

VI 教員組織

1. 大学における教育研究のための人的体制

東洋大学における教員配置においては、各学部・学科、大学院の目的に照らし教育研究活動が十分に展開できるような教員を確保するとともに、学生がスペシャリストとしての専門的知識とジェネラリストとしての教養を備えることを可能とするため、専門教育領域を担当する教員と教養教育領域を担当する教員のバランスを重視していくこと、さらに、多様な雇用形態を整備し、本学の教育研究活動の発展に寄与できる教員人材の確保を目指していくことを目標としている。

(教員組織)

本学では5つの目標に謳ってあるように、総合大学の利点を活かす、良質な教育を行うこと、及び大学構成員が大学の使命を自覚し、自らの責任を果たし協力することにより、継続的な改革・発展を可能とする大学運営を行うことを目的としているが、一方で限られた財政面において教員1人当たりの学生数の負担率も考慮し、大学設置基準を踏まえながら教員配置を行っていることも現状である。しかしながら、教員1人当たりの学生数の負担率を鑑みると、良質な教育を行うこと及び高水準、かつ特色のある研究拠点を築き上げることの達成は決して容易ではない。従って、教員組織の整備に係る学校教育法の一部を改正する法律の施行（平成19年4月1日施行）を契機として、本学では学則等の一部を改正し、教員組織に助教を新たに設置することで、教員負担率の改善に努めることを目標としている。平成19年度に助教制度が実現し全学科に1名以上助教が配置できるようになれば教員の教育研究活動において負担の軽減が図られ、教員負担率改善の目標が達成されることになる。

[教員の配置基準と配置状況]

東洋大学は9学部10研究科、1専門職大学院（法科大学院）で組織されているが、専任教員を配置しているのは9学部と1専門職大学院（法科大学院）である。教員の配置基準は、大学設置基準上で定められた必要教員数を踏まえ、本学としての学部・学科、法科大学院の教員定員を定めている。特に白山キャンパスでは、人文・社会系の5学部が共存しているため教員配置において学部間の不均等による教育研究への支障がないよう、十分に配慮しながら教員定員を定めている。この定員に対する教員の充足率は学部によって異なるが、9学部の総数としては100%確保されている。各学部への教員配置状況を教員1人当たりの学生数からみると、実験・実習を伴う工学部・生命科学部・ライフデザイン学部では21～35名、人文・社会系学部では38～92名となっている。教員1人当たりの学生数が多い文、経済、経営、法、社会学部においては、第2部の在籍学生数を含むも

のであり、第2部が第1部の学部を基礎とし、同一施設等を使用していることを鑑みれば、全学部とも教育・研究を行う人的体制としては大学設置基準に基づき適切な教員配置となっている。なお、現在学長の下で大学院を主として担当する教員として別枠教員枠（大学院特任教授制度 仮称）について平成19年度を目途に設定することを目標としている。これが制度化されれば国の内外において卓越した研究業績を上げている研究者、社会的に顕著な実績を有する実務家等を採用し、教育研究の高度化、活性化をより一層図ることが可能となる。

教員の年齢構成については、61歳以上の比率をみると文学部、工学部および法科大学院が高く、今後の後任補充計画のなかで各学部等が目標とする年齢構成を踏まえながら公募年齢を定め、バランスを改善することが当面の課題である。以上のように一部の学部等においては年齢構成に課題を有しているが、全学的には若手教員の採用も進んでおり、教育・研究を行う年齢構成としても適切な教員配置といえる。

また、本学としては外国語教育および教育のグローバル化の視点を踏まえて専任の外国人教員を採用しているが、全学の4.4%（うち、任期がある契約制英語講師を除く場合は2.5%）程度となっており、留学生を多く受け入れている国際地域学部は17.4%（うち、任期がある契約制英語講師を除く場合は9.5%）と特に高く、日本私立大学連盟の調査結果（平成17年度 平均5.0%）を踏まえても適切な配置といえる。平成18年度より協定校である米国モンタナ大学から6名のネイティブ講師を招聘し英語特別教育科目を展開しているが、本学としては今後も外国人教員採用の増大を図り教員人事の流動化も図っていくことを目標とする。一方女性教員の占める割合については、全専任教員の16.3%となっている。社会学部（29.4%）、ライフデザイン学部（38.8%）の占める割合は高くなっているが、日本私立大学連盟の調査結果（平成17年度 平均17.1%）を踏まえると、女性教員が少ない学部においては、より一層雇用に努めることが課題であり、今後も男女の均等な機会及び待遇の確保ができるように採用していくことを目標とする。

本学の教員組織における専任・兼任の比率については、主要な科目は全学部とも専任教員が担当しているとともに、学部・学科の専門教育においても専任教員が必修科目等を担当する割合が極めて高いことから適切であるということがいえるが、後述する教養教育について目下検討中であるように、教養教育における科目を担当する専任教員が占める割合は低い。これを平成19年度に向けて是正することが急務の課題であるが、遅くとも平成20年度カリキュラム改訂を目標として実現したい。

各学部においては、カリキュラム編成を踏まえたうえで非常勤教員の採用が計画されるが、当該学部における専任教員が国内特別研究、海外特別研究で不在となる場合、或いは年度中の休職や退職があった場合には非常勤教員を採用して学生の教育に支障ないよう配慮している。専門教育の専兼比率においては、文学部中国哲学文学科47.1%、ライフデザイン学部人間環境デザイン学科56.8%、第2部社会学部社会福祉学科48.3%と専任教員の比率が低いことから、各学部・学科の教育理念・目的を達成するために必要な教育体制（カリキュラム等）を現教員定員のなかで見直しを行うとともに、必要であれば教育体制に則した教員構成の見直しも併せて行っていく。

教育課程編成については、各学部においてその取り組む準備時期に多少違いはあるもの

の、全学として当該年度の教育課程編成の基本方針については、学長から学部長会議を通じて示している。また、同じく教務部長から当該年度時間割編成並びに授業運営の基本方針についても同時に示している。これら基本方針を受けて各学部教授会は来年度カリキュラム編成に向けて準備を進めていくことになり、各学部教授会の下に設置されたカリキュラム委員会等において検討し、実施案を編成していく。しかし、これまで各学部において編成されたカリキュラムを鑑みると、概ね学科単位で組み立てられてきた内容となっているので学部におけるカリキュラム構成のポリシーを確認すること、総合大学のメリットを生かす工夫を全学的に展開すること、及び各学部を超えた幅広い科目の取得を目指すことについては、学長提案と学部及び学部間において理解に一定の開きが生じている。これを踏まえて平成 18 年度学長のもとにカリキュラム編成にかかわる検討・調整会（学部長と各学部選出 1 名の構成）が設置された。現在、平成 20 年度のカリキュラム改訂に向けて議論を重ねており、カリキュラム構成のポリシーについて全学的なベクトル合わせを行なっていくこととしている。

〔教員補充計画〕

教員補充計画は、学部の教育カリキュラムに支障なきよう学長のもとで全学的な視野の中で整備、推進していくこととしているが、教員採用にあたっては各学部・学科の教育理念・方針、構成教員の年齢等を考慮し、原則として公募により各学部が主体的に行っている。後任補充ができなかった理由としては、公募の時期が遅かったことや適任者がいなかったことが主としてあげられているが、これとは別に早急な解決が必要な課題として、教員補充計画に基づく後任教員の担当分野（教養的科目を主に担当する者）について、必ずしも全学的な合意が得られていないこともあげられている。このことは、大学設置基準の大綱化を契機として、本学の平成 12 年の教学改革において、教員組織としての教養課程を廃止し、教養的科目を担当する教員が一斉に各学部に分属したが、その分属後、全学としての教養的科目のあり方や学部横断的に教育しようとするようなシステム等について十分な議論がされないまま、現在に至っていることに起因している。そのような状況の中で、各学部内ではより専門的科目を中心としたカリキュラム編成の傾向となり、従来の教養的科目を担当していた教員が退職した時、その人事枠においてより専門的科目を担当できる教員の採用を希望する傾向が強くなり、教養的科目を担当する教員をどのように維持し補充するかが課題となってきた。

今後の教員補充計画は、総合大学としての利点を活かし、単に専門科目を学ぶだけではなく、広く教養を学び「ものの見方、考え方」を身に付けるとした教育目標を達成するために、学部横断的な幅広い基礎的学力、素養を育てるための教養的科目を担当する教員定員を維持していくことが重要である。このことから、まず白山文系 5 学部における「自然」、「人文」、「社会」、「語学（初修外国語）」、「スポーツ健康」の各分野について、今後の教養的科目の教育体制を維持していくために、専任教員と非常勤講師の持ち時間比率やそれぞれの分野の教員定員をいかに定めるべきか、平成 19 年度を目途とし白山文系 5 学部間の教員定員に対する過不足の是正も含めて教員補充計画の見直しを進めている。

〔教員の任用制度〕

本学では限られた人件費枠及び教員定員のなかで、最大限に教育研究活動や学生への支援を行うために、任用制度の多様化については継続して検討してきている。その一つとして、大学院教育の充実を主な目的として、全国的に評価の高い教育者・研究者を任用するための「年俸契約雇用制度」を設けている。また、国際語である英語については、ネイティブ・スピーカーによる英語教育の充実を図るため、各学部・学科の裁量により専任教員定員1名枠で2名のネイティブ・スピーカーを専任教員として採用することができる「契約制英語講師雇用制度」を設けている。平成18年度の実績は、年俸契約雇用制度適用者は7名、契約制英語講師は12名を採用しており、教育・研究充実のために制度が有効に活用されている。また、学部間の採用方針において相違はあるものの、実務的に社会の一线で活躍している研究員や企業等で就業していた社会人等を採用することも進んでいる。例えば本年度に設置された大学院経済学研究科公民連携専攻においては金融機関で活躍する社会人を経済学部の専任教員として採用し、学部教育等も含めて教育を行っている。

今後は、教育研究のための人的体制を整備するために、教育を重視する観点から「契約制英語講師雇用制度」と同様に、専任教員定員1名枠で2名の専任教員を採用することを可能とする「特任教授制度」の制定等に向けて、具現化することを目標とするとともにその処遇等については法人も検討を進めている。併せて、前述したように平成19年4月施行の学校教育法及び大学設置基準の一部改正を受けて、本学の教員組織のあり方について教学側並びに法人側双方において検討を進めているが、新たな職となる「助教」を平成19年度に置くことを計画し、任期制の導入、教育研究活動の活性化、若手研究者の育成等多様な配置の可能性について検討している。

（教育研究支援職員）

本学では、総合大学としての利点を活かすとともに、学部学科としての特色ある教育を展開し、良質な教育を行う学部学科の教育活動及び学生の学習活動を支援するために学部ごとに教務課（教学課）を設置している。また、全学部の研究活動を支援するための研究協力課も設置している。このことにより、教員と職員が連携・協力を図り、一体となって円滑な授業運営、研究活動が行える適切な支援体制を整えている。

さらに本学では、学部学生の教育指導の充実・向上のために教育補助員制度を設けている。この制度は、一方において大学院学生の経済的支援という機能も果たしている。教育補助員（TA）は「東洋大学教育補助員採用内規」に基づき大学院博士前期（修士）課程の学生を中心として採用している。採用にあたっては、学部長からの依頼を受け、大学院研究科委員長が推薦するシステムを設けており、学部、大学院の連携により必要とされる人材を採用することができる適切な採用方法をとっている。TAは学部長の全般的監督の下に学科主任と関係教員の指示に従い、学部において必要と認める授業科目の補助、実験・実習の補助、PC操作補助、学習指導補助、その他学部において特に必要と認める教育補助等の業務を行っており、学部学生の授業内容理解を支援するものとして有効に機能している。採用数は、毎年度、必要人数を策定することとしており、各学部・学科の教育体制の変化に対して弾力的な対応を可能とする人的支援体制を整えている。

また、科学研究費補助金や外部資金による研究プロジェクトの研究業務推進のために、大学院博士後期課程に在籍する将来研究者となる意欲と優れた能力を有する学生をリサーチ・アシスタント (RA) として採用するとともに、修了者についてはポスト・ドクター (PD) として採用し、研究の遂行が図れるよう規程が整備されており、研究者の研究支援にあたっている。

今後、本学としては、若手研究者の育成や優れた研究活動を推進するためにも、平成 19 年度を目途とした既存の制度の見直しを図り、併せて前述した学校教育法の一部改正に伴う教員組織について検討を進めているところである。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

本学の各学部・学科、法科大学院における教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続については、採用・昇格・退職人事等共に全学的な規程に則って行われている。

教員の採用、昇格の手続については、「東洋大学教員資格審査委員会規程」に基づき、各学部に教員資格審査委員会を置き資格審査を行っている。この委員会規程は、当該学部長、学科主任、当該学部の教授会の推薦による専任教授 5 名等の委員をもって組織することとなっている。各学部は大学設置基準および「東洋大学教員資格審査基準」等に基づき、担当科目、履歴書、業績等により審査し、その結果を当該教授会に報告する。当該教授会はそれを審議し決定するが、資格審査基準においては、教歴、研究業績、それらの起算点等が明確に示されている。各学部教授会で選考された教員の人事について、学長が了承した案件は稟議書にて回付され、人事関連事務局を経由して法人で最終決裁を行う。

本学では、教員採用については公募で行うことを基本としている。教員採用が必要となった学部においては、補充採用事由、採用時予定身分、採用予定者の基幹科目・担当授業科目・大学院担当授業科目の有無、その他詳細を付して当該学部長から学長へ申請する。学長は当該学部の教育課程、教員人事計画等を鑑み、可否を決定する。適切であると認められた採用計画は、学長から理事長へ申請され最終的に理事長が決裁する。理事長から学長へ回答された人事補充については、その条件等を付して学長から当該学部長へ最終回答される。当該学部長はその回答を踏まえて始めて教員公募の手続きを進めていくことができる。公募後、各学部においては採用人事を行うが、採用にあたっては書類審査だけでなく、面接、模擬授業 (プレゼン) 等も行い、多角的に教員候補者としての資質を判断するようにしている。採用候補者となった教員については、改めて当該学部長から稟議書が起案され学長、理事長へと回付されて、最終決裁となる。人事担当部局は採用が内定した教員について、初めて手続きを行っていくことができる。このように、各学部において教員人事を行うことについては、全学的に共通な採用基準・手続き等に基づき、公募が行われており、教員採用の透明性は担保されている。しかし、教員人事における稟議書等に添付される資格審査等の書類については、学部間によって書式が統一されていないことから、これを全学部で統一していくことの改善について関連事務局で検討している。教員組織に係る学則の一部改正も踏まえて、平成 20 年度以降から実施していくことを目標としたい。

各学部における教員の流動化を見た場合、既述したように年俸契約雇用制度や契約制英語講師等の制度に基づき、任期制等を適用している学部もあるが、現在学内でも法人、教

学共に教員組織体系の見直しを図っており、そのたたき台において若手教員の教育研究を可能とする環境作り、併せて将来の教授候補者としてのキャリアパスの仕組みづくりを検討している。また、特任教授制度が未整備であるため、年俸契約雇用制度と特任教授制度の定義が混在された解釈をしているところは否めないところである。このため、経営学部や工学部等の一部教員人事については、教育プログラムの運営上やむなく、年俸契約雇用制度を適用させて特別に教員を採用している事例もある。なお、前述した助教を置くことについては任期4年を想定しているが、いずれにしても早急に制度を具現化し、教員の流動化を図り、教員組織の活性化を図りやすい体制作りを進めていくことを目標とする。

（教育研究活動の評価）

〔学部・学科、研究科の教育研究活動の評価〕

本学における教員の教育活動の評価に関しては、各学部においてその取り組みが委ねられているものの、全学的には行なわれていない。また、各学部において学生の授業評価アンケート等を実施することにより、その結果を教員のFD活動に活用している学部としては、経済学部と工学部の一部学科があるが、全学部にはなっていない。教員の研究活動の評価は、全学的な取り組みは実施していないが、経済学部が「総合的な教員の業績のレベルアップと学部全体の研究・教育水準のレベルアップ」を目的とする教員総合評価を開始している。その他の学部においても、この経済学部の取り組みを参考に検討を開始している。また、研究業績等の評価に関しては、まず全学においてデータを蓄積できるシステムを構築することとし、全教員に対してのデータ入力ルール化および学内での情報の共有化を図ることを目標とし、平成19年度の実現を目指して準備を進めている。

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮については、既述したように各学部において教員資格基準等に基づき、厳格な審査を行い、人事を行っている。また、経済学部、経営学部等にみられるような採用試験時に授業のプレゼンテーションを実施して教員としての発表能力等の評価を行っている学部もある。本学では、教育内容等の改善のための組織的な研修等を学則に条文化することを踏まえ、学長のもとに「東洋大学FD委員会」を設置し全学的な取組みを平成19年度から実施できる体制を整備してきている。

2. 学部における教育研究のための人的体制

一. 文学部

（教員組織）

文学部では、その教育理念と教育目標を実現するために、効果的な教育、質の高い教育を実施するための体制と人的組織を形成する努力を恒常的に行う。その目標は、教員組織の活性化と、教育技術の向上とにある。前者については教員採用における公正化が挙げら

れ、後者については教員の教育・研究活動の適正な評価が挙げられる。

教員採用については、以下に記すようにかなりの改善が図られてきた。しかし、教員の教育研究活動については、組織的な対応に欠けるところがあり、今後も努力を継続していかなければならない。

文学部の教員組織は、その理念と教育目標の実現のために教養的科目、語学科目、専門科目を担当し得る組織を理想とする。但し、これらの科目担当者は相互に両分野の科目を担当することで教育効果をあげることができる。

文学部の理念および各学科の目標を達成するために、各学科は、その基幹科目は専任教員が担当するようにつとめている。平成 18 年 5 月 1 日現在の各学科の専任教員数は、哲学科 10 名、インド哲学科 7 名、中国哲学文学科 7 名、日本文学文化学科 24 名、英米文学科 12 名、史学科 11 名、教育学科 13 名、英語コミュニケーション学科 13 名である。文学部全体では 97 名。これらの中には、学科の専門科目等を担当するものの外に、教養的科目（共通総合領域）や語学の担当者も含まれており、人文系科目や自然科学系の科目担当、英語・仏語・（独語）・中国語の担当者も存在する。広い視野や教養を必要とする文学部において、これらの科目もまた専門領域同様に重視されており、それぞれの分野に専任の担当者を配置して目標の達成に努力している。

現在、インド哲学科を除く他の学科は、学生定員数によって定められた設置基準上の教員数を上回る教員を擁しており、第 2 部を設置する学科には、第 1 部の教員定員に対して、2 名～3 名の増員が図られている。但し、インド哲学科については、本年度は 1 名が未補充となった。しかし、その未補充人事については、すでに公募を終え、選考中である（5 月 1 日現在）。尚、その後、7 月の定例教授会でこの人事は教授会の承認を得て、来年度 4 月着任が決定した。

文学部全体で、専任教員は 97 名、学生総員 4,501 は第 1 部 3,614 名、第 2 部 887 名、計 4,501 名。つまり、専任教員一人当たりの担当学生数は 46.4 名となる。

文学部では、教育目標の実効を高めるために小人数教育を目指しているが、卒業論文を課す学科においては、教員 1 人当たり 40 名が基準とされるから、平均値からいえば、その目標を上回っている。これは、その教員配置が収容定員に基づいて算出されているためで、実員との乖離によって生じたものである。各学科の数値は以下の通り。

哲学科	23.3 名
インド哲学科（含第 2 部）	53.4 名
中国哲学文学科	28.3 名
日本文学文化学科（含第 2 部）	59.7 名
英米文学部	50.0 名
史学科	49.5 名
教育学科（含第 2 部）	42.2 名
英語コミュニケーション学科	39.4 名

インド哲学科と日本文学文化学科が、他学科より多いのは第 2 部の原級生に起因する。

すでに記したように教員組織上の問題というよりもむしろ学生指導、特に50%台の卒業率に原因が求められる。多年度にわたる原級生への勧告など早急に行わなければならない。またもう一つの原因に、入学定員を上回る学生の入学がある。定員の管理を厳格に行うことである。

文学部専任教員の担当授業時間数は、教授の場合16～8時間、助教授の場合12～10時間、講師の場合20～12時間となっている。教授の責任授業時間数は10時間、同様に助教授・講師とも10時間であるから、専任教員の担当授業時間数が責任授業時間数より上回っている。これは、各学科の主要科目が専任教員によって担当されているため、それも教授を中心にした担当編成となっているためである。学科や個人ごとに差があるが、これは、ほぼ妥当な配置といえる。ただし、担当時間数と責任時間数とが5時間以上も異なるものについては、是正されるべきであり、次年度以降の申し送りとする。

専任・兼任の比率についていえば、各学科ともに、専門科目については、50～70%台であるが、教養的科目となると40%台に集中する。

いずれにしても、学科設置上の教育課程表を開講するには専任教員だけでは無理があり、相当数の兼任講師によって、基幹科目以外の部分を維持していかななくてはならない。その配置の適正な数については、科目数や学生数によってかなりの変化があろう。小人数教育を維持するためには、クラス数を増やさなければならないなどのジレンマもある。ただし、現状をみると各学科の専任教員の担当数は、責任担当数を上回っている。そのことは、カリキュラム編成上の問題、学生数の問題すなわちクラス増の問題など、いくつかの要素を持つといえる。担当時間数の偏向、教養的科目の専兼比率の低さなどの問題点はあるが、総体的には適正の範囲と考えている。

大学の教員の年齢構成は、各世代の構成がほぼ均等であることが望ましい。もう少し詳しく記せば、現況では、大学教員となる年齢は比較的遅く、30代後半か40代前半というのがかなり一般的な年齢のように思われる。この年代を起点として、40代前・後半、50代前・後半、60代前・後半にほぼ均しく配されるのが理想的な構成といえよう。文学部についていえば、50歳後半～70歳までの教員がほぼ半数を占めており、かなり高年齢に偏る傾向がある（大学基礎データ「表21」参照）。その原因は、全学科がもつ大学院研究科の維持、後継者育成システムの欠如などが挙げられよう。特に後者の問題は、大学院研究科のあり方ともかかわる。また公募時の候補者選定に際して、業績・実績を重視し、年齢構成を軽視する傾向があったことも否めない。最近では、年齢構成に配慮した採用が行われているが、文学部全体の構成を変えるには数年の期間が必要である。教員間の連絡調整について、各学科で行われる学科会議がその機能を果たしている。

文学部8学科は、それぞれ独自の教育課程表をもつ。従って、その教育課程の編成、およびその実施については、第一義的に学科が責任をもって行うことになる。

各学科では、カリキュラム委員を選出してその実施にあたるが、その大筋は学科内の会議で決定される。

科目の教育内容や担当者についても、学科内での合意によって決定される。従って、カリキュラムの編成や担当者については、学科主任が責任を持つことになる。学科内の会議を経て、カリキュラムの編成や担当者が決定されるために、学科構成員全員が同じ認識を

共有することになる。現在のような学科会議中心の運営システムはかなり効果的と考えられる。

文学部の各学科は、その教科内容がかなり専門化されており、必然的に研究者中心の教員編成を行ってきた。しかし、近年は就職支援科目などで社会人講師を受け入れることがある。

文学部では、実技的科目や教養的科目について、その担当者として相応の能力をもつと判断されれば、学術論文や学術業績が少なくても、非常勤講師として採用している。これは、企業や団体での役職歴などを業績として換算する場合であり、受け入れるシステムは備わっている。しかし、現状では、かなり少数である。

外国人研究者の受け入れ状況は、主に語学関係の教員として、専任教員が在籍（1名）し、さらに、契約制英語講師（任期制・専任講師）として、3名が在籍している。いずれも英語コミュニケーション学科に所属する。外国人研究者の研究分野や、その方法論等の問題もあり、必ずしも全学科に共通する認識を得られてはいない。

文学部全体で、女性の専任教員は14名。これは文学部の専任教員の14.4%に当る。ここ数年来、文学部では女性教員の数を増加させることを意図した選考を行ってきたが、応募者全体の女性の人数等の関係もあり、必ずしも成果を挙げていない。

（教育研究支援職員）

文学部では、学生の学習活動を支援する目的で、各学科にティーチング・アシスタント（TA＝教育補助員）を配置している。このTAは、通常は各学科の共同研究室に所属し、学生の学習上・研究上の質問に対応する。必要に応じて授業支援も行うが、本来的には学科の共同研究室における学生指導を主とする。

TAは、原則として博士後期課程の学生がこれに当り、1人1週28時間以内の制限があるアルバイトとして位置づけられるが、各学科、ほぼ2～3名のTAをもち、1日8時間ほど共同研究室に在席して、学生の指導に当たっている。TAの在室時間は、第2部設置学科は、ほぼ午後8時までとなっており、特に演習やゼミ発表、卒業論文の作成等の学習支援に関して、有効な存在である。

TAは、学科主任・授業担当者の指示によって、教育活動以外にも、研究活動や学会活動にも参画する。各学科主任は、よくその日常活動などを把握しており、その協力関係もきわめて良好といえる。

上記のように、文学部のTAは、単に授業支援だけを目的とするものではなく、学科の教育・研究活動を支援する存在として位置づけられており、研究室における学習支援のあり方は、「東洋大学教育補助員採用内規」（平成14年）によって制度化されている。

