

3. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

〈1〉大学全体

大学の理念・目的を実現するため、「大学設置基準」に基づき、各学部の教育課程に沿った教員組織を編成している。組織運営ならびに教育研究に関しては、教授会および研究科委員会が責任を持っており、教員の組織的な連携体制が図られている（資料 3-1、資料 3-2、資料 3-3、資料 3-4、資料 3-5、資料 3-6、資料 3-7、資料 3-8、資料 3-9、資料 3-10）。

また、教員に求める資質・能力は「教員資格審査基準」に明示された業績審査によって担保されている（資料 3-11、資料 3-12、資料 3-13、資料 3-14 表 18,表 19）。

〈2〉商学部

本学部は「幅広い教養に裏付けられ、理論的かつ実践的な専門知識をもった人材の育成を目指すとともに、特に、流通・経営・会計の世界で創造性豊かな能力をもって、グローバルな視点から地域経済で活躍できる人材の育成」を教育目的として学則に定めており、この学部教育目的に向けて学生を教育できる教員を求めている。特に「実学」を重視している学部であることから、流通、金融、経営、会計、ホスピタリティに関する専門知識の教授、またグローバルな視点を育成するために英語を中心とした外国語教育にも重点を置いている。

担当する教員は、それぞれの科目適合について、教育・研究業績および教員として教授する資格を明確にして、学部教授会で審議したうえで公募している。また、昇格人事においては研究業績と教育歴を資格審査基準に照らして、資格審査委員会を設置することで厳格に評価している（資料 3-2、資料 3-15、資料 3-11）。

〈3〉経済学部

本学部は、学部の理念と目的を体現した教育と研究に優れた教員を求めている。とくに学部カリキュラムの基本的・特徴的科目を担う教員の重点的採用を進めてきた。

なお、教員採用については、「特任教員に関する内規」（資料 3-16）によって、任用期間を1年とし、必要と認めた場合は更新して5年まで任用する制度も設けており、カリキュラム上、特に必要な科目については、この方法で特任教員を任用する場合がある。この特任教員制度についても、公募で募集を行っている。

〈4〉外国語学部

本学部が求める、あるべき教員像は、研究と教育に秀でた教員である。教員それぞれが、各自の専門分野で研究実績をあげていることを前提として、教育の理念・目的としてあげた「多民族、多文化、他言語の共生の時代において、優れたコミュニケーション能力、異文化・日本文化に対する広範な知識及び自分の意思を明確にできる表現力を兼ね備えた地位ならびに世界に貢献できる人材を養成」できる力をもった人物を、本学部にふさわしい教員としている（資料 3-17）。

本学部は発足20年を迎えたが、発足当初の学部の理念・目的に基づき配置された教育研究組織を原型としつつ、なおかつ授業科目編成（カリキュラム）の時代的変遷に対応する

形で、新規の教員採用を行い、教育研究組織の充実に努めてきた（資料 3-18）。

本学部が必要とする人材を確保するため、採用人事にあたり研究業績に加え、採用面接に際しては、採用候補者に模擬授業を行わせるなど、外国語の授業の実践力も厳密に評定している。また、昇格人事においては研究業績と教育歴を資格審査基準に照らして、資格審査委員会を設置することで厳しく評価している（資料 3-15、資料 3-11、資料 3-1、資料 3-4）。

〈5〉社会福祉学部

本学部は、専門分野に関する能力、教育に対する姿勢が、理念・目的である「現代社会を取り巻き多様化する社会福祉、生活環境、さらに子育て支援などの課題に対応すべく、社会福祉の基礎的な知識・技術の習得の上に幅広い社会福祉の総合力を育成し、専門的な社会福祉領域の従事者・指導者の養成及び多様な職場・職種で社会福祉の専門能力を活用し地域社会に貢献できる人材の養成」を担う教員を求めている。本学部におけるカリキュラム編成は教養系科目並びに専門科目が配置されており、担当する教員は、それぞれの科目適合について、教育・研究業績および教員として教授する資格を明確にして、学部教授会で審議したうえで公募している。また、昇格人事においては研究業績と教育歴を資格審査基準に照らして、資格審査委員会を設置することで厳格に評価している（資料 3-5、資料 3-15、資料 3-16、資料 3-19、資料 3-11）。

〈6〉商学研究科

本研究科の教員組織の編成は、「大学院学則」第 7 条第 2 項に規定されている本研究科の目的（資料 3-20）に従って行われている。本研究科の教員に求める能力・資質等については、「大学院担当教員資格審査規程」に規定している（資料 3-12）。これを具体化したものとして、修士課程においては「大学院商学研究科担当教員資格審査に関する内規」に「商学に関連する分野（流通、マーケティング、ファイナンス、会計）および経営学（経営理論、経営政策、経営工学）、またはこれらに密接に関連する分野（以下「関連分野」という）を専攻し、教育研究上の指導能力があると認められる者」と明確に定めている（資料 3-21）。博士後期課程においては「大学院商学研究科(博士後期課程)担当教員資格審査内規」に「商学に関連する分野（流通、マーケティング、ファイナンス、会計）および経営学（理論、歴史、政策を含む）、またはこれらに密接に関連する分野（以下「関連分野」という）を専攻し、教育研究上の指導力があると認められる者」と明確に定めている（資料 3-22）。

〈7〉経済学研究科

本研究科の教員は学部との兼任であるため、その基礎的資格は「教員資格審査基準」（資料 3-11）に準拠するものであるが、それを踏まえた上で本研究科の教員像は、「大学院学則」第 2 条に掲げる大学院の目的および同学則第 7 条 3 項に掲げる経済学研究科の教育目的（資料 3-20）の達成に寄与する教員である。

経済学研究科においては「大学院担当教員資格審査規程」に基づき、さらにこれを具体化するものとして「大学院経済学研究科担当教員資格審査に関する覚え書」を適用して、「経済学（理論、歴史、政策、応用を含む）またはこれに密接に関連する分野（以下「関連分野」という。）を専攻し、教育研究上の指導能力があると認められる者」を担当教員として選考している（資料 3-12、資料 3-23）。

〈8〉国際文化研究科

本研究科の教員には、研究科の理念・目的（資料 3-20 第 7 条第 4 項）で述べている「異文化理解」、「グローバルな視野」、「豊かな知識」を育むに足る視野と知識、そして指導力を求めている。そして、それを満たすに足りる優秀な人材を厳密な資格審査の上、研究科担当教員として迎えている。

本研究科の教員の資格審査については、「大学院担当教員資格審査規程」に定め（資料 3-12）、これを具体化するものとして、修士課程においては「大学院国際文化研究科担当教員資格審査に関する内規」に「国際文化に関する分野を専攻し、教育研究上の指導能力があると認められる者」と明確に定めている（資料 3-24）。博士後期課程においては「大学院国際文化研究科（博士後期課程）担当教員資格審査内規」に「国際文化に関する分野を専攻し、教育研究上の指導力があると認められる者」と明確に定めている（資料 3-25）。これを満たすことを全教員に求めている。

また、教員は 5 年ごとに再審査を受けて、研究を継続しているか、論文を発表しているかなどを審査される。すなわち、現役の研究者であることを証明しなければならない（資料 3-24、資料 3-25）。これ自体が、本研究科に所属する教員の資格を継続的に見極める自己点検機能を果たしている。

〈9〉社会福祉学研究科

「大学院学則」第 7 条第 5 項に定めた社会福祉学研究科の目的（資料 3-20）にしたがって、教員組織を編成している。また、本研究科の教員に求める能力や資質は、「大学院担当教員資格審査規程」に明示している（資料 3-12）。これを具体化するものとして、修士課程においては「社会福祉学（理論、政策、歴史、援助技術、児童・障害者・老人等各論）または、これに密接に関連する分野を専攻し、教育研究上の指導能力があると認められる者」と明確に定めている（資料 3-26）。博士後期課程においては「社会福祉学（理論、歴史、政策を含む）またはこれに密接に関連する分野（以下「関連分野」という。）を専攻し、教育研究上の指導力があると認められる者」と明確に定めている（資料 3-27）。

教員組織は、上記の資格審査基準等で明示しているほか、教育課程編成と対応する方針に基づいて編成され、文科省の大学院設置基準を充足するだけでなく、研究科委員会において必要と判断される人材を配置するよう留意している。

〈10〉会計専門職研究科

本研究科では、専門職大学院として、理論と実務を架橋する会計専門職教育を行っており、そのために必要な教員を置いている。なお、会計専門職研究科の教員は、大きく研究者教員と実務家教員に分かれるが、会計大学院評価機構が定める評価基準に合致する形で教員組織は編成されている。

具体的には、「専門職大学院教員資格審査規程」、「専門職大学院実務家教員に関する規程」、「専門職大学院教員資格審査基準」、「専門職大学院教員選考に関する内規」において、明確に定めている（資料 3-28、資料 3-29、資料 3-13、資料 3-30）。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

