

Ⅲ. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

(1) 大学全体

a. 教員に求める能力・資質等の明確化は、2007（平成19）年10月に神戸学院大学憲章（資料86 以下「大学憲章」という。）を制定した際に改めて本学の建学の精神を検証するとともに、「神戸学院大学の目指す姿」、「教育基本理念」及び「運営基本理念」を制定し、さらに「神戸学院大学が期待する教職員像」を示した。「期待する教育職員像」は①建学の精神を遵守し、教学に反映する人、②学生・教職員間の意思疎通に努め、相互理解を深めようとする人、③学生の悩みやニーズに向き合い、真摯に相談相手になろうとする人、④学生の知的好奇心を触発し、将来の進路を示そうとする人、⑤社会的常識や倫理観を備え、良識を育もうとする人、⑥よりよい教育活動と研究活動に努めようとする人、⑦自らの知見を大学運営や社会貢献に活かそうとする人、⑧大学は学生が主体的に学ぶ場であることを認識できる人の8項目を期待する教育職員像として示したことは、教員に求める能力や資質等の期待を示したものである。

b. 教員構成の明確化は、「専任教員（助教以上）学内定員枠」（資料128）を2005（平成17）年2月の総合企画会議で決定した。その要点は、①専任教員一人当たりの学生数を設定、②1997（平成9）年施行の「大学の教員等の任期に関する法律」の規定に基づき、本学において任期を定めて任用する教員（この評価項目において「任期付教員」という。）制度を導入、③学際教育機構（法学部、経済学部、経営学部および人文学部の4学部による新カリキュラム制度）を導入するといったものである。具体的には、専任教員一人当たりの学生数は文系学部で45名、理系学部で30名、その中間系の学部で35名を設定し、その設定人数をもって、それぞれの学部学科ごとの収容定員数から除して算出したものが助教を除く専任教員定員枠である。この定員枠から学科ごとの大学設置基準数（専門担当教員数）を差し引き、学部の裁量によって残りの二分の一以上を任期付教員数（枠）（資料79 任期付教員任用規程）とすることができるようになっている。その場合、任期付教員数の1名分は、1000万円の予算枠として定めており、仮に年間300万円の者を雇用すれば3名雇用することができる。

また、「学際教育機構」（資料79 学際教育機構規則）は2つのユニットから構成されているが、文系学部（法学部、経済学部、経営学部および人文学部、以下「取組学部」という。）の学生が希望するユニットに応募し、ユニットへの所属が承認されれば2年次生から卒業まで「防災・社会貢献ユニット」又は「スポーツマネジメントユニット」で専門的に学ぶことができる。その機構の円滑な運営のために取組学部と特別に薬学部の学内教員定員枠から各1名貸出している。

c. 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化は、2007（平成19）年度より全学共通の教養教育・基礎教育を充実させる目的で、全学的な協力体制の下に「共通教育機構」（資料79 共通教育機構規則）を発足させ、

従来の教養総合教育科目に代わる新しい教育プログラムとして「共通教育科目」を開講させた。共通教育科目は「リテラシー科目群」と「リベラルアーツ科目群」の2つの科目群から構成されており、リベラルアーツ科目群は文理7学部を擁する総合大学としての教育環境、地域や外国を含めた他大学との提携など学部編成や教員の研究内容を教育に生かすために、組織的な連携体制をとり、人文科学分野、社会科学分野、健康科学分野、地域学分野の4つの分野から構成されている。資格取得のための教育課程の「教職課程」や「博物館学芸員課程」については全学的な審議決定機関として、「教職課程・博物館学芸員課程運営委員会」（資料79 教職課程・博物館学芸員課程運営委員会規程）が設置され、さらに下部組織として、「教職小委員会」と「学芸員小委員会」がありそれぞれ固有の事項について審議し決定している。

〈2〉 法学部

「大学憲章」（資料86）において大学として求める教員像が定めてられており、それに基づき法学部として求める教員像を定めている。

教員組織の編成方針については、大学全体としての教員枠の中で学部教育の充実の観点から、専門教育科目ごとの定員を定めている。

〈11〉 法学研究科

「大学憲章」（資料86）に求められる教職員像が示されており、（①建学の精神を遵守し、教学に反映する人 ②学生・教職員間の意思疎通に努め、相互理解を深めようとする人 ③学生の悩みやニーズに向き合い、真摯に相談相手になろうとする人 ④学生の知的好奇心を触発し、将来の進路を示そうとする人 ⑤社会的常識や倫理観を備え、良識を育もうとする人 ⑥よりよい教育活動と研究活動に努めようとする人 ⑦自らの知見を大学運営や社会貢献に活かそうとする人 ⑧大学は学生が主体的に学ぶ場であることを認識できる人）大学公式ホームページ（以下「ホームページ」という。資料129）を通じて社会的にも公示され、在籍教員においても自覚の契機となっている。学生および社会との関わりにおける人間性の陶冶と研究の深化への意欲を誠実にはたすことが求められる大学憲章の教員像は、本研究科の教育目標である「高度な法的能力を備えた担い手として活躍しうる人材及び公共的な事柄に強い関心を持ちうる人材を育成すること」（資料79 大学院法学研究科規則第1条の2）を果たす担い手でもある。

さらに、法学研究科の「教育・研究に関する事項の審議のために」法学研究科委員会を設置することを規定し（大学院法学研究科規則第1条の3）、広く大学院における法学研究教育の課題等に対応しうる体制をとっている。法学研究科長が委員会を主宰し運営にあたるが（大学院法学研究科規則第1条の4）、学長の総括のもとにあり（資料79 大学院学則第36条）、大学院委員会（大学院学則第38条）とともに本学全体の中での位置づけが示されている。

〈3〉 経済学部

大学として求める教員像は「大学憲章」（資料86）に明記されている。教員組織の編成方針については、学部教授会を経て、総合企画会議で検討されている。

〈4〉 経営学部

学部として記載する事項なし

〈12〉 経済学研究科

大学として求める教員像は「大学憲章」（資料 86）に明記されている。教員組織の編成方針については、研究科委員会を経て、総合企画会議で検討されている。

〈5〉 人文学部

教員像は「大学憲章」（資料86）のうち「期待する教育職員像」として8項目にわたり具体的に示すことにより、大学の理念・方針を第三者に明確に説明することが可能になった。

教員組織の編成については、1995（平成 7）年に「専任教員（助教以上）学内定員枠」（資料 128）が全学の合意により決定している

これにより採用人事の公開性が高まり、恣意的な人事が不可能になると同時に、学部ごとに中・長期的な人事計画が立てられるようになった。

〈13〉 人間文化学研究科

教員像は「大学憲章」（資料 86）のうち「期待する教育職員像」として 8 項目にわたり具体的に示されている。また教員組織の編成については、1995（平成 7）年に「専任教員（助教以上）学内定員枠」が全学の合意により決定している（資料 128）。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

大学の学部として求める教員像は「大学憲章」（資料 86）に記述されている。学部に関しては完成年度に達したが、総合リハビリテーション学研究科は年次進行中であり、現在の教員はいずれも文部科学省の大学設置・学校法人審議会大学設置分科会「以下「文部科学省大学設置分科会」という。」の教員審査に合格した教員である。任期付教員及び助教については公募し、学部の教員資格審査に合格した教員を配置している（資料 79 総合リハビリテーション学部規則）。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

大学として求める教員像は「大学憲章」（資料 86）に記述されている。現在の教員はいずれも文部科学省大学設置分科会の教員審査に合格した教員である。任期付教員及び助教については公募し、学部の教員資格審査に合格した教員を配置している。

〈7〉 栄養学部

教育像は「大学憲章」（資料 86）の 8 項目にわたり明確に定められている。教員組織の編成方針は、栄養士法施行令（資料 130）、栄養士施行規則（資料 131）、管理栄養士学校指定規則一部改正（資料 132）に準拠している。現状では、栄養士・管理栄養士の実践的分野を担当する教員の配置が不足している。

栄養学部では、教授 1 名、助教授 1 名、助手 2 名からなる講座制を長く布いて来た。講座制は、研究活動の推進には極めて良好な制度であり、長い期間活発な研究活動を進めて来た。一方、講座制は人事上の停滞を招き、特に定年制が 70 歳になっている本学では、人事の停滞は顕著なものとなって来た。かかる現状を改善すべく 2010（平成 22）年からは、講座制に変えて部門制度を導入した。現在、栄養・教育学部門、臨床栄養学部門、給食経営管理部門、公衆栄養・衛生学部

門、食・健康学部門、生理・生化学部門および臨床検査学部門からなる7部門で構成されている。部門制では各部門には教授2名を置くこととし、併せてあらゆる階層で昇格は業績によって評価する制度を制定した。部門制の評価は、後年になるが、人事面での改善は顕著と判断している。

〈15〉 栄養学研究科

栄養学部の准教授以上を大学院の指導教員としており、それ以上は特に明確に定めていない。現状について、次に箇条書きにする。

- a. 教員に求める能力・資質等の明確化：教員像については「大学憲章」（資料86）に明記されている。教員組織の編成方針は大学院学則第12章（資料79）に記載されているが、十分ではない。栄養学部に所属する教員数については専任教員学内定員枠で学生30人あたり教員1名と定められた。
- b. 教員構成の明確化：学部の教員組織は栄養士法施行規則（資料131）第9条および管理栄養士学校指定規則一部改正（資料132）第2条に基づき、教員がバランス良く配置されることになっている。
- c. 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化：2010（平成22）年度から学部の教員組織を部門制に移行させた。各部門における教育研究に係る責任の所在の明確化については現在議論中である。

〈8〉 薬学部

本学部の教育理念は、「社会における医療のニーズに応える問題解決能力を持った薬剤師を養成する」ことである。これを達成するために、①薬物治療に携わる能力を身につける、②医薬品の適正使用に係わる問題の提起と解決できる能力を身につける、③コミュニケーション能力を自己開発できる、④地域住民に対する疾病の一次予防に貢献できる、の4つの達成目標を掲げている。このような教育理念・目標を達成するために、本学は「大学憲章」（資料86）の中で、大学が期待する教職員像を細かく謳っている。

更に、教員の組織的な連携体制を整える為に講座制を廃止し、部門制を導入した。現在、物性薬学部門、分子薬学部門、生命薬学部門、社会薬学部門、臨床薬学部門からなる5部門で構成されている。各部門には部門長を配置することで教育研究に係わる責任の所在を明確にし、部門内・部門間で連携をとりながら教育研究活動を円滑に行っている。

薬学部の教員組織は、助教以上の教員57名（資料133）、他に助手等を含め計71名から成っている。教員（助手等を含めた人数）一人当たりの学生数は、定員ベースで21.1名、現在の薬学部学生では17.9名である。また、教員の年齢構成については60歳代の教員数が多い（資料133）が、レクチャーや実習助手などの任期制教職員を採用し、低年齢化を図っている。

〈16〉 薬学研究科

薬学研究科の教育理念は、「社会および自然に関する学術の理論と応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与する」（資料79 大学院学則）ことである。また、修士の学位に関しては本学学位規則（資料79）において、「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または高度の専門性

