

第3章 教員・教員組織

◇本学の教員・教員組織

1. 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【現状の説明及び点検・評価結果】

(1) 教員に求める能力・資質等を明確化しているか

本学においては、大学として求める教員像および教員組織の編制方針について、「本学は、大学の理念・目的とこれに基づく教育目標との関連性を適切に保持し、各教育研究組織における諸活動の充実とさらなる高度化・発展に資するため、各教育研究組織の理念・目的、教育目標を達成するに相応しい高度な専門性及び実績を有するとともに、日々の研鑽と不断の努力を通じて必要な能力・素養の獲得とその向上に取り組み、教育研究活動の成果をもとに社会及び本学の発展に寄与することができる者を教育職員として採用する。また、これをもとに編制する教員組織については、各教育研究組織において設定するディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーの着実な具現に資する教員組織の編制を基本とする。」と定めており、これを本学公式 Web サイトにおいて公表している。

また、各学部・研究科の専任教員に求める能力・資質等については、学部・研究科それぞれの専門性及び科目や身分によっても求められる能力・資質が異なることから、中央大学専任教員規程第4条第4項において「教員の任用に関する選考基準は、教授会が定める。」と規定しており、具体的な教員に求める能力・資質等については、実際の採用審査を行う学部・研究科ごとの内規において定めている状況である。

なお、各学部・研究科において定める具体的な「教員に求める能力・資質」等については、各学部・研究科に係る記述をご参照いただきたい。

(2) 教員組織の構成

各学部・研究科（専門職大学院を含む）については、その理念・目的の達成に必要な教育課程の種類・分野・学生数を考慮しながら必要な教員組織を構築しており、大学基礎データ（表2 全学の教員組織）の通り、法令に定める必要専任教員数を満たした適切な状況となっている。ただし、本学大学院の修士課程・博士前期課程及び博士後期課程は、各学部を基礎としており、その教員は学部には所属する専任教員の兼担により担っているため、各研究科専攻の構成は、その基礎となる学部・学科等に対応する形となっている。なお、公共政策研究科は、単一の学部を基礎としない独立研究科であるため、その教員は複数の学部（法・理工・総合政策）の専任教員が当該研究科を兼担することで担っているほか、戦略経営研究科ビジネス科学専攻は、専門職学位課程（戦略経営専攻）に続く博士後期課程として、戦略経営研究科所属の教員の兼担により担っている。

本学の専任教員組織は、教授、准教授、専任講師、助教（助教A、B、C）、実験講師、特任教授、特任准教授及び特任助教によって構成されている。また、専任教員は任期の定めのない専任教員と任期付きの専任教員に区分し、任期付きの専任教員においてはさらに特任教員（特任教授、特任准教授、特任助教）及び任期付き助教（助教B、C）によって区分している。また、専門職大学院については、実務家教員を確保するため固有の「専門職大学院特任教員」制度を設けているほか、「ファカルティリネージュ・プログラム」をはじめとする全学的教育プログラムを運営する全学連携教育機構では、これに従事する特任教員を配置す

ることが可能となっている（2016年度については配置していない）。

一方、本学においては非常勤の教員のことを一般的に「兼任教員」と呼称しており、その中には、兼任講師のほか、客員教員、外国人客員教員、外国人外国語契約講師が含まれ、各学部の特徴ある教育課程を支えている。また、専門職大学院の教員組織のうち、法務研究科（法科大学院）については、独自に「実務講師」を採用している。実務講師は、法務研究科においてきめ細かな教育を行うため特別に任用された実務法律家であって、授業の教材作成補助、レポートや起案文書の添削、授業に関する学生の質問対応、教員による指導の補充など、法務研究科における教育の補助にあたる兼任教員である。

このほか、外部資金を利用した大規模な学際的共同研究が本学を拠点として展開される諸条件を整え、もって本学における教育研究の一層の充実と社会の発展に寄与することを目的として設置された研究開発機構に専任研究員を置いている。