〈1〉大学全体

大学の理念・目的を実現するため、学部・大学院を設置しており、それぞれに専門性を活かし、教育研究に優れた人材を教員として採用し配置している。

教員の授業担当時間数は、週当たりの平均は教授で 12 時間程度、准教授で 10 時間程度、講師 10 時間程度であるが、最大と最低の差が大きい（資料 3-14 表 1,表 3）。

専門科目の専兼比率は、商学部は選択必修科目で平均 83.8%、経済学部は必修科目と選択必修科目で平均 71.1%、外国語学部は必修科目と選択必修科目で 68.9%、社会福祉学部は 80.8%であり、適正である（資料 3-14 表 5）。

各学部・学科、研究科・専攻ともに必要な教員数は大学（大学院）設置基準を満たしている。専任教員一人あたりの学生数は、商学部 36.7 人、経済学部 37.2 人、外国語学部 27.2 人、社会福祉学部は、第一部 29.2 人、第二部 41.0 人である（大学基礎データ 表 2）。

教員組織の年齢構成は以下のとおりである（資料 3-14 表 2）。

26～30 歳	1 名 (0.6%)	31～35 歳	12 名 (6.8%)
36～40 歳	15 名 (8.5%)	41～45 歳	14 名 (7.9%)
46～50 歳	17 名 (9.6%)	51～55 歳	27 名 (15.3%)
56～60 歳	30 名 (16.9%)	61～65 歳	36 名 (20.3%)
66～70 歳	22 名 (12.4%)	71 歳以上	3 名 (1.7%)

60 歳以下は 65.6%で半数を超えている。近年若手の採用に努め年齢配置のバランスに配慮している。

〈2〉商学部

本学部の教員組織は、専任教員 45 名で構成されており、商学科は 21 名、経営学科は 15 名、ホスピタリティ・マネジメント学科は 9 名である。教授は 32 名、准教授は 7 名、講師は 5 名、助教は 1 名である。

教育課程に基づく教員構成は、学部の専門分野に関しては、流通系を専門とする者 5 名、金融系 5 名、会計系 5 名、経営系 9 名、ホスピタリティ系 5 名である。また、語学系、教養系、情報系を専門とする教員が 16 名配置され、学部教育を担っている。

教員の年齢構成については、以下のとおりである（資料 3-14 表 2）。

31～40 歳	4 名 (8.9%)
41～50 歳	7 名 (15.6%)
51～60 歳	15 名 (33.3%)
61～70 歳	19 名 (42.2%)

現状では 60 歳以上の比率が一番高いが、近年は若手を採用するよう努めている。

〈3〉経済学部

学部再編後の本学部の教員組織は、経済学科 27 名（国際経済学科との兼任 8 名を含む）、国際経済学科（2014（平成 26）年度より募集停止）2 名、リーガルエコノミクス学科 11 名の専任教員によって構成されている。この 40 名が 2 学科の教育目的・目標を実現するために、2 学科のそれぞれに開設された科目を担当しており、2 学科ともに設置基準上の必要専任教員数を上回っている。なお、ここでの専任教員には特任教員が含まれ、経済学科に 3 名、リーガルエコノミクス学科に 3 名の特任教員がいる。特任教員は、カリキュラム上の基本科目、補助授業の担当として採用し、経済学科では経済学教育、リーガルエコノミクス学科では法学教育を担当している。

専任教員一人当たりの在籍学生数は、新学科体制となったので正確には示すことができないが、2014（平成 26）年度入学定員で評価すると、経済学科 48.2 人、リーガルエコノ

ミクス学科 33.0 人となっている。

本学部の教員の職位構成に関しては 2014（平成 26）年 4 月現在、教授 22 名（55%）、准教授 11 名（27.5%）、講師 4 名（10%）、助教 3 名（7.5%）である。従来、教授の比率はかなり高かったが、最近若い教員を採用しており、改善されている。

本学部の教員の年齢構成は以下のとおりである（資料 3-14 表 2）。

31～40 歳	10 名（25.0%）
41～50 歳	6 名（15.0%）
51～60 歳	10 名（25.0%）
61～70 歳	13 名（32.5%）
71 歳以上	1 名（2.5%）

特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮するよう定めた「大学設置基準」第 7 条第 3 項に基づき「60 歳以上の教員比率が高い」という大学基準協会の前回の自己点検・評価での指摘を受け、これまでその是正に努めている。

また、教員における男女比は男性教員 36 名、女性教員 4 名で、平成 22 年では女性教員がゼロの時点から女性教員の積極的な採用をしてきているが、今後さらに増やしていくことに努めていきたい。

教員の採用にあたっては博士号取得者を優先しており、この 5 年間では新規採用された教員はすべて博士号取得者であるが、経済学部全体でいうと 57.5%が博士号取得者である。

〈4〉外国語学部

本学部の専任教員は現在 27 名である。英米学科 18 名、東アジア学科 9 名が所属している。

英米学科は英米に関する分野を専門とするものは、日本語を母語とするものが 8 名、英語を母語とするものが 3 名であり、計 11 名である。東アジア学科は韓国語コースと中国語コースの 2 コースがある。朝鮮半島に関する分野を専門とするものが 4 名、うち日本語を母語とするものが 3 名、韓国語を母語とするものが 1 名である。中国に関する分野を専門とするものは 5 名、うち日本語を母語とするものは 3 名、中国語を母語とするものは 2 名である（資料 3-18）。外国語学部の教育の理念・目的を達成するため教員組織として適正である。

さらに本学部には、ヨーロッパ言語、すなわちスペイン、フランス、ドイツの文学を専門とする教員各 1 名、ならびに日本語と日本文学を専門とするもの文学 2 名、日本語学 1 名を配置している。また教職課程担当者 1 名が分属している。

教員の年齢構成については以下のとおりである（資料 3-14 表 2）。

31～40 歳	3 名（11.5%）
41～50 歳	4 名（15.4%）
51～60 歳	12 名（46.2%）
61～70 歳	7 名（26.9%）

採用人事にあたっては、特定の年齢が各学科で偏らないように配慮しており、直近 5 年間に新規に採用した教員 7 名のうち、30 代が 4 名、40 代が 3 名となっており、加えてこのうち 4 名が女性となっており（資料 3-31）、すべての採用が公募による採用となっている。

〈5〉社会福祉学部

本学部の教員組織は専任教員 50 名で構成されており、第一部社会福祉学科に 11 名、福祉環境学科に 13 名、子ども家庭福祉学科に 12 名、ライフ・ウェルネス学科に 10 名、第二部社会福祉学科に 4 名が所属している。教授は 27 名、准教授は 12 名、講師は 8 名、助教は 3 名である。カリキュラムに応じて教員体制を確保している。

本学部では、専任教員のうち 11 名が特任教員であり、介護福祉士、社会福祉士養成に必要な演習および実習の担当として採用している。現場の知識、経験、技術を有している有能な人材として活用している。

また、熊本大学、熊本県立大学、熊本保健科学大学および本学の 4 大学連携プログラム「減災型地域社会のリーダー養成プログラム」の文部科学省大学間連携共同教育推進事業採択により本学部において特定事業教員を 1 名採用している（資料 3-32）。

教員の年齢構成については以下のとおりである（資料 3-14 表 2）。

31～40 歳	6 名 (12.0%)
41～50 歳	10 名 (20.0%)
51～60 歳	16 名 (32.0%)
61～70 歳	17 名 (34.0%)
71 歳以上	1 名 (2.0%)

社会福祉関係資格養成課程（社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士・保育士）を置いているために、厚生労働省の養成校としての教員要件の定めと、演習科目の定員管理（1 クラス定員 20 名以下）がある。

〈6〉商学研究科

教員組織は、各専攻の修士課程および博士後期課程の教育課程編制方針に応じて、教員を適正に配置している。修士課程には、主要学科目として、商学専攻に流通・マーケティング分野とファイナンス・会計分野の科目を置き、経営学専攻に経営理論、経営政策、経営工学の科目を置いている。また、関連学科目として、両専攻に法律関係の科目をおいている。商学専攻の教員は計 14 名であり、うち 13 名が講義および演習を担当する研究指導教員、1 名が講義のみを担当する研究指導補助教員である。また、経営学専攻の教員は計 9 名であり、うち 7 名が研究指導教員、2 名が研究指導補助教員である。博士課程については、商学専攻に修士課程と同じく 2 分野を置いており、経営学専攻には経営理論および経営実践の 2 分野を置いている（資料 3-33 PP.104～105）。

博士課程の教員組織については、商学専攻の教員は計 14 名であり、うち 12 名が研究指導教員、2 名が研究指導補助教員である。また、経営学専攻の教員は計 7 名であり、全員が研究指導教員である（資料 3-33 PP.110～111）。

