

8. 教員組織

新見公立大学法人 中期目標

IV. 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

1 教育に関する目標

2) 教育の実施体制

(1) 教育組織の整備

教育理念及び教育目的・教育目標を達成し、時代の変化や社会的要請に対応するために、教育組織を整備する。

2 研究に関する目標

2) 研究の実施体制

(1) 実施体制

保健医療、福祉、幼児教育の分野に関する社会的・地域的要請の高いテーマに対する多様な研究活動を柔軟に推進できるように、弾力的な研究実施体制を構築する。

(2) 研究の質の向上

研究の自己点検、評価体制を検討し、評価結果を研究の向上に生かすことができる体制を構築する。

V. 業務運営の改善及び効率化に関する目標

2 人事の適正化に関する目標

1) 人事制度

教育研究に従事する教員の特性を踏まえ、柔軟な勤務を可能とするため、勤務時間を弾力的に取り扱う。

地域社会への貢献等、教員の積極的な学外活動の展開を支援するため、兼業について新たな承認基準を設定し、柔軟かつ適正に運用する。

2) 評価制度

大学の教育・研究等の質及び社会への貢献度を向上させるため、各教員の業績を多面的かつ適正に評価する制度を導入する。

事務職員に対する評価制度の導入についても、あわせて検討する。

3) 人材の確保

中長期的な観点から職員定数及び人件費を適正に管理する。

大学の教育研究等の質の向上及び効率的、効果的な運営を実現するため、教育研究組織及び事務組織の業務内容や専門性に応じて、多様な方法により幅広い分野から優秀な人材を確保する。

業務内容や専門性に応じて、法人固有職員、市派遣職員、非常勤職員、人材派遣職員等を適切に配置し、人的資源を効果的に活用することで円滑な組織運営を図る。

1. 教員組織

(a) 教員組織

〈現状の把握〉

教授・准教授・講師・助教の数および年齢・性別の構成については次のとおりである。2008年4月に公立大学法人に移行して、新見公立短期大学の教員の定数を定めた条例が廃止され、新たに公立大学法人新見公立短期大学教員の級別定数に関する細則が定められた。2010年4月に公立大学法人新見公立短期大学に法人名が変更になったため、短期大学の教員を含む級別定数が定められた。現在、新見公立大学看護学部の学年進行に伴って、短期大学看護学科の教員が大学看護学部に移行している。したがって、下表の教員数等については、大学の教員を含んだものである。なお、教員の運用については、大学設置基準および短期大学設置基準に定める専任教員数を確保し、教育に支障が出るような体制にはなっていない。2011年4月1日現在の職位別教員の実数を表8-1に、各学科の専任教員数とその年齢構成を表8-2、表8-3、表8-4、表8-5に示す。なお、一般教養の教員は各学科に配属している。

表8-1 職位別にみた教員数と平均年齢

役 職	教員数 (人)		性 別 (人)		平均年齢 (歳)
		(定数)	男	女	
教 授	16	16	6	10	58.8
准教授	8	29	2	6	46.9
講 師	18		5	13	42.4
助 教	3		0	3	37.3
助 手	2	0		2	34.5
計	47	45	13	34	48.1

※ 教員数が定数を2人オーバーしている。教授には特任教員1人を含む。

人件費の予算の範囲内で、上位の職位を下位の職位に流用し、助手2人が確保されている。

表8-2 幼児教育学科の専任教員数と年齢構成

役 職	教員数 (人)	性 別 (人)		平均年齢 (歳)
		男	女	
教 授	3	2	1	59.0
准教授	2	2	0	42.0
講 師	6	4	2	39.0
助 教	1	0	1	48.0
計	12	8	4	45.3

2011年度の幼児教育学科教員数は、上表のとおりであり、年齢構成は30歳以下1人9%、31歳～40歳3人25%、41歳～50歳4人33%、51歳～60歳4人33%である。

表8-3 地域福祉学科の専任教員数と年齢構成

役 職	教員数 (人)	性 別 (人)		平均年齢 (歳)
		男	女	
教 授	3	1	2	62.3
准教授	0	0	0	—
講 師	4	0	4	43.3
助 教	1	0	1	33.0
計	8	1	7	49.1

2011年度の地域福祉学科教員数は、上表のとおりであり、年齢構成は31歳～40歳2人25%、41歳～50歳3人38%、51歳～60歳1人12%、61歳以上2人25%である。

表8-4 地域看護学専攻科の専任教員数と年齢構成

役 職	教員数 (人)	性 別 (人)		平均年齢 (歳)
		男	女	
教授	1	0	1	63.0
准教授	1	0	1	49.0
講師	1	0	1	47.0
計	3	0	3	53.0

