

第3章 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制方針を明確に定めているか。

〈1〉大学全体

a. 教員像と教員組織の編制方針について

教員に求める能力・資質等は、2007年10月に制定した大学憲章において、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」を明記し、さらに「神戸学院大学が期待する教職員像」を明記した（資料3-1、資料3-2）。

「神戸学院大学が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、以上の8つの項目とし、教員に求める能力や資質等の期待を示したものである。

また、全学の教員の組織編制方針を、2016年11月17日の教育開発センター委員会において審議、決定し、ホームページで公表した（資料3-3、資料3-4）。

全学の教員組織の編制方針は次のとおりである。

全学のカリキュラム・ポリシーを実践し、全学の教育目標である「自主的で個性豊かな良識のある社会人の育成」を実現するために、文部科学省の大学設置基準に則り、以下の方針で教員組織を編制する。

1 「共通教育科目」ならびに学部横断的な教育プログラムを運営し、全学的な教育改善を推進するために、全学教育推進機構に必要な専任教育職員を配置する。

2 各学部・研究科のカリキュラム・ポリシーに基づく教育を推進するために、それぞれのカリキュラム内容を配慮し、各学部に専任教育職員を配置する。

さらに、教育職員選考規程及び教育職員選考基準において、本学における教授、准教授、講師、一部の学部では助教及び助手により教員組織を構成し、研究上、教育上の経験または識見、業績や経歴をもとに各職階を設けている（資料3-5～資料3-22）。

各研究科については、2012年度に発足した大学院教育部会で、大学院学則一部改正案および「神戸学院大学大学院担当教員任用規程」制定の審議、検討を行い、2013年1月17日開催の大学院委員会で審議、承認した（資料3-23 第37条第2項、資料3-24、資料3-25）。具体的には、担当教員の任用の基準の策定を行い、任用の適切性及び透明性を担保している（資料3-25）。

各学部、各研究科の教員組織の編制方針については、各々で示している。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

各学部において、教育職員選考規程及び同選考基準が整備されており、教員に求める能力・資質等を明記している。また任期付教員については、神戸学院大学任期付教員任用規程・同運用細則及び同再任要領も整備している（資料3-26、資料3-27、資料3-28）。

研究科については、神戸学院大学大学院担当教員任用規程において、選考基準を定め、

大学院担当教員に求める能力・資質等を明記している。また同規程において、修士課程・博士課程それぞれの研究指導教員、授業担当教員の選考基準も定めている（資料3-24）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

本学は、学則第7条第2項と大学院学則第36条第1項に、学長の権限を明記し、以下、副学長、学長補佐、各学部に学部長、全学教育推進機構長、教務センター所長、学生支援センター所長などを置いている（資料3-29、資料3-23）。副学長は、学長が委任する職務を代行するとともに、学長が出張、事故等により職務ができない場合、その職務を代行する（資料3-30）。学長補佐は、学長の職務を支援し、かつ学長の指示による特定の業務を担当し、学長を補佐するとしている（資料3-31）。

また、全学の教育研究に関する重要な事項を審議する場として、大学評議会、総合企画会議、大学院委員会を定期的に開催している（資料3-32、資料3-33、資料3-34）。

2014年度より全学教育推進機構において、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、共通教育機構を発展させた共通教育センターを開設し、共通教育科目を開講している（資料3-35）。

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しており、「リベラルアーツ科目群」は文理9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連携・協定、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つの分野を設けており、12人の専任教員の他、各分野・各科目を担当するにふさわしい学部専任教員や非常勤講師にて授業を展開している。

また、それぞれの分野の責任者として分野主任がおり、同科目を担当する非常勤講師を集い、授業内容の調整や進め方について統一性を持たせている。

資格取得のための「教職課程」や「博物館学芸員課程」については、全学的な組織として、教職教育センターのもとに教職教育センター委員会を設け、固有の事項について審議し決定している（資料3-36）。また教職教育センターの下部組織として、教職小委員会（教職課程を設置していない薬学部を除く全学部から委員選出）及び学芸員小委員会（学芸員資格を取得できる経済学部及び人文学部から委員選出）を設けている。

教職課程については、「教職に関する科目」を担当する教員と「教科に関する科目」を担当する科目担当教員で構成し運営している。

〈2〉法学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

大学として求める教員像については、「大学憲章」において定められている（資料3-1）。

法学部における教員組織の編制方針については、法学部の教育研究の理念・目的の実現に向け、次のとおり定めている（資料3-37、資料3-38、資料3-39）。この方針については、人事案件の審議等の機会を捉えて法学部人事教授会において提示することにより、情報の共有化を図っている。

法学部の教員組織の編制方針

法学部の教員組織の編制については、全学的に決定されている「教員定員表」に基づき、同表が定める法学部教員定員の枠内において、法学部のカリキュラム・ポリシーに従って教育を行うための適切な分野ごとの専任教員を配置するとともに、退職等による欠員が生

じた場合に、速やかな教員の補充を行うことを基本方針とする。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

法学部専任教員の採用及び昇任の選考基準については、「法学部教育職員選考基準」を定めており、同基準により、関係法令に定める教員の資格要件等を踏まえつつ、教授・准教授・講師・助手の職階ごとに、教員に求める能力・資質等を明らかにしている（資料3-6）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

組織的な教育を実施する上で必要となる事項を検討するための組織として、教育プロジェクト、入試プロジェクト、就職プロジェクト、広報プロジェクト、人事小委員会を学部に設けている（資料3-40）。いずれの組織も議長は学部長が務め、その検討結果は法学部教授会において報告及び審議がなされる。

法学部の教育に関する事項については、「神戸学院大学法学部教授会規則」により、法学部教授会が審議するものと定められているため、組織的な教育の実施に関する責任は、上記各組織における検討を経た上で、法学部長および法学部教授会が負う（資料3-41 第3条第1号）。

〈3〉経済学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

大学として求める教員像は「大学憲章」に明記されている。教員組織の編制方針については、大学全体として定められている「教員定員表」に基づき、同表が定める経済学部教員定員（収容定員1,360人÷教員一人当たり学生数46人=30人と算出）の枠内のもとで、経済学部のカリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を提供するため、次のとおり教員組織の編制方針を定めている（資料3-1、資料3-37、資料3-42）。

・経済学部の教員組織の編制方針

経済学部のカリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を提供するため、次の分野に専任教員を配置する。

理論経済学分野

経済史分野

経済政策分野

財政学・金融論分野

統計学・情報処理分野

社会政策分野

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

「経済学部教育職員選考基準」において、教育職員の採用または昇任における、教員に求める能力・資格等の条件を明らかにしている。すなわち、人格、教育能力、研究歴又は教職歴に基づいて、年齢、健康状態並びに専門学科の性質等を考慮して、「経済学部教育職員選考基準」の各条の条件を備えた者を選考する（資料3-8）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

組織的な教育を実施する上で必要となる事項を検討するための組織として、教務、入試、就職、広報、学生支援等からなる学内委員、及び特講コース長、卒論委員、活性化委員（評議員と教務委員）等からなる学部委員を学部に設けている（資料3-43）。特に3コース

(企業経済コース、公共経済コース、総合経済コース) 関連の内容の検討準備は首席コース長を中心に各コース長からなるコース会議でなされる。

組織的な教育の検討の主体は、検討課題に係る委員、活性化委員及び学部長からなる準備会であり、その検討結果は教授会において報告及び審議がなされる。

経済学部の教育に関する事項については、「神戸学院大学経済学部教授会規則」により教授会が審議するものと定められているため、組織的な教育の実施に関する責任は、上記組織における検討を経た上で、経済学部長および経済学部教授会が負う(資料3-44 第3条)。

〈4〉経営学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

本学部の人材養成目的は、学則第2条の7(3)に示すとおりである。こうした人材養成目的やその実践のためのカリキュラム・ポリシーに沿った教育ができ、専門分野での教育・研究能力の高さだけでなく、大学憲章に謳われている期待する教職員像を理解・尊重する教員像を求めている(資料3-1、資料3-29 第2条の7、資料3-45、資料3-46)。

教員組織の編制方針は、こうした教員像を踏まえて、経営・商学分野、会計分野、経営情報科学分野および専門語学分野に教員をバランスよく配置することとしている。本編制方針は、教授会において、本学部の教員間で共有している(資料3-46)。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

専任教員の採用は公募制を原則とし、教員の採用・昇任は、神戸学院大学経営学部教育職員選考規程、経営学部教育職員選考基準並びに神戸学院大学経営学部人事選考内規の定めに従って、研究能力や教育実績、学内業務への貢献等を明示しており、教員に求める能力・資質を明らかにしている(資料3-9、資料3-10、資料3-47)。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

教員の組織的な連携体制として、学部長は、学部の教育・研究活動の全体的な責任を負う。経営学部の教員は様々な委員を分担し、教授会で意見を集約しつつ、組織的な教育を実施する体制をとっている(資料3-48)。

また、経営・商学分野、会計分野、経営情報科学分野および専門語学分野の教員の中から、コース代表者を選出している。コース代表者は、カリキュラム編成や改定、学外研究員派遣候補者検討委員会での選考等において、コース内での意見集約等で重要な役割を担っている。教育・研究に係る諸課題は、学部長を議長とする教授会で審議・承認又は報告され、審議・報告の過程で意見の集約と情報の共有化が図られる(資料3-49 報告連絡事項(8))。

〈5〉人文学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

人文学部においては、教員は2学科13領域に所属し、各学科には学科主任、各領域には領域代表者において、学部の教育理念の実現に向けて努力している。

教員組織の編制方針としては、「人文学部のカリキュラム・ポリシーにもとづく教育を円滑に実施するために必要な教員組織を編制する」とする方針を設け、個別の研究分野をもつ教員は学科内領域(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教育・研究できるようになっている。人文学科、人間心理学科それぞれにおいても教員組織編制方針を設けている(資

料3-50)。各領域にはそれに適合した人材を確保し、学部教育を適切に遂行するために、教授会における採用と昇任人事の発議に際しては、その都度、これらの選考規定と選考基準の適応を確認し、人事手続き・日程表を書面で確認し、審議している（資料3-51、資料3-52）。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

「神戸学院大学人文学部教育職員選考規程」および「神戸学院大学人文学部教育職員選考基準」には、新規に採用される教授・准教授・講師・助手の各職階において必要とされる学位、教育・研究業績、教育歴、研究能力と審議手続きが明示されている（資料3-11、資料3-12）。また昇任人事においては「人文学部における教員昇任手続き」に、昇任に必要な教育・研究歴、研究業績と審議の手続きが明示されている（資料3-53）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

人文学部における組織的な教育の実施責任は人文学部教授会にある。人文学部においては学部長の監督指揮のもと、各学科には学科主任、各領域には領域代表を設けるとともに、人文学科においては人間と社会コース、文化コースのそれぞれにコース主任を設け、教育体制を構築している。また、各学科主任、および、大学院各専攻主任の4名によって構成される「採用人事調整委員会」や、学部長、研究科各専攻主任、学部教務委員、研究科教務委員、研究支援委員、図書館運営委員、生涯学習委員の9名によって構成される「教育・研究委員会」を設け、教育体制の検討と点検が随時行われている（資料3-54、資料3-55）。その結果は逐次教授会にて報告・審議され、承認を受けている。

〈6〉現代社会学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

現代社会学科の理念・目的を実践するうえで、期待される教員像は、①現代社会における人々の暮らし、仕事と産業、及び文化の形成に関わる諸事象のいずれかについて、高度に専門性を有していること、②現代社会における諸課題について、学際的かつ科学的に探求するとともに、課題解決の方途を教授できること、③グローバルな視野、一市民としての自覚と豊かな教養、柔軟な思考と自ら成長し続ける意欲を有して、学生たちのモデルとなりうること、そして、④教員集団としては、専門分野、年代、性別、キャリアなどが多彩であり、かつ、市民と生活、仕事と産業、地域と文化の3コースをバランスよく分担できること、である（資料3-56 p. 6）。いずれの教員にも理解されているものと確信できる。

社会防災学科の理念・目的を実践するうえで、期待される教員像は、①防災および社会貢献に関わる諸事象のいずれかについて高度に専門性を有していること。②社会防災における諸課題について、学際的かつ科学的・実践的に探求するとともに、課題解決の方法を教授できること。③学生が主体的にアクティブラーニングを実施できるように、またその体験から深い学びを導き出せるように指導できること。そして、④教員集団としては、専門分野、年代、性別、キャリアなどが多彩で学科全体の学問領域をバランスよく分担できること、である。このことは全員の教員が共有する共通理念として確立している。

現代社会学部のカリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を提供するため、社会学、経営学、経済学、政治学、行政学、防災学、社会貢献学の分野に専任教員を配置する（資料3-57）。現代社会学科では、市民と生活、仕事と産業、地域と文化の3分野に、社会防災

学科では、防災応用、防災展開の2分野に均等に専任教員を配置し、分野ごとに教員の偏りが出ないように配慮した編制方針を定めている。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

現代社会学部教育職員選考基準において、教授、准教授、講師の採用又は昇任における、人格、教育能力及び研究歴又は教職歴の基準を定めている（資料3-14）。また、教員の採用や昇任人事については、教授会は、学部長の提議により3名の委員からなる選考委員会を組織することを「現代社会学部教育職員選考規程」に明記している（資料3-13）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

学部長は学部に関する校務をつかさどり、学科主任が各学科の教育に関する重要事項について学科会議を開催して協議する。学部学内委員および部内委員として、学科主任、教務委員、学生委員、入試総務委員、広報委員、就職委員、図書館運営委員、研究支援委員などを、各学科1名を決めて、大学全体の委員会に出席するとともに、学部内の役割を担っている（資料3-58）。