大学院担当教員の年齢構成は以下のとおりである。

51～55 歳	修士課程 7 名 (30.4%)	博士後期課程 8 名 (38.1%)
56～60 歳	修士課程 4 名 (17.4%)	博士後期課程 4 名 (19.0%)
61～65 歳	修士課程 9 名 (39.1%)	博士後期課程 6 名 (28.6%)
66～70 歳	修士課程 3 名 (13.0%)	博士後期課程 3 名 (14.3%)

修士課程・博士後期課程いずれについても担当者全員が 50 代以上である。半数は 60 代以上であり、うち 3 名は 65 才以上であるため、近い将来退職を迎えることになる。

授業科目と担当教員の適合性については、5 年ごとに実施される資格再審査のプロセスに

において判断することとなっている（資料 3-12、資料 3-21、資料 3-22）。

研究科委員会を中心に、教員の組織的連携体制をとっている。研究科委員会は、修士課程については担当教員 23 名、博士課程については担当教員 21 名で構成している。研究科委員会は本研究科における教育研究に関する事項および研究科の運営に関する事項全般を審議する場であり、通常は毎月 1 回の定例研究科委員会、また必要に応じて臨時研究科委員会を開催する。この研究科委員会を招集し、議長となるのは研究科長であり、研究科長は 2 年に 1 回の選挙で選出される。なお、本研究科では、研究科長を補佐する 2 名の教員が選出され、この 3 名が運営委員となり研究科委員会の運営にあたっている（資料 3-6）。

〈7〉経済学研究科

「大学院設置基準」第 8 条および第 9 条に準拠して、「研究科及び専攻の規模並びに授与する学位の種類及び分野に応じ、必要な教員」（同基準第 8 条）を置き、かつ修士課程、博士課程それぞれについて同基準に定める「資格を有する教員を、専攻ごとに、文部科学大臣が別に定める数」（同基準第 9 条）を充足している。

修士課程においては①経済理論部門、②経済史部門、③財政・金融部門、④政策・地域部門、⑤国際関係の 5 系列の専門分野それぞれを担当する教員を配置し、また、博士後期課程においては、①経済理論・経済史分野、②地域・開発政策の 2 系列の専門分野を担当する教員を配置している（資料 3-33 P.106,P.112）。

授業科目と担当教員の適合性については、5 年ごとに実施される資格再審査のプロセスにおいて判断することとなっている（資料 3-12、資料 3-23）。

大学院担当教員の年齢構成は、下表のとおりである。

31～35 歳	修士課程 1 名（ 6.7%）	博士後期課程 0 名（ 0.0%）
36～40 歳	修士課程 1 名（ 6.7%）	博士後期課程 0 名（ 0.0%）
41～45 歳	修士課程 0 名（ 0.0%）	博士後期課程 0 名（ 0.0%）
46～50 歳	修士課程 2 名（13.3%）	博士後期課程 1 名（10.0%）
51～55 歳	修士課程 0 名（ 0.0%）	博士後期課程 0 名（ 0.0%）
56～60 歳	修士課程 0 名（ 0.0%）	博士後期課程 0 名（ 0.0%）
61～65 歳	修士課程 6 名（40.0%）	博士後期課程 4 名（40.0%）
66～70 歳	修士課程 5 名（33.3%）	博士後期課程 5 名（50.0%）

修士課程については 15 名中 4 名が 50 歳以下に分布しているが、残る 11 名が 60 歳代、うち 5 名が 66 歳以上である。博士後期課程ではこの特徴はさらに顕著で、10 名中 9 名が 60 歳代、うち 5 名が 66 歳以上となっている。本学では大学院担当者の定年が 70 歳であるから、若い層の後補充がなければ、近い将来、大学院担当教員の不足という状況に陥ることは明白である。

教育研究の推進にあたっては、研究科委員会を中心に、教員の組織的連携体制をとっている。研究科委員会は、修士課程については担当教員 15 名、博士後期課程については担当教員 10 名で構成している。研究科委員会を招集し、議長となるのは研究科長であり、研究科長は 2 年に 1 回の選挙で選出される。なお、本研究科では、研究科長を補佐する 2 名の教員が選出され、3 名で研究科委員会の運営にあたっている（資料 3-7）。

〈8〉国際文化研究科

「学校教育法」第 92 条、また、「大学院設置基準」（第三章 教員組織 第八条）などの

法令に従って、修士課程では、日本文化専修に 6 名、東アジア文化専修に 8 名（うち非常勤 2 名）、欧米文化専修に 8 名の教員が授業を担当している（資料 3-33 P.107）。20 名の専任教員のうち、教授は 16 名（うち研究指導教員 15 名）、博士号取得者は 10 名であり、大学院設置基準の人員を大幅に上回るのみならず、理念に沿った質の高い教育を行うのに十分な陣容を誇っている。博士後期課程では、日本文化専修に 2 名（2015（平成 27）年度より 3 名）、東アジア文化専修に 5 名、欧米文化専修に 5 名の教員が授業を担当している（資料 3-33 P.113）。12 名全員が教授であり（うち研究指導教員 7 名、博士号取得者は 7 名）、これも大学院設置基準の人員を十分に上回っている。

またそれぞれの専修において、文学、語学（コミュニケーション論、語学教育を含む）、文化の担当教員を配置し、幅広い研究分野に対応している（資料 3-34 P.13、資料 3-33 PP.102～103）。授業科目と担当教員の適合性については、5 年ごとに実施される資格再審査のプロセスにおいて判断することとなっている（資料 3-12、資料 3-24、資料 3-25）。

大学院担当教員の年齢構成は以下のとおりである。

36～40 歳	修士課程 1 名（ 5.0%）	博士後期課程 0 名（ 0.0%）
41～45 歳	修士課程 1 名（ 5.0%）	博士後期課程 0 名（ 0.0%）
46～50 歳	修士課程 0 名（ 0.0%）	博士後期課程 0 名（ 0.0%）
51～55 歳	修士課程 5 名（25.0%）	博士後期課程 3 名（25.0%）
56～60 歳	修士課程 7 名（35.0%）	博士後期課程 3 名（25.0%）
61～65 歳	修士課程 4 名（20.0%）	博士後期課程 4 名（33.3%）
66～70 歳	修士課程 2 名（10.0%）	博士後期課程 2 名（16.7%）

教育研究の推進にあたっては、研究科委員会を中心に、教員の組織的連携体制をとっている。研究科委員会は、修士課程については担当教員 20 名、博士後期課程については担当教員 12 名で構成している。研究科委員会を招集し、議長となるのは研究科長であり、研究科長は 2 年に 1 回の選挙で選出される。なお、本研究科では、研究科長を補佐する 2 名の教員が選出され、3 名で研究科委員会の運営にあたっている（資料 3-8）。研究科長の選出にあたっては、「大学院研究科長の選出に関する内規」に基づいて、2 年に一度公正に選挙がおこなわれる。（資料 3-35）

〈9〉社会福祉学研究科

教員組織は、修士課程の 2 専攻および博士後期課程の教育課程の編成に応じて、適正に教員を配置し、必要に応じて特任教員や兼任教員を活用しながら整備している。

学生の論文指導を担当する教員に、近接分野の 2 名が副査となるように教員を配置している。また科目適合性に関しては、5 年に一度実施される資格再審査を行うが、研究科委員会に資格審査委員会を設置し、担当科目の科目適合性をはじめ、その審査結果を研究科委員会に報告し審議する（資料 3-26、資料 3-27）。こうしたプロセスを経て、教員組織の適正性が担保されている。

本研究科の教員組織は、修士課程については社会福祉学専攻 11 名、福祉環境学専攻 7 名、合計 18 名、博士後期課程については社会福祉学専攻 9 名の教員で構成している。博士後期課程担当教員はすべて修士課程も担当している。博士後期課程における教育研究の課題に関しては、大学院研究科委員会とは別に研究科委員会の後に博士後期課程分科会を開催し、検討している。なお、研究科長が博士後期課程の責任者である。大学院研究科長は選挙で

選出されるが、その際、博士後期課程を担当していることが条件づけられている(資料 3-36)。

大学院担当教員の年齢構成は以下のとおりである。

41～45 歳	修士課程 1 名 (5.6%)	博士後期課程 0 名 (0.0%)
46～50 歳	修士課程 1 名 (5.6%)	博士後期課程 0 名 (0.0%)
51～55 歳	修士課程 0 名 (0.0%)	博士後期課程 0 名 (0.0%)
56～60 歳	修士課程 4 名 (22.2%)	博士後期課程 2 名 (22.2%)
61～65 歳	修士課程 5 名 (27.8%)	博士後期課程 2 名 (22.2%)
66～70 歳	修士課程 6 名 (33.3%)	博士後期課程 4 名 (44.4%)
71～75 歳	修士課程 1 名 (5.6%)	博士後期課程 1 名 (11.1%)

また、福祉環境学専攻設置にあたって、若手研究者の登用を求められ、それ以降、本研究科では教育研究能力の高い若手研究者を積極的に登用するようにしている(資料 3-37)。

