

Ⅵ. 教員組織（教育・研究のための人的体制）

1. 学部・学科における教員組織

文学部

(1) 教員組織

ア 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

英文学科

英文学科では、英米文学、英語学、英語コミュニケーション、英語文化論（夜間主コース）の4つの系を柱として教育課程を編成している。それぞれの教員構成は英米文学 10名、英語学 5名、英語コミュニケーション 7名、合計 22名であり、複合的な専攻系である英語文化論系は上記の3つの系の教員が兼務している。2年次以降昼間主コースの学生は英米文学、英語学、英語コミュニケーションの3つの系に学生の希望を基に振り分けられる。夜間主コースの学生は入学時から英語文化論系を選択する。上記の教員構成はこのような専門系の区分と専門教育科目の構成及び数を基に決定されている。

英語を母語とする専任教員は 22 名中 5 名おり、英語コミュニケーションの科目だけではなく演習を含む専門教育科目を担当している。

以上から考えれば、本学科の教員組織は適切かつ妥当である。

キリスト教学科

キリスト教の伝道者養成を目的として設置された本学科のカリキュラムは、伝統的なキリスト教神学の構成になっている。それは大別して、聖書神学、歴史神学、組織神学、実践神学の4分野から構成され、教員組織もこの構成を前提にしている。各専門分野に最低1名の教員が必要であるが、本学科には現在8名の専任教員がおり、この条件を十分に満たしている。学科総定員数は44名であり、学生数との関係においても何ら問題がなく、適切である。なお、各教員は教養教育科目の「キリスト教学Ⅰ、Ⅱ」も担当することになっており、実際には平均7コマ以上の科目を担当している。

歴史学科

歴史学科には現在 18 名の教員が在籍している。日本史担当 5 名、東洋史担当 4 名、西洋史担当 5 名、考古学担当 2 名、民俗学担当 1 名、図書館学担当 1 名である。学科の目的は現代社会をグローバルかつ歴史的な視点で追求することであり、国際的な視野のもと、現代社会を歴史的に洞察でき、実践的な解決能力を持った人材を育成することを目標としている。そのためには、①国際的に視野を広げ、歴史的な洞察力を養う。②現代社会の歴

史的な背景の理解を促し、諸問題への対処能力を養う。③地域社会の歴史的な成り立ちの理解を促す。④問題解決能力を育成する。⑤職業に生かせる多様な能力を育成することが必要である。このような教育を実現するために歴史学科の教員数は大学設置基準と照らし合わせても妥当な水準にある。在籍教員数はおおむね妥当であるが、分野別配置は今後学生の専攻希望分野の動向を見ながら柔軟に対処することが必要である。

イ 主要な授業科目への専任教員の配置状況

英文学科

英文学科の専門教育科目は英語コミュニケーション、英米文学、英語学、英語文化論（夜間主コース）の4つの専門領域に関する専門第1類科目（英米文学概説、英語学概説など）及び基礎演習と演習Ⅰ～Ⅳの演習科目を中心とした専門第2類によって構成されている。専門科目全体の専任教員担当率は81.3%である。専門第2類は100%専任教員によって担当されている。

キリスト教学科

神学は聖書神学、歴史神学、組織神学、実践神学の4分野から構成され、現在、各分野を担当する専任教員が総計8名おり、主要な科目はすべて専任教員が担当している。これは理想的な状況であり、できる限りこの状態を維持したいと考えている。ただし既に述べたとおり、各教員の担当総コマ数は平均7コマを越えている。

歴史学科

歴史学科専任教員は教養教育科目、外国語科目を若干担当しているが主として専門教育科目を担当している。専門教育科目は全部で139コマ開講しており、そのうちの119科目を専任教員が担当している。なかでも歴史学科の中心科目である専門教育科目第1類はすべて専任教員の担当である。主要な科目を専任教員が担当することは望ましく、この状況を継続する予定である。

ウ 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

英文学科

英文学科専門教育科目の専任教員担当率は前述のとおり81.3%である。専門第1類の中の英語運用能力を高めることを主眼とした英語コミュニケーション系専門科目に限って見ると、徹底した少人数制をとっているため非常勤講師の担当率が比較的高くなっている。英語運用能力の伸長を目的としたこれらの科目では、1クラスの受講者数が30名以下になることを目指してクラス編成をしている。例えば平成18(2006)年度の英語コミュニケーション（1年次必修科目）は12クラス開講されているが、それぞれのクラスの受講者数は25名前後となっている。

演習や概説・講読などの専門教育科目は専任教員が担当し、英語運用能力を伸ばす専門教育科目は非常勤講師の力を借りて徹底した少人数クラスを実現している。このような教

員組織は、本学科の目的をかなえる上で適切であると思われる。

キリスト教学科

1科目を2単位とみなして換算すると、専門教育科目の総科目数は99になる。その中で専任教員が担当している科目が76、兼任教員が担当している科目が23であり、専任教員の担当している比率は76.8%となる。ただし専門教育科目第3類(30単位)は、社会政策、社会保障論、社会福祉政策論、社会病理学、社会福祉調査、日本経済論など、あらかじめ他学部他学科で同時に開講されている科目であり、専任教員を配当する予定はない。したがって、現在の専任教員の員数は妥当なものであろう。

歴史学科

歴史学科の教員18名のうち、大学院アジア文化史専攻と兼任している教員は11名ヨーロッパ文化史専攻と兼任する教員は5名である。他大学、他学部・他学科との兼任教員はいない。大学院との兼任は一貫した教育を実現するために必要と考える。

エ 教員組織の年齢構成の適切性

英文学科

英文学科22名の年齢構成は30代4名、40代6名、50代9名、60代2名、70代1名とある程度バランスのとれた構成になっている。英語コミュニケーション系では、30代1名、40代3名、50代1名、60代2名の計7名、英米文学系では30代2名、40代2名、50代5名、70代1名の計10名、英語学系では30代1名、40代1名、50代3名の計5名となっており、3つの専門系それぞれにおいても年齢のバランスはある程度とれていると言える。

英語母語話者5名の年齢構成は、30代1名、40代1名、50代2名、60代1名となっている。

キリスト教学科

8名の専任教員の中で40代が1名、50代が5名、60代が2名となっている。これは、若い教員を集めて新学科を立ち上げた学科創設期の課題がそのまま残されていることを示している。今後、できる限り各年代の教員がそろった、バランスのとれた構成にして行く必要がある。ただし、神学という学問の性質上、また伝道者を養成するという実際的な目標のゆえに、少し高い年代の教員が望まれる面があることも確かである。

歴史学科

18名の専任教員の年齢は70代1名、60代5名、50代6名、40代3名、30代3名である。全体構成としては、年齢の高い教員の比率がやや高く、是正が必要である。これからの人事計画の中で随時若返りを図る予定である。

オ 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

英文学科

教員間の連絡調整は、毎月行われる英文学科会議を中心として効果的に行われている。英語コミュニケーション、英米文学、英語学それぞれの系において行われる系の会議も教員間の連絡調整のために大きな機能を果たしている。このほか、学科の直面する短期的な課題に対応するため、さまざまな小委員会が設立され臨機応変な対応ができるようにしている。平成 18(2006) 年度には、英文学科ガイド編集委員会、英文学科広報委員会、英文学科入試管理委員会などが学科独自の委員会として立ち上げられた。

キリスト教学科

少人数の学科であるため、教育課程編成の目的を具体的に実現するための話し合いは日常的に行われている。定期的で開催される学科会議、年に 2 回開かれる学科修養会などがその話し合いの場となっている。

歴史学科

教育課程の運営にかかわる連絡調整は学科の小委員会、学科会議で実施している。特に教育課程の中心である演習科目については、小委員会で講義の運用形態や採点評価等について重点的に話し合われ学科会議の承認を受ける。また次年度の科目担当者についても学科会議で調整される。現在、新しい教育課程が学年進行中であり、新しい講義科目等のあり方について学科会議で検討を進めており、連絡調整は円滑に進められている。

カ 教員組織における社会人の受け入れ状況

英文学科

現在、特に社会人を教員組織に積極的に取り入れようとする試みは行われていない。社会人、大学人を問わず、専門分野における研究業績を中心に公平な採用を行っている。英語教育関係科目を担当する教員は、中学・高校での教員経験を有している。

キリスト教学科

教会の牧師職にあった者を広い意味で社会人と呼ぶことができるとすれば、8 名の教員のうち 3 名は牧師職経験者である。これは、神学が教会という現場と不可分な関係にあることから生ずる結果である。さらに本学科には、教会において信徒の立場にある者もあり、これも神学教育の上で重要な意味を持っている。教会において指導するよりも、むしろ指導される側に立つ者が神学教育に携わることにより、その教育内容はさらに豊かになるからである。

歴史学科

歴史学科の教員組織には、国立の研究機関、博物館、図書館から 3 名を受け入れており、社会人にも開かれている。教員採用にあたっては、公募を原則としている。公募条件にか

なえば採用の可能性があり、社会人にも開かれている。

キ 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

英文学科

従来、米国の交流校からの交換教授を受け入れてきたが、平成 14 (2002) 年度～平成 18 (2006) 年度は受け入れがない。

キリスト教学科

学科創立以来、いわゆる「宣教師」と呼ばれる教員が専任教員として本学科の神学教育に携わってきた。今日、たとえ「宣教師」という名称が使われなくなったとしても、学科としては常に内外に開かれた教育機関であり続けるためにも、「宣教師」に相当する外国人研究者を必要としている。今後もこの体制を維持したいと考えている。これは本学科の要請であるだけでなく、本学の理念の明確化にもかかわることである。

歴史学科

全学的に外国人客員教授及び外国人客員研究員の受け入れ規程があるが、大学院文学研究科では毎年外国人客員教授を招聘しており、これと重複するため、学科単独で外国人客員教授、研究員を招聘していない。今後必要に応じて外国人研究者の招聘を検討したい。

ク 教員組織における女性教員の占める割合

英文学科

22 名の専任教員のうち、女性 は 2 名であり、その割合は 10% 弱となっている。

キリスト教学科

学科創立以来、女性教員は 1 名も存在しなかったが、平成 18 (2006) 年度には 2 名の女性専任教員が新たに採用され、この不自然な状態はようやく解消された。

歴史学科

残念ながら、現状では女性教員は在籍しない。教員採用は公募を原則としており、女性の応募者もいるが、残念ながら公募条件を満たさず採用に至っていない。今後改善したい。

(2) 教育研究支援職員

ア 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

英文学科

英文学科では、学生の自律的学習や英語運用能力伸長を支援する学科独自の職員が求め

られているが、現状では配置されていない。しかし、大学院生をティーチング・アシスタントとして採用する一方、学生の英語学習の支援のために全学的組織のオーディオ・ビジュアルセンターの事務職員の助けを借りている。

歴史学科

人的補助体制の整備を要請しているが、実現していない。

イ 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

英文学科

英文学科と密接な関係を持つ教育研究支援機関は研究機関事務課であり、特に英語英文学研究所の担当事務職員は英文学科所属教員の職務をさまざまな面から支援している。また、英語コミュニケーション系科目の多くがオーディオ・ビジュアルセンターの教室で行われていることから、同センターの事務職員が授業の補佐を行う体制ができている。

