

## 6 教員組織

### (1) 大学

○学部・学科・大学院等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格，学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性，妥当性

#### [現状の説明]

山形大学における教員総数は約797人で，人文学部，教育学部，理学部，医学部，工学部，農学部のほか，大学院社会文化システム研究科，教育学研究科，理工学研究科（理学系），医学系研究科，理工学研究科（工学系），農学研究科及び附属施設の附属病院，地域共同研究センター，総合情報処理センター，遺伝子実験施設，保健管理センターなどに所属している（ただし，大学院は理工学研究科独立専攻を除き，学部教員の兼担）。職階ごとの人員は，教授284人（35.6%），助教授236人（29.6%），講師67人（8.4%），助手210人（26.3%）である。

専任教員一人当たりの学生数は，人文学部14.5人，教育学部10.7人，理学部11.8人，医学部10.3人，工学部26.0人，農学部12.3人となっている。なお，専任教員の不足等非常勤講師で補っている。

#### [点検・評価] [長所と問題点]

昭和24年に新制大学として発足した当時の教員定員は，教授86人，助教授87人，講師25人，助手22人の計220人（学生定員は910人）であった。以来50余年の間，質量ともに充実した組織体制を整え，定員は総数でほぼ4倍となった。ただし，相次ぐ定員削減に対して，助手ポスト供出で対応せざるを得ず，その結果として助手定員は文系学部では1名のみとなり，理学部・医学部・工学部・農学部の理系学部においても絶対的な不足状態となっている。

教授・助教授の職務を助ける助手の少なさは，とりわけ理系部局において，教育・研究上に深刻な影響を与えている。また，大講座制となり，柔軟な人事が可能となった部局がある一方，なお大学院設置に関わって人事が滞っている部局もあり，定員充足率が特に教授において低い学部がある。さらに，年齢構成上，助手の高齢化が問題となっている学部もある。非常勤講師については学部ごとに事情が異なるものの，予算の制約を踏まえた有効活用を更に進めるべき課題を残している。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

近年，各部局ともそれぞれ改組・再編を行い，大講座制への移行等，柔軟な対応を試みつつあるが，学部・学科再編，大学院重点化等，様々なレベルでの改革

に即応したあるべき組織を全学レベルで検討し続けなければならない。

その一方で、欠員・年齢構成のアンバランス・充足率の低さ等、現在抱えている具体的課題を解決すべく、各部局ごとに解決可能な対応策を模索し、それを速やかに実行することが必要である。非常勤講師については、山形大学自己評価委員会に「非常勤講師の在り方検討部会」を設置し、検討を重ねた結果が報告書として提出されており、その提言事項について更に検討が続けられている。

#### ○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

##### [現状の説明]

山形大学は、平成8年に教養部を廃止して学部一貫教育に移行し、旧教養部所属教員は、人文学部・教育学部・理学部・工学部・農学部などに分属となった。その改組後の教養教育は、人文学部・教育学部・理学部の3学部を中心部局とし、全学部の責任で実施することが全学で合意された。これを基に、年度ごとに教育課程部会、教養教育委員会において、各学部が負担する開講コマ数等を確認し、実施している。全学部に所属することとなった担当教員間の連絡調整は、教養教育委員会が果たし、事務局（教務第二係）の積極的な支援を得て、遺漏のないように進められている。

##### [点検・評価] [長所と問題点]

平成8年度の改組当初は、教養教育に対する全学教員の共通理解を得難い状況にあり、旧教養部所属教員と専門学部教員の担当コマ数にも差異があった。しかし、上記委員会のほか教養教育実施委員会、教養教育研究委員会等の活動により、教養教育に対する考え方は徐々に変化し、制度も整えられつつある。例えば、平成8年度に6：4であった旧教養部所属教員と専門学部教員の担当コマ数比率は現在ではほぼ5：5となっている。

全学出動体制により、本来あるべき教養教育に近づきつつあることは、本学教養教育の長所と評価することができる。例えば教養教育ワークショップ等の開催に当たり、学部を越えて多数の教員が参加しており、教養教育を全学で担当する意識が広がっていることの証と見ることもできる。しかしながら、なお旧来の意識を脱却できない教員もおり、講座・学部を越えてなされる連絡・調整は必ずしも十分に機能しているとは言い難い。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

全学の教員が、専門教育と同様に教養教育を負担するという意識を持つ負担公平原理を確立することなしに、教養教育に関する問題の根本的解決はない。その

解決に向け、これまで教養教育にかかわる諸委員会が検討を重ね、報告書を作成し、改善に努めてきた作業を更に継続するとともに、教養教育ワークショップの継続的な開催、始められた授業公開の試み等を通じ、教養教育への理解を全学教員に浸透させることが必要である。その前提が整えば、連絡調整機能も、各部局内のそれと同様に円滑化するだろう。

#### ○実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための 人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

##### [現状の説明]

全学部ともに、ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタントを採用し、実験・実習や外国語・情報処理関連教育に当たっている。採用に際しては各部局ごとに選考基準を設け、適正に運用している。特に理学部・医学部・工学部・農学部では、相次ぐ定員削減による助手・技官の減少により、教員・技官に係る負担が増大し、文系学部よりはるかに高い人的補助が必要で、積極的に活用されている。

##### [点検・評価] [長所と問題点]

情報処理関連教育においては、文系・理系を問わずスタッフが乏しく、人的補助が恒常的に不足していて、十分な体制とはなっていない。実験・実習関係では、文系学部よりも、理学部・医学部・工学部・農学部の理系学部において種々の問題を抱えている。それらに共通して指摘できるのは、人員の絶対的不足であり、少ない人員の配置の適切性に問題を生じているところもある。TAが、次年度も確定できないために授業計画が立てられないという深刻な事態も生じている。また、限られたTAが多様な専門を担当することから、TA自身の教育が必要な場合もある。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

学生の希望に十分応え、望ましい実験・実習を行うためには、予算の裏付けが何より必要となる。恒常的に予算措置がなされなければ、継続性を有する研究・教育はおぼつかなく、場合によって授業自体が不可能となる事態をも招きかねない。したがって、まず予算獲得の方法に大いに努力を払う必要がある。それとともに、限られた予算を有効活用すべく知恵が絞られなければならない。講座内・学科内・学部内・学内の各レベルでの調整をし、有効な活用を図るとともに、学外にも目を向け、ボランティアを募る方策もあり得る。

## ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の適切性

### [現状の説明]

教員の選考に関しては、山形大学規則及び山形大学教授会規則に基づき、具体的に各教授会・研究科委員会が当たることとなっている。各部局はそれぞれに規則・内規を定め、それに基づいて適正に募集・任免・昇格を行っている。募集は公募が基本であり、5～6名からなる審査委員会による審査を経て、その教授会報告によって投票が行われて決定される。部局によっては公募のみならず推薦を併用しており、また、教授と助教授以下の選考方法を大きく変えているところもある。

### [点検・評価] [長所と問題点]

規則に基づき、情実の介入を防ぐべく審査委員会を設けて厳正に選考に当たる基本原則は、すべての部局に共通する。ただし、選考の具体的方法は、部局ごとの差異が大きい。例えば、大講座制により柔軟な人事が可能な部局がある一方で、教授を頂点とするピラミッド型組織により、教授選考の審査にとりわけ慎重な手続きを踏む部局もある。後者では、講座の主任たる教授が助教授以下の人事に強く関与することとなり、選考手続きにおいて教授と助教授以下に異同のない前者との差異は大きい。

審査の対象はおおむね研究業績によっており、教育業績の審査をしている部局はほとんどない。客観的な方法が定め難いことによるが、研究と教育からなる大学教員の人事に、後者の評価が生かされないのは問題である。ただし、その対策を兼ね、人物評価を試みるため、面接をし、また講演を義務付ける部局もある。人間を教える職種として、研究業績のみならず、教育の業績をいかに評価するかが、今後検討すべき重要な課題である。

教養部改組による多数の移籍教員で問題が生じている部局、大学院設置のマルチ教授採用に伴い、昇任人事の停滞が問題となっている部局もあり、より大きな講座制への再編等でしか解決できない問題も見られる。

### [将来の改善・改革に向けた方策]

教員選考に当たっては、これまでの研究業績に重点を置いた評価は見直されるべきである。望ましい学生を育てる教育はいかになされるべきかの観点から、採用・昇任等人事における教育評価をいかに行うかについての具体的な導入を早急に検討する必要がある。その一方で、組織の改編をも念頭に置きながら、柔軟で理想的な人事配置ができる講座組織の改編も検討されなければならない。また、人事交流を活性化させることも重要な課題であり、学内からの情報発信と学内・学外の情報収集も必要となる。

## ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

### [現状の説明]

本学は、平成6年に教育活動と研究活動及び教育・研究支援体制を詳細に自己点検・評価し、その成果を『魅力ある大学をめざして—教育・研究活動と支援体制—』にまとめて刊行した。その後に教養部の改組があり、その変化をも踏まえ、平成11年に『「自己点検・評価報告書—魅力ある大学をめざして—」に関する諸課題等の検討状況報告書』を刊行した。また、研究業績については、昭和26年より『山形大学年報』管理編・研究編を4年ごとに刊行しており、全学教員の研究業績を公表してきた。平成8年度はそれを改め『山形大学教官総覧』を刊行した。なお、各部局においても、独自に報告書を作成し公表しているところが多い。ただし、一部部局では所属学科長に報告するのみで、公表を行っていないところもある。学生による授業評価も、講義内容・方法の適切さ、シラバスとの整合性など、多面的な評価が可能であり、取り入れている部局が多い。

### [点検・評価][長所と問題点]

全学の自己点検評価報告書、各部局の同報告書は、教員個々の自己評価意識を高め、切磋琢磨の効用をも含めて、おおむね有効に機能している。ただし、自己申告制を原則とする評価システムであり、すべての構成員による評価とはなっていないところに問題を残している。また、評価体制がほぼ定着している部局とそうでない部局があり、全学の評価の在り方を含め、恒常的に評価を成し続けるシステムの確立が必要である。

ただし、その前提に、そもそも複数の専門分野で構成される場において、業績をいかに相互評価し得るかの根本的問題が存在している。基準が曖昧な評価は、結果として量に関心が集まりやすく、質の評価をいかに確保するかが問題となる。

さらには、評価対象が研究業績に偏りがちとなり、既述のとおり教育業績の評価がなされにくいという問題がある。これについては、前記『山形大学教官総覧』が、「教育研究活動」として、「研究テーマ」のほかに「主な授業科目」と「学会・社会活動」を設けており、社会貢献度とともに教育活動評価への試みとして評価される。

### [将来の改善・改革に向けた方策]

まず必要なのは、できるだけ客観的な評価となる、内容・方法・基準・公開の在り方を検討することである。その際、客観性を数量で保証するのではなく、業績の質を評価できる適切な手段が考えられなければならない。発表の場（雑誌・学会名等）や、業績の学界評価等、客観的なデータを基に、分野を越えた適切な相互評価の可能性を追究する必要がある。また、前項目でも述べたとおり、教育

活動の評価も併せ考えられるべきで、授業評価、学内外者による相互評価をも含め、早急な検討が必要である。その際、学外の第三者機関による評価も視野に入れなければならない。

## (2) 人文学部

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

### [現状の説明]

教員組織に関しては下記の表のとおりである。表からわかるとおり、本学部の教員組織は、大講座制であり、柔軟な教員人事ができる体制と言える。

定員表

	教 授	助教授	助 手	計
人間文化学科	27	17		44
人間科学講座	10	6		16
文化構造学講座	9	6		15
地域社会環境学講座	8	5		13
総合政策科学科	33	21	1	55
政策科学講座	7	3	1	11
公共政策講座	6	4		10
経済情報システム講座	5	4		9
経営法学講座	6	3		9
国際システム講座	9	7		16
合 計	60	38	1	99

人間文化学科は、人間科学講座、文化構造学講座、地域社会環境学講座の3講座から構成されている。専任教員は43人(平成13年5月1日現在)である。専任教員の内訳は、人間科学講座15人(教授7人、助教授8人)、文化構造学講座15人(教授9人、助教授6人)、地域社会環境学講座13人(教授6人、助教授7人)とっている。

人間科学講座には心理学(3人)、情報科学(2人)、哲学(2人)、言語学系(7人)、美学(1人)を専門とする教員が配置されている。文化構造学講座には、日本文学(2人)、外国文学(12人)、芸術学(1人)が、地域社会環境学講座には、歴史学(6人)、宗教史(1人)、社会学(2人)、地理学(2人)、文化人類学(1人)、外国文学(1人)が配置されている。教授定員に対する教授実数の割合は、81.5%である。

総合政策科学科は、政策科学講座、公共政策講座、経済情報システム講座、経営法学講座、国際システム講座の5講座から構成されている。専任教員は53人。専任教員の内訳は、政策科学講座11人(教授6人、助教授2人、講師2人、助手1人)、公共政策講座9人(教授3人、助教授6人)、経済情報システム講座9人(教授3人、助教授6人)、経営法学講座8人(教授3人、助教授4人、講師1人)、国際システム講座17人(教授6人、助教授6人、講師5人)である。教授定員に対する教授現員の割合は、63.6%である。

これは人間文化学科にも言えることだが、平成8年度教養部廃止に伴い、教養教育外国語教育を担当する教員が各講座に若干人配置されている。

人間文化学科と総合政策科学科の教育課程においては、教育コース制がとられており、人間文化学科では9コース、総合政策科学科には5コース設けられている。どちらの学科においても、各講座の授業を柔軟に組み合わせて、各教育コースのカリキュラムを組み立てている。

また、1学年の学生定員320名(編入学定員20名を含む)に対して教員定員は99名と潤沢な陣容であり、徹底的な少人数教育が可能である。事実、ゼミ、卒論指導等においては、若干のアンバランスはあるものの、少人数による緻密な指導・演習がなされている。また、このような大きな学部組織になったのは、平成8年度の教養部廃止に伴い、旧教養部の文系教員を約40名弱受け入れたことによるものであり、人文学部は山形大学の教養教育を中心的に担っている。なお、兼任教員は学部全体で60人である。

また、専任教員の年齢構成については、平成13年4月1日時点において、20歳代3.1%、30歳代27.8%、40歳代32.0%、50歳代29.9%、60歳代7.2%となっており、バランスはとれていると言ってよい。

#### [点検・評価]

以上の体制で平成8年度以来推移してきたが、大講座制、そして講座に縛られないカリキュラムの構成に特段の問題はなく、人事についても、従来本学部に未配置の文化人類学、ゲーム理論、意思決定論、また国際システム講座の例に見るように、アメリカ人教員の採用等、小講座制では不可能であった柔軟で思い切った人事ができるようになった。

#### [長所と問題点]

教員組織と教育コースを別個に設定することによって、必要な授業科目を各講座開講科目から適宜取り揃えるという考え方は、柔軟なカリキュラム編成を可能にしている。事実、両学科とも、平成8年度改革後4年を経て必要なカリキュラムの見直しと改善に取り組み、平成13年度からの実施を目指しているところである。問題点としては、学生と教員の一体感が若干薄れる点があるが、卒論指導や

ゼミ等による少人数教育で十分に補うことができる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学生の最近の関心を見てみると必ずしも、狭く深く専門を極めるというパターンではなく、多様な授業を受講し、広い選択肢の中からアラカルト的に科目選択できるシステムを希望しているようである。社会科学、人文科学という伝統的な括りを超えた、アメリカ流にダブルメジャーも可能にするような教員組織とカリキュラム編成の柔軟な関係が更に必要となるかもしれない。

○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

[現状の説明]

本学部では教務関係の実施面を扱う組織に学部長と各学科3名よりなる計7人の教務厚生委員会がある。各年度の開講科目、時間割編成、担当教員の配置等の作業はここで計画され、学科選出の委員を通して学科会(必要に応じて講座会)に周知され、意見聴取が行われる。同時に両学科とも、43人、53人と規模が大きいため、学科内に教務関係の実務・諸作業を行う、各講座からの教員よりなる10人程度の作業部会がある。両作業部会とも学科長が責任者となっている。同時に、この作業部会は、カリキュラムの自己点検評価に基づき、その見直しの原案作成にも関わる。

大学院の教務関係については、研究科運営委員会内に教務厚生部会があり、ここが当たる。

[点検・評価]

これらのシステムはおおむねよく機能している。

[長所と問題点]

学科内に設けられた作業部会は、教員間の末端まで浸透して作業を進める上で不可欠であり、その実際に果たす役割は大きい。問題点としては、両作業部会とも人文学部の規則に基づく組織ではなく、学科長を中心とした教務関係実働隊、あるいは諸方策の準備作業をするグループというべき位置付けであるため、これらの部会の方針が学科会、講座会等で問題とされることがないわけではない。しかし将来的には、委員会組織の増大を抑える方向が正しく、学科作業部会についても、規則で役割を定義し原案作成に関わるリジッドな委員会組織とするよりは、現在の作業・準備グループの位置付けが、より柔軟かつ機動的に活動し得る点でより適切であろう。



#### [将来の改善・改革に向けた方策]

大学間の大競争時代の中で、魅力あるカリキュラムの編成・検討は、今後焦眉の急とされるところである。しかし将来大胆な企てを実行に移す際には、階層的な連絡調整に加えて、各講座の水平的なネットワークが、学部全体の意思形成にとってより必要になろう。

#### ○実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための 人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

##### [現状の説明]

平成8年度以来，人文学部1年次学生の必修科目である「基礎情報処理」は1クラス平均50名の学生に対して，教員1名にティーチングアシスタント(TA)2名もしくは1名，学部学生による学生補助員1名の最低2名が必ず教員を補佐する体制になっている。また2年次以降の学生が履修する総合政策科学科の「情報処理初級」，「情報処理上級」は，1クラス35名の学生に対し教員1名と助手1名で実施している。

その他の実験，実習には，平成11年度から予算要求し導入されたTAを一定の範囲の実習・演習科目で効果的に利活用している。平成11年度は38科目で，平成12年度は33科目でTAを利用した。TAの役割は科目により様々で，スライドなど教材の作成，実習の手配，レポート管理，文献探索，授業におけるコメンター，出席管理などである。

留学生教育のためのチューター制度は，日本の文化や言語に不慣れな留学生の勉学や生活の指導をするために，学部生や院生に依頼して行われている。

平成11年度においては前期においては12人，後期では10人の指導に当たった。

##### [点検・評価]

情報処理科目系では，毎年実施されている学生の授業評価アンケートによれば，学生1人当たりへの人員配置はほぼ適正で，初心者や学生に対しきめ細かな指導が可能になっている。

平成11年度以来の学部からの予算要求によるTA制度は，まだ始まったばかりで試行錯誤の段階である。制度の在り方について全体的な検討がなされていないので，教員個人の教育方針に基づいて多様に試みられている。

チューターによる留学生の指導はおおむねうまくいっている。個別的には相性や面倒見の程度において差異があるが，このような問題は止むを得ないであろう。

##### [長所と問題点]

情報処理科目においては，教員とTAや助手による複数補佐体制は，情報機器

の操作に不慣れな学生の教育には大変効果的である。しかし、人文学部では情報処理科目のT Aとなる大学院生が恒常的に不足し、学部内計算機資源の維持管理も含め、情報処理教育を担当する人材の安定的な確保が最大の課題である。

その他の科目については、T A制度は教員一人ではできないきめ細かな指導が可能になり、学生にとっても利点が多い。参加した院生にとっても得るところが多い。まだこの制度が始まったばかりで、教員も担当の院生も不慣れな部分があり、担当院生の選択の基準や、T Aの任務等の細部については今後の検討課題である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

情報処理教育では、教育内容の充実とともに計算機環境の適切な更新と維持管理が不可欠で、そのための人的資源の一層の充実と、人員配置に見合った規模の情報処理機器の維持整備も必要である。情報処理関係の科目は、教育内容に対する学生の要望も年々拡大しているため、時代の変化に合わせた教育内容を維持できる人員を常に配置することや、授業評価アンケートなどによる教育効果への評価に対して、適切なフィードバックを行う必要がある。

その他の実習・演習については、制度導入が2年経過したT A制度については、平成12年度後半に更に拡大が認められた。T A制度の改革については大学院の教務厚生部会で、特にその活用方策について検討中である。

留学生のチューター制は今後留学生が増加した時の対応を検討しなければならない。

外国語教育ではT Aを用いた体系的な教育は全く実施されていない。しかし、この種の授業では、L L教室、A V教室を使う機会が多いため、T Aが機器等の操作その他で授業を支援することができれば大きな教育効果が期待できるので、T Aの配置を真剣に考慮する必要がある。

#### ○教員の募集・任免、昇格に関する基準、手続きの内容とその運用状況の適切性

##### [現状の説明]

教員の人事は「山形大学人文学部人事選考内規」によって行われているが、さらに具体的に「人間文化学科の教官人事に関する申し合わせ事項」、「人間文化学科（総合政策科学科）昇任人事における申合せ」に従って行われている。

人間文化学科においては、教員の採用又は昇任のために人事選考委員会の設置が必要となった場合、当該教員と同一の「人事ユニット」に属する教員3名の連署により申請がなされる。この申請は講座会で審議される。承認された場合、人事選考委員会委員候補者5名を決め、人間文化学科長に申請する。学科会で承認

されると、教授会の審議となる。

総合政策科学科では講座からの人事手続きの要望を受け学科会で審議する。了承を得ると教授会に諮られ、了承を得た後、学科会で投票により人事選考委員が選出される。昇任人事については、総合政策科学科においては年度当初あるいは必要に応じて各講座が教授のみの会議を開催し方針を策定し、講座の了承を得る。昇任人事は講座の教員3名が連署で学科長に申請することから始まる。

外国人教師の採用については「人文学部外国人教師選考に関する申し合せ」によって選考される。

#### [点検・評価]

上記の方法で大講座制組織編成がなされ充足が進んでいる。人事は慎重に進められているが、教員の転勤等の決定が遅れたりする場合がままある。そのような場合、上記手続を一部省略して行われる場合がある。

#### [長所と問題点]

本学部の教員組織は大講座制になっており、柔軟な人事を行うことができる。その特色は本報告書の教員組織のところで触れているが、教授、助教授の定員枠が昇進についての足かせになる可能性が人間文化学科に出てきた。これまではスムーズに進んできたが、今後どうするか対策が必要になってきている。

現在人文学部の教員組織は平成8年の改組による教養部教員の多数の移籍により再編されたことによる問題点も有している。教養教育の分担、特に外国語科目の大きな分担をどこで担うかが学部の人事配置を複雑にしている。新たな採用人事を進める場合、この教養教育問題をクリアしなければならない。

専任教員で補えない部分は、非常勤講師を採用して補充している。これは全体の枠数が限られているために難しい問題も生じる。平成12年には、教職科目の講義をどのようにするかという問題が新たに持ち上がった。教員免許法が改正され、科目数が大幅に増加することとなったが、これに学部としてどのように対応すべきかに付き、非常勤講師問題も含め、現在検討中である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

21世紀を迎えるに当たって、18歳人口の急減、大学大衆化による学生の質の変化への対応、国際化、情報化、地方分権化の進展等新たな課題にどのように対応していくかという視点から、教員人事を進める必要がある。

本年7月、人文学部は『平成8年度教育制度改革等に関する自己評価報告書』を発表、これにより新制度に移行した学生の意向を知ることができた。また『学生による授業評価報告書』も同時に発行された。このようなデータを積み重ねることによって現実を直視しながら改革を進めている状況である。

## ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

### [現状の説明]

平成5年3月に学部の自己評価報告書『現状と課題』を発行し、その中で学部の研究活動に付き、研究誌の発行状況と編集方針、研究費の配分状況、教員別の研究活動についての詳細な評価を行った。

研究活動の評価は当初5年ごとに実施することで出発したが、この間、平成8年の学部改革、平成9年の大学院設置などの教育・研究組織の再編があったため、諸改革が一応定着を見た平成11年度において、それを踏まえた研究活動の点検・評価を行い、『現状と課題-研究活動編-』としてまとめた。

ここでは学部全体の評価という視点に立って、研究誌の発行状況、共同研究の進行状況、学会、研究会の開催状況、学部研究財政（校費、科学研究費補助金、その他）、在外研究、研究者交流、国際学会への参加状況などの学部全体を俯瞰する研究活動の現状と課題がまとめられている。

また平成8年度改革の教育活動についての評価は、『平成8年度教育制度改革等に関する自己評価報告書』と題する報告書を平成12年7月に発行し、教育制度改革の概要、学生アンケート調査結果の分析、各学科でのカリキュラム改革の検討状況や施設・設備の整備状況についてまとめている。

教育活動の評価としては、学生による授業評価アンケートが平成10年から全教員により実施され、講義内容、講義方法の適切さ、シラバスとの整合性など多面的な評価が行われている。

### [点検・評価]

上記の自己評価報告書においては、各教員の教育研究活動が詳細にわたって検証され、適切な自己評価を行うための最大限の努力をしている。学生による授業評価アンケートの実施は着実に定着してきており、シラバスや授業内容への反映など、適切なフィードバックが行われつつある。これら一連の自己評価活動が機能することで、より良い教育と研究活動の実現に向け、継続的システムが形成されつつある。

### [長所と問題点]

現状の自己点検評価は本学部の教育、研究での問題点の把握、将来の課題・対応について一定の手掛かりを与え、実社会のニーズに応える実践教育や研究活動へのモチベーションとして有効である。

