

◇大学院の教員組織

法学研究科

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

法学研究科として専任教員の採用に係る権限は有していないため、任用に際して求める能力・資質は法学部が設定しているものとなる。法学部での任用の際には、法学研究科の授業科目の担当が可能かどうかの研究業績、教育業績が併せて確認がなされている。

(2) 教員組織の構成

法学研究科の人材養成に関する目的その他の教育研究上の目的を達成するため、教員組織の整備に努めている。2016年5月1日現在、教員組織の構成は次の通りである。

博士前期課程：研究指導教員 59 名、兼任教員 11 名

博士後期課程：研究指導教員 81 名、兼任教員 0 名

大学設置基準に定める研究指導教員数は博士前期課程、博士後期課程ともに 15 名であり、法令上の基準を充分満たしている。

専攻別の状況については、大学基礎データ（表 2 全学の教員組織）に示す通りである。

(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）

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在については各専攻に設置している「専攻会議」において、各専攻の授業科目担当教員が所属する部会選出会議員と、専攻会議長により適切に管理運営されている。具体的には、授業編成原案を部会が作成し、それを専攻会議において専攻の教育目的等に照らして適切であるかどうかを検証し、その結果策定された各専攻の授業編成案が研究科委員会において審議されるといったプロセスである。ここでいう「部会」とは、法学部に設けられた専門分野単位の教員組織であり、法学研究科の各専門分野における教育研究指導についても組織的に支えている。この部会において、授業編成に際しての各専門分野の個別授業科目の担当者選任原案の作成が行われている。なお、兼任教員が担当する授業科目についても、基本的には該当する専門分野の部会で選出の責任を負い、連絡調整の任を担っている。

なお、専攻を超えるような授業編成案や、研究科全体の授業編成の方針等については、専攻会議長によって構成される「専攻会議長会議」で共有することも可能となっている。

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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 専攻会議の設置により、各授業科目の担当責任部会が明確化され、従来は個別の教員に依存していた授業編成を組織的対応のもとで実施することが可能となっており、組織的な教育活動の展開やそれに当たっての連携強化が図れている。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 引き続き専攻会議の下で、部会及び専攻を横断する授業科目の設置検討や適切な授業編成に努めていく。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 専攻会議、部会による教育授業編成体制の導入から3年が経過したが、完全に定着した。特に法学研究科の理念・目的に照らした、教員間での授業科目の必要性、設置・廃止等について十分な検討がなされるようになった。

【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】

＜長所および効果が上がっている事項＞

- 専攻会議、部会による教育授業編成体制が確立したことから、授業担当教員の病気等による不測の事態に対しても、即時的な対応がなされるなどの効果が上がっている。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 現在の専攻会議、部会による教育授業体制をより一層強化して、法学研究科の教育研究組織全体の理念・目的の具現化を図っていく。

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)

法学研究科の研究指導を担当する専任教員総数は、博士前期課程 59 人・博士後期課程 81 人であるのに対し、在学中の大学院学生の総数は、博士前期課程 32 人、博士後期課程 73 人であることから、研究指導を担当している専任教員 1 人あたりの学生数は、博士前期課程・0.54 人・博士後期課程 0.90 人となっている。この比率は、大学院学生に対する研究指導体制として、概ね良好と考えられる。

2016 年度において法学研究科の研究指導を担当している専任教員の平均年齢は 58.4 歳である。なお、法学研究科の専任教員任用については、法学部における身分が教授の者（専門分野に限る）とするという原則があり、准教授の者の任用は特段の理由がある場合に限って、任用を行うことの申し合わせがあるため、年齢構成が高齢層に偏りやすい状況となっている。

他方で、女性教員比率（兼担・兼任を含む）は、博士前期課程：10.5%（2015 年度 11.4%）・博士後期課程：8.6%（2015 年度 6.3%）であるが、男女共同参画社会を実現するという大学の社会的責任に鑑みれば、この比率は低いものといえる。

また、外国人教員数（兼担・兼任を含む）は、博士前期課程担当教員は 4 名、博士後期課程担当は 1 名となっている。主にこれらの外国人教員は英語による授業科目担当者である。

(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

授業科目単位に担当責任部会を明確にし、授業科目設置の専攻会議において、専攻の教育目標等に照らしてその適合性を判断し、専攻の授業編成案として研究科委員会で審議している。そのため、授業科目の適合性については担当予定教員の研究専門分野とそれまでの教育

経験を踏まえて、部会レベル・専攻レベル・研究科全体レベルでその適合性を判断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)

法学研究科所属の教員については、法学部または法務研究科所属の教授・准教授職にあたる教員が兼務することとなっている(その他に理工学部所属の教授1名が兼務)。このため、法学研究科担当の専任教員を公募するという形態は採用されておらず、原則として法学部または法務研究科で教授として採用された教員あるいは新たな教授昇格者を大学院担当の教員として任用するシステムとなっている。ただし、准教授についても科目担当の必要がある場合には各専攻の研究科委員の審査を経て大学院担当教員として任用することも認められている(1992年2月17日開催法学研究科委員会確認事項)。

なお、法学部または法務研究科所属の専任教員が法学研究科の教員(兼任教員を含む)として任用されるための条件として、候補者担当科目に属する部会による業績審査及び推薦、法学研究科委員会に出席する委員の3分の2以上の多数決による承認という厳格な方式が採用されており、適切性が担保されている。

また、現在の厳格な任用方式を維持しながらも、役所・民間企業等に所属する実務家を任用する際にはより柔軟な研究業績も必要となるところ、実際に業績審査の際に実務経験や教員としての資質・素養を重視した任用も行われている。

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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 法学研究科の教員(兼任教員を含む)として任用されるための条件として、候補者の専攻分野に関連する部会による業績審査及び推薦、法学研究科委員会に出席する委員の3分の2以上の多数決による承認という厳格な方式が採用されており、適切である。

<問題点および改善すべき事項>

- 専任教員の年齢構成比率については、51歳～60歳が35.8%、61歳以上が40.7%と、51歳以上の教員が全体の75%を超えており、アンバランスである。

<対応方策(長所の伸長/問題点の改善)>

- 50歳以下の専任教員、女性教員を積極的に採用していくことが今後の法研究科の充実と発展にとって不可欠であるが、大学院研究科は専任教員人事権を有しておらず、学部人事に依存しているという構造があるため、年齢構成比率の改善が図られていない状況にある。現状の制度を前提とする限り、部会が学部で新たな教員採用人事を起こす際には、大学院専任教員の構成も考慮に入れて、人事を行うことが要請される。
- 厳格な任用方式を維持しながらも、業績審査の際に実務経験や素養を重視した任用を行っていく。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 50歳以下の専任教員、女性教員を積極的に採用については、2016年度5月時点で状況の変

化は見られない。これは研究指導を担当する専任教員の採用が学部によるためである。

- 厳格な任用方式を維持しながらも、業績審査の際に実務経験や素養を重視した任用に努めた。

【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＞

- 専任教員の年齢構成比率については、51歳～60歳が28.0%、61歳以上が50.0%と、51歳以上の教員が全体の78%を超えており、アンバランスである。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 学部で新たな教員採用人事を起こす際には、大学院専任教員の構成も考慮に入れて、人事を行うことを法学研究科から強く要請する。

3. 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

法学研究科に所属する教員の教育研究活動は、毎年作成している「大学院 教員紹介」において、各教員の近年（約5年分）における業績を掲載しており、各教員がお互いの研究活動状況を把握することが可能である。この冊子は受験生の目に触れるものであることから、研究活動の活性化を促すための一要素として捉えられている。

また、本学公式 Web サイトの教員紹介の研究業績欄において、教員毎に研究業績が掲載されているほか、「学事記録」、研究者情報データベースを通じて個々の教員における研究の活性化の度合いを把握することが可能となっている。

このように、教員の教育研究活動における実績を示す報告書等は作成されているが、それを総合的に判断し、改善の方向へ導くための評価システムは採用されていない。したがって、教員の教育研究活動についての評価は、学内の「特定課題研究費」採択状況や、科学研究費の採択状況あるいは各種学術賞の受賞状況等から読みとるほか方法がないのが現状である。

（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

教員の資質向上については、主所属の学部を通して、研究費の適正使用やハラスメント防止啓発等の講演会等に参加を呼びかけるなど適宜実施している。

【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】

- 特になし

経済学研究科

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

大学院を担当する教員の能力と資質については教授の任にあるものが担当することになっており、その任用については、経済学研究科委員会が、「博士大学院任用基準経済学研究科の慣行（内規）」の定めに従って以下のような基準を定め、その能力・資質を明確化している。

I. 前期課程

次の各号の一に該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育研究能力があると認められる者。

- 1：大学教授であって、博士の学位を有し、研究上の業績を有する者。
- 2：前号と同等以上の教歴と研究上の業績を有すると認められる者。
- 3：准教授であって、博士学位を有し、特に優れた研究上の業績を有する者。
ただし、准教授は「演習」を担当して研究指導を行うことはできない。

II. 後期課程

次の各号の一に該当し、かつ、その担当する専門分野に関し極めて高度の教育研究上の指導能力があると認められる者。

- 1：前期課程2年以上の教歴があり、博士の学位を有し、かつ、最近における研究上の業績が顕著な者。
ただし、前期課程の教歴とは、前期課程で「演習」を担当し研究指導を行った期間を指す。
- 2：前号と同等以上の教歴と研究上の業績を有すると認められる者。

(補足)

IIの2でいう「前号と同等以上の教歴と研究上の業績」の形式要件は、次の通りとする。

教歴・・・前期課程2年以上の担当歴。

業績・・・学位論文に準じるものとして最近5年間に学術著書1冊以上、もしくは、これに代わるものとして、最近5年間に通算5本以上の学術論文。

(2) 教員組織の構成

表3-II-1は、2016年度の経済学研究科の専任教員数と、大学院設置基準による必要専任教員数とを比較したものであり、以下の通り大学院設置基準で求められている専任教員数を博士前期と博士後期の両課程で確保している。

また、表3-II-2は、2016年度の経済学研究科における教員の専任等種別配置を示している。博士前期課程では約9割、博士後期課程では全員が専任教員によって構成されている。

[表3-Ⅱ-1 2016年度専任教員数(現員)及び大学院設置基準による必要専任教員数]

| 課程 | 専攻 | 入学定員 | 専任教員数(現員)(人) | | | 必要専任教員数(人) | | |
|------|-----|------|--------------|----------|----|------------|----------|---|
| | | | 研究指導教員 | 研究指導補助教員 | 計 | 研究指導教員 | 研究指導補助教員 | 計 |
| 博士前期 | 経済学 | 50 | 41 | — | 41 | 5 | 4 | 9 |
| 博士後期 | 経済学 | 10 | 30 | — | 30 | 5 | 4 | 9 |

注:「必要専任教員数」は、大学院設置基準第9条、文部省告示第175号別表第1及び別表第3、文科省告示第53号に基づく必要専任教員数を指す。

[表3-Ⅱ-2 2016年度教員種別配置表(人数)]

| 課程 | 専攻 | 専任教員 | 特任教員 | 兼任教員 | 客員教授 | 客員講師 | 兼任講師 | 計 |
|------|-----|------|------|------|------|------|------|----|
| 博士前期 | 経済学 | 41 | 0 | 6 | 0 | 3 | 10 | 60 |
| 博士後期 | 経済学 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 |

(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)

研究科の教育研究に関する事項は、入試委員会、教務委員会を中心に研究科委員長のもとで定期的に審議や検討を行っており、最終的には研究科委員会において審議・承認を行うと同時に、その全ての責任を負う仕組みとなっている。経済学研究科に所属する専任教員は、全て研究科委員会に所属しており、各種の委員会において審議された事項を最終的に研究科委員会において審議するプロセスを経ることで、研究科の教育研究に関わる事項について共通の認識の下に具体的な教育研究活動を展開することとなっている。また、大学院担当教員の科目担当者については、基本的に基礎学部である経済学部の関連部門内で、適切な学修体系が組めるように調整を行っており、そのうえで研究科委員会において承認がなされ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>