を要する職業等に必要の高度の能力を養うこと」を目的としている。これを達成するために、薬学研究科では、「医薬品の研究開発または医療分野で活躍する高度で専門的な職業能力を有する人材育成」を目的としている。このような教育理念・目標を達成するために、本学は「大学憲章」（資料 86）の中で、本学が期待する教育職員像を細かく謳っている。

更に、薬学部の当該項目で述べたように、教員の組織的な連携体制を整える為に講座製を廃止し、部門制を導入した。各部門には部門長を配置することで教育研究に係わる責任の所在を明確にし、部門内・部門間で連携をとりながら教育研究活動を円滑に行っている。

薬学研究科の教員組織は、学部教員の教授および准教授で構成されており、年齢構成については 60 歳代の教員数が多い（資料 133）。

なお、薬学部 6 年制への移行に伴い、本研究科は 2010（平成 22）年度より募集停止している。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

大学院食品薬品総合科学研究科規則第 8 条の 2（資料 79）に「本研究科の運営組織として食品薬品総合科学研究科委員会を置く。委員会は本研究科担当の教授・准教授をもって組織する。」と定められている。教員に必要となる能力・資質等については、学位保有者で教育研究上の能力があることは明示されている（資料 79 栄養学部教育職員選考基準、薬学部教育職員選考基準）が、高度な専門職業人の養成するための能力・資質等については記載されていない。教員の組織的な連携体制（資料 51 大学院履修要項 p.257）は明示されており、指導する学生の教育研究に係る責任者は、当該学生の入学時の食品薬品総合科学研究科委員会にて決定（資料 79 食品薬品総合科学研究科における博士の学位に関する取り扱い内規第 5 条）されている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

(2) 法学部

法学部の教育は共通教育科目と専門教育科目からなる。共通教育科目については、各学部の代表者からなる共通教育機構（資料 79 共通教育機構規則）を置き、共通教育科目の編成等を行っているが、担当教員は各学部の専任教員および非常勤講師からなる。

法学部では、専門教育科目のなかで重要な基礎専門教育科目の担当者は、ほぼすべて専任教員である。この分野は、専門課程への導入として重要な科目が配置されていて、ここでの学修が上級学年に至ると効果をあげることとなる。他の専門教育科目においても、主要な科目は専任教員が担当している。

共通教育科目についても、主要な科目につき専任教員が担当している。

専門教育科目の教育においては、演習科目をほぼ全員の専門教育科目担当の専任教員が担当している。

a. 学生/教員比率（少人数教育）

2009（平成 20）年 9 月 1 日時点で、「設置基準からみた教員数」は、「専門」27

名、「教養」16名、合計43名、学生/教員は46.0人/人となっている。

b. 性別構成（女性教員数・比率）

教員総数39名中6名が女性教員となっている（2009（平成20）年度）。

c. 外国籍教員（数・比率）

教員総数39名中1名が外国籍教員である（2009（平成20）年度）。

d. 任期付教員（数・比率）

教員総数39名中6名が任期付教員である（2009（平成20）年度）。

e. 主要科目の専任教員による担当

主要科目については原則的に専任教員（任期付教員を含む）が担当しており、一部やむを得ないものに関して非常勤講師によっている。

f. 教員間連携・交流

法学会研究会などでの交流を行っている。法学会研究会は年5～6回程度開催され、教員の研究について報告がなされる。研究会については、学部学生および大学院学生の参加も認められている。

(11) 法学研究科

「社会及び自然に関する学術の理論と応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与し」（資料79 大学院学則第1条）、もってまた「法律実務や行政において活躍する専門的職業人、（中略）高度な法的能力を備えた」人材を育成するという法学研究科の理念、目的を達成するために、法研究科は法学専攻修士・博士後期課程、国際関係法学修士課程からなり、その編成のもとで法律学科目、国際関係法法学科目、政治学科目が開講され、各授業科目に教員が配置されている。

法研究科の専任教員は11名（教授8名、准教授3名）である。2010（平成22）年度における修士課程在籍学生数は12名であり、教員1人あたりの学生数は0.9となっている。専任教員の年齢構成（資料133）は、60代5名、50代4名、40代2名であり、大学院設置基準8条5項に定める基準を満たしている。

法学研究科の教員は、法学部、実務法学研究科（以下「法科大学院」という。）のいずれかに所属する兼任教員であり、本学研究科のみに所属する専任教員はいない。2010（平成22）年度では、法学部兼任教員（法学研究科担当教員）は11名、法科大学院兼任教員8名である。

修士課程について専任教員の配置を分野別に見ると、公法分野が2名、民事法分野が2名、刑事法分野が3名、基礎法学分野が2名、政治学分野が2名となっている。また、「法律実務や行政において活躍する専門的職業人、（中略）高度な法的能力を備えた」人材を育成するという法学研究科の理念・目的を達成するために、租税法講座において、複数の実務家（税理士）が非常勤講師として、税理士資格を希望する学生のためにきめ細かな教育を行っている。

なお、日本行政書士連合会、兵庫県行政書士会との連携で「行政書士のための司法研修講座」（授業科目「家事裁判法特殊講義Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」、「要件事実論特殊講義Ⅰ、Ⅱ」など）が置かれており、毎年数多くの兵庫県下の行政書士が受講している。教育課程としてふさわしい教員の配置がなされていると考える。

〈3〉 経済学部

経済学部の専任教員数は、「全学の教員組織」（大学基礎データ 表2）が示すように、経済学科が教授11名、准教授4名、講師5名の合計20名である。国際経済学科が教授7名、准教授4名の合計11名である。両学科とも設置基準上で定める必要専任教員数を上回っている。専任教員1人あたりの在学学生数は、経済学科が51.6人、国際経済学科が60.6人である。

基幹科目はできる限り専任教員が担当するようにしているが、その他の科目は兼任教員に依存せざるを得ない。「開設授業科目における専兼比率」（資料134）に示すように、専門教育科目の開講科目数でみた専兼比率は経済学科が65.5%（148科目中97科目）、国際経済学科が55.5%（9科目中5科目）である。

専任教員の年齢構成は、「専任教員年齢構成」（資料133）で示されているように、専任教員29名のうち、61歳以上が10人（34.4%）である。26歳～30歳が0名（0.0%）、31歳～35歳が4名（13.8%）、36歳～40歳が2名（6.9%）となっており、若手教員が少ない。このため年齢構成のバランスを取るように、近年は若手教員の採用人事を進めている。

コース制の導入に伴い、公務員試験対策、ファイナンシャル・プランナー受験対策等の就職を意識したキャリア系の科目を新設したが、これら科目については専任教員3名を採用した。2011（平成23）年度から新設する企業経済コースのコア科目については、専任教員を2名採用する予定である。

〈4〉 経営学部

主要科目（選択必修科目、専門語学）については科目数のうち80%以上を専任教員で対応し、カリキュラムに相応しい教員配置を行っている（資料134）。

〈12〉 経済学研究科

本研究科は、経済学専攻は経済学部、経営学専攻は経営学部を基礎に置く大学院であるため、両学部の教授・准教授が本研究科の教員として授業科目を担当しており、教育課程に相応しい教員組織を整備している。

〈5〉 人文学部

現在、人文学部2学科の専任教員（任期付教員を含む。）数は人文学科40名・人間心理学科19名となっている。そのうち任期付教員枠は11名、実数20名である。

それら個別の研究分野を持つ教員たちは、学科内領域（人文学科9領域、人間心理学科4領域）にほぼ均等に配置され、自然と人間の考察、人間の社会的・文化的活動について多面的に考察できるようになっている。

なお、別枠の教育課程として「教職課程」と「博物館学芸員課程」を設けているが、これらを主に担当する専任教員（教職課程教員）3名は人文学科に2名、人間心理学科に1名配属され、上記の定員数に含まれている。

演習および専門教育科目は原則として専任教員が担当している。一方、実習系科目やキャリア形成に関する科目は、非常勤講師、客員教授など社会の現場にいる方が担当している。

以上の結果、人文学科では、従来の「人文分野」「社会分野」「自然分野」といった学問領域の枠にとらわれず、領域には学問的背景が異なるが、根底に共通の

意識のある専任教員が配置され、新たな共同研究の土壌となっている。

両学科の教員配置は、2008（平成20）年度以降、人文学科から人間心理学科に定員を移行させ適正化されつつある。

2006（平成18）年度以降、任期付教員の採用により、教員一人当たりの学生数を少なくするとともに、教員の年齢構成がバランスのとれたものになりつつある。

〈13〉 人間文化学研究科

現在、人間文化学研究科の専任教員数は、人間行動論専攻18名、地域文化論専攻22名、また心理学専攻は19名となっている。そのうち任期付教員枠は11名、実数20名である。

それら個別の研究分野を持つ教員たちは、専攻内講座（人間行動論専攻4講座、地域文化論専攻5講座、心理学専攻2系）に配置され、自然と人間の考察、人間の社会的・文化的活動、人間の心理について多面的に考察できるようになっている（資料51 大学院履修要項p.104-170）。

演習は専任教員が担当している。他の講義科目、ワークショップ科目の一部には非常勤講師が担当している場合がある（資料51 p.104-170）。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

教員組織は、教授会、拡大教授会、総務委員会、各専門委員会を構成し学部全体の方針決定を行い、代表者は大学の会議に出席して意見交換をしている（資料79 総合リハビリテーション学部規則）。学部内では専攻、学科には専攻長、学科長を置き月に1回以上の会議を開き、教務学生、予算、実習地配置、討議事項、研究会、学生に対する意見交換を行い細かく配慮している。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

総合リハビリテーション学院研究科においては、月に1度の研究科委員会を開き、大学院教務委員会を置き、その代表者は全学の大学院委員会に研究科長とともに出席している。現在、総合リハビリテーション学研究科の年次進行中のため教員の変更には文部科学省大学設置分科会の教員審査を受けている。

〈7〉 栄養学部

今後、6年以内に数名の教員が逐次定年を迎える。この機会に法制に準拠した適切な教員組織に整備する。2009（平成21）年10月28日、厚生労働省の査察で科目担当者の教員要件及びその分野で研究論文の不足を指摘された教員の活性化を図る必要がある。教育・研究業績を検証して授業科目内容と担当教員の適合性を検証する必要がある。

〈15〉 栄養学研究科

修士課程カリキュラムを研究能力を養うことと高度職業人養成を目的としたカリキュラムに改正した。栄養学研究科は大学院履修要項（資料51 p.212）に示す15名の教員から成る。現在、栄養学部教員組織を学部や研究科の目的にそったものに変更している最中である。次が教員配置に関する現状の説明である。

- a. 編成方針に沿った教員組織の整備：栄養学部が管理栄養士養成施設であるため、授業科目と担当教員の適合性については厳しい教員審査が行われる。そのうえで教育業績、研究業績を対象にして学部内の審査により准教授になった者