歴史学科

人的補助体制の整備を要請しているが、実現していない。

ウ ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

英文学科

大学院生を教員の希望に応じて学部ของティーチング・アシスタントとして活用する制度が確立している。大学院担当教員のほとんどが学部での授業をサポートするティーチング・アシスタントの支援を受けている。大学院担当ではない教員もこの制度が利用できるようになっている。

歴史学科

大学院生を教員の希望に応じて学部ของティーチング・アシスタントとして活用する制度が確立している。ティーチング・アシスタントの受け入れにより、演習、実習関係科目の講義運営はより学生に親切に行われるようになり、効果を上げている。今後更なる充実を目指したい。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

ア 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

英文学科

教員の募集にあたっては、全学的な組織である「全学組織運営委員会」の承認が必要である。同委員会の承認の後、学科内に選考委員会を設置し、教員採用の方法について審議し、学科会議の承認を経て教員募集を実施する。近年の募集は公募を原則としており、担

当科目と教員採用候補者の専門の合致度を重視しながら研究・教育業績に関する書類審査、主な研究論文の審査と面接で採用を決めている。任用、昇格には全学の統一基準（「東北学院大学教員資格審査規則」参照）を適用している。

キリスト教学科

各学科の教員基準値は学内の統一基準によって定められており、新たに教員を募集する際には、まずその新たな教員を加えた学科の教員総数が一定の基準値内にあるかどうかの問題になる。このことについて最終的な判断を下すのは学内の全学組織運営委員会である。ここでの了承を前提として、各学科は必要な手続きを取り、さらにその案は、各学部での了承を得て全学の人事委員会において検討される。

本学科では、まず募集の方法について議論し、次に人事委員会を設けて具体的な手続きに入っている。この募集の方法については、必ずしも規定として明記されておらず、公募の形式をとっていない。それは、本学科の創設が建学の精神に基づいているためであり、この点について十分な了解を得る必要があるからである。

任免・昇格については学内の統一基準に従っている。

歴史学科

教員の募集にあたっては、全学的な組織である全学組織運営委員会の承認が必要である。同委員会の承認の後、学科内に選考委員会を設置し、教員採用の方法について審議し、学科会議の承認を経て教員募集を実施する。近年の募集は公募を原則としており、担当科目、希望年齢、学位等について定めた公募要領を関係機関に配布するとともに、インターネット上に公開する。任免、昇格については学内規程により行われている。昇格は本人の申請を基本としているため、各分野あるいは学科で該当者には申請を奨めている。

教員の公募は近年原則となり、現在円滑に進められている。公募には、広い範囲から応募者があり、従来よりも多様な能力やネットワークを持つ教員が確保され、歴史学科の運営に大きく寄与しており、適切な方法と判断している。

イ 教員選考基準と手続の明確化

英文学科

教員選考にあたっては、全学の基準である「東北学院大学教員資格審査規則」を適用し、手続きの明確化を図っている。

英文学科の教員採用にあたっては、担当科目、職、年齢、学位などについての条件を明確に示し、次の項で示す方法で告示している。

学科の選考手続きとしては、まず採用者の専門に合わせて数名の学科構成員からなる選考委員会が設置される。選考委員会が書類審査、論文審査を行って採用候補者を数名に絞る。選考基準は学科会議で審議され、選考の過程も学科会議に逐次報告される。複数の候補者に対して面接を行った後、選考委員会が候補者案を建て、学科会議で審議、決定する。この採用候補者案は文学部教授会を経て理事会で審議、決定される。

キリスト教学科

教員募集にあたり、学科会議においてこれまでの経験を踏まえつつ選考基準を新たに確認し、その上で手続きに入っている。従来この選考基準は公表されていない。しかしこれまでの経緯から、福音主義教会（プロテスタント教会）の、しかも日本基督教団の教会員もしくは教師であることが前提とされていることは周知の事実である。

歴史学科

教員の選考基準は、専攻ごとに異なるが、選考委員会で作成し、学科会議で承認される。一般的には科目の担当能力、学問業績、教育実績、学位、希望年齢などで構成される。専攻は応募書類の審査に始まり、論文の査読で少人数に絞った上で面接が行われる。選考基準は学科内で承認されており、その基準に照らした専攻の過程、結果が学科会議にかけられ、承認されるという学科内の手続きを踏む。この過程は明確に示されている。学科で決定された採用候補者は文学部教授会で承認され、最終的には理事会で決定される。

ウ 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

英文学科

JREC-IN（研究者人材データベース）及び関連学会誌（『英語青年』、『英語教育』など）への募集掲示などによって教員募集を告示する公募制をとっている。

キリスト教学科

既に述べたとおり、本学科は建学の精神に基づいて創設されているため、応募者はこの事実を主体的に担うことを求められる。この点を十分了解してもらうには、現在の方法が妥当であり、公募制の導入は考えていない。ただし研究業績等については、一定の学術的水準を確保するため、本学の選考基準を厳格にあてはめている。学科内の最終候補者決定後、文学部教授会の正教授だけによる投票によって、過半数の支持をもって、全学の資格審査委員会に学部として採用予定者として推薦する。全学の資格審査委員会以降理事会による決定までは、全学共通のプロセスを経る。

歴史学科

歴史学科では、新採用教員の選考にあたって公募制を平成 15 (2003) 年から導入し、その後の教員採用では原則として公募制を採用している。公募の運用にあたっては、選考委員会で採用の手順、方法、採用基準等について原案を作成し、学科会議の承認を得て公募を実施している。

(4) 教育研究活動の評価

ア 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

英文学科

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、教員の研究活動にかかわる業績のリストを公開している。なお、平成 18(2006)年度の点検・評価から、改正された点検・評価に関する規程に基づき、教育活動や学会活動の内容も含めた「東北学院大学教育・研究業績」を3年ごとに刊行することになった。また、「英文学科ガイド」及び英文学科公式ホームページには、各教員の業績が広く公開されている。

キリスト教学科

学科教員は、年に1回発行される「学科通信」と、年に2回発行される『教会と神学』に自己申告の形で教育研究活動を報告することになっている。したがって、それぞれがどのような研究及び教育活動を行っているのかは常に公示されている。専任教員8名の小さな学科であるにもかかわらず、年に2回紀要を発行するために、各教員は少なくとも1つの論文を発表することを目指している。したがって、第三者の評価を待つまでもなく、本学科には自己点検の機会が備えられている。

歴史学科

教員の研究活動については、2年ごとに刊行される「東北学院大学研究業績」に掲載された論文、著作等の内容で評価されている。

なお、これまでの評価においては学術論文、著作等に重点が置かれていたが、平成 17(2005)年4月に改正された点検・評価に関する規程に基づき、平成 18(2006)年度から教育活動や学会活動の内容も含めた「東北学院大学教育・研究業績」を3年ごとに刊行することになっている。

イ 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

英文学科

書類選考、論文審査によって最終選考に残った採用候補者に対しては、選考委員会の複数のメンバーによる面接を行い、教育研究能力の確認を直接行っている。論文審査にあたっては主要論文数点に関して複数の学科構成員で査読を行い、厳正な評価を行う。査読結果は学科会議で報告される。教歴も重要な判断材料として扱っている。

キリスト教学科

本学全体に共通する「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」に従っている。ただし本学科は建学の精神に基づいて創設されているので、この点の確認を特別に行う必要がある。従来はこのために開かれる非公式な会もあったが、今や規定によらない非公式な会の決議は拘束力を持たず、現在では本学科の判断が極めて重要な意味を持っている。つまり建学の精神を具体的に検証する機会ともなっている。

歴史学科

教員の公募にあたっては、応募者の論文著作等の提出を求め、その内容を精査する。また、主要な論文について査読を行い、論文内容を評価し、選考に反映させる。また、教育

実績、社会的な研究活動などについても合わせて審査し、応募者の教育研究能力・実績を選考に忠実に反映させるよう、配慮している。

経済学部

(1) 教員組織

ア 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

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・他学科と比較して高い数値となっている。

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。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。

イ 主要な授業科目への専任教員の配置状況

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。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。

ウ 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

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ので、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。

エ 教員組織の年齢構成の適切性

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、経済学科では中高年世代のウエイトが高く、経営学科では若い世代のウエイトがかなり高くなっている。しかし、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。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。

オ 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

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。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・他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・他学科に経済学部の要望を添えて依頼している。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。

キ 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

経済学部における教員採用方法は、全国の主要な関連大学及び研究機関に依頼するとともにインターネット上において募集を公開し公募制をとっている。現在専任教員として外国人研究者1名が在職している。

ク 教員組織における女性教員の占める割合

経済学部における女性教員は学部教員58名のうち現在4名であるが、教員採用時ににおいて女性教員の比率を意識して採用はしていない。

(2) 教育研究支援職員

ア 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

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。

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。

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。

イ 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、ウ ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

教育研究支援職員については、教育ではティーチング・アシスタントの制度がある。大学院の学生を研究に支障ない限り、情報教育及び学部の演習等のアシスタントとして活用している。経済学部では、教育支援を必要とする科目は限られており、教員とアシスタント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。なお、経済学部には研究支援職員は存在しない。なお、平成 18 (2006) 年度は、ティーチング・アシスタントが 5 名採用されている。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

ア 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

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。実質的には公募制と言える。選考は、まず学部の内規（基本的には大学の規程に準拠している）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。経済学部の場合、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程に明示されている。

イ 教員選考基準と手続の明確化

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。

ウ 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

経済学部では教員の新規採用については、公募制をとっており、各大学・研究機関に依頼するとともにインターネット上で応募を公開している。新規採用に関する内規を定めて、書類選考及び業績審査員を選び審査を行っている。各学科会議の審査を経て学部教授会で審査決定し、最終的には大学資格審査委員会で決定され、理事会の承認を得る仕組みであり、適切に運用が行われている。

(4) 教育研究活動の評価

ア 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

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言うまでもないが、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と研究能力の評価にウエイトが置かれて

いる。

イ 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

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

(1) 教員組織

ア 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

法学部の教員組織は、専任教員 27 名（教授 12 名、助教授 5 名、講師 10 名）、兼担 14 名（教授 11 名、助教授 3 名）、及び兼任 32 名からなる。

専任教員はすべて専門教育を担当する教員で、専門分野別でみると、憲法 2、行政法 2、民法 4、商法 2、労働法 1、民事訴訟法 1、倒産処理法 1、刑法 2、刑事訴訟法 1、刑事政策 1、国際法 2、法哲学 1、法文化論 1、日本法制史 1、政治学 1、国際政治学 1、比較政治学 1、地方自治論 1、政治思想史 1 である。兼任教員もすべて専門教育を担当し、法務研究科に所属する教員が多い。

学部の理念・目的並びに教育課程の種類・性格からみて、こうした教員組織のあり方に問題はない。また、本学部の専任教員の専門分野別構成も法学部の教育課程に即したものである。