- 学部人事が主体となっているために、計量経済学や農業経済学など大学院で必要な特定科目の充足が必ずしも機動的に行われる仕組みになっていない。そのため、これらの未充足分野を含めた教員の採用が独自に行えない等の問題がある。

<対応方策(長所の伸長/問題点の改善)>

- 学部における人事方針決定の際に、大学院の教員配置の状況を勘案して人事が行われるよう、学部・大学院間での意見交換を十分に行っていく。また、大学院の教務委員会及び拡大改革委員会で、この点を念頭に入れて人事に関わる戦略的な方針を話し合うこととする。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 経済学部に設置された経済学部人事委員会において経済学研究科委員長が常任のメンバーとなったため、その機会を生かし、大学院教育を見据えた人事方針について意見交換を活発に行っている。ただし、基本的には人事方針は、学部での教育研究を第一義的として決められており、現在では、人件費枠等の関係で、准教授や助教を中心とした新規採用計画が行われる傾向がある。このことは、大学院での教育担当と適切な人事計画について、より長期的

な視点が求められることを意味している。また、60歳代の教授による博士課程の指導体制が早晩困難になることも考えられる。こうした厳しい状況を踏まえ、准教授による大学院担当者など人的構成を含めて、長期的な視点から大学院での教育担当者のあり方を検討し実効可能なものにする必要がある。このために、学部での人事委員会の運営を大学院教育のあり方を含め、より効果的なものにしていく必要がある。また、2016年度から、大学院教育のあり方をめぐって、学部長と研究科委員長による定期的な懇談会を開催しており、両者のよりよい意思疎通を通じて改革を進めている。

【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】

○ 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)

本学では、大学院研究科が固有の教員人事権を有していないため、経済学研究科における教員組織の編制方針については学部の教員組織の編制方針に沿う形となる。2016年度における専任教員1人あたりの学生数は、博士前期課程：0.63人、博士後期課程：0.53人となっており、充実した教育・研究指導体制を敷くに足る十分な教員組織が確立している。しかしながら、教員組織の編成にあたっては研究科の基礎となる経済学部における方針が優先されることから、経済学研究科において重要度の高い科目である計量経済学や農業経済学等の科目・分野について、専任教員の補充を機動的に行うことが難しい面を有している。

他方で、ジェンダーバランスについては、経済学の専門教育担当ということもあり女性教員は2名となっている。また、年齢構成については、専任教員40名の委員のうち60代が25名、50代が6名、40代が9名、となっている。論文指導等の観点からそれ相応の業績及び経験を有する教員で組織されるべきという編制上の観点からすれば、ある程度の高齢化は回避することはできず、教員組織の整備は方針どおりなされているといえる。しかしながら、これ以上の高齢化は望ましくなく、編制方針に見合う若手教員の育成が急がれる。

(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

大学院担当教員となる任用時点で科目適合性の判定を行っており、基本的には経済学部の関連部門内で適切な履修体系が組めるように行っている。そのうえで担当教員が当該授業を担当するに相応しいかの判断は最終的に研究科委員会でなされており、問題等が生じた場合には、適宜、研究科委員長・教務委員会で議論を行い、担当者の変更を行う等の対応を行っている。

(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。

大学院担当教員の任用については、経済学研究科委員会が先に述べた「博士大学院任用基準経済学研究科の慣行(内規)」の定めに従って行っている。具体的には、研究科委員会が当該内規に定められた任用基準を満たす有資格者に対して担当意思があるか否かを確認した上で専任新任人事の手続きを進めており、教育課程を構成するに相応しい教員の適正な配置を行っている。

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>

- 教員組織に関し、博士後期課程担当資格がない教員にも関わらず当該教員の指導を受けることが可能であるとして院生を受け入れた事案が過去に発生したため、このような事案の再発防止にむけて防止策を講じる必要がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 上記の事案については、教員個人の資質やモラルの問題でもあるが、再発防止にむけて研究科委員会内で確認を徹底するものとする。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 研究科委員会では、前述のような教員個人の資質やモラルとされてきた様々な問題（ハラスメント、研究活動不正等も含む）について、機会あるごとに委員長が口答で注意を促すことで再発防止に努めている。

【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】

<問題点および改善すべき事項>

- 教員組織については、専任教員における年齢構成が高年齢層に偏っているほか、研究科にとって重要な科目・分野について専任教員を配置できていない点が課題である。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 本学において大学院研究科は専任教員の任用権を現在のところ有していないため、早期に根本的な課題の解消を行うのは難しい状況にあるが、2016年度から実施している学部長と研究科委員長による定期的な懇談会を通じ、大学院教育のあり方を議論していく中で研究科の教員組織に係る課題を共有し、学部の人事計画にも反映がなされるよう働きかけを行っていく。

3. 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

経済学研究科では、専任教員の任用に際して適切な基準・手続きに基づいて教育研究能力の厳格な審査が行われている。また博士後期課程担当審査に際しても、同様に本学における教歴、研究業績が厳格に審査されている。また本学では、研究者情報データベースを通じて、各教員の研究業績や学術図書出版助成・国際会議出席を含む国際的学術交流等の実施状況を公表している。さらに、多くの専任教員が自主的に国立情報研究所の行う学術研究活動に関する調査に回答しており、研究成果の情報公開に努めている。

また、教育活動については、主として学生のアンケートによる講義等の評価も行っている。それぞれの評価は大学院FD推進委員会によって集約され、その結果は研究科委員会で報告され、また大学院事務室での閲覧を可能にするなど、学生・教員に開示されている。このような研究活動並びに教育活動の自主的な公表は、各教員の研究者・教育者としての自覚を高める役割を果たしているが、日常的な教育研究活動に係る直接的な評価は行っていない状況にある。

(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

FD 活動については、専門職大学院を除く研究科共通の大学院 FD 推進委員会を設置し、学生に対する授業・研究状況アンケートを毎年度実施し、その結果を分析のうえ、改善必要項目を研究科委員会に提示し、個々の教員に対して改善を求めている。また、2014 年度以降、教育や指導に必要な知識・手法等、各教員の資質向上を目的の一つとした教員相互の授業参観制度を導入している。ただし、こうした教育方法の改善に係る活動は行われているものの、大学院単独での教員の資質・能力を高めるための FD 活動としての教員の資質向上については、現状において主所属の学部を通して研究費の適正使用やハラスメント防止啓発等の講演会等に参加を呼びかけるなど適宜実施している状況である。

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>

- 2014 年度と同様、大学院 FD 委員会の分析にもとづき、問題点の抽出と対応策を明確にし、研究科委員会での改善に繋げていく必要がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 抽出された問題点については、教務委員会などにおいて検討し、問題解決の方向性を定め、さらに研究科委員会において具体的な解決方法について提示をし、各教員の資質向上に繋がるよう課題を共有する。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 2015 年度のアンケート調査結果によると、学生と教員間のコミュニケーション促進、悪化する学生の経済環境への対抗策としての奨学金の充実、就職活動に対応した形でのタイムラインの明確化等が必要であることが明確となった。このうち、研究科として対応可能なものについては、研究科 FD 推進委員会ならびに経済学研究科委員会での報告によって、教員の自覚と対応力を高めている。

【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

商学研究科

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

商学研究科は商学部専任教員が兼担しているため、研究科として専任教員採用にかかる権限を有しておらず、任用に際して求める教員の能力や資質は商学部が定めている。しかし、学士課程の担当教員が、博士前期課程・後期課程を担当する際の任用には一定の教歴や業績を商学研究科委員会で確認し、投票により担当の可否を審査している。詳しい基準については2-(3)で記述する。

(2) 教員組織の構成

商学研究科は「豊かな学識と高い学術的能力を有する研究者の育成、並びに優れた見識と高度の専門性を必要とする業務を遂行できる人材の養成を目的」とし、教育スタッフとして、経営、会計、商業、金融、経済の5分野にまたがり、当該分野の研究を希望するおよその学生数に応じ、61名の専任教員を配している。これは大学院設置基準の求める基準である5名を優に満たしている。

専任教員の構成は、教授47名・准教授14名であり、部門別では、経営13名（うち准教授6名）、会計14名（准教授2名）、商業12名（准教授3名）、金融7名（准教授1名）、経済14名（准教授2名）となっている。専任教員中、博士学位を持つ者は37名であり、このうち本学で博士の学位を取得した者は10名となっている。

このほか、法学等の他分野との横断的な研究指導を可能とし、ビジネスの第一線の知識を学生に教授するために学部・他研究科からの兼任教員を6名、他大学や企業からの兼任教員41名を招聘している。

(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）

専任教員は、経営、会計、商業、金融、経済の部門別会議を適宜開催し、部門毎の科目開設状況の確認、各部門に属する教員の指導する学生の研究活動の進捗状況に関する認識を共有する取組み等を行っている。さらに、各専門部門から選出された委員で構成される教務連絡委員会が置かれ、研究科運営や日常的な研究教育活動の円滑な遂行のための補助・助言を行うことにより、日常業務において研究科委員長を補佐する役割を担っている。

また、兼任教員との連携については、兼任教員が担当する多くの科目が専任教員とのオムニバス開講となっており、兼任教員からの意見収集等は密に行われている。

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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 経営学、会計学、商業学、金融学、経済学という商学の主要分野について、基礎から応用に及ぶ幅広い教育スタッフを擁しており、高度な研究と実務教育とのバランスのとれた教育内容を教授できる体制が整備されていることが特長である。また、特に博士前期課程におい

ては研究コース、ビジネスコースの別により、学生個別の希望に即して多分野にわたる教授陣の知識及び能力を幅広く学生に還元できている。

<問題点および改善すべき事項>

- 大学院研究科を担当するに当たっての教員任用基準は定められているが、そこに商学研究科を担当するための細かな教員の資質については定められていないため、今後検討する必要がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- さらに効果的な教育を行うことができるよう、コース別に教員を特化させることが改革委員会のもとで検討されている。具体的には、主に研究コースにおいて高度な研究指導を行う教員と、主にビジネスコースにおいて実務教育と修士に相応しい学識の教授を行う教員とを分離・特化するよう模索している。2015年度中に検討を深め、方向性を決めていく。
- 2015年度中に教務連絡委員会において、商学研究科を担当するに相応しい教員の資質を明確・明文化していくことを検討する。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 研究コースとビジネスコースに教員を分離・特化する方策については、改革委員会で検討されたものの、研究科全体の合意を得るには至らず、新たな方策を検討することになった。
- 商学研究科を担当するために相応しい、細かな教員の資質の明文化については、他に優先して検討すべき学内課題があり、継続して検討することになった。現在、教員の本所属である商学部が定める教員資格基準と、商学研究科を担当する際の教員任用基準により資格基準は明文化され、円滑に運用されている。この資格基準以上に細やかな教員資質を規定化する場合、その資質の審査方法などを含めて研究科全体の合意をまとめることが困難であったため、まず他に優先する事項を検討・改善することになった。

【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】

- 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)

専任教員のうち、外国人教員は0名、女性は3名である。年齢構成は、下表のように60歳以上の教員の占める割合が41.0%とやや高くなっている。このことは、2-(3)に記述するとおり、商学研究科の研究指導を担当する者を教授・准教授に限定していることにも一因があると考えられる。

専任教員1人あたりの学生数は前期課程0.75名、後期課程0.26名となっており、学生に対して多方面からきめ細かな研究教育指導が行える体制が整っている。

外国人や女性、実務家の専任教員については、男女共同参画や国際化といった社会状況に応じて商学部において積極的採用を行うよう要望することによって対応している。加えて、