2011年度の地域看護学専攻科教員数は、上表のとおりであり、年齢構成は41歳～50歳2人67%、61歳以上1人33%である。

【参考】

表 8-5 看護学科（大学看護学部および短期大学看護学科）の専任教員数と年齢構成

役 職	教員数（人）	性 別（人）		平均年齢 （歳）
		男	女	
教授	9	3	6	56.0
准教授	5	0	5	48.4
講師	7	1	6	44.1
助教	1	0	1	31.0
助手	2	0	2	34.5
計	24	4	20	48.1

2011 年度の看護学科教員数（大学看護学部および短期大学看護学科）は、上表のとおりであり、年齢構成は 31 歳～40 歳 6 人 25%、41 歳～50 歳 8 人 33%、51 歳～60 歳 6 人 25%、61 歳以上 4 人 17%である。

専任教員の科目担当と職位別配置については、以下のとおりである（表 8-6）。

表 8-6 専任教員の科目担当と職位別配置

学科等		科目群	教授	准教授	講師	助教
主に教養科目を担当する教員		教養科目または基礎科目	1名○		2名	
幼児教育学科	保育士の養成にかかわる科目	保育の本質・目的に関する科目			2名○	
		保育の対象の理解に関する科目			1名○	
		保育の内容・方法に関する科目	1名	2名○	2名	1名
		保育の表現技術	1名※	1名	2名○	
		保育実習			1名○	1名
		総合演習	2名※	2名○	6名	1名
	幼稚園教諭の養成にかかわる科目	教職に関する科目	1名○	1名	4名	1名
		教科に関する科目	1名○※	1名	2名	
地域福祉学科		介護	2名※		3名○	1名
		人間と社会	1名○		2名	
		こころとからだ	2名○※		3名	

注：科目群の責任教員 1 名が含まれている箇所に○を記した。

学科全体の科目を統括する学科長 1 名が含まれている箇所に※を記した。

主に教養科目を担当する教員については、教授1名を責任教員として講師2名の計3名が配置されている。

幼児教育学科においては、「保育士の養成にかかる科目」および「幼稚園教諭の養成にかかる科目」の両者を配慮して専任教員を配置している。「保育士の養成にかかる科目」については、「保育の本質・目的に関する科目」に講師2名（1名が責任教員）、「保育の対象の理解に関する科目」に講師1名、「保育の内容・方法に関する科目」に教授1名、准教授2名（1名が責任教員）、その他3名、「保育の表現技術」に教授・准教授各1名、講師2名（1名が責任教員）、「保育実習」に講師1名（責任教員）および助教1名、「総合演習」（卒論ゼミ）には教授2名、准教授2名（1名が責任教員）、その他7名を配置している。一方、「幼稚園教諭の養成にかかる科目」では、「教職に関する科目」には教授1名（責任教員）、准教授1名、その他5名を、「教科に関する科目」には教授1名（責任教員）、准教授1名、講師2名を配置している。教育活動について、全体を学科長（教授）が統括し、各責任教員が教員間の連絡調整を実施している。

地域福祉学科においては、授業科目を「介護」「人間と社会」「こころとからだ」に区分して、専任教員を配置している。「介護」には、教授2名、講師3名（1名が責任教員）、助教1名、「人間と社会」には、教授1名（責任教員）、講師2名、「こころとからだ」には教授2名（1名が責任教員）、講師3名を配置している。教育活動について、全体を学科長（教授）が統括し、各責任教員が教員間の連絡調整を実施している。主要科目においては、主として教授または准教授を配置している。

専任教員数や兼任教員数の比率については次のとおりである（表8-7、表8-8、表8-9）。2011年度の全兼任教員数（看護学科を除く）は、幼児教育学科28人、地域福祉学科20人、地域看護学専攻科20人である。

各学科の専門教育科目（幼児教育学科、地域福祉学科および地域看護学専攻科）、専門基礎科目（地域看護学専攻科）、教養科目（幼児教育学科）、基礎科目（地域福祉学科）の全開講授業科目における専任と兼任の比率は下表のとおりである。

専任と兼任の比率（%）＝専任担当科目数÷（専任担当科目数＋兼任担当科目数）×100

表8-7 幼児教育学科における専任教員と兼任教員の比率

授 業 科 目	専 任		兼 任		計	
	科目数	比率(%)	科目数	比率(%)	科目数	比率(%)
教養科目	6	42.9	8	57.1	14	100
専門教育科目	48	73.8	17	26.2	65	100
計	54	68.4	25	31.6	79	100

表 8-8 地域福祉学科における専任教員と兼任教員の比率

授 業 科 目	専 任		兼 任		計	
	科目数	比率 (%)	科目数	比率 (%)	科目数	比率 (%)
基礎科目	1	20.0	4	80.0	5	100
専門教育科目	29	65.9	15	34.1	44	100
計	30	61.2	19	38.8	49	100