〈7〉グローバル・コミュニケーション学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

本学部の求める教員像は、学則に定められた「外国語の実践的で高度な運用能力とともに、言語の基礎にある文化や社会の多様性に配慮できる幅広い知識や教養、また他者と協調、協働できるたくましい対人コミュニケーション力を備え、よってグローバル社会においてもアイデンティティを堅持し、豊かな国際社会の創造に貢献しうる人材を養成する」という教育理念を実現できる者でなければならない（資料3-29 第2条の7（6））。このため教育と研究の両面で優れた実績をもち、情熱をもって学生の教育ならびに学部運営に対応可能な教員が求められる。教員組織の編制にあたっては、学部のカリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を提供するため、英語コース、中国語コース、日本語コースの3コースに専任教員を配置し、各コースの募集人員を勘案して配置する。また、英語コース、中国語コースにおいては英語ならびに中国語についてネイティブ教員の配置に配慮する（資料3-59 p.18-19）。なお、教員の選考については、「神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部教育職員選考規程」「グローバル・コミュニケーション学部教育職員選考基準」に則って行われる（資料3-15、資料3-16）。

なお、各コースにおいて学生の実態に対応するため、教授会での承認のもと海外より客員教授の招へいも行っている（資料3-60 審議事項①）。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

専任教員の新規採用については、JREC-INを通じた公募制を原則としている（資料3-61）。選考にあたっては、「グローバル・コミュニケーション学部教育職員選考規程」「グローバル・コミュニケーション学部教育職員選考基準」に基づいて行われる（資料3-15、資料3-16）。昇任については、「グローバル・コミュニケーション学部における教員昇任手続きの内規」に基づいて行われる（資料3-62）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

本学部では、単一のグローバル・コミュニケーション学科の中に、英語コース、中国コース、そして日本語コースが設置されているため、それぞれの言語コースにコース主任をおいている。さらに学部内の運営を円滑に行うため、予算委員会、留学委員会、教授会準

備会など学部内の委員会を置いているが、これに加えて全学レベルでの各種委員会に対応した委員も学部より選出している。これにより学部全体と各コース、さらに学部と全学の各種委員会との連携を効率的に保つようにしている。なお、学部内、全学対応の委員すべてについて、学部長のリーダーシップのもと教授会において選出している（資料3-63）。

〈8〉総合リハビリテーション学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

教員組織は、学部・学科で掲げる教育の特色、教育課程編成方針に従い編制されている（資料3-37、資料3-64）。

理学療法学科及び作業療法学科においては、その担当科目に応じ、それぞれ相当の経験を有する医師、理学療法士、作業療法士又は、これと同等以上の学識を有する専任教員あるいは非常勤教員を配置する。また、理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則に従い、各学科において6人以上は、免許取得後5年以上、理学療法あるいは作業療法に関する業務に従事した理学療法士あるいは作業療法士である専任教員を配置する。

社会リハビリテーション学科においては、その担当科目に応じ、それぞれ相当の経験を有する専任教員あるいは非常勤教員を配置する。

完成年度である2019年3月31日時点において、理学療法学科の教員は職位別では教授4名、准教授2名、講師3名、助教4名の専任教員で構成される。作業療法学科の教員は職位別では教授4名、准教授3名、講師3名、助教4名、両学科とも、専門入門分野科目、専門基礎分野科目及び専門分野科目の中核科目はほとんどが、専任教員によって担当されるのに十分な教員数である。両学科の専任教員には、内科医、リハビリテーション医、小児科医、及び精神科医の4名の医師を含む。この4名の専任教員と2名の神経内科医の客員教授が、専門基礎分野科目の「人体の構造と機能及び心身の発達」と「疾病と障害の成り立ち及び回復過程の促進」に関するほぼ全科目を担当する。また、医学・医療、リハビリテーションを広く概説できるリハビリテーション医の資格を持った専任教員が概論（「総合リハビリテーション論」）を担当する。以上により、両学科の専門科目の学修に土台となる医学・医療について基礎から応用まで学び、最新の進歩にも対応できる教育課程を担保している。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

教員の採用、昇任に関しては、法令に定める資格要件に合致するよう、選考規程、選考基準を定めている（資料3-17、資料3-18、資料3-65）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

学部長が、学部に関する校務の最高責任者であると共に、組織的な教育を実施するために、毎年、各種委員の役割分担を決め、学部・学科役割分担表を作成して各教員に役割を認識させるとともに、責任の所在を明確にしている（資料3-66）。

〈9〉栄養学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

教育像に関しては、「大学憲章」に定められているとおりである（資料3-1）。

教員組織の編制方針は、神戸学院大学栄養学部規則第3条に規定する部門、即ち、栄養・教育学部門、臨床栄養学部門、給食経営管理学部門、公衆栄養・衛生学部門、食品機能学部門、生理・生化学部門、臨床検査学第1部門、臨床検査学第2部門、臨床検査学第

3部門ごとに専任の教員を配置するとしている。

栄養学部は2016年度より、管理栄養学専攻と生命栄養学専攻に分かれた。

管理栄養学専攻は、管理栄養士養成校であるため、栄養士施行令、栄養士施行規則、管理栄養士学校指定規則第2条を充足する必要がある。

生命栄養学専攻での臨床検査技師養成に関しては、本学は養成校ではないため、教員組織の編制に法令による規定はないが、臨床検査技師学校養成所指定規則第2条の規定に準ずるものとし、臨床検査技師の資格を持つ教員が、複数名在籍している。これらの方針は、学部教職員の共通認識である（資料3-67 議題（1））。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

採用の規定は、神戸学院大学栄養学部教育職員選考規程及び、栄養学部教育職員選考基準に明記しているとおりである（資料3-19、資料3-20）。昇任はすでに決定されている基準に基づいて行われている。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

栄養学部では、2010年度より、それまでの講座制を廃し、部門制を導入した。2016年度現在、栄養・教育学部門、臨床栄養学部門、給食経営管理學部部門、公衆栄養・衛生学部門、食品機能学部門、生理・生化学部門、臨床検査学第1部門、臨床検査学第2部門、臨床検査学第3部門からなる9部門で構成されている（資料3-68）。各部門には最大2名の教授がおり、各々の部門を統括し、教育・研究に関わる責任の所在を明確にしている。また、学部長は学部に関する校務を司り、部門内・部門間との連携を取り持ち、教育・研究に関わる活動を円滑に行っている。

〈10〉薬学部

a. 教員像と教員組織の編制方針について

大学憲章の「神戸学院大学が期待する教職員像」に基づき、薬学部では教育目標である「社会に役立つ、高い資質を持った薬剤師の育成」を達成するために教職員が編制されている（資料3-1、資料3-2 p. 3、資料3-69 巻頭「薬学を学ぶ学生の皆さんへ」）。具体的には、物性薬学部門・分子薬学部門・生命薬学部門・臨床薬学部門・社会薬学部門の5つの部門からなる部門制が編制され、各部門に専任教員が配置されている。部門を構成する教授、准教授及び講師の教員数は、分子薬学部門、物性薬学部門、生命薬学部門及び臨床薬学部門にあっては部門間に偏りのないようそれぞれ8人以上とし、社会薬学部門にあっては4人以上とする（資料3-70、資料3-71 第4条）。又、1年次生の早期体験学習など薬学導入教育を担当する3人の専任教員も配置されている。全ての専任教員は、規則集で職階毎に規定されている「薬学部教育職員選考基準」を満たした教授、准教授、講師、及び助教であり、それぞれの職階に相当する教育研究上の業績や経歴を持ち、学部の専門教育を適切に実施している（資料3-22）。更に、学部のカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーを達成するために編制された部門制の方針を全ての専任教員で共有している（資料3-69 前書き）。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

専任教員としての採用・昇任の基準である「薬学部教育職員選考基準」を満たした教授、准教授、講師、及び助教が5部門へ配置されている。専任教員は、自己点検評価報告書に示すように、それぞれの専門領域に十分な教育研究実績を持っている。採用・昇任の基準

等は規則集で規定され、教員に求める能力・資質等を明らかにしている。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

学部では、学部長を委員長に、教育研究組織である5部門で選出された部門長5人を委員とする総務委員会が組織され、学部の教育研究や学部運営に関する重要な協議事項を審議している（資料3-72）。各部門では、定期的開催される部門長を議長とする部門会議で、部門の教育方針や部門運営に関する協議事項を審議している。教育に関する全ての協議事項は助教以上の専任教員を構成員とする教授会で審議され、最終的に決定されている。組織的な教育を実施する上において必要な学部長、部門長、及び専任教員の役割分担、責任の所在を明確にすることができている。

〈11〉 法学研究科

a. 教員像と教員組織の編制方針について

「大学憲章」に求められる教職員像は大学ホームページに示され、在籍教員においても自覚の契機となっている（資料3-1）。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」を果たす担い手でもある（資料3-73 第1条の2）。

上記「教員像」及び法学研究科カリキュラム・ポリシーに従って配置された科目の実施のために法学研究科委員会で「教育職員の編制方針」を次のとおり定めている（資料3-74、資料3-75）。

法学研究科の教員組織の編制方針

法学研究科の教員組織の編制については、全学的に決定されている「教員定員表」に基づき、同表が定める法学部教員定員の枠内において、法学研究科のカリキュラム・ポリシーに従って教育を行うための適切な分野ごとの専任教員を配置するとともに、退職等による欠員が生じた場合に、速やかな教員の補充を行うことを基本方針とする。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

法令に定められる教員の資格要件等を踏まえて、神戸学院大学大学院担当教員任用規程を受けた大学院法学研究科担当教員選考内規を制定し、これによって大学院担当教員に求められる能力・資質等を明確にしている（資料3-24、資料3-76）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

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、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（資料3-73 第1条の3）。法学研究科長が委員会を主宰し運営にあたるが、学長の総括のもとにあり、大学院委員会とともに本学全体の中での位置づけが示されている（資料3-23 第36条、資料3-73 第1条の4、資料3-76 第38条）。

〈12〉 経済学研究科

a. 教員像と教員組織の編制方針について

経済学研究科の理念・目的のもと、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーを実現できるよう、各専攻ごとに適切に教員組織は編制されおり、「大学憲章」に明示された教員像をもとに、教員組織の編制方針を次のとおり定めている（資料3-77、資料3-78）。

・経済学研究科の教員組織の編制方針

経済学研究科のカリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を提供するため、次の分野に専任教員を配置する。

基礎理論・歴史分野

応用理論・政策分野

経営学分野

会計学分野

経営科学分野

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

教員の採用・昇任基準としての能力・資格要件等については、「神戸学院大学大学院担当教員任用規程」に基づき、「経済学研究科担当教員選考内規」を定め明らかにしている（資料3-24、資料3-79）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

組織的な教育の実施を図るため、大学院学則第38条に基づき、大学院委員会のもと経済学研究科長の他2名の大学院委員をおき、他の研究科間との連携・調整が図られている（資料3-23）。また、研究科長のもと責任を明確化するとともに研究科委員会に置いて適切な役割分担が図られている。

〈13〉人間文化学研究科

a. 教員像と教員組織の編制方針について

人間文化学研究科の目的に鑑み、人間文化学研究科では「大学院人間文化学研究科の教員組織の編制方針について」を次のとおり定め、カリキュラム・ポリシーにもとづく教育の円滑な実施のために必要な教員組織の編制をすすめている（資料3-80、資料3-81）。

・人間文化学研究科

人間文化学研究科のカリキュラム・ポリシーにもとづく教育を円滑に実施するために必要な教員組織を編制する。

・人間行動論専攻

人間環境論講座、行動発達論講座、人間形成論講座、社会構造論講座、社会関係論講座の5講座に、人間環境領域、人間心理学科、人間形成領域、人類学領域、地域社会領域に所属する教員のうち、大学院担当資格審査に合格した者を配置する。

・地域文化論専攻

文化構造論講座、芸術文化論講座、言語文化論講座、表現言語論講座、歴史情報論講座の5講座に、比較文化領域、芸術文化領域、言語文化領域、文学・文芸領域、歴史文化領域に所属する教員のうち、大学院担当資格審査に合格した者を配置する。

・心理学専攻

人間心理学科に所属する教員のうち、大学院担当資格審査に合格した者を心理学系と臨床心理学系の2系に配置する。

3専攻（人間行動論専攻、地域文化論専攻、心理学専攻）、9講座（人間行動論専攻と地域文化論専攻）および2系（心理学専攻）にそれぞれ必要な教員を配属し、各専攻には専攻主任、各講座・系には講座代表・系代表をおき、研究科の教育理念を共有する教員組織の実現を期している。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

2013年に「神戸学院大学大学院人間文化学研究科担当教員資格審査内規」および「神戸学院大学大学院人間文化学研究科担当教員資格基準」を制定した(資料3-82、資料3-83)。その後、上記の内規と基準に従って、教員資格審査を行っている。毎年、7月には各専攻に属する講座・系毎に次年度の「大学院科目担当申請書」を各教員の「大学院教育実績・研究業績書」とともに研究科長に提出し、人間文化学研究科担当教員資格審査委員会にて審査を受けることになっている(資料3-84、資料3-85、資料3-86)。担当予定の非常勤講師についても、同じく採用時に「大学院教育実績・研究業績書」の審査を行っている。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

人間文化学研究科においては研究科長の監督指揮のもと、各専攻の主任3名の合議によって大学院科目担当資格の厳密な審査が行われている。大学院教務委員を含む教育・研究委員会等では、現行のシステムについての検討と点検を随時行っている。

〈14〉総合リハビリテーション学研究科

a. 教員像と教員組織の編制方針について

教員組織の編制方針を次のように定めている(資料3-64)。

研究科のカリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を提供するため、次の分野に専任教員を配置する。

修士課程

医療リハビリテーション学専攻

生体機能・病態解析学領域

生体機能・病態解析学分野

生体機能制御解析学領域

神経・運動機能リハビリテーション学分野

作業活動・運動機能リハビリテーション学分野

生活支援補完学領域

生活支援補完学分野

社会リハビリテーション学専攻

総合福祉実践学領域

地域保健福祉学分野

社会福祉学分野

福祉システム工学領域

福祉システム工学分野

博士後期課程

リハビリテーション科学領域

生体機能・病態解析学分野

神経・運動機能リハビリテーション学分野

上記の編制方針に則り、下記のような教員を配置している。

研究科の各分野の教員組織の編制の考え方及び特色は以下のとおりである。

「生体機能・病態解析学分野」には、医師及び解剖学者を配置している。特講はオムニバスで講義を行い、演習及び特別研究については担当者ごとに指導を行う。特別研究指導

の教授は、医師及び解剖学者で、ともに医学博士であり、この分野の業績も有している。

「神経・運動機能リハビリテーション学分野」では、医師、理学療法士及び作業療法士の教員を配置している。特講はそれぞれ理学療法及び作業療法の専門教員がオムニバス方式で自分の専門分野の講義を行う。演習及び特別研究については担当者ごとに指導を行う。特別研究指導の教授は博士の学位を有し、理学療法学あるいは作業療法学の業績を有している。