研究科任用である兼任教員や兼任講師において多様な教員を確保している。兼任教員としては経済学部より1名の外国人教員を、商学部より2名の女性教員を任用している。また、実務家教員として兼任講師6名を招聘している。

[表3-II-3 専任教員の年齢階層別分布]

| 年齢区分 | 人数 | 構成比率 |
|--------|----|-------|
| ～39歳 | 3 | 4.9% |
| 40～49歳 | 17 | 27.9% |
| 50～59歳 | 16 | 26.2% |
| 60歳～ | 25 | 41.0% |
| 合計 | 61 | — |

※2016年6月30日現在

(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

授業科目とその担当教員については、各授業内容に応じて当該分野を専門に研究する教員が配置されている。教員配置とその判断については、各部会で互選された1名で構成される教務連絡委員会のもとで具体的な授業配置がなされたのち、研究科委員会で全体調整を行っている。

(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)

商学研究科は学部所属の専任教員が兼担しており、「商学研究科新任教員採用決定基準」に基づき、次の要件と手続により研究科担当の資格が確認されている。

博士前期課程では、学士課程の1年以上の教歴を有し、教授または准教授である者が各専門部会からの推薦を経て研究科委員会で審査される。研究業績の書類確認の後、この研究科委員会に出席した委員の2/3以上が投票により可とした場合に任用されている。

博士後期課程では、博士前期課程において2年以上の教歴を有する者について、各専門部会からの推薦を経て研究科委員会で審査される。研究科委員会での審査は博士前期課程の任用と同じく、書類確認と投票による出席委員の2/3以上の承認が必要である。

このほか、専任教員としては中央大学特任教員に関する規程に基づき、職務及び期間を限定して任用した教員である特任教員を任用することもできる。また、科目の必要に応じて他大学等より兼任教員を任用している。

商学研究科の教員数は下表のとおりであり、大学院設置基準の求める5名を優に満たし、充実した教員配置となっている。

[表3-II-4]

| | |
|-------------|-----|
| 大学院担当専任教員総数 | 61名 |
| うち前期課程のみ担当 | 10名 |
| うち前期・後期担当 | 50名 |
| うち後期のみ担当 | 1名 |

前期課程担当者計60名、後期課程担当者計51名

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】

<長所および効果が上がっている事項>

○ 商学の全分野にわたり、多彩な研究領域におよぶ厚い専任教員層を擁している。また、教

員の専門とする研究方法の面でも、理論研究、計量的研究、制度的研究、ケーススタディー、歴史的研究など多彩な方法をカバーしている。多様化する学生のニーズと変化する社会の環境に柔軟に対応し、高度な水準を保ちながら現実の変化に柔軟に対応できる教育スタッフとなっている。

<問題点および改善すべき事項>

- 今後の教員構成について、①実務経験の豊かな教員、②女性教員、③外国人教員、④50歳以下の年齢層の教員などのウェイトを、研究分野や研究方法などのバランスを考慮しながら高めることが課題となる。また、専任教員中の博士号取得者の比率を高めることも求められている。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 必要に応じて実務経験者等の任期付きポジションへの採用等を制度化し、特にビジネスコースにおける特色ある教育プログラムを強化する。
- 専任教員の任用権を有する商学部とも連携し、中長期的な人事計画のなかで実務家教員、女性教員、外国人教員や若い教員等の比率を高められるよう対応していく。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 2015～2016年度においては円滑に新任専任・兼任教員の任用が商学部・商学研究科で行われた。このため、任期付教員の採用の制度化が検討されることはなかった。
- 商学部における教員任用選考に商学研究科委員長が加わっている。これにより、商学研究科における人事計画も視野に入れた教員任用が商学部において行われている。なお、2016年度に新たに商学研究科が任用した専任教員は3名おり、うち1名は30歳代の若手教員を任用した。

【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>

- 今後の教員構成について、①実務経験の豊かな教員、②女性教員、③外国人教員、④50歳以下の年齢層の教員のウェイトを、研究分野や研究方法等のバランスを考慮しながら高めることが課題となる。また、専任教員中の博士号取得者の比率を高めることも求められている。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 実務家教員、女性教員、外国人教員や若手教員等はニーズに応じて兼任教員や兼任講師を任用し、多様な教員構成の実現に努める。
- 専任教員の任用権を有する商学部とも連携し、中長期的な人事計画のなかで実務家教員、女性教員、外国人教員や若い教員等の比率を高められるよう対応していく。

3. 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

商学研究科所属教員の教育研究活動の評価について、研究科内のシステムとしては博士前

期課程担当者の任用の際における業績審査並びに博士後期課程担当者の任用の際の業績審査によって行われる。いずれの場合も任用規定により、教歴及び学術上の著書ないし論文等の業績が評価される。また学内の各種の公表文書によって、教員の教育研究活動が評価されると判断される。

また、本学として毎年取りまとめる「学事記録」では、大学院担当教員も含めて学部を担当する専任教員の研究成果の発表状況が掲載されている。そこでは、科学研究費、私立大学等経常費補助金補助等の学外の研究費補助制度における研究課題や、特別研究期間制度、特定課題研究費等の学内制度における研究課題、個人の学術発表等が記載されている。なお、個人の学術発表では、研究業績（著書、論文、学会発表等）、学術受賞が明らかにされているなど、間接的な評価の制度は整っている。

なお、全学的な研究者情報データベースへの研究業績の登録と開示を適切に行うことにより、毎年における教員個々の研究状況を把握するとともに、研究成果の公表を通じた教員間の切磋琢磨を促すという観点から、研究科所属教員の当該データベースへの登録と情報の開示に係る協力を促している。

（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

個々の教員の資質向上を図ることを目的とした FD 活動に関して、研究科独自に実施している取組みはないが、教員の主所属である商学部において研究費の適正利用に関する講演やハラスメント防止啓発に関する講演などに出席を促している。また、2015 年度より大学院全体の取り組みとして教員相互の授業参観を実施している。

【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＞

- 個々の教員の資質向上や、研究科としての教員組織の活性化に向けた取組みについては、専任教員の主所属の商学部依存している状況であり、研究科独自の取組みが低調である。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 研究科における教員組織の活性化に向け、研究科委員会等を通じて個々の教員の大学院における教育研究活動の共有や、大学院での指導を行っていく上で必要となる大学院や学生を取り巻く状況等に係る意識の醸成に努める。

理工学研究科

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・理工学研究科では、研究体験を通じた教育を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。理工学研究科においては、理工学研究科教員任用基準を設け、博士課程前期課程・修士課程と博士課程後期課程のそれぞれについて、研究業績、教育経験、対外的な活動に関する必要条件等、職階毎に任用する教員の資格基準を定めている。

(2) 教員組織の構成

理工学研究科の教員は下表に示す通り、10 専攻のいずれかに所属し、各専攻の専門教育、研究科共通の基礎教育の推進に従事している。また、一部の科目については専攻間で専任教員の協力体制を採ることで、大学基礎データ（表2 全学の教員組織）に示した通り、大学院設置基準上の専任教員数を十分に満たしている状況にある。

[表3-Ⅱ-5]

| 課程 | 専攻名 | 教授 | 准教授 | 助教A | 計 |
|--------|--------------|----|-----|-----|----|
| 博士前期 | 数学専攻 | 11 | 2 | 0 | 13 |
| | 物理学専攻 | 10 | 2 | 0 | 12 |
| | 都市環境学専攻 | 17 | 2 | 0 | 19 |
| | 精密工学専攻 | 11 | 3 | 0 | 14 |
| | 電気電子情報通信工学専攻 | 11 | 2 | 1 | 14 |
| | 応用化学専攻 | 14 | 0 | 0 | 14 |
| | 経営システム工学専攻 | 12 | 0 | 0 | 12 |
| | 情報工学専攻 | 9 | 2 | 0 | 11 |
| | 生命科学専攻 | 6 | 2 | 0 | 8 |
| 博士後期 | 数学専攻 | 11 | 0 | 0 | 11 |
| | 物理学専攻 | 10 | 2 | 0 | 12 |
| | 都市環境学専攻 | 16 | 0 | 0 | 16 |
| | 精密工学専攻 | 11 | 1 | 0 | 12 |
| | 電気電子情報通信工学専攻 | 7 | 0 | 0 | 7 |
| | 応用化学専攻 | 14 | 0 | 0 | 14 |
| | 経営システム工学専攻 | 11 | 0 | 0 | 11 |
| | 情報工学専攻 | 7 | 1 | 0 | 8 |
| | 情報セキュリティ科学専攻 | 7 | 0 | 0 | 7 |
| 生命科学専攻 | 6 | 2 | 0 | 8 | |

(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）

理工学研究科では、研究科委員長と各専攻から選出された連絡委員からなる連絡委員会議を月1回開催し、専攻間の連絡や調整を図っている。連絡委員会議において取り上げられた

事項は、専攻毎に組織されている専攻会議において、各専攻の連絡委員から専攻内の教員に共有され、協議される。専攻会議での協議内容は、必要に応じて連絡委員会にフィードバックされ、研究科委員会における審議へと進んでいく。

【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)

専任教員には、博士の学位を取得し、十分な研究上の業績を持ち、専攻分野について特に優れた知識及び経験を有する者を任用している。実際の任用に当たっては、担当する科目の範囲・内容を示し、候補者本人に対する面接・質問等を通じて業績に関する確認・検証等を行ったうえ、研究科の人事委員会において、研究業績、実務上の実績等を審査し、適切性を確保している。

年齢等の構成は下表の通りである。50代の教員が最多となっているが、若い優秀な教員の任用にも努めており、概ね良好な年齢構成となっていると考える。女性教員は少ないが、もともと理工学系の女性研究者は絶対数が少なく、人材確保が難しい。しかしながら、最近では女性教員の採用も増えてきており、概ね各専攻に1名の女性教員が所属するようになってきている。いわゆる実務経験の有無については、企業等だけでなく研究機関等の職歴の場合もあるので実務と研究の線引きは難しいが、大学以外への勤務経験を持つ教員は工学系の専攻を中心に半数近くにのぼる。外国人教員は積極的に任用するに至っていない。

教員組織の整備においては、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、社会人、外国人、女性を優先的に採用するという方針は掲げていないため、これらの教員の比率は比較的低い状況となっている。

[表 3 - II - 6 理工学研究科専任教員の年齢構成]

| 年齢 | 人数 (総数に占める%) | うち女性教員 (同年齢層に占める%) |
|---------------|--------------|-----------------------|
| 60 歳以上 | 47 (39.8%) | 2 (4.3%) |
| 50 歳以上 60 歳未満 | 34 (28.8%) | 2 (5.9%) |
| 40 歳以上 50 歳未満 | 32 (27.1%) | 3 (9.4%) |
| 40 歳未満 | 5 (4.2%) | 3 (60.0%) |
| 計 | 118 | 10 (8.5%) |

なお、専任教員1人あたりの学生数は、前期課程では収容定員654人に対し教員数118人で5.5人、後期課程では収容定員87人に対し教員数106人で0.8人となっており、十分に学生への指導ができる教員数を確保している。

(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

授業科目と担当教員の編制は、主専攻については各専攻会議において検討され、連絡委員会を経て研究科委員会において決定する。また、副専攻については副専攻運営委員会にて

検討され、副専攻委員長連絡会議を経て研究科委員会において決定する。いずれも最新の学問分野の状況や社会の趨勢、学生の履修動向、個々の教員の研究成果等、多様な要素を勘案して、毎年度、適切な授業科目と担当教員の配置を行うよう配慮されている。

(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)

