

第 3 章

教員・教員組織

第3章 教員・教員組織

本学は、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、日々の研鑽と不斷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・研究科ごとに定めている。

2024年5月1日現在、本学の専任教員は725名（教授511名、准教授145名、助教69名、いずれも特任等任期の定めのある者を含む）によって構成されており、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1,824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、2024年5月1日現在全学で53.0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、文学部、総合政策学部、国際情報学部、法務研究科においては60歳以上の教員が3分の1を超えているなど、年齢構成に偏りが生じている。

他方、本学教員組織（専任教員）の多様性を示す指標としては、主たる国籍が日本ではない教員や女性教員の在籍者数が挙げられる。直近の2024年4月1日付では、特任教員を含め42名が新任専任教員として採用され、うち主たる国籍が日本ではない教員は3名（7.1%）、女性は11名（26.2%）であった。この結果、2024年5月1日付で主たる国籍が日本ではない専任教員は47名（6.5%）、専任女性教員は155名（21.4%）となっている。専任女性教員比率を詳細に見ると、学部21.6%、専門職大学院19.6%と年々上昇はしているものの、中長期事業計画2025で掲げられている専任女性教員比率25%は未達成である。また、行政職に就いている女性教員は、兼務も含めて延べ10名となっている。本学のダイバーシティ宣言の趣旨も踏まえながら、引き続き、ジェンダーバランスや年齢構成、外国人比率を考慮した専任教員の任用を行い、これらの数値をさらに高めていくことが課題である。なお、外国の大学で博士学位を取得した教員数は、2024年5月1日時点で77名（うち日本国籍の教員60名）である。

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以下のような手続きが一般的な流れとなっている。

- ・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
- ・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
- ・理事長の諮問機関である教員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

上記の中で、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、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もとに、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審査を行っている。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。

一方で、この採用手続きの流れでは、ジェンダーバランスや年齢構成、外国人比率を考慮した採用に至りにくい状況も生じている。専任女性教員の採用については、女性限定公募を実施している理工学部都市環境学科や、萌芽的な取り組みとして「選考過程で業績及び人物の評価において同等と認められた場合、女性を優先的に採用する」ことを表明している商学部のような組織もあるものの、現状を打破し上述の目標を推進していくためには、各組織での年間採用者のうち最低1名は女性とする等の積極的な目標を設定し、各組織で人事を所管する委員会においても目標達成のための具体的な施策を議論する必要がある。さらに、日本人であっても外国の大学での学位の保有、外国での教育研究歴があれば、本学の推進する中長期事業計画における指標に含まれるため、選考ポイントとして付加するなども検討の余地がある。

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。

本学におけるファカルティ・ディベロップメント（FD）については、「建学の精神『實地應用ノ素ヲ養フ』を踏まえ、学部・研究科等の教育組織が掲げる学位授与方針、教育課程編成方針等に基づいた教育の質をさらに向上させるための教職員が協働して行う組織的な取り組み」と定義し、全学レベル、各学部・研究科レベルで恒常的な活動を行っている。

全学的なFDの推進を担う組織として、学部長1名、研究科委員長1名、各学部・研究科から互選された教員委員各1～2名、学事部長、職員委員13名により構成される中央大学FD・SD推進委員会（2024年度にFD推進委員会から改称）を設置している。全学的なFD活動のうち恒常的な取り組みとしては、新任教員を対象とした研修会やワークショップの実施、「英語による授業実施スキル向上のための学内研修会」、「中央大学FD・SD講演会」を企画・運営し

ており、各研修会において毎回数十名以上の教員が参加することで、スキルアップと教育の質のさらなる向上に努めている。このうち「中央大学 FD・SD 講演会」については、当日に参加できなかった教職員が後日その内容を確認できるよう、全学授業支援システム manaba においても講演会の様子（動画・資料）を公開している。

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、教育と研究で別個の取り組みを行っている。研究面での成果は本学の「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、研究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。なお、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、研究活動の内容を広く社会に公開しており、この点は研究活動の章で詳述する。また、研究成果への奨励として、「中央大学学術研究表彰」制度を設け、優れた学術研究成果を挙げて学会等から賞を受けた本学専任教員に対し、その功績を表彰するとともに、奨励金によって学術研究活動の奨励を行っている。なお、本制度は学内における表彰ではあるが、本学公式 Web サイトに掲載して学外にも広く公表している。

