

## 教員組織

### 達成目標

教員組織に関する本学の達成目標は、教員人事について募集・任免・昇格を適切に行うこと、主要な科目へ専任をバランスよく配置して専任の占める比率を高めていくこと、教員の構成年齢を適正にすること、実験実習を実施するための人的補助体制を整備すること、教員の教育研究活動に関する評価方法を確立すること、である。

### 〔学部の教員組織〕

#### 〔現状の説明〕

各学科の理念・目的と教育課程の種類については において記述したが、各学科の専任教員 1 人に対しての在籍学生数の比率は、下表 1 の通りであり、全体の平均は 29 人である。

表 -1 専任教員数に対する在籍学生数の比率（数値は人数）

学科（収容定員）	専任教員数	兼任教員数	専任教員 1 人当たりの在籍学生数
日本文化学科（240）	11	13	24.5
国際文化学科（480）	16	18	35.7
人間関係学科（600）	18	17	37.1
空間造形学科（180）	10	8	20.4
映像コミュニケーション学科(180)	8	13	27.8

但し、空間造形学科と映像コミュニケーション学科は、現在 3 年次までの学生数である。これら各学科には当該学科の種類・性格に適切な専任教員が配置されて専門ゼミやコース専攻科目を担当しており、各学科の教育課程を支えている。

また主要な授業科目への専任教員の配置状況であるが、まず、本学の教育課程において、少人数制を維持しながら導入教育から専門教育までの縦の柱として位置づけられている科目が、1 年次配当の「基礎ゼミ」と 3・4 年次配当の専門ゼミである。本学ではこれらの科目はすべて専任教員が担当しており、また日本文化学科・国際文化学科・人間関係学科の新カリキュラムで新たに置かれる「基礎ゼミ」も専任教員が担当することになっている。また 1 年次の必修科目の中でも建学の精神に結びつく「仏教学」（日本文化学科で

は1・2年次必修)や各学科のいわゆる専門分野への入門科目として位置づけられる基本科目(12単位以上を必修選択)も専任担当率が高くなっている。

教員組織における専任教員と専任・兼任の割合であるが、平成16年度は専任教員が63名で、兼任教員は78名となっており、本学の教育課程に対する兼任教員への依存度は極端に高くはないことがわかる。なお、専任科目の担当授業時間数(コマ数)は教授が5.9授業時間、助教授が6.6授業時間、講師が6.2授業時間となっており、助教授の担当コマ数がやや高いものの、平均で約6コマとなっている。

専任教員数は62名(他助手1名)であり、年齢構成(助手も含む)は下表-2に示すとおりである。

表 - 2 専任教員の年齢構成

年齢構成(歳)	人数	割合(%)
26～30	1	2
31～35	4	7
36～40	2	3
41～45	9	14
46～50	9	14
51～55	12	19
56～60	5	8
61～65	11	17
66～70	10	16
合計	63	100

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については、学部における教員間の連絡調整の中心となっているのは、教務委員会である。教務委員会は、各学科から2名(内1名は、原則として学科主任)の委員と学務部長を加えた計11名の委員によって構成され、学務部長が教務委員長となり、毎月1回開催されている。本学では通常入試委員会と合同開催している。

本学では、教育課程の編成・運用等については、まず、教務委員長に対して提案・報告がなされる。それは、他の委員会からであったり、各学科の学科会からであったり、1教員からであったり、学生に相談を受けた教務事務担当の責任者からであったり、様々な形での提案・報告である。教務委員長はそれらの提案・報告を教務委員会に諮り、意見を集約する。教務委員長は、単なる事務上の問題であれば、直接に事務部(大学短大事務部長)に報告や指示をし、教育課程編成上の問題であれば、各学科会に戻して検討させるか、あるいは教務委員会で集約された意見を教授会に提案する。逆に、教務委員長自身が立案した議案を教務委員会に諮ることもあり、また学科に対して教務上の立案を要請することもある。

## 〔点検・評価〕

専任教員 1 人当たりの在籍学生数は、表 -1 のとおり、人間関係学科、国際文化学科、映像コミュニケーション学科、日本文化学科、空間造形学科の順に多くなっている。しかし、在籍学生数は平成 16 年 5 月現在のものであり、したがって、映像コミュニケーション学科と空間造形学科の在籍学生数は 3 年次までの数である。形式的に言えば、専任教員 1 人当たりの在籍学生数の少ない方が学生に対する教育効果が上がるはずであるが、教育効果という点では、教育内容や方法を工夫することもその重要な要素である。