このような評価活動は一時的、一過性の点検評価にとどまらず、より良い評価を行うためのフィードバックの仕組みを備えて継続することが重要であり、学生、同僚、学外者にも開かれた評価とするためにも、評価方法や評価基準の明確化な

ど更なる検討が必要である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

授業評価アンケートは多くの講義において利用され、成果を上げつつあるが、今後は更に評価の内容、実施方法、適切な結果の公開、利用方法について検討を行う必要がある。また、これらを踏まえた自己評価報告書も個別の自己完結的な報告書にとどまらず、体系性、整合性を持ち将来構想の実現につながる点検評価と結びつける必要がある。

そのためには広く学内外からの理解を得られる明確な評価規準と、自己評価報告書を公開する方法について具体的に検討することが重要である。さらに、外部団体による外部評価などを検討することも必要である。

(3) 大学院社会文化システム研究科

- 学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

[現状の説明]

社会文化システム研究科の教員組織に関しては、「基礎データ調書」の19頁、a 全学の教員組織一覧表が示すとおりである。

社会文化システム研究科は文化システム専攻と社会システム専攻の2専攻から構成され、各専攻に複数の教育研究分野を配置している。研究科の教員は、社会文化システム専攻の人文学部兼担の教員が教授25名、助教授23名、計48名である。教育研究分野・領域別の内訳は人間科学分野：言語科学領域7名（教授2名、助教授5名）、心理・情報領域4名（教授2名、助教授2名）、思想歴史論分野：思想文化領域5名（教授4名、助教授1名）、歴史文化領域9名（教授5名、助教授4名）、国際文化論分野：アジア文化6名（教授3名、助教授3名）、欧米文化16名（教授9名、助教授7名）、共通1名（助教授1名）計49名である。

社会システム専攻の人文学部兼担の教員は教授16名、助教授18名、計34名である。教育研究分野・領域別の内訳は公共システム分野：公共政策領域10名（教授5名、助教授5名）、地域政策領域4名（教授2名、助教授2名）、企業システム分野：企業経営領域6名（教授2名、助教授4名）、経営法務領域7名（教授3名、助教授4名）、国際システム分野：国際関係領域4名（教授1名、助教授3名）、国際経済法務領域3名（教授3名）である。

[点検・評価]

社会文化システム研究科の教員は、専門分野や教育経験に応じて文化システム

専攻と社会システム専攻の2専攻に適切に配置されている。その上、各専攻の教育研究分野が学際的に統合され、専攻横断的履修も可能となっているため、教員組織の配置はより適切なものとなっている。

ただし専門領域ごとにみると、教員の数が多く層が厚い分野と比較的少ないところが見られる。現在開講中の科目の教育には支障はないものの、全体としてはややバランスを欠くところがある。また、学生の履修希望が毎年特定の科目に集中する傾向が続いている。アンバランスを再検討する必要がある。

#### [長所と問題点]

平成8年度の改革に伴う人文学部の教員数の増加は、社会文化システム研究科にとってもその充実と今後の発展に十分資するものとなっている。平成8年度改革により、人文学部教員の専門分野と教育分野の一定の不均衡が生じたが、社会文化システム研究科の教員組織では、適切な分野設定と担当教員の再配置により、その不均衡が解消されている。それゆえ教員の教育能力が発揮し易い組織になっている。ただし、文化システム専攻では学生が特定の領域に偏る傾向が強くなり、特定領域の教員の授業負担は大きい。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

他部局との提携を念頭に置きながら、博士課程設置をも含む新しい研究科の可能性などの改革案を模索中である。

### ○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

#### [現状の説明]

社会文化システム研究科の教育課程の編成と運営、厚生補導に関する重要事項は、研究科委員会及び文化システム専攻と社会システム専攻の2つの専攻会で審議されるが、実務的な事柄は研究科運営委員会及びその中に置かれた教務厚生部会で処理されている。

#### [点検・評価]

上記の2種の審議機関、2種の運営機関は教員間における連絡調整のために十分な機能を果たしている。ただ、教育研究領域ごとに開設されている授業科目と教員組織とを中・長期的に検討する組織は設置されていない。

#### [長所と問題点]

研究科運営委員会の教務厚生部会は少人数で構成されているので、機動性に富

み、運営し易い。ただ具体的な事務作業量は非常に多く、委員の負担は過重であり、それゆえに改革・改善をじっくり考える作業はしにくいのが現状である。また各専攻会の構成員は、学部の各学科の教員と必ずしも一致しないところから、専攻会の開催がやや困難になるという技術上の問題が見られる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現状では、専攻内に将来の改善・改革を考える委員会等の組織はない。また、研究科運営委員会にも恒常的に現状を点検し、将来の改善・改革を促すための専門組織は設定されていない。今後の課題としては、同委員会内にこのような改革を専門的に検討する部会を設けることが必要だろう。

○実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

演習・実習関係は、情報処理実習の担当教員が非常勤であり、現代外国語の担当教員のうち1人は兼任教員である。

[点検・評価]

情報処理実習担当者が非常勤となっているが、授業科目の性格によりやむを得ない面がある。ティーチング・アシスタント(TA)制度は学部専門教育を中心に機能しているが、社会文化システム研究科の外国語教育、情報処理教育でも利用できれば効果的であろう。しかし十分な検討はなされていない。

[長所と問題点]

人文学部の人的補助体制は、平成11年度からTAを採用することによりかなり整備されたが、社会文化システム研究科の補助体制は留学生のためのチューターを除くと十分ではない。ただし、いまのところ1授業当たりの学生が少数なので人的補助の不可欠な授業は少ない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

外国語(現代外国語、英語)や情報処理実習の受講者は比較的多人数であり、将来TA制度の運用を検討することは課題にしてもよいだろう。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の  
適切性

[現状の説明]

社会文化システム研究科の教員はほぼ人文学部の兼任教員であることから、新規募集は人文学部の公募による教員募集が第1段階ということになる。研究科担当教員は人文学部の教員の中から毎年、研究科担当資格審査を行い充当している。資格審査は「山形大学大学院社会文化システム研究科教員資格審査手続き・基準」及び「研究科教員の資格及び業績審査基準」に基づき行われる。

研究科担当資格審査は厳正に行われている。社会文化システム研究科独自の昇格・昇任基準はない。

[点検・評価]

研究科担当教員の資格審査が厳正に行われている。しかし、他方では若手教員について教育経験面との関係で担当資格が十分でないと判定されるため、教育研究分野や教育研究領域内の不可欠な授業科目の担当教員が不在になることもあり、研究科の教育体制の面から問題となることもある。

[長所と問題点]

社会文化システム研究科の教員はほぼ全員が人文学部の教員であり、その中から毎年、教員資格審査を実施し、研究科担当教員を充当している。審査は「山形大学大学院社会文化システム研究科教員資格審査手続き・基準」及び「研究科教員の資格及び業績審査基準」に基づき厳正に行われている。したがって本研究科の教員の基準・手続きは極めて適切と考える。

ただし現状では、人文学部で新規採用された教員は、その年度の資格審査を経ねばならないため、翌年度にならないと授業を担当することができない。学生の指導を勘案したとき、その点の改善が求められよう。

[将来の改善・改革に向けた方策]

社会文化システム研究科の教員はほぼ全員が人文学部の専任教員であり、それ故、人文学部の欄を参照。

○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

[現状の説明]

社会文化システム研究科の教員はほぼ全員が人文学部の兼任教員であることから、平成11年度に実施された研究活動評価報告である『現状と課題—研究活動編』



などによって教育研究活動の評価を行っている。

[点検・評価]

前述のように、研究活動の評価は、研究科教員の研究活動の全般にわたって、多元的に行われており、上記の評価報告はこれを知る上で極めて有益である。

[長所と問題点]

人文学部の欄を参照。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教育研究活動についての評価方法をより客観的な基準によるものとすることは、困難かもしれないが、今後検討されるべきであろう。

(4) 教育学部

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格，学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性，妥当性

[現状の説明]

教育学部は昭和24年に、山形県師範学校と山形青年師範学校で行われていた教員養成を引き継ぎ、新制の総合大学の中に設置された。その後、社会的要請に対応しながら課程の統合・再編・増設等を行い、現在は3課程，12講座と1附属教育研究施設の教育・研究組織を持ち、入学定員240人，教員定員105人である。また、養護教諭特別別科を設置しており、その入学定員は40名で、修業年限は1年である。

平成8年度の教養部改組により、教養部から新たなメンバーが加わったことで、学部の教育研究における戦力は増強された。同時に、全学責任体制の基、教養教育に主体的にかかわることとなり、組織として、教養教育を担当しつつ、学部教育にも携わることとなった。

さらに、平成11年度に、本学部は改組をし、学校教員を養成するとともに、広義の教育指導や人間形成の援助ができる専門的職業人の育成をもするという新たな理念の基に再出発した。その改組に当たって重視したのが、学生指導体制の適切性である。ほぼ教科ごとに教員と指導学生が対応する従来の在り方を抜本的に改め、教員組織を二重の構造とすることとした。すなわち、人事・予算等に関わる教員の所属組織は大学院の講座単位で考え、学生の指導組織は、課程・コース・専攻ごとに教員を配置した（指導組織の単位を「教室」と呼ぶ）。

以下の表1が講座組織の定員配置であり、表2が教室ごとの配置である。

表1 教員定員配置（講座組織）

平成13年5月1日現在

講座名等	定員					現員				
	教授	助教授	講師	助手	計	教授	助教授	講師	助手	計
国語教育	6	2			8	6	2	2		10
社会科教育	6	6			12	6	4	1		11
数学教育	3	3			6	3	2			5
数理情報	1				1	1				1
理科教育	6	5			11	3	7	1		11
情報科学	1	1			2	1	1			2
音楽教育	6	3			9	4	3	1		8
美術教育	4	3			7	3	2	2		7
保健体育	6	1			7	6	2			8
生涯スポーツ	1	2			3	1	2			3
養護教育	1	1			2		1			1
技術教育	3	2			5	3	1	1		5
家政教育	4	3			7	4	2	1		7
英語教育	6	2			8	4	4	1		9
学校教育	8	5			13	6	4	1		11
附属教育実践総合センター	2	2			4	1	2			3
合計	64	41			105	52	39	11		102

表2 教員教室組織（指導組織）

平成11年4月1日設置

	教室名	学生数	教官数	教員数講座別内訳
教員養成課	国語教育専攻	10	5	国語教育5
	社会科教育専攻	9	5	社会科教育5
	数学教育専攻	10	4	数学教育4
	理科教育専攻	9	5	理科教育5
	音楽教育専攻	5	3	音楽教育3
	美術教育専攻	7	4	美術教育4
	保健体育専攻	5	5	保健体育4・生涯スポーツ1
	技術教育専攻	7	4	技術教育4
	家政教育専攻	7	4	家政教育4
	英語教育専攻	7	4	英語教育4
学校教育学専攻	6	3	学校教育3	
学校心理学専攻	6	4	学校教育3・家政教育1	

程	国際理解教育専攻	6	7	国語教育3・社会科教育2 英語教育2
	情報教育専攻	6	4	数学教育1・理科教育1 英語教育2
	環境教育専攻	6	4	国語教育1・社会科教育1 理科教育1・美術教育1
	障害児教育専攻	14	2	学校教育2
新 課 程	生涯教育コース	20	5	国語教育1・家政教育1 美術教育1・学校教育2
	発達臨床教育コース	15	4	社会科教育1・美術教育1 学校教育2
	生涯スポーツコース	20	6	保健体育4・生涯スポーツ2
	音楽文化コース	20	5	音楽教育5
	情報教育コース	25	6	数理情報1・理科教育2 情報科学2・社会科教育1
	生活環境教育コース	20	5	社会科教育1・理科教育2 家政教育1・技術教育1
別 科	養護	40	1	養護教育1

なお、平成12年度は、専任教員が担当できない領域に付き、78人の非常勤講師を採用した。

#### [点検・評価]

表2の学生指導組織を考えるに当たり、従来の教科の専攻については、その所属人数を原則として5人以内とした。その数は、各学年の担任を勤めてもなお一人余裕があるという考え方による(教室の性格・現状により1名の増減がある)。そして、その数を上回ったメンバーが、新たに誕生した課程・コースの教室に属し、学生の生活相談等、きめ細かい指導をすることとした。これにより、学部全体として入学者に責任を持つ体制は整えることができた。

表1から知られるように、講座ごとの専任教員の配置はほぼ適切である。課程改組後4年目の平成14年度には教員一人当たりの在籍学生数は約10人(学生数 $240 \times 4 + 40 = 1,000$ 人)となる。

なお、専任教員の年齢構成は、長年にわたる修士課程設置のための人事により、高年齢化しているが、平成10年に大学院が一応完成したので、現在は次第に適正な年齢構成に向かいつつある。

#### [長所と問題点]

上記の組織改変は、当然の義務であるとは言え、改組後の学生指導に責任ある体制を設けたものである。また、全学で担当することとなった教養教育も、

個人的負担を軽減し、講座組織で対応する体制をほぼ整備し得た。

問題点としては、組織を二重構造にしたことにより、必要な委員会等が増加し、教員の負担が大幅に増えたことを指摘しなければならない。また、指導組織における教員の有効な指導の在り方、3・4年次における課題研究の分担などもなお未定の部分が多く、課題となっている。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

新課程における学生の指導は未知数の部分が多いが、教員が学生に関わっていく中で、情報を交換しつつ、あるべき方法を模索し、優れたものを定着させていくことが必要となる。大衆化が進む入学生の学力や志向を見据えながら、形として整えた指導体制を実りあるものとすべく、教員個々の自覚と熱意が求められている。

### ○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

#### [現状の説明]

教育課程の編成やその効果的運用には学務委員会、カリキュラム委員会が関わり、教員間の連絡調整を行っている。さらに合同講座教室代表会を介して、各講座・教室との連絡調整を図り、教育を施す体制はできている。改組したばかりの本学部においては、新カリキュラムと旧カリキュラムが併存しており、飽和状態を越えたカリキュラムの実施には、学務委員会の困難な調整作業に負うところが極めて大きい。

一方、教養教育も各講座群で対応する制度を設け、教養教育委員会・連絡委員等を設けて、遺漏なく実施すべく調整している。連絡委員等も個人レベルの選出ではなく、担当分野・講座におけるローテーションを基本とする。

なお上記のように、教室と講座の二本立てにした組織も、講座会議・教室会議の効率的な開催等、相互の連絡を緊密にして有効な学生指導を心掛けている。

#### [点検・評価]

学生の専攻及びコースに対応した教員の教室配置はまだ2年目で、新卒業生が出る3年後でないと評価はできないが、新たな組織が順調に機能するか否かは、ほとんど所属の教員の意識にかかっている。表2に見るように、教員数と指導学生数の比は、教室によって大きく異なっている。入学者が3・4年次を迎える平成13年度以降の体制を、更に詰めて考えることが必要である。

#### [長所と問題点]

前項で述べたように、学生指導の目指すところは理想的で、実現次第では優れた組織として評価されるはずである。ただし、講座と学生指導組織を分離し、新たな対応を設定するという、分離対応型の学生指導体制への切り替えをした後の、現実的な教室運営の成否は今後委ねられている。具体的な問題点として、平成13年度から始まる3・4年生に対する課題研究や卒業研究に付き、教室と講座の連携の在り方などが問題となるだろう。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

個別の懸案課題に、養護教諭特別別科の人員配置がある。全体としての課題は、二重構造の教員組織の在り方である。カリキュラムとも連動してくる問題であるが、教員が狭く専門のみに閉じこもるのではなく、教育・指導に関わらせつつ、個々に新たな分野を切り開くことが必要となるだろう。

○実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

#### [現状の説明]

平成11年度はティーチング・アシスタントとして、修士の学生を前期40人、後期39人雇用し、学生の実験・実習・演習等の教育補助の業務に当たらせている。その選考は大学院運営委員会が行っている。また、英語コミュニケーションの英作文、英会話を学部の外国人教師1名が担当している。

#### [点検・評価]

ティーチング・アシスタントについては、実験・実習・演習等を開講予定の教員からの要求を、時間数の調整等でほぼ要求どおり採用している。院生としては、教える体験を積むことが、より深く学ぶことに繋がっており、現状では有効に機能している。外国人教師も熱意を持って教育に当たり、望ましい語学教育が行われている。

#### [長所と問題点]

多くの授業で教育補助が実施されており、熱心な院生が補助をするケースも多いので、おおむね好評である。ただし、予算の関係ゆえにやむを得ないものの、希望する授業数に対し、その半数ほどしか実施されていない。外国人教師は一人しかおらず、これも予算の関係もあってやむを得ないものの、学生の希望に十分応えられていないところに問題を残している。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

本学部単独での方策としては、希望の調整をし、無駄のない有効な活用を検討することである。学部外に対しては、例えば他学部の院生に補助を依頼するとか、大学の外にボランティアを募るとかの方策もあり得るだろう。

#### ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の 適切性

##### [現状の説明]

教員の採用は、山形大学教育学部及び教育学研究科規定集の中の「専任教官の採用と昇任に関する規則」等に基づいて、公募で行っている。採用者の所属すべき講座が学部長に発議し、学部長は人事委員会を招集して採用条件と募集方法を審査する。人事委員会で審査した案を教授会の承認を得て公募を開始する。応募者を3人の候補者に絞り、教授会で5人（該当講座から2人、該当講座以外から3人）から成る審査委員会の構成を決定して審査を行う。審査委員会は審査の結果を教授会に報告し、教授会は3分の2の同意を必要とする無記名投票によって決定し採用に至る。教員の昇任は、同規則等に基づき、採用とほぼ同じ手順で進められている。

##### [点検・評価]

大学院が完成した現在、採用人事は基本的に公募によって行い、手続きどおりに厳正に審査が行われている。予め人物を見ることについては規定がないので、講座によっては面接を行うケースもある。

昇任人事は、講座から発議し、これも規則どおりの手順で審議される。昇任人事については、業績・学部への貢献度等が可否の判断資料となるが、具体的には、採用人事と同様、ほとんどの場合、研究業績によって審査が行われる。

##### [長所と問題点]

採用については、20数年間公募を基本とする人事規則どおり適切に運用され、大きな問題点はない。ただし、大学院設置に伴うMマル合教授採用の人事が昇任人事に深刻な影響を及ぼした。ポストがないために業績の優れた助教授の教授昇任を不可能とする問題を派生させたからだ。昇任人事の場合、教育業績をどのように評価するかについての基準がないことも問題となる。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

教授ポストの問題は、講座ごとの教授・助教授の比にアンバランスがあることも関わっている。組織の在り方を検討する中で、解消されるべき問題である。

また、教育業績の評価は、学生による授業評価なども活発化し、FD（ファカルティ・ディベロップメント）も必要な時代となり、「教育」を学部の基本理念とする本学部においては、積極的にその具体的方法を考えていかなければならない。

#### ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### [現状の説明]

専任教員は2年ごとに研究業績表を作成し、それを人事委員会でとりまとめて、「教官研究業績表」として専任教員全員に配布している。また、毎年ではないが、学部学生による授業評価も行い、結果を公表してきた。さらに平成10年度には、学部の「自己点検評価報告書」を作成する中で、活動の評価を行った。

##### [点検・評価]

「教官研究業績表」は自己申告によるもので、9割近くの教員が報告している。教員の専門が多様な分野にわたっている本学部においては、構成員の研究業績を知るチャンスは、形式的にも実質的にも、この業績表を見ることしかない。各教員ともそれゆえ積極的に報告を続けていると見られ、継続的なこの活動を通して、相互評価が可能となっている。また、専門を同じくする分野の教員の間にあっては、「山形大学紀要」の審査を通して、可否を含めた評価がなされている。

##### [長所と問題点]

平成10年度の自己点検評価報告書は学部で初めての総合的な自己評価であり、その時点で学部を客観視し得たことは有効であった。

長年続いている業績表は、文字どおり切磋琢磨する効用を果たしている。ただし、多様な専門性を持つ教育学部教員相互間の教育・研究の評価の実際は、各自の専門性の能力からだけでは困難であり、なかなか質の評価は難しいところがある。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

上記の、専門を異にする分野の相互評価を有効なものにするには、単なる報告にとどまらず、その業績の評価を客観的に付す必要がある。例えば発表した場の重さ、業績の学会における評価など、客観的なデータを付け加えることは可能である。また、前項目でも述べたとおり、教育活動の評価も併せて考えられるべきで、研究と教育の双方が知られる「業績表」の在り方を検討すべきである。その際、学生の授業評価を積極的に取り入れる形にするということも考えられる。

(5) 大学院教育学研究科

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

[現状の説明]

大学院教育学研究科は、大学教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力及び学術の理論と応用に関する創造的な能力を養うとともに、高度の専門性を要する教育実践の場における教育研究の推進者として必要な能力を養い、教育と文化の進展に寄与することを目的として、平成5年度に2専攻、6専修で発足した。その後整備が行われ、一応の完成に至り、現在は22専攻、11専修となり、下表に示すような教員組織となっている。

教育学研究科教員配置表 平成13年5月1日現在

専攻	専修	教員配置				所属講座等名
		教授	助教授	講師	計	
学校教育	学校教育	7	6	1	14	学校教育，附属教育実践総合センター
教科教育	国語教育	6	2	2	10	国語教育
	社会科教育	6	4	1	11	社会科教育
	数学教育	4	2		6	数学教育，数理情報
	理科教育	4	8	1	13	理科教育，情報科学
	音楽教育	4	3		7	音楽教育
	美術教育	3	2	2	7	美術教育
	保健体育	7	5		12	保健体育，生涯スポーツ養護教育
	技術教育	3	1	1	5	技術教育
	家政教育	4	2	1	7	家政教育
	英語教育	3	4	1	8	英語教育
合計		51	39	10	100	

[点検・評価]

学部教官102名中100名が本研究科を担当し、大学院設置基準の各専修定員数を満たしている。学生募集人員は39人（外国人留学生3人を含む）で、別に13人程度の現職教員を受け入れ枠としている。1学年、2学年の学生の総数と教員数の比はほぼ1対1である。



#### [長所と問題点]

本研究科は教育学部を母体として設置された修士課程であり、その教員組織は学部の講座制に基づく教員組織の延長線上にある。また、点検・評価の項で述べたように、ほとんどの学部教員が本研究科の構成員であり、学部と大学院の組織構成の差はほとんどない。なお、現職教員の受け入れについて、特別な配慮を行っている。2年次は教育現場に帰るので、修士論文等の指導は土・日等の時間外や、夏休みなどの長期休暇中に設定せねばならず、現職教員指導教官の負担は重いものとなっている。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

社会的要求に沿って求められている夜間大学院や、情報化時代に対応した新たな修士課程の設置が近い将来の改善改革目標であると思われる。当然のことながら、学部の新課程に対応する専攻を設置することは改善・改革目標である。しかし、学部教員定員の他学部への移動や、平成13年度から平成17年度にわたる第10次定員削減計画の厳しい状況の下での適切な対応が必要となり、既設の各専攻・専修及び修士課程そのものの存続が将来に向けた最大の課題となるだろう。

#### ○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

#### [現状の説明]

教育学研究科運営委員会は研究科長（学部長）、学校教育専修から3人、教科教育専攻の各専修から13人、学部運営委員会と学務委員会のそれぞれの代表、附属教育実践総合センター長の合計17人から構成されている。研究科運営委員会は教育課程の編成及びその効果的運用を行い、教員間の連絡調整をしている。

#### [点検・評価]

研究科運営委員会は管理運営、学生の指導、入学試験、教員の人事（資格審査）を行うため、管理運営担当、教員人事担当、学生指導担当、専修整備担当の分掌組織を置いて円滑な運営をしている。研究科の目的の一つである「教育実践の場における教育研究の推進者として必要な能力を養う」ということを実現するために附属教育実践総合センターの役割は大きい。さらに、同センターと、拡充計画を構想中の大学院においては一層両者の関係は緊密になるので、その連絡調整の組織を設け、活動を開始したところである。

#### [長所と問題点]

いじめや不登校など、現代の教育が抱える深刻な問題の解決に向け、研究科各

講座相互の連携の上で更なる発展がなされ、附属教育実践総合センターとの関わりを、計画どおり実現できれば、地域社会への貢献が大きく期待される。ただし、その連携を模索する過程で問題となるのは、教員の振替・再配置を、定数削減に応じつつ、いかに実現させるかということである。

[将来の改善・改革に向けた方策]

地域社会にとって、いま教育学研究科に求められる人材をいかに養成するかのコンセンサスを得ることがまず必要となる。研究科各講座の専門性を重視しつつ、新しい教育課程を作り上げるために円滑な連携の在り方が早急に示されなければならない。

○実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

各専修に分かれての授業は少人数対象となり、演習は文献・資料等の講読・検討が主なので、大学院対象のティーチング・アシスタントはいない。しかし、実践教育の観点から修士課程の学生をティーチング・アシスタントに採用して、学部の実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等に配置している。その選考は大学院運営委員会が次のような資料に基づき、下記の選考基準で行っている。