表 8-9 地域看護学専攻科における専任教員と兼任教員の比率

授 業 科 目	専 任		兼 任		計	
	科目数	比率 (%)	科目数	比率 (%)	科目数	比率 (%)
教養科目	0	0	2	100	2	100
専門基礎科目	1	12.5	7	87.5	8	100
専門教育科目	14	60.9	9	39.1	23	100
計	15	45.5	18	54.5	33	100

実務家等の社会人や外国人教員の配置については次のとおりである。幼児教育学科は幼稚園教諭、保育士の養成、地域福祉学科は介護福祉士の養成、地域看護学専攻科は保健師の養成をしている。養成にあたっての教育のカリキュラムは文部科学省および厚生労働省により法令で定められており、これらの教育において実務経験を有していることが求められる。介護福祉教員養成講習会の受講対象者は介護福祉士、保健師、助産師または看護師の業務経験が5年以上ある者となっている。本学には実務家の専任教員が十分に配置されていると認識している。

外国人教員の配置はなされていない。

必修科目への専任教員の配置や教員間における連絡調整については次のとおりである(表8-10、表8-11、表8-12)。幼児教育学科、地域福祉学科および地域看護学専攻科ごとの主要な専門教育科目並びに地域看護学専攻科の主要な専門基礎科目における授業科目(必修科目)の専任と兼任の比率は下表のとおりである。

表 8-10 幼児教育学科の必修科目への専任教員の配置

授 業 科 目	専 任		兼 任		計	
	必修科目数	比率 (%)	必修科目数	比率 (%)	必修科目数	比率 (%)
専門教育科目	28	71.8	11	28.2	39	100

表8-11 地域福祉学科の必修科目への専任教員の配置

授 業 科 目	専 任		兼 任		計	
	必 修 科目数	比 率 (%)	必 修 科目数	比 率 (%)	必 修 科目数	比 率 (%)
専門教育科目	28	73.7	10	26.3	38	100

表8-12 地域看護学専攻科の必修科目への専任教員の配置

授 業 科 目	専 任		兼 任		計	
	必 修 科目数	比 率 (%)	必 修 科目数	比 率 (%)	必 修 科目数	比 率 (%)
専門基礎科目	1	12.5	7	87.5	8	100
専門教育科目	14	66.7	7	33.3	21	100
計	15	51.7	14	48.3	29	100

なお、教員間の連絡調整は教授会をはじめ各種委員会が設置しており、その委員会において各種問題を連絡調整し検討している。また、学科内においては、定例的に1カ月に1回以上の割合で学科会議を開催し、教授内容の検討、教員間の情報交換や相互学習を行っている。

〈現状の分析・評価〉

幼児教育学科、地域福祉学科および地域看護学科の専任教員数は、文部科学省および厚生労働省の示す設置基準以上の配置教員数となっており、各学科等が掲げる教育目的・目標を十分達成できる配置となっている。

本学の専任教員数は、文部科学省の「短期大学設置基準」第22条に基づく別表第1に定められた専任教員数および要件を満たしている。

また、幼児教育学科は、厚生労働省の「指定保育士養成施設指定基準」の教職員組織および教員の資格等の6人の教科教員担当の配置はなされている。地域福祉学科は厚生労働省の「社会福祉士介護福祉士学校職業開発校等養成施設指定規則」第7条第4号に基づく別表2に定められた3人以上の専任教員数を有し、第6号および7号で定められている有資格者の員数も満たしている。

このような教員配置から専門職養成のためのそれぞれの要件を満たしており、各学科等が掲げる教育目的・目標を実現できる教員組織として機能していると判断する。

教員の級別定数は、法人化に移行時に教授定数は各学科等に割り振られたが、准教授、講師、助教の定数は職位別に管理しないで全体で管理することとなった。その範囲で職位の格付けをしているが、講師の数が多く准教授、助教の数が少なく教員組織の構成としては問題がある。

その要因としては、組織的に小さい短期大学の教員人事のため、新陳代謝がない中で経年数と研究業績等の積み上げにより昇任人事が行われた結果である。また、新規採用時においても実務経験や研究業績を加味しての採用となっており、この点も講師相当の採用者が多くなった要因と考えられる。

専任教員の配置や教員間における連絡調整の長所としては法人の独自の級別定数の配置であるため、各学科における短期大学設置基準、保育士養成基準、介護福祉士養成基準等の専任教員数を上回って配置されている。このことは大きな利点である。

教員間における連絡調整は各学科等とも学科会議等で、各学科等に関わる教務に関する事、学生の身分に関する事、キャリア支援に関する事、学生生活に関する事等を審議している。これらの過程を経て、教授会に案件として上程されるため、学科会議等が教員間における連絡調整の重要な役割を果たしている。

〈改善方策の検討〉

教員採用および昇任に関する規程等としては、「公立大学法人新見公立大学教員選考規程」により、欠員等が生じた時に当該学科長は理事長に申し出、教育研究審議会の議を経て教授会において教員選考委員会を設置し、選考することとなる。