「生活支援補完学分野」では、リハビリテーション工学、作業療法士及び理学療法士の教員を配置している。特講はそれぞれ理学療法及び作業療法の専門教員がオムニバス方式で福祉用具、義肢装具学等自分の専門分野の講義を行う。演習及び特別研究については担当者ごとに指導を行う。特別研究指導の教授は博士の学位を有し、リハビリテーション工学、義肢装具補完学の業績を有している。

以上のように、それぞれの分野では、研究機能を果たすために当該分野における博士の学位を有し、かつ十分な研究業績を有する教授（一部准教授）を特別研究の担当の指導教員とした。教育組織の年齢構成についても教育研究水準の維持向上及び教育研究の活性化に支障がない構成になっている。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

大学院教員資格基準を定め、内規として次のように明示している（資料3-24、資料3-87）。

大学院担当教員の要件は、次の各項のすべてを満たすものとする。

（1）博士の学位を有し（外国の博士号を含む）、現在当該分野において活発な研究活動を行っている者で、かつ、十分な研究能力を有すること。学位のない場合でも、学会賞受賞者又は公刊された論文・研究著書等により研究業績が極めて顕著であり、十分な研究能力を有すると認められた者。

（2）当該研究分野（人文・社会・自然科学）の特性に相応しい学会誌又はこれに準ずる権威あるものに投稿した査読付きの論文発表数が20編以上（医療リハビリテーション学専攻）あるいは、論文及びそれに準ずる研究著書が20編以上（社会リハビリテーション学専攻）で、特に最近5年間の研究活動が活発であること。ただし、分野によっては、若干の相違がある。

（3）最近5年間に、教授においては5編以上、准教授においては4編以上、講師においては3編以上の研究業績を有すること。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

研究科では、研究科の最高責任者としての研究科長のもと、大学院関係教務委員会、自己点検評価小委員会、FD委員会、大学院奨学金返還免除候補者学内選考委員会などを編制し、役割分担を行っている（資料3-66）。

〈15〉栄養学研究科

a. 教員像と教員組織の編制方針について

教員に求める能力・資質等の明確化に関し、教員像については「大学憲章」に明記されている（資料3-1）。教員組織の編制方針は大学院学則第12章に記載されている（資料3-23）。栄養学部には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。さらに学部の教員組織は栄養士法施行規則第9条および管理栄養士学校指定規則一部改正第2条に基づき、教員がバランス良く配置するように求められている（資

料3-88)。これは、研究科における教員組織にも当てはまる。また、研究科教員の組織的な連携体制と教育研究に係る連携、専門性が符合するように教員組織が構成されている。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在を明確化するために2010年度から学部の教員組織を部門制に移行させた。研究科の専任教員は、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。大学院担当教員の資格基準案は研究科委員会にて作成し、制定した。2014年度よりこの基準により毎年担当教員の資格審査を実施している(資料3-89)。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

院生には正副指導教員をつけ履修指導・研究指導を、主査(指導教員ではない)と副査(修士2年の始めに選出し適宜論文進捗状況を管理する)を選出して論文作成指導に当たるようにしている(資料3-90 議題(3))。各専門分野の学会参加は専門分野における最新の情報等を教育に反映することを目的とし、これに並行して研究科目の担当教員、内容を再度点検し、アドミッション・ポリシーに一致した教育内容になるようにしている。

〈16〉薬学研究科

a. 教員像と教員組織の編制方針について

薬学研究科の設立目的に沿った教育カリキュラムを実施するために、それに相応しい研究・教育能力を有した教員像を明文化し、それに従って、研究・教育活動を推進している(資料3-24)。

薬学研究科の教員組織は、研究科の理念・目的を達成するに相応しい人材によって編制されている。本学の薬学研究科は、任用基準に従って、臨床薬学の研究推進を主体としており、その方針に合致した能力を有する教員を揃えている。特に医師や臨床現場で経験した薬剤師教員も配置している。これらについては、「大学院担当教員任用基準・薬学研究科(細則)」として明確に定められているとともに、研究科委員会等を通じて、その体制方針についての共有化を図るとともに、必要であれば、随時、検討・見直しも行っている。これらをしっかりと遵守する事が確認され、共有されている(資料3-91、資料3-92)。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

薬学研究科の教員採用および昇任の基準は、法令に定める基準を満たしているとともに、教員に求める能力・資格等も明確にしている(資料3-24、資料3-92)。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

薬学研究科長を責任者として、各専門分野(薬理学、薬剤学、薬物動態学、薬物情報学など)ごとに適正な能力を有した教員は配属されており、その役割分担(講義、演習は、専門性に基づき適正に配置された教員に配当されている)も明確化されている(資料3-91)。

〈17〉食品薬品総合科学研究科

a. 教員像と教員組織の編制方針について

教員に求める能力・資質等の明確化に関し、教員像については「大学憲章」に明記されている(資料3-1)。教員組織の編制方針は大学院学則第12章に記載されているとおり、「職員組織及び運営組織」に準じている(資料3-23)。本研究科の基礎となる栄養学部および薬学部にも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名と定められている。さらに栄養学部の教員組織は栄養士法施行規則第9条および管理栄養

士学校指定規則一部改正第2条に基づき、教員がバランス良く配置するように求められている。また、薬学部においても薬剤師育成に必要な教員がバランスよく配置されている。各教員の専門性を基本として、教員の組織的な連携体制と教育研究を可能としていると考える。

b. 採用・昇任基準の明文化、教員に求める能力や資質の明示について

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在を明確化するために2010年度から学部の教員組織を部門制に移行させた。研究科の専任教員は、栄養学部、薬学部の教員と兼担であり、基本的には栄養学部、薬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。大学院担当教員の資格基準を食品薬品総合科学研究科にも利用した。2014年度よりこの基準により毎年担当教員の資格審査を実施している（資料3-93）。

c. 組織的な連携体制と責任の所在について

博士課程学生には正副指導教員をつけ履修指導・研究指導を、主査（指導教員ではない）と副査（適宜論文進捗状況を管理する）を選出して論文作成指導に当たるようにしている（資料3-90）。各専門分野の学会参加は専門分野における最新の情報等を教育に反映することを目的とし、これに並行して担当教員、内容を再度点検し、アドミッション・ポリシーに一致した教育内容になるようにしている。

（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。

〈1〉大学全体

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

本学の教員定員数は、大学設置基準第十三条で規定されている専任教員数を満たしており、その内容は総合企画会議で審議し、本学における教員定員数を定めている（資料3-37、資料3-94）。

具体的には、専任教員一人当たりの学生数（法学部・経済学部・経営学部・人文学部人文学科で46名、人文学部人間心理学科で36名、栄養学部・薬学部で30名、総合リハビリテーション学部は、設置基準定員+2名とし、現代社会学部及びグローバル・コミュニケーション学部は、41名）をもって、それぞれの学部学科ごとの収容定員数を除して算出したものを教員定員数としている。また教員定員の15%程度（小数点第1位を四捨五入）を任期付教員の採用としている。助教の配置については、現行定員28名を総合リハビリテーション学部・栄養学部・薬学部の収容定員数で案分している（大学基礎データ表2）。

大学院担当教員については、各研究科において収容定員数が大学院設置基準第9条に基づく大学院専攻ごとに置くものとする教員の数を満たしている。

年齢別専任教員数を見ると、5歳ごとに区分けしたなかでの教員数は35歳以上ではほぼ同じであり、全体的に偏りはない（資料3-95 12-1. 教員（2）年齢別教員数）。

2016年11月の総合企画会議（第10回）にて教員定員数の見直しを行った（資料3-37）。大学設置基準等を遵守し、各学部・研究科の改組の実態に合わせて教員数の見直しを行い、2019年度を目途に新定員へ移行の予定である。

また、本学における教員数、専任教員と非常勤教員の比率、専任教員一人当たり学生数について、大学のホームページ「情報の公表・教員数、専任教員と非常勤教員の比率、専

任教員一人当たり学生数」で学部・研究科別に公表している（大学基礎データ表2、資料3-95 12-2.（2）専任と非専任教員の比率）。

男女比に関して、学部教員は男性231名：女性91名、大学院担当教員は男性128名：女性30名となっている（資料3-95 12-2.（3）男女別専任教員数、12-3.（3）男女別専任教員数）。

また一部の科目において、実務家教員が授業を担当することもあり、様々な業界や職場で活躍する教員の知識や経験を授業に活かしている。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

本学では、大学設置基準等を満たした教員定員数を定めている。教員定員数のもとで、各学部教授会において教育の内容等に鑑みて、採用、昇任を各学部で検討している。その後、評議会の議を経て、理事長が任命を行っている。

新学部設置や改組等の場合、総合企画会議にて教員定員数の見直し調整を行っている（資料3-33、資料3-37）。大学院においては、大学院委員会にて教員組織の適切性を審議している（資料3-34）。

〈2〉法学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

大学設置基準によって求められる必要数が22人であるのに対し、法学部の専任教員数は2016年5月1日現在で45人である（大学基礎データ表2）。このうち任期付教員は6人である（資料3-95 12-2.教員（学部）（1）学部別）。また、任期付教員でない教員のうち10人は、2014年度の実務法学研究科（法科大学院）の廃止に伴い、法学部に転属となった者である。

職階別の内訳は、教授28人、准教授15人、講師2人である（大学基礎データ表2）。また、年齢別の内訳は、70歳から66歳8人（17.8%）、65歳から61歳5人（11.1%）、60歳から56歳7人（15.6%）、55歳から51歳1人（2.2%）、50歳から46歳10人（22.2%）、45歳から41歳8人（17.8%）、40歳から36歳4人（8.9%）、35歳から31歳2人（4.4%）であり、大きな偏りはない（資料3-95 12-1.教員（2）年齢別教員数）。男女別の内訳は、男性38人、女性7人である（資料3-95 12-2.教員（学部）（3）男女別専任教員数）。

全学的に決定されている「教員定員表」においては専任教員一人当たりの学生数を文系学部で46人と設定して教員定員の計算が行われているが、2016年度の法学部における専任教員一人当たりの学生数は、43.2人である（資料3-37、大学基礎データ表2）。

2016年度の法学部専任教員の担当授業コマ数は、平均で週5.11コマである（資料3-96）。

法学部が開設している科目における専任教員と非専任教員の数及び比率は、専任教員45人（49.5%）、非専任教員46人（50.5%）である（資料3-95 12-2.教員（学部）（2）専任と非専任教員の比率）。非専任教員の比率が若干上回っているが、これは実務家によるオムニバス科目を設けていることなどが原因であり、導入専門教育科目や主要専門教育科目等の主要な専門教育科目のほとんどを専任教員が担当している（資料3-96）。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

法学部における教員組織の編制方針については、前述のとおり、全学的に決定されている「教員定員表」に基づき、同表が定める法学部教員定員の枠内において、専門教育科目ごとの人事構成を定めている（資料3-37、資料3-38）。

法学部の人事に関する事項を検討するための組織として、法学部人事小委員会を学部内に設けている。この委員会は、各専門教育科目の代表者から構成され、議長は学部長が務める（資料3-40）。前記編制方針を含めた教員組織の適切性については、同委員会において定期的に検証が行われ、その検討結果については法学部の人事教授会における具体的な人事案件に際し、その都度報告及び審議がなされる（資料3-5、資料3-97）。

法学部教員の人事に関する事項については、「神戸学院大学法学部教授会規則」により、法学部教授会が審議するものと定められているため、教員組織の適切性を検証する責任は、前記小委員会の検討を経た上で、法学部長および法学部教授会が負う。また、その際の権限・手続等は、同規則の定めるところによる（資料3-41）。

〈3〉経済学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

現在、教員総数は、27名で法令（大学設置基準等）によって定められた必要数（19人）を満たしている（資料3-37）。専任教員27名の年齢構成は、61歳以上が8人（29.6%）、51歳から60歳は8人（29.6%）、41歳から50歳が9人（33.3%）、40歳以下が2名（7.4%）となっている（資料3-95 12-1. 教員（2）年齢別教員数）。

教員組織の編制実態は、大学設置基準を遵守し適切な水準になるよう移行しつつある。現在、専任教員一人当たり学生数は54.4人であり、「教員定員表」に定められた基準を超えている（大学基礎データ表2）。男女比については20:7であり、専任教員と非常勤教員の比率は1:1となっているが、2017年度に行うカリキュラム改革と合わせて、前述の専門分野、専任教員一人当たり学生数、年齢構成、男女比のバランスを考慮しながら教員組織の編制を進めていく（資料3-95 12-2. 教員（学部）（2）専任と非専任教員の比率、（3）男女別専任教員数）。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

経済学部における教員組織の編制方針については、全学的に決定されている「教員定員表」に基づき、同表が定める経済学部教員定員の枠内において、前述の専門分野ごとの人事構成を定めている（資料3-37）。

経済学部の人事に関する事項を検討するための組織として、経済学部人事委員会を学部内に設けている。この委員会は、学部長、評議員、各コース長から構成される（資料3-98）。前記編制方針を含めた教員組織の適切性については、同委員会において検証が行われ、その検討結果については経済学部の教授会における具体的な人事案件に際し、その都度報告及び審議がなされる（資料3-99）。

〈4〉経営学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

経営学部は、学部の理念・目的ならびに教育課程に相応しい教員で構成されている。経営学部の設置基準上必要とされる教員数は18名（教授9名）であるが、2016年5月1日現在、教授11人、准教授15人、講師1人の計27人（任期付教員4人含む）で構成されており、この基準を充足している（大学基礎データ表2、資料3-95 12-2. 教員（学部）（1）学部別）。

経営学部における専任教員は、26～30歳1人（4%）、31～40歳7人（26%）、41～50歳6人（22%）、51～60歳9人（33%）、61～70歳4人（15%）であり、バランスとれた教