山形大学教育学研究科ティーチング・アシスタント選考基準

山形大学大学院教育学研究科におけるティーチング・アシスタントの取扱いについては、「高度化推進特別経費について」（平成8年2月26日付け文大第316号文部省高等教育局長通知）、「ティーチング・アシスタント実施要領」及び「ティーチング・アシスタントの取扱いについて」（平成6年4月21日付け形大人第1028号山形大学事務局長通知）によるほか、以下の選考基準による。

対象者 ティーチング・アシスタントの選考は、次にあげる事項に該当する者を対象に行うものとする。

- (1) 本研究科に在籍し、人物・学業成績ともに優秀で、教育学部学生の実験・実習・演習等の教育補助業務に十分に対応し得る能力を有する者
- (2) 本研究科に在籍し、人物・学業成績ともに優秀で、教育学部教官が担当する教養教育に係る実験・実習・演習等の教育補助業務に十分

に対応し得る能力を有する者

- (3) ティーチング・アシスタント希望者のうち、研究指導教官から推薦された者

選考方法

- (1) 人物・学業成績については、研究指導教官からの推薦によるものとし、必要に応じて面接・口頭試問等を行う。  
(2) 教育補助業務の内容及び学生の経済状態等についても考慮する。

[点検・評価]

学部のティーチング・アシスタントの項目と重なるので、詳細はそれに譲る。

[長所と問題点]

これも学部の項目と重なるが、特に大学院生のうち教職を目指す者にとってには有益な体験となっている。しかも、院生の熱意ある指導は、学部学生に教員とは異なる印象を与え、院生と学部学生との交流・連携にとっても有効に働いている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学部の項目で指摘したことに加えて、大学院の授業に関わる補助自体が極めて少ないので、少しでも体制を作るべく努力が必要となる。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の適切性

[現状の説明]

研究科担当教員の採用に当たっては、大学院設置審議会の基準に照らして選考を行っている。また、昇任人事に伴う研究科担当についても、同じく同設置基準を考慮して、審査委員会で資格審査をし、研究科委員会（教授会）で決定している。審査委員会の構成は、研究科人事担当委員から2人と申請を行った専修等に所属する研究指導及び講義担当適格者と判定された教授1人の合計3人からなる。

[点検・評価]

研究科担当教員の資格審査は「資格審査に関する内規」及び「研究科担当資格判定基準」に基づき、規則どおり行われてきた。ただし、そのうち、Mマル合教授資格についての論文数が講座によって違いがあり、また昇任・採用の現状に合わないという事態も生じてきた。

#### [長所と問題点]

本研究科は学部の上に成り立っており、ほとんどの教員が大学院を担当しているにも拘わらず、人事はこれまで分けて取り扱ってきた。しかし、採用人事の資格審査においては一本化することにし、効率化を図ることとした。また、多様な専門分野を有する本研究科において、大学院マル合教授資格判定基準がどこまで統一的であるべきかという問題があり、研究科運営委員会で議論を重ねた末に、講座ごとの事情を踏まえ、見直しを図った。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

現在の大学院のレベルを全体として維持し、なお有能な人材の採用を図るためにいかなる統一的な基準が必要かを更に詰めて考えることは必要である。講座の事情をすべて優先させるとレベルに差が出る可能性もある。相互評価が難しい本学部において、あるべき統一性を不断に模索すべきだろう。

### ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

#### [現状の説明]

学部教員の98%が研究科を担当しているので、研究科としての特別な研究活動の評価は行っていない。また、学部の項目で述べた「教官研究業績表」が教員の自己評価報告となっている。なお、学生が行う授業等に関する評価、及び教員自身が行う教育に関する評価を、アンケート形式で始めたところである。

#### [点検・評価]

学部の項目で述べた「教官研究業績表」を研究科の評価活動としても活用している。また、「現状の説明」で述べた学生及び教員自身が行う点検・評価の有効な集計・評価が待たれる。

#### [長所と問題点]

「教官研究業績表」は有益であるが、大学院としての評価活動を独自に行ってはならず、専門的な教育・研究のレベルにふさわしい評価のシステムがないことは問題となる。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

教育研究活動の評価をする手段を講ずる課題に対して、例えばMマル合教授の資格審査のような形式に準じたものを検討することが望まれる。特に、将来に向けて博士課程を構想する際には、それに対応する適切な評価方法を導入する必要があるだろう。

## (6) 理学部

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

### [現状の説明]

平成7年度の理学部改組に伴い、教養部所属の自然科学系教員17名が理学部に移行することによって教員数が80名近くになり、教員一人当たりの1学年の学部学生数は2.4名となった。また、移行した教員が専門分野にふさわしい学科に所属することにより、各学科の教育研究分野が拡充し、それによって、従来ではカバー仕切れなかった専門分野が充実し、現在に至っている。

各学科は2大講座制であり、講座に所属する各学科の教員数はほぼ半々で、バランスが取れている。また、各講座の研究分野にふさわしい教員が配置されるよう、各学科とも努力を行っている。

現在の教員組織は、60歳代が11名、50歳代が32名、40歳代が17名、30歳代が19名、20歳代が1名の計80名である。

### [点検・評価]

教員の年齢構成は各学科によって異なっているが、理学部全体として見れば、バランスよく分布している。教員一人当たりの学生数は、全学生数比で約10名であり、恵まれた環境にあると思われる。開講されている授業科目の数と内容もおおむね妥当であり、カリキュラム編成もバランスが取れていると評価できる。

### [長所と問題点]

教員一人当たりの指導学生数が少ないことによって、きめ細かい教育研究指導が可能であることは大きな長所である。

現状の教員の年齢構成はバランスが取れているが、数年後には定年による退職者が増加するので、各学科ともに後任人事の際には年齢構成を考えるととも、教育研究分野のバランスをも考慮する必要があるという問題に直面することとなる。

### [将来の改善・改革への方策]

限られた教員組織の中で、時代の要請に沿った教育研究分野を如何に充実させるか、また、数理科学科を除き、1学科当たり14名～18名前後の教員組織で、急速に進展し高度化する科学技術にふさわしい教育研究を展開できるかどうかについて、学科再編も視野に入れながら検討する必要がある。

○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

[現状の説明]

教育課程編成の目的を実現するために、理学部においては、各学科から選出された委員で構成する教務厚生委員会において、カリキュラムの見直しやカリキュラム編成のために、各学科間の連絡調整を行っている。また、各学科においては、教室会議あるいは教室会議に設置されたワーキンググループにおいて、教務厚生委員が中心となって授業科目やカリキュラムの見直し、あるいはカリキュラムの編成における教員間の連絡調整を行っている。

理学部全体の教育課程にかかわる抜本的な見直しについては、それぞれの内容に応じ、理学部全体の委員会である学科長会議、教務厚生委員会及びカリキュラム委員会で検討している。

[点検・評価] [長所と問題点]

教務厚生委員会の機能は、学科間の調整を図ることであるが、おおむね順調にその機能を果たしていると評価できる。また、教室会議やワーキンググループによる教員間の連絡調整については、授業科目に偏りが生じないような努力や、新たな授業科目の開講等を含め、効果的に機能していると評価できる。

学科長会議やカリキュラム委員会もその機能を十分果たしていると言える。

[将来の改善・改革に向けた方策]

上記の、3つの理学部の委員会及び各学科の教室会議等が今まで以上に連携することが重要である。

○実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

平成7年度の改組により、助手を講義メンバー（教授、助教授）に振替えたため、助手のポストは基本的に各学科で1名となった。したがって、助手が実験・実習の補助に携わるには限界がある。現在、実験・実習及び情報処理教育の助手に代わる補助体制として、TAの配置が行われている。外国語教育については地球環境学科に外国人教員が在席し、当該学科のみにおいて外国語による専門教育が行われている。

[点検・評価] [長所と問題点]

実験・実習及び情報処理教育に配置されるTAの評価は高い。今後ともその継続と充実を望む声は高い。一方、TAが何名配置できるかは、毎年度措置される予算額によって左右されること、予算額が判明するのはカリキュラム編成が確定した後の年度当初になることから、TAを活用した大胆な実験・実習を計画するのは困難との指摘もある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

理学では、前年度のTA採用に措置された予算額を基に、年度当初にTAの採用数を決める努力をしているが、更に充実させるようにしたい。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況

[現状の説明]

理学部には「教員の選考のための内規」があり、それに沿って、人事が行われる。各学科における教員の募集・任免・昇格（以下、人事という）に当たっては、学科長から学科長会議に希望する人事について文書による申し出を行い、学科長会議で承認を得た後に、教授会において「教員選考のための委員会」が設置される。委員は人事を希望する当該学科から選出される委員1名、教授会で選出される当該学科からの委員1名、教授会で選出される当該学科以外の学科からの委員3名の計5名で構成される。委員長は、当該学科の委員以外の委員から互選により選出される。委員会において、人事に関わる基本方針が確定した後、当該学科において人事の案件に応じた作業が始まる。

当該学科においては、人事委員会が設置されて作業が行われ、学科としての意向が固まった段階で理学部に設置された「教員選考のための委員会」にその結果が報告され、委員会において最後の作業が行われる。委員会では全員一致が原則であり、結論が出た段階で教授会に諮られ、投票によって委員会の結論についての是非を問うことになっている。

[点検・評価] [長所と問題点]

教授会において、選考委員長は人事候補者の履歴書、研究業績目録及び論文別刷りに基づいて説明し、教授会構成員の理解を得るよう努力をしている。ここ5年間の人事を見る限り、理学部選考委員会及び学科人事委員会は有効にその機能を果たしている。また、各学科において、公募が原則になっているのは評価できる。ただし、問題がない訳ではない。専門分野によっては、応募者数や応募者が必ずしも十分でない場合もあり、選考までに時間が掛かることがある。

一方、平成10年度に理工学研究科博士課程を発足させるために各教員に対して

行われた大学設置審議会による教育研究業績評価が人事の基本となって、学部全体により緊張感を生み出している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

当面、現状の選考方法を継続する必要があるが、今後は研究業績のみでなく、教育活動に対する評価の在り方を真剣に検討するとともに、講義メンバーの採用に当たっては、直接講義を行わせて評価を行うことも検討する必要がある。

○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

[現状の説明]

理学部の各教員は、毎年度当初に前年度の教育研究業績について所属する学科の学科長に提出し、学科長はそれを保管しているが、公表は行っていない。理学部の教員の研究活動に対する唯一の正式な評価方法は、昇任人事の際に行われる研究業績評価であり、それ以外の評価方法は行っていない。学科によっては評価基準を定めているが、多くの学科の評価方法は昇任人事の際に行われる評価方法と同様である。

教育活動の評価方法について具体的なものはない。唯一、学生による授業改善のための評価を平成5年度から5回実施している。

[点検・評価] [長所と問題点]

ここ5年間の昇任人事における研究活動の評価は適切であり、「教員選考委員会」の果たしてきた役割は大きい。しかしながら、各教員に対する恒常的な研究活動の評価は行われておらず、採用若しくは昇任人事の際に初めて評価を受けることになる。各教員が自分の研究活動がどのレベルにあるかを知ることは努力目標を定めるためにも重要である。理学部の各教員は、理工学研究科博士課程の設置のために平成9年度に大学設置審議会による研究業績の評価を受けており、5年間に要求される研究活動のレベルを経験しているので、評価方法を検討するには機が熟していると考えられる。

一方、教育活動については、学生による授業改善のための評価が行われており、その結果は担当教員に直接示されるが、改善するかどうかはあくまでも教員の自主性に委ねられている。人事の際に教育活動を考慮するためには、評価方法を定める必要がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

研究活動の評価は大学設置審議会の審査基準を基にして定めることを検討し、教育活動については理学部独自の評価方法について早急に検討する必要がある。



さらに、教育研究活動の総合評価として、研究活動の評価と教育活動の評価のバランスをどのように取るかが重要である。

以下に、各学科について記載する。

○学部・学科大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

### <数理科学科>

#### [現状の説明]

数理科学科の教員組織は2大講座から成る。数理構造大講座においては、種々の数学的対象について代数構造、幾何構造、解析構造の側面から教育研究を行い、数学における各分野の調和のとれた純粋数学の教育と研究を充実させるものである。

数理構造大講座の教員数は10名で、その内訳は代数構造の分野に2名、幾何構造（トポロジー及び微分幾何）の分野に5名、解析構造の分野に3名を配置している。そこでは、代数系の構造、表現論、変換群の位相幾何学的研究、多様体論、多様体の微分幾何学、シンプレクティック幾何学、大域解析学、複素解析写像の値分布論、位相群上のフーリエ解析、擬等角写像と不連続群に関連した教育研究が行われている。

数理情報大講座においては、情報の処理及び利用についての原理的な探求から発生した種々の数理的問題、あるいは計算機を補助手段とする数学の問題を扱う諸理論について教育研究を行うものである。本講座に所属する教員は10名で、作用素環の研究者が2名、カオス力学の研究者が1名、調和解析及び実解析の研究者が1名、複素解析の研究者が1名、結び目の理論の研究者が1名、計算機代数、暗号理論の研究者が1名、数論的代数幾何学の研究者が1名、組合せ理論、符号理論の研究者が2名となっている。なお、助手を除いた教員組織の年齢構成は、次のようになっている。

60-64歳	教授	4	55-59歳	教授	4	助教授	1	講師	1
50-54歳	教授	2	助教授	2	35-40歳	助教授	4		

#### [点検・評価]

近年、自然現象や社会現象をモデル化して数理的現象として捉え数学の対象とすることにより、自然科学や工学にとどまらず経済学や心理学などの社会科学の分野においても数学理論が有効である場面が増している。数理構造大講座においては、数理科学科の教育課程の中で、主に数学の基礎的な理論について分担している。また、数理情報大講座では、情報科学の基礎と関係の深い数学の諸分野の

教育研究により、数理情報科学に広い視野を持ち情報科学への応用の、数学の面からの橋渡しとなるものとして分担している。数理構造大講座の各分野は、数理情報大講座の各分野とも密接に絡み合って発展しており、応用面に対する確固とした基礎付けを与えるので、このような編成は、評価できる。

#### [長所と問題点]

2大講座の特色を生かした教育研究指導を行っている。教員組織の年齢構成においては40代が少ない。このことは、教育面・教室運営等で支障をきたす恐れがあるので、将来は、適性を図る必要がある。講義内容から言えば、情報科学の教員が十分配置されているとは言い難い。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

数年後には、定年を迎える教員が複数名いる。これにより、年齢構成のバランスの適正化及び情報科学の教員の補充等を考える必要がある。

#### <物理学科>

##### [現状の説明]

数理物理学講座及び実験物理学講座の2講座から成り、助手2名を含めて17名の教員により専門授業科目、教養授業科目、大学院授業科目を担当している。大学院授業科目を除くと1教員当たり4から7授業科目を担当している。教員の年齢構成は30才代から50才代後半まで5歳間隔で分布している。

##### [点検・評価] [長所と問題点]

古典物理学から現代物理学の基本となる科目を重視したカリキュラムに対応できるように教員が配置されている。現在の教員の年齢構成は比較的広く分布しており各教員の役割分担が明確であるが、各々の年代で集中している傾向にあるため授業科目等を考え退官時への対応を計画的に考えていくことは重要である。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

大学院の更なる充実など教員の定員増は学生の教育・研究指導上当然であるが、現状では望めないため、各教員の種々の役割分担などを更に検討し見直していくことが必要と思われる。

#### <物質生命化学科>

##### [現状の説明]

物質生命化学専攻では平成7年度の学科改組に伴い、従来の物質化学の分野に加えて近年発展の著しい生命化学分野の教育・研究の増強を目的として教員の増

員（12名→16名）及び入学定員の増加（37名→45名）を実施した。新規採用教員は遺伝子、生体高分子、生体無機化学等の生命化学分野の広い範囲から集め、生命化学分野の最先端の教育・研究が実施できるよう教員組織の充実を図った。

[点検・評価]

近年の急速な生命化学分野の発展に対応して、学生の中でも生命化学分野を卒業研究あるいは修士への進学のための研究室として選択する割合が増加しており、現在の教員組織は適切なものであると評価できる。学部の学生実験においても、最新の生命化学分野の実験を取り入れることができた。学部4年次における卒業研究では教員1人当たりの学生数は約3名であり、きめ細かい指導が可能な状況にあると考えられる。また、最低2名で一つの教育研究分野を担当するというグループ化も効果的に機能していると評価できる。

[長所と問題点]

平成7年度の改組に当たって新たに導入した生命化学領域のスタッフも整い、充実した講義・実習が行われている。また、教員のグループ化も教育研究を進展させる上で有効に機能している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教員のグループ化は今後も堅持するとともに、各教員が教育研究の面でより一層力量を発揮できるよう教育研究環境の充実を図ることが重要である。

<生物学科>

[現状の説明]

2大講座に14名の教員が所属し、発生生物学、植物細胞・生理学、動物生理学、生態学、系統分類学の専門分野が配置されている。生物学科所属教員は、教養教育の生命・環境分野の約半分の授業と学部、大学院の授業を担当している。

[点検・評価] [長所と問題点]

比較的小所帯で、個々の学生の顔が見える教育ができているものと評価しているが、一方で、カバーできる専門分野が狭いこと、研究活動のグループ化が困難等の問題点がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

定員増が不可能な現状では、学外非常勤講師による授業内容の多様化、研究内容の集中化等を図るために検討が必要と思われる。

## <地球環境学科>

### [現状の説明]

本学科の専任教員数は13であり、教員一人当たりの学科在籍学生数は10となり、学部平均の13よりも低い。教員は、専門分野に従って、自然環境システム講座に6人（教授4，助教授2）と地球物質システム講座に7人（教授3，助教授3，助手1）所属している。専門教育に関して、原則として教授は3科目，助教授は2科目を担当し，残りの科目（他学科向けも含む）は全員で分担している。

### [点検・評価]

本学科の教授の年齢構成は，1人を除けば，40代後半から50代後半に収まっている。助教授については，40代前半に集中している。このため，世代的なまとまりは強く，授業内容の設定や学生指導の面で意志の疎通は図りやすくなっている。

### [長所と問題点]

本学科の教授の年齢構成は40代後半から50代後半に収まっているために，10年以内には毎年一人ずつ教授が定年退官していくことになる。教育の継続性を維持するためには，人事に工夫が必要となる。

### [将来の改善・改革に向けた方策]

本年度に定年退官を迎える教授が1名いるので，その際に年齢的な点を加味した選考を行うことで，問題を軽減したいと考えている。

○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

## <数理科学科>

### [現状の説明]

1・2年の専門教育科目は，情報関連科目を除いたどの科目も学科の教員全員が担当している。情報関連科目は，コンピュータに精通している教員が担当している。3年以上の専門教育科目については，その分野の専門の教員が担当している。いずれも教室会議で調整を図って決めている。また，集中講義も分野のバランスを考えて行っている。

### [点検・評価]

担当科目が偏らないように教室会議で調整を図っている。数学講究は，毎年6名程度の教員が担当している。卒業研究は1名の教員が4名程度の学生を持つように調整している。教員に対して，おおむね均等に専門科目が割り当てになって

いることは評価できる。

[長所と問題点]

基本的な専門教育科目及び数学講究，卒業研究は教員に平等に担当が回ってくる。また専門分野の科目についても分野間で調整を図っている。教員間における連絡調整については，比較的問題が少ない。集中講義の科目数が5コマと少ないのは問題点である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

社会の動向の変化あるいは学問的な繋がりのためにも集中講義のコマ数を増やし，他大学の教員による多くの分野の講義を設ける必要がある。

<物理学科>

[現状の説明]

学科内にカリキュラムワーキンググループを設け，数年ごとに見直しを行っている。また，各年度の時間割り作成は年次計画に従って教務厚生委員の下で教室会議で検討し決定している。

[点検・評価] [長所と問題点]

ワーキンググループ及び教室会議が良く機能している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

当面は現状の体制で連絡調整を図っていくが，先端的分野の講義なども積極的に取り入れるよう改善を図っていきたい。

<物質生命化学科>

[現状の説明]

化学の専門基礎科目について講義担当間で随時連絡調整を実施し，効果的で能率的な講義内容の分担を行っている。学部の学生実験においては，毎年担当者間で日程調整，内容の検討を実施している。実験を含むカリキュラム全般にわたり，毎年学科に所属している教員全員で検討する会議を必ず設け，講義科目の改廃の議論も含め，担当教員の協議を実施している。

[点検・評価] [長所と問題点]

近年の急速な化学分野の発展に対応してより有効な教育を教授する上で，毎年のカリキュラムに関わる検討は欠かせない。現在，教育課程に関する教員間の連絡調整は良好に機能していると判断される。

[将来の改善・改革に向けた方策]

社会からの人材養成に比べられるよう、先端的分野の講義を積極的に取り込める体制を進めていきたい。

<生物学科>

[現状の説明]

一般教育については「生命・環境領域」の連絡員が主たる連絡調整役として、学部教育については教務厚生委員が主たる連絡調整役として機能し、最終的には全教員で構成する教室会議において、連絡調整役の提案した原案に基づき検討し決定している。また、学生の受講状況なども含め、講義や実習に際しての問題点についても教室会議で議論している。

[点検・評価] [長所と問題点]

毎年度のカリキュラム編成に当たっては、授業科目の開講時期や開講年次、あるいは授業科目や担当者の変更について該当するものがあれば検討し、見直す必要があるものについては、見直しを図っている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現在のシステムは、少人数の教室においてはふさわしいものであるが、時代に対応したカリキュラムの抜本の見直しなどにも対応できるよう検討を進めたい。

<地球環境学科>

[現状の説明]

本専攻の専任教員数は、大学院理工学研究科学生便覧に書かれた「授業科目の内容」を通じて、お互いの講義内容を確認している。また、毎月平均3回開催される学科会議を通じて、学生の勉学態度に関する情報を交換している。

[点検と評価]

教員は、年末の学科会議で授業内容を報告し合い、討議を重ねて次年度の講義内容を組み立てている。このため、教育内容は有機的・体系的に組み立てられているので、学習効果は高まっていると評価している。

[長所と問題点]

現在のシステムに問題点はない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

当面、改善すべき点はない。

○実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

#### <数理科学科>

[現状の説明]

数理科学科では，1年次には，情報処理教育科目が総合情報処理センターを使って授業を行われている。そのとき，学科の3，4年生から選任された実習補助員と大学院生のTAが補助員としてつく。専門課程では，情報数学など幾つかの授業が総合情報処理センターを使って行われており，補助員としてTAが付く場合がある。

[評価・点検]

数理科学科の専門課程の総合情報処理センターを使用している科目は，Mathematics等の数式処理ソフトやプログラミング言語を用いた授業をしており，人的補助もあり，授業効果も期待でき，このシステムはおおむね評価できる。受講希望者には，十分なだけのコンピュータが行き渡っていない場合もある。

[長所と問題点]

数式処理ソフトを用いた授業は，講義で学んだ内容を学生自身がコンピュータを使って確かめるという点で学習効果につながる。また，情報化時代に必要なコンピュータの知識を総合情報処理センターで，確認しながら学べる。しかし，総合情報処理センターのコンピュータの台数も限られているので，授業の受講希望者全員が受講できない状況にある。

[将来の改善・改革への方策]

情報関連科目において，更なる学習効果を上げるためには，総合情報処理センターのコンピュータの充実とTA等の人的補助員の増加を考える必要がある。

#### <物理学科>

[現状の説明]

物理学科では3つの実験・実習授業科目を開講しており，学生個々への教育指導をできるだけ充実するため担当教員を複数配置すること，理学部研究協力室の技官への教育支援の要請，TAの重点的配置により対応している。

[点検・評価][長所と問題点]

助手層による教育補助は実験教育の効果を考えるとき重要であるが、定員削減の中では技官、TAの支援が不可欠である。また、教員の配置も重要であり少数の教員組織の中での重点複数配置は評価できる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

助手や技官の定員の削減解消が望めない現状にあつては、TAの予算充実を更に図る必要がある。この場合、TA自身への教育も検討課題となる。

<物質生命化学科>

[現状の説明]

学部の化学実験については、化学分野における実験・実習の重要性を鑑み、物質生命化学科全教員により分担して実施している。さらに大学院修士及び博士後期課程学生をTAとして採用し、実験指導の補助業務に就かせている。化学に関連する英語力強化の目的で開講している化学英語及び学部教育における情報処理教育充実のために開講しているコンピュータ化学入門は、学科の教員が実施している。

[点検・評価]

化学実験は物質生命化学科所属の全教員によって実施されているが、TAの人数、時間数ともに不足している。

[長所と問題点]

学科に所属するすべての教員が学生実験を通して直接2，3年次学生の指導に当たれることは、実験・実習を重視する化学分野の教育にとって良い効果を上げていると考えられる。一方、実習教育に必要なTAの不足が深刻な問題である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

実験・実習教育に必要なTAの人数及び時間数両方について拡充を図ることが重要であると考えられる。

<生物学科>

[現状の説明]

助手は2名しかおらず、授業の補助員としては、授業担当者より推薦されたTAを1名当てている。



[点検・評価] [長所と問題点]

助手定員の削減が、教員の負担増の大きな要因となっている。TA制度は、受講学生、TAの双方にとって教育上有効に機能している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現状の助手定員の確保も困難な状況では、TAの増員を図る方策しかない。

<地球環境学科>

[現状の説明]

学科で開講している実験・実習9科目のうち、きめ細かな指導を必要とする野外実習と室内実験については、TAを配置して教育効果の向上を図っている。

[点検・評価]

