教育課程の改編が行われ、新規採用の教員もいるのであるが、基本的に変更がない。したがって、その意味では、教養学部の教員組織は、その学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格等に照らして不適切などころはないと言われてよい。

また、各専攻の所属学生数は、人間科学専攻が 355 名で、言語文化専攻が 374 名で、情報科学専攻が 322 名となっている。合計 1,051 名である。この数に照らしても、確かに教養学部の教員の多くは全学部の「教養教育科目」や「外国語科目」を担当しているとはいえ、しかし、少人数を謳うところの教養学部の教員組織は、決して不適切ではないと言われてよい。

情報科学専攻の理念・目的の一つに、情報処理技術の習得があるが、情報処理技術の開発や応用を専門とする教員の割合は低く、専攻教員の 3 割前後である。他の 7 割前後の教員は平均すれば一般のエンドユーザーと大差がない。これには教養学部設立の経緯や他学部の教養教育に対する責任などが背景としてあり、今後この状況が強化されることはないにしても、完全に解消する可能性は低い。したがって、他の専門であった教員が情報処理技術を習得し、学生に教授するという従来からの形態が今後も持続すると考えられる。情報科学専攻についても、1 学年定員 60 名に対する教員数は不適切ではなからう。

《長所と問題点》

しかし、変容する社会に対応していくためには、新科目の開設等、教育課程の不断の検討が不可欠となるゆえに、現在の組織体制のままではよいということには決してならない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

しかもまた、教養学部教員の新規採用が全学的な事情で必ずしも容易でないことが、他学部の「教養教育科目」や「外国語科目」の担当に少なからず支障をきたしていることも否定できないのであるが、この問題の解決は、教養学部内だけでは対処できないものであり、新規採用人数を検討する「全学組織運営委員会」での今後の真摯な論議に委ねられていると言われなければならない。

主要な授業科目への専任教員の配置状況

人間科学専攻

《現状の説明》

主要な専門科目は、ほとんどすべて専任教員が担当している。ただし、教育工学関連科

目については、専任教員が欠員のままとなっている。また、教職に関する科目については、平成 13(2001)年度開講コマ数(半期週 1 回を 1 として) 115 のうち、専任教員担当 28、非常勤担当 87 となっており、この分野の専任教員が不足である。

《点検・評価及び長所と問題点》

主要な授業科目を専任教員が担当することで、授業時間以外にも随時きめ細かな指導ができる。常時、質問にも応じることができ、試験・レポート提出等にも適切に対応できる。教育工学及び教職関連科目の補充が緊急の課題である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

平成 15(2003)年度には、上記不足分野の専任教員の採用を予定している。

言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明及び点検・評価》

教養学部の授業科目には、現在、日本語教育や外国語関係の一部の科目を除いて、9割以上、専任教員が配置されていて、主要な授業科目に関してはほぼ問題がないと言われてもよい。

情報科学専攻については、ほかに同種の学部学科は、平成 14 年度より名称を変更する工学部の電気情報工学科(旧電気工学科)、物理情報工学科(旧応用物理学科)であるが、それらの学科と兼任という形の交流の可能性はあり得る。一方、他学部の教養教育科目については、総担当コマ数の 53%を非常勤講師に依存している。これは特定の科目(生命の科学や環境の科学など)の開講数が多いためであり、他学部が希望する科目に責任を持って担当する以上避けられない。

《長所と問題点及び将来の改善・改革に向けた方策》

しかし、この状況も、教養学部が変容する社会に不断に対応していくことを思うとき、そしてまた専任教員の高齢化が進むことを思うとき、いつまで維持できるかが問題となる。そのためには、やはりまた「全学組織運営委員会」の真摯な論議に教養学部としては期待しなければならない。

教員組織における専任、兼任の比率の適切性

人間科学専攻

《現状の説明》

ほとんどの教員が大学院の科目を兼担しており、すべての教員が教養教育科目を兼任している。

《点検・評価及び長所と問題点》

上記のような現状から、ほとんどすべての教員が、学部の専門教育のみならず大学院と教養教育について、情報と問題意識を共有できる。一方、それぞれの教員は多種多様な科目を担当せざるを得ない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

各教員が多様な教育を担うのは、大変ではあるが、自己研鑽につながる側面もあり、また全員が共通の情報と認識を持てるのはメリットが大きいので、全教員の兼任化に努める。

言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明》

教員組織別に現在の「専門科目」の兼任教員の数を示すならば、人間科学専攻では1科目2名であり、言語文化専攻では2科目7名であるが、その内6名は、当初から兼任教員の担当を計画した「言語文化特殊講義」の要員である。情報科学専攻では2科目2名であって、教養学部ではその主要科目のほぼすべてを専任教員が担当している。

《点検・評価》

このことは、学生指導は、講義時間だけではなくて、各教員の研究室や合同研究室や実験室でも行われることを考えれば、大いに評価されてよい。

《長所と問題点》

否、教養学部の長所とも言われてよいのであるが、一面、講義内容のマンネリ化、考察の視点の固定化等、問題が決してないわけではない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

したがって、科目によってはあえて、隔年ごとに兼任教員に担当を依頼するというようなことがあってもよいのかもしれない。今後はこの種の方策も、学生に対する教育上の配慮として考えてみななければならぬ。

理念・目的・教育目標との関連における、教員組織の年齢構成の適切性

人間科学専攻

《現状の説明》

教養学部は発足以降、退職教員があってもほとんど補充は許されなかったため、ごくわずかしかな新規採用がなく、全体として高齢化が進んでいる。人間科学では、20歳代・30歳代の教員は皆無で、40歳代の教員も必ずしも多くはなく、50歳代・60歳代が多い。中には70歳代の教員もいる。

《点検・評価及び長所と問題点》

ベテラン教員が多いことは教育方法等について、ある程度安心感はあるものの、新たな問題への対処の意欲やその方法についてチャレンジしにくくなる傾向があると思われる。また、学生との年齢差が大きくなると、物事の見方など、学生の感覚とのずれも出てこよう。幅広い年齢構成とすることが必要である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

教養学部に許容される範囲で、できるだけ新規採用を図り、その際、年齢を重要な採用基準の一つとする。

言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明及び点検・評価》

教養学部所属教員の101名の平均年齢は、平成13(2001)年5月現在、53.5歳であり、人間科学専攻では52.6歳であり、情報科学専攻では53.5歳であり、情報科学専攻では54.8歳となっている。この年齢構成は、知的伝統の継続という点ではともかくとして、学問のパラダイムの変換が進む現代社会の変容に対処するという教養学部の理念・目的・教育目標に照らして言えば、問題となることは否定できない。

《長所と問題点及び将来の改善・改革に向けた方策》

しかしながら、本学では、現在、学生総数や教員総数の上限を決めて、各学部でその調整が進んでおり、新規採用は原則として凍結という状況にあることを思えば、早急の改善は望みがたい。これまた、「全学組織運営委員会」での真摯な論議と今後の調整の成果に期待するほかはあるまい。新規採用人事の際には、できるだけ年齢構成の適正化を図らねばならない。

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

人間科学専攻

《現状の説明》

先に述べた将来構想委員会のほか、カリキュラム委員会・教務委員会・学生委員会・総合研究委員会等々の各種委員会があり、定期的に（原則として月1回）専攻会議及び学部教授会を開催して、連絡調整を図っている。

