

◇学部の教員・教員組織

法学部

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

教員組織の編制に当たっては、専任教員の採用についての原則（「基本的考え方」）を次のように定め、これに基づき、学部の専任教員任用計画を立案し、教授会員に周知している。

- ① 「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育研究分野の他、カリキュラムとの適合や教育への熱意等を総合的に判断するとともに（中略）、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」（「中央大学自己点検・評価報告書 2013」 pp. 1, 149-1, 150）にしたがい、専任教員の採用に当たっては、学部教育との適合性等を審査するとともに、着任時の年齢について配慮すること
- ② 各部会から実質的に発議する場合には、部会内における年齢構成及び担当科目のバランスに配慮すること

専任教員に求める能力・資質等については、任用・昇進の基準として、後述の「3. 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか」）中央大学法学部専任教員の任用及び昇進の基準に関する内規、法学部任期制助教Cに関する内規のなかで一部を定めている。

(2) 教員組織の構成

2016年5月1日現在の専任教員数は、教授：83(9)名、准教授：20(7)名、助教A：4(1)名、助教B（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者）：0名、助教C（その教育研究能力の向上を目的に主として研究に従事する者）：5(0)名（カッコ内は女性教員数で内数）である。また、兼任教員は全体で338(85)名（通信教育課程のみ担当の者を除く）となっている。兼任教員については、「法曹論」「法曹演習」「法曹特講」及び「専門総合講座」等の授業科目において、法曹実務家及び企業人・公務員等の実務家97名を招聘しており、法学部の教育課程の独自性を担保している。

(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）

法学部における授業科目の内容、担当者については、学部の理念・学科の教育目標を実現するために、専門分野毎に組織されている部会における科目担任者会議で原案を策定し、教務委員会の議を経て教授会へ上程されている。

また、演習科目について、法律学科・政治学科の「導入演習1・2」、国際企業関係法学科の「法学基礎演習A1・A2」は、初年次教育の重要性に鑑み法学部専任教員が担当している。

さらに、カリキュラム上、法学部の主要な授業科目は、原則として専任教員（法科大学院専任教員も含む）が担当している（一部兼任教員が担当しているものもある）。複数講座を開講している科目については、専任教員で全てを担当することは負担の上で困難であることか

ら、一部の開講講座について兼任教員が担当している。発展科目にあっては、学生のニーズに沿った最新の多様な科目の設定が必要であり、そのため担当専任教員のいない分野・科目に関しては兼任教員が担当している。

兼任教員への対応としては、科目担当依頼時に専任教員より科目の内容等について説明を行い、質問等については、専任教員が随時対応している。

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>

- 教授会における専任教員の採用に係る審議に「基本的考え方」についての共通認識が反映されているか否かが明確ではない。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 学部長主導のもと、「基本的考え方」を教授会にさらに周知するとともに、実際の採用経過を通して更なる浸透を図る。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 「基本的考え方」を定めて以降に着手した2016年4月着任の採用人事においては、「基本的考え方」にしたがって年齢構成等に配慮した採用が行われたところから、ある程度の浸透が図られたと評価できる。

【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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 専任教員の「基本的考え方」は、2016年4月着任の採用人事においては、これに従って年齢構成に配慮した採用が行われたところから、ある程度の浸透が図られている。

<問題点および改善すべき事項>

- 中長期事業計画に掲げられたグローバル化への対応やダイバーシティという観点を教員組織の編成方針のなかに盛り込むことについて検討する必要がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 学部長主導のもと、「基本的考え方」を教授会に継続的に周知するとともに、実際の採用経過を通して更なる浸透を図る。
- 中長期事業計画に掲げられたグローバル化への対応やダイバーシティという観点を教員組織の編成方針のなかに盛り込むことについては、教員人事計画委員会を中心に検討を行う。

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) 学部の理念・教育目標を達成するため、基礎力・応用力の体系的修得、グローバルな視野

の涵養、実務体験を通じた学修意欲の強化を3つの柱として教育課程の有機的連携を図ることができるよう、教員組織の整備に努めている。

[表3-I-1 教員一人あたりの学生数]

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
教員一人あたり学生数 (単位：人)	55.2	54.5	56.3	56.5	55.1

[表3-I-2 専任教員数]

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
専任教員数*	110	110	107	109	112

※専任教員数には、任期の定めのある教員（任期制助教5名）を含む。

[表3-I-3 学生数]

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
学生数	6,067	5,995	6,029	6,158	6,172

2016年5月1日現在、専任教員の年齢構成及び女性の割合は下表の通りである。

[表3-I-4 専任教員の年齢構成]

年齢	人数	比率	備考
60歳以上	36	32.1%	
50歳以上 59歳以下	33	29.5%	
49歳以下	43	38.4%	任期制助教5名を含む
合計	112	100%	※平均値は、53.1歳である。

※上表の比率は、少数第二位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。

[表3-I-5 専任教員に占める女性教員の数・割合]

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
女性教員数	17	17	16	17	17
専任教員数	110	110	107	109	112
女性教員比率	15.5%	15.5%	15.0%	15.6%	15.2%

実務経験者の登用に関しては、法曹界や自治体等の第一線で活躍する実務家を兼任教員として採用（2016年5月1日現在、97名を招聘）し、学生のキャリア形成に資する授業を数多く提供している。また、専任教員の中にも自治体や企業等での実務経験を有する者がいる。

さらに、外国語教育の充実を図るため、英語部会を中心に外国人教員を多く採用しており、2016年5月1日現在では、専任教員6名、法科大学院所属の専任教員1名、兼任教員30名が授業を担当している。

このように、法学部の教員組織は、大学設置基準に定められている教員数を満たしているなど、概ね適切な整備がなされている。しかしながら、専任教員の負担が重くなっている現状からすると、必ずしも適切であるとは言い切れない。

(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

法学部における授業科目担当者の決定手続きは、各部会における科目担任者会議が策定した担当者案について法学部教務委員会で授業科目と担当教員の適合性を審議し、承認を経たうえで、学部教授会に上程している。

このように、法学部においては当該科目を担当する担任者（案）を諸専門分野の教務委員会委員が教務委員会場で確認・検討することを通じて担当科目との適合性及び担当教員としての適格性を適切に判断できる仕組みとなっている。

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>

- 専任教員数の漸減傾向が続き、教員1人あたりの学生数も増加傾向に歯止めがかからないことから、学部教育におけるきめ細やかな対応に手を回しきれない部分が生じる可能性がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 専任教員数の漸減傾向への対応については、教員組織の全学的なあり方とも関わることから、中央大学中長期事業計画が策定されたことをうけて、学部長を中心に学部としての対応方針等の検討に着手する。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 中長期事業計画において専任教員数等の全学的な数値目標等が掲げられたが、人件費枠など細かい点で流動的な部分があり、学部として具体的な方針の検討は進んでいない。

【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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 2015年度より任期制助教（助教C）の任用制度を開始し、この2年間で5名を採用している。同制度により、課程博士学位の取得を促進することを通じて、高度な教育・研究者を育成することを目的とした新たな属性の教員を採用することができた。

<問題点および改善すべき事項>

- 専任教員数については、2014年度より任期制助教（助教C）を採用したことによって増加しているが、実際に授業を担当する専任教員数は漸減傾向にある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 任期制助教の制度について、今後も積極的に活用していく。
- 専任教員数の漸減傾向への対応については、組織ごとの人件費枠が提示されたのち、学部長のもと、学部としての対応方針等の検討に着手する。他方、現に在籍する学生に対する学部教育を遂行するという責任を果たすため、人件費枠の提示を待たずに2017年度採用人事に着手している。その際、中長期事業計画で謳われた、ダイバーシティという観点に配慮する。

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)

教員の募集・任免・昇進については、中央大学専任教員規程、中央大学特任教員に関する規程、中央大学助教規程、中央大学法学部専任教員の任用及び昇進の基準、中央大学任期制助教細則、法学部実務家特任教員に関する内規等に基づき適切に運用を行っている。

専任教員の任用については、法学部教員人事計画委員会が学部の教育理念・各学科の教育目標を達成するために、学部全体の見地から中期の人事計画を立てている。その際の検討資料としては、法人から提示される人件費枠、各部会の採用計画等が用いられる。候補者の募集については、一部の部会で必要に応じて公募制を導入しているほかは準公募制(部会発議による候補者選定)を採っており、各部会等において年齢構成や身分等も考慮しながら、特任教員及び助教も含めて発議がなされる。

候補者の決定後は、教授会が業績審査委員会を設置し、法学部長が業績審査委員会に対し研究教育上の業績及び能力の審査を求め、その結果に基づいて教授会に任用または昇進を提案する。

業績審査委員会は審査対象者の専攻に関連する部会を中心とする教授会員5名以上によって構成され、その決定は構成員の3分の2以上の多数決による。また、業績審査委員会の委員は、専門分野のみならず隣接分野や必要に応じて法学部以外の専門家も加わることができるようにし、客観性を担保しながら候補者の研究業績及び能力の審査を行っている。

任期制助教(助教C)制度については、2015年度からの導入を前提に必要な内規の整備等を行った。その結果、2015年4月1日付で2名、2016年4月1日付で3名を採用した。なお、2015年4月1日付で採用した2名については、2016年度も採用が継続している。

また、専任教員の任用・昇進の基準は中央大学法学部専任教員の任用及び昇進の基準に関する内規及び法学部任期制助教Cに関する内規に以下のように定められている。

1) 任期制助教(助教C)

- ・中央大学大学院法学研究科博士課程に応募時点で在籍し、かつ、採用後3年以内に課程博士学位の申請が見込める者。

2) 助教A

- ・大学において、1年以上、助教または専任講師の職にあった者。ただし、助教については、本学における助教Aに相当する職にあった者。
- ・大学において、2年以上、非常勤講師の職にあり、かつ顕著な業績を有する者。
- ・担当する科目の分野において、博士号を有する者。
- ・大学において、助教B内規の定める任期の期間またはそれを超えて、本学における助教Bに相当する職にあった者。
- ・その他上記に該当する者と同等以上の顕著な業績または能力を有すると認められる者。

3) 准教授

- ・大学において、1年以上、准教授の職にあった者。
- ・大学において、1年以上、助教または専任講師の職にあった者。ただし、助教について

は、本学における助教Aに相当する職にあった者。

- ・本学において、助教B内規の定める任期の期間またはそれを超えて、助教Bの職にあった者。
- ・その他上記に該当する者と同等以上の顕著な業績または能力を有すると認められる者。