なお、本学では、教育研究を充実する観点から教員任用形態の多様化を図っており、各教員組織の中で以下の通り位置付けている。

1) 特任教員

特任教員は、教育研究体制の充実を図るために職務及び期間を限定して任用する本学の専任教員である。その採用に係る資格については、「実務家、他機関・他研究所等の者のうち、①専門分野において優れた研究業績を有する者又は実務において特に優れた知識及び経験を有する者か、②学術・文化について優れた業績を有する者又はそれと同等以上の知識及び経験を有する者で、かつ、大学における教育を担当するに相応しい教育上の能力を有すると認められる者又は担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者」としているため、実務家である教員の任用に利用することが多い。また、その職務は、「本大学における教育・研究、その他教授会又は研究科委員会の定める職務に従事する。」と定められ、任用期間は5年を超えないものとし、再任することができるが、この場合でも通算して10年を超えることはできないことと定められている。2016年度の特任教員の採用数は、大学基礎データ（表2 全学の教員組織）の通りであるが、このうち実務家教員の内訳としては、中央官庁や地方公共団体、マスコミでの勤務、教育委員会指導室指導主事等、様々な実務の経歴を有しており、これらの経験をもとに学生に実務を踏まえた理論を教授していることから、本制度は、優れた経験や技能を有する実務家教員の確保のための制度として有効に機能している。

2) 任期制助教

任期制助教の制度については、もともと若手の大学教員及び若手研究者等の養成を目的とする任期制を含む助手制度として発足したものであるが、2005年における大学等の教員組織の整備を内容に含む学校教育法の一部を改正する法律等の公布に伴って、任期制を含む助教の制度として改められたもので、以下のうち助教Bと助教Cが任期制の助教となっている。任期制助教の制度の導入と助教の職務詳細については、各教授会で定めることとしており、この点については各学部の記述に委ねることとする。

①助教B

助教Bは、本学の教育研究の後継者となるべく主として助教論文の作成その他の研究に従事する。ただし、教授会が必要と認めるときは、主たる業務を妨げない範囲で、授

業等の担当、入学・卒業に関する業務、各種委員会への出席、その他大学の管理業務の一部を行う。また、任期については、最終学位により2年から4年で、事情により2年間の期間延長が可能となっている。

②助教C

助教Cは、教育研究能力の向上を目的に主として研究に従事する。ただし、教授会が必要と認めるときは、主たる業務を妨げない範囲で、授業等の担当、入学・卒業に関する業務、各種委員会への出席、その他大学の管理業務を補助することができるほか、博士学位を有する者については、特定の授業を担当することができる。また、任期については、1年を単位として2年以内、更新回数は2回以内で通算して5年を超えることはできないこととなっている。

3) 客員教員

客員教員は、本学において特色ある科目又は教育効果において特に必要性の高い科目を担当するために、特に期間を限って招聘する兼任教員である。

4) 外国人客員教員

外国人客員教員は、外国大学等の構成員のうち、教育研究上の十分な業績を有する者で、本学における正規の授業科目を担当するために外国から招聘する兼任教員である。

5) 外国人外国語契約講師

外国人外国語契約講師は、総合政策学部における外国語科目教育の充実のため、授業担当者として、外国から招聘する外国人(日本国籍を取得した者を含む)の兼任教員である。

このように、本学においては、教育研究を充実する観点から、専任教員及び兼任教員の双方において教員任用形態の多様化を図っており、教員組織の構成についても教員数の状況とともに適切なものとなっている。

(3) 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在が明確化されているか(教員間の連絡調整等)

本学の学部における教育課程編成は、各学部が各々の理念・目的に照らして編成することを基本としていることから、原則として各学部において調整・決定しているほか、全学的に取り組むべき問題やカリキュラムの実施にあたっての学部間の連絡調整等については、学部長会議がその機能を担っている。