《点検・評価及び長所と問題点》

連絡調整のための各種委員会が多数あるため、会議が頻繁に開催される。そのため、かなりの時間が会議に費やされ、またそのための書類作り等に忙殺される。

《将来の改善・改革に向けた方策》

多すぎる会議の整理のみならず、各種委員会の統廃合も検討されるべきであろう。

言語文化専攻・情報科学専攻

〈現状の説明及び点検・評価〉

教養学部では、現在、学部の「将来構想委員会」の指導のもとで「カリキュラム委員会」と「教務委員会」とが教育課程の編成にあたっている。各委員会は別個に開かれていることが多いのであるが、問題によっては、学部長と、専攻会議を統括する専攻主任との指導のもとに、合同委員会を開催してこれを処理している。加えて、重要問題が生起した場合には、この合同委員会の中にプロジェクトチームを作って、集中的に審議する場合もある。教員間の連絡調整では、担当コマ数の平均化や担当科目の割り振りを目的としたものが主であり、講義内容の調整は極めて稀である。

〈長所と問題点及び将来の改善・改革に向けた方策〉

各委員会とも3専攻から選出された委員から構成されており、特に、「将来構想委員会」と「カリキュラム委員会」には専攻主任も委員として入っており、全体的に見れば、教育課程の編成にあたっての教員間における連絡調整に関しては問題がないと言われてよい。

いずれにしても、柔軟に学部内の問題に対処する一応の道筋が整っている。

【教育研究支援職員】

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

人間科学専攻・言語文化専攻・情報科学専攻

〈現状の説明〉

人間科学専攻からすると、実験実習を伴う教育に対する人的補助体制は不十分と言わざるを得ない。社会・教育・心理とも、各1名の事務職員が配置されているが、当該職員の所属は「泉キャンパス事務室」であり、教育補助が主たる目的とはなっていない。実習の準備、後片付けなど、すべて担当教員が行っている。また、大学院生によるティーチング・アシスタントの制度はあるが、大学院生の多くが社会人であることなどの理由から、必ずしも十分機能しているとは言えない。

言語文化専攻からすると、外国語教育のためのティーチング・アシスタントなどの人的補助は十分とは考えられないので、充実を図る必要がある。

情報科学専攻からすると、実験室や実習室をカリキュラムに記載された科目で使用する場合には、施設の維持管理、実験実習補助のため職員が配置されるのが通例である。情報処理機器を設置した実習室には職員の配置がないなどの不備はある。また、実験・実習、情報処理関連教育を対象としたティーチング・アシスタント制度は確立しているが、大学院生の奨学を主たる目的とした制度であるため、大学院生の希望者数で補助を受ける授業

数が決まることになる。その結果、コンピュータ・リテラシーの授業を中心として、本来補助を必要とするにもかかわらず補助がなされない授業が多い。大学院生の希望者が少ない原因には、コンピュータ・リテラシーの補助が可能な院生の数が限られることもあろう。

《点検・評価及び長所と問題点》

実験や実習に関して、全学的な理解が得られていない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

実験・実習に対する人的補助体制の整備は、今後とも改善は極めて困難と思われる。一つの要望としては、必要な補助の延べ数をもとに予算を計上し、大学院生以外でも補助員として採用することで、ティーチング・アシスタント制度の普及・定着を図ることがある。

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

人間科学専攻・言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明》

連携協力関係に関して、制度的な保証は確立していない。現場で教育研究を支援している職員の個人的な善意に依存している。実験室などに職員が配置されていても、教育研究支援職員と一般の職員の区別が不明瞭であり、業務についての職員の意識、業務内容の整理には課題がある。他の部署に異動した場合、研究支援職員としての経験が活かされないことが多いため、意欲をそがれる面もある。また、施設管理の面からも、夜間に及ぶ実験実習が困難であることなど、問題は多い。

以上の課題があるにもかかわらず、連携・協力関係はおおむね適切である。

《点検・評価及び長所と問題点》

特に、情報機器を使用する実習室や実験実習を伴う教育研究に関して、補助人員を何らかの形で整備することが急務である。このままの体制では、教育研究の質の低下を招きかねない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

実験系の教育研究に関して、教員及び事務職員双方の全学的な理解を深める必要がある。

【教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

人間科学専攻・言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明》

募集・任免・昇格は、明文化された基準に基づき、人事委員会、学部教授会等の検討を経て行われている。募集・任用については、将来構想委員会・組織運営委員会等で、必要な分野とその人数を検討し、公募等の方法により募集する。応募者の審査は、人事委員会が手続き的な書類審査と審査委員選定を行い、その結果を学部教授会で報告して了承を得る。免職については、懲戒規定がないので前例がない。昇格は、勤続年数と学術論文数について明文化した規定に基づき、人事委員会の書類審査と審査委員選定、審査結果の教授会への報告という手続きをとる。学内に適切な審査委員がない場合は、他大学の教員に審査委員を委嘱する場合もある。

	基準	手続き
募集	専攻内で専門分野等の選考基準を決定。	専攻の人事委員会と、人事委員会から委託された選考委員会が選考作業を行う。
任免	任命は専攻の判断が最も重視される。罷免の基準はない。	学部長が学長に選考結果を報告して任命を申請し、全学の資格審査委員会の審査を経て、理事長が任命。解雇については、現在懲戒規程の策定作業中。
昇格	規程に昇格の条件が明記されている。	学部長に申請し、学部の人事委員会が申請の妥当性を検討し学部長に答申、学部長が全学の資格審査委員会に審査を申請。

《点検・評価及び長所と問題点》

募集・任免・昇格の基準は極めて明快で公正である反面、やや機械的なきらいがある。人物的に教育上かなり問題があると思われる場合でも、単純に基準を満たしていれば昇格が可能である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

募集・任免・昇格について、研究業績のさらなる厳正な審査も必要であるが、それ以上に教育活動や大学の諸行事への協力なども、ある程度基準に盛り込むことを検討すべきである。

教員選考基準と手続の明確化

人間科学専攻・言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明》

選考基準は専攻内での議論が基本となる。手続きも専攻の学部人事委員会が中心となるので、選考基準や手続きの明確化は担保されている。

《点検・評価及び長所と問題点》

学部人事委員会は有効に機能しているので、全学組織運営委員会への人事要望が認可された時点で作動することになる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

3 専攻の人事計画を慎重に調整して、学部としての責任を十全に果たすようにしなければならない。

教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

人間科学専攻・言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明》

基本的には公募制も導入しているが、公募に関する広報が不足している。

教養学部の最新の新任人事は、平成 12(2000)年に行われたが、その時の経験で公募制がほぼ定着した。選考委員会を明文化し各種学会誌等に掲載している。応募者の選別は選考委員会が行い、選考結果と選考理由とを専攻に報告した上で、学部人事委員会に報告している。

《点検・評価及び長所と問題点》

公募制の導入も未熟な段階にある。しかし、少しずつ経験を積み上げていく可能性が出てきている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