本学では、前述したとおり、主要な授業科目には専任教員を配置するという教育方針である。全学科必修の「仏教学」の担当教員 4 名のうち 3 名は専任教員であり、「基礎ゼミ」は全学科で専任教員が担当している。また、各学科に設置されている基本科目 10 科目のうち、国際文化学科の 3 科目を除くすべてが、専任教員の担当となっている。兼任教員担当の国際文化基本科目は、「観光学入門」・「世界の経済」・「法学入門」である。そして、各学科の専門科目として設置されている「専門ゼミ」のすべてが、専任教員担当である。因みに、「専門ゼミ」は、日本文化学科・国際文化学科・人間関係学科では 3・4 年次に、空間造形学科・映像コミュニケーション学科では 4 年次に設置されている。

専任教員の年齢構成の割合は、表 -2 のとおりである。66 歳以上 10 人、全体の 16%、61 歳以上では 21 人、全体の 33%と、高齢者が多いように見えるが、これは、本学の教員の定年が 70 歳となっているためでもある。55 歳までの教員が 37 人、全体の約 60%を占めていることを考えると、必ずしも年齢層が高すぎるといった評価にはならないであろう。この点については、60 歳定年制をとっていた某国立大学で、定年を段階的に延長していくことになったのは、周知の通りである。

なお、教授は 43 名、全体の 68%であり、専任教員の半数以上が教授でなければならないという基準から見ても、教授の割合については適切であるといえる。

## 〔将来の改善・改革に向けた方策〕

主要な授業科目の専任教員の比率については、特に英語教員において専任率が年々低下していき傾向があり、専任教員の補充が求められる。

## 〔教育研究支援職員〕

### 〔現状の説明〕

実験・実習を伴う教育の助手としては、人間関係学科に教務助手として 1 名、空間造形学科にも教務助手として 1 名、映像コミュニケーション学科は助手として 1 名の計 3 名を置いている。3 名は、いずれも実験・実習等の準備を主務とする教務助手としての役割を果たしており、このうち人間関係学科の教務助手は学生相談室に常駐しながら臨床心理学実習をはじめとする実習関連科目に対応している。また空間造形学科・映像コミュニケーション学科の 2 名はコントロール・ルームに常駐しており、両学科のさまざまな実習科目に対応する業務をおこなっている。

なお、その他の 2 科、すなわち日本文化学科と国際文化学科では実験・実習科目がない

ため助手・教務助手は置いていない。

大学院については、教務助手 1 名を置いており、院生の研究室の管理（ロッカー・コピー機）や大学院の事務関連の業務を行っている。。

情報処理関連教育については、その人的補助体制は 1 名の専門の職員をコンピュータ管理室に配置しており、コンピュータ実習室をはじめ大学各所に配備されているコンピュータ機器を管理しているが、空間造形学科と映像コミュニケーション学科では、上記の助手・教務助手がそれにあたっている。

外国語教育に関する教育研究支援職員については、これまでの LL 教室を利用した授業から、小教室でのネイティブの教員による会話を中心にした授業形態に移行したため、特に人的補助体制をとっていない。

海外における実習・研修旅行については、教育研究支援室の職員 2 名が、「付加価値ある専門教育プログラム」ならびに「私立大学教育研究高度化推進特別補助」をはじめとするさまざまな教育支援活動の中でサポートをしている。

これらの教育研究支援職員は学科・大学院という教育組織へ配置される場合と情報処理・教育支援など、教育組織の枠組みを超えて支援する場合とがある。前者の学科・大学院に所属される助手・教務助手は学科主任・専攻主任と緊密な連絡指示を受けて実務的なサポートをしているが、後者の場合は事務組織の中に位置づけられ、教学組織全体に向けて支援する体制がとられている。

### 【点検・評価】

学部では、平成 11 年度まで実験・実習科目を必要としない学科組織であったため、実験・実習を補助するための人的体制は確立されていなかったが、平成 12 年度の実験・実習科目をもつ人間関係学科の設置に伴い、教務助手 1 名を採用し、平成 14 年度からは空間造形学科と映像コミュニケーション学科に各 1 名の助手（1 名は教務助手）を置くことになった。このうち空間造形学科ならびに映像コミュニケーション学科の 2 名はコントロール・ルームに配置されているが、このコントロール・ルームは両学科のさまざまな教育活動において学生への対応窓口として有効に機能している。すなわち実習科目や数々のワークショップや、学生の制作活動の支援などをサポートする役割をになっており、両科の学生に対してきめの細やかな対応がなされている。