4) 教授

- ・大学において、7年以上、准教授の職にあった者。
- ・大学において、1年以上、教授の職にあった者。
- ・その他上記に該当する者と同等以上の顕著な業績または能力を有すると認められる者。

【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】

- 特になし

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

現状では研究活動を主な評価対象としており、教育活動の評価は行っていない。

教員の研究活動の評価については、「3. 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。」の項で述べた通り、選考・昇進時に行われている。

(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

法学部では、各年度4月に着任する専任教員に対し、「新任専任教員懇談会」を実施している。同懇談会は、大学・学部・学科の教育理念や学部改革の現状をはじめ、カリキュラムやFD、入試制度、グローバル教育の取組み、各種事務手続き等について学部執行部及び事務スタッフより説明を行うとともに、質疑応答や懇談を通じて新任教員に学部の現状理解を促す場となっている（2016年度の対象教員は2名）。

その他にも、教授会の場を活用し、新入生を対象に実施しているアセスメントテスト結果のフィードバック、学生相談室との懇談、ハラスメント防止啓発のための報告会、研究費の利用に関する説明会等、教育研究を行っていくにあたり認識を深めておくべき事柄について理解を促す場を定期的に設けている。

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>

- 専任教員の教育活動を組織的に評価することは行っていない。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 専任教員の教育活動の組織的な「評価」については、全学の研究・教育問題審議会の検討に委ねる。学部における教育力の一層の向上に関しては、教務委員会及び下部ワーキンググループを中心に教務委員会が主体となって実施可能な方策を検討する。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 専任教員の教育活動の組織的な「評価」については、全学の研究・教育問題審議会の検討に委ねるべきであることから、法学部教務委員会としては、これは行っていない。しかし、各教員の教育力向上の後押しとなる仕組みとして、各授業の受講生を対象にした授業改善アンケートや授業公開制度などのFD活動を継続的・積極的に実施している。

【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>

- 専任教員の教育活動の組織的な評価を行っていない。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 専任教員の教育活動の組織的な評価については、全学の研究・教育問題審議会の検討に委ねる。

法学部通信教育課程

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) 教員組織の構成

通信教育課程の教育活動については、通信教育部学則第6条第1項が「通信課程の授業は、本大学の通学課程の教員が担当する。」、及び第2項が「通信課程の学習指導については、前項に定める者のほか、委員会の選任するインストラクターに担当させることができる。」と定めている。

その上で、同学則第27条に定める通信授業、面接授業及びメディア授業のようなスクーリングは、法学部、法務研究科や他学部所属の専任教員が中心となり担当し、同学則第30条に定めるレポート課題の通信添削等の学習指導については本学専任教員または授業科目担当教員、法務研究科長の推薦を受けて、通信教育部委員会で審議決定されたインストラクターが担当しており、通信授業の教材となる基本教科書の執筆に関しても、法学部専任教員が当たることを原則としている。

このように、通信教育課程は法学部教授会のもと通学課程と併設するかたちで位置づけられていることから、その理念と目的の実現に向けて、その教育体制は法学部教授会との確実な連携が図られた機能的な仕組みを持っており、教員組織、カリキュラム、授業、学習指導等の教育体制の全般にわたって通学課程と同等の教育力を維持できるように配慮されている。

2016年度における教員組織の構成としては、法学部専任教員：85名、法務研究科及び他学部所属の専任教員：24名、兼任教員：56名となっており、通信授業及びスクーリングを担当しているほか、インストラクターについては233名が選任され、学習指導を担当している（いずれも2016年5月現在）。

(2) 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）

「理念・目的」において前述の通り、通信教育課程は、学則第5条第1項「法学部に、通信教育課程を置く。」に基づき、法学部の中に通学課程とともに置かれた教育課程のひとつであり、同条第2項「通信教育課程に関する特則は、別に定める。」により、独自の学則である中央大学通信教育部学則を設け、実施にあたる組織として通信教育部学則第2条「本大学法学部に、中央大学通信教育部を置く。」に基づく通信教育部を置き、その運営機関として同学則第5条（通信教育部委員会）第1項「通信教育部に、通信教育部委員会を置く。」に基づく通信教育部委員会を置き、通信課程の実施に関する重要な事項及び教授会から委任された事項について審議決定している。当該委員会は、通信教育部学則第4条の通り法学部教授会で選出して学長が委嘱する通信教育部長のほか、同学則第5条第2項及び第4項の通り職務上の委員である法学部長と、同条第2項及び第3項の通り法学部教授会で互選して学長が委嘱する9名の委員、合計11名の法学部専任教員で構成する。当該委員会の任務は上記の通りであるが、通信教育課程の理念と目的のような法学部全体に関わる事項については、当該委員会で審議決定し、さらに法学部教授会で審議決定することとしている。また、当該委員会は11名という機動力に富む小規模組織となっているが、必要に応じて当該委員会の下部組織である通信教育部制度等検討部会を設置して、当該委員会から委任された事項について審議検討に当たることとしている。

このように、通信教育課程の教育活動を担う教員組織の体制は、法学部の中に置かれたひとつの教育課程として、法学部教授会との確実な連携が図られた機能的な仕組みと明確な責任体制が確立されている。

【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】

○ 特になし

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) 通信教育課程担当教員の資格の明確化と適正配置がなされているか。

通信教育部学則第6条の通り、通信教育課程の授業（教科書執筆、レポート課題、試験問題等）は、主として法学部専任教員が担当しているが、定年退職後の補充人事や学問分野等の事情により、法学部専任教員を充当できない場合、法務研究科や他学部所属の専任教員が担当する。やむをえない事由により専任教員が充てられない授業科目については、通信教育部委員会の審議決定を経て、法学部、法務研究科や他学部所属の兼任教員に担当を依頼している。スクーリングについては、法学部、法務研究科や他学部所属の専任教員が中心となって授業を行っている。

なお、2016年5月現在における専兼比率は、法学部専任教員85名（51.5%）、法務研究科及び他学部所属の専任教員24名（14.6%）、兼任教員56名（33.9%）となっており、通信授業及びスクーリングを担当している。

レポート採点、オンデマンドスクーリングの運営、学習に関する質問への回答、学習相談等の課外講座を担当するインストラクターについては、2016年5月現在で233名が採用されている。その選任は本学の法学研究科博士前期課程修了者や法務研究科修了者等の厳格な資格条件を定める通信教育部のインストラクターに関する内規に基づき行われており、本学専任教員または授業科目担当教員、法務研究科長の推薦に基づき、通信教育部委員会で審議決定している。インストラクターは授業科目担当教員との連絡を相互に密に行いながら、円滑な通信授業（レポート採点、質問回答等）、オンデマンドスクーリングの運営、学習会等課外講座を実施しており、通信教育課程の教育において重要な役割を担っている。

このように通信教育課程の教育活動に当たっては、通学課程や法務研究科を含む他学部の協力を得て、その活動推進に相応しい人材を確保し、適正な配置を行っている。

【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】

○ 特になし

経済学部

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

経済学部専任教員として必要な能力・資質については、経済学部専任教員資格基準内規において、科目、身分別に定められている。経済学部においては、科目区分に基づき作成されている「経済学部教員基本組織」を基礎として教員の採用を行ってきているが、必要に応じて基本組織の見直しを行っている。学部長（人事委員会委員長）は、単年度毎に採用に関する方針を提示し、あわせて長期採用計画の一環とすること、授業科目担当者の部門、分野の構成員の世代配分及び身分配分の均衡を図ること、定年退職者及び中途退職者の補充に関すること（後任者の単純補充ではない）等を考慮した採用計画案を提示し、「研究・教育問題に関する経済学部委員会」の議を経て、教授会で審議することになっている。また、内規に定められていない詳細な能力・資質の基準については、当該部門・担当者会議の意向を踏まえつつ、人事委員会として、上記委員会及び教授会において審議することとなっている。非常勤教員についても、専任教員に準じて、能力・資質等の基準を定めている。

(2) 教員組織の構成

教員の構成については、専任教員と兼任教員（非常勤）に大別され、専任教員の構成としては、教授、准教授、助教、特任教授、任期制助教となっている。専任教員については、学部の教育研究活動の中核を担っており、主としてカリキュラム上の主要な科目を担当している。また、任期制助教については、大学院博士課程修了後の主に研究期間として位置づけた採用となっている。なお、専任教員で全ての科目を担当することは困難であることから、担当専任教員のいない分野・科目や多様なニーズに対応するよう設定した科目等に関しては兼任教員が担当している。

2016 年度 5 月 1 日時点における経済学部の専任教員数と文部科学省の大学設置基準による必要専任教員数については、表 3-I-6 に示す通りであり、大学設置基準で求められている適切な専任教員数を確保している。

[表 3-I-6 2016 年度経済学部専任教員数] 単位：人

教授	准教授	助教	合計	必要専任教員数
62(1)	23	7(3)	92	84

※（ ）の人数は特任・助教Cで内数

(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）

専任教員は担当科目毎に、専門教育科目担当者会議、一般教育担当者会議、外国語担当者会議、保健体育担当者会議のいずれかに所属する。また、専門教育科目担当者会議には 13 部門、外国語担当者会議には 4 部門が設置されており、各担当者会議所属の教員は、同時に部門にも所属することになる。組織的な連携と責任についての調整・決定は、部門会議、担当者会議が行うとともに、重要事項については、研究・教育問題に関する経済学部委員会、教授会で議論を行う。非常勤教員については、主要科目を補う形での採用としており、担当

授業科目についての内容等、当該の部門、担当者会議において懇談を行い、重要事項については研究・教育問題に関する経済学部委員会、教授会で審議する仕組みとなっている。

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＞

- 研究・教育上必要な教員の能力・資質等が多様化しており、一律の規定で決められない事例が散見される。また、「経済学部専任教員資格基準内規」では、研究面での能力・資質は重視されているものの、教育や大学運営面での能力・資質等についてあまり考慮されていない。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 2015年4月に改革ワーキンググループの一つとして専任教員採用制度設計検討ワーキンググループを設置しており、直接的な対応ではないが、当該ワーキンググループにおいて採用制度設計を検討する中で、運営・資質面についても副次的に導き出すよう努めていく。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 2015年4月に設置した専任教員採用制度設計検討ワーキンググループにおいて、業績重視の人事採用のみならず、教育面及び大学運営面（校務の大切さや学生対応の大切さ）に鑑み、人物も重視した採用が必要であるとの結論に至り、検討の結果、業績審査とは別に人事を検討する常設の会議体として経済学部人事委員会を設置した。現在、当該委員会において、はじめての採用人事案件について任務遂行中である。