公募制のメリットとデメリットについて、及び運用上の諸問題について検討する必要がある。その上で、機会をとらえて実践することで改善策も生まれてこよう。

【教育研究活動の評価】

教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

人間科学専攻・言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明》

研究活動については、毎年各教員の研究業績を調査し、ほぼ2年ごとに研究業績集を自己申告により取りまとめ刊行している。研究業績の内容については、著書や学术论文（審査つきとそうでないものに分ける）や学会での口頭発表などをはじめ、フィールドワークや演奏会などの芸術表現及び研究に関連するエッセイや新聞への投稿記事まで、5段階に分けて分類している。

教育活動については、授業評価をボランティアに授業中に学生にアンケート形式で行っている。これは主として授業改善（＝FDの一つ）に反映させる目的である。授業評価に協力している教員は当初の30%から10%程度に落ち着いている。

教員同士の授業の進め方の検討は、数人の小範囲に近い科目について行われているが、組織だった全体としての方針は明確ではない。

《点検・評価及び長所と問題点》

研究業績集の刊行によって、活発な研究活動をしている個人と、何年も研究発表をしていない個人が分かるが、後者について何らかの働きかけやペナルティを課しているわけではない。すなわち、研究活動の調査とその取りまとめは実施しているが、それが何らかの形で評価されることはほとんどない。心理的効果以外に有効性があるとは言いがたい。

研究に関しては、「研修休暇」などの制度があり、毎年国内外で研究研修を学内にいる時と同様の条件で行える。全般に旅費や図書費などについては条件が良い方だと思われる。委託研究など外部からの研究費の受け入れについての学内制度上の整備や柔軟な受け入れについては、事務部門のバックアップがさらに必要である。

また、教育活動については、一人当たりの持ちコマは分かるものの、その内容に関しては「学生による授業評価」制度以外にはなく、授業評価も実施するか否かは当該教員の判断に任されている。すなわち、教育活動に対する適切な評価方法は確立していない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

研究活動の調査をさらに充実させるために、近年、文部科学省の科学研究費補助金申請状況の調査やそれを促進する情報提供を開始した。今後は、研究教育活動に対する評価をどのように行うかの研究が望まれる。

教育業績は比較的分かりやすいのに対して、教育上の貢献度が見えづらい傾向がある。教育と研究のどちらかを主とするかを選択して双方に適切な評価体制を設けるのも全体的に効率を上げる一案ではないかと思われる。

また、各種委員会などにより研究時間が分断されるきらいがあるので、Eメールなどを有効に利用するなど効率よく委員会の業務を進めることなどが望まれる。

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

人間科学専攻・言語文化専攻・情報科学専攻

《現状の説明》

複数の選考委員によって選考が行われるが、最も重視されるのは、教育研究と実績である。

《点検・評価》

その配慮は適切であると思われる。

《長所と問題点》

本学部は、多くの学問分野に所属する教科を担当する教員を必要としているので、分野によって、候補者の分布密度が偏っている可能性がある。公募しても当該分野にふさわしい候補者が決められない場合もあり得る。このような場合には、選考を次年度にまわさなければならないことも起こり得る。

《将来の改善・改革に向けた方策》

最適な人物を選考するためのネットワークのようなものが必要となるので、分野ごとの責任者に適時配慮を願わなければならない。

(2) 大学院研究科における教育・研究のための人的体制

文学研究科

英語英文学専攻

《現状の説明》

英語英文学専攻の専任教員数は計 11 名である。内訳は、英米文学部門専攻が 5 名、英語学・言語学部門専攻が 5 名、そして、英語教育学専攻が 1 名である。平成 14(2002)年度に中世英文学・中世英語を専門とする者と近世文学専門とする者各 1 名、計 2 名が新任として加わる。ほかに非常勤講師として英米文学 3 名、英語学・言語学 3 名を予定している。

専任の採用は、その対象が、今のところ、学科の専任から選ぶことになっており、英語英文学専攻の教員は全員学部の授業を担当している。これを支援するために、後期課程の学生をティーチング・アシスタントとして採用している。研究支援としては、今のところこの制度だけである。

専任の募集については、英文学科において大学院教員資格者を優先して採用するという基準で公募しており、その中から専攻が候補者を決定している。

教員の研究活動の目安として、論文数、文部科学省への科学研究費補助金申請の数、海外出張などを挙げることができるが、過去 5 年間で継続的にこれらは実施されている。これについては「研究活動と研究体制の整備」で詳細を述べる。

人的交流としては、他大学非常勤講師を依頼すること、アメリカ姉妹校から交換教授を招くこと、「英専協」の研究発表会にアドバイザーを派遣するなどをしてこれを深めている。

《点検・評価及び長所と問題点》

専攻そのものが持つ人事権は学部採用の者から選ぶので、限られたものになっているが、現在英文学科長が英語英文学専攻主任を兼任するという同意がそれぞれの会議組織で得られているので、人選はスムーズに行われている。

研究支援職員は、現在、特に専任はいない。大学院事務室や中央図書館事務職員が主に学生向けサービス業務に携わる。他の業務と兼ねているため、支援は充分とは言えない。

研究活動について言えば、文学部門は批評理論や物語論、英語学・言語学部門では生成文法研究に目覚しいものがある。しかし、これと他の活動を専攻として比較評価することはしていない。研究は個人個人に委ねられている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

英語英文学専攻のスタッフで、67 歳以上の嘱託教授は、平成 14(2002)年 4 月で英米文学 3 名、英語教育学 1 名である。3 年後にはこの中 3 名が退職の予定である。この中にアメリカ文学専門が 2 名おり、早急に後任者を探す必要がある。そのために、英文学科の平成

15(2003)年度人事では、アメリカ文学部門の教授・助教授を公募する手はずになっている。英語教育部門に関しては、学内から適任者を選ぶことが一つの方策として考えられるかどうか検討の予定である。

研究支援については、ティーチング・アシスタントを後期課程の学生のみならず前期課程の学生にまで広げることが大学院担当者の学部授業の負担を軽減し、研究に没頭できる時間の確保に間接的に貢献できるようになるのではないかと考えられる。

ヨーロッパ文化史専攻

【教員組織】

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

本専攻は、文学部キリスト教学科キリスト教史及びキリスト思想担当教員4名と文学部史学科西洋史担当教員5名の、計9名から構成されている。本専攻の教育課程が、古代地中海世界から近代・現代に至るヨーロッパの文化史をキリスト教思想の歴史的形成・展開の過程との相関関係において解明することを特色とし、具体的には西洋史研究に属する古代・中世・近代の国家・政治に関する研究と、ヨーロッパの文化・国家形成の歴史に決定的影響を与えているキリスト教思想の生成・発展の相関関係の究明を目指している。

現時点においては、教育課程の種類、性格、学生数との関係において妥当である。

【研究支援職員】

研究支援職員の充実度

本専攻には研究支援職員による支援体制がない。しかし将来は、研究所などに専任のスタッフを置くことによって、教員との連携を図ることが可能となり、共同研究により積極的に取り組むことができると思われる。

【教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続】

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

《現状の説明》

大学院担当の専任教員の募集は、学部の人事に依存しており、大学院独自の公募はない。専任教員の任免・昇格は、大学院の教員資格審査規定に基づいている。

《点検・評価及び長所と問題点》

前期課程及び後期課程の設置の際に、文部科学省の設置基準に基づいた教員資格審査を

受けている。その運用は適切に機能していると思われる。

【教育・研究活動の評価】

教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

全学的に『東北学院大学研究業績』が発行され、各教員の研究業績が公開されている。それに基づいて研究業績に関する評価は可能であるが、教育活動の評価は困難となっている。