教育研究支援室は、平成 14 年度から「付加価値ある専門教育プログラム」ならびに平成 15 年度から「私立大学教育研究高度化推進特別補助」の事務的窓口となっているが、特に海外実習・研修旅行などの諸事務手続きなどについて担当教員の指示の下にその補助的業務を行っている。したがってこの支援室は実習系の科目が少なく助手を配置していない日本文化学科・国際文化学科の実習・研修活動を支援しているという点で、本学の実習科目における人的補助体制の補完的役割を果たしているといえる。

教員と教育研究支援職員との連携・協力関係であるが、特に学科に配置された職員は各主任が緊密な連絡指示をしており、あくまで学科としての教育研究支援のための実務を行うよう配慮されている。

### 【将来の改善・改革に向けた方策】

教育支援職員については実験・実習系の学科に配備されているが、特に国際文化学科においては海外における実習活動が活発化しており、また海外の大学との提携に基づく人的交流が盛んになる状況であり、こうした諸事務手続きに関する人的補助体制のさらなる充実が求められる。

## 【教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続】

### 【現状の説明】

本学の教員人事関係規程には、「駒沢女子大学教員人事委員会規程」(以下、「規程」という。 )と「駒沢女子大学人事委員会内規」(以下、「内規」という。 )があるが、これはいずれも教員の任用・昇格に係る規程であり、免職等については法人規程の「駒澤学園就業規則」に準拠することになっている。

(イ)「規程」は、「趣旨」、「審議事項」、「構成」、「審査事項」、「審査手続」、「会議」、「定足数」、「意見聴取」、「議決」、「事務」、「改廃」と区分されて、全11条の条文からなっている。主要な条文とその内容についてのみ記すと、第2条は「委員会は、次の各号に定める事項について、審議する。」として、(1)専任教員の任用、昇任等に関する人事、(2)外国人教員の任用、昇任等に関する人事、(3)特任教授の任用等に関する人事、(4)客員教授、兼任講師及び非常勤講師の任用等に関する人事、(5)名誉教授の称号授与に関する人事、(6)その他、学長及び教授会から諮問された教員人事、という内容になっている。第3条は「委員会は、次の各号に掲げる委員でこれを構成する。」とあり、委員は、(1)学長、(2)理事長および常務理事、(3)学部長、(4)学務部長、(5)専任教員の任用案件人事ごとに選出される、案件人事対象分野と同じ専攻分野、若しくは最近隣専攻分野の教授による専門委員2名、となっている。委員会の委員長は学長(第3条の2)、委員の3分の2の出席にて委員会成立(第7条)、出席委員の3分の2の多数により議決(第9条)、委員会事務は学務部長主管(第10条)と産れている。

(ロ)「内規」は、「趣旨」、「選考資料」、「選考基準」、「選考手続」、「例外」、「改廃」と区分されて、全6条の条文からなっている。このうち、第3条に掲げられた「選考基準」については、大学設置基準第4章「教員の資格」の規程を準用する(第1項)とされ、各職位の選考基準が述べられている。

教授については、次の各号の一に該当する者とされている(第2項)。

- a) 満6年以上大学助教授の経歴があり、著書、論文、学会報告書等により教育研究上の業績が顕著であると認められる者
- b) 前号と同等以上の教育研究上の業績があると認められ、かつ大学教育に関し経験又は識見を有する者

助教授については、次の各号の一に該当する者とされている(第3項)。

- a) 前項の規定により教授となることのできる者
- b) 満4年以上大学専任講師の経歴があり、教育研究上の業績があると認められる者又はこれに準ずる者、
- c) 前号と同等以上の学歴経験があると認められる者。

専任講師については、次の各号の一に該当する者とされている（第4項）。

- a) 前2項の規定により教授又は助教授となることのできる者
- b) 満3年以上大学助手の経歴があり、教育研究上の能力があると認められる者
- c) 前号と同等以上の学歴経験があると認められる者

しかし、この基準の経歴の年数には付帯条項があり、「助教授6年、講師4年及び助手3年の規定は事情によって、最低13年以上の範囲内において適宜伸縮することができる。」となっている（第5項）。助手については、修士の学位を有する者又はそれと同等以上の学力及び人物が優秀と認められる者となっている（第6項）。