教員の採用および昇任にあたっての選考においては、「公立大学法人新見公立大学教員選考基準」に基づき候補者の選考にあたり、「公立大学法人新見公立大学教員選考要項」による学歴、研究歴、技術教育歴、業績等を点数化し公正かつ客観的に総合判定して可否を決定することとしているため、今後もこの方法で教員の選考を行う。

また、新規に採用する教員については、任期制を採用する規程が制定されている。

両学科の一部の科目群（表 8-6）において、責任教員が講師である。近年の当該科目を担当していた教授等の転出に伴う状況である。今後、大学全体で当該領域の教育研究活動を支援して、早期の昇任人事を図ること、採用人事等に配慮することなどで現状の改善に努める。

（b）教員研究支援職員等

〈現状の把握〉

幼児教育学科では、保育士登録資格および幼稚園教諭 2 種免許状を取得するため、保育所・幼稚園・施設の 3 施設で、合計約 50 日間の学外実習を行う。それに伴い、各実習において、学内の事前および事後指導が義務づけられている。各実習の専任教員は、教育実習（幼稚園）が 2 名、保育所実習、施設実習が各 1 名である。それに加え、本学では、10 年前から非常勤実習助手を雇用し、専任の教員とともに実習指導を行っている（表 8-13）。指導内容は、実習前の準備段階におけるグループ演習、個々の理解に個人差がみられる指導計画作成等の個別指導および相談、実習後における事例検討などのグループ演習、全体反省会における指導助言などである。授業は非常勤実習助手を含め複数の教員で行っている。

る。これは、年々、保育者に求められる役割が多様化・複雑化していることに加え、近年の学生に見られるコミュニケーション能力の不足や家事全般を含む生活体験等の乏しさ等、保育者になる学生の問題も多様化・複雑化しており、保育・福祉・幼児教育現場での対人援助において求められる専門知識や技術を2年間で修得させることが難しい現状のためである。

地域福祉学科の介護福祉教育は、社会のニーズに応じて、尊厳を支える介護や、個人の生活ペースに沿った介護ができる介護福祉士を育てることを目指している。そのために、学生を個別に指導する手作りの教育に力を注いでいる。個別指導を行っている科目は生活支援技術演習、介護過程演習、生活文化演習、介護実習指導、実習前後指導、介護総合演習等である。介護専任教員は6名おり、非常勤助手1名を加えると(表8-13)、施設実習では教員1名当たり学生6～9名程度を指導し、学内技術演習指導では1つの技術演習につき12名前後の学生の指導に当たっている。

表8-13 学内外の実習等を行う専任教員の補助としての非常勤嘱託職員

学科	数	勤務体制	勤務内容
幼児教育学科 (非常勤実習助手)	5	A:週29時間(9時～17時) B:週6時間 C:週3時間 D:週3時間 E:週3時間	実習に関する事務書類準備、演習指導、指導計画指導、書類処理((保・幼・施) 演習指導、指導計画指導、講義(保・幼) 指導計画指導(保) 指導計画指導(幼) 演習指導、レポート指導(施設)
地域福祉学科 (非常勤実習助手)	1	週3日、8時間/1日	講義、実習に関する事務書類準備、実習指導(実習記録指導、カンファレンス時の助言、施設側と学生の調整) 実習前・後の個別指導 生活支援技術Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの演習個別指導、介護過程の個別指導

一方、近年の学生は、読み書きの学力低下やコミュニケーション力の低下が目立ち、実習記録やコミュニケーションの指導にも労力を要している。技術修得においても、体の動かし方の下手な者、手先の不器用な者、学生同士協力して学べない者等が増えており、個別指導が欠かせない状況である。

地域福祉学科では学科開設当初から介護系の非常勤助手を雇用し、現在 1 名の非常勤体制で行っている。本学の事情から、非常勤助手は専任教員と連携しつつ実習や演習の個別指導を行うとともに、講義、実習に関する事務書類準備も担っている。非常勤助手は尊厳を支える介護や、個人の生活ペースに沿った介護ができる介護福祉士育成教育に大きな力となっている。

〈現状の分析・評価〉

教育研究支援体制等の長所と問題点は次のとおりである。

幼児教育学科において、準備段階から個々の課題や理解度に応じた丁寧な個別指導を行うために非常勤助手を雇用することは、実習に対する不安を軽減し意欲を高めるだけではなく、準備の段階から子ども理解を促進することにつながっている。さらに、このような周到な準備が、実習における学びを深め、専門職への興味を深めることとなっている。具体的には、学生は早期の実習準備段階から担当児童の年齢や発達段階などについて個別的課題を設定し、それに基づき個別指導を受けることができる。また、非常勤実習助手が、すべての実習に関わることで、実習の基本的な心構えや指導が、入学から卒業まで一貫した体制で行える。さらに、非常勤実習助手を含む幼児教育学科の教員全員が参加する実習担当者会議を必要に応じて開催し、情報共有を図り、実習に係る事案についてを適宜審議している。しかし、特殊な勤務体制であることから、人材の確保が問題点としてあげられる。