学生数との関係でみると、専任教員 1 教員当たりの学生数は 60.3 名である。しかし、これは、上記のように、法学部学生の専門教育科目以外の科目（教養教育科目、外国語科目など）を担当している教員のかなりの部分が教養学部にも所属しているためであって、非専門科目担当者を各学部に分ければ、教員 1 人あたりの学生数は、大学基準協会の設けた基準を満たす。

したがって、本学部の教員組織は適切である。

イ 主要な授業科目への専任教員の配置状況

上記のように、本学部の専任教員は主として専門教育を担当することを念頭に組織されているので、専門教育科目の主要な授業科目はほとんどすべて本学部の専任教員が担当している。ちなみに、専門教育科目の講義科目として主要な授業科目である、「実定法概論」「法過程入門」「法的思考入門」「憲法一部」「憲法二部」「行政法一部」「行政法二部」「民法総則」「物権法」「担保物権法」「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」「民事訴訟法」「労働法」「刑法一部」「刑法二部」「刑事訴訟法」

「国際法一部」「国際法二部」「法哲学」「政治学」の25授業科目のうち、専任教員が担当していないものは「親族法・相続法」（学内兼任教員が担当）だけである。演習・講読関係の授業科目も、開設クラス95のうち79は専任教員が担当している（残り16はすべて学内兼任教員が担当）。

さらに、教養教育科目の中でも、本学部独自の授業科目として重視している「大学生活入門」「資格試験入門」は本学部専任教員が担当している。

ウ 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

本学部の教員組織のうち、専任は27名（37%）、兼任は14名（19%）、兼任は32名（44%）であり、専任、兼任の比率は適切である。

エ 教員組織の年齢構成の適切性

本学部専任教員の年齢構成をみると、31～40歳9名、41～50歳5名、51～60歳7名、61～70歳5名、71歳以上1名となっている。年齢構成は適切である。

オ 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

本学部で、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役割を果たしているのは、法律学科長、学部選出の学務部副部長、教務委員の3名である。この3名は、相互に連絡を密に取り合い、円滑な授業運営が行われること、同時に、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が円滑に行われることに責任を持っている。その結果、教員間における連絡調整は適切に行われている。

カ 教員組織における社会人の受け入れ状況、キ 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

本学部は受け入れていない。

ク 教員組織における女性教員の占める割合

本学部専任教員27名中5名（19%）が女性である。

(2) 教育研究支援職員

ア 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

本学部の専門教育科目には実験・実習を伴う授業科目はない。ただし、それに準ずる授業科目として「法曹養成実習」(Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ)があり、これは教員が2人で担当している。また、一部の演習科目と教養教育科目の「大学生活入門」など実習的要素が含まれている授業科目については、ティーチング・アシスタントを活用している。

外国語教育、情報処理関連教育等にかかわる授業科目では、教育研究を支援する体制はなく、担当教員が単独で授業を行っている。

イ 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

本学部には教育研究支援職員はいない。

ウ ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

本学部では、3授業科目に3名のティーチング・アシスタントを活用している。その活用は、「ティーチング・アシスタントに関する規程」にのっとり、適切に行われている。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

ア 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

本学部においては、教員の募集・任免・昇格に関する手続(「東北学院大学教員資格審査規程」による手続に入る前段階の手続)で中心的役割を果たすのは法学部人事拡充委員会(以下「人拡委」)と法学部教授会(以下「教授会」)である。

教員の募集・任用については、人拡委が人事計画を立て、候補者を選考する選考委員会を選出し、その選考委員会が候補者を選考して人拡委に報告し、人拡委がその候補者について教授会への提案の可否を決定する。また、全学の「資格審査委員会」において業績審査を行う主査、副査を決めるのもこの人拡委である。人拡委で承認された候補者は、その後、教授会の審議(必ず2回にわたって審議する)・承認を経て、学部長が学長に採用のための審査申請を行う。

昇格については、昇格希望者からの申し出をもとに、人拡委が承認申請の可否を決め、承認された昇格候補者については教授会への報告の後、学部長が学長に審査を申請する。また、全学の「資格審査委員会」において昇格のための業績審査を行う主査、副査を決めるのもこの人拡委である。

こうした手続は、「東北学院大学教員資格審査規程」の趣旨を踏まえ、教員の募集・任免・昇格が適切になされるためのものである。したがって、本学部では、教員の募集・任免・昇格に関する「東北学院大学教員資格審査規程」の運用は適切であると考えている。

ところで、さらに、本学部の人拡委と法務研究科の人拡委との関係について言及しておかなければならない。本学部と法務研究科は、人事における両組織の意思疎通と協働をはかるため、どちらかの人拡委が議案を審議する際には、その前に他方の人拡委との合同協議会を開き、議案について説明と意見交換を行うことにしている。また、本学部の教員の

募集・任用のための選考委員、業績審査のための副査（主査になることはない）には、必要に応じて法務研究科の教員が入ることがあるし、その逆もある。

イ 教員選考基準と手続の明確化

本学部では、現在、教員採用に際しての選考基準として次の4点を特に重視している。
①本学の建学の精神に理解があること、②専門教育及びそれを通じての人間教育の重視という教育方針に理解があり、能力・資質（できれば実績）があること、③高い研究能力・資質があること、④大学・学部における行政的役割分担に理解があり、能力・資質があること。また、手続については、①学部人拡委選考委員会、②学部人拡委、③学部教授会、④全学資格審査委員会、⑤理事会の5段階を踏む。したがって、教員選考基準と手続はともに明確である。

ただし、本学部では、公募制のように複数の候補者からの選考という方法を原則としてとっていないため、教員選考基準と手続が前もって公示されることはない（候補者が決まらない場合に、例外的に公募が行われる）。したがって、採用候補者は、候補者であることが知られる際に、同時に、事後的に上記の選考基準と、これからの手続を知られることになる。

ウ 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

本学部では、教員選考手続において、原則として公募制は導入していない。ごく例外的な状況においてのみ公募が行われることがあるだけである。

(4) 教育研究活動の評価

ア 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

本学部として付け加えることはない。

イ 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

本学部は、上記のように、4つの教員選考基準には教育研究能力・実績が含まれている。中でも最も重視しているのが教育能力・実績であり、教員採用に際しては、すでに相当の教育経験があり、教育能力・実績において（自己申告のみならず、多方面からの情報収集によって）高い評価を得ている教員を候補者とすることを原則としてきた。

その結果、ここ数年来採用してきた本学部教員は、教育的熱心さと能力において学生からいづれも高い評価を得ており、教員選考に際しての教育能力・実績への配慮が適切であったと言える。

工学部

(1) 教員組織

ア 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

工学部は、機械知能工学科、電気情報工学科、電子工学科、環境建設工学科の4学科よりなり、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。教育理念・目的に基づいた教育を実施するための工学部各学科の専任教員等の組織は、大学基礎データ表 19 の全学の教員組織（平成 18 [2006] 年 5 月 1 日現在）の中に示されている。各学科の専任教員数は機械知能工学科、電気情報工学科及び電子工学科が各 19 名、環境建設工学科が 18 名であり、文部科学省大学設置基準上必要な専任教員数の機械知能工学科、電気情報工学科及び環境建設工学科各 14 名、電子工学科 13 名を満足している。工学部の専任教員一人当たりの在籍学生数は 27.3 名である。工学部各学科は学科の理念や教育目的に合わせてカリキュラムを編成し、必要となる専門科目を担当する教員の新規採用を行ってきた。

工学部各学科の専任教員数は、文部科学省の大学設置基準を満足していることや、工学部各学科は学科の理念や教育目的に合わせてカリキュラムを編成し、必要となる専門教育科目を担当する教員の新規採用を行ってきたことから、専門教育科目の教員は適切に組織されていると言える。また、専任教員一人当たりの在籍学生数も私学としてはほぼ適切な数字であると考えられる。しかしながら、工学基礎教育に重要な数学や物理学を含む教養教育科目については、学科によりばらつきはあるが、この面に限って言えば、教員組織が適切であるとは言いがたい。さらに、ゆとり教育に代表される多様な教育を受けた入学生へのブリッジ教育やリメディアル教育への対応、あるいは教育目的を高度に達成するための少人数教育や特色ある教育カリキュラムを実現するためには教員組織に必ずしも余裕があるとは言えない。現在は、多賀城キャンパス実験実習指導・教育研究支援係事務職員の協力やティーチング・アシスタント制度などを活用することにより、教育効果を高めている。

各学科の教育理念・目的を実現するための教育課程を実施する教員組織及び学生数に対する比率は、私学であることを考慮すると比較的適正であると言える。将来は少人数教育や学生の満足度を高める特色ある教育カリキュラムの実現に向けて専任教員数を増やすことが望まれるが、大学経営上の制約もあり教員数を増加することは難しい。したがって、ティーチング・アシスタント制度の利用範囲をさらに拡大するなどの弾力的な運用についても検討が必要である。

イ 主要な授業科目への専任教員の配置状況

大学基礎データ表 3 の平成 18 (2006) 年 5 月 1 日現在の開設授業科目における専兼比率のデータには、工学部各学科の専任教員の配置状況も示されている。ここでの専兼比率は専任担当科目数と兼任担当科目数の和に対する専任担当科目数の比率を表す。各学科の専門教育科目の必修科目と全開設授業科目の専兼比率は、機械知能工学科は 100%と 91.0%、

電気情報工学科は 88.9%と 82.3%、電子工学科は 89.5%と 81.5%、環境建設工学科は 79.2%と 77.3%であり、一般に専門教育科目では高い数値を示している。これに対し、教養教育科目では電気情報工学科と電子工学科における必修科目の専兼比率がそれぞれ 75.0%と 77.8%と比較的高いのを除き、教養教育科目の必修科目と全開設授業科目の専兼比率は、機械知能工学科は 50.0%と 46.8%、環境建設工学科は 53.3%と 53.5%、電気情報工学科と電子工学科の全開設授業科目の専兼比率は、55.9%と 54.0%であり、機械知能工学科の全開設授業科目の場合以外は 50 数%となっている。専兼比率がこのような状況にあるのは、専任教員の採用では主要な専門教育科目を担当できることが最重要要件となっていることも一因であり、各学科の専任教員数は制約されることから、教養教育科目を兼任で補うことにより対応が図られているためである。しかしながら、教養教育科目の必修科目の多くは教養学部など他学部からの兼任教員、工学部他学科からの兼任教員によって担当されており、専兼比率は比較的低いが、適切な人材が適宜配置されていると考えられる。

工学部各学科では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す専門教育科目中の必修科目や重点科目へは、専任教員を配置するなどの配慮を行っており、主要な授業科目への専任教員の配置状況は適切であると言える。工学部各学科の教育理念並びに教育目標の達成に重要な役割を果たす主要な授業科目への専任教員の配置については、今後とも適正な配置が保たれるように継続的に検討して行く必要がある。

