

第9節 教員組織

1. 大学における教育研究のための人的体制

本学の教員組織については、本学の理念・目的を踏まえ、学生本位の質の高い教育を可能とする適切な教員配置を行っている。

教員の採用にあたっては、公募制を原則とし、職位や年齢構成等も含めた教員組織全体のバランスに配慮するとともに、異なる経験や発想を持つ多様な人材の確保に努めている。特に、平成18年度には、教育・研究の戦略的な充実・特色化を図るため、次のとおり特任教員制度（ネイティブ・スピーカーの外国人特任教員を除く）を構築し、柔軟な教員採用を行っている。

特任教員制度の概要

区 分	内 容
資 格	他に本務を持たない者で、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する規程」第2条に規定する基準を備え、かつ次のいずれにも該当する者。 (1)その者の学識、経験、地位等に照らし、教授、准教授又は講師に準じて学生の教育指導に当たらせることが適当と認められる者 (2)採用時における年齢が原則として60歳以上の者
所 属	本学のいずれかの学科に所属する。ただし、教授会の構成員外とする。
任 期	3年以内（1回を限度として更新可能）。
勤務条件	授業担当時間その他の勤務条件については、その者の担当しようとする授業科目、経験及び能力等に応じて理事長が定める。

また、教育研究の活性化の観点から、雇用形態には任期制を導入している。

大学院の教員組織は、学部教員の中から博士号を有する教員、優れた研究業績を有する教員を中心に組織している。

教員の教育研究活動の評価については、優れた教育研究上の成果をあげた教員に対する適正な評価と優遇措置等を整備したシステムを構築しているところである。

2. 学部における教育研究のための人的体制

経済学部

【到達目標】

大学の教育目標を踏まえ、質の高い教育を実施するとともに経済学部の教育目標を実現するために、以下の事項を教員組織に関する主要な目標として定めている。

- ①教授・准教授・講師の職位や年齢構成等も含めた教員組織全体のバランスに配慮した適切な教員配置を行う。
- ②各学科の教育課程における中核的科目については、各学科に所属する教育・研究に十分な実績

のある専任の教員が担当する。また、学部に通ずる基礎的な科目については、各学科所属の教員が相互に連携を保ちながら効果的な教育・研究に取り組む。

- ③質の高い教育を行うために教員組織を多様化し、大学以外の研究機関の研究者や企業等の実務経験者等の社会人の採用を促進するため、特任教員制度を構築する。また、学術の国際交流の推進や外国語教育の充実を図るため、優れた外国人教員の採用を推進する。
- ④優れた教員を安定的に確保する観点に立って採用、昇任等の基準や手続きを整備し、適切に運用していく。
- ⑤教育研究の活性化に資するために適切な教員評価を行い、評価結果を研究費の配分に活用する。
- ⑥教員の雇用形態に任期制を導入し、教育研究の活性化の観点に立った適切な制度の運用を行う。
- ⑦情報リテラシー教育などにおいて、ティーチング・アシスタント（TA）制を導入する。

（教員組織）

【現状の説明】

経済学部においては、学部の教育目標を実現するために各学科の教育課程を実施するために必要な専任教員を配置し、責任ある教員組織を編成している。

経済学部の専任教員数は表9-1-1に示すとおりである。専ら本学部において教育研究に従事している専任教員を、経済学科に16名、地域政策学科に23名、流通・経営学科に16名、合計55名配置している。各学科ともに設置基準上必要な専任教員数10名を十分に上回っている。うち、流通・経営学科には、平成18年度に構築した特任教員制度を活用し、情報分野と税理分野における実践的教育を行うための実務家2名を特任教員として配置している。

専任教員一人当たりの在籍学生数は、経済学科44.1名、地域政策学科27.6名、流通・経営学科42.1名、学部全体では36.6名となっている。なお、地域政策学科の専任教員一人当たりの在籍学生数が他の学科より少ないのは、23名の専任教員中に、学部全体の外国語教育の担当者7名（英語5名、中国語2名）と、学部全体の体育科目担当者が1名含まれているからであり、残り15名の専門科目担当の専任教員一人当たりの在籍学生数は42.3名となっており、専門科目担当の専任教員一人当たりで見ると他の2学科とほぼ同様の学生数となっている。学科別に見ると、経済学科と流通・経営学科が40名を上回っているが、地域政策学科に所属しながら学部全体の外国語と体育科目を担当している専任教員8名を3学科に按分すると40名を下回り基準を満たしている。

このような教員配置により、経済学部においては1クラス10名から12名程度の少人数による演習科目を1年次の新入生セミナー、2年次の総合演習、3・4年次の専門演習そして4年次の卒業論文まで必修科目として設置することにより、専門科目担当の専任教員による学生一人ひとりに対するきめ細かい教育指導体制を整備している。

なお、各学科の専門科目のうち中核的科目（コア科目）については、各学科に所属する博士号の学位を有するか、教育・研究に十分な実績のある専任の教員が担当している。

表 9-1-1 経済学部の専任教員数（平成20年5月1日現在）（単位：人）

学部・学科	専任教員数				設置基準上の必要 専任教員数	専任教員1人当た りの在籍学生数
	教授	准教授	講師	計		
経済学科	8	6	2	16	10	44.1
地域政策学科	17	4	2	23	10	27.6
流通・経営学科	8	8	-	16	10	42.1
経済学部 計	33	18	4	55	30	36.6

教員間における連絡調整については、学部教授会、学科会議等がその機能を担っているが、学部に通ずる語学科目、体育科目、情報処理科目、教養教育科目、専門基礎科目（ミクロ経済学入門・マクロ経済学入門）等の科目については、各学科から選出された委員で構成される教務委員会と全学教育委員会を設置して、各学科所属の教員が相互に連携を持ちながら責任をもって実施する体制を構築している。なお、統合後の全学教育に関する学部間の調整は教育開発センターで行うこととしている。

流通・経営学科にはアカウンティングプログラム実施のために、3名の会計学分野の専任教員（教授2名、准教授1名）を配置するとともに、税理士資格を有し税理士事務所を運営している実務家を特任教員（教授1名）として採用している。また、情報関連会社においてシステム構築に携わってきた実務家を情報教育担当の特任教員（教授1名）として採用している。なお、以上の専任教員に加え、各学科28名前後の兼任教員を配置し、教育課程の充実を図っている。

専任教員の職位別人数は、学部全体としては教授33名、准教授18名、講師4名であり、専任教員55名中教授の割合は60%と半数を超えており、基準を満たしている。

専任教員の年齢構成は表9-1-2のとおりである。学部全体の年齢構成割合は、31～40歳が21.8%、41～50歳が29.1%、51～60歳が34.5%、61歳以上が14.6%となっている。なお、26～30歳の専任教員はいないが、これは経済学部においては助教を置いていないためである。長崎県立大学法人職員就業規則に基づき、定年65歳を厳密に実施しているため61歳以上の専任教員の割合は小さくなっている。ただし、61歳以上の専任教授7名のうち2名は、上記の流通・経営学科の実務家の特任教授であり、65歳以上である。なお、3年次から4年次にかけて実施する専門演習を受け持ち、その途中で定年に達する教員がいる場合には勤務延長等の適切な経過措置を講じ、教育に支障がないように配慮している。

職位別に見ると、教授は33名で、そのうち51～60歳が18名と半数以上であり、平均年齢は54歳である。准教授は18名であるが、31～40歳までが9名と半数を占め、平均年齢は41歳となっている。また、専任講師は4名であるが、60歳代のネイティブ英語講師1名を除き、全員が30歳代であり、教授・准教授・講師の年齢構成においても特定の年齢層に偏りのない配置になっている。

表 9-1-2 経済学部専任教員の年齢構成（平成 20 年 5 月 1 日現在）（単位：人）

職位	61 歳 以上	51 歳～ 60 歳	41 歳～ 50 歳	31 歳～ 40 歳	26 歳～ 30 歳	計
教授	7	18	8	—	—	33
	21.2%	54.6%	24.2%	—	—	100%
准教授	—	1	8	9	—	18
	—	5.6%	44.4%	50.0%	—	100%
専任講師	1	—	—	3	—	4
	25.0%	—	—	75.0%	—	100%
計	8	19	16	12	—	55
	14.6%	34.5%	29.1%	21.8%	—	100%