地域福祉学科は介護福祉士の職業教育をしており、学生個々への個別指導を通じて教育しているウエイトが大きい。教員 1 名が担当する学生数が、非常勤助手が加わることで減少している。このことは教員の学生指導の負担を軽減するばかりでなく、個々の学生に行き届いた指導ができることから、学生の学習効果につながっている。しかし、非常勤であり勤務日数が少ないことから、長期の雇用が困難な問題がある。

教員と教育支援職員等との間の連携・協力関係の長所と問題は次のとおりである。

幼児教育学科において、専任教員と非常勤実習助手が連携・協力することで、一人ひとりの学生を多面的に捉えることができるとともに、多様な学生に対して、より柔軟により適切に対応することができている。また、保育所の現場で働いている非常勤助手の存在により、的確な指導が可能となっている。しかし、非常勤助手は本学の勤務と並行して他の職場でも勤務しているため、勤務日程の調整が困難な場合もある。

現在の非常勤実習助手は、学内の教員や担当教員等のつながりがあり、共感的理解や協力体制があり信頼関係のもと、契約を継続しているが、限られた日数の雇用であること、身分が不安定であることが課題であり、今後の人材確保が懸念される。また、指導の質を高めるために自費で研修に参加している状況である。

地域福祉学科では、専任教員と非常勤助手が連携して介護福祉教育を行っている。実習指導においては、実習担当教員（非常勤助手含）は週 1 回、実習の学習状況等を連絡・相

談する会議を開き、指導困難や実習現場との調整等の相談をし、専任教員と非常勤助手が連携を取りつつ教育を進めている。このため、会議は非常勤助手の指導方法の学びの場になっている。また、非常勤助手が担当した学生について教育上問題であると思うことはいつでも科目担当者に連絡・報告ができており大きな教育上の問題は生じていない。しかし、非常勤助手の勤務日数が週3日と少ないことから、実習や演習における個別指導の一部に非常勤助手が参加できないという問題がある。

〈改善方策の検討〉

幼児教育学科の非常勤実習助手には、本学の実習理念に基づいた指導を行うよう求めている。非常勤実習助手を活用する制度を導入したことによる教育効果は極めて大きく、今後も、この方法を継続させていく必要がある。しかし、人材確保や雇用日数の問題など、当該制度の身分保障・待遇等の人事のあり方については、今後検討していく必要がある。

地域福祉学科の非常勤助手の問題で、長期の雇用に困難があるについては、介護教員研修の受講や、学内の専任教員との共同研究体制を進める等、本学に限らず常勤介護教員としての基礎作りを行う方法がある。2つ目の実習や演習での個別指導の一部に参加できない問題については、現在の非常勤1名体制を2名体制とすることで解決できる。

(c) 短期大学と併設大学との関係

〈現状の把握〉

新見市が設立する公立大学法人新見公立大学は、新見公立大学と新見公立短期大学を設置している。併設の新見公立大学は、新見公立短期大学看護学科を改組転換して2010年4月1日に設置された看護学部のみからなる入学定員60人収容定員240人の単科大学である。現在、学年進行中であり、2学年のみの学生128人が在学している。公立大学法人の理事長が、大学および短期大学の学長を兼任している。両大学は、同一キャンパス内の講義・実習棟、附属図書館、情報関連施設等の教育施設や学生会館・学生食堂等の厚生施設を共有し、学生の課外活動団体も一体である。教員組織については、大学および短期大学それぞれに固有の定数を保持している。大学教員の一部が短期大学に、短期大学教員の一部が大学に、それぞれ非常勤講師（学内的には兼任教員の名称）として出講している。内訳は、大学から短期大学幼児教育学科に8人、同地域福祉学科に2人の教員が授業を担当している（延人数、実数では8人）。担当科目は、国語および英語の教養系科目、自然科学系教養科目、情報処理、小児の健康に関連する科目である。短期大学から大学へは、幼児教育学科の教員が7人、地域福祉学科から1人の教員が授業を担当している。科目は、いずれも教養系科目である。

〈現状の分析・評価〉

短期大学の学長が併設大学の学長を兼務しているため、教学に関する意思決定が相互に矛盾や軋轢を生じることは、きわめてまれである。また、教務委員会およびFD委員会等の教育活動（時間割の調整を含む）を企画・運営する組織やその内容を評価する組織においても、原則として、大学・短期大学一体として運用されている。大学・短期大学併設となつてから日が浅く、敷地・施設・設備を共有していることもあり、大学教員を含む各教員には現在なお、学内他学科の科目を兼担しているとの意識が強い。また、担当している学生に対しても、お互いに自分たちの学生との思いが強く、責任感をもって教育に携わっている。以上から、大学と短期大学とは、教育活動等において、良好な関係にあると評価できる。