ウ 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

工学部の教員組織における専任、兼任の比率については、前項で示した大学基礎データ表 3 の平成 18 (2006) 年 5 月 1 日現在の開設授業科目における専兼比率のデータに加え、大学基礎データ表 19 の全学の教員組織（平成 18 [2006] 年 5 月 1 日現在）に専任教員数と兼任教員数が示されている。工学部では専任教員数が 75 名であるのに対し、兼任教員数は 65 名で、教員組織全体に対する専任、兼任の比率はそれぞれ 53.6%と 46.4%であり、兼任の比率が一見するとかなり高い数値に見える。しかしながら、兼任教員は専任教員に比べて担当科目数が少ないこともあり、専任担当科目数と兼任担当科目数の和に対する専任担当科目数の比率である専兼比率では、機械知能工学科の教養教育科目の必修科目と全開設授業科目の専兼比率がそれぞれ 50.0%と 46.8%、電気情報工学科と電子工学科の全開設授業科目の専兼比率がそれぞれ 55.9.%と 54.0%、環境建設工学科の教養教育科目の必修科目と全開設授業科目の専兼比率がそれぞれ 53.3%と 53.5%と 1/2 程度である以外の専兼比率は 3/4 を超えている。

前述したように、専兼比率の比較的低い教養教育科目の多くは教養学部など他学部からの教員や工学部他学科からの教員によって兼任されており、適切な人材の配置が行われていると考えられる。したがって、工学部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す学科の主要な授業科目は、ほぼ専任教員によって担当されており、教員組織における専任、兼任の比率は、十分適切であると判断できる。

教員組織における専任、兼任の比率は、十分適切であると判断できるが、教員組織における専任、兼任の比率の適切性は、工学部各学科の教育理念並びに教育目標の達成にも重

要であることは認識しており、教員定員に対して適正な専任と兼任の比率について各学科で継続して見直しを行っていくことが必要である。

エ 教員組織の年齢構成の適切性

工学部の教員組織の年齢構成は大学基礎データ表 21 の専任教員年齢構成(平成 18 [2006] 年 5 月 1 日現在)に示されている。創設時に採用された教員の高齢化と、工学部教員数削減のための新規採用の抑制から、一時的に高齢者が多い年齢構成となっていた。このような年齢構成の偏りを改善するために、工学部教員は定年(教授の場合には 67 歳)後の嘱託任用を辞退するとともに、新規採用にあたっては年齢構成に配慮して、できる限り若手教員の採用を行っている。改善の途中であることもあり、平成 18 (2006) 年 5 月 1 日現在の工学部教員の年齢構成では、教授及び全教員で 65 歳～61 歳が最も多くそれぞれ 35.7%と 25.3%である。したがって、専任教員の 56%を占める教授の平均年齢は比較的高くなるが、平成 23 (2011) 年 3 月末までにはそのうちの 6 名が定年を迎えることになっており、一気に改善が進むものと考えられる。一方、助教授・講師など若手教員の割合が相対的に低いことから、研究・教育体制の活性化という面での問題も懸念されていた。これについては、大学院での研究レベルを高めながら、でき得る限り若手教員を採用し、より適切な年齢構成となるように努めていることもあり、現在の助教授の年齢構成では 40 歳から 35 歳が助教授全体の 32.1%にまで増加している。参考までに工学部各学科の専任教員の平均年齢を下表に示した。

教員組織の年齢構成の適正化については現在是正に努めており、平成 23 (2011) 年 4 月以降は一気に改善が進むものと考えられる。工学部各学科においても教員の年齢構成の適正化についての重要性は十分に認識されており、各学科の将来構想の議論とともに、年齢構成の適正化並びに研究レベルの高度化と研究・教育活動の活性化の両面からの検討を継続して行っている。

表) 工学部各学科専任教員の平均年齢

学科	教員数	教授の割合	助教授の割合	学科平均年齢	教授平均年齢	助教授平均年齢	講師平均年齢
機械知能工学科	19	0.58	0.37	51.2	56.6	45.3	32.0
電気情報工学科	18	0.44	0.50	50.6	58.1	45.7	32.0
電子工学科	19	0.57	0.32	53.2	58.5	50.3	33.0
環境建設工学科	18	0.61	0.33	50.0	55.0	43.2	36.0

オ 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

教育課程編成の目的を具体的に実現するための組織としては、大学全体として全学教務委員会があり、工学部内の事項を検討するための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、工学部全般にかかわる教務上の大枠を検討し、審議を行っている。また、各学科のカリキュラム編成及び科目担当については、各学科の教務委員、カリキュラム委員を中心に定期的に学科内で検討されている。工学部及び各学科では、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について、工学部の教務委員会とカリキュラム委員会、さらには教育改善委員会を設けて、工学部全体の緊密な連携の下に検討を行っている。

このほか、環境建設工学科の例では、決定機関である学科会議の下に教育改善委員会を設置し、さらに教育改善委員会の下に教育点検小委員会、教育改善小委員会とFD小委員会の3つの小委員会を設け、これらの小委員会が教育内容のチェックから教育の質の向上までを分担して検討している。これらの小委員会における活動の成果は教育プログラムに反映されるほか、声の玉手箱や学生アンケート、OB会におけるアンケートなどを通じて教育の内容に対する情報を入手し、これらを教育プログラムに反映させるシステムも整備している。多方面からのこれらの情報は、いわゆるPDCAサイクルを構成し、恒常的に教育の質が上がるようなシステムとなっている。このような環境建設工学科のシステムは日本技術者教育認定機構（JABEE）においても評価されている。

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を行う機関は全学並びに工学部各学科のそれぞれの単位で構築されており、現在のところ有効に機能している。したがって、教員間における連絡調整の状況については妥当であると言える。

現在妥当な状況にあ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が、より適切で、妥当ものであるように、今後とも関連する委員会で継続的な検討を進めていくことが必要である。

カ 教員組織における社会人の受け入れ状況

工学部では最近の教員採用は公募で行われてきており、特に社会人であることに対して高い評点を加えているわけではない。したがって、各学科が希望する分野で、十分な能力を有する人材であれば大学人、社会人を区別することなく教員として採用している。工学部における教員組織における社会人の受け入れ状況は、学科により全く異なっているが、各学科に民間機関の経験者が採用されている。比較的多く受け入れている環境建設工学科では、教授11名中の4名が社会人の出身である。

このように、新規採用教員の選考に際しては、工学部各学科の公募する分野に適合し、教員としての能力を有する人材であれば、社会人を全く区別することなく、むしろ積極的に教員として受け入れている。また、教育目的に照らして社会人講師の方が望ましい専門教育科目では、社会人の非常勤講師をできる限り受け入れるように努めている。

キ 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

工学部では教員採用において、国籍を問わず、能力のある人材を採用してきている。平成18(2006)年5月1日現在の工学部の外国人教員は、電気情報工学科で3名、環境建設工学科では2名であり、熱心に教育研究に取り組んでいる。

工学部では外国人であることを特に採用の際の評価条件として用いていないことから、教員組織における外国人研究者の受け入れはオープンに行われている。現在は教員組織における外国人研究者の受け入れ状況に特に問題はないと考えられるが、社会のグローバル化も進展してきており、教養教育の外国語科目についてはネイティブの外国人教員の採用を積極的に推進すべき状況になってきていると考える。

ク 教員組織における女性教員の占める割合

平成 18 (2006) 年 5 月 1 日現在、工学部では機械知能工学科に 1 名の女性教員（講師）がいるだけである。教員組織に適正数の女性教員を加えることは工学部の今後の重要課題であると考えられる。しかしながら、各学科ともその理念や教育目標にそって教育科目を設定して、教員を適正に配置するために人事計画を進めており、限られた教員定数の中でその人事計画に適合し、合理的な基準をクリアできる女性教員を確保することは極めて難しい問題でもある。

(2) 教育研究支援職員

ア 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

工学部の学部教育では、研究機関事務課多賀城キャンパス実験実習指導・教育研究支援係の事務職員が各学科の学生実験を中心とした教育支援を行っている。具体的には、一般教養科目の物理学実験 1 名、化学実験 2 名、機械知能工学科 3 名、電気情報工学科 2 名、電子工学科 3 名、環境建設工学科 5 名の担当者が各学科の学生実験及び工場担当の 7 名による工作実習における指導、レポート整理や実験器具の管理・発注などの管理業務などの教育支援業務に従事している。しかしながら、工学部には 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。また、ネットワーク管理・運営・機器トラブル保守・管理業務を行う情報システム課多賀城キャンパス情報システム係 3 名は、情報処理関連教育の補助者をも兼ねている。このような事務組織からの人的支援体制に加えて、平成 7 (1995) 年からティーチング・アシスタント制度を発足させて、学生実験や情報処理教育にかかわる教員の負担の軽減を図っている。

しかしながら、助手が工学部全体として 1 名もいないこともあり、実験・実習を伴う教育における教員の負担は重くなっている。工学部の基礎教育において重要である実験・実習の教育水準の維持には、人的補助体制の整備は必要不可欠である。また、情報処理教育における人的支援については、担当教員からの要望も強く、人的補助体制の整備が望まれる。さらに、コミュニケーションとしての英語教育のためにも、LL 設備の早急な設置が望まれる。

このように、人的補助体制の整備状況は良好とは言えない。現在は大学院生によるティーチング・アシスタントにより十分ではないが不足を補っているが、ティーチング・アシスタントの活用にも限界があることから、人的補助体制を改善するためのスチューデント

ト・アシスタント等の活用や規程の整備についても真剣に検討すべきであるとする。

イ 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

工学部各学科の学生教育において重要な位置を占める学生実験や機械知能工学科の工作実習では、現在のところ多賀城キャンパス実験実習指導・教育研究支援系の協力より円滑に行われている。また、情報処理教育に関しては多賀城キャンパス情報システム係による機器のトラブル管理、ネットワーク管理・運営などの十分な寄与が得られている。したがって、工学部では教員と教育研究支援職員である多賀城キャンパス実験実習指導・教育研究支援係事務職員並びに多賀城キャンパス情報システム係事務職員との間の連携・協力関係は適切に行われていると言える。

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係は適切であり、この観点から点検すれば良好であると言える。しかしながら、一般的には学生が後期中等教育までに体験する実験や実習は減少している傾向があり、安全性を考えると少人数での実施が望まれるのに対し、教育研究支援職員数は現在でも不足しているのが現状である。現在の入学生を各学科の理念や教育目標にかなう人材に育成するためには、工学部各学科の学生教育における体験型の実験・実習はその重要性をますます増しており、学生に安全で整備された環境の下で効果的な教育を行うためにも、教育研究支援職員数の不足を補うような処置を早期に検討することが必要である。

ウ ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

ティーチング・アシスタントの制度は平成7(1995)年に発足し、工学部各学科で強力な教育支援として活用されている。工学部では平成18(2006)年度には、博士課程前期課程55名、後期課程1名、合計56名の大学院生が、ティーチング・アシスタントとして学部教育の支援を行っている。また、ここ数年はほぼ同程度の支援が行われている。工学部におけるティーチング・アシスタントは、主として学部の実験や実習、あるいは情報処理教育における教育的補助業務を行っており、非常に良好な教育効果が得られていることが報告されている。このようにティーチング・アシスタントの制度は、工学部の学生教育において制度化が十分に進展し、その活用も非常に適切に行われていると言える。

