

7.2.6 教員組織

＜2003 年度に設定した目標＞

1. 先端的研究を行い教育研究指導能力の高い教員の確保
2. 研究支援体制の人的充実を図る

【評価項目 11-0-1】 教員組織

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

【評価項目 11-0-2】 教育研究支援職員

- （必須要素）研究支援職員の充実度
- （必須要素）「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
- （選択要素）高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況
- （選択要素）ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

（現状の説明）

研究科の理念である基本から先端的研究への展開は、教員が学部と大学院を兼任しているため円滑に行われている。理工学部（理工学研究科）では講座制をとっておらず、専任教員はそれぞれ独立に研究を行っており、教員数は少ないが研究分野の広がり確保されている。また、ほとんどの教員は研究プロジェクトに参加しており、幅広い分野の連携もできている。国際性については、多くの外国人客員教員を受け入れている（「7.1.5 国際交流【評価項目 7-0-1】国際交流」の項を参照）。

大学院における教育研究指導体制としては、後期課程の研究指導は後期課程指導教員が、また前期課程の研究指導は前期課程指導教員と後期課程指導教員が責任を負っているが、研究テーマによっては個別の指導は専任教員全員で行っている。講義科目は専任講師以上の専任教員及び非常勤講師が担当する。

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については特に導入していないが、国内外から客員教員を招き大学院の活性化を図っている。

研究支援職員としては、教育技術主事8名、実験助手1名、契約助手3名が採用されて、学部授業の補佐（理工学部「7.1.6 教員組織」参照）とともに、大学院の教育研究に使用する共用機器や大型機器の維持管理を行っている。これらの支援職員は、学部長の下で業務を行っているが、学部での学生実験科目担当を通して常に専任教員とのコンタクトがあり、意思疎通は十分できている。他に博士研究員（2003年度19名、2004年度23名）とリサーチ・アシスタント（2003年度17名、2004年度16名）が理工学研究科における研究の担い手として各研究分野で活躍している。従来、各年度、関西学院の採用する2名に限られていた博士研究員が、民間企業や政府系団体からの受託研究や文部科学省の私立大学学術研究高度化推進事業の資金を原資に採用できることになったため、著しく増え（物理専攻1名、化学専攻16名（2002年度）、研究の活性化につながっている。また、研究プロジェクトに従事するリサーチ・アシスタントには後期課程の学生を採用することができ、

学生が研究活動に専念する環境が整ってきている。

研究関係の事務の支援としては、研究推進機構の窓口が理工学部の建物内にあり、企業との共同研究や知的財産に係わる事務を補佐している。

(点検・評価の結果)

大学院研究科の理念・目的並びに自然科学系の先端的研究指導を中心とする教育課程を実現するための教員組織は人材確保も含めて適切であると言える。教員は学部と兼任しているため、学部と大学院の連続性はよいが、学生数の増加に比べ、全体的に教員数が不足気味である。研究支援体制は、博士研究員やリサーチ・アシスタントの増加により改善されてきてはいるが、まだはなはだ不十分な状態である。研究者である専任教員と研究支援職員と意思疎通は十分はかられており、連携・協力関係は適切である。

(改善の具体的方策)

研究支援体制の改善をはかるため、2005年度より研究支援職員として「専門技術員」の制度を新設する。

【評価項目 11-0-3】 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

(必須要素) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

(現状の説明)

教員の採用については、理工学部「7.1.6 教員組織」の記述を参照。採用に際しては、学部と大学院を兼任することを念頭に人選している。また、採用時に大学院指導教員への任免の審査も行い、研究科委員会で最終的に承認している。

採用後の大学院指導教員への任用は、前期課程指導教員で2年、後期課程指導教員で3年を置くことを標準としているが、教員の業績などを考慮して柔軟に運用している。学科新設にともなって採用された教員については、大学院新設で全員大学院兼任となるが、これらの教員の大学院指導教員への任用は、採用前の業績も加味して判断された。

(点検・評価の結果および改善の具体的方策)

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用は適切であると評価できる。

【評価項目 11-0-4】 教育研究活動の評価

(必須要素) 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

(選択要素) 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

(選択要素) 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

(現状の説明)

大学院における教員の教育活動については特に評価は行われていないが、学部と兼任しているため学部授業についての学生の評価は受けている。研究活動については、各教員の

著書、学術論文、学術発表等を大学のホームページの中にある「研究業績データベース」ですべて報告し、公表している。また、学生の修士論文発表会が公開で行われており、各研究室の活動状況の指標としても機能している。

(点検・評価の結果)

教員の教育活動は、学部教育を通して学生の評価を受けているが、大学院の授業の独自性もあり別個に評価することが必要である。研究活動を評価し改善を図っていく組織的体制はなく、今後の検討課題である。

(改善の具体的方策)

大学院における教員の教育活動、研究活動に対する評価制度を検討していく。

【評価項目 11-0-5】 大学院と他の教育研究組織・機関との関係

(必須要素) 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

(現状の説明)

学内の他研究科との人的交流は組織的には行われていないが、個人レベルでは文学研究科、社会学研究科や総合政策研究科などと交流がある。学外との交流としては、理化学研究所発生・再生科学総合研究センターと連携大学院をもっている（理工学研究科の「7.2.3 教育内容と方法 7.2.3.2 教育・研究指導のあり方」の評価項目「6-2-5 連携大学院における研究指導等」を参照）。

(点検・評価の結果および改善の具体的方策)

学内の他大学院との個人レベルでの交流は文系理系の壁に囚われないものであり、高く評価できる。現時点で特に改善すべき点はない。（理工学研究科の「7.2.3 教育内容と方法 7.2.3.2 教育・研究指導のあり方」の評価項目「6-2-5 連携大学院における研究指導等」を参照）。