〈改善方策の検討〉

大学および短期大学は、短期大学設置以降の歩んできた歴史を共有している。今後も、それぞれの大学に所属する各教員の専門性を生かし、その教育資源を相互に活用して、2大学の発展に寄与する方策を推進する必要がある。そのために、FD活動等において、それぞれの教育目的・内容を相互に理解する取組を推進すべきものとする。

2. 教員の任免、昇任等と身分保障

(a) 教員の募集・任免・資格・昇格に対する基準・手続

〈現状の把握〉

法人への移行時に教員の採用および昇任においては、「公立大学法人新見公立大学教員選考規程」、「公立大学法人新見公立大学教員選考要項」および「公立大学法人新見公立大学教員選考基準」を定めた。教員の採用および昇任は、欠員等が生じたときに当該学科長は理事長に申し出て、理事長の許可後候補者の募集を行う。理事長は、選考にあたっては教育研究審議会の議を経て教授会において教員選考委員会を設置し、選考することとなる。

なお、選考委員会の委員は、8人とし学長、事務局長のほか、教授会において選出する。教授会において選出する委員は、教授の採用・昇任の場合は教授の中から、准教授の採用・昇任の場合は教授および准教授の中から、講師、助教の採用・昇任および助手の採用の場合は教授、准教授および講師の中から選出する。

選考においては、「公立大学法人新見公立大学教員選考基準」に基づき（表8-14）候補者の選考にあたり、「公立大学法人新見公立大学教員選考要項」による学歴、研究歴、技術教育歴、業績等を点数化し公正かつ客観的に総合判定して可否を決定する。教育研究審議会は選考委員会の選考結果に基づき、出席者の3分の2以上の賛成を得て、候補者の採用および昇任を承認する。その結果を理事長に報告し、理事会において決定し、理事長が任命する。なお、教授、准教授、講師、助教および助手の資格は、「公立大学法人新見公立大学教員選考基準」に規定している。

表8-14 公立大学法人新見公立大学教員選考基準（抜粋）

区 分	内 容
教授の資格	<p>教授は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、公立大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。</p> <p>(1) 博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、研究上の優れた業績を有すると認められる者</p> <p>(2) 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者</p> <p>(3) 学位規則(昭和28年文部省令第9号)第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者</p> <p>(4) 芸術上の優れた業績を有すると認められる者及び実質的な技術の修得を主とする分野にあつては実質的な技術に秀でていと認められる者</p> <p>(5) 大学(短期大学を含む。以下同じ。)又は高等専門学校において教授、准教授又は専任の講師の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)のある者</p> <p>(6) 研究所、試験所、病院等に在職し、研究上の業績を有する者</p> <p>(7) 特定の分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者</p>
准教授の資格	<p>准教授は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、公立大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。</p> <p>(1) 前条各号のいずれかに該当する者</p> <p>(2) 修士の学位又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)を有する者</p> <p>(3) 大学又は高等専門学校において助教又はこれに準ずる職員としての経歴(外国におけるこれらに相当する職員としての経歴を含む。)のある者</p> <p>(4) 専門分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者</p>

区 分	内 容
講師の資格	<p>講師は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、公立大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。</p> <p>(1) 第3条又は前条に規定する教授又は准教授となることのできる者</p> <p>(2) 特定の分野について、公立大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者</p>
助教の資格	<p>助教は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、公立大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。</p> <p>(1) 第3条又は第4条に規定する教授又は准教授となることのできる者</p> <p>(2) 修士の学位(医学を履修する課程、歯学を履修する課程、薬学を履修する課程のうち臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの又は獣医学を履修する課程を修了した者については、学士の学位)又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位(外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。)を有する者</p> <p>(3) 特定の分野について、知識及び経験を有すると認められる者</p>
助手の資格	<p>助手は、次の各号のいずれかに該当する者とする。</p> <p>(1) 学士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有する者</p> <p>(2) 前号の者に準ずる能力を有すると認められる者</p>

表8-15 教員の任期

教育研究組織等	対象となる職	任期	再任に関する事項	根拠
学科等				
全学科・専攻科	教授 准教授 講師 助教	10年	審査により再任することができる。再任の場合の任期は5年とする。	法第4条第1項第1号
	助手	5年	1回に限り再任することができる。再任の場合の任期は5年とする。	法第4条第1項第1号

教員の任期については、公立大学法人新見公立大学職員就業規則第8条において、公立大学法人新見公立大学教員の任期に関する規程を定めている。任期付き教員の採用においては、公立大学法人新見公立大学教員の任期に関する規程第2条において教員の任期を表8-15のとおりとし、理事長が特に必要と認める場合にあっては、表8-16により任用できるものとしている。