女性の専任教員は、経済学科 2 名、地域政策学科 6 名、流通・経営学科 2 名の計 10 名であり、学部専任教員の 18.2% を占めている。また専任教員のうち外国人は 4 名（中国 1 名、韓国 2 名、アメリカ 1 名）で、学部専任教員の 7.3% となっている。さらに語学教育担当の外国人特任教員を 3 名（英語 2 名、中国語 1 名）配置している。

学科別の専任教員数は、経済学科 16 名、地域政策学科 23 名、流通・経営学科 16 名となっており、専任教員 1 人当たり在籍学生数は、学部全体では 36.6 名であり、基準の 40 名を下回っており適切である。

主要な授業科目への専任教員の配置状況は、各学科の専門科目のうち中核的科目については、各学科に所属する博士号の学位を有するか教育・研究に十分な実績のある専任の教員が担当しており、適切に配置している。職位別の教員の割合は、学部全体としては教授が半数を超えており適切である。

（教育研究支援職員）

【現状の説明】

外国語や情報処理関連の教育研究を支援するため、特任職員や学部学生の T A を配置している。外国語教育関連では、L L 教室や語学教材の管理・運用のために 1 名の特任職員を配置している。情報処理教育の支援職員としては、情報機器の管理・運用のために 3 名の特任職員を配置するとともに、情報処理教育のための T A を各授業に 1～2 名配置している。授業や演習では、教員の指示のもと T A による学生への指導・助言が適切になされ、効果的な教育を実施している。

また、遠隔講義の科目においては遠隔講義システムの操作（接続設定、画面操作など）のために各授業に 1～2 名の T A を配置している。

これらの支援体制の検討は、インテンシブ語学教育委員会や学術情報委員会において行っており、教員と教育研究支援職員との連絡等は学内 W e b 等を通じて密接に行っている。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

【現状の説明】

教員の採用・昇任の基準・手続については、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する規程」、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する細則」に明文化されている。さらに「教員選考規程施行細則」において、研究業績や教育歴などについての詳細な選考基準を定めている。

教員の採用手続は、原則として公募により実施している。専任教員の退職や転出などにより教員の採用が必要となった場合、学部・学科で採用教員の専門分野、担当科目、職位などを検討し、教育研究評議会、理事会の承認を得た後、採用の手続きを開始する。審査のために、教員選考委員会を設置する。このメンバーは、当該学部の学部長、当該学科の学科長、当該学科の教員（職位は採用職位と同等以上）2名、当該学部における当該学科以外の教員（職位は採用職位と同等以上）1名の計5名である。教員選考委員会は、応募者から提出された書類の審査や面接を行い、採用候補者を選出する。この採用候補者について、外部有識者から意見を聞くことにしている。また、教員選考委員会の審査結果と外部有識者の意見を教育研究評議会に報告し、教育研究評議会で採用候補者の選考を審議している。

教員の昇任手続は、本人からの申請に基づき実施している。昇任審査のために、昇任審査委員会を設置する。このメンバー構成は、教員選考委員会と同様の計5名である。昇任審査に関しても、外部有識者から意見を聞くことにしている。また、昇任審査委員会の審査結果と外部有識者の意見を教育研究評議会に報告し、教育研究評議会で昇任の可否を審議している。

なお、採用および昇任の最終的な可否は、理事会の議を経て理事長が決定する。

任期制については、大学教員の教育研究活動の活性化を図る目的で平成17年度に導入した。任期は5年で、著しく教員として不適格な場合を除き再任されるが、准教授と講師は、同一職位での再任は1回のみとされてきた。なお、平成20年4月からは、同一職位での再任回数の制限が撤廃された。新規採用教員は全員が任期制の適用を受け、在職教員の場合は同意に基づき任期制に移行しており、本学部の任期制適用の専任教員は計28名になっている。

(教育研究活動の評価)

【現状の説明】

専任教員の教育研究活動については、「長崎県立大学の教員評価の実施に関する基本方針」に基づき平成17年度から評価を実施している。評価は学部ごとに実施され、対象教員は、専任の教授・准教授・講師・助教である。

評価の組織は、全学的な方針の検討や評価の実施に係る学部間の調整、全学的な観点からの評価結果の検討を行う全学教員評価委員会（長崎県立大学教員評価委員会）を置くとともに、学部ごとに第一次の評価を行う学部教員評価委員会を設置している。

評価方法と手続は次のとおりである。まず教員は学部の評価委員会が定めた教員評価調査票により、原則として毎年4月に過去1年間（研究にかかる活動については過去2年間）の活動業績に係る自己評価と根拠となる資料を評価の基礎資料として学部長に提出する。学部長は、その基礎資料をもとに、評価基準に基づき教員の活動を教育、研究、社会貢献、管理・運営の4領域別

の評価と、それらの領域にウェイトを乗じて統合した総合評価を行い、それぞれ3段階（3：優れている、2：水準に達している、1：問題があり改善を要する）に評価する。この評価を学部評価委員会において第一次評価として決定のうえ学長に報告する。学長は学部長が行った4領域別の評価と総合評点による評価を検討し、最終評価を決定する。

この評価結果は学部ごとに集計し、結果を公表している。教員は個別に配布された評価結果を自らの教育研究・社会貢献等の活動の改善に活用している。学部長は、「問題があり改善を要する」総合評価1の教員に対しては、改善の指導をしている。

なお、学長および学部長は、教員評価の評価項目、評価基準、評価方法及び実施体制について、その信頼性、妥当性、公正性、効率性等の観点に立って常時検証を行い、必要な見直しを行っている。さらに教員から意見を聴取して見直しに活用している。

教員評価の利用としては、平成17年度実績の評価結果から教育研究費の配分に反映している（平成18年度の教育研究費から反映）。さらに平成20年度実績の評価結果からは、処遇や昇任等に反映することになっている。

なお、教員選考基準においては、「長崎県立大学教員選考規程施行細則」に研究業績や教育歴などについての詳細な選考基準を定めており、被選考者の教育研究能力・実績を適切に評価するように配慮している。

【点検・評価】

専任教員については、現在、職位や年齢構成においても特定の年齢層に偏りがなく、適切に配置されている。＜到達目標①＞

新大学のカリキュラムにおける中核的科目については、博士号の学位を有するか、教育・研究に十分な実績のある専任の教員が適切に配置されている。また、学部に通ずる科目については、各学科から選出された教員で構成する教務委員会と全学委員会を設置し、学科間の連携を図りながら取り組んでいる。＜到達目標②＞

特任教員制度を平成18年度に整備し、実務に通じた質の高い教育を展開している。また、外国人教員については一般教員と同様、公募に基づき優れた教員を採用している。＜到達目標③＞

教員の採用にあたっては、採用の多くが欠員補充を中心とした当該学科からの申請に基づくものであり、全学的な観点からの採用方針や配置計画に基づくものとは言い難い。＜到達目標④＞

教員評価については、3段階（評点1～3）の評価とすることでわかりやすい評価となっているが、評点2の「水準に達している」に収斂する傾向があり、教員自身の自己点検の指標としてはあまり機能しなくなっているために検証し見直す必要がある。＜到達目標⑤＞

任期制については、教員採用時の応募にあたって支障となっているのではないかという意見もある。＜到達目標⑥＞

TAについては、情報処理教育や遠隔講義に際し、各授業に適切に配置している。＜到達目標⑦＞

【改善の方策】

採用や昇任について、全学的・戦略的な観点から調整する手続きが不十分であるため、とくに採用については、大学の理念にもとづき全学的かつ計画的に実施するための調整組織を設置する。また、採用選考や昇任審査の手続きにおいても、教員選考委員会や昇任審査委員会の見直しを行い、なお一層、選考・審査における公正性や専門性を高めていくこととする。〈到達目標④〉