今後は教育活動に対する評価基準を明確にし、研究活動と連動させて総合的に評価できるようにすべきであろう。

【大学院と他の教育研究組織・機関等との関係】

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本専攻を構成しているのは文学部所属の教員である。そして同時に本学附置のキリスト教文化研究所及び東北文化研究所の所員である。したがって、両研究所が主催する公開講座の講師を引き受けるなど、人的交流に努めている。

また、平成 14(2002)年度からヨーロッパ文化研究所が設置される。そして本専攻の教員が中心となるために研究所所属について再編を行い、よりの確な研究体制と交流を行う必要がある。

アジア文化史専攻

【教員組織】

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

世界史の中にアジア史を位置づけるという基本理念のもとに、アジア史領域・民族文化論領域・地域環境論領域にまたがる学際的研究を行い、あわせて日本・東アジア諸地域の歴史・考古・民族・民俗・環境などの個別研究分野における研究を進展させるのが、本専攻の基本的目的である。この理念と目的に応じて、前期課程における演習と特論・各論、後期課程における演習と論文指導が設置されている。

これに対して、平成 13(2001)年度の担当教員は、文学史学科所属の教員 15 名と教養学部教養学科の教員 1 名、都合 16 名が当てられており、その内訳は、日本史分野 5 名、東洋史分野 3 名・考古学分野 2 名・民俗学分野 2 名・地理学環境学分野 4 名であり、時代的には先史から近現代に至るすべての時代の、地域的には日本・中国・東北アジア・東南アジアなど東アジア各地域ほぼ全部の、それぞれの専門研究者が配置されている。また、本専

攻の開設申請時における教員の資格判定は、前期課程で15名全員が論文指導有資格者、後期課程で12名が論文指導有資格者、4名が有資格者であり、いずれも学界での活躍が顕著な研究者ばかりである。この教員配置は、専攻の教育理念と目的の実現にとって極めて適切であり、前期課程の学生定員が5名（現員はほぼ2倍）、後期課程のそれが2名であることを考え合わせると、質・量ともに極めて充実していると言わねばならない。研究指導体制のさらなる充実を図り、また社会的要請に応えるための今後の課題としては、地域解析学・西アジア史などの専門研究者の任用が挙げられる。この点に関しては、学部と連携をとりながら、検討を始めたところである。

【研究支援職員】

研究支援職員の充実度

本専攻には専攻の研究・指導を支援する専任職員は配置されておらず、支援体制は必ずしも十分ではない。緊急を要する場合は、各研究所の事務職員をはじめとする一般職員の臨時的支援に頼るのが通例であり、研究・指導の遂行に支障をきたす場合もある。今後の大きな課題である。

「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

研究・指導を支援する専任職員は配置されていないが、研究費の管理・学会の運営などにおいて、各研究所や大学院事務室の事務職員が臨時的に支援している。両者の連携・協力関係は良好であるが、事務職員が時として過剰負担となることがあり、早急に体制を整備する必要がある。

高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況

研究費管理・資料管理・研究室管理・学会運営などにおいて、相当の職責を担い得る研究支援職員が必要である。その場合、その職員は少なくとも前期課程修了以上の学歴を有することが望ましく、できれば英語能力に優れていることが望ましい。学内組織上、そのような職員を専任職員として配置することは不可能な現状にあり、当面は非常勤の副手として、専攻もしくは関連する研究所などに配置してはどうかと考えている。

ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

本学所定の規定に従って、後期課程3名の院生がティーチング・アシスタントとして教員の研究と講義を支援している。本専攻では、原則として後期課程の院生のみを採用することとしているが、フィールドワークを多く取り入れている分野では、前期課程の院生が実質的なアシスタントの役割を果たす場合があり、前期課程院生の採用も、今後の検討課

題となるはずである。

【教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続】

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

本学所定の基準と手続、及びそれを援用した文学研究科の運用規定に従っている。大学院教員の人事規定として極めて公平かつ厳正なものであると考える。なお、本専攻後期課程においては、設置申請において論文指導有資格者を付与された者のみを、博士論文の主査に充当している。この件に関しては、課程完成後に、本学所定の手続をもって厳正に審査し、新たな論文指導有資格相当者を選抜して、博士論文の主査たり得る資格を与えたいと考えている。

【教育・研究活動の評価】

教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

本専攻の教員は、前期課程設置時に、15名全員が論文指導有資格者、後期課程設置時に12名が論文指導有資格者、4名が有資格者という評価を受けている。設置後も『東北学院大学研究業績』に掲載されている研究業績などによって、その研究活動が学界で高く評価されている。

また教育活動においても、所属院生の学術論文公表・学会発表・資料収集・現地調査・調査発掘の成果を通して、学界でその活動ぶりが評価されている。つまり、学界での評価をもってすれば、本専攻教員の教育活動・研究活動の評価は、極めて高いものであると考える。ただ、学界での評価を学内での教員評価に反映させることは容易ではない。研究論文などであれば、発表篇数の多少などが一つの基準になるであろうが、教育活動の評価となると、客観的な評価は容易ではないはずである。したがって、教育活動と研究活動を評価する学内のシステムは今のところ整備されていない。

いずれにしろ、評価の前提として、正確かつ詳細な研究教育活動報告が必要なことは言うまでもないことであり、本専攻では、学内評価システム設定の動向に応えつつ、専攻教員の教育・研究活動を詳細に記録した研究教育便覧の作成・公表を検討したいと考えている。

【大学院と他の教育研究組織・機関等との関係】

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本専攻の教員は、学内にあっては全員が学内附置の東北文化研究所の研究員であり、特に研究面において密接な連携を保っている。

学外にあっては、まず数人の教員が他大学の大学院・学部に非常勤講師として出講して

おり、出講大学の教員との研究交流が極めて盛んに行われている。立地上、東北大学への出講が最も多い。

次に文化財研究所・博物館などの研究員との研究交流も顕著である。また、科学研究費などの研究代表者・研究分担者として、学外の研究者と研究交流を行っている者も多い。

国外では、主な交流機関として、中国ハルビン市社会科学院・中国人民大学・中国社会科学院・武漢大学・タイチュロンコン大学・タイワライラク大学・タイプリンスオブソクラ大学・ベトナム国家大学があり、中国南開大学とは、大学間協定を締結していることもあって、研究交流が特に盛んである。

総じて言えば、学内外・国内外を問わず、外部研究機関・研究者との研究交流は極めて盛んである。ただ、これらの交流は教員個人個人の努力や個人個人の持つネットワークに負っているところが多く、専攻という組織としての交流活動は極めて少ない。専攻主催の研究会の開催・専攻単位の外部研究機関との交流・専攻単位の内外研究費の申請などを積極的に推し進め、組織的対外研究交流を活発化したいと考えている。

経済学研究科

【教員組織】

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

〈現状の説明〉

本研究科においては、平成9(1997)年度前期課程入学者から学位「修士(経済学又は商学)」を授与しており、また平成11(1999)年度後期課程入学者から学位「博士(経済学又は商学)」を授与する。教員及び学生は、組織及び科目履修上は経済学専攻に属するが、実質的には経済学と商学(商学・経営学・会計学)の2系統に分かれて研究・教育が行われている。平成13(2001)年度における本研究科の教員数は38名(専任教授25名、専任助教授4名、非常勤講師8名、外国人客員教授1名)であり、経済学と商学の教員比率は3対2である。