教育面での評価は、授業履修者に対して実施する授業アンケートによって行われている。実施結果は各教員単位にフィードバックし、また集約した結果は、各教育研究組織単位で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、授業方法の工夫や教育に対する熱意・姿勢等が学生から高く評価された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。この授業アンケートに加え、在学生アンケートの設問のうち「履修していた科目の授業の中で特に満足だった授業」の結果を集計し、なぜ満足したのかについて回答理由等を抜粋して資料集として取り纏め、本学の学部教育におけるグッドプラクティスとして教職員へ共有している。

そのほか、教員の任用及び昇進・昇格に際し、教授会・研究科委員会等での審議に基づき、各学部・研究科の任用基準や昇格基準に基づき実施する業績審査により、教員による研究業績の評価を行い、また評価結果を審査報告書により可視化することで、諸活動の活性化や資質の向上を図っている。なお、社会連携・社会貢献に係る章で記載しているとおり、本学教員の社会活動は学術講演会、クレセントアカデミー講座、省庁や自治体からの委員委嘱、産学連携他、多岐に渡るものとなっているが、現状、教員の社会活動等に関する評価を行う仕組みは存在していない。

以上のとおり、教員の教育研究活動等についての評価は概ね適切に行われているところであるが、引き続き他大学の事例を収集しながら、教育研究活動の活性化に繋がるような評価の仕組みを継続的に検討すべきである。

大学基準による分類：教育課程・学習成果/教員・教員組織/学生支援

2024年度在学生アンケート及び自由記述を確認したところ、特に自由記述については、2024年4月より導入した予約制の個別履修相談についての記載が増えている。おおむね、履修相談については評判が良いが、他方で窓口対応では、茗荷谷スチューデントハブに一本化されたことでワンストップになった、という声の他に、1階のMSHと3階の法学部事務室の連携がとれていない、といった改善点も見られた。組織評価委員会において在学生アンケート結果を共有のうえ懇談を行い、総合的に学生の満足度が向上したかについてはなお課題が残るものの、継続して改善の取り組みを進める方向性を確認した。

2024年度【文学部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

指定課題 2 学生を対象としたアンケート結果を基盤とした改善に係る取組みの推進

大学基準による分類：教員・教員組織/
学生支援

【1. 現状】（課題を含む）

大学評価委員会の下で新入生アンケート・在学生アンケート・卒業時アンケートを、全学FD推進委員会の下で授業アンケートを実施しているが、特に授業アンケートの回収率が低下していることと、アンケート結果の一層の組織的活用が課題となっている。

授業アンケートの回収率は、2019年度前期・後期22.2%、2020年度前期・後期30.3%、2021年度前期・後期26.0%、2022年度前期・後期16.9%、2023年度前期18.6%と昨年度より微増したもの、低調が続いている。

また、各種アンケートの結果は、主として以下のとおり活用しているが、限定的な活用にとどまっている。

- ・事業計画関係の策定の基礎資料
- ・施設・設備の満足度把握、要改善事項・場所の把握
- ・授業満足度等の把握と要対応事項の把握
- ・広報、オープンキャンパス等での広報素材
- ・個別要対応事項の把握
- ・FD講演会の実施

特に2023年度においては、在学生アンケートの「履修していた科目の授業の中で特に満足だった授業」で名前の挙がった教員のうち2名をFD研修会講師として講演会を行った。また2022年度在学生アンケート結果から、他学部と比較し到達度の低い項目を中心に改善の必要な個所について抽出を行い、検討を進めている。

何故そう
なっているのかを記述

【2. 原因分析】

新入生は大学からの呼び掛けに協力的な傾向であることやガイダンス等の機会も多いことから入学時アンケートの回答率は高いが、学年が進むと自主的に協力してくれる学生のみへの回答に限られ、在学生アンケートの回答率は低くなることが考えられる。

新入生アンケート・在学生アンケート・卒業時アンケートについては、個別対応が必要なものを除くと、教授会において包括的に集計結果を確認するにとどまり、授業アンケートについては各授業担当教員と教務委員の振り返りと活用に利用されている。学部として組織的にアンケート結果を改善につなげる仕組みが整っていなかった。

どう改善するか

【3. 到達目標】

- ・入学時アンケート・在学生アンケート・卒業時アンケートの回答率が、それぞれ90%以上、60%以上、60%以上。授業アンケートの回答率が、30%以上。
- ・「履修していた科目の授業の中で特に満足だった授業」の回答をもとにした、FD研修の実施の継続
- ・アンケートから課題を見つけて具体的な改善につなげる手順ができている状態