教員評価については、教員活動の自己点検・分析をさらに進める観点から、教員評価の結果の段階区分を更に詳細にするなどの見直しを行う。〈到達目標⑤〉

任期制については、教育研究の活性化と優れた教員を安定的に確保するという観点に立ち、制度の運用方法等について検討を行っていく。〈到達目標⑥〉

国際情報学部

【到達目標】

本学の教員組織については、教育目標を踏まえ、学生本位の質の高い教育を実施する観点に立って、次の事項を教員組織に関する主要な目標として定めている。

- ①各学科の教育課程における中核的科目については、教育・研究に十分な実績のある専任教員が担当する。
- ②優れた教育研究上の成果をあげた教員に対しては、適正な評価による優遇措置等を整備する。
- ③大学の教育目標を踏まえ、学生本位の質の高い教育を実施する観点に立って、適切な教員配置を行うため、特任教員制度を用いて、柔軟な教員配置を行う。
- ④教員の採用にあたっては、学部・学科における職位、年齢構成、男女比等のバランスに充分配慮する。
- ⑤異なる経験や発想をもつ多様な人材を教員として配置し、質の高い教育を実践するため、優れた人材を国内外から教員として受け入れることとし、大学経験者のみならず、研究機関の研究者、企業等の実務経験者等適格な社会人からも採用を促進する。また、学術の国際交流の推進、外国語教育の一層の充実を図るため、優れた外国人教員の採用を推進する。
- ⑥教員の採用は、公募制を原則とする。ただし、大学の目標達成のために真に必要な人材については、人事の公正性、透明性を確保しつつ、必要な範囲で柔軟な採用を行えるものとする。また選考にあたっては、外部有識者からの意見を聴取する。
- ⑦教員の雇用形態に任期制を導入し、教育研究の活性化の観点から適切な制度設計と運用を行う。
- ⑧外国語教育や情報処理関連教育のための教育支援職員の配置を行う。

(教員組織)

【現状の説明】

国際情報学部の専任教員数は表 9-2-1 のとおりであり、国際交流学科 22 名、情報メディア学科

18名の計40名である。この他に、国際交流学科には英語のネイティブ・スピーカーの特任講師4名を配置している。専任教員1人当たりの在籍学生数は、15.4人である。

表9-2-1 国際情報学部専任教員数（平成20年5月1日現在）（単位：人）

学部・学科	専任教員数				設置基準上の必要 専任教員数	専任教員1人 当たりの学生数
	教授	准教授	講師	計		
国際交流学科	13	7	2	22	12	15.8
情報メディア学科	8	5	5	18	14	14.8
学部計	21	12	7	40	26	15.4

専任教員の年齢構成は、表9-2-2のとおりである。61歳以上は、全体の20%である。年代別に見ると、41歳～50歳が全体の42.5%とやや多い。

表9-2-2 国際情報学部専任教員の年齢構成（平成20年5月1日現在）（単位：人）

職位	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	61歳 以上	計
教授	0	8	5	8	21
准教授	2	9	1	0	12
講師	7	0	0	0	7
計	9 (22.5%)	17 (42.5%)	6 (15.0%)	8 (20.0%)	40 (100.0%)

国際情報学部における実務経験を有する教員の配置状況は、ジャーナリスト経験者2名、外交官経験者1名、情報技術関連の実務経験者2名、情報政策関連の実務経験者1名などであり、各々の実務経験を活かした科目を担当している。外国籍の教員の配置状況は、専任教員が中国籍1名、韓国籍2名、タイ国籍1名であり、英語のネイティブ・スピーカーの特任講師が4名である。この他に、中国から日本に帰化した専任教員が1名いる。

また、女性の専任教員は7名（教授3名、准教授1名、講師3名）であり、学部専任教員全体の17.5%である。なお、4名の英語のネイティブ・スピーカー特任講師のうち、女性は1名である。

国際交流学科の国際関係コースには、国際政治、国際経済、国際法などを専門とする教員を、文化コミュニケーションコースには、本国や諸外国の言語、文化、社会、歴史、芸術などを専門とする教員を配置している。また、生きた英語教育のために、ネイティブ・スピーカーの特任講師を4名配置している。

情報メディア学科の情報技術領域には、情報数学・情報理論などの基礎理論や情報通信技術を専門とする教員を、情報コミュニケーションデザイン領域には、情報コミュニケーションに関わ

る心理・感性などの理論、情報デザインの理論、コンテンツの企画・制作、プロジェクト運営などを専門とする教員を、また情報社会領域には、マスコミ論、ジャーナリズム論、社会学、情報法、情報産業論などを専門とする教員をそれぞれ配置している。

授業科目における専任と兼任の比率は、大学基礎データ表3のとおりである。

学科の専門科目のうち、必修や選択必修などの主要な授業科目は、主に専任教員が担当している。

また、専任教員が自大学の教育研究に専念できるように、他大学などへの学外出講は週2コマまでに制限している。

教員間の連絡調整は、原則として月1回開催される教授会と学科会議で行うとともに、学内の各種委員会でも実施している。また、必要に応じてコース内や領域内でも打合せを行っている。

なお、本学では、特任教員制度を平成18年度に整備したが、現在本学部には特任教員は配置していない。

(教育研究支援職員)

【現状の説明】

本学部では、情報処理関連の教育研究を支援するため、特任職員やTAを適切に配置して、科目担当教員の指導のもと学生への指導補助業務を行っている。

情報処理関連では、情報機器の管理・運用のために2名の特任職員を配置するとともに、情報処理系の演習科目にこの特任職員またはTAを1~2名配置している。TAにはこれまで他大学の大学院生を採用していたが、平成20年度から本学部の上級生を採用している。なお、大学の情報システム全体の運用・保守を行うため、学部とは独立して情報センターを設置しており、5名の特任職員が配置されている。

また、外国語関連では、学部とは別組織の国際交流センターを設置し、LL教室や語学教材の管理・運用のために2名の特任職員を配置しており、本学部との連携のもとで、学生に対する英語教育の支援が行われている。

一方、遠隔講義の科目においても、遠隔講義システムの操作（接続設定、画面操作など）のために各教室に1~2名のTAを配置している。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

【現状の説明】

教員の採用・昇任の基準・手続きについては、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する規程」、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する細則」に明文化されている。さらに、「国際情報学部施行細則」により、研究業績や教員歴などの詳細な条件が規定されている。

教員の採用手続きは、原則として公募により実施している。専任教員の退職などにより教員の採用が必要となった場合、学部・学科で採用教員の専門分野、担当科目、職位などを検討し、教育研究評議会、理事会の承認を得た後、採用の手続きを開始する。審査のために、学部長、当該学科の学科長、当該学科の教員（職位は採用職位と同等以上）2名、当該学部における当該学科

以外の教員（職位は採用職位と同等以上）1名の計5名による教員選考委員会を設置する。教員選考委員会は、応募者から提出された書類の審査や面接を行い、採用候補者を選出する。この採用候補者について、2名の外部有識者から意見を聞くことにしている。教員選考委員会委員長は、審査結果と外部有識者の意見を教育研究評議会に報告し、教育研究評議会で採用候補者の選考を審議している。

教員の昇任手続きは、本人からの申請に基づき実施している。昇任審査のために、教員選考委員会と同様に昇任審査委員会を設置し、2名の外部有識者からも意見を聞くことにしている。昇任審査委員会の審査結果と外部有識者の意見は教育研究評議会に報告し、教育研究評議会で昇任の可否を審議する。なお、採用・昇任にかかる審査委員会は、5回前後行われ業績審査（論文数、学会発表数）及び本人提出の教育・研究への経験と抱負などを吟味し、公正かつ慎重に行われている。

また、外国人特任講師の採用については、国際交流学科の5名の教員（英語教員4名とそれ以外の教員1名）によって組織された選考委員会によって審査され、その後、国際情報学部教授会で承認される。外国人特任講師の雇用期間は1年とし2回まで更新が可能である。

なお、採用および昇任の最終的な可否は、理事会の議を経て理事長が決定する。

本学では、教育研究の活性化という観点から、平成17年度から専任教員に対する任期制を導入している。この任期制は、5年任期で再任も可能というものである。平成17年度以降の教員公募では、すべて任期制を適用している。また、それ以前に採用された教員については、本人の希望に応じて任期制を適用している。国際情報学部の専任教員40名のうち、任期制の教員は18名であり、学部教員全体の45%である。

（教育研究活動の評価）

【現状の説明】

本学教員の教育研究活動の評価は、「長崎県立大学の教員評価の実施に関する基本方針」に基づき実施している。

評価の対象は、専任教授、准教授、講師、助教であり、その評価は、原則として学部ごとに実施し、学部には評価実施に係る具体的事項や第一次の教員評価のための検討を行う委員会を設置する。