なお、専任教員の昇格についても、第1項から第4項までの選考基準に基づくとしてされている（第7項）。

第4条に掲げられた「選考手続」については、次のように規定されている。「(1) 任用必要科目の人事案件が生じたとき、専門委員を除く予備人事委員会を開催し、募集についての条件、及び案件人事対象と同じ専攻分野又はその近隣専攻分野の教授から専門委員2名を決定する。(2) 前項の決定条件に基づき募集活動を行う。(3) 募集条件を満たす応募者がそろったとき、専門委員は、業績一覧、教育及び研究歴、並びに代表的な研究業績の現物又はそのコピーを審査し、案件科目担当教員としての適性及びその地位について報告書にまとめる。(4) 人事委員会において、前条の基準に基づき、選考資料及び報告書を審査する。(5) 委員会は、任用の可否及び任用の場合の身分等について審議し、出席委員の3分の2以上の多数をもって選考結果を決定する。(6) 当該決定に基づき、学長時宜によって学部長が、教授会に当該人事案件を提案し、議決を求める。」

(八)「規程」と「内規」とのいずれも、改正が平成14年10月3日、施行は平成15年4月1日からとなっており、これに基づいて平成15年度は5名の昇格人事の実例があつた。その人事に関して、規程の運用状況を説明する。

学部長の提案（助教授から教授への昇格3名、専任講師から助教授への昇格2名）により、学長が昇格人事に係る人事委員会を召集し、昇格候補者として推薦された5名について、学務部長提出の資料に基づき、経歴年数及び教育上、研究上の業績、並びに学内業務上の功績等の審査が行われた。審査の結果、昇格条件を充たしているという全会一致の判断により、5名を昇格候補者として教授会に提案することが決定され、教授会で審議・承認されるという手順であった。因みに、昇格人事に係る人事委員会の委員は、学長（現在、理事長兼任）、常務理事、学部長、学務部長であり、また、専任教員の人事に係る教授会は、種々の理由から、専任教授のみで開催されている。なお平成16年度の昇格人事は3名であった。

### 【点検・評価】

基準・手続き・運用等については、現在のところ、「内規」の文言の訂正以外に特に指摘すべき問題点はないが、「内規」第3条第5項に掲げられた「助教授6年、講師4年及び助手3年の規定は事情によって、最低13年以上の範囲内において適宜伸縮することができる。」という付帯条項について、説明しておかなければならないであろう。13という数字は、助教授6年、専任講師4年、助手3年を合計した年数であるが、一見すると奇異な印象を与える表現である。「最高13年以下の範囲内での伸縮」という表現であれば、理解可

能に見えるからである。しかし、この条項は、年齢上の公平性を配慮したものと解することができる。

具体的な例をあげて説明する。教員 A は、教育研究上の業績が顕著であるという理由で、30 歳で助教授として新規採用され、6 年経過して、教授昇格のための経歴年数の条件を充たしているとともに、6 年間の教育研究上の業績は、比較的顕著である。教員 B は、修士課程を修了したばかりで教育経験がなく、研究上の業績も少ないため、36 歳で助手として採用され、3 年経過後専任講師となり、その 4 年後助教授に昇格、そして 6 年経過して、教授昇格のための条件を満たし、しかも、助手から助教授までの教育研究上の業績は、A より以上に顕著である。現在、A は 36 歳であり、B は 49 歳である。他方、「最高 13 年以下の範囲内での伸縮」ということになると、6 年以上、4 年以上及び 3 年以上という条件は、言うまでもないことであるが、反故になってしまうのである。もちろん、これは「伸縮できる」ということであって、「伸縮する」ということではない。

### 【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続については平成 14 年度における「規程」と「内規」の改正によって整備されており、特に本学において大きな問題点・将来の改善点はないのであるが、今後教員の募集について場合によって公募という形で実施されることも考慮すべきではないかと考えられる。

### 【教育研究活動の評価】

#### 【現状の説明】

教員の教育研究活動の評価方法は本学では従来、研究紀要委員会の活動として、「学外における教員の研究活動の報告書作成」(同委員会規程による)がなされており、これまで『研究会報』に各年度の業績がまとめられて編集されてきた。これは学術的研究活動として著書や論文の刊行、学会での口頭発表を中心にまとめられているが、そのほか講演会をはじめ教員の社会的活動に関する報告もされている。

しかし教員の業績評価方法については、本学のように日本文化学科から空間造形学科・映像コミュニケーション学科のような学問的分野が大幅に異なり、それぞれの専門性を超えて評価するということが困難な状況にある。

