

基準3 教員及び教育支援者

(1) 観点ごとの分析

観点3-1-①： 教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

【観点到る状況】

本学の教育研究組織は、国立大学法人山梨大学基本規則(資料3-1-①-1)において学部及び大学院組織を定め、山梨大学学科目等規程(資料3-1-①-2)において学部及び大学院に置く学科目等を定めている。また、山梨大学学則(前掲資料2-1-①-1)及び山梨大学大学院学則(前掲資料2-1-③-1)に定められているとおり、学士課程に学部、課程・学科及び大学院課程に研究科、教育部、課程及び専攻を置いている(資料3-1-①-3)。

教育人間科学部の教員は、教育学研究科の各課程を基礎とする講座に所属し、医学部、工学部、生命環境学部の教員は、医学工学総合研究部に置く医学学域、医学・工学融合学域、工学学域、生命環境学域の各系に所属している。

教育学研究科、医学工学総合研究部に所属する教員は、大学院課程における研究指導のほか、学士課程教育も担っている。各学部の教員組織は、学部長の下、課程代表者、コース代表者、学科長、学生主任等を置き、必要に応じて学部長を補佐するため副学部長を置くなど責任の所在を明確にし、学部運営の組織的な連携体制を構築している。

教育学研究科においては、研究科長の下、研究科長を補佐するための副研究科長、講座ごとに講座主任及び副主任を置き責任の所在を明確にし、研究科の運営における重要事項に関しては、講座主任会議で協議を行い、組織的な連携体制のもと円滑な運営を行っている。

医学工学総合研究部、医学工学総合教育部においては、研究部長、教育部長をそれぞれ置き、また研究部長及び教育部長を補佐するため、それぞれ副部長を置いている。教育部の各専攻には、専攻主任、副専攻主任を置き大学院教育において組織的な連携体制の下、円滑な運営を行っている(別添資料3-1-①-I)。

資料3-1-①-1 国立大学法人山梨大学基本規則(抜粋)

○国立大学法人山梨大学基本規則

第3章教育研究等組織

第1節教育研究組織

(学部)

第32条 本学に、次の学部を置く。

教育人間科学部

医学部

工学部

生命環境学部

2 学部に関し必要な事項は、別に定める。

(大学院)

第33条 本学に、大学院を置き、次の研究科、研究部及び教育部を置く。

教育学研究科

医学工学総合研究部

医学工学総合教育部

3 大学院に関し必要な事項は、別に定める。

第2節教育研究等組織の長

(組織の長)

第41条 学部に学部長を置く。

2 教育学研究科に研究科長を置く。

- 3 医学工学総合研究部に研究部長、医学工学総合教育部に教育部長を置く。
- 4 附属図書館に館長、医学分館に分館長を置く。
- 5 学内共同教育研究施設に長を置く。
- 6 保健管理センターに長を置く。
- 7 附属病院に病院長を置く。
- 8 附属学校及び附属教育研究施設(附属病院を除く。)にそれぞれ長を置く。

(出典:国立大学法人山梨大学基本規則)

資料3-1-①-2 山梨大学学科目等規程(抜粋)

○山梨大学学科目等規程

(趣旨)

第1条 この規程は、山梨大学の学部及び大学院に置く学科目等について定めるものとする。

(学部)

第2条 各学部に、別表第1のとおり学科目等を置く。

(教育学研究科)

第3条 大学院教育学研究科に、別表第2のとおり課程及び専攻を置く。

(医学工学総合研究部及び教育部)

第4条 大学院医学工学総合研究部に、別表第3のとおり研究学域及び系を置く。

2 大学院医学工学総合教育部に、別表第4のとおり課程及び専攻を置く。

別表第1

学部	学科・課程	学科目等
教育人間科学部	学校教育課程	幼小発達教育、障害児教育、言語教育、生活社会教育、科学教育、芸術身体教育
	生涯学習課程	芸術運営、スポーツ健康科学
医学部	医学科	解剖学、生理学、生化学、薬理学、分子病理学、微生物学、免疫学、法医学、環境遺伝医学、社会医学、内科学、神経内科学、血液・腫瘍内科学、小児科学、精神神経医学・臨床倫理学、皮膚科学、外科学、整形外科、脳神経外科学、麻酔科学、産婦人科学、泌尿器科学、眼科学、耳鼻咽喉科・頭頸部外科学、放射線医学、歯科口腔外科学、救急集中治療医学、臨床検査医学、人体病理学、地域医療学
	看護学科	成育看護学、基礎・臨床看護学、健康・生活支援看護学
工学部	機械工学科	機械工学
	電気電子工学科	電気電子工学
	コンピュータ理工学科	コンピュータ理工学
	情報メカトロニクス工学科	情報メカトロニクス工学
	土木環境工学科	土木環境工学
	応用化学科	応用化学
	先端材料理工学科	先端材料理工学
生命環境学部	生命工学科	生命工学
	地域食物科学科	地域食物科学
	環境科学科	環境科学
	地域社会システム学科	地域社会システム学