【4. 目標達成のルート（手段）】

- ・学生に対し、各アンケートへの回答をより積極的に促す。
- ・「履修していた科目の授業の中で特に満足だった授業」で名前の挙がった教員のうちの数名を講師としてFD研修会を実施する。
- ・学生アンケート結果から他学部と比較し到達度の低い項目を中心に改善に取り組み、次年度のアンケートで改善できていない場合は追加調査等を行い、学生の満足度等を高めていく。

因果関係

【5. ルート（手段）の詳細】

学部事務室を中心に学生にアンケートへの協力を呼び掛ける。メールを活用するほか、ガイダンス時に回答時間を設ける（2024年4～5月）

授業担当教員が、授業中に授業アンケートへの協力を呼び掛ける。最終授業時に回答時間を設けるよう促す。（2024年7月・2025年1月）

学部事務室を中心に学生に卒業時アンケートへの協力を呼び掛ける。主にメール等を活用し、複数回行う。（2025年1月～3月）

・「履修していた科目の授業の中で特に満足だった授業」で名前の挙がった教員のうちの数名にFD研修会で報告をしてもらい工夫を共有する。報告内容は、FD委員と当該教員で相談をしながら決定する。（2024年9月）

・2023年度に引き続き、2023年度学生アンケート結果から他学部と比較し到達度の低い項目を中心に改善の必要な個所を抽出する（2024年8月）。2024年度アンケート結果を確認し依然、改善が必要な状況の場合は、次年度に向けて、事務室あるいは教務委員会等で改善策を検討・計画し、実施していく（2024年12月）。次年度のアンケートで改善できていない場合は追加調査等を行い取り組みを重ねる。

どう改善したか

【6. 結果】

新入生アンケートについては、4月3日の新入生ガイダンスで回答方法を実演した他、文学部の1年次必修科目である「大学生の基礎A」にて、繰り返し回答を呼びかけ、94.9%の回答率を得た。在学生アンケートについては、教授会およびCplusからのメール送信で教員へ呼びかけ、授業時間内に回答時間を設けるよう協力を依頼したが、回答率は36.3%であった。授業アンケートについても同様に、教務委員会およびCplusからのメール送信で教員へ呼びかけ、授業時間内に回答時間を設けるよう協力を依頼し、学生に対してもCplusからメール送信で回答を呼びかけた結果、回答率は2023年度から若干改善し、20.8%となった。

また、アンケートの活用については、9月26日の教授会にてFD講演会を実施した。前半は、教育力研究開発機構の佐々木孝輔専任研究員から、文学部の授業アンケートの分析結果について説明され、後半は、2023年度の在学生アンケートにて「特に満足だった授業」で名前の挙がった辻泉教授から、授業における工夫等が共有され、専任教員78名が参加した。

その他、2022年度の在学生アンケートにおいて、学修行動のうち「オフィスアワーの活用」が他学部に比べて少数であることが、2023年9月の教務委員会で指摘されていた。そのため、2024年度のオフィスアワーの一覧公開時に、教員の研究キーワードを5～10個ずつ掲載することで、学生が相談したい教員を見つけやすいようにして活用を促進しており、少しずつではあるが学生アンケート結果をもとにした改善活動に着手している。

2024年度【総合政策学部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

指定課題

学生を対象としたアンケート結果を基盤とした改善に係る取組みの推進

大学基準による分類：教育課程・学習成果/
教員・教員組織

【1. 現状】（課題を含む）

・本学においては、入学時アンケート・在学生アンケート・卒業時アンケート、授業アンケートを実施しており、新型コロナウイルス感染症拡大下においては、オンライン授業アンケートも実施したところであるが、本学部においては、これらのアンケート結果を十分に活用できていない状況にある。

・アンケート結果を活用した改善例としては、2024年度に施行予定のカリキュラムの改正があるが、それ以外に、学生を対象としたアンケートの結果を基盤とした改善に係る取組の予定はない。

・課題としては、
①在学生アンケートについては、回答数が少なく、その回答結果に具体的な信憑性が担保出来ないこと（2022年度在学生アンケートが2年次生91名、3年次生50名、4年次生41名）
②授業アンケートについては、学期末に実施しているが、 Semester科目のため、アンケート結果の反映時には回答者自身が改善を実感出来ないこと