また、教員評価の実施に関する全学的な方針の検討、評価の実施に係る学部等間の調整、全学的な観点からの評価結果の検討を行うために、全学的な委員会を設置している。

教員評価は、第一次評価を学部設置された委員会での検討を経て学部長が行い、その結果を学長へ報告し、上記の全学的な委員会により教員評価を決定する。

評価は、教育、研究、社会貢献、大学の管理・運営の4領域に係る教員の諸活動について、多面的に実施することとし、具体的には、授業担当、論文数、公開講座への参加など、量的な側面に加え、授業改善、大学・学部・学科の教育改善への貢献、研究の水準、研究・社会貢献に関わる大学・学部の重点課題への貢献など質的な側面についても評価する。

評価方法は、第一次評価として、まず、教育、研究、社会貢献、管理・運営の4領域別に、原

則として「3 優れている」「2 水準に達している」「1 問題があり改善を要する」の3段階に評価する。

次に、その領域別の評点に学部長が定める領域別のウェイトを乗じて総合評点を算出し、その総合評点により、原則として、「3 優れている」「2 水準に達している」「1 問題があり改善を要する」の3段階に評価を行う。

学長は、学部等の長が行った4領域別の評価及び総合評点による評価を検討し、全教員について、4領域別及び総合評点による評価を決定し、各教員へ通知を行う。

この評価結果は、教員各自が自己の活動状況を点検評価しその改善に努めるとともに、「問題があり改善を要する」と評価された教員に対しては、学部長が改善すべき点を明らかにし、適切な指導・助言を行う。学部等ごとに集計し、総合的に分析した結果については、公表している。

また、この結果は、教育研究費の配分に反映させるとともに、教員の昇任・再任の可否、教員の給与等の処遇にも反映させる。

この評価システムは、その信頼性、妥当性、公正性、効率性等の観点に立って常時検証を行い、必要な見直しを行うこととしている。

教員の採用・昇任における選考基準は、研究面と教育面の能力を評価している。研究業績については、職位毎に論文数の基準を設定し、この基準をクリアした者について論文の内容を評価している。教員歴については、教授は准教授歴5年、准教授は講師歴3年、講師は大学院博士後期課程の単位取得者又は助手歴3年という基準を設定している。また、実務家教員については、専門分野に関連のある社会的活動で顕著なものを研究業績として評価している。

【点検・評価】

本学部では、専任教員を教育課程に対応して適切に配置し、専門科目のうち、必修・選択必修などの主要な授業科目は、主に専任教員が担当している。＜到達目標①＞

教育支援職員に関しては、情報処理関連教育では特任職員やTAが、また、英語教育では、全学的な組織である国際交流センターに特任職員が配置され、学生の学習支援にあたるなど、いずれも、本学部の目標に沿って適切に教育支援職員が配置されている。

しかし、外国語教育や情報処理関連教育の支援のための特任職員は、ある程度の専門性が必要であるが、勤務期間が原則として最大3年間のため、技術の継承が課題である。また、TAについては、これまで他大学の大学院生を採用していたが、人員配置などの調整に手間がかかるなどの理由で、平成20年度から学部上級生を採用した。学部上級生が教育支援上適切かどうかについては、今後検証が必要である。＜到達目標⑧＞

教員の採用・昇任の基準・手続きは明文化され、教員選考委員会や昇任審査委員会により厳正な審査が実施されている。

教員の採用にあたっては、公募を原則とし、学部・学科における職位、年齢構成、男女比等のバランスに充分配慮するとともに、当該専門分野の2名の外部有識者から意見を聞くという仕組みを構築することにより、専門性に関する十分な評価やより公正な審査を行っている。また、国内外の多彩な経歴を持つ教員や、外国語教育の充実のため優れた外国人教員を採用している点な

どは評価できる。＜到達目標④⑤＞

また、本学が導入している任期制については、教員採用時の応募にあたって、支障となっているのではないかという意見もある。＜到達目標⑦＞

教員の教育研究活動を3段階で評価するとともに、次年度の研究費に反映させる仕組みは、教育研究活動の活性化を図る上で有効に機能しており、評価できる。評価項目も毎年改良が加えられている。ただし、現状の評価項目は量的な面を重視しているなど、まだ十分とはいえない。将来、教員評価結果を、給与や昇任、再任などにも反映することが計画されており、評価項目や評価方法について、今後十分な検討が必要である。＜到達目標②＞

一方、教員の採用・昇任の基準は概ね適切であり、これまで特に問題は生じていない。ただし、この基準についても論文数や教員歴などの基準をクリアした後の質的評価をいかに的確に行っていくかが課題である。＜到達目標⑥＞

また、本学部には、特任教員の配置は現在行っていないが、学生本位の質の高い教育や研究を実施するため、必要に応じて、柔軟な配置に努めることは必要である。＜到達目標③＞

【改善の方策】

専門性が必要な特任職員については、その雇用形態について、技術の継承の観点から検討を行う。また、TAについて学部上級生が適切かどうか検証を進めるとともに、国際情報学研究科の大学院生をTAとして活用することを検討する。＜到達目標⑧＞

任期制については、教育研究の活性化と優れた教員を安定的に確保するという観点に立ち、制度の運用方法等について検討を行っていく。＜到達目標⑦＞

教員評価については、評価項目へ質的な面を反映させることや他者による評価も取り入れることなどの検討を行い、よりの確な教員評価システムの構築を目指す。このため、学部に教員評価システムの検討組織を立ち上げる。＜到達目標②＞

教員の採用や昇任の選考を行う際の評価については、研究能力面の評価について引き続き外部有識者の活用を図るとともに、教育能力面では模擬授業による評価などを取り入れ、質的評価に関する改善を図る。＜到達目標⑥＞

看護栄養学部

【到達目標】

本学の教員組織については、教育目標を踏まえ、学生本位の質の高い教育を実施する観点に立って、次の事項を教員組織に関する主要な目標として定めている。

- ①優れた教育研究上の成果をあげた教員に対しては、適正な評価による優遇措置等を整備する。
- ②大学の教育目標を踏まえ、学生本位の質の高い教育を実施する観点に立って、適切な教員配置を行うため、特任教員制を用いて柔軟な教員配置を行う。
- ③教員の採用においては、学部・学科における職位、年齢構成、男女比等のバランスに充分配

慮する。

- ④異なる経験や発想をもつ多様な人材を教員として配置し、質の高い教育を実践するため、優れた人材を国内外から教員として受け入れることとし、大学経験者のみならず、研究機関の研究者、企業等の実務経験者等適格な社会人からも採用を促進する。
- ⑤教員の採用は、公募制を原則とする。ただし、大学の目標達成のために真に必要な人材については、人事の公正性、透明性を確保しつつ、必要な範囲で柔軟な採用を行えるものとする。また選考にあたっては、外部有識者からの意見を聴取する。
- ⑥教員の雇用形態に任期制を導入し、教育研究の活性化の観点に立った適切な制度設計と運用を行う。
- ⑦臨地実習の充実のため、臨地実習指導教員を配置する。また、演習・実験・実習における教育研究支援職員として、大学院生のT Aを配置する。

(教員組織)

【現状の説明】

看護栄養学部専任教員数は表9-3-1のとおりであり、看護学科23名、栄養健康学科20名(うち助教5名)の計43名である。学生数は、平成20年5月1日現在、看護学科268名、栄養健康学科162名で専任教員1人当たりの在籍学生数は、11.3人である。(栄養健康学科の助教を除いて算定)

表9-3-1 看護栄養学部専任教員数(平成20年5月1日現在) (単位:人)

学部・学科	専任教員数					設置基準上の必要専任教員数	専任教員1人当たりの学生数
	教授	准教授	講師	助教	計		
看護学科	9	4	4	6	23	12	11.7
栄養健康学科	13	1	1	5	20	12	10.8※
学部計	22	5	5	11	43	24	11.3※

※栄養健康学科及び看護栄養学部専任教員1人当たりの在籍学生数の算定に当たり、栄養健康学科の助教5名は除いている。

専任教員の年齢構成は、表9-3-2のとおりである。61歳以上は、全体の18.6%、年代別に見ると51歳~60歳が全体の32.6%とやや多い。両学科とも年齢構成は高齢に偏っている感は否めない。若手教員の育成に努めるとともに、教員配置が特定の年齢層に偏ることのないよう配慮していく。

表9-3-2 看護栄養学部専任教員の年齢構成（平成20年5月1日現在）（単位：人）

職位	30歳以下	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	61歳以上	計
教授	0	0	4	11	7	22
准教授	0	0	2	2	1	5
講師	0	4	0	1	0	5
助教	4	5	2	0	0	11
計	4 (9.3%)	9 (20.9%)	8 (18.6%)	14 (32.6%)	8 (18.6%)	43 (100.0%)