TAの導入により実習・実験の内容を高度化できた。また、TAによる実技指導は学生に好評である。しかし、予算上の仕組みから何名のTAを採用できるかは新年度になるまで不明であり、その前に授業計画を立てる必要があることから、内容的に更に踏み込んだ計画を立てにくいのは問題である。

[長所と問題点]

今までのところ、TAは毎年交代するので、彼らの教育的技量を向上させることができなかつた。これからは、ガイダンスを充実させるなどの工夫をこらして、教育効果の向上を図っていきたいと考えている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

TAの採用枠が年度末には決定する等の改善を図る必要がある。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の適切性

<数理科学科>

[現状の説明]

教員の募集、昇格人事においては、理学部教授会において選出された当該学科2名、他学科3名、計5人の委員による人事選考委員会が設置され、選考の審議を行う。人事委員会は慎重審議を経て、任用にふさわしい候補者を決定し、教授会に発議する。教授会において候補者の教育研究業績について審議する。研究業績については掲載論文数、掲載雑誌の学問的価値の高低を審議し、教育業績においては、授業科目担当、卒業研究指導等についてその教育的価値を多面的に審議

する。また、教員の社会的役割についても審議する。これらの審議の後、可否投票を行い、3分の2以上の可をもって、任用、昇格を決定する。休職、免職等に関しては教授会で慎重に審議する。

#### [点検・評価]

数理科学科の教員人事の任用に当たり、状況に応じて、内部からの昇格人事と外部からの採用人事を行っている。最近6年間では内部昇格による助教授人事が3件、外部採用による助手人事が2件あった。助手採用人事は公募であった。5件ともに業績については厳しい評価にも耐え得るものであったが、教育業績については教育経験が少ないため、審査時の評価の妥当性が今後問われることになる。3年間の休職人事が1件あったが、これは病気療養のためやむを得ないものであった。

#### [長所と問題点]

理学部で選出される人事委員会については、当該学科以外の委員が過半数を占めるため、事の公正性が保たれ好ましいことである。教育研究業績の評価のうち、研究業績が様々な問題を抱えながらも個々の実績を反映しているが、教育業績評価については正当に評価されているとは言い難い。教授会の審議においても、通常は教育業績評価について「教育に熱心に取り組んでいる」という一言に集約され、個々の力量を具体的に評価することは少ない。社会的役割の評価については、その行動が具体的に表現されるため比較的評価し易いという利点を持つ。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

研究業績評価については、真の評価を行うためには、それぞれの職階における最小論文数の設定と数編の主要論文の吟味が必要である。教育業績評価については急務を要する。任用、昇格審査において、教育業績及び社会的影響力の評価については研究業績と同様に、抽象的ではなく具体的事柄をもって評価すべきである。

#### <物理学科>

##### [現状の説明]

理学部の教員選考等の内規に従い教授会で選考する。その過程で学科内では教室会議によりその都度研究業績、研究計画、教育についての考え方を審査して候補者の選考を行っている。募集については原則公募としている。

##### [点検・評価]

人事は規則に基づき公明適正に行われている。

[長所と問題点]

多様な教育評価について検討することは課題となる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

候補者の選定に当たっては、学科の理念・目的、現状、将来構想を考慮して適格に行っていくことが重要と思われる。

<物質生命化学科>

[現状の説明]

理学部規則に従った手続きにより、学科選考委員会において選考を進め、候補者を決定している。新規採用に関しては公募及び推薦を併用しているが、候補者の教育研究業績、教育研究に対する抱負、人柄に加え、本学科の教育課程に必要な講義、学生実験等を担当するのに十分な能力があることも重要な基準としている。

[点検・評価]

これまでの個別の人事については適正に行われていると評価される。新規採用に当たっては、化学と他の研究分野の境界領域を主な研究のフィールドとする人材を広く求め、学部の卒業研究を含むカリキュラム内容の拡充が達成されている。

[長所と問題点]

近年発展の著しい生命化学分野を始めとする他分野との境界領域を専門とする教員の採用により、教育研究面で学科全体の活性化にとって顕著な効果を上げている。一方、化学の各分野ごとの専門科目講義の開講数、あるいは講義内容の重複に関して一部検討を要する問題も残されている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

今後もより優れた人材の採用に努めるとともに、採用後も教育研究に関して学科全体による綿密な協議を行い、充実した教育体制の維持に努力したい。

<生物学科>

[現状の説明]

学部内規則に沿って、学科内選考委員会で人事を進め、教室会議の議を経て学科候補として推薦している。公募を原則とし新規採用、昇任とともに、教育研究実績や教員としての的確性を十分に検討し、候補者を決定している。

[点検・評価] [長所と問題点]

個々の人事については適性に運用されてきていると評価しているが、助手ポストが少ないことが一つの要因として、全体の年齢構成が高くなっている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

個々の人事を慎重に進め、より優位な人材の確保に努める。

<地球環境学科>

[現状の説明]

標記事項に関する理学部内規とは別に学科独自の内規を定めている。地球環境学では地域研究や野外調査報告が重視される場合が多いからである。

[点検・評価]

内規を制定してから、これまでに、助手1名、教授1名を外部から採用した。内規があることによって透明性の高い手続が採れた。

[長所と問題点]

現在の内規では、教育に関する評価の割合が相対的に低い。しかし、この点を除けば大きな問題はない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教育及び組織（学科・学部・大学の運営等）と社会に対する貢献を重視した選考基準に変えるようにする予定である。

○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

<数理科学科>

[現状の説明]

研究活動については第1に掲載論文数、掲載雑誌の学問的価値の高低、学会・研究集会等の口頭発表の記録の本数、研究集会の国際性と重要性及び科学研究費採択件数を評価する。第2に研究雑誌の編集者、研究集会の主催者、学会役員等の職責担当を評価する。教育活動については、教養、学部専門及び大学院の授業担当、学部卒業研究及び大学院学位論文の指導を基本とし、就職、大学院進学等の適切な進路指導について評価する。

[点検・評価]

数理科学科では研究活動についておおむね適切な評価が行われている。論文及

び研究集会発表記録の本数及びそれらの価値については、Mathematical Review誌による評価が定着し、インターネット上のMath.Sci.Netによって公開されており、絶対的評価の公正さがほぼ保たれている。教育活動については、研究活動に比較し、評価が難しい。授業や学生指導については数値的な結果として表れてこないため、個人的な問題に帰着される場合が多い。

#### [長所と問題点]

研究業績評価については、同じ1編の論文と言っても、単著、多人数による共著による違い、論文の頁数の長短の違い、掲載研究雑誌のレベルの違いが存在し、論文数のみによる研究業績評価は危険が伴う。また、教育業績評価については研究業績以上に判断が難しく、通常は「教育に熱心に取り組んでいる」という一言に集約され、ここの力量を具体的に評価することは少ない。

#### [将来の改善・改革に向けた方向]

研究業績評価については、真の評価を行うためには、それぞれの職階における最小論文数の設定と数編の論文の吟味が必要である。教育業績評価については急務を要する。教育の重要性が認識されている現状において、具体的に教育業績を評価する方法が必要である。一つの方策として、現在、各学部専門教育、教養教育で行われている授業評価を利用することが望ましいと考える。授業評価で高く評価された1つの授業は、論文1編と同等の価値がある評価ができるのではないだろうか。

#### <物理学科>

##### [現状の説明]

教員の教育研究活動の改善と活性化の一つとして、物理学科年次報告会を開き改善への検討を毎年行っている。その他不定期ではあるが、研究紹介を行っている。教育研究活動の評価の唯一の場として、昇任人事の際の人事委員会における評価がある。

##### [点検・評価]

年次報告会は、相互理解と改善の検討として有効である。

##### [長所と問題点]

教育研究活動の評価は昇任人事が唯一の場である。今後恒常的な評価方法や多様な教育評価について検討することが課題である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

教育活動の評価をどのように行うか、研究活動と教育活動のバランスをいかに取るか検討していきたい。

#### <物質生命化学科>

##### [現状の説明]

毎年、年度当初に前年度に発表した論文リストを学科長に提出している。また、一部の教員は開設したホームページに発表論文リストの一部あるいは全部を掲載し公開している。物質生命化学科ホームページには各教員及び研究グループごとの研究教育内容が公開されている。学部専門科目の講義内容については、これまで数度にわたり受講学生によるアンケート調査を行い、授業改善のための重要な資料として活用している。

##### [点検・評価]

物質生命化学科ホームページに公開されている各教員及び研究グループごとの研究教育内容は、学部学生をはじめ大学院学生の志望研究室決定の際に有効に活用されている。

##### [長所と問題点]

ホームページを利用した教育研究活動の公開は一定の成果を収めていると考えられる。一方、教育研究内容の公表に当たり、その公表範囲及び内容は個々の教員に委ねられているため、公表内容は教員によりまちまちである。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

各教員の教育研究活動をより活性化するために、ホームページを活用した教育研究活動の公開を更に推進し、さらに冊子体に纏めたものを作成し、学外の人材による評価を積極的に受けることも重要であると考えられる。

#### <生物学科>

##### [現状の説明]

教育研究活動のうち、研究活動については毎年度当初に前年度の研究業績一覧を学科長に提出することになっている。また、教育活動については、理学部自己評価委員会が実施している学生による授業評価がその一つであり、評価の結果は直接担当教員に知らせられることになっている。

##### [点検・評価]

学科長に提出された研究業績一覧を基に研究活動の評価が行われたことはない

が、教員の昇任に当たっては、これまでの研究業績一覧及び論文内容に基づいて研究活動の評価が行われている。また、教員に直接知らされた学生による授業評価の結果は、教員の授業改善に活用されている。

[長所と問題点]

授業評価については今後とも行う必要があるが、教育活動のすべてを評価できる訳でなく、今後更なる検討が必要である。研究活動については、研究業績を公開するなどの検討が必要である。

[将来の改善・改革に向けての方策]

教育活動の評価の在り方の検討を進めるとともに、研究活動の評価とのバランスについても積極的に検討する必要がある。

<地球環境学科>

[現状の説明]

学科構成員の教育研究活動は自律的に行われるべきであるという合意が成立しているため、学科で定めた方法はない。ただし、理学部公開講座や理学部体験入学更には学外の生涯学習講座などに積極的に協力することで、各教員の教育研究成果は自発的に公表されている。また、学生による授業評価も一種の評価となっている。

[点検・評価]

ノーベル賞を受賞したDDTの研究成果が数十年後に最悪の環境破壊を引き起こした事実、また湯川秀樹博士や利根川進博士等がノーベル賞を受賞できた理由として自由な研究環境を第一に挙げた事実を直視すれば、学科構成員の教育研究活動の量は評価できても内容を適切に評価することは難しい。

ただし、教員の昇格に当たっては研究業績数と論文内容について評価を行い昇格の是非を決めている。重要なことは、教員の新期採用時に教室員が良心をかけて選考し、採用した後は相互信頼を保っていくことが最善の道だと考えている。

[長所と問題点]

教員の自覚が最も重要である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教育研究活動の評価は教員人事に関わるので、人事に関する内規を改正するときその在り方を考慮する必要があるだろう。

(7) 大学院理工学研究科（理学系）

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

<博士前期課程>

[現状の説明]

平成11年度に理学研究科修士課程から理工学研究科博士課程（理学系）に改組した。80名の教員のうち、前期課程に参加している教員は69名である。博士前期課程は学部の上に積み上げる方式であり、5専攻各2大講座の教員組織は学部の5学科各2大講座と基本的に一致している。入学定員は57名であり、教員一人当たりの学生数は約1名、開講されている授業科目数は講義科目68、演習科目20、特別講義4であり、教育研究の指導体制は適切である。

[点検・評価]

改組して3年目であるので、新しい体制の点検・評価は難しいが、前期課程は学部の上に積み上げる方式であるので、理学研究科時代の体制と基本的な違いはなく、教育研究の指導において、教員組織は順調に機能している。また、新しいカリキュラム編成における講義についても、各教員の積極的な取り組みにより順調に稼働している。改組により、授業科目と内容が具体的に提示されるようになったことから、受講生に対しても有効に機能している。

[長所と問題点]

教員一人当たりの指導学生数が少ないことから、きめ細かい教育研究指導が可能であることは大きな長所である。数年後に順次始まる教員の定年退職の中で、教育研究指導が十分行える教員組織の維持が重要である。

[将来の改善・改革への方策]

専門性のより高い教育研究指導を要請される大学院において、急速に進展・高度化する科学技術を背景にした社会的要請に如何に 대응していくかが課題であり、1専攻当たり14～18名前後の教員組織で対応できるかどうかを真剣に受け止め、専攻再編などの新たな課題にも取り組む必要がある。また、現在前期課程に参加できていない教員の参加についても、改善を図る必要がある。

<博士後期課程>

[現状の説明]

平成11年度に理工学研究科博士後期課程地球共生圏科学専攻として発足した。



理学部の教員45名と工学部の教員4名の49名から成る理工融合型の博士後期課程である。後期課程は博士前期課程の上に積み上げる方式ではないので、1専攻3大講座は前期課程の5専攻各2大講座には対応していない。入学定員は6名（平成11年度から7名）であり、学生一人に対し、主指導教員1名を含む3名の指導教員グループによって教育研究指導が行われている。3名のうちの1名は、主指導教員とは教育研究分野が異なる教員である。講義科目48科目の他に、特別演習、特別実験、特別研究計画、特別研究実習が開講されている。

以上のように、教育研究の指導体制は充実している。

#### [点検・評価]

発足して3年目が経過するが、教育研究指導における教員組織は順調に機能している。授業科目名と内容が具体的に提唱されていることから、講座を横断して授業の履修が行われている。また、各教員の講義への取り組みも積極的である。

#### [長所と問題点]

教員一人当たりの指導学生数が少ないことから、きめ細かい教育研究指導が可能であることは大きな長所である。前期課程と異なって、教員組織の構成は学科の教員組織の構成には対応しないため、数年後から始まる教員の定年退職に当たっては、専攻・講座の趣旨を損なうことのないよう、後任人事を考慮することが重要となる。

#### [将来の改善・改革への方策]

後期課程の発足時に専攻に参加できなかった教員の参加について改善を図る必要がある。そのために、各学科は各教員の教育研究活動の活性化を図るために万全の体制を構築する必要がある。

○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

#### <博士前期課程>

##### [現状の説明]

専攻（学科）における対応は、基本的に学部の項と同じであり、各専攻（学科）の教室会議において、見直しを含めたカリキュラム編成、授業科目、担当教員等の調整が行われている。一方、専攻間の連絡調整は教務厚生委員会（主に学部に対応）に代わって学科長会議（大学院に対応）が行っており、最終の決定は理工研究科博士前期課程山形地区委員会（理学系研究料委負会）で行っている。

[点検・評価] [長所と問題点]

学科長会議及び各専攻における連絡調整はおおむね順調に機能している。改組して3年目であるので問題点は顕在化していない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

当面は現状の体制で望み、問題点があれば直ちに直視することとしたい。

<博士後期課程>

[現状の説明]

教育課程の編成については、学科長会議（学部長，評議員，学科長で構成）において調整し，後期課程の専攻会議において周知を図った後に理工学研究科教務委員会（理学系工学系合同）で最終案を作成し，最終決定は，理工学研究科委員会（理学系工学系合同）において行っている。

[点検・評価] [長所と問題点]

後期課程の教員組織は学科横断の融合型であるので，意思疎通を図る上での連絡体制が十分でない。発足3年目であり，教員の意識が高く保たれているので問題点としては顕在化していないが，早急に体制を整える必要がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

当面は現状の体制で望むが，講座ごとに研究発表会等を行い，教員間の教育研究上の意思疎通を図る必要がある。

○実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

<博士前期課程>

[現状の説明]

前期課程の特別研究に必要な実験・実習の指導は大学院学生が所属する研究室ごとに行われており，学部と異なり，専攻共通の実験・実習は行われていない。物質生命化学専攻では，研究室の運営は2～3名の教員によって行われているが，それ以外の専攻の研究室の多くは教員単独で運営されており，教員は単独で実験・実習の指導を行っている。一方，博士後期課程（理学系）に配分されるRAは8名程度であり，実験・実習の補助に携わっている。英語の読解力については，英語で書かれた専門分野のテキストや専門雑誌に掲載された論文を読ませ発表させることによって鍛えているが，そのための人的補助体制はない。

なお，分野を越えた研究に共有される電子顕微鏡やNMR等の大型機器につい

では、1名ずつの技術職員が配置されている。

[点検・評価] [長所と問題点]

大学院学生が研究を進める上で必要な実験・実習指導については、指導教員が直接行っているが、指導学生が多い場合は指導に限界が生じる場合がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教員や実験補助員の増員に期待できない現状では、教員が研究のグループ化を図るなどの工夫をして適切な実験・実習指導が行えるよう改善する必要がある。また、RAの増員を図る努力を行うとともに、技術職員のポストを確保する努力も必要である。

<博士後期課程>

[現状の説明]

基本的に前期課程を同様である。

[点検・評価] [長所と問題点]

指導教員当たりの学生数が少ないので、現状は特に問題となることは生じていない。しかしながら、卒業研究指導、前期課程（修士）の研究指導に加えて後期課程（博士）の研究指導が重なった場合は、指導上問題が生じる可能性がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

基本的に前期課程と同様である。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の  
適切性

<博士前期課程>

[現状の説明]

教員人事は、理学部の「教員の選考のための内規」に沿って人事が行われるが、人事の候補者は理工学研究科博士前期課程あるいは後期課程の兼任教員となるため、学部のみならず博士課程の担当教員としてふさわしいかどうかについても判定をしている。選考の方法については、学部の教員組織の項に記載のものと同じである。

[点検・評価] [長所と問題点]

平成10年度に理工学研究科博士課程を発足させるために各教員に対して行われ

た大学設置審議会による教育研究業績評価が人事の基本となっており、人事の候補者を絞った段階で大学設置審議会の基準にふさわしいかどうかのチェックが行われている。このことにより、学部全体により緊張感を生み出している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

当面、現状の選考方法を継続する必要があるが、今後は研究業績のみでなく、教育活動に対する評価の在り方を真剣に検討するとともに、講義メンバーの採用に当たっては、直接講義を行わせて評価を行うことも検討する必要がある。

<博士後期課程>

[現状の説明]

基本的に前期課程と回じである。

[点検・評価] [長所と問題点]

基本的に前期課程と同様である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

基本的に前期課程と同様である。

#### ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

<博士前期課程>

[現状の説明]

理学部の教員組織の項に記載したものと同様である。なお、大学院生による授業改善のための評価は行っていない。

[点検・評価] [長所と問題点]

理学部の教員組織の項に記載したものと同様である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

研究活動の評価は大学設置審議会の審査規準を基にして定めることを検討し、教育活動については理学部独自の評価方法について早急に検討する必要がある。さらに、教育研究活動の総合評価として、研究活動の評価と教育活動の評価のバランスをどのようにとることが重要である。

<博士後期課程>

[現状の説明]

基本的に前期課程と同様である。

[点検・評価] [長所と問題点]

基本的に前期課程と同様である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

基本的に前期課程と同様である。

以下に、各専攻について記載する。

- 学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格・学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

<数理科学専攻>

[現状の説明]

数理科学専攻の教員組織は、2つの大講座から成る。数理構造講座では、様々な数理現象の背景に潜む数学的諸構造について、各専門分野の教員が、代数的諸構造、位相幾何学、多様体論、微分幾何学、複素解析学、応用解析学に関する講義及びセミナーを通じて、研究を進める際の基盤となる理論的な知識と応用する方法を修得させることを目標として、教育研究を行っている。数理情報講座では、各専門分野の教員が、有限群論、組合せ論などの離散数学と関数解析学、実解析学、数理解析学などの解析学の双方の視点から、情報科学の理論的側面の数学的な基礎付けを行っている。特にコンピュータによる情報科学的手法の活用により、数学のこれらの分野に新しい進歩をもたらすことを目標として、教育と研究を行っている。なお、教員組織の年齢構成は、次のようになっている。

60-64才	教授 4	55-59才	教授 4, 助教授 1
50-54才	教授 2, 助教授 1	35-40才	助教授 4

[点検・評価]

2大講座の内容について専門的な見地から学生の指導を行っている。40代の教員がないのは、年齢構成の点で多少アンバランスである。情報関連の授業について、総合情報処理センターを使っているのは、評価できる。

[長所と問題点]

数理構造講座では、主に純粋数学理論の講義で、数理情報講座では、自然現象などからの自然科学との関係からの講義及び情報との関連の講義と多方面の教育を受けることができる。さらに、両講座の有機的な協力により各教育研究が一層

発展する。しかし、情報面での人的配置、機器の設備の面では教育目標達成からは、不十分であり問題点である。

[将来の改善・改革へ向かう方策]

教員の年齢構成は偏っており、40代がない。数年後に停年を迎える人がいるので、その後に対応を考える必要がある。また、情報機器の設備を少しずつ補強していく必要がある。

<物理学専攻>

[現状の説明]

現代物理学の高度基礎教育と各研究分野での先端的教育研究を行える教員組織となっている。

[点検・評価]

現代物理学の基本分野についての高度基礎教育と先端的教育研究を行える体制であり妥当な構成である。

[長所と問題点]

現在の教員の年齢構成は適当である。将来への世代交代をスムーズに進めることは留意点である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教員の定員退職に伴う後任の選任に当たっては、現状の教育研究体制を維持できるよう配慮したい。

<物質生命化学専攻>

[現状の説明]

物質生命化学専攻では平成7年度の学科改組に伴い、従来の物質化学の分野に加えて近年発展の著しい生命化学分野の教育・研究の増強を目的として教員の増員（12名から現員16名）を実施した。新規採用教員は遺伝子、生体高分子、生体無機化学等の生命化学分野の広い範囲から集め、生命化学分野の最先端の教育・研究が実施できるよう教員組織の充実を図った。

[点検・評価]

近年の急速な生命化学分野の発展に対応して、生命化学分野を志望する学生の割合が増加しており、現在の教員組織は適切なものであると評価できる。

#### [長所と問題点]

生命化学領域の研究実験を開始するに当たり、施設・設備の点で十分でない点が多く、平成7年度以来、学科の共通予算からの配分あるいは学内の各種予算申請を通して改善・充実に努めてきたが、未だに整備が不十分な点もある。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

各教員が教育・研究の面でより一層力量を発揮できるよう設備、予算面での充実に努めることが重要である。

#### <生物学専攻>

##### [現状の説明]

2大講座12名の教員が所属し、発生生物学、植物細胞・生理学、動物生理学、生態学、系統分類学の専門分野が配置されている。

##### [点検・評価] [長所と問題点]

個々の大学院生と密接なコミュニケーションを取りながら教育研究指導ができているものと評価している。一つの研究室を多数の学生が希望するような場合、個別指導の徹底に多少問題がある。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

専攻あるいは講座内での研究組織のグループ化を図る等の検討が必要と考えられる。

#### <地球環境学専攻>

##### [現状の説明]

本専攻の専任教員数は12人であり、教員1人当たりの専攻科在籍学生数は1.5となる。教員は、専門分野に従って、自然環境システム講座に6人（教授4，助教授2）と地球物質システム講座に6人（教授3，助教授3）所属している。専門教育に関して、教授と助教授は1科目ずつ担当している。ただし、特別演習は教授が輪番で担当している。

##### [点検と評価]

本学科の教授の年齢構成は、1人を除けば、40代後半から50代後半に収まっている。助教授については、40代前半に集中している。このため、世代的なまとまりは強く、授業科目の設定や学生指導の面で意志の疎通は図りやすくなっている。

[長所と問題点]

本学科の教授の年齢構成は、40代後半から50代後半に収まっているために、10年以内には毎年一人ずつ教授が定年退官していくことになる。教育の継続性を維持するためには、人事に工夫が必要となる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

本年度に定年退官を迎える教授が1名いるので、その際に年齢的な点を加味した選考を行うことで、問題を軽減したいと考えている。

○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

<数理科学専攻>

[現状の説明]

講義内容の分野について、バランスを図って開講するために、数理科学科教室会議において調整を行っている。

[点検・評価]

教室会議において、開講科目内容について分野間のバランスが図られているのは評価できる。

[長所と問題点]

教室会議においては自由に意見交換ができるので、開講科目の分野間の調整は良好である。問題点は特にない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教員の入れ替わりがあっても、現在の教室会議の運営方法を継続したい。

<物理学専攻>

[現状の説明]

専攻のカリキュラムは教室会議で決定しており、研究指導は各研究グループにより行っているが、中間発表会により専攻全教員による検討を実施している。

[点検・評価][長所と問題点]

連絡調整は主に教室会議で行っており有効に機能している。



[将来の改善・改革に向けた方策]

現在の教室会議の運営方法を継続したい。

#### <物質生命化学専攻>

[現状の説明]

大学院修士課程の授業科目について講義担当者間で開講曜日、時間帯について連絡調整を実施し、効果的で能率的な講義科目の開講を図っている。

[点検・評価][長所と問題点]

現在、教育課程に関する教員間の連絡調整は良好に機能していると評価される。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現状の運営を維持したい。

#### <生物学専攻>

[現状の説明]

授業科目については担当者間で曜日や時間帯等について連絡調整を行い、教育効果のある開講に留意している。

[点検・評価][長所と問題点]