本研究科では、すべての教員が学部教育を担当している。博士後期課程の教育を担当する教員に関してはかなりの負担の重さがあるが、学部教育、修士課程、博士後期課程へと一貫した本学にふさわしい教育課程編成にとって大事なことと考えている(学部教育が分からないと修士課程の教育はできないと考えている)。70 歳を超える教員が配置されているが、これらの教員は博士後期課程担当教員であり、博士後期課程の院生指導、および教育課程編成の必要上、余人を持って代えがたいため特任教員として配置しているものである。

大学院教育においては、定期的で開催される研究科委員会において、教育研究に関しては、各学生に対して主たる指導教授(主査)および 2 名の副査を定め、個別学生に対する教育の一義的責任体制を構築しており、上述の研究科委員会での審議を通して、最終的には研究科長を責任者として位置づけている。

教員の組織および教育研究の推進にあたっては、研究科長を責任者として、毎月定期的で開催される研究科委員会、不定期で開催される臨時研究科委員会および 2007(平成 19)年度に設置した FD 委員会などでの活発な議論を通して、教育目標の確認さらには密接な情報の共有を図るなど、研究科担当教員の連携を図っている。なお、研究科運営委員を 2 名配置し、研究科長を補佐する組織的体制を構築している。

〈10〉会計専門職研究科

本研究科は、会計大学院評価機構が定める評価基準に合致する形で教育課程を編成し、またそれに相応しい教員組織を整備している。

会計専門職大学院は、高度な専門性を持つ会計職業人の養成がその目的のひとつとしてあげられる。したがって、公認会計士試験や税理士試験に対応できる科目を設けている。また、会計専門職大学院に対する社会からの広範な期待に対応すべく、会計学以外にも、経済や法律、経営や IT といった多種多様な科目を用意し、カリキュラムを編成している。

このような開設科目は、それぞれ財務会計分野、管理会計分野、監査分野、企業法分野、租税法分野、経済・経営分野、統計・IT 分野、実践分野、論文指導の 9 つのカテゴリーに分類され、主要な分野となる会計 3 分野(財務会計分野、管理会計分野、監査分野)については、研究者教員と実務家教員の両方を配置し、その充実をはかっている。また、本研究科は税理士志望者が多いことから、特に租税法分野に力を入れており、これに対応すべく、租税法分野についても研究者教員と実務家教員を配置した体制をとっている(資料 3-38)

P.56、資料 3-39 P.19～20、資料 3-28、資料 3-29、資料 3-13、資料 3-30)。

なお、会計専門職研究科は、2013（平成 25）年度、会計大学院評価機構による認証評価（いわゆる機関別認証評価）を受けているが、同評価機構が教員組織として定める各種の評価基準を満たしていることを申し添える。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

〈1〉大学全体

教員の募集、選考および採用については、「教授会規程」、各学部の「教授会規程細則」、「教員採用手続きに関する内規」に基づき明確化している（資料 3-1、資料 3-2、資料 3-3、資料 3-4、資料 3-5、資料 3-15）。これらの規程に基づき、学部長は教授会で採用科目を決定し、学長に採用について要望する。これを受け、学長は学園内理事会に提案し採用枠についての承認を得る。募集については公募を原則としており、ホームページ、研究者人材データベース（JREC-IN）への登録、関係大学・研究機関への募集依頼送付などの手段をとっている。選考については、各教授会で選考委員会を構成し、同委員会に選考を委ねる。選考委員会は採用科目と関連のある教員を中心に 4 名の委員で構成する。選考は、書類審査、業績審査、面接、模擬授業などにより行われる。学長は、教授会において選考委員会の選考結果を受け、候補者の順位を決定し、資格審査教授会に候補者の資格を審査させ、採用者を決定する。資格審査は各学部の「教授会規程細則」または「教員資格審査規程」（資料 3-40、資料 3-41）に基づき資格審査委員会を設け、同委員会が「教員資格審査基準」（資料 3-11）に基づき審査を行う。採用の最終決定は、教授会の決定報告を受けて理事会が行う。このように明文化した規程に基づき、段階的に複数の機関の審議を経て決定しており、公平性・透明性を担保している。

教員の昇格については、本人が「教員資格審査申請要領」（資料 3-42）に基づき申請する。本人の昇格申請を受け、資格審査教授会で審議を行う。審査の手順は採用と同様、各学部の「教授会規程細則」または「教員資格審査規程」に基づき資格審査委員会を設け、同委員会が「教員資格審査基準」に基づき、教育歴、研究歴および教育研究業績の審査を行い、資格審査教授会で決定後、学長に報告、学長は理事会に報告し発令を行っている。

専門職大学院を除き大学院各研究科の教員は、全員が学部教員であるため、研究科が独自に募集・採用・昇格を行うことはない。しかし、学部での教員募集の際に、大学院担当教員の退職補充など必要に応じ、大学院研究科への配置を配慮して学部長が研究科長と連携し募集を行っている。また、大学院担当教員資格の判定については「大学院担当教員資格審査規程」、各研究科の「研究科担当教員資格審査に関する内規」等において基準および手続きを明確に規定し、厳正な審査を行っている。

〈2〉商学部

教員の募集は「教授会規程」、「商学部教授会規程細則」、「教員採用手続きに関する内規」に基づき、学科会議、教授会、理事会を経て公募により行っている。採用選考は教授を主査とする 4 名の選考委員会で教育歴、研究歴、教育研究業績について選考を行い、教授会で決定する。資格は教授を主査とする 4 名の資格審査委員により「教員資格審査基準」に基づき行われ、資格審査教授会で決定する。

昇格については、教員本人の申請を受け、「教授会規程」、「商学部教授会規程細則」、に

に基づき、資格審査委員が構成され、「教員資格審査基準」により教育歴、研究歴、教育研究業績について選考を行い、資格審査教授会で決定する（資料 3-1、資料 3-2、資料 3-15、資料 3-11）。

〈3〉経済学部

教員の募集・採用・昇格は、「教員採用手続きに関する内規」、「教員資格審査基準」、「経済学部教授会規程細則」および「経済学部教員資格審査規程」に則り行っている（資料 3-15、資料 3-11、資料 3-3、資料 3-40）。

採用人事は公募を原則としており、募集要項は広く配布されている。採用審査は専任教授で構成された資格審査委員会があたり、3分の2以上の賛成で決している。なお、2005（平成17）年の採用人事から、最終選考に残った複数の候補者に模擬授業を課すことで、教育力も選考の重要な対象としている。また、選考委員会での面接のあと学部長との面談をおこなっている。

教員の採用は、学部のカリキュラム上の重要性を基礎に考え、年度初めに基本問題検討委員会での方針を踏まえて、学部長より教授会に提案する。学科会議（学部共通科目については学部共通科目連絡会議）で検討のうえ、教授会で採用科目を決定し、学長に要望する。学長は理事会に提案し採用枠の承認を得て、公募によって募集を行う。

なお、教員の昇格については、本人の昇格申請を受けて学部長が審査申請資格、科目を確認したうえで、資格審査教授会で審議、決定して学長に報告する。学長は理事会に報告し、発令を行う。資格審査の手順は採用と同様に行われる。

〈4〉外国語学部

教員の募集・採用・昇格は、「教員採用手続きに関する内規」、「教員資格審査基準」および「外国語学部教授会規程細則」第11条と第12条に則り適切に行っている（資料 3-15、資料 3-11、資料 3-4）。

教員の募集・採用にあたっては公募要項を教授会で承認したのちに、広く公募する。選考にあたっては選考委員会を設け、候補者の選考と資格審査にあたる。この委員会は採用科目と関連ある科目の教員を中心に4名の委員で構成される。応募者は論文審査、教育歴を審査し、候補者には面接を行い、応募者の名簿とその審査結果を教授会に報告し、審議の上、最もふさわしい者を採用している。

昇格は資格審査教授会を構成し、資格審査委員会を設け、その審査にあたらせる。委員会は申請科目と関連ある科目の教員を中心に4名の委員を持って構成する。委員会は資格審査教授会に審査結果を報告し、教授会の同意を得て、可否が決定される。

〈5〉社会福祉学部

教員の募集・採用については、教員採用に関する内規にしたがい、採用科目、教員要件などの採用に関する事項について教授会の審議承認を経て、公募している。

選考にあたっては、「社会福祉学部教授会規程細則」に基づき、選考委員会を構成し、応募者の中から科目適合性・教育研究歴・資格等を勘案して候補者名簿を作成し順位をつけ、教授会で審議し、採用を決定する。その後資格審査教授会によって職位を決定する。「教員採用手続きに関する内規」、「特任教員に関する内規」、「特定事業教員に関する内規」等の手続きに従い、資格審査においては「教員資格審査基準」および「社会福祉学部教員資格審査規程」に則り職位を決定する。昇格についても、上記の規程に従い公正適切に運用して

