

## 1.1.6 教員組織

### <2003年度に設定した目標>

将来に向けての目標は以下のようである。

#### 1. 専任教員への女性の採用

できるだけ早く女性の専任教員を採用する。

#### 2. 教育支援体制の充実

現在、教務補佐、教学補佐を中心に行われている教育支援体制を整備し、ティーチング・アシスタントの導入など、大学における制度を積極的に活用し、教育研究体制の強化をはかる。

#### 3. 学内兼担の積極的な活用

現在専任教員に偏っている授業担当を見直し、キリスト教と文化研究センター、各学部宗教主事・宣教師などと連携し、担当者が得られる場合には、学内の兼担によって授業を行い、全学のキリスト教主義教育との連携をはかる。

### 【評価項目 11-0-1】 教員組織

- (必須要素) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- (必須要素) 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- (必須要素) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- (必須要素) 教員組織の年齢構成の適切性
- (必須要素) 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性
- (選択要素) 教員組織における社会人の受け入れ状況
- (選択要素) 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況
- (選択要素) 教員組織における女性教員の占める割合

### (現状の説明)

神学部は、2004年度からキリスト教神学・伝道者コースとキリスト教思想・文化コースの履修コースを設けるとともに、入学定員を10名増やし30名とした。

2005年度の在籍学生数は116名で、その内訳はキリスト教神学・伝道者コース(2003年度以前入学生を含む)93名、キリスト教思想・文化コース23名となっている。学年進行に従ってキリスト教思想・文化コースの学生数は、2007年度には神学部学生数のほぼ半数を占めることになる。

神学部の専攻領域は大きく聖書学、歴史神学、組織神学(宗教哲学を含む)、実践神学の4領域の構成となっている。神学部の専任教員は2005年5月1日現在、11名(教授6名、助教授4名、専任講師1名)で全員が男性である。欠員は1名あるが、大学設置基準で定める必要教員数を上回る専任教員を擁している。また、専任教員1人当たりの在籍学生数は10.5名である。

年齢構成は、41歳～45歳5名、46歳～50歳1名、51歳～55歳1名、56歳～60歳2名、61歳～65歳2名である。本学出身者は11名中8名で、構成比率は72.7%である。

神学部においては、専任教員の他に十数名の兼任・兼担講師(うち女性講師数名を含む)

を依頼しているが、他学部に比べると専任教員が授業を担当する割合が高い。そのため、多い方で16.4時間を担当し負担は軽くない。また、教員数が少ない中で、学内の各種委員会委員を他学部と同じ数だけ担当する必要があるため、多くの委員を兼任する者には過重な負担となっている。

神学という学問の性格上、学部全体がキリスト教会との強いつながりを持っている。そのために、専任教員の中には、国際的な組織の構成員である者1名、国内組織の諮問委員である者4名など、学外での活動を行っているほか、ほぼ全員がキリスト教会・関係団体での講演講師などとして招かれ、活動している。

教育課程編成の目的を実現するために、まず専攻領域毎に十分な意見調整を行い、次いでカリキュラム研究委員会で最終的に調整を行っている。1授業科目を専任教員全員が担当するほか複数担当の場合も授業目標を明確にするとともに分担を決めるために、代表者を置き連絡調整を行っている。

#### (点検・評価の結果)

学生数との関係では、教員組織は適切に対応できている。2003年度では専任教員は神学の全領域にわたって配置されていたが、2004年度からはキリスト教思想・文化コース演習担当者が必要となる。そのため現在、退職者の後任人事として思想・文化の専任教員を探しているところである。さらに重要なことは女性教員を得ることが問題である。

専門基礎科目および専門専攻科目のうち必修科目は、専任教員が担当することを原則としている。キリスト教思想・文化関係科目の担当者については、新たな科目開講に対し、キリスト教と文化研究センター教員、各学部宗教主事・宣教師など学内兼任を活用し、全学的なキリスト教主義教育との連携が必要である。

教員の年齢層については46歳～55歳の教員が2名と少なく、やや適切性に欠ける点がある。

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間の連絡調整はカリキュラム研究委員会を中心としてほぼ円滑に進んでいる。

#### (改善の具体的方策)

退職教員の後任者としてキリスト教思想・文化を専門領域とする教員の採用についてできるだけ早く候補者の選考を進める。女性教員であること及び年齢構成に留意することを条件としている。

また、学内キリスト教関係教員の兼任教員としての活用を、全学的なキリスト教主義教育の観点から積極的に取り組む予定である。

#### 【評価項目 11-0-2】 教育研究支援職員

(必須要素) 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

(必須要素) 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

(選択要素) 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

#### (現状の説明)

現在、教育研究支援職員としては、教務補佐、教学補佐が該当する。教務補佐は大学卒業以上の学歴を有する者の中から、教授会の議を経て採用する。現在4名を採用している。職務は教務・教科書関係、図書室・書庫の管理運営、パソコン教室管理、大学院共同研究室の管理、神学研究会補助、研究論集「神学研究」編集補助、教材・機器管理、「神学部報」・ホームページ等広報関係、学術講演会など各種プロジェクト補助、学外講座関係など教育研究活動の支援を行っている。