員構成となっている（資料3-95 12-1.教員（2）年齢別教員数）。女性教員の占める割合は専任教員では22%（6人）である（資料3-95 12-2.教員（学部）（3）男女別専任教員数）。専任教員と非専任教員との比率は27:13であり、専任教員を中心とした教育体制が敷かれている（資料3-95 12-2.教員（学部）（2）専任と非専任教員の比率）。専任教員1人あたり在籍学生数は、49.8人である（大学基礎データ表2）。

教員と担当科目の適合性については、新規採用時に、当該教員の研究業績や教育実績だけでなく、模擬授業またはプレゼンテーションと面接を実施することで学生に対する指導教育能力の確認を行っている（資料3-47）。非常勤講師についても、新規採用時に、業績審査が教授会でなされている。また、専任教員並びに非常勤講師の次年度の開講科目については、教授会で審議・承認される仕組みをとっている（資料3-100、資料3-101）。

教員の編制方針と教員組織の編制実態は、整合性がとれている。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

経営学部では、前述のとおり、カリキュラムに沿った教員の配置を行っており、全教員27人は、経営・商学分野（12人）、会計分野（5人）、経営情報科学分野（5人）、および専門語学分野（5人）にそれぞれバランスよく配置されている（資料3-68）。

前述に定める本学部の編制方針に基づき、退職や割愛、教員定員の増加などの事由により欠員が生じた場合に、教員の補充や新規採用を行っている。具体的には、前述の教員に求める能力・資質を満たすものを基本としつつ、カリキュラム上の必要性等を総合的に勘案し、学部長および評議員2名を中心に採用科目の原案が策定され、教授会の審議を経て、専任教員の投票により、採用科目が決定される。このことは、教授会での採用人事の審議の過程で、経営学部の教員間で共有されている（資料3-9、資料3-10、資料3-102、資料3-103 議事録審議事項（2））。

また、カリキュラム改正等により、担当科目の変更の必要性が生じた場合には、担当教員の専門性や持ちコマ数などを総合的に勘案して、教務委員を中心に原案が策定され、教授会で次年度の担当者一覧が提示され、審議・議決を経て、承認される（資料3-100、資料3-101）。

〈5〉人文学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

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33名・人間心理学科17名となっている。そのうち任期付教員11名である。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）4名は人文学科に3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、客員教授など実務経験者が担当している。これは法令（大学設置基準等）によって定められた必要数を満たしている。

年齢構成は60歳以上34%、50歳以上28%、40歳以上24%、以下14%であり一定の偏りは見られるものの、著しいとは言えない。2006年度以降、任期付教員の採用により、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3-95 12-1.教員（2）年齢別教員数）。

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。人間心理学科でも、領域ごとに専門とする学問的背景に差異があるものの、心理学に関して共通した理解を有する専任教員が配置されている。両学科の教員配置は、2008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年度以降、任期付教員の採用により、教員一人当たりの担当学生数は減少しており、より質の高い教育を提供できるようになった（資料3-95 12-2. 教員（学部）（4）専任教職員数と一人当たりの学生数（過去10カ年））。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

人文学部内に採用人事調整委員会を設置し、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（資料3-54）。これは「採用人事スケジュール」に則って行われるが、年度ごとに教授会で審議を経て決定されるものであり、このことよって適切な人事が遂行されるように公正性と透明性に留意しながら教員組織を検証し、その編制方針の見直しを行っている（資料3-51）。また採用人事調整委員会では将来構想や必要な授業科目の検証と合わせて補充増員すべき教員の主要科目、資格を検討し、教員・教員組織の検証を行っている。

〈6〉現代社会学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

現代社会学科の入学定員120名、社会防災学科の入学定員80名に対して、大学設置基準で定められる専任教員数は現代社会学科9名、社会防災学科7名である。2016年4月1日時点で、現代社会学科の専任教員12名、社会防災学科の専任教員10名であり、必要数を充たしている。

2016年5月1日現在での学部専任教員の年齢構成は、61歳以上70歳以下8名、51歳以上60歳以下4名、41歳以上50歳以下5名、31歳以上40歳以下5名となっており、年齢バランスがとれた構成となっている。学科ごとでは、現代社会学科で61歳以上70歳以下5名、51歳以上60歳以下1名、41歳以上50歳以下3名、31歳以上40歳以下3名、社会防災学科で61歳以上70歳以下2名、51歳以上60歳以下2名、41歳以上50歳以下3名、31歳以上40歳以下3名となっており、特定の年齢層への偏りなく配置しており、総じて教育研究水準の維持向上及び教育研究の活性化には全く支障がない構成となっている（資料3-95 12-1. 教員（2）年齢別教員数）。

現代社会学科の開設に向けた準備段階において、本学の他学部から6名の教員が異動し、6名は新たに採用することになった。学内から異動した教員についても、学外から新規採用の教員についても、上記の方針に沿った人事を行うことを重視して進めたが、結果的に、専門分野のバランス、年齢、職階など申し分のない体制を作り上げることができた。

社会防災学科の開設に向けた準備段階において、本学の他学部から5名の教員が異動し、5名は新たに採用することになった。学内から異動した教員についても、学外から新規採用の教員についても、上記の方針に沿った人事を行うことを重視して進めたが、結果的に、専門分野のバランス、年齢、職階など申し分のない体制を作り上げることができた。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

教員組織の適切性を検証する責任主体は教授会であるが、その準備段階として両学科の学科会議がある。教授会で教員の募集・採用・昇任に関する方針を決定し、学科会議で個

別事案についての案を策定し、教授会にて審議決定する。なお、教員の募集・採用・昇任に関する基準及び規定は既に定めている（資料3-13、資料3-14）。

前項目で説明した通り現状では適切な教員組織となっている。学部開設3年目のため、教員の転出や退職は発生しておらず、現状では教員組織の適切性を検証する必要がない。ただし、大学全体で各学部・学科の教員定員の見直しの議論が進んでいるため、それに合わせた教員組織の見直しを検討する必要がある。

〈7〉グローバル・コミュニケーション学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

専任教員は学部の理念・目的ならびに教育課程の内容と整合性をもつ教員により構成されている。本学部における大学設置基準上必要な教員数は10名であるが、実際に配置されている専任教員は13名（そのうち任期付教員2名を含む）である。教員一人当たり学生数は、2016年度では約21.9名である（大学基礎データ表2）。年齢構成については、60代4名（すべて教授）、50代1名（教授）、40代6名（教授1名、准教授4名、講師1名）、30代2名（准教授1名、講師1名）となっている（2016年10月1日現在）。専任教員13名のうち女性教員は6名、男性教員は7名である。このうち外国人教員は3名であるが、日本人教員のうち、中国語コースの1名は中国での教育・研究歴が10年以上である。2016年3月末で英語コースの米国人教員（教授）が退職したため、2016年10月1日付で新たに別の米国人教員を教授として採用した（資料3-104 報告連絡事項⑤、資料3-105 人事の件①）。中国語コースではさらに2016年4月から半年間中国人の客員教授を採用している（資料3-60 審議事項①）。

本学部において、各言語コースの専門の語学科目については同じようなカリキュラム編成になっている。このため学生定員数に応じて教員の定員が割り振られており、1学年募集人員30名の日本語コースにおいては4名、同じく募集人員30名の中国語コースにおいては3名、そして入学定員90名の英語コースにおいては6名の専任教員を配置することになっている。英語コースの学生入学定員数が、日本語コースおよび中国語コースのもの合計数の約1.5倍となっており、このため現在のところ英語コースの専任教員については、見かけ上授業担当コマ数などの面において他コースと比較すれば相対的に過重負担となっているように見える。ただし、完成年度に向けて英語コース担当専任教員は増員する予定であり、実質的にはそれぞれのコースの専任教員の業務負担量ほぼ同じ水準で推移する予定である。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

設立間もない本学部では、現在教員組織の適切性を検証するプロセスの構築を行っているところである。具体的には、教員組織の適切な編制を行うにあたり、当該年度末に退職予定の教員が出るかどうかを調査し、学生の学生数の変動やカリキュラム編成の大幅な改訂計画等を考慮に入れた上で、補充のための専任教員の新規採用を行うべきかどうかを検討する委員会を設置することが構想されている。これは教員選考委員会とは別のものであり、学部長及び評議員からなる少人数委員会（仮称：採用人事委員会）により採用計画等を策定するものである。この委員会と大学執行部との協議により専任教員の新規採用計画が決まった場合、教授会において専任教員の新規採用の発議をする部分までがこの委員会の役目となる。その後には、教員選考委員会が具体的な教員採用の手続きを開始すること

になる（資料3-106）。

〈8〉総合リハビリテーション学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

専任教員数については、法令（大学設置基準等）では次のように定められている。理学療法学科及び作業療法学科では専任教員各8名以上、社会リハビリテーション学科では専任教員12名以上。本学部では、各学科それぞれに増員を行っている。社会リハビリテーション学科では入学定員50名あたり1名の実習助手を配置することとなっており、現在は3名の実習助手を配置している。

理学療法学科では教授5名、准教授2名、講師3名、助教4名、作業療法学科では教授4名、准教授3名、講師3名、助教3名、社会リハビリテーション学科では、教授7名、准教授4名、講師4名、実習助手3名を配置しており、教員定員表と教員組織の編制実態は整合性がとれている。（大学基礎データ表2）。

理学療法学科の年齢構成は60歳代3名、50歳代4名、40歳代6名、30歳代1名で合計14名の専任教員、作業療法学科の年齢構成は、60歳代4名、50歳代3名、40歳代6名、合計13名の専任教員、社会リハビリテーション学科の年齢構成は60歳代5名、50歳代5名、40歳代4名（内1名は実習助手）、30歳代4名（内2名は実習助手）の18名の専任教員で、いずれの学科も特定の年齢層への偏りがなくバランスがとれた構成となっている（資料3-95 12-1. 教員（2）年齢別教員数）。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

教員組織の適切性の検証については、教授会（人事会議）が責任をもって監督、監理しており、採用、昇任などについては、教授会（人事会議）を開催して検討している。また、その結果については、全教員で構成される会議で報告されている（資料3-107）。

〈9〉栄養学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

専任教員数は、教授が8名、准教授が3名、講師が5名、助教が4名の合計20名で、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、23.4人である（大学基礎データ表2）。専任教員の年齢構成は、年齢分布については、60歳代6名、50歳代5名、40歳代3名、30歳代5名、20歳代1名であり、偏りはない（資料3-95 12-1. 教員（2）年齢別教員数）。数年以内に定年を迎える教員が、数名いる。これに伴い、部門配置、教員採用に関する小委員会を設置し、計画的に採用を進めている。

管理栄養士学校指定規則第2条第2、3、5、6号に記載されているとおり、専門基礎分野の教員については、3人以上が専任で、そのうち1人以上は人体の構造と機能及び疾病の成り立ちを担当するものとしている。基礎栄養学又は応用栄養学のいずれかの教育内容並びに栄養教育論、臨床栄養学、公衆栄養学及び給食経営管理論の各教育内容を担当する教員については、それぞれ1人以上が専任である。人体の構造と機能及び疾病の成り立ちを担当する専任の教員のうち1名医師を配置している。栄養教育論、臨床栄養学、公衆栄養学及び給食経営管理論を担当する専任の教員のうち、それぞれ1人以上は、管理栄養士としており、現状の編制実態と教員の編制方針は整合性が取れている（資料3-108 p.160-161）。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

教員が厚生労働省の監査内容を十分満たす教育研究実績を備えた人材かどうか、学部長を中心とした人事委員会により、確認している。現在、人事計画を策定しており、人事委員会で策定した内容を教授会上に上程し、審議している。採用を進める際には、人事委員会を組織して執り行っている（資料3-109）。

〈10〉薬学部

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

2016年5月1日現在の専任教員は助教以上60人であり、大学設置基準第13条において必要な専任教員数の37名の1.6倍以上の専任教員が配置されており、十分充足している（資料3-70）。又、職階別の教授は22人であり、学部の実務家教員の7人と共に、大学設置基準で規定されているそれぞれ19人と7人を充足している。更に、それぞれの選考基準に従って採用された講師（レクチャラー）6人、助手2人、補助教員としての実験助手3人と実習助手14人の教員が配置されている（大学基礎データ表2）。全専任教員の年齢構成は、60歳台が26.7%、50歳台が28.3%、40歳台が25.0%、30歳台が20.0%となっており、年齢に著しい偏りはない（資料3-95 12-1.教員（2）年齢別教員数、資料3-110）。

教員組織の編制実態として、本学での6年制薬学教育を適切に実施し、学部のカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーを達成するための教員組織として5部門が編制されている。本学ではリテラシー科目を除き、4年次までの講義内容で分類しているA群からG群までの専門教育科目群及び6年次の薬学総合科目群が置かれ、これらの群科目内で進級や卒業に必要な取得単位数が決められている選択必修制度を実施している。この他、卒業に必要な総単位数には加えることができるアドバンスト科目群が開講されている（資料3-69）。通年での職階別担当科目数の平均は、教授2.85科目、准教授2.26科目、講師1.64科目であり、職階に応じて概ね公平に分担されている。又、職階別講義担当時間の平均は、教授37.6時間、准教授31.5時間、講師22時間となっており、それぞれの職階での責任担当時間の教授10時間、准教授8時間、講師6時間を遙かに超えている（資料3-111）。

「近畿地区薬学部学生実務実習に関する協議会」で指定された学外の諸施設で実施している5年次の病院・薬局実習および一部のアドバンスト科目を除き、実験実習を含む全ての専門科目は専任教員及び補助教員が担当するという教員の編制方針と教員組織の編制実態は整合性がとれている。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