専任教員については、大学院研究科を担当する場合においても主所属は学部となるため、まずは、学部教授会において教員人事の手続きが行われる。学部での手続きを受けて、研究科担当分について手続きを行うこととなっている。

具体的には、欠員ができた際や組織の改編で新しいポストができた際に教員任用人事の手続きを始める。まず該当する専攻から任用の提案があり、担当する研究・教育分野の概略の説明を受けて、連絡委員会、研究科委員会で承認する。その際、①専攻内でみた時、担当する分野が適切であるか、②専門分野(専攻)内でみた時、担当する研究・教育分野が適切であるかの2つの観点から検討がなされる。

提案が承認されると、専攻において教員の募集活動が行われる。最近の例では、多くの場合に公募がなされ、書類審査、面接によって候補者が選択されている。候補者の選択に当たっては、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、などが考慮される。候補者が1人に絞られてから、理工学研究科人事委員会に提案され業績審査が行われる。業績審査の結果を受けて、研究科委員会で承認の投票を行う。

研究科担当教員の資格の明確化については、理工学研究科の内規に任用のための基準が定められている。それらは研究業績、教育経験、対外的な活動に関する必要条件であり、職階毎に明文化されている。これらの基準を満たした候補者の中から最も適格と思われる候補者が選択されて、人事委員会に提案される。

【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

理工学研究科における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、理工学部教授会・理工学研究科委員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。

また、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、国立研究開発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。他方、教育面での評価については、理工学部・理工学研究科FD委員会の下で実施される学生による授業評価アンケートの回答結果を分析し、研究

科委員会にて報告・検討することにより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

2010 年度から理工学部との合同 FD 研究会を開催し、新任教員研修会や学生基礎学力調査報告等を実施し、教育指導手法や学生の学力特性についての情報共有を図っている。

2013 年度は、「教育著作権セミナー」、「大学生基礎力調査結果報告会」、「学業場面での困り具合に関する調査に係る報告会」を理工学部と合同開催している。また、2014 年度では、同様に理工学部と合同企画として、9 月に大学生の発達障害について（学生相談室）、10 月に 2014 年度 PROG（学生アンケート）報告の研修会を実施した。2015 年度では、9 月に「後楽園キャンパスのキャンパス・ソーシャルワーカーによる学習支援について」、10 月に「2015 年度 PROG 全体傾向の報告」として研修会を実施した。これらの研修会については、教授会と研究科委員会の間の時間に開催しているため、出席率も高いことが特徴である。

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評価あるいは、研究者情報データベース及び「研究開発支援総合ディレクトリ (researchmap)」による研究成果の公開や任用・昇格時における業績審査を通じた評価がなされているのみで、教員個人の教育研究活動等について、直接的かつ恒常的に評価する仕組みは現在整備されていない状況にある。整備に当たっては、評価の趣旨・観点を明確にする必要がある。

<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、教学執行部の下での検討に資するべく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、学事部を中心に行っているところであり、今後の検討の方向性を踏まえながら研究科としてのあり方を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】

- 教育研究活動に係る評価の方向性について、学事部（企画課）を中心とした検討が進んでいないこともあり、本研究科においても特段の進捗がない。

【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】

- 特になし

文学研究科

1. 大学として求める教員像および教員組織の編成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

現在、文学研究科の専任教員の任用については、文学部教員任用・昇進に関する内規に基づいて、文学部の専任教員として任用されている教員から行うことになっている。その上で文学研究科では、文学部で採用となっている者について、大学院設置基準及び『中央大学大学院教員任用基準』の文学研究科における運用に関する了解（内規に相当）に従って、大学院担当者としての任用を行っている。当該基準では、博士前期課程・後期課程毎に教授、准教授、兼任教員について、業績や教歴等の任用の基準及び人事選考委員会の設置、研究科委員会での取り扱い等の審査手続を定めている。

(2) 教員組織の構成

文学研究科は、13 専攻の全てにおいて設置基準上の必要専任教員数を満たし、かつ博士前期・後期課程の一貫した体制で教育研究を行うに十分な専任教員 83 名、学内の他学部・研究科からの兼任教員 3 名、兼任講師 46 名を確保しており、学生数（2016 年 5 月 1 日現在で合計 171 名）との関係において十分な教育研究活動が行える教員の配置となっている。

教員の配置にあたっては、文学研究科を構成する各専攻の教育研究をカバーできる授業科目と授業実施に必要な教員が適切に配置されるよう充分配慮している。例えば、史学系の専攻分野においては古代、中世、近世、近代を専門とする担当者を配置して年代的な連続性を保てるようにしているほか、文学系の専攻においては、文学、語学、文化論の担当者を配置し、それぞれの専攻分野において学生が多様な研究分野を選択できるよう配慮がなされている。

2016 年 5 月 1 日現在の専攻毎の教員数は以下の通りである。

[表 3 - II - 7 博士前期課程]

| | 教授 | 准教授 | 兼担 | 兼任 |
|----------|----|-----|----|----|
| 国文学専攻 | 8 | | | 7 |
| 英文学専攻 | 11 | 2 | | 4 |
| 独文学専攻 | 5 | | | 2 |
| 仏文学専攻 | 6 | | 2 | 1 |
| 中国言語文化専攻 | 5 | | | 1 |
| 日本史学専攻 | 6 | | | 7 |
| 東洋史学専攻 | 5 | | | 3 |
| 西洋史学専攻 | 5 | | | |
| 哲学専攻 | 5 | | 1 | 2 |
| 社会学専攻 | 6 | | | 0 |
| 社会情報学専攻 | 6 | | | 4 |
| 教育学専攻 | 6 | | | 6 |
| 心理学専攻 | 7 | | | 9 |
| 合計 | 81 | 2 | 3 | 46 |

[表 3 - II - 8 博士後期課程]

| | 教授 | 准教授 | 兼担 | 兼任 |
|----------|----|-----|----|----|
| 国文学専攻 | 8 | | | 2 |
| 英文学専攻 | 11 | | | 1 |
| 独文学専攻 | 5 | | | 1 |
| 仏文学専攻 | 6 | | 2 | |
| 中国言語文化専攻 | 5 | | | 1 |
| 日本史学専攻 | 6 | | | 6 |
| 東洋史学専攻 | 5 | | | 2 |
| 西洋史学専攻 | 5 | | | |
| 哲学専攻 | 5 | | | 2 |
| 社会学専攻 | 6 | | | |
| 社会情報学専攻 | 6 | | | 3 |
| 教育学専攻 | 6 | | | 2 |
| 心理学専攻 | 7 | | | 2 |
| 合計 | 81 | | | 22 |

(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）

文学研究科の教育活動を展開するにあたり、授業編成や授業担当者の決定を円滑に行っていくための教員間の連絡・調整を行う仕組みとしては、研究科委員会、研究科委員会の下に置かれる教務委員会（委員長と各専攻から選出された委員で構成される）、専攻会議がある。授業編成や授業担当者については、教務委員会において研究科委員長から各専攻に依頼を行い、専攻会議で検討・調整した結果を教務委員会で研究科として横断的に調整し、研究科委員会で審議・承認する仕組みとなっている。ここにおいて、各専攻に設置される科目の編成と授業担当者については、各専攻の意向が尊重されている。

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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 研究科を構成する13の専攻が、その教員組織、教育課程の編成、入試及び学生の指導について第一義的に責任を負う仕組みは、責任の所在が明確となり、教員間の協力のもと組織的に運営を行うことになるので、研究科の特徴であり長所といえる。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 専攻を基本とする運営体制については、専攻縦割りの弊害が生じないよう研究科としてのまとまりを維持しつつ、継続していく。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 各専攻の独自性を考慮しながら、文学研究科として一体的に動くことができるよう、教務委員会と専攻会議との間の意見交換を重ね、横断的に調整の上で研究科委員会として決定するよう配慮しながら運営を行っている。

【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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 研究科を構成する13の専攻が、その教員組織、教育課程の編成、入試及び学生の指導につ

いて第一義的に責任を負う仕組みは、責任の所在が明確となり、教員間の協力のもと組織的に運営を行うことになるので、研究科の特徴であり長所といえる。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 専攻を基本とする運営体制については、専攻縦割りの弊害が生じないよう研究科としてのまとまりを維持しつつ、継続していく。

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)

文学研究科では、講義と演習を基本にして、各専門分野の全領域を体系的に網羅するよう授業科目を配置することを教育課程の編成方針とし、専攻毎にそれを実現する専任教員を配置している。また、兼担、兼任教員の制度を利用することで、指導体制に厚みを加えている。

文学研究科の専任教員は、文学部の専任教員を充てているため、研究科として専任教員人事に関与できる範囲は限定されるが、外国人教員の受入れについては専任5名・兼任5名、女性教員の割合については専任19%、兼担・兼任18%、年齢構成としては60～70歳：32名(39%)、50～59歳：29名(35%)、40～49歳：21名(25%)、30～39歳：1名(1%)、専任教員1人あたり学生数は研究科として2.1人となっている。なお、研究業績を重視する人事を行っているため、いわゆる実務家教員として採用している教員はいない。

(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

文学研究科の各専攻の授業編成や授業担当者については、教務委員会において研究科委員長から各専攻に依頼を行い、専攻会議で検討・調整した結果を教務委員会で研究科として横断的に調整し、研究科委員会で審議・承認する仕組みとなっている。従って、両者の適合性については各専攻会議が第一義的にその判断を行っている。なお、新任の人事の場合には、それが専任教員であれば文学研究科の人事選考委員会での選考と当該選考結果の研究科委員会での報告と採用の投票を経ることで、兼任教員の場合には研究科委員会での業績の報告と採用の投票を経ることで適合性を確保している。

(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)

文学研究科では、『中央大学大学院教員任用基準』の文学研究科における運用に関する了解」を定め、文学部で採用となっている専任教員について、大学院設置基準および当該内規に従って、大学院担当者の任用を行っている。当該内規には、博士前期課程・後期課程毎に教授、准教授、兼任教員の任用の基準および手続を定めている。この内規に従い、文学研究科の教育課程の編成方針に従い、専攻毎にそれを実現する担当教員を適正に配置している。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は、前述「(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」記載のとおりである。

【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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 特になし

3. 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

文学研究科においては、教員の専門分野、担当科目、主要な業績、学会活動、指導学生の研究テーマなど教育研究活動に関する情報を掲載した「大学院 教員紹介」を作成し、同時にこれらの情報を本学公式 Web サイトから広く一般に配布・公表している。また、全学的には研究者情報データベース、「学事記録」等により、教育研究活動等に関する情報を集約している。このように、教育研究に関する情報を様々な方法で集約しているが、これらの情報を総合した上で各教員の教育研究活動等について組織的に評価を行い、改善に繋げるシステムは整備できておらず、任用人事での審査を除くと教育研究活動に係る評価はできていない。

(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

教員の資質の向上を図るための FD については、教員が所属する学部を通して、研究費の適正使用、ハラスメント防止啓発、人権問題、入試結果分析等の講演会等に参加を呼びかけるなど適宜実施している。

大学院には、大学院 FD 推進委員会が置かれ、授業評価アンケートの分析とフィードバック、公開授業等を通じた FD 活動等を行っているが、文学研究科に相応しい FD 活動のあり方を模索し、現在、教務委員会で意見の交換を行っているところである。

【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

総合政策研究科

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

専任教員の採用については、基礎学部である総合政策学部において、学部における新任教員採用基準をもとに行われている。

大学院を担当できる能力を有しているかどうかについては、学部での採用時に本人から提出のあった研究業績、担当授業の講義要項等による確認、模擬授業の実施、そして面談を行い、大学院博士前期課程や後期課程を担当できる能力を有しているか、最終的な判断を行う。なお、大学院の後期課程担当教員に求める能力・資質等については以下の通り明示している。

