

8 教員組織

1 . 学部等の教員組織

【到達目標】

本学の建学の精神、大学の理念・目的を達成するために必要な専任教員を適切に配置することを目指している。また、教員の募集・任免・昇格においては、その基準・手続を明確にして行うことを目標とする。

1) 教員組織

【現状説明】

教員は、専任教員、非常勤講師、客員教員に大別され、専任教員は教授、准教授、専任講師、助教で構成されている。所属および人数は図表8 - 1「2009年度教育職員状況」のとおりである。

図表8 - 1における専任教員の配置は、原則として各学科に配属することになっていることを受けて作成したものであるが、たとえば英文学科では、専門科目担当者が、外国語科目(英語)を担当することもある。各学科の専門分野の教員と分野をやや異にする教員が同一の組織に所属することは、カリキュラムの総合的な構築の観点から有効であると考えられる。

本学の理念、教育目標を実現することを念頭に置き、教員組織は編成されている。たとえば少人数教育実現のために、大学設置基準を上回る専任教員を配置している。また、外国語能力の育成を重視しているため、ネイティブ・スピーカーを中心とする非常勤講師も多い。

図表8 - 1 2009年度教育職員状況

2009年5月1日現在

| 学部・学科等 | 学長 | 専任教員数 | | | | | | | | | 助教 | | 専任教員合計 | | | |
|--------|----------|-------|------|------|------|-----|-----|------|------|-----|----|-----|--------|------|-----|--|
| | | 教授 | | 准教授 | | 講師 | | 合計 | | | 男 | 女 | 男 | 女 | 計 | |
| | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 計 | | | | | | |
| 学長 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学芸学部 | 英文学科 | 6 | 8 | 1 | 10 | 2 | 0 | 9 | 18 | 27 | 0 | 2 | 9 | 20 | 29 | |
| | 国際関係学科 | 9 | 10 | 10 | 4 | 1 | 0 | 20 | 14 | 34 | 0 | 2 | 20 | 16 | 36 | |
| | 数学科 | 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 2 | 8 | 0 | 1 | 6 | 3 | 9 | |
| | 情報科学科 | 4 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 7 | 1 | 8 | 0 | 1 | 7 | 2 | 9 | |
| | 学部合計 | 24 | 21 | 14 | 15 | 4 | 0 | 42 | 36 | 78 | 0 | 6 | 42 | 42 | 84 | |
| | 男女比 | 53.3 | 46.7 | 48.3 | 51.7 | 100 | 0.0 | 53.8 | 46.2 | 100 | 0 | 100 | 50.0 | 50.0 | 100 | |
| 大学院 | 文学研究科 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 国際関係学研究科 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 理学研究科 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 計 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 総計 | | 24 | 21 | 14 | 15 | 4 | 0 | 42 | 36 | 78 | 0 | 6 | 42 | 42 | 84 | |
| 男女比 | | 53.3 | 46.7 | 48.3 | 51.7 | 100 | 0.0 | 53.8 | 46.2 | 100 | 0 | 100 | 50.0 | 50.0 | 100 | |

| 学部・学科等 | 兼任教員数 | | | | | | | | | 兼任教員 (非常勤講師)数 | | | |
|----------|---------------|------|-----|----|-----|---|------|------|-----|------------------|------|------|-----|
| | 教授 | | 准教授 | | 講師 | | 合計 | | | 男 | 女 | 計 | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 計 | | | | |
| 学長 | | | | | | | | | | 0 | | | |
| 学芸学部 | 英文学科 | | | | | | | | | 0 | 29 | 52 | 81 |
| | 国際関係学科 | | | | | | | | | 0 | 18 | 19 | 37 |
| | 数学科、情報科学 科 | | | | | | | | | 0 | 19 | 5 | 24 |
| | 共通科目 | | | | | | | | | 0 | 10 | 10 | 20 |
| | 外国語 | | | | | | | | | 0 | 34 | 58 | 92 |
| | 健康余暇科学科目 | | | | | | | | | 0 | 3 | 5 | 6 |
| | 教職課程 | | | | | | | | | 0 | 9 | 8 | 7 |
| 学部 合計 | 人数 | | | | | | | | | 0 | 121 | 156 | 277 |
| | 男女比 | | | | | | | | | | 43.7 | 56.3 | 100 |
| 大学院 | 文学研究科 | 4 | 8 | 0 | 7 | 1 | 0 | 5 | 15 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| | 国際関係学研究科 | 5 | 3 | 6 | 0 | 1 | 0 | 12 | 3 | 15 | 0 | 0 | 0 |
| | 理学研究科 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| | 計 | 13 | 12 | 7 | 7 | 2 | 0 | 22 | 19 | 41 | 0 | 0 | 0 |
| 総計 | 13 | 12 | 7 | 7 | 2 | 0 | 22 | 19 | 41 | 121 | 156 | 277 | |
| 男女比 | 52.0 | 48.0 | 50 | 50 | 100 | 0 | 53.7 | 46.3 | 100 | 43.7 | 56.3 | 100 | |