教員組織の適切性を検証する責任主体・組織として、学部長及び部門長5人を構成員とする総務委員会が置かれ、学部の教育研究や学部運営に関する重要な協議事項を審議している。同様に、教員組織の適切性を検証する組織である教育改善委員会は、薬学教育モデル・コアカリキュラムとの整合性を考慮しつつ、講義科目の新設や統廃合、講義科目の学年配当などカリキュラムの中核を恒常的に検討している。一方、5部門の部門会議では、講義科目の新設や統廃合、講義内容、講義範囲、及び専任教員の年齢構成から補充すべき講義担当者の採用・昇任について部門の立場から検討している。学部として、年度毎に必要な総教員数や職階毎の教員数、講義科目担当者の把握はできており、学部の将来構想としての教員の新規採用や昇任を含む教員組織の適切性は、総務委員会で検証されている。従って、教員組織の適切性を検証する最終的な権限は総務委員会にあり、教育改善委員会や部門会議で検討した結果を総務委員会で審議し、教授会で決定するという手続は明

確にされている。教員組織の適切性を検証するプロセスは、適切に機能しており、恒常的に改善策が検討されている。

〈11〉 法学研究科

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

法学研究科の専任教員は法学専攻修士課程 21 名（教授 19 名、准教授 2 名）、同博士後期課程 21 名（教授 21 名）、国際関係法学専攻 6 名（教授 5 名、准教授 1 名）である（大学基礎データ表 2）。2016 年度における在籍学生数は法学専攻修士課程 7 名、同博士後期課程 0 名、国際関係法学専攻修士課程 2 名であり、教員 1 人あたりの学生数は法学専攻修士課程 0.3、同博士後期課程 0.0、国際関係法学専攻 0.3 となっている（大学基礎データ表 4）。

法学研究科の教員は、法学部に所属する兼任教員であり、法学研究科のみに所属する専任教員はいない。

研究科教員の年齢構成は次のとおりである。

30 代 0 名、40 代 12 名、50 代 7 名、60 代 12 名（2016 年 5 月 1 日現在）

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（憲法・行政法）4 名、民法法分野（民法・商法・民事訴訟法）8 名、刑事法分野（刑法・刑事訴訟法）4 名、社会・経済法（労働法・租税法・経済法）3 名、国際法（国際法・国際取引法）2 名、政治学（政治学・国際関係論）3 名（合計 23 名）となっている（資料 3-112 p. 4）。この配置は、新たに策定された教育職員の編制方針にも合致している（なお、基礎法分野については年度途中で欠員となった）。

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、租税法科目において、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（資料 3-113 租税法特殊講義Ⅰ、租税法務特殊講義Ⅰ、租税法務特殊講義Ⅱ）。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

法学研究科においては、研究科委員会が最高の決定・責任主体であり、検討すべき諸課題については、研究科内に大学院改革検討プロジェクトを設置し、検討結果を研究科委員会で審議した上で決定することとしている。教員組織が適切かどうかにかかる手続により改革検討プロジェクトの検討を経た上で研究科委員会で審議し、改善につなげることとしている（資料 3-114）。

〈12〉 経済学研究科

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

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、専任教員数（修士課程 41 名、博士後期課程 17 名）は必要数（修士課程 9 名、博士後期課程 9 名）を満たしている（資料 3-115 p. 50-53、大学基礎データ表 2）。また、教員の年齢構成は、経済学専攻が 60 歳代 6 名、50 代 7 名、40 代 6 名、30 代 2 名、経営学専攻が 60 代 3 名、50 代 8 名、40 代 6 名、30 代 3 名であり、年齢に偏りが出ないよう採用時に配慮がなされている。

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、「経済学研究科担当教員選考内規」のもと、両学部教授・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、修士課程経済学専攻は「基礎理論・歴史」6名、「応用理論・政策」15名、「法学関連」4名を配置し、経営学専攻は「経営学」11名、「会計学」5名、「経営科学」5名、「法学関連」4名を配置、博士後期課程は「経済学分野」11名、「経営学分野」6名を配置し、教育課程に相応しい教員組織を整備している（資料3-79、資料3-115）。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

教員組織の適切性については、研究科長の責任のもと、必要に応じて研究科委員会にて逐次検討されている。

〈13〉人間文化学研究科

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

現在、人間文化学研究科の専任教員数は、修士課程では、人間行動論専攻12名、地域文化論専攻12名、また心理学専攻は17名となっている。そのうち任期付教員枠は5名である。博士後期課程では、人間行動論専攻23名、地域文化論専攻12名となっている。これは法令（大学設置基準等）によって定められた必要数（各専攻とも5名）を満たしている（大学基礎データ表2）。

年齢構成は60歳以上31.7%、50歳以上31.7%、40歳以上24.4%、以下13.2%であり著しい偏りは見られない。

教員は個別の研究分野ごとに専攻内講座（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3-115 p.73-76）。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

人間文化学研究科教員組織の適切性を検証する責任主体は研究科長が議長となる研究科委員会にあるが、神戸学院大学大学院人間文化学研究科担当教員資格審査内規および神戸学院大学大学院人間文化学研究科担当教員資格基準を制定し、上記の内規と基準に従って、採用人事調整委員会や人間文化学研究科担当教員資格審査委員会でのチェックによってこれを担保している（資料3-82、資料3-83、資料3-54）。

〈14〉総合リハビリテーション学研究科

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

医療リハビリテーション学専攻では、「生体機能・病態解析学領域」には、医師及び解剖学者として、教授2名を、「生体機能制御解析学領域」では、医師、理学療法士及び作業療法士の教員として、教授4名、准教授4名、講師5名を、「生活支援補完学領域」では、リハビリテーション工学、作業療法士及び理学療法士の教員として、教授3名、准教授1名、講師1名を配置している。

社会リハビリテーション学専攻では、「総合福祉実践学領域」には、地域保健学、及び、社会福祉学を専門とする教授6名、准教授3名、講師1名を、「福祉システム工学領域」には、教授1名、准教授1名を配置している。以上のように、それぞれの分野では、研究機能を果たすために当該分野における博士の学位を有し、かつ十分な研究業績を有する教授（一部准教授）を特別研究の担当の指導教員とした。医療リハビリテーション学専攻の年齢構成については、60歳代7名、50歳代7名、40歳代6名となっている。また、社会リ

ハビリテーション学専攻の年齢構成については、60歳代5名、50歳代4名、40歳代2名、30歳代1名となっている（資料3-116）。

研究科の教員組織の編制方針に基づき、各領域に専任教員をバランスよく配置しており、教員組織の編制方針と編制実態とは整合性がとれている（資料3-115 p.94-96）。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

研究科の教員は助教を除いて学部と共通ではあるが、研究科長のもと、研究科教務委員会をもち、単独で委員会を開催している。研究科教務委員会で審議された案件については、研究科長が委員長を務める研究科委員会で審議され、決定される。研究科委員会は学部教授会の前に研究科を構成する教員のみで委員会を開催し、必要事項を決定、また、適宜、見直しなどを行っている（資料3-117 審議事項（1））。

〈15〉栄養学研究科

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

本研究科の基礎となる栄養学部は管理栄養士学校であり、栄養士法施行規則第9条および管理栄養士学校指定規則一部改正第2条に基づき、バランスよく教員組織が編制されることが、管理栄養士学校としての指定の条件となっている。研究科は、栄養学について深い知的学識、その研究能力、それを応用する高度専門職業人を養成することが出来る教員が求められることから、研究教育業績から選抜された16名の教員で構成されており、設置基準で求められる教員数6名を満たしている（大学基礎データ表2）。

カリキュラムは研究能力を養うことと高度職業人養成を目的としており、大学院履修要項に「授業科目・担当者一覧」を示している（資料3-115 p.100）。栄養学研究科の目的にそったものとなっている。

①編制方針に沿った教員組織の整備：栄養学部が管理栄養士学校であるため、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から選抜される。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。

②授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備：栄養士法施行規則第9条によると、研究科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。従って、これら教員の専門性を最大限に生かし、専門性に一致する研究科の研究教育に従事できるように教員の編制を行っている。授業科目と担当教員の適合性は整備されていると考える。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

研究科委員会を組織しており、研究科長を中心に学部講師から選抜された教員で構成されている。定期的な委員会を実施して、研究科における教育・研究等の様々な問題について議論している。学部とは区別化した大学院教員資格基準を定めて教育・研究を組織的に支援する体制を構築している（資料3-89）。

〈16〉薬学研究科

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

現状において、専任教員総数（研究指導教員＋研究指導補助教員）20名、うち教授15名である。したがって、研究指導教員数と研究指導補助教員数を合わせて14名以上であることや研究指導教員の3分の2以上は、原則として教授でなければならないなどの設置基準を満たしている。年齢は教授が主体となっているため、50歳代以上の教員編制となっている。なお、具体的には教授は、50歳代（9名）、60歳代（6名）であり、准教授は、40歳代（2名）、50歳代（1名）、講師は、50歳代（1名）、40歳代（1名）の構成員となっている（大学基礎データ表4、資料3-95 12-3. 教員（大学院））。

大学院薬学研究科は、臨床薬学の研究推進を主体としており、策定された方針に合致した能力を有する教員を揃えている。特に医師や臨床現場で経験した薬剤師教員も配置している。現状において、定員数を充足しており、学位の認定も行っていることから、その整合性はとれていると判断される。今後もその方針に従って運営する（資料3-95 12-3. 教員（大学院））。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

薬学研究科長を責任者として、各専門分野（薬理学、薬剤学、薬物動態学、薬物情報学など）ごとに適正な能力を有した教員は配属されており、その役割分担（講義、演習は、専門性に基づき適正に配置された教員に担当されている）も明確化されている。また、研究科に所属する学生に対する研究進捗状況についても、半年ごとに行われる薬学演習によって、全教員によって確認する手続きを踏んでいる。したがって、その際に学生への指導を通じて、担当教員による指導の適正化も図られている（資料3-115 p.103）。さらに、研究科委員会において教員組織や教員人事については適宜議論され、適正化を図る方策が取られている（資料3-118）。

〈17〉食品薬品総合科学研究科

a. 教員の編制方針に沿った教員組織の整備について

本研究科の教員は栄養学部又は薬学部の教員が兼担している。栄養学部は管理栄養士学校であり、栄養士法施行規則第9条および管理栄養士学校指定規則一部改正第2条に基づき、バランスよく教員組織が編制されることが、管理栄養士学校としての指定の条件となっている。薬学部においても薬剤師養成のため、バランスよく教員組織が編制されることが必要である。本研究科の教員は研究教育業績から選抜された24名の教員で構成されており、設置基準で求められる教員数10名を満たしている（大学基礎データ表2）。

カリキュラムは研究能力を養うことと高度職業人養成を目的としており、大学院履修要項に「授業科目・担当者一覧」を示している（資料3-115 p.127）。食品薬品総合科学研究科の目的にそったものとなっている。

①編制方針に沿った教員組織の整備：栄養学部が管理栄養士学校であり、薬学部が薬剤師を養成しているため、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から選抜され、食品薬品総合科学研究科の教員に選ばれる。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。

②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。よって、栄養学部、薬学部の教員のうち審査を経て教授、准教授になった者から選抜され、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考える。

b. 教員組織の適合性に関する検証と改善について

食品薬品総合科学研究科委員会を組織しており、研究科長を中心に学部講師以上の教員から選抜された教員で構成されている。定期的な委員会を実施して、研究科における教育・研究等の様々な問題について議論している。学部とは区別化した大学院教員資格基準を定めて教育・研究を組織的に支援する体制を構築している（資料3-93）。

（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

専任教員の募集については、公募を原則とし、ホームページに教員採用情報を掲載して募集を行っている（資料3-119）。

専任教員の採用・昇任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及び教育職員選考基準に規定している（資料3-5～資料3-22）。

任期付教員の採用・再任に関する規程及び手続きについては、任期付教員任用規程、任期付教員任用規程運用細則及び任期付教員再任要項に規定している（資料3-26、資料3-27、資料3-28）。

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、選考委員会を組織し、審査を行っている。選考委員会は、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に基づき、投票等により採用又は昇任の候補者を決議している。各学部の専任教員の採用及び昇任の決定は、評議会の議を経て、理事長が行っている。

任期付教員についても、専任教員と同様である。

大学院担当教員の任用については、神戸学院大学大学院担当教員任用規程を設け、研究指導及び授業担当教員を定めている（資料3-24）。

〈2〉法学部

法学部専任教員の採用及び昇任の選考基準については、「法学部教育職員選考基準」において、教授・准教授・講師・助手の職階ごとに、教員に求める能力・資質等を定めている（資料3-6）。

法学部専任教員の採用及び昇任の選考手続については、「神戸学院大学法学部教育職員選考規程」を定めており、同規程の定める手続きに則り、選考委員会及び人事教授会による審査及び議決を行っている（資料3-5）。

法学部任期付教員の採用及び再任については、全学的な規定である「神戸学院大学任期付教員任用規程」、「神戸学院大学任期付教員任用規程運用細則」、「神戸学院大学任期付教

員再任要項」に基づき行っている（資料3-26、資料3-27、資料3-28）。

なお、専任教員の採用については、公募制を原則とし、教員採用情報をホームページに掲載して募集を行っている。

〈3〉経済学部

「神戸学院大学経済学部教育職員選考規程」、「神戸学院大学経済学部教育職員選考（採用・昇任）規程取扱内規」において、教育職員の募集の手続を、「経済学部教育職員選考基準」において、教育職員の採用または昇任における条件を、明らかにしている（資料3-7、資料3-8、資料3-98）。なお、専任教員の採用については、公募制を原則とし、教員採用情報を教授会で告知し、了解を経たのちホームページに掲載して募集を行っている（資料3-120）。

〈4〉経営学部

専任教員の採用手続きについては、経営学部教育職員選考規程、経営学部教育職員選考基準、経営学部人事選考内規に基づき、年度ごとに教授会で承認された採用人事案に則って行われている（資料3-9、資料3-10、資料3-47）。教員の募集は、採用科目を教授会で決定した後、原則公募で行われ、選考委員会を設置して、応募者について書類・面接・模擬授業などの選考プロセスで候補者を絞り込み、教授会の審議を経て教員の投票により承認される。

専任教員の昇任については、採用人事の場合と同様、経営学部教育職員選考規程、経営学部教育職員選考基準、経営学部人事選考内規に基づき、選考委員会による選考を行い、教授会の審議を経て教員の投票により承認される（資料3-9、資料3-10、資料3-47）。

〈5〉人文学部

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」、「人文学部教育職員選考基準」、年度ごとに教授会で承認された「採用人事スケジュール」に則って行われている（資料3-11、資料3-12、資料3-51）。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」に則った「昇任内規」によって行われている（資料3-53）。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。