教学補佐は、大学院研究科学生の中から教授会の議を経て採用する。現在5名を採用している。職務は、教務補佐の職務のうち、教育支援業務を中心に担当している。

教務補佐・教学補佐ともに、神学部・神学研究科の教育研究支援に欠かせない職務を担っている状況にある。外国語教育、情報処理関連教育等の支援職員は配置されていない。

#### (点検・評価の結果)

神学部・神学研究科の教育活動に関する教育支援職員としては、十分にその役割を発揮している。今後、さらに職務の整備を進め、研究活動への積極的な支援が可能な取り組みを進める。

教員との間の連携・協力関係は円滑に行われている。

#### (改善の具体的方策)

教育研究支援職員とは、どのような職務を担当する職員を指すのかまず明らかにし、該当職務を担当する職員の整備を図ることからはじめる。また、教学補佐を採用しているが、その職務は図書室、PC教室運営などの教育支援、教育的補助業務が中心であり、授業の補佐は担当していないのが現状であり、予算との関係もあるが、今後ティーチング・アシスタントとしての採用を検討する。

#### 【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
- (必須要素) 教員選考基準と手続の明確化
- (必須要素) 教員選考基準における公募制の導入状況とその運用の適切性
- (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

#### (現状の説明)

教員の募集については、教員の所属学会やインターネットにより研究者を捜すなどの方法を用いており、公募方式は原則として採用していない。キリスト者であることやキリスト教神学を研究領域や専攻とする研究者についてある程度絞られた複数研究者を候補者として選考する方法が適していると考えている。

教員の任用手続は、本学の「教授・助教授・専任講師・助手任用に関する規程」及び「教員選考基準」に則り、神学部の教育理念に合致した人材を得るよう、努力している。神学部では、まず候補者選考委員会の設置及び委員の選任を教授会で決定し、候補者が選考された段階で懇談事項として任用資格等を確認、問題がなければ審議事項に切り換え審

査委員会の設置並びに委員（3名）の選任の承認を得る。研究・教育業績書、履歴書に基づき任用の審査を行い、審査委員会報告に基づき任用を決定するという慎重な手続をとっている。

昇任についても本学の上記任用規程に則り、まず懇談事項から始め資格確認を行い、問題がなければ、上記と同様の手続を踏んでいる。

#### （点検・評価の結果）

教員の募集に関しては、それほど研究者の多くない特定の研究領域であり、さらにキリスト者であることなどが条件となっているので、教員の所属学会等の交流関係の中から候補者を捜すほうが、公募するより合理的である。しかし、全く問題がないわけではなく、教育・研究はもちろんのこと、大学の管理運営面や社会活動にも貢献できる教員の募集には、透明性を高め、公募などの方法も検討するなどさらなる工夫が必要である。

#### （改善の具体的方策）

神学部の活性化を進める上で、多様な学生の受入を考えることが必須になる。当然のことであるが、教育内容・方法等教育研究領域の多様化につながる。教員組織として、このような点から多様化や活性化に対応できるよう整備を進める。

また、教員任用に関しては、教育・研究のみならず大学の管理運営や社会活動に貢献できるとともに明確な人権意識を持った教員を広く求める必要があり、公募方式の採用についても検討を進める。

#### 【評価項目 11-0-4】 教育研究活動の評価

（必須要素）教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

（必須要素）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

#### （現状の説明）

現在のところ、評価方法についての取り決めはない。あくまでも教員の主体的な取り組みになる。評価の対象になりうる事項は、研究活動では①教員の専門領域における国際的な学会の会員になり、その研究活動への参加、②国内の全国的な学会の会員として活動への参加および学会の世話役、③学内においては、キリスト教関係研究機関や研究者と研究プロジェクトを編成し、共同研究への従事、④科学研究費補助金他学外研究団体への応募状況、研究費の獲得状況、⑤学部内では、神学研究会での発表、学会誌『神学研究』への論文寄稿。教育活動では、①授業方法の工夫、②学内外での公開講座・学外講座での講演・参加、③教会等における説教、④学内外人権研修会への参加、⑤学部FD研修会への参加などがある。

また、教員選考基準における教育研究能力については、候補者選考基準として、研究教育業績書、履歴書、面接をとおして、神学部の教育理念や目標に合致するかどうか、人権意識はどうかなどについて審査委員会や教授会で確認している。

(点検・評価の結果)

教員の教育研究活動の評価方法について、現行でも有効性は見られるが、2005年4月施行の本学の「専任教員職務規程」に基づき、評価項目など整理し、有効性をさらに高めることは必要であろう。また、教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮はなされている。

(改善の具体的方策)

教員の教育研究活動の評価について、適切な方法の検討を今後の課題とする。