- が大学院指導教員に選ばれる。したがって指導教員の研究分野は、健康科学の範囲で多岐に亘るとともに関連性があるため、総合的な指導を可能にしている。
- b. 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備：栄養士法施行規則（資料 131）第 9 条によると、栄養学部の専門基礎分野および専門分野の教育内容を担当する教員は、担当する教育内容に関する科目を学校教育法に基づく大学等において修めた者であって、当該大学等を卒業した後 5 年以上その担当する教育内容に関し教育研究若しくは実地指導に従事した経験を有するもの若しくはこれと同等以上の能力があると認められる者又は特殊な分野において教育上の能力があると認められる者であること、となっている。実際に厳正な教員審査が、2009（平成 21）年に厚生労働省によって行われた。a. に書いたように栄養学部の教員のうち審査を経て教授、准教授になった者が大学院教員になるので、授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みは整備されていると言える。
- c. 研究科教員の資格の明確化と適性配置：栄養学研究科委員会で毎年次年度の講義担当者を決定している。研究指導教員に関しては栄養学部教員のうち准教授以上を大学院修士課程の指導教員としている。指導教員はすべて博士の学位を有している。高度職業人教育のための実務教員が不足している。

（8）薬学部

薬学部の教員は、計 57 名在籍している（資料 133）。部門は教育を円滑に行うことを目的として編成され、物性薬学部門 10 名、分子薬学部門 11 名、生命薬学部門 14 名、社会薬学部門 7 名および臨床薬学部門 15 名により構成される。学士課程における科目の担当者は、教員の専門性に合わせて設定されており、教員の研究活動が最大限に、教育内容に反映されるような体制を取っている。また、同系統の科目を同一の教員が担当することにより、学士課程の 6 年間において一貫した教育の実践に取り組んでおり、主要科目の教育のためには十分な教員を擁している。また、実践的な臨床薬学教育を担当する実務家教員は、専任として 5 名配置され、毎週少なくとも 1 回の医療機関等での研修を受け、いずれも薬剤師としての知識・技能の維持・向上に努めている。

研究活動においては、部門内および部門間で教職員同士が協力しあいながら、教育の基礎となる研究活動を行っている。文部科学省の補助金を得て、2006（平成 18）年度に設立された食品薬品総合科学研究科を母体としたライフサイエンス産業連携研究センター（LSC）では、学内外の共同研究施設として、医療、および薬学の進歩発展に向けた研究が行われている。

（16）薬学研究科

薬学研究科の教員組織は薬学部教員の教授および准教授で構成され、計 29 名在籍している（資料 133）。部門別では、物性薬学部門 7 名、分子薬学部門 6 名、生命薬学部門 7 名、社会薬学部門 4 名および臨床薬学部門 5 名により構成される。薬学研究科における科目の担当者は、教員の専門性に合わせて設定されており、教員の研究活動が教育内容に最大限反映されるような体制を取っている（資料 51 薬学研究科授業科目担当者一覧）。

研究活動においては、部門内および部門間で教職員同士が協力しあいながら、

教育の基礎となる研究活動を行っている。

なお、薬学部 6 年制への移行に伴い、本研究科は 2010（平成 22）年度より募集を停止している。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

栄養学・薬学もしくは関連領域を修めた者が、さらに専門諸分野に立って高度の食品・薬品に関する学際的総合研究するために、編成方針に沿った教員組織が整備されている（資料 51）。次年度の授業科目と担当教員の適合性については、年度末に開催される食品薬品総合科学研究科委員会にて審議されている（資料 114）。

〈9〉 学際教育機構

学際教育機構は、2005（平成 17）年に設立された学部横断型の教育組織である。2005（平成 17）年 4 月から、「防災・社会貢献ユニット」が、2006（平成 18）年から「スポーツマネジメントユニット」が開設された。取組学部の学生が学部を超えて参加する 3 年間の専門教育組織である。取組学部の学生が 1 年次生の際に応募し選抜を経て、2 年次生から卒業までを各学部にも所属しながら、学ぶ専門コースである。卒業に必要な最低取得単位数は 60 単位であり、ゼミや卒業研究もユニット独自の科目として設定されている。

学際教育機構は、「学際教育機構運営委員会」（資料 79 学際教育機構規則）によって運営されており、その下部会議として、各ユニットに「ユニット会議」が設けられている。「学際教育機構運営委員会」は、学際教育機構長と 4 学部の学部長、2 ユニットのユニット長、教務センター所長および教務センター事務部長で構成されている。「ユニット会議」は、各ユニットのゼミ担当教員で構成されている。なお、各ユニット長は、専任教員が務めている。

担当教員は、「防災・社会貢献ユニット」が任期付教員 4 名、学部からの兼任教員が 2 名、「スポーツマネジメントユニット」が任期付教員 2 名、学部からの兼任教員の 5 名がゼミを担当する教員でありユニットの中核をなしている。その他、各学部から複数の専任教員が兼担として 1 科目から 2 科目を担当し、外部からの客員教授、非常勤講師によって構成されている。さらに、兵庫県庁や神戸市役所、神戸市消防局などの地方公共団体、JICA や JICE などの国際機関、新聞社やテレビ局などのマスコミ、NPO や NGO などと連携し、外部講師として招いている（資料 36）。

〈10〉 共通教育機構

教養教育の重要性に鑑み、2003（平成 15）年に教養教育改革プロジェクトを立ち上げ、神戸学院大学の教養教育のあり方について根本的な検討を経た後、2007（平成 19）年度に新しい共通教育プログラムを実施する組織として「共通教育機構」を設置した。「共通教育機構」は全学的な協力体制の下で共通教育の実施・運営に責任を有しながらも、各学部との組織的な連携を可能とし、各学部や教務センターと連携を取りながら独自に運営される「共通教育運営委員会（以下「運営委員会」という。）」（資料 79 共通教育機構規則第 3 条）を設けている。運営委員会のメンバーは、各分野主任と各学部からの学部委員から構成され、さらに運

営委員会の下に分野主任のみで構成される運営小委員会（資料 79 共通教育機構規則第 8 条）も設けている。

運営委員会が取り扱う事項は、科目担当者の選定と非常勤講師の手配、科目担当者・教育内容・教育方法について各学部との調整、履修指導などの計画・実施、シラバス作成の方針、シラバスの点検、FD 活動としての学生による授業改善アンケート（資料 111）の実施・報告、成績評価の基準などについての調整など、共通教育プログラムの運営に関する多岐にわたる事項を管轄している。

共通教育機構を運営する中心メンバーは専任教員からなる分野主任である。分野主任は学部の代表ではなく、それぞれの分野における教育方針、授業内容、教員の配置、シラバス、授業評価などの調整や点検などを通じて、各分野の教育に責任を持つ。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

(1) 大学全体

a. 教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化

専任教員の募集については、公募を原則とし、ホームページ（資料 135）に教員採用情報を掲載して募集を行っている。

専任教員の採用・昇格（以下「昇任」という。）に関する規程および手続きについては、学部ごとに教育職員選考規程および教育職員選考基準に規定している（資料 79 法学部教育職員選考規程・同選考基準、経済学部教育職員選考規程・同選考基準、経営学部教育職員選考規程・同選考基準、人文学部教育職員選考規程・同選考基準、総合リハビリテーション学部教育職員選考規程・同選考基準、栄養学部教育職員選考規程・同選考基準、薬学部教育職員選考規程・同選考基準・同選考内規）。

法科大学院の採用・昇任に関する規程および手続きについては、実務法科学研究科（法科大学院）教育職員規程（資料 79）に規定している。

任期付教員の採用・再任に関する規程および手続きについては、任期付教員任用規程（資料 79）、任期付教員任用規程運用細則（資料 79）および任期付教員再任要項（資料 79）に規定している。

b. 規程等に従った適切な教員人事

専任教員の採用又は昇任については、学部ごとの教育職員選考規程に基づき、数名の教授会構成員による選考委員会を組織し、審査を行っている。選考委員会は、学部ごとの教育職員選考基準に基づき、候補者について適否を審査し、教授会に選考結果を報告する。教授会は、選考委員会からの報告のあった候補者について投票等により採用又は昇任を決議している。各学部の専任教員の採用又は昇任の決定は、評議会の議を経て、理事長が行っている。

法科大学院の専任教員の採用又は昇任については、実務法学研究科委員会構成員による数名の選考委員会を組織し、審査を行っている。選考委員会は、選考基準に基づき、候補者について適否を審査し、同研究科委員会に選考結果を報告する。同研究科委員会は、選考委員会からの報告のあった候補者について

投票等により採用又は昇任を決議している。同研究科委員会の専任教員の採用又は昇任の決定は、大学院委員会の議を経て、理事長が行っている。

任期付教員の採用又は再任については、専任教員と同様に選考を行い、学部においては当該学部教授会の議を経て、学際教育機構においては学際教育機構運営委員会で審議のうえ、取組学部教授会の議を経て評議会において決定している。研究科においては、当該研究科委員会の議を経て大学院委員会において決定している。なお、任期付教員の再任については、再任を希望する任期付教員から所定の再任申請書が提出されることにより再任手続きが開始され、当該所属長が指名する3名以上5名以内で構成する再任審査委員会において業績評価の審査が行われる。任期付教員の採用又は再任の決定は、評議会又は大学院委員会の議を経て、理事長が行っている。

〈2〉 法学部

a. 教員選考手続における公募制の原則化、採用の可否についての公正手続の確保
法学部における新任教員の採用については、公募による手続きを原則として行っている。なお、科目の特性などから一部例外的に公募によらない採用手続きを行っている。

b. 欠員発生時の迅速な人員補充

法学部専任教員に欠員が生じた場合、とりわけ主要科目については可及的速やかに人員補充の手続きを行っている。この結果、定年退職や他大学への転出等による欠員が発生した場合であっても、授業科目については前年度と同様の科目を開講することが可能となっている。

c. 昇任規定に基づいた昇任の実施

法学部では法学部教育職員選考規程（資料79）に従い、厳格な要件の下、昇任人事を行っている。

〈11〉 法学研究科

法学研究科の教員組織は、法学部に所属する専任教員と法科大学院に所属する専任教員とから構成されている。大学院担当専任教員の募集に関しては、本学では、法科大学院を除いて、大学院のみを担当する専任教員を認めていない。法学部においては、法学研究科の要請をも考慮しつつ、法学部教育職員選考規程（資料79）に基づき専任教員の募集・採用を行っている。

法学部担当教員及び法科大学院担当教員を法学研究科担当教員に任命するに際しては、「大学院法学研究科規則」（資料79 第1条の3）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する手続きが定められており、法学部及び法科大学院の教員が自動的に法学研究科教員となることはない。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「研究科長の提案」のいずれかによっている。

法学研究科担当教員の募集・採用・昇任等に関する規程及び手続については、学部担当教員募集・採用・昇任を前提としており、その上で、法学研究科の担当の決定については、研究科委員会において審議の上、適切に決定されている。

〈3〉 経済学部

教員の採用については、「経済学部教育職員選考規程」（資料79）に明示している。まず学部長の発議により、3名以上からなる選考委員会を組織する。募集は公募形式で行われ、選考委員会は書類選考により若干名に候補者を絞り、面接を行うなどして、候補者の適否を審査する。面接においては、候補者から提出されたシラバスをもとに、教育理念・目的との適合性や教育に対する熱意を判断している。その後、教授会において選考委員会の報告を受けて、出席者の3分の2以上の可をもって採用の決議を行う。