別表第2

<教育学研究科>

課程	専攻
修士課程	教育支援科学専攻、教科教育専攻
教職大学院の課程	教育実践創成専攻

別表第3

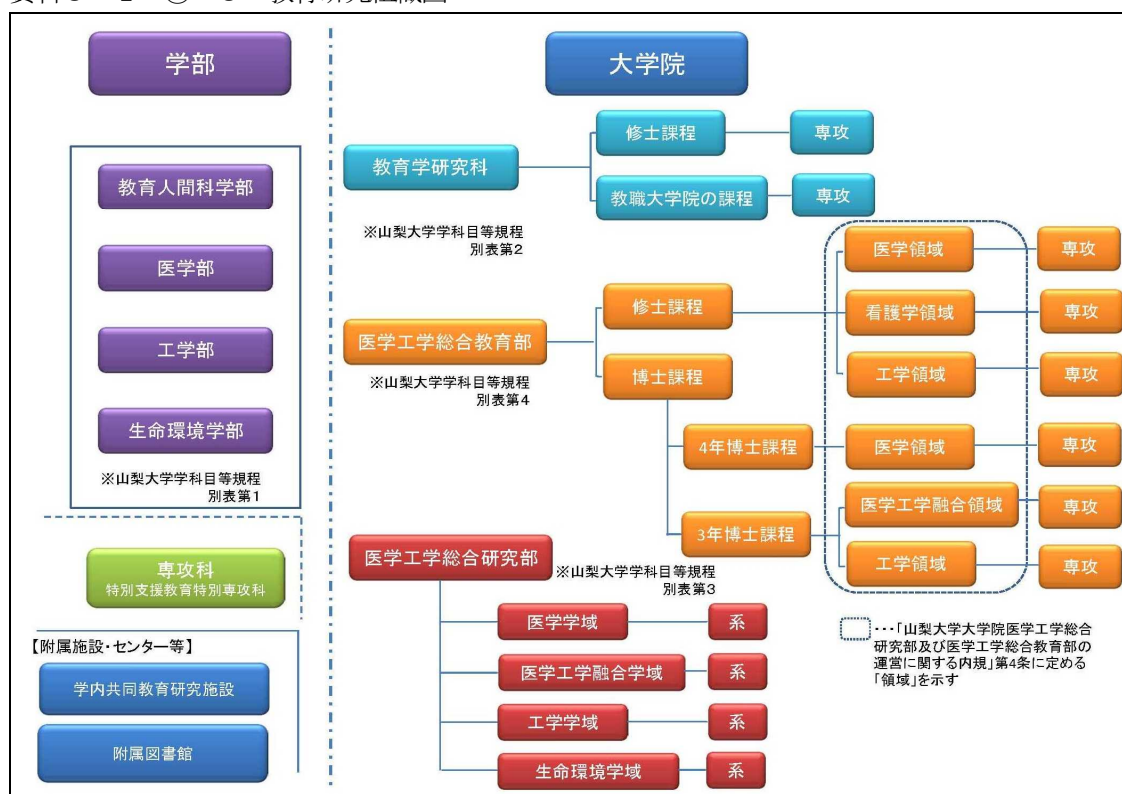
<研究部>

研究学域	系
医学学域	基礎医学系、臨床基礎医学系、看護学系
医学・工学融合学域	生体環境医工学系
工学学域	機電情報システム工学系、物質工学系、社会システム工学系
生命環境学域	生命環境学系

別表第4 <教育部>	
課程	専攻
修士課程	医科学専攻、看護学専攻、機械システム工学専攻、電気電子システム工学専攻、コンピュータ・メディア工学専攻、土木環境工学専攻、応用化学専攻、生命工学専攻、持続社会形成専攻、人間システム工学専攻
4年博士課程	先進医療科学専攻、生体制御学専攻
3年博士課程	ヒューマンヘルスケア学専攻、人間環境医工学専攻、機能材料システム専攻、情報機能システム工学専攻、環境社会創生工学専攻

(出典:山梨大学学科目規程)

資料3-1-①-3 教育研究組織図



(出典：山梨大学 2013 データ版 P4～P5 を基に企画部企画課で作成)

別添資料3-1-①-I 各学部等の教員組織と学部及び大学院運営体制に関する規程等(抜粋)

【分析結果とその根拠理由】

教育学研究科及び大学院医学教育総合研究部に所属する教員は、学士課程の教育及び全学共通教育での全学協力体制の構築等による教員の適切な役割分担による組織的な連携体制が確保されている。さらに、山梨大学基本規則等に基づき、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教育研究組織編制がなされている。

以上のことから、教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされていると判断する。

観点3-1-②： 学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

【観点に係る状況】

学士課程における各学部の専任教員数は、「大学現況票」に示すとおりであり、大学設置基準第13条に定める専任教員数を満たしている。

授業担当の教員割合は、資料3-1-②-1に示すとおりである。

全学共通教育科目では、全学出勤方式による全教員協力のもと人間形成科目部門、語学教育科目部門、教養教育科目部門、自発的教養科目部門に区分し開講しており、教授、准教授等の教員は、全学共通教育科目のうち58.3%を担当しており、非常勤講師は、41.7%を担当している。

語学教育科目の英語においてはグローバル化人材育成の上でも欠くことのできないことから、習熟度別の3レベルのクラス編成を実施し、また教育効果を上げるため1クラスの学生数を一部例外はあるが、30人以下としている。また、英語を母語とする教員の担当する授業数の増加(平成26年度88科目(前年度比20科目増))にも努めている。医学部医学科では全ての必修科目(4科目)を、英語を母語とする教員が担当し、会話、ディベートなどに重点をおいた教育を行っている。その他の学部学科では、必修の授業について統一した教科書を使用しており、プレイスメント・テストと到達度テストを行い、非常勤講師に対しても授業の到達目標、授業方法、評価方法について明示している。

「健康と生活」においては、体育実技の他、健康・保健に関する講義、食などの健康に関する講義などを実施し、体育実技を安全に実施するため1クラスの学生数を30から55までとし、学生が興味を持って受講できるよう実技種目を選択できるようにしている。

また全学共通教育科目においても非常勤講師を含めた授業担当者全員に対して「全学共通教育科目シラバス作成要領(後掲別添資料5-2-②-II)」により授業の到達目標を明示し、評価方法についても方針を明示している。また成績評価の平均点を、75点を目安にするように指示し、これから著しく差がある担当教員に対しては、全学共通教育科目委員会での協議をもとに個別に是正を求めている。

また、学部専門教育科目では、専任の教授、准教授等が担当する科目数は、1,557科目であり、専門教育科目の93.0%を担当しており、教育上主要と認める授業科目に必要な教員を適正に配置している。

資料3-1-②-1 学士課程専任教員による授業科目担当状況

【全学共通教育科目】

	平成25年度 授業科目数 a	授業担当教員別							
		教授	准教授	講師	助教	計 b	常勤教員 授業担当割合 b/a	非常勤講師 c	非常勤講師 授業担当割合 c/a
全学共通教育科目	458	90	164	12	1	267	58.3%	191	41.7%

【学部専門科目】

	平成25年度 授業科目数 a	授業担当教員別							
		教授	准教授	講師	助教	計 b	常勤教員 授業担当割合 b/a	非常勤講師 c	非常勤講師 授業担当割合 c/a
教育人間科学部	803	365	355	9	3	732	91.2%	71	8.8%
医学部	152	116	23	5	6	150	98.7%	2	1.3%
工学部	618	304	242	2	27	575	93.0%	43	7.0%
生命環境学部	102	55	37	2	6	100	98.0%	2	2.0%
学部専門教育科目計	1,675	840	657	18	42	1,557	93.0%	118	7.0%

(出典：教務課提供資料を基に企画部企画課にて作成)

【分析結果とその根拠理由】

全ての学部、学科の専任教員数は、大学設置基準に照らして必要な教員数を確保している。また、教育上主要と認める授業科目においては、専任の教授又は准教授を配置している。

以上のことから、学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保され、また、教育上主要と認める授業科目においては、専任の教授又は准教授を配置していると判断する。

観点3-1-③： 大学院課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。

【観点に係る状況】

大学院課程における教育学研究科修士課程、医学工学総合教育部修士課程、博士課程の研究指導教員、研究指導補助教員は、「大学現況票」に示すとおり専攻ごとに置くものとする教員数を配置しており、教科教育専攻を除き大学院設置基準第9条に定める研究指導教員、研究指導補助教員数を満たしている。教科教育専攻においては、現在、大学院設置基準で定める研究指導教員数を早期に満たすべく研究業績評価に基づく教員審査、教員採用計画に基づく教員採用等を進めている。