また、各学部内での教育課程編成の目的を具体的に実現するための連絡調整については、学部の特性に応じて、教育組織である学科と教員組織である部会にとらわれない会議体を通じて、また、学部全体に関わるような事項については、学部内に置かれている教授会や教務委員会等において審議することにより連絡調整を図っている。他方、兼任教員については、各学科(専攻)あるいは教育組織としての会議体の担当教員から周知するほか、専任教員及び兼任教員の懇談会の場を設けるなど、各学部の工夫により教育方針の周知・共有を図ることに努めており、教育その他に係る情報の共有化を図ることで、各学部における人材養成の目的や教育目標を具現するための教員間における連絡調整の機能を確保している。

他方で、大学院研究科においては、研究科毎に各種委員会や部門別の会議体を設け、それ

それぞれの教育課程に基づいた教員の役割分担を決定し、委員会内あるいは専攻内での各種事項について連絡・協議を行っている。また、学生の受入れから各種講義、研究指導、修了認定に至るまでの各研究科あるいは全研究科に関わる重要な事項については、研究科委員会又は研究科教授会（専門職大学院）において、審議・報告することにより、的確に情報の共有化を図りながら組織的な教育を実施・展開する体制を構築している。

【2016年度 自己点検・評価における長所・問題点及びそれらへの対応方策】

＜問題点および改善すべき事項＞

- 本学外部評価委員会による評価結果において「教員・教員組織の質の維持・向上の前提として、既に策定されている大学として求める教員像及び教員組織の編制方針の共有を図るとともに、多分野かつ多様な教員を総括する全学としての教員育成とその質の保証に係るポリシーの確立が望まれる。」との指摘がなされており、本指摘に対しどのように対応すべきかについて検討を行う必要がある。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 全学としての教員育成とその質の保証に係るポリシーのあり方については、本学の理念・目的や教員組織の編制方針との整合性を図りながら検討を行っていく必要があることから、まずはその方向性について大学評価委員長でもある学長と学事部を中心に議論を行い、今後における検討体制の構築に向けて準備を進めていくこととする。

2. 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【現状の説明及び点検・評価結果】

(1) 編制方針に沿った教員組織の整備がなされているか。(実務経験者および外国人教員の受け入れ状況、ジェンダーバランス、年齢構成、専任教員一人あたりの在学学生数等を含む)

教員組織の年齢については、大学基礎データ（表 10 専任教員の年齢構成）の通りであるが、各学部において新規に専任教員を採用するに際しては、本学の教育方針への理解や教員の教育研究分野、また、カリキュラムとの適合や教育に対する熱意等を総合的に判断した任用を行っている。

また、その採用にあたっては、各教育研究組織における年齢構成のバランスにも配慮しているが、経済学部や文学部、総合政策学部においては 60 歳以上の教員が 35%を超えているほか、各専門職大学院における 60 歳以上の教員の割合もかなり高くなっているなど、年齢構成に偏りが生じている。専門職大学院における教員組織については、専門職大学院設置基準において求められている条件等に鑑みれば年齢構成が高くなることもやむを得ない部分はあるが、各教育研究組織において人事計画を策定する際の検討課題となっている。

なお、本学の教員組織における社会人、外国人及び女性教員の受入れ状況は、次の通りである。

[表3-1 社会人教員、外国人教員、女性教員の数及び女性教員の占める割合
(2016年5月1日現在)]

学部	専任教員数(人) ()は特任教員で内数	社会人 教員(人)	外国人 教員(人)	女性 教員(人)	女性教員 の割合 (%)
法学部	112 (0)	27	8	17	15.2
経済学部	92 (1)	22	5	11	12.0
商学部	96 (3)	27	3	17	17.7
理工学部	188 (2)	51	7	22	11.7
文学部	93 (6)	27	5	19	20.4
総合政策学部	39 (1)	16	5	12	30.8
全学連携教育機構	0 (0)	0	0	0	0
国際会計研究科	11 (5)	7	0	0	0
法務研究科	59 (6)	23	1	3	5.1
戦略経営研究科	17 (3)	11	0	4	23.5
合計	707 (27)	211	34	105	14.9