このTA制度は、現状では適切な制度といえる。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

専任教員の募集は、公募を原則としている。学科によって専門領域の構成、年齢構成、それに大学院担当の有無など、各々条件が異なるが、着任の1年～半年前に公募が行われ、各学科内で選考する。選考の基準は、担当する科目と専門領域の整合性、研究業績、教育

業績、学会活動、人格および識見等を総合的に判断するが、特に大学院を担当とする場合は、学位（博士）の有無も重要な基準となる。

但し、公募の場合、学科が求める応募条件に全てが適合する応募者がいない場合もあり、必ずしも希望どおりの教員を採用し得るシステムとはいえない。

教員の任用は、下記の手続によって行われる。

まず学科内で選考が行われ、採用予定者が決定すると、資格審査委員会で審査が行われる。審査は初めに主査・副査を決定する。主査は当該学科から、副査は採用予定者の専門の近接分野の学科から選出するが、文学部に該当者がいない場合、他学部の教員をもって当てることができる。

主査・副査は、予定者から提出された履歴書・業績表・業績の実物等によって、報告書を作成し、資格審査委員会でその結果を報告する。この際、主査・副査合わせて 30 分の報告時間が与えられる。質疑を経て採決、承認されれば、履歴書・業績等を 1 週間公開し、その後、教授会において、主査・副査合わせて 15 分の審査報告を行い、質疑を経て、投票する。新規採用者については、教授会構成員の 3 分の 2 以上の出席による投票において、3 分の 2 以上の承認を得て決定する。

専任教員（教授・助教授・専任講師）の任用については、上記の手続きを経て、学長の稟議により理事長が任用する。

免職についても、教授会が審議し、その決定を経て、学長の稟議によって理事長が免ずる。任用および昇格については、「東洋大学教員資格審査基準」による。

昇格は、同基準の表によるが、但し書き部分を弾力的に運用することで、実力のある若手研究者を登用することが可能であり、文学部においては、上記規定運用の「申しあわせ事項」を別に定めてある。この「申しあわせ事項」は、教歴、業績等の判断基準を明確にしたもので、弾力的に運用することで、より適正な人事を行い得る。同時にそれを補完するものとして、個人情報の問題とも関わるが、なるべく選考プロセスの公開性など学科内の選考作業を明確化するために、審査委員会における選考プロセスの説明を行うことが挙げられる。また、教員資格審査委員会の位置づけを明確にして、権威をもたせることも考えるべきことである。このことについて、例えば、現在の資格審査委員会の委員長は学部長が当たっているが、学部長から独立した委員会とし必要に応じて専門家等を委員として参加させること、あるいは、資格審査委員会の決定によって採否が決定し、その報告を委員長が教授会で行うなどの方法が挙げられる。

専任教員の採用については、公募制が定着しており、学長からの採用人事枠の条件に基づき公募が付される。平成 17 年度の専任教員採用案件（1 件）は、公募によって採用され、平成 16 年度についても、新任人事案件（4 件）全てが公募によった。公募の手続きは、当該学科がその公募条件を決定し、学部長がこれを行い、諸機関・諸方面に通知する。選考の基準は、教授・助教授・専任講師等それぞれの資格基準に即して実施され、担当科目と業績との整合性、業績の優劣、人物評価、経歴等について審査する。

最終的には、書類審査を通過した 1～2 名について面接を行い、模擬講義を実施する。以上の審査は、学科内で行われるが、学科の専任教員全員の合議によって決定されている。面接や模擬講義についての規定はないが、これを採り入れることは、すでに定着している。

公募制とその手続きについては、以上のような経緯からみて、公正さが保持されており、妥当と思われる。

任期制教員制度には、2種の制度がある。一つは外国語教育を行う外国人教員のための契約制英語講師であり、これは1期4年、2期を超えない期間採用できるものである。もう一つは、年俸制契約雇用制度である。これは66歳以降、70歳までを上限とした制度であり、当該分野について余人をもって替え難い者を採用する際に用いられる。現在、文学部には契約制英語講師3名、年俸契約雇用制度に基づく教員2名が存在する。契約制英語講師は英語コミュニケーション学科に所属し、週10コマを担当する。教授会出席の義務はない。このいずれも、教員の流動化に対する効果は少ない制度であるが、教育上の効果は期待できる。

(教育研究活動の評価)

教員の教育活動や研究活動を評価する制度は存在しない。教員それぞれの活動については、各学科の紀要に研究業績として、著書・論文・書評・発表・講演などを、教育活動として、本学での担当教科、他大学での活動等を公表している。また、各学科の教員の実績を年度ごとにまとめた、年度ごとの点検・評価報告書を発行しているが、平成14年度より欠刊となっている。現在、欠刊部分の刊行作業が進められており、本年度中には平成17年度までのものが揃う予定である。

教員の採用に関して選考基準の教育研究能力や実績は大きな比重となる。資格審査の過半は研究能力と実績さらに模擬授業等による教育能力等が重視される。現職教員の活動評価については、FDとの関係もあり、システムの構築が急がれている。

二. 経済学部

(教員組織)

経済学部の教育理念・目的は「豊かな人間性に基づいて、経済理論を基礎に、国際的視野を持って、日本の経済社会を学際的に考える、幅広い知識と的確な判断力を備えた、自立性のある人材の育成」をすることであり、そのための教育目標は「学生本位の教育（学生の目線にあった、学生のニーズ・関心に応える決め細かい教育）によって、学生の潜在的な能力を引き出し、上記の学生像の実現を目指す」ことにある。経済学部の教員と教員組織は、そのために存在している。

経済学部は、総員66名（うち2人は契約制英語講師）の教員から構成され、各学科に学生定員にほぼ比例して教員が配属されている。すなわち、経済学科25名、国際経済学科22名（うち2名は契約制英語講師）、社会経済システム学科19名である。

理念のなかの「経済理論を基礎に」するのは経済学科の中心概念であり、「国際的視野を持って」とするのは国際経済学科の中心概念、「学際的に考える」ことは社会経済システム学科の中心概念である。各学科に学生定員に応じて教員数が配分され上述の学科教員数(25、

22、19名)となっていることは、学部理念を実現する教員組織の体制として基本的に適切であるといえる。

また、66名の内訳は、専門科目担当教員40名(経済学科15名、国際経済学科14名、社会経済システム学科13名)、英語担当10名、ドイツ語2名、フランス語2名、中国語1名、自然科学5名、社会3名、スポーツ健康1名である。一般教養的科目担当の教員がバランス良く組織されており、「幅広い知識と的確な判断力」の育成に応えうる適切な教員組織といえる。

1-2年次の必修科目:入門経済学、ミクロ経済学、マクロ経済学、経済史、グローバル・エコノミー入門、社会経済システム、ゼミナールⅠ、およびゼミナールⅡ-Ⅳは、ほとんど全て、専任教員が担当している。また、外国語授業の中心を専任教員が担っている。

専門科目については、各学科の中心科目、すなわち、経済学科の経済数学、ゲーム理論、金融論、財政論、産業組織論、国際経済学科の国際金融論、国際貿易論、国際地域(アジア)、国際地域(EU)、多国籍企業、社会経済システム学科の年金と福祉、労働の経済、政府と市場の経済、社会政策、情報メディア経済などは、専任教員が担当している。

専任66名、兼任75名であり、ほぼ半々である。兼任の内訳は、専門科目38名、英語23名、その他の外国語(独、仏、中)7名、その他教養科目7名。専門科目の兼任の中には、ミクロ・マクロ演習科目の担当者8名が含まれている。英語の兼任が多いのは、会話に力点を置いた習熟度別教育を行っているためである。こうしたことから、以上の専任・兼任比率は、学部の理念に照らして、適切であるといえる。

教員の年齢構成は、61歳以上14名(21%)、51~60歳16名(24%)、41~50歳19名(29%)、31~40歳16名(24%)、26~30歳1名(2%)となっている。20代が少ないのは、助手制度を取っていないからである。年齢構成は、30代~60代の各年代が20%台で、バランスがとれているといえよう。

1)学科の教員組織

①経済学科

平成17、18年度は(英語演習、コンピュータ・リテラシーを除く)全ての必修科目に専任教員が配置されている。また、基幹科目といえる選択科目A(36科目)のうち、専任教員が常時担当しているのは25科目である。主要科目には概ね専任教員が配置されているといえる。

一方、教員組織における年齢構成は、平成18年4月1日現在で30代6名、40代7名、50代5名、60代7名と、きわめて均質な構成であり、問題はない。

教員間における連絡調整の状況については、理論系基礎科目(経済学入門、ミクロ経済学、マクロ経済学、経済数学ⅠⅡ)の担当で基礎教育委員会を構成し、その委員会の場においてミクロ経済学演習、マクロ経済学演習、経済数学Ⅰ演習、同Ⅱ演習教育も含めた教育内容、方法等について議論している。特に、演習科目と対応する講義科目との間では毎週メール等で内容・進捗等の連絡を密に行い、学生の学習の便宜を図っている。それ以外の科目については、平成17年度末に行われたFD委員会の会合において、各科目の内容・講義方法について教員が報告を行い、情報交換した。

なお、経済学科の専任教員となる直前まで大学以外に勤務していた教員は3名、それ以外で大学教員以外の職を一定期間以上経験した教員は4名である。本学科で教員として受け入れている外国人は1名である。さらに、経済学科の教員に占める女性教員の割合は16.0%（25名中4名）である。

②国際経済学科

国際経済学科においては、専門科目の必修科目および主要な専門選択科目、演習は原則として専任教員が担当しており、専任と兼任の比率はほぼ3対1であり、適切なものと考えられる。語学に関しては専任55.0%、兼任45.0%であり、兼任教員に対する依存が高い。学科を構成する専任教員の年齢構成は60歳代6名、50歳代5名、40歳代5名、30歳代5名、20歳代1名と40歳代以上にやや偏りが見られる。また採用に際しては、社会経験のある教員、外国籍の教員また女性教員を特に積極的に受け入れる前提では採用をおこなってはいない。しかし、専任教員の場合には研究業績の内容において、また兼任教員の場合には開講科目との関連で差別なく採用してきている。専任では5名が、また兼任では2名が社会人経験者である。外国人教員は専門科目担当教員14名のうち1名（中国籍）、また女性教員は5名（17.0%）である。

③社会経済システム学科

社会経済システム学科の専任教員は20名からなる（うち1名は学長室枠申請済・回答保留中）。経済学の基礎教育や、主要な必修専門科目には、やむをえぬ場合を除き、必ず学科の専任教員をあてている。また、教員の年齢別構成もバランスが取れたものとなっており、また現在3名の女性教員を擁している。

年齢別構成は、60歳代2名（5.0%）、50歳代8名（40.0%）、40歳代5名（25.0%）、30歳代4名（20.0%）となっている。また男女別構成は、男性16名に対して女性3名である。

さらに、国籍や職業経歴の多様性もあわせて実現しており、専任教員中外国人教員は2名（10.0%）、社会人経験者は6名（30.0%）となっており、まさに学科の教育理念である多様性への対応力・寛容さを育てるための理想的な人員構成となっている。

しかし、ただ単に数としての人員構成を維持するだけでなく、学科として独自に中期計画・中期目標をたて、組織としてのインセンティブを向上させるメカニズムを組み込んでいる。すなわち、人員だけでなく「質」の維持・向上である。①教育目標、②研究目標、③組織目標、④社会目標の4つの次元で目標設定と評価を1年ごとに繰り返すことで、組織内の「見える化」をはかることで、教員一人一人の「生産性」を質量ともに向上させることに努めている。

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

学部の意志決定機関である教授会（学部長主宰）を前提に、学部長のもとに学部長と各学科主任からなる主任会議がおかれ、ここが、具体的な問題の検討・決定の場であるとともに、学部長―学科（学科主任）との間の連絡、学科間の連絡調整の場となっている。

また、学科に学科会議があり、これが学部長・主任会議―教員個々人の間をつなぐ基本

的な連絡調整の場となっている。なお、緊急の場合などには、学部長から教員に掲示、ファックス、電子メールで直接連絡する場合もある。

学部には、教育に関わる学部委員会組織として、学部長の下にカリキュラム委員会、経済学基礎教育委員会、語学委員会、英語委員会、初習外国語委員会、一般教養的科目委員会、海外研修委員会、教育改善委員会、学生教育委員会などがあり、これらの組織も教員間の連絡調整の役割を果たしている。

3) 教員組織における社会人・外国人研究者の受け入れ等の状況

社会人（公務員、民間研究期間、民間会社など）からの教員数は、11名（全体の17%）である。外国人の教員数は6名（9%）である。教員組織における女性教員の占める割合は、12名（19%）である。

（教育研究支援職員）

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

経済学部で実験・実習を伴う教育、外国人留学生教育、情報処理関連教育等を行う場合、基本的にはティーチング・アシスタント（TA；大学院生）およびチューデント・アシスタント（SA；学部生）に頼ることになる。現在経済学部では、①必修科目、②実習等を伴う科目、および③大人数講義科目（1・2年は登録者200人以上、3・4年では300人以上の科目）において、TAまたはSAをつけることができる。大人数講義科目については、4月の履修登録人数が確定した時点でTA・SAを採用できるかが決定される。

活用状況として、②にあたるミクロ経済学演習、マクロ経済学演習、経済数学Ⅰ演習、経済数学Ⅱ演習については、各コース3～5名のSA（上級生）が配置され、受講者からの質問への対応や宿題・小テストの整理・採点等に不可欠な存在となっている。また、コンピュータ・リテラシーでも同様に実習における質問に答えることが主要業務である。他方、①と③では、出席管理や資料の配付、宿題等の回収・整理等、大人数であるほど貴重な存在となる。平成17年度のTA・SAの延べ人数は①7名、②80名、③10名である。

現状での問題点として、TA・SAを必要とするすべての教員の要望に応えられない点があげられる。予算に限度があるため、学部として上述のような制度としているので、TA・SAをつけられる科目は限られるからである。3・4年で300人近い場合、あるいは、宿題・小テストを多く課す場合などから、TA・SAの必要がでてでも対応することができないのである。

他方、TA・SAは原則として各教員が自分で探すことになるため、特に非常勤教員には活用しにくい場合がある。今後は大学院や学部ゼミナール等で希望者を募集するなど、よりオープンな募集を検討する必要もある。

2) 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

上述のように、各講義におけるTA・SAは通常担当教員が個別に探してくるため（演習科目は除く）、実際には、教員が良く知っている院生、あるいは学生をTA・SAにするので、教員との連携は基本的に適切に行われており、特段問題点は指摘されていない。また、ミ

クロ、マクロ、経済数学Ⅰ・Ⅱの演習は非常勤教員が担当するため、前年度末に専任教員がSAを各科目（講義、演習）の成績優秀者の中から選出しているが、SAの勤務状況については各科目の非常勤教員から評判も良く、適切な連携・協力関係が築かれていると判断できる。

3) ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

TAは大学として制度化しており、それに基づき経済学部においては、①必修科目、②実習等を伴う科目、③大人数科目（1・2年は登録者200人以上、3・4年は300人以上）について、TAを付けることを出来るようにしている。また、経済学研究科の院生は、TAとして活用されている。問題は、その院生の数が多くないことである（そのためにSAの比率が高い）が、これは、別問題である。

4) 主にTA・SAを用いている授業科目

①情報教育

学生をスタッフにした情報教育支援システムの構築は、効率的に講義が行えるのみならず、参加する学生の意識や能力の向上にもつながるなどメリットが大きいといえる。すでに経済学部では、「コンピュータ・リテラシー」が必修化され学生スタッフは自分が受講してきた講義のサポートにあたる（学部3年生中心）。

1年次開講のこの講義では、担当講義での成績が優秀な学生、講義担当教員が推薦する学生をSAとして採用するしくみを基本としている。40名について約1名のSAを配置しているのは、通常の講義とは違い機器操作などで適宜、質問が生じることがあるという理由による。

②ミクロ経済学演習・マクロ経済学演習

「ミクロ経済学演習」「マクロ経済学演習」（学科ごとに名称が異なるが、以下これで統一する）では、履修者30～50名に対して1名の学部生アシスタント、SAを配置している。本来、演習科目は50名以下の規模で行うべきだが、教室数不足や予算上の制約による講師数不足から、やむを得ず150～200名で1コースの規模となっており、それを補うためにSAを利用している。SAの業務内容は、演習問題の説明補助（講師の説明では不明な点を講義時間内に巡回し個別に受講生に教える）、演習問題の印刷・配布、課題の整理・採点、講義後に尋ねてくる学生への説明などである。このような業務には、他学部では大学院生アシスタント、TAを利用するのが通弊であるが、経済学部の場合、数少ない院生がリサーチ・アシスタントに用いられて利用できないためSAを用いている。

SAの活動状況は優秀と言え、上記業務だけではなく、履修者の状況に関する情報収集や講師に対する助言なども積極的におこなっており、演習担当講師、関係教員とも「講師とSAのチームによる教育活動」「SAがいなければ演習は成立しない」と高く評価している。

問題点としては、SAの採用がある。現在は、「ミクロ経済学」と「マクロ経済学」の成績優秀者をピックアップし、その中から所属ゼミ担当教員の推薦者を個別交渉により採用している。しかし、演習の拡大に伴い採用人員も増加したこと、SAの活動が学生に熟知さ

れていないことなどから、採用が煩瑣になると同時に調達が困難となりつつある。解決策としては、SAに関する内規を変更した上で、採用基準を公開し公募制に変更することである。

③経済数学 I II 演習

この科目は非常勤教員が担当するため、TA・SAは前年度以前の関連科目（経済数学、経済数学演習、ミクロ経済学、マクロ経済学等）等の成績を参考にして、「経済数学 I」講義担当者または基礎教育委員長がゼミナール担当教員を通じて選考している。各コースとも3名から5名の採用であるが、受講者数・習熟度等によって必要な数に若干ばらつきがある。業務としては、演習問題（教員が作成）の解答の作成・印刷、講義における巡回（質問を受け付ける）、オフィスアワーでの小テストの採点および学生からの質問の受け付け等である。毎年どのSAも献身的に取り組み、受講学生の評判もよい。

演習科目としての性質上、一定数のTA・SAの活用は不可欠である。現在その採用は特定教員（経済数学 I 講義担当者または基礎教育委員長）の裁量に任されているが、今後はよりオープンな採用の仕方をする方向で検討中である。

各コースのSA採用状況（平成16年度「第2部演習」ではTAを1名採用）

科目・コース	IA 演習 (1)	IA 演習 (2)	IA 演習 (3)	IIA 演習	第2部演習
平成16年度	4	4	開講なし	開講なし	4(うち1名TA)
平成17年度	3	3	3	3	3
平成18年度	5	5	3	3	3

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

1) 昇格人事

東洋大学には、全学共通の「東洋大学教員資格審査基準」があり、これに基づいて講師から助教授、助教授から教授への昇格が審査される。経済学部では、厳正・公平な審査を行うために、全学基準に抵触しない範囲で、経済学部に内規を独自に定めている。昇格人事の手続きは、

- ①全学の教員資格審査基準に示される在職条件を満たす候補者が、その業績を提出する。
 - ②候補者の専門分野に応じて主査1名、副査2名を、学部内組織である「教員資格審査委員会」において選出し、その3名に業績審査を委ねる。
 - ③3名の審査委員は、昇格の可否を教員資格審査委員会に報告する。可と判断されれば、その候補者の昇格案を教授会に提案し、異議がなければ昇格が認められる。
- 以上のような昇格手続きは、透明性と公平性の観点から言って適切であると考えられる。

2) 募集（採用）人事

採用（新任）人事においても、全学共通の教員資格審査基準と経済学部に内規に基づいて、審査が実施される。この審査の最も大きな特徴は、10年ほど前から採用手続きにプレゼン

テーションを取り入れている点である。これは、全国的に見ても、先駆的な制度であった。

採用人事案件が生じた場合、まず学部教員からその候補者を募る。学部内で応募がなければ、学外からの公募となる。公募要件を JEREC-IN（研究者人材データベース）におけるインターネット公募のホームページに掲げ、同時に経済学部内規に従って、当該科目の採用委員会を立ち上げる。この委員会は、委員長を学部長が務め、主査、副査 2 名、教員資格審査委員から 1 名、総合調整委員会・カリキュラム委員から 1 名の 6 名で構成され、そのメンバーについては学部長の提案に基づき、教授会で決定される。主査・副査は、提出された研究業績書等に基づいて審査を行い、上位 1～3 名をリストアップして、採用委員会にかけ、1 ないし 2 名の候補者を決定し、教授会に提案する。教授会の決定により、その 1～2 名の候補者のプレゼンテーションを実施する。プレゼンテーション終了後、教授会における全教員の投票で採用者を決定する。

この方法は、当該科目に適した教員を、最も幅広く、かつ透明な形で選び採用する適切な方式と考えている。

以上に示したように、昇格・採用ともに、教員の選考基準と手続きは、明確であるといえる。

また、教員選考手続きにおける公募制の導入については、上述のように、すでに、10 年前から公募制を導入し、それを教員採用の原則としており、採用候補者によるプレゼンテーションを行っている。その運用も適切といえる。

なお、任期制を導入しているのは、契約制英語講師の場合（1 年ごとの契約、5 年任期）だけである。専任教員の一定～相当部分を任期制にすることについては、それが、学部教育にとってプラスか、否かを十分検討しなければならない、と考えている。

（教育研究活動の評価）

経済学部は、平成 17 年 2 月の教授会において、教員の教育研究活動を中心とする総合評価を、平成 17 年度から実施することを決定した。その目的は、「研究・教育業績を中心とする総合的な教員の業績のレベルアップとそれに伴う学部全体の研究・教育水準のレベルアップ」を図ることにある。総合評価の対象分野は、①教育、②研究、③組織運営、④社会的活動の 4 分野である。

中心をなす教育評価の目的は、「教員の自己評価に基づく授業の改善」である。その方法は、授業改善を目的とする評価項目を設定し、まず、教員の自己点検・評価を行い（第 1 段階）、次に、学生の授業評価アンケートに照らした自己チェック・分析を行い（第 2 段階）、授業改善に役立てようとするものである。

また、教員の教育自己評価と並んで、教員の科目グループ別（基礎ゼミ、専門、経済学基礎教育、英語、初習外国語、一般教養）の会合における教育経験の交換＝FD を、クルマの両輪として位置づけ、実施している。

研究については、「教授：論文 5、助教授：論文 4.5、講師：論文 4」を、5 年ごとのミニマムの達成目標としている。組織運営の評価は、研究業績に換算＝合算される。社会的活動については自己申告とし、達成目標は設定しない。

以上を前提として、その実施手順を次のようにした。①教員は研究・教育目標に関する

中期（5年毎：平成17～21年度）の目標を作成し、学部長（主任会議）に提出する。②3年を経過した時点（3年目の年度末）において、中間（自己）評価を行う。③5年後に、中期目標についての自己評価を行い、主任会議に提出する。未達成の場合には、その理由と1～2年で達成する計画を提出。④教育評価（授業改善）については、平成17年度1年間の試行期間とし、その経験の検討を踏まえ平成18年度から正式に実施し、以後、毎年行う。⑤過去5年間の研究業績をホームページで公開する。

こうした教員の教育自己評価－総合評価は、経済学部（あるいは東洋大学）にとって、初めての試みであり、平成17年度から実施している。7月に全教員が中期目標を提出し、研究業績のホームページでの公開を行った。平成18年2月に科目グループ別の会合を行い、全員がどのような教育をおこなっているのかを提起し、情報の共有をはかった。教育自己評価書の提出は、年度末であったため、学部長－主任会議によるチェックはまだ行われていない。こうした教員の総合評価の成果～評価について語るには、少なくとも2～3年を待たなければならないが、平成17年度の経済学部の紀要：『経済学論集』への教員からの論文投稿数が倍増したことに、その成果の一端が示されている。

経済学部の教員の選考課程において、応募者に研究業績実物3点と研究業績リストの提出を求め、それを主査・副査（2名）が審査するとともに、全教員に一定期間公開する閲覧期間を設けている。また、採用候補者によるプレゼンテーションにおいて、研究業績のプレゼンテーションだけでなく、担当科目についての模擬講義のプレゼンテーションも行ってもらっている。教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮については、適切であると考えている。

三．経営学部

経営学部の教員組織は、学部の理念・目的である「幅広い視野に立って、経営学諸分野の学習および研究を通じて培った専門的知識と能力を活かし、急速に進展する経済・社会において活躍する有為な人材を育成すること」を達成するために良質な教育と高度な研究を遂行できる組織でなくてはならない。そのためには専門と一般教養の両面で主体的に学部目標を追求できること、社会・経済の変化に伴う学部に対するニーズを的確に捉え、カリキュラムの変更等に対応できる組織であることが必須である。

3学科体制に入った平成18年度から平成20年度までの教員組織の目標は、各学科の目標を達成できるように、まずは専門の教員の欠員を補充し、良質な教育を実施する体制を整えることにある。

欠員の補充と3学科体制の移行に備えて平成17年度には9名の教員採用を試みたが、採用内定後の辞退等から2名分が平成18年度に持ち越しとなり、大学設置基準上の必要教員数（別表第1）を上回っているものの、教員1人当たりの学生数が多くなり、学生数との関係から適切でない状況となっている。そのため平成18年度は持ち越しを含めて6名分の公募を行っており、目標が達成されれば平成19年度からは教員1人当たりの学生

数の過大を解消し、さらに良質な教育の遂行できる組織を作ることが可能になる。

(教員組織)