教員の昇任については、「経済学部教育職員選考基準」（資料79）で明示している。採用と同様に学部長の発議により、3名以上からなる選考委員会を組織し、教育業績や研究業績をもとに候補者の昇任の適否を審査する。その後、教授会において選考委員会の報告を受けて、3分の2以上の可をもって昇任の決議を行う。昇任年数、教育・研究経験年数、研究業績数の客観的数値については、「経済学部教育職員選考基準」で実質的に定まっている。

〈4〉 経営学部

新規採用については原則公募により人事選考プロセス（資料136）に従って採用をしている。

また、昇任も厳正な基準に則って行っている（資料79 経営学部教育職員選考規程、経営学部教育職員選考基準）。

〈12〉 経済学研究科

経済学研究科の募集・採用・昇任については、経済学部、経営学部と一体運営されているので、正式な手続きを経て民主的に行われている。

〈5〉 人文学部

人文学部内に採用人事調整委員会（資料137）を設置し、欠員が生じた場合の後任人事について所属領域、職階などの調整をはかっている。

専任教員の採用手続きについては、「人文学部教育職員選考規程」（資料79）、「人文学部教育職員選考基準」（資料79）、年度ごとに教授会で承認された「採用人事スケジュール」（資料138）に則って行われている。教員の募集は、いわゆる学外公募を原則とし、応募者について書類・面接・模擬授業などの業績審査を行って候補者を絞り込み、教授会で設置された審査委員会が精査した後、人事教授会に諮って構成員の投票にかけている。

専任教員の昇任については、「人文学部教育職員選考基準」（資料79）に則った「昇任内規」（資料139）によって行われている。これらの決定も採用人事の場合と同様、審査委員会による業績審査と評価および教授会構成員による投票、という手続きを踏んでいる。

任期付教員の採用については、「任期付教員任用規程」（資料79）に則り、原則として専任教員の採用と同じ手続きで行っている。再任については、「任期付教員再任要項」（資料79）及び「任期付教員の再任に関する人文学部手続きと日程について（内規）」（資料140）「任期付教員再任についての基準、手続き、必要書類等の細則（内規）」（資料141）に則って行われる。

その結果、人文学部の採用人事のルールはきわめて民主的であり、その基準・

手続きに関しても適切・妥当であり、優秀な専任教員が確保されている。また昇任人事については、自薦・他薦ともに可能であり、また基準も明確に数値化されているため、業績以外の要素で昇任が停滞するおそれはない。

〈13〉 人間文化学研究科

人間文化学研究科独自に専任教員の人事が行われることはなく、人文学部と人間文化学研究科は募集、採用、昇任について 100%連動し、一体運営されている。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

現在、総合リハビリテーション学研究科は年次進行中のため、学部の専任教員の変更について、研究科を担当する専任教員は文部科学省大学設置分科会の教員審査を受けている。欠員が出た場合は、教授による選考委員会を発足し、人事教授会の承認を受けて、ホームページ（資料 135）で公募を行う。応募者を選考委員会で原則的に 2 名に絞って人事教授会でプレゼンテーションを行い投票で適任者を決定する。その後、大学の評議会で最終決定する。必要に応じ文部科学省の設置審の審査に提出する。

総合リハビリテーション学部規則に教授、准教授、講師、助教の基準を定めてあり、業績審査の基準としている。昇任についても上記に準ずるが、公募は、学内公募にしている。後の手続きは上記と同様である（資料 79 総合リハビリテーション学部規則）。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

総合リハビリテーション学研究科独自に専任教員の人事が行われることはなく、総合リハビリテーション学部と総合リハビリテーション学は募集、採用、昇任について 100%連動し、一体運営されている。

〈7〉 栄養学部

専任教員の募集・採用・昇任は栄養学部教育職員選考規程（資料 79）により行われている。年齢構成、教育・研究の専門性を重視した教員配置には問題点がある。講座制を敷いているため、講座の教員構成の変化が緩慢で閉塞状態になっており、場合によっては特別の判断が必要とされる。

〈15〉 栄養学研究科

栄養学研究科の専任教員は、栄養学部の教員と兼担であり、学部の募集、採用、昇任の規定にしたがって配置されている。基本的には栄養学部教員のうち准教授以上は博士の学位を有する教員組織から構成されている。

〈8〉 薬学部

専任教員の採用及び昇任に関しては、本学で定める薬学部教育職員選考規程（資料 79）及び薬学部教育職員選考基準（資料 79）に沿って行っている。

募集方法については、学内公募、推薦、学外公募、学内外を問わない公募の 4 種類がある。案件により、適切な方法を選んでいる。

採用については、応募者の教育研究に関するプレゼンテーションを行い、教育経歴・研究経歴・社会貢献等についての業績および今後の教育研究に対する抱負などを述べる場を設け、それをもとに採用選考委員会で審議し可否を決定している。

昇任については、自薦・他薦を含め、教育・研究・社会貢献などの業績を記した申請書を審査委員会で審議し、最終的には当該職階以上の構成員から成る選考委員会で可否を決定する。選考委員会では①教育業績、②研究業績、③学部運営への貢献、④社会（地域）貢献、⑤人格（見識）の5つの基準をもとに、総合的に判断している。

〈16〉 薬学研究科

薬学研究科専任教員は、薬学部専任教員で組織されていることから、その採用及び昇任に関しては、薬学部の項で述べた本学で定める薬学部教育職員選考規程（資料79）および薬学部教育職員選考基準（資料79）に沿って行っている。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

食品薬品総合科学研究科は、栄養学研究科と薬学研究科の専任教員から構成されているため、教員の採用・昇任はそれぞれの研究科の規定および手続きにより個別に行われている。

〈9〉 学際教育機構

学際教育機構に所属する専任教員は、全員が任期付教員である。任期制教員は、昇任制度が設けておらず、契約期間中の昇任人事は行われていない。非常勤講師の募集、採用については、学部教授会と同様に、学際教育機構運営委員会において審議の上、適切に処理している。

〈10〉 共通教育機構

共通教育機構に所属する専任教員がいないことから、学部教授会における採用・昇任などの人事は存在しないが、非常勤講師の募集・採用については、学部教授会と同様に、運営委員会において審議の上、適切に処理している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

〈1〉 大学全体

a. 教育開発センターのFD部会を中心としたFD推進組織

本学の組織的FD活動の歴史は古い。全学的FD活動としては、2001（平成13）年7月に第1回FD講演会が「現在の大学改革 — いま、なぜ教育改革か」と題して開催された（資料142 p.1-38）。その後、2008（平成20）年度までの8年間に、16回のFD・SD講演会と8回のFD・SDワークショップが開催された。また、2002（平成14）年10月に正式に全学FD委員会が発足した（2007（平成19）年以降FD・SD委員会と改称）。

2009（平成20）年4月に教育開発センター（資料79 教育開発センター規則）が発足し、本学の全学的・組織的FDを推進する組織として教育開発センターのもとにFD部会が設置された。

本学の全学レベルおよび学部レベルのFD活動のための経費は、教育開発センターに集中的に配当されている。このFD経費は、2010（平成22）年度以降、学部のみでなく共通教育機構のFD活動にも使用できるようになった。これにより、共通教育プログラム中の語学科目や日本語教育科目など、本学の専任教員のコーディネータと非常勤講師との連携で行われている授業科目の担当者

が、授業内容の標準化や全体のスキルアップを目指して行っている取り組みに対して財政支援ができるようになった。

b. 全学レベルでの FD

本学の全学レベルの FD は、教育開発センターの FD 部会が中心となって推進している。全学レベルの FD 活動の大枠は下表のとおりである。

FD プログラムの種類／名称	活動の目標
新任教員オリエンテーション	本学の教育と FD 活動の概要を理解し、教育開発センターの役割について理解する
FD ワークショップ（年 1 回）	教育改善に関する喫緊のテーマを選んで実施し、実習などをおして理解を深める
授業公開	教員間で相互に授業を公開することで授業のスキルの向上を図る
FD 講演会（年 2～3 回）	教育改善に関する喫緊のテーマを選んで実施
学生と FD 委員との懇談会	本学の教育に関し、学生の意見・提案を聴き、改善につなげる
新任教職員と FD 委員との懇談会	新任の教員・職員と FD 部会委員との意見交換会

また、教育開発センターの発足に伴い、従来は自己点検・評価制度委員会が実施していた本学の学生による授業改善アンケートの実施と報告書（資料 111）の作成を、2009（平成 21）年度以降は教育開発センターの FD 部会が行う体制に変更した。

本学の FD 活動の推進拠点となる教育開発センターの FD 部会（およびその前身である FD・SD 委員会、FD 委員会）は、2002（平成 14）年に最初に FD 委員会が発足した当時から、教育活動の主体である教員と、教育活動を支える事務職員が一体となって推進するという理念に基づき運営されている（資料 143）。

また、2009（平成 21）年度に FD 部会で本学の FD を「本学の教育にかかわるすべての組織及びその構成員が、大学憲章にもとづく教育目標の達成を目指して行う、教育の質向上のための組織的で継続的な取組み」と定義した。これにより、職員や学生など大学の構成員全員が FD 活動の主体となること、個々の教員の授業スキルというマイクロレベルから、各学部の執行部が行うカリキュラム改革や、大学のガバナンスの責任者による教育上の中長期計画の策定などのミドルレベルおよびマクロレベルに至るまでの広範な活動を本学の FD 活動として実施することが可能となった（資料 144）。

c. 学部レベルでの組織的 FD 活動

学部ごとに内容は様々であり、詳細は各組織の「教員の資質向上の取組」の項で記述する。2009（平成 21）年度 1 年間の学部レベルでの FD 活動の概要については「教育開発センタージャーナル 創刊号」（資料 145 p. 85-87）に要約を記載している。

d. 教員の教育研究活動等の評価

大学として教員の教育研究活動の評価は行っていない。2004（平成 16）年から 2007（平成 19）年頃に、総合企画会議のもとに設けられたいくつかのプロジェクトにおいて、教員評価制度および事務職員評価制度の導入についても検討が行われた。中でも、教員評価制度に関しては人事政策総合プロジェクトから人事制度改革答申書が 2006（平成 18）年 10 月に総合企画会議に提出された。しかし、教員評価制度の大学全体としての導入は凍結となったままである。

教員の教育研究活動の評価は、各学部・研究科に委ねている。学生による授業改善アンケートなどの活用例として「優秀教育賞」のようなものは実施していない。一部の学部（薬学部）では、全教員に対し、①教育に関する自己点検評価報告書、②研究に関する自己点検評価報告書、の 2 つの提出を義務化している。各学部においては、教育職員選考規程および選考基準を定めており、これらが本学における実質上の教育研究上の評価基準である。

e. 海外研究員制度

本学の海外研究員制度は、「教授能力の向上及び研究の推進または学術の国際的交流に資する」ことを目的に 1977（昭和 52）年に創設された。長期（滞在期間 1 年間）、短期（滞在期間 3 か月以内）、特別という 3 種類があり、いずれも、旅費、滞在費等の所要経費が支給（長期の場合は最長 2 年まで）される（資料 79 海外研究員規程、海外研究員規程施行細則）。