注) 専任教員には、大学設置基準第11条にいう「授業を担当しない教員」を含む。

社会人教員とは、本学就任以前に大学以外での本務歴のある教員をいう。

外国人教員とは、日本国籍を有しない教員をいう。

社会人教員は、大学以外の本務歴を有する専任教員であり、本学の学部専任教員の約29.8%を占めている状況にある。また、実務色の強い科目については、特任教員制度を利用して実務家教員を採用することも可能となっているが、学部の授業を担当する場合には、客員教員を含む兼任教員として採用することが多く、その結果として、本学が採用している兼任教員の約66.6%が大学以外で勤務しており、本学における各教育プログラムの特色化に貢献している。

外国人教員について、本学専任教員のうち外国人の占める比率は4.8%となっているほか、兼任教員に占める比率は8.3%という状況にある。これは、本学が外国人教員の受入れについて外国語科目を中心に行っていることに起因している。

また、本学は、各学部等の教育及び研究の遂行に最も適した人材の採用を第一としており、全学として社会人、外国人及び女性の採用を優先する明確な方針を掲げている状況にはない。女性教員の占める割合については、学部によって状況が異なり、法学部、商学部、文学部、総合政策学部及び戦略経営研究科においては専任の女性教員の割合が約15%以上となっている一方で、経済学部、理工学部、法務研究科及び国際会計研究科においては他学部・他研究科と比してやや低くなっている。なお、女性教員の割合を専兼別で見ると、2016年度については、専任教員が17.4%、兼任教員が31.7%となっており、兼任教員の割合の方が高くなっている。

(2) 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備状況

各学部において授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みについて、教員を任用する段階においては、個々の学部の内規に定める任用の基準に基づき、当該候補者が授業科目を担当する上で必要な条件を満たしているかについて十分な業績審査を行い、最終的には各学部の教授会において承認されることにより、その適合性が担保される仕組みとなっている。また、既に任用された教員に関しては、例えば科目担当者会議における検討に基づき教務委員会、教員人事に関する委員会等における審議を経る場合、あるいは各部門や専攻、学科毎の教室会議における検討を経る場合と、学部によってその取り扱いは異なるものの、最終的には各学部教授会における審議に基づいて各授業科目と担当教員の適合性を判断している状況である。

また、専門職大学院を除く大学院研究科においては、当該研究科を構成する教員が主とし

て研究科の基礎となる学部学科の教員となることから、研究科を担当する専任教員を独自に公募するという形態は採用されておらず、研究科毎に若干の違いはあるものの、各研究科において定める内規に定められた任用基準を満たす有資格者について、部会や部門、専攻ごとの会議、教務委員会等における検討を経て、最終的にそれぞれの研究科委員会が教員と担当する授業科目の適合性を判断する仕組みとなっている。

他方、専門職大学院については、各専門職大学院が定める任用基準に従って採用した者について、科目担当者会議や教務委員会等で審議した後、最終的に各研究科の教授会において、担当する科目との適合性を審議する仕組みとなっている。

(3) 研究科担当教員の資格の明確化と適正配置がなされているか。(修士・博士、専門職)

本学の大学院研究科(専門職大学院を除く)を担当する教員の任用基準は、研究科毎に個別の内規を定めており、当該内規に示す基準を満たす有資格者について、研究科委員会での審議を経て厳正に任用が行われている。ただし、先に述べたとおり、当該研究科を構成する専任教員が主として研究科の基礎となる学部・学科の教員となることから、専任教員については研究科独自に公募するという形態は採用されていない。また、教員の配置については、各研究科ともそれぞれが掲げる教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)に基づき、専攻ごとにそれを実現する担当教員を適正に配置している。