学部の教育研究組織は、「専門科目」を担当する教員と「一般教養的科目」を担当する教員からなっている。

専門科目を担当する教員組織は第1部経営学科、第1部マーケティング学科、第1部会計ファイナンス学科の専任教員と兼任教員から構成され、専任教員数は経営学科21名(教授11名、助教授7名、講師3名)、マーケティング学科11名(教授6名、助教授3名、講師2名)、会計ファイナンス学科13名(教授7名、助教授4名、講師2名)、兼任教員数は、平成17年度経営学科47名、マーケティング学科22名であり、平成18年度は経営学科53名、マーケティング学科10名、会計ファイナンス学科7名となっている。経営学科の兼任教員が多数となっているが、これは第2部経営学科を中心に、実践的な科目を多数配置したカリキュラムを実施するために、実務家の兼任教員を多く採用した結果である。ただし、専任教員のうち5名は、届出上第2部経営学科に所属しているが、対外的には全員第1部経営学科所属となっている。なお、一般教養的科目担当教員は経営学科4名、マーケティング学科2名、会計ファイナンス学科3名で、文化間コミュニケーション(5名)、スポーツ健康(2名)、経営・会計(2名)を担当している。

第2部経営学科の教育研究や運営にかかわる組織は、既にカリキュラム体系で述べた第2部教育運営検討委員会において検討された後、経営学部教授会において審議・検討し決定されている。

専任教員は、基本的に各学科の専門科目を中心に担当し、会計ファイナンス学科設置に伴う新規教員採用は平成18年度に既に6名の採用を行い、平成19年度も6名(特任教員2名を含む)の採用補充を行うなど、平成20年度までに行うこととなっている。

大学設置基準上の必要専任教員数をみると、経営学科が20人に対し21人、マーケティング学科が10人に対し11人、会計ファイナンス学科が12人に対し13人となり、全ての学科設置基準を満たしている。

教員組織における専任・兼任の比率では、第1部では専門科目においては経営学科が84.3%、マーケティング学科77.4%、会計ファイナンス学科74.4%と適切に保たれているが、教養教育科目では経営学科が44.7%、マーケティング学科45.5%、会計ファイナンス学科50.3%と兼任比率が高くなっている。

一般教養的科目(人間探究分野、文化間コミュニケーション分野、スポーツ健康分野、情報分野)の担当者の一部は、学部横断的に科目を担当している。教員の専門科目、一般教養的科目の構成をみると、専門科目に関しては十分に配置されているが、一般教養的科目の配置は英語を除いてはきわめて少なく、主に他学部所属教員が担当している。このように教養教育の内容や実施に関しては、他学部所属教員に依存しており、学部・学科が主体的に教養科目を編成することは難しい。また、学部間で教養科目を担当する教員数に大きな差があることも、学部主体的な教養教育の編成を難しくしている。経営学部としては別表第2枠の教員は英語分野で9名に対し4名、英語以外の分野では17名の配置に対し、5名と大幅な欠員状況となっており、学部長から学長に対して早急なる改善を要望してい

る。

また第2部経営学科の専任比率が極めて低い数字となっているが、これは平成12年度の専門科目改革、とりわけ実務界からの兼任教員による実践的なカリキュラムの導入を柱とする教育改革を実施した結果であり、数字としては低くなっているが、目的に応じた配置となっており不適切とはいえない。

平成18年度における、専任教員で女性教員の占める割合は、44名中7名(15.9%)となっているが、経営学科では21名中1名(4.8%)、マーケティング学科においては10名中4名(40.0%)、会計ファイナンス学科は13名中2名(15.4%)となっている。しかし全体的に女性の占める割合は年々高まっているとはいえ、学科間で差がある。

現在、教員募集は完全な公募で実力主義であり、経営学系とマーケティング系を志す若手研究者に占める女性の割合も増加しつつあるが、採用において性別を考慮して採用することはない。

さらに教員組織への社会人・外国人への受け入れについては、東洋大学教員資格審査委員会規程第7条に基づき定められている東洋大学教員資格審査基準の第3条と第6条の規定を受けて、経営学部の細則である経営学部資格審査委員会資格審査基準細則(平成16年12月16日)4(オ)において、社会人の受け入れのための規定を設け、平成18年4月には金融と会計の専門家2名を任期制教授として採用した。また外国人専任教員は現在1名に留まっているが、平成19年には英語教育の外国人教員2名を任期制にて採用すべく募集の準備を行っている。

前回の相互評価申請時(平成9年)に「教員年齢構成に偏りが見られる」という助言が付されていたので、採用にあたっては年齢構成の偏りの是正に努めた結果、改善することができた。しかし依然として41歳～45歳の教員が1名(2.2%)となっており(大学基礎データ「表21」参照)、平成19年度も引き続き4名の専任教員採用を予定していることから、研究・教育能力を最優先するが、将来の教員構成の適正化も意識するように努める。

(教育研究支援職員)

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制としては、「基礎実習講義」「情報処理実習」などの一部の講義で活用されているティーチング・アシスタント制度(TA)がある。TAとしては主に経営学研究科の大学院生を採用しているため、教員と教育研究支援職員との連携・協力関係はきわめて密接に情報交換が可能である。現在は数名(学期により異なる)採用しているが、平成19年度以降はTAの依頼先である大学院生の減少から十分な数を確保できないことも考えられるため、他の研究科を含めて応募先の拡大を図る必要がある。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き)

① 資格基準

経営学部における教員の募集・任免・昇格に関わる資格審査と昇格人事および兼任教員の採用に関わる資格審査は、「教員資格審査委員会」で行なう。この委員会の審査基準は、東洋大学教員資格審査委員会規程第7条に基づき、本学教員の採用及び昇格のための選考

条件を定めた「経営学部教員資格審査委員会資格審査基準」が使用されている。この基準は「従来の慣行は尊重しながらも弾力的な施行を廃し、客観的な判定」を行うために設定されたものであったが、基本である大学の規程と重複が多かったことから、平成 15 年 4 月 1 日より同基準を廃止し、施行細則とした。その後、実務界での業績・キャリアを研究歴ならびに教歴に換算することで、社会人や外国人の受け入れを容易にするとともに、新任者と在籍者の教歴および研究業績の起算点を揃えるために平成 16 年 12 月 16 日に改正した。

② 教員の募集

教員の募集は、学科主任会で新任採用枠を確認の上、学科会議ならびに教授会において専門分野（担当科目）や応募資格などについて検討したものを意見集約し、学科主任会での調整を経て、教員資格審査委員会で募集要項を確認のうえ公募する。

審査の手続きは、(a)学科主任会によって、候補者が提出した書類が応募条件に合っているかを審査し、(b)審査を通過したものを対象に教員資格審査委員会において業績審査して候補者を 3 名に絞る。(c)3 名の候補者は、教授会のメンバーに対してプレゼンテーション（原則として各自質疑応答を含めて 50 分）を行い、(d)終了後の教授会における投票によって採用者を決定する。

このように教員採用は、透明性・公正性が保証された公募制によって行われ、その手続きも適切に実施されている。

③ 昇格人事

講師から助教授、助教授から教授への昇格人事では自己申告制が取られている。審査対象者は、昇格申告書を 10 月末日までに経営学部教務課に提出し、教員資格審査委員会で明文化された審査基準に基づき審査される。教員資格審査委員会は、審査結果を教授会に報告・審議した後、投票により昇格の適否が決定される。

④ 評価方法の適切性と課題

教員の募集・任免・昇格の手続きは、システムティックに運用され、適切な手続きが取られている。しかし採用、昇格に際しての申請・審査基準は研究内容についてのみ量的に規定されており、量的にはかりにくい教育や学内業務への貢献は申請時に限れば影響しない。それゆえ研究面以外の事項は昇格へのインセンティブになりにくい面を持っていたが、平成 19 年度には教育、学内業務の評価も研究同様に審査対象とするための検討を始めることとしている。

研究内容の審査は、著書ならびに論文の点数がまず条件を満たしているかが問われるが、研究の内容、質についても、可能な限り厳正に審査がなされている。しかしながら、審査対象の専門領域が多様化しつつあり、厳正な審査を継続するためには、学外の審査員をさらに活用する必要がでてくると思われる。

また現在の採用時における教歴および研究業績の必要数は平成 11 年度以前、平成 12 年度から平成 14 年度、平成 15 年度以降の採用によって異なっている（下表）。採用時の基準はその候補者が最初から本学に就職した場合のものが適用されることから、候補者の本学着任前の職位が反映されることはなく、前任校と本学の学風や研究環境の違いなどに配慮することがない。そのため、候補者自身の思惑や社会通念的職位と乖離が発生すること

がある。今後、本学以外において教歴や業績を積んできた候補者に対する資格審査基準について検討する必要がでてきており、平成 18 年度に検討を行うこととしている。

また本学の規定では教歴が必須条件となっているため、かつては社会人の受け入れが制度上困難となってきたが、経営学部教員資格審査基準細則を平成 18 年 1 月 18 日に改正し、「専門知識と特に優れた実務経験を有し、個別契約により雇用する教授のビジネス歴の取り扱い」を定め、学際的かつ高度な専門領域を専攻する有能な研究者、ならびに実務家を教員として採用することが可能になった。平成 17 年度においては、この制度を利用して金融論と会計監査論の個別契約制教授を採用した。

資格審査の基準における教歴及び職歴について

		資格	教授	助教授	講師
		教歴	7年以上	3年以上	2年以上
昭和62年3月17日	研究業績	著書	1	1	1
		論文	5	3	1
		論文換算合計	10	7	5
平成11年7月8日	研究業績	著書	↑(変更無し)	↑(変更無し)	1
		論文			1
		論文換算合計			3
平成15年4月1日	研究業績	著書	1	0	0
		論文	7	5	3
		論文換算合計	10	5	3

⑤任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

学部としては任期制などの措置は導入していない。東洋大学として制度が導入されれば学部として検討を開始する。

(教育研究活動の評価)

教員の研究活動は、経営学部の発行する『経営論集』（東洋大学）において活動結果をまとめ、公表している。学部の自己点検・評価委員会はこれを 2 年に 1 回集計し、研究活動における成果のまとめを行っている。しかし評価は行ったとしても研究成果報告の最低義務は明確には存在せず、成果の報告が唯一の支えとなっている。現在は、研究活動に対する多面的な評価を積極的に行うコンセンサスを形成しているところである。

教育については、授業評価アンケートを行っているが、その活用方法はすべて各教員の自己点検・評価に任されている。授業評価アンケートの活用方法については自己点検・評価委員会で検討を重ねることとしている。

教員の選考基準における教育研究能力・実績への配慮としては、研究能力については従来から詳細に検討が行われてきたが、教育能力については、語学関係の教員の採用審査において模擬講義を取り入れたこと、会計関係では資格試験指導への実績と熱意を評価しているなどを除けば、ほとんど配慮をされてこなかった。そのため平成 18 年度からは教員採用候補者への面接回数を増加させること、リファレンサーをさらに活用している。しかし現行の教員選考基準においては教育研究能力・実績のうち特に教育能力・実績への配慮が十分に行われているとはいえないことから、平成 19 年度には基準についての検討を開

始したい。

四. 法学部

現状における法学部の教員組織は、学部・学科の理念・目的や教育目標の推進にとって若干不適切な点があることは否めない。それは、以下で詳述するように、専任教員の補充と再調整が進捗していないため、兼任教員への依存率が高くなるとともに、専任教員による教育責任確保のために専任教員1人当たりの負担が増大していることや、少人数教育の拡大が遅滞することなどである。そのため、教員組織にとっての第1の目標としては、一般教養的科目担当の専任教員（別表第2教員）の所属配置の歪みを是正するために、文系5学部間での再調整を図るとともに、法科大学院の開設による専任教員の所属替えと定年退職者による専任教員の欠員を早急に補充することと、補充にあたってはできるだけ若手の教員を採用することにより比較的が高年齢化していた年齢構成の是正を図ることである。第2に、教育研究支援職員については、その充実を図って行くこと、第3に、教員の募集・任免・昇格については、採用人事における完全公募制の確立を図ることである。

（教員組織）

大学設置基準により法学部に求められている必要専任教員数は、法律学科（第2部を含む）18名、企業法学科13名の合計31名である（大学基礎データ「表19」参照）。現状は、以下で述べる法科大学院と法学部との両属専任教員3名を含め、法律学科（第2部を含む）15名、企業法学科21名の合計36名となっている。必要専任教員総数は大学設置基準を上回っているが、学科別では法律学科が下回ることになる。後述する法科大学院への所属変更や定年退職教員の欠員補充が完了していないことによる。

法学部の教育研究組織は、「専門科目」を担当する教員と「一般教養的科目」を担当する教員から構成されている。そして、両科目を担当する教員組織は、第1部の法律学科・企業法学科の専任教員と兼任教員から構成されている。平成18年度における専任教員数は、平成16年度の法科大学院設置にあたり文部科学省が認可した法科大学院と法学部との両属専任教員3名、法律学科専任教員13名、企業法学科専任教員20名で、兼任教員数は法律学科30名、企業法学科39名である。（兼任教員数は、通信教育のみの担当教員3名を除く）この法学部専任教員のうち5名は第2部法律学科に所属している。第2部法律学科の教育研究や運営は第2部法律学科担当主任が担い、法学部教授会において審議・検討・決定している。

一般教養的科目を担当している専任教員は、法律学科2名、企業法学科5名で、文化間コミュニケーション分野（語学）（6名）とスポーツ健康分野（1名）を担当している。そして、本来、法学部に所属するはずの一般教養的科目担当の専任教員（別表第2教員）は24名である。現状が7名（未補充を含めると9名）と著しく少ないのは、一般的教養的科目の担当教員の学部分属化がアンバランスに行われたため、多くが他学部の所属になって

いることによるものである。しかし、現在、学長主導のもと文系5学部間での再調整に取り組んでおり、近々再調整案がまとまる予定である。

法学部全体の専任教員1人当りの学生数(第1部・第2部)は、平成14年度には90.66、平成15年度は86.11であった。しかし、平成16年度は、法科大学院の開設による専任教員の補充ができなかったため(法科大学院との両属4人を含む)91.90に上昇したが、平成17年度(両属3人を含む)には改善されて90.15へ低下したものの、平成18年度(両属3人を含む)には再び91.61へと増大した。また、平成18年度の兼任教員数は69名で、専任教員に対する兼任教員比は2.09である。平成15年度の兼任教員比が1.54であったことからすると、兼任教員に対する依存率も高くなった。

法学部全体の専任教員は、現在、法科大学院との両属も含め36名であるが、特に専門科目担当教員数が少なくなっている。そのため専門科目担当教員1人当たりの負担が増えている。専任教員による専門科目の担当割合は、第2部法律学科は必修・選択必修科目とも100%であるが、第1部の法律学科は必修科目が100%、選択必修科目が73.7%、企業法学科は必修科目が78%、選択必修科目が74.2%となっている。

特に専門科目担当教員が少ないのは、次のような理由による。平成16年度の法科大学院の開設によりその専任教員へ所属切り替えした教員の補充や、定年退職教員の補充のために教員採用の公募を行ってきたのであるが、平成16年度は5名の採用ができたものの、平成17年度には文化間コミュニケーション分野(語学)について1名の採用に至ったが、他分野においては、適切な人材が確保できず採用を見送ったことによる。採用人事は、法学部の将来を大きく左右することになるので慎重にならざるを得ない。しかし、専任教員の欠員補充を早急に行うという目標が達成できなかったことは事実である。そのため、平成18年度も早々に公募を開始した。ただ、法科大学院の開設により、法律系等の人材がそこに多数吸収されたため、大学院法学研究科を兼任しうる教授レベルの教員を補充することがかなり困難になっていることは否めない。それゆえ、採用ができなかった科目については再公募を行うなどして、若手で優秀な人材の確保に努力したい。

なお、専任教員の年齢構成(法科大学院との両属3名を含む)は、31~40歳が6名(16.7%)、41~50歳が9名(25%)、51~60歳が12名(33.3%)、61~70歳9名(25%)となっている(大学基礎データ「表21」参照)。前回(平成9年)の相互評価申請時には、教員の年齢構成が高齢化への偏りが見られるとの助言を受けた。しかしながら65歳定年制が機能し始めたことと、定年退職教員の補充に当たってはできるだけ若手を補充してきたこともあって、例えば平成15年度の61~70歳層比率38.6%は大幅に低下し、かなりバランスのとれた年齢構成になった。今後とも、教員採用においては、より一層年齢構成に十分配慮していく方針である。

専門科目についての教員間における連絡調整は、主要科目を原則として法学部専任教員が担当しているので特に問題はない。しかし、一般教養的科目の多くは、他学部所属教員に依存し、かつ学部間で担当する教員数に大きな差があるため、学部主体的な教養的教育の編成が困難になっている。このためより緊密な連絡調整が求められている。スポーツ健康科学委員会と自然科学委員会を除くと公式の連絡調整機関がないため、連絡調整が密になっているとは言い難い。この問題は、法学部だけでは対処できず全学的な対応が求めら

れるところである。

教員組織における社会人の受け入れはないが、文化間コミュニケーション分野（語学）を担当する外国人研究者を専任教員として2名（うち1名は契約制英語講師）を受け入れている。女性教員は、専任教員33名のうち5名（法学系3名、文化間コミュニケーション分野（語学）1名、スポーツ健康分野1名）を占めている。今後、法学部の外国語教育（特に英語教育）をより充実させるため、外国人教員を積極的に受け入れる必要がある。そのため、契約制英語講師枠2名のうち未補充の1名を早急に補充することになっている。

（教育研究支援職員）

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育を実施するための人的補助体制は、十分整備されているとはいえない。ただ、コンピュータ演習や専門科目には、TA（ティーチング・アシスタント）とSA（スチューデント・アシスタント）を導入している。採用は、講義・演習担当教員の申請を予算委員会が理由等妥当であるか否かを審査し行っている。情報処理関連教育である「コンピュータ演習」の授業では、受講者が多数のコースもあるが、講義と演習を組み合わせ更にTA・SAを配置することにより授業中の学生からの個別の質問に対応しながらスムーズに授業が運営されている。また、専門科目については、TAはサブ・ゼミの答案採点補助やレポート添削補助等を行い、SAは受講生の出欠チェック、質問票の整理、採点簿記等を行うものである。TAには法学研究科大学院生を、SAには学部学生を採用している。平成17年度春学期-TA10名、SA2名、秋学期-TA10名、SA2名を採用。平成18年度春学期-TA7名、SA3名、秋学期-TA7名、SA2名を採用した。そして、講義・演習担当教員は、採用されたTA、SAに具体的な活動を指示し、その状況を把握しているので、両者の連携・協力はきわめて良好である。

いずれにしろ、少人数教育の基軸となる専門演習すべてにTAを配置することが望ましいが、大学院生の質量との関係もあるので、まずはその半数程度への配置を目指したい。また、250名以上の多人数講義にも学部学生を対象に資料配布や質問票の回収・整理等を行う補助員制を取り入れることにし、平成18年度には8講義の申し込みに対して5講義に採用された。3講義については現在募集中である。そして、このTA、SA制における採用数は、各年度の予算要求の決定規模に枠づけられるので、今後、少しずつ採用数を拡大しながら、予算規模の拡大を図っていくことにしたい。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

法学部における教員の募集・任免・昇格に係わる資格審査と昇格人事及び非常勤講師の採用にかかわる資格審査は、「法学部資格審査委員会」で行う。この委員会は、東洋大学教育資格審査委員会規程第7条に基づく「東洋大学教員資格審査基準」及び、法学部教員の任用及び昇格のため選考条件を定めた「法学部教員資格審査委員会の資格審査基準」により資格審査を行う。これは、資格審査をできるだけ客観的に判定するために定めたもので、教歴業績と研究業績について詳細に規定するとともに、研究業績一覧の記載の仕方や業績の公開等についても規定している。

その中で、特に第1は、実務家教員を積極的に採用するため「官公庁、法職、企業等に

において専門的で顕著な経歴と教育暦を有し、かつ、優れた研究業績がある時は、教歴として認めることができる」とし、かつ実務上の業績を研究業績の一部に代えうるとしている。第2は、非常勤講師の採用については、安易に流れないようにするため、「審査対象者が他大学専任教員（教授、助教授、講師）でない場合は、慎重に審議する必要がある」としている。

専任教員の新規採用人事の募集については、平成13年度より完全公募制に切り替え、今日に至っており、完全公募制の確立という目標は達成された。今後も完全公募制は維持して行く。その手続は、まず執行部（学部長、第1部、第2部学科主任）が新規採用人事枠の確認の上、採用職名、所属学科、専攻分野、応募資格、年齢などを検討して原案を作成する。次いで、それを法学部人事構想委員会に諮り、その審議結果を法学部教授会の審議に諮る。そして、教授会の承認を経て募集に着手するが、インターネットを利用して広く、有用な人材を確保することに努めてきた。

審査の手続は、第1に、主任会議で応募者の提出した書類が応募条件に適しているかを審査する。第2に、書類審査を通過した応募者を対象に複数の業績審査委員が業績審査を行う。第3は、資格審査委員会が業績審査結果等を踏まえ、面接対象者2～3名を確定する（面接を行う適格者なしの場合もある）。第4に、面接対象者に資格審査委員会が面接を行うと同時に、平成15年度からは面接対象者に20～30分程度の模擬講義を行ってもらうことにした。これは、研究業績偏重に陥らず、教育能力をも判断材料にしようとするものである。第5に、資格審査委員会が教授会への推薦候補を1～2名に絞り、教授会に諮る。そして教授会における賛否をもって採用者を決定する。このように、新規の教員の採用は、透明性、公正性が保障された手続きによって実施されている。

講師から助教授、助教授から教授への昇格人事では、東洋大学教員資格審査基準に基づき、自己申告制をとっている。審査対象者は、昇格申告を9月末日までに法学部教務課に申し出をし、資格審査委員会で審査基準を充当しているかを審査する。資格審査委員会は審査結果を教授会に報告し、教授会は審査対象者を除く賛否をもって昇格の適否を決定している。

教員の流動化措置として、契約制の英語教員は1年契約で、契約更新は8年（1期4年の最長2期）までとされている。しかし、専任教員（月給制、年俸制）や準専任教員などのあり方については、有期契約制（任期制）も含めて、平成18年度以降の全学的な検討課題とされている状況である。

これらのことから、教員の募集・任免・昇格の手続きは、システマティックに運用され、透明、公正に行われている。実務家教員を採用するための資格審査基準の特例、複数の業績審査委員（法学部内に適切な審査委員が不在の場合には、部外者の適切な委員に審査を委嘱する）による研究業績審査、研究業績のみならず教育能力も判断しようとする採用候補の模擬講義、いずれも新規採用人事の評価方法としては適切であると考えている。

（教育研究活動の評価）

教育活動については、個々の教員がアンケート結果に基づく授業改善に取り組んでおり、研究活動については、昇格人事審査において業績の質を厳しく審査し、要件が不十分と

みられる場合には昇格申請の延期を助言するなどしているため、これらの評価方法は有効に機能していると考えられる。ただ、専任教員間による年度ごとの研究業績数の多寡が固定数化する傾向がみられるため、毎年『東洋法学』に全専任教員の研究業績等を掲載・公表することによって研究業績拡大の誘引にできるようにしたい。そのうえで、さらに、業績発表の寡少者に対しては、後述するように紀要編集委員会が『東洋法学』への発表を促すことにする。

新任教員採用時および内部昇格人事の際に教育研究能力・実績について資格審査委員会で審査し、教授会で決定している。研究能力については論文数、内容が主要審査項目になるが、教育実績については従来具体的な審査基準を有していなかった。そこで教育業績にも配慮するため、教材開発等、教育にかかわる業績については、論文と同様の評価をすることにし、教員選考基準の適切性の拡大を図ることとした。

五. 社会学部

(教員組織)

社会学部では、「理論、実証、実践を結びつけ現代社会の問題に鋭く切り込む視座の涵養」と「学理追究とその応用実践を尊重する教育の実践」という学部の理念を具体化するため、教育目標に沿った専門領域の専任教員の配置とバランスのとれた年齢構成の教員組織を目標として設定している。

各学科には、その教育目標に沿った専門領域の専任教員が現状で概ね適切に配置されていると評価する。なお、平成18年度5月現在、各学科の専任教員数は、社会学科14名(教授12名、助教授1名、講師1名)、社会文化システム学科15名(教授11名、助教授4名)、メディアコミュニケーション学科11名(教授9名、助教授1名、講師1名)。平成19年4月付で新任教員を1名採用予定)、社会心理学科12名(教授9名、助教授2名、講師1名)、社会福祉学科14名(教授11名、助教授1名、講師2名、それに加えて実習助手2名)であり、何れも大学設置基準で定める必要専任教員数を上回っている。専任教員1人当たりの学生数は41名以内になっている。また非常勤講師数の現状は、社会学科27名、社会文化システム学科24名、メディアコミュニケーション学科37名、社会心理学科22名、社会福祉学科22名となっている。第3章で述べたように、専兼比率は適切であると判断する。

主要な授業科目、即ち演習科目と、学部共通の「社会学概論」「社会調査入門」、社会学科の「社会学史」、社会文化システム学科の「社会文化システム概論」、社会福祉学科の「社会福祉学概論」「社会福祉援助技術論」、メディアコミュニケーション学科の「メディアコミュニケーション学概論」、社会心理学科の「社会心理学概論」「心理学実験法」「心理学測定法」は、ほとんど専任教員が担当している。ただし、「社会学概論」と第2部の演習科目については、非常勤講師が担当しているコースもある。