教育学研究科教職大学院の課程における専任教員は、大学現況票に示すとおり専任教員11名、そのうち実務家教員は5名を配置しており、専門職大学院設置基準第5条、専門職大学院に関し必要な事項について定める件(平成15年3月31日文科科学省告示第53号)に定める基準を満たしている。

大学院課程専門教育科目の授業担当状況は、資料3-1-③-1に示すとおりであり、大学院専門教育科目のうち、教授、准教授等の教員が担当する科目数は、1,387科目であり、大学院専門教育科目の93.8%を担当しており、教育活動を展開するために必要な教員を適正に配置している。

資料3-1-③-1 大学院課程専門教育科目授業担当状況

【大学院専門科目】

	平成25年度 授業科目数 a	授業担当教員別							
		教授	准教授	講師	助教	計 b	常勤教員	非常勤講師 c	非常勤講師
							授業担当割合 b/a		授業担当割合 c/a
教育学研究科	370	202	153	3	0	358	96.8%	12	3.2%
医学工学総合教育部(修士)	393	303	85	3	0	391	99.5%	2	0.5%
医学工学総合教育部(博士)	716	421	184	33	0	638	89.1%	78	10.9%
大学院専門教育科目計	1,479	926	422	39	0	1,387	93.8%	92	6.2%

(出典：教務課提供資料に基づき企画部企画課にて作成)

【分析結果とその根拠理由】

大学院課程の研究指導教員数及び研究指導補助教員数は、教科教育専攻を除き大学院設置基準に照らして、必要な教員数を確保している。また、授業科目の大部分において、専任の教員を配置している。

なお、教科教育専攻については、大学院設置基準で必要とされる研究指導教員数を早期に満たすべく教員審査、教員採用計画等進めている。

教育学研究科教育実践創成専攻(教職大学院の課程)の専任教員数は、専門職大学院設置基準に照らして必要な教員数を確保している。また、授業科目の大部分において、専任の教員を配置している。

以上のことから、大学院課程及び専門職学位課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されていると判断する。

観点3-1-④： 大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【観点に係る状況】

本学では、中期計画に多様な教職員の活躍の促進に関する目標を達成するための措置として、「教員の採用・昇任において、性別、国籍、年齢にかかわらず優れた人材が活かされるよう、各学部等で人事方針を取りまとめ、公表する」こと、「教職員が性別にかかわらず能力を活かせる職場環境や機会の整備を進める」ことを掲げている(資料3-1-④-1)。この方針に従い、多様な教職員の確保に係る人事方針(資料3-1-④-2)、次世代育成支援対策行動計画(資料3-1-④-3)を策定した。

教員選考に関しては、山梨大学教員選考基準(資料3-1-④-4)、国立大学法人山梨大学教員選考手続に関する規程(資料3-1-④-5)により教員資格、選考手続きを定めている。教員選考は原則公募制とし、各学部教授会等で慎重かつ適正な候補者の選考を行っており、性別、国籍、年齢に極端な偏りがないよう配慮している。本学の教員の年齢構成は、40代の35.3%をピークに30代から60代に均等に分布しており、女性研究者比率は、16.5%となっている(資料3-1-④-6、資料3-1-④-7)。また、学部別外国人教員比率は、2.25%となっている(資料3-1-④-8)。

平成21年度からテニュアトラック制度を導入し、プロジェクト単位での研究の活性化と若手研究者の育成を行っている(資料3-1-④-9、資料3-1-④-10)。女性研究者等の支援として、平成19年度に医学部キャンパスに設置された山梨大学どんぐり保育園での子育て支援に加え(別添資料3-1-④-I)、平成24年度には、女性研究者のワークライフバランスを支援し研究活動を維持・推進する、学長直属の「女性研究者支援室(24年10月開室)」を設置し、本学学生が研究サポートする女性教員への「キャリアアシスタント制度」を活用した研究支援を実施している。さらに平成25年4月から甲府キャンパスでは、近隣保育園と一時預かり事業等の連携を開始し、一時保育、休日保育等の支援を行っている(資料3-1-④-11、資料3-1-④-12)。

教育研究活動等の向上に資するために、平成18年度から全教員の活動状況について、点検・評価を行っており、これにより得られた評価結果を処遇へ反映する優秀教員奨励制度を、平成20年度から実施している(後掲資料3-2-②-3)。

資料3-1-④-1 国立大学法人山梨大学中期目標・中期計画(抜粋)

<p>○山梨大学中期目標・中期計画</p> <p>3 多様な教職員の活躍の促進に関する目標 (中期目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性・外国人・若手の教員の能力を一層活かせるよう、採用・昇進などにおける取組を進めるとともに、女性教職員の働きやすい条件の整備に努める。 <p>3 多様な教職員の活躍の促進に関する目標を達成するための措置 (中期計画)</p> <p>56. 教員の採用・昇任において、性別、国籍、年齢にかかわらず優れた人材が活かされるよう、各学部等で人事方針を取りまとめ、公表する。</p> <p>57. 教職員が性別にかかわらず能力を活かせる職場環境や機会の整備を進める。</p>

(出典: 国立大学法人山梨大学中期目標・中期計画一覧表 P6)

資料3-1-④-2 多様な教職員の確保に係る人事方針

<p>○多様な教職員の確保に係る本学の人事方針</p> <p>本学は、次のとおり、性別、年齢、国籍にかかわらず、優れた人材が活かされるよう、採用・昇任等を行うとともに働きやすい環境整備に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公正に行う選考・評価に基づく女性教職員の積極的な採用・昇任 ・年齢にかかわらず、教職員が個人の能力を発揮できる機会の確保 ・国際化を推進するため、外国人教職員の積極的な採用 ・女性教職員に配慮した働きやすい職場環境の整備 <p>(URL: http://www.yamanashi.ac.jp/modules/ynsprofile/index.php?content_id=201)</p>
--

資料3-1-④-3 次世代育成支援対策行動計画

<p>○国立大学法人山梨大学次世代育成支援対策行動計画</p> <p>1 目的; 職員が、男女を問わず、一人一人職業人としてその能力を十分に発揮し、生き生きと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として子育てや介護、家事などの家庭責任をきちんと果たしていくことは、職員の福利・厚生を増進し、ひいては勤務能率を向上させることにもつながるものである。 ついては、育児を行う職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるようにするため、次のとおり行動計画を策定するものである。</p> <p>2 計画期間; 平成25年4月1日～平成29年3月31日(4年間)</p> <p>3 計画内容</p> <p>目標1; ワーク・ライフ・バランスの促進と労働環境の整備</p> <p>内 容; 超過勤務手続きの徹底を図り、不要な時間外労働の縮減を目指す。 休暇取得計画書の作成を奨励する等計画的な有給休暇取得を促進する。</p>
--