【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】

- 特になし

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)

経済学部における専任教員の採用プロセスは、カリキュラムや中期的な教員組織構成、各科目部門の状況等を勘案しながら、経済学部人事委員会において検討し、委員長である学部長が当該年度の人事にかかる基本方針と専任教員の採用計画を提示し、研究・教育問題に関する経済学部委員会、教授会での審議・承認を経たのち、学部教授会が主体となって候補者の募集を行い、業績審査委員会における審査結果を参考としながら人事委員会において総合的に採用候補者を選考し、教授会において採用決定する仕組みとなっている。

専任教員の採用計画策定に際しては、「授業科目担当者の部門、分野の構成員の世代配分及び身分配分の均衡を図る」ことを内規で規定しており、これまでも配慮を行ってきたところであるが、自己点検・評価結果ならびに2009年度機関別認証評価結果における指摘を踏まえ、当該年度における人事の基本方針において専任教員の平均年齢の引き下げに留意することを特に明記することで、採用にあたっては候補者の教育研究業績を最重要視するものの、学部としての方針が着実に反映されるよう配慮を行ってきた。また、経済学部では、後継者育成を通じた学部教育の質の維持・向上と、本学大学院経済学研究科の学生のキャリアパス

支援に資することを目的とする任期制助教制度を2007年度から運用しており、2008年度以降、若手研究者を継続的に任用してきたところである。以上の取組の結果、2013年度には、30歳台1名・40歳台3名・60歳台1名となっており、若手専任教員の任用が継続的になされたこともあって、専任教員における年齢構成比率の適正化が促進された。

しかしながら、以降は、学部改革を見据えて政策的に採用を制限していたこともあり、経年による年齢更新により、2016年度時点においては、20代：2名、30代：5名、40代：25名、50代：23名、60代：37名といった年齢構成となり、偏りが生じている。このことは、学部において認識されており、今後の人事政策には反映できるよう検討していきたいと考えている。また、採用においては教員としての適格性を重視することが最優先されており、男女比率の構成について配慮をするということは念頭にありつつも特段の議論はなされていない。現状では、男性教員81名、女性教員11名となっている。なお、専任教員1人あたりの在学生数は48.5名となっている。

他方で、本学では専任教員規程において、専任教員は任期の定めなく任用することとしていることや、採用に際しては本学における教育研究の質の更なる向上を図ることを念頭に候補者の有する教育研究業績をまずもって重視していることから、結果的に年齢が高い層を中心に採用することとなる可能性がある。そのため、長期にわたってバランスのとれた年齢構成比率を維持することには困難な面も有しているが、今後も中長期的な視点による計画的な専任教員採用に努めることで、教員組織の年齢構成に配慮しつつ、安定的で質の高い学部教育の提供に努めていきたいと考えている。

(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

専任教員の採用は経済学部専任教員新規採用手続内規に従って行われるが、具体的な採用に向けたプロセスは次の通りとなっている。

まず、経済学部人事委員会において、学部の教育課程に相応しい採用人事ができるよう、部門または担当者会議の意向を参考にしつつ、採用計画案を策定し、学部研教及び教授会において審議する。そして、教授会において承認された採用計画に基づき、募集、選考を進める。このように、経済学部では、従来の業績重視であったところを改め、教育及び大学運営も重視した採用ができる仕組みに基づく採用を行っており、部門または担当者会議の意向を踏まえた採用計画に則った採用活動を行うことで、授業科目と担当者との整合も図るよう努めている。

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>

- 将来の環境変化に対応可能な弾力的な人事システムの構築、より良い人材を計画的かつ機動的に採用できるシステムの構築、組織的に安定しかつ透明性のある人事採用プロセスの構築に向けて、十分な対応ができていない。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 2015年4月に設置した改革ワーキンググループの一つとして設置した専任教員採用制度設計検討ワーキンググループにおいて、2015年秋を目途に検討していくこととする。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 改革ワーキンググループの検討結果に基づき、経済学部人事委員会を設置し、適切な人事システム、および人事採用プロセスを構築した。

【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＞

- 専任教員組織について、バランスのとれた年齢構成となっていない。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 専任教員の採用にあたっては、学部全体のバランスを考慮し、可能な範囲で年齢構成に配慮する。

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）

任期のない専任教員に関する内規として、経済学部専任教員採用計画策定手続内規、経済学部専任教員新規採用手続内規、経済学部専任教員資格基準内規、経済学部専任教員昇格手続内規があり、教員の採用・昇格等に係る手続き、基準等が明確に定められている。

また、任期制の専任教員には特任教員と任期制助教がある。特任教員については経済学部特任教員の採用手続き及び資格基準に関する内規があり、任期のない専任教員を対象とした前述の内規も併用している。任期制助教については、経済学部任期制助教に関する内規があり、教授会申し合わせ事項である「中央大学経済学部専任教員（任期制助教）の処遇、選考、任期更新などについて」も併用している。

なお、非常勤講師については、経済学部非常勤講師採用に関する内規と、教授会申し合わせ事項である「経済学部非常勤講師採用について」があり、また、教員としての資格基準については経済学部専任教員資格基準内規の規定を適用している。また、客員講師については経済学部客員講師の運用に関する基準がある。

以上の通り、教員の募集・採用・昇格等に係る規程及び手続きは明確なものとなっている。

（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）

上述の通り、学部における専任教員の募集、任用基準、昇格基準は各種内規等に明確に定められており、専任教員採用計画において、部門の意向を参考にしつつ適宜教員人事を行っている。また、専任教員の任用及び昇格は、教授会員によって構成される業績審査委員会において履歴書及び業績書類に基づき教育研究能力・実績について審査が行われているほか、任用に関しては、経済学部人事委員会において模擬授業や面談もを行い、その結果報告に基づいて教授会の審議、投票を経て承認される仕組みとなっている。

これらの教員人事は、中央大学教員任用審議会での最終的な決定手続きに先行して経済学部人事委員会、研究・教育問題に関する経済学部委員会及び教授会で「人事基本方針」を審議・承認した上で決定していくという枠組みのもと、透明性を確保して民主的に運用されている。

【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】

- 特になし

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

経済学部においては、包括的な教員の教育研究活動評価システムは未確立である。その中でも教育活動については、授業改善アンケートの実施を通じて授業実施方法等に対する学生の評価や授業に対する学生の意識を調査し、各担当教員にフィードバックすることにより、授業実施方法等の改善を行うことができるような仕組みを整えている。

また、研究活動については、『経済学論纂』での成果発表だけでなく、経済研究所等の学内研究所の研究部会・研究会を通じて、学内外の専門家との研究交流の機会を持ち、研究水準の維持に努めるなど、広義において研究活動の質や水準を評価する機会を有している状況にある。

(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

経済学部では、新任教員が専任教員としての職務や本学の概要、学部の特徴を理解し、学生の教育指導が円滑に行えるよう、新任教員の研修会を2009年度から実施しており、経済学部 FD 委員会が専任教員として学生を指導教育するための基本情報及び研究条件の説明を行っている。また、教授会において、ハラスメント防止委員会委員からの報告、中央大学学生アンケートの調査報告、学生相談員と教授会員との懇談、ハラスメント防止啓発についてのDVD 上映及び活動報告書に基づく説明を行い、様々な教員スキルの向上のみならず、学生への対応やその動向の把握等の教員として求められる資質の向上に努めている。経済学部 FD 委員会の活動については、恒常的に経済学部教授会に報告され、教員の教育スキル等の改善と学生の学修の活性化について、組織的な取組みに反映できるよう配慮している。

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>

- 教員の研究・教育活動評価システムが十分に確立していないことが、問題点として指摘できる。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 教員の研究・教育活動評価システムの構築は、全学的動向を踏まえて進めるべき事項であると考え。したがって、システムの構築の必要性を問題意識としてもちつつ、全学的動向を考慮して検討する。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 教員の研究・教育活動評価システムの構築は、全学的動向を踏まえて進めるべきであると考え。したがって、システムの構築の必要性を問題意識としてもちつつ、全学的動向を考

慮して、引き続き、適宜検討する。

【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＞

- 経済学部として、教員の研究・教育活動評価システムが十分に確立していないことが、問題点として指摘できる。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 教員の研究・教育活動評価システムの構築は、全学的動向を踏まえて進めるべき事項であると考えている。したがって、システムの構築の必要性を問題意識としてもちつつ、全学的動向を考慮しながら、学部長・学部長補佐を中心に、経済学部 FD 委員会、改革ワーキンググループ、研究教育問題に関する経済学部委員会等において検討する。

商学部

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

商学部では、学問分野系に設けている6つの部会それぞれにおいて向こう3カ年の教員採用計画、単年度採用計画を策定しており、その中で教員に求める能力・資質等を明確にしている。具体的には、6つの部会から申請された計画を人事委員会で検討した上で学部全体の計画にまとめ上げ、教授会に提案し承認を得ており、教授会で承認を得た採用科目毎に求める能力・資質等を明記した募集要項を作成し、募集を行っている。

以上のことから、科目毎の教員に求める能力・資質等の明確化は実現できている。他方で、教員組織の編制方針については学部のカリキュラム編成方針と深く関わることであるが、両者の連携については課題が残っているため、カリキュラム編成方針と連携した教員組織の編制方針を明示する必要があると考えている。

(2) 教員組織の構成

[表3-I-7]

	2014. 5. 1	2015. 5. 1	2016. 5. 1
専任教員(任期なし)	97名	95名	93名
特任教員(任期あり)	1名	1名	3名
任期制助教	1名	0名	0名
兼任講師・客員講師	241名	238名	252名

2016年5月1日現在、商学部では96名の専任教員、252名の兼任講師（客員講師16名を含む）によって、学生の教育にあたっている。なお、大学設置基準上の必要専任教員数は、別表第2の数を含めて58名である。

商学部には、教授会のもとに専任教員が所属する6つの部会と任期制助教が所属する1つの部会があり、それぞれの所属人数は、①経営：16名、②会計：15名、③商業・貿易・金融：21名（うち金融：8名）、④経済・一般教育・体育：18名、⑤英語：12名、⑥第二外国語：13名、⑦助教：0名となっている。各部会においては、専任教員が経営、会計、商業・貿易、金融の各学科の教育課程及び語学教育、経済学、体育、一般教育科目等の課程について、学科目内容の検討や兼任講師の手配等を行い、学部内の人事委員会、カリキュラム委員会、教授会を通じて対応していくことができる体制となっている。なお、特任教員については、担当科目によって学問分野系の部会または委員会に所属することとなっており、2016年度は1名が委員会所属となっている。