工学部ではこのような学生教育への有効性から、ティーチング・アシスタントの活用をさらに拡大すべきであるとの強い要望もある。しかしながら、ティーチング・アシスタントとしての大学院生数の確保にも限界があり、さらに検討を要する問題である。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

ア 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

工学部における新規採用教員の募集は、教授会の議を経て原則として公募で行っている。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」、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おり、工学部並びに各学科の教育理念にかなう、必要とされる専門分野において優れた教育研究能力を有する教員の採用・昇任を実施している。

教員の採用に関しては上記の規則にのっとり厳正に行われている。また、各学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。また、特定大学からの教員が多数を占めることがないように、1/4 ルール（教員数の 1/4 以上が同じ大学出身者とならないルール）を内規として設け、採用者が特定大学からの出身者に偏らないように配慮している。

さらに、教授職昇任にあたっては公正を期するため、博士の学位を有することを最低限の基準としている。原則として、助教授については講師 3 年、教授については助教授 7 年の経験後に昇任の資格を得るが、この期間が短縮される場合もある。採用と昇任のいずれの場合も、各学科の採用あるいは昇格人事委員会等で研究及び教育業績等を審査し、学科の教授会での承認後、工学部人事委員会での審査と工学部教授会での議を経て、大学の資格審査委員会において審議の後、承認される。審査は厳正に行われており、教員の採用・昇任についての工学部の承認が覆された前例はなく、特にある個人の採用・昇任が不利になるということはない。

このように工学部教員の採用・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、募集・昇格に関する基準とその手続の内容並びにその運用は適切であると言える。また、教員の免職については東北学院大学懲戒規程が設けられているが、工学部ではこれまでこの規程が適用された例はない。

現在の教員の採用・昇任は主に研究業績が審査の対象であり、それに教育面での業績評価も一部加味される状況である。近年、学会活動や学外の各種委員を務めた貢献度等も提出書類に加えられるようになってきているが、今後とも募集・昇格に関する基準やその手続の内容が的確に設定され、適切に運用されるように継続的な検討が必要である。

イ 教員選考基準と手続の明確化

工学部各学科の教員選考の基準は「東北学院大学教員資格審査規則」、その手続きについては「東北学院大学教員資格審査委員会内規」に十分明確に示されている。工学部各学科では、これらにのっとり教員選考を実施しており、特に問題はないと言える。また、昇任にあたっては各学科の推薦を重んじ、上記の教員資格審査規則等に従って厳正に行われている。

強いて問題点をあげるならば、教員選考基準に関しては一部の工学部での申し合わせ事項を除き、各学科の申し合わせを尊重していることがあげられる。しかしながら、採用教員の工学部教授会での承認にかかわる審議や、それに先立って行われる工学部人事委員会において十分に明確な客観的な判断が加えられていることや、学科の申し合わせが「東北学院大学教員資格審査規則」から少なくとも逸脱することなく明確にされていることから、特に問題はないと考えられる。

現在の工学部における教員選考の基準や手続きは既に十分に明確化されていると言えるが、工学部各科で独自に定めている申し合わせ事項についても、今後明文化することに

より明確化がさらに進展すると考えられる。

ウ 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

科学技術や工学各分野の進展、さらには情報、環境、バイオテクノロジーあるいはナノテクノロジーなどの日本の科学技術基本計画に示された重点4分野やそれらの学際分野における学問領域の拡大に対応できる教育課程を編成するには、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、工学部各学科では教員の採用に原則として公募制を導入している。

最近の工学部において公募制の導入により新規採用された教員は、前職や出身大学も多様であり、公募制が適切に運用されていることを明らかに示している。採用に際しては各学科が採用人事委員会等を組織して、「東北学院大学教員資格審査規則」にのっとり厳正な審査が行われている。

工学部各学科では教員の採用に原則として公募制を導入しているが、導入してからの経過期間もまだ短く、より工学部あるいは各学科の要望にかなう教員を採用するためには、採用の審査にかかわる具体的な基準の策定についても検討して行く必要がある。

(4) 教育研究活動の評価

ア 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

工学部における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。なお、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。また、学科によっては、科学研究費補助金を申請した教員に対して予算を多くする制度を設けている場合もある。一方、教育活動については、従来の「東北学院大学研究業績集」が今回の平成18(2006)年度の点検・評価から、教育業績を加えた「東北学院大学教育・研究業績」として発行されることになっている。また、「学生による授業評価」アンケートが工学部では平成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。このほかにも、環境建設工学科の例では、FD活動の一環として教員相互による授業参観制度の導入や、教育改善委員会による評価もなされている。さらに、卒業論文を学生が学会等で発表した場合や教科書を執筆した場合などはその貢献度に応じて、次年度の担当教員への予算を多くする制度を設けている。

前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、研究活動をさらに推進させる効果は薄く、大学の更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こたえて、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も、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。

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改善についての検討も行う必要があると考える。

イ 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

工学部各学科では現在教員採用は、原則として公募で行っている。公募における提出書類には、教育並びに研究業績等に関する書類も含まれている。教員選考では、学科内の選考委員会等や教授会において教育並びに研究業績等を評価し、募集の趣旨にかなう候補者を選定し、工学部の人事委員会を経て、工学部教授会の承認を得る必要がある。候補者の承認の際の説明資料には、研究能力の証となる公表論文数や教育実績について記述する欄があり、教育研究能力やその実績の評価が適切に行われ、選考基準にも適正に反映されているものと言える。

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るとともに重要な評価項目であるのに対し、教育業績についての評価の重要度は低く、経歴が資格要件となっている程度である。したがって、教員選考基準における教育能力や実績への配慮の適切性についてはさらに検討を進める必要がある。また、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おり、この教員数に対する制約により、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も大きな評価の対象となる。したがって、大学院における研究指導という観点からの研究業績の評価には妥当性があり、その意味では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と優れた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おり、合理的な教育能力を評価する方法の確立は重要な検討課題となると考えられる。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

(1) 教員組織

ア 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

教養学部は教育課程等では有機的に関連した人間科学、言語文化、情報科学、地域構想の4つの学科で構成されており、各学科に所属する教員数は、平成18(2006)年現在、人間科学科が25名、言語文化学科が35名、情報科学科が20名、地域構想学科が22名の計102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、

教養学部教員組織の母体が旧「教養部」の教員であったこととも決して無縁ではない。すなわち、社会科学系の教員が主として人間科学科の教員となり、人文科学系と外国語系の教員が現在の言語文化学科の教員となり、自然科学系の教員が情報科学科の教員となった。また、地域構想学科がその後の学部の改組で設立された。所属する教員の専門を活用するという主旨に沿ってそれぞれの学科の教育課程も構想された。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ところは少ない。

また、各学科の所属学生数は、平成 18 (2006) 年現在で人間科学科が 439 名、言語文化学科が 431 名、情報科学科が 424 名、地域構想学科が 253 名となって、合計 1,547 名である。この数に照らし、また、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」を担当していることを勘案すると、少人数教育を標榜する教養学部の教員組織としておおむね適切と考えられる。

変容する社会に対応していくためには、新たな教科の開設や教育課程の不断の見直しが必要であり、組織体制の柔軟な改編が担保される必要がある。しかしながら、教養学部は他学部の教養教育にも同時に責任を持つため、教員の専門分野や研究分野の改編にはある制約が存在する。

教養学部が標榜する学際性には、自らを包含する社会の変革を希求するエネルギーが秘められている。そのためには多様な分野が学部・学科内に共存する必要がある、その点では教養学部は望ましい状況にあると言える。しかしながら、新たに設立された地域構想学科を例外として、現状ではその多様な分野が独立したままただ並立し、新たなものを生み出すには至っていないきらいもある。今後は有機的な連携を念頭に置いた体制作りが一層求められよう。

人間科学科

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。人間科学科の教員組織は、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 18 (2006) 年度における専任教員数は、心理学 8 名・社会学 5 名・教育学 6 名・体育学 6 名・人間科学 1 名・経済学 1 名・キリスト教学 1 名の計 28 名である。

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。

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。

言語文化学科

言語文化学科の教育研究理念は「言語を介した多様な文化の理解」であり、英語、フランス語、ドイツ語、中国語の外国語教員のほか、比較文化論、哲学、論理学など多様な分野を専門とする40名の教員で構成される。大所帯である理由の一つは、他学部学生の外国語の授業も担当しているためであるが、その点を勘案すれば、学科の理念の実現のため現在の教員構成は適切と考えられる。

教養学部が標榜する少人数教育は、言語文化学科において特に有効に具現化されている。一方、教育活動における教養教育科目担当の比重が大きいことから、学科の理念の実現に向けての教育活動、特に学問分野間の学際的、有機的連携との兼ね合いが課題となる局面もある。

今後は、教員の新規採用の機会等を有効にいかして、学際性や専門性の深化を図りたい。

情報科学科

情報科学科の主要な教育目的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、学科教員の4割前後である。他の6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、決して好ましくはないが、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しばらく持続すると考えられる。情報科学科についても、1学年定員100名に対する20名の教員数は、他学部の教養教育や大学院の教育も分担していることを勘案すれば、不適切ではない。

設立当初に比較すれば、教員の専門分野の多様さは次第に消失しつつある。コンピュータ技術関連の専門家が学科の教員として必要とされたためである。教養、学際性、総合性、広い視野など、教養学部が重視してきたものと、コンピュータ技術とが相反するものとは限らないが、現実には技術への傾斜が顕著となってきた。

上記のように情報科学とコンピュータ科学（情報工学も含む）とには本来大きな違いがあり、教養学部が重視してきたものの中には情報科学と共有するものが多い。しかしながら、社会一般の受け止め方では情報はコンピュータなのである。そして情報がこのような二面性を持つがゆえに、情報科学科が教養学部の中で存立し得たとも言える。学科として早急に取り組むべきことはこの二面性の融合、一体化であり、教員組織の改革、特に今後の教育研究分野の改編は、このような方向性で考えるべきであろう。

地域構想学科

地域構想学科は、「人と自然との関わり」領域、「人と人との関わり」領域、「生涯にわたる健やかな生活」領域の3領域から構成されている。各領域を担当する教員を既存の学問分野で表現するなら、「人と自然との関わり」領域は主に自然地理学、「人と人との関わり」領域は人文地理学及び社会学、「生涯にわたる健やかな生活」領域は社会福祉学及び地域スポーツ学である。各領域それぞれに5名前後の教員が配されている。専門分野ごとの教員配置という点では適正と言ってよい。

既に述べてきたように、地域構想学科における教育の特徴の一つは、キャンパス内外で行われる実習の重視にあり、少人数教育と並んで極めて大きな教育成果を上げている。充実した実習を実施するために、現在、担当教員は多大なエネルギーを支出しており、各教員の研究時間を削ってまでより良き実習の実現を目指している。この点からすれば、教員数の不足は否めない。