<p>ワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供し、意識の醸成を図る。</p> <p>目標 2 ; 仕事とライフイベントの両立支援制度の拡大</p> <p>内 容 ; 近傍保育園と連携し、時間外・休日の一時的保育や病児保育を利用できる制度を構築する。</p> <p>目標 3 ; 女性研究者が働きやすい環境を整備する</p> <p>内 容 ; 女性研究者がその能力を最大限発揮しながら、出産、子育て、介護等ライフイベントと研究を両立するため、女性研究者サポーター制度の実施等環境整備を行う。</p> <p>目標 4 ; 仕事と育児・介護の両立支援制度に関する情報を提供する</p> <p>内 容 ; 支援制度内容の図解及び一覧表を作成し、学内イントラネット上で公開する。 職員が常時閲覧可能な環境を提供することで、制度内容周知の促進を図る。</p> <p>目標 5 ; 年次有給休暇制度以外の休暇制度等に関する情報を提供する</p> <p>内 容 ; 職員が取得できる特別休暇等について、休暇制度等内容の一覧表を作成し、学内イントラネット上で公開する。 職員が常時閲覧可能な環境を提供することで、制度内容周知の促進を図る。</p>

(出典：国立大学法人山梨大学次世代育成支援対策行動計画)

資料 3-1-④-4 山梨大学教員選考基準(抜粋)

<p>○山梨大学教員選考基準 (教授の資格)</p> <p>第 2 条 教授の選考は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者について行わなければならない。</p> <p>(1) 博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、研究上の業績を有する者</p> <p>(2) 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者</p> <p>(3) 大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)があり、教育研究上の業績を有する者</p> <p>(4) 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていと認められる者</p> <p>(5) 特定の分野において、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者</p> <p>(准教授の資格)</p> <p>第 3 条 准教授の選考は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者について行わなければならない。</p> <p>(1) 前条各号のいずれかに該当する者</p> <p>(2) 大学において助教又はこれに準ずる職員としての経歴(外国におけるこれらに相当する職員としての経歴を含む。)があり、教育研究上の業績を有する者</p> <p>(3) 修士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有する者</p> <p>(4) 研究所、試験所、調査所等に在職し、研究上の業績を有する者</p> <p>(5) 特定の分野において、優れた知識及び経験を有すると認められる者</p> <p>(講師の資格)</p> <p>第 4 条 講師の選考は、次の各号のいずれかに該当する者について行わなければならない。</p> <p>(1) 第 2 条又は前条に規定する教授又は准教授となることのできる者</p> <p>(2) 特定の分野において、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者</p> <p>(助教の資格)</p> <p>第 5 条 助教の選考は、次の各号のいずれかに該当する者について行わなければならない。</p> <p>(1) 学士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有する者</p> <p>(2) 前号の者に準ずる能力を有すると認められる者</p>

(出典：山梨大学教員選考基準)

資料 3-1-④-5 国立大学法人山梨大学教員選考手続に関する規程(抜粋)

<p>○国立大学法人山梨大学教員選考手続に関する規程 (選考方法)</p> <p>第 4 条 教員の選考は、原則として公募により行うものとする。</p> <p>(選考計画書)</p> <p>第 5 条 学部長等は、当該学部等の教授、准教授、講師及び助教(以下「教員」という。)を選考しようとする場合は、あらかじめ当該教員選考に関し、教員選考計画書(別紙様式 1)(以下「選考計画書」という。)を学長に提出するものとする。</p> <p>2 教員選考を公募によらないで行おうとする場合は、本学教員選考基準及び当該学部等の選考規則並びに被選考者の教育研究業績、教員評価及び外部評価等を基礎として、選考における透明性を十分に確保する措置を講ずるものとし、その具体的な選考方法と公募によらないで行おうとする必要性を明記した書類を選考計画書に添付して学長に提出しなければならない。</p> <p>3 第 1 項による選考計画書の提出を受けた学長は、教員選考計画結果通知書(別紙様式 2)により当該計画の諾否を学部長等あてに速やかに通知するものとする。</p> <p>(選考)</p> <p>第 6 条 選考計画が学長により承認された学部等において、教員を選考する場合は、本学教員選考基準及び当該学部等の選考規則に従い、学部等の教授会等において、被選考者の業績及び教育研究能力についての審査を行い、学部等の教授会等が教員候補者 1 名を</p>
--

選考するものとする。

(発議及び審議)

第7条 前条により教員候補者を選考した学部長等は、別紙様式3をもって教育研究評議会に発議するものとする。

2 教育研究評議会は、当該教員の配置が大学の理念・目標・将来計画等を適正に反映しているか、また、選考過程の透明性が確保されているかなどを審議するものとし、候補者の業績に関わる審査は行わないものとする。

(決定)

第8条 教員の選考は、教育研究評議会の審議に基づき、学長が決定するものとする。

(出典：国立大学法人山梨大学教員選考手続に関する規程)

資料3-1-④-6 山梨大学教員年齢分布及び男女比率

		H25.6.1現在										
		26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳	66～70歳	合計	比率
教授	男				11	29	43	49	42	5	179	25.39%
	女				1	5	1	7	4		18	2.55%
准教授	男		1	34	55	32	22	9	7		160	22.70%
	女		2	8	9	5	3	3			30	4.26%
講師	男			4	14	15	7	1	1		42	5.96%
	女				3	3	2				8	1.13%
助教	男	16	64	67	40	16	7	2	2		214	30.35%
	女	4	22	16	7	4		1			54	7.66%
計	男	16	65	105	120	92	79	61	52	5	595	84.40%
	女	4	24	24	20	17	6	11	4	0	110	15.60%
合計		20	89	129	140	109	85	72	56	5	705	
比率		2.84%	12.62%	18.30%	19.86%	15.46%	12.06%	10.21%	7.94%	0.71%		

(出典：人事課提供資料)

資料3-1-④-7 学部等別女性研究者比率

		平成25年5月1日現在											
区分	教授	准教授	講師	助教・助手	テニユア(助教)	計	女性比率						
大学全体	196 (18)	191 (30)	50 (8)	269 (62)	11 0	717 (118)	16.46%						
教育人間科学部	50 (3)	48 (16)	0 0	3 (2)	0 0	101 (21)	20.79%						
医学部	49 (7)	41 (7)	44 (6)	207 (49)	0 0	341 (69)	20.23%						
医学科	39 0	37 (3)	41 (3)	197 (40)	0 0	314 (46)	14.65%						
看護学科	10 (7)	4 (4)	3 (3)	10 (9)	0 0	27 (23)	85.19%						
工学部	51 (4)	61 (3)	0 0	37 (3)	10 0	159 (10)	6.29%						
生命環境学部	22 (2)	27 (4)	2 0	14 (5)	0 0	65 (11)	16.92%						
センター等	24 (2)	14 0	4 (2)	8 (3)	1 0	51 (7)	13.73%						