前回の相互評価申請時(平成9年)に「教員年齢構成に偏りが見られる」(年齢層の高い教員比率が高い)との助言を受けたことを踏まえ、新規採用人事では、年齢構成のバラ

スを図ることを配慮した結果、61歳以上の教員の比率は、低下してきている。現段階の教員組織については、30代、40代の教員の比率がやや低いという見方もあるかも知れないが、大学院担当可能な教員の採用ということも、教員組織に求められている要請の1つであることを踏まえるならば、学部全体としての専任教員の年齢構成は、多様な年齢層を確保しており、全体として教育・研究上適切であるといえる（大学基礎データ「表21」参照）。

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整に関しては、教育課程委員会、FD委員会、社会福祉実習委員会、社会調査実習担当者会議などが、連絡調整のために頻繁に開催され、教育課程編成の現状と課題認識の共有化をはかることを通じて有効に機能している。

外国人教員については社会文化システム学科が、実務経験を有する教員についてはメディアコミュニケーション学科が受け入れている。各学科においては、新任教員人事の際に、専門分野、担当科目の性格も併せて鑑みつつ、このような要件をどの程度重視するかの検討を行っている。専任教員中、女性教員は平成18年5月1日現在で20名（29.4%）と、平成13年4月1日現在の15名（21.7%）に比べ、増加しつつある。

課題としては、第1に外国人教員の受け入れが1名であり、全体数が少ないことである。契約制等国籍による特別な採用枠を取っていないこともあろうが、科目によっては外国人教員を積極的に受け入れる意向がある。第2に実務経験を有する教員は1名であり、第3に女性教員の割合もまだ多いとは言えないことである。改善策としては、今後の人事の中で検討する。

（教育研究支援職員）

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等における人的補助体制の整備状況については、各実習室において人員を配置し学生の実験・実習授業の支援を行っている。

社会福祉実習室に2名の常勤助手、1名の常勤嘱託職員、1名の期間雇用職員を配置している。また適宜、アルバイトを雇用し、実習期間前後の事務処理、教材の手配などを行っている。社会福祉実習は、社会福祉士国家試験受験資格を取得するために必要な社会福祉援助技術現場実習に対応するためのものであり、実習室において配属の手配、実習巡回の補助、関係書類作成・送付、実習前後指導等を行っている。

また、社会調査室には1名の常勤嘱託職員、5名のアルバイトを配置し、調査の実施、関係書類の印刷、分析の実務補助等、第1部・第2部の学生への支援を行っている。社会心理学実験室、社会学部情報準備室でもそれぞれアルバイトが雇用されており、施設、機器、備品の利用管理等を行っている。同じくメディアコミュニケーション実習室では、週21時間のアルバイトを配属している。

一方、教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係は、以下のような措置を講じている。「社会調査および実習」担当教員は、連絡会議を持ち、嘱託職員、アルバイトなどの支援職員とともに実習室の運営について連絡し、合意を形成している。問題など発生した場合はすぐに教員に連絡する体制ができている。

社会福祉実習室においては、実習委員会を学科内に組織し、実習委員長ならびに実習助

手、実習室職員による実習室会議を1ヶ月に1回、実習委員会を2ヶ月に1回開催し、情報交換、検討を行っている。実習委員長と実習助手、第1部・第2部学科主任、職員等との話し合いは随時行われており、実習室会議と実習委員会は、それ以外にも必要に応じて問題が生じ調整が必要になった時に開かれており、連携・協力は適切に行われていると判断する。

以上のような実態は、人員配置について概ね適切と評価できるが、一部の実習室の教育支援をアルバイトのみで行っているため、専門性の高い教育支援体制が求められる場面で、やや不十分な面が見られるという課題もある。社会心理学実験室、社会学部情報準備室、メディアコミュニケーション実習室には高度な機械が導入されており、それらを効果的に学生の教育に活かしていくためにも専門性を備えた常勤職員の配置が望まれる。

一方、実験演習・実習、卒業論文に関しては、相当数の教育補助員（TA）が必要な状況となっている。この点について、社会学部では、平成17年11月の教授会において、かかる状況を踏まえ、「教育補助員に関する社会学部細則」を改正し、多人数授業、実験・実習授業などにおいて、TAおよびSA(学部生)を必要に応じて支援できるように体制を整えた。経費は教育補助員予算から拠出される。この制度は始まったばかりであるため、まだ評価はできないが、教員からの要望は相当数にのぼり、授業の運営に大きな支えとなっている。演習は原則として除外されているが、第2部の基礎演習に対しては強化する必要があると判断し、適用している。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

教員の募集・任免・昇格の目的は、優れた人材を補給し、資格や能力・実績に応じた公正かつ適切な処遇をし、教員組織の年齢構成や性別、研究教育分野間のバランスを取り、学部・学科の研究教育をたえず充実させることである。現状は、下記のように基準と手続きが明文化されており、適切に運用されている。

①資格基準

社会学部における教員の募集・任免・昇格にかかわる資格審査は、「東洋大学社会学部教員資格審査委員会規程」第1条に基づき設置された、「社会学部教員資格審査委員会」で行い、その報告を受けて教授会で審議される。この委員会の審査基準は、社会学部教員の採用および昇格のための選考条件を定めた「東洋大学社会学部教員資格審査基準」である。

現在の「東洋大学社会学部教員資格審査委員会規程」および「東洋大学社会学部教員資格審査基準」は、平成12年7月1日に施行、「審査基準」は同年12月1日に改正されたものであるが、今のところ不都合は生じていない。なお、審査基準の厳格な運用が、円滑かつ迅速な審査を行って優れた人材を適時確保することを妨げていたこともあったため、平成17年12月5日の教授会において、「科目担当審査の簡略化」についての申し合せを行った。すでに演習を担当している教員が同じ内容の講義科目を担当する場合など、条件に合う場合は審査の際に作成する書類を簡略化することを取り決めたものであり、既にこれを適用した事例が2件ある。

②教員の募集

現在の教員募集は、平成11年2月19日改正の「社会学部教員資格審査委員会申し合せ

事項」に沿って行われている。まずは各学科で、教員枠（新任・補充）を確認し、学科会議の議を経て学部資格審査委員会に諮り、教授会で審議される。原則として公募の形態を取っており募集要項の項目を統一し、また手続きの透明化を図るため募集要項の作成・配布から候補者の決定に至るまで明文化されたルールに従って手続きを進めてきた。その運用は適切である。

ここ数年は、1件の募集に対して数十名の応募に達することが多い。応募者に対しては、学科内の選考委員会の厳正な書類審査のうえ、面接審査を行い、最終的な候補者を選出し、学部の資格審査委員会の審査を経て、教授会において審議・決定する。

任期制の教員については、現在、社会福祉学科の実習担当の助手を、2年任期（1度のみ再任可）で採用し、人事の流動化を図っている。講師以上の教員については、現在、任期制の教員はいない。

③昇格人事

専任講師から助教授、助教授から教授への昇格人事では、規程上自ら判断し要求することができる自己申告制が取られているが、多くの場合は、当該学科の主任が本人の意思を確認し、学科の承認を得て申請している。審査基準は「東洋大学社会学部教員資格審査基準」に則って行われている。昇格は11月末日までに学部長に申請し、教員資格審査委員会で審査される。教員資格審査委員会は、審査結果を教授会に報告・審議した後、昇格の適否が決定される。

（教育研究活動の評価）

現状では、教育研究活動の評価は、教員の募集・任免・昇格において行われている。教員の募集・任免・昇格の手続きは、学部内の諸規程に則って、厳正に行われており、現在のところこうした人事は公正に行われている。

課題を強いて挙げるとすれば、資格審査の書類上は教育活動の記入欄があり、任免の場合は前任校でのシラバスや授業プランなどを提出することはできるが、昇格の場合も含め、教育活動の能力や実績の評価が、研究上のそれらの評価に比べて相対的に弱いということが挙げられる。改善策としては、学部内で教育活動の評価のあり方についての議論を重ね、他大学や他学部の例などを参考にしながら、社会学部にふさわしい教育活動評価方式を工夫する。

社会学部教員の審査基準は、平成12年に定められたものが、その後改正されることなく、今日において適用されている。教授・助教授・講師に採用される際の教歴の年数、著書の数、論文の数などが規程に定められており、その規程に沿っている場合には、学科の教員の中から主査・副査を選出し、そのもとで内容・質の検討を行い、適任と判断されれば資格審査委員会に提案される。この点については、他学部と比較しても大きく異なることなく、問題があるとの指摘はない。

また、社会学部教員の研究成果の発表状況、研究助成金の採択状況の実態は、年度ごとの『社会学部 YEAR・BOOK』において教員毎に一覧表の形で公開している。

六. 工学部

(教員組織)

工学部は8学科、132人の専任教員を擁し、工学部の教育理念、教育目標を達成するために学科の特色を発揮できるような教員組織を構成することを目標としている。また、中長期的な展開を見据えて、バランスのとれた年齢構成を保つことを目指している。とくに、工学部の教育研究目標に合致した優秀な人材を教員として採用し、さらには、それぞれの教員各自が自立的に教育研究活動を活性化できるような組織環境作りを目指している。

工学部の教育理念は「フィロソフィーを持った実践的エンジニア」の育成であり、行動できる先進的なエンジニアを育成する教育機関としての役割がある。

更には、各学科の将来計画の策定と平成24(2012)年度以降工学部の教員数を111名とする教員補充に関する計画を立案し、大学・法人の了解を得て現在進行中である。

平成17(2005)年度からの工学部8学科体制への移行、カリキュラムの再編に伴い、平成16(2004)年4月に工学部の教育理念を踏まえた各学科の将来戦略に基づいて補充教員数と補充専門分野を確定した。平成17(2005)年度からこの計画に基づいて各学科ともに人材補充を進めている。

工学部の学科のうち、入学定員130名の学科の別表第1教員は10名、入学定員110名の学科の別表第1教員は9名として、工学部の別表第1教員数は合計76名となる。また、工学部の収容定員は目標年度には3,840名であることから学生数によって按分された別表第2算出教員数は35名となり、これが教員111名の根拠となっている。

平成18(2006)年度の工学部専任教員数は132名である。内訳は、教授83名、助教授21名、講師26名、助手2名の構成となっている。これは大学設置基準で定める必要教員数を十分上回っている。

平成18(2006)年度工学部学生数は4,557名であるので、教員1人あたりの学生数は34.5名となる。これは実習を伴う自然科学系学部の40名以内の基準を満たしている。

専任教員132名の年齢構成については、61歳以上が55名(41.7%)、50歳台が37名(29.5%)、40歳代が26名(19.7%)、30歳以下が12名(9.1%)となっている(大学基礎データ「表21」参照)。61歳以上が35%を超過しているが、工学部創設時に特定年代の教員が集中した教員構成の影響であり、工学部教員早期退職制度の適用や既に述べた教員111名計画の進行に伴いこの点を是正する方針である。

教員の採用・募集については、教員補充計画に基づいて年度当初に担当学科が採用枠についての申請を行い、学長、法人の承認を得た上で募集活動に入っている。原則として、公募をすることが前提となっている。

各学科の教育理念に基づいて、例えば、文理融合型の教育・研究を目指している機能ロボティクス学科では医学系教員や認知心理学などの文系教員も採用し、建築設計教育充実のために建築学科では女性建築家を教員として採用している。

工学部における専任および兼任の比率は学科により多少違いはあるものの、主要な工学基礎科目および主要な専門科目は専任教員が担当している。

工学部における兼任教員数は年間で157名となるが、工学部は実験・実習を有する学部であるため、兼任教員への依存は低くなっており、適切に運営されている。

英語教育については、ツールとしての実用英語教育に切り替え、明確な目標のもと、少人数教育を取り入れている関係上、兼任の比率が高い。しかし、専任教員により統一的な指導要領のもとに兼任教員への教育指導を実施しており、教育の差異は生じていない。

教員採用にあたっては若年層の補充にも配慮する必要があり、各学科ではそれを踏まえた採用計画を目指している。

工学部においては、教員採用は公募が原則である。採用にあたっては、社会人・外国人研究者・女性研究者に対するバリアは存在しない。例えば、社会人からの採用は30名以上おり、また、英語教育では日本人教員と全く同一身分の外国人教員1名のほかに2名のネイティブ教員を契約制英語講師として採用している。

女性教員は、現状では専門分野で4名、一般教養分野〔英語〕で1名であり、各学科とも女子学生の増加目標に対応するために女性教員の採用も行っている。

教育課程表は、学部の教育理念に基づき学部共通部分（教養的科目群・工学部基礎科目群）と学科独自の部分（専門教育科目群）に大別される。これらの編成には、学部内に学科および分野を代表する教員からなる教務委員会を設けて連絡調整を図っており、適正な運営がなされている。

教員採用に関しては、工学部の教育・研究内容が産業界の先端技術にも関連していることから、産官学のいずれの分野からの採用実績も有している。特に、産業界からの人材確保については、実際に先端企業において活躍している人材を採用することにより、最新の知識・技術・情報を反映することが可能となり、工学部の全ての学科を併せて30名を超える実績がある。

（教育研究支援職員）

実験・実習を伴う教育支援のために工学部では5名の技術職員が存在し、実験実習担当教員指示のもとサポートを行っており連携・協力関係は適切である。また、工学部では専門的なスキルを要求される支援業務を除き、一般的な教育支援は大学院生をティーチング・アシスタントとして採用することを優先しており、学科の実験・実習科目はもとより、外国語教育、情報処理関係教育、更には、学習支援の面にもティーチング・アシスタントを活用している。平成17（2005）年度は、ティーチング・アシスタントとして春学期93名、秋学期95名を採用している。

ティーチング・アシスタントに関しては、内規の整備に加えて月単位で活動状況を担当教員が把握するなど、円滑な運用体制となっている。

とりわけ博士後期課程の大学院生については、教育指導の充実・向上にとどまることなく、研究奨励・推進のため助手制度を立ち上げて、より手厚い支援体制を実現するための制度整備を法人に提案し、実現を目指している。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き）

各学科の教員採用、昇格については、工学部資格審査委員会において厳正な手順に基づ

いて実施している。また、資格審査委員会の結果を踏まえて教授会での審議を経る手順になっている。資格審査委員会の運営規則は大学全体の規程に準拠して作成しているが、工学部各学科の教育・研究者を想定した「工学部教員資格審査委員会細則」「同細則運用方針」に基づいて運営している。教員の選考基準は研究業績と教育歴を重視し、研究業績としてカウントする論文等の扱いについて明文化し、適切な運営がなされている。

大学院教育を重視し、特任教授制度をはじめとした柔軟な教員採用の可能性の検討を法人に対して提案し、一部は年俸契約雇用制度の適用として導入されている。教員の採用に関しては、公募で採用することを原則としており、学科の教育・研究分野、年齢構成を鑑み、適切な採用体制をとっている。

(教育研究活動の評価)

大学は教育・研究活動を両輪としており、研究活動については毎年発行している工学部研究報告において業績リストを作成・公表し、教員が研究業績を見直し、それぞれ切磋琢磨することを目指している。教員の採用や昇格に際しては研究業績を重視し、その基準も細かく規定し、公表している。

平成 17 (2005) 年度に実施された大学院工学研究科の専攻再編にともなう資格審査においては全教員の研究業績に基づいた再審査を実施した。工学研究科では 5 年ごとに研究業績に基づいた再審査を継続する予定である。工学部においては、研究業績とともに教育業績や社会的貢献を含んだ業績評価の仕組みの導入を検討し進めようとしている。

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性については、各学科の教員採用にかかる資格審査基準を公開し、学科や分野の違いによる不公平が発生しないように配慮しており適切である。特に、建築学科においては、研究論文以外にも、建築設計プロジェクトを教育研究活動の成果として評価する必要がある。その評価基準についても資格審査委員会細則に明示しており、教育研究評価基準は適切と考える。

七. 国際地域学部

国際地域学部は「地球社会の発展に寄与」、「良質な教育」、「社会の要請に創造的に応える」等の大学の理念を基に、「地域づくり」「観光振興」を目的とするテーマ学部として設置された特色ある目的を追求するために、教員は実践的、具体的な成果を挙げ得る高度な教育研究能力のある人材を集め、合わせて全体としてまとまった社会的貢献、研究実績が可能なように、専門分野の相互的な関係性を重視しつつ均衡ある組織構成に配慮している。

(教員組織)

テーマ学部として設置された特色ある目的を追求するために、教員は研究機関からの人材と共に国内外での実務経験者も採用し「地域づくり」「観光振興」について実践的、具体的な成果を挙げ得る教育研究組織として、専門分野においても均衡ある構成に配慮してき

た。具体的にはこれらの基礎となる語学、情報科目の教員を補強し、広い分野にわたって専門科目担当教員を集め、必修科目の中心を占める演習科目ではフィールドワークの経験のある教員を配置しており学部の理念・目的・研究を行う上で適切な教員組織を整備している。

複合学科として出発した国際地域学科は、教授 20 名、助教授 4 名、講師 4 名（うち、契約制英語講師 2 名）、兼任教員 22 名、また短期大学を改編した国際観光学科は、教授 14 名、助教授 1 名、講師 3 名（うち、契約制英語講師 2 名）、兼任教員 15 名で組織している（大学基礎データ「表 19」参照）。外国語教育ではそれぞれの言語を母語とする教員を多く採用してきた。現在、カナダ人（専任）、アメリカ人及びイギリス人（いずれも兼任教員）が英語を、そして中国語、スペイン語、ハンガール、いずれも母国語となる兼任教員が担当している。年齢構成（大学基礎データ「表 21」参照）についてみると、開設時に指摘された「年齢構成の偏り」については、公募を通して解消に努めてきた。平成 18 年度現在、国際観光学科で 60 歳以上が 5 名、学科全体の 3 分の 1 を占めているが、その内 3 名が今年度で定年退職となり、新規採用分については 50 歳以下を予定しているため、今後年齢層の偏りは一層改善されよう。教員組織における社会人（公務員を含む）の受け入れ状況は、国際地域学科が 42.8%、短期大学の改編により移籍した教員が多い国際観光学科は 22.2%となっている。現場からの教育を目指す学部としては、今後も社会人の採用に力を入れていく予定である。女性教員数は非常勤教員を除くと、国際地域学科 3 名、国際観光学科 4 名にとどまっており、今後の課題となっている。

教員組織における専任、兼任の比率（大学基礎データ「表 3」参照）でみると、専門科目において専任の比率が高く（国際地域学科 100%、国際観光学科 94.8%）、このことにより 1 年次から全学生が受講できるゼミの開設が可能になり、教員にとって学生との接触の機会が比較的多いのが特色であり、学生指導が適切に行い得る環境が整備されている。一週間の授業時間数（大学院担当科目も含む）は、教授で最高 16 時間、最低 10.3 時間、助教授で最高 15 時間、最低 10.3 時間であり、科目担当数に差が見られるが、平成 20 年度からのカリキュラム改訂に合わせて教員の負担の均等化を行う予定である。

国際地域学科は複合学科として設置された経緯があるため、教員の専門領域は地域開発分野を広くカバーし、学際的な構成となっている。専門科目を担当する教員は、関連分野間で 6 つの小グループ「国際協力」「地域と経済」「地域と社会」「地域と環境」「地域と文化」「地域と情報」を組織し、教員間で連絡調整をおこないグループを組織し、それぞれに担当する科目「国際地域学基礎」のテキストを合同で作成し、近い将来、学際的な国際地域学の構築に向けて試行している。また、今年度から今日的な国際情勢や国情を学ぶためにパキスタン、英国、グアテマラ、エチオピア等各国大使を 5 名、学部講師として招聘している。

国際観光学科は短大時代の 38 年に及ぶ歴史、実績から広く当該分野をカバーできるように教員を採用してきた。観光分野では実践的な知識や技術を身につけることが特に求められるため、学科内で「旅行産業」、「ホスピタリティ」、「観光計画」の 3 つのコースに分け、それぞれに専門科目を担当する教員を相互の連携のもとにグループ化して均等に配置している。契約制英語講師はアメリカ人とイギリス人でいずれも英語科目を担当して

いる。

平成 19 年度の教員採用については学部の将来構想をもとに次のような基本方針を進めており、漸次教員の人的補強に努めている。第一に、学生の就職分野の拡大に向けて、平成 20 年度より教職課程を導入するために教育学分野の教員の採用を予定している。第二に、両学科ともに国際的なコミュニケーション能力の向上が課題であるが、特に国際観光学科では、専任の英語教員が現在 1 名であるので、来年度新たに 1 名の採用を予定している。第三に、両学科の特色を生かすため、専門分野においても地域社会のニーズに対応した補充強化を図っている。

長期的な課題としては学科別の教員数のアンバランスの解消が挙げられる。国際地域学科は複合学科として設置されたため、国際観光学科に比較していわゆる別表第 1 の教員定員が約 2 倍となっている。近年、複合学科の教員数について改正が行われているので、今後両学科の教員同士の教育・研究面での交流を推進しつつ学部としてのまとまりを強化していくには、国際地域学科の教員定員のある程度の削減は避けられない。そこでこれまでの教育上の特色を活かしつつ、教員の定年退職時と組み合わせて国際観光学科が既に実施しているようなコース制を導入して対応し、学部として両学科の教員数の均衡化をめざす。

(教育研究支援職員)

教育支援の対象は実習科目や情報処理科目である。「地域づくり」「観光振興」には様々な観点から基礎的、総合的理解を得させることを目指した実習科目の設置、さらに語学教育と情報処理教育の充実が目標となる。

国際地域学部には実験科目は見当たらないが、地域調査や地域振興計画、国内外での研修ではフィールドでの実習が不可欠である。これらの強化について職員の支援が必要であるが、現在は教員間の協力によって実施し、必要に応じて大学院学生を活用しており、特別に教育研究支援職員を採用していない。このため研修を指導する教員の負担が大きくなっているため補助体制の強化が必要である。具体的には、現地とのさまざまな交渉や学生の作業の支援に際して教員と職員の連携・協力が求められる。また、情報教育について、国際地域学部では、学生の理解度の向上のために、積極的に視聴覚教材や情報機器を利用した授業を行っており、とくに情報機器を利用した実習科目や、LL 教室や AV 機器を利用した外国語科目、情報教育科目では、機械操作等で教育研究支援職員の協力が必要である。本学全体として情報システム課が統括組織として設置され、板倉キャンパスでは「情報準備室」として 3 名の専任職員と、アルバイトが 1 名配置されており、ネットワーク管理・PC 教室の管理・教室のマイク・プロジェクター、各種 AV 機器の管理等にあたっているが、今後必要となる情報教育の強化に際しては補助体制の強化が求められる。上記の補助体制の強化については予算措置と連動した早期の解決を図っていく。

また、PC を利用する授業科目については、学生の個々の操作指導などのためにチューター・アシスタント (SA) を採用して授業の補助を行い、1 つの講義に対して 1-2 名を配置している。PC 教室定員は 60 名であるので、1-2 名が巡回することで受講生支援に関しては十分に答えられている。

しかし SA については、国際地域学部が情報系の学部ではないため、PC に関して十分な

知識を持った学生を、学部内で毎年度確保することが必ずしも可能であるとは限らない。

現状では、SAによる実習の補助は特に問題なく稼働しているが、今後さらなる学生の教育環境の充実を図っていくには、TA,SA制度の確立によりサービス水準を向上させていくことが求められる。

(教員の募集、任免・昇格に対する基準・手続き)

教員の公募及びそれに関連した事項は、国際地域学部における教育・研究の質を高める上で重要な役割を果たしている。その過程は次の通りである。科目担当教員の退職や欠員が生じたとき、または社会のニーズに対応した科目補強のために新たな科目を設置する必要があるとき、各学科会議において上記の大学の理念、学部の設置主旨を踏まえ、今後の学科の全体的な方向性を確認した上で、学部長より教員枠補充申請を学長に提出し、それに基づき学長と理事長の決裁を受け、学部が回答を得た時点で始めて公募が可能となる。公募に際しては、必要とされる教員の資格・資質、予定される講義内容、当該分野における経験等を考慮して、公募要項案を作成する。公募要項案には①専攻分野、②主な担当科目、③応募資格、④年齢、⑤提出書類が明記される。要項案は教授会で承認のうえ、学部長名により公募を実施する。このプロセスと並行して、資格審査委員会が召集される。同委員会は、学部長を委員長として、各学科の学科主任、更に学部教授会により承認された6委員（国際地域学科3名、国際観光学科3名）により構成されている。応募の結果を審査するにあたり、査読者としての主査（1名）は資格審査委員会のメンバーがその役を担い、副査（2名）は資格審査委員または専任教員の中から選ばれる。

応募者は国際地域学部で定めた様式の提出書類、即ち履歴書、教育・研究業績、主要研究業績書の現物（著書、論文、その他資格審査委員会が必要とするもの）、当該学科での教育・研究についての構想文（千字程度）を提出しなければならない。