看護学科においては、実務経験が豊富な人材を積極的に採用している。これまで、自治体の看護師や保健師の経験者、公立病院の看護部長等を地域看護領域および看護管理領域の教授ないし准教授として採用している。看護学科の教員定数は24名であるが、現在1名欠員となっており、公募等を通じて教員確保に努めている。

看護学科の教育の特性上、実習科目、とりわけ臨地実習は学生を5～6名の少人数グループに編成して実施しなくてはならず、編入学生を含めて70名近い同一学年集団を教育するためには、1つの授業時間帯に複数の教員が並行して同時に教育に関わらなくてはならない。これに加えて、本学科が附属の臨地実習施設をもっていないこと、他の看護学校との実習施設の競合、母性・小児を診療科目とする病院の減少が重なって、実習施設を開学当初よりも分散して遠方に求めざるを得ない状況がある。

また、教員1名当たりの担当学生数は11.7人であり、他の看護系大学にくらべて多い。

栄養健康学科は、博士号を有する教員や優れた研究実績を有する教員を配置し、学生数も少数であることから教育環境は優れている。さらに、栄養士法施行規則に定める助手として位置づけている助教5名を配置している。

本学部の女性の専任教員は、25名（教授9名、准教授4名、講師3名、助教9名）であり、学部専任教員の58.1%である。

授業科目における専任と兼任の比率は、大学基礎データ表3のとおりである。

両学科とも、指定規則等に基づくカリキュラムであり、指定された単位数に応じて、適切に教員を配置している。必修の専門科目が多いため、開設されている専門科目のほとんどは専任教員が担当している。また、各科目担当責任者には講師以上を配置し、看護学科の助教は臨地実習と講義、演習科目の一部を分担している。なお看護学科においては、臨地実習における指導教員制度が導入され、臨地実習における専任教員の負担軽減を図っている。

教員間における連絡調整については、全学の委員会とは別に、それぞれの学科内に教務委員会等を設け、教育課程の編成や検討等を随時行っている。また毎月1回、定例学科会議（助教を含む）を開催し、学科内での方針決定、諸問題への対応や解決にあたっている。なお、特任教員制度は平成18年度に整備したが、本学部には特任教員は配置していない。

(教育研究支援職員)

【現状の説明】

看護学科においては、臨地実習における教員の補助者として臨地実習指導教員を配置し、実習先施設との連携、きめ細かい学生指導など、教育内容の充実に努めている。そのため、実習における学生指導が継続して行われるようになり、教育効果が向上している。

栄養健康学科においては、従来からの助教による支援のほか、新たに平成18年度から、演習等を支援する大学院生のTA制度を採用しているが、TAと助教を含む教員との協力体制は問題なく進行しており、教育効果の向上のために有効な方策である。また、TAについては、看護学科においても1名採用している。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

【現状の説明】

教員の採用・昇任の基準・手続については、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する規程」、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する細則」に明文化されている。さらに学部の施行細則、各学科の内規等の基準により、詳細な条件が規定されている。

教員の採用手続は、原則として公募により実施している。専任教員の退職などにより教員の採用が必要となった場合、学部・学科で採用教員の専門分野、担当科目、職位などを検討し、教育研究評議会、理事会の承認を得た後、採用の手続を開始する。審査のために、学部長、当該学科の学科長、当該学科の教員（職位は採用職位と同等以上）2名、当該学部における当該学科以外の教員（職位は採用職位と同等以上）1名の計5名による教員選考委員会を設置する。

教員選考委員会は、応募者から提出された書類の審査や面接を行い、採用候補者を選出する。この採用候補者について、2名の外部有識者から意見を聞くことにしている。教員選考委員会委員長は、審査結果と外部有識者の意見を教育研究評議会に報告し、教育研究評議会で採用候補者の選考を審議している。

なお、採用および昇任の最終的な可否は、理事会の議を経て理事長が決定する。

教員の昇任手続は、本人からの申請に基づき実施している。昇任審査のために、教員選考委員会と同様に昇任審査委員会を設置し、2名の外部有識者からも意見を聞くことにしている。昇任審査委員会の審査結果と外部有識者の意見は教育研究評議会に報告し、教育研究評議会で昇任の可否を審議する。

なお、採用・昇任にかかる審査では、業績、実務経歴等を点数化し、総合評価を行い、研究業績のみならず、教員としての適正等を評価する視点を設け、厳正な審査をおこなっている。

本学では、教育研究の活性化という観点から、平成17年度から専任教員に対する任期制を導入している。この任期制は、5年任期で再任も可能というものであり、平成17年度以降の教員公募では、すべて任期制を適用している。

また、それ以前に採用された教員については、本人の同意に基づき任期制を適用している。看護栄養学部の専任教員43名のうち、任期制の教員は32名であり、学部教員全体の74.4%である。

(教育研究活動の評価)

【現状の説明】

本学教員の教育研究活動の評価は、「長崎県立大学の教員評価の実施に関する基本方針」に基づき実施している。

評価の対象は、専任の教授、准教授、講師、助教であり、その評価は、原則として、学部ごとに実施し、学部には、評価実施に係る具体的事項や第一次の教員評価のための検討を行う委員会を設置する。

また、教員評価の実施に関する全学的な方針の検討、評価の実施に係る学部等間の調整、全学的な観点からの評価結果の検討を行うために、全学的な委員会を設置している。

教員評価は第一次評価を学部長が行い、その結果を学長へ報告し、上記の全学的な委員会により教員評価を決定する。

評価は、教育、研究、社会貢献、大学の管理・運営の4領域に係る教員の諸活動について、多面的に実施することとし、具体的には、授業担当、論文数、公開講座への参加など、量的な側面に加え、授業改善、大学・学部・学科の教育改善への貢献、研究の水準、研究・社会貢献に関わる大学・学部の重点課題への貢献など質的な側面についても評価する。

評価方法は、第一次評価として、まず、教育、研究、社会貢献、管理・運営の4領域別に、原則として「3 優れている」「2 水準に達している」「1 問題があり改善を要する」の3段階に評価する。

次に、その領域別の評点に学部長が定める領域別のウェイトを乗じて総合評点を算出し、その総合評点により、原則として、「3 優れている」「2 水準に達している」「1 問題があり改善を要する」の3段階に評価を行う。

学長は、学部等の長が行った4領域別の評価及び総合評点による評価を検討し、全教員について、4領域別及び総合評点による評価を決定し、各教員へ通知を行う。

この評価結果は、教員各自が自己の活動状況を点検評価し、その改善に努めるとともに、「問題があり改善を要する」と評価された教員に対しては、学部長が改善すべき点を明らかにし、適切な指導・助言を行う。学部等ごとに集計し、総合的に分析した結果については、公表している。

また、この結果は、教育研究費の配分に反映させるとともに、教員の昇任・再任の可否、教員の給与等の処遇にも反映させる。

この評価システムは、その信頼性、妥当性、公正性、効率性等の観点に立って常時検証を行い、必要な見直しを行うこととしている。

教員選考基準は、学内の諸規定、学部・学科内の基準および内規等により、教育研究能力および実績を適切に評価している。従来、教員選考においては、研究業績の評価への重みが高い傾向にあった。しかし、現在看護学科においては、研究業績に加え、教育・研究・実務等の経歴と教員としての適性等を点数化する方式により評価をおこなっており、栄養健康学科においても同様な検討を始めている。

【点検・評価】

開設されている本学部の専門科目のほとんどは専任教員が担当している。本学部では、特任教員の配置はないが、学生本位の質の高い教育や研究を実施するため、必要に応じて、柔軟な配置に努めることは必要である。〈到達目標②〉

看護学科においては、1名欠員の状態が続いているため、早急な補充が必要であり、現在も公募を行っているところである。〈到達目標③④⑤〉

本学部教員の年齢構成のバランスは高齢層に偏っている。また、在職期間の長い看護学科の助教もおり、教員の研究機会の確保など、昇任に向けての教育・研究面での環境整備が必要である。〈到達目標③〉

TAの採用に関する予算の確保が少なく、各々の講義・演習・実験・実習に精通した支援者の確保が十分でない。また、看護学科においては、臨地実習指導教員制度が導入され、臨地実習における専任教員の負担軽減を図っているが、まだ十分ではなく、さらに充実を図る必要がある。〈到達目標⑦〉