いる（資料 3-5、資料 3-15、資料 3-16、資料 3-19、資料 3-11、資料 3-41）。

〈6〉商学研究科

教員の人事は学部において行われており、研究科が独自に教員募集・採用・昇格を行うことはない。ただし、大学院において教員の採用を強く希望する場合、学部での教員採用にあたって、大学院の教員配置も配慮して募集を行うよう要請している。

学部担当教員の大学院担当への昇格については、「大学院担当教員資格審査規程」、「大学院商学研究科担当教員資格審査に関する内規」および「大学院商学研究科(博士後期課程)担当教員資格審査内規」において、基準および手続きを明確に規定している。これらに基づいて、資格審査委員会を設置し、公平かつ適正に審査を行っている。その審査結果については、研究科委員会で審議することとなっている（資料 3-12、資料 3-21、資料 3-22）。

また、担当教員は、「大学院商学研究科担当教員資格審査に関する内規」にしたがい、5年ごとに再審査を受けることとなっている。

〈7〉経済学研究科

教員の募集・採用・昇格については学部において行われている。研究科としては学部担当教員の中から研究科の教育研究に必要な分野の教員で、かつ資格審査の結果大学院担当資格を有すると判定された者を大学院担当教員として迎え入れている。

なお、修士課程および博士後期課程の講義ないし演習の担当資格の判定にあたっては、「大学院担当教員資格審査規程」および「大学院経済学研究科担当教員資格審査に関する覚え書」に基づく厳正な審査を行っている（資料 3-12、資料 3-23）。

また、担当教員は、「大学院経済学研究科担当教員資格審査に関する覚え書」にしたがい、5年ごとに再審査を受けることとなっている。

〈8〉国際文化研究科

大学院担当教員は全員学部との兼任であるので、大学院が独自に新任教員の募集を行うことはない。しかし、学部での教員募集に際して、大学院の担当も考えられる場合には、大学院の教員の配置や年齢構成も考慮に入れて募集している。

本研究科担当教員の任命昇格にあたっては、「大学院担当教員資格審査規程」、「大学院国際文化研究科担当教員資格審査に関する内規」、また「大学院国際文化研究科(博士後期課程)担当教員資格審査内規」、さらに「大学院国際文化研究科(博士後期課程)担当教員資格審査についての申し合わせ」等の規程で詳細に定め、厳格かつ公正に行っている（資料 3-12、資料 3-24、資料 3-25、資料 3-43）。学部の専任教員が大学院担当の資格を満たした場合、また修士課程担当教員が博士後期課程担当の資格を満たした場合、そして講義担当教員が演習担当資格を満たした場合には、規程に定められた手続きで昇格させ、教員数を適切に保つようになっている。

また、担当教員は、「大学院国際文化研究科担当教員資格審査に関する内規」にしたがい、5年ごとに再審査を受けることとなっている。

〈9〉社会福祉学研究科

大学院担当教員は、全員が学部と兼任しつつ、研究科教員組織を編成して、教育にあっている。採用人事については、社会福祉学部で行うため、社会福祉学研究科が独自の採用や昇格人事は行うことはない。とはいえ、原則的に公募で実施される社会福祉学部での教員採用の際には、学部長と研究科長の協議の上、当該科目に大学院担当が必要な場合に

は、選考委員に大学院担当者が加わるとともに、応募者に対して公募要件に、大学院（修士・博士後期の各課程）の担当にふさわしい能力・資質を条件づけている。とりわけ、大学院担当教員の退職補充の際には、研究科委員会での検討を経て、社会福祉学部長に申し入れがなされ、教授会の審議を経て学長に上申される。

新規採用者の大学院担当及び学部担当教員の大学院担当への昇任においては、研究科委員会において研究科長の発議のもと 3 名の委員からなる資格審査委員会が設置され、審査結果が研究科委員会で審議され承認されたうえ、大学院委員会で審議され、学長により発令される。その場合には、資格審査基準に基づき厳密に審査される（資料 3-12、資料 3-26、資料 3-27）。

先に記した 5 年おきの大学院教員担当資格再審査に加えて、従来より研究科委員会とりわけ FD 委員会において、研究科の評価点検に係る活動を実施してきた。2014（平成 26）年 2 月に研究科内に自己点検評価委員会をおくことを定め、4 月に発足する全学の評価体制の構築に合わせて、3 月に自己点検評価実施委員会として再編され、点検評価活動を行っている。これらの活動結果は研究科委員会に報告、審議され、所属教員で共有されるシステムが構築されている（資料 3-44、資料 3-45）。

〈10〉会計専門職研究科

本研究科では、教員の人事に関する重要事項（採用や昇格等）が発生した場合、人事委員会にて審議を行い、研究科委員会の承認を得る形をとる。

人事に関する重要案件が発生すると、規程に則り、人事委員会が編成され、人事委員会はその専門分野等から 3 名の選考委員会を選出し、選考委員会において具体的な検討や審議が行われる（資料 3-28、資料 3-29、資料 3-30）。

以上の各審議（選考委員会、人事委員会、研究科委員会）は、他からの干渉を受けるものではなく、その独立性が保たれ、適切に行われている。

〈4〉教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

〈1〉大学全体

教育方法の工夫や改善を全学的に実施するために、ファカルティ・ディベロップメント（FD）委員会を、大学院は 2007（平成 19）年 4 月に、学部は 2008（平成 20）年 2 月に設置し（資料 3-46、資料 3-47、資料 3-48）、研究会や講師を招いての講演会を行っている。各学部・研究科においてもそれぞれ FD 委員会を設置して活動している。FD 委員会のなかに授業評価制度委員会を置き、学生による授業評価アンケートを毎年実施している。アンケート結果は報告書にまとめられ（資料 3-49）、各学部の学部運営委員会（学部長および学科長）を中心に授業の改善に向けた取組を行っている。また、授業評価アンケートの授業ごとの集計結果を担当教員に渡し、教員は個々の授業改善に役立てている。

教員の研修制度としては、「教員学外研修規程」による学外研修制度があり、一定期間学外（海外・国内）において研究・調査・視察等を行うことができるようになっている（資料 3-50）。

研究の推進については、科学研究費の獲得を奨励し、教員の研究成果の向上を図っている（資料 3-14 表 24）。また、研究書出版助成も行っている（資料 3-51）。

〈2〉商学部

学生による授業評価に加え、学部における FD 研究会を定期的に行い、授業の仕方、工夫に関して議論し授業改善に向け、研鑽している（資料 3-49、資料 3-52）。

他にも全学的基準による国内留学、海外留学制度が設けられており、半年もしくは一年間研究できる体制が整えられている（資料 3-50）。

研究発表の場として発刊されている『熊本学園大学商学論集』、『総合科学』、附属研究所の所報『産業経営研究』、『海外事情研究』、『社会福祉研究所報』において、論文が寄稿され、研究の活性化に役立てられている。教育、研究業績に関しては熊本学園大学研究者総覧としてデータベース化され、公表されている（資料 3-53、資料 3-54）。

〈3〉経済学部

教員の教育能力の向上のために 2014（平成 26）年度から学部 FD 委員会を設置し、研修、教育方法改善などの取り組みを行っている。また、2004（平成 16）年度より毎年行っている学生による授業アンケートに基づいて、学生の評価・意見を教員の教育力の向上に役立てている（資料 3-49）。

教員の研究の推進は極めて重要である。学部教員の研究活動は研究プロジェクトの実行、研究論文発刊、研究書刊行、学会発表がある。研究プロジェクトの実行では外部競争資金の獲得が重要であるが、現在、文部科学省などの科学研究費の獲得件数は 2011（平成 23）年度 2 件、2012（平成 24）年度 1 件、2013（平成 25）年度 0 件であり、極めて限られている。また、申請件数をみると 2011（平成 23）年度 6 件、2012（平成 24）年度 6 件、2013（平成 25）年度 3 件であり、この点での活性化は必要である。研究論文に関しては、学内研究雑誌として『熊本学園大学経済論集』（季刊）、大学論集『総合科学』、大学付属の産業経営研究所の『産業経営研究』（年報）、海外事情研究所の『海外事情研究』（年報）、社会福祉研究所の『社会福祉研究所報』（年報）等があり、積極的な寄稿が行われている（資料 3-53）。

〈4〉外国語学部

本学部においては、個々の資質向上の自己研鑽に加え、教員組織の資質向上をめざし、FD 委員会を立ち上げている。2012（平成 24）年 10 月の教授会では、活動を活発にし、より明確なものにするため、年 3～4 回程度の研修会を持つことを決めた。それ以降、「入学前教育」（2012（平成 24）年 10 月 24 日）、「初年次教育 その 1」（2013（平成 25）年 1 月 22 日）、「初年次教育 その 2」（2013（平成 25）年 2 月 14 日）などを実施しており、今後も継続していく（資料 3-55、資料 3-56）。

なお、東アジア学科では特に科学研究補助金の獲得が盛んであり、研究・教育活動が特に充実している（資料 3-57）。9 名中 7 名が代表・分担を含め科研費の獲得実績を有しており、研究の成果を日常の教育活動に還元している。