何故そう
なっているのかを記述

【2. 原因分析】

・アンケート結果の改善実感の不足
トイレ等の施設改善については、その変化が可視化されているため改善を実感しやすいが、授業内容・方法等については実感しづらく、アンケートに回答する意義が見出し辛い。

・アンケート結果の公表が、集計結果や傾向分析だけとなり、アンケート結果を以って大学が何をするのか、という具体的取組を合わせて公表していないため、学生の興味感心を引かない。

・インセンティブがないため、アンケート回答にやる気が起こらない。

・授業担当教員のフィードバック未対応についても、ペナルティがないため、回答しない教員は回答しないままとなっている。

どう改善するか

【3. 到達目標】

- (1) 学生に改善実感を与える。
・教職員・学生による総合政策学部の魅力向上
・教育の質、学生の満足度の向上
評価指標：在学生アンケートの当該設問の肯定的回答
- (2) 授業アンケートの回答率の増加
評価指標：授業アンケート回答率前年度比30%増

【4. 目標達成のルート（手段）】

- (1) 学生FD団体を組織する。
- (2) 各種アンケートの回答率を上げる。
- (3) 学生FD団体が、アンケートの分析を行う。
- (4) 学生FD団体が、教務委員会に分析結果を報告する。
- (5) 教務委員会の検討結果を在学生に開示する。

因果関係

【5. ルート（手段）の詳細】

- (1) 学生FD団体を組織する。
2024年4月に学生を募集し、活動をスタートさせる。
- (2) 各種アンケートの回答率を上げる。
FD活動に係る各種活動への本学部学生の主体的な参加を促すこと等を通して、本学部のFD活動に学生の声を反映させ、主体的に取り組む必要性について在学生に周知する。
- (3) 学生FD団体におけるアンケート集計結果の分析
2024年度前期授業アンケートの集計結果（事務で加工したモノ）を学生FD団体に提供し、分析を行う（12月まで）。
- (4) アンケート分析結果について、教務委員会に報告する。
学生FD団体は教務委員会に授業アンケートの分析結果について報告を行う。
- (5) 教務委員会の検討結果を在学生に開示する。
学生FD団体から教務委員会へ報告書が提出された場合、教務委員会は当該報告書について検討し、検討結果を本学部学生に開示する。

どう改善したか

【6. 結果】

(1)
学生の満足度向上のため、対面とオンラインの説明会を実施し参加者を募り、学部内に学生FD団体を立ち上げた（2024年度44名）。団体で打ち合わせを行い、2024年9月中旬に、将来的に「意見箱」を学部を設置することを決定し、合わせて卒業式イベントの企画運営を行うチームを発足することができた。今年度中に卒業式イベントは実施を目指しており、「意見箱」は次年度、学生独自の「学生発信のアンケート」としての実施も視野に入れつつ設置形態を含めて引き続き検討していく。
教育の質向上を目指すため、9月中旬に新しく卒業生講演の企画運営チームを発足し、学部への意識が強い卒業生に講演会を実施していただき、総合政策学部での学び方、就活、人生観などについて学ぶ機会を今年度1度実施することができた。次年度以降も随時実施を検討していきたい。

(2)
7月の授業アンケートは、例年同様の回収率（前年比-1.2%）であったものの、回収率向上に向け、ミーティングおよび掲示等の取り組みを実施した。12月の授業アンケートは、例年同様の回収率（前年比-4.2%）となり掲示のみでは効果が得られなかったため、前述の学生団体との協働の可能性も含め、より効果のある施策を次年度以降に向けて検討していく。
また、授業アンケートとは別の形で「学生発信のアンケート」を作成し、教育の質向上・学生の満足度向上に関する意見を集約し、教務委員会に報告し検討していく予定である。

2024年度【国際経営学部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

指定課題

学生を対象としたアンケート結果を基盤とした
改善に係る取組みの推進

大学基準による分類：教員・教員組織/学生
支援

【1. 現状】（課題を含む）

入学時/在学生/卒業時アンケートの結果は、教授会には報告されるが、情報共有にとどまっている。
授業アンケートの結果は、FD委員会に当該学期の全授業科目平均値のみが報告される。個別の確認は担当教員に委ねられ、2023年度からは各授業担当教員が改善レポートを提出することとしたが、対応にはばらつきがあり、必ずしも学生へのフィードバックにもつながっていない。