教員募集は公募を原則としている。全学および学部・学科の選考基準および昇任基準が定められており、厳正な選考が行われている。また学内の諸規定も整備されている。

しかし、採用を公募しても、看護学科教員に関しては応募が少ない状況にある。

平成17年度から導入した教員の任期制も、教員採用時の応募にあたって、支障となっているのではないかという意見もある。

教員の選考基準については、学位、研究上の業績だけでなく、教育上の実績や能力、実務経験上の実績を適切に評価し、総合的に審査している。

しかし、研究業績に比較して、教育上の能力や大学運営能力、地域・社会貢献の実績など、適切な評価が困難な場合があり、評価方法等の再検討が必要である。〈到達目標④⑤⑥〉

教員評価は、統一様式を使用し、教育、研究、社会貢献、法人及び大学の管理・運営の4領域に分けて評価され、次年度の教育研究活動の研究費に公正に反映されていることは、教員の教育研究活動への積極的・継続的な取り組みに対して励みとなる。

また、評価得点の算出基準は明示されているため、客観性と公平性が保たれている。

しかし、上記4領域別のウエイトが同一職位にある教員はすべて同一であることから、各教員が自分の持ち味を活かしたり、4領域の中で、ある領域に特化して力点を置いた教育活動や研究活動を展開することができにくいことも考えられる。

また、特に教育領域などは、目に見えない質的な部分が評価に反映されにくい点や、成果が現れるまでに時間を要する取り組みが評価に適切に反映されない面がある。このような問題点を踏まえ、教員評価実施基準についての見直しを行う必要がある。〈到達目標①〉

【改善の方策】

両学科とも教員の平均年齢が高いため、若手教員の昇任や採用などにより、教育研究の質を確保しつつ教員の若返りを図る必要がある。特に看護学科では、学科内の体制整備が急務であり、

欠員状況にある教員を早急に確保する。また、助教が自らの教育研究活動を計画的に展開する機会を確保できるよう、実習等の見直しを行うとともに、臨地実習指導教員やTAなどの教育研究支援職員の充実を図る。〈到達目標③④⑤⑦〉

任用において、研究業績に偏りがちな選考基準を再検討し、教育、社会活動等の実務経歴に関する評価方法の取り扱いについて検討する。〈到達目標⑤〉

また、看護学科においては、採用を公募しても応募が極めて少ない状況にあるので、採用についての改善策を講じる。また、任期制については、教育研究の活性化と優れた教員を安定的に確保するという観点に立ち、制度の運用方法等について検討を行っていく。

〈到達目標⑤⑥〉

教員評価については、教員各自が取り組んだ実績について、適切な評価を受けることができるよう評価方法の見直し・検討を平成21年度中に行う。〈到達目標①〉

3. 大学院における教育研究のための人的体制

経済学研究科

【到達目標】

本研究科は、学士課程における経済、地域、流通などの学問分野を基礎に、グローバルな問題発想ができる高度な専門的職業人や国際的に貢献しうる人材を育成するとともに、地域に根ざした大学院として産業社会・地域社会の発展に貢献することを目的としている。

本研究科の理念目的を達成するための教員組織については、領域の再編と領域毎における高度な専門教育を行うため、以下の事項を主要な目標として定めている。

- ①教員組織については、博士号を有している教員を中心に、実務経験、研究業績の優れた教員を適所に配置する。
- ②質の高い教育を実践するため、異なる経験や発想をもつ多様な人材や優れた人材を国内外から教員として受け入れる。
- ③大学経験者のみならず、研究機関の研究者、企業等の実務経験者、官公庁の実務経験者等適格な社会人からも積極的に採用し、学士課程と連結した、産業エキスパート、会計エキスパート、政策エキスパート等の育成を目的としたカリキュラムを実施できる体制を構築する。
- ④質の高い教育を行うために教員組織を多様化し、大学以外の研究機関の研究者や企業等の実務経験者等の社会人の採用を促進するため、特任教員制度を構築する。
- ⑤教育研究の活性化に資するために適切な教員評価を行うとともに、評価結果を研究費の配分に活用する。
- ⑥教員の雇用形態に任期制を導入し、教育研究の活性化の観点に立った適切な制度の運用を行う。

(教員組織)

【現状の説明】

本研究科の教員組織は、教育課程との関係では適切で妥当な教員構成である。広範な研究分野をカバーするとともに、多様な教員スタッフをそろえていることから、研究科の理念・目的の達成に十分対応できる組織となっている。

組織体制は、教授 16 名、准教授 11 名、講師 2 名の計 29 名であり、すべての教員が学部の専任教員である。なお、うち 2 名は平成 18 年度に構築した特任教員制度を活用し、情報分野と税理士分野の実務家を特任教授として配置している。

研究指導を行っている教員数は 12 名（うち准教授 9 名）で設置基準を大幅に上回っている。これにより、充実したカリキュラムを実施できる体制となっている。

教授、准教授、講師については、年齢構成等も含めた教員組織全体のバランスに配慮しているだけでなく、異なる経験や発想をもつ多様な人材を教員として配置し、質の高い教育を実践するため、優れた人材を国内外から教員として受け入れ、大学経験者のみならず、研究機関の研究者、企業等の実務経験者、官公庁の実務経験者等適格な社会人からも積極的に採用している。

また、各専攻分野の専門性を一層高めるため、FD研修会等により授業形態、研究指導、その他教育支援体制の改善に努め、きめ細かな教育研究指導を行っていくとともに、組織的な指導協力体制を確立している。

平成 20 年度からは、「産業・経営領域」と「地域・公共政策領域」の 2 領域に再編成し、より高度で専門的な指導を実施できる体制を整えた。論文の最終試験においては、領域ごとに副査を選出し、指導教員と連携をとりあえる指導体制をとっている。

(教育研究支援職員)

【現状の説明】

現在、本研究科には、研究支援職員は配置していない。また、TA、リサーチ・アシスタント(RA)の制度化もまだ行っていない。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

【現状の説明】

本研究科の専任教員は、すべて本学経済学部各学科に所属している。新たに教員の募集を行うにあたっては学部と協議しながら行っている。募集の際は、公募を原則とし、大学経験者、研究機関の研究者、企業等の実務経験者等幅広い適格者の応募を得るよう工夫している。公募の方法としては、本学ホームページ上に募集要項を公開するとともに、独立行政法人科学技術振興機構(Jrec-in 研究者人材データベース)に情報を公開する方式を採っている。

教員の新規採用の具体的手続きは、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する規程」「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する細則」に基づく教員選考委員会、教育研究評議会の審議等を経て行われている。また、選考にあたっては外部有識者の意見を聴取している。

既に学部にも所属する教員を本研究科担当教員に新たに任用するにあたっては、大学院設置基準第9条第1項で定められている修士課程を担当する教員の基準を任用の基準として、本研究科教授会、教育研究評議会等の審議を経て任用を行っている。研究指導教員（演習担当教員）は准教授以上で博士の学位を有するか、それに相当する研究業績を有する専任教員とし、この基準に照らすと、研究指導教員13人のうち11人は博士号を有するもので、残り2人も博士に匹敵する研究業績を有するものである。また、講義担当教員は、博士号を有するか又は相当の研究業績を有する専任又は非常勤の教員を配置している。

本研究科に所属する専任教員の昇任にあたっては、当該教員の所属が経済学部各学科である関係上、教員の昇任は本学経済学部と同様の手続きによって行われている。

なお、任期制についても学部と同様に大学教員の教育研究活動の活性化を図る目的で平成17年度に導入した。

（教育・研究活動の評価）

【現状の説明】

教育・研究活動等の評価については、本研究科の専任教員全員が学部にも属していることから、学部・大学院一体となった教員評価システムにより、平成18年度から評点1～3の3段階による評価を行っている。当該システムについては、教育・研究・社会貢献・大学の管理運営にかかる業績を自己点検すること、及び教員の潜在的な能力を発揮することを目的に行われ、一定の成果をあげている。

当該教育評価のシステムは、評価方法としては、教員から提出された教員評価調査票をもとに、学部長は第一次の教員評価を作成し、学部教員評価委員会の検討を経て、第一次の教員評価を行う。第一次の教員評価結果については、大学教員評価委員会の検討を経て、学長が最終の教員評価を決定している。なお、評価結果は教員各自の教育研究費に反映されている。