主査副査により、応募者の書類選考を行い、2名から4名程度の面談者を決定する。面談は資格審査委員会のメンバー全員と副査の教員により行われる。こうした過程を通じて、教員の人格、見識、専門分野での貢献について評価の公平性、客観性を担保してきたが、今後は教員と学生とのコミュニケーションが効果的な授業の実施において課題となっているので、教育能力についても一定の評価方法の導入が必要になる。このため、今年度から審査のプロセスにおいて模擬授業等で教育能力を評価する手法を導入している。これにより教員としての適格性をより把握できるようになった。主査副査による論文査読の結果、及び面談の結果につき、資格審査委員会において第1位となった候補者が、学部教授会の審議に諮られる。候補者の採否は学部教授会における投票により決定される。国際地域学部教授会の承認を得た候補者は、学部教授会から大学法人に推薦し、法人側の認可を得て新任教員として採用される。

資格審査基準は、第一に人格、見識が本学教員として適当であると認められる者、第二として、教授の場合は、助教授の資格取得時を起算点として、教歴7年以上、研究業績として著書1本、論文7本以上であること。助教授の場合は、講師としての資格取得時を起算点として、3年以上の教歴、5本以上の論文があること。講師の場合は、助手の資格取得時又は学士の学位取得時を起算年として、2年以上の教歴、3本以上の論文があること

が資格要件となっている。以上の資格要件とは別に、社会的な経験や実績を考慮して教授については、研究所、試験所、行政機関、企業において15年以上、助教授は10年以上、講師は5年以上の経験があり、研究上の業績があり、教育研究上の能力があると認められた者が、前記の手続きに従い採用される場合もある。非常勤講師については、簡略化された審査が行われている。教員選考基準において教育研究能力・実績を配慮している。

上記の基準は教育研究活動能力・実績に配慮している点で、また、採用手続きは公正な段階を踏まえている点で適切と考えており、担当科目について所属学科の意向と応募者の専門性や教育研究活動能力が一致しない場合は原則として再応募している。

現在は、採用時に任期制を定めているのは語学担当の教員と年俸契約雇用制度による教員であるが、今後は教員の流動化を図るといった観点から更なる導入を検討していきたい。

学部内教員の昇格については、基本的に前述の資格要件・基準と手続きが適応される。

国際地域学部における教員の募集、任免、昇格基準は、東洋大学教員資格審査委員会規程に従っているが、この規程を補足するため別に国際地域学部教員資格審査委員会細則を定めている。

(教育研究活動の評価)

教員の教育研究能力の向上は、「高水準の研究拠点たるべき」という大学の理念に応え、対外的な評価を高めるために重要である。教員一人当たりの在籍学生数は38.5人で、これは40人以内という水準をクリアしている(大学基礎データ「表19」参照)。また教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮については、採用時の手続きに示したように適切に行われている。教育に関しては、セメスターごとに全教員に対して各自1科目を取り上げ、学生による授業評価アンケートを実施しており、その結果は各教員に知らされ、各学科会議での協議を通して講義内容の向上を図っている。しかし評価に関して教員相互に議論が十分に行われてはおらず、授業への効果的な反映はなされていない状況にある。このため国際地域学部では今年度から目的に対応した第三者的な評価の導入を検討している。その際、学部の特色が「国際協力」「地域づくり」「観光振興」等、実践的な活動にあり、評価については独自の尺度の策定が求められるので、平成18年度より、教員の研究、教育、社会活動等を評価する目的で、国際地域学科3名、国際観光学科1名の構成により、教学改善委員会を設置し、具体的な評価項目、評価指標の検討を開始している。

研究活動を図る指標として平成18年度の外部からの研究資金助成よれば、教員数に比して必ずしも十分な成果を挙げているとはいえ、大学全体としても、文部科学省の「科学研究費補助金」等の外部研究助成制度への積極的な応募が奨励される状況にある。インセンティブとして、第一に、「科学研究費補助金」を獲得した研究代表者は一般研究費の支出について項目の変更が可能となっている。第二に、学内の研究助成の応募に際して、科学研究費補助金の申請が義務付けられている。また参加する学会誌への論文の投稿することも奨励されている。

平成13年度から平成18年度(4月現在)までの査読付を含んだ研究論文は、教員一人当たり9.1編、共著を含めた著書は一人当たり2.8冊であり、教員の能力の向上を図るために、今後更なる成果を挙げることが求められる。

最後に評価と今後の改善についてまとめる。国際地域学科では、入学定員の内 30%が外国人留学生のために用意され、国際的な教養が要求されるため、教員には国際機関での勤務経験があり、海外を研究のフィールドとしている者も多い。幅広い分野にわたる専門科目の一部では英語による講義を試みている。また海外の大学での研修やインターンシップ科目のコーディネートも教員の協力により行っている。国際観光学科は、短期大学の観光学科としての 38 年の蓄積に基づき、教員は専門知識と経験を生かして観光業界をリードしていく人材の養成に努力している。実践的なカリキュラムを組むとともに、見聞を広め、知識・技術を習得するため、海外での観光学研修や、全員が参加する観光地での小人数単位のゼミも実施している。

教員の募集、任免、昇格に関する基準・手続きは学部発足後の検討・改善を経て、現在はおおむね適切に機能しているので、このプロセスを通して教職課程の導入、英語教育の強化、専門科目の補充を図っていく。

教員組織全体としては、平成 20 年度のカリキュラム改訂に合わせて教員の科目負担の均等化を図る。また教員採用に関してはミニ講義の試みに示すように教育能力についても評価方法を導入している。さらに今後の教育研究の向上については、早期にファカルティ・ディベロップメントを実施していくことが肝要と考える。今年度は委員会を組織し、現在この内容について以下のような検討を行っている。第一に、現在大学院担当の教員の間で実施されているように（オープン・リサーチ・センター整備事業）、学部においても教員の各専門分野での連携を図り学際的、総合的な研究を外部資金への積極的な応募を行いつつ実行していく。第二に、現在すでに英語のみで行う授業を 5 科目で実施しているが、公募や相互研鑽を通じて教員の外国語能力の更なる向上を図る。第三に、国内外における地域研修や実習を支援できるように教員の実践的な能力の向上を図る。第四に、授業評価アンケートの公表を通じて課題を抽出・分析し授業内容の向上に活かす。

八. 生命科学部

生命科学部では学部の理念、目的に沿って、「生命の総合的理解の上に立って、地球社会の発展に貢献する創造的思考能力、かつ倫理観を合わせ持った人材を育成する」ことを教育目標として掲げ、特に極限環境微生物分野と植物分野に力点を置いた、特色ある教育研究を行っている。しかし、生命科学部の教育においてはこれらの分野だけに限ることなくヒトを含めた動物分野における教育も行い、理学、農学、医学、薬学、工学等の学問領域に跨った生命科学の基礎を学ぶことで、地球社会の諸問題に対応でき、広い分野で活躍できる人材を育成する教育システムを構築している。この教育目標を達成するため、多種多様な専門領域を有する専任教員を広く生命科学の分野に求め、専門領域のみならず学際的な教育研究を推進する教員組織を作り上げてゆくことを達成目標としている。

(教員組織)

生命科学部の教育研究目標を達成するため、生命科学部は、平成 18 (2006) 年度、教授 11 名、助教授 6 名、講師 3 名の計 20 名の専任教員、3 名の非常勤講師で構成され、大学設置基準で定める必要専任教員数を確保している。教員の 30%が民間企業から採用された教員で、生命科学部における社会的ニーズに応じた教育や産学共同研究などの推進に有効に働いている。また、平成 18 (2006) 年度は定年退職者の補充として教員の年齢構成に偏りが無いよう、若手教員を採用して教育・研究の活性化を図った。現在の専任教員の年齢構成 (大学基礎データ「表 21」参照) は、61 歳以上 5%、60～51 歳 40%、50～41 歳 35%、40 歳以下 20%となっており、全学年 461 名の学生 (専任教員 1 人当たりの学生数 23.1 人) を指導している。教員数およびその年齢構成は適切と判断している。生命科学部の教員採用に当たっては、公募制を採用し学部内に設置した資格審査委員会が、その時点での教員の年齢構成と教育・研究の専門性を考え、バランス良く配置する方向で人事を決定している。女性教員は 10%であるが、男女共同参画の面から、今後、女性教員の採用について考慮する必要がある。一方、外国人専任教員の受け入れに関しては、日本人教員の雇用と区別がない体制で公募されているが、現在のところ採用者はない。

生命科学部の専攻領域における主要な科目は、必修および選択必修科目となっている。これらの科目に対する専任教員の担当割合は、必修科目で 100% (春・秋学期とも)、選択必修科目で春学期 84%、秋学期 94%となり、全開設授業科目の 95% (春・秋学期とも) を専任教員が担当している。4 年次の必修科目である卒業研究、卒業論文は専任講師以上の全教員が担当し、学生への指導は各研究室で行われている。教員組織における兼任の比率は 26%で、専任と兼任の比率、主要科目への専任教員の配置は適切と判断される。専攻領域に配置されている専門的科目のほとんどが専任教員によって教育がされているのに対し共通総合領域の外国語科目 (選択)、健康科学科目 (選択) についてはその 23%を外部講師に依存せざるをえないが、学部の教育方針を伝達することにより、教育目的の実現を図っている。

教育課程編成に関しては、生命科学部の教務・カリキュラム委員会が教員間で担当科目や時間割の調整を行いつつ年度ごとのカリキュラム編成を実施している。また、4 年ごとに教育課程の編成、カリキュラムの見直し調整等を行っており、特にこれまで専任教員間での担当講義やその変更について支障は生じていない。非常勤講師の採用については、専任教員からの推薦により資格審査委員会で審査の上、教授会の承認を経て講義担当を依頼するシステムになっている。

(教育研究支援職員)

生命科学部では教育研究支援に従事する技術職員はいないが、平成 13 (2001) 年度より生命科学研究科博士前期課程が発足し、大学院生が在籍することとなったので、ティーチング・アシスタント (TA) 制度の実施が可能となった。学生実験・実習のアシスタントとして 1 セメスターに 10～20 名が従事している。生命科学部では TA の業務は学生実験・実習の補助業務に限っている。東洋大学教育補助員採用内規に従って、毎年度、学生実験

の受講者数に応じて必要な TA の人数を策定し、教授会の審議を経た後、予算要求する人的支援体制が制度化されている。TA 採用者は学部長の監督下、各実験担当教員の適切な指導のもとで教育補助業務を行う。担当教員は、業務修了後、教育補助内容、教員所見を学部長、教務課長を経由して学長に報告する。このような体制で TA の業務が遂行されており、その活用は適切であると考えられる。また、平成 15 (2003) 年度から、学生実験業務を担当する期間雇用者が 1 名採用となり、学生実験用の器具、機器の保守・管理や補充などの業務が可能となった。期間雇用者は実験・実習検討委員会の委員長の監督責任下であり、教育補助業務を行っている。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

教員の募集にあたっては、全学共通の教員資格審査基準と生命科学部教員資格審査委員会細則に基づいて行い、その人事発生時の学部内もしくは研究科内の教育・研究の状況を十分に考慮して、教授会において新任教員の担当科目や研究分野などを決定している。教員の募集については、教員補充計画に基づいて年度当初に採用枠についての申請を行い、学長、法人の承認を得た上で募集活動に入っている。教員採用は、原則として教授会の承認に基づいて公募制を採用し、以下の手順にしたがって実施している。まず、教授会において専攻すべき教員の所属分野を吟味・決定する。勿論、その分野は 1 ポストに付き複数であっても差し支えない。選考すべき教員の所属分野が決定された段階で、生命科学部ホームページ、科学技術振興機構の JREC-IN (研究者人材データベース) の公募ホームページに掲載するとともに、関連学会を中心に複数の学会誌等に公募要領を掲載し、広く国内外から人材を公募している。応募を受けて、学科主任がその応募書類を取りまとめ、学部長に生命科学部資格審査委員会の開催を申請する。学部長は資格審査委員会委員長として資格審査委員を招集し、資格審査委員会を開催する。また、委員会は査読等の必要に応じて若干名の委員を追加することもできる。選考は原則として生命科学部教員資格審査委員会細則に従って行われるが、特に教育能力 (個人の能力)、研究能力 (個人の能力)、結成能力 (組織形成能力、人格等) の点に留意し、その人事発生時の学部内もしくは研究科内の状況、また将来性等を十分に考慮して、第 1 次審査として履歴書、研究業績書、論文別刷りと「教育に対する抱負」に関する書類審査 (含査読) を行い、数名に絞る。第 1 次書類審査の概略 (氏名等は公表せず) を教授会に報告した後、審査委員会にて面接等を行い、これを第 2 次審査とする。第 2 次審査の結果、選考された人物につき、資格審査委員会委員長 (学部長) から教授会に報告が行われ、これをもとに審議し、採決して候補者を決定する。

昇格については、全学共通の教員資格審査基準と生命科学部教員資格審査委員会細則に基づいて審査が実施される。教員の昇格は、生命科学部資格審査委員会で審査し、教授会で承認、決定される。そのプロセスは、以下に示すとおりである。昇格を希望する教員は、履歴書、業績目録、別刷等、必要書類を添えて学科主任に昇格の希望を伝える。学科主任は当該教員の教育歴、研究歴、業績等について書類上資格があるかどうかを調査し、資格がある場合には、その旨を学部長に伝える。これを受けて学部長は委員長として資格審査委員会を開き、生命科学部資格審査委員会細則に基づき、論文の査読を行い、実質上の資

格を吟味し、昇格の是非を審査する。委員長は審査結果を教授会に計り、教授会の議を経て昇格を決定する。

生命科学部では平成 9 (1997) 年以降既に 7 名の教員につき、昇格を認めており、上記のプロセスによって適切な審査が行われたと評価される。

このように教員の募集から採用、昇格については制度化され、全学共通の教員資格審査基準と生命科学部教員資格審査委員会細則および教授会の審議により厳格に進められており適切であると考ええる。

また、任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置は、学部として導入していない。一部の学部では、契約制英語講師等の制度に基づき、任期制を適用しているところもあるが、専門教育等においては全学的な制度が整備されておらず、東洋大学としての制度が導入されれば、学部として検討を開始する。

(教育研究活動の評価)

生命科学部では、教員の教育活動の評価として、平成 14 (2002) 年度より学生による授業評価が行われている。授業評価結果は集計後、学部の平均値とともに授業担当教員に返却し、教員がそれぞれ授業にフィードバックしている。研究活動については、その実績を生命科学部の定期刊行物である『生命科学-Life Sciences』に記載し公表し、外部資金の獲得状況などは、全学的に公開されている。昇格人事においては研究業績数が提出され適正に評価されている。これまで生命科学部においては、定常的に教育研究活動の評価する制度は無く、教員は、講義の聴講学生数の推移、卒業研究の希望学生数をはじめ、定期刊行物『生命科学-Life Sciences』への研究成果の記載などによって、常時、間接的に相互評価されていた。これは教員各個人が自覚して、自己点検評価と改善活動を行うことであり、必ずしも適正な評価が行われるとも限らない。そこで生命科学部では、中・長期目標に教育研究活動の直接的評価制度の導入を掲げ、平成 19 (2007) 年度に本制度を制定することを目標にして、生命科学部の自己点検委員会で検討している。

教員選考基準における教育・研究能力、実績への配慮の適切性については、教員の応募書類に履歴書、研究業績書、過去 5 年間の論文別刷り、および「教育に対する抱負」を提出する。これらについて書類審査を行うとともに、研究に関するプレゼンテーション、総合的な面接を行い、教育・研究者としての資質、能力の適切さを判断しており、現状では問題を生じていない。

以上のように、多種多様な専門領域を有する専任教員を広く生命科学の分野に求め、専門領域のみならず学際的な教育研究を推進する教員組織を作り上げており、目標を達成していると考ええる。

九. ライフデザイン学部

ライフデザイン学部生活支援学科及び健康スポーツ学科においては平成 20 (2008) 年度、人間環境デザイン学科においては平成 21 (2009) 年度の完成年度に向けて、より円滑な学部運営が展開できるよう学部内および各学科内における各種委員会と連動し、より機能的で、より充実した教員組織を作り上げることを目標とする。

目標実現に向けては、就任予定教員の確実な着任が不可欠であるが、ライフデザイン学部が極めて複合的な領域であるという特質を考慮すると、極めて多種多様な専門領域を持つ教員によって適正な教員組織が作られることが望まれる。多種多様な専門領域を持つ教員によって教員組織が形成された上で、その相互連携が円滑に行われることによって、文系、社会科学系、工学・バイオ系の 9 学部を有する総合大学らしい特色を具備した学部運営が可能になると考えられる。このことは同時に、高度な専門的素養を持つ人材を養成・輩出していこうとする学部の理念を実現するための第一歩でもある。

(教員組織)

ライフデザイン学部は、平成 17 (2005) 年 4 月より 2 学科体制で発足し、平成 18 (2006) 年 4 月の人間環境デザイン学科発足により 3 学科体制となった。平成 18 (2006) 年 5 月 1 日現在の専任教員数は 42 名であり、その内訳は生活支援学科所属が 17 名、健康スポーツ学科所属が 16 名、人間環境デザイン学科所属が 9 名である。今後は平成 19 年 4 月に生活支援学科 1 名、健康スポーツ学科 1 名、人間環境デザイン学科 4 名、平成 20 年 4 月に人間環境デザイン学科 2 名の教員が順次着任する予定となっており、平成 20 年 4 月をもって専任教員は教員定数（専門科目担当教員数＋各キャンパスの収容定員から算出された一般教養的科目担当教員数）である 50 名となる。21 世紀における人々のライフをどのように設計し、構築するかを考え、より良い生活と社会の維持発展に貢献することの出来る専門的従事者を育成しようとするライフデザイン学部では、学部全体および各学科、さらには各学科（生活支援学科と人間環境デザイン学科）で設けられているコースに必要と考えられる教員が配置されており、文部科学省の設置認可を受けて発足したことを勘案しても、その配置は適切であるものと考えられる。

専門科目担当者は各学科とも 10 名（計 30 名）、一般教養的科目担当者についてはライフデザイン学部全体 20 名が配置されている。一般教養的科目担当者は生活支援学科と健康スポーツ学科の 2 学科に配置されているが、これは平成 17 年 4 月に生活支援学科と健康スポーツ学科の 2 学科が、平成 18 年 4 月開設の人間環境デザイン学科に先行して開設した事情によるものである。専門科目担当者と一般教養的科目担当者の配置は適切に行われているが、実際の科目担当においては専門科目担当者が一般教養的科目を担当したり、一般教養的科目担当者が専門科目を担当するなど適宜、対応している。職位別の人数では教授が 22 名、助教授が 13 名、講師が 7 名である。平成 18 (2006) 年 5 月 1 日現在の専任教員 1 人当たりの学生数は、21.7 名である。

生活支援学科と健康スポーツ学科においては、それぞれ 1 年次から 4 年次までの必修科

目である「生活支援学演習」と「健康スポーツ学演習」が配置されているが、1、2年次対象に開講の演習科目では30名/1クラスで実施されている。人間環境デザイン学科においては、2年次、3年次のデザイン系の演習科目で、1室13名の「スタジオ」と呼ぶ小教室を用い少人数のデザイン教育を行う予定である。この際には、適切な専任教員・非常勤講師の配置と実習指導助手・ティーチング・アシスタント（TA）の補助が必要となる。本年度開講している1年次の「デザイン基礎Ⅰ」は、専任教員9名と非常勤講師1名、実習指導助手3名の構成で学年全体を3クラスに分けて演習を行っている。この少人数のデザイン演習は、今後も検討しながら継続することを原則としている。主要授業科目への専任教員の配置状況であるが、専門科目のうち、必修、選択必修科目を含め主要な授業科目については、概ね専任教員が担当している。しかし、生活支援学科と健康スポーツ学科においては平成17（2005）年4月開設、人間環境デザイン学科においては平成18（2006）年4月開設であることから、一部の主要授業科目においては現在のところ、その科目担当者が未着任のものも含まれている。この点については、完成年度に向けた予定通りの着任によって解決される。また、一部の科目においては文部科学省教員資格審査にもとづき兼任教員が担当している。これについては、完成年度以降のカリキュラムの見直しも視野に入れつつ、該当教員の教員資格の再審査などによって適正な人員配置となるような対応が必要である。

教員組織における専任・兼任の比率は、大学基礎データ「表3」にあるとおり、全開設授業科目での専兼業比率が、学科ごとに多少のばらつきはあるものの、学部として専門教育では63.1%、教養教育では73.2%となっている。専門科目の必修科目に限れば68.7%で約7割が専任であることから概ね適切と判断できる。

ライフデザイン学部では目指す理念・目標を達成していくための一環として多種多様な資格付与を可能としている点も特徴の一つである。こうした事情から、資格関係科目を中心として兼任の割合が高くなっている。先にも述べたとおり、主要な授業科目については専任教員が担当していることを考え合わせると、専任と兼任の比率については概ね妥当なものであると考えられる。

専任教員の年齢別構成は、31歳から40歳まで10名、41歳から50歳まで12名、51歳から60歳まで16名、61歳から70歳4名となっており（大学基礎データ「表21」参照）、平均年齢は48.5歳である。30歳代から60歳代まで満遍なく配置されており、適切な年齢別構成となっている。

教育課程に関する教員間の連絡調整については、ライフデザイン学部内には教育課程・教職課程委員会が置かれており、その委員会の下には、教養教育小委員会、語学小委員会、スポーツ健康小委員会が置かれている。各小委員会については十分に機能していると言いきれない実情があるが、小委員会に代わるものとして各ワーキンググループが実働しており、全体的には教員間の連絡調整は円滑に行われている。

教員組織における社会人の受け入れに対しては、別段の基準は設けておらず、社会人経験を有した専任教員も多数含まれている。

教員組織における外国人研究者の受け入れについても、別段の基準は設けておらず、専任教員1名、実習指導助手1名、非常勤講師2名の計4名が配置されている。

教員組織における女性教員の割合は、専任教員に限ると 33.3% (42 名中 14 名) となり、特に生活支援学科においてその割合が高い。

ライフデザイン学部においては、主要な科目への専任教員の配置、専任教員の年齢構成等の面で、教員組織はおおむね適切に構成されているといえる。また、兼任教員の割合が高いのは、諸資格に関わる科目が多く配置されているという学部の特性によるもので、学部及び各学科の主要科目については専任教員が適切に配置されている。

一方で演習科目にあっては、その科目が、学生の進路選択やボランティア、学外実習に当たっての指導を行う場としても想定されていることを考え合わせると、1 クラス (1 教員) あたりの担当学生数をより少数にする方向での検討も必要であると考えられる。また、主要科目の中には多人数受講の講義科目や実技・実習科目もあり、適正人数での開講を検討する必要もあるといえる。

また、教育課程に関する教員間の連絡調整の面では、学部の教育課程・教職課程委員会は規程に定められた目的を達成すべく機能しているが、各小委員会については十分に機能していると言いが難しいのが実情である。しかし、これら小委員会に代わるものとして各ワーキンググループが実働しており、今後は規程に定められた小委員会と実働しているワーキンググループの整備・組織化が必要であるので、今後検討をすすめる予定である。

教育課程に関する教員間の調整に関する特記事項としては、教育課程・教職課程委員会の過重負担が挙げられるが、この点については、前述した規程に定められた小委員会と実働しているワーキンググループの整備・組織化を進めるとともに、各組織間の分担や連絡調整を円滑に進めることによって改善できるよう、検討を行う予定である。

(教育研究支援職員)

ライフデザイン学部では理論と実践の有機的結合によって行われることを前提とした実践的教育内容が重要視されている。付与可能な諸資格との関係からも、実技・実習科目が多いのが特徴である。こうした実情に対応するための人的補助体制として、生活支援学科は平成 18 (2006) 年度現在 4 名 (平成 19 (2007) 年度には 6 名)、および人間環境デザイン学科においては、3 名の実習指導助手を配置している。生活支援学科の場合、保育・介護・社会福祉・精神福祉・幼稚園と幅広い実習指導及びアドバイスが可能となっており、常時学生の相談相手としても活躍している。また、実習施設・物品の管理の面からも一定の効果을上げているが、その細かい業務内容については、「東洋大学ライフデザイン学部生活支援学科実習指導助手の業務に関する取扱要領」および、「東洋大学ライフデザイン学部人間環境デザイン学科実習指導助手の業務に関する取扱要領」に記されている。

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力についてであるが、実習指導助手にも各種会議への出席が認められている他、実習指導助手が強く関わる領域の専任教員とは日常的に連携が図られており、連携・協力については適切に行われている。

ティーチング・アシスタント (TA) については、学部として導入が予定されている。生活支援学科においては、平成 17 (2005) 年度より実習指導助手を配置している関係もあり、現在のところ TA およびスチューデント・アシスタント (SA) の採用実績はないが、今後検討が必要となろう。健康スポーツ学科においては TA および SA の採用枠を持つが、現在の

ところ採用実績はない。人間環境デザイン学科については平成 18 (2006) 年 6 月を目途として TA の採用を計画中である。現在のところ TA および SA の業務内容に関する細則はないが、従来からの東洋大学の慣例として「講義課題の添削」、「実験実習補助」、「講義の補助」、「学習指導補助」などを主な業務内容と捉えている。TA ならびに、SA 採用全般については学部・学科が開設 2 年目、大学院は開設 1 年目ということから、必ずしもその採用のための条件が整っていない(大学院生が少ないため時間割上の調整がつかない。学部 3、4 年生が不在など) のが実情である。