2023年度の指定課題で、①各種アンケートの回答率を上げること ②在学生アンケート自由記述による事務室への不満（特に情報発信について）を減少させることを目標として掲げた。
各種アンケートの回答率を上げるため、メールのほか、ガイダンス、授業中等を含めて回答促進活動を展開した。2023年度の回答率は、入学時アンケート100%、在学生アンケート44.7%、春学期授業アンケート35.8%であった。前年度に比べすべてのアンケートで回答率は大幅に上昇したが、入学時アンケートを除き目標には届かなかった。
事務室への不満については、特に正確迅速な情報発信を求めるものが多かったことから、前年度より早くわかりやすい発信を行うことに努めている。2023年度の前在学生アンケート結果において同様のコメントはなくなっているものの、回答率の上昇を考慮すると不満は低減したと見られる。

【2. 原因分析】

学部として各種アンケートを活用する仕組みが十分に整備されておらず、学生へのフィードバックについても組織的な取り組みが不足している。

まずは有効なデータを集めることを重視し、2023年度は各種アンケートの回答率を上げることに注力した。学部をあげて回答促進の呼びかけを行い、回答率は一定程度上昇した。引き続き回答率を上げることは重要だが、呼びかけるだけで回答率を向上させることはすでに限界と考えられる。今後は本指定課題の主旨目的である回答結果を学部の改善や学生の利益につなげることに注力して、アンケートへの関心や期待を高め、結果として回答率も上がることをめざす必要がある。
事務室では以前に比べアンケート結果を意識するようになり、それが業務の改善につながっている。なお、学生の不満は0にはならなかったが、不満の内容を精査すると、正当な理由があるもの以外に、誤解や無理解に基づくもの、学生の身勝手によるもの等が混在することがわかる。こうした点の説明も含めてなんらかの形で学生にフィードバックをすることが望ましい。

何故そう
なっているのかを記述

【3. 到達目標】

2024年度在学生アンケート結果を踏まえた改善方策について、学生へのフィードバックが完了している。
授業アンケートを活用した授業改善について学生にフィードバックする仕組みを具体的に決定しており、また、2024年度春学期・秋学期の授業担当教員全員が授業改善レポートを提出している。

どう改善するか

【4. 目標達成のルート（手段）】

在学生アンケートについて、教務委員会（事務的事項は事務室）がアンケート結果を踏まえた改善方策について、学生へフィードバック文書を作成する。
授業アンケートについて、FD委員会がアンケート回答結果を元にした改善方策について学生にフィードバックする仕組みをつくる。

因果関係

【5. ルート（手段）の詳細】

4～5月	（在学生アンケートが実施される）
4～6月	FD委員会で、授業アンケートの活用と学生へのフィードバックの方法について検討する
7月	FD委員会の検討結果を踏まえて、春学期授業アンケートを実施する
9～10月	教員が春学期授業の改善レポートを作成する
9～11月	（在学生アンケート結果が学部に示される）
11～12月	在学生アンケートの特に記述部分を中心に、教務委員会および事務室が学生へ改善方策についてフィードバックを行う
1月	FD委員会の検討結果を踏まえて、秋学期授業アンケートを実施する
2月	教員が秋学期授業の改善レポートを作成する
3～4月	授業アンケートの結果を踏まえた改善方策について、学生へフィードバックする

どう改善したか

【6. 結果】

・各種アンケートについて、回収率を上げるために、新入生ガイダンス、学生へのメール、最終授業における授業中での周知など、あらゆる機会でも回答を促した。回答率として、入学時アンケート97.9% (370/378)、在学生アンケート40.8% (410/1006)、春学期アンケート31.6% (3714/11759)、秋学期アンケート28.3% (2777/9810)であった。

・授業アンケート結果並びにアンケート結果を受けて各担当教員が作成した「授業改善レポート」について、国際経営学部FD委員会にて意見交換を行い、秋学期における目標設定を行った。学生へのフィードバック方法についても意見交換を行った。