- ①前期担当の経験が2年（前任校を含む）以上あること
- ②博士学位または同等以上の業績があること
- ③最近6年間に学術著書（単著）1冊以上または学術論文5本以上を公表していること

(2) 教員組織の構成

2016年5月1日現在の教員組織は、教授26名、准教授8名、博士後期課程のみ担当の教授2名、兼任教員13名、兼任教員10名から成っている。設置基準上定められている必要専任教員数である5名を満たしており、専任教員1人あたりの学生数は前期課程で0.82人、後期課程で0.92人となっている。現実の学生数は減少しているが、前期課程を中心に留学生が増加しているため、教育には多くの教員のきめ細かな対応が必要になっており、それを実行できる体制を整備している。

(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）

総合政策研究科の教育研究に係る責任については、研究科委員会が負っている。大学院学則第11条に定める通り、研究科委員会は教育研究に係わる事項について審議する権限を有している。毎年の授業編成を行う場合には、研究科内のカリキュラム委員会において、授業科目や担当教員等の授業編成に係わる事項について審議を行い、最終的に研究科委員会において承認を得る体制となっている。

研究科の主要な授業科目については、専任教員が担当しており、学生の論文指導を行う科目である「演習（総合政策セミナー）Ⅰ」及び「演習（総合政策セミナー）Ⅱ」については、専任教員のみが担当している。ただし、総合政策研究科は学際的な研究分野であることから、その幅広い研究分野に対応するため、一部の科目については兼任教員が担当している。なお、兼任教員については、新たに科目を担当する際などに専任教員を通じて依頼を行うといった対応を行い、教員間の連携を深めている。

【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)

教育課程を担っている教員組織は、前述したとおり、専任教員 36 名、兼任教員 13 名、兼任教員 10 名から構成している。

博士前期課程の教育課程は、研究基礎科目として「研究方法論」と、研究発展科目として 5 つの分野（「法政と経済」、「ビジネス政策」、「現代世界」、「文明と国家」、「アジアの歴史と文化」）を設定している。また、博士後期課程については、「法政策研究」、「公共政策研究」、「経営政策研究」、「歴史文化研究」の 4 つの分野に分かれている。そのため、企業・官公庁での実務経験者 6 名、外国人教員 5 名、海外での学位取得者 9 名といったように、多岐に渡る経験を積んだ教員を、研究科の中で総合的・学際的な教育課程を担っている専任教員として任用している。また、多様な研究分野をカバーすべく他研究科からの兼任教員のほか、非常勤教員として主に実務家・実務経験者やアジアやイスラームの歴史・文化を専門としている研究者教員を招聘している。

総合政策研究科における専任教員の年齢構成は、以下の通りとなっている。

[表 3 - II - 9 年齢構成表]

| 年齢 | 60 歳以上 | 50～59 歳 | 40～49 歳 | 30～39 歳 | 29 歳未満 | 合計 |
|---------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|
| 人数 (人) | 14 | 10 | 9 | 3 | 0 | 36 |
| 構成比 (%) | 38.9% | 27.8% | 25.0% | 8.3% | 0.0% | 100.0% |

上記の構成表の通り、55 歳以上の教員が 50%以上を占めているが、中でも 60 歳以上が 38.9%となっている。また、女性教員は 11 名となっており、31%を占めている。博士後期課程担当教員については、任用基準を満たすために高年齢になってしまうこと、主所属である総合政策学部の教員の年齢構成比率が高年齢に偏っていることの影響がある。しかしながら、教育研究の継続性の観点からは、研究科担当教員の年齢構成比率の適正化が課題であることから、任用権を有している学部と課題の認識を共有した上で対応していく。

また、専任教員 1 人あたりの学生数は博士前期課程 0.82 人、後期課程 0.92 人となっており（2016 年 5 月 1 日現在）、極めてきめ細やかな指導がなされている。

(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

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、任用等委員会やカリキュラム委員会、研究科委員会において必要に応じて実施している。具体的に、毎年の授業編成時期にはカリキュラム委員会を開催し、当該委員会にて審議・承認を行った素案を研究科委員会へ上程する仕組みとなっている。また、新任教員の任用にあたっては、任用等委員会にて、本人から提出された研究業績等を踏まえ、科目適合性について審議を行うこととしている。

(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。

教員の任用については、「総合政策研究科専任教員の任用基準について」（以下、「任用基準について」という。）に依拠して、任用等委員会を開催して業績審査委員を選出し、十分に審査を行い、任用等委員会、研究科委員会での審査報告と審議を経て厳正に行われている。

「任用基準について」の内容・基準に関しては、任用等委員会、研究科委員会においてその適切性について検証しており、必要があれば修正を行う。専任教員の任用に関しては、学部

の教員採用とリンクしているため、可能な限り両方の研究教育を行える教員の確保に努めている。

博士前期課程の任用については、以下の通りとなっている。

1. 新任教員

学部人事委員会において、博士前期課程を担当する能力を有すると判断された場合、研究科委員長がその審査結果を研究科委員会に口頭報告するとともに、投票により任用の可否を審議する。

2. 内部昇格

博士前期課程以上を担当する専門分野の教員が推薦する候補者について、大学院任用等委員会が指名する同委員会委員を含む審査委員3名により業績審査を行い、その審査結果を同委員会に報告する。大学院任用等委員会が任用可とした場合、研究科委員長がその審査結果を研究科委員会に口頭報告するとともに、投票により任用の可否を審議する。

博士後期課程の任用については、以下の通りとなっている。

1. 新任教員

学部人事委員会において、博士前期課程及び後期課程（もしくは後期課程のみ）を担当する能力を有すると判断された場合、研究科委員長がその審査結果を研究科委員会に口頭報告するとともに、投票により任用の可否を審議する。

2. 内部昇格（既に前期課程担当教員が後期課程を担当する場合）

- 1) 希望者は、大学院任用等委員会へ書面にて申請を行う。
- 2) 任用基準（次の基準を全て満たすことを原則とする）
 - ①前期担当の経験が2年（前任校を含む）以上あること
 - ②博士学位または同等以上の業績があること
 - ③最近6年間に学術著書（単著）1冊以上または学術論文5本以上を公表していること
- 3) 審査及び審議方法

大学院任用等委員会が指名する同委員会委員を含む審査委員3名により業績審査を行い、その審査結果を同委員会に報告する。大学院任用等委員会が任用可とした場合、研究科委員長がその審査結果を研究科委員会に口頭報告するとともに、投票により任用の可否を審議する。

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】

<長所および効果が上がっている事項>

- 専任教員の年齢構成については、人事権を有する総合政策学部との連携が必須となる。具体的な連携の取り組みとしては、総合政策研究科委員長が学部人事委員会のメンバーに入るなどの連携を図っている。その結果、研究科全体の年齢構成に若返りが図られた。

<問題点および改善すべき事項>

- 昨年度と比べ、年齢構成比率の65歳以上は、27.8%から17.1%へ改善したが、60歳以上

が占める割合については、全体の 30%以上を占めており、依然として年齢構成が高い水準にある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 昨年度と同様に、専任教員の年齢構成比率の適正化を図るため、総合政策学部と課題を共有し、課題解決に向けた対応を中長期的に行っていく。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 総合政策学部の人事委員会に研究科委員長がメンバーとして入っている効果として、総合政策学部で任用された 40 歳以下の若手教員 1 名が総合政策研究科にも任用されたものの、教員の年齢構成が高年齢に偏っている状況について根本的な改善は図られていない。

<問題点および改善すべき事項>

- 前年度同様に専任教員における年齢構成比率が高いことや、多彩な教育課程に応じることのできる実務経験者が全体の 16%と、やや少ないことが課題となる。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- カリキュラム委員会などで現状の課題を共有しつつ、今後、総合政策学部を中心に検討される学術院構想の様子を見ながら、大学院への任用について検討していく。

3. 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等に係る評価については、現在のところ研究科として実施していない。

(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

総合政策研究科としての独自の取組みは行っていないが、専任教員の主所属の総合政策学部の教授会において、ハラスメント防止啓発活動の一環としてハラスメント防止啓発に関する懇談を行い、啓発活動の理解を深めている。加えて、学生相談室の医師・カウンセラーとの懇談会を設定し、学生対応するための資質向上に向けた取組みを行っている。また、学生アンケートの結果についての情報共有を行うことや、上記のようなハラスメント防止啓発活動や学生対応についてのイベントへの参加の促しなどを行っている。また、「演習（総合政策セミナー）Ⅱ」にて、複数教員によるチームティーチングが行われているため、教員相互が各教員の授業方法や教授法を確認でき、教員同士、研鑽し合うことができる。

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>

- 専任教員における研究活動等に係わる評価については、研究科単独での主体的な取り組みは実施していない。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 専任教員における研究活動等に係わる評価については、研究科単独で実施できるかどうかを含め、今後、カリキュラム委員会にて検討を行う。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 専任教員における研究活動等に係わる評価については、カリキュラム委員会で検討を行う予定であったが、次年度の授業編成や新任教員の任用等に時間を割いたため、具体的な検討は行われていない。

【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＞

- 現状において、専任教員の教育研究活動等を直接的に評価する取組みは実施していないが、個々の教員の活動状況を組織的に把握・共有し、総合政策研究科としての教員組織の更なる活性化に資するものとする必要がある。

＜対応方策（長所の伸長／問題点の改善）＞

- 研究科の教員組織の更なる活性化に向けては、専任教員の教育研究活動等の把握やその評価は重要な要素の一つである。まずは、研究者情報データベースに集約される各教員の活動に係る情報や教員紹介冊子に掲載される情報等を共有し、個々の教員の活動状況を組織的に把握・共有することに努める。

公共政策研究科

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

公共政策研究科の教員については、本学の複数学部から関連する分野の専任教員を登用する人事制度を採用していることから、独自に専任教員の任用を行う人事権は有していない。このため、現段階において、研究科として教員に求める能力・資質について明文化したものは特になく、現状となっている。

(2) 教員組織の構成

2016年5月1日現在、公共政策研究科の教員組織の構成は、専任教員10名・兼任教員30名となっている。

専任教員については、10名全員が教授であり、うち1名が任期の定めのある特任教授となっている。前述の通り、研究科独自の人事権は有しておらず、基礎となる学部である法学部、総合政策学部にも所属する教員を中心に構成されている。

加えて、公共政策研究科の教育研究の柱となる学問領域は、法律学、政治学、経済学及び関連する政策研究の分野であることから、これらについて実践的な教育を実施すべく、現職の国会議員をはじめ、官公庁職員や研究機関のスタッフ、大手新聞社の編集委員、企業人等、多彩な人材を兼任教員として招聘している。

(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）

入学試験から始まって、日常的な授業・ゼミ運営、修士論文やリサーチペーパーの指導、学位授与に至るまでの研究科における教育研究活動の展開・推進において、全専任教員が相互に協力しあいながら円滑な運営に貢献する体制となっており、このような役割分担・連携体制は定期的開催される研究科委員会を通じて確認される仕組みとなっている。

【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針】

- 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籍学生数等を含む）

(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10名のうち、約半数の教員が民間企業や官公庁、地方自治体等での実務経験を有している。2016年5月1日現在における在籍学生数は、2016年度の募集を停止していることから2年生以上9名であり、専任教員1人あたりの在籍学生数は0.9人となっている。また、ジェンダーバランスについては、女性の専任教員は3名であり、概ね適正な状況となっている。

なお、授業科目と担当教員の適合性については、毎年度の時間割編成の際に教員の専門分野や教育研究業績等に基づき、研究科委員会において確認がなされている。

(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)