教育課程に関する教員間の連絡調整は良好に機能している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現状の運営は当面変える必要ない。

#### <地球環境学専攻>

[現状の説明]

本専攻の専任教員数は、大学院理工学研究科学生便覧に書かれた「授業科目の内容」を通じて、お互いの講義内容を確認している。また、毎月平均3回開催される学科会議を通じて、学生の勉学態度に関する情報を交換している。

[点検と評価]

教員は、年末の学科会議で授業内容を報告し合い、討議を重ねて次年度の講義内容を組み立てている。このため、教育内容は有機的・体系的に組み立てられているので、学習効果は高まっていると評価している。

[長所と問題点]

現在のシステムに問題点は無い。

[将来の改善・改革に向けた方策]

当面、改善すべき点はない。

- 実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

<数理学専攻>

[現状の説明]

特別研究などの個別指導によるものは、授業の内容により、種々のソフトで学科のコンピュータを使って行っている。多人数の授業では、総合情報処理センターを使っている。担当教員以外に特別な人的配置はない。

[点検・評価]

前期課程は、少人数によるセミナー形式の授業が多いので、コンピュータを使用する場合は、授業の目的に合ったコンピュータの環境を整え易い。しかし、目的にかなった十分なコンピュータの環境であるかは、その都度見極める必要がある。

[長所と問題点]

前期課程は少人数教育が主なので、情報関連の授業内容は、個別に担当教員あるいは、指導教員がソフト及びコンピュータを授業の目的にかなったように準備し易い。しかし、教育目標に達するだけの十分なソフトやコンピュータがあるとは言い難い。

[将来の改善・改革に向けた方策]

大学院は指導教員中心の少人数教育なので情報関連の設備を少しずつ整えて行きたい。情報関連の人材も定年退職者の後の配置などで考えていく必要がある。

<物理学専攻>

[現状の説明]

大学院生に対する高度技術教育は、専攻全体による共通基礎実験授業科目を設け実施している。また各分野で各教員による個別指導が行われている。また、少ない技官による先端機器の実験支援も受けている。

[点検・評価]

各分野共通及び個別の実験・実習指導は有効に機能しており、技官の支援は貴重である。

[長所と問題点]

実験・実習指導は、若手教員や技官の役割が大きいため世代交代の計画性が重要である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

実験・実習補助者を継続的に確保できるよう検討していきたい。

<物質生命化学専攻>

[現状の説明]

修士及び博士後期課程の研究実験については、各指導教員あるいは指導教員を含む教員グループによる指導を実施している。文献講読及び外国語の専門図書の内容を主とする外国語教育も指導教員あるいは指導教員を含む教員グループごとに実施している。

[点検・評価]

現在の指導体制はおおむね良好に機能していると評価される。近年進められている助手あるいは技官等の定員削減により、修士及び博士後期課程学生の実験・実習指導に対する指導教員の負担は顕著に増加している。

[長所と問題点]

指導教員の責任ある研究指導及び所属教員全員による講義開講により、大学院教育遂行のために必要な体制が整っている。一方、実験・実習に関わる補助を行う教員、職員が非常に少数であるため、指導教員の負担は年々増加している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

実験・実習に不可欠な補助を行う教員、職員の確保が急務であると考えられる。

<生物学専攻>

[現状の説明]

助手は2名しかおらず、授業の補助員としては、授業担当者より推薦されたRAを当てている。

[点検・評価][長所と問題点]

助手定員の削減が、教員の負担増の大きな要因となっている。R A制度は、受講学生、R Aの双方にとって教育上有効に機能している。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現状の助手定員の確保も困難な状況では、R A制度の充実を図る必要がある。

<地球環境学専攻>

[現状の説明]

きめ細かな技術指導を必要とする室内実験についてはR Aを配置して、教育効果の向上を図っている。

[点検と評価]

R Aの導入により実験指導を高度化できたと評価している。

[長所と問題点]

今のところ、R Aは毎年一人しか採用されないので、野外での現地指導は教員が行わねばならないのが問題点である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

R Aの採用枠の拡大が必要である。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の適切性

<数理科学専攻>

[現状の説明]

大学院理工学研究科理学系教員については全員が学部属するため、大学院としての採用人事は行われていない。大学院人事としては、研究科委員会において(前期課程の)研究指導担当、あるいは副研究指導担当の資格審査を行っている。資格審査は研究業績と大学院教育の教育業績あるいは将来の教育能力について審議されるが、研究業績に重点が置かれる。

[点検・評価]

教育研究業績の評価のうち、大学院においては研究業績が学部以上に重要視されるのは当然であり、現在までの大学院担当教員の審査については妥当であると考えられる。数理科学科においては学部属する教授、助教授、講師18名のうち、16

名のみが大学院担当となっている。近い将来18名全員が大学院担当となることが望まれる。

[長所と問題点]

研究業績に重点が置かれることは、個々の教員の研究能力向上を促進し、大学院全体として研究能力を高めることになり、好ましいことである。しかし、一方、理工学研究科前期課程は、ほとんどの修了生が一般社会に就職していくことを考慮すると、大学院学生に対する教育能力も十分に考慮しなければならない。研究業績の評価のみに重点が置かれると、教員の学位論文指導、就職活動への熱意を殺がれることになる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

博士前期課程理学系設置より2年が経過し、理工学研究科委員会自身において資格審査が行われるようになり、今後、各専攻の特徴を損なうことなく、教育・研究業績について具体的な業績項目を挙げながら評価する必要がある。

<物理学専攻>

[現状の説明]

学部の教員は大学院兼担となっているため、学部教員の選考はそのまま大学院担当者の選考となっている。

[点検・評価]

人事は適性に行われている。

[長所と問題点]

教育評価をどのように加味するかが課題である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

将来構想も念頭に置きながら、適格な人事を行っていきたい。

<物質生命化学専攻>

[現状の説明]

理学部規則に従った手続きにより、専攻内選考委員会において選考を進め、候補者を決定している。新規採用に関しては公募及び推薦を併用しているが、候補者の教育研究業績、教育研究に対する抱負、人柄に加え、物質生命化学専攻及び地球共生圏科学専攻の教育・研究課程に必要な講義、研究実験等を担当するのに十分な能力があることも重要な基準としている。

[点検・評価]

これまでの個別の人事については適正に行われていると評価される。新規採用に当たっては、化学と他の研究分野の境界領域を主な研究のフィールドとする人材を広く求め、大学院の教育研究内容の拡充が達成されていると判断される。

[長所と問題点]

近年発展の著しい生命化学分野を始めとする他分野との境界領域を専門とする教員の採用により、教育研究面で学科全体の活性化にとって顕著な効果を上げている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

今後より優れた人材の採用に努めるとともに、採用後も教育研究に関して修士課程物質生命化学専攻及び博士後期課程地球共生圏科学専攻全体による綿密な協議を行い、充実した教育体制の維持に努力することが重要である。

<生物学専攻>

[現状の説明]

学部内規則に沿って、学科内選考委員会で人事を進め、教室会議の議を経て学科候補として推薦している。公募を原則とし新規採用、昇任とともに、教育研究実績や教員としての的確性を十分に検討し、候補者を決定している。

[点検・評価] [長所と問題点]

個々の人事については適性に運用されてきていると評価しているが、全体の年齢構成は高くなっている。一つの要因として、平成7年度の理学部改組に伴い助手ポストを教授・助教授等の講義メンバーへ振替えたことにより、助手ポストが減少し、若手の採用がしにくくなったことを挙げるができる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

個々の人事を慎重に進め、より優位な人材の確保に努める。

<地球環境学専攻>

[現状の説明]

標記事項に関する理学部内規とは別に学科独自の内規を定めている。地球環境科学では地域研究や野外調査報告が重視される場合が多いからである。

[点検と評価]

内規を制定してから、これまでに、助手1名、教授1名を外部から採用した。

内規があることによって透明性の高い手続きがとれた。

[長所と問題点]

現在の内規では、教育に関する評価の割合が相対的に低い。しかし、この点を除けば大きな問題はない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教育及び組織（大学院の運営等）と社会に対する貢献を重視した選考基準に変えるようにする予定である。

○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

<数理科学専攻>

[現状の説明]

基本的に学部の場合と同じであるが、博士、修士論文指導のため自己の研究への深い洞察力と論文指導能力が求められる。論文も国際的で掲載採用基準のより高い学術雑誌への掲載論文が求められる。

[点検・評価]

数理科学科では大学院担当資格としての研究活動について学部同様適切な評価が行われている。理工学研究科発足依頼、学部人事を行うときに、大学院研究科担当の有資格を条件に昇格人事を行っており、次第に担当教員が充足されていくと思われる。

[長所と問題点]

研究業績についての問題点は学部の場合と同じである。教育業績評価については学部と異なり修士論文指導能力が問われる。この能力は教員自身の研究能力とは異なる場合があるので注意しなければならない。教育能力については指導学生数及び修士論文の質について十分に吟味して評価しなければならない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

理工学研究科が基礎研究重視の研究科であると同時に、社会に開かれた研究科であることを考慮しなければならない。数理科学専攻においては、研究業績評価は、主要論文の価値の評価を重要視し、教育業績については、大学院授業科目の内容、指導した修士論文の本数と内容、さらに、博士後期課程進学あるいは就職指導等の進路指導を十分に評価しなければならない。また、今後現職高校教員による社会人や留学生の入学増加を考慮し、一般大学院学生の修士論文のみならず

広い視野をもって論文指導ができる能力について十分評価しなくてはならない。

#### <物理学専攻>

##### [現状の説明]

教育研究活動の評価は、昇格人事における研究業績と教育活動の評価が唯一である。その他、年度当初に前年度の研究業績一覧を学科長に提出している。

##### [点検・評価]

教育研究活動についての恒常的評価は行っていないが、昇格人事における教育研究活動の評価は適切に行われている。

##### [長所と問題点]

教育活動をどのように評価するかが問題である。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

恒常的な評価方法を検討するとともに、教育活動の評価方法についても検討したい。

#### <物質生命化学専攻>

##### [現状の説明]

毎年、年度当初に前年度に発表した論文リストを学科長に提出している。また、一部の教員は開設したホームページに発表論文リストの一部あるいは全部を掲載し公開している。物質生命化学科ホームページには各教員及び研究グループごとの研究教育内容が公開されている。

##### [点検・評価]

物質生命化学科ホームページに公開されている各教員及び研究グループごとの研究教育内容は、大学院学生の志望研究室決定の際に有効に活用されている。

##### [長所と問題点]

ホームページを利用した教育研究活動の公開は一定の成果を収めていると考えられる。一方、教育研究内容の公表に当たり、その公表範囲及び内容は個々の教員に委ねられているため、公表内容は教員によりまちまちである。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

各教員の教育研究活動をより活性化するために、ホームページを活用した教育研究活動の公開を更に推進し、さらに冊子体にまとめたものを作成し、学外の人



材による評価を積極的に受けることも重要であると考えられる。

#### <生物学専攻>

##### [現状の説明]

採用や昇任人事における教育研究活動の評価が唯一である。その他に、毎年度当初に前年度の研究業績一覧を学科長に提出している。

##### [点検と評価]

採用や昇任人事における教育研究活動の評価は適切に行われている。その他の評価方法はない。

##### [長所と問題点]

教育活動の評価をいかに行うかが問題である。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

適切な評価方法を確立すること及び教育活動の評価方法を検討することである。

#### <地球環境学専攻>

##### [現状の説明]

専攻の構成員の教育研究活動は自律的に行われるべきであるという合意が学科内で成立しているので、独自に定めた方法はない。

##### [点検と評価]

大学院の教育研究は、学部レベルに比べてより長期的な展望の下で行われるものであり、専攻の構成員の教育研究活動を10年単位で評価することは大変難しい。新期採用時に構成員が良心をかけて選考し、採用した後は相互信頼を保っていくことが最善の道だと考えている。

##### [長所と問題点]

現在は、修士論文発表会を通じて各教員の教育活動が公にされている。また、研究活動に関しては、教員同士で論文の別刷を交換しあっている。将来、万一、5年間も学生を指導せず、論文も発表しない教員が出現した場合には、何らかの評価法を考慮する必要があるだろう。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

特にない。

## (8) 医学部

### ○医学科

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格，学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性，妥当性

#### [現状の説明]

山形大学医学部医学科では，①世界の医学・医療の一角に参加する普遍的資質を持つ医療人を育成する，②研究心の豊かな医師を育成する，との教育理念・目標を掲げている。教育課程には，医学基礎教育科目4科目，基礎医学・社会医学科目31科目，臨床医学科目38科目，指定科目12科目がある。医学部医学科における専任教員数は69人で，専任教員1人当たりの在学学生数は11人となっている。医学部附属病院における専任教員数は35人，兼任教員数は207人で，助手は全体で129人である。

医学部のある飯田キャンパスには，附属図書館医学部分館，医学部附属動物実験施設，医学部附属実験実習機器センター，医学部RIセンター及び総合情報処理センター飯田分室があり，平成12年度から遺伝子実験施設が設置された。各講座は，それぞれに独立して教授を頂点とするピラミッド型の教員組織（原則として，教授，助教授，講師，助手）が構成されている。

教養部が解体されて一般教育が全学部の教員で担当する体制となり，医学部教員も一般教育の一部を担当するようになった。加えて2年次外国語科目にも責任の一端を負っている。また，第3及び第6学年次には，研究室研修及び臨床研修の一環として講座単位での教育も行っており，各教員の守備範囲がかなり拡大し，多面的な能力が要求されるようになった。

#### [点検・評価]

各講座・各部門の教員組織は，各組織内でほぼ円滑に運営されている。しかしながら，各講座・各部門の運営などに関して具体的に意見聴取やアンケート調査などを行った経緯はまだない。

#### [長所と問題点]

ピラミッド型組織であるから，講座内，部門内でまとまって教育，研究活動を行い易いことが長所である。一方，競合する領域での各組織間での連絡調整時に支障を来すことがある。また，新旧の教授交代が行われた時には，それまでの組織運営方法，研究課題，教育方針などに変更が生じ，軌道に乗るまでに時間を要する場合がある。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

既存の教員組織をより有効に活用できる方策が望まれる。そして、何よりも医学部の教員組織は、医学生に将来医師となるものに課せられた責任を自覚させ、彼等が熱意を持って学習に参加できるような環境作りに情熱を持った教員から成る組織であることが強く望まれる。

#### ○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

##### [現状の説明]

基礎及び臨床の講義は、共に各科別に行われており、講義分担などに関しては暗黙の了解事であるかのようになっている。しかし、基礎と臨床の講義担当者が協議し、臓器別講義に近い形での講義を実践しているのも事実である。また、毎夏、「蔵王セミナー」と銘打って、1泊2日の日程で複数の学外医学教育専門講師を招いて医学教育セミナーを開催している。さらに、FDや医学倫理などに関する学内セミナーも企画され、このような場は同時に教員間の交流・連絡の場ともなっている。

現在、医学科内に医学教育カリキュラム検討委員会を設けて、カリキュラム改善のための具体策を検討中である。具体的には、第1年次の医学基礎教育科目の在り方、第1年次への基礎医学科目の一部導入、一部の基礎医学と臨床医学の教育を統合した臓器・系統別のカリキュラムの導入などについて検討している。チュートリアルシステムやsmall group教育の本学部独自の活用法についても検討中である。

##### [点検・評価]

臨床講座の教員間の連絡調整は、ほぼ円滑に行われていると評価される。医学教育カリキュラムについては、上述のように、点検・評価を行っている最中であり、より良い、独自の改善策を求めて検討中である。

##### [長所と問題点]

学内の教務委員会を通じて各科別講義の分担範囲などに関しては、随時連絡調整が行われている。一方で、一部では内容が重複した講義が行われる場合があるのも事実である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

より有効なシステム化された医学教育を能率的に行うには、各講座・各部門の教員相互間の連絡調整は必須である。特に臨床系の実習は診療体制と密に関連し

ているので、診療体制が臓器別・系統別、疾患群別、講座の壁を取り払ったものになる時には、さらに教員間の連絡が緊密とならねばならない。医学部教員の教育に対する関心と教育技術の改善のための医学教育セミナーの開催とそれへの積極的な参加も重要である。学科内における教務委員会などの人的、質的な充実も課題の一つであろう。また、教員組織単位の見直しや教員数の増員が切望される。

○実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

#### [現状の説明]

講義と異なり、実験・実習ではより多くの教員の配置が必要となる。しかし、特に基礎講座における実験・実習では、現有教員だけでは1学年100人の学生に十分に配慮することは不可能である。したがって、大学院生、時に技官、技術補佐員による人的補助体制が取られており、これらの人々にとっては大きな負担となっており、改善すべき点があると思われる。なお、医学部学生の実験・実習・演習等の教育補助業務を行うために、大学院生などから医学系研究科ティーチング・アシスタントのメンバーを選考している。

医学部教員は、2年次外国語科目の講義も行っており、教育する側の適性が疑問視されながらも四苦八苦しているのが現状である。

第4実習室にはノートパソコン100台が設置されており、部屋には冷暖房設備も導入され、湿度管理ができる環境で実習が可能である。この部屋は学生が自由に使用可能であり、使用頻度がかなり高い。

また、平成12年度から医学科では医療情報学の講義・実習が開講された。本講座の目的は、「コンピュータを用いて医学研究や診療に必要なデータの収集方法、目的に応じたデータの解析方法、また、プレゼンテーションの方法を身に付ける」ことを目的としており、多方面にわたる授業計画が実施されようとしている。遠隔医療支援システム（teleradiologyやtelepathology）についての講義も予定されている。なお、平成12年8月から新たに医療情報部の教授が選任された。

臨床講座にあつては臨床実習・bedside teachingを重視しており、診察を伴う教育であるので、医員、研修医の人的補助体制が不可欠である。やはり、これらの人員に係る負担が大きい。

#### [点検・評価]

基礎及び臨床各講座の現有人材での努力は高く評価されるべきと考えられる。

#### [長所と問題点]

特に実験・実習を伴う教育と外国語教育に当たっては、人的補助体制の整備と

人員配置の適切化が十分であるとは言い難い。また、医員、研修医、大学院生、技官、技術補佐員などの人的補助体制が不可欠であり、これらの人員に係る負担は多く、改善されるべき点が多くある。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

このように大きな負担の中で研究・診療に携わりつつ教育に従事している教員は最少必要数であろう。人員配置換のみではこれらの人的不足を補うことは不可能に近く、問題解決には限界があるように思われる。少なくとも新設講座での教員増数は緊急の課題と考えられる。

国際的に活躍できる人材の育成には英語教育も重要であるが、これを行うには日本人教員だけでは語学教育には限界がある。積極的に英語を母国語とする外国人教員を招致できる制度を取り入れるべきである。情報処理関連の教育は医学部でも必須であるが、情報処理関連専任教員の早急な増員が必要である。

さらに、医学教育においては地域医療、移植医療、終末医療、癌の告知も非常に重要な課題であるが、これは現在の医学部教員だけでは教育できない面を多く含んでいる。広く各界から非常勤講師として医学教育に参加してもらう機会を増やすべきである。

#### ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用状況の適切性

##### [現状の説明]

教授の選考は、公募された人材について医学部長と数名の教授により構成される選考委員会で、業績、診療・教育実績、人物について検討を重ね、最終的に3人に絞り、講演会を経た後に、その3人を対象として医学部教授会で投票し、過半数を得た候補者が教授として任用される。助教授、講師は各教授が推薦し、教授会で承認を得たのち任用される。任用に当たっては個々人が十分に検討し投票や承認を行っており、より有能な人材の確保に努めている。

##### [点検・評価]

教授選考に関しては、全国公募で広く人材を集めた上で研究業績を重視することは勿論であるが、診療・教育に関する実績、人物評価などについても検討し、医学部における教育理念に対応できる人材を選考するようにしている。また、候補者を3名に絞った段階で講演会を開催し、実際に候補者の素顔に触れるのみならず、人との応対や人物像などの評価ができるようになっている。助教授、講師、助手の任免・昇任については大きな問題はない。

#### [長所と問題点]

臨床講座にあっては関連病院の人事との関係があり、時に優秀な人材の研究活動が閉ざされる場合があるのは残念であり、改革の余地があろう。臨床講座にあっては診療が職務のかなりの部分を占めており、多くの人員が必要である。人材はあってもそれに見合うだけのポストがない場合もあり、医員、研修医に大きな負担がかかっているのも問題である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

教員、特に教授の選考は研究業績重視は勿論であるが、研究業績至上主義に陥ることのないように、教育能力、診療能力などについても十分に考慮し、多方面に調査・協議し、その講座・部門に最もふさわしい人材が選ばれるよう選考方法の継続的改革が望まれる。今後、教員の募集・任免・昇格に関しては、任期制の導入などを考慮する必要もあろう。なお、本学部卒業生の場合、学外施設への就職や学外での研修を行うことが比較的多く、出身大学に残る割合が少ない。この問題に関しても検討・対策が必要であろう。

#### ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### [現状の説明]

研究活動については、毎年各講座・各部門の業績をまとめて公表されており、それが各講座・各部門や個人の研究活動への刺激になっている。一方、教員の教育活動の評価はまだ不十分である。

##### [点検・評価]

研究活動の業績集での公表は評価できる。今後、任期制などが導入されれば更に重要性が増すであろう。

#### [長所と問題点]

現在は教員が多大な時間と労力を費やして、いかに熱心に立派な教育をしても、その実績は全く評価されず、昇任の時の評価材料になりにくいのが問題である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

まずは教育能力の評価方法の確立が望まれる。臨床系教員の診療能力、病理系教員の病理診断能力、法医学教員の鑑定能力なども教育内容に深く関与することであるからこそ評価についても同様である。

○看護学科

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

[現状の説明]

教員組織は大講座制で、基礎看護学、臨床看護学、地域看護学から成る。教授、助教授（講師）、助手の定員は、基礎看護学が3人、2人、2人の計7名、臨床看護学が5人、3人、7人の計15名、地域看護学が3人、1人、2人の計6人から成る。学生数は、学部が学部生と編入生を合わせて70名、修士課程が16名である。

[点検・評価] [長所と問題点]

学生定員と教員数は、あらかじめ決められたものである。必要最小限の教員数で行っている。講座ごとの教員の定員は、おおむね妥当なところだと思われる。欠員が多少残っているのが問題である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

欠員状況は問題なので、今年度中に解消する予定である。高齢・少子化が進む中で大学附属病院の高度医療・看護と地域の在宅医療や看護に対応するためにカリキュラム改革委員会を発足させて方策を練る。可能ならば助産婦コースの開設も必要と考えられる。こうした学科の教育内容の変更に伴い、人員配置も変わらざるを得ない。学科の進むべき方向についての教員のコンセンサスの下で、将来的には教員の配置を検討していく。

○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

[現状の説明]

現状は各担当教員が、シラバスに科目内容を書いていてお互いにそれを考慮して科目内容のバランスを取れるようにしている。

[点検・評価] [長所と問題点]

科目内容の検討を行う連絡調整機関がないことが問題である。科目内容が全体として教員が教えたい内容に傾き、学生が必要とする内容になっていない可能性があるが、点検がなされていない。その理由は、教員は自分の専門領域のことだけを考えていればよく、看護学科の組織の一員として連携しながら教育内容を検討するという意識が薄いためと考えられる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

カリキュラム改革委員会が、科目内容の検討と教育課程編成の作業を行う。その際、科目内容の重なりをなくすこと、コアカリキュラムの内容を明らかにする。そのプロセスの中で必然的に連絡調整機関の役割も担うことになる。カリキュラムができた後でも、当面の間、連絡調整の機能を持つ委員会として継続させる予定である。

○実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

教養の外国語教育と学科の外国語教育がある。学科は、看護学英語1と2（それぞれ1単位）を開講し、医学科と看護学科の教員が担当している。教材を提示しその読解を中心に講義が行われている。

[点検・評価] [長所と問題点]

実験に伴う教育は、看護基礎科目の人体構造学、人体機能学、看護薬理学などで行っている。

実習を伴う教育は、看護学科で重要な役割を果たしている。2年生の老人施設実習、3年生の基礎看護学実習、4年生の臨床看護学実習と地域看護学実習から成り立っている。実習によって、学生は初めて患者に接触し、職業意識を育てていくものとする。

外国語教育は、専門分野に関連する英語に慣れ親しむことを目的に行われているが、外国語教育に関する学科のコンセンサスがないことが問題である。有益な講義なのだが選択のため受講者が少ないのも問題である。

学部情報処理教育は、看護学科の教員2名が担当してパソコンの操作とワープロ、表計算ソフトの活用を指導している。情報教育の目的が曖昧なこともあり、専門外の教員が教えることに一定の限界がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

有意義な実習教育を行うためには、臨床の意見を採り入れて行くことが必要である。そのため、今後、臨床教授制度の導入を検討することや実習教育の内容を教員と臨床の看護婦で検討し合う場を持つ方向で検討する。

英語教育は、ますます重要性を増すと思われるので、その位置付けを明確にして学科の中で共通理解を持つことが重要である。看護英語1と2の目的と内容を明確にして、内容の精選と充実を図っていく必要がある。目的によって、外部から適任者を非常勤講師として招くことも検討する。