（大学院と他の教育研究組織・機関等との関係）

【現状の説明】

本研究科は、大学統合を契機としてシーボルト校の国際情報学研究科および人間健康科学研究科と連携し、教育・研究指導の継続的改善を進めるため、全学的なFD研修会を通じた人的交流を図っている。

また、大学院独自のFDとしては、平成19年度に「大学院指導の要点」をテーマとして他大学の経済学部長を招聘した研修会を開催し、大学院教育・研究指導に関する研修を行った。

なお、本研究科として他大学や研究所等との独自の連携策は有していないが、教員個々は他大学をはじめ各種研究機関の教育・研究者との共同研究を盛んに行っている。

【点検・評価】

本研究科においては、平成20年度からの新大学院カリキュラムに対応するため、教員組織についても見直しを図り、研究指導教員、講義担当教員とも博士号を有するか、又は相当の研究業績

を有する教員を適切に配置している。また、税理士等の実務家教員を特任教員として採用し、高度で専門的な指導体制を構築していることは評価できる。〈到達目標①②③④〉

しかし、専任教員が欠員となったため、コア科目（必修）の一部を非常勤で対応しているという課題もある。〈到達目標③〉

教員評価については、3段階（評点1～3）の評価とすることでわかりやすい評価となっているが、評点2の「水準に達している」に収斂する傾向があり、教員自身の自己点検の指標としてはあまり機能しなくなっているため、検証し見直す必要がある。〈到達目標⑤〉

任期制については、教員採用時の応募にあたって支障となっているのではないかという意見もある。〈到達目標⑥〉

【改善の方策】

コア科目については、きめ細やかな教育研究指導を行うため、専任教員の配置が必要であることから、欠員について平成21年4月に専任教員を採用する。〈到達目標③〉

教員評価については、教員活動の自己点検・分析をさらに進める観点から、教員評価の結果の段階区分を更に詳細にするなどの見直しを行う。〈到達目標⑤〉

任期制については、教育研究の活性化と優れた教員を安定的に確保するという観点に立ち、制度の運用方法等について検討を行っていく。〈到達目標⑥〉

国際情報学研究科

【到達目標】

本研究科の理念・目的を踏まえ、教員組織に関して、以下のような到達目標を定めている。

- ①教員組織については、博士号を有している教員を中心に、実務経験、研究業績の優れた教員を適所に配置する。また、異なる経験や発想をもつ多様な人材を教員として配置し、質の高い教育を実践するため、優れた人材を国内外から教員として受け入れることとし、研究機関の研究者、企業等の実務経験者等適格な社会人からも採用を促進する。また、学術の国際交流の推進、外国語教育の一層の充実を図るため、優れた外国人教員の採用を推進する。
- ②優れた教育研究上の成果をあげた教員に対しては、適正な評価による優遇措置等を整備する。
- ③研究科の教育目標を踏まえ、学生本位の質の高い教育を実施する観点に立って、適切な教員配置を行うため、特任教員制を用いて、柔軟な教員配置を行う。
- ④教員の採用においては、職位、年齢構成、男女比等のバランスに充分配慮する。
- ⑤教員の採用は、公募制を原則とする。ただし、研究科の目標達成のために真に必要な人材については、人事の公正性、透明性を確保しつつ、必要な範囲で柔軟な採用を行えるものとする。また選考にあたっては、外部有識者からの意見を聴取する。
- ⑥教員の雇用形態に任期制を導入し、教育研究の活性化の観点に立った適切な制度設計と運用を行う。

(教員組織)

【現状の説明】

本研究科では、国際性、学際性、先端性を重視した専門領域の高度な教育研究や特色ある教育課程とその履修システムにより、幅広い知識と技術を有する高度専門職業人を育成するため、教員組織については、博士号を有している教員を中心に、実務経験、研究業績の優れた教員を適所に配置している。本研究科の教員組織は、国際交流学専攻 18 名（教授 9 名 准教授 7 名 講師 2 名）、情報メディア学専攻は教員数 19 名（教授 9 名 准教授 5 名 講師 5 名）の計 37 名であり、すべての教員が、学部の専任教員である。

また、研究指導教員は国際交流学専攻では 16 名（教授 9 名 准教授 7 名）、情報メディア学専攻では 13 名（教授 9 名 准教授 2 名 講師 2 名）である。

なお、配置の詳細については以下のとおりである。

- a) 国際交流学専攻では、高度な語学能力と複雑な国際問題に対する分析能力を持った人材、比較文化や歴史、文学に精通した国際的な視野を持った人材、また、高度な異文化間コミュニケーションの知識を身に付けた人材を育成するために必要な理論面と実践面における科目を配置しており、その教員については、特に、教育研究上の理念と目的を実現できるように考慮し、配置している。また、教育的な効果を高めるため、アジアにおける国際関係関連の科目に外国人教員(中国と韓国)を配置している。
- b) 情報メディア学専攻では、情報技術・情報コンテンツ領域、社会情報領域において現代の高度情報化社会に対応する人材を育成するために必要な理論面と実践面における科目を配置するとともに、研究実績や実務経験の豊富な教員を中心に配置している。
- c) 各学年の入学定員は、国際交流学専攻 6 名、情報メディア学専攻 4 名であり、密度の濃い少人数教育を行うことができている。

本研究科の専任教員は、前述のとおり研究実績や実務経験が豊富で多様な人材を配置している。

担当科目も豊富かつ多様であり、学際的な教育が可能となっている一方、教育分野が広がり過ぎて面もあり、今後の学生の状況を見ながら、必要に応じて専門性をより深めるための対応を検討する必要もある。

本研究科では、大学院を担当する専任教員全員によって研究科教授会を設け、研究科に関する諸規程の制定、教育課程の編成、学生募集、入試等、研究科の運営に関する事項の最終意思決定機関として機能しているが、その下部組織として、各専攻から 4 名の教員と事務局スタッフ及び研究科長からなる研究科運営委員会を設け、さらに、各専攻には専攻会議を設置している。このような組織のもとで、研究科内での教育研究指導面における連携体制を確保している。

また、本研究科は平成 20 年度に開設したばかりであり、現在、特任教員は配置していない。

(教育研究支援職員)

【現状の説明】

現在、本研究科には、研究支援職員の配置はしていない。また、T A、R Aの制度化もまだ行っていない状況である。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

【現状の説明】

本研究科では、研究科のみを担当する専任教員の配置はなく、すべて、学部教員が兼ねている。このため、大学院専任教員の採用は、学部科目とあわせて大学院の講義や研究指導を担当できることを条件に公募される。教員の新規採用の具体的手続きは、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する規程」、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する細則」に基づき、教員選考委員会、教育研究評議会での審議等を経て行われている。

また、研究指導教員として任用する場合は、研究科教授会でも審査を行うこととしている。

なお、本学では、教育研究の活性化という観点から、平成17年度から専任教員に対する任期制を導入している。この任期制は、5年任期で再任も可能というものである。平成17年度以降の教員公募では、すべて任期制を適用している。

(教育・研究活動の評価)

【現状の説明】

本大学では、教員評価制度による評価を行っているが、本研究科教員としての教員評価は、平成20年度活動分から実施する予定である。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

【現状の説明】

本研究科は平成20年度に開学したばかりであるため、他の教育研究組織・機関等との交流は進んでいないが、アメリカ、中国、韓国の提携大学との学術交流や人的交流、国内の大学及び研究機関との提携、産学官の協力関係の強化などを図ることを計画しており、海外大学との教育研究交流、外国人研究者の受け入れ、国際機関との共同研究、国際協力プロジェクトへの参加、また、交流協定校との研究者の相互交流などを行っていく必要がある。

【点検・評価】

本研究科では、国際性、学際性、先端性を重視した専門領域の高度な教育研究や特色ある教育課程とその履修システムにより、幅広い知識と技術を有する高度専門職業人を育成するため、教員組織については、博士号を有している教員を中心に、実務経験、研究業績の優れた教員を適所に配置している。また、特任教員、教育研究支援職員の配置は現在のところないが、必要に応じて、柔軟な配置に努めることは必要である。＜到達目標①③＞