商学部の教員組織は、学部として掲げる理念・目的・教育目標のもとで、大学設置基準を上回る数の専任教員によって広く商学にかかる専門分野及び語学・一般教育科目等を網羅する教員組織が現時点で形成されており、同時に兼任講師・客員講師による教員組織、学科目担当者の補完を受けることにより、常に最新の、教育上必要な・あるいは実務的なカリキュラム・科目を検討し学生に提供できる体制が整っているといえる。他方で、教員組織が大きいと、学部としての目標と個々の学科や個別学科目毎の目的や教育目標の整合性については懸念がある。同時に、商学部は、学問としての領域が相当広く、しかもその名称から想像される研究・教育の範囲や内容が高校生・父母・受験界からみて不明確に映ると

いう部分もある。さらに、授業科目における専任・兼任比率を見ると、どの学科においても教養科目の専任比率は専門科目に比べて著しく低く、教養教育に関しては、兼任講師に大きく依存しているのが現状である（大学基礎データ（表 11 学部の開設授業科目における専兼比率）参照）。

（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）

商学部では、学問分野系で分けた6つの部会が教員間の連絡調整機能を果たしていると同時に、学部全体の教育研究に関わる事項を扱うために教授会の下に14の委員会を設置し、各委員会とも各部会から委員を選出している。学生5,000人を専任教員100名で支えるためには学部内の連絡調整を円滑に行う必要があり、そのための機能として、全ての専任教員が部会と委員会に所属する仕組みは適切である。

部会制度は商学部設置以来の機能であるため、部会内の結束は固く、連絡調整は十分に機能している。一方、学部内委員会については、学部全体の最適化を目指して、2013年度に再編を行い、教授会一委員会という体制を強化したが、なかなか浸透しない状況にある。

また、専任教員と兼任講師の連携体制については、学期末から学期はじめにかけて教育懇談会を開催することによって、学部の理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的を共有し、その達成に向けて教育担当ができるように努めている。

【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】

- 特になし

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生数等を含む)

1) 教育組織における実務経験者、外国人教員、女性教員の受け入れ状況

2016年5月1日現在、商学部の任期のない専任教員のうち実務経験者は24名、外国人教員は4名、女性教員は16名である。定年退職に伴う教員の入れ替わりにより、実務経験のある教員、女性教員は増加する傾向にある。外国語教員は語学担当に限られているが、グローバル化に伴い、専門科目を担当する外国人教員の強化が課題になっている。

[表 3-I-8]

	2014. 5. 1(99)	2015. 5. 1(96)	2016. 5. 1(96)
実務経験者	23名(23.2%)	26名(27.1%)	24名(25.0%)
外国人教員	3名(3.0%)	2名(2.1%)	4名(4.2%)
女性教員	17名(17.2%)	16名(16.7%)	16名(16.7%)

商学部の教員採用は、商学部専任教員採用手続きに関する内規及び商学部兼任講師採用に関する内規に基づいて行っており、専任教員の採用に関しては原則として公募制を採り、実務経験者、外国人、女性にも公平に門戸を開いている。専任教員については教育課程との整合を第一に任用を行っており、実務経験者、外国人、女性を優先して採用するという明確な方針は有していないため、これら属性の教員の在職割合は低くなっているが、この

ことが学部理念・目的・教育目標とそれに伴う人材養成等の目的の達成に妨げとなるわけではない。今後についても引き続き公平に門戸を開放していく。

2) 教員組織の年齢構成の現状とその適切性

2016年5月1日現在の専任教員96名の年齢別分布は60～70歳が32名(33.3%)、以下50～59歳が26名(27.1%)、40～49歳が27名(28.1%)、30～39歳が11名(11.5%)、29歳以下が0名(0.0%)となっており、平均年齢は53.0歳である。年齢構成からすると60～70歳の教員が若干多い状況にあるものの、概ねバランスのとれた構成となっている。専任教員における年齢構成比率については、2009年度の機関別認証評価結果において指摘を受けている。その後、商学部では、教育活動の継続性や中長期的な安定を図る観点から2011年度より任期制助教の採用を開始し、その後も年齢構成比率のバランスをとりつつ豊富な教育経験や実務経験がある人材を活用する観点から特任教員の採用を2014年度より開始するなどした結果、年齢構成比率のバランスは以前と比較すると改善している。

3) 専任教員一人あたりの在学生数

2016年5月1日現在の在学生数は5,054人であり、専任教員1人あたりが担当する学生数(S/T比)は52.6人、兼任講師及び客員講師を含む全教員1人あたりの担当する学生数は16.1人となっている。S/T比は低いに越したことはないが、限られた学費収入と教員人件費の関係で、改善することは困難である。また、2014年度末で3名の専任教員が依願退職したため、想定よりも少ない教員数で学生の教育にあたらなければならない状況になっている。

[表3-I-9]

	2014.5.1	2015.5.1	2016.5.1
学生数	5,084人	5,086人	5,054人
専任教員数	99人	96人	96人
全教員数	340人	334人	314人
専任教員1人あたりの在学生数	51.4人	53.0人	52.6人
全教員1人あたりの在学生数	15.0人	15.2人	16.1人

(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

商学部では、専任教員を採用するにあたり科目単位で募集を行っているため、採用時における授業科目と担当教員の適合性は確保できている。ただし、担当科目で採用するとカリキュラム改正を行う際に不都合が生じることがある。

採用後に適合性を判断する仕組みの一つに授業アンケートが考えられる。商学部でも毎年学生に対して授業アンケートを実施しているが、アンケートは授業改善に役立てることを目的として行っているため、アンケート結果を授業科目と担当教員の適合性の判断材料とはしていない。

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>

- 外国人教員は語学担当に限られているが、グローバル化に伴い、専門科目を担当する外国人教員の強化が課題となっている。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 人事委員会において、全学の方向性とも合致した「将来のあるべき教員組織像」を検討し、教授会に示し、浸透を図る。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 外国人教員の採用については、特任を活用するという議論はあるものの、現時点では語学担当に留まっている。しかしながら、専任教員人事を含めた教員組織のあり方については、現在検討を進めている商学部将来構想においても重要な検討課題であり、継続的に検討を進めている。

【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＞

- 外国人教員は語学担当に限られているが、グローバル化に伴い、専門科目を担当する外国人教員の強化が課題となっている。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 上記課題は人事委員会において検討することになるが、2015年度に策定された中長期事業計画に示された全学の方向性を勘案しつつ「将来のあるべき教員組織像」を検討し、教授会に示すことで浸透を図っていく。

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)

専任教員の募集・採用・昇格については、中央大学専任教員規程のもとに、商学部内規として、①商学部専任教員採用手続きに関する内規、②商学部特任教員に関する内規、③商学部任期制助教に関する内規、④中央大学商学部教員資格基準内規、の4つの内規がある。

非常勤の教員の採用については、①商学部兼任講師採用に関する内規、②商学部客員講師に関する運用基準、③商学部特別講師に関する申し合わせ、の3つの内規がある。原則として、これらの内規に規定した基準に従って教員の募集・任免・昇進についての手続きや運用を行っている。

(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)

専任教員の採用にあたっては、着任の前々年度中に採用計画を確定し、採用が決定した科目については募集要項の作成と選考委員会の設置を行っている。着任の前年度には公募を開始し、選考委員会で選考基準を決定することとなる。選考では必ず面接選考を実施し、最終的には教授会において採用の可否を判断する仕組みとなっており、選考プロセスの透明性を確保するとともに、客観性と公平性を確保できるような選考組織と手続きとなっている。

専任教員の昇進については、中央大学商学部教員資格基準内規の下に進めているが、この内規は1988年の制定以来、2002年に一部改正したに留まっているため、研究業績の基準しか含まれておらず、今後、教育能力や実績の基準をどのように採り入れていくかが課題となっている。

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＞

- 昇進に関する内規の表現が曖昧であるため、申請条件に幅がある状況のままになっている。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 2015年度中に、教務委員会において昇進の基準について全面的に見直しを行い、年度内に中央大学商学部教員資格基準内規の改正を行う。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 2015年度11月に学部執行部が交代し、その後は、商学部将来構想（学部再編）に関する議論に力点を置いた関係から、昇進の基準について、十分議論を行う事ができなかった。

【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＞

- 昇進に関する内規の表現が曖昧であるため、申請条件に幅がある状況のままになっている。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 2016年度中に、教務委員会において昇進の基準について全面的に見直しを行い、年度内に中央大学商学部教員資格基準内規の改正を行う。

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

教員の教育活動の評価については、全科目について授業アンケートを毎年実施している。授業アンケートの結果についてはFD委員会（2013年度設置）が主体となり、関連する科目群ごとに分析を行った結果を、教授会及び商学部研究会を通じて報告を行っている。さらに、2014年度秋学期より、授業アンケート結果をWeb上で教員及び学生に公開している。これにより、学生に対する教育責任を果たすことができるようになるとともに、教員相互で結果の共有が可能となった。

また、2015年度には、授業アンケートの結果等も参考に、優れた授業を行っている教員を顕彰するベスト・ティーチャー賞を創設し2名の教員に授与するとともに、ベスト・ティーチャー賞受賞者の授業を公開することで、教育上の優れた取組みの共有を図っている。以上のように教育活動の評価に対する取り組みは改善されているが、研究活動の評価は実施されていない。研究活動の評価については、全学で検討する課題であるため、学部内では特に検討していないが、評価が査定に結びつきかねないという懸念があるため、踏み込むことは難しい。

（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

教員の資質の向上を図る取組みとしては、2012年度より、新任教員に対する研修会を学部独自に実施している。これは、公募による採用者が増えたため、①学部のカリキュラムや授業に関わる慣例、②教育研究に関わる各種手続き、③学部内の意思決定プロセス等に関わる情報が、先輩教員を通じて伝わりにくくなっている状況に対応するために始めたものである。

現在は、着任時の情報提供が主な研修内容となっているが、今後は、教員の資質を高めるだけでなく、商学部構成員としての帰属意識や教員組織全体の活性化に資する取組みについて検討を行って行く予定である。

また、2015年度末に、全ての科目を担当する専任講師と兼任教員とが情報交換するための商学部教育懇談会を開催した。当該懇談会は、ここ10年ほど語学科目のみで実施され、それ以外の科目では実施されていなかったが、商学部の教育理念・目的の共有と実際の教育上の問題点・課題を明らかにするために、全ての科目について実施したものである。