また、専門職大学院については、各専門職大学院の定める任用基準に従って、十分な業績(研究業績又は実務上の実績)及び教育能力を有するかどうかを教員の人事に関する委員会や業績審査委員会、教務委員会等において慎重に審査し、教授会における審議を経て任用を行っている。また、各科目に関する教員の配置については、特に理論と実務の架橋という観点から、研究者教員と実務家教員をバランス良く配置しているほか、教育課程上の主要科目に関しては、専任教員を中心に配置するなど、専門職学位課程としての目的や教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)を具現するに相応しい教員・科目配置となるよう十分に配慮している。

参 考

【2015年度の自己点検・評価報告書における長所・問題点とそれらへの対応方策】

<問題点および改善すべき事項>

- 本学専任教員の年齢構成について、60歳以上の教員の占める割合が、経済学部、文学部においてやや高い状況(35%以上)にあり、各学部における人事計画を策定する際の検討課題となっている。

<対応方策(長所の伸長/問題点の改善)>

- 今後の専任教員採用に関しては、各学部の中・長期的な人事計画に基づき、本学の教育方針への理解や教員の教育研究分野のほか、カリキュラムとの適合や教育に対する熱意等を総合的に判断するとともに、各教育研究組織における教員の年齢構成のバランスについても十分考慮した採用を行うこととする。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 各学部とも単年度あるいは中・長期的な人事計画に基づき、本学の教育方針への理解や教員の教育研究分野のほか、カリキュラムとの適合や教育に対する熱意等を総合的に判断する

とともに、各教育研究組織における教員の年齢構成のバランスについても十分考慮した採用を行っている。ただし、教員における適正な年齢構成について一定程度の成果を得るためには、既に任用している専任教員の定年退職までの期間を基本として、長期的なスパンでの対応が必要となることから、教員の年齢構成において未だバランスの取れていない学部があるのが実態である。

【2016年度 自己点検・評価における長所・問題点及びそれらへの対応方策】

＜問題点および改善すべき事項＞

- 本学専任教員の年齢構成について、60歳以上の教員の占める割合が、経済学部、文学部、総合政策学部において引き続き高い状況（35%以上）にあり、短期的な改善は困難な状況にあるものの、各学部における人事計画を策定する際の検討課題となっている。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 今後における専任教員の採用については、各学部の中・長期的な人事計画に基づき、本学の教育方針への理解や対象となる教員の教育研究分野のほか、カリキュラムとの適合や教育に対する熱意等を総合的に判断するとともに、必要に応じて任期付きの教員を採用するなど、各教育研究組織における教員の年齢構成のバランスについても十分考慮した採用を行うこととする。

3. 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【現状の説明及び点検・評価結果】

- (1) 教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きが明確化されているか。（任期制の教員を含む）
- (2) 規程等に従った適切な教員人事が行われているか。（教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮を含む）

本学の教員の任免・昇進に関する基準・手続については、中央大学専任教員規程、中央大学特任教員に関する規程、中央大学教員任用審議会規程等の任用形態毎の規程及び各学部の募集・任用・昇進等に関する内規に規定されている。

まず、任用に関わる基本的な流れについては、①学部の人事計画を踏まえて、教員の専門分野その他の任用条件と公募・推薦などの任用方法を学部内の委員会で検討し、教授会での審議に基づいて業績審査委員会を設置する、②募集を行い、業績審査委員会は、任用基準に基づいて候補者の教育研究上の経歴・業績を審査し、最終的な候補者について教授会で任用の可否を審議する、③総長の諮問機関である任用審議会の審議を経て、学長の申し出により理事長が任命する、という手続を踏むこととなっている。

本学における教員選考基準における教育研究能力及び実績への配慮については、教員募集の段階で担当する科目の範囲を明示し、業績審査において当該科目に関わる教歴、研究業績、実務上の実績、教育に対する熱意等を審査し、さらに必要に応じて選考委員の前での模擬授業を行うことによって、その配慮の適切性を確保している。