学科の教育理念・教育目標・教育方針を深く理解したがゆえの教員個人の熱意によって現行の教育水準を維持しているのが現状である。それゆえ、組織的な整備が必要である。

イ 主要な授業科目への専任教員の配置状況

人間科学科

人間科学科における主要な専門科目は、ほとんどすべて専任教員が担当している。また、全学部にかかわる科目のうち特に教職に関する科目については、非常勤講師に依存する部分が多い。数年来、教育学領域の教員の補充に努めているが、いまだにこの分野の専任教員は不足していると言わざるを得ない。

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。

社会学領域に関しては平成 18 (2006) 年度に急遽欠員ができたため、その担当領域への手当てについて苦慮しているところであり、今後早急に対応を検討していきたい。また、上記のような教職関連科目担当者の補充も緊急の課題である。

言語文化学科・情報科学科

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。

情報科学科に近い学部・学科として工学部の電気情報工学科、電子工学科があるが、これらの学科とは兼任という形での交流は今後あり得る。しかしながら現状では学科の主要科目はほとんどすべて専任教員が担当している。一方、他学部の教養教育科目については、総担当コマ数の約 5 割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。

情報科学科の現在の教員構成は、数学系と自然科学系が 5 割弱で残りがコンピュータ関連領域の専門家であり、現状では程よいバランスとの見方もある。今後急速に世代交代が進むが、どのような分野の教員を採用していくかが今後次第に難しくなる。他学部他学科の数学や自然科学の教養教育に責任を負うからである。

今後も教養学部が変容する社会に不断に対応していくためには、教養教育とのバランスを勘案しつつ、教員構成を主体的に決定していく必要がある。

地域構想学科

地域構想学科における主要な専門科目は、ほとんどすべて専任教員が担当している。地

地域構想学科が責任を持つ全学教育科目の担当者については、非常勤講師に依存する部分が大きい。

学科専門科目の主要な授業を専任教員が担当することで、授業時間以外にも日常的にきめ細かな指導を行って高い教育効果を上げており、適切である。

既に述べてきたが、今後は、専門教育のみならず全学教育においても教育水準を維持するために教員組織の構成を検討する必要がある。

ウ 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

人間科学科

人間科学科における主要な専門科目は、ほとんどすべて専任教員が担当している。また、全学部にかかわる科目のうち特に教職に関する科目については、非常勤講師に依存する部分が多い。数年来、教育学領域の教員の補充に努めているが、いまだにこの分野の専任教員は不足していると言わざるを得ない。

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。

社会学領域に関しては平成 18 (2006) 年度に急遽欠員ができたため、その担当領域への手当てについて苦慮しているところであり、今後早急に対応を検討していきたい。また、上記のような教職関連科目担当者の補充も緊急の課題である。

言語文化学科・情報科学科

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、人間科学科では 1 科目 2 名であり、言語文化学科では 2 科目 7 名であるが、そのうち 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。情報科学科では 1 科目 1 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。

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。

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。

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ければならない。

地域構想学科

地域構想学科における主要な専門科目は、ほとんどすべて専任教員が担当している。専門科目のうち、兼任教員が担当している割合は 1 割以下である。

学科専門科目の主要な授業を専任教員が担当することで、授業時間以外にも日常的にきめ細かな指導を行って高い教育効果を上げており、評価できる。とりわけ地域構想学科の教育で重視している各種実習では、授業時間以外での指導の方が多いのが現状である。

今後は、可能な限り専任の割合を高水準に維持するよう努める。

エ 教員組織の年齢構成の適切性

平成 18 (2006) 年 5 月現在で、教養学部所属教員の 102 名の平均年齢は 53.2 歳、そのうち人間科学科が 52.9 歳、言語文化学科が 54.3 歳、情報科学科が 54.2 歳、地域構想学科が 49.3 歳である。

人間科学科

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、新規採用が少なく、全体として高齢化の傾向にあった。近年、若干の採用が開始されるようになり、20 歳代から 40 歳代の教員も少しずつ増加傾向にはあるが、依然として 50 歳代、60 歳代が多数を占めている。

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。

学部学科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。

言語文化学科・情報科学科・地域構想学科

知的伝統の継続という点ではともかくとしても、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、現在の極端な高齢化は問題である。特に情報科学科では 30 代と 50・60 代への局在化が顕著であり是正を必要とする。

学生総数や教員総数の上限や採用基準を決め、それをもとに学部独自の判断で学部教員の採用ができる体制になりつつあるので、長期計画のもとで改善を図る状況ができつつある。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。

オ 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

教育課程編成に関しては、将来構想委員会・カリキュラム委員会・教務委員会・総合研究委員会等々の各種委員会があり、またそれらの母体としては定期的に（原則として月 1 回）学科会議及び学部教授会が開催され、連絡調整を図っている。

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などに忙殺される。

将来は、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。

カ 教員組織における社会人の受け入れ状況

教養学部では現在は社会人の教員としての受け入れはしていない。

今後、実社会での経験を学生に教授することがより重要になると考えられる。適切な人材には協力を求めていくことになる。

キ 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

言語文化学科以外の学科では学部の教育での外国人研究者の受け入れはまだない。例えば英語は国際語であり、英会話以外の専門科目でも授業を英語で行うことには意味がある。今後の採用人事で、英語のネイティブでかつ優れた教育研究を行っている人材であれば、専門科目担当の教員としても是非採用したい。

ク 教員組織における女性教員の占める割合

教養学部教員の平成 18 (2006) 年 5 月時点での女性教員は 11 名であり、全教員 102 名の約 1 割に相当する。教養学部の学生は他の学部学科と比較して、英文学科に次いで女子学生が多い。女性教員の存在は多くの面で好ましいと言える。

(2) 教育研究支援職員

ア 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

人間科学科の現状については、実験実習を伴う教育に対する人的補助体制が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「研究機関事務課（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。

情報科学科に現状に関しては、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が、現在は週 2 日ないし 3 日の非常勤職員が配属されているに過ぎないこと、また、情報処理機器を設置した実習室には事務職員の配置がないなど、他学部と比較しても明らかな不備がある。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。そのため、コンピュタリテラシーの授業など、本来補助を必要とする授業には学部学生を配置することで対応している。

実験や実習に教育補助が必要であることについて、全学的に統一された方針が示されていない。

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。

イ 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

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事務職員の個人的な善意に多くを依存している。実験室などに事務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、業務についての事務職員の意識、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生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。

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。

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。

ウ ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

人間科学科においては、各種実験実習等の科目において大学院生におけるティーチング・アシスタント制度の利用が可能ではあるが、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。

言語文化学科においては、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。

従来本学では、ティーチング・アシスタント制度は大学院生の財政上の援助が主要な目的であったため、そのため担当できる院生が非常に少ない場合には、授業の補助の必要性は認識されていてもティーチング・アシスタントの配属はなされてこなかった。

学部学生による授業補助の制度を正式に導入するべきと考える。既に情報科学科では、主として4年次学生に1年次のコンピュータの演習科目等の補助を依頼し、謝礼の額等には課題があるにせよ、学習に成果を上げている。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

ア 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

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、懲戒規程は整備されているが前例がない。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いない場合は、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	学科内で専門分野等の選考基準を決定。	学科の人事委員会と、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	任命は学科の判断が最も重視される。	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、懲戒規程が策定された。
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。

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。

募集・任免・昇格について、研究業績の更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。

イ 教員選考基準と手続の明確化

選考基準は学科内での議論が基本となる。手続きも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。

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。

4 学科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。

ウ 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

教養学部の新任人事は、平成 12 (2000) 年に行われたものを契機として、公募制がほぼ定着した。選考委員会により明文化された公募要領を、大学ホームページや独立行政法人科学技術振興機構による「JREC-IN (研究者人材データベース)」のほか各種関連学会のホームページ等のウェブ上で公開し、さらに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学科に報告した上で、学部人事委員会に報告している。

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。

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。

(4) 教育研究活動の評価

ア 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

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、著書や学術論文（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。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。

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」制度以外にはない。すなわち、教育活動に対する適切な評価方法にはまだ課題が残されている。

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にくい傾向がある。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、電子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。

イ 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

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。その配慮は適切であると思われる。

教養学部は、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。

　　今後は、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員組織

文学研究科

(1) 教員組織

ア 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

英語英文学専攻

英語英文学専攻の専任教員数の内訳は、英米文学部門専攻が8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、合計14名(財団法人大学基準協会による「平成14年度相互評価」時には11名)である。このうちの8名(イギリス人教員1名を含む。8名中博士号取得者は6名)は、世代交代に伴い、平成14(2002)年度以降に新任として加わった者である。世代交代が極めて順調に行われ、新進気鋭の人材を確保している。ほかに非常勤講師として英米文学関係に4名、英語学・言語学関係に2名(平成18[2006]年度実績)が加わっている。現在学生数は定員を満たしてはいないが、満たしたとしても、教員は、極めて適切に、そして妥当に組織されている。

ヨーロッパ文化史専攻

本専攻は、文学部キリスト教学科のキリスト教史及びキリスト思想担当教員3名と文学部歴史学科の西洋史担当教員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・現代の国家・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。

アジア文化史専攻

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18(2006)年度の担当教員は、文学部歴史学科の教員11名と教養学部地域構想学科の教員4名(平成17[2005]年度の教養学部の改組に伴い、地理学・環境学関係の教員が旧史学科から教養学部地域構想学科に配置換えになったことによる変更)、都合15名が当てられており、その内訳は、日本史分野4名、東洋史分野4名・考古学分野2

名・民俗学分野 1 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。

イ 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

任期制等の教員の適切な流動化を促進させるための措置は、現在のところ未整備である。今後の検討課題としたい。

(2) 研究支援職員

ア 研究支援職員の充実度

各専攻ともに専攻の研究・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。

英語英文学専攻

研究支援職員は、現在、特に本専攻の専任はいない。大学院課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っている。

イ 「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・学会の運営などについては、関連する研究所や大学院課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。

ウ 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

学則規程に従って、前期課程の院生については、学部学生の総合演習、論文演習、講読Ⅰ、講読Ⅱの各科目を、後期課程の院生については、このほかに前期課程の演習Ⅰ、演習Ⅱのティーチング・アシスタントを採用している。なお、平成 19 (2007) 年度から上記演習

以外の講義科目が担当科目に加わる予定である。ティーチング・アシスタントの採用にあたっては、希望者全員に不公平さをなくす配慮がなされていて、円滑に実施されている。

英語英文学専攻

専攻担当教員は全員学部の授業も担当している。これら専攻担当教員の学部の授業運営を支援するために、ティーチング・アシスタントの採用枠を後期課程の院生から前期課程の院生にまで拡げた。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ってきている。

ヨーロッパ文化史専攻

ティーチング・アシスタントについては、教員の指導体制のもとで、院生の希望を考慮しながら、前期課程の院生には2コマ、後期課程の院生には4コマを上限として採用している。リサーチ・アシスタントについては、博士の学位を取得した者を採用することとし、平成16(2004)年度と平成17(2005)年度に1名採用した。

アジア文化史専攻

本専攻独自のものにリサーチ・アシスタントがある。すなわちオープン・リサーチ・センター整備事業で3名のリサーチ・アシスタントと1名のポストドクターを置き、研究教育の支援を行っている。この結果、以前より状況は改善されたが、オープン・リサーチ・センター整備事業終了後の研究支援体制の整備が急務である。