情報処理教育は、その目的をはっきりさせることが必要である。ソフトの扱いを覚えることなのか、あるいは統計的な処理を中心に据えるのか、プログラミングを教えるのかなど、目的や重点の置き方を明確にすることで教育を行う適任者をはっきりさせる方向で検討する。

以上のことは、カリキュラム改革委員会で検討する予定である。

## ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用状況の適切性

### [現状の説明]

募集は、教授、助教授、助手それぞれに選考委員会を設置し、選考基準を決め公募で行っている。

助手については、教授会において挙手で決定する。教授・助教授・講師は、投票で決定する。

任免・昇格は、教授会の決定により実施する。

### [点検・評価] [長所と問題点]

人事は、原則的に公募で行うのが公平であると考えている。昇格の基準も公募に準じている。看護界はまだ人材不足が続いている。公募しても1人の場合が多く、複数の方が応募して比較検討して選ぶことができないことが問題である。

### [将来の改善・改革に向けた方策]

教員不足はいずれ解消すると考える。応募者の実力を正當に評価できるように人事の評価システムを明快に確立して、さらに公正な運用を目指す。求める人材の性格を今の選考基準よりもはっきりさせて、公募し複数の応募者が集まる中で選択をするようにする。

## ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

### [現状の説明]

各教員の自己申告制で、業績や社会活動を記載している。

### [点検・評価] [長所と問題点]

教育活動を含めて評価の付くような評価システムが確立していない。したがって、有効な評価は行っていないと考える。評価が行われない理由は、やはり教員の教育研究活動に対する評価の重要性に対する認識不足が今までのところあると考える。また、評価の仕方がよくわからないという問題もある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

外部評価機構の評価を導入したり、その評価基準を基に評価を定期的に行うことが必要である。評価結果を本人に伝え、第三者的な立場から助言したりできるシステムないし委員会の設置を検討する必要がある。

(9) 大学院医学系研究科

○医学専攻

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

[現状の説明]

医学部では、研究、教育、診療が課せられている。医学部の活動では、これらの3つがお互いに絡み合っているが、それぞれの目標は次のごとくである。

研究では国際的レベルの成果を目指している。しかし、地域に根ざし、地域に溶け込んだ立場からの調査研究も盛んにして、その成果を地域医療に還元するよう心掛ける。医療活動では、地域医療の中心的役割を担い続けるための努力を行う。

「高度の専門性と指導力を備えた医療人の育成」を教育理念・目標とし、そのために、教育・研究の諸条件をふさわしい水準に維持するとともに、限られた資質を効果的に利用し、質の向上のために投資する不断の工夫が必要である。その工夫を具体的に計画・実行するためには、新鮮で活力に満ちた運営機構が必要になる。運営機構は「山形において新しい人材を育成し、世界、国家、地域に貢献する」精神を土台とし、「他の追随を許さない独自性の追求と、質の高い専門的研究活動を打ち立てる」精神を柱としている。また、学生教育だけでなく、地域の医療関係者を対象としたリカレント教育などでも指導的役割を果たしていく。

医学専攻に置かれている教育・研究領域には、共通領域、分子生物・細胞領域、生殖・発達・加齢領域、生体調節領域、生体防御領域、高次神経活動領域、人類・社会領域がある。医学系研究科における専任教員数は69人である。

教員組織は、医学部の講座・部門並びに附属病院の教授、助教授及び講師の兼任により構成されており、大学院の専任教員は全くいない。大学院担当教員は、いずれも医学博士の学位を有する者のみから成り、研究上の顕著な業績を有する者及び医学の領域において、特に優れた知識及び経験を有する者の中から教授会、研究科委員会の議を経て担当を命じている。また、研究科委員会のメンバーである教授は、学生の入学、異動、大学院修了等の教育研究に関する重要事項の審議を行い、一部の者は学務委員会委員として研究科の運営の一部を担っている。

研究科委員会は、学生の研究指導及び履修指導を行うため、学生ごとに主教育

・研究領域を決定し、主領域に属する担当講座等の中から研究指導責任講座及び二次的に指導する二つの研究指導講座を定めている。指導講座は、担当講座等の基礎講座及び臨床講座の中からそれぞれ1講座を定めている。研究科委員会は、主領域並びに責任講座及び指導講座を定めるに当たっては、学生の希望する研究分野を考慮している。学位審査については、研究科委員会の委員の中より、1人の学位論文申請につき3人の審査委員が選出され、選出委員は論文予備審査の結果とその要旨を研究科委員会へ報告し、本審査での質議応答の後、研究科委員会委員全員の投票によって学位論文の最終審査を行っている。

#### [点検・評価]

これまで教育課程改革の取り組みとして、当面の重要な課題であった以下の項目について鋭意改善を図ってきた。

##### ① 大学院の活性化と定員充足率の向上と大学院医学系研究科の再編成

大学院の活性化のためには、先ず定員を充足させることが第一と思われるが、そのためには大学院を魅力あるものとしなければならない。このような意図からこれまでに、次のような改革を行ってきた。

すなわち、従来は各講座の研究の特色に基づいて4つの研究群を設け、大学院生はその同一研究群の中で研究・教育活動を行ってきた。しかし、この制度では本当に学びたい課題が制限されるなどの不都合も多かったために研究群制度を廃止した。

また、大学院の入学試験は以前は年1回(2月)しか行わなかったが、平成8年度から、年2回(8月と2月)実施することにより定員の充足率の向上を図り、平成10年度の入学者は定員30名中27名となり、留学生を加えると31名となった。

##### ② 臨床系大学院での専門医制度認定制度との調和

##### ③ 関連の深い他学部との研究交流セミナーを介した先端医学研究の推進

工学部との医・工学セミナーは、現在も年2回実施されており、出席した大学院生にも単位を与えている。医・工学セミナーを通じて医学部と工学部との共同研究も幾つか計画・具体化され、成果を上げている。

##### ④ 外国人学生の受け入れと経済的支援の向上

外国人留学生を積極的に受け入れている講座が多く、外国人留学生は平成10年7月現在15名を数えた。ただし、そのうち7名が私費留学生であり、経済的に支援を図る必要がある。学務委員会を中心として検討しているが、経済的な問題になると成案が見出せないのが現状である。

##### ⑤ その他

学外講師による講演会等の聴講についても単位として認定した。また、優秀な学位論文には奨励賞“蔵王賞”を与える制度も新設された。

このように教育では、高度の技術を持ち人間性に富む医師の養成が最重点の目標で、その達成に絡む問題を絶えず発掘し改革を目指してきたし、今後もこれを継続する。これらの姿勢は評価に値するものと思われる。

#### [長所と問題点]

医学研究科の教員組織は、学部の講座・部門の教員の兼担及び大学院非常勤講師から成り立っている。学部教育を最大の任務とする学部の講座の上に大学院医学研究科の組織が作られていることになる。したがって、兼担教員の努力には並々ならぬものがある。講座制は学問の領域を伝統的に守り、後継者養成には長所であるが、大学院が講座制の上に乗りにかかっているため、従来の学問分野の制約を受け、新しい分野への挑戦が躊躇されるのが危惧される。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

現時点での問題点を、次のように把握している。研究活動の充実を図るには、①定員の充足、②教員組織の在り方の見直し、③若手教員の育成 ④大学院生の研究意欲の向上、⑤学位審査（論文評価）の見直しなどについて評価・改善する必要がある。また、国際化に向けた対応として、①外国人学生の受け入れの促進、②宿舎の完備・経済的支援の向上を図っていくべきである。

山形市域には、既に世界的にもユニークな研究活動を行っている財団法人山形県企業振興公社附属生物ラジカル研究所、株式会社機能性ペプチド研究所等が活動中であり、山形大学大学院理工学研究科も設置されている。年1回ながら医学部教授と山形県との対話の機会もある。さらには、山形大学は総合大学の一つでもあり、これを生かした他学部との密接な協力関係も重要である。新しい運営機構は、これら学外及び学内の研究機関との密接な連携と活発な交流を求め、新しい時代の息吹きを取り入れ、“個性が輝く大学”を目指すべきであろう。

#### ○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

##### [現状の説明]

大学院医学系研究科では、主に学務委員会と医学研究科がこれを担当している。飯田キャンパスには、前述のように5つの関連研究施設がある。これらの施設と常に連絡を密にし、緊密な連携を行っている。例えば、平成10年度から実験実習機器センターと学務委員会が共同して生命科学の最先端技術の講習会を大学院生や教員向けに企画・実施している。大学院生のみならず教員を含めた研究者が、講座単独では備えられない大型機器を気軽に使用できることが望ましい。そのた

め大型設備は、共同利用施設である実験実習機器センターに配備する方針が実行されている。また、大型機器の申請に当たっては、研究者の意向を十分に反映させている。

[点検・評価] [長所と問題点]

教員間における連絡調整に関しては、現在のところ大きな問題はないと把握している。また、学部の医学教育「蔵王セミナー」などでも意見交換の場が設けられている。ただし、教育と研究は教員の責務であるが、講座の教員は学部学生の教育（講義と実習）、臨床では診療に相当時間を取られ、大学院生の教育と研究指導などに必ずしも十分な時間が取れないのが現状である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

大学院生を対象にしたアンケート調査などを実施し、問題の発見、検討、改善を常に行っていく努力が必要である。

○実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

各講座・各部門が所有できるスペースや機器などには限界がある。しかし、これを補うために本学部における5つの関連研究施設が大学院生の教育や研究に有効に利用されている。平成12年度からは遺伝子実験施設が設置され、期待が高まっている。また、大学院生には非常勤講師の聴講が単位化されており、多くの有益な講演や交流が持たれている。

[点検・評価]

研究施設の適正な運用が図られている点は、評価に値するものと思われる。

[長所と問題点]

教員は学部教育も兼担している場合が多く、教員数が少ない講座では学部教育のために大学院生が駆り出される場合も少なくない。また、臨床講座にあっては医員や研修医と同様の医療活動を強いられている場合も少なくないようである。学部や大学院における教員数不足が大学院生に余分な負担を荷せている事実は見過ごせない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

大学院担当教員は、研究者として自らの業績を上げることが第一と考えられる。

中でも特に教授は本来の教育研究以外の仕事が多く、自ら研究を行える時間があまりにも乏しいようである。これを少しでも克服するためには教育研究を支援する職員の増員などが必要であろう。同様のことが大学院生にも当てはまる。大学院担当非常勤講師の制度はあるが、定員や配当時間も少ないので、これを大幅に増やすことも望まれる。研究プロジェクト等に研究補助者として学生の実験・実習・演習等の教育補助業務を行う医学系研究科リサーチ・アシスタントの導入の幅などの拡大も望まれる。

#### ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用状況の適切性

##### [現状の説明]

医学系研究科の教員は、学部並びに附属病院の教授、助教授、講師の兼担によるが、教員の資格判定に当たっては、博士の学位を有することが絶対的な要件である。学部・大学院における教育研究活動の質の向上と活性化・多様性・高度化を実現するために、教授などの選任に当たっては全国から有能な人材を迎えることのできるように努めている。助教授、講師の任用は、教授会で業績を審査した後決定される。

##### [点検・評価]

教員の資格判定については、学部と共通の点が多い。教授選考に関しては、全国公募し広く人材を集めた上で研究業績を重視することは勿論であるが、診療・教育に関する実績、人物評価などについても検討し、医学部における教育理念に対応できる人材を選考するようにしている。助教授、講師の任用については大きな問題はない。

##### [長所と問題点]

学部との評価と同様に、臨床講座にあっては関連病院の人事との関係があり、時に優秀な人材の研究活動が閉ざされる場合があるのは残念であり、改革の余地があろう。臨床講座にあっては診療が職務のかなりの部分を占めており、多くの人員が必要であり、応分の負担が大学院生に課せられている場合には改善されるべきである。また、臨床系大学院生が優れた業績を修め、大学院を修了した直後に、すなわち、研究活動の最も盛んな時期に、関連病院への出向などのために研究活動が閉ざされるのも残念である。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

学部の場合と同様に、教員の選任や任用に当たっては、その講座・部門に最もふさわしい人材が選ばれるよう選考方法の継続的改革が望まれる。今後、任期制

の導入なども視野に入れる必要がある。

## ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

### [現状の説明]

各教員は、自らの教育研究能力を不断に高めることに努めており、毎年、山形大学医学部研究業績集で自らの活動を公表しており、自己評価の一つともなっている。

医学部では、中華人民共和国の各大学の要請に応じて、今日まで5大学と学術交流協定を積極的に締結している。その経緯は、昭和61年に上海第二医科大学及び浙江医科大学と、平成4年に華北煤炭医学院及び哈爾濱医科大学と、さらに平成7年に寧夏医学院と言うように、中華人民共和国の広範囲に亘っており、協定締結以来、積極的に学術の相互交流推進に努めている。なお、現在は米国の著名大学に研究休職制度により年間数名を派遣しており、前任者の期間満了後は交代要員として、後任を派遣することに努めている。資金面では中華人民共和国との場合には山形県から毎年助成を受けている。

### [点検・評価] [長所と問題点]

学部教育と同様に教育に関する評価は、まだ十分ではない。

### [将来の改善・改革に向けた方策]

教員の研究費については、学部の講座費を基本としているので、不十分であることは言うまでもない。特に、現在のように学問の進歩が早いと文献を読むだけでなく、内外の学会、研究会、ワークショップに参加して最新の知識や技術を導入しないと学問的に遅れてしまうが、教員の出張旅費の著しい不足は各講座・部門の最大の悩みと考えられる。

教員の評価に関しては、学部の場合と同様に、研究能力のみならず教育能力や実践能力の評価法の確立が強く望まれる。

海外研修の積極的な推進を図ることは、本学の学術研究の国際化のみならず高度化のためにも必要であり、そのための支援体制の整備も急務である。現在、中華人民共和国の大学と広く協定関係にあるが、今後は欧米諸国にも拡大させるべきである。

## ○看護学専攻

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

[現状の説明]

教員組織は基礎看護学（基礎看護学，看護教育学，看護病態機能学），臨床看護学（母子看護学，成人・老人看護学，精神看護学），地域看護学（地域看護学）に分かれている。定員は16名である。

[点検・評価] [長所と問題点]

教員数と学生定員は決められていて，現在のところ，学生定員に対して必要最小限の数からなる教員組織に成っていると考える。その教員組織で16名余りの学生の教育や論文指導を行っているので，一定の評価は与えてもいいと考える。

[将来の改善・改革に向けた方策]

社会人入学者が今後更に増加する可能性が高いので，彼らのニーズに沿った教育内容の改革や精選を行っていく必要がある。とりわけ臨床の看護管理者には管理や経営に関する関心が高いので，それをどのように教育内容に含めていくかが大切になる。その検討を基に教員組織の編成も検討していく必要がある。

○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

[現状の説明]

基礎看護学，臨床看護学，地域看護学の教員が，それぞれに担当科目の教育内容をシラバスで説明している。平成5年に設立したときに作られた教育課程編成のまま今日に至っている。今年度に専門看護師コースを申請するに当たって，共通科目を設定することが必要となった。その際，科目内容の検討をするために担当教員間の連絡調整が行われた。

[点検・評価] [長所と問題点]

大学院の教員間における連絡調整機関は研究科委員会が担うところになるが，現在のところあまり機能していない。その理由は，教員が自らの専門性を重視して教育を考えるあまり，組織の一員として他と連携調整しながら教育を行うことに慣れていないためだと考えられる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

修士課程の学生はともすれば，指導教員との関係しか作らず，もしその関係に問題が生じてそれを訴えるところがないのが現状である。そこで，研究科委員会が学生の意見や不満を定期的に聞いて資料とする。その資料を基に教員間の連絡調整のための話し合いを行い，問題を解決していく方向で検討する。



- 実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

実験室での実験を伴う教育は，看護病態機能学の領域で行っている。実習を伴う教育は，専門看護師を目指す小児看護学の中で行われている。外国語教育は，各教育・研究領域の演習などで外国語文献講読という方法で盛んに行われている。

これらの教育を必要最小限の教員数で担っている。定員は決まっているので，補助体制を取るのには困難な状況である。

情報処理関連教育は，修士論文の作成を通して多くの学生がコンピュータを使いデータ処理を行っている。

人員の配置は，基礎看護学は教授1，看護教育学は教授1，助教授1，看護病態機能学は教授3，母子看護学は教授1，講師1，成人・老年看護学は教授2，助教授1，講師1，精神看護学は教授1，助教授1，地域看護学は教授2，助教授1（現在欠員）になっている。

[点検・評価] [長所と問題点]

現状の必要最小限度教員数及び教員の専門性と学生16名の定員から考えて上記の人員配置はこのようにしかないと考える。

[将来の改善・改革に向けた方策]

研究科委員会で修士課程の今後の方針を話し合う必要があるが，教育研究分野とその下にある教育研究領域の枠組みは当面変わらないと考えるので，数と人員配置も当面現状を維持するものとする。

- 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用状況の適切性

[現状の説明]

教員は学部には所属しているので，教員の募集・任免・昇格は学部で行っている。

[点検・評価] [長所と問題点] [将来の改善・改革に向けた方策]

評価する点は今のところないと考える。博士課程が設置され，大学院教育が充実して行くなれば，大学院中心に人事の件が検討されることが望ましい。

- 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

[現状の説明]

教員は学部に属しており、研究活動の評価は、医学部の研究業績集として毎年報告している。

[点検評価] [長所と問題点]

外部評価の基準を基に、大学院の評価が行われていないことが問題である。現在は、修士課程としての研究活動の評価は行われていない。学生の授業評価がまだ行われていないことが問題である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

それぞれの科目について、学生の授業評価を来年度に行う予定である。修士論文の投稿実態の調査も行う予定である。学生から修士課程の授業の感想も把握する予定である。これらのことを通して、教育研究活動の評価を進めて行こうと考えている。

(10) 工学部

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性・妥当性

[現状の説明]

本学部では、「自ら新分野を開拓する能力を育てる大学」を基本理念とし、専門的な聴業能力の育成、産業の発展を支える人材育成と基盤研究の推進を目標として、平成12年度に、学科組織を3学科から6学科へ新しく整備・改組した。臨増定員を含む教員定員（平成13年5月現在）は、機能高分子工学科（教授11名，助教授11名，講師0名，助手8名・・・以下数字のみ），物質化学工学科（13-13-0-10），機械システム工学科（13-14-0-10），電気電子工学科（9-9-0-7），情報科学科（9-8-0-6），応用生命システム工学科（7-7-0-5），さらに，基礎教育を担当する共通講座（4-3-1-2）より構成されている。したがって，助手以上の教員定員は合計180名（臨増定員2を含む）である。現員教員数は170名であり，教員充足率は約94%である。各学科では，大講座制が採られていて柔軟かつ効率的な教員組織となっている。教授・助教授の数に比べて，助手の数が少ない点はあるが，教育重視の理念から見て，均衡のとれたほぼ適切な教員組織であると言える。

[点検・評価]

教員組織又は教育組織の点検・評価は従来，全学的規模で行なわれていて，「魅

力ある大学をめざして－教育・研究体制と支援体制－」（平成6年）、「自己点検・評価報告書－魅力ある大学をめざして－に関する諸課題等の検討状況等報告書」（平成11年）に工学部に関する点検・評価とともに詳しく収録されている。

さらに、平成8年には工学部の教員組織等により詳細な点検・評価が実施され、その結果が「山形大学工学部の現況」「山形大学工学部の外部評価書」に記載されている。また、平成10年には「山形大学教員総覧」が編集・発行され、大学全体の教員の活動状況が明らかになった。工学部では、昭和61年より隔年ごとに「山形大学工学部教員要覧」を顔写真入りで刊行している。

同要覧には、専任教授から助手に至る全教員の学歴、職歴、授業科目、研究課題、最近の研究リストや著書名が収録されていて、学部内での教員の研究分野や教育の活動状況を知る上では極めて有効な書である。なお、人事の任免・昇任審査は各教員の点検・評価の最良の機会であり、その具体的記述は後に行う。

#### [長所と問題点]

平成12年度より3学科を改組して、6学科として新しくスタートした。この改組は、各学科の内容にふさわしい名称であり、技術の高度化や多岐化に即応して変化し、社会の要請に応えるための適切規模であるなどの特徴を持っているので、本学部の発展の礎になると考えられる。また、小規模ながら、学科横断的に基礎教育を担当する共通講座の存在も長所の一つであろう。

さらに、この改組と同時に、諸規則の改正を行い、委員会を廃・統合して、会議の数や委員の数を削減した。これにより学部の運営上かなりの簡素化や効率化が図られるはずである。しかしながら、工学部の運営全体は、社会の多様化の嵐の下に、一層複雑・多岐化の様相を呈している。大学の運営に対して抜本的な大改革を行い、教員が教育・研究に専念できる環境を構築する必要がある。

#### [将来の改善・改革にむけた方策]

前段に記したように、6学科に改組したばかりで、その効果を見極めるには余りにも日が浅い。今後の動向を細かく観察しながら個々の改善を実施しつつ、最終的には大学院重点化に沿った教員組織の更なる改革を推進すべきであろう。

### ○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

#### [現状の説明]

教育課程編成を具体的に担当し、教員間の連絡調整に当たるための機関として、平成12年度より工学部学務委員会が設けられている。これは、従来の教務委員会と学生委員会とが統合してできた委員会で、教員間のきめ細かい連絡調整が容易

になった。ここでは、各学科等のカリキュラム委員会からの答申を受けて、高度な技術教育に見合った授業科目及び単位数の検討や学生生活に関する諸問題などが多角的に議論されていて、目下適切に機能している。

#### [点検・評価]

教養教育については教養教育実施委員会で全学の連絡調整を諮り、専門教育については、カリキュラム委員会や学務委員会が「山形大学のあるべき姿」「工学教育の在り方」等の提案に基づいて点検見直しを行い、着手可能なところから改善策が講じられている。

#### [長所と問題点]

上記学務委員会の発足により恒常的な問題処理の迅速化が図られ、現在、おおむね適切に機能している。しかし、全体的に学生生活の多様化、学力低下に伴う諸問題、学籍簿や成績台帳の電算化の推進等で学務委員会や各教員の仕事の負担が過重になりつつある点が問題である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

ここ暫く学務委員会の活動を注意深く見守る必要があるが、事務の合理化のために進めている電算化により、学務委員になった教員の負担が確実に増えている。形式的に処理できる問題と本格的な議論を要する問題に分け、効率的に処理する工夫が必要であり、また、委員の少数精鋭化を進め、真に実行力のある強力な委員会の結成が必要となろう。

#### ○実験・実習を伴う教育・外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

#### [現状の説明]

度重なる教職員の定員削減により、助手、技官が著しく少なくなった。また、教育範囲が拡大したため、講義、実験、演習等の科目が多く、教員だけでなく技官に係る負担は増大した。この人手不足を補うために、非常勤講師、ティーチング・アシスタントやリサーチ・アシスタントの制度が導入されつつあるが、大学院学生自身の講義や演習との時間の調整がうまくいかないことと、手当てが少ないのが悩みである。

#### [点検・評価]

実験・実習を伴う教科の多い工学部では助手・技官の不足による支障が出ている。自己評価報告書にも指摘された課題であり、早急に見直す必要がある。

#### [長所と問題点]

実験・実習・演習には人手が必要なことは明らかである。定員削減によるしわ寄せがここに来ている。技官の職務が固定化していて、活動範囲が狭い点にも問題がある。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

技官のために、研修・講習の機会を増やし、さらに、定期的な勉強会を実施して実力を養い、技官の流動化を促進する。また、ティーチング・アシスタントやリサーチ・アシスタントの制度を一層活用することが望まれる。

### ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の適切性

#### [現状の説明]

教員の募集に当たっては、公募を原則とし全国的視野に立って応募者を選定している。任免・昇格に当たっては、各学科・専攻等にて慎重に検討して候補者を選定し、各学科・専攻等で選出された委員からなる人事委員会において、学位、研究論文、教育歴、さらに学会や企業内における活動状況等が厳正に審査され、研究論文が一定期間公開された後、工学部教授会において3分の2以上の賛成によって決定される。助教授以上では、各学科等で定めた研究論文の数が選考基準の一部となり、教授の選考ではこれに加えて、大学院博士課程後期学生の指導が可能なことを基本としている。また、新規採用の場合、任期制を導入して人事の流動化・活性化を図ろうとする試みもある。

#### [点検・評価]

現在の学部教授会による厳正な人事審査機能で、おおむね適切である。

#### [長所と問題点]

現在の方法で良く機能しているので、今のところ問題はない。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

人事の進め方について、大学の変革を見据えた上で、現在の研究中心の評価から、教育評価を等価に置いた選考へと変えて行く必要がある。

### ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

#### [現状の説明]

教員の教育活動については、授業数、授業内容の適切性、受講生数、さらに、

受講生からの授業評価等の総合で評価されるが、教育効果が表面化するまで一定の時を要する点に、その難しさがある。また、教員の研究活動については、研究論文、国内外での学会活動、企業・社会への貢献度等が評価の対象となり、目下適正に実施されている。

#### [点検・評価]

教員の教授法の工夫を行うため、FDの取組が開始され、各教員個人の努力から、工学部として組織的な教員研修、教授法の研究が行われる予定である。教員の評価方法として、研究活動の評価とともに教育活動に対する評価も適切に行われることが重要である。研究活動については、学問領域や専門分野によって学術研究業績に対する評価基準が大きく異なるため、研究活動の真の評価は極めて困難であり、同一尺度の物差しで計ることは不可能である。したがって、研究論文数に一定の基準を定めて厳格に適用することには意味がなく、かえって質的内容を軽視するなどの弊害を招く恐れさえ生じることには注意しなければならない。