学生の収容定員は前期課程16名、後期課程6名であるが、平成13(2001)年度の在籍者数は前期課程30名(うち、社会人19名)、後期課程5名(社会人0名)であるから、収容定員充足率は前期課程187.5%、後期課程83.3%である。また、教員1名当たりの学生数は前期課程0.79名、後期課程0.13名である。

〈点検・評価及び長所と問題点〉

前期課程の収容定員充足率が高いのは、近年、税理士試験の受験科目免除の資格を得ることを目的とする学生が増加していることによる。同時に、特定の指導教員の下に学生が集中する傾向が見られるので、非常勤講師を依頼して特定科目の担当教員の過重な負担の軽減を図っている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

本研究科は、平成 14(2002)年度から経済学専攻と経営学専攻の 2 専攻になる。新設される経営学専攻は東北地方の企業経営者、ベンチャー・ビジネスの起業家、及び職業会計人の育成を目的としている。したがって、特に経営学専攻においては、実業家や会計人との積極的な人的交流を図る努力が必要とされる。

【研究支援職員】

研究支援職員の充実度

《現状の説明》

本研究科には専任の研究支援職員は存在しないが、平成 7(1995)年に定められた「ティーチング・アシスタントに関する規程」により、前期課程の学生は週 4 時間以内、後期課程の学生は週 8 時間以内に限り、前期課程と学部の授業の教育的支援業務が可能となり、本研究科でも毎年数名の学生が学部の授業の支援業務を行っている。

《点検・評価及び長所と問題点》

現状では、教育的支援業務の対象が学部の情報処理関連の実習科目に集中しているが、その対象が前期課程や学部の演習（ゼミ）などにも広がることが望ましい。

《将来の改善・改革に向けた方策》

ティーチング・アシスタント制度を充実するためには、財政的な支援が必要であるので、財務当局の一層の理解を得る必要がある。

「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

《現状の説明》

本研究科には、専任の研究支援職員は存在しない。また、現在、「ティーチング・アシスタントに関する規程」を利用して大学院の研究支援を行っているケースは見られない。

《点検・評価及び長所と問題点》

現在のところ、専任の研究支援職員を置く必要性は少ないが、ティーチング・アシスタント制度を活用する方向で研究支援を活発にすべきである。

《将来の改善・改革に向けた方策》

ティーチング・アシスタント制度を充実して、研究を支援する側とされる側双方の教育・研究水準の向上を図ることが望ましい。

【教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続】

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

《現状の説明》

大学院担当の専任教員の選考は、「大学院教員資格審査規則」及び「大学院教員資格審査基準細則」に基づいて、研究科委員会の議を経て、大学院委員会で審議決定している。前者の「規則」では、(1)「博士の学位を有し、研究上の業績を有する者」、(2)「研究上の業績が前号(1)に準ずると認められる者」、(3)「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者」という基準を設けている。後者の「細則」では、学術研究書や学術論文の点(編)数など、研究業績のより詳細な内容を定めている。また、専任教員の選考については、「専門を同じくする本研究科担当教員」又は「研究科長と専攻主任の共同」による提案に基づいて開始される、と規定している。なお、平成12(2000)年度までは、学部の教授の中から大学院担当教員を選考し、教授として任用してきたので、昇格に関する手続きは不要であった。

《点検・評価及び長所と問題点》

これまでのところ、大学院の専任教員は経済学部所属教員から選任されてきたが、大学院専任の教員を学外から招く道を開く必要がある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

学部からの選任だけでなく、国内外から広く有能な人材を集めることを考慮する時期にきている。

【教育・研究活動の評価】

教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

《現状の説明》

本学においては、平成9(1997)年に「大学院自己点検・評価に関する規程」と「大学院自己点検・評価委員会規程」を定め、大学院の教育・研究活動に関係する事項について継続的に点検・評価を行ってきた。その活動の一環として平成12(2000)年3月に『東北学院大学—現状と課題 自己点検・評価白書』を刊行した。そこにおいては、本研究科におけるカリキュラム編成や教員組織など教育・研究に関する課題を網羅的に取り上げて、点検・評価を行っている。さらに、大学の自己点検・評価委員会は、平成7(1995)年以降、隔年に大学院担当者を含むすべての専任教員の『研究業績』を刊行している。

《点検・評価及び長所と問題点》

研究活動に関する評価は、上記の『研究業績』により相互評価が可能である。教育活動については、研究科委員会で学位論文の審査結果(論文の要旨の報告を含む)が審議されるので、その過程で教員の指導の適否が明らかになる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

大学院の改善・改革に役立てるため、学生から教育・研究に関する要望を定期的に聴取する場を公式に設けることを検討する必要がある。

【大学院と他の教育研究組織・機関等との関係】

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

《現状の説明》

他大学や外国人の研究者による講義は日常的に行われているが、本学の他研究科の教員による講義は行われていない。ただし、本研究科の学生は他の研究科の講義を受講可能である（10 単位を限度に課程修了単位として認める）。本学には、本研究科に関連のある研究所として、東北産業経済研究所、社会福祉研究所、経理研究所があり、各研究所は他大学・研究所の研究者や実務家を招いて継続的に公開講座、公開シンポジウム、研究会を開催している。シンポジウムや研究会の終了後に、懇親の場を設けて専門家との人的交流を深める努力をしている。

《点検・評価及び長所と問題点》

今後、産学協同による調査・研究の必要性が高まると予想されるので、学外の専門家や実務家とのより広く、深い交流を志向する必要がある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

経済学部では、平成 14(2002)年度から企業経営者などに講義の一部を担当してもらう計画が進行中であるが、大学院においても、官庁や企業の管理者などに講義を依頼することを検討する時期にきている。

法学研究科

【教員組織】

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

《現状の説明》

本研究科の教員数は、後期課程開設時（平成 54〔1979〕年）において、専任 14 名、非常勤 4 名、計 18 名であった。平成 13(2001)年度では、専任 13 名、非常勤 5 名、計 18 名である。専任教員は一般教員と嘱託教授からなり、一般教員の定年は 67 才、嘱託教授の任用限度は 73 才である。専任教員 13 名の年齢構成は、70 代 2 名、60 代 2 名、50 代 3 名、

40代6名である。専任教員は、後期課程開設当時から、実定法基本科目を中心に配置されている。その担当専任教員は、平成13(2001)年度においては、10名である。課程発足以来、本研究科では、後期課程担当資格者のみを前期課程担当者としている。したがって、両課程の担当者を区別していない。

昭和63(1988)年の大学審議会答申「大学院制度の弾力化について」に基づき、本学では、平成6(1994)年、大学院教員資格審査規則を改正し、「専攻分野につき、特に優れた知識及び経験を有する者」という基準を追加し、優れた実務家出身教員の採用に道を開いた。本研究科では、平成13(2001)年2月、本研究科細則に同様の規定を置いた。しかし、実務家出身教員の採用はまだ実現していない。