公共政策研究科の担当教員の選出方法については、関連する学部からのいわゆる「大学院教員制度（タスキ掛け人事）」に関する了解事項について規定があるものの、基礎となる学部の上に存置されている他研究科の人事計画が優先することとなる。公共政策研究科独自の専任教員任用を行う人事権がないために、担当教員の選任に際しては、個別の学内候補者に対する要請に努め、当該教員の所属する学部もしくは研究科からの「大学院教員制度（タスキ掛け人事）」に関する了解事項について合意を得ることが必要となっている。

公共政策研究科は 2016 年度より学生募集を停止しているが、在籍学生が在籍する限りは学生募集の際に提示したカリキュラム、指導教員、その他の教育内容と教育環境を保証することを基本方針とし、教員の配置についても、当該了解事項に沿って対応することとし、現状は適切に運用している。

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>

- 研究科の基礎となる学部ならびに当該学部の上に存置する他研究科における人事の運営環境も厳しくなっており、現行体制（タスキ掛け人事）のまま適正な教員数を確保していくことには困難な側面を有していることから、大学全体として教育研究資源の最適配分が強く求められている。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 2015 年 4 月 2 日開催の研究科委員会において 2016 年度募集を停止する方向性を定めたため、今後においては研究科の廃止に合わせて本学が有する様々な教育リソースとの融合を踏りつつ、特色ある教育研究体制を新たに展開していくこととなる。ただし、在籍学生を有している間においては当該学生の修学に影響が出るということのないよう、公共政策研究科の担当教員を選出する学部の状況を勘案しつつも、該当する学部に働きかけながら適切な教育研究活動を推進する教員組織の維持に努めることとする。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 研究科の基礎となる学部並びに当該学部の上に存置する他研究科における人事の運営環境は年々厳しくなっている状況にあるが、現在のところ、現行体制（タスキ掛け人事）により適切な教員組織の編成が実現できている状況にある。

【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>

- 研究科の基礎となる学部並びに当該学部の上に存置する他研究科における人事の運営環境も厳しくなっており、現行体制（タスキ掛け人事）のまま適正な教員数を確保していくことには困難な側面を有していることから、大学全体として教育研究資源の最適配分が強く求められている。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 2016 年度の募集を停止しているが、在籍学生を有している間においては当該学生の修学に

影響が出るということのないよう、公共政策研究科の担当教員を選出する学部の状況を勘案しつつも、該当する学部に働きかけながら適切な教育研究活動を推進する教員組織の維持に努めることとする。

3. 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、直接的にその活動を評価する仕組みは導入していないが、教育活動については、大学院全体の取組みとして学生による授業評価を実施している。また、教員個々の研究活動については、教員の所属学部における研究経過報告を行っているほか、年度毎の研究活動を大学全体の仕組みとして研究者情報データベースに登録するとともに、全学的には「学事記録」として取りまとめており、その研究状況を第三者が確認できる仕組みを導入することで、間接的な評価が可能となるように努めている。

また、研究科として研究活動の活性化合いを評価する方法は特段導入していないが、上記に示した研究者情報データベース及び学事記録において、個々の教員の研究活動に係る業績等を蓄積・公表することにより、研究活動の状況を客観的に把握することが可能となっており、教員間でも確認することが可能な環境を整備することで、教員間の切磋琢磨を促している。また、研究科の教員は、学内の各研究会に所属しており、定期的に行われる研究発表の機会に相互の研究の進捗や発展性を確認し、意見交換を行っている。

(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

教員の資質向上については、主所属の学部を通して、研究費の適正使用やハラスメント防止啓発等の講演会等に参加を呼びかけるなど適宜実施している状況であり、研究科独自の取組としては特段行っていない。

【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】

- 特になし

国際会計研究科

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

(2) 教員組織の構成

国際会計研究科は、社会人学生に対するプロフェッショナル教育を固有の目的としている。社会人学生の受入れにあたっては、その多様性に鑑み、彼らのニーズに対応する教育プログラムを提供しつつ、国際会計研究科修了生に相応しい一定の知識水準への到達を促進し、修了生がそうした教育カリキュラムを通じて、生涯にわたりプロフェッショナルとして国際的視野を持って活躍し続けられる総合的な基盤を修得できるように、理論と実務の架橋に重点をおいた教員組織を編制しており、法令に定められた要件を満たした上で、教育上主要と認められる導入科目・基礎科目については、専任教員を配置することを基本方針としている。また、教員の採用にあたっては、国際会計研究科専任教員の任用及び昇格に関する内規等に基づき、①教育上または研究上の業績、②高度の技術・技能、③特に優れた知識及び経験、のいずれかを有する者であるとともに、その高度の指導能力については教歴、及び研究業績、特に博士学位を有するかそれと同等以上の業績を有することという公募条件を重視している。

2016年5月現在の教員組織は下表のとおりである。国際会計研究科の専門分野（平成11年文部省告示第175号（大学院に専攻毎に置くものとする教員の数について定める件）の別表第1の専門分野）は経済学関係で、収容定員は160名であることから、この基準による必要専任教員数は11名となり、2016年度における専任教員数は法令上の基準を満たしている。専任教員は、1名の准教授を除いてすべて教授となっており、専任教員に占める教授の比率は90%以上であることから、半数以上が教授で構成されるべしとする法令上の基準（告示第53号第1条第3項）を満たしている。

また、実務家教員は、国際会計研究科専任教員の任用及び昇格に関する内規第9条第1項第2号、及び第3号に対応して、実務経験及び高度の実務能力を有することが特に重視されている。実務家教員の採用にあたっては、十分な実務経験を有するかどうかについて無任期専任教員会議で審議したうえで教授会に報告される。従って実務家教員全員が専攻分野において5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有している。なお、専任教員の半数は実務家教員となっていることから、「告示第53号」第2条により要請される「概ね3割以上」という法令上の基準も満たしている。

[表3-II-10 国際会計研究科教員年齢構成表]

| 区分 | 身分 | 人数 | 小計 | 合計 |
|----|-------|----|----|----|
| 専任 | 教授 | 6 | 11 | 54 |
| | 特任教授 | 4 | | |
| | 特任准教授 | 1 | | |
| 兼任 | 客員教授 | 16 | 43 | |
| | 客員講師 | 3 | | |
| | 兼任講師 | 24 | | |

(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）

当該年度における専任教員、兼任教員の担当科目については、まず、分野毎に教員配置を検討する責任者を置き、教務・カリキュラム委員会にて審議している。次に、その審議結果

が教授会に報告され、その了承を得るという過程を経ることで、当該年度における科目担当者が確定する。教育上主要と認められる導入科目・基礎科目には専任教員を配置することを基本方針としているが、兼担・兼任教員が担当せざるを得ない事情にある場合には、無任期専任教員会議において教育経験、及び研究または実務業績、科目の適合性等について審議し、教授会で承認を得た上での配置を行っている。このようにして、経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について、適切な連携体制の下に教員が配置されている。

また、FD 委員会監修の下、「兼任教員ガイドブック」を作成し、年1回開催される専任・兼任教員懇談会で専任教員と兼任教員に配付するとともに、これを精読することにより次年度に向けて今年度を通じて明らかになった教育活動における課題等の認識を共有し、授業担当者全員が共通の課題認識の下で質の高い授業の実施に資する改善取組みに着手している。

【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

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)
- (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
- (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)

2016 年度における専任教員は、実務家教員が6名、研究者教員が5名という構成となっている。実務家教員は、監査法人、コンサルティング会社、金融機関等の多彩な職業経歴を有しているほか、専任教員の2名は海外で学位を取得している。また、会計・税務分野の4名は会計士ないし税理士として監査やコンサルタントの経験を有し、ファイナンス分野の2名は金融機関または金融コンサルティング会社の経験を有している。加えて、専任教員全員が海外留学や海外研究・論文発表等を通じて国際経験を有している。

教員の採用にあたっては、①教育上または研究上の業績、②高度の技術・技能、③特に優れた知識及び経験、のいずれかを有する者であるとともに、その高度の指導能力については教歴、及び研究業績、特に博士学位を有するかそれと同等以上の業績を有することという公募条件を重視するため、国際経験及び性別については特に考慮していない。結果として、専任教員は全て男性という構成になっている。また、2016 年度における専任教員の年齢構成は、そのバランスを考慮して40代が2名、50代が3名、60代が6名となっている。なお、非常勤教員(兼任講師)については、様々な分野の実務家が中心になっており、その職業経験と国際経験は多岐に亘っている。

国際会計研究科は、既にある程度の職業経験を持ち、今後のキャリアアップを志向する若手・中堅プロフェッショナルのリカレント教育を念頭に、会計、ファイナンス、マネジメント等といった専門領域についての理論、知識、経験を兼ね備え、プロフェッショナルとして高度な知識とスキルを持ち、理論を踏まえながら業務環境の変化に迅速に対応できる人材の養成を目標としている。そのため、幅広く実務に直結する科目を設定しており、高い実務家教員比率(専任教員と非常勤教員を合わせた全教員の約80%)が教員編制上の大きな特色となっている。また、グローバルに活躍できるプロフェッショナルを養成するために、ネイテ

ィブ・スピーカーによる英語の科目が複数設置されており、そのためのネイティブ教員を擁しているのも特色といえる。

国際会計研究科では、教育上主要と認められる導入科目群、基礎科目群、ケーススタディー（企業研究）、及びプロジェクト演習については、専任教員を配置することを基本方針としている。具体的に、教育上主要と認められる授業科目は、「財務会計概論」、「IFRS I」、「マネジメント・セオリー」、「ビジネスアカウンティング」、「国際会計」、「IFRS II」、「ファイナンス I」、「ファイナンス II」、「ケーススタディー（企業研究）」、「プロジェクト演習」であり、これらの科目のほとんどすべてに専任の教授を配置している。また、分野毎に教員配置を検討する責任者を置き、教育上主要と認められる導入科目・基礎科目については、専任教員を配置することを基本方針としているが、兼担・兼任教員が担当せざるを得ない事情にある場合には、無任期専任教員会議において教育経験、及び研究または実務業績等をもとに担当教員と科目との適合性について確認・判断した上で決定し、教授会の承認を受けた後に配置している。

なお、教員組織の編成に関しては、2013 年度に受審した経営系専門職大学院認証評価結果における検討課題として「教育上主要と認められる職業倫理の科目を専任教員が担当することが望まれる」との指摘を受けたところである。この点については、教務・カリキュラム委員会において検討を行ってきたが、2016 年度をもって本研究科が学生募集を停止するため、この点については慎重に議論をすすめている。

【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

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)

国際会計研究科では、総合的な教員人事計画を立案するために、無任期専任教員会議に人事計画委員会を置き、教員人事の年次計画の策定、各専門分野の教員人事の検討及び立案等を行っている。人事計画委員会では、分野毎の教員配置を考慮しながら毎年6月までに教員人事の年次計画を策定するとともに、これを無任期専任教員会議に発議し、具体的な年次教員人事を決定するというプロセスを経ながら教員組織編成を行っている。

また、教員の人事（募集・任免・昇格）は、国際会計研究科専任教員の任用及び昇格に関する内規にしたがって当該候補者となった者について、業績審査委員会の報告に基づいて無任期専任教員会議において審議され、教授会で報告される。この手続は国際会計研究科専任教員任用・昇格手続要領に定められ、適切に行われている。任用に当たっての業績審査では、募集する科目の担当者として相応しい研究業績・実務経験等に関する業績審査及び面接審査を実施し、さらに当該科目を教育する能力を確認するための模擬授業を行っている。また昇格の対象となる教員については、研究業績の審査とともに授業評価アンケートによる教育上の指導能力等を考慮している。なお、教員の任用は、学校法人中央大学教員任用審議会での審議を経て最終的に決定される仕組みとなっている。