※ ()内は女性研究者数で内数
 ※ 特任教員を含む

(出典：人事課提供資料)

資料3-1-④-8 学部別外国人教員比率

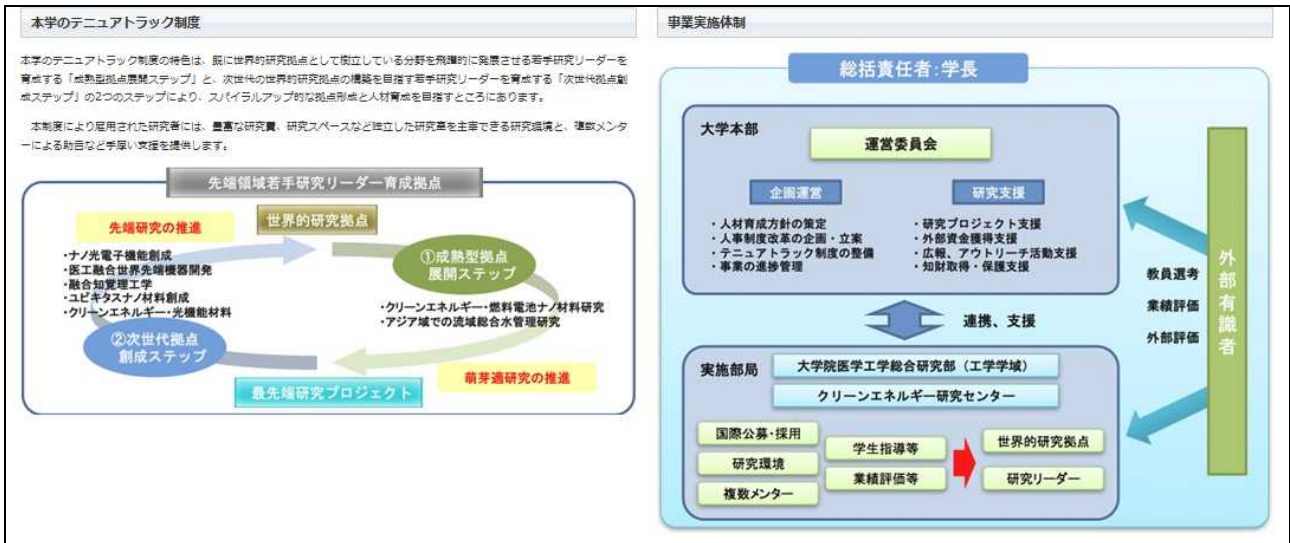
平成25年5月1日現在

区分	教授	准教授	講師	助教・助手	テニユア(助教)	計	外国人比率(%)
大学全体	196 (5)	191 (6)	50 0	260 (4)	11 (1)	708 (16)	2.25
教育人間科学部	50 (1)	48 0	0 0	3 0	0 0	101 (1)	0.99
医学部	49 (1)	41 (2)	44 0	198 (3)	0 0	332 (6)	1.81
医学科	39 (1)	37 (2)	41 0	188 (3)	0 0	305 (6)	1.97
看護学科	10 0	4 0	3 0	10 0	0 0	27 0	0.00
工学部	51 (1)	61 (1)	0 0	37 (1)	10 (1)	159 (4)	2.52
生命環境学部	22 0	27 (1)	2 0	14 0	0 0	65 (1)	1.54
センター等	24 (2)	14 (3)	4 0	8 0	1 0	51 (5)	9.80

※ ()内は外国人教員数で内数である。また教員数には、特任教員を含む。

(出典：学部等提供資料)

資料3-1-④-9 山梨大学テニュアトラック制度



(山梨大学テニュアトラック普及・定着事業 URL: <http://www.eng.yamanashi.ac.jp/tenure-track/overview/>)

資料3-1-④-10 テニュアトラック実施状況

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
大学院医学工学総合研究部 (工学学域)	6名採用		中間審査		テニュア審査	テニュア取得 (予定)					
		2名採用		中間審査		テニュア審査	テニュア取得 (予定)				
			2名採用		中間審査		テニュア審査	テニュア取得 (予定)			
				2名採用 (予定)		中間審査		テニュア審査	テニュア取得 (予定)		テニュア取得 (予定)
クリーンエネルギー研究センター				1名採用		中間審査		テニュア審査	テニュア取得 (予定)		

平成21年度および平成22年度の計8名は、テニュアトラック普及・定着事業(若手研究者の自立的な研究環境整備促進)(※旧科学技術振興調整費)の支援による。
 平成24年度の計3名は、科学技術人材育成費補助金テニュアトラック普及・定着事業の支援による。
 平成26年度の2名は、現在計画中。

(出典：工学部支援課提供資料)