その他、全教員に対しては、学生相談室所属の精神科医や心理カウンセラーとの懇談やハラスメント防止啓発委員を説明者とする情報共有を行っている。加えて、2014年度には全学として実施したFD・SD講演会への参加についても教授会等を通して広く呼びかけを行ったほか、同講演会を録画したDVDを2015年6月開催の教授会にて視聴し、高等教育や大学財政に対する更なる理解・浸透に努めている。

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＞

- 現在のところ、教員の教育活動を評価する仕組みが未整備である。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- FD委員会が主体となり、真に優れた授業を行っている教員を顕彰することができるよう、ベスト・ティーチャー賞の創設を検討する。ベスト・ティーチャー賞の創設によって教員の教育意欲が向上すること、あるいはベスト・ティーチャーの授業を公開することで、教員の内発的な関心に基づく参観制度への参加を増やすこと等の効果が期待される。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 教員の教育活動を客観的に評価する仕組みの1つとして、2015年度からベスト・ティーチャー賞を設け、学生のアンケート等から2名を選出し、卒業式後の祝賀会で発表・表彰する取組みを実施している。今後も、FD委員会が主体となり、真に優れた授業を行っている教員を顕彰することができるよう、ベスト・ティーチャー賞の選定プロセスについて、継続的に検討していく予定である。

【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】

- 特になし

理工学部

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

理工学部では教育目標を達成するために、「卒業研究」による研究体験を通じた教育を学部教育の根幹に据えている。そのため、専任教員にはそれぞれの専門分野における研究経験と実績、さらには研究に真摯に取り組む姿勢が求められる。専任教員の任用にあたっては、専門分野における研究業績が選考の大きな基準となり、業績審査を行うことが専任教員人事に関する理工学部内規に定められている。また、専任教員の昇格にも学術業績に関する基準を内規に定めて、教員の研究能力を担保する仕組みを設けている。このことは「卒業研究」を担当しない教員に対しても同様で、文系科目を担当する専任教員の任用に対しては、理工学部文系専任教員の任用基準を設けて業績審査を行っている。さらに教授の任用・昇格にあたっては、研究業績に加えて学界や社会における活動歴も任用基準となる旨が内規に明記されている。具体的には、大学設置基準第四章「教員の資格」第14条（教授の資格）、第15条（准教授の資格）、第16条（講師の資格）及び第16条の2（助教の資格）に示す各号の一つに該当する者を有資格者としており、それら有資格者のうち原則として、複数の号をともに充足する者を新任・昇格人事の候補者とし、その予定身分を考慮して総合的に審査し、決定することを内規に定めている。

(2) 教員組織の構成

理工学部においては、数学科、物理学科、生命科学科の理学系の3学科、都市環境学科、精密機械工学科、電気電子情報通信工学科、応用化学科、経営システム工学科、情報工学科、人間総合理工学科の工学系7学科、英語教室、第二外国語教室、人文社会学教室、地学教室、体育教室が学部運営の単位であり、全ての教員がここに配置される。理工学部は、その理念・目的、教育目標の達成のために必要な種々の専門分野に係る教員組織となっており、大学設置基準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。

また、任期の定めのない教員（教授、准教授、専任講師（助教A））の各学科・教室への教員の配分状況は表3-I-10のようにになっている。これは、夜間部の廃止をきっかけとして、①学部共通の基礎教育、②各学科の学生定員、③教職科目の負担等を人員配分の根拠とするように1998年に見直しを行ったことによるものである。

他方、任期の定めのある特任教員の制度を2004年に、任期制助教制度を2002年に定めている。理工学部では、学外資金による特任教員の任用のほか、学内の人件費による特任教員の任用は教育職員養成に関わる分野で運用を行っているが、任期制助教制度は積極的に利用している状況である。また、任期の定めのある助教Cと実験・実習の補助を行う教育技術員は、前記の①、②、③を根拠として、各学科への配分人数を定めている。なお、助教を採用するか技術員を採用するかは、求める職務内容と学科の考え方に拠っている。

[表3-I-10 理工学部 学科・教室別専任教員数 (2016年5月1日現在)]

(単位:名)

区分	身分	教授	准教授	専任講師	助教A	助教C	計
数学科		11	2	0	0	0	13
物理学科		10	2	0	0	8	20
都市環境学科		10	1	0	0	3	14
精密機械工学科		11	3	0	0	4	18
電気電子情報通信工学科		11	2	0	1	2	16
応用化学科		14	0	0	0	13	27
経営システム工学科		12	0	0	0	4	16
情報工学科		9	2	0	0	4	15
生命科学科		6	2	0	0	6	14
人間総合理工学科		7	1	0	0	6	14
英語教室		4	1	0	1	0	6
独語・仏語・中国語・人文・社会教室		7	2	1	0	0	10
地学教室		1	0	0	0	1	2
体育教室		3	0	0	0	0	3
計		116	18	1	2	51	188

※ 上記教員数には、特任等の教員を含む。

(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)

理工学部では、授業、カリキュラム等の教育活動を扱うC委員会(カリキュラム委員会)において、カリキュラム編成に関する内容が話し合われる。この委員会は学部長、カリキュラム担当の学部長補佐(委員長)、各学科・教室から選出された委員、及び教務担当の職員によって構成される。ここでは、各学科のカリキュラム編成だけではなく、補習教育、学部と大学院の接続といった学部共通の内容が議論される。また、学科・教室内に限られた内容は議論が行いやすいものとなっており、入学時の学力調査、補習教育、教育支援プログラムが実施されているように、学部全体の問題に対しても、ある程度機能しているといえる。

また、人文社会系基礎教育は語学、人文社会、体育のそれぞれの教室が、理系基礎教育は数学、物理、応用化学の各学科が担当している。それぞれの学科・教室は学部運営の単位となっており、意見交換が日常的に行われている。専門教育は、各学科が責任を持ってほぼ独立に進めており、上述の内容と同様の理由で、意見交換と意識合わせが行いやすい環境にある。その上で、専門教育担当と基礎教育担当との間の意見交換の場としてはC委員会がその機能を果たしている。

このほか、学部設置される科目のうち「卒業研究」については、原則として専任教員が担当しており、その他の必修科目についても原則的に専任教員が担当することで、専門教育における体系的な確保を確保するよう配慮している。ただし、全学科に対して行われる基礎教育科目については、授業クラス数が多いために兼任教員が担当する場合もある。

一方、兼任教員が担当する科目は、主として学ぶ分野を幅広くするという意図の下に設けられた科目となっており、企業における技術展開のような外部との繋がりを求められる科目、専門性が高く、学内では第一線の研究者が得られない科目であるなど、取り扱うトピックの内容に配慮したものとなる場合が多い。

このように、理工学部においては、教育の理念・目的、教育目標の達成において、その中核となる科目について専任教員を、そのほか、周辺領域をカバーする科目について兼任教員を配置し、学部における体系的な学修の担保に努めている状況である。

【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】

○ 特になし

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)

理工学部の専任教員に係る年齢構成については、60代が若干多いものの、60代、50代、40代、30代それぞれの年齢層の教員がほぼ均等な状況となっており、年齢構成上の大きな問題点は見あたらなく適切なものとなっていると考える。

また、教員の退職のうち、ほぼ全員が定年(70歳)での退職となっているため、常に若い教員を採用しなければ年齢構成が高い方に偏っていく状況である。採用にあたっては、採用候補者の業績、専門分野も重要な項目であり、適切な教員を採用し、かつ年齢構成の適正化を図っていくことは簡単ではないが、今後も適正なバランスの維持に努めていく。なお、学生及び大学院学生に長時間接して研究指導を行う助教については積極的に若手を採用している状況である。

大学教員以外の本務歴を有する専任教員(社会人教員)については、表3-I-11において示した通り、企業等の職歴を3年以上持つ者として、全学科合わせて38名、それ以外の職務経験を含めれば全員で71名の社会人教員が在籍している。これらの教員は、実務色の強い科目を担当することによって、学部における教育プログラムの特色を担うスタッフとして有効に機能している。

一方、外国人教員については、英語の教授として1名、専門科目の教授として2名、任期制助教が1名在籍しているが、教員組織における外国人の占める割合は極めて低くなっている。また、女性教員については、専任講師・助教A以上の教員として物理学科、精密機械工学科、電気電子情報通信工学科、経営システム工学科、生命科学科に各1名、情報工学科に2名、人間総合理工学科に3名、語学3名(英語、中国語)、人文社会教室(憲法)に1名の計14名が在籍しているほか、任期制助教として、6名が在籍している状況にある。

理工学部では、教育及び研究の推進に最適な人材の採用を第一の方針として掲げており、社会人、外国人、女性の採用を積極的に優先するという方針は掲げていないため、これらの属性の教員の比率は比較的低い状況となっている。

[表3-I-11 教員組織における社会人の受入状況]

	数学科	物理学科	都市環境学科	精密機械工学科	電気電子情報通信工学科	応用化学科	経営システム工学科	情報工学科	生命科学科	人間総合理工学科	語学	地学	体育	計
受入数	2	4	4	3	3	5	2	2	6	4	2	1	0	38
教員数	13	20	14	18	16	27	16	15	14	14	16	2	3	188
割合	15%	20%	29%	17%	19%	19%	13%	13%	43%	29%	13%	50%	0%	20%

*対象は、企業等勤務歴3年以上の者 教員数は、教授・准教授・専任講師・助教A/C・特任教授を含む 2016年5月1日現在

学部の教育目標を達成するための重要な方策としては、「卒業研究」による研究体験を通じた教育を行っていることである。「卒業研究」においては、卒業研究を指導する学生に十分目を配ることができるよう、理学・工学系の専門教育を担当する専任教員を確保することは

もとより、教員が真摯に研究に取り組んでいる姿勢を示すことが不可欠であることから、教員は教育面だけではなく、研究を志向する姿勢がなければ、高等研究教育機関としての理工学部の役割を果たすことはできないほか、受験生を魅きつけることもできなくなってしまう。そのため、理工学部では、教員数だけの問題ではなく組織並びに個人が教育と研究にかける力をどうバランスさせるかに関して、個人の意識だけに任せるだけではなく、望ましい姿が提案されればそれに柔軟に対応できるような教員組織を整備するよう努めており、専任教員1人あたりの学生数も21.4人と本学の学部の中で最小の状態となっていることから、個々の学生の指導に十分配慮した適切なものとなっていると考える。