また、教員の昇進に関する流れについても、①学部長等からの昇進の提案に基づき業績審査委員会を設置する、②業績審査委員会は昇格基準に照らして、候補者の教育研究上の業績を審査し、その結果を踏まえて教授会で昇進の可否を審議する、③総長の諮問機関である任用審議会の審議を経て、学長の申し出により理事長が発令する、という手続を踏むこととな

っている。

一方、教員の免職については、当該教授会の議を経た後、学部長から学長に、当該免職について報告し、学長の申し出に基づき、理事長が発令することになっている。

専門職大学院を除く大学院研究科については、専任教員の募集・採用・昇進に関する直接的な権限を有しておらず、その基礎となる学部の専任教員が当該研究科を兼担しているため、原則、当該学部の教授会において募集・採用・任免・昇進の人事が行われている。

なお、各大学院研究科委員会では、研究科の内規に大学院授業の担当資格要件と審査の手続を定め、人事のための委員会を設けて、課程別に講義及び研究指導の担当資格を審議し、適格と判断すれば、当該研究科の審議に基づき、総長の諮問機関である任用審議会への上程及び審議を経て、学長の申し出により理事長がこの者を任命することになっている。また、兼任教員（非常勤教員）の任用については、各研究科において募集及び任用を行っているが、この場合の任用基準と手続の細目については、当該研究科が明確に定めており、当該基準に基づいた採用審査を行うことになっているほか、研究科委員会で審議された兼任教員の人事については、任用審議会の審議を経て、学長の申し出により理事長が任命することになっている。

このように、大学院担当の専任教員の募集・任免・昇進、及び兼任教員の任用に関する基準・手続の内容とその運用については、基礎となる学部教授会の手続と同様に、公平かつ適切なものとなっている。なお、本学専門職大学院における専任教員の募集・任免・昇進については、学部教授会における教員人事の手続と同様となっている。

以上の通り、各教授会は、教員の募集・任免・昇進を行うにあたり、諸規程と学部・専門職大学院毎に定めている基準・手続に従って運用することにより、公平かつ適切に教員の人事を行っている。

なお、各学部・専門職大学院における教員の募集・任免・昇進に対する基準・手続等については、各学部・専門職大学院の記述をご参照いただきたい。

【2016年度 自己点検・評価における長所・問題点及びそれらへの対応方策】

＜問題点および改善すべき事項＞

- 本学外部評価委員会の評価結果において、「大学院の活性化・充実を図っていくにあたり、大学院研究科が教員の人事権を有していないことによる影響を分析する必要がある。例えば研究科担当教育資格との関係を考慮すると、必要に応じて大学院研究科にも一定の人事権を与えることを検討することも必要ではないか。」との指摘がなされており、本指摘に対しどのように対応すべきかについて検討を行う必要がある。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 大学院研究科における人事権のあり方については、各学部の教員人件費率との関連から慎重な議論を行っていく必要があることから、まずはその必要性について大学評価委員長でもある学長と学事部を中心に議論を行い、今後における方向性や進め方について一定の見解を見出すことができるよう努めていくこととする。

4. 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【現状の説明及び点検・評価結果】

(1) 教員の教育研究活動等に係る評価の実施状況

本学における教員の教育研究活動に対する評価全般に関しては、教員の任用及び昇進に際し、教授会での審議に基づいて業績審査委員会を設置して実施する業績審査があるほか、中央大学専任教員規程の定めに基づき、本学の発展に多大な貢献をしたとき、あるいは学術研究において顕著な業績があったとき等にその功績を評価し、表彰する制度がある。しかしながら、この機会を除いては、間接的・部分的な評価はあるものの、全学として直接的かつ恒常的に教員個々の教育及び研究に係る評価を実施する機会是有していない状況にある。