〈2〉 法学部

a. 学生による授業改善アンケートの実施

法学部では年に 2 回、学生による授業改善アンケート（資料 111）を実施して、授業内容の改善を図っている。アンケートの質問項目についても定期的に検証を行っており、2010（平成 22）年度前期においては授業改善により直結するように大幅に質問項目を変更した。

b. 他大学・地域との交流を含めた教育・研究イベントの実施

法学部は、各専任教員の専門分野を生かした形で年間多数の法律討論会、シンポジウム、あるいは講演会が開催され、その多くが一般住民にも公開されている。また、法律討論会などのイベントへの他大学からの学生参加に伴い、他大学の引率教員や出題担当・審査担当教員との交流が行われている。これらのイベントを一般公開することによって、専任教員の目的意識や取り組みが他大学や一般市民にも明確に示され、その評価を「感想アンケート」などの形でフィードバックすることにより、以後の教育研究に生かされている。

c. FD による一体的な目的意識の共有

FD 活動については、全学的な活動のほか、法学部独自のものとして、学生との懇談会および教員間の FD 意見交換会を開催している。FD 活動の具体例としては、意見交換会を通して初年時教育の重要性が議論され、1 年次配当の「基礎演習」の教育内容に反映された事例などが挙げられよう。

d. 積極的な在外研究などの支援

在外研究は、各教員の専攻分野についての比較法的な研究を深めるのみなら

ず、異国の文化・宗教・生活などの実際を体験し、わが国の研究状況や教育事情を外国と対比して考える上で非常に貴重な経験である。このような経験は、海外渡航経験の少ない学生に伝えることによって、学生に国際的な視点や関心を惹起せしめるに非常に有効である。このような視点から、本学部では毎年、定期的・継続的に教員を派遣して在外研究を経験させており、予算措置はもちろん、不在中の教育の保管など、学部をあげてこれをサポートすることになっている。

〈11〉 法学研究科

本学では、海外研究員規程（資料 79）、国内研究員規程（資料 79）に基づき「海外研究員制度」「国内研究員制度」を導入している。海外研究員については長期、短期、特別の三種があり、原則 1 年間、3 か月、国内研究員は 1 年を上限として研修の機会がひらかれている。専任教員は、これらの制度を活用して自らの研究に従事して各々の教育研究の向上を図っている。

担当教員の教育研究活動の評価と FD については、学部所属専任教員については学部に、法科大学院所属専任教員については法科大学院の一般的な教育研究活動の評価と FD に委ねられており、法学研究科では独自の方策を採用していない。

〈3〉 経済学部

FD 懇談会や前期と後期の年 2 回の学生による授業改善アンケート（資料 111）を実施して、専任教員の資質を向上させるように努めている。学生による授業改善アンケート結果は授業科目ごとに集計され、個々の教員に渡されている。

〈4〉 経営学部

教員（特に入門演習担当者）が意見交換をする掲示板を設けている。また、専任教員に対して次のような FD 活動を行っている。

- a. 学生による授業改善アンケート
- b. 学生と教員による懇談会

〈12〉 経済学研究科

経済学研究科は、FD 研修については経済学部、経営学部と一体運営されている。

〈5〉 人文学部

全学的には教育開発センターが「FD部会」を設置し、教員への啓発を行っているが、人文学部内では全学のFD研修とは別に、FD部会委員及び教務委員が、大学憲章「期待する教育職員像」（資料86）の内容に沿ったFD研修の企画を立て、年3回程度の講演会および年1回の研修合宿を実施している（資料146）。

特に研修合宿ではワークショップスタイルを取り入れ、教育活動や教育評価にかかわる専任教員間のコミュニケーションの円滑化や問題意識の共有、合意事項の確認などにきわめて重要な役割を果たしている。

また、長期、短期、特別の海外研修の機会が設けられている（資料 147）。

〈13〉 人間文化学研究科

人文学部と人間文化学研究科は、FD 研修について 100%連動し、一体運営されている。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

大学、学部の FD 委員会による研修会が開催されている（資料 148）。また、毎セメスター終了時には学生による授業改善アンケートが行われ、その結果が教員にフィードバックされている。アンケートにコメントが記載されている場合は、教員がメッセージを記すことになっている。これらのアンケート、メッセージは公開されている（資料 111）。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

総合リハビリテーション学部と総合リハビリテーション学研究科は、FD 研修について 100%連動し、一体運営されている。

〈7〉 栄養学部

学生による授業改善アンケート調査（講義及び実験・実習）を精査して教育改善と教員の資質の向上を図っている。国家試験対策の一環として学内試験問題の質的向上のため問題作成検討委員会を設けている。

また、学内試験問題を国家試験の問題に近づけるため、業者模試も導入した。栄養学分野の著名な国内外研究者を招請して教育・研究の活性化と教員の資質の向上を図っている。教育改善策の一環として FD 講演会を行っている。

学生との話し合いの場を設けて教育の改善を図っている。

〈15〉 栄養学研究科

a. 各教員の専門分野における研究活動を活性化し推進すべく「食品薬品総合科学研究科 ライフサイエンス産学連携研究センター」を設置し、文部科学省より助成金を得ている。栄養学研究科専任教員は、全員、食品薬品総合科学研究科の教員を兼務しているため、博士課程での活動を通じて研究活動を活性化する道が開かれている。

b. 教員の研究・教育活動等の評価の実施や FD の実施状況と有効性についての検討：現在、栄養学研究科は学生数が定員を満たしていない。したがってしばらくの間は栄養学部における評価の実施や FD 活動をもってこれに当てることとする。

〈8〉 薬学部

教育内容、教育方法、教育の成果などについての自己評価・自己点検は、毎年実施している「神戸学院大学薬学部自己点検評価報告書」（資料 319）の中に盛り込まれている。

教育に関する学生の意見聴取は「学生による授業改善アンケート」という形で 10 年前から継続的に行い、アンケート結果を教員本人にフィードバックしてきた。また、2008（平成 20）年度からは e-learning システムを利用して自宅のパソコンからアンケート結果を回答・閲覧できる方式に変更した。学生が記載した記述式の内容は担当教員にのみフィードバックする方式から全教員に公開する方式に変更して公開性を高め、さらに、毎年発行する「神戸学院大学薬学部自己点検評価報告書」の中に可能な範囲で対応策を記載することにした。

一方で、時代に即応した医療人教育を推進するため、薬学部独自に教員の資質向上を図っている。2009（平成 21）年度に、薬学部 FD 委員会と教育改善委員会による「薬学部教育の問題点」の抽出を全教員対象に 6 回行い、教員間で薬学教

育の問題点の共有化を図った。2010（平成 22）年には薬学部内セミナーを実施することにした。実務家教員の発表をもとに、実務家教員とそれ以外の教員の医療人教育に対する共通認識と互いの資質向上を図っている。

また、全国薬学教育者ワークショップ近畿大会に、講師以上の教員全てが参加を終えており、現在は助教や実験助手の教員が参加している。このワークショップにおいてはタスクフォースとしてこれまでに数人の教員が参加し、運営に協力している。

〈16〉 薬学研究科

薬学部と薬学研究科は、FD 研修について 100%連動し、一体運営されている。

なお、薬学部 6 年制への移行に伴い、本研究科は 2010（平成 22）年度より募集を停止している。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

教員の教育・研究活動等の評価は実施されていないが、栄養学部では毎年纏められる研究業績報告書（資料 149）により各教員の研究実績が開示されている一方、年間に数回 関連分野の研究者を招聘し、学術講演会（資料 150）を開催して教員の研究活動を支援している。さらに自由参加の食品薬品総合科学研究科教員からなるライフサイエンス産学連携研究センターの活動の一環として、年間 2 回（秋と春）の研究発表会（資料 151）を開催し、毎回 著名な研究者による特別講演会も設けられている。FD は実施されているが、目下のところ実効が定かでない。

〈9〉 学際教育機構

学部の FD 活動と同様に学際教育機構においても、ユニットごとに研修会・研究会を開催し、教育内容や方法の向上に努めている。

〈10〉 共通教育機構

学部の FD 活動と同様に共通教育機構においても、複数の担当者による分担の形態を採用する科目では、分野主任の下に研修会・研究会（資料 152）を開催し、教育内容や方法の向上に努めている。機構として学生による授業改善アンケートを実施し、検証の結果を報告書（資料 111）として作成し公開している。教員は報告書を基に担当する授業の改善に役立っている。

2. 点検・評価

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

①効果が上がっている事項

〈1〉 大学全体

教員に求める能力・資質等の明確化は、大学憲章（資料 86）に「期待する教育職員像」を示し、FD の推進に効果が上がっている。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

専任教員としての資質には問題がなく、学部教員を基礎として修士課程が設立され、医療リハビリテーション学の博士後期課程の設立申請を行っている。

②改善すべき事項

〈1〉 大学全体

記述事項なし

〈6〉 総合リハビリテーション学部

大学憲章（資料 86）の理念・目的の重要性、認識度に欠けるので意識改革をめぐす必要がある。また、機会のあるたびに理念・目的とディプロマポリシー、カリキュラムポリシーの整合性および専任教員の資質についての検討方法を検討する。

各教員の資質には問題はないと考えられるが、大学の運営や学部・学科・専攻の運営に直接参加している教員と、その他の教員の間には、意識の差がある部分もあり、それを統合するものが大学憲章であるが、それを読み返す機会が少ない。

〈7〉 栄養学部

教育と研究のバランスが大きく教育に傾き過ぎている。研究の軽視はやがて教育の貧困化につながるので、両者のバランスを適正にする必要がある。

〈15〉 栄養学研究科

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化のため各部門における教育研究に係る責任の明確化を早急に行う必要がある。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

高度の専門職業人を養成するための能力・資質を明確に定めていない。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

①効果が上がっている事項

〈1〉 大学全体

記述事項なし

〈11〉 法学研究科

法科大学院の設置により、その設置以前の大学院担当教員の多くは法科大学院の専任教員となったが、法科大学院の教育に支障のない限り法学研究科の教員として研究科に所属し、毎年、開講授業科目を研究科委員会において審議する際には、当該科目の授業科目の担当教員を学部所属教員か法科大学院所属教員かを問わず、教育編成方針に沿った教員組織を整備し、授業科目と担当教員の適合性・適正配置を決定している。

〈4〉 経営学部

主要科目については専任教員で対応するので学生に対するきめ細やかな対応ができています。また、教員としてネイティブスピーカーの整備も行っているため経営学主催の夏期海外研修への参加が促されている。

〈13〉 人間文化科学研究科

両学科の教員配置は2008（平成20）年度以降、人文学科から人間心理学科に定員を移行させるなど適正化されつつある（大学基礎データ 表2）。

2006（平成 18）年度以降、任期付教員の採用により、教員一人当たりの学生数を少なくするとともに、教員の年齢構成がバランスのとれたものになりつつある（資料 133）。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

教員間の意思疎通が図れている。また、拡大教授会では、教授から助教までの全員が参加して、自由な意見の交換が可能である。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

教員間の意思疎通が図れている。また、研究科委員会は拡大教授会の後に開催され、教授から助教までの全員が参加して、情報を共有すると共に、自由な意見の交換が行われている。

〈7〉 栄養学部

1～3年次には、それぞれ2名のクラス担任を配置してきめ細かい教育指導をしている。4年次は各研究室に均等割で配属し、卒業研究指導、就職相談、国家試験対策等を行っている。将来的に管理栄養士、臨床検査技師として活躍した教員の積極的な採用が必要であり、その点を検討している。