通常の教育課程の編成は、教務委員会、教職課程委員会、共通科目委員会、外国語委員会、日本語教員養成課程委員会が担当事務局と連携しながら行なっている。各種委員会の報告は教授会で行なわれ、教員間の合意を得ながら進められている。また、例年10月中旬には、新年度カリキュラム編成のための時間割調整会議等が行なわれる。

新入生の定員超過に伴うクラス増、担当者増などは該当する学科及び委員長から提案があり、主任会議で了承された後実施される。授業科目の新規開講は1増1減が原則であり、この調整も主任会議で行なわれる。通常の教育課程の編成は民主的に大きな混乱もなく進められている。ただし、カリキュラムが適正に効果的に運用されているかなどの点検・評価が全学的に教員間で十分に行なわれているとは言いがたい。

これまでのカリキュラムの改定については、当該学科から提案があり、主任会議で調整ののち、教授会で審議可決されるというのが、通常の流れであった。しかし、多文化・国際協力コースや2006年度新設のメディアスタディーズ・コースは、英文学科、国際関係学科、情報科学科、数学科を横断する形で開講されるので、一つの学科の意思だけで決定していくというこれまでの形態ではなく、関係学科のカリキュラムを考慮に入れつつ、検討されてきたという経緯がある。これらのコース検討を契機として、カリキュラム改革は、単にその学科だけを考えたものではなく、全学的見地から進めるべきではないかとの意見があり、全学将来構想委員会が設置された。全学的な教育課程の検討となると、連絡調整は複雑になり、決定にも時間を要している。会議の設定、議題の整理等には事務局の役割も大きく、より効率的に連絡調整が図られることが求められている。

教員の仕事は、研究、教育、大学運営への参加などがあるが、その他にも入試の準備、実施、さらには学外での活動などがある。

現在、専任教員の責任コマ数は5コマであるが、実質的には、一人平均6.17コマを

担当している。役職に応じた担当コマ数の減担措置は、原則として学長補佐、学科主任およびウェルネス・センターカウンセラー等に認められている。近年では、TECC責任者やGP取組み責任者など全学的な改革・改善プロジェクトの責任者にも適用されるようになった。担当コマ数以外にもオフィスアワーの設定などがあり、負担はかなり重い。担当授業の受講者数を見ても最大で418人の受講者のいる授業（共通科目）（1コマ）を担当している教員がいる一方、最小は1人（3年セミナー）（1コマ）と、極端な開きがあり改善が急務である。しかし、この3年セミナーは専門科目のうちでも重要な必修科目であり、この科目を開講する限りにおいては少人数の受講者もやむをえない面がある。

大学運営への参加では、各種会議体の委員が主なものである。また、社会的要請もあり設置されたハラスメント対策委員会や、創立100周年を記念して設立された津田梅子記念交流館、文部科学省の大学教育推進事業に近年採択された取組みに伴う委員会など新たな機関が設置された結果、その運営委員会が置かれるなど会議体の数は増加しつつある。さらに、大学改革として、将来構想の検討課題への取り組みにも相当の時間をかけているのが現状である。

学外での活動を見ても、公的機関の委員、学会等の役員に就任している教員は多い。

女子大学の特性を考えた場合、女性教職員の割合も重要である。教員の性別は、専任教員は男性53.8%、女性46.2%（助教を含まない、p.97 図表8-1参照）と、ほぼ同数で理想的な形である。2009年度の『学校基本調査速報』によれば、全国の大学の女性教員の比率は19.5%である。本学の非常勤講師の男女比率はそれぞれ43.7%、56.3%となっている。