(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

授業科目と担当教員の編制は各学科教室会議において検討され、最終的に教授会において決定する仕組みとなっている。いずれも、最新の学問分野の状況、社会の趨勢、学生の履修動向、個々の教員の研究業績等の多様な要素を勘案して、適切な授業科目と担当教員の配置を毎年度行うよう配慮されている。

【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】

- 特になし

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)

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容については、専任教員人事に関する理工学内規にその詳細が定められており、これに従って理工学部における人事候補者の決定、人事委員会、業績審査委員会の手続きを経て教授会で承認される。

理工学部における教員の募集・任免・昇格に関する具体的な基準・手続きの概要は次の通りである。

1) 教員の任用について

理工学部の専任教員の任用については、原則として欠員ができた場合のほか、組織の改編で新しいポストができた際に、専任教員人事に関する理工学内規に従って、教員任用人事の手続きを始めることとなっている。まず、該当する学科・教室から任用を始めることに対する提案があり、担当する研究・教育分野の概略の説明を受けて、教室委員連絡会議、教授会で承認する手続きとなっている。

任用の検討を行う際に着目される項目は次の2点である。

- ・学部内において、担当する分野が適切であるか
- ・専門分野(学科、教室)内において、担当する研究・教育分野が適切であるか

提案が承認されると、学科・教室において教員の募集活動が行われる。最近では、そのほとんどが公募による募集となっており、書類審査、面接によって候補者が選択されている。候補者の選択は、専門とする研究・教育分野、教育業績、研究業績、学生の指導及び学科の運営にあたるのに相応しい人柄であるか、現状の教員構成の中での年齢等の観点か

ら行っている。その後、候補者が1人に絞られてから理工学部人事委員会に提案され業績審査が行われることとなり、業績審査の結果を受けて教授会で承認の投票を行い、有効投票総数の3分の2以上の賛成をもって承認される仕組みとなっている。

2) 昇格について

基本としては任用のプロセスと同様のものであり、専任教員人事に関する理工学部に規による。また、昇格に関しては上記のプロセスに加えて昇格のための基準が設けられており、研究業績、教育経験、対外的な活動に関する必要条件が職階毎に明文化されている。

理工学部の教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮については、教員募集の段階で担当する科目の範囲・内容を示し、業績審査委員会において研究業績、実務上の実績等について審査を行い、さらに候補者本人に対する面接・質問を通じて業績に関する確認・検証を行うなど、その適切性を確保している。

なお、教員任用の際には、手続き上は学部内での教育研究上の位置付けを考えてから学科・教室内の検討に入ることになっているが、専門教育においては各学科が責任をもって進めており、研究活動も個々の教員またはグループが主体となっていることから、新任教員が受け持つと期待される教育研究分野に関して学部全体で実質的な議論を行うことは難しい状況にある。学科・教室人事を起す際に、学部における位置付けを無理なく議論できる制度の設計を真剣に議論する時期にきていると考えている。

また、任期を定めた教員は、特任教員と助教となっており、理工学部では特任教員は主に教育職員養成の分野で任用をしている。一方、任期制助教制度は積極的に活用しているが、任期制助教から准教授への昇格について実例はあるものの実質的には困難な状況となっている。

【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】

- 特になし

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

教員の教育研究活動に係る評価については、教員の任用・昇格に際し、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これにあたる。しかし、こうした機会を除いては、間接的・部分的な評価はあるものの学部全体として直接的に教員個々の教育研究に係る評価を実施する機会は有していない。

研究成果については、研究者情報データベースを通じて「学事記録(教員活動報告編)」(学内のみ公開)としても集約されているほか、本学の公式Webサイトを通じて広く社会に公開されている。当該データベースは、独立行政法人科学技術振興機構が運営する「研究開発支援総合ディレクトリ(researchmap)」からも連動して公開されており、このような専任教員の研究活動の成果の集約や各種の情報公開を通じて、広い意味で研究活動の評価がなされている環境にあるといえる。加えて、学会等で賞を受賞した際は理工学部教授会にて都度報告を行っている。

他方、教育面での評価については、学生による授業改善アンケートを学部独自に実施する

ことで授業改善に有効に機能している。ただし、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、これを直接的に評価する仕組みは十分整備されている状況にはない。

(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

2010年度からは、4月初旬に新任教員研修会を実施し、後楽園キャンパス及び理工学部での研究教育活動に関する諸手続等についての情報共有を図っている。また、2011年度よりFD委員会を設置し、学部全体のFD活動や新たな取り組みの検討を行っている。外部で行われるFD活動の講演会等の情報は学科・教室のFD委員を通じて周知を行い、教員の自主的な活動を促している。

また、理工学部・理工学研究科合同でFD研修会を実施しており、教授会と連動して実施することで多くの教員が参加し、有意義な研修となっている。2014年度については、2回にわたり発達障害をとりあげ、授業や研究室で接する学生に対する適切な支援について理解を深めることができた。このことは、2015年4月から後楽園キャンパスに配置されたキャンパス・ソーシャルワーカーへの教員からの相談事例に結びついている(キャンパス・ソーシャルワーカーについては、第7章「学生支援」にて詳述)。なお、2015年度の実施状況は次の通り。

- ・2015年9月24日 理工学部第1回FD研修会
理工学部教授会との懇談会 「後楽園キャンパスでのキャンパス・ソーシャルワーカーによる学習支援について」
- ・2015年10月22日 理工学部第2回FD研修会
2015年度PROG 全体傾向の報告

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>

- 教員個人の研究活動等の評価について、組織的な取り組みの必要性は認識しているが、具体的な取り組みを行うには至っていない。

<対応方策(長所の伸長/問題点の改善)>

- 他大学等における教員の研究活動評価に関する状況などの情報収集を行い、今後の学部内での組織的な取り組みの方向性について検討し、2015年度中に学部として議論を進める予定である。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 研究活動の成果や学会等での受賞については、各教員に情報提供を求めており、学部長のもとに集約することに努めている。それらは、教授会での報告に加えて公式Webサイトの理工学部新着ニュースに掲載し、広く公開している。一方で、教育研究活動等を評価する仕組みについては、引き続き検討を要するものと認識している。

【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】

- 特になし

文学部

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

教員に求める能力・資質等は、文学部教員任用・昇進に関する内規において、職位毎に次の通り定められている。

教授：

- ① (a) 大学において5年以上准教授または7年以上助教A（准教授との通算を含む。）の経歴があり、(b) 学術的価値があると認められる論文8点以上（そのうち3点以上は准教授在任中の期間または最近4年間に発表されたものでなければならない。）を有する者。
- ② ①と同等以上の研究経歴と研究業績とを有すると認められる者。ただしこの場合には、大学において5年以上兼任講師等として教育上の経験があることを原則とする。

准教授：

- ① (a) 大学において2年以上助教A（准教授以上を含む。）の経歴があり、(b) 顕著な研究業績（学術的価値があると認められる論文4点以上—そのうち2点以上は最近発表されたもの—を有することを原則とする。）を有する者。
- ② ①と同等以上の研究経歴と研究業績とを有すると認められる者。

助教A：

- ① (a) 大学の博士課程修了者で、(b) 顕著な研究業績（学術的価値があると認められる論文2点以上を有することを原則とする。）を有する者。
- ② ①と同等以上の研究・教育能力を有すると認められる者。
- ③ 教授または准教授の任用資格基準と同等以上の研究業績を有する者であって、研究経歴がその任用資格基準に満たない者。

(2) 教員組織の構成

文学部は、学部教育理念・教育目標の実現に向け、多様な学問体系と人材を擁している。

2016年5月1日現在の専任教員数は93名（教授84名、准教授2名、助教1名、特任教授5名、特任准教授1名）であり、大学設置基準に定める必要専任教員数33名を大きく上回っている。専任教員はそれぞれ13専攻と共通科目、保健体育科目に配置されているが、特任教員については教職課程の運営並びに全学の入試出題等を主たる目的としており、特定の専攻・科目への配置は行っていない。

また、兼任教員については2016年5月1日現在で420名（教職課程・資格課程を含む）となっており、外国語科目や実習を伴う科目など、少人数編成を必要とする科目を中心に配置している状況である。

(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）

授業編成や科目担当者の決定等は、専任教員で構成された専攻毎の研究室会議を中心として行われており、各委員会からの報告や専攻単位での意見集約等も行われている。さらに各専攻から選出された委員で構成される教務委員会において、学部全体としての連絡・調整が

図られている。

また、兼任教員との連携については、研究室会議を中心に行われており、新年度の開始前には、専攻毎に専任・兼任教員が一同に会して意見交換や認識共有を行う「担任者会議」が開催されている。

【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＞

- 文学部としての「教員に求める能力・資質等」を明文化する必要がある。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 「教員に求める能力・資質等」を明文化することについて、学部のポリシーと合わせ、教務委員会並びに学部研究・教育問題審議委員会において検討を行う。

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)

1) 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

外国人教員については、2016年5月1日現在、専任教員5名・兼任教員39名の外国籍教員が在籍している。外国の文学・文化を研究対象とした専攻が4つあること、また、外国語科目（英語）においてクラス定員を設け、少人数による授業を実施していること、さらに専門分野を英語で学ぶ「アカデミック外国語」、英語のスキル養成を目的とした「スキルアップ外国語」を設置・開講していること等から、そのために必要な人員を確保している。

また、女性の専任教員は19名であり、文学部専任教員に占める割合は20.0%となっている。専任教員任用人事に際しては、国籍や男女別にとられることなく、その人物の教育・研究能力等が学部の理念・目的に適い、専攻の教育目標達成に寄与しうるものかどうかを判断して任用している。

なお、文学部のカリキュラムにおいては実務経験者の必要度は高くなく、これまで専任教員として受け入れた実績はない。

2) 教員組織の年齢構成の適切性

教員の年齢構成は、2016年5月1日現在で60歳以上：36名（38.7%）、50～59歳：32名（34.4%）、40～49歳：23名（24.7%）、30～39歳：2名（2.2%）となっており、全体の平均年齢は55.9歳である。文学部の教員組織は、学部としての教育研究活動の質を継続的かつ安定的に保つべく、バランスのとれた年齢構成となるよう配慮がなされているが、文学部は大学院文学研究科の教員組織の基礎ともなっており、当該研究科の研究指導を担当するためには一定の教育研究業績が必要となることから、高い年齢層の占める比率がやや高くなっている。

3) 専任教員一人あたりの在学学生数等

文学部の2016年5月1日現在の学生総数は4,053人（修延生を含む）である。文学部における専任教員1人あたりの学生数は、2012年度から2016年度まで、43～45人の間で