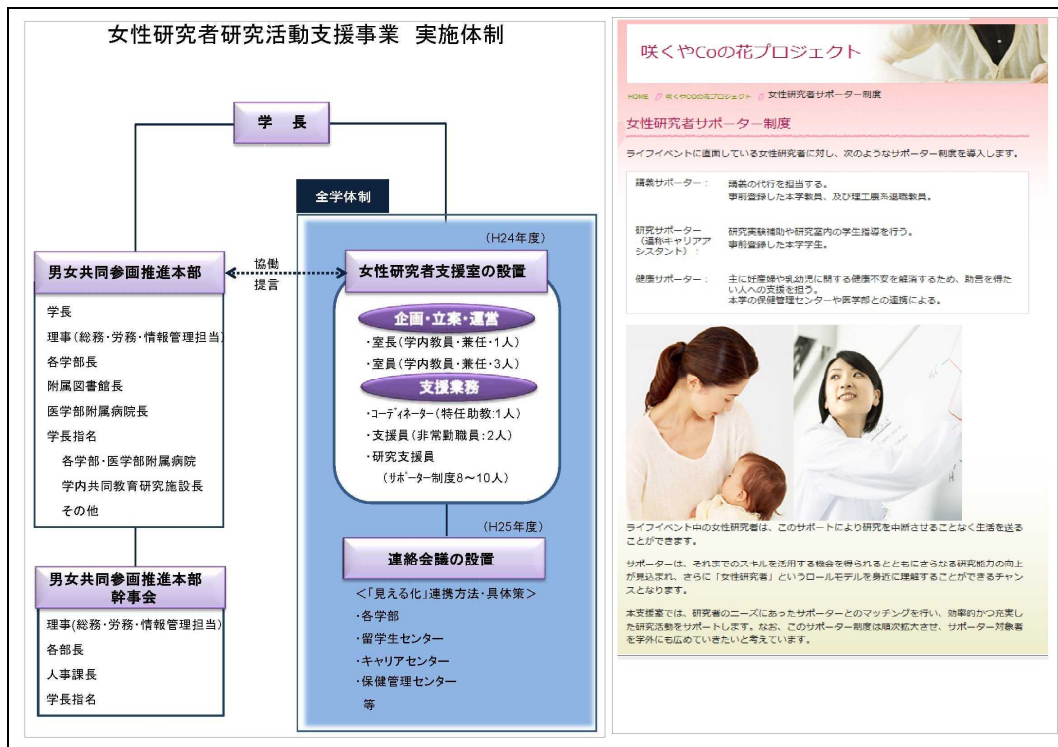
資料3-1-④-11 キャリアアシスタント(CA)制度の利用状況

	平成24年度		平成25年度			
	後期		前期		後期	
制度利用者 (研究者)	3名		3名(うち継続2名)		4名(うち継続3名)	
	学部生	大学院生	学部生	大学院生	学部生	大学院生
CA(学生)	2名(2名)	2名(1名)	2名(2名)	2名(2名)	7名(7名)	1名(1名)

※CA欄()内は、内数で女子学生数

(出典：女性研修者支援室からの資料に基づき企画部企画課にて作成)

資料3-1-④-12 女性研究者研究活動支援事業実施体制と支援の取組み



(出典：山梨大学女性研究者支援室ウェブサイト URL: <http://www.conohana.yamanashi.ac.jp/>)

別添資料3-1-④-I 山梨大学どんぐり保育園規程(抜粋)

【分析結果とその根拠理由】

教員採用の公募制、テニュアトラック制度、優秀教員奨励制度等が設けられている。特に女性研究者への支援については、平成24年度から、山梨大学女性研究者支援室を設置して、女性研究者のライフイベントと研究活動の両立を支援しており、女性教員比率の向上に向けた積極的な取組みを行っている。

以上のことから、本学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられていると判断する。

観点3-2-①： 教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

【観点に係る状況】

本学では、中期計画に定めた多様な教職員の活躍の促進に関する目標を達成するための措置として本学の方針を定め(前掲資料3-1-④-1)、多様な教職員の確保に係る人事方針(前掲資料3-1-④-2)、次世代育成支援対策行動計画(前掲資料3-1-④-3)を策定した。

教員の採用・昇任に関しては、山梨大学教員選考基準(前掲資料3-1-④-4)において、教員の資格等全学的な基準を定めている。選考方法は、山梨大学教員選考手続に関する規程(前掲資料3-1-④-5)に基づき原則公募により行うこととしており、教員選考に関し各学部長等は、あらかじめ選考計画書を学長に提出し、学長の承認を受けることとしている。学長の承認後、各学部等においては、選考実施内規、細則等に基づき選考委員会、教授会等において慎重かつ適切な教員選考を行っている(別添資料3-2-①-I~別添資料3-2-①-VI)。

教育研究上の指導能力に関する評価については、推薦書、履歴書、教育・研究業績等の選考書類のほか、教育方法の実践例、作成した教科書・教材、教育研究に関する抱負等を記述した資料の提出等を求め、これらの書類に基づき業績審査を行うとともに、面接、模擬授業、プレゼンテーション等に基づいた評価を行い、学士課程、大学院課程における指導能力の評価を慎重に行っている。

- 別添資料3-2-①-I 大学院教育学研究科教員の採用・昇任に関する申し合わせ事項
- 別添資料3-2-①-II 修士担当教員の選考に関する申合せ事項
- 別添資料3-2-①-III 山梨大学大学院医学工学総合研究部医学系教授選考実施細則
- 別添資料3-2-①-IV 工学系学域の教員の人事に関する内規
- 別添資料3-2-①-V 工学系学域における教員選考手続き(流れ図)
- 別添資料3-2-①-VI 山梨大学生命環境系学域の教員人事に関する内規

【分析結果とその根拠理由】

本学では、教員の選考や昇格の基準として、山梨大学教員選考基準、山梨大学教員選考手続に関する規程を制定している。各学部等においては、選考実施内規、細則等に基づき慎重かつ適切な教員選考を教員選考委員会等において実施している。また、教育研究上の指導能力に関する評価については、選考書類による書類審査、公募の際の面接や模擬授業、教育研究に関する抱負等を記述した資料の提出等を求め、それに基づいた審査を実施し、指導能力の評価を行っている。

以上のことから、教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用されており、教育研究上の指導能力の評価が行われていると判断できる。

観点3-2-②： 教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

【観点到に係る状況】

本学では、大学評価本部において(資料3-2-②-1)、全学的な評価方針の決定、学部等間の調整、評価結果の分析を行うこととし、各学部等に設置された学部等教員評価委員会と連携し、平成18年度から教員の個人評価方針(資料3-2-②-2)及び教員の個人評価実施要領(別添資料3-2-②-I)に基づき、「教育・研究・社会貢献・管理運営」の各評価領域について、多角的かつ客観的に評価を実施し、その評価結果を教員の再教育、表彰、賞与、教育研究費、教員人事等に反映させている。評価結果に不服がある場合には、教員個人が大学評価本部長に異議申し立てを行い、大学評価本部において、異議申し立てに基づく再評価を行なうこととしている。

平成20年度からは、教員の個人評価結果の反映に関する要領を定め(資料3-2-②-3)、同要領の優秀教員奨励制度に基づき、高く評価された教員を表彰し、教育研究費の配分や勤勉手当等教員の処遇への反映を行うとともに、その表彰の様子及び被表彰者について、ホームページに掲載し、学外に広く公開している(URL:
<http://www.yamanashi.ac.jp/modules/information/index.php?page=article&storyid=795>)。

資料3-2-②-1 国立大学法人山梨大学大学評価本部規程(抜粋)

- 国立大学法人山梨大学大学評価本部規程
第3条 大学評価本部は、次の各号に掲げる者をもって組織する。
- (1) 学長
 - (2) 常勤理事
 - (3) 各学部長
 - (4) 教育学研究科長
 - (5) 医学工学総合研究部長
 - (6) 医学工学総合教育部長
 - (7) 附属図書館長

- (8) 医学部附属病院長
- (9) 学内共同教育研究施設長等のうち代表者1人
- (10) 本部長が指名する者(学外者を含む)若干名

(出典：国立大学法人山梨大学大学評価本部規程)

資料3-2-②-2 教員の個人評価方針(抜粋)