2009年度の役職者（学科主任、研究科委員長、研究所長、センター長等）における男女比は、59：41で、構成員全体の男女比率に比べると若干男性の比率が高くなっている。

職位（教授・准教授・講師）での男女比率は教授が52.0%：48.0%、准教授が50%：50%、講師が100.0%：0.0%となっている。

組織の運営、教育研究の活性化のためには、バランスのとれた年齢構成が必要である。専任教員の年齢構成は「大学基礎データ」表21専任教員年齢構成のとおりである。

教員の若返りを図っているが、31歳から45歳までの教員が33.4%、46歳から60歳までの教員が35.7%、61歳以上が29.7%となっている。50歳を境にすると50歳以下が50.1%、51歳以上が49.9%である。

助教を含めた専任教員のうち、外国籍の教員は8人、約10%である。外国籍非常勤講師は59人、21.3%である。

【点検・評価】

本学の伝統である少人数教育を維持するとともに、多方面にわたる分野をカバーするためには非常勤講師へ依存することは、やむを得ない措置ともいえる。

非常勤講師の採用および配置の前提となるのは、専任教員の定数および担当コマ数

である。1995年6月の教授会で、2003年度における想定定員数が承認された。その後、若干の修正が加えられたが、教員人事はこのモデルに従って進められてきた。このモデルのもとで少人数教育を維持するには、教育・研究両面において高い業績を有する非常勤講師の採用が不可欠であるが、ゼミや指導上、頻繁にコンタクトを必要とする科目では極力避けていくべきと考えている。今後は、非常勤講師の採用基準・計画を明確にしていく必要がある。

現在5コマである専任教員の責任コマ数を再考することも合わせて検討していく必要があると思われる。

教員の担当コマ数を改善するためには、カリキュラムを考慮して、大学全体でどの程度のコマ数を開講すべきかをまず検討すべきであろう。さらに、学生の年間修得単位数の制限、進級の基準、受講者5人以下の科目の閉講などの措置を講ずるべきであろう。学生のニーズに応えることは重要であるが、教育的効果および財政を踏まえた一定の制限はやむを得ないと思われる。このことは結果として、専任教員のゆとり、非常勤講師への依存度の減少などに資するものと思われる。

委員会が多すぎるという不満は、教員、職員を問わず多くの者が抱いている。これまでも委員会のスリム化は必要に応じて行なわれてきたが、定期的に各種会議体の活動内容を点検し、見直していく制度の導入が必要であると考え。また、意思決定システムを整備し、責任の所在を明確にしていけば、不要な会議体の削減につながると思われる。

『学校基本調査速報』による、他大学における女性教員の比率と比較しても分かる通り、女性教員の比率は高く、女子大学の特性を活かした人的体制といえる。役職者における比率もほぼ同等であり、職位における比率も、全体では許容できる範囲と思われる。こうした傾向は学生にとってもいい影響を及ぼすはずである。しかし、学科別でみると大きな差がある。たとえば教授についての男女比は、英文学科では6:8、国際関係学科では、9:10であるが、数学科、情報科学科ではそれぞれ5:1と4:1である。未だに大きな隔たりがあるが、2003年度時点の割合からやや改善されてきた。伝統、学問分野の特殊性を考慮しても、バランスを欠いていると言わざるを得ないが、数学科、情報科学科の人事計画においては、女性教員採用を計画的に行なう努力が必要である。

若返りが進行しているが、41歳から45歳の層がその前後の層に比較して少ない。今後の採用において配慮していく予定である。

60歳以上は退職金の支給率を定年退職扱いとする規程があるが、それだけではなく、平均寿命の伸長に伴い、多様なライフスタイルが可能な時代にある。例えば、一定の年齢に達した段階で、給与減額の代わりに大学での役職免除や、担当コマ数などを軽減し、自由な時間を確保できる制度の導入も検討すべきではないだろうか。