〈6〉現代社会学部

募集、採用、昇任についての基準を定めた「現代社会学部教育職員選考規程」は制定されているが、その手続きについては「別に定める」とされ、まだ別の定めは制定されていない（資料3-13）。

〈7〉グローバル・コミュニケーション学部

専任教員の新規採用については、募集段階ではJREC-INを通じた公募制を原則としている。また、基本的に新規採用の場合、任用にあたっては、「グローバル・コミュニケーション学部教育職員選考基準」に基づいて行われる（資料3-16）。現在採用人事の手順を詳細に定めた教員選考細則の制定に向けて作業を進めているが、実際にはその原案に則り、2016年3月に退職した英語コースの専任教員の後任人事が進められた。基本的には教員選考委員会を立ち上げ、委員会において募集、採用事務および選考が行われるが、原則当該言語

コースの教授が主査となるものの、他の言語コースの教員も2名以上教員選考委員には加わることになっている。また、すべての選考過程において当該言語コース外の教員がオブザーバーとして立会い、採用人事の透明性、公平性を担保するようにしている。また、昇任人事についてはその細則を作成した。

〈8〉総合リハビリテーション学部

専任教員の募集・採用・昇任については、教授会において教授による選考委員会を設置し、教授会の承認を受けて公募を行う。採用・昇任については応募者を選考委員会で選定し、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し、大学の評議会で審議する。ただし、昇任についてはプレゼンテーションを行わない（資料3-17）。

〈9〉栄養学部

専任教員の募集・採用・昇任基準は、神戸学院大学栄養学部教育職員選考規程および栄養学部教育職員選考基準に則って行われている（資料3-19、資料3-20）。

募集方法については、学内外を問わない公募、推薦の種類があり、事案に応じて適切な方法を選択している。候補者についての審議は、教授の採用の場合は、推薦委員会が発足され、そこで審議している。准教授以下の採用の場合は、教授会で審議を行っている。候補者には、研究教育に係るプレゼンテーションの場が設けられ、その内容と教育歴、研究業績、社会貢献等を加味して、前述の会で可否を決定している。

〈10〉薬学部

教員の採用及び昇任に関しては、規則集に規程、内規、基準等が整備されている（資料3-22、資料3-121）。教員採用は原則公募とし、応募者の申請書を総務委員会で審査し、可とされれば公開講演会を依頼する。その後、選考委員会で審議し、構成員の3分の2以上の賛成により決定する。教員昇任では、審査委員会で審議し、可とされた該当者は選考委員会で審議し、構成員の3分の2以上の賛成により決定する。教員採用の選考では、履歴書、研究教育業績書、着任後の教育研究活動の抱負、及び推薦書の提出を求め、公開講演会での質疑応答を含めて、選考委員会で選考を行う。教員昇任の選考では、履歴書、教育研究業績書、教育・研究・学部運営・将来構想に関する自己申告書を総務委員会で精査し、可とされた応募者は選考委員会で、履歴・業績及び人格・見識について審議し、選考する。教員の採用・昇任では、研究業績のみに偏らず、教育、学部運営、社会貢献に対する考え方、見識・人格等を総合して判断している。

〈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から構成されている。本学では、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基準に基づき専任教員の募集・採用を行っている（資料3-6）。

法学部担当教員を法学研究科担当教員に任命するに際しては、神戸学院大学大学院担当教員任用規程、大学院法学研究科担当教員選考内規に基づき、研究科委員会の選考結果に基づき、学長が任用する手続が定められており、法学部教員が自動的に法学研究科教員となることはない（資料3-24、資料3-76）。選考手続の開始は、研究科長又は3名以上の研究科委員会構成員の発議による（資料3-76 第2条）。

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。

〈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おり、経済学部教育職員選考基準、経営学部教育職員選考基準に明示された基準に沿って、経済学部教育職員選考規程および経営学部教育職員選考規程に明示された手続を経て民主的に行われているほか、特に大学院を担当する教員の選考については「大学院経済学研究科教育職員選考内規」を設け担当教員の選考については、研究科長又は3名以上の研究科委員会構成員の発議により、3名以上の委員からなる選考委員会を組織し選考を行うなど、その適切性を担保している（資料3-7～資料3-10、資料3-79）。

〈13〉 人間文化学研究科

神戸学院大学大学院人間文化学研究科担当教員資格審査内規および神戸学院大学大学院人間文化学研究科担当教員資格基準を制定し、上記の内規と基準に従って、採用人事調整委員会や人間文化学研究科担当教員資格審査委員会での審査を経て決定されることになっている（資料3-82、資料3-83、資料3-54）。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

研究科単独で教員を採用することはなく、学部と共通に採用するため、採用の手続きは、総合リハビリテーション学部教育職員選考規程に則り、採用・昇任選考委員会を設置し、募集要項を作成し、募集を行う（資料3-17）。大学院担当教員の認定基準に照らし合わせて、採用の場合は応募者から2名の候補者を選定し、プレゼンテーションを行って、教授会で投票し、有効投票数の3分の2以上を得票したものを決議する。また、昇任の場合は昇任候補者を選定し、教授会で投票し、有効投票数の3分の2以上の得票したものを決議する（資料3-65）。これを、評議会の議を経て理事長が決定する。

〈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（資料3-122）。昇任については、学部と同様に、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

教員の募集・採用に関しては、学部と連動して公募を行っており、応募書類にその基準について明文化している。さらに、その手続きは、選考委員会、研究科委員会等を通じて適切に行われている（資料3-21、資料3-121）。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

食品薬品総合科学研究科の専任教員は、栄養学部、薬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、薬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（資料3-122）。昇任については、食品薬品総合科学研究科の教員は、学部に所属する兼任教員であり、研究科

のみに所属する専任教員はいない。従って食品薬品総合科学研究科独自の教員の募集・採用・昇任はない。

(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. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

大学として教員の教育研究活動について直接的な評価は行っていない。

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。2016年2月に実施した教育開発センター委員会において、教育改革の1つの検討課題として教員の教育業績の評価に関して議論された(資料3-123)。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(資料3-124、資料3-125)。

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。

情報の公表・教員総覧において、本学教員の紹介(学位、職歴、所属学会、主な研究分野、主な研究課題、競争的資金・科学研究費補助金、主な研究業績、講演会実績、講演など協力可能なテーマ及び実績)を広く社会に公表し、内外の評価を受けている(資料3-68)。

b. 教員の資質向上のための研修等について

本学の組織的FD活動の歴史は深く、全学的FD活動としては、2001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ときまで遡る(資料3-126 p. 1-38)。それを経て、2002年10月に、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、全学FD委員会が発足し、2007年にFD・SD委員会と改称した後の、2009年4月に教育開発センターが発足し、そのもとに本学の全学的・組織的FDを推進する組織として、学部FD部会及び大学院FD部会を設置して以降、本学での全学FDの中心として活動している(資料3-127)。

また、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り組み」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及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。

主な活動としては、新採用教員ガイダンスをはじめ、FDワークショップ、授業公開、FD講演会、学生とFD委員との懇談会、新任教職員とFD委員との懇談会などがあり、これらの教員の資質向上を図る活動を、年間を通して開催している(資料3-128、資料3-129)。

その他には、以下のFD活動を行っている。

教員の研究倫理教育として、2015年度に、研究支援センターから全専任教員に「科学の健全な発展のために—誠実な科学者の心得—」を配付、通読を指導している(資料3-130、

資料3-131)。

CITI Japan eラーニングの履修を学部の判断により、専任教員に義務付けている(資料3-132)。

研究支援センターにて各学部・研究科に対して「競争的資金等不正防止計画書」及び「競争的資金等不正防止実施報告書」の提出を義務付けている(資料3-133)。

各種ハラスメントを防止するために、教員向けのハラスメント研修を開催している(資料3-134)。

〈2〉法学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

教員の採用・承認に際しては、「法学部教育職員選考基準」に基づき教育研究上の業績評価を実施している(資料3-6)。また、本学ホームページの「教員総覧」において、各教員の学歴・職歴・所属学会・主な研究業績等を公表している(資料3-68)。

法学部教員・学生等を構成員とする神戸学院大学法学会を組織し、機関誌「神戸学院法学」の発行、研究叢書出版の補助、研究会の開催等を行うことにより、教員の教育・研究活動の活性化を図っている(資料3-135)。

b. 教員の資質向上のための研修等について

教員の資質向上を図るための研修等については、不正防止計画推進委員やハラスメント防止委員等の関係委員が中心となって、法学部専任教員を対象に、研究倫理教育やハラスメント講習等の研修活動を定期的実施しているほか、法学部教授会や法学部教員メーリング・リスト等を通じて、全学的な研修等への参加を教員に対して促している(資料3-136、資料3-137)。

全学的な制度として「海外研究員制度」及び「国内研究員制度」が設けられており、法学部教員も定期的にこれらの制度を活用することにより、教育・研究活動の研鑽に努めている(資料3-138)。

〈3〉経済学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

「教員総覧」で各教員の学歴・職歴・所属学会・主な研究業績等を公表している。また経済学部内の経済学会で発行している「経済学論集」で、各教員の研究内容を公表し、研究叢書出版の補助、研究会の開催等を行うことにより、教員の研究活動の活性化を図っている(資料3-68、資料3-139)。また、ゼミ活動や成績不振者への面接指導、高校やオープンキャンパスでの模擬授業等の教育業績データを研究活動実績とともに経済学部長室で管理している。昇任人事の際、それらをもとに適切な評価を行っている(資料3-140)。

b. 教員の資質向上のための研修等について

教員の教育活動については、薬物乱用防止講演会、ハラスメント研修会、学部FDを定期的に関くことにより、教員の資質向上のための研修を行っている。また、教員の研究倫理教育として、2016年度より日本学術振興会の研究倫理eラーニングコースの履修を当学部の専任教員に義務付けている(資料3-141～資料3-144)。

〈4〉経営学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

教育研究活動の活性化に資する業績評価については、毎年、前年度の研究活動について

調査を行い、学部内紀要の学会消息で公表している（資料3-145 p.148-157）。経営学部教員に関わる学内の学術紀要として、「神戸学院大学経営学論集」を年2回刊行しており、経営学部教員の研究成果の重要な公表場所となっている。

経営学部人事選考内規において、審査対象学術研究図書又は査読付学術研究論文の必要本数（教授への昇任で5本中1本以上、准教授への昇任で2本中1本以上）が規定されたことで、教員の研究活動の評価基準が明確となった（資料3-47）。加えて、教授会では、科研費の申請を奨励している（資料3-146 報告連絡事項（2））。

b. 教員の資質向上のための研修等について

経営学部では、専任教員の教育研究の資質向上のため、全学的に行われている海外・国内研究員制度を活用して毎年1名派遣し、研修終了後、経営学部研究発表会で研究成果を還元している（資料3-145 p.146）。

また、経営学会では、専任教員の研究活動を推進するため、ワークショップ・研究プロジェクトに対し、年間2件以内の研究助成を行っている。この助成を受けた研究は、原則として研究終了後1年以内に研究成果を公表することとなっている（資料3-147）。

加えて、教員の資質を向上させるために、薬物乱用防止講演会、ハラスメント研修会、キャリアデザイン講演会、研究倫理・研究不正防止コンプライアンス研修会、学生とFD委員等との懇談会を実施している（資料3-145 p.145-147）。学生とFD委員等との懇談会で学生からヒアリングした内容は、教授会で報告され、教員間で共有化が図られている（資料3-148）。

〈5〉人文学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

教育・研究活動の活性化のために、「人文学部教育職員選考基準」に則った「昇任内規」に基づき、准教授もしくは教授昇任に適切な教育・研究業績が必要と定めている（資料3-12、資料3-53）。また3年ごとに教育・研究業績を学部学会誌「人間文化」にて公開している（資料3-149）。学部独自の単年度競争的研究資金である「人文学部研究推進費」の選考にあたっては教育・研究業績を採択の基準のひとつとしていることも教育・研究活動の活性化に繋がっている（資料3-150）。また、人文学部紀要を毎年1回刊行し、教員の研究成果を公表する場を設けるとともに、人文学部人文学会の学会誌「人間文化」においては、研究論文の審査において学外の研究者も論文査読に加わる査読制度を設け、公刊論文の学術的水準を高めるよう努力していることも、教育・研究活動の活性化に寄与している（資料3-151、資料3-152）。

b. 教員の資質向上のための研修等について

研究不正防止計画推進委員会主催による研究不正防止に関する研修会や人文学部ハラスメント防止委員会主催によるハラスメント講演会を行っている（資料3-153、資料3-154）。人文学部人文学会の研究会も年2回定期的に開催し、研究会成果は「人間文化」において公刊されている（資料3-149、資料3-155 2015年度 研究1-（4）③ 人文学部小委員会）。「人文学部研究推進費」に関しても、その成果報告会を行っている（資料3-156）。また、長期、短期、特別の海外研修の機会に加えて国内研修が設けられている（資料3-157、資料3-158 報告事項（6））。

〈6〉現代社会学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

教育活動については、全学的に「授業改善アンケート」を実施しており、各教員は積極的に学生からのコメントに回答することが求められている（資料3-159）。研究活動については、直接的な評価は行っていないが、各教員の研究活動の記録を、学部から発行している論文誌「現代社会研究」で公表している。

b. 教員の資質向上のための研修等について

2015年7月15日「公正研究研修会」にて研究倫理と研究公正に関する日本学術振興会研究倫理eラーニングの研修を実施するとともに、全専任教員、実習助手に対して、その完了について指示を行った（資料3-160）。