教員一人当たりの院生数は、平成13(2001)年度においては、1名弱である。教員一人当たり院生1名程度という比率は、最近5年間変わっていない。

《点検・評価及び長所と問題点》

教員数、配置に関しては、後期課程発足時の体制を維持している。この点は評価すべきであるが、問題もないわけではない。専門職業人養成に力を入れつつあるが、そのために必要な教員や実務家出身教員の採用が実現していない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

上記の問題点の解決に努める必要がある。

【研究支援職員】

研究支援職員の充実度

《現状の説明》

本研究科及びその基礎となる法学部には専任の研究支援職員は存在しない。総務部総務課に所属する法学研究資料室職員が、その職務の範囲で法学部教員の研究支援をも行っていると言える。しかし、その支援は、個々の教員に特殊な研究・教育の支援にまで及ぶものではない。個々の教員の教育支援に関しては、平成11(1999)年度から、本研究科においても利用できる形で、「ティーチング・アシスタント(TA)」制度が発足した。TAの業務が、「博士前期課程の教育的補助業務」、及び「学部の……演習の教育的補助業務」に拡張されたことによる。TAになり得るのは、大学院学生(院生)である。本研究科では、平成13(2001)年度、後期課程院生1名が初めて採用された。

《点検・評価及び長所と問題点》

TAの業務範囲が上記のように拡張され、本研究科においても実際に利用できるようになったことは、当該院生の「教育経験と奨学に寄与」(本学規程)したのみならず、当該授業の充実と活性化に寄与した(指導教員の報告)。より多くの授業において活用できるようになることが望まれる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

本研究科においては、後期課程に進学する院生を増やすことが先決問題である。TAの業務につき、授業に出席しての補助だけでなく、授業の前後の指導をも、「教育的補助」として認めるべきではないかという意見が出ている。

「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

《現状の説明》

本研究科及びその基礎となる法学部には専任の研究支援職員は存在しない。個々の教員の教育支援に関しては、「ティーチング・アシスタント (TA)」制度がある。TA が実際に採用された授業に関しては、教育支援に一定の役割を果たしている。

《点検・評価及び長所と問題点》

上記の例では、指導教員とTAとの連携・協力関係は適切である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

特に考えられていない。今後の運用に即して検討して行く。

【教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続】

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

《現状の説明》

大学院担当の専任教員の募集に関しては、本学では大学院だけを担当する専任教員を認めていない。そこで、法学部において、本研究科の要請をも考慮して専任教員の募集を行う。採用された教員の定年についても、大学院独自の取扱いはない。学部担当教員から大学院担当教員を任命するについては、本学の「大学院教員資格審査規則」及び本研究科の「同基準細則」に基づいて、研究科委員会の議を経て、大学院委員会で審議決定している。

前者の「規則」では、後期課程の担当資格に関しては、(1)「博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者」、(2)「研究上の業績が前号[(1)]に準ずると認められる者」、(3)「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者」という基準を設けている。後者の「細則」では、上記(2)に関し、学術研究書や学術論文の点(編)数など、より詳細な基準を定めている。また、選考手続の開始については、「専攻を同じくする本研究科担当教員の提案」か、「研究科長及び専攻主任の共同の提案」のいずれかによるとしている。昇格に関しては、専ら学部において行い、研究科は関与しない。

《点検・評価及び長所と問題点》

専任教員の採用を学部のみが行える(大学院のみを担当する専任を認めない)とすることには、もちろん利点があるが、例外を認める必要があるかもしれない。大学院の充実がともすれば後回しになる恐れがあるからである。後期課程の担当資格者だけが前期課程を

担当できるとすることも、大学院の充実に寄与してはいるが、大学院を担当できる学部教員に限られることになって、学部との意思疎通を困難にしている面もある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

上記の問題点を検討する必要がある。

【教育・研究活動の評価】

教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

《現状の説明》

本学においては、平成9(1997)年、「大学院自己点検・評価に関する規程」と「大学院自己点検・評価委員会規程」を定め、大学院の教育・研究に係る事項について継続的に点検・評価を行ってきた。その活動の一環として、平成12(2000)年3月に、『東北学院大学一現状と課題 自己点検・評価白書』を刊行した。そこにおいては、本研究科における教員の教育活動及び研究活動についても、点検・評価を行っている。さらに、大学の自己点検・評価委員会は、平成9(1997)年以来、隔年に、大学院担当者を含むすべての専任教員の『研究業績』を刊行・公開している。大学院教員の教育活動の評価としては、研究科委員会における学位論文審査が最も重要である。その中で、指導教員の指導の適否、妥当性も評価できるからである。

《点検・評価及び長所と問題点》

研究活動については、上記の『研究業績』によって、相互評価、外部評価が可能である。教育活動については、上記の「学位論文審査」だけでは、不十分であるかもしれない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

教員の教育活動の評価に関しては、既に他の項目で述べたように、研究科主催のなどの院生の学位論文(中間)発表会や院生に対する定期的なアンケート調査を考える必要がある。

【大学院と他の教育研究組織・機関等との関係】

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

《現状の説明》

本研究科ではいくつかの授業に、当該分野における第一人者あるいは第一線の研究者を非常勤講師として招いている。その際には、学生が授業を受けるだけでなく、教員同士の学術的人間的な交流をも深めるよう心がけている。本研究科から他大学に非常勤講師などとして出講する教員もいる。また、個々の授業に他大学の教員や実務家をゲストとして招いたり、当方から見学・実習のために訪問することも、各担当教員の裁量で行われている。

海外との学術交流で来日中の研究者を招き、講演会を開催したこともある。また、前期課程院生の場合には、本学の他の研究科の授業を、10単位まで履修することが認められている。

《点検・評価及び長所と問題点》

個々の授業に他大学の教員や実務家をゲストとして招いたり、当方から見学・実習のために訪問したり、海外の研究者を招き、講演会を開催することなどがより活発になることが望まれる。

《将来の改善・改革のための方策》

上記の課題の実現に努める必要がある。

工学研究科

【教員組織】

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

《現状の説明》

工学研究科は、4つの専攻より構成されている。機械工学専攻、電気工学専攻、応用物理学専攻、そして土木工学専攻である。4つの専攻における教員構成は、次のとおりである。

- ・機械工学専攻 : (常勤) 教授 10名、助教授 3名、 (非常勤講師) 8名
- ・電気工学専攻 : (常勤) 教授 13名、助教授 2名、講師 1名、(非常勤講師) 12名
- ・応用物理学専攻 : (常勤) 教授 14名、助教授 2名、 (非常勤講師) 14名
- ・土木工学専攻 : (常勤) 教授 10名、助教授 1名、講師 1名、(非常勤講師) 6名

注意) 上記非常勤講師には、大学院において講義を担当せず、ゼミナール・課題研究において、必要な指導を行っている教員も含んでいる。

大学院教員は、東北学院大学学則に記されている「東北学院大学大学院教員資格審査規則」に基づき適切と判断された教員が担当している。非常勤講師についても、同規則を適用し大学院教員としての適切性を判断している。各専攻における前期課程の学生の在籍数は各学年で10名程度であり、上記教員数は、適切なものと考えている。工学研究科における必要事項を審議するために、工学研究科委員会が大学院担当教員により構成され審議機関となっている。現時点においては、工学研究科における教育・研究レベルを維持する上で、組織的に大きな問題はないものと判断している。