推移している。専攻別の学生数と教員の配置状況、専任教員1人あたりの専攻別学生数は下表の通りであり、各専攻の事情（教員の任用時期等）によって多少のばらつきはあるが、学部全体では専任教員1人あたりの学生数が平均で約43.6人となっており、適切な組織構成を保っている。

S/T比がやや高くなっている社会学専攻及び社会情報学専攻においては、専任教員に加えて3・4年次配当の「社会学演習」「社会情報学演習」を担当する兼任講師についても卒業論文指導を担当できることとしているが、専攻全体でも指導状況の把握に努め、論文審査の際は専任教員が主査・副査いずれかを担当して審査にあたることで、学生の卒業時における質保証に努めている。また、「調査実習」、「基礎実験」等の実習を伴う科目については、必要に応じてTAを配置し、文学部が掲げるきめ細かな教育を実践するに当たったの配慮を行っている。

[表3-I-12 教員数・学生数比率（2016年5月1日現在）]

専攻	入学定員	学生数 ()内は 内数で5年 次生以上	専任 教員数 *1	比率A (入学定員/専任教員数)	比率B (学生数/専任教員数)
国文学	90	399 (7)	8	6.5	49.9
英語文学文化	140	621 (35)	13	3.9	47.8
ドイツ語文学文化	45	205 (11)	6	5.5	34.2
フランス語文学文化	75	342 (14)	6	9.6	57.0
中国言語文化	40	183 (9)	5	7.7	36.6
日本史学	95	390 (15)	6	9.3	65.0
東洋史学	45	217 (15)	5	9.3	43.4
西洋史学	45	205 (9)	5	8.8	41.0
哲学	55	257 (23)	5	10.6	51.4
社会学	80	364 (15)	6	9.9	60.7
社会情報学	80	376 (6)	6	9.9	62.7
教育学	50	229 (11)	6	6.7	38.2
心理学	60	265 (10)	7	5.4	37.9
共通科目	-	-	0	-	-
保健体育	-	-	3	-	-
特任教員	-	-	6	-	-
計	900	4,053 (180)	93	9.7	43.6

*1 心理学専攻7名のうち1名は教職課程での採用者

上記のように、文学部には多様な専門領域をもつ93名の専任教員が所属し、特任教員を除く専任教員が13専攻と保健体育科目にバランスよく配置されている。学部全体としてみた場合、専任・兼任合わせておよそ1,500コマにのぼる多様な科目が開設されていることになるが、専攻教育の柱となる科目に専任教員を配置することによって、それらは各専攻それぞれの体系的な学問を保証するものとなっている。

なお、文学部においては、総合教育科目の再体系化等を特徴とする新カリキュラムの導入を2017年度に予定しており、これに向けて総合教育科目を有機的にコーディネートする人材を専任教員として新たに採用する計画を進めている。

(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

学部全体として授業科目と担当教員の適合性を恒常的に評価する体制は整備されていないが、各専攻がその役割を担っており、教員人事や授業編成において大きな課題・問題が生じた場合には、学部研究・教育問題審議委員会において対応を審議している。

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>

- 授業科目と担当教員の適合性を恒常的に評価する体制が整備されていない。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 文学部将来構想委員会からの答申に基づき学部研究・教育問題審議会において教員任用人事や授業編成のあり方に係る検討を進めており、授業科目と担当教員の適合性を評価する仕組みについても、これらとあわせて検討を行うこととする。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 文学部将来構想委員会からの答申を踏まえ、学部研究・教育問題審議会、教授会において、教員任用人事や授業編成のあり方に係る検討を進めている。授業科目と担当教員の適合性を評価する仕組みについては、学部研究・教育問題審議会を中心として、今後、具体的に検討することとしている。

【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>

- 学部全体としての教育の質保証を行っていくにあたっては、授業科目と担当教員の適合性を学部全体として点検・評価を行う仕組みを構築する必要がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 授業科目と担当教員の適合性を評価する仕組みについて、学部研究・教育問題審議会において継続して検討を行う。

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)

文学部の教員の募集・採用・昇格の基準並びに必要な手続き等については、文学部教員任用・昇進に関する内規及び「文学部専任教員の任用に関する取扱い」に定められており、全てこれに則って行われている。

専任教員任用人事の手続きは、まず任用予定の前々年度末の文学部・研究教育問題審議委員会において、教員採用を必要とする分野・専攻（共通科目・保健体育科目を含む）について協議した上で、次年度に教員任用手続きを行う専攻等を決定する。その後、当該専攻は学部研究・教育問題審議委員会に対し、任用条件等を提案する。ここで任用予定の教員に求める能力・資質等の詳細な条件・任用方式、その妥当性・適切性について十分な審議を踏まえた上で、学部長はその結果を教授会上に申し、教授会は任用条件・任用方法を審議・承認する。その際、当該専攻が公募による任用を希望する場合には、学部研究・教育問題審議委

員会の議を経て、当該専攻が主体となって候補者の募集を行う。他方、当該専攻等が任用条件に該当する候補者の推薦を希望する場合には、履歴書及び業績資料を添えて学部長に推薦する。候補者の推薦があった場合、学部長は教授会に選考委員会の設置を提案する。選考委員会は当該専攻から3名、他専攻から3名の委員に加え、委員長を務める学部長の合計7名で構成され、候補者の経歴・業績等を任用基準等に照らして十分に検討を行い、1名を選考する。教授会は選考委員会の審議経過と業績審査結果の報告を受けてその任用について審議する。任用の最終決定については、教授会承認後、全学的な審議の場である中央大学教員任用審議会を経て、学長が行うこととしている。

公募による教員募集については専攻内における研究・教育面の役割や年齢構成等、要求される人材に複雑な条件が多くあるため、必ずしも効率の良い方法ではないという理由によりその割合は高くはないが、専攻が主体となって推薦する場合も、自専攻からの推薦の他に他専攻からの推薦も受け付けており、全て同様に審査の対象となっていることから、任用にあたっての透明性は保持されているといえよう。

研究経歴・研究基準等任用基準は、前述の内規において、助教・准教授・教授それぞれについて定められている。内規等における基準等の適切性については、人事の機会があるたびに文学部研究・教育問題審議委員会で検討され、その結果を教授会においても審議しており、必要が認められればその都度改定している。

専任教員の昇格についても文学部教員任用・昇格に関する内規の定めるところに則って行われている。この人事についても学部長が教授会に提案し、任用人事と同様の選考委員会が組織され、内規に定める資格基準（任用におけるものと同じである）に照らして厳正に審査される。選考委員会は審査の結果を教授会に報告し、教授会承認後、全学的な審議の場である中央大学教員任用審議会を経て、学長が決定する。

【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】

- 特になし

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

文学部では、教員の教育研究活動について、直接的かつ恒常的な評価を行うシステムは現在のところ有しておらず、昇進人事の時に行っている。また、シラバスや各教員の業績は一般にネット上で公開しており、社会的な評価の材料を提供している。

(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

文学部では、学生の指導や相談対応を行う際に必要となる知識・情報をはじめ、大学教員として必要な知識・素養の涵養に資するべく、教授会開催と併せて各種の説明会・懇談会を実施している。

2015年度における実施実績は以下の通りである。

[表 3-I-13] 教授会開催と併せた説明会・懇談会実施一覧（2015年度）

2015年7月16日	ハラスメント実態調査結果（2013年度実施）に関する件
2016年2月4日	キャンパスソーシャルワーカーからの発達障害に関する報告
2016年1月21日	中央大学文学部の受験生動向に関する講演会
2016年3月3日	中央大学文学部の受験生動向に関する講演会（2回目）
2016年3月3日	「2014年度ハラスメント防止啓発委員会活動報告書」の教授会配付及び啓発DVD上映

【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>

- 専任教員の教育研究活動について、直接的かつ恒常的な評価を行うシステムを有していない。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 他学部の取り組み等を参考としながら、教務委員会、学部研究・教育問題審議委員会において、個々の教員の教育研究活動、管理運営への関与状況等を把握し、学部の教員組織的の更なる活性化を図る仕組みの構築にむけた検討を行う。

総合政策学部

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

教員に求める能力・資質については、総合政策学部専任教員新任採用基準および昇格基準内規において、「専任教員は人格・識見に優れ、学識・研究・教育に秀でた資質と実績をもつことが求められる。」と定めている。また、教員組織の編制方針に関しては、総合政策学部教員人事内規において教員人事の基本方針として、「(1)教員の採用・昇格・降格・解職（以下「人事」という。）の決定は、教授会の議決による。専任教員および契約講師の人事は投票により、また、兼任教員の人事は挙手により決する。(2)本学部の将来の発展を実現するために、本学部の長期の人事計画を立案し、人事計画にしたがって人事を実行する機関として人事委員会を設置する。(3)候補者を選定する業績審査作業は、人事委員会とは別の業績審査委員会が行う。(4)研究・教育ともに優れた能力を持つ本学部に相応しい者について、採用または昇格を行う。(5)人事は公平かつ公明正大に行わなければならない。」と定めている。

(2) 教員組織の構成

現在の専任教員数は下表の通り、大学設置基準で必要とされる教員数を充足している。

[表 3-I-14 入学定員と専任教員数]

別表第一による専任教	入学定員（収容定員）	必要専任教員数	2015年度実数
政策科学科	150 (600)	14	19
国際政策文化学科	100 (400)	10	19
別表第二による案分		8	
合計	250 (1,000)	32	38

2016年度の専任教員38名の内訳は、教授29（8）名、准教授9（4）名（（ ）内は女性で内数）である。政策科学科と国際政策文化学科の分類は、かならずしも学科分属を意味せず、専門性に依じての区分であるが、おおよそ前者が19名・後者が19名と、バランスはとれている。このほかに、特任教授1名、外国人外国語契約講師5名、客員教授（B）1名、客員教授（C）2名が、2016年度における総合政策学部所属の教育研究スタッフとなっている。以上の合計数は47名である。このほか、兼任講師は75名となっている。

(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）

総合政策学部では、外国語科目等は非常勤（兼任・兼担）教員が担当している科目数が多いが、主要な授業科目については原則として専任教員が担当するように努めている。学部創設23年を経て、定年等による退職者とその後の新任人事の進捗状態によって、専任担当からはずれてしまった科目もしくは、時宜に照らしたトピックを扱う科目については非常勤教員が担当している状況も生じているが、学部の教育目標を達成するため、教育課程の中核をなす科目を専任教員が、その周辺領域を非常勤教員が担当するという基本構成に変わりはない。