2003年想定教員定数が定められた際に、専任教員の新規採用に当たっては、採用時の年齢も考慮することが確認され、現在では、原則として40歳以下の教員が採用され

ている。財政上からも若返りは重要であり、学生に近い年齢層の教員も必要である。しかし、大学院の充実、学問領域の分布などを考慮すると、原則にとられない年齢の教員の採用も一定数必要であると思われる。さらに、特定の年齢層が多いと、海外研修、サバチカルリーブの取得希望者が同年度に集中したり、さらには、将来的に同時期に多数の退職者が出るなどの弊害も予想される。多岐にわたる専門分野の担当者を、分野の中断を見ることなく継続的に維持していけるよう計画的な採用を行っていく予定である。

【改善方策】

本学の理念(少人数教育の重視、外国語能力の育成、広い教養を培う等)を実現するためには、手厚い人的配置が不可欠である。一方、手厚い配置は、当然のことながら経費がかかる。また、本学では“2003年度教員定数”が定められ、教員数の増加も望めない。このような状況下で、理念を達成することは容易ではないが、教員間の相互協力を積極的に図りながら、人事政策を進めていくべきであろう。

保健体育分野を専門とする専任教員は3人であるが、保健体育教室主任の定年退職を機に、2005年度より組織としての保健体育教室は解散し、国際関係学科の一部に組み込まれることとなった。このことは、多文化・国際協力コースの一分野を担うものとして、合理的な改善がなされたといえよう。

大学教員は専門分野があり、学生のニーズに即した採用を行うことは難しいが、学生が生き生きと学べる環境を維持する努力は続けていきたい。

2) 教育研究支援職員

【現状説明】

(1) 助手

外国語教育、数学科、情報科学科の専門教育演習のために大学院生を中心に10人の助手を配置している。

専任教員と助手が学期の初めに講義内容と演習の進め方について打合せを行ない、学期の途中でも必要に応じて連絡をとりあい、授業にフィードバックする形がとられている。助手の成績評価をどの程度参考にするかは、専任教員に一任されている。

(2) ティーチング・アシスタント (T A)

年度毎に、学科からの申請によりティーチング・アシスタントを授業に配置している。国際関係学科では大学院生3人、数学科では大学院生5人、情報科学科では大学院生18人のT Aが在籍し、授業の補助や課外学習指導を行っている。

【点検・評価】

入試の多様化により、語学力の到達度も学生によって異なっていることや学生の学力低下を考慮すると、演習の重要性は今後も増大するものと予測される。したがって助手やT Aの役割も大きくなると思われ、講義担当者との一層の連携が重要となるであろう。また、数学科、情報科学科では、オーバードクター問題の解消のため始まっ

た助手の採用であるが、大学院生が演習を担当することは大学院生自身にとっても学生の教育面でのトレーニングとなることから、助手の数を増やしてきたものである。

【改善方策】

これらの方策を維持するため、ティーチング・アシスタント予算の経常化を予算申請している。

3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

【現状説明】

A . 採用

津田塾大学教員選考手続規程では、教員の任免、昇任について次のように定めている。

第1条 教授、准教授、専任講師の新任または昇任の必要があるときは、専門学科または運営委員会の意向にもとづいて、学科主任または運営委員会委員長がその候補者を学長に申し出る。

第2条 学長は候補者について審査を行なうため、人事委員会をひらく。人事委員会は審査の必要に応じて、臨時に委員を委嘱することができる。

第3条 人事委員会は別に定める津田塾大学教員選考基準にもとづいて審査し、その結果を答申する。

第4条 学長は人事委員会の答申を教授会に対し、投票によって可否を決定する。可決は3分の2以上の多数を必要とする。

上記の手続に従って教員の募集が行なわれているが、2003年度末の完成をめどに教員の想定定員数(2003年度末までに専任教員を英文学科31人、国際関係学科32人、情報数理科学科19人、保健体育教室3人、教職課程1人(ただし、その後2人に修正)とし、計87人とする。)が定められた。また、専任教員の補充についても、次のように定められた。

各学科所属に定年退職者が生じた場合は、その翌年度から補充を行なうことを原則とするが、財政事情によっては、補充者数の変更や補充年度をずらすこともありえる。60歳を超えた退職者の補充もこれに準ずる。これらの調整は学長が主任会議等で協議し行なう。