〈15〉 栄養学研究科

- a. 各部門に修士課程の学生を指導できる教員を概ね2名配置している。
- b. 学生を指導しうる教員はすべて博士の学位を有している。

〈9〉 学際教育機構

任期付教員の専門性と教育能力が高く、また非常勤講師が実学教育を目指す学際教育機構の教育目標と一致しているため効果をあげている。

〈10〉 共通教育機構

全学的な協力体制の下に共通教育プログラムを立ち上げたことにより、ともすれば専門教育に拘泥しがちだった専任教員の視野のなかに教養教育に対する関心を喚起することができている（資料153）。

②改善すべき事項

〈1〉 大学全体

記述事項なし

〈2〉 法学部

教科目担当専任教員の手薄さ；主要科目担当専任教員の過多基礎専門教育科目において可能な限りの少人数教育を目標としているため、同一科目に対し複数クラスを開講する必要がある。

〈11〉 法学研究科

法学部の国際関係法学科が廃止となり、法律学科一学科に組織改編されたこと、および国際関係担当教員の退職により、国際政治分野の専任教員が減少していることが考慮事項となっている。

〈3〉 経済学部

専任教員の年齢構成のバランスを是正する必要がある。61歳以上の教員比率が34.4%であり、40歳以下の教員比率が20.7%と低い。定年が70歳であり、若手教員の方が他大学等への移籍が相対的に容易であることが主な原因である。年齢構成が歪にならないように人事策を進めている（資料133）。

〈12〉 経済学研究科

分野間の連携が不十分であり、民間企業や研究所・官僚出身者・経験者の確保が必要であることが挙げられる。

(5) 人文学部

現状、人文学部 50 名のうち 12 名枠を任期付教員とするよう求められている。したがって、教育以外の学内事務が専任教員に偏り、負担となっていること。

(6) 総合リハビリテーション学部

大学の会議の内容のうち、各学部へ伝達すべき内容か否かについての判断が、委員個人に任されており、場合によっては必要な情報が伝わっていないようなことも考えられる。

(7) 栄養学部

年齢構成、専攻分野、男女参画等に配慮した教員組織に改組する必要がある。部門制導入により担当教授が責任を持って運営し、栄養学部の発展に結びつく様な人材を育成する。

教員要件だけでなく担当科目（専攻分野）に合致した学術論文を作成する努力が求められる。部門制導入により担当教授が責任を持って運営し、担当分野に相応しい教育・研究のできる人材を育成する。

(15) 栄養学研究科

- a. 教員の研究活動を活発化させる。
- b. 教員の社会活動を増やす。
- c. 実務教員を充実させる。

(9) 学際教育機構

学際教育機構には機構所属の専任教員がいないことより、中期的、長期的な運営指針が立たず、不安材料となっている。また、兼任教員は、各学部の年度ごとのカリキュラムの都合が優先され、また持ちコマ数の制限などから、年々、担当者が減っており、学際教育機構の運営に支障をきたしかねない状況にある。

(10) 共通教育機構

共通教育機構には機構所属の専任教員がいないことより、統括的な運営にスムーズさを欠くことがある。また、多数の非常勤講師を擁するリテラシー科目群の科目によっては専任教員がいないため、過重になりがちな分野主任の負担を軽減するよう組織整備を行う。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

①効果が上がっている事項

(1) 大学全体

記述事項なし

(3) 経済学部

教員の募集・採用・昇任の基準は明確に定められており、適切に運用されていると考える。また教員の募集は 10 年以上前から、すべて公募の形式で行われている。多い場合には 60 倍を超える応募者があり、適切な質の高い教員が採用されている。

〈4〉 経営学部

原則公募を行っているので、広く人材を求められ、経営学部に対応しい教員人事ができています。また、女性教員の構成比率が2004（平成16）年度の11%から2010（平成22）年度の26%へ上昇している（資料154）。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

募集・採用・昇任に関する規則を制定することによって、欠員補充や昇任については、適正な公募、選定システムが整備されている。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

欠員補充については、学部を基本として、研究科として必要な条件があれば、それを加えて、適正な公募、選定システムが整備されている。現在、年次進行中であるので、採用の候補者は文部科学省の教員審査を受けている。

〈15〉 栄養学研究科

学部人事において、厚生労働省の指摘に従って幅広い専攻分野の教員を採用している。

〈8〉 薬学部

殆どの教員が、「大学憲章」（資料86）に謳った教育職員像を目指して努力し、教育理念を達成すべく高い見識と指導能力をもって教育・研究にあたっている。

また、教員の採用は的確に行われ、教員人数・教員一人当たりの学生数について問題はないと考えている。

教員の採用、昇任については各種募集方法を使い分けているので、適切な人材を得ることができている。

教員の採用に当たっては、研究業績のみに偏ることなく教育上の指導能力等も十分にチェックできる選考を行う必要があり、その為にプレゼンテーション、質疑応答等を実施しているため、適切な選考が行われていると考えている。

また、昇任については、5つの基準（①教育業績、②研究業績、③学部運営への貢献、④社会（地域）貢献、⑤人格（見識））についてバランスのとれた人物あることを必要条件としているため、偏りのない人物が選任されていると考えられる。

〈16〉 薬学研究科

学部同様、薬学研究科においても殆どの教員が、「大学憲章」に謳った教育職員像を目指して努力し、教育理念を達成すべく高い見識と指導能力をもって教育・研究にあたっている。

②改善すべき事項

〈1〉 大学全体

記述事項なし

〈2〉 法学部

欠員発生時の代替教員確保

本報告書の該当期間において、現実として、公募を行ったが、当学部が希望する応募が存在しなかった事例が現実に存在する（2007（平成19）年度の民法教員

の募集)。昨今、法科大学院の乱立により、非常に偏りがあるものの人員確保が困難な分野・領域が存在している。特に、教授採用人事の難しさが顕著である。

〈12〉 経済学研究科

学生や地域社会のニーズを積極的に取り入れる努力が不足していることが挙げられる。

〈5〉 人文学部

前任者の専攻分野の継承を配慮しつつ、変化する時代に対して柔軟に対応できるような採用人事を行うために採用人事調整委員会（資料 137）の役割は重い、設置して日が浅いため、運用方法などまだ十分に成熟していない。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

定年退職教員の補充について学部で検討しており、学科専攻単体の観点から検討される方向性とは異なった方向性が提示される場合がある。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

定年退職教員の補充について学部で検討している。2012（平成 24）年 3 月より定年となる教員（教授）が出てくる。その補充方法として、最初の教員の補充は教授を外部から募集したが、今後、定年となる教員に関しては、外部から教授を公募するのが良いか、内部からの昇任を行って、募集は助教から准教授までの者を公募するのが良いかについては、検討する必要がある。

〈15〉 栄養学研究科

年齢構成や業績に関して、適正な判断基準により採用・昇任を可能とする基準を構築すべきである。

〈8〉 薬学部

専任教員の年齢構成が全般的に高年齢化しており、ここ数年で定年を迎える教員も多い。任期付教員の採用を行っているが、将来を見据えた更なる人員の補充を行っていき、年齢構成も是正していくようにしている。

教員採用人事の場合、応募者に対して予備知識がない場合、短時間のプレゼンテーション、質疑応答のみでは判断が難しい点がある。推薦状等で担保をとることも考えられる。

また専任教員といえども、上位の職階や外部の教育機関から適切な教育・研修を受けなければ、スキルやモチベーションの向上や人格の陶冶は望めない（このことは、昇任が難しいことを意味する）が、このシステムを早急に構築する必要があると考えられる。

〈16〉 薬学研究科

学部同様に、研究科専任教員の年齢構成が全般的に高年齢化しており、ここ数年で定年を迎える教員も多い。新薬学研究科の設立準備と相まって、将来を見据えた人員の補充と年齢構成の是正が必要である。

なお、薬学部 6 年制への移行に伴い、本研究科は 2010（平成 22）年度より募集を停止している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

①効果が上がっている事項

〈1〉 大学全体

e. 海外研究員制度

短期・長期・特別という3種類の海外研究員制度（資料79 海外研究員規程）を利用して、例年全学で10～20人程度が、海外での長期・短期の留学や海外での学会発表などを行っている。本制度は、教授・研究能力の向上のほか、海外の研究者との交流にも貢献している。

〈2〉 法学部

学生による授業改善アンケート結果の反映

学生による授業改善アンケート（資料111）の結果を踏まえて各講義科目の担当教員が授業改善に積極的に取り組んでおり、多くの科目で、授業方法の工夫、成績評価の基準の明確化などの点で、改善が行われており、学生による授業改善アンケートを通じた様々な改善努力によって、学生による満足度は高まっているといえる。

〈4〉 経営学部

学生との懇談会で出た要望などを教授会で共有し活用している（資料155）。

〈13〉 人間文化学研究科

研修合宿（資料146）ではワークショップスタイルを取り入れ、教育活動や教育評価にかかわる教員間のコミュニケーションの円滑化や問題意識の共有、合意事項の確認などにきわめて重要な役割を果たしている。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

FD研修会は教育技術の向上に役立っている。また、毎 Semester 終了時に行われる学生による授業改善アンケート（資料111）の結果に対して学生にフィードバックすることにより、授業方法が改善されている。また、月1回の教授会の後には、教員が順番に各自の教育・研究に関する発表を行い、教員の教育内容・方法、研究テーマや考え方について情報交換を行っている。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

複数回のFD研修会は教育技術の向上に役立っている。学生による授業改善アンケート（資料111）の結果に対して学生にフィードバックすることにより、授業方法が改善されている。

〈15〉 栄養学研究科

a. 一部の教員はライフサイエンス産学連携センターでの活動を通して、数十報の論文を作成した。

b. FD活動は大学全体で定期的実施されている。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

研究上の資質を向上するために立ち上げられたライフサイエンス産学連携研究センターに原則として全教員が所属することとし、研究費を獲得するとともに、論文数のみならず内容面でも向上を目指す。

②改善すべき事項

〈1〉大学全体

a. 学生による授業改善アンケートの活用

学生による授業改善アンケートの実施率は年々向上しており、全学平均で64%（2009（平成21）年度前期・後期合計）に達している（資料156）。しかし、学生による授業改善アンケートの活用方法としては、一部の学部を除き、アンケートの結果を個々の教員が自発的に授業改善に役立てているにとどまっている。学生による授業改善アンケートを通して得られた学生の意見へのフィードバックも、一部の学部を除き、ほとんど実施されていない状況にある。

b. FD活動の実質化

本学で実施している全学レベルのFD活動に関しては、従来から「テーマが毎年変わり、継続性がない」（FDワークショップ）、「一貫したFD研修として提供してほしい」（FDセミナー）という意見が多かった（FD研修会終了後のアンケート調査による）。今後は、個々の教員や各学部のニーズにもっと密着したFD活動を、教育開発センターと各学部が担当分野を分担しながら、長期的な視野に立って実施していく必要がある。

FDの一環としての授業公開に関して、FD部会にて、「全学部の授業を原則として公開可能とし、公開できない（しない）科目があれば教育開発センターに申し出る」ことを全学部で申し合わせしたが、授業公開制度の利用は実質的には行われていない。