<p>○教員の個人評価方針</p> <p>第1 目的</p> <p>国立大学法人山梨大学(以下「本学」という。)は、教員個人の活動状況について点検・評価し、もって本学の教育、研究等の向上に資するよう、以下のことを目的として教員の個人評価(以下「教員評価」という。)を実施する。</p> <p>1 教員は、自己の諸活動を自己評価し、また客観的評価を受けることによって、諸活動の改善と自己啓発に努め、もって本学の理念の実現を図ることに寄与する。</p> <p>2 教員一人ひとりの諸活動が社会や大学に対して責任があることを認識し、その成果を社会に還元し、社会に対する説明責任を果たす。</p> <p>3 アクティビティの高い能力ある教員に適切なインセンティブを与える。</p> <p>4 組織を活性化し、法人の経営改善に役立てる。</p> <p>第4 評価実施体制</p> <p>1 大学評価本部は、全学的な方針の決定、学部等間の調整、及び評価結果を分析し、取りまとめる。</p> <p>2 大学評価本部長(学長)は、評価結果を受け、大学の経営資源として活用する。</p> <p>3 学部等教員評価委員会は、各学部等の評価方針の決定、各教員の評価、結果の取りまとめを行う。</p> <p>4 学部等教員評価委員会の委員長は各学部等の長とし、学部の場合は、当該学部等の評議員を本委員会委員とする。また、必要に応じ、委員長が指名する当該学部等及び関連学部等の教員を委員に加えることができる。被評価教員の専門性を考慮し、複数の評価委員による専門分野別の分科会を設けてもよい。なお、本評価委員の評価は、それ以外の評価委員が行う。</p> <p>5 各学部長等は、各学部等教員評価委員会で審議した結果に基づき、各教員の評価結果を取りまとめ、大学評価本部長に提出する。</p> <p>6 各学部以外の学部等が独自に教員評価を行う場合の、学部等教員評価委員会委員の構成は、大学評価本部と別途協議して定める。</p> <p>第5 評価の領域</p> <p>教員評価の領域は、教育、研究、社会貢献〔診療(医学部のみ、社会貢献領域で評価する)〕、管理運営(＝学内業務)、の4つの領域(以下「各領域」という。)に分類し、各領域について多角的に行う。</p> <p>第7 評価項目及び評価の手順</p> <p>教員評価の評価項目及び評価の手順は、教員の個人評価実施要領において定める。</p> <p>第8 異議申し立て</p> <p>評価結果に不服がある場合、教員は「異議申立書」(別紙様式3)により、大学評価本部長に異議申し立てをできる。大学評価本部で再評価を行い、その結果を異議申し立て者及び所属する学部長等に通知する。</p> <p>第9 評価結果の活用</p> <p>1 評価結果は、教員の再教育、勤務環境、表彰、一時金、賞与、教育研究費、研究スペース、教員人事等に反映させる。</p> <p>第10 評価結果の公表</p> <p>1 教員の個人評価結果及び改善報告書は、大学評価本部長、学部長等及び本人以外には公表しない。ただし、作成した一般教材、受賞、論文・作品、口頭発表内容、招待講演内容、著作・特許は原則として外部に適切な方法(ホームページ、広報誌等)で公表する。</p>
--

(出典：教員の個人評価方針)

資料3-2-②-3 教員の個人評価結果の反映に関する要領(抜粋)

<p>○教員の個人評価結果の反映に関する要領</p> <p>第4 優秀教員奨励制度</p> <p>(1) 各学部からの推薦に基づき次のとおり反映させる。</p> <p>① 研究特別奨励賞</p> <p>教育人間科学部にあっては毎年度1名、医学部にあっては毎年度3名、工学部にあっては毎年度1名(ただし、隔年度で1名を追加する。)及び生命環境学部にあつては隔年度1名に対し表彰状を授与し、併せて戦略的プロジェクト経費の中に設けた特別教育研究経費50万円を配分する。</p> <p>② 特別表彰</p> <p>教育人間科学部にあっては毎年度1名、医学部にあっては毎年度3名、工学部にあっては毎年度1名(ただし、隔年度で1名を追加する。)及び生命環境学部にあつては隔年度1名に対し表彰状を授与し、併せて教育研究費30万円を配分する。</p> <p>③ 特別報奨</p> <p>教育人間科学部にあっては毎年度1名、医学部にあっては毎年度3名、工学部にあっては毎年度1名(ただし、隔年度で1名を追加する。)及び生命環境学部にあつては隔年度1名に対し表彰状を授与し、併せて6月期の勤勉手当の成績区分において「特に優秀」と位置付ける。</p> <p>④ 表彰</p> <p>上記の①、②又は③の事項いずれにも該当しない者には、表彰状を授与する。</p>

(出典：教員の個人評価結果の反映に関する要領)

別添資料3-2-②-I 教員の個人評価実施要領(抜粋)

【分析結果とその根拠理由】

教員の個人評価方針及び教員の個人評価実施要領に基づき、教育、研究、社会貢献、管理運営の各評価領域についての業績評価が行われており、その評価結果を教員の処遇に反映させるなどの取組が行われている。

以上のことから、教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に行われており、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされていると判断する。

観点3-3-①： 教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【観点に係る状況】

本学では、学内の教育課程を展開する上で必要な教務関係や厚生補導等を担う事務職員等は、教学支援部に所属し、各課・室への事務職員配置状況、事務組織、担当業務内容は、資料3-3-①-1、別添資料3-3-①-Iのとおりである。平成26年4月からは、学部教務グループを教務課所属から各学部支援課の所属とするとともに、国際交流室は、室名を教育国際室として教務課に置き、進路支援室は、学生支援課に置き、教育活動を展開するための事務組織を見直した。

各学部、附属施設等においては、学生の実験、実習及び演習等の教育補助業務を行う教育支援者として、助手、技術職員、技術補助職員等を配置している(資料3-3-①-2)。

また、大学教育充実のため、大学院に在籍する成績優秀な学生をTAとして雇用し、授業や実験・実習等の教育補助者として、また、平成24年度からは、外国人留学生をSAとして雇用し、語学教育科目授業での教育補助者として語学教育充実に資するため活用している(資料3-3-①-3～資料3-3-①-5)。

資料3-3-①-1 教学支援部事務職員等配置状況

平成25年5月1日現在															
課(室)名	部長	課長	課長補佐	室長	専門員	グループ名	係長	主任	係員	事務補佐	技能補佐員	臨時用務員	左記のうち		
													司書(補)有資格	情報処理技術者	
教務課	1	1	1			総務・教務グループ	1	1	1	3					
			1			共通科目グループ	1	1		1					
			1	1		教育人間科学部教務グループ		3		2					
						工学部教務グループ	1	1	2	2					
						生命環境学部教務グループ	1		1	1					
進路支援室				1		進路支援グループ		1							
学生支援課	1	1	1			学生支援グループ	1	1		1	1	2			
国際交流室				1		奨学支援グループ	1		1	1					
入試課			1	1		留学生グループ	1		1	2					
図書・情報課	1	1				入試グループ	1	1		1					
						総務グループ	2								
						資料情報グループ	3	1		5				12	2
						情報サービスグループ	1	1	1	1					
学務課	1	1				医学情報グループ	2		1	4					
						学生・留学生グループ	1		1	3					
合計	1	5	6	2	1										
							18	13	11	29	1	2	-	-	