各学科のカリキュラム改革に伴う人事も、退職者の交替として行なう。

保健体育、教職は、2003年度想定定員数を満たしているため、定年退職者の補充は当面行なわない。

また、この想定定員を定めた際には、採用する教員の年齢についても、「教員組織の年齢構成を財務的見地から見ても適正なものとするよう努める」ことが確認され、原則40歳以下の教員の採用を行なっている。

私立大学をめぐる厳しい状況を踏まえた想定定員であり、定年退職者の自動的な補充を防止するとともに、カリキュラム改革に伴う人事についても、想定定員の枠内で行なうことを明記したものである。財政的に見ても適切な措置であったと評価できる。津田塾大学教員選考手続規程で行なわれる採用は、この想定定数の条件に合致した段

階ではじめて行なわれている。

B．昇任

教員の昇任については、次の津田塾大学教員選考基準に達したと認められた段階で、該当する教員について学科から人事委員会に提案があり、人事委員会で検討ののち、教授会で承認される。

第1条 教授については次の各号による。

- (1) 博士の学位またはこれと同等と認められる外国の学位をもち、相当期間の研究歴・教育歴がある者。
- (2) 研究業績(公刊された著書・論文・報告等)および経歴において前号と同等の資格があると認められる者。
- (3) 本学の准教授として長期間在職し、研究上・教育上の業績大なる者。

第2条 准教授については次の各号による。

- (1) 大学の専任講師として在職し、研究上・教育上の業績ある者。
- (2) 専攻の学術に関連をもつ研究機関に在職し、研究上の業績があり、教授上の能力があると認められる者。
- (3) 前2号の該当者と同等の研究業績があり、教授上の能力があると認められる者。

第3条 専任講師については次の各号による。

- (1) 大学院の博士課程を修了し、研究上・教授上の能力があると認められる者。
- (2) 修士の学位をもち、前号と同等の資格があると認められる者。
- (3) 研究業績により、担当科目について研究上・教授上の能力があると認められる者。
- (4) 外国人については、大学卒業以上の学歴をもち、研究上・教授上の能力があると認められる者。

C．特任教員

2005年度には、2006年度に実施した情報数理科学科の改組に伴う人事の推移を見守る必要上、任期を5年に限った専任教員採用の形態として「特任教員」制度を導入した。「特任教員」は、任期を5年とし、本学が必要と認める場合は、通算9年までの任期延長を可能とし、その他は専任教員に準ずるものである。現在は、情報科学科に1名、英文学科に1名在籍している。

【点検・評価】

A．採用

2003年度想定教員定員は、学生数を臨時定員増以前の学生数(1学年530人)を基礎に算定している。しかし、現在の定員は臨時定員増を恒常化した1学年580人となっており、この点をいつどのような形で見直すかが重要である。

採用については、広く学外に募集する公募、学内教員を通じての準公募及び推薦がある。最近では科学技術振興事業団JRECINを利用したインターネットでの公募も行っている。また、本学のホームページ上での公募も行なっている。

B . 昇任

厳正な選考が行なわれているが、原則として40歳以下の者を採用している現状では、将来的にポストの偏りが予想されるため、一層バランスのとれた昇任人事が求められる。また、40歳以下の教員の採用だけでは、大学院を視野に入れた教員採用とはいえない面もある。

昇任人事(採用人事も同様であるが)においては、学生の学力低下を背景としたFDの必要性が問われている現在、教育にかかわる比重はますます増加すると思われるので、教育面の客観的な評価を行っている。

【改善方策】

今後、大学院における教育も視野に入れた教員採用に改善していくべきであろう。

4) 教育研究活動の評価

【現状説明】

本学教員の教育研究活動の業績については、毎年個々の教員が過去5年間に遡って教育研究活動に関する報告を提出している。

この報告は、「教育研究活動報告」と「研究活動状況報告」の2つの報告内容からなっている。個々の教員の「教育研究活動報告」は、学内のホームページで公開している。また、「研究活動状況報告」の対象となる業績については、学内研究費である「研究支援費」が支給される。