・各教員からの「授業改善レポート」の提出状況は、春学期69.4% (50/72)、秋学期は現在提出期間中であるが、100%を目指して回収しているところである。

・「授業改善レポート」について、学生へのフィードバックについては、教務委員会で共有したうえで、レポートにまとめて年度末にフィードバックしたいと考えている。

大学基準による分類：教員・教員組織

到達目標として掲げた事項は達成したが、ジェンダーバランスの是正にはまだ至っていないため引き続き課題とする。

2024年度【国際経営学部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

FD懇談会（仮称）の定期的な実施

大学基準による分類：教員・教員組織

【1. 現状】（課題を含む）

国際経営学部の教員はバックグラウンドが多様で、専門演習や卒業論文の指導を含め、それぞれが個性を生かした授業を行っているが、方針や手法のばらつきは、学生にとっては学習計画の立てにくさにつながっている。また、学生も在学中に海外へ留学やインターンシップに行くなど学びの形が一律でなく、対応の難しさから、教員の側も潜在的に指導上の課題を抱えている可能性がある。

現在、国際経営学部の定期的なFD活動は、授業アンケートの実施・報告、企画課による新入生・在学生アンケート結果報告、図書館によるデータベース講習等が中心となっている。2020年度にはコロナ禍の広がりを背景に、主に授業アンケートで高評価を得たオンライン授業を対象に、事例報告会を開催したことがあるが、その後はそうした活動が途絶えている。一方で、昨年度末には、新カリキュラムが始まることを契機に専門演習に関するカジュアルな情報交換の会（茶話会）が教員有志により催され、草の根的なFD活動の機運が高まっている。

何故そうなっているのかを記述

【2. 原因分析】

国際経営学部では、主要な科目の授業を英語で行うことが合意されている。それ以外では、カリキュラム委員会によるシラバスチェックや、同一科目を複数教員で担当する場合の打ち合わせ等はあるものの、具体的に授業をどのように行うかは、各教員に任されている。

グローバル化が進む国際経営学部の教員は、必ずしも日本の大学の標準的な学士課程を経ていない。また、いわゆる研究者教員以外に実務家教員も多く、職歴に占める教歴の割合は様々である。授業に対する考え方には幅がある。学部の規模が小さいことから、教員数が多い学部で見られるような専門分野別の教員組織もなく、他の授業について知る機会は乏しい。さらに、昨年度までは個人研究室が複数の建物、複数のフロアに分散して配置され、物理的にも教員同士の日常的な交流が進みにくい環境だった。

一部の授業をグッドプラクティスとみなすFD活動は、模範的な授業を行っている教員が他の教員を指導するとも捉えられ、参加者によっては違和感を抱く。授業をよりよいものにしていくためのヒントは誰もが持っており、同等の立場で気軽に情報交換・意見交換をすることで、結果的に、ゆるやかに認識をすり合わせ、それぞれが適切な形で授業に反映していくような教員交流の場が、求められている。

どう改善するか

【3. 到達目標】

参加者全員が、授業についてフラットに情報共有・意見交換ができる懇談の場を定期的に設け、授業のありかたを見直す機会とし、授業改善に役立てる。

【4. 目標達成のルート（手段）】

1. 2024年度の各学期末にFD懇談会（仮称）を開催する
2. FD懇談会（仮称）の記録を専任教員間で共有する
3. FD懇談会（仮称）の参加者アンケートにより、授業改善の成果を確認する

因果関係

【5. ルート（手段）の詳細】

- ・授業運営に関する学部全体の課題と個々の教員のニーズとを考慮して、FD委員会やカリキュラム委員会で、FD懇談会（仮称）の具体的な実施方法や内容、参加者アンケートなどについて検討する（7月まで）
- ・春学期のFD懇談会（仮称）を開催する（7月または8月）
- ・教授会報告またはmanabaを介して春学期のFD懇談会（仮称）の記録を共有する（9月）
- ・春学期のFD懇談会（仮称）の状況や参加者アンケートの結果から、秋学期のFD懇談会（仮称）について、FD委員会やカリキュラム委員会で検討する（12月まで）
- ・秋学期のFD懇談会（仮称）を開催する（1月または2月）
- ・教授会報告またはmanabaを介して秋学期のFD懇談会（仮称）の記録を共有する（3月）

どう改善したか

【6. 結果】

・7月17日に14人の教授会員の参加のもとでFD茶話会を実施し、国際経営学部生へのキャリア教育と演習との接続について意見交換を行った。今後はその結果を踏まえて、カリキュラム委員会やFD委員会、キャリア教育委員会との接続について検討を進めたい。