〈2〉法学部

適切な学生による授業改善アンケートの実施

学生による授業改善アンケートの結果に対する過度な関心は、学生に対する人気取りに堕しかねない危険性をはらんでおり、個々の教員による個別的な努力だけでは、学部全体の教育の質の向上には不十分である。今後は、教員の資質向上に役立つ学生による授業改善アンケートとはどのような内容で、どう実施されるべきについて継続的に議論するとともに、学生の質の変化や社会の変化に対応する教育方法の改善に向けた組織的な取り組みを強化する必要がある。

〈11〉法学研究科

法学研究科における独自のFDを行っておらず、一般的な議論にとどまっている。

〈4〉経営学部

教員相互のFace to faceによるより一層の情報交換による資質の向上も必要である。

〈5〉人文学部

FD研修に参加する教員の熱意に差があること。またFD研修での知見を授業の改善に結びつけるシステムが十分ではなく、個々の教員の努力に任せられていること。

〈13〉人間文化学研究科

FDに参加する教員の熱意に差がある。またFD研修での知見を授業の改善に結び

つけるシステムが十分ではなく、個々の教員の努力に任せられている。

サバティカル制度の導入など、長期の研修が多くの教員に保障されていない。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

公開されている学生による授業改善アンケートを必ずしも全員の教員が参考にするとは限らない。さらに、アンケートの内容が授業の内容に適していない場合があり、適切な内容の学生からのコメントが得られるようになるよう、検討が必要であるが、学生による授業改善アンケートの自由記載欄に、無責任な記載が行われたことがあり、そのようなことを書く学生に対して、アンケート用紙に適正なコメントを書くことを勧めるための方法が見つかっていない。

このようなアンケートの集積方法が行われているが、学生による授業改善アンケートは授業終了時に実施し、その結果は大学の教育開発センターで集約（学部発注）されてから約3か月後に各教員の手元に届く。このような時間差ができるために、タイムリーに学生の意見を当該授業に反映させることができない。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

公開されている学生による授業改善アンケートを参考にする教員が少ないほか、アンケートの内容が授業の内容に適していない場合があり、適切な内容になるよう、検討が必要である。講義などの内容は各教員に任されており、オムニバスの講義などは、内容に重複が見られる場合がある。また、教員の研究内容と学生の興味ある内容が一致しない場合がある。

〈15〉 栄養学研究科

大学全体の教員評価基準がない。教育、研究および大学の運営に関する活動に対する大学全体の評価制度が必要である。

〈8〉 薬学部

現行の自己点検評価方法では、各教員の点検内容に偏りがあることも事実であり、試験成績や学生による授業改善アンケートの結果などの客観的データを基に点検を行う体制は不十分である。また、前年度の点検結果を基に掲げた改善計画がどの程度実行されたかについての検証方法が課題となっている。

FD 予算は十分に確保できているが、全国薬学教育者ワークショップ大会への参加費や外部講師の謝金等に約3割程度が使われているに過ぎない。現状では、教育目標についての継続的なFD・SD活動に対する積極性・熱心さに教員間でバラツキが見られるため、参加を義務付けるようにしてきた。

〈16〉 薬学研究科

学部の当該項目で述べたように、現行の自己点検評価方法の不備をできるだけ少なくするとともに、公平な検証方法が課題となっている。また、教育目標についての継続的なFD・SD活動に対する積極性・熱心さに教員間でバラツキが見られる。

なお、薬学部6年制への移行に伴い、本研究科は2010（平成22）年度より募集を停止している。

3. 将来に向けた発展方策

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

①効果が上がっている事項

(1) 大学全体

「期待する教育職員像」は8項目にわたり教員に求める能力や資質等の期待を示したものであり、FDの推進による教員に求める能力や資質等の期待をするだけでなく、新採用教員に研修を実施して、大学憲章などにより啓発するなど、期待する教育職員像をさらに発展させる。

(6) 総合リハビリテーション学部

社会リハビリテーション学研究科は2011(平成23)年度には完成年度になる。また、医療リハビリテーション学科に博士後期課程が設立されて、2014(平成26)年度になって完成年度になれば、現在とは異なった基準で教員を採用することとなる。そのときにも、例えば人数的にも安定した状態になることができるよう、現在から、定年に達する教員のリストを公開し、その時の昇任、あるいは、採用の方法を議論していく予定である。

また、各 Semester 開始前に行われるガイダンス時に学生、教員が参加する機会があるので、その時に、その学年に対応した教育理念、目標、ディプロマポリシー他を見直すことで、再認識を行う。

②改善すべき事項

(1) 大学全体

記述事項なし

(6) 総合リハビリテーション学部

大学の運営や学部・学科・専攻の運営にかかわる議論を行うときに、大学憲章を参照してから議論する機会を増やす。

(7) 栄養学部

管理栄養士養成施設に合致した教員配置に適時改善する。本学部は、実践的職能教育であり、将来的に管理栄養士、臨床検査技師として活躍した教員の積極的な導入が必要で、その点を大学全体に働きかけ制度の改変を含め検討している。

(15) 栄養学研究科

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化について、各部門における教育研究に係る責任の明確化を早急に議論すべきである。具体的には、今後部門の責任者の決定、部門内の連絡体制の確立を行う。

(17) 食品薬品総合科学研究科

高度の専門職業人を養成するための能力・資質を明確に定めたのち、各教員の持つ高度の専門職業人を養成するための能力・資質を明確にして、不足している能力・資質を育成するよう指導、あるいは人材を補完する。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

①効果が上がっている事項

(1) 大学全体

記述事項なし

〈11〉 法学研究科

教育編成方針に沿った教員組織の整備および授業科目と担当教員の適合性・適正配置について、研究科委員会での検討時期を工夫することで検証性を高めることができる。

〈4〉 経営学部

主要科目を講義する専任教員の採用するに当たって、社会の変化に対応する教育を行うための専任教員組織を整備する。

〈13〉 人間文化学研究科

ここ数年中に、定年退職者が複数出る予定なので、その補充に際してさらに教員の組織構成を適正化するために努力する。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

拡大教授会においては、オフィシャルなディスカッションが行われるが、少人数によるフリーディスカッションなども有効と考えられる。機会をみて各専任教員が自由に討論し、その結果を総務委員会や拡大教授会へ提案できるような仕組みを構築する。さらに、大学全体の会議の内容のうち、学部に関係する内容を要約するような仕組みを考えている。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

今後とも研究科委員会を解放的な委員会とし、教授から助教までの広い範囲で議論ができるシステムを維持する。

〈7〉 栄養学部

将来的に管理栄養士、臨床検査技師として活躍した教員の積極的な導入が必要であり、将来の発展に関係してその点を検討している。

〈15〉 栄養学研究科

さらに効果をあげるための方策として、年齢構成と専攻分野を十分配慮し、将来の学部発展を視野に入れた適切な教員配置が必要であり、具体的には高度職業人教育を担う教員の充実を検討する。

〈9〉 学際教育機構

多くの学部専任教員や非常勤講師、客員教授が学際教育科目を担当することにより、学生には他学部の専任教員の授業を受講できるメリットが生まれているので、今後はそのメリットをさらに効果的にするため、きめ細かく履修指導していく。

〈10〉 共通教育機構

全学の教員が共通教育科目を担当することにより、学生には他学部の教員の授業を受講できるメリットが生まれているので、今後はそのメリットをさらに効果的にするため、きめ細かく履修指導していく。

②改善すべき事項

〈1〉 大学全体

記述事項なし

〈2〉 法学部

学生の質の変化およびそれに伴うカリキュラムの改編によって、これまでの科目ごとの専任教員枠を見直しすることが必要となっている。また、主要科目担当の専任教員について担当科目数の過多という状況がみられるため、教員配置の再検討が迫られている。

現在、学部内人事小委員会において、学生に対する教育の充実の観点から、教員枠の見直しを含めた適正な教員組織のあり方につき検証を行うこととし、学部教授会での具体的な提案に向けた準備を進めている。

〈11〉 法学研究科

国際政治関係教員の充足等を含めて、研究科委員会で積極的な検討の機会を設けることにより、本研究科の社会的ニーズを高めることになると思料する。

〈3〉 経済学部

改善のための方策については、新カリキュラムの実施に伴い企業経済コースのコア科目（企業経済論、中小企業論、企業ファイナンス論）について教員を2人採用することになっており、年齢構成のバランスを取るようにする。

〈12〉 経済学研究科

分野間の連携が十分行い、今後、民間企業や研究所・官僚出身者・経験者を確保することを考えていく。

〈5〉 人文学部

教育以外の学内業務の整理・見直しを行い、負担の軽減を行う。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

拡大教授会において、各委員会の議事内容を伝達する際に、内容をより詳細に伝達することとする。

〈7〉 栄養学部

2010（平成22）年度からは部門制を導入した。部門制により担当教授が責任を持って運営し、学部の発展に結びつく様な人材を育成する形となり、近未来的に教員制度は顕著に改善されると考えられる。

〈15〉 栄養学研究科

改善するための方策として、次の3点が考えられる。

- a. 研究科の目的として、栄養学について深い知識学識を授けると共にその研究能力を養うこととあるので、それを達成するために査読制度のある学術誌における教員の成果発表をさらに増加させていく。
- b. 研究科の目的として、高度職業人教育をあげているので、教員の社会活動をさらに増やして行くとともにヒトを対象とした研究を進めて行く。
- c. 大学院教育における担当科目内容の部門内での擦り合わせ、高度職業人教育実施に関する部門内での話し合いを行うとともに、必要な実務教員を採用する。

〈9〉 学際教育機構

学際教育機構の統括的な運営を担う機構所属のパーマネント専任教員の確保の必要性が急務である。全学的に検討する。

〈10〉 共通教育機構

共通教育機構の統括的な運営を担う機構所属の専任教員の確保の必要性について全学的に検討する。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

①効果が上がっている事項

〈1〉 大学全体

記述事項なし

〈3〉 経済学部

さらに効果を上げるために、専任教員の募集・採用・昇任の基準を今後も適切に運用していく。特に専任教員の採用については、今後も公募を行い、質の高い専任教員を確保する。

〈4〉 経営学部

教員の退職状況を踏まえつつ、現在の構成を維持する。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

補充人事の専門分野は、各学科、専攻の教育課程を踏まえながら、学部、学科全体の教育課程を視野に入れた人事を実施することにする。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

今後とも、すべて公開された手順を踏むこととする。

〈15〉 栄養学研究科

さらに効果をあげるための方策として、厚生労働省の審査のみならず、長期的な視野に基づいた募集・採用基準、昇任基準を整備する。

〈8〉 薬学部

現行の教員採用システムは効果的に機能していると思われるが、将来は学内外を問わない幅広い公募を行うことが望ましいと考える。すなわち人材の出入りを盛んにすべきであるが、現実的には中堅私立大学では、出ることは難しい。そのため、昇任人事が多くなり、採用人事とどう調和をとるかが課題である。ただし、公募制の場合には、応募者に対して予備知識がない場合、短時間のプレゼンテーション、質疑応答のみでは判断が難しい点がある。この場合には推薦状等で担保をとることも考えられる。