しかしながら、今後工学研究科が社会からの多様な要望に応えるためには、なお一層の

充実と時代に合致した教育への不断の改善が必要であると認識している。このために、工学研究科における（改組変換も含めた）教育・研究指導方法の改善に関する検討が必要と考えている。これらを達成するためには、本学教員の研鑽が必要であるとともに、公的機関あるいは民間の研究機関における研究者に依頼して、社会での最先端の講義を積極的に取り入れることも考えていきたい。また、任期付きでの教員採用なども、工学研究科の発展に必要と考えている。このためには、柔軟な人事の可能性を検討する必要性があり、鋭意検討していきたい。

工学研究科博士課程の理念・目的を実現すべく、現在専任教員は次のように配置されている。

機械工学専攻においては専任教員 13 名（教授 13 名）、電気工学専攻は専任教員 15 名（教授 14 名、助教授 1 名）、応用物理学専攻は専任教員 14 名（教授 13 名、助教授 1 名）、土木工学専攻は専任教員 10 名（教授 10 名）で、専任教員計 52 名で組織されている。

一方、機械工学専攻においては他大学院大学から 6 名の講義協力と連携大学院による客員教授の参加を、電気工学専攻は他大学より 5 名の講義協力を、応用物理専攻は他専攻より 1 名、他大学より 4 名の講義協力を、土木工学専攻は非常勤 3 名の講義協力を得ている。また、各専攻ともゼミナールや実験の担当に本学助教授や講師の応援を得ているほか、さらに、各専攻とも 2 から 3 年に半年のペースで海外からの客員教授を迎えて共同研究や特別講義が実施されている。

博士課程前期課程在籍院生は、機械工学専攻で 11 名、電気工学専攻で 21 名、応用物理専攻で 13 名、土木工学専攻で 24 名、計 68 名である。専任教員一人当たりの院生数は 1.3 人である。

博士課程後期課程在籍院生は、機械工学専攻で 0 名、電気工学専攻で 2 名、応用物理専攻で 3 名、土木工学専攻で 1 名、計 6 名である。専任教員一人当たりの院生数は 0.1 人である。

《点検・評価及び長所と問題点》

本研究科の母体とも言える工学部の教員が大学院を兼任しているため、比較的余裕のある教員配置となっている。このことより、院生に比較的多くの関係科目を提供できており、充実していると判断される。また、教員一人当たりの院生数も少なく、懇切で丁寧な教育指導が行われているものと評価される。ただし、本学で定めた教員定員枠の関係で、定年退職した教員の補充が見送られる傾向にあり、必然的に教員の高齢化は否めない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

教員構成については、将来を十分に考慮して検討を進めていきたい。また、今後定年に伴うベテラン教授の退職に伴い、新分野の教育と研究の指導ができる教員の確保を視野に検討を進めている。

【研究支援職員】

研究支援職員の充実度

《現状の説明》

工学部における各研究科には研究を支援する専任技術職員（本学では実験指導員）は不在で、各学科に所属する技術職員の業務範囲に大学院研究科の課題研究をサポートすることは入っていない。しかし、一部技術職員は業務外として課題研究をサポートしており、これら技術職員は、実態として、学部と大学院双方の研究の研究補助業務を両立させているのが実状である。機械工場における技術職員は学部における卒業研究と同様に、大学院生の課題研究の遂行に貢献している。本研究科における研究支援職員の特色は課題研究における非常勤講師 32 名の存在である。この非常勤講師には本学の専任学部助教授、講師も一部入っているが、大部分は教育、研究に豊富な経験を持ち、かつ国内外で活躍している他大学の教員である。これら教員による研究支援は大学院生の課題研究進展の大きな力になっている。

《点検・評価》

本学研究科の特色の一つである課題研究における非常勤講師の存在は、大学院生の課題研究の遂行に大きな寄与をしている。これは他大学にない特色の一つである。

《長所と問題点》

本研究科は大学院博士課程前期課程を中心として 80 名程度が在籍している。大学院生にとっては、教員と学生の比率が国立大学に比べると恵まれていると言える。しかし、教員サイドからみれば、大学院専任ではなく学部との併任であるため、多数の授業負担を強いられることになっている。

他の問題点としては、大学院の課題研究を直接サポートする高度な技術を持った技術職員の充実が望まれる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

課題研究の非常勤講師制度は本大学院の課題研究の促進に貢献している。教育、研究水準を向上させるため本制度を今後とも維持していきたい。近年の工学技術の進展と多様化に対応するため、IT 技術のような高度な技術を持った意欲的な技術職員の採用が望まれる。

「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

《現状の説明》

課題研究を支援する非常勤講師は専任の本学大学院担当教員と共同研究をしているか、同じ研究分野で活躍している。したがって、「研究者」としての本学専任教員とは常時、大学院生の教育・研究について密接な連携協力が行われている。一部の課題研究は担当専任教員のほかに本学の他の専任教員が共同研究者として研究支援をしている。前述したように、一部技術職員は業務外として「研究者」をサポートしている。

《点検・評価》

上記現状の説明にあるように、本研究科の非常勤講師は大学院生の課題研究の遂行に大きな寄与をしている。この非常勤制度によって、本研究科の大学院生が他の大学、研究所の大学院学生と交流、情報交換ができ、非常に活発な学生生活を送ることになる。

《長所と問題点》

教員と学生の比率が国立大学に比べると恵まれているので、きめ細やかな指導ができる。問題点としては、高度な技術を習得した専門技術職員が不足していることである。

《将来の改善・改革に向けた方策》

高い技術力を習得した技術職員と「研究者」との密接な連携・協力関係が質的に高い研究遂行に必須である。若く、かつ意欲的な助手及び技術職員の採用と、技術習得の支援体制の制度化を急ぐ必要がある。

【教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続】

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

《現状の説明》

教員の任用は、工学研究科委員会の議を経て原則として各専攻よりの推薦方式で行っている。任用の基準については、「東北学院大学大学院教員資格審査規則」による。また、任用の手続きは、「東北学院大学教員資格審査委員会内規」に準じた手順に従って、工学研究科委員会が審査決定を行うことになっている。

以上のような基準・手続きによって大学院任用教員を決めているので、従来は公募による前期課程教授及び助教授、また後期課程教授の採用は行っていない。また大学院教員の任用は工学研究科の専決事項であるので、特にある個人の任用が不利になるということはありません。

《点検・評価及び長所と問題点》

工学研究科教員の任用については、工学研究科委員会が主体となって厳正に行われており、特に問題はないと判断される。強いて問題点を挙げるならば、教員の採用募集方法等である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

任用に際して従来は公募を行わなかったが、広く一般から優秀な人材を登用するために、今後は、公募による任用も検討していく必要がある。それに伴い、工学部共通の採用の審査に関わる具体的な基準の策定についての検討を行う必要があると思われる。その際、国内外の識者を含む推薦状を必要とする等の方策も考えるべきであろう。ただし、基準が形骸化し、実際の組織構成の柔軟性を失わぬように注意を払うことが必要である。

【教育・研究活動の評価】

教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

《現状の説明》

研究業績は大学院担当教員の資格審査を受けられる十分条件の一つになっており、資格審査のために研究業績一覧の提出が必要となる。また、6（1）の【教育研究活動の評価】にも述べたように、2年ごとに東北学院大学研究業績が刊行されており、教員の研究活動が公開されている。