【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

専任教員の教育活動を評価する仕組みとしては、教員が自らの授業に関する自己評価を行うほか、教育活動の改善に資するために、学生からの要望をセメスター毎に授業評価アンケートによって把握している。また、アドバイザーボードを設けており、教育研究活動に関する自己点検・評価についての評価結果を教授会に報告する仕組みとなっている。

また、専任教員の研究活動を評価する仕組みとして、研究活動の状況の公表については、本学公式 Web サイトにおいて、専任教員の研究活動の一端を紹介している。加えて、専任教員の研究業績は研究者情報データベースを通じて集約され、本学公式 Web サイトを通して広く社会に公表している。同データベースは、国立研究開発法人科学技術振興機構が運営する「researchmap」と連動しており、産学連携の推進にも寄与している。これらの情報公開を通して、専任教員の研究活動の評価がなされる環境は用意されている。しかしながら専任教員の研究活動を集約し、公表する仕組みはできているが、その結果について直接的に評価する仕組みは整備されていない。

(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

研究科として組織的に実施している FD 活動は、授業内容、及び方法の改善と教員の教育に関する資質向上を図ることを目的とした活動が主となっているが、教員の資質そのものを向上させるための取組みとして、教授会や専任兼任教員懇談会等において、ハラスメント防止啓発委員によるハラスメント防止啓発活動等を行っている。

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>

- 教員の教育以外、具体的には研究、及び社会貢献活動の評価システムが不十分である。とりわけ、研究活動の評価システムは喫緊な問題であると認識している。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 質の高い教育活動を支える意味でも、研究活動、及び大学院運営への貢献の評価の仕組みについて構築することが必要であるが、専任教員の諸活動全般に係る評価システムについては、研究科独自に構築するものではなく、大学全学として検討すべき事項であると認識していることから、当面は、例えば担当コマ数、研究費、在外研究・特別研究の優先順位等の調整を通じて、評価結果を反映するというのを運営委員会、及び教授会において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】

- 問題点・課題は依然として存在するが、2016年度を以て学生募集を停止し、将来研究科を

廃止する決定をしたため、優先順位が下がった。また、教職員の人数が減少し、人的リソース等が縮小されたため、対応方策を実施することが難しくなった。

【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】

- 特になし

法務研究科

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

教授の資格要件については、中央大学法科大学院専任教員の任用および昇進に関する基準に定められている。

まず、研究者教員については、第4条第1項に以下の通り原則が規定されている。

「次の各号のいずれかに該当し、かつ、担当分野における卓越した専門的教育能力を証する最近5年間の研究業績を有する者とする。

①大学における5年以上の教歴を有し、かつ、1年以上教授の職にある者

②7年以上准教授の職にある者」

次に、実務家教員については、第7条第1項第1号に以下の通り原則が規定されている。

「①法曹として15年以上の実務経験を有し、かつ、担当分野における卓越した専門的教育能力を証する実務上の業績を有すると認められる者」

(2) 教員組織の構成

法務研究科は定員（2016年5月現在）780人の法科大学院として、次の通り教員組織を構成している。

[表3-II-11 専任教員・実務家教員の資格]

| | 専任教員数 | | | | | |
|---------|-----------------|------|------|-------------|------|------|
| | 専任教員総数(任期制助教含む) | | | うち実務家教員(実員) | | |
| | 教授 | その他 | 計 | 教授 | その他 | 計 |
| 専任教員数 | 57 | 2 | 59 | 18 | 1 | 19 |
| 計に対する割合 | 96.6% | 3.4% | 100% | 94.7% | 5.3% | 100% |

法律基本科目の各分野の必要専任教員数及び実員数は以下の通りであり、各分野の専任教員数は基準の必要数を充足している。

[表3-II-12 専任教員の必要数]

単位：人

| | 公法系 | | 民事系 | | | 刑事系 | |
|-------|-----|-----|-----|----|-------|-----|-------|
| | 憲法 | 行政法 | 民法 | 商法 | 民事訴訟法 | 刑法 | 刑事訴訟法 |
| 必要教員数 | 4 | | 4 | 2 | 2 | 4 | |
| 実員数 | 3 | 3 | 10 | 5 | 7 | 5 | 4 |

専任教員59名のうち57名が教授（他に准教授1名、助教1名）であり、法令上の基準を大きく上回っている。また、実務家教員については専任教員59名中19名、専任教員に占める割合は32.2%となっており、法令上の基準である概ね2割を上回り、かつバランスのとれた構成となっている。

(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）

法務研究科では、多様な分野で活躍するリーガル・ジェネラリスト及びリーガル・スペシャリストを養成するため多数の授業科目を開設している。これらの科目を組織的に展開し、実務と理論の架橋を実現するため、教授会の下に、FD委員会（教員研修・授業アンケート等）、教務委員会（カリキュラム運営・ガイダンス等）、エクスターンシップ運営委員会、リーガル・クリニック運営委員会、入試・広報委員会、奨学委員会等の各種委員会を置き、教員が分担して各々の検討課題を審議し、運営委員会を通じて教授会に上程することで情報共有と適切な連携体制を確保している。さらに、専門分野毎（科目担任者会議）、科目担当者間、研究者教員と実務家教員の間で授業の実施等に関して度々打ち合わせの機会を持つことで授業科目の目標が効果的に達成されるなど、組織的な教育の実施に繋がっている。

【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

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）

専任教員における2016年5月1日時点での年齢構成は以下の通りとなっており、40～49歳の比率がやや低くなっている。理由としては、①実務家教員（検察官・裁判官をはじめとする派遣教員及び任期の定めのある特任教員等）の任用に際しては、高度かつ豊富な実務経験を有していることを重視しているため、概ね10～20年以上の実務経験を有する一定以上の年齢層の者を採用するケースが多い、②研究者教員の採用にあたっては、一定の期間以上の教育経験や高度な研究業績を有していることを内規上定めており、その条件を満たすには一定以上の年齢であることがほとんどであること等があげられる。

他方で、法務研究科においては、人事計画委員会において各科目における専任教員の年齢構成比率についても検証しながら人事計画を策定している。専任教員における年齢構成比率について、今後の無任期専任教員の採用に当たっては着任時の年齢の目安を50歳程度とすることを人事計画上の基本方針とすることについて、2014年度に教授会において確認しており、この確認事項に沿った教員人事に努めている。

[表3-II-13 教員の年齢構成]

| | | 39歳以下 | 40～49歳 | 50～59歳 | 60～69歳 | 70歳以上 | 計 |
|------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 専任教員 | 研究者教員 | 0名 | 5名 | 11名 | 24名 | 0名 | 40名 |
| | | 0% | 12.5% | 27.5% | 60.0% | 0% | 100.0% |
| | 実務家教員 | 0名 | 3名 | 4名 | 12名 | 0名 | 19名 |
| | | 0% | 15.8% | 21.1% | 63.2% | 0% | 100.0% |
| 合計 | | 0名 | 8名 | 15名 | 36名 | 0名 | 59名 |

2016年5月1日現在、専任教員59名のうち女性教員は3名である。結果的には必ずしもジェンダーバランスに配慮されているとはいえないが、非常勤教員の採用等において、女性教員を積極的に採用する努力をしている（非常勤教員71名中8名）。加えて、人事計画委員会においても、それぞれの科目分野における女性教員の比率が10%以上となるよう提言を行

い、ジェンダーバランスの適正化への配慮を行っている。

また、定員（学生数）780人に対して、専任教員の総数は59人であることから、定員ベースでの専任教員1人あたりの学生数は13.2人となる。これにより、なお、2016年度における専任教員1人あたりの在籍学生数は8.3人であり、学生・教員比（教員1人あたり学生数15人以下）を十分満たす水準にあると評価できる。

（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については、各科目担当者による担任者会議内で検討し、教授会に付すべき議題に関して企画、立案及び審議を行う運営委員会で審議され、最終的に教授会が適合性を判断している。

（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）

専任教員・実務家教員としての資格については、法務研究科開設当時の専任教員にあっては、学内の任用基準に照らし、十分な業績（研究業績または実務上の実績）及び教育能力を有するかどうかを慎重に審査し、さらに、専門職大学院設置基準に基づく教員審査を経て、文部科学省大学設置・学校法人審議会より「可」の判定を得た者を専任教員として配置している。

各科目に関する教員の配置については、まず、法律基本科目群（必修）については各科目について3名以上の専任教員を配置しており、専任教員のうちでも、専任研究者教員を中心としつつ、理論と実務の架橋を図る必要を勘案して実務家教員も適宜配置している（一部分については非常勤教員が専任教員と共同して同一科目を担当している）。次に、実務基礎科目群（必修及び選択必修）に関しては、その全てについて十分な経験のある実務家教員を充てており、必修のものについてはやはり原則として専任の実務家教員を充て、選択必修のものについては専任の実務家教員が各科目の主任的立場で非常勤の実務家教員を指揮することとしている。基礎法学・外国法科目群（選択必修）及び展開・先端科目群（選択必修）についても、主要な科目については原則として専任の研究者教員または専任の実務家教員を充てる方針を採用している。

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>

- 専任教員における年齢構成比率について、特定の年齢層が占める割合が高くなっており、法務研究科が提供する教育の質を安定的に維持していくにあたり、今後是正が必要である。また、ジェンダーバランスについても、依然として専任教員における女性教員の比率が低いことから、十分な配慮を行う必要がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 専任教員数を従来よりも減員する過程にあるため、若手・中堅教員の採用等により、短期的に年齢構成比率を是正することは困難な状況にある。しかしながら、人事計画委員会で定めた方針に従い、科目毎の必要教員数等にも配慮した中長期的な人事計画を策定しており、将来的に新任教員を採用するに当たっては、年齢構成やジェンダーバランスにも配慮することとする。

【前年度に設定した対応方策の進捗状況】

- 2016年度は無任期専任教員を4名採用し（特任教員から無任期専任へ身分変更者1名含む）、4名のうち、1名は着任時年齢50歳程度とする人事計画上の基本方針通り、着任時45歳の研究者教員となっている。専任教員における年齢構成比率に関しては、短期的に是正することは依然困難ではあるものの、2017年度は無任期専任教員として着任時44歳の研究者教員の採用が既に決定しているなど、徐々にではあるが、若手教員採用の意識が高まっており、今後、年齢構成比率が変化していくと思われる。ジェンダーバランスの面では、教員採用において意識はしているが、時々で必要とされる専攻分野において女性研究者・女性実務家が少ないのが現状であるため、採用に至っていないが、引き続き配慮することとする。

【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>

- 専任教員における年齢構成比率について、特定の年齢層が占める割合が高くなっており、法務研究科が提供する教育の質を安定的に維持していくにあたり、今後は正が必要である。また、ジェンダーバランスについても、依然として専任教員における女性教員の比率が低いことから、十分な配慮を行う必要がある。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 2016年4月の収容定員変更により、専任教員数を従来よりも減員する過程にあるため、若手・中堅教員の採用等によって短期的に年齢構成比率を是正することは困難な状況にある。しかしながら、人事計画委員会で定めた方針に従い、科目毎の必要教員数等にも配慮した中長期的な人事計画を策定しており、将来的に新任教員を採用するにあたっては、年齢構成やジェンダーバランスにも配慮することとする。

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教授会の募集・任用・昇進等に関する内規で規定されることになっている。

法務研究科の場合、中央大学法科大学院専任教員の任用及び昇進等に関する基準と中央大学法科大学院専任教員の任用及び昇進等に関する内規に定められている教員の身分（教授・准教授・助教）毎の資格・要件に従って、任用を行っている。