ライフデザイン学部においては、実習指導助手については、現在のところ生活支援学科で 4 名、人間環境学科で 3 名配置しており、また生活支援学科においては完成年度にむけて 2 名採用予定であり、このように今後、ライフデザイン学部設置時の文部科学省からの指導に対し適切に実習指導助手は配置される予定である。

さらに人間環境デザイン学科は、デザインの実践教育のために、木工・金工・プラスチック加工・塗装・計測等の製造・加工機器を多数所有しており、それらの操作指導、保守管理を行う技術員の採用が予定されている。現在は在学生在が 1 年生のみであるため、これらの機器を使用することはほとんど無いが、来年度以降は授業の進行に従って順次機器の使用が開始される予定である。これに伴い技術員の採用が不可欠であり、平成 19 (2007) 年度から 3 名の採用予定で人選を行う予定である。

ライフデザイン学部においては実践的教育内容が重要視されることから、教育研究支援職員による支援が不可欠であり、その配置状況についても学部内の各学科の特質に配慮して適切に行われている。今後は一層の教育効果促進等のためにも有効かつ適切な運用が望まれる。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

教員の募集・任免・昇格については、東洋大学の規程を基にライフデザイン学部での規程に沿って行われている。ただし、教員の募集については、東洋大学の規程では選考基準やその手続きについての大綱を定め、その細部についてはそれぞれの学部で対応している。教員選考は原則、公募制によるという認識で進めてきている。現況教員については平成 17 (2005) 年 4 月新設の学部であるとの事情から、学部長予定者、各学科主任予定者 (3 名) を含む計 5 名の教員が法人からの委嘱により設置準備委員となり、募集から採用に至るまでの諸手続きを遂行した。

教員の適切な流動化を促進させるための措置については、現在のところ、実習指導助手を各人 2 年の契約で 2 期 4 年まで延長可能な任期制を適用して対応している。

昇格については、全学規程、および「東洋大学ライフデザイン学部教員資格審査委員会細則」、「東洋大学ライフデザイン学部教員資格審査基準細則」ならびに、「東洋大学ライフデザイン学部教員資格審査細則の各種判断基準」に記されており、これに従い、教授会が審議する。これら各種細則等では、講師から助教授への昇格の資格は講師歴 3 年以上、著書、論文等併せて 5 編以上、助教授から教授への昇格の資格は、助教授歴 7 年以上、著書 1 編以上、論文 7 編以上を原則と規定されており、適切な内容となっている。

開設間もない学部につき、これまでのところ教員の募集、任免、昇格手続きを実施した

経験はないが、今後は教員の募集や昇格に関わる諸手続きが発生されるものと見込まれる。そうした状況に備えて、学部規程における教員の募集に関しては、公募制導入に関わる事項を含めた規程の明確化が今後の整備課題であり、この件に関しても今後検討をすすめることとなる。また、随時、昇格に関わる手続きが発生するものと見込まれることから、その際には、全学規程、学部規程に従った円滑な運用がなされることが必要不可欠である。

(教育研究活動の評価)

教員の研究活動についての評価方法は、主に採用及び昇格時の教育および研究業績の審査として行われる。現在のところは、完成年度までの着任予定者を含む学部開設に関わる現況教員の採用に伴う業績審査が主な実績であり、審査における評価の有効性については概ね適切であったと言える。教育活動に限定すれば、学生による授業評価を平成 17 (2005) 年秋学期より実施している。教員相互による直接的な教育研究活動の評価は現在行われていない。教員の研究業績については平成 17 (2005) 年度に関しては公表されておらず、公表の方法を含めて教員を直接的に評価するシステムの構築を検討中である。特に教員の研究業績の公表については大学全体としてそのシステム構築を検討中であることから、ライフデザイン学部としてもその動向を見定めながら、研究業績の適切な公表方法を検討していく。教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性については、ライフデザイン学部の特性から、建築、デザイン、体育領域等の業績判定等については「作品や競技成績等を教歴または研究業績に代えることが可能である」ことを「東洋大学ライフデザイン学部教員資格審査細則の各種判断基準」で明示している。現況教員採用に伴う業績審査においても、必要に応じてこれらの判断基準が適用された。今後はこれらの判断基準が教員選考のみならず、教員の昇格に際しても適用されることとなる。

ライフデザイン学部における教員の教育研究活動の評価や教員選考基準については、現時点では文部科学省の教員資格審査をうけて発足していることから、適切に運用されている。

教員の教育研究活動の評価については、研究業績を学術誌掲載の論文数等で評価することが、評価基準を明確にしやすいという性質を持つことから、採用や昇格に関わる教育研究活動の評価についても、研究業績を中心に評価されることは否定できない。しかしながら、ライフデザイン学部の特性から、必ずしも従来型の教育研究における評価尺度に乗らない領域が多数含まれている。この判断基準の具体的な運用方法の明確化が今後の課題となるであろう。

今後は、こうした領域をいかにして評価可能な基準として明確化していくか、さらには、その評価基準の透明性をいかに高めていくかといった点について検討の予定である。また、その適切な運用も望まれるところである。

達成目標へ向けて改善するべき点をまとめると以下のようなようになる。

ライフデザイン学部の教員組織と教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きについては、全般的には適切性が確保されている。生活支援学科と健康スポーツ学科においては平成 17 (2005) 年 4 月開設、人間環境デザイン学科においては平成 18 (2006) 年 4 月開設であり、一部の主要授業科目においては現在のところ、その科目担当者が未着任のものも

含まれている。完成年度に向けて順次着任が予定されており、これにより教員配置の適正化がはかれるとともに、教員組織が充実することになる。ライフデザイン学部の特性を鑑みて、特に実技・実習科目では、数十名のクラス単位やさらに少人数での教育を積極的に行うことから、実践的教育に必要な教育研究支援員を適切に配置する必要があるため、年次進行に従って検討をすすめていきたい。

教員の教育研究活動の評価に関しては、教歴の換算方法ならびに、研究業績評価の基準については明示されており、それに従った適正な運用がなされることが必要である。学部から、芸術及び体育領域等の業績判定については、作品や競技成績等を教歴または研究業績に代えることが可能である旨が明示されているので、その具体的運用方法の整備も今後検討をすすめる予定である。

3. 大学院における

教育・研究のための人的体制

東洋大学大学院は、文系研究科から工系研究科 9 研究科 26 専攻を持ち、その総合大学院としての特性を活かすため良質な教育を行い、大学院学則第 1 条に掲げる目的を達成し、更に大学院としての社会的責任を果たし社会の要請に創造的に応えるため、継続的に改革・発展を行うことを目的としている。

(教員組織)

大学院担当教員は、「東洋大学大学院教員資格審査規程」に基づく教員資格審査を経て各研究科委員会で承認後、大学院研究科委員長会議において審議・承認することで、継続的な教育研究の質の維持・向上を図っている。規程関係では、「東洋大学大学院研究科委員会規程」第 3 条第 1 項第 8 号に授業科目担当者の推薦に関する事、「東洋大学研究科委員長会議規程」では、第 3 条第 1 項第 3 号に教員組織に関する事を審議事項として規定している。

また、上記目的を達成する一環として、実務の第 1 線で活躍している実務家やバイオサイエンスなどの優れた研究者を客員教授や非常勤講師として迎え、理論と実践のバランスのとれた教育を行う等、社会の要請に応えられるよう、積極的に活性化を図っている。

大学院の専任教員は、基本的に学部所属の専任教員がなるため、担当科目の負担も考慮し、目的を達成するための教員配置をしている。

大学院設置基準に定められた教員数については、次の表のとおり定められた教員数をクリアしており、今後も維持すべく最善を図っていく。

研究科・専攻等		教員数				設置基準で 必要な教員数	在籍者数： 博士前期・後期
		教授	助教授	講師	計		
文学	哲学専攻	6	0	0	6	5	16
	仏教学専攻	6	0	0	6	5	26
	国文学専攻	12	0	0	12	5	33
	中国哲学専攻	4	1	0	5	5	16
	英文学専攻	6	0	0	6	5	14
	史学専攻	11	0	0	11	7	21
	教育学専攻	10	0	0	10	6	20
	英語コミュニケーション専攻	5	4	0	9	5	11
	計	60	5	0	65	43	157
社会学	社会学専攻	13	3	0	16	6	35
	社会心理学専攻	9	2	0	11	6	34
	社会福祉学専攻	0	0	0	0	-	35
	福祉社会システム専攻	0	0	0	0	-	17
	計	22	5	0	27	12	69
法学	私法学専攻	11	0	0	11	5	17
	公法学専攻	12	0	0	12	5	31
	計	23	0	0	23	10	48
経営	経営学専攻	9	0	0	9	9	37
	ビジネス・会計ファイナンス専攻	11	1	0	12	9	14
	計	20	1	0	21	18	51
工学	機能システム専攻	20	6	0	26	7	104
	バイオ・応用化学専攻	9	4	0	13	7	60
	環境・デザイン専攻	21	6	0	27	7	34
	情報システム専攻	18	2	0	20	7	46
	計	68	18	0	86	21	244
経済学	経済学専攻	19	2	0	21	9	55
	公民連携専攻	8	2	0	10	9	24
	計	27	4	0	31	18	79
国際地域学	国際地域学専攻	13	0	0	13	9	38
	国際観光学専攻	8	1	0	9	9	25
	計	21	1	0	22	18	63
生命科学	生命科学専攻	10	6	0	16	7	40
福祉社会 デザイン	社会福祉学専攻	7	0	0	7	5	35
	福祉社会システム専攻	9	2	0	11	6	17
	ヒューマンデザイン専攻	20	9	0	29	5	31
	計	36	11	0	47	16	83

※ 社会学研究科の社会福祉学専攻と福祉社会システム専攻は、平成 18 年 3 月 31 日で募集停止。

在籍学生数と教員数の関係については、博士前期・後期課程を合わせた教員一人あたりの学生数は概ね2～3名程度であり、適切な数であるといえる。しかし、文学研究科、経営学研究科、工学研究科および福祉社会デザイン研究科の一部の専攻は、4～5名となっているが、これは定員を上回った学生の受入れのためである。定員超過の対応については、研究科委員会において検討する。

なお、任期制等については、平成19年度からの学校教育法の教員身分等に関する改正等に伴い大学全体で検討を進めているため、それに沿った形で推進し、教員の適切な流動化を促進させる。

(研究支援職員)

東洋大学大学院は、白山キャンパス、川越キャンパス、朝霞キャンパス、板倉キャンパスに研究科が設置されている。その教育研究活動を支援するため白山キャンパスには大学院教務課を設置し、白山キャンパスに設置されている研究科の支援を行なうとともに大学院全体の統括を担っており、他のキャンパスでは教学課（朝霞キャンパスは朝霞事務課）で対応するとともに、研究活動を支援する事務局も設置することで教員と職員が連携・協力を図り、一体となって円滑な授業運営、研究活動が行える適切な支援体制を整えている。

一方、大学院生の教育研究奨励の推進や経済的支援をするために教育補助員制度があり、教育補助員（TA）は「東洋大学教育補助員採用内規」により、大学院生を中心に採用されている。学部学生の教育指導の充実・向上のため、学部長の全般的監督の下に学科主任と関係教員の指示に従い、学部で必要と認める授業科目の補助をはじめとして学部において特に必要と認める教育補助等のために、適切な教育補助を行っている。

人選にあたっては、学部からの要望により大学院生を研究科委員長が推薦をする等、適切な人材が選出でき、採用人数も学部において毎年度、必要人数を策定し、教育体制の変化に対して弾力的な対応が可能で、学部と大学院における連携と協力体制が確立しており、適切な体制にあるといえる。

また、科学研究費補助金や外部資金による研究プロジェクトの研究業務推進のために、大学院博士後期課程に在籍し将来研究者となる意欲と優れた能力を有する学生をリサーチ・アシスタント（RA）やポスト・ドクター（PD）として、21世紀COEプログラムや私立大学学術研究高度化推進事業による研究センター等において採用し、研究の遂行が図れるよう規程が整備されている。

工学研究科では、21世紀COEプログラム、私立大学学術研究高度化推進事業による研究センターにおける採用の他、機械実習工場での機械加工担当、構造実験系職員、機器分析維持職員や学生実験補助として、嘱託技術者、派遣職員、専任職員および研究助手が雇用されている。

国際地域学研究科では、平成14年度から博士後期課程の大学院生を中心にTAおよびRAとして採用する研究支援職員制を制度として導入し、より円滑な研究活動の推進を行っている。

生命科学研究科では、学外の資金を利用した研究支援者（ポストドクトラルフェロー）が採用されており、平成17年度に植物機能研究センターで採用した研究助手（ポストドク）

は3名である。RAは、平成17年度10名を採用している。

福祉社会デザイン研究科では、ライフデザイン学部ならびに社会学部で採用された実習助手が、大学院助手の役割を部分的に兼務している。社会福祉学専攻と福祉社会システム専攻では、それぞれ2名の実習助手が配置され、ヒューマンデザイン専攻には7名の実験・実習助手が配置されている。これらの助手は研究科の専属ではないが、教育運営において必要となる研究支援に十分な貢献をしている。

これまでのRAやPDの採用は、理工系の研究科に属する大学院生に限られてきたが、平成18年度オープン・リサーチ・センター整備事業として採用となった文学研究科の“東洋思想に基づく「共生学」の構築”や、東京大学を拠点とする「サステナビリティ学連携研究機構」の協力機関としての東洋大学「エコ・フィロソフィ」学際研究イニシアティブは、文学研究科、社会学研究科、国際地域学研究科によるものであり、文系大学院生がRAなどに採用される環境が整って来たことは評価できるといえる。

このように、TA、RAやPDの採用をはじめとして研究科の特色にあった採用が行われ、学部との連携・協力体制のもとに、若手研究者の育成や優れた研究活動が推進されており、評価できると言える。

さらに、平成18年度における学校教育法の一部改正に伴い、平成19年度に向け、全学的な教員組織の検討が進められている。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

基本的に学部所属の専任教員が大学院の専任教員となるため学部で募集を行い、大学院では募集を行っていない。学部所属教員で大学院の科目・研究指導を担当している教員が定年などで退職する場合は、大学院研究科の人材育成や教育目標達成のため必要となる条件などについて、研究科委員長から学部長へ要望を出すことになる。また、助教授から教授などへの昇格についても、規程に基づき学部教授会で行われている。

学部教員が大学院担当教員（博士前期課程の科目担当、博士前期課程の科目と研究指導担当、博士後期課程の科目担当、博士後期課程の科目と研究指導担当）になる場合は、専門分野と研究上・教育上の業績を考慮し「東洋大学大学院教員資格審査規程」に基づき行う。その承認は、「東洋大学大学院研究科委員会規程」第3条に基づき研究科委員会で行う。

研究科委員会では、研究科委員会委員の中から専門分野に係る主査1名・副査1名（場合によっては副査2名）により業績審査を行い、「東洋大学大学院教員資格審査規程」の教員資格基準に基づき妥当である場合は、研究科委員会に諮り承認する。その後、大学院研究科委員長会議での了承後、稟議起案し学長及び理事長の承認を得ることになる。

現状では、募集や昇格については学部教授会で行われているが、学部教員が大学院担当教員となるにあたっては、「東洋大学大学院研究科委員会規程」および「大学院教員資格審査規程」に基づき適切に行われているといえる。

(教育・研究活動の評価)

大学院の専任教員は、学部に専任教員として所属しているため、学部で把握している研究業績リストで把握することが可能である。

なお、工学研究科では5年毎に、学外者による教育・研究業績に関する評価を行うことになっている。

教育活動の評価として授業アンケートがあげられるが、数年前に一度行われたのみである。大学院の授業は、学部と比較し受講者も少なくゼミ方式に近い形となっており、一方通行になることはない。また、修士論文、博士論文の指導も行っているが、中間発表会や公聴会、学生の学会発表などにおいて、評価を受けることになる。

研究活動については、教員昇格や大学院担当教員になる際の教員資格審査などにより、評価されることになるが、教育活動の評価についての客観的に評価できる体制が整っていない状況にある。

その中で、経済学研究科公民連携専攻は、平成18年春学期終了後に授業アンケートを実施し、教育方法の検証、来期での授業方法の検討、改善点の検討などを行い、学生に対しても報告している。これを機に研究科委員長会議を通じ、各研究科および研究科の自己点検・評価委員および全学の自己点検・評価委員会において検討し、他の研究科・専攻においても授業アンケートを実施し、まずは教育活動の評価を行う体制を構築する。

なお、大学院の教員は、学部教員と兼ねていることから、教員の研究活動の活性度合いや教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価などについては、大学院では行っていない。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

学内では、学術研究推進センターとともに、人間科学総合研究所、現代社会総合研究所、東洋学研究所、アジア文化研究所、地域活性化研究所、工業技術研究所が附属研究所として設置され、任意ではあるが専任教員は自分の専門領域ごとに研究所に所属し、共同研究が展開され、大学院学生も参加し、他機関との人的交流も行われている。

また、21世紀COEプログラム、私立大学学術研究高度化推進事業による研究センターが次のとおり開設され、専門の研究が行われて、大学院生もRAとして採用されている。

1) 21世紀COEプログラム

① バイオ科学/ナノテクノロジーの融合研究

2) 私立大学学術研究高度化推進事業

[ハイテク・リサーチ・センター整備事業]

① バイオ・ナノエレクトロニクス研究センター

② 先端光応用計測研究センター

平成18年度新規採択として、“バイオ・メカ・フォトニクス融合デバイスの研究・開発”があり、新たな研究センターを設置していく。

[学術フロンティア推進事業]

① アジア地域研究センター

② 計算力学研究センター

[産学連携研究推進事業]

① 植物機能研究センター

② 地域産業共生研究センター

平成 18 年度新規採択として、“シンビオティックロボット導入によるナチュラルセンシングヘルスケアシステムの構築”があり、新たな研究センターを設置していく。
〔オープン・リサーチ・センター整備事業〕

- ①国際共生社会研究センター
- ②21 世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター
- ③経営力創生研究センター

平成 18 年度新規採択として“東洋思想に基づく「共生学」の構築”があり、新たな研究センターを設置していく。

外部の研究機関との関係では、工学研究科および生命科学研究科が独立行政法人海洋研究開発機構、独立行政法人国立環境研究所と連携大学院としての協定を締結し、教員をはじめとして大学院生も含めた人的交流が行われている。

また、工学研究科は、独立行政法人理化学研究所とも連携大学院としての協定を締結している。

経済学研究科公民連携専攻では、日本政策投資銀行とアメリカの ULI と協定を結び、研究、教育面のサポートを受けると共に講師の派遣も行われ、人的交流も行われている。

これらの外部研究所との交流は、研究科の活性化に貢献すると考えられ、また大学院生にとっては、外部の研究者との交流により視野の拡大と将来への方向性を考える良い機会となっており、評価できるといえる。

一. 文学研究科

(教員組織)

文学研究科担当教員については、学部担当の教授、助教授のうち、平成 14 年に改定された「東洋大学大学院教員資格審査規程」(平成 15 年 4 月 1 日改訂)に基づき、有資格者を各専攻の発議を受けて研究科委員会において審査し、授業及び研究指導担当者を認定している。文学研究科の重要な目的の一つである論文作成上の指導を行いうるスタッフを選任する上で適切な方法と考えられる。文学研究科委員はこの手続きにより博士後期課程の研究指導を行いうると認定された教員のうちから構成され、各専攻 5 名内外が任命され、文学研究科委員会を構成して大学院運営に携わっている。この運営方式は、大学院の研究教育の水準を保つ上でも、運営を円滑ならしめる上でも有効に機能している。

本学では教員の任期制度は採用していない。ただし学問上教育上特に能力があると認められる教員は、65 歳の定年後も最長 5 年間まで 1 年契約の年俸契約雇用制度を利用し、学部と大学院両方において授業を担当することができる。なお英語コミュニケーション専攻に 1 名の客員教授がいる。

各専攻ともに大学院設置基準に定める必要専任教員数を上回っている。また平成 18 年 5 月 1 日の時点で、博士前期課程(修士課程)の在籍者 107 名、同後期課程の在籍者 50 名に比して、大学院担当教員の専任教授 57 名、専任助教授 4 名、兼任教員 3 名、客員教授 1

名、非常勤講師 24 名という担当者数は専任教授 1 名につき平均前期課程（修士）学生 2 名弱、後期課程学生 1 名弱の学生比となり、教育指導上適切な数値といえる。

（研究支援職員）

大学全体の研究支援体制として、学長室に研究協力科が設置され、競争的外部資金に関わる研究の事務的書類作成上の援助はされているが、文学研究科としての研究支援職員は配置されていない。

平成 15 年度から助手制度が廃止されたことによって、文学研究科は特に大きな打撃を受けている。助手は院生の中心として学問への志を同じくするグループを作り、互いに励ましあい、また切磋琢磨しながら研究を続けてきたのである。同時に間接に教員の研究の支援者としての役割を果たしつつ、教員から研究者として基礎を学ぶ機会を与えられていた。

現在この役割を果たす支援者は存在しておらず、深刻な課題となっている。ただし、仏教学専攻では、平成 18 年度よりのオープン・リサーチ・センター（前述）の開設により、ポストドクター 1 名、リサーチ・アシスタント 3 名の採用を予定している。これはあくまでも例外的なケースであって、経常的な研究支援者はやはり存在していない。

助手の廃止に伴い、TA として大学院生を 1 週 28 時間まで教育補助員採用内規（平成 14 年）に基づき雇用することができるようになったが、TA の趣旨は学部学生の教育補助であり、学部の学科、および大学院の専攻の研究支援の業務を依頼することはできない。

また大学院生である TA に、大学院生に対して教育的立場から臨んだり、教員の研究に間接的支援者として関わったりすることは不適切である。各専攻の研究支援体制は著しく不十分であり、教員が事務的業務に研究時間の多くをあてざるを得ないという憂慮すべき状況である。

なお、学校教育法の改正により、本学においても教員組織のあり方についての見直しが行われており、平成 19 年度から新しい組織に改変されるが、この中で研究支援の課題が取り上げられることになる。

（教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

大学院専任の教員の募集は実施されておらず、学部教員のうちから各専攻が「東洋大学大学院教員資格審査規程」（平成 15 年 4 月 1 日改訂）に基づいてその専門分野と学問上、教育上の業績を考慮して研究科委員会に推薦し、そこでの業績審査（主査、副査を立てる）を経て大学院担当者として承認する。論文作成に向けた指導に関わることのできる学力を審査する方法として、現行教員組織において適切なものと考えられる。大学院担当者には博士前期課程の授業担当、授業と研究指導担当、博士後期課程の授業担当、授業と研究指導担当の 4 段階があり、それぞれの段階において研究科委員会における審査と承認を要するが、実際には授業担当と研究指導担当が一括して承認されることが多い。

（教育・研究活動の評価）

毎年発行される『大学院紀要』に「彙報」と呼ばれる報告を掲載して、前年度における

その教員の学問業績のリスト（研究発表、講演などの学界活動、学外活動を含む）を自己申告に基づいて公表している。「彙報」が公開されるため、各教員の研究活動の活性化を促すものとなっている。

（大学院と他の教育研究組織・機関等との関係）

東洋大学の付置研究所のうち、東洋学研究所には仏教学専攻、中国哲学専攻の教員及び哲学、国文学、史学の各専攻の教員が所属し、アジア文化研究所には教育学、中国哲学、史学の各専攻の教員が所属して、研究会の開催、紀要に研究成果を公表するなどの活動を行っている。人間科学総合研究所には、英文学、史学、教育学などの専攻の教員が所属し、プロジェクト・チームを作った研究活動、紀要への研究成果の発表を行うなどの活動を展開している。また、既述のように仏教学専攻と中国哲学専攻とが協力し、本年度より、「東洋大学共生思想研究センター」を運営していくことになる。

学外の団体との関係について。既にふれた通り、仏教学専攻及び中国哲学専攻では「東洋大学「エコ・フィロソフィ」学際研究イニシアティブ」(TIEPh)の活動への参加、及びこれを通じた「サステナビリティ学連携研究機構」(IR3S)への参加がなされることになっている(Ⅳの一、(3))。史学専攻では学術会議登録学術団体である「白山史学会」の運営を、史学専攻の教員と院生が担っている。さらに、教育学専攻では修了生と教員を中心として「(仮称)白山教育学会」の設立準備に入っており、高度専門職にある多数の修了生との研究・情報交流の場として平成21年度には発足の予定である。

こうした人的交流状況は文学研究科の多様性に即し、専攻独自の事情を考慮し、専攻の特性を活かしながら、適切に行われていると判断される。

二. 社会学研究科

（教員組織）

本学全体としては、総合大学の利点を活かして良質な教育を行うこと、また、各構成員が自らの責任を自覚して協力することにより、継続的な改革・発展を可能とする大学運営を行うことが大きな目的とされているが、これに加えて社会学研究科では、研究科独自の理念や教育・研究の目標を理解し、その達成に貢献しうる研究業績と強い動機づけをもつ人材を配置し、組織的に目標達成に貢献しうる体制を作ることを目指している。

現在、社会学研究科の理念・目的に照らして、適切な人材を大学院における教育活動のために配置するように努めている。具体的には、社会学専攻においては16名の専任教員(内、学位取得者8名)、社会心理学専攻においては11名の専任教員(内、学位取得者4名)が各科目を担当している。いずれの専攻も、大学院設置基準が定める専任教員数を上回っている。現在、社会学専攻では博士前期課程の在籍者が30名、後期課程の在籍者が7名であ