現状では、平成 15 年度より従来の『研究会報』の刊行をやめ、研究業績のデータは点検・評価・改善委員会によって収集されているが、これをどう評価していくかは同委員会検討中である。

また教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮については、特に人事委員会において、選考対象者の教育研究業績を関連する分野の教員が査読し同委員会において意見が求められている。

#### 【点検・評価】

これまで『研究会報』の編集作業の中で各年度の教員の業績をとりまとめてきたのであ

るが、これは研究活動と社会的活動等が主な内容であり、教育に関する業績については特に項目として設定していないため、報告の事例が少なかったといえる。教育に関する業績は教科書の作成のように業績として明示しやすい場合もあるが、それぞれの教員の教育改善の取り組みを活動報告の内容の枠組みをどう設定していくのか工夫する必要がある。

本学では平成 16 年度より点検・評価・改善委員会で業績のデータについて収集し、教育研究活動を全体的に総括する組織は成立しているが、教員の業績そのものを点検・評価する組織としては必ずしも充分であるとはいえないが、教員選考においては、人事委員会において、特別委員として隣接部門の教育が業績を査読確認作業を行った上で選考を決定しており、少なくとも教員の選考においては充分配慮しているといえる。

### 〔将来の改善・改革に向けた方策〕

評価方法については、前述のごとく各学科の専門性・特殊性がありこうした全学科に共通する評価方法を確立することは困難ではあるが、まず著書・論文・作品の点数、研究発表の回数等を確認していくことが、教員の教育研究活動の評価の必要条件となる。

本学では教員の個人研究費の傾斜配分について点検・評価・改善委員会の研究促進部門によって検討され、平成 17 年度から実施することになっている。これはこれまで研究費が一律 30 万円（大学院担当教員は 35 万円）配分されていたものを、教員の教育研究業績等に準じて配分するという方策であり、その傾斜配分の根拠となるものが、教員の業績評価である。実施案では著書・論文・研究発表等の研究活動、教育活動、FD活動をポイント制で算出していく方法がとられているが、この場合、研究業績についてはそれぞれの学科の特殊性もあり、研究業績の評価については各学科でまとめていくことになっている。このような研究費の傾斜配分という方策によって、教員の教育研究活動の評価方法をより具体化していく方針であるが、専門分野からの研究業績の評価という視点はまだ導入されおらず、今後も点検・評価・改善委員会においてさらなる検討を進めていきたい。

## 〔大学と併設短期大学との関係〕

### 〔現状の説明〕

大学と併設の駒沢女子短期大学との関係は、組織は異なるが同じ学校法人駒澤学園の下に設置されている。両者の教学運営上の組織は完全に独立したものとなっているが、学長は大学・短大と兼任となっている。

また大学・短大の授業については相互に兼任講師としてそれぞれの教育課程を補完している。まず短大の専任教員で大学の兼任講師となっているのが 3 名であり、うち 2 名が英語関連科目、1 名が教職科目を担当している。

一方大学大学教員から短期大学への兼任教員は 3 名であり、いずれも「仏教学」を担当している。これは両者が共通の建学の精神を基盤にして設置されており、共に必修科目として「仏教学」の履修を位置づけていることによる。現在本学と駒沢女子短期大学における必修の「仏教学」の担当教員は大学では専任 3 名、兼任 1 名であるが、短大は 5 名の非常勤（大学の専任教員 3 名を含む）という配置になっている。すなわち大学の「仏教学」



の専任教員 3 名はいずれも日本文化学科に所属しているのに対し、短大では非常勤の割合が 100%となっているのであり、これは短大の教育課程において一つの課題となっている。そこで外部の兼任教員だけでなく大学の専任教員が短大の「仏教学」の授業をも担当する形にしているのは、駒沢学園の高等教育全体としての基礎的科目の一貫性を保つための方策なのである。特に短大保育科における仏教保育は本学の設置以前から同科の特色としてその伝統を有しており、現在は大学の専任教員がその仏教保育ゼミを担当してその伝統を保ち続けている。

### 【点検・評価】

駒沢女子大学と駒沢女子短期大学の教員組織はお互いに独立した形になっており、学長が大学・短大を兼任することで駒沢学園の高等教育における連携協力関係が維持されている。

本学の開学当初は、大学から短期大学への兼任教員数は 10 名程であったが、これは短大から四大へ配置転換しても短大の授業も経過措置として担当しなければならなかったからである。また空間造形学科・映像コミュニケーション学科の新学科の増設も短大生活科の改組を前提にしており、こうした傾向が近年まで残存していたのであるが、現在では建学の精神に関わる「仏教学」を担当している専任教員が短期大学で教鞭を担当するのみとなった。