学部開設3年目であるが、特別海外研究員制度を活用し、短期の在外研究に教員を派遣している（資料3-161）。

〈7〉グローバル・コミュニケーション学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

教員の教育研究活動の業績については、昇任審査等の際に入念にチェックされる。昇任の要件として一定の教育研究業績が前提とされており、学術論文については査読付学会論文の必要件数も明記されている（資料3-62）。科学研究費の申請についても、申請者については次年度の個人研究費に一定金額が加算されるなど、外部研究資金獲得の奨励をはかることで研究活動の活性化がはかられている。

b. 教員の資質向上のための研修等について

グローバル・コミュニケーション学部においては Semester 留学が卒業単位として必修となっているので、海外に渡航する学生にとっての安全の確保は極めて重要であるため、Semester 留学に対応すべく学部においても高度なセキュリティ対策が求められる。本学では国際交流支援グループにおいて、毎年専門家を招請して海外研修危機管理セミナーが実施されており、海外事故発生時における大学のメディア対応と家族対応なども含め、多数のグローバル・コミュニケーション学部教員がこのセミナーに参加している。また、研究倫理に関する研修会についても、日本学術振興会の「科学の健全な発展のために-誠実な科学者の心得-」を用いて、輪読会形式もとりながら実施している。

〈8〉総合リハビリテーション学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

年1回発行の総合リハビリテーション研究に、全教員が当該年度の業績を報告・公表し、教育・研究活動の活性化に努めている（資料3-162）。

b. 教員の資質向上のための研修等について

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3-163）。また、毎 Semester 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（資料3-159）。2017年1月にはFDとしてハラスメント防止研修会の開催が計画されている（資料3-164）。

研究不正を防止するために、研究助成に応募する教員に対しては、eラーニングによるCITI Japan プログラムによる研究者行動規範教育の受講を義務付けている。また、長期・短期・特別海外研修の機会が設けられている（資料3-165）。

〈9〉栄養学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

教員の教育研究活動については、定例教授会において、外部で活動や講演を行っている内容について、報告している。また専任教員の昇任時の審査基準としている。大学の教員総覧にも教育研究活動は明示しており、適切に評価するとともに、活性化に努めている（資料3-68）。

b. 教員の資質向上のための研修等について

学部内で研修内容について検討し、資質向上に必要な内容を実施している。2015年度においては、7月29日に「人を対象とする研究に関する講習会」を実施し、医学系研究と医学系以外の研究の区分や研究に関する倫理指針について研修を行った（資料3-166 議題1）。また9月16日には、公正研究集会を開催し、責任のある研究活動、研究計画立案、研究の進め方、発表方法、研究費の適切な使用、社会への還元について、学部構成員が講師となり実施した（資料3-166 報告事項3）。2016年度においては、ハラスメント防止のための研修会を2017年1月18日に実施し、アカハラ・パワハラ・セクハラの現状と対策について研修を行う（資料3-167 連絡事項1）。

〈10〉薬学部

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

専任教員の教育研究活動は「自己点検評価報告書」としてまとめ、毎年発行・公開されている。教育活動としては、担当する全ての講義科目のカリキュラム・ポリシーを踏まえた学生の到達目標、講義の創意工夫や改善点についてまとめたものを、又、研究活動としては、当該年度の研究の概要、原著論文数、学会発表数、外部資金の獲得状況、及び関連学会等でのなどを集計したものを公開している。一方、当該年度の教育研究活動と共に、大学運営や学部運営への貢献、学会活動や社会貢献などをまとめた「自己点検評価表」を各教員が作成し、自己点検評価委員会での管理のもと、次年度の一部の研究費の傾斜配分の資料とし、教育研究活動の活性化に努めている（資料3-168）。

b. 教員の資質向上のための研修等について

本学では、学士課程教育の構築とファカルティ・デベロップメント（FD）活動の推進・支援のために、教育開発センターが設置されている（資料3-127）。教育開発センターには、教育開発センター委員会及び下部組織の学部FD部会が設置され、全学的及び各学部でのFD活動を行うための全学的な組織・体制は整っている。教育研究に関わる教員の資質向上への取組みでは、国内外の外部講師によるFD講演会、薬剤師のためのワークショップ in 近畿（実務実習指導薬剤師養成ワークショップ）などへの参加やタスクフォースの派遣など年間10件程度を実施している（資料3-169）。教員の資質向上を図るためのFD活動は、薬学部FD部会により2009年に一度実施されたが、現在組織的・恒常的な取り組みは無く、個々の教員の研鑽に負っているところが大きい。

社会貢献に関わる教員の資質向上への取組みでは、近隣の薬剤師会や病院薬剤師会の様々な研修会への講師派遣や薬学関連学会や団体での役員や委員の分担、更には、薬剤師の生涯教育の一環として神戸学院大学卒後研修会、漢方薬・生薬セミナー、及び神戸POS研究会などを主催している。又、官学連携として、大学と神戸市消防局との連携協定のもと2008年度より神戸市消防局特殊災害隊研修及び神戸市消防学校特殊災害研修を学内

で実施している。更に、地域住民を対象とした講演会を、文部科学省の支援事業として採択されている「ポーアイ四大学の連携事業」の一環として実施している。いずれの取り組みも、薬学における教育研究や諸活動に関する教員の資質向上を図るための研修として適切に行われている。

〈11〉 法学研究科

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

法学研究科担当教員の選考に際しては、大学院法学研究科担当教員選考内規に基づき、選考委員会が必要な資料の調査を行った上で研究科委員会において審議することとしており、教育研究活動の業績を適切に評価している（資料3-76 第3条、第4条）。

本学では、海外研究員規程、国内研究員規程に基づき「海外研究員制度」「国内研究員制度」を導入している（資料3-170、資料3-171）。海外研究員については長期、短期、特別の3種があり、長期の場合原則として最大1年、国内研究員は最大1年の期間での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と活性化を図っているが、一定期間の継続勤務に対して研鑽の機会を保障するサバティカル制度は導入されていない。

b. 教員の資質向上のための研修等について

神戸学院大学法学会において、年に数回「法学会研究会」を開催している。報告者は主には法学部専任教員であり、それゆえ、大部分は法学研究科専任教員と重複している。研究会では教員が各自の現在の研究の成果の報告を通じて、研究の向上を図っている。

また、研究科委員会においては、全学の組織である大学院委員会の議題・報告事項について大学院委員が詳細に報告し、特に大学の管理業務についての周知徹底を図っている。

なお、不正防止・ハラスメント防止等の研修については、法学研究科専任教員は法学部専任教員と重複していることから、研究科独自には実施はしていないものの、法学部では実施されている（資料3-172、資料3-173）。

〈12〉 経済学研究科

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

教員の教育研究活動については、毎年度末に専任教員で構成する学会の研究消息の形で経済学部、経営学部と一体的に把握、公表しているが、適切な評価のための取り組みができていない。

b. 教員の資質向上のための研修等について

教員の資質向上に向けた研究科独自の研修等の恒常的な機会として、経済学部、経営学部と共同でハラスメント研修、研究倫理研修を行い、教員の資質向上を図っている（資料3-174、資料3-175）。

〈13〉 人間文化学研究科

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

人間文化学研究科担当教員資格審査委員会にて過去5年度分の教育研究業績を検討し、研究科専任教員に適切であるか審査している（資料3-82、資料3-83）。博士の学位を有すること、学会誌等に20編以上の論文を発表していることなどを基準に、最近5年間に3編以上の論文を公刊しているかを検査し、これにより教育・研究活動の活性化に努めている。

b. 教員の資質向上のための研修等について

人間文化科学研究科としてはハラスメントや研究倫理に関する研修会を独立して行っていない。これら諸活動は学部のそれと連動して行われている。

〈14〉 総合リハビリテーション学研究科

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

年1回発行の総合リハビリテーション研究に、全教員が当該年度の業績を報告・公表し、教育・研究活動の活性化に努めている（資料3-162）。

b. 教員の資質向上のための研修等について

研究科FD委員会による研修会が開催されている。例えば、2016年9月21日に開催されたFD研修会では、IPE（多職種連携教育）についての、先進国であるアメリカの状況を学ぶため、ニューヨーク・ハンター・カレッジ・オブ・ソーシャルワークによる研修会を開催した。また、ハラスメント防止や不正防止等については、学部でのFD研修会等が開催される時に、大学院教員、及び、大学院生にも受講するよう、指導している（資料3-176）。

〈15〉 栄養学研究科

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

学部とは区別化した研究科の教員組織編制方針を定めて教育・研究を組織的に支援する体制を構築するため、大学院担当教員の資格基準案を研究科委員会にて作成し、制定した。2014年度よりこの基準により毎年担当教員の資格審査を実施している（資料3-89）。

b. 教員の資質向上のための研修等について

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ので、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。研究科独自の教員の研究・教育活動等の評価やFDの実施については、具体的な実施計画はない。

〈16〉 薬学研究科

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

学部と連動して、教員の自己評価を行う事によって、業績の確認等を行っている。さらに、予算配分等の際に傾斜配分を行う材料としても使われている。それらによって、教育・研究活動の活性化に繋がっている。さらに、外部講師の講演会になどを通じて研究活動の活性化に努めている（資料3-177、資料3-178）。

b. 教員の資質向上のための研修等について

学部と連動して、医療薬学教育・研究に関する講演会、研究のデータの取り扱い方や学会発表や論文発表などあり方および不正防止に関する研修会、さらにはハラスメント防止に関する研修会や各種FD活動等を通じて、教員の研究・教育の資質向上を図っている（資料3-179、資料3-180）。

〈17〉 食品薬品総合科学研究科

a. 教員の教育研究活動等の評価の実施について

学部とは区別化した研究科の教員組織編制方針を定めて教育・研究を組織的に支援する体制を構築する博士課程担当教員の資格基準案を研究科委員会にて作成し、制定した。2014年度よりこの基準により毎年担当教員の資格審査を実施している（資料3-93）。

b. 教員の資質向上のための研修等について

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（資料3-181）。栄養学研究科、薬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。研究科独自の教員の研究・教育活動等の評価やFDの実施については、栄養学研究科と同様である。

2. 点検・評価

●基準3の充足状況

本学は、期待する教育職員像や教員組織の編制方針を明確に定め、明文化された規程に基づき公正かつ適切に教員の募集・採用・昇任を行い、年齢構成に偏りのない教員組織を整備している。全学レベルのFDは、教育開発センターのものと学部FD部会、大学院FD部会が中心となって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している。また、教員の研究倫理教育やハラスメント防止研修なども実施し、教員の質的向上を図っている。

以上の点から本学は、基準3を充足している。

①効果が上がっている事項

〈5〉人文学部

学部独自の単年度競争的研究資金である「人文学部研究推進費」の選考にあたっては教育・研究業績を採択の基準のひとつとしている。また、「人文学部研究推進費」の研究成果は研究成果報告会で発表されるだけでなく、査読制度を有する学部学会誌「人間文化」に投稿し審査を経て公刊され、教育・研究活動の公開に繋がっていることが、その活性化に寄与できている（資料3-149、資料3-150、資料3-152、資料3-156、資料3-182）。

〈10〉薬学部

「自己点検評価表」を各教員が毎年作成し、公開することにより、自己研鑽に努めていること（資料3-168）。また、自己点検評価委員会での評価資料としても活用され、教員の教育研究活動の活性化に寄与している。

②改善すべき事項

〈1〉大学全体

・教育職員採用情報に、大学憲章の「期待する教育職員像」が、明記されていない（資料3-26）。

〈6〉現代社会学部

・大学全体の各学部・学科の教員定員見直しに合わせて、現代社会学部及び現代社会学科・社会防災学科における教員組織の変更を検討し、教授会で審議する素案を策定する必要がある。

・2017年度に学部が完成年度を迎えるので、任期付教員を含めた教員の募集、採用、昇任が現実の問題となる。

・授業評価アンケートに対する学生からのコメントへの回答割合は2015年度前期25%、後期30%と全学平均水準であった。

・日本学術振興会研究倫理 e ラーニングの導入とその完了を指示したが、その完了率は現状ではまだ低い。

〈9〉栄養学部

・教員の公募について大学ホームページのみの掲載であったため、応募人数が非常に限定的であった。

〈11〉法学研究科

・専任教員の研鑽の機会を保障するためのサバティカル制度が存在していない。法学研究科にあっては、例えば、弁護士として実務を経験することも有用な研鑽であるところ、現在の制度では、かかる研修ができない。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

〈5〉人文学部

・学部学会誌「人間文化」の目次、一部論文あるいは研究資料のインターネット上での公開へ向け、諸課題の解決をはかる。

〈10〉薬学部

・「自己点検評価表」の発展的な改善方策として、評価項目の点検・見直しを毎年実施する。

②改善すべき事項

〈1〉大学全体

・教育職員募集時に、大学憲章の「期待する教育職員像」を採用情報とともに、明記する。

〈6〉現代社会学部

・将来の教員組織のあり方を議論し、教授会で審議するための素案を策定する組織を立ち上げる。

・2016年度中に教員の募集、採用、昇任についての明文化された手続きの策定に着手し、完了する。

・授業評価アンケートに対する学生からのコメントへの回答を積極的に進め、回答割合を改善できるよう教授会等で周知する。

・日本学術振興会研究倫理 e ラーニングに加え、CITI Japan ON スクリーン e ラーニングも学部として登録をしたので、それも含めた選択的な学修の実施とどちらかの完了を指示する。