り、専任教員一人当たりの学生数は、前期課程で1.87名、後期課程で0.43名である。社会心理学専攻では博士前期課程の在籍者が27名、後期課程の在籍者が4名であり、専任教員一人当たりの学生数は、前期課程で2.45名、後期課程で0.36名である。したがって、学生数と教員の比率は適切であると判断できる。

また、本学教員でカバーすることが困難な領域については、両専攻とも外部講師による集中講義を実施して、学生の関心に対応している。とくに、社会学専攻では、平成19年度に開始される前期課程の3コースの体制の整備に伴い、関連領域を含めて幅広く学際的な研究・教育が実施できるよう、担当教員を拡充する。教員人事は社会学部によって行われるが、公募の際には学位を持っていることを基本的条件とし、大学院教育に貢献できる人材を受け入れるようにしている。

教員の年齢構成に関しては、社会心理学専攻の定年教員の後任人事において、学位を取得している2名の若手、中堅の研究者を採用し、長期的展望に立つてバランスの良い年齢構成になるように努めた。ただし、教員の男女構成に関しては、前期課程担当の教員（非常勤講師を含む）のうち女性の割合は社会学専攻で約30%、社会心理学専攻で約8%であり、女性の割合が低い傾向にある。今後の採用人事においては、個々のケースにおいて、男女構成の比率と考慮すべき条件に加える。

任期制は、導入していない。

（研究支援職員）

社会学研究科における研究を支援する独自の職員は存在しない。大学全体としては、学長室に設置されている研究協力課が、科研費申請や予算執行、オープン・リサーチ・センターの運営等に関して支援をおこなっている。研究協力課が主たる教員の研究室と近接していることもあり、十分な支援を得て研究活動を実施している。

また、オープン・リサーチ・センター（HIRC21）が活動を継続している間（平成15～19年度）、PDを1名、及びRAを3名雇用し、教員の研究の補助的な活動および協同研究を実施している。今後、センターを継続させる方向で検討し、PD及びRAを雇用できる体制を維持する。

本学では教育補助員採用内規に基づいて、学部学生の教育補助を行う大学院生をティーチング・アシスタントとして雇用することができる。教育補助の対象は学部学生であり、大学院における研究を直接支援する役割を果たしているわけではないが、個々の大学院生にとってはティーチング・アシスタントに任命されて「教育」の一端を担う経験の意義は大きく、間接的には自らの研究環境に肯定的影響を及ぼしているともいえる。留学生への日本語教育の補助などの業務を担当することが可能となれば、大学院における教育・研究への直接的支援となるはずであるが、現在の時点では社会学研究科として対応する範囲を越えている。

いずれの専攻も大学院生間の研究上のコミュニケーションは活発に行われており、また、社会心理学専攻においては「社会心理学総合研究」が置かれて教員および大学院生間のコ

コミュニケーションが「公式に」行われる体制がとられているので、実質的に教育面における問題は感じられない。

高度な技術をもつ研究支援職員を育成し、その技術を継承するための方途については、社会学研究科としては独自の制度をもたないため、現在のところ該当しない。

以上、現状では、研究支援についてはある程度の水準が保たれていると判断できる。しかし、その一部がオープン・リサーチ・センターが継続していることに依存している点に若干の問題が残されているので、継続不能の場合の問題点を洗い出す作業を開始する。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

社会学研究科は社会学部にその基礎をおいており、社会学部の教員が社会学研究科の教員を兼任する形をとっている。そのため、社会学研究科が独自に教員を募集することはない。社会学部が教員を募集する際には、各学科および専攻において、大学院担当科目と学部担当科目の専門領域に大きな支障が生じないように調整している。

大学院の各科目は、学部にも所属する教員の中で十分な資格をもつと判断された者が担当することになっている。基本的には、可能な限り多くの教員が係わるようにしているが、困難な科目に関しては外部の非常勤講師や他専攻からの兼任教員が担当している。

各科目および研究指導担当に関する適格性の審査は、各専攻が必要に応じて社会学研究科委員会に申請し、受理されれば当該専攻の教員が主査を務める資格審査委員会が東洋大学大学院教員資格審査規程に基づいて業績等を審査し、その結果を研究科委員会に報告、承認を得る。この後、研究科委員長会議における審議を経て法人側の手続に移ることになっている。以上の手続に関しては、客観性および公明性が確保されており、適切なものと判断している。

(教育・研究活動の評価)

教員の研究業績は、毎年、各教員が前年度の業績を自己申告し、「大学院紀要」の彙報欄に掲載される。教育活動に関しては担当科目の一覧および内容が大学院の便覧やホームページに掲載されるが、それ以外の教育活動に関してはとくに公表されていない。また、こうした教育・研究活動の内容に対する評価は実施していない。今後、教育・研究の評価については、まず評価基準および評価手続に関して検討を加え、その結果を踏まえて順次実施に移す。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

本学に設置されている6研究所の中で社会学研究科と関連の強い研究所は「人間科学総合研究所」と「現代社会総合研究所」であるが、社会学研究科で科目を担当している専任教員27名のうち、14名が人間科学総合研究所の研究員として、また17名が現代社会総合研究所の研究員となっており、それぞれの研究所内のプロジェクトに参加するなど研究活動を続けている。また、社会学研究科から4名の教員が東京大学を中心とするサステイナビリティ学連携研究機構の一部である「エコ・フィロソフィ」研究プロジェクトに参

加している。以上のように、社会学研究科の教員は学内の研究組織と積極的に関わり、その成果に貢献していると考えられる。

三. 法学研究科

法学研究科の博士前期課程では、①高度な実践的法学教育により、専門的法学の素養を身につけた専門的職業人を育成すること、②変動の激しい社会にあつて、社会人を積極的に受け入れ、リカレント教育を施すことにより、時代にあつた法学の知識を備えた専門的職業人をして再び社会に送り出すこと、③アジア諸国を主として、外国人留学生を積極的に受け入れ、専門的法学の素養を身につけた専門的職業人として母国で活躍できる人材を育成することを、教育の教育目標の重点においている。また、後期課程では、「諸学の基礎は哲学にあり」の教育理念にそつて、諸問題を根底的に考え抜く、法学専門家を養成し、研究職にふさわしい人材として社会に送り出すことを教育目標にしている。

(教員組織)

法学研究科では、教育目標に沿つて、教員を組織している。私法学専攻では、11名の専任教員と4名の兼任教員(法科大学院との両属)、公法学専攻では、12名の専任教員と5名の兼任教員からなつている(平成18年度現在)。いずれも設置基準で定められている教員数をクリアしている。

教員の構成としては、法学研究科の教育目標を意識し、それにそつた教員スタッフを備えるよう努力してきた。社会人を対象とするリカレント教育や、留学生の指導などは、他の一般の大学院学生と特に違わない内容で対応できるが、実践的な法学専門教育は別であり、裁判官出身者や弁護士資格のある教員を意識して確保してきた。また、税理士試験受験を希望する学生に対応し、租税法担当教員が法科大学院に転出した際も、休講とすることなく、租税法担当教員を新規採用し、補充してきた。

法科大学院の創設ラッシュに伴う全国的な法学教員不足のなかで、平成18年度は行政法担当者2名中1名の欠員を出したが、人事の主たる権限を有する法学部との連携により、早急な欠員補充に努めている。総じて法科大学院との兼任教員の数が少なくないが、学生数が少なく、指導体制としては特に問題は出ていない。こうしたことから、教員組織は全体として適切なものになっていると考える。

教員の任期制は、法学研究科では導入していない。法科大学院との両属の教員が年俸契約雇用制度によって在籍していたことがある。現在、法学研究科がその制度を適用している者は在籍していない。法学研究科の内部からは、任期制を求める声は、今のところ特に出ていない。

(研究支援職員)

本学では学部において、教育補助員制度を設けており、法学研究科の学生も教育補助員

となっている例があるが、法学研究科では特に置いていない。法学研究科では、文献研究を主とする法学領域の研究の特性から、研究上は差し迫った必要性は見受けられない。また、教育面でも、学生数が少ないため、特に必要が感じられていない。前期課程の学生数が多くなり、後期課程の学生を訓練してその指導に協力させるような必要が将来、生じてくれば検討しても良いだろうが、当面、そのような状況にはない。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

募集については、法学部に基礎を置く法学研究科としては、独自の教員募集はしていないが、法学部教員の欠員募集の際、大学院担当可能な資格を考慮して教員募集を行うよう求めるなど、大学院の要望を伝えている。募集方法は公募で行なわれている。

法学研究科担当教員の任免は、本学「大学院教員資格審査規程」による。法学研究科担当教員は、多くを本学法学部所属の教授をもって当てているが、任命に際しその適格性を改めて審査しており、学部の教授が自動的に大学院を担当してはいない。

大学全体では、若手の研究者の大学院担当を拡充するため、規定の見直しが行なわれ、助教授でも、研究上の顕著な業績を有する者などが大学院の講義を担当できることとなったが、これまで法学研究科ではそのケースはない。(統計によっては助教授1とあるのは、教授昇進が内定した段階で大学院の担当を決めたため、現在はすべて教授である)。

学部が行なう教員の募集については、法学研究科としては要望を伝えるだけであり、必ずしも意向通りにできるわけではないので、問題は残るが、学部が採用した教員を大学院での教育に関与させるかどうかは、大学院独自で厳格に行なっており、適正なものになっていると考える。

(教育・研究活動の評価)

教員間の相互評価は行っていない。平成14年度に全大学院研究科で学生アンケート調査を実施しているが、平成19年度に法学研究科は独自に実施する予定である。

教員の研究活動を活性化する方法としては、専任教員の研究業績を毎年、自己申告に基づき『大学院紀要』に掲載する形で行なっている。それを受けての評価は、現在までのところ、特に行なっていない。

(大学院と他の教育研究組織・機関との関係)

法学研究科から、本学附属研究機関であるアジア文化研究所に3名、現代社会総合研究所に4名、工業技術研究所に2名の専任教員が所属し、研究活動をしている(平成18年5月現在)。各研究所ともまだ年数が浅いわりには、法学研究科から熱心に関わる教員も出ており、今後、さらに充実すべく、平成19年度からは、参加をさらに強く呼びかけていくことにした。

また、法学研究科が主導して、平成19年度に向けた研究プロジェクト「政治資金をめぐる法律学的研究」を「オープン・リサーチ・センター整備事業」として申請するので、採用の際にはより適切なものとなろう。

四. 経営学研究科

経営学研究科は、「理論形成のための真の研究者養成」を目的とした経営学専攻（博士前期課程・博士後期課程）と「極めて質の高い経営理論および経営実践課題を解明できる能力育成」を目的とするビジネス・会計ファイナンス専攻（修士課程）からなり、経営学研究科の教員組織は経営学研究者の養成、経営実践を行う人材の経営能力開発、そして会計の対象領域の拡大に適応できる会計人の育成、そしてグローバルなシステムに対応でき、分析能力を持ったファイナンス人育成という目標を達成するための組織である。

（教員組織）

経営学研究科の教員組織は、経営学専攻は兼任教員 9 名、兼任教員 11 名、ビジネス・会計ファイナンス専攻は兼任教員 12 名、合計兼任 21 名、兼任 11 名から構成されている。この専任教員の中には、任期制の個別契約の教員が含まれている。現在の経営学研究科の在籍学生数は 51 名であり、教員 1 人あたり大学院生は 1.59 人である。

このように大学院研究科の理念と目的を達成するための組織、専攻内コースのあり方と教員組織、そして学生数と関係からみれば研究科の組織は適切であるといえる。

（研究支援職員）

研究支援職員としては、平成 16 年度から経営学研究科の教員が中心となって設立・推進している東洋大学経営力創成研究センターにおいては、博士後期の在学生 4 人のリサーチ・アシスタント（RA）をおいている。ティーチング・アシスタントはいない。

RA の 4 人のうち 3 人は学部からの進学者であり、もう一人も学部当時からコミュニケーションがあった学生であり、研究者との間の研究その他の連携・協力関係はきわめて緊密で適切である。

RA は採用される前の博士前期課程の段階から各種の研究支援活動にたずさわっており、RA として採用された段階で、各種研究支援の技術を継承している。そして RA の 3 年間で情報技術、データ処理技術などにおいて高度な技術を身につけることができる。システムとして明確な方途は存在しないが、RA の活動分担を 3 年間に渡って順次高度化させることで技術継承を行っており、RA の活用は適切に行われている。

（教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

教員募集については、大学院の専任教員の採用はおこなわれていない。あくまで経営学部の採用人事として行われるため、年齢構成、学部及び大学院の科目等を総合的に勘案しながら優先順位をつけて採用を行っている。平成 18 年度に経営学部に会計・ファイナンス学科が設置され 4 学科体制になったため、平成 20 年度まで新規採用人事が順次行われているが、この採用人事において、大学院の担当が可能などの条件を付記して大学院担当教員の拡充を行っている。大学院担当の募集、任免、昇格に関しては東洋大学大学院教員

資格審査規程に基づいて適切に運用を行っている。

(教育・研究活動の評価)

教員の教育・研究活動の評価は制度としては行われていないが、研究活動に関しては、東洋大学『経営論集』及び東洋大学経営力創成研究センターの研究会および紀要を通じてお互いの研究内容を知り、研究の活性化を促している。この研究活動報告は教員の自己申告に基づくものであり、この活性化の度合いは、著書・論文、学会報告などから判断することができるが、その評価する方法については制度として確立していない。

しかし経営研究科としては教育・研究活動を含めた総合的評価制度の必要を認識し、平成18年度に大学院研究科委員会の中に、自己点検・評価委員会を設置し、教育・研究活動の評価を開始したことから、この委員会において、研究活動評価の実施と有効性、活性化度合いの評価方法について検討を行っていくこととしている。

(大学院と他の研究組織・機関との関係)

国内外の大学院間の組織的な教育研究交流の状況で述べたとおり、明治学院大学大学院との研究交流会、「首都大学院コンソーシアム」加盟大学院の協定聴講生制度がある。

また私立大学学術研究高度化推進事業オープン・リサーチ・センター「東洋大学経営力創成研究センター」に15名が所属し、また大学の附属研究所である東洋大学現代社会総合研究所に15名、東洋大学人間科学総合研究所に13名、地域活性化研究所に1名が所属している。

大学共同利用機関、学内共同利用施設等は特にない。

五. 工学研究科

(教員組織)

工学研究科の理念・目的を達成するための教員組織は、工学部に所属する教員の中から研究業績に基づき審査し選出された者と、連携大学院を構成している各研機関の研究者や他大学教員からなる客員教授・非常勤講師によって構成されている。本研究科の専任教員は旧専攻を含めて89名である。学生数に対する割合は、博士前期課程在学学生234名（旧専攻含む）に対して講義科目担当教員は89名、研究指導担当教員が74名。博士後期課程在学学生33名（旧専攻含む）に対して講義科目担当教員は59名、研究指導担当教員が46名となっている。また、客員教授11名と非常勤講師7名によっても各専攻の教育目標に基づいた教育課程によって充実した専門的教育・研究が実施されている。現在、本研究科は旧専攻（6専攻）と新専攻（4専攻）が併存しているが、各専攻が博士前期課程および博士後期課程の基準を満たす教員体制にある。従って、本研究科の理念・目的並びに教育課程を実現していく体制は維持されており、適切に運営されている。

工学研究科は平成 17 (2005) 年度からの「4 専攻への再編」を機会に全教員に対して資格審査を行なった結果、大学院担当の有資格者に変更があったが、前回の自己点検・評価時に比べると大学院担当が増加しており、今後の研究科の発展が期待される。大学院設置基準で定める教員数をはるかに上回っているが、学生の教員への配属は「学生の希望」を第一に考慮していることから、必ずしも全教員に学生が配属されてはいない。このため工学研究科の教育・研究の発展のためには、「全教員に学生が配属する」ことが必要であり、学生数の更なる増加を目指す。

任期制教員による教員の適切な流動化の促進に関しては、重点化研究として促進する研究テーマの担当教員として、活用することを希望している。この教員の任期制・制度の決定権は法人にあり、工学研究科として制度の設置・運用を働きかけていく。

(研究支援職員)

機械実習を行なう実習棟での機械加工担当、構造実験系職員、機器分析維持職員や学生実験補助として、嘱託技術者、派遣職員、専任職員および研究助手を雇用している。現在、「研究者」と研究支援職員との間の連携に関しては密接であり、実験・研究の効率化に機能しており、適切である。しかし、研究支援職員は限られていることから、さらにその充実することが望まれる。この高度な技術を持つ研究支援職員の育成と、その技術を継承していくための方途としては、大学院学生修了者を対象に、修了後数年間の任期付き「研究支援職員」としての雇用が望ましい。現在、21 世紀 COE プログラムやハイテク・リサーチ・センター等の助成金システムにより、若干名の「研究助手」を雇用している。今後、さらに外部資金の導入による「研究支援職員」の維持と、大学院としての「研究支援職員」制度を確立しなければならず、予算が関連することから法人と交渉していく。

現在、学部 1、2、3 年次の学生実験、電算機実習のティーチング・アシスタントとして大学院学生を工学部が雇用している。また、研究支援職員の不足をティーチング・アシスタントの雇用によって補っている。ティーチング・アシスタントは学部教員の不足を補うだけでなく、実施する大学院学生の教育にもなり、その制度は適切であるが、雇用条件（時給等）が大学院生活を補う額には至っていないことから、希望学生は減少傾向であり、時給の増加などの改善に向けて法人に要望していく。

リサーチ・アシスタントに関しては外部資金の導入により、本学でも雇用需要がある。しかし、外部資金によるリサーチ・アシスタント数には限りがあることから、先端科学を担う研究を維持するためには、大学院としての制度化が必要不可欠であり、大学院研究科委員長会議に提案していく。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

工学研究科では、大学院担当の専任教員を置いていない。教員補充等の要望の際には、関連する専攻での検討がなされた後に、工学研究科委員長より工学部長へ申請し、工学部専任教員採用案件として手続きがなされる。大半は、関連学科の教員採用条件に「大学院担当」を入れることで対応している。

大学院の教育と研究指導の資格のための昇格(博士後期課程および博士前期課程のそれぞれ講義担当、研究指導担当の資格)は各専攻が申請し、工学研究科委員会(博士後期課程研究指導担当資格教員からなる)の中に設置されている資格審査委員会で審査後、工学研究科委員会において承認され、採用と同様に大学院研究科委員長会議での審査の後、法人に上申する。

これらの大学院担当教員の人事に関する基準・手続きは教員に周知され適切に運営されており、今までに問題が生じていない。問題点があれば、工学研究科委員会において議論し改正していくこととしている。専攻における昇格基準は明確にしているが、専攻間の基準が異なることから、議論が交わされ場合もある。しかし、活発な議論により合意に達している。

「連携大学院」や国立大学院からの教員の任用基準は、工学研究科の各専攻の教員の基準に準拠し、客員教授や非常勤講師として採用している。

(教育・研究活動の評価)

教員の教育・研究活動状況は、工学部と工学研究科の区別はなく、大学基礎データ「表24」で把握できる。教育活動の評価は難しい問題を含んでおり、授業時間以外では客観的な評価基準が未だ定まっていない。一方、研究活動は論文投稿、学会発表などでかなり正確な評価が可能である。大学院の教員昇格審査に当たっては、主として研究活動評価によってなされており、専攻毎の研究活動評価基準が明確になっている。

工学研究科の教員の教育と研究活動の統一的な評価に関しては、特に教育活動に関しての評価が明確になっていないことから、今後の課題である。専攻内において専攻主任をはじめとする教員が相互に所属教員の教育・研究活動に気を配り、その活動成果を評価に反映していることから問題は生じておらず、その統一的な評価方法に関しては、今後、他大学大学院の状況を鑑み、情報収集をして具体化したい。

教員の研究活動の活性度合いは、研究発表・論文等により評価される。また、各教員の教育と研究に関する成果は、自己申告による「研究報告」への記載により公表されており、そのデータは各教員の昇格等のデータに利用されている

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

工学研究科の教育・研究活動に直接参加している客員教授や非常勤講師の所属する研究機関との教育・研究上の交流は、学際領域の共同研究の実施、地域コンソーシアムの提案、地域振興事業、大学院学生の研究指導などを通じて積極的に行われている。また、バイオ・ナノエレクトロニクス研究センターの研究に参加している本学大学院生命科学研究科や外部教育・研究機関、企業との交流も、学術講演会、共同研究の実施などを通じて活発に行われている。特に、米国・モンタナ大学とは研究員を招待し、それぞれの大学において講演会を開催するなど、国際的に研究交流と教育交流を深めており、研究者養成としては理想的な環境を整えつつある。

さらに、東洋大学の産学協同研究の拠点としても役割を果たしている工業技術研究所が工学研究科と同キャンパスに置かれていることから、工業技術研究所に参加している企

業・研究所・他研究科と工学研究科の交流も経常的に行われている。今後、さらに他教育・研究機関との連携を強化し、工学研究科の教育・研究活動を活発化していく。

以上のことから、工学研究科と他の教育研究組織・機関との関係は適切である。

六. 経済学研究科

経済学研究科経済学専攻では、経済学に関する高度で総合的な学識と理解力を備えた研究者を養うというこれまでの目標に加えて、社会の要請に応じるため実社会で必要とされる技能・知見を存分に発揮して社会に貢献できる高度職業人(プロフェッショナル)養成を目標に掲げ、新たな教育体系の構築に勤めるため、教員を配置している。

また、公民連携専攻は、公的経営と私的経営それぞれの変革と両者の融合を念頭に、ビジネスモデルの探求・考察・検証、そして具体的なプロポーザルを進めるとともに、その裏づけとなる学問体系の確立をめざすことを目的として、教員を配置している。

(教員組織)

経済学専攻では、研究コースの教育課程は基礎学部の教員が担当している。また、先端政策科学コースの課程も、一部客員教授を除き、基本的に基礎学部の教員が担当してきた。これに対し、税理会計コースの教育課程を担当する教員は、税法に関連する部分を学外の大学(とくに、税務大学校 0B)等の研究・教育機関から招聘の客員教授に依存している。これらを通じて、専攻の理念・目的に適った教育内容・システムが確立できたものとする。

公民連携専攻は、理論から実務まで8つの知識体系、「経済理論」、「財政」、「金融」、「経営」、「公民連携制度・手法」、「公共プロジェクト」、「民間プロジェクト」「ケーススタディ」に分けてバランスよく講義科目を配置しているが、12人の専任教員が核となる講義科目を担当して公民連携専攻の教育課程の基盤を構成している。また、公民連携専攻は、現場における実務とも密接な関係を持っているので、産業界等で豊富な実務経験を持つ5人の客員教授・非常勤講師が特殊な専門領域の講義科目を担当している。7名の専任教員が講義科目とは別時間で公民連携演習という演習科目を持ち、学生に対するきめ細かい研究指導を行っている。さらに、特別講義も設けて公民連携の平常課目ではカバーできない特別な内容も学生が把握できるように努めている

公民連携専攻は平成18年4月に開講し、その在籍者は現在29名であるが、この人数に対して現在の教員は幾分アンバランスになっているが、1学年30名の2学年合計60名で回転するノーマルな状態になれば、学生数と教師数のバランスは適正になると考えられる。

研究科独自の教員組織のいっそう改善を図る目的から、経済学専攻では以下の方法を通じて、人材の流動化・登用に努めている。すなわち、

①客員教授制度による外部研究機関等からの人材登用

平成18年度(5月1日現在)の本制度による客員教授は、「税理会計コース」で5名

(他大学より1名、税理士事務所＝元国税官・元税務学校教官より4名)である。本制度の活用により、主に社会人を対象として開設したコース・分野を充実させるため、既存スタッフでは十分カバーできない部分について、外部より応援を得て教員組織の補充を図っている。

②年俸契約雇用制度による登用

本制度は、とくに優れた教員を最長5年の期間内で(70歳まで)雇用するもので、研究科教員組織の水準維持を目指している。本制度は、1年ごとの更新が前提となっており、人事の流動化を妨げるものではない。本制度(平成8年4月施行)適用の経済学研究科教員は1名(平成18年)である。これは大学院の活動、とくに、理論面での研究と教育の水準を飛躍的に高める意図から、当該教員を外部より採用したものであり、本制度はそのために援用した結果だといえる。

現在のところ任期制は導入していない。

大学院設置基準による経済学専攻および公民連携選考の必要教員は9名であるが、経済学専攻が21名、公民連携専攻が10名の専任教員がおり十分基準を満たしている。

(研究支援職員)

経済学研究科だけを対象とする研究支援職員はいない。大学院全体に対して大学院教務課が研究支援の役割を担っている。また、研究協力課等の大学のさまざまな組織が学部、大学院の両方を対象にしてそれぞれの担当分野で研究支援を行っている。

大学院経済学研究科委員会等の会議を通じて、「研究者」と研究支援職員との間の円滑な連携・協力関係を図っている。

経済学研究科だけで高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入は行っていない。

経済学研究科の講義などを支援するリサーチ・アシスタントの制度は、平成18年5月現在、存在しない。ただ、研究科は、必要に応じて学部講義を支援するための院生をティーチング・アシスタントとして供給する母体にはなっている。研究科の教員は、学部科目担当教員の要請を受けて、自己の科目を受講している院生の中から適格者を推薦することによって、運営している。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