〈5〉社会福祉学部

大学教員としての各々の専門領域の調査や研究について取り組んでいる。またその専門性を生かして地域連携や社会貢献することによって、学生への授業内容を創造的実践的科学的な広がりを持つ授業を展開できている。

どのように学生に授業科目の目的やねらい・内容を教授するかという教育スキルのレベルアップに取り組んでいる。

学部内 FD については、教授会の議題として審議を深めて取り組んでいる。その一つの表

れとして社会福祉学部教員によって、授業方法の改善をめざし、教員相互の連携と研鑽を深めことを意図して、教員による「授業参観」という公開授業を順次開催している（資料 3-58）。

〈6〉商学研究科

大学担当教員については、「大学院担当教員資格審査規程」、「大学院商学研究科担当教員資格審査に関する内規」に基づき資格審査および 5 年ごとの資格再審査を行っており、教員の教育研究活動等の業績を適切に評価している。

FD 活動については、2007（平成 19）年度より大学院に「FD 委員会」が設置され、「大学院ファカルティ・ディベロップメント委員会規程」が定められた。本研究科では毎年 2、3 回 FD 研究会を開催し、その内容を「FD 活動報告書」にまとめている。平成 25 年度には 2 度にわたって開催され、本研究科の組織的課題およびカリキュラム上の課題について議論し、その内容を『大学院商学研究科 2013 年度 FD 活動報告書』にまとめ、大学院担当者間で認識の共有化に努めた（資料 3-47、資料 3-59）。

〈7〉経済学研究科

本研究科では教員の持続的研究活動の継続により教育研究上の指導能力の向上を達成すべく、各担当教員について 5 年ごとに再審査を実施している。再審査に際しては大学院委員会内に再審査委員会を設置し、大学院担当の審査時と同様の厳正な審査を実施している。

FD については 2013（平成 25）年度中、2 度にわたって研究会実施し、本研究科の組織的課題およびカリキュラム上の課題について議論し、認識の共有化に努めた（資料 3-47、3-60）。さらに、2014（平成 26）年度中には 3 度ほど研究会を実施し、学生教育の在り方、大学院の将来構想、大学院の再編などについて意見を交換した。

〈8〉国際文化研究科

教員の授業内容や指導方法の改善などについての検討は、従来、研究科運営委員会を中心に行ってきたが、2013（平成 25）年 1 月に発足した研究科 FD 委員会がそれを受け継ぎ、新たな形で展開している。2013（平成 25）年度は 3 回の FD 委員会を開き、シラバス、大学院図書、修了者の就職先、国際的学術交流、学生募集などについての討議の他、退職教員の講話、学生との意見交換などを行った。詳細は「2013 FD 活動報告書」にまとめられている通りである。2014（平成 26）年度は学生との懇談会を含む FD 委員会を（12 月までに）2 回行ってきている（資料 3-47、資料 3-61）。

また研究科所属の教員は、自らの資質向上を証明するために、5 年に一度の再審査で、研究上の前進のあることを示さなければならない（資料 3-24 4、資料 3-25 4）。これにより、業績が十分であると認められなかった場合「努力要請」が勧告され、改善が求められる。

〈9〉社会福祉学研究科

教員の組織および教育研究の推進にあたっては、研究科長を責任者として、毎月定期的には開催される研究科委員会、不定期に開催される臨時研究科委員会および 2007（平成 19）年に設置された FD 委員会などでの活発な議論を通して、研究科担当教員の連携がはかられている。なお、研究科運営委員を 2 名配置し研究科長を補佐する。FD 委員会委員長は、研究科長とは別の教員が担当することになっている（資料 3-9、資料 3-47）。

社会福祉学研究科では、研究科に FD 委員会を設置し、定期的に FD 活動を行っている。2013（平成 25）年度は、5 回の検討会を持ち、その活動の記録は、FD 報告書としてまと

められ、学長に報告されるとともに、研究科委員会メンバーおよび担当職員組織に配布され成果を共有した（資料 3-62）。

〈10〉 会計専門職研究科

本研究科では、その教育水準の維持向上を図り、またその目的及び社会的使命を達成するため、本研究科における教育活動等の状況について、組織的かつ継続的に自己点検・評価を実施している。

具体的には、教育内容及び教育方法を充実させるために、学生に対する授業評価アンケートを実施している。その結果は「授業評価アンケート結果について」として教員に対してその都度数値化・グラフ化して報告されるとともに、対外的にも学内掲示やホームページによって公開される。各教員は、学生による授業評価アンケートの結果に対して、各年度において工夫したこと、次年度の改善点、前年度の改善点の進捗を記載し FD 委員会に提出し、授業開始時のガイダンスにて改善点について学生にフィードバックすることとしている（資料 3-63）。

なお、本研究科の FD 活動を円滑に行うため、FD 委員会が組織されている。FD 委員会は FD 活動を主導するものであって、FD に関する会議を主催し、その方針及び実施方法について検討を行っている（資料 3-48）。

2. 点検・評価

① 効果が上がっている事項

〈1〉 大学全体

学部および研究科の教育理念・教育目標を達成するために、適切な教員の配置がなされている。また、厳格な業績評価による教員採用および教員の昇格手続によって、教員の資質が担保されている。

〈2〉 商学部

学則に学部の目的を明記し、その目的を達成しうる教員を確保するために、規定に基づき、公募を行い選考委員、資格審査委員会を設け、厳格に進めている。

必修科目、選択必修科目の主要科目教員を中心に教育課程に配慮した教員を配置している。

学生に対する授業姿勢向上のための取り組みとして学生による授業評価を実施している。その担当授業ごとの集計結果および報告書を教員に配付し授業改善に役立てている。また、学部内で FD 研究会を実施し、分かりやすい授業のあり方を研究会で議論し、授業改善に反映させる取り組みが行われている。

研究活動促進の取り組みとして在外研究制度が設けられている。一定期間を要する研究に専念することで成果をあげることができるだけでなく、その研究結果を授業にも活用できる。

研究成果は、『熊本学園大学商学論集』等の刊行物に発表し、公表できる体制が整備されている。

〈3〉 経済学部

教員組織の年齢構成については、2006（平成 18）年以降の採用人事において 35 歳、30 歳、45 歳、26 歳、37 歳（いずれも採用時年齢）と極力若い教員を優先して採用し、年齢

構成の是正に努めてきた。

学部再編の課程で教員の採用について、特任採用も含めていくつかの新しい科目について教員を採用することができた。このことにより、カリキュラムの現代化を推進することとなり、学生に対してより魅力的な内容の授業科目の提示が可能になった。特に、経済学部教育の基礎科目である、ミクロ・マクロ経済学系科目、情報系科目の担当者の複数の就任によってミクロ・マクロ経済学推進会議、情報教育推進会議などでの議論が活発になり、講義における教育内容の充実を図られてきた。

〈4〉外国語学部

現状で特段の問題が浮き上がっておらず、これまでの厳密な採用人事・昇格人事の取り組みが効果を上げていると思われる。

教員研究組織の編成方針は、明文化していないが、本学部発足当時の教員配置を基本的には踏襲しつつ、時代や社会・地域の要請に応じて新規の採用人事を実施している。当時と比べ、若干の変動はあるが、これは時代と地域のニーズの現状にあわせたものであり、調整機能も働いている。

教員の募集・採用・昇格については、厳正な手続きを行っており、これを維持することが効果的である。

外国語学部の教育の特性として、基礎科目を重視するが、その観点から、入学前後の教育に焦点を絞った「入学前教育」（2012（平成24）年10月24日）、「初年次教育 その1」（2013（平成25）年1月22日）、「初年次教育 その2」（2013（平成25）年2月14日）をテーマにしたFDをおこなった。

これらFD実施の結果も踏まえ、英米学科では高校英語と大学の専門的な英語教育のギャップに直面する学生に対処するため、今年度より「アカデミック・アドバイザー制度」を新設した。学生の抱える英語学習での疑問解決に効果が上がっている（資料3-64）。

なお、東アジア学科での科研費獲得を目指す動きは研究の質の向上に大きく寄与している。

〈5〉社会福祉学部

社会福祉系の専門科目担当教員については、国家資格教育の観点から、厚生労働省は教員の資格要件を別に定めているが、本学にあってはすべての要件を備えた教員が授業を担当できている。

教育課程に応じた科目適合性を判断し教員採用を行っている。昇格についても、過去5年間では、助教から専任講師へ1名、准教授から教授へ4名昇格している。

授業方法の改善をめざし、教員相互の連携と研鑽を深めことを意図して、教員による「授業参観」という公開授業を順次開催している。

〈6〉商学研究科

大学院担当教員に求める能力・資質等については規程において明確に定めており、これらに従い大学院担当の資格審査が行われる。また、5年ごとの資格再審査は、持続的な教育研究活動を促進する効果を有するとともに、客観的かつ公正な評価の実施を具現化したものといえる。教員の昇格・再審査については、明文化された規程により、適正にかつ厳密に行われている。