(出典：教学支援部提供資料を基に企画部企画課にて作成)

資料3-3-①-2 教育活動を展開するための助手、技術職員等配置状況 (平成25年5月1日現在)

	学部名・施設名	助手	技術職員	技術補佐員
学部	教育人間科学部	2	0	3
	医学部	4	8	0
	工学部	4	0	4
	生命環境学部	0	0	0
学内共同研究施設	クリーンエネルギー研究センター	0	0	0
	燃料電池ナノ材料研究センター	0	0	2

	機器分析センター	0	0	2
	総合分析実験センター	0	4	10
学部附属施設	(教)教育実践総合センター	0	0	0
	(工)ものづくり教育実践センター	0	※20	7
	(生)附属農場	0	(2)	0
	(生)ライフサイエンス実験施設	1(特任)	0	1
医学工学総合研究部附属施設	ワイン科学研究センター	0	(1)	0
	クリスタル科学研究センター	0	0	1
	国際流域研究センター	1	0	3

※20名のうち2名は、生命環境学部附属農場、1名は、ワイン科学研究センターを担当

(出典：学部等提供資料を基に企画部企画課にて作成)

資料3-3-①-3 TA、SAの活用状況

学部等	平成24年度				平成25年度			
	TA 人数	延べ 時間数	SA 人数	延べ 時間数	TA 人数	延べ 時間数	SA 人数	延べ 時間数
大学教育研究開発センター	4	256	5	46	5	800	2	16
教育人間科学部	21	1,160	0	0	26	1,336	0	0
医学部	60	10,243	0	0	55	9,094	0	0
工学部	218	10,191	0	0	196	9,970	0	0
生命環境学部	—	—	—	—	36	1,010	0	0

(出典：学部等提供資料)

資料3-3-①-4 山梨大学ティーチング・アシスタント実施要項(抜粋)

<p>○山梨大学ティーチング・アシスタント実施要項</p> <p>(目的)</p> <p>第2 本学大学院(以下「大学院」という。)の優秀な学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、これに対する手当を支給することにより、大学院学生の処遇の改善に資するとともに、大学教育の充実及び指導者としてのトレーニングの機会の提供を図ることを目的とする。</p> <p>(応募資格)</p> <p>第3 TAの応募資格は、大学院の優秀な学生とする。</p> <p>(職務内容)</p> <p>第5 教育学研究科修士課程及び医学工学総合教育部修士課程工学領域のTAは、授業担当教員の指示を受けて、教育人間科学部、工学部及び生命環境学部学生に対する実験、実習、演習等の教育補助業務に当たる。</p> <p>2 医学工学総合教育部医学領域のTAは、授業担当教員の指示を受けて、医学部学生及び医学工学総合教育部医学領域学生に対する実験、実習、演習等の教育補助業務に当たる。</p> <p>ただし、医学工学総合教育部医学領域学生に対する教育補助業務は、当該TAの在学する学年よりも下位の学年に対して行うものに限る。</p> <p>3 医学工学総合教育部博士課程工学領域のTAは、授業担当教員の指示を受けて、工学部、生命環境学部及び修士課程工学領域学生に対する実験、実習、演習等の教育補助業務に当たる。</p> <p>(指導・助言等)</p> <p>第11 授業担当教員は、TAに教育補助業務を行わせるに当たっては、当該業務に関するオリエンテーションを実施するとともに、継続的かつ適切な指導・助言を行うものとする。</p>
--

(出典：山梨大学ティーチング・アシスタント実施要項)

資料3-3-①-5 山梨大学スチューデント・アシスタント実施要項(抜粋)

<p>○山梨大学スチューデント・アシスタント実施要項</p> <p>(目的)</p> <p>第2 本学の優秀な学生に、共通教育科目における能動的学習実施の教育補助業務を行わせ、本学共通教育科目充実に寄与させる。</p> <p>(資格)</p> <p>第3 SAは、学部の第3年次又は第4年次に在籍する優秀な学生とする。</p> <p>(職務内容)</p> <p>第5 SAは、全学共通教育科目委員会が定める共通教育科目について、授業担当教員の指示を受けて、演習等の教育補助業務に当たる。</p> <p>(指導・助言等)</p> <p>第11 全学共通教育科目委員会は、SAに教育補助業務を行わせるに当たり研修を実施する。また、授業担当教員は、当該業務に関する継続的かつ適切な指導・助言を行うものとする。</p>

(出典：山梨大学スチューデント・アシスタント実施要項)

別添資料3-3-①-I 教務関係等事務組織図及び事務職員の事務分掌、配置状況

【分析結果とその根拠理由】

教育支援組織として、両キャンパスに事務職員を適正に配置し、各学部、附属施設等では、実験、実習、演習等の教育活動を展開するため、助手、技術職員等の教育支援者を適正に配置している。

また、優秀な大学院生をTAとして雇用し、実験、実習、演習等の教育補助者として積極的に活用するとともに、平成24年度から語学教育においてSAを教育補助者として活用している。

以上のことから、本学において、教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されており、TA等の教育補助者の活用が図られていると判断する。

(2) 優れた点及び改善を要する点**【優れた点】**

・山梨大学女性研究者支援室を設置し、本学学生が研究サポートする女性教員への「キャリアアシスタント制度」を活用した研究支援を実施しているほか、医学部キャンパスに設置の「どんぐり保育園」、甲府キャンパスにおいての近隣保育園との一時預かり事業等の連携を開始し子育て支援を行うなど女性教職員採用の促進と確保のための職場環境の整備と積極的な支援を行っている。

なお、本取組みは、国立大学法人評価委員会による「平成24年度に係る業務に関する評価の結果」の中で、注目されるとの評価を得ている。

・教育活動、研究活動、社会貢献活動、管理運営の4つの観点から総合的に評価する教員の個人評価を実施し、教員の再教育、表彰、勤勉手当成績率の加算、教育研究経費の配分など、評価結果の処遇への反映を実施している。

【改善を要する点】

・大学院設置基準第9条で定める研究指導教員数において、教科教育専攻で基準数を下回っている。早期に基準数を満たすべく現在教育学研究科において、研究業績等に基づく教員審査、教員採用計画に基づく教員採用等を進めており、教育活動を展開するために必要な教員の確保に取り組んでいる。