教員評価制度による教員評価を行っているが、本研究科教員を対象とする教員評価は、平成20年度活動分から実施する予定である。〈到達目標②〉

教員の採用・昇任の基準・手続きは明文化され、教員選考委員会や昇任審査委員会により厳正な審査が実施されている。

教員の採用にあたっては、公募を原則とし、研究科における職位、年齢構成、男女比等のバランスに充分配慮して行われている。また、当該専門分野の2名の外部有識者から意見を聞くという仕組みを構築することにより、専門性に関する十分な評価やより公正な審査を行っている点は適切であると評価できる。〈到達目標④⑤〉

本学が導入している任期制については、教員採用時の応募にあたって、支障となっているのではないかという意見もある。〈到達目標⑤⑥〉

【改善の方策】

任期制については、教育研究の活性化と優れた教員を安定的に確保するという観点に立ち、制度の運用方法等について検討を行っていく。〈到達目標⑤⑥〉

人間健康科学研究科

【到達目標】

本研究科の理念・目的を踏まえ、教員組織に関して、以下のような到達目標を定めている。

- ①教員組織については、博士号を有している教員を中心に、実務経験、研究業績の優れた教員を適所に配置する。また、異なる経験や発想をもつ多様な人材を教員として配置し、質の高い教育を実践するため、優れた人材を国内外から教員として受け入れることとし、研究機関の研究者、企業等の実務経験者等適格な社会人からも採用を促進する。
- ②優れた教育研究上の成果をあげた教員に対しては、適正な評価による優遇措置等を整備する。
- ③研究科の教育目標を踏まえ、学生本位の質の高い教育を実施する観点に立って、適切な教員配置を行うため、特任教員制を用いて、柔軟な教員配置を行う。
- ④教員の採用においては、職位、年齢構成、男女比等のバランスに充分配慮する。
- ⑤教員の採用は、公募制を原則とする。ただし、研究科の目標達成のために真に必要な人材については、人事の公正性、透明性を確保しつつ、必要な範囲で柔軟な採用を行えるものとする。また選考にあたっては、外部有識者からの意見を聴取する。
- ⑥教員の雇用形態に任期制を導入し、教育研究の活性化の観点に立った適切な制度設計と運用を行う。
- ⑦演習・実験・実習における教育研究支援職員として、大学院生のTAやRAを配置する。

(教員組織)

【現状の説明】

本研究科では、看護・栄養の各専門領域における高度な教育・研究を行うため、博士号を有した教員を中心に、実務経験、研究業績の優れた教員を適切に配置している。本研究科の教員組織は、看護学専攻（修士課程）は、16名（教授10名 准教授4名 講師2名）、栄養科学専攻博士前期課程は、教員数13名（教授11名 准教授1名 講師1名）、栄養科学専攻博士後期課程は15名（教授13名 准教授1名 講師1名）の専任教員で構成し、すべての教員が研究指導教員であり、また、本学看護栄養学部や経済学部の専任教員を兼ねている。

これらの教員を看護学専攻修士課程では、看護管理、母子、成人・高齢者、地域看護、障害福祉ケアの5分野に、また、栄養科学専攻博士前期および後期課程では、基礎栄養科学、実践栄養科学の2領域に配置している。

本研究科では、研究科教授会を設置しているが、それ以外にも大学院の教学あるいは入試に関する事項については、各専攻の委員会や合同の委員会を設置するなど、研究科内の連携体制の確保を図り、学生に対する組織的な教育研究指導に努めている。

また、現在、本研究科に客員教授や客員研究員、特任教員は配置していない。

(教育研究支援職員)

【現状の説明】

研究科においては、修士課程・博士前期課程の学生の研究指導と自己教育力向上のため、博士後期課程の学生を指導教官の適切な指導の下に、RAとして配置し、活用している。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

【現状の説明】

本研究科では、研究科のみを担当する専任教員の配置はなく、すべて学部教員が兼ねている。このことから、大学院専任教員は、学部科目とあわせて大学院の講義と研究指導をできることを条件に公募している。教員の新規採用の具体的手続きは、学部教員と同様、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する規程」、「長崎県公立大学法人教員選考及び昇任に関する細則」に基づき行われる。

なお、大学院教員の採用等に関する審査においては、上記に加え、教員選考委員会の委員として大学院担当教員を含めることにより、大学院教員としての適格性等についても十分検討を行っている。ただし、研究指導教員として任用する場合は、人間健康科学研究科での教員の任免・昇格に関する規定及び内規に基づき研究科教授会で審査が行われており、かつ、その手順も明確に実施されているが、教育研究評議会における審査と研究科教授会における審査を行わなければならないことから、手続きの簡素化について検討を進める。

なお、本学では、教育研究の活性化という観点から、平成17年度から専任教員に対する任期制を導入している。この任期制は、5年任期で再任も可能というものである。平成17年度以降の教

員公募では、すべて任期制を適用している。

(教育・研究活動の評価)

【現状の説明】

本研究科は、旧県立長崎シーボルト大学の時代から、大学院教員としての教育・研究等に関する評価は行っていない。旧県立長崎シーボルト大学の教員評価制度が、学部教員を対象としたものであったためであるが、平成20年度の活動分から大学院教員としての教員評価を実施する予定である。

また、学生による授業評価アンケートは、研究科学生も対象として行っており、その結果は、教員の授業改善に活用される。

これ以外の本研究科での自己点検・評価活動としては、全学的な自己点検・評価委員会のもと、人間健康科学研究科自己点検・評価委員会を設置し、教育・研究活動等に関する自己点検・評価を行っている。また、本学が定める中期計画・年度計画の進捗管理についても、点検・評価活動として取り組んでいる。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

【現状の説明】

本研究科看護学専攻の専任教員として、本学経済学部で地域医療論等を担当している教員（医学博士）を加えるなど人的交流を進めている。

また、本研究科として他大学や研究所等との独自の連携は行っていないが、大学の地域連携センターを窓口として、長崎県内の試験研究機関と連携し、共同研究や委託研究を推進している。こうした連携は大学院があることで促進されていると考えており、大学院教育・研究活動の活性化に取り組んでいる。

また、教員個々は、他大学をはじめ各種研究機関の教育・研究者との共同研究を盛んに行っている。

【点検・評価】

本研究科では、看護・栄養の各専門領域における高度な教育・研究を行うため、博士号を有した教員を中心に、実務経験、研究業績の優れた教員を適切に配置している。

看護栄養学部看護学科の専任教員の多くは、本研究科の専任教員となっているが、看護栄養学部看護学科の教員に欠員が生じているため、学部教育等の負担が大きくなっている。このため、学部の欠員教員の早急な補充により学部並びに看護学専攻の教員体制の安定化を図るとともに、看護学専攻の各領域の充実に努める必要がある。また、特任教員の配置は現在のところないが、必要に応じて、柔軟な配置に努めることは必要である。＜到達目標①③＞

教育・研究活動の評価に関しては、平成20年度の活動分から大学院教員としての教員評価を実施する予定である。また、学生による授業評価アンケートを研究科学生も対象として行っており、その結果は、教員の授業改善に活用されている。＜到達目標②＞

RA制度の予算が少なく、時間当たりの単価も一般的な業務のアルバイト雇用レベルにあり、

業務内容や他大学院の状況に比べ賃金が低い。〈到達目標⑦〉

教員募集は公募を原則としている。学内の諸規定も整備され、全学および研究科の選考基準および昇任基準も定められており、厳正な選考が行われている。また、教員の採用においては、職位、年齢構成、男女比等のバランスに配慮している。

本学が導入している任期制については、教員採用時の応募にあたって、支障となっているのではないかという意見もある。

採用時の審査に際しては、応募者の社会教育活動の実績を、どう業績として反映させるかについて、判断が困難な場合があり、社会活動等の実務経歴に関する評価方法の取り扱いについて検討する必要がある。〈到達目標①④⑤⑥〉

【改善の方策】

学部看護学科の欠員教員の採用と、看護学専攻科目を担当できる教員を増やし、体制強化を早急に進め、看護学専攻の教員体制の安定化を図る。〈到達目標①〉

研究科において、実験・調査研究の補助業務を行うRAの雇用条件の改善を図る。〈到達目標⑦〉

任用において、研究業績に偏りがちな評価基準を再検討し、教育、社会活動等の実務経歴に関する評価方法の取り扱いについて検討する。〈到達目標⑤〉

また、本研究科においては、特に看護学専攻教員は公募しても応募が極めて少ない状況にあるので、採用についての改善策を講じる。また、任期制については、教育研究の活性化と優れた教員を安定的に確保するという観点に立ち、制度の運用方法等について検討を行っていく。〈到達目標⑥〉