教員組織の編成方針は、研究科の目的に基づいた教育課程編成・実施の方針に対応すべ

く、定められている。

〈7〉経済学研究科

経済学研究科においては、規程に準拠して、的確な教員を大学院担当として配置している。そのことにより大学院における高水準の教育・研究が確保されている。

大学院設置基準の充足並びに学生への教育の質の保障に留意して、担当教員数の確保に努めている。近年では、2013（平成 25）年度に資格要件を満たす 2 名の学部担当教員を大学院担当として配置した。

研究活動が、本来、研究者自身の自発的探究欲によって進められるものであることは言うまでもないが、5 年ごとの資格再審査は、時間の経過を自覚させ、持続的研究活動を促進する効果を発揮している。

〈8〉国際文化研究科

資格審査規程を明確に定め、それにしたがって教員の資質・資格を審査している。また 5 年ごとの再審査で継続的にそれを点検している。

教員は 5 年ごとに再審査を受けて、現役の研究者であることを証明しなければならない。これ自体が、本研究科に所属する教員の資格を継続的に見極める自己点検機能を果たしている。

大学院担当教員の昇格（学部担当教員からのものを含む）は、規定により詳細が定められ、それに従って厳正に行われている。

2013（平成 25）年度は FD 委員会を 3 回、それぞれ異なる趣旨で行い、貴重な意見交換がなされた。2014（平成 26）年度もこれまで 2 回の FD 委員会を実施し、2015（平成 27）年 1 月に 3 回目を行った。特に、毎年行っている学生を交えた意見交換は、重要な機能を持つと考えられ、今後も継続して行きたい。

〈9〉社会福祉学研究科

資格再審査制度は、単に研究業績のみならず、教育活動や社会貢献活動についても記載し、さらに将来への課題も記すようにしている。この積み重ねが教員組織の高度化に役立っているものと判断される。

比較的少人数の大学院教員組織であり、研究科委員会や各種委員会および種々の教育活動（定例研究会、公開発表会など）を通して情報と認識の共有は密接にはかかれている。

社会福祉学研究科 FD 委員会は、研究科長とは異なる教員を責任者とし、書記担当者も決定し、委員会を研究科委員会を開催する日程に合わせて実施したため、活発な活動を行うことができ、そうした記録を年度末に報告書としてまとめることができた。

〈10〉会計専門職研究科

会計専門職研究科における教員組織については、教育課程に相応しい教員組織が整備されており、募集・採用・昇格等の重要事項についても、規程に基づいて適切に実施されているものと判断する。

また、教員の資質を向上させるため、授業アンケートを中心とした FD の取り組みを行っており、これらの活動は、設置した 2009（平成 21）年度より継続して実施している。

これらの取り組みは、効果が上がっている事項と判断できるものであり、今後も継続して取り組んでいく。

② 改善すべき事項

〈1〉大学全体

大学院を擁している関係で年齢構成が偏り、若手の採用に制約が生じている。また、科研費等外部資金による研究費の獲得件数を増やすことも課題である。

〈2〉商学部

教員組織は、カリキュラムとも連動するが、近年採用が控えられていたため、年齢構成はバランスが良いとはいえない。

昇格に関しては本人の申請に基づき進められるが、職階に応じた定年が設けられており、定年、自己都合で退職があった場合、年齢構成に配慮した採用が必要である。

在外研修制度が設けられているが、教員の積極的活用を推進していく必要がある。

〈3〉経済学部

教員の採用にあたっては、教育力のある教員がまず望まれるところであり、最近はとくに教育の質の担保が要請されているところから、経済学部ではこれまで教員の採用にあたっては選考委員会での候補者の絞り込みの最終段階で、面接を行い人物や教育力などについて確認を行っている。しかし、なかには選考がスケジュールどおりに必ずしも運ばないこともあり、年度末にあまり時間をかけることができないなかで選考が行われることがある。選考過程において人物や教育力をより重視した選考、人物や教育力に関する確認作業をさらに綿密に行う必要がある。

また、カリキュラムの充実のために教員組織の充実を図りたいところであるが、現在、大学の方針で特任教員の採用が主になっている。特任教員の場合は、限られた授業数や授業以外での学部活動の制限などがあり、学生への教育が若干制約されることがあり、改善の必要がある。

昇格に関しては、必要な条件を内規として定めているが、必ずしも順調にっていない。

〈4〉外国語学部

資格審査基準の改訂について2012（平成24）年7月教授会で改正検討委員が選出され検討したが、資格審査基準は「教員資格審査基準」で定められており外国語学部のみでの改善と努力には限界がある。

〈5〉社会福祉学部

教員の専門性や担当科目の要件などを斟酌して現状の教員体制が確保されているが、定年や自己都合による退職があった場合に、学部教員の年齢構成についても、十分に勘案して採用を行う必要がある。

〈6〉商学研究科

博士課程については、研究指導教員5名、研究補助指導員4名、計9名が基準定員とされている。経営学専攻は、教員の年齢構成が60代以上に偏っており、今後欠員が生じる可能性が予測されるため、その補充を検討する必要がある。

FD研究会を開催しているが、より多くの教員の積極的な参加のもとで進める必要がある。

〈7〉経済学研究科

年齢構成が65歳以上に偏倚しており、今後の世代交代を円滑に進めるため、早急に比較的若く、かつ大学院担当の要件を満たす学部担当教員を大学院担当とする必要がある。

教育活動の改善についてはFD委員会の活動として緒についたところであり、今後この活動の一層の拡充が必要である。

〈8〉国際文化研究科

65歳以上の教員が修士課程では5名、博士課程でも5名、と年齢層が高い。改善する必要があるが、高度な学問的専門性を要求される大学院では難しい面もある。

学部が採用した教員を、大学院が必要に応じ資格審査を経て兼任させるという形を取って来ているが、新規の教員の公募に際しては、専門分野や科目の適合性のみならず、本学の学部・研究科の理念・目的を実現するために、大学として求める教員像を明示したうえで、公募するということが今後は議論されて良いと思われる。

大学院においても、学生による授業評価を行うべきであるとの声がある。しかし、小人数のクラス、また時としては一対一の指導になりがちな、大学院の授業では、誰がどのように評価したかが、特定されやすく、まだ実施にいたっていない。

〈9〉社会福祉学研究科

社会福祉学研究科の担当教員は社会福祉学部にも所属している教員のなかで大学院担当の資格が認められた者で構成しているが、学部担当で大学院担当をしていない教員が若手を中心に相当数みられる。教育のみならず研究活動の活性化を通して、大学院担当への昇格を積極的に図る必要がある。

欠員が生じている重要科目もあり、大学および大学院の中長期的な計画の中で体系的な人事を行う必要がある。

〈10〉会計専門職研究科

2013（平成25）年度に実施された、会計大学院評価機構による認証評価（いわゆる機関別認証評価）において、FD活動に関する定期的な機会の提供と、若手教員だけでなく、経験豊かな教員についての対応について要望が出された。これらについては、今後FD委員会を中心に改善に取り組んでいく必要がある。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

〈1〉大学全体

教員の採用にあたっては、業績審査のみならず、担当科目を教育するにあたっての方針、模擬授業、面接なども加味して、教員の質を更に高めていく。

〈2〉商学部

特記事項なし

〈3〉経済学部

学生に対してより魅力的な内容の授業科目を提示するために、ミクロ・マクロ経済学推進会議、情報教育推進会議などでの議論を活発に行い、教育内容の充実を図っていく。

〈4〉外国語学部

特記事項なし

〈5〉社会福祉学部

講義や演習などの教授法について工夫を図るための「授業参観」は、対象科目を拡大して取り組む。

〈6〉商学研究科

教員組織の編成方針は、研究科委員会またはFD研究会において、教育課程の編成方針とともに定期的に見直していく。

教員の採用人事は学部教授会の審議事項であるため、採用条件や年齢構成など学部の事情が重視される。しかし、大学院において教員の採用を強く希望する場合、学部での教員募集にあたって、その条件について「大学院が担当可能である者」を付すよう強く要請している。

〈7〉経済学研究科

大学院担当教員の資格審査および再審査については現行規程に則り、資格審査委員会、資格再審査委員会を主体とする厳正な審査によって高い研究教育水準の確保に努める。

〈8〉国際文化研究科

求める教員像・資格を明示し、それに従った選考・昇格そして継続的な再審査を行っている。その上で、資質向上の対策として学生との意見交換を含むFD委員会を実施し、研究者としての資質のみならず学生から見た教師としての資質向上を図っている。規程に沿った昇格、再審査、FD委員会を今後も続ける。

〈9〉社会福祉学研究科

特記事項なし

〈10〉会計専門職研究科

高度な会計職業人養成を目的とした会計専門職大学院においては、その創意をもって、将来の会計職業人が備えるべき高い倫理観、実務に必要となる学識及びその応用能力ならびに会計実務の基礎的素養を涵養することが求められ、これに応じた教育の実践が重要となる。