専任教員の新規採用の流れについては、まず、毎年の人事計画委員会において、カリキュラムの状況、教員の定年退職予定ないしは任期満了予定等を踏まえた全体的なバランス、及び各法分野の教員グループの意向等を踏まえ、法分野毎に次年度以降の人事計画（採用可能枠）を策定し、これが教授会で承認されると、この計画の枠内で各法分野の担当教員により適切な候補者がいるかどうかの具体的な検討が行われる。候補者が見つかった場合は、研究科長（＝人事計画委員会委員長）に報告・協議のうえ、当該法分野の属する科目担任者会議

の了承を取り付けた後、当該科目担任者会議の主任が運営委員会に当該候補者の人事を教授会の議題とすることを提案する。運営委員会の承認が得られれば、研究科長が教員業績審査委員会の設置を教授会に提案し、同委員会が複数回の会議を経て業績審査報告書を作成し、教授会に報告して、無記名投票で採否の決を採る。教授会で可決するには、3分の2以上の賛成票が必要である。承認された場合は、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流れとなっている。

昇進についても、上記の科目担任者会議主査が運営委員会に当該候補者の人事を教授会の議題とすることを提案する。運営委員会の承認が得られれば、研究科長が教員業績審査委員会の設置を教授会に提案し、同委員会が複数回の会議を経て業績審査報告書を作成し、教授会に報告して、無記名投票で採否の決を採る。教授会で可決するには、3分の2以上の賛成票が必要である。承認された場合は、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流れとなっている。

また、教員の免職については、当該教授会の議を経た後、研究科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。

以上の通り、専任教員の任用は、予め定められた基準及び手続に従い適切に実施されているといえる。

【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

法務研究科では、教員の教育活動評価を学生の授業評価アンケートにより実施している。

このアンケートは、FD委員会が教務委員会等と協議して立案・推進し、教室での直接実施に加え、学生用ポータルサイトCplusを活用して無記名で実施している。また、最終学年に在籍する修了予定者を対象にアンケートを実施し、その結果をもとに「ベストティーチャー賞」の選考を行い、学生から評価の高かった授業の運営や工夫を明示し、当該教員を表彰し、その結果をWebサイト等で公表している。

教員の研究活動評価については、法科大学院認証評価において、教員として適格かどうかの評価を受けるほかに、法務研究科の自己点検評価報告書作成の際に教員別教育研究活動報告の中で研究業績を記載・公表することとなっており、また、学事記録、研究者情報データベース及び「研究開発支援総合ディレクトリ (researchmap)」による研究成果の公開を通じて、間接的な研究活動評価がなされている。

(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

法務研究科では、教育内容・教育方法の向上と改善を図ることを目的とした狭義のFD活動を「FD委員会」のもので、積極的に実施しているが、教員の大学教員としての資質・素養を高めることを目的とした広義のFD活動に関して、独自の取組みは行っていない。

【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】

- 特になし

戦略経営研究科

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

(2) 教員組織の構成

戦略経営研究科の教員組織は、2016年5月1日現在、専任教員17名（うち、教授14名、准教授2名、助教1名）、本学他学部及び他研究科所属の兼任教員12名、兼任教員76名（うち、客員教員40名、兼任講師36名）から構成されている。

専任教員に関しては、戦略経営研究科では教員を研究者教員と実務家教員に大別し、前者は専門職大学院設置基準第5条第1項第1号の「教育上又は研究上の業績を有する者」に該当し、後者は同項第2号の「高度の技術・技能を有する者」及び同項第3号の「特に優れた知識及び経験を有する者」に該当する。研究者教員は全て無任期の専任教員であり、その高度の指導能力については教歴及び研究業績、特に博士学位を有するかそれと同等以上の業績を有することを重視している。実務家教員の任用形態には、無任期専任教員と任期付き専任教員（本学では「特任教員」という。）の2種類があり、いずれも実務経験を有し、高度の実務能力を有することを重視している。なお、専任教員に求める能力・資質については、戦略経営研究科専任教員の任用及び昇格の基準に関する内規において、各職位に求められる研究業績及び大学における教歴等を明示している。

他方、兼任教員については、「戦略」「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」の5分野それぞれについて、一般企業の経営者層、弁護士、研究機関の研究者等、豊富な実務経験を有する人材を招聘し、実務の最先端を体感できる高度な教育を展開している。

(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）

戦略経営研究科では、教務委員会、プロジェクト研究委員会、FD・自己点検・評価委員会等の各種委員会を設置し、それぞれ役割を分担して検討を行い、運営委員会、教授会に審議・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。

また、次年度の授業編成や担当者決定に向けた調整等については、各専門分野（戦略、マーケティング、人的資源管理、ファイナンス、経営法務）毎に専任教員が中心となり実施している。

【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】

- 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）
- 戦略経営研究科では、法令上の基準を遵守しつつ、研究科の教育目的を達成するために、

専門職大学院及び大学院後期博士課程で教鞭を執るために十分な能力と実績を持つ研究者教員並びに実務家教員を専門分野、年代、性別等バランス良く配置している。

まず、実務経験者については、専任教員 17 名のうち 7 名の教員が 5 年以上の実務経験を有している。年代別では、60 歳代が 9 名、50 歳代が 4 名、40 歳代が 3 名、30 歳代が 1 名という構成であり、60 歳代の比率がやや高い状況にある。また、女性教員は 4 名であり、ジェンダーバランスの適正化にも配慮している。

また、教育上主要と認められる専門基礎科目、専門コア科目については、専任教員を配置することを基本方針としており、具体的には戦略分野に 7 名、マーケティング分野に 3 名、名料的資源管理分野に 2 名、ファイナンス分野に 2 名、経営法務分野 2 名の教員を配置している。

(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

授業科目の担当者等の検討については教務委員会において行っている。教務委員会では、個々の授業科目の担当者について、教育経験及び研究または実務業績から科目の適合性等について検討のうえ審議し、教授会で承認を得た上で配置を行っている。

(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)

専任教員に必要な資格については、1 - (1) において前述したとおり、戦略経営研究科専任教員の任用及び昇格の基準に関する内規に明示している。さらに、大学院博士後期課程ビジネス科学専攻における研究指導を担当する教員については、戦略経営研究科ビジネス科学専攻における主指導担当に関する任用基準において、必要となる教歴及び学位、研究業績等を明示している。

具体的に、2016 年 5 月 1 日現在では、戦略経営専攻については 16 名、大学院博士後期課程ビジネス科学専攻については 14 名の教員をそれぞれ配置している。

【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

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)

本学の教員の任免・昇格に関する基準・手続については、中央大学専任教員規程、中央大学教員任用審議会規程、中央大学特任教員に関する規程等の任用形態毎の規程及び各教授会の募集・任用・昇格等に関する内規で規定されることになっている。

戦略経営研究科では、戦略経営研究科専任教員の任用・資格基準に関する内規、専任教員採否決定及び専任教員昇格決定の手続に関する内規、戦略経営研究科教員人事の決定に関する内規、戦略経営研究科特任教員の任用に関する内規、戦略経営研究科任期制助教任用等に関する内規、戦略経営研究科人事計画及び採用に関する委員会内規等の内規に専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続を定め、大学としての任用等に関する規程とこれらの内規に基づいて、教員の任用を行うことで公平かつ適切な運用を確保している。

このほか、大学院博士後期課程ビジネス科学専攻における研究指導教員の任用手続きについては、戦略経営研究科ビジネス科学専攻における主指導担当に関する任用基準にて明確に定めている。

(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)

専任教員任用の基礎となる募集計画は、「戦略経営研究科人事計画および採用に関する委員会」(以下、「人事計画および採用に関する委員会」と言う。)において中長期の人事計画が策定され、運営委員会、教授会で審議されることになっている。

実際に採用を行う場合には、人事計画および採用に関する委員会において採用候補者が選出され、教授会員によって構成される業績審査委員会において業績審査を行い、その結果を研究科長に報告する。研究科長は人事計画および採用に関する委員会に業績審査結果を提案し、当該委員会から教授会に業績審査結果報告を行った後に、教授会で採否について審議を行う。その後、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流れとなっている。

他方、昇格にあたっては、運営委員会において昇格候補者が選出され、教授会員によって構成される業績審査委員会において業績審査を行い、その結果を研究科長に報告する。研究科長は人事計画および採用に関する委員会に業績審査結果を提案し、当該委員会から教授会に業績審査結果報告を行った後に、教授会で昇格の審議を行い、その後、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流れとなっている。

また、教員の免職については、教授会の議を経た後、研究科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。

【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

専任教員の教育活動を評価・把握する仕組みとしては、戦略経営研究科における教育活動の改善に資するべく、学生からの要望をミニットペーパー、あるいはミニセメスター毎に実施する授業改善アンケートがある。また、戦略経営研究科には、学外の委員から成るアドバイザリーボードを設けており、教育研究活動に関する自己点検・評価の内容についての評価結果を教授会に報告する仕組みとなっている。しかしながら、授業改善アンケートの内容に係る分析以外に、各専任教員の教育活動を直接的に評価する方法や指標等の仕組みについては、現段階において有していないが、研究科内のFD・自己点検・評価委員会において他学部・他研究科の事例を参考としながら検討を行った。その結果、定量的な指標による評価や、授業改善アンケート結果を用いた評価については、少人数の授業が主となっている戦略経営研究科には適さないという結論に達した。今後は、教員組織の活性化に向け、FD活動や個々の教員が実施している教育上のGood Practiceの積極的な共有を図っていくこととしている。

他方、研究活動の評価について、専任教員の研究業績は、研究者情報データベースを通じて集約され、本学公式Webサイトを通して広く社会に公表している。同データベースは、国立研究開発法人科学技術振興機構が運営する「researchmap」と連動しており、産学連携の推進にも寄与している。これらの情報公開を通して、広義としては、専任教員の研究活動の評価がなされる環境にある。しかしながら専任教員の研究活動を集約し、公表する仕組みはできているが、その結果について、直接的に評価する仕組みは整備されていない。

なお、研究活動の評価については、現在本学が策定を進めている大学全体の中長期事業計画において、本学における全学的な研究評価システムの構築に向けた計画が盛り込まれる予定となっている。そのため、戦略経営研究科としては、今後検討が行われることとなる当該評価システムとの制度上の整合性を担保する観点からも、まずは全学の検討の動向を注視しながら研究科としての方向性について検討を行っていくことを予定している。

(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

個々の教員の資質向上に向けた取り組みとしては、教授会の場を活用して戦略経営専攻の学生を対象に実施している入学時と修了時のパネル調査の結果に基づく学習成果測定の結果について報告し、本学での学びを通じての学生の意識の変容や学習成果について共有を行う機会を設けているほか、ハラスメント防止に向けた啓発、全学で実施している科学研究費申請に向けた講習会や人権問題講演会等への参加呼びかけを行っている。また、全学のFD推進委員会主催で実施している「英語による授業実施スキル向上のための学内研修会」に、2015年度は本研究科から2名が参加している。

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>

- 教員の教育研究活動を組織的に評価する仕組み・指標について、現在のところ導入できていない。

<対応方策（長所の伸長／問題点の改善）>

- 教育活動の評価については、FD・自己点検・評価委員会において戦略経営研究科に相応しい制度のあり方や具体的な制度設計に向けた検討を進める。研究活動の評価については、全学の検討状況を注視しつつ、それがあがる程度具体化した段階で研究科としての方向性につい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】

- 教育活動の評価に関しては、研究科内のFD・自己点検・評価委員会において他学部・他研究科の事例を参考としながら検討を行った。その結果、戦略経営研究科においては少人数による授業科目が主となっていることから、授業改善アンケート結果を活用した形での評価はバイアスが大きく、科目間の数値比較には適さないとの理由により、当面は導入しないとの結論に達した。今後は、教員組織の活性化に向け、教員相互の授業参観やプロジェクト研究における講座間の交流等を通じ、個々の教員が実施している教育上のGood Practiceの積極的な共有を図っていくこととしている

【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】

- 特になし