経済学専攻所属の教員は、税理会計コースの客員教授を除き、全て経済学部所属の教員であり、募集や昇格は学部で行われている。経済学研究科の専任教員としての任免は、大学院教員資格審査規程に基づき、経済学研究科の基準・手続に従い教員資格審査によって行っている。税理会計コースの客員教授は、他大学教員・国税庁OB・現役税理士の候補者の中から、所定の基準・手続に基づく教員資格審査によって任命した。彼らに関しては、昇格に関する基準・手続は該当しない。

一方、公民連携専攻所属の教員も、全て経済学部の所属の教員による兼担をとっており、10名の専任教員を任命した。このうち1名は本専攻の強化のため、経済学研究科の基準・手続に基づく資格審査によって、新たに外部より採用した者であるが、この者も経済学

部所属であり兼担となっている。また、産業界等で豊富な実務経験を持つ5人を客員教授・非常勤講師に任命した。

以上の事情から、大学院教員の拡充は、基本的に経済学部 に依拠する体制となっているため、社会人教育のニーズ拡大という社会の動向に柔軟に即応することが困難になっている。この問題に対処するためには、経済学部 に依拠する専任教員と豊富な実務経験を持つ非常勤教員のバランスをさらに工夫する必要がある。

経済学研究科は、連携大学院や併任教員を擁する国立大学院には該当しないので、その教員の任用基準の明確化とその運用の適切性に関して言及する内容は無い。

(教育・研究活動の評価)

経済学研究科では、本格的な教育活動および研究活動の評価をまだ実施していない。これは、大学院教育が基本的にゼミを通じるマンツーマンによる人格的関係にもとづいて実施されること、他で既述している総合演習の場において透明かつ公開、しかも、定期的に論文発表と助言を行っているから、本格的な評価を行なう必要がなかったからといえる。ただし、今後、大学院が拡充される中、とくに、社会人を対象とした場合、こうしたあり方については議論の必要があると考える。すでに、公民連携専攻では臨時的措置として授業評価を行っている。

公民連携専攻は設置後間もないため、教員の教育活動及び研究活動の評価をまだ具体的に実施しておらず、その有効性に関しても言及できない。教員の研究活動の活性度合いに関する評価もまだ本格的に実施していない。また、教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価に関してもまだ本格的に実施していない。

なお、平成18年春学期に関して、夏休みを利用して簡易な形の授業評価を実施した。その結果は担当教員に周知させるとともに、総合的な整理を行って、関係者全体によるワークショップを行ない、今後の授業・演習の運営に反映させている。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

経済学専攻では、税理会計コースで他大学(専修大学)教員を客員教授として迎え入れている。公民連携専攻では、他大学教員を非常勤講師と迎え入れ、産業界で豊富な経験を持つ実務家を客員教授として迎えている。さらに、公民連携分野に先駆的に取り組んでいる日本政策投資銀行、およびアメリカの Urban Land Institute (ULI) と調査研究に関する友好協定を結び教育・研究活動に反映させている。

この他、経済学研究科の専任教員は、現代社会研究所、アジア文化研究所、地域活性化研究所など大学の附属研究所に参加し、大学院の教育活動と関連させながら幅広い研究活動を展開している。

七. 国際地域学研究科

(教員組織)

教員組織は、東洋大学の5つの理念および研究科の使命・教育目標を達成すべく国際協力、地域開発、観光などの分野で抜きん出た資質を持つ人材で構成することを目標としている。国際地域学専攻担当教員は、平成18年度においては講義・演習および研究指導担当の13名の専任教員で構成されている。平成13年度に設置認可された博士前期課程は平成14年度に完成年度をむかえた後の平成15年度以降も、定年退職した教員に変わり同分野の新規採用教員を同数補充し、新たに国際経済協力分野の教員と国際関係分野の客員教授を追加採用する等、文部科学省より設置認可を受けた教員組織を維持して認可申請書に記載した当初の目的通りの活動に当たった。合計13名の専任教員と1名の非常勤講師が任に当たっている。

国際観光学専攻では、開設した平成17年度から18年度は、講義、演習および研究指導担当の10名の専任教員と1名の兼任教員で構成されており、平成17年度秋学期以降1名空席となったものの、10名の教員によって全ての講義、演習および研究指導を分担する等、文部科学省より設置認可された認可申請書に記載した当初の目的通りの活動に当たっている。

以上の教員数の内、国際地域学専攻は博士後期課程研究指導教員7名、国際観光学専攻は修士課程研究指導教員5名であり、文部科学省が定めた大学院設置基準に規定する研究指導教員数5名を満たす数を確保しており、在学生を指導する体制は適切であると考えられる。教員の専門分野は国際協力、地域開発、観光の各分野の研究をカバーするよう考慮し配置しているが、教員の退職等で欠員が生じている部分については現在採用の方向で手続きに入っている。

なお、国際地域学研究科では博士後期課程の学生指導や大学院設置基準上必要な場合に限り、65歳定年を迎えた教員を年俸契約雇用制度の適用により任用することで教員流動化促進のための措置を取っている。

(研究支援職員)

国際地域学研究科では、文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業として平成13年度から進めているオープン・リサーチ・センター整備事業により設立した「国際共生社会研究センター」において、研究支援職員として研究助手(PD)および博士後期課程の大学院生をPRA(プロジェクト・リサーチ・アシスタント)として採用している。このことにより、同センターでは研究員と研究助手(PD)およびPRAによって研究者間の研究分野における連携と協力関係の強化を進めている。

研究助手については同センター発足当時から毎年1名の博士号取得者ならびに博士の学位を取得した者に相当する能力を有する者を採用しており、研究および研究活動の調整に貢献している。

PRAは、毎年度、博士後期課程に在籍する全学生を採用し、シンポジウム等の運営補助の他、各プロジェクトの研究テーマに応じた研究補助業務を行っている。その結果、同センターの研究成果が文部科学省に高く評価され、第1期5年間(平成13年度～17年度)終了後に第2期として3年間(平成18年度～20年度)の研究活動期間の継続延長が認め

られた。なお研究助手をはじめとする研究支援職員の高度な技術は、同センターの事務局会議や全体会議の際に研究員の間で共有し、組織として継承している。

この他、博士後期課程の大学院生 1 名は平成 17 年度より、科学研究費補助金による RA (リサーチ・アシスタント) としても採用され、より円滑な研究活動の推進を行っている。

なお、学部授業を支援するために、平成 17 年度より TA (ティーチング・アシスタント) として博士前期 (修士) 課程を含む大学院生が採用されていて、平成 18 年度は、6 名の学生が交代で 2 名体制を取り、授業補助に当たっている。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

教員募集については、大学院の専任教員の採用は行われていない。国際地域学研究科は国際地域学部をその基礎学部として開設しているので、国際地域学部教員のうち大学院の設置趣旨に添い、かつ資格審査を通過した教員を国際地域学研究科教員として兼任させている。そのため研究科独自の教員募集はなく、国際地域学部の欠員等に応じて大学院も担当できる資格条件を明示して教員募集を行っている。その場合の募集方法は公募を原則としている。国際地域学研究科担当教員の任免は本学大学院教員資格審査規程に則り、資格審査委員会を設置して適切に運用を行っている。

(教育・研究活動の評価)

国際地域学研究科独自には、各教員の教育研究活動の評価は行っていないが、大学院教員の大部分が所属する基礎学部である国際地域学部では、各教員の教育・研究活動や外部委員等の社会的活動の概要を調査し、教員間に公開し自己評価を行っているので大学院所属教員の評価を兼ねているものと理解できる。また教員の自己申告に基づく評価という形式は取っていないが、大学院担当教員が所属しているオープン・リサーチ・センターでは独自に各年の教員の研究成果を公表し、センターの評価委員会の意見を聴取している。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

国際地域学研究科の教員を中心とした「国際共生社会研究センター (オープン・リサーチ・センター)」が文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業として採択され、平成 13 年度に設立された。このセンターは研究科教員の研究活動において中核をなしており、表裏一体となった活動を行っている。なお国際地域学研究科のある板倉校地には地域活性化研究所が存在し、国際地域学研究科および生命科学研究科に所属する研究員が共同して研究活動に当たっている。キャンパスのある群馬県の地域に密着した同研究所が地域開発を専門とする国際地域学研究科と地元の中心的産業である農業を専門の一つとする生命科学研究科の教員と共に地域で活動することは大学の社会貢献として適切な活動であると考えられる。

また、独立行政法人国立環境研究所との間に連携大学院方式の協定を平成 17 年度に締結し、研究・教育活動の推進と両者間の学術交流および友好協力の一層の推進を図ることとしている。

八. 生命科学研究科

(教員組織)

平成 18 年度の生命科学研究科の教員組織は、専任教員 16 名、非常勤講師 2 名からなっている。教員数は文部科学省が定めた大学院設置基準に規定する研究指導教員数 4 名を含む 7 名を大きく上回っている。生命科学研究科の理念・目的として、医学系、工学系、農学系あるいは薬学系にまたがる総合科学として生命科学をとらえているが、教員全員が博士号を取得しており、教員組織も農学系博士 5 名、工学系博士 4 名、理学系博士 4 名、薬学系博士 2 名、医学系博士 3 名から構成されている。生命科学研究科の博士前期課程は、平成 18 年度において講義・演習および研究指導担当の 14 名の生命科学研究科専任教員と講義担当の 2 名の生命科学研究科専任教員、それに講義担当の 2 名の非常勤講師からなり、博士後期課程は 11 名の生命科学研究科専任教員と講義担当の 2 名の生命科学研究科専任教員からなっている。博士後期課程は、研究指導教員 11 名を有しており、教育課程の種類、性格、学生数の観点からは全体的には教員組織構成には特に問題ない。在学中の大学院生は 47 名であることから、指導教授一人当たりの学生数は 2.94 名であり、博士前期課程および博士後期課程の基準を満たす教員体制にある。したがって、生命科学研究科の理念・目的並びに教育課程を実現していく体制は維持されており、適切に運営されている。研究指導體制としては良好といえる。

任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況については、年俸契約雇用制度があり、この制度の適用を受けた大学院後期課程教員がこれまでに 1 名いる。大学院後期課程の設立の専任教員を完成年度まで雇用するために適用したものである。

(研究支援職員)

生命科学研究科では、研究支援職員制度は導入されていない。学外の資金を利用した研究支援者（ポストドクトラルフェロー）は採用されており、平成 17 年度に植物機能研究センターで採用した研究助手（ポストドク）は 3 名である。RA は、平成 17 年度には生命科学研究科の後期課程学生を植物機能研究センターおよびバイオ・ナノエレクトロニクス研究センターで、合わせて 10 名採用している。今後の生命科学分野の進展する教育・研究に対応するために、より多くの研究助手やポストドクなどの研究支援職員を採用することが是非とも必要である。生命科学研究科の博士後期課程を卒業した学生をこれらの期限付きポストに採用することにより、キャリアアップを図る機会を提供することも可能になる。

現在採用されている研究助手（ポストドク）は学外の資金を利用した研究支援者（ポストドクトラルフェロー）のみであり、「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係は、プロジェクト推進を進める目的であることが明確であり、適切なものである。

高度な技術を持つ研究支援職員の育成と、その技術を継承していくための方途としては、大学院学生修了者を対象に、修了後数年間の任期付き「研究支援職員」としての雇用が望

ましい。今後、さらに外部資金の導入による「研究支援職員」の維持と、大学院としての「研究支援職員」制度を確立しなければならない。

大学院生には、生命科学部の実験実習に対して Teaching Assistant (TA) 業務を提供し、学部学生の実験指導の補助業務を担当させ、学生指導の経験をさせている。TA 制度は、教員の負担の軽減にも大きな役割を果たしている。この TA には平成 17 年度 27 名（前期課程 21 名、後期課程 5 名）の学生が従事している。例年博士前期課程の学生の 70～80% 程度が TA を行っている。実習担当教員のもとで大学院生が実習のサポートを行う性質のものであり、教員と TA 学生との間の連携・協力関係は適切に行われている。

（教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

生命科学研究科は生命科学部をその基盤として開設しているため、生命科学部教員が生命科学研究科教員を兼任している。そのため研究科独自の教員募集は実施していないので、生命科学部の欠員に応じて大学院も担当できる資格を明示して学部において教員募集を行っている。その場合の募集方法は公募を原則としている。

大学院の教育と研究指導の資格のための昇格（博士後期課程および博士前期課程のそれぞれ講義担当、研究指導担当の資格）は、申請を受け、研究科委員長が研究科委員会の中に設置されている資格審査委員会の開催を要請し、審査後、研究科委員会において承認され、採用と同様に大学院研究科委員長会議での審査の後、法人に上申する。審査は、昇格を希望する教員により提出された履歴書、業績目録、別刷等から文書化・明確化されている資格審査委員会細則に記載された基準に基づき行われる。

生命科学研究科では、上記のプロセスによって審査を行い、博士後期課程の設立された平成 15 年以降に 6 名の教員（前期課程 6 名、後期課程 3 名、延べ 9 名）につき、昇格人事をおこなった。教員の募集から採用、昇格については制度化され、全学共通の教員資格審査基準と研究科内の教員資格審査委員会細則および研究科委員会の審議により厳格に進められており適切であると考えられる。

（教育・研究活動の評価）

研究科の研究活動については研究業績から比較的容易に評価できるが、いわゆる教育面の評価を研究科としてどのように評価して行くかについては、結論が出ていない。「教員の研究活動の活性度合いを評価する方法」を含めて、研究科独自の評価についても総合的かつ公平に評価するシステムを導入すべく、教育・研究・社会貢献・外部資金導入などの項目および学生アンケート調査等の方策について検討を始めている。

教員の研究活動の活性度合いを評価する方法としては、昇任の際に「東洋大学大学院教員資格審査規程」および「生命科学研究科大学院教員資格審査に伴う研究業績の審査基準」に基づいて教員の資格審査が行われる。それ以外は、学部で刊行されている「生命科学」において教員の業績が発表されている。自己申告による教育・研究の評価は実施されていない。研究科教員の研究活動については、定期的に評価されることが望ましいと考えられるが、様々な分野にわたる研究活動を客観的かつ適切に評価することは、必ずしも容易でないという事情がある。安易な評価システム導入は逆効果になることも考えられ、導

入に際しては慎重な方策を講じる必要がある。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

本学の附置研究所として「工業技術研究所」があり、生命科学研究科に所属する教員が任意ではあるがメンバーとなっており積極的に参加している。ここでは、共同研究が展開されており、本学の工学部との教員、大学院学生が参加し、他機関との人的交流もおこなわれている。また、ハイテク・リサーチ・センター整備事業の「バイオ・ナノエレクトロニクス研究センター」、産学連携研究事業の「植物機能研究センター」に教員がプロジェクトとして参加しており、研究活動と大学院生の教育研究が行われている。学外の研究機関との関係として、(独)海洋研究開発機構とは教育・連携大学院連携協定を結んでおり、教育指導、共同研究がおこなわれている。これ以外にも研究機関と交流をもって研究活動を行っている教員も多い。外部機関との交流は、大学院のレベルの向上と学生の視野を広げるために重要であると考えられることから、連携大学院方式あるいは指導委託制度方式を含めて他機関との交流を、今後も積極的に検討していく。これらの他の教育研究組織・機関との関係は、いずれも生命科学研究科が目的としている融合領域における教育研究とその人材育成に合致するものであり、適切である。

九. 福祉社会デザイン研究科

(教員組織)

福祉社会デザイン研究科は現代の社会福祉に関する高度化、多様化した諸問題に対して、その発生機構を究明するとともに解決法について検討するために、社会福祉学を核としながらも、関連科学との学際的、総合的なアプローチにより研究および研究指導を行っている。そのような科学の枠を超えた研究指導を適切に行うために、福祉社会デザイン研究科全体で 47 名の専任教員および 18 名の兼任教員を配置しており、収容定員（社会福祉学専攻 55 名、福祉社会システム専攻 40 名、ヒューマンデザイン専攻 75 名）に対して必要な専任教員数（各専攻 5 名以上の専任教員）はいずれの専攻においても、十分に大学院設置基準を満たしている。

また、専任教員と学生数との比は、社会福祉学専攻では 7 名 : 35 名、福祉社会システム専攻では 11 名 : 17 名、ヒューマンデザイン専攻では 29 名 : 31 名となっている。このように、専任教員 1 名に対する学生数は福祉社会システム専攻では 1.5 名、ヒューマンデザイン専攻では 1.1 名と適切な指導体制が確保されている。しかし社会福祉学専攻の場合には専任教員 1 名に対する学生数が 5.0 名という割合となるが、この中には休学している社会人が多く含まれ、実際には教員 1 名が平均 3 名程度を指導するにとどまり、現状において当専攻の指導体制に問題は生じていない。しかし、今後のことを含め、教員が指導し得る適切な学生数を考えると、やはり当専攻における専任教員と学生数との比に関しては是正することが必要であり、このことに関しては平成 19 年度および 20 年度で段階的に対処

していく。

主要な授業科目と研究指導については、専任教員が担当しており、適正なものとなっている。また、教員組織の年齢構成については、現状において十分に考慮されており、特に問題はないと判断できる。教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況については、専攻毎に月に1度の会議を設け、そこで検討を要する事項についての話し合いがもたれている。また、各専攻のもとに設置されているコースにおいても、必要に応じてコース会議が開催され、緊密な情報交換がおこなわれており、十二分に連絡調整が図られている。

教員組織における社会人の受け入れについては、福祉社会デザイン研究科が設置されるに当たり、実務経験をもつ複数の教員が科目担当者として配置されており、妥当なものであると判断できる。教員組織における外国人研究者の受け入れについては、1名の教員が兼任教員として授業科目を担当しており、数の上では少ないが、福祉社会デザイン研究科の教育内容からすると、必ずしも適正性を欠くとは考えられない。教員組織の女性教員の占める割合については約28%であり、ほぼ適正な状態にあると判断してよいと思われる。教員の募集・任免については、福祉社会デザイン研究科が直接関与することはない。

以上のように、現状において特に改善すべき点はないように判断できるが、福祉社会デザイン研究科が完成年度を迎えた後に、教員の流動化を促進させるための措置の導入について検討していく。

(研究支援教職員)

福祉社会デザイン研究科には、研究支援教職員制度、また助手はいない。

福祉社会デザイン研究科におけるティーチング・アシスタントの制度化とその活用については、平成18年度にも運用を検討し、開始する。

研究支援の人的な補助体制に関しては、早急に改革・改善に向けての検討の必要性はないと判断されるが、研究支援教職員もしくはそれに準ずる制度の検討も含め、福祉社会デザイン研究科が完成年度を迎えた後に点検・評価をおこなう。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

本学大学院の場合、大学院の教育を担当する専任教員は大学院所属であると同時に学部所属教員でもあり、大学院のみの専任教員は存在しない。そのため、当該学部との調整のもとで研究科の教員の募集、任免および昇格が進められる。

福祉社会デザイン研究科の教員の募集および昇格に関する基準・手続は、東洋大学の学内規程に示された内容にしたがって行われ、また、任免についても同様である。規定には業績および就業年数等に関わる具体的な選考基準が示され、また、申請後には資格審査委員会ならびに教授会における議を経て採用または昇格に至るような手続きまでも明文化されている。

開設されて間もない福祉社会デザイン研究科の場合、採用に関わることについてのみの点検・評価となるが、現在のところ福祉社会デザイン研究科所属の教員採用はその規程に定められた基準および手続きにしたがって適切に審査が執り行われてきたといえる。しか

し、教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性については、現時点で、このような状況が発生していないため、点検・評価することはできない。また、教員の任期制等については導入しておらず、また、開設間もない福祉社会デザイン研究科においては教員の流動化を促進させるための措置の導入も行われておらず、これらについても点検・評価を行えない。

(教育・研究活動の評価)

教員の研究活動についての評価方法については、現在のところ福祉社会デザイン研究科独自の方法は確立されておらず、そのためこの有効性についても明らかではない。しかし、大学全体の「自己点検・評価」の一環として、各教員が教育活動および研究業績を報告するという体制はできあがっており、福祉社会デザイン研究科に所属する教員もこの義務を負っている。

教員の研究活動の活性化を評価する方法の確立状況については、現在のところ評価方法は確立されていない。また、教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況については、現在のところ特に検討されてはいない。

このような教育・研究活動の評価に関する現状を踏まえ、福祉社会デザイン研究科としては平成 19 年度の実施を目指して、各教員による教育活動および研究業績の報告を徹底するとともに、自己点検・評価委員会を中心に研究活動の評価方針および基準の確立を目指して検討していく。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

福祉社会デザイン研究科は独立大学院ではあるが、大学院担当教員は本学の学部所属教員でもあり、社会学部、ライフデザイン学部、工学部、国際地域学部にも所属している。また、大学院担当教員の多くは、本学が設置する諸研究所・センターにも研究員として所属しており、ここには学外からの研究者も客員研究員として参加しており、共同研究が進められている。こうした状況は、学部ならびに学内を超えた人的交流の場を作り上げており、必要に応じて協力体制をとることができるような下地が作られている。したがって、学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況は、十分に機能し、適切なものであると判断できる。今後はこうした人的交流を深めるための連携を福祉社会デザイン研究科が主体となって実施できるようなシステムの検討を進める。

以上の点検・評価に基づき、今後の改善点を提示すると次の点が指摘できる。第 1 に研究支援教職員の組織的な位置づけをある程度明確にする必要があること、第 2 に教育・研究活動の評価を充実させる方法を検討することの 2 点である。これらの問題については、福祉社会デザイン研究科が完成年度を迎えた後の平成 20 年度以降に、このような問題をどのように処理していくのか、その方法についての検討を研究科委員会等で議論していく必要がある。

4. 専門職大学院における

教育・研究のための人的体制

一. 法務研究科（法科大学院）

（教員組織）

「専門職大学院設置基準」および「専門職大学院に関し必要な事項について定める件」に基づき、高度の教育上の指導能力があると認められた者として、専門職大学院に必要とされる12名以上の13名の専任教員で組織されている。いずれの教員も文部科学省の教員審査を通過している。そのほか、教育理念の下に編成された教育課程に基づいた科目の担当者として法務研究科、法学部をはじめとした学内教員10名を兼任教員として組織している。また、学外者も非常勤講師として13名いる。

法科大学院の在籍学生は、平成18年5月1日現在127名であるが、専任教員1人当たりの学生数は、約9.8名となり、教員数については妥当なものと言える。

前述した教育理念・目的に基づいた科目を配置し、学生数に対する教員も妥当な数となっている。ただし、教員の年齢構成の偏りがあるとの指摘が文部科学省から出ており、平成18年度で4名が定年となることから、平成19年度から採用される4名については、年齢構成の偏りが無いよう若返りを行うべく教員選考を行った。

東洋大学では任期制は導入されていない。設置認可計画の履行のため、定年である65歳を超える教員で計画されていた教員およびみなし専任教員については、1年ごとに更新される年俸契約雇用制度に基づき採用した教員により教育課程の維持を図った。

なお、他学部との授業開講における相互の協力も行われ、総合大学の利点を活かした教員の交流ができていると言える。

（研究支援職員）

本院の教育研究活動を支援するため白山第2キャンパスには大学院教務課員（法科大学院担当）が配置され、研究活動・教育活動の支援を行っている。教員と職員が連携・協力を図り、一体となって円滑な授業運営、研究活動が行える適切な支援体制を整えている。

なお、現段階では、研究支援職員やティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントなどは導入されておらず、導入の予定はない。高度な技術を持つ研究職員の育成等については、行われていない。

（教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

法科大学院は、設置認可申請書提出の際および履行状況報告期間において、専任教員の採用に当たっては、文部科学省の教員審査を受け、それに「可」判定を受けた者のみが採用となっている。

文部科学省の教員審査基準に準じて作成されたものが、本学の「東洋大学法科大学院資格審査規程」である。同規程に基づき、教員の募集・任免・昇格が行われている。

教員資格審査にあたっては、法科大学院教授会の下に組織された法科大学院教員資格審査委員会にて審議された案件を教授会にて審議決定し、稟議により学長および理事長の承認を得ることになる。

募集は、定年退職となる教員の補充枠申請を学長へ提出し承認後に募集を行うことになる。募集にあたっては、専任教員の推薦、公募により候補者を募る。

昇格については、現在の専任教員全員が教授職のため、行われていない。

平成 18 年度に定年退職となる 4 名について教員の選考が行われたが、上記の手続きに従って進捗し、的確に運営されたと言える。

なお、法科大学院においては、他の法科大学院との協定による、連携大学院を形成していない。

(教育・研究活動の評価)

各教員が適切に教育・研究を実施しているかを委員会などで評価することは、行っていない。

教育面では、学生による授業評価アンケート、法科大学院懇話会（教員と学生の交流会）などを通して、学生による評価を集め、教授会や FD 会議において検討し、取り入れるべきは取り入れて各教員がその後の授業に反映させている。また、アンケートにおいて学生から指摘された事項については、教授会を通じて、注意を喚起して教育方法・教育内容の改善を図っている。また、平成 18 年度秋学期からは、教員相互評価の一つとして授業参観を行い、FD 会議での検討を開始している。

なお、教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法は現在導入されていない。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

学内では、法学部・大学院法学研究科・法科大学院の連携を強化するため、平成 18 年度より、三者懇談会が開始されている。

また、東洋大学附属研究所である人間科学総合研究所および現代社会総合研究所にそれぞれ 1 名であるが、法科大学院の教員も参加している。