表8-16 理事長が特に必要と認める教員の任期

教育研究組織等 学科等	対象となる職	任期	再任に関する事項	根拠
全学科・専攻科	教授 准教授 講師 助教 助手	3年	再任はできない。	法第4条第1項第1号

なお、教員の懲戒処分等については、就業規則第50条で懲戒の事由、第51条で懲戒、第52条で訓告等を規定している。第54条で職員の懲戒に係る手続きは、公立大学法人新見公立大学職員懲戒規程によると規定している。公立大学法人新見公立大学職員懲戒規程第2条によると、教員の懲戒は学科における会議の意見を聴いて、教育研究審議会の審査を経て、理事会の議に基づいて理事長が行うこととなっている。

教員の採用および昇任人事については、就業規則第3条で競争試験または選考と定め、教員の場合は公立大学法人新見公立大学教員選考規程第3条により選考委員会を設置し、候補者を求める方法、すなわち公募によるかその他の方法によるかを審議する。公募の場合は公募要領を作成し公募を行い選考で採用している。教員の採用は原則として公募で行っている。また、昇任については就業規則第10条で業績および職務遂行能力の総合評価により行うこととなっている。これらの教員人事の手続としては、欠員等が生じたときに当該学科長は理事長に申し出て、理事長の許可後、候補者の募集を行う。理事長は、選考にあたって教育研究審議会の議を経て教授会において教員選考委員会を設置し、選考することとなる。選考委員会の選考結果に基づき教育研究審議会は、候補者の採用および昇任を審議し承認する。その結果を理事長に報告する。理事長は教育研究審議会の承認に基づき理事会で決定し、教員を任命する。

なお、選考委員会の委員は、8人とし学長、事務局長のほか、教授会において選出する。教授会において選出する委員は、教授の採用・昇任の場合は教授の中から、准教授の採用・昇任の場合は教授および准教授の中から、講師、助教の採用・昇任および助手の採用の場合は教授、准教授および講師の中から選出する。また、選考委員会には、補充対象分野に明るい者が構成員の中に含まれるよう配慮し、学内に適当な者を得難い場合には学外に求

め、選考委員に委嘱するなど適切な方法を講じるよう規定している。

非常勤講師の採用にあたっては、各学科等で選考し、教務委員会にて審査し、教授会にて履歴、業績などを基に採用を承認している。

教員の流動化を促進するための措置として、教員の採用は、原則公募の方法を採用している。昇任についても、業績および職務遂行能力の総合評価により行うことで、慣行的な人事を行わないよう努めている。また、中期計画でも、教員に対しては、大学の教育、研究、社会貢献活動および組織運営全般を対象とした評価項目および基準を作成することが掲げられている。したがって、教育研究活動等の点検評価に関し、新見公立大学および新見公立短期大学評価規程を定め、評価委員会で実施している。なお、中期計画の内容については、順次年度計画で実現していくこととしている。

教員の任用については、新規に採用される教員については任期制や公募制を採用し、教育研究の活性化を図ることとしている。

なお、各学科における級別定数および職位については、公立大学法人新見公立大学教員の級別定数に関する細則に規定されているが、職位については准教授から助教まで一括管理をしていて、職位領域を柔軟に対応できるようにしている。それにより、業績を持つ教員の昇任が容易にできる制度を確立している。また、教養科の定数を規定しているが、教養科の教員はいずれかの学部または学科に所属し学内における流動化を促進できる体制は整っている。

教員の待遇等については次のとおりである。教員には各研究室が与えられ、研究環境は整っている。研究費については、基礎配分に加え、年間の業績等を加味した傾斜配分を行っている。また、週1日の研修日を設け研究に従事している。教員からの申し出があれば、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる制度も設けられている。

〈現状の分析・評価〉

2008年度の法人化後に教員の人事に関する方針および基準に関する事項は、教育研究審議会の審議事項となる。理事長は、選考にあたっては教育研究審議会の議を経て教授会において教員選考委員会を設置し、選考することとなる。選考委員会の選考結果に基づき教育研究審議会は、候補者の採用および昇任を審議し承認する。その結果を理事長に報告する。理事長は教育研究審議会の承認に基づき理事会で決定し、教員を任命する。また、教員の採用は原則として公募で行っている。

教員人事については、「公立大学法人新見公立大学教員選考規程」、「公立大学法人新見公立大学教員選考要項」および「公立大学法人新見公立大学教員選考基準」に基づいて行われており、選考にあたっては、公立大学法人新見公立大学教員選考要項第3条で規定しているように各項目を点数化し、公正かつ客観的に総合判定して可否を決定している。

