

第3章

教員・教員組織

第3章 教員・教員組織

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

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

2020年5月1日現在、本学の専任教員組織は、教授527名（特任教授を含む）、准教授132名（特任准教授を含む）、専任講師1名、助教74名（任期制助教を含む）によって構成されている。大学基礎データ（表2 全学の教員組織）の通り、法令に定める必要専任教員数を満たした適切な状況となっている。また、非常勤教員の数は大学全体で1,816名となっており、各教育組織の特色ある教育課程を支えている。

専任教員の平均年齢は、全学で52.9歳（前年度は52.8歳）となっている。専任教員の採用にあたっては、各教育研究組織における年齢構成のバランスにも配慮しているが、法学部、経済学部、文学部、においては60歳以上の教員が35%を超えているほか、法務研究科における60歳以上の教員の割合もかなり高くなっているなど、年齢構成に偏りが生じている。

その他、本学教員組織（専任教員）の多様性を示す指標としては、日本国籍を有しない外国人教員は49名（前年度は49名）、女性教員は137名（同135名）となっている。国際経営学部と国際情報学部の新設の影響により、いずれも増加傾向にあるが、全専任教員に占める割合に換算すると外国人教員比率は6.7%（同6.7%）、女性教員比率は18.7%（同18.4%）に留まっている。今後これら数値をさらに高めていくことが課題となっている。

教員の任免・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、中央大学教員任用審議会規程等の任用形態毎の規程及び各学部・研究科の募集・任用・昇進等に関する内規に従って運用することにより、公平かつ適切に教員の人事を行っている。

教員任用に関わる具体的な流れについては、

- ①学部・研究科の人事計画を踏まえて、教員の専門分野その他の任用条件と公募・推薦などの任用方法を学部・研究科内の委員会で検討し、教授会での審議に基づいて業績審査委員会を設置する
- ②募集を行い、業績審査委員会は、任用基準に基づいて候補者の教育研究上の経歴・業績を審査し、最終的な候補者について教授会で任用の可否を審議する
- ③総長の諮問機関である任用審議会の審議を経て、学長の申し出により理事長が任命するという手続が一般的な流れとなっている。そのなかで、学部・研究科において授業科目と担当

教員の適合性を判断する仕組みについては、教員を任用する段階においては、当該候補者が授業科目を担当する上で必要な条件を満たしているかについて、業績審査において当該科目に関わる教歴、研究業績、実務上の実績、教育に対する熱意等を審査し、さらに必要に応じて選考委員の前での模擬授業等を行うことによって、その適合性を確認する仕組みとなっている。

なお、既に任用された教員に関しては、科目担当者会議等における検討に基づき、最終的には各教授会における審議に基づいて各授業科目と担当教員の適合性を判断している。

本学における教員の教育研究活動等に対する評価については、以下のようになっている。

研究面での成果については、本学の「研究者情報データベース（本学公式 Web サイト）」を通じて集約しており、また本データベースは国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が運用する「researchmap」とも連携している。このように本学公式 Web サイト及び「researchmap」等により研究活動の内容が広く社会に公開されることを通じて、機関として専任教員の研究活動について適切に把握するとともに、本学の研究活動に関する自己点検・評価機能を高めることに努めている。

一方、教育面での評価については、学生による授業アンケートを各教育研究組織において実施し、授業改善に活用している。一部の学部・研究科においては、ベスト・ティーチャー賞の制度を導入し、授業方法や学びへの工夫のほか、教育に対する姿勢や取り組み等を行っている教員の努力を表彰することで、教育意欲の向上と教育活動の活性化を図っている。

以上のように、教員の教育研究活動等についての評価については、間接的・部分的評価を行っている。一方で、全学として直接的かつ恒常的にその評価を実施する機会是有していない状況である。他大学で導入されている仕組みや評価指標等先行事例を収集しているものの、具体的な検討には至っておらず、早急に着手する必要がある。