(3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

ア 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

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、大学院教員資格審査規則に基づいている。本学所定の基準と手続き、及びそれを援用した文学研究科の運用規程に従っている。大学院教員の人事規程として極めて公平かつ厳正なものであると考える。なお、非常勤講師の場合も、専任教員の資格審査に準拠して行われている。

英語英文学専攻

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採用しており、その中から一定の審査を経て専攻の担当者を決定している。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、英文学科長と英語英文学専攻主任の調整のもとに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。

ヨーロッパ文化史専攻

非常勤講師の場合も、専任教員の資格審査に準拠しているが、実社会に活躍している人による講義を積極的に導入する必要がある。そのために、非常勤に関しての資格審査をより簡略化するか、特別枠を設ける必要があろう。

アジア文化史専攻

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。平成 13 (2001) 年度に後期課程が完成したので、今後は必要に応じて、本学所定の手続きで新たな論文指導有資格相当者を選任して、博士論文の主査たり得る資格を与えたいと考えている。

(4) 教育・研究活動の評価

ア 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

文学研究科として独自のシステムはなく、全学の評価実施に従っている。すなわち「東北学院大学研究業績」を 2 年ごとに公表している。なお、教育活動については、平成 18 (2006) 年度から教育業績の報告も義務づけられたので、将来的には学部準じて教育研究活動の評価方式が整備される必要があろう。

英語英文学専攻

教員の教育活動及び研究活動を専攻として比較評価することはしていない。

ヨーロッパ文化史専攻

教育方法の評価内容に関しては、より明確にしていく必要がある。

アジア文化史専攻

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。

イ 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

本学全体を通じて、評価方法はまだ存在していない。

ウ 教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

文学研究科独自のものはなく、全学的に自己申告に基づいた『東北学院大学研究業績』が発行されていることに依拠している。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

ア 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

英語英文学専攻

人的交流としては、他大学非常勤講師（外国人研究者を含み）を依頼すること、アメリカの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してこれを深めている。

ヨーロッパ文化史専攻

本専攻を構成しているのは文学部所属の教員である。学部学科主催の公開講座の講師を務めている。そして同時に本学附置のヨーロッパ文化研究所、キリスト教文化研究所及び東北文化研究所の所員でもある。したがって、3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。一教員当たり年数回の講演を行っており、研究の公開という点ではかなりの成果を上げている。しかし、開催時期と内容によっては、本来の教育研究を妨げる状況を引き起こしている。全学的に公開講座等の開催予定を調整して、1人の教員に集中しないようにする必要がある。

アジア文化史専攻

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・学部で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、科学研究費補助金などの研究代表者・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、中国ハルピン市社会科学院・中国人民大学清史研究所・中国社会科学院近代史研究所・武漢大学、韓国国立忠南大学校・国立済州大学校、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ンクラ大学、ベトナム国家大学があり、中国の南開大学とは、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個人の努力や個々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多くない。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

(1) 教員組織

ア 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

東北学院大学大学院の教育課程並びに東北学院大学大学院の理念・目的は、基本として東北学院大学大学院学則第1条である「キリスト教による人格形成を基礎として、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、広く文化の進展に寄与することを目的とする」。このような大学院の基本的な理念・目的のもとで、「修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又は高度の専門性を要する職業等に必要の高度の能力を養うことを目的とする」(同大学院学則第4条)。また、「博士課程は、専攻分野について研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とする」(同大学院学則第4条の2)。これらは学校教育法第65条、大学院設置基準第3条第1項、及び同第4条第1項と緊密に関連していると考えられる。

在学中の同大学院の学生数は、平成18(2006)年5月1日現在、経済学専攻が博士(前期)課程15名、博士(後期)課程4名、経営学専攻が修士課程2名である。専任教員数については経済学専攻が15名、経営学専攻が20名である。経済学専攻の博士(前期)課程及び経営学専攻の修士課程の学生の約8割が会計士・税理士の資格取得を目標にしているので、毎年、当該資格に係る科目担教員は専任教員のほかに非常勤教員を依頼している。経済学研究科は独自で人事任免権がないので、経済学部と連携を深めて対処する必要がある。

イ 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入を検討する段階にある。

(2) 研究支援職員

ア 研究支援職員の充実度

研究支援職員又はティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントに関しては、本学の「ティーチング・アシスタントに関する規程」(平成7年4月制定)及び「リサーチ・アシスタントに関する規程」(平成16年4月制定)がそれぞれ制度化されている。

イ 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

上記アの2つの規程が制度化されており、研究者と研究支援者の連携の枠組みはできている。

ウ 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

経済学研究科は、情報処理概論、情報リテラシー、学部及び大学院での演習指導補助のために、大学院学生をティーチング・アシスタントとして毎年、依頼している。また、経済学研究科ではリサーチ・アシスタントが平成 18 (2006) 年 5 月現在 1 名いる。両アシスタント制度も立ち上がり後、よく機能していると思料される。

(3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

ア 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

経済学研究科は、大学院担当の専任教員の募集を独自に実施しておらず、経済学部と連携する形で行っている。また、任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性に関しては、基本的には主に本学の「東北学院就業規則」（昭和 28 年 4 月施行）、「東北学院定年制規程」（昭和 30 年 5 月施行）に基づくほか、大学院の「教員資格審査規則」（昭和 45 年 4 月施行）、本学の「就業規則」（昭和 63 年 4 月施行）及び「懲戒規程」（平成 14 年 8 月制定）に従う。これらの運用は法規に照らしたものであり、おおむね適切であると思料される。

(4) 教育・研究活動の評価

ア 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

本学は既に平成 3 (1991) 年 6 月の大学設置基準の一部を改正する省令、いわゆる設置基準の「大綱化」に基づき、「自己点検・評価に関する準備委員会」を発足させ、翌年に「自己点検・評価委員会」と改称し、以降、全学的な枠組みとして自己点検・評価及び学生による授業評価を行ってきたが、これによって教員の教育活動及び研究活動の評価をそれぞれ実施してきた。

イ 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

経済学研究科も上記の全学的点検・評価の枠組みに含まれている。

ウ 教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

昭和 63 (1988) 年以降の「研究業績」を平成 6 (1994) 年に公表したのを皮切りに、2 年ごとに(平成 6 [1994] 年から平成 11 [1999] 年までは 3 年間隔で)公表してきた。平成 18 (2006) 年度には、教育と研究を網羅する形で、平成 17 (2005) 年～18 (2006) 年までの「教育・研究業績」を公表するための準備を現在進めている。本学では、以上のほかにも独立行政法人科学技術振興機構の研究者データベース「ReaD (リード)」にも教育研究の情報を開示して

いる。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

ア 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

本学に附置されている経済学・経営学にかかわる3つの研究所の運営は、経済学部及び経済学研究科に所属する専任教員の中から自薦・他薦に基づき選出された運営委員によって構成される運営委員会が行っている。運営委員の負担は、研究テーマの適合性もあり、多少のアンバランスが生じることがあるが、協力し、連携することによりおおむねうまく運んでいると考えられる。

法学研究科

(1) 教員組織

ア 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

本研究科の教員数は、平成18(2006)年度では、専任教員13名（うち法務研究科との兼任教員3名、嘱託教授2名）、非常勤教員10名、計23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1名、60代3名、50代6名、40代2名、30代1名となっている。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18(2006)年度で9名である。法学研究科では、後期課程担当資格者のみを前期課程担当者としており、原則として両課程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定し、「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程を置いた。平成17(2005)年度からは、「法律学応用特殊講義」を新設し、当該科目を担当する実務家（弁護士）を非常勤教員として採用した。平成18(2006)年度にはこれを「法律学応用特殊講義Ⅰ」とし、「法律学応用特殊講義Ⅱ」を新設した。

教員数及びその配置に関しては、後期課程発足時の体制を維持している。これからは専門職業人養成により一層力を入れていくべきだ考える。そのために必要な教員や実務家出身教員の採用を今後増やしていく必要がある。

イ 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

任期制の導入は全学的問題であり、法学研究科として独自に検討したことはない。

(2) 研究支援職員

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

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。総務部研究機関事務課に所属する法学研究資料室担当の事務職員が、その職務の範囲で法学部教員の研究支援も行っている。しかし、その支援は、ここで言う、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、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。

ウ 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

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、大学院学生である。本研究科では、平成 13 (2001) 年度に後期課程学生 1 名が初めて TA として採用された。平成 18 (2006) 年度には 3 名が採用されている。うち 1 名が後期課程学生、2 名が前期課程 2 年生である。

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も貢献した（指導教員の報告）。また、平成 18 (2006) 年度には法学研究科内規に関する申し合わせが改められ、授業の中での教育的補助に加えて、授業前後の準備・指導も、一定の範囲内で、TA の「教育補助業務」として認められた。その結果、より広く前期課程学生を TA として採用することが可能となった。今後は、前期課程 2 年生以上の全学生を TA に採用することが可能となるよう、TA 制度の更なる拡充を図っていく必要があると考える。

(3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

ア 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

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、大学院独自の取り扱いはない。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」に基づき、研究科委員会の議を経て、大学院委員会が審議決定している。

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た者」、(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、選考手続きの開始については、「専攻を同じくする本研究科担当教員の提案」あるいは「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。昇格人事は専ら学部が行い、研究科は関与しない。

専任教員の採用は学部のみが行うことができる(大学院のみを担当する専任を認めない)とすることには、もちろん利点を認めることはできるが、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危険性があるからである。

(4) 教育・研究活動の評価

ア 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、イ 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況、ウ 教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

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—現状と課題《自己点検・評価白書》』を刊行した。そこでは、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・評価が行われている。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、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。また、平成17(2005)年度より、毎年11月に学位論文中間発表会を開催し、博士前期課程2年次生全員に修士論文中間発表を義務づけている。発表に基づき、大学院担当教員による論文指導オリエンテーションが実施され、論文作成上の入念な指導が指導教員を中心に行われる。

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、従来の「学位論文審査」に加えて「修士論文中間発表」と「論文指導オリエンテーション」が導入されたことにより、一定の相互評価が可能になったと言える。しかし、指導教員による学生に対する指導体制をさらに制度化していく必要がある。そのためには例えば、従来、指導教員が授業時間外で個人的に行ってきた論文指導を、通常の授業枠に組み入れることも検討されるべきである(本学工学研究科では論文指導のためのコマが設けられている)。また、現在年1回実施されている院生に対するアンケート調査も、回数を増やすなどして、より密なる情報収集に努める必要がある。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

ア 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

本研究科ではいくつかの授業で、当該分野の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。これは、学生にとってもまた教員にとっても、学問的・教育的に有意義な交流の機会となっている。本研究科から他大学に非常勤講師などとして出講している教員もいる。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くことや、当方から見学・実習のために他大学研究科を訪問することも、各担当教員の裁量で行われている。また、前期課程学生の場合には、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。さらに、北海学園大学法学研究科との間には単位互換協定が結ばれており、本研究科の学生は10単位まで北海学園大学法学研究科の授業科目を履修することができる。このような学内外との人的交流が一層活発になることが望まれる。