#### [長所と問題点]

任用や昇任人事に研究業績を重視してきたことは、研究活動を質的であれ量的であれ奨励することとなり、教員の研究活動の活性化・高度化に貢献している。研究業績の評価基準は、各学科教員の合意を得て学科ごとあるいは専門分野ごとに定められており、円滑に運用・機能している。しかしこのシステムは、とかく研究業績重視の評価が強調・優先されるあまり、人事の際に研究論文数偏重の選考に陥るきらいがある。大学が高等教育機関としての主務であるべき「教育業績」が評価に勘案されることもなく、あまりにも教育軽視が横行するという弊害を生んできた事実は否めない。若手教員は自らの昇進に備えて研究業績の成果促進を最優先に追求し、学生教育を副次的業務と考えてとかく疎かにしがちになった。行き過ぎた研究業績偏重主義は、大学教育担当者として必ずしも適任者を選考していることにはならない。教育業績評価の導入が適切に行われることが必要である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

本学部・研究科では、従前どおり教員各位に研究意欲の増進と研究活動の活性化促進を図るとともに、昇任教員人事の審査における評価項目に教育業績評価を導入することを検討中である。それに向けて、教育貢献度の評価基準制定、学生による授業評価、教育の自己評価法であるFDの実践や教育の外部評価等についても目下準備進行中である。

## (11) 大学院理工学研究科（工学系）

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

### [現状の説明]

平成11年度に、理学研究科と工学研究科の統合により理工学研究科が発足した。理工学研究科（工学系）の理念等は「自ら新分野を開拓する能力を有し、積極的に実践する高度専門技術者を育成する」ことであり、専門的知識・技術、経済観、豊かな感性、倫理観を持ち、企業の第一線で即戦力となる大学院学生を送り出すことを目標としている。理工学研究科博士前期課程担当の教員数は、教授68、助教授60、講師3（平成13年5月現在）である。本研究科のひとつの特徴は、物質工学専攻、機械システム工学専攻、電子情報工学専攻の3専攻が学部教育組織である6学科及び共通講座の上に構成されていることであり、対応する学科と専攻の各教員組織はそれぞれほぼ同じである。

一方、平成8年度に生体センシング機能工学専攻が各学科から独立した形で設置された。同専攻は2つの基幹講座、3つの協力講座、1つの客員講座で構成されていて、教員定員は教授5、助教授5、助手3の計13、現員は、教授5、助教授5、助手2の計12である。

博士後期課程担当の教員組織は、博士前期課程の教員の中から一定の資格審査を経た教員で構成されており、教授64、助教授36である。専攻名は物質生産工学専攻、システム情報工学専攻と生体センシング機能工学専攻の3専攻である。近年、大学院に対する社会的な需要の増大に伴い、大学院の在学者数は大幅に増加している。なお、博士前期課程に関する問題は小白川地区と米沢地区に分かれて協議され、博士後期課程に関する問題はテレビ会議あるいは米沢地区での合同会議で協議される。

### [点検・評価]

工学部の項で述べたように、全学的な「自己点検・評価報告書」等、工学部の「山形大学工学部の現況」や「山形大学工学部教員要覧」等にて公的な点検は行なわれている。さらに、人事審査、大学院担当資格審査等で個人評価を実施している。特に大学院教育については、科学技術の高度化と社会の要請の急激な変化に即応する能力が問われている。

### [長所と問題点]

博士前期課程における物質工学、機械システム工学、電子情報工学の各専攻で

は、学部の教育システムや教員組織がそれぞれ対応しており、博士後期課程における物質生産工学、システム情報工学の各専攻では博士前期課程とほぼ同じ教員組織が対応していて、教育上や運営上で大きな長所となっている。一方独立専攻では、各教員は独立専攻の担当の上に、実質上、学部の運営の教員組織に属するために過度な負担を負っているのが実状である。そのため、大学院教育の方法は、他の専攻とあまり変わっていないことが問題であろう。

[将来の改善・改革に向けた方策]

大学教育において、今後ますます研究科の比重が高まっていくことは周知のことである。本学においても将来計画委員会等で本件が本格的かつ多角的に検討され、「山形大学のあるべき姿」等に詳述されている。教員組織に関する問題では、現組織の質的向上と大講座制の制約を徹底的に取り払い、研究課題を中心にプロジェクト体制が組めるよう改革すべきである。

○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教育間における連絡調整の状況とその妥当性

[現状の説明]

講座内においては定期的に検討を行っており、研究科としては研究科教務委員会が教務関連事項の連絡調整に当たっていて、おおむね適切に機能している。

[点検・評価]

研究科教務委員会や将来計画委員会が中心となって、教務関連事項の点検・評価を行なっている。

[長所と問題点]

急速に変貌する産業界、産業技術の高度化への対応、急増する大学院進学者の教育が大きな問題である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

大学院重点化を目指して、将来計画委員会では教育システムの抜本的再編、研究体制の見直し、カリキュラムの改革等が検討されている。

○実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性



[現状の説明]

大学院教育の中で、最も重要なことはそれぞれの研究分野における研究を通して、学生の潜在的な創造力を引き出し、実践する能力を養うことにある。

したがって、その目標を達成するための補助体制が教員と技官あるいは大学院学生の間で配慮され、各研究室ごとに確立している。

[点検・評価]

研究成果発表会、研究室における中間検討会、日常的な議論など様々な機会を通して、補助体制の点検・評価が実施され、おおむね適切に機能している。

[長所と問題点]

大学院重点化の下で、今後、大学院学生の数は確実に増加する。この現実に対して、教員とりわけ技官の数が極めて少ない点に大きな問題がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

技官全体を対象に、講習会、勉強会を定期的に行い、技術のレベルアップと流動化を推進して、補助体制の効率を更に高める必要がある。

また、学内外の研究者の交流を活発にして、情報交換の環境を整備することも、研究に対する補助体制の強化につながると考えられる。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の  
適切性

[現状の説明]

教員の募集に当たっては、公募を原則とし全国的視野に立って応募者を選定している。任免・昇格に当たっては、専攻にて慎重に検討して候補者を選定し、専攻で選出された委員からなる人事委員会において、学位、研究論文、教育歴、さらに学会や企業内における活動状況等が厳正に審査され、研究論文が一定期間公開された後、工学部教授会において3分の2以上の賛成によって決定される。助教授以上では、各学科等で定めた研究論文の数が選考基準の一部となり、教授の選考ではこれに加えて、大学院博士課程後期学生の指導が可能なことを基本としている。また、新規採用の場合、任期制を導入して人事の流動化・活性化を図ろうとする試みもある。

[点検・評価]

現在の学部教授会による厳正な人事審査機能で、おおむね適切である。

[長所と問題点]

現在の方法で良く機能しているので、今のところ問題はない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

人事の進め方について、大学の変革を見据えた上で、現在の研究中心の評価から、教育評価を等価に置いた選考へと変えて行く必要がある。

○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

[現状の説明]

教員の教育活動については、授業内容の適切性、さらに、受講生からの授業評価等の総合で評価されるが、教育効果が表面化するまで一定の時を要する点に、その難しさがある。また、教員の研究活動については、研究論文、国内外での学会活動、企業・社会への貢献度等が評価の対象となり、目下適正に実施されている。

[点検・評価]

教員の教授法の工夫を行うため、FDの取組が開始され、各教員個人の努力から、工学部として組織的な教員研修、教授法の研究が行われる予定である。教員の評価方法として、研究活動の評価とともに教育活動に対する評価も適切に行われることが重要である。研究活動については、学問領域や専門分野によって学術研究業績に対する評価基準が大きく異なるため、研究活動の真の評価は極めて困難であり、同一尺度の物差しで計ることは不可能である。したがって、研究論文数に一定の基準を定めて厳格に適用することには意味がなく、かえって質的内容を軽視するなどの弊害を招く恐れさえ生じることに注意しなければならない。

[長所と問題点]

任用や昇任人事に研究業績を重視してきたことは、研究活動を質的であれ量的であれ奨励することとなり、教員の研究活動の活性化・高度化に貢献している。研究業績の評価基準は、各学科教員の合意を得て学科ごとあるいは専門分野ごとに定められており、円滑に運用・機能している。しかし、研究業績の評価基準のみで教員を任用することは大学教育担当者として必ずしも適任者を選考していることにはならない。教育業績評価の導入が適切に行われることが必要である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

本学部・研究科では、従前どおり教員各位に研究意欲の増進と研究活動の活性化促進を図るとともに、昇任教員人事の審査における評価項目に教育業績評価を導入することを検討中である。それに向けて、教育貢献度の評価基準制定、学生

による授業評価，教育の自己評価法である FD の実践や教育の外部評価等についても目下準備進行中である。

## (12) 農学部

○学部の理念・目的並びに教育課程の種類・性格，学生数との関係における学部の教員組織の適切性，妥当性

### [現状の説明]

本学部は平成10年度の改組により，生物生産学科，生物資源学科及び生物環境学科の3学科構成になっている。現在の附属施設を含めた教員定員数は，73人（うち臨時増募教員1人）で，現員数は67人である。その内訳は教授35人（1人）（（ ）内は女性教員数），助教授21人（3人）及び助手11人（1人）である。生物生産学科は2講座から成り，現員は教授11人，助教授6人及び助手5人の計22人で，生物資源学科は2講座から成り，現員は教授10人，助教授8人及び助手1人の計19人で，生物環境学科は2講座から成り，現員は教授12人，助教授7人及び助手3人の計22人でそれぞれ構成されている。また，附属農場は教授1人及び助手2人の計3人で，附属演習林は教授1人で構成されている。現在の欠員は，教授2人と助教授1人の計3人となっているが，これは主に学部の再改組に伴う教員組織の再編の実施過程にあるものである。各学科ともに講座ごとに教授・助教授いずれもほぼ同人数となっている。在籍学生数は生物生産学科306人，生物資源学科172人，生物環境学科253人の合計731人であり，専任教員1人当りの在籍学生数は学科順に12.2人，8.2人，11.5人となっている。

専門科目の各授業科目ごとの教員配置は，生物生産学科では，1人による担当のものが全科目数に占める割合は57%，2人による担当は9%，3人は8%，4～6人は10%，7～19人は残る16%を占めて，これはそのすべてが演習と実験実習である。生物資源学科では，1人による担当の科目数の割合は36%，2人による担当は12%，3人は4%，4～6人は5%，11～20人は残る16%を占め，このすべてが演習と実験である。生物環境学科では1人による担当の科目数の割合は58%，2人による担当は9%，3人は8%，4～6人は%，7～15人は残る16%を占め，このうち69%は演習と実験実習で，他の31%が総論に該当する科目である。

一方，学部共通科目では，基礎実験科目のすべてが5人以上による担当で，他のすべての一般科目が1人による担当である。専任教員1人当たりの学生数には学科間で少し違いがあるが，これは改組の教員構成が完了していないためであって，完了後にはほぼ同数になる。授業科目ごとの教員配置には生物生産学科と生物環境学科は同様な傾向であって，1人による担当科目が全科目数の約6割，2，

3, 4人による担当科目がそれぞれ1割弱ずつとなっているのに対して, 生物資源学科では1人による担当科目が全科目数の約4割である。これは, 当該学科の分野がより高度化・細分化していることを反映したものと考えられる。

教員の年齢構成は60歳以上が11人(16.4%), 55~59歳が20人(29.9%), 50~54歳が12人(17.9%), 45~49歳が7人(10.4%), 40~44歳が7人(10.4%), 35~39歳が6人(9.0%), 30~34歳が4人(6.0%)となっている。また職種別では教授は60歳以上が11人(31.4%), 55~59歳が14人(40.0%), 50~54歳が7人(20.0%), 49歳以下が3人(8.6%)となっている。助教授は55歳~59歳が3人(14.3%), 50~54歳が4人(19.0%), 45~49歳が4人(19.0%), 40~44歳が7人(33.3%), 35~39歳が2人(9.6%), 34歳以下が1人(4.8%)となっている。また, 助手は55~59歳が3人(27.3%), 50~54歳が1人(9.1%), 35~39歳が4人(36.3%), 34歳以下が3人(27.3%)となっている。

#### [点検・評価]

平成8年に学部教育の現状と課題に視点を置いた評価報告書をまとめた。その後平成10年に, 2学科から3学科への学部改組が実現した。そのためまだ学科が完成していないために点検・評価が実施されないでいるが, 平成11年度の完成時以降には, 実施されるべきであろう。

#### [長所と問題点]

主要科目の50%~60%が1人~2人の専任教員によって担当されていることは, 学生の教育に対して責任を持つ体制が明確であることを示している。さらに, 実験・実習が複数の教員によって担当されていることも, 基礎的に必須とされる側面と日々進歩する側面の両面を習得させるべく, 多重に教育していることを示している。1人の教員当たりの学生数は約10人であるが, 10人のうち約3人が卒業論文研究という形で担当されるので, 1~3年生としては7人を担当している形となっている。勿論, 大学院生も別に担当している。結局, 平均すれば各学年2~3人を1人の教員が担当していることになる。

これは極めて単純化した算定法であり, 各学年ごとに教育内容, 指導内容が異なることを無視してはいるものの, 学生にとっては質的に十分な指導体制が保証されているものと考えられる。年齢構成は, 大まかに見ると, 56歳以上:46~55歳:36~45歳:35歳以下が3:3:2:1となっており, 36歳~55歳が, 過半数を占めてはいるものの, 全体としては高年齢側にやや偏った構成になっている。この偏りは, おそらく他大学との人事交流の少なさによるものと推定される。

しかしながら, これが年齢構成として教員組織上の問題点となっているとは考えられない。教員配置では, 学科間での偏りもなく適切であると考えられる。職種別では, 教授は46~65歳が100%, 助教授は36~55歳が約90%, 助手は46歳以

上が36%、35歳以下が64%となっているので、問題点として、助手の3分の1以上が高齢化している点が挙げられる。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

1人の教員による担当科目数の割合が約半数を占めているのは教育内容の一貫性に貢献していると同時に、2～4人という小人数による複数教員による担当科目数が約3割を占めるのは、教育内容の深化や拡大に貢献しており、いずれも適度な教員配置と考えられる。

非常勤講師の兼任は比較的多くなされてはいるものの、他大学との人事交流をより進めることが、高年齢構成層の偏りを解消するための一つの方策と考えられる。また、現在、学問が高度化・細分化していることに対応させた助手層の昇格に向けた多面的取り組みが必要であろう。

#### ○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

##### [現状の説明]

教育課程を学部・学科の一貫した教育目的に則して、学生が有機的かつ体系的に学習できるような各授業科目の担当教員間での連絡調整システムとしては、学務委員会がある。学務委員は各学科から4人選出される。また、各学科内に学科学務委員が設置されている。学科内での教育の一貫性・有機性・体系性はまず学科学務委員会で審議される。1年次における基礎的教育内容、2年次の専門基礎として必要不可欠な教育内容、講座移行後のより深い専門性に係る教育内容等について具体的に各学科ごとに審議、検討され、原案が作成される。これは、各学科会議で更に審議され決定された後に、農学部学務委員会に提案され、この時点で学部としての一貫性・体系性が連絡調整される。これは、最終的に教授会において審議され決定される。

##### [点検・評価]

試験成績や進級判定にかかわる学期ごとの取りまとめや各種の検討が半年ごとに定期的になされている。

##### [長所と問題点]

成績取りまとめ作業とこれに関わる協議等が絶えず定期的になされているので、教員間による連絡調整システムは十分に機能しているものと考えられる。むしろ、いかにこれに要する時間を軽減し、効率化できるのかが問題点であろう。

[将来の改善・改革に向けた方策]

教員間における連絡調整システムは十分に機能している。これを効率的に行うための将来の方策については、主要なシステムである各学科や本学部の学務委員会で更に検討すべきであろう。

○実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

修士課程の平成7年度及び平成8年度のティーチング・アシスタント採用者数は30人程度であったが，平成9年度以降のTA経費が大幅に伸びたために採用者数が86人と増え，またティーチング・アシスタント1人当たり従事時間数も平成10年度を除き増加傾向にある。一方，博士課程の平成7年度及び平成8年度のティーチング・アシスタントの総従事時間数は1300時間以上であって，修士課程のティーチング・アシスタントのその約3倍であった。この期間のティーチング・アシスタントのその約3倍であった。この期間のティーチング・アシスタントの多くは主に博士課程学生によるということになる。

しかし，平成9年度及び平成10年度の博士課程のティーチング・アシスタントのその約2分の1～3分の1であった。この期間のティーチング・アシスタントは主に修士課程学生によるということになる。平成11年度では博士課程のティーチング・アシスタントの総従事時間数は約2200時間と増えたが，修士課程のティーチング・アシスタントの総従事時間数は800～1000時間であり，修士課程のティーチング・アシスタントのその約5分の2であって，修士課程学生の担う割合が高かった。平成12年度では，博士課程のティーチング・アシスタントの総従事時間数は約1900時間となり，修士課程のティーチング・アシスタントの総従事時間数は約4000時間であった。ティーチング・アシスタントの補助業務の大きな役割は，学部学生の実験実習の補助業務及び卒業論文作成のための情報処理を含めた様々な技術的補助業務である。さらに，外国語講読演習において，留学生の協力を得ることによって直接的に実践的な外国語教育への支援を得る体制も一部取られている。

なお，ティーチング・アシスタントの採用は「高度化推進特別経費について」の別添「ティーチング・アシスタント実施要領」によるほかに，「山形大学大学院農学研究科ティーチング・アシスタント取扱い要領」及び「山形大学大学院農学研究科ティーチング・アシスタントの要求・配分・選考等に関する基本方針」に基づいて行われている。

その主な選考基準は，所属講座の指導教員が人物，学業成績ともに優秀な学生として推薦する者，ティーチング・アシスタントとして所定の業務に専念できる

者、農学部学生の実験、実習、演習等の教育補助業務に従事し得る能力を有する者、のすべてに該当する者であるとされており、各専攻で推薦された候補者を研究科長が選考するとなっている。

#### [点検・評価]

平成12年3月に本学部自己評価委員会によって「山形大学大学院農学研究科の現状と課題」として自己評価報告書が取りまとめられた。この中で、修士課程に在籍する学生の勉学条件のひとつとしてティーチング・アシスタントの採用、実施状況、学部教育に課す役割という観点から点検・評価がなされている。

#### [長所と問題点]

学問の高度化や多様化の流れとは相反して、他方で従来程度のレベルの学部教育を理解できる基礎学力や特に実験上の基礎知識の不足が全国的に大きな問題点となっている。さらに、異なる世代や異質なものとのコミュニケーション能力の不足も社会問題化している。このような状況下で、特に実験実習上に課すティーチング・アシスタントの役割は非常に重要となっており、前述の諸問題への有効な制度として機能していて、このことは学生のレポートやアンケート結果その他に明確に表明されている。ティーチング・アシスタントの採用基準には何等の問題もなく順調に実施されている。

残された問題点としては、補助業務が実験・実習・卒業論文作成に偏っている点が挙げられる。外国語教育への留学生による支援、情報処理関連教育への支援、学部の全分野での適切な配置という点に今後の進展が望まれる。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

前述の問題点を踏まえれば、先ずTA経費全体の大幅な増額が絶対的に必要である。また将来的には、すべての学科、講座、分野でこの制度が有効に機能できるような方策作りが必要となろう。さらに、留学生によるティーチング・アシスタントとしての外国語教育への支援は制度として現在認められていないので、私費留学生の経済的基盤の確立という点からも、何等かの新たな制度が全国レベルで確立されるべきである。

#### ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の適切性

#### [現状の説明]

専任教員の人事は「山形大学教員選考規則」「山形大学農学部専任教員人事手続内規」「選考委員会要項」及び各学科ごとに定める「学科専任教員人事に関する

る申し合わせ」「学科運営上の申し合わせ」によってなされている。その実際の運用状況は次のとおりである。

退職や昇任等によって欠員が生じた場合、学科から学部長へ人事の申し出がなされる。学部長はこれを教授会に発議し、候補者の選出を当該学科へ付託する。付託を受けた学科は、教員選考に係る方針等を教授会に報告する。教授会報告後、学科は当該講座から4人、当該講座以外から3人の計7人によって構成される選考委員会を設置し、山形大学教員選考規則に該当する者のうちから候補者の選出を行う。候補者の募集は公募によることができ、この手続きは前述の諸規定の他に別途定められている。なお、学科に付託後、6か月ごとに候補者の選考の進捗状況を教授会に報告することになっており、これによって人事が停滞しにくいようになっている。さらに、12か月を経過しても候補者を選出できない場合の事後の処理については教員人事調整委員会に諮られた後、教授会の承認が必要となっている。これは更に人事の円滑な進展を促している。

当該学科の学科会議で承認され選出された候補者の選考結果は、次に、教員選考資料を添えて教授会に報告され、ここで投票に付すか否かが審議決定され、その後約1か月の間、教授会全構成教員に候補者の履歴、研究業績とその別刷（又はそのコピー）が回覧される。その後の次の教授会においてこれらにかかわる審議を行い、投票による議決によって、出席者の3分の2以上の賛成を以って人事が決定される。

#### [点検・評価]

本学部は平成3年に5学科24講座から2学科7講座へ、平成10年には更に3学科6講座へと改組された。教授会の教員人事手続内規は平成3年の改組の際に一部手直しされ、これによって以下の点が改正され客観的な教育研究能力の審査や広く人材を求める教授会としての主体的関与が強化された（新旧比較は保留）。また、学科ごとの人事に関する申し合わせも大幅に改正され、より厳格に審査されるように改正された。平成10年の改組に伴って、学部としては改正していないが、学科レベルでは一部改正された。

#### [長所と問題点]

本学部の人事決定システムは一口で言えば直接的決定方式であろう。すなわち、講座→学科→教授会への各段階ではいずれも全構成教員による審議と議決がなされており、代議制は全くとられていない。特に教授会においては厳格な審議がなされており、明文化された手続きに則った公正・妥当な人事決定方式が実施されていると言える。また公募性の導入によって、より広く、より多様な人材を求め得るシステムが構築されている。比較的短い期間内で改組が続いたために、教員の学科間や講座間での移動や新分野の創設が急速に伸展した。これが結果として、



実質的な点検・評価につながったと考えられる。

改組によって、従来のような学科や講座の障壁が少なくなり、教員間の研究交流の円滑化や研究の活性化が図られた。またこの間、人事進行によって人事の流動の機会も多く、これらが教育研究活動を更に活性化させている。一方、新しい人事システムは従来維持されてきた学問研究の継承性・持続性が弱められ、組織的・体系的な研究教育に対する支障も懸念される。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

研究費・研究施設・スタッフを強力に揃えた重点化大学院大学に対して、本学が独自性を維持し、高め、また独自の研究成果を社会にアピールし、特色ある卒業生を社会に送り出すためには、従来型システムに内在したメリット、特にその継承性、についても今後更に検討する必要がある。また、農学の教育研究は他分野に比べて多面的である。さらに、近年の研究内容は高度化している。従って、これらに対応したきめ細かな教育体制を確立するためには、教員を増やし、より充実した教員組織の確立が必要である。

#### ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### [現状の説明]

教員の教育研究活動を評価するための明文化された基準はない。しかしながら、教員人事の際に教育研究上の能力の実質的な評価が学科・教授会レベルでなされている。ただし、教員人事の際の評価の対象は研究活動に力点が置かれており、教育活動の評価方法は今のところ存在しない。また、人事の評価基準や研究論文の重み付け、著者としての比重、研究論文の種類と範囲、研究分野の違いの考慮等は各教員の個別判断によっている。しかしながら、岩手大学連合大学院農学研究科の発足と、ここでの教員審査基準との整合性が絶えず議論の対象になっており、近年は岩手大学大学院連合農学研究科の審査基準が本学部の有力な評価基準となってきた。

##### [点検・評価]

教員の教育研究活動については、前述のとおり人事の際に学科及び教授会で明確に点検と評価がなされており、これが学生の学修の活性化、各教員の教育研究上の能力の向上に大いに貢献している。

##### [長所と問題点]

教員人事の際に学科及び教授会で厳格に評価がなされていることは明らかな長所である。

しかしながら、明文化された基準、教育活動の評価方法については今のところ点検・評価がされていない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

参加している岩手大学大学院連合農学研究科では現在作業委員会を設けて教員審査基準の抜本的見直しを行っており、本年度中にその結果が出され、本学部教員も出席する研究科委員会に諮られる予定である。また、本学部の教授会においても本学独自の基準を作るべきであるとの意見が強くなっている。これは近い将来の課題であろう。

(13) 大学院農学研究科

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

[現状の説明]

本研究科修士課程の教員組織は平成7年に現行の生物生産学と生物環境学の2専攻へと改組されている。

一方、教員組織は農学部と附属施設（附属農場，附属演習林）の教員より構成されている。現状の附属施設を含めた現員数は67人であり、その内訳は教授35人（うち女性1人）、助教授21人（3人）、及び助手11人（1人）である。