研究面での成果については、本学の「研究者情報データベース」を通じて集約され、「学事記録（教員活動報告編）」や本学公式 Web サイトを通じて広く社会に公開（「学事記録」は学内のみでの公開）されるとともに、独立行政法人科学技術振興機構が運営する「researchmap」からも連動して公開されることで、産学官連携の推進にも寄与しているほか、これらの専任教員の研究活動を集約することや情報公開を通して、広義には専任教員の研究活動の評価がなされている環境にあるといえる。また、教育面での評価については、学生による授業評価アンケートを各教育研究組織において実施し、各学部・研究科における授業改善に活用しているが、先の研究活動に係る評価と併せて、教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性については、これを直接的かつ恒常的に評価する仕組みは十分整備されているとは必ずしも言えない状況である。

(2) ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況とその有効性

本学におけるファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況であるが、全学的な組織としては、本学で取り組むべき FD 活動実施についての基本方針を策定するとともに、恒常的な FD 支援体制を全学的に確立、推進することを目的として設置された「中央大学 FD 推進委員会」がある。教員の資質・能力を向上させるための FD 活動としては、当該委員会が中心となって種々の取組みを行っており、2012 年度から「英語による授業実施スキル向上のための学内研修会」を実施しているほか、2014 年度からは、新任教員を対象とする研修として 4 月 1 日の辞令交付式後に「ハラスメント防止の理解のために」、「全国私立大学 FD 連携フォーラム実践的 FD 研修プログラムの利用について」及び「中央大学の研究費制度、研究費執行ルール等について」等をテーマにした研修会を実施している。さらに、2014 年度からは、本学の教職員を対象に様々なテーマで「中央大学 FD・SD 講演会」を開催しており、2015 年度には全教職員を対象とする「中央大学 FD・SD 講演会」を年 3 回開催し、2016 年度についても 11 月頃に第 5 回目となる当該講演会の開催を予定している。

本学が取り組むべき FD 活動については、これまで中央大学 FD 推進委員会において継続して検討はしてきたものの、全学的な浸透には至らず、各組織における取組みにその成果を委ねている状況であった。教員の資質向上に係る取組みについては、その有効性について今後検証が必要であるが、全学的な取組みとして、徐々にではあるがその充実化・定着化が図られてきている状況である。なお、本学における FD の状況については、2016 年 7 月から本学公式 Web サイトにページを設け、学内外に広く公開していく予定となっている。

参 考

【2015年度の自己点検・評価報告書における長所・問題点とそれらへの対応方策】

<問題点および改善すべき事項>

- 教員の教育研究活動に係る評価方法については、学生による授業評価アンケートを通じての教育評価あるいは、「研究情報データベース」及び「researchmap」による研究成果の公開を通じた間接的な研究評価に留まっており、教員個人の教育研究活動について、直接的かつ恒常的に評価する仕組みは現在のところ整備されていない状況にある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 本学における教員の教育研究活動に係る評価の方向性については、学長の下での検討に資するべく、2015年4月に設置された研究推進支援本部と連携をしながら、学事部企画課において検討の素材となる同規模他大学や先駆的な取り組みを実施している大学等の動向調査・実績調査を含めた各種情報収集に引き続き努めることとする。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 教員の教育研究活動に対する評価については、他大学における取り組み状況を企画課が中心となって調査している状況にあるものの、収集した情報をもとに、本学においてどのような手法・指標で導入していくべきかという議論を行うには至っていない。

【2016年度 自己点検・評価における長所・問題点及びそれらへの対応方策】

<問題点および改善すべき事項>

- 教員の教育研究活動に係る評価方法については、直接的かつ恒常的に評価する仕組みは現在のところ整備されていない状況にある。この点については、本学外部評価委員会からの指摘においても、複数の指摘がなされている状況であり、これについて全学あるいは各教育研究組織のそれぞれにおいて、そのあり方や方向性について検討を行う必要がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 教員の教育研究活動に係る評価方法に関しては、学事部企画課において検討の素材となる同規模他大学や先駆的な取り組みを実施している大学等の動向調査・実績調査を含めた各種情報収集を行っているところである。今後においては、これらの情報を分析しつつ、本学における教育研究活動に係る評価のあり方について、研究推進支援本部と連携しながら検討を行い、全学としての検討に資するたたき台の策定に努めていくこととする。