〈改善方策の検討〉

現状の教員の評価制度については、各教員の業績等を年報として発行し、それらを参考に公立大学法人新見公立大学評価規程により行っている。中期計画の人事の適正化の目標を達成するための措置としての評価制度としては、教員に対しては、大学の教育、研究、社会貢献活動および組織運営全般を対象とした評価項目および基準を作成する。また、教員の意識・意欲および能力の向上を図るために、評価結果を基に研究費の配分などに反映させる評価システムを構築すると計画されているため、そのシステム構築に向けて検討する必要がある。

教員の人事については、新規採用の教員には任期制を導入しているが、法人化以前から在職している教員には任期制を導入をしていない。それらを検討することにより、教員の流動化の促進できるものと考えている。

3. 教員の教育研究活動の評価

(a) 教育研究活動の評価

〈現状の把握〉

2008年度の法人化によって、新見市は中期目標（2008年度）を定めた（大学設置に基づき2010年度に一部改正）。この中で「業務運営の改善および効率化に関する目標」として、「大学の教育・研究等の質および社会への貢献度を向上させるため、各教員の業績を多面的かつ適正に評価する制度を導入する。」とした。これを受けて公立大学法人新見公立短期大学（2010年に公立大学法人新見公立大学に改称）は、「学生による授業評価のあり方・実施方法について検討する。また、自己評価や教員相互評価、事務職員・後援会役員等の授業参観による評価など、学生以外の授業評価のあり方・実施方法についても並行して検討し、総合的な授業評価システムを開発する。」ことおよび「研究成果の自己点検・評価に関するシステムを検討する。」「評価結果を研究費等の配分等に反映させる仕組みを整備する。」こととする中期計画（2008年度）を定めた。

学生による授業評価は、既に法人化以前の2002年度から継続して実施している。2009年度からは、各教員が、学生から受けた授業評価の内容を自己点検し、対応策を公表する制度を開始した。これに加えて、学生の保護者等で組織されている後援会理事による授業参観（2008年度～2010年度）、事務職員による授業参観（2009年度）、退職した高等学校教員による授業評価（2010年度）を実施した。元高等学校教員により、高い評価を受けた教員については、FD集会においてモデル授業を行うなどの取組を実施した。各教員のこれらの評価と担当科目数・選択科目の受講者数、正課外教育活動等の教育貢献度を学長が評価し、教員個人研究費の配分に反映させる制度（後述）を2005年度から実施している。

卒業直前に、学生を対象に満足度調査を実施し、大学の正課および正課外の教育活動の全般的な満足度を調査している。結果は、教授会で報告され、議論している。

各教員は、毎年、研究業績（著書・学術論文、学会発表、外部資金獲得状況、その他の

活動)を報告し、学長は、これらの研究業績に、教育貢献(上述)、大学運営貢献(委員会等における活動、学生募集広報活動等への参加等)、地域貢献(公的委員、地域住民・社会に対する啓発活動等)を加えた4項目について、各4段階で評価(16点満点)し、教員個人研究費の配分に反映させる制度(後述)を2005年度から実施している。各教員には、研究費の最低基準額が配分される。これに加えて、評価点数が基準を上回った約半数の教員に、上乘せ額が配分される仕組みである。学長は、評価に当って、法人の教育研究担当理事および各学科長の意見を聴取する。また、評価を受けた教員には、評価内容について異議申し立てを行う権利を保証し、異議について審査する委員会を設置している。これとは別に、課題募集方式による研究費の申請を行い、学長が、これを審査して、学長裁量経費として配分している。配分を受けた教員は、その成果を報告書として提出するとともに、併設の大学の教員を含む、全教員が参加する発表会で報告する取組を実施している。

〈現状の分析・評価〉

教育評価については、良好な結果が得られていると評価できる。例えば過去に文部科学省のGPに7件が選定(看護学科3件を含む)されたことにも反映されている。また、卒業時の学生の満足度もおおむね高い。一方、学生の授業評価の結果を、フィードバックするための取組、特に優れた教育を実施している教員の技能・態度・習慣等を、他の教員が共有するためのシステム等については、なお、検討の余地がある。また、学外からの非常勤教員についても、学生による授業評価を実施しているが、評価内容をフィードバックするための検討が必要であると認識している。

研究評価について、現在の制度を実施して以来、研究業績数が増加するなどの効果がみられ、教員の研究に対するインセンティブの向上に機能していると評価される。しかし、特に科学研究費等の外部資金の獲得状況は、いまだ不十分であり、さらなる取組が必要であると判断している。

〈改善方策の検討〉

現在実施している教育研究活動の評価体制は、今後も基本的に継続する。これらに加えて、教育活動の評価については、学生の基礎学力の向上、特に初年次教育の内容を評価する取組を実施することが必要である。また、評価された内容を教育活動にフィードバックする活動についても引き続き検討する。研究活動の評価については、特に研究の質的向上を目指す評価システムの構築が必要である。