工学研究科

(1) 教員組織

ア 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

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4名、(非常勤講師)8名
- ・電気工学専攻：(常勤)教授9名、助教授3名、(非常勤講師)10名
- ・応用物理学専攻：(常勤)教授10名、助教授2名、(非常勤講師)6名
- ・土木工学専攻：(常勤)教授11名、助教授4名、(非常勤講師)4名

※注意：上記の非常勤講師には、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（改組転換も含めた）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 14 名（教授 10 名、助教授 4 名）、電気工学専攻は専任教員 12 名（教授 9 名、助教授 3 名）、応用物理学専攻は専任教員 12 名（教授 10 名、助教授 2 名）、土木工学専攻は専任教員 15 名（教授 11 名、助教授 4 名）で、専任教員計 53 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 7 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 8 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 4 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 2～3 年ごとに、半年の間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 12 名、電気工学専攻で 14 名、応用物理専攻で 10 名、土木工学専攻で 21 名、計 57 名である。専任教員一人当たりの院生数は 1.1 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 1 名、応用物理専攻で 1 名、土木工学専攻で 2 名、計 4 名である。専任教員一人当たりの院生数は 0.1 人である。

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。

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。

イ 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

任期制は採用されていないが、学部の学科改組により教員の移動や新規採用が行われ、それにより大学院への波及効果として人員配置等の変化が生じていると思われる。なお、研究科内では専攻を超えた共同研究も可能であり、教員の交流は自主的に行われていると判断される。

(2) 研究支援職員

ア 研究支援職員の充実度

工学研究科には研究を支援する専任技術職員は不在で、工学部の各学科に所属する技術職員（研究機関事務課実験実習指導・教育研究支援係）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。

また、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。

イ 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

大学院で研究を行う教員と学生を「研究者」とすれば、この「研究者」が実験を行う場合、実験室の管理を担当している技術指導員の協力を得ながら研究を実施する場合が多い。技術指導員のサポート内容は、実験内容にもよるが、資材の準備から実験装置・計測装置を含めた実験内容へのアドバイスや実験実施・データの整理にまで至っており、研究上大きな力となっている。

ウ 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

平成 18 (2006) 年度には、博士課程前期課程 55 名、後期課程 1 名、合計 56 名の大学院生が、TA として学部教育の支援を行っている。ここ何年か、ほぼ同程度の支援が行われている。この制度がより充実し、大学院生にとっても有益な制度であることが理解されれば、大学院の活性化にもつながるものと思われる。

(3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

ア 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

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する手続きについては、工学研究科委員会と大学院委員会の承認のもとに行われている。教員の資格は「東北学院大学大学院教員資格審査規則」にのっとって決められている。工学研究科においては、今までこの従前の規程が運用されていたが、現状に即した規程に平成 19 (2007) 年 4 月より改正され運用されるので、おおむね適切な状況になると思われる。ただし全学的な教員定数の関連で、募集等についてはいくつかの障害が生じている。

(4) 教育・研究活動の評価

ア 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

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、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。なお、平成18(2006)年度から関連規程が改正され、これまでの2年ごとから3年ごとの公刊となり、また、研究業績のみならず教育実績や学会活動などについてもまとめられ、「教育・研究業績」として公開するための作業が進められている。

イ 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

一部専攻では教員の研究活動を調べるため、毎年研究成果を報告させている。また、研究成果をWebページに表示させている。これにより教員の研究活動度を客観的に把握できるとともに教員の自覚を促している。また、工学研究科全体としては制度化していないが、外部資金調達への応募状況等の活動に対しての評価等も検討されており、教員の研究活動の活性度合いを評価する方法を構築しつつある。

ウ 教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

今回の点検・評価の活動において、研究活動のほかに教育活動や競争的資金の獲得等の申告項目が含まれており、順次評価への段階に入りつつあると思われる。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

ア 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

連携大学院制度が設けられており、学外の研究所において学生が研究活動を既に行っている。また、同一研究科内ではあるが、専攻の異なる教員同士で共同研究を行っている例は以前よりいくつか存在し、さらに他大学との共同研究も行われている。これらの共同研究には学部学生も参加しており、学生数と規模から勘案して適切に行われていると思われる。

人間情報学研究科

(1) 教員組織

ア 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

本研究科は、人間情報学専攻の一専攻であるが、実質的には社会情報、行動情報、生命・情報の3分野と人文系の共通科目である基礎学科目群Ⅰ群、自然系・数学系の基礎学科目群Ⅱ群から構成されている。それぞれの教員は、社会情報11名、行動情報7名、生命・情報8名、基礎学科目群16名の計42名である。助教授6名以外は教授である。

平成4(1992)年発足時は社会情報7名、行動情報7名、生命情報4名、基礎学科目群Ⅰ群5名、Ⅱ群11名、計34名であったから、分野として発足時になかった、情報科学、地域科学、地球科学のスタッフの加入が大きいと言える。

学生の収容定員は前期課程16名、後期課程9名であるが、平成18(2006)年度の在籍学生数は、前期課程8名、後期課程7名であるから、教員一人当たりの学生数は前期課程0.19名、後期課程0.17名である。

大学院教員は、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。学生数の割には、教員数は潤沢すぎるくらいである。一人の学生について3人の教員が共同で指導にあたっている。学生の指導にあたる教員とそうでない教員の負担の差が生じるがやむを得ないであろう。

イ 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

任期制は採用されていない。導入は全学的な問題であり、また人事採用は学部の専権事項であり、研究科の権限外の事項である。教員の流動化の促進という面では、高齢の教員の退職、教員の転出に伴う欠員ができたものについては、学部の若手教員より、同じ分野の講義、演習指導ができる者を順次補充したり、分野を担当できる者がいないときには、学部の新採用条件に、大学院のその分野の担当のできることを付帯要件にしてできる限り欠落が出ないように対応している。

(2) 研究支援職員

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

実験、実習の助手にあたる研究支援職員なる者はいないために、これまで生命系で博士後期課程に在籍していた学生は、実験施設設備の整っている協力機関で研究を進めてきていた。現在はそのような研究課題を持つ学生はいない。

ウ 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

平成18(2006)年度、前期課程5名、後期課程2名の大学院生がTAとして学部教育の支援を行っている。年次によって異同があるが、この制度の利用を希望しない社会人院生を除いて、一般院生は希望がかなえられている。仕事は学部のコンピュータ実習補助と実験実習補助であり、大学院のリサーチの補助ではない。実験実習補助については、自分の専

修する分野と直接かかわるものであり、自らが学位論文執筆のために実験を行うのに大いに役立っているものと思われる。

(3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

ア 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

大学院担当専属の教員募集はない。教員の採用、昇格は学部の専権事項である。学部では教員の募集は原則として公募制をとっており、募集の際に大学院担当を予定する場合に、応募要件の一つに加えている。専修免許や分野からの要望で、新たに大学院を担当することになる教員（任用）については、「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おり、それに従って3名による資格審査委員会による審査が行われ、その審査結果の妥当性が研究科委員会、続いて大学院委員会の審議を受けて承認されることになっている。これまで大学院を担当していた教員が、学部で懲罰にかけられたり、大学院執行部で、大学院担当を継続することに支障があると判断されたケースで、担当を免じた事例がある。したがって、本研究科が関与できる大学院担当の任免については、適切に運用されているものと判断する。

(4) 教育・研究活動の評価

ア 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

教員の教育活動については、授業の計画どおり講義演習が進行しているものと推察する。演習については、チーム指導制を採用し主指導教員以外の副指導教員も関与しているし、必修科目講義については複数の学生が受講するので、計画どおり行われているものと思われるが、圧倒的に多い開講形態の学生1名、教員1名の隔年半期開講の講義については、実態の把握はつかめていない。

研究活動については、2年に1度、本学所属全教員に研究業績を自己申告させたものを編集した「東北学院大学研究業績」が刊行されている。その中で、大学院担当の有無も記載されている。大学院担当教員の業績が貧弱である場合には本人に相当のプレッシャーがかかる仕組みになっている。

大学院の授業の実施状況について把握するために、学部で実施している学生の授業評価を講義のみでも実施する必要があるであろう。

イ 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

学部を含めて、全学的に評価方法はまだ存在していない。

ウ 教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

研究科独自のものはなく、全学で2年に1度、本学所属全教員に研究業績を自己申告させたものを編集した「東北学院大学研究業績」が刊行されている。研究業績の種類別に分類されて記載されているので、客観的指標に換算した評価は記載していないが、業績点数のみでなく、業績の質も見ることが見れば分かる仕組みになっている。

(5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

ア 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

学内の他の研究科との関係では、本研究科の5名の教員が文学研究科アジア文化史専攻の兼任となっている。もともとそちらの研究科に所属していた教員が学部、研究科の配置換えで、本研究科所属となったため、過渡的な現象である。それ以外には、本研究科教員で学内の他の研究科で担当している事例や他研究科教員を本研究科で講師として担当させている事例はない。

他大学の研究科とは、交流協定を結んでいないので、組織としての交流はない。

学内の学部、研究所との面では、人間情報学研究所は、以前は実質的に本研究科の教員が所員の大部分を占めていたため、講演会の講師の招聘、紀要の論文執筆の中心となっていた。現在は所員が研究科の教員でないものも多くなり、研究所が主催したり、後援する活動を通じて、研究科以外の教員の参加が見られるが、学部教員という共通項での交流が見られものの、それが研究科に反映されるものではない。

法務研究科

(1) 教員組織

ア 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

法務研究科にあっては、専任教員定員は14名である。分野別に見ると、憲法1人、行政法1人、民法4人、商法2人、民事訴訟法2人、刑法1人、刑事訴訟法1人、実務教育2人である。このうち刑事訴訟法1人と実務教育2人が実務家吸引であり、それ以外の9人が研究者教員である。主要な科目にバランスよく専任教員を配置するとともに、弁護士の実務経験者のみならず裁判官の経験者も配して、高度専門職教育にふさわしい適切、妥当な教員組織となっている。(ただし、平成18[2006]年度現在、前年度である平成17[2005]年度末に、刑法担当の専任教員が退職した後、その後任を専任として確保できていないという問題がある。)

イ 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

法務研究科にあっては、実務家教員（定員は専任2名、みなし専任1名）については任期5年、1回に限り更新の可能性を認める任期制を採用している。

（2）研究支援職員

法務研究科に特有の記載事項なし。

（3）教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

法務研究科に特有の記載事項なし。

（4）教育・研究活動の評価

法務研究科にあっては、他の部局同様、教員の自己申告にもとづき、研究・教育の業績をあきらかにする制度があるほか、既述のとおり学生による授業評価をそれぞれの授業科目ごとに、授業途中と授業終了後の2回実施し、その結果を整理し、学生・教員等関係者に開示している。

（5）大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

ア 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

平成18(2006)年度現在、3名の教員が2つの研究科（法学研究科と法務研究科）の専任を併任している。また、法務研究科所属教員と法学部所属教員はそれぞれの一定数ずつが兼任教員として相互の組織における授業担当をしている。適切な交流・協力関係である。