このように全体的傾向としては大学教員が短大の授業を兼任する機会が減少してきたのであり、両者の教育過程においてそれぞれ分離化が進んでいるといえ、これは本学の人員配置の方策が適切な方向に向かっているといえる。

### 【将来の改善・改革に向けた方策】

以上のように大学・短大の両教授会が独立した関係として位置づけられ、学長が兼任することで両者の連携協力関係が築かれている現状が本学ならびに駒沢学園に適合していると考えられるので、今のところこの形態を改善していくしかない。ただし「仏教学」の教員の短大への兼任という形態をできるだけ少なくしていく必要がある。今後短大における仏教学関係の専任教員の配置ということも検討されるべきであろう。

## 【大学院の教員組織等】

### 【現状の説明】

大学院の教員組織であるが、本学では大学院の授業担当教員は学部の専任教員と兼任講師で構成されている。したがって、大学院に所属する専任教員は 1 人もおらず、学部の専任教員の兼任によってカリキュラムが運営されている。平成 16 年度は仏教文化専攻が 8 名、臨床心理学専攻が 9 名、それぞれ学部の専任教員が兼任している。なお、兼任講師は仏教文化専攻では 3 名、臨床心理学専攻では 4 名であった。このうち仏教文化専攻の兼任教員は日本文化学科から 6 名、人間関係学科から 2 名であり、臨床心理学専攻の場合は、9 名がいずれも人間関係学科の専任教員である。

また研究支援職員についてであるが、大学院の教務助手が1名配置されているが、この教務助手は日本文化研究所の助手を兼任している。大学院教務助手は大学院研究科長ならびに大学院担当教員の教育研究を補佐し、特に大学院に関する教務事務的な作業を行っている。

なお、大学院を兼担している教員の募集・任免・昇格に関する人事案件であるが、大学院兼担教員は学部の専任教員であるので、「駒沢女子大学教員人事委員会規程」に基づいて決定されている。しかし大学院兼任講師の新規任用については、「駒沢女子大学大学院人文科学研究科の研究指導教員ならびに授業担当教員の認定に関する規程」に基づくことになっている。すなわちまず授業担当教員の認定手続（業績審査等）が各専攻教員会議における認定審査委員会において行われ、これに基づいた専攻教員会議の発議が研究科委員会において審議され、研究科長が授業担当資格の認定をし、これにもとづいて研究科長は人事案件として駒沢女子大学人事委員会において発議し採用の決定を行うことになっている。

大学院の兼担教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況については、学部の教育研究活動の評価に述べてあるので、ここではふれない。

大学院と他の機関等の関係であるが、特に本大学院の臨床心理学専攻は駒沢学園心理相談センターと密接な関係を有している。すなわち大学院の臨床心理基礎実習・臨床心理実習では外来ケースの面接、面接補助、所内の業務を体験することになっており、臨床心理学専攻の教育課程と密接に結びついている。

### 【点検・評価】

次に大学院の教員組織の点検・評価であるが、仏教文化専攻が入学定員5名、臨床心理学専攻が20名という規模であるので、大学院の授業担当教員が学部の専任教員による兼担となっている形態は、学部の授業負担も勘案されているので、特に問題はない。また大学院担当教員の募集・任免・昇格についても、学部の専任教員である限りにおいて「駒沢女子大学教員人事委員会規程」に則って審議され、決定されていることも適切であるといえる。

また日本文化研究所には研究支援職員が常駐し、日本文化研究所の助手を兼任しているが、その業務内容から見て、兼任は充分可能であり、むしろ平成16年度の日本文化研究所における研究活動と大学院担当教員の研究活動の連携が促進されている状況にあって適切な配置にあるといえるであろう。

なお、大学院担当教員の教育・研究活動についても学部の専任教員としての活動と重なるのでここでは述べない。

大学院と駒沢学園心理相談センターとの関係についてであるが、こうした状況をふまえて臨床心理学専攻の主任は同心理相談センター長を兼任しており、センターの運営と臨床心理学専攻の教育課程とが共に円滑に機能し充実していくための配慮がなされている。

### 【将来の改善・改革に向けた方策】

大学院の教員組織については、将来大学院に専任教員を配置するということも考えられるであろう。しかし本学の大学・大学院の全体的な視野に現状を見る限り、当面は学部教員による兼担によって運営せざるをえないであろう。