総合政策学部では、教務・カリキュラム委員会において学部カリキュラムに関する基本的な議論を行っている。また、人事計画と連携させるために、必要に応じて人事委員会との合

同委員会を開催している。

他方、非常勤教員に対する教育方針等の共有方法としては、年度はじめに外国語の言語別に置いたコーディネーターの呼び掛けによる懇談会や新任教員に対するガイダンスの機会を設け、適切な連絡調整を行うよう努めている。

[表3-I-15 専門教育における専任教員の担当科目比率] 単位：%

年度	2012	2013	2014	2015	2016
政策科学科	71.9	72.7	71.4	71.9	72.7
国際政策文化学科	72.1	72.7	71.4	71.9	72.7

【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】

○ 特になし

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生数等を含む)

総合政策学部では、教育課程上、実務的な教育が必要な科目について実務経験者教員の採用を行っている。実務経験者から直接・間接的に専任教員として採用された教員数は2016年度現在3名であり、主な出身分野は官公庁、メディア、企業と多様化している。総合政策学部の教育は実社会の多様な課題に対する政策能力を養うことを目的としているため、実社会の現場を経験している教員の視点は大きな力となっている。

また、実務経験者教員と同様に外国人(外国籍)教員も学部発足時から重要な構成メンバーとなっており、外国人として特別視しない風土を維持している。2016年度現在では5名の外国人教員が在籍し、創設当初から比べるとやや減少している。国際的な視点から問題を考える際には、外国人教員の視点は非常に有効なものであり、また、教育・研究面でも、いわゆる異文化理解の必要性を相互が理解し、論点を明らかにして議論するといった利点が生み出されていることから、今後も外国人教員の積極的な活用を指向している。

女性教員は2016年度現在で12名おり、全教員に占める割合は31.6%となっている。学部としては、必要な科目に対する公平な業績審査を行った結果として、女性比率は高くなっている。

総合政策学部は設立より23年が経過しており、創設当初に採用した教員の年齢経過の関係から、現在にいたって若干の高年齢化が目立つ経緯となっている。現在、定年70歳の定めの下で、専任教員38名中、2016年度で30代：3名、40代：10名、50代：10名、60代：15名という状況にあり、平均年齢は55.1歳となっている。定年まで2、3年の教員が数名集中しているという状況からみれば、概ね適正な状況にあるとはいえ、大学全体の教員平均年齢53.3歳より若干高くなっていることに鑑み、教育・研究体制全体の構想と相俟って若返り人事を模索する必要性を認識しているところである。

また、3、4年次に必修科目として開設されている「事例研究(演習)Ⅰ・Ⅱ」(いわゆるゼミ。4年次に卒業論文作成)について、専任教員一人あたりの学生数は、6.4人となっており、学部教育の集大成をはかるゼミにおいて、少人数教育を徹底した体制となっている。

[表3-I-16 外国人/女性 教員数・比率] 単位：人（％）

年度	2012	2013	2014	2015	2016
外国人教員数	7 (16.7)	6 (14.3)	6 (15.0)	6 (15.4)	5 (12.8)
女性教員数	12 (28.6)	12 (28.6)	11 (27.5)	11 (28.7)	12 (30.8)

（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

教務・カリキュラム委員会において授業編成を審議する際に、授業内容を踏まえて担当教員を検討している。また、新任教員（専任・兼任）の採用に当たっては、教務・カリキュラム委員会で審議・承認されたカリキュラム上での必要性に基づき、人事委員会が所定の手続により、教授会の報告・承認を経て採用者を決定している。

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＞

- 2017年度にカリキュラム改革を予定しているため、教員の定年退職等に基づいた中長期人事計画をカリキュラム改革と合致させながら立案、運用する仕組みを整備しなければならない。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 教務・カリキュラム委員会及び将来構想委員会で検討されているカリキュラム改革の骨子が固まった段階で、中長期人事計画の立案を迅速に行えるよう、審議内容の情報共有を密接に行う。具体的には、両委員会のメンバーである学部長が人事委員会に陪席し、審議状況を毎回報告し、情報の共有を図る。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 2017年度カリキュラム改正については、現行カリキュラムの科目群を再編の上、カリキュラムの再体系化を図ることとし、2019年度に向けては学部再編による大学院方式での新学部設置構想を具体化していくこととなった。それに伴い、中長期人事計画の立案については、学部運営委員会および将来構想委員会での大学院構想の審議状況を踏まえつつ、人事委員会で検討に着手する。学部長および人事委員全員が、学部運営委員会または将来構想委員会のメンバーであるため、情報共有も円滑に行える体制をとっている。

【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＞

- 専任教員の平均年齢が、大学全体の平均年齢に比して若干高くなっている。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 人事委員会及び業績審査委員会において、学部の将来構想を担える若手の教員を採用するという共通の認識を持ち、選考にあたる。

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)

総合政策学部における、教員の募集・任免・昇格等に関する手続きについては、人事関係内規等において定められており、次の規則から構成されている。以下に内容についての概略を示す。

1. 総合政策学部教員人事内規 (1997年9月26日教授会承認、2000年3月10日教授会一部改正)
 - ① 教員人事の基本方針
 - ② 総合政策学部新任教員人事の手続細則
 - ③ 総合政策学部教員昇格人事の手続細則
 - ④ 総合政策学部契約講師人事の手続細則
 - ⑤ 総合政策学部人事委員会内規
 - ⑥ 業績審査委員会内規
 - ⑦ 教授会における人事に関する投票決定内規
2. 総合政策学部専任教員新任採用基準および昇格基準内規 (2002年7月12日教授会承認、2011年2月4日教授会文言修正、2013年2月1日教授会承認)
3. 採用・昇格にかかわる業績審査に関する基準内規 (2013年2月1日教授会承認)
4. 総合政策学部特任教員に関する採用内規 (2001年6月22日教授会承認、2006年11月24日教授会一部改正、2011年11月14日教授会一部改訂、2012年6月15日教授会一部改訂)
5. 総合政策学部兼任講師の採用基準 (1999年11月19日教授会承認、2011年2月4日教授会文言修正)
6. 人事委員会委員選出に関する申し合わせ (2001年10月19日教授会承認)
7. 総合政策学部における客員教授の招聘に関する内規 (1993年11月19日教授会承認)

(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)

上記の人事関係内規等に基づき、専任教員の新任人事は、以下の手続きで行うようになっている。

まず、空きポストが生じた(生ずる予定が判明した)とき、補充すべき専任教員の担当科目、研究分野及び採用すべき身分について、人事委員会が教務・カリキュラム委員会と協議の上、学部の中長期の人事計画に基づいて審議し、案をまとめる。担当科目、研究分野及び採用すべき身分の審議とともに、教員募集の方法についても人事委員会で検討し、案をまとめる。新任人事の場合は公募を原則としている。この人事について候補者が生じた場合は、当該候補者の審査を行う業績審査委員会の委員を教授会で投票によって選出し、業績審査委員会が発足する。業績審査委員会は、人事委員会から付託された候補者について業績審査を行い、候補者を最大3人に絞り、選考の経過及び理由を教授会に報告する。業績審査の結果報告を受けた教授会は、投票によって採用者を決定する。

一方、専任教員の昇格人事等は、以下の手続きにより行うこととしている。

まず、人事委員会が形式的な資格要件を満たしている者に対して、昇格希望の有無の問い合わせを毎年1回行う。また、人事委員会からの問い合わせ以外でも、形式的な資格要件を満たしている者は人事委員会または学部長に対して、随時昇格の申し入れをすることが可能となっている。人事委員会は昇格希望者に対し、業績以外の教育等の諸条件・諸要素をも勘案し、審議を行い、候補者と認定した場合、人事委員会は教授会の承認を得て業績審査委員会を発足させる。業績審査委員会は候補者の業績審査を行い、審査結果を教授会に報告する。業績審査委員会から審査結果の報告を受けた教授会は投票により昇格を承認する。

教員任用の際には、教育研究能力について、その業績や経歴を十分に審査している。実務

家教員についても、担当実務内容を経歴などによって把握するほか、シラバスを審査対象として模擬授業を課すといった方法で厳格に審査する一方、アカデミック出身者との違いを十分に認識した担当能力を勘案している。一般に、何よりも業績と教育・研究経歴を重視しているが、総合政策学部専任教員新任採用基準および昇格基準内規に、教授・准教授・助教に分けて、その研究業績・知識・経験・実績をはかる基準が設けられ、採用・昇格に関わる業績審査に関する基準内規ではより具体的な研究業績・実績（実務、教育、学内行政）の内容を規定・例示し、適切な選考が行われるよう配慮している。

【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】

○特になし

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

教育に関しては、学期毎に実施している授業評価アンケートの集計結果を教務・カリキュラム委員会で確認して情報共有を行ってきている。2014年度からはアンケートで評価の高い授業をリストアップし、教務・カリキュラム委員会において当該授業の評価内容を確認した後に教員対象の参観授業を抽出し、授業参観を実施して教授法の改善に繋げるようにしている。あわせて、アンケートで評価の高い授業を掲示等で学生に周知しているほか、評価の高い授業を担当している教員を「ベストレクチャー賞」として表彰することを検討している。

研究に関しては、年度末にその年度に発表した著書や論文等を含めて研究活動に関する報告書を提出するほか、新年度の研究計画書と予算申請書を毎年4月早々に提出する。その他、学会、在外研究、特別研究等の研究活動に関しては、出張申請書及び活動報告書の提出により、その活動状況が文書記録として保存される。また、本学では、専任教員の研究業績情報、研究課題等をデータベースにし、簡易検索、キーワード検索、分野別検索等を提供する研究者情報データベースシステムを整備し、教員が自身の業績情報を更新することにより、常に最新のデータベースの提供を可能としている。本データベースの一部は国立研究開発法人科学技術振興機構が管理する、「researchmap」とも連動しており、研究業績を広く世界に発信する起点となっている。以上のように、研究業績を広く外部に公開することにより、間接的に外部からの評価を受けている。

教育活動評価の結果は、将来に向けてさらに充実した教育活動実現に非常に有効な資料となる。また、研究活動については常に活動報告の機会があり、さらに水準の高い研究成果をあげる原動力になっているという観点から有効性が認められる。

(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

教授会において、毎年学生相談室の医師・カウンセラーと学生対応についての懇談や研究助成課職員と科研費申請促進についての懇談、ハラスメント防止啓発に関する懇談、学生アセスメントテスト結果についてテスト実施業者との懇談を行い、情報の共有を図っている。

【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】

○ 特になし