《点検・評価及び長所と問題点》

上述したような2年ごとの東北学院大学研究業績の発行は、研究活動についての教員の自己啓発にもつながり有効に機能していると考えられる。しかしながら、教育活動に対する評価が行われていないことは問題であり、大学院工学研究科における教育研究活動を活性化するためには、教育活動の評価が検討課題となる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

大学院工学研究科における教育研究活動をさらに活性化するためには、教育活動についての合理的な評価の導入と優れた教育研究活動を行っている教員の処遇についての検討を行う必要がある。

【大学院と他の教育研究組織・機関等との関係】

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

《現状の説明》

現在、工学研究科では独立行政法人産業総合技術研究所東北センターとの間で連携大学院が行われており、機械工学専攻の大学院生が平成13(2000)年度から同センターの客員教授による研究指導を受けている。すべての専攻科では国内の国公立大及びその附属研究所及び国外の研究機関と活発な共同研究を行っている。特に応用物理学専攻では全国共同利用研究所と連携し、大学院生が積極的に共同研究に参加している。

《点検・評価及び長所と問題点》

連携大学院としての独立行政法人産業総合技術研究所東北センターで研究指導を受けることは、大学院生に対して多様な研鑽機会を提供できるという長所がある。しかしながら、連携大学院で研究を行う大学院生は、平成13(2001)年度1名及び平成14(2002)年度1名(予定)と、現在のところ引受け可能人数に比べて少ないという問題点もある。近年の理工系における研究の進展に伴い、研究装置は急激に巨大化しつつある。巨大装置を設置している全国の中心的研究機関と共同研究を行っている現状は、本学大学院研究の進展に大いに貢献している。

《将来の改善・改革に向けた方策》

大学院生に対して多様な研鑽機会を提供できるという連携大学院をさらに活用するためには、連携先をさらに増やすような方策が必要となる。また、提携先での大学院生の研究成果や指導による教育効果の現状分析と平行して、学生が提携先での研究指導を受けやすくするよう検討することが今後の課題となる。国内外の教育研究組織との連携及び共同研究のさらなる進展が望まれる。

人間情報学研究科

【教員組織】

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

《現状の説明》

「人間にとって望ましい情報社会を構築する学問的基礎を創出するとともに、高度情報社会がもたらす人間の諸問題に対応できる専門家の育成」を目的とする本研究科の教育課程を担当する教員は、社会情報学領域7人、行動情報学領域9人、生命・情報学領域5人、基礎学科目群11人の計32人である。それは各々専門領域の担当者にふさわしい教員から成り、本研究科の目的を達成するのに適切な組織である。

《点検・評価及び長所と問題点》

本研究科の教員は学部教員が兼担しており、学部教授会並びに大学院研究科委員会における審議事項は双方に伝達されたため、相互理解・協調関係が図られている。しかし大学院教員は学部の授業・校務分掌も当然分担するので負担は重い。

また専門領域の中で「生命・情報学」は医・理・工学関係の実験科学領域であるから、研究費（特に実験費）の充足が課題である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

設置当初の教員は逐年のように退職しているので、その後任は研究業績のある教養学部教員の中から補充しているが、学部教員と大学院教員の二重負担を解消して、役割分担を明確化し、大学院教員の専任化の可能性も検討されなければならないであろう。

【研究支援職員】

研究支援職員の充実度及び「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

《現状の説明》

大学院教員32名（2名の非常勤講師を含む）に対して在学生は前期課程1年8名、2年

10名、後期課程1年1名、2年3名、3年11名の計33名である。後期3年在学生は論文の完成を目指しての延期者が多い。学生数との関係からみれば本研究科の教員の組織はほぼ妥当であると言える。また実験・実習等の時間には、ティーチング・アシスタントの制度を活用して適切な授業を展開している。

《点検・評価及び長所と問題点》

研究科の教員数に比して在 student 数は特に多いわけではないので、教員の個人的・集団的指導においては、きめ細かな指導が可能である。ただし、博士論文を指導する教員の負担は極めて大きいので、実験・実習を指導する高度な技術を持った技手・技師の制度も検討に値する。

《将来の改善・改革に向けた方策》

本研究科前期課程を経て後期課程に進学した学生であれば、教員がその学生をよく知っているので指導しやすいが、他大学院修士課程出身者の場合は研究テーマが変わったり、学力不足が深刻であったり等の問題が出てくることがある。教員と研究支援職員との連携によってこのような問題も事前に解決できるかもしれない。

【教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続】

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

《現状の説明》

教員の募集は原則として公募制をとっている。教員選考には「大学院教員資格審査規則」があり、さらに本研究科独自の細則が設けられているので、それらに従って審査が行われ、研究科委員会で続いて大学院委員会で審議されて決定を見る。

《点検・評価及び長所と問題点》

教員の採用・昇任の人事も上記「大学院規則」及び研究科細則によって行われる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

教員採用、昇格に関する規則及び細則は、大学院としての学術的・倫理的水準を維持するに適切なものである。一般に大学院の教員は高齢者で男性が多い。人事の若返りを図るためには細則の弾力的運用と同時に、女性教員の増員も考慮すべきであろう。

【教育・研究活動の評価】

教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

《現状の説明》

教員の教育活動については毎年授業計画を作成して学生に配布しているので、講義や演

習が計画どおりに進行しているか、計画に問題はなかったかなど、授業についての自己点検・評価の一つの重要な資料となっている。

研究活動については、毎年研究成果を発表する機関誌として「論集」と「研究紀要」がある。2年に1回各教員の研究業績を編集して「東北学院大学研究活動報告書」として刊行し、全教員に配布している。

《点検・評価及び長所と問題点》

授業計画の作成・配布は学生の修学に有益であり、また教員自身が自己・点検する上で重要である。各教員の研究業績の公表は、教員相互の活動に刺激を与えるものであり、特に若い教員には大きな目標になる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

授業計画の作成については、全教員の共通理解をさらに進め、その内容の充実に努めなければならない。研究活動についても2年に1回刊行される「東北学院大学研究活動報告書」の充実も図らなければならないが、そのためには校務多忙のために執筆活動がおろそかにならないよう、公平な校務分掌を工夫しなければならない。

【大学院と他の教育研究組織・機関等との関係】

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

《現状の説明》

本大学院以外の学生で授業科目の履修を希望する者は、選考の上、研究科委員会及び大学院委員会の議を経て、科目等履修生として入学を許可し、履修生が授業科目の試験に合格した時は所定の単位を授与している。また学生の外国の大学院への留学も認めており、留学中に修得した単位は10単位まで課程修了に必要な単位として認定している。学生の博士論文のテーマによっては、国立の大学院又は国立の研究所に研究委託学生として委託することもある。

《点検・評価及び長所と問題点》

本学の教員のみによる指導だけではなく、テーマによっては他の大学院・研究所に委託するなど、本学以外の研究機関と提携していることは、学際的研究科にとっては適切なものと判断される。

《将来の改善・改革に向けた方策》

本研究科は「広い視野に立った精深な学識」「豊かな学識」の養成を掲げているので、その結果として卒業生の国際的な活躍も期待される。個人的な留学は見られるが大学院生の交流はいまだない。学生にとっても教員にとっても学制的刺激が期待できるので、海外協定大学の大学院との相互交流の可能性も検討したい。