また、本学教員の教育研究活動の評価については、採用時と昇任時に審査が行われている。採用・昇任に関わる評価については、研究活動と教育活動の両面を評価している。

【点検・評価】

「研究業績報告書」には具体的な教育研究活動が記述されており、各教員が相互に業績を評価することができる。

【改善方策】

本学教員の採用・昇任審査では「教員選考基準」に基づき、教育研究能力・実績が適切に配慮・評価されているので、現状の水準を維持していきたい。

5) 大学と併設短期大学(部)との関係

本学は短期大学(部)を設置していないので該当しない。

2 . 大学院研究科の教員組織

【到達目標】

大学院の理念・目的を達成するために必要な専任教員を適切に配置することを目指す。

1) 教員組織

【現状説明】

学部所属の専任教員が大学院の授業を兼担している。大学院担当の教員構成は図表8-1のとおりである。非常勤講師への依存率は、2009年度で33.0%と学部よりかなり低くなっていることは評価できる。

専任1人当たりの大学院専門科目の担当コマ数は、文学研究科では1コマ、国際関係学研究科では1.4コマ、理学研究科では1.2コマとなっている。

大学院全体の事務は学科事務室および関係部署の協力を得て、教務課が担当しているが、独立した大学院の事務を担当する部局はない。

専任教員の大学院授業の担当は学部との兼担であるため、大学院担当教員には増担手当として支給されている。授業の内容等を考慮し、大学院担当者に対する手当の額の再検討も課題である。また、理学研究科では、専任と兼任との割合が同数で、専門の授業科目を担当する専任教員数が努力の割にはまだ少ない。しかし、学生数が少ないこともありやむを得ない部分もある。

【点検・評価】【改善方策】

大学院充実のためには、大学院専任教員を置くことも検討すべきではあるが、学部で触れた2003年度想定教員定員数には、大学院専任教員は想定されていない。また、大学院の研究支援職員についての検討もされていない。これらのことについては、学部教員の定員が固まった段階で、あらためて検討する必要があると考える。

2) 教育研究支援職員

【現状説明】

本大学院では、研究支援職員を導入していない。

2006年度からティーチング・アシスタント制度を導入し、大学院生を活用している。

リサーチ・アシスタントは、2003年に発足したオープン・リサーチ・センターで1名配置され、本学大学院生の活発な研究活動が行われていたが、現在は配置されていない。

【点検・評価】

学生数が小規模のままであれば、研究支援職員の体制はほぼ現状のままが適切であると思われる。大学院と学部学科と一体的に処理することは小規模大学においては合理的である。

【改善方策】

大学院専従の研究支援職員は置かないまでも、高度な研究活動および大学院の将来構想の企画、立案のための的確なデータを提供できる体制を事務局に構築することにしていく。

3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

【現状説明】

大学院の教員についての募集・任免・昇格に関する基準・手続は特に定められていない。ただし、想定教員定員数が決定されたときの申し合わせである、教員を採用する際の年齢制限であるが、研究分野等の関係で、大学院を担当することが必要である場合は、そのことを考慮し、年齢についても条件を緩やかにして募集を行なっている。また、教授への昇格人事を検討する際も、大学院での教育面を考慮して行なわれている。

また、2010年度から始まる文学研究科英語教育研究コースでは、大学院として初めて特任教員を採用する。

【点検・評価】

大学院専任教員が存在しない現状では、現行の規定で運用せざるをえないと思われるが、大学院の充実、拡張を将来的に検討することになれば、教員人事もそのことを考慮に入れて行なう必要が生じるであろう。

【改善方策】

千駄ヶ谷キャンパスに大学院文学研究科新コースも開設したこともあり、大学院専任教員の採用について検討すべきであろう。

4) 教育研究活動の評価

【現状説明】

本大学院の教員は学部の専任教員が兼任しており、大学院として固有の教育研究活動を評価する制度はなく、学部で行っている。

【点検・評価】

本学の規模や資源から考えると妥当であろう。

5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

【現状説明】

本大学院は、教員が大学院と学部の兼任であることから、学部で行われている学外の教育研究機関との交流は大学院とも共通に行われている。

また、本学の研究所の研究者も兼任している専任教員が多いため、研究所における人的交流も大学院と共通に行われている。

【点検・評価】

本学の規模や資源から考えると妥当であろう。