〈16〉 薬学研究科

現行の教員採用システムは効果的に機能していると思われるが、将来は学内外を問わない幅広い公募を行うことが望ましいと考える。ただし、公募制の場合には、応募者に対して予備知識がない場合、短時間のプレゼンテーション、質疑応答のみでは判断が難しい点がある。この場合には推薦状等で担保をとることも考えられる。

②改善すべき事項

〈1〉 大学全体

記述事項なし

〈2〉 法学部

欠員が発生する事態に直面した場合、公募制だけに頼っているのでは、迅速な専任教員補充ができない場合もありうる。したがって、例外的には公募制以外の方法もとらざるを得ないが、どのような場合が例外事案に該当し公募制を採らずに選考を行えるのか、あるいは行うことが可能としてどういう手続にすべきか、など人事の透明性確保のため明確な基準を確立する必要がある。

次に、欠員が発生し早期の人員確保が実現されなかった場合において、当該欠員担当分野が学生にとって重要な科目である場合、どのように当該科目の確実な開講を確保するか、を事前に準備しておく必要がある。

〈12〉 経済学研究科

学生や地域社会のニーズを積極的に取り入れる努力を行うべく、議論と検討を行う。

〈5〉 人文学部

採用人事調整委員会の運用を整備していく。

〈9〉 総合リハビリテーション学部

定年教員の補充については予め補充計画を立てておく。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

昇任の規準は公募に準ずるが、具体的な昇格規準を設定し、2011(平成23)年度より運用する。

〈15〉 栄養学研究科

採用・昇任に関して適正な基準を構築するために、大学全体の職階別の教員評価基準を作り、栄養学研究科の教育を担当するに相応しい人材を学内外から確保するため、教員の募集・採用・昇任の基準を策定する。

〈8〉 薬学部

専任教員の年齢構成が全般的に高年齢化しており、ここ数年で定年を迎える教員も多い。任期制教職員の採用を行っているが、将来を見据えた更なる人員の補充を行っていき、年齢構成も是正していくようにしている。

〈16〉 薬学研究科

学部同様に、研究科専任教員の年齢構成が全般的に高年齢化しており、ここ数年で定年を迎える教員も多い。新薬学研究科の設立準備と相まって、将来を見据えた人員の補充と年齢構成の是正が進行中である。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

①効果が上がっている事項

〈1〉 大学全体

e. 海外研究員制度

海外研究員制度は、長期、短期、特別という3種類がそれぞれに本学に定着した。長期海外研究員制度は若手・中堅の育成に成果を上げ、短期海外研究員制度は資料収集や学会発表のために活用されている。長期海外研究員として海外留学中の教員の担当業務を、学部内の他の専任教員が肩代わりする体制も広

く定着している。今後は、専任教員の研究上の国際的視野を広げ、それがひいては教育にも波及効果を及ぼしている本制度が、今まで以上に有効に活用されるように、運用上のいくつかの問題（為替レートの関係で海外生活に必要な諸経費の一部が自己負担となるケースへの対応など）につき対策を検討する。

〈2〉 法学部

2010（平成 22）年度に法学部では学生による授業改善アンケートの質問項目を大幅に修正した。今後も、授業改善により反映しやすくなるアンケートとなるために修正をしていく予定である。

〈4〉 経営学部

学生からの意見を参考にして必要なものは講義で積極的に取り入れる。

〈13〉 人間文化科学研究科

FD研修により多くの教員が参加できるよう、テーマの設定や日程調整などにさらに努力する。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

FD 研修会のテーマは、各専門領域における教授法に関するものだけでなく、教授法、現代の学生の状況に応じた教育のモチベーションを高めるような内容とする（資料 148）。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

新たに講義に取り入れることとした内容についても、FD 研修会などを開催する。

〈15〉 栄養学研究科

FD の実施状況と有効性について、さらに効果をあげるための方策として、継続的に FD 活動を続けて行く。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

研究上の資質を向上するために立ち上げられたライフサイエンス産学連携研究センターに原則として全教員が所属することとし、研究費を獲得するとともに、論文数のみならず内容面でも向上を目指す。

②改善すべき事項

〈1〉 大学全体

a. 学生による授業改善アンケートの活用

2010（平成 22）年度中を目途に、教育開発センターの FD 部会で、学生による授業改善アンケートの更なる活用方法を検討し、実施に移していく。科目担当教員による学生の意見・要望へフィードバックを全学部で実施する方向で検討する。また、アンケートの集計結果を教員個人にフィードバックするだけでなく、データの組織的活用（学部単位での 4～5 年間の経年変化分析の実施を通じた問題点の発見など）の方向で検討を進める。分析を通して判明する問題点には、それらの改善のための FD プログラムの内容や頻度を検討して実施することで対処する。

b. FD 活動の実質化

2010（平成 22）年度中を目途に、教育開発センターの FD 部会で、一貫性

のある体系化された FD プログラム群を、学部教員のニーズを踏まえながら、継続的に提供できる体制を整える。現時点では、学内教員が講師となって開催することのできる FD プログラムは極めて少数かと思われるが、3~4 年の間に、FD 活動の多くを外部依存せずに実施できる体制へと時間を掛けて移行していく予定である。

〈2〉 法学部

学生による授業改善アンケートの適切な実施については FD 活動の中で継続的に議論を行っていく。

〈11〉 法学研究科

研究科委員会構成員の教育技術の向上を図るための具体的方策についてその内容を含めて積極的に委員会等で検討していく。

〈4〉 経営学部

同時に教員相互が顔を合わせる機会をもっと増やす。

〈5〉 人文学部

教員間での意見交換をとおして、模範となる授業実践例を共有し、学部全体としての FD 意識と授業の向上をめざす。

サバティカル制度については実施に向けて全学的に検討に入ることが望まれる。

〈13〉 人間文化学研究科

模範となる授業の実践例を共有したり、教員間での積極的な意見交換をとおして、教員間のコミュニケーションを向上させ、学部全体としての FD 意識と授業のスキルアップ、研究能力の向上をめざす。そのためには教員の能力の向上のためのサバティカルなど長期研修が多くの教員に保証されることが望まれる。

〈6〉 総合リハビリテーション学部

学生による授業改善アンケートをさらに実際に対応したものに改善していく。学内 e-learning システムを利用し、教育に関する学生の意見を集約する方法が薬学部で実施されており、本学部でもこのような方法を導入して、学生の意見をできるだけはやく授業に反映できないかその可能性について検討する必要がある。コメントに書かれた内容に対しては、早急に対応できるようにする。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

オムニバスの講義について、内容の重複や不足がないように、教員間での協議を行う。

〈15〉 栄養学研究科

教員の教育・研究活動の評価の実施について、改善するための方策の第一歩として大学全体の教員評価基準を早急に作る。

〈8〉 薬学部

研究活動や教育に関する問題点についての FD を月 1 回程度定期的に実施するようになる。

〈16〉 薬学研究科

大学院独自の FD 活動を導入する。

4. 根拠資料

- 資料 36 - 「学際教育機構パンフレット」
- 資料 51 - 「大学院履修要項 2010」
- 資料 79 - 「神戸学院大学任期付教員任用規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学学際教育機構規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学共通教育機構規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学教職課程・博物館学芸員課程運営委員会規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学大学院法学研究科規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学大学院学則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学総合リハビリテーション学部規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学学位規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学大学院食品薬品総合科学研究科規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「栄養学部教育職員選考基準」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「薬学部教育職員選考基準」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「食品薬品総合科学研究科における博士の学位に関する取り扱い内規」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学学際教育機構規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学共通教育機構規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学法学部教育職員選考規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「法学部教育職員選考基準」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学経済学部教育職員選考規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「経済学部教育職員選考基準」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学経営学部教育職員選考規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「経営学部教育職員選考基準」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学人文学部教育職員選考規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「人文学部教育職員選考基準」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学総合リハビリテーション学部教育職員選考規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学総合リハビリテーション学部教育職員選考基準」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学栄養学部教育職員選考規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学薬学部教育職員選考規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』

- 資料 79 - 「神戸学院大学薬学部教育職員選考内規」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学特別契約制助教任用規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学薬学部特別契約制助教再任規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学大学院実務法学研究科（法科大学院）教育職員規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学任期付教員任用規程運用細則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学任期付教員再任要項」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学総合リハビリテーション学部規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学教育開発センター規則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学海外研究員規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「海外研究員規程施行細則」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 79 - 「神戸学院大学国内研究員規程」『各種規程等一覧（抜粋）に添付。』
- 資料 86 - 「神戸学院大学憲章」
- 資料 111 - 「『学生による授業改善アンケート』調査報告書 2009（平成 21）年度後期調査（第 20 回）」
- 資料 114 - 「食品薬品総合科学研究科課程博士審査手順フローチャート」
- 資料 128 - 「専任教員（助教以上）学内定員枠」
- 資料 129 - 「神戸学院大学公式ホームページ 『神戸学院大学とは』のページ」
(<http://www.kobegakuin.ac.jp/general-information/index.html>)
- 資料 130 - 「栄養士法施行令」
- 資料 131 - 「栄養士法施行規則」
- 資料 132 - 「管理栄養士学校指定規則」
- 資料 133 - 「専任教員年齢構成」『大学データ集（表 02）』
- 資料 134 - 「開設授業科目における専兼比率」『大学データ集（表 05）』
- 資料 135 - 「神戸学院大学公式ホームページ 『教職員採用』のページ」
(<http://www.kobegakuin.ac.jp/staff/index.html>)
- 資料 136 - 「人事選考プロセス（経営学部人事内規）」
- 資料 137 - 「採用人事調整委員会」についての資料（人文学部メンバーなど）」
- 資料 138 - 「2010 採用人事スケジュール（人文学部）」
- 資料 139 - 「昇任内規（人文学部）」
- 資料 140 - 「任期付教員の再任に関する人文学部手続きと日程について（人文学部内規）」
- 資料 141 - 「任期付教員再任についての基準、手続き、必要書類等の細則（人文学部内規）」
- 資料 142 - 「FD 推進のための教育プロジェクト活動報告書 2001（平成 13）年度」
- 資料 143 - 「FD 委員会規程（廃止規程）」
- 資料 144 - 「2010 FDC ニュースレターNo. 1」

- 資料 145－「教育開発センタージャーナル 創刊号」
- 資料 146－「人文学部 FD 講演会及び研修合宿についての資料」
- 資料 147－「長期、短期の海外研修についての資料」
- 資料 148－「FD 研修会の開催テーマ一覧」（総合リハビリテーション学部）
- 資料 149－「栄養学部論文集（目次抜粋）」
- 資料 150－「学術講演会プログラム」
- 資料 151－「ライフサイエンス第 8 回研究成果発表会プログラム」
- 資料 152－「FD 活動・出張報告書、2010（平成 22）年度中国語授業研修会」
- 資料 153－「共通教育機構導入プロジェクト最終報告書（抜粋）」
- 資料 154－「経営学部専任教員男女比」
- 資料 155－「学生と教員による懇談会報告（経営学部）」
- 資料 156－「大学経営評価指標 使命番号 2『教育機能の充実』 指標番号 12『授業評価の実施割合』」
- 資料 319－「神戸学院大学薬学部自己点検評価報告書」