生物生産学専攻は4講座より成り、教授21人、助教授12人及び助手4人の計37人で、他方、生物環境学専攻は3講座より成り、教授12人、助教授9人及び助手5人の計26人で構成されている。また、附属農場は教授1人及び助手2人の計3人で、附属演習林は教授1人で構成されている。

[点検・評価]

前述のように、農学研究科を構成する教員組織は、農学部の教員組織を母体とする教員から構成されている。

したがって、教員の採用、異動等に関するすべての事項は、学部の組織及びその運用に依存しているのが現状であると言える。

今後、大学院の充実を図る上で、研究科教員の資格審査の在り方について検討を加えることが必要である。

[長所と問題点]

本研究科は、社会的要請に応え、高度専門職業人の養成及び社会人の再教育を目的とし教育システムを整備してきた。

在籍学生数は平成7年度から平成11年度について見ると、生物生産学専攻では定員30名を常にオーバーしている。しかし、教員数が40名であるので、マンツーマンによる教育が可能であり、妥当な人数であると言える。他方、生物環境学専攻では、定員は18名のところ平均13名の在籍数である。教員組織としては28名であるので在籍人数の増加が望まれるところである。

#### [将来の改革に向けた方策]

上述のように、大学院農学研究科は独立した組織形態になっておらず、したがって、将来の改革に向けての方策は学部及び博士の両課程における改革と連動して行う必要がある。特に、博士課程との関係は重要であり、現在、岩手大学大学院連合農学研究科（博士課程）では教員組織の講座体制に問題があり、具体的に講座再編成を行なおうとしているところである。

#### ○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

##### [現状の説明]

本研究科における教育は、講義、演習及び学位論文作成の指導により行われている。授業科目は特別研究と特別講義以外は主に特論と特別演習からなっている。学生は、指導教員が指定する授業科目8単位を必須科目として履修し、学位論文作成のための科目として所属する講座の特別研究8単位を取得することになっている。従って、学生は指導教員と相談の上で授業科目を選び履修する仕組みになっている。特別講義は、関連する先端分野に秀でた非常勤講師が担当しており、多くの場合集中して開講され、これに必要な調整は講座選出の学務委員がこれに当たる。さらに研究科全体的に連絡調整が必要な場合は学務委員会がこれに当たる。学務委員会は毎月1度以上開催し、学務に関わるすべての事項について検討を行い必要な連絡等も各学科、講座で行っている。

##### [点検・評価]

本研究科における教育課程の効果的な運用を図るのは学務委員会であり、日常的に必要な事項の処理、調整に努めている。そのため各講座から選出される学務担当の学務委員は大変な激務となっているが、教育目的に則した体系的な学術を保障する上で大きな役割を果たしていると評価される。

##### [長所と問題点]

本研究科の教員組織は農学部、農学研究科及び岩手大学大学院連合農学研究科にまたがった形態により成っていることから、1人の教員が3つの組織に属し、

それぞれの教育体系の中で教育研究に従事している。したがって、研究指導等に対する教員の負担増が顕著となっている。これらの負担の一部はティーチング・アシスタント制度等により多少軽減される傾向も認められるが、根本的な改善とは程遠く、教員の増員が教員組織の課題となっている。

[将来の改革に向けた方策]

教員組織の改善は大学院教育に課せられた重要な課題である。特に、研究の高度化と研究者・高度技術者の養成を目的とする大学院としては、学生を充分教育指導し得る高い能力が求められ、そのための検討が望まれる。

○実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

実験・実習を伴う教育，外国語教育，情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制は研究科における教育が少人数を対象とすることから，必要に応じる形で主として学科運営協力室（技官）からの応援あるいはティーチング・アシスタントを一定の条件下で配置しながら進められているのが現状である。

[点検・評価]

人的補助体制は学部における教育に準じる形で進められているが，研究科における学生の人数が限定されていることから，各教員の弾力的な創意工夫により行われている点は評価できる。

[長所と問題点]

ティーチング・アシスタントによる教育体制は，指導を行う本人自身の能力開発にもなり，さらに指導される側としては年齢の近い人から指導されることによる教育効果も期待される場所である。しかし，学科運営協力室からの支援は講座担当1名であり，それぞれの教育研究分野をカバーするにはあまりにも少なすぎる。

[将来の改革に向けた方策]

実験実習教育に欠かすことができない技官は人数の減少が避けられない状況にあり，ティーチング・アシスタントの勤務時間の大幅な増加が期待される場所である。

## ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の適切性

### [現状の説明]

研究科担当教員は、各母体部局において山形大学教員選考規則に基づいて、選考委員会の審議を経て選考され任用されているが、農学研究科担当の可否については研究科委員会において改めて慎重審議が行われる。すなわち、教員選考を行う学科から学部長に「教員人事の付託」願いが提出され、教授会に諮られる。教授会で付託が承認されると、当該講座で「選考方針」を決め、学科を経て、教授会に諮られる。

教授会で承認されると、当該講座は選考委員会を開催し、選考作業に入る。公募又は選考委員や当該講座の教員により候補者の募集を行う。選考委員会は教員選考資料（担当授業科目、学歴・研究歴・研究業績）を中心に選考を行い、最終候補者を決める。講座・学科会議において審議された後、教授会に諮られる。

### [点検・評価]

本研究科担当にかかわる教員組織の点検・評価については学部の自己評価委員会が学部の自己評価とともに日常的に進めている。平成12年3月に「農学研究科の現状と課題」として報告書が出されている。

### [長所と問題点]

本研究科は博士課程を備えた岩手大学大学院連合農学研究科を有しており、本研究科の教員は併任として岩手大学大学院連合農学研究科の教員になる場合があることから、教員選考に当たって山形大学教員選考規則だけでなく、岩手大学大学院連合農学研究科の専任教員の資質等備えるべき条件の基準を満たしているかも考慮して行われる。したがって、博士課程の院生を指導し得る能力と実績が求められる点で、高い資質を持った教員を選考できる点が評価できる。このことが研究教育の活性化のために、さらに研究の高度化の要因となっている。

### [将来の改革に向けた方策]

研究科教員の審査はややもすると形式的な手続きに終わっている感があり、今後の大学院の充実を考え、資格審査の在り方の見直しが必要である。

## ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

### [現状の説明]

教員の教育研究活動についての明確な評価方法はないのが現状であるが、当然

のことながら、教員人事の過程で教育・研究活動について教員選考資料を基に著書及び学術論文数、学歴、研究業績等により厳密な評価が行われ、教授会でその可否が決定される。

したがって、選考委員会の議を経てきたものであっても、教授会の否の結果となる場合もある。また、近年の人事における教員選考基準として、岩手大学大学院連合農学研究科の「岩手大学大学院連合農学研究科教員の資格等備えるべき条件の基準」が有力な基準として使われている。

区 分	職 種	研 究 業 績	
		著書、学会誌掲載学術論文又はこれに準ずる学術論文	左のうち、最近5年間に発表された著書及び学術論文
主指導教官資格	教授・助教授	20編	5編
副主指導教官資格者	教授・助教授・講師	10編	3編

教育活動の評価方法は、今のところないのが現状であるが、現在、学生へのアンケート調査により、授業内容の学生による評価について取りまとめているところである。

#### [点検・評価]

教員の教育研究活動の点検・評価は、現状では人事の際に学科及び教授会でされている。したがって、これが各教員の教育研究上の能力向上に貢献している結果となっている。

#### [長所と問題点]

大学として最も重要な教員人事の際に実質的な点検・評価が行われている点は評価できるが、各教員にとっては機会が少ないのが現状であり、今後、検討しなくてはならない問題である。また、教育活動の点検評価の具体的方法がないのは問題である。

#### [将来の改革に向けた方策]

教員の教育研究活動についての評価方法については、明確な基準がないため、早急に検討する必要がある。

なお、岩手大学大学院連合農学研究科においては「教官資格審査方法の改善」に着手しており、研究分野の多様化、学際化等を踏まえて、評価対象をこれまでの著書、原著論文以外にも広げ、かつ、点数化によってそれらをよりきめ細かく評価するという評価に見直しを行っている。

この動きに連動する形で本学大学院も改革することが迫られている。

#### (14) 保健管理センター

- 学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性
- 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
- 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性
- 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手順の内容とその運用状況の適切性
- 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### [現状の説明]

定員は所長（教授併任）、健康管理医（教授）、カウンセラー（助教授）各1名で充足している。現在健康管理医が所長を併任している。教員の選考は「学内共同教育研究施設管理委員会の議に基づき、学長が行う」ことが保健管理センター規則に定められている。

##### [点検・評価] [長所と問題点]

1万余人の学生職員の心身の保健管理を行うために専任教員が割ける時間は最大限で対象一人当たり平均10分間に過ぎないことになる。また分散キャンパスという不利な条件も加わり、員数不足は深刻である。

教員の募集等及び業務活動の評価は、規則に基づいて運営委員会及び管理委員会で適切有効に行われている。

##### [将来の改善・改革に向けた方策]

定員増が事実上望めない状態において現状の改善を図る有効な手段はITの積極的導入以外にないと認識して具体的な作業に取り組み始めている（1理念・目的において既述）。

#### (15) 地域共同研究センター

- 学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性・妥当性

#### [現状の説明]

山形大学全体の共同利用施設である地域共同研究センターは、民間機関等からの共同研究を更に推進し、大学の活性化を図るとともに、真に開かれた大学としての役割を果たして、地域社会の発展に寄与する目的で、平成4年4月工学部キャンパス内に設置された。

主な役割は大学と民間機関等との学術情報交換と連携、共同研究・受託研究の推進等及び本学の学生に対する実践的な教育及び研究指導に関することである。現在、共同研究の分野は新素材、情報・エレクトロニクス、バイオテクノロジー等広い分野に亘っている。同センターの教員組織は、センター長（併任）教授1、専任助教授1、客員教授12、教授（兼任）5、助教授（兼任）1（平成13年5月現在）さらに、民間機関等からの共同研究員で構成されている。

その主な行事・活動状況は共同研究の推進を軸として、産学官交流シンポジウム、客員教授特別講演会、リカレント学習コース、先端高分子材料の科学技術に関する国際会議、産学交流夏季セミナー等、多数の研究・講演会を開催している。

#### [点検・評価]

同センターの管理・運営については、学内共同教育研究施設管理委員会、同センター運営委員会及び兼任教員会議で、常時厳しい点検・評価が行なわれている。また、平成12年度の活動実績は上記の各種研究会等に加えて情報・センター刊行物7種、技術上の直接相談297件、共同研究53件に達していて、極めて活発に活動している。

#### [長所と問題点]

山形大学工学部には、高度の技術的研究実績が存在していて、企業等の活性化に役立つシーズも豊富に潜在している。一方、県内には、多数の中小企業があって、技術面での改良・向上を真剣に望んでいる。これらの特色を有機的に結合して、地域の活性化に積極的な役割を果たしている同センターの存在意義は極めて大きい。しかし、専任教員が1名では余りにも少なく、教員の配置に問題がある。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

専任教員を数名に増やす必要がある。さらに、優秀な技官を高性能を持つ装置に配置することも重要なことである。

○教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性



[現状の説明] [点検・評価] [長所と問題点]

[将来の改善・改革に向けた方策]

研究センターの性格上、この項目についての記述を省略する。

○実験・実習を伴う教育，外国語，情報処理関連教育等を実施するための  
人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明] [点検・評価] [長所と問題点]

[将来の改善・改革に向けた方策]

研究センターの性格上，教育面での人員配置ではないが，研究を推進するための設備の維持管理，実験装置の操作・修理を担当する人員の配置は学部の教員や技官が兼務していて，恒常的に過剰負担となっている。定員の削減を根本的に見直す必要がある。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の  
適切性

工学部の項目(10)の中で記述されているので，ここでは記述の重複を避ける。

○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

[現状の説明]

教員の教育活動については，授業数，授業内容の適切性，受講生数，さらに，受講生からの授業評価等の総合で評価されるが，教育効果が表面化するまで一定の時を要する点に，その難しさがある。また，教員の研究活動については，研究論文，国内外での学会活動，企業・社会への貢献度等が評価の対象となり，目下適正に実施されている。

[点検・評価]

教員の評価方法として，研究活動の評価とともに教育活動に対する評価も適切に行われることが重要である。研究活動については，学問領域や専門分野によって学術研究業績に対する評価基準が大きく異なるため，研究活動の真の評価は極めて困難であり，同一尺度の物差しで計ることは不可能である。したがって，研究論文数に一定の基準を定めて厳格に適用することには意味がなく，かえって質的内容を軽視するなどの弊害を招く恐れさえ生じることに注意しなければならない。

### [長所と問題点]

任用において一般に研究業績を重視してきたことは、研究活動を質的であれ量的であれ奨励することとなり、教員の研究活動の活性化・高度化に貢献している。しかし、研究業績重視の評価が強調・優先されるあまり、人事の際に研究論文数偏重の選考に陥るきらいがある。若手教員は自らの昇進に備えて研究業績の成果促進を最優先に追求し、学生教育を副次的業務と考えてとかく疎かにしがちになった。行き過ぎた研究業績偏重主義は、大学教育担当者として必ずしも適任者を選考していることにはならない。教育業績評価の導入が適切に行われることが必要である。また、地域共同研究センターの主な役割は、大学と民間機関等との学術情報交換と連携、共同研究・受託研究の推進及び本学学生に対する実践的な教育及び研究指導であることから、幅広い分野に精通し、地域の活性化に積極的に行っている活動についても評価することが必要である。

### [将来の改善・改革に向けた方策]

教員の研究意欲の増進と研究活動の活性化促進を図るとともに、教員人事の審査における評価項目として教育業績評価を導入するが必要である。それに向けて、教育貢献度の評価基準制定、学生による授業評価、教育の自己評価法であるFDの実践や教育の外部評価等についても検討していかなければならない。

## (16) 総合情報処理センター

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

### [現状の説明]

総合情報処理センターはネットワークの管理・運用とコンピュータ・システムの利用サービスを業務としているので、センター教員は、「教育・研究のほか、全学の情報処理に係る教育・研究等の環境整備等に関するサービス業務を行う」ことになる。この業務は、多大かつ多岐に亘っているので、文部科学省より認められている助教授1名の教員定員では、すべてを処理することが困難である。このため、全学的な定員の流用によって、助教授1名と助手1名を加えて配置している。

センター教員は、教育研究活動の専門分野にかかわらず、ネットワークとコンピュータに関して熟知していることが必須である。センター発足後、3年あまりを経過しただけであり、技術革新の著しいこの分野に詳しい人材を登用しているので、年齢は全員が30、40歳代であり、比較的若い年齢構成になっている。

#### [点検・評価]

センターのサービス業務を処理するために必要な教員数としては、大学として可能な定員流用の数も考慮すると、おおむね適切であるが、個々の教員にとってサービス業務の負担は決して軽くない。このため、教員の本務というべき教育研究活動に割り当てる時間が極めて限定されていることを考慮すると、職務の期間を守ることに、関係学部との人事交流を確実に実施することが重要である。また、大学全体のWWWサーバの管理などセンターが担うことを予定しながら、現在処理している業務の負担が過大であるため、移管できていない業務も存在している。

センターのネットワークとコンピュータ・システムの管理・運用の実務に携わる教員は2名とも30歳代であり、急速な技術の革新にも十分対応できる年齢構成となっている。

#### [長所と問題点]

定員の流用は大学全体としてセンター教員の行うサービス業務の重要性が認識されている結果であるが、サービス業務の全学に対する責任の重さと急速な技術革新に対する迅速かつ的確な判断が必要であることを考慮すると、全体を総括する教授が配置されていないことは非常に問題である。関係学部との人事交流は、ネットワークとコンピュータ・システムの管理・運用に不可欠な比較的年齢の若い教員が確保できるシステムである。今後、うまく運用すれば長所となり得る。なお、サービス業務の内容が増加傾向にあることは、問題点となる可能性がある。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

センターがネットワークとコンピュータ・システムの管理・運用で全学に対して果たしている役割には極めて重いものがある。このため、教授の配置と流用教員2名の定員化が最低限必要な改善である。さらに、情報技術の革新は速いので、管理・運用に必要な教員組織は、常時見直しを行い、迅速に対応できるようにしていくことも重要である。

#### ○教育課程編成の目的を具体的に実現するため教員間における連絡調整の状況とその妥当性

##### [現状の説明]

総合情報処理センターでは、日常業務を処理するため、職員をセンター(小白川)と飯田、米沢分室に分散配置している。このため、日常的な連絡網としてセンター職員だけの電子メール・システムを構築しているほか、3、4カ月ごとにスタッフ・ミーティングを催し、センターの職員全員が一同に会して業務の処理状況などの連絡調整を行っている。

さらに、人事交流を行うことになっている当該学部では、センター教員を教授会のオブザーバーとしてその出席を可としている。また、当該学科ではセンター教員を学科の教員と同等の資格で学科内の会議に出席することを認めている場合もあり、そこで教育研究面での連絡調整を行っている。

#### [点検・評価]

センターの日常的な業務の連絡調整に電子メール・システムとスタッフ・ミーティングは有効に機能している。ただし、スタッフ・ミーティングを頻繁に開催することは困難であるため、内容が多岐に亘り、時間的制約で連絡調整が中途半端になることもある。

教育研究面でも、情報の伝達という点では、教授会や学科内の会議へ出席は極めて有効であるが、センター教員側からの情報発信としては十分なシステムではなく、双方向の連絡調整にはなっていない。

#### [長所と問題点]

電子メール・システムの活用とスタッフミーティングの開催は適切な措置であるが、ミーティングの頻度が少ないこと、その予算的な裏付けがないことは問題である。また、各学部とセンターの間で日常的な連絡調整を行う場がないことも改善を要する問題である。

教育研究面では、センター教員と関係学部の連絡調整システムが双方向にはなっていないことが問題である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

各学部とセンターの間で情報処理教育等に関する連絡調整システムを確立し、機能させるように改善することが特に重要である。

#### ○実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人的配置の適切性

#### [現状の説明]

センターを利用する教養教育の授業では、教育委員会が各学部の協力を得て、すべての「情報処理教育科目」の授業にティーチング・アシスタント(TA)と実習補助員を各1名配置して、実習を補助している。また、各学部がセンターを利用する授業では、学部の判断で、必要に応じてTAが配置されている。一方、センターでは、技官が実習中などにおけるトラブルに迅速に対処できるようにしている。さらに、夜間(17時以降)も学生がセンター内の実習室を利用できるように管理補助員(大学院生)を配置している。この管理補助員は、毎日、パーソナル・

コンピュータ等の機器を点検して、支障なく実習室が利用できるように設備の維持管理も行っている。

#### [点検・評価]

教養教育の「情報処理教育科目」は、非常勤講師が担当していることが非常に多い。このため、TAと実習補助員の配置は効果的な利用実習を行うために不可欠なものである。管理補助員による日常点検は、実習に使用する機器のトラブルをできる限り起こらないようにするため、極めて有効な措置である。

#### [長所と問題点]

「情報処理教育科目」のすべての実習にTAと管理補助員を配置している点は高く評価できるが、人員を確保するため、各人のネットワークとコンピュータに関する能力と知識のレベルは不問にされている場合もあり、そのばらつきはかなり大きい。このため、人的補助体制が有効に機能していない場合もあり検討課題である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

担当教員に応じて必要なTAと管理補助員の数を見直すとともに、講習会等を実施してTA等のネットワークとコンピュータに関する能力と知識をレベルアップして改善を図る。

### ○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用状況の適切性

#### [現状の説明]

総合情報処理センターでは、管理委員会が専任教員人事に関することを審議する。教員の募集・任免・昇格の基準・手続については、「山形大学総合情報処理センター教員選考内規」と「山形大学総合情報処理センター教員選考内規に関する申し合わせ」に決められている。それによると、教員の候補となるべき適任者を選定する「教員選考委員会」を設置して、候補適任者を選定し管理委員会に報告することになっている。選考に当たっては、各学部長が当該学部の教員を候補適任者として推薦する場合と公募による場合がある。いずれの場合にも、センターの教員は、教育・研究のほか、全学の情報処理に係る教育・研究等の環境整備に関するサービス業務を行うので、その業務の特殊性を考慮して職務の期間を3から5年とするとともに、職務の期間を終えた時点で関係学部等との人事交流が可能である者としている。

#### [点検・評価]

センター教員の人事に関する基準と手続は明文化されている。教育研究上の業績は関係学部等との人事交流が可能であることで評価されており、かつセンターのサービス業務の行う能力があることでその採用が判定される。最初の教員選考に当たっても、教員選考委員会において、この内規を基にして教育研究上の能力だけでなく、センターのサービス業務に関する能力も含めて人事が行われた。職務の期間と関係学部との人事交流は、センターの設置に伴って初めて設けられた制度であるが、規則の制定後3年あまりであり、人事の相互交流はまだ行われていない。

#### [長所と問題点]

最初の教員選考では、この基準と手続にしたがって、教員選考委員会において適切に人事が進められていることは評価できる。3年で職務の期間を終える教員1名については、期間の延長を行うことになったが、今後、関係学部との人事交流を着実に実施していくことが重要である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

センター教員の教育研究上の活性度を維持するためには、職務の期間を守ること、各学部側でもセンター教員として人事交流可能な人材の確保に努力することが不可欠である。

### ○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

#### [現状の説明]

センター教員の活動は、ネットワークとコンピュータ・システムに関するサービス業務が中心となっている。この業務は本学の教育研究活動を支える不可欠の情報基盤であり、センターで評価するための方法を確立していないが、トラブルがあるとすぐに連絡があるなど、実質的には全学的に厳しくチェックされている状況である。教育研究能力については、人事交流の対象となる当該学部及び大学院の授業などを担当しており、センターとして評価方法を確立していないが、実質的には、当該学部での評価を受けていることになっている。また、センター教員の教育研究活動の停滞を防ぐため、センターに在籍する職務の期間が設けられており、人事交流によって、各教員の教育研究活動の改善と活性化を図ることになっている。

#### [点検・評価]

センターが行っているネットワークとコンピュータ・システムの管理・運用

は、全学の教育研究活動を支える不可欠の基盤であり、センター教員が責任を持ってこれを担当している。このサービス業務は、直接的には、教員の教育研究能力とは言えないが、本学の教育研究に多大の貢献をしており、正しく評価すべきものである。教育研究活動については、サービス業務の負担が多大であり、各教員の研究内容は、センターの設置目的と直結していないので、センターとしての独自の評価システムはまだ確立されていない。人事交流から見て当該学部は、特にセンター教員である(あった)ことを考慮した、教育研究活動の評価システムを有していない。

#### [長所と問題点]

センター教員はサービス業務を行うことが明確に規定されており、そのために多大の時間を費やしているが、その評価方法が確立していないことは問題点である。各教員の教育研究活動を、人事交流を行う関係学部が評価することは適切であるが、センターの職務の期間であることは十分配慮すべきである。また、確実に人事交流を行い、その教育研究能力の維持・向上が可能なように制度を運用していくことが重要である。

#### [将来の改善・改革に向けた方策]

センターが行っているネットワークとコンピュータ・システムの管理・運用は、全学の教育研究活動を支える不可欠の基盤であり、これをセンターに所属する各教員の研究教育活動に関連付けて正當に評価するシステムを確立する必要がある。当該学部でも、職務の期間後はサバティカル・イヤーを与えるなどの検討が望まれる。

### (17) 遺伝子実験施設

○学部・学科・大学院研究科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

#### [現状の説明]

現在、本施設の教員組織は、教育に関わる専任教官は助教授が1名配置されているのみである。現在、施設建物が未完成なこともあり、正式には、学生に対して、研究指導等を行っていない。

#### [点検・評価]

現段階では、発足1年目ということもあり、教育面での本施設の役割を発揮できる制度面(大学院規則等)での環境が整備されていない。

[長所と問題点]

学内共同利用施設として、本施設のような性格の部局が今まで本学になかったこともあり、制度面での位置付けが不明確な点が多々ある。今後、学部・大学院研究科の垣根を越えた研究指導等の教育が行える環境を整えていきたい。

[将来の改善・改革に向けた方策]

今後は、まず、専任教官が大学院教育を正式に担当できるよう、大学院研究科への所属等の対応を取っていく。

○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

○実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

[現状の説明]

現時点で、上記項目に関する活動は行われていない。

[点検・評価]

建物完成後に、遺伝子等取扱にかかわる基礎トレーニング実習等を企画・実施する予定である。

[長所と問題点]

学部等の垣根にとらわれない。また、学部等では実施されにくい技術講習等の教育を企画検討する予定である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

今後、各学部、各大学院研究科との連携が可能かを検討していく。

○教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用状況の適切性

[現状の説明]

専任教官の募集・任免については運営委員会等での協議を経て、適切に運用されている。

[点検・評価]

今後も、運営委員会等での協議を経て、適切に運用していく。



[長所と問題点]

運営委員会を構成するメンバーが学部横断的であることから、多様な意見が反映される。

[将来の改善・改革に向けた方策]

今後も、運営委員会の機能を強化して、適切な運用に努める。

○教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

[現状の説明]

現時点で、本施設独自の評価方法を採用していない。

[点検・評価]

現時点では、研究体制の整備を待って、運営委員会等での協議を通じて点検・評価を行う予定である。

[長所と問題点]

学内共同利用施設としての性格に見合った評価方法の確立が求められる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

建物完成後に、3年を目処に具体的な方法を確立していく。