そのため、会計専門職大学院における教員組織については、これを具現化するカリキュラム同様、適切な体制の維持と運用が求められる。教員の資質を向上させる取り組み、いわゆるFDについても同様である。

現在取り組んでいる「規程に基づいた厳格な運営体制」と「授業アンケートによる授業内容改善の取り組み」は、一方でマンネリ化する恐れもある。本研究科は、他の研究科と比較して教員数が少なく、どうしても対応が固定化しがちであるので、形式的にならないような委員会の運営が重要になってくるものと思われる。

② 改善すべき事項

〈1〉大学全体

大学院を擁している関係で、教授クラスの補充が不可欠となり、その結果として年齢構成の偏りが生じ、若手の採用がしづらい状況にあるので、年齢構成の見直しが必要である。

〈2〉商学部

特記事項なし

〈3〉経済学部

教員のより充実した授業の促進のために、学部内FD委員会で現在、授業アンケートに対する取組の見直し、教員相互の授業参観、授業の工夫に関する検討会などの発足に向かって検討中である。

昇格に関しては、学内の研究会での報告、他大学からの研究者との交流の促進、また学外報告の促進などをおして研究実績の促進を図っていく。

〈4〉外国語学部

特記事項なし

〈5〉社会福祉学部

特記事項なし

〈6〉商学研究科

今後は退職予定者が見込まれるため、学部担当教員の大学院担当への昇格を積極的に図るとともに、学部担当教員採用にあたって大学院の教員配置も考慮するよう強く要求していく。また、定員充足状況や進路状況等も踏まえ、長期的には研究科の教育課程の再編成等が必要となり、それに合わせて教員組織の編成も検討することが必要となるであろう。

FD研究会の活性化については、今後、定員充足の状況や教員配置の状況を踏まえ、教育課程の再編成を検討する必要性が生じると考えられる。これらの課題について、FD研究会において活発な議論を行う。

〈7〉経済学研究科

大学院担当教員の年齢構成における適正なバランスに配慮しつつ、専門科目および業績に関して大学院担当の資格を満たす者を適宜大学院担当とする。特に修士課程担当者については、条件が整い次第、速やかに博士後期課程担当とすることで研究教育体制の整備を進める。

〈8〉国際文化研究科

高齢教員の多いことは大学院では避けがたいことであるが、学部の若年教員で資格ある者を採用することは行ってきており（直近では2014（平成26）年度に1名）、今後も常に検討する。

大学院独自で新任教員採用を行わず、学部との兼任という形を取っている事を考慮すると、学部での新任採用時に、大学院での資格に配慮することが望まれる。学部で求める教員像と大学院でのそれとのすり合わせは、時に困難を伴うものであるが、いずれも高度な研究業績と指導者としての資質を求める点では共通しており、その点を軸にした新任公募を学部と連携をとりながら進めて行く。

学生から生の意見の聞ける懇談会形式のFD委員会は貴重であり、今後も継続する。一方、学生の声を受けた上での検討という趣旨のFD活動が十分ではないため、それを実行する。

〈9〉社会福祉学研究科

定員充足状況や進路状況をふまえて、将来的には、研究科の教育課程編成の再編等の改革がなされるが、それに合わせた教員組織の編成が検討される。

本研究科担当教員は、それぞれの専門性に応じて、学外での学会に係る活動のみならず、地元自治体の各種審議会の委員をはじめ様々な社会貢献活動を行っている。それらは教員間の日常的討論の中で情報交換されているが、それらが研究科の教育研究活動にフィードバックする組織的取り組みとして実施されれば、教員の資質向上と教育の活性化につながるであろう。

〈10〉会計専門職研究科

2013（平成25）年度に実施された会計大学院評価機構による認証評価（いわゆる機関別

認証評価)における、FD活動に関する指摘は、本研究科が研究者教員と実務家教員という、性格の異なる2つの教員を抱えていることと無関係ではない。また、本研究科では、働きながら学ぶ社会人学生に対応すべく、土日にも授業を行っており、これらの曜日を有効に活用してFD活動に取り組んだ場合にも、授業で欠席してしまう教員が出るなど、難しいことも多く、その改善については、現在も議論を継続している段階にある。

4. 根拠資料

- 3-1 熊本学園大学教授会規程
- 3-2 商学部教授会規程細則
- 3-3 経済学部教授会規程細則
- 3-4 外国語学部教授会規程細則
- 3-5 社会福祉学部教授会規程細則
- 3-6 大学院商学研究科委員会規程
- 3-7 大学院経済学研究科委員会規程
- 3-8 大学院国際文化研究科委員会規程
- 3-9 大学院社会福祉学研究科委員会規程
- 3-10 専門職大学院会計専門職研究科委員会規程
- 3-11 熊本学園大学教員資格審査基準
- 3-12 大学院担当教員資格審査規程
- 3-13 専門職大学院教員資格審査基準
- 3-14 大学データ集
- 3-15 熊本学園大学教員採用手続きに関する内規
- 3-16 熊本学園大学特任教員に関する内規
- 3-17 熊本学園大学2014大学要覧 (既出 資料1-15)
- 3-18 外国語学部スタッフガイド
- 3-19 熊本学園大学特定事業教員に関する内規
- 3-20 熊本学園大学大学院学則 (既出 資料1-2)
- 3-21 大学院商学研究科担当教員資格審査に関する内規
- 3-22 大学院商学研究科(博士後期課程)担当教員資格審査内規
- 3-23 大学院経済学研究科担当教員資格審査に関する覚え書
- 3-24 大学院国際文化研究科担当教員資格審査に関する内規
- 3-25 大学院国際文化研究科(博士後期課程)担当教員資格審査内規
- 3-26 大学院社会福祉学研究科担当教員資格審査に関する内規
- 3-27 大学院社会福祉学研究科(博士後期課程)担当教員資格審査内規
- 3-28 専門職大学院教員資格審査規程
- 3-29 専門職大学院実務家教員に関する規程
- 3-30 専門職大学院教員選考に関する内規
- 3-31 『銀杏並木』新任教員紹介
- 3-32 減災型地域社会のリーダー養成プログラムホームページ

<http://iresc.kumamoto-u.ac.jp/renkei/collaboration.html>

<http://iresc.kumamoto-u.ac.jp/renkei/outline.html>

- 3-33 平成 26 年度大学院学生便覧 (既出 資料 1-5)
- 3-34 熊本学園大学大学院案内 2014 (既出 資料 1-8)
- 3-35 大学院研究科長の選出に関する内規
- 3-36 研究科長選考に関する申し合わせ
- 3-37 福祉環境学専攻設置にあたっての留意事項
- 3-38 会計専門職研究科ガイドブック専門職大学院学生便覧 2014 (既出 資料 1-6)
- 3-39 会計専門職研究科アカウンティング専攻入学案内パンフレット (既出 資料 1-9)
- 3-40 経済学部教員資格審査規程
- 3-41 社会福祉学部教員資格審査規程
- 3-42 熊本学園大学教員資格審査申請要領
- 3-43 大学院国際文化研究科 (博士後期課程) 担当教員資格審査についての申し合わせ
- 3-44 大学院社会福祉学研究科委員会議題 (自己点検・評価に関する規程について)
- 3-45 大学院社会福祉学研究科自己点検・評価実施委員会内規
- 3-46 熊本学園大学ファカルティ・ディベロップメント委員会規程
- 3-47 大学院ファカルティ・ディベロップメント委員会規程
- 3-48 専門職大学院ファカルティ・ディベロップメント委員会規程
- 3-49 授業評価報告書
- 3-50 熊本学園大学教員学外研修規程
- 3-51 熊本学園大学出版会規程
- 3-52 2014 年度 商学部 FD 研究会資料集
- 3-53 論集・所報
- 3-54 熊本学園大学研究者総覧 <http://www.kumagaku.ac.jp/gakujutsu/index>
- 3-55 外国語学部教授会議題・資料 (FD について)
- 3-56 外国語学部 FD 委員会実施報告資料
- 3-57 東アジア学科ホームページ「東アジ」の研究力
<http://www.f.kumagaku.ac.jp/higashiasia/point/fund.html>
- 3-58 社会福祉学部 授業参観に関する資料
- 3-59 2013 年度 FD 活動報告書 (大学院 商学研究科) (既出 資料 1-43)
- 3-60 2013 年度 FD 活動報告書 (大学院 経済学研究科) (既出 資料 1-44)
- 3-61 2013 年度 FD 活動報告書 (大学院 国際文化研究科) (既出 資料 1-45)
- 3-62 2013 年度 FD 活動報告書 (大学院 社会福祉学研究科) (既出 資料 1-46)
- 3-63 会計専門職研究科授業アンケート集計結果 (ホームページ)
http://www.kumagaku.ac.jp/daigakuin/about/kouhyou/as_eng
- 3-64 英米学科リーフレット