〈9〉栄養学部

・JREC-IN や学会ホームページなどに掲載を依頼し、広く募集することで多様な人材から候補者を絞り込む。

〈11〉法学研究科

・サバティカル制度の導入は、全学的な対応が必要ではあるが、まずは法学研究科で実

施する場合の問題点についてこれ明らかにする必要があると考えられるので、大学院改革プロジェクトにおいて審議する。

4. 根拠資料

- 資料3-1 本学ホームページ 大学憲章 (既出 資料1-11)
<http://www.kobegakuin.ac.jp/information/charter/>
- 資料3-2 KOBE GAKUIN UNIVERSITY 総合案内 2016 (既出 資料1-21)
<https://bookshelf.wisebook4.jp/html/kguebook/9436/#1>
- 資料3-3 教育開発センター委員会議事録 (2016年11月17日)
- 資料3-4 本学ホームページ 大学概要 - 教育目標・方針 - 大学運営に係る各種方針
<http://www.kobegakuin.ac.jp/information/outline/policy/management.html>
- 資料3-5 神戸学院大学法学部教育職員選考規程
- 資料3-6 法学部教育職員選考基準
- 資料3-7 神戸学院大学経済学部教育職員選考規程
- 資料3-8 経済学部教育職員選考基準
- 資料3-9 神戸学院大学経営学部教育職員選考規程
- 資料3-10 経営学部教育職員選考基準
- 資料3-11 神戸学院大学人文学部教育職員選考規程
- 資料3-12 人文学部教育職員選考基準
- 資料3-13 神戸学院大学現代社会学部教育職員選考規程
- 資料3-14 現代社会学部教育職員選考基準
- 資料3-15 神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部教育職員選考規程
- 資料3-16 グローバル・コミュニケーション学部教育職員選考基準
- 資料3-17 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
- 資料3-18 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
- 資料3-19 神戸学院大学栄養学部教育職員選考規程
- 資料3-20 栄養学部教育職員選考基準
- 資料3-21 神戸学院大学薬学部教育職員選考規程
- 資料3-22 薬学部教育職員選考基準
- 資料3-23 神戸学院大学大学院学則 (既出 資料1-3)
- 資料3-24 神戸学院大学大学院担当教員任用規程
- 資料3-25 大学院教育部会議事録 (2012年11月22日)
- 資料3-26 神戸学院大学任期付教員任用規程
- 資料3-27 神戸学院大学任期付教員任用規程運用細則
- 資料3-28 神戸学院大学任期付教員再任要項
- 資料3-29 神戸学院大学学則 (既出 資料1-2)
- 資料3-30 副学長制度実施要領
- 資料3-31 学長補佐制度実施要領
- 資料3-32 神戸学院大学評議会規程 (既出 資料2-15)

第3章 教員・教員組織

- 資料3-33 神戸学院大学総合企画会議規程 (既出 資料2-14)
- 資料3-34 神戸学院大学大学院委員会規則 (既出 資料2-16)
- 資料3-35 神戸学院大学共通教育センター規則 (既出 資料2-6)
- 資料3-36 神戸学院大学教職教育センター委員会規程
- 資料3-37 教員定員表
- 資料3-38 2016年度 法学部人事構成
- 資料3-39 法学部教授会・法学研究科委員会資料 (2016年11月22日)
- 資料3-40 2016年度法学部学内委員・学部内役割分担 (案) (2016年4月12日) 学部内委員 (既出 資料1-61)
- 資料3-41 神戸学院大学法学部教授会規則 (既出 資料1-62)
- 資料3-42 経済学部「教員組織の編制方針」
- 資料3-43 2016年度各種委員案 (経済学部)
- 資料3-44 神戸学院大学経済学部教授会規則
- 資料3-45 本学ホームページ 大学概要 - 教育情報 - カリキュラム・ポリシー (教育課程編成・実施の方針)
<http://www.kobegakuin.ac.jp/information/outline/policy/curriculum.html>
1
- 資料3-46 経営学部教授会資料4 (2016年12月21日)
- 資料3-47 神戸学院大学経営学部人事選考内規
- 資料3-48 経営学部教授会鑑・資料 (2016年3月12日)
- 資料3-49 経営学部教授会鑑・資料 (2016年6月22日) (既出 資料1-66)
- 資料3-50 人文学部教授会資料 (2016年11月16日)
- 資料3-51 2015年度教員人事(採用)手続き・日程
- 資料3-52 2015年度昇任人事日程
- 資料3-53 昇任内規 (人文学部における教員昇任手続き)
- 資料3-54 採用人事調整委員会の設置
- 資料3-55 2009年度 人文学部 学内委員及び部内委員
- 資料3-56 神戸学院大学現代社会学部設置の趣旨等を記載した書類 (既出 資料1-14)
http://www.kobegakuin.ac.jp/information/outline/documents/social/pdf/setti_03.pdf
- 資料3-57 本学ホームページ 大学概要 - 教育情報 - ディプロマ・ポリシー (学位授与の方針)
<http://www.kobegakuin.ac.jp/information/outline/policy/diploma.html>
- 資料3-58 2016年度現代社会学部学内委員及び部内委員
- 資料3-59 神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部設置の趣旨等を記載した書類 (既出 資料1-40)
<https://www.kobegakuin.ac.jp/information/outline/documents/global/pdf/setti03.pdf>
- 資料3-60 評議会議事報告書 (2015年12月10日)
- 資料3-61 JREC_IN Portal 教員公募案内例

第3章 教員・教員組織

- 資料3-62 グローバル・コミュニケーション学部における教員昇任手続きの内規（非公開）
- 資料3-63 2016年度後期 委員一覧
- 資料3-64 総合リハビリテーション学部 総合リハビリテーション学研究科 教員組織の編成方針
- 資料3-65 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 一学部内昇任申し合わせ事項一
- 資料3-66 2016年度総合リハビリテーション学部委員一覧表
- 資料3-67 栄養学部教授会議事報告書（2016年12月14日）
- 資料3-68 本学ホームページ 情報の公表 - 教員総覧
<http://www.kobegakuin.ac.jp/information/public/teacher/>
- 資料3-69 履修の手引 2016 薬学部（既出 資料1-30）
- 資料3-70 部門制と所属教員名簿
- 資料3-71 神戸学院大学薬学部規則
- 資料3-72 薬学部組織2016（既出 資料1-74）
- 資料3-73 神戸学院大学大学院法学研究科規則（既出 資料1-4）
- 資料3-74 本学ホームページ 法学研究科（既出 資料1-49）
http://www.kobegakuin.ac.jp/faculty/graduate_school/law/
- 資料3-75 法学研究科委員会議事録（2016年11月22日）
- 資料3-76 神戸学院大学大学院法学研究科担当教員選考内規
- 資料3-77 本学ホームページ 経済学研究科（既出 資料1-16）
http://www.kobegakuin.ac.jp/faculty/graduate_school/economics/
- 資料3-78 経済学研究科「教員組織の編制方針」
- 資料3-79 神戸学院大学大学院経済学研究科担当教員選考内規
- 資料3-80 神戸学院大学大学院人間文化学研究科規則（既出 資料1-6）
- 資料3-81 人間文化学研究科委員会資料（2016年11月16日）
- 資料3-82 神戸学院大学大学院人間文化学研究科担当教員資格審査内規
- 資料3-83 神戸学院大学大学院人間文化学研究科担当教員資格基準
- 資料3-84 大学院科目担当申請書
- 資料3-85 大学院教育実績・研究業績書
- 資料3-86 2017年度「大学院教育実績・研究業績書」記載時および提出時の注意事項
- 資料3-87 総合リハビリテーション学研究科委員会議事録（2012年9月5日）
- 資料3-88 栄養士法施行規則
- 資料3-89 栄養学研究科 大学院教員資格基準に関する内規
- 資料3-90 栄養学研究科委員会議事報告書（2013年4月10日）
- 資料3-91 神戸学院大学大学院薬学研究科設置の趣旨等を記載した書類
http://www.kobegakuin.ac.jp/information/outline/documents/pharmacy/pdf/setti_yakugaku_daigakuin_03.pdf
- 資料3-92 「大学院担当教員任用基準・薬学研究科（細則）」
- 資料3-93 食品薬品総合科学研究科 大学院教員資格基準

- 資料3-94 総合企画会議議事録（2016年11月17日）
- 資料3-95 2016年度版 神戸学院大学データ集
http://www.kobegakuin.ac.jp/information/outline/pdf/daigaku_data_2016.pdf
- 資料3-96 2016年度法学部担当科目一覧
- 資料3-97 法学部人事教授会議事録（2016年7月12日）
- 資料3-98 経済学部教育職員選考（採用）規程取扱内規 経済学部教育職員選考（昇任）規程取扱内規
- 資料3-99 経済学部教授会議事録（2016年11月18日）
- 資料3-100 経営学部教授会鑑（2016年11月16日）
- 資料3-101 2017年度科目担当一覧（案）
- 資料3-102 経営学部教授会鑑・資料（2014年6月25日）
- 資料3-103 経営学部教授会鑑・資料（2016年5月25日）
- 資料3-104 グローバル・コミュニケーション学部教授会議事録（2016年1月27日）
- 資料3-105 グローバル・コミュニケーション学部教授会議事録（2016年5月18日）
- 資料3-106 GC学部選考手続細則図示版 2016.02.10
- 資料3-107 総合リハビリテーション学部教授会（人事会議）開催通知（2016年8月3日）
- 資料3-108 履修の手引 2016 栄養学部（既出 資料1-29）
- 資料3-109 栄養学部教授会資料（2016年10月26日）
- 資料3-110 2016年度専任教員年齢構成
- 資料3-111 専任教員の担当授業科目および時間数
- 資料3-112 GRADUATE SCHOOL 2017（既出 資料1-17）
<https://bookshelf.wisebook4.jp/html/kguebook/11649/#1>
- 資料3-113 本学ホームページ シラバス検索システム(学部・大学院)
<https://infp.j.kobegakuin.ac.jp/portal/faces/login/Com00501B.jsp>
- 資料3-114 2016年度 大学院改革プロジェクト会議 開催通知
- 資料3-115 大学院履修要項 2016年度（既出 資料1-52）
- 資料3-116 総合リハビリテーション学部教員 コード・内線
- 資料3-117 総合リハビリテーション学研究科委員会議事録（2016年11月2日）
- 資料3-118 薬学研究科委員会鑑・議事録（2016年度）
- 資料3-119 本学ホームページ 教育職員採用情報
https://www.kobegakuin.ac.jp/adoption_staff/information/
- 資料3-120 経済学部教授会資料（2015年7月10日）
- 資料3-121 神戸学院大学薬学部教育職員選考内規
- 資料3-122 栄養学研究科委員会資料（2013年7月24日）
- 資料3-123 教育開発センター委員会議事録（2016年2月18日）
- 資料3-124 2015年度自己点検評価報告のお願い
- 資料3-125 薬学部教育・研究に関する自己点検報告書（様式）
- 資料3-126 FD推進のための教育プロジェクト 活動報告書 2001年度
- 資料3-127 神戸学院大学教育開発センター規則（既出 資料2-7）

- 資料3-128 新採用教員ガイダンス資料
- 資料3-129 FD活動（出張）報告書（2015年度）
- 資料3-130 研究倫理教育の実施にあたって
- 資料3-131 科学の健全な発展のために ―誠実な科学者の心得―
- 資料3-132 CITI Japan e-ラーニング
- 資料3-133 神戸学院大学競争的資金等取扱規程
- 資料3-134 ハラスメント防止委員会 研修ワーキンググループ 2015年度の活動のまとめと2016年度の課題および引継ぎ事項
- 資料3-135 神戸学院大学法学会会則
- 資料3-136 2015年度 研究倫理教育実施報告書（法学部）
- 資料3-137 法学部教授会議事録（2015年2月12日）
- 資料3-138 法学部教授会議事録（2014年9月9日）
- 資料3-139 神戸学院 経済学論集 第48巻 第1、2、3号 平成28年12月
- 資料3-140 経済学部教授会資料（2016年11月23日）
- 資料3-141 経済学部・経済学研究科オリジナルホームページ 薬物講演会を開催しました
<http://www.eb.kobegakuin.ac.jp/~keizai/v02/cgi-bin2/list.cgi?id=2016052515331649>
- 資料3-142 ハラスメント研修 経済学部教員用
- 資料3-143 FDセミナー（2016.7.15）
- 資料3-144 日本学術振興会研究倫理e-Learningコース 修了者一覧 修了証書
- 資料3-145 神戸学院大学 経営学論集 第12巻 第2号 2016年3月
- 資料3-146 経営学部教授会鑑（2016年7月20日）
- 資料3-147 神戸学院大学経営学会研究助成内規
- 資料3-148 経営学部教授会鑑・資料（2015年12月16日）
- 資料3-149 人間文化 H&S 37 2015
- 資料3-150 2016年度 人文学部研究推進費 研究計画調書
- 資料3-151 人文学部紀要 第36号 2016年3月 表紙と目次
- 資料3-152 『人間文化』投稿規程・執筆要項
- 資料3-153 研究不正防止に関する研修会の開催について
- 資料3-154 ハラスメント講演会のご案内
- 資料3-155 自己点検・評価マネジメントシステム（中期行動計画）（非公開）（既出 資料1-67）
- 資料3-156 2015年度人文学部研究推進費研究発表会プログラム
- 資料3-157 海外研究員募集の件
- 資料3-158 人文学部教授会議事録（2016年4月13日）
- 資料3-159 本学ホームページ 授業改善アンケート
<http://www.kobegakuin.ac.jp/facility/fdc/enquete/>
- 資料3-160 2015年度 研究倫理教育実施報告書（現代社会学部）
- 資料3-161 【現代社会学部】特別海外研究員制度利用者一覧

第3章 教員・教員組織

- 資料3-162 業績リスト (2015年1月-12月)
- 資料3-163 神戸学院大学総合リハビリテーション学部 FD講演会
- 資料3-164 ハラスメント防止委員会 拡大教授会での報告事項
- 資料3-165 総合リハビリテーション学部教授会議事録 (2016年6月1日)
- 資料3-166 栄養学部教授会資料 (2015年7月8日)
- 資料3-167 栄養学部教授会資料 (2016年11月9日)
- 資料3-168 自己点検評価表
- 資料3-169 2015年度 学部等主催FD活動実施
- 資料3-170 神戸学院大学海外研究員規程
- 資料3-171 神戸学院大学国内研究員規程
- 資料3-172 法学部教授会議事録 (2016年11月22日)
- 資料3-173 ハラスメント研修会鑑 (2015年2月12日)
- 資料3-174 ハラスメント講演会 (研修会) 開催案内 (2016年9月9日)
- 資料3-175 研究倫理及び公的研究費コンプライアンスセミナー開催案内 (2016年12月7日)
- 資料3-176 FD活動 (出張) 報告書 (2016年9月21日)
- 資料3-177 2015年度 神戸学院大学薬学部自己点検評価報告書 (教育・研究)
- 資料3-178 自己点検評価表 予算配当表
- 資料3-179 第5回 大学-医療連携講演会
- 資料3-180 学部等主催FD活動実施報告書総括
- 資料3-181 本学ホームページ ライフサイエンス産学連携研究センター
<http://www.kobegakuin.ac.jp/lifescience/>
- 資料3-182 人文学部オリジナルホームページ 人文学部研究推進費
<http://www.human.kobegakuin.ac.jp/~omoshiro/report/index.html>