・9月18日に20人の教授会員の参加で、本学部所属の佐々木先生の説明のもと「学生アンケートの結果説明会」を開催した。内容としては、新入生アンケート及び在学生アンケートの結果を踏まえ、①新入生の大学・学部選択や入学後の学修等への期待値の把握、②在学生の学習と学生生活の把握、③卒業生の成長度や満足度を把握し、学生に対してより満足度の高い学習等の機会を提供するための説明があり、懇談を行った。

・2025年1月29日に教授会の中（教授会員全員参加）で懇談事項として、学生から提出があった卒業論文の「卒業論文の分析結果」の懇談を行った。教授会員同士のグループワークを行った後に、教授会員からの意見として、①長い論文は書けるようになったが、AIや翻訳ソフトの使用も目立った、②生成AIの使用について、どのように学生を指導していくか、③文法のチェックや表現の向上についての質問があり、教員相互で情報を共有した。

・以上の3回のFD懇談会を踏まえて、専門演習の指導や卒業論文の学生指導に活かせるFD研修会となった。今後のFD懇談会の定期的な実施については、2024年度同様に春学期1回、秋学期2回程度は開催していく予定である。

2024年度【法学研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題 法学研究科において研究指導を行う専任教員の任用の基準の策定

大学基準による分類：教員・教員組織

【1. 現状】（課題を含む）

これまで、法学研究科において研究指導を行う専任教員の任用については、1992年2月17日開催の法学研究科委員会における「専任教員の任用に関する申し合わせ事項」をもとに任用を行ってきた。しかしながら、2023年度に受審した大学基準協会による認証評価においては、『法学研究科の「専任教員の任用に関する申し合わせ事項」は、任用基準ではなく担当業務を規定しているため、他研究科同様、任用基準の明文化が望まれる。』旨の指摘がなされたことも踏まえつつ、こうした状況を改善すべく、本研究科として明文化した任用基準を定めることが課題となっている。

【2. 原因分析】

法学研究科において研究指導を行う専任教員の任用は、「専任教員の任用に関する申し合わせ事項」において、教授の資格を有することを原則としているほか、この教授については、専任教員の主たる所属機関である法学部の「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」に定める教授となるために必要な研究・教育業績基準を満たしていることを前提に、法学研究科の設置科目や研究指導に相応しい資質や能力の有無について、研究分野ごとに設ける部会にて確認・検討を行い、研究科委員会へ上程することとしている。そのうえで、研究科委員会においては、部会担当者による任用候補者に係る説明と、候補者の履歴書に基づく業績等の審査・評価を行い、全委員の審議（出席者の3分の2以上の者の賛成による）により教員の任用を決定してきた経緯があり、このことが研究科としての明文化した「任用基準」を設けていない原因となっている。

何故そうなっているのかを記述

どう改善するか

【3. 到達目標】

2024年度中に法学研究科において研究指導を行う専任教員の任用の基準を策定し、法学研究科委員会で決定する。また、2025年度に着任する専任教員の任用に向けては、この任用基準を適用して審議を行う。

【4. 目標達成のルート（手段）】

認証評価における指摘を踏まえ、法学研究科における明文化された任用の基準を策定すべく、まずは、制度改革検討委員会において検討を進め、最終的に法学研究科委員会において審議・承認を得る。

因果関係

【5. ルート（手段）の詳細】

- ・2024年5月中旬までに、研究科委員長のもとで任用の基準の草案を作成する。
- ・2024年5月中旬～6月上旬に、制度改革検討委員会にて任用の基準案を検討し、作成する。
- ・2024年6月中旬～7月中旬において、法学研究科委員会において審議し、承認を得る。
- ・2024年秋以降の2025年度着任予定者の任用において、新たに策定した任用基準をもとに、新規任用の審議を行う。

どう改善したか

【6. 結果】

- ・法学研究科における専任教員の任用に関し、これまでの「専任教員の任用に関する申し合わせ事項」に基づく運用実態も踏まえつつ、任用基準として相応しい内容とすべく委員長の下で草案を作成し、5月17日開催の法学研究科制度改革検討委員会にて任用基準案を策定した。
- ・その後、6月14日開催の法学研究科委員会における懇談、7月19日開催の法学研究科委員会における審議において、「法学研究科 専任教員任用基準（案）」を承認し、承認日付で同任用基準を施行した。
- ・本研究科における2025年度の専任教員の任用に際しては、当該任用基準に基づく申請及び研究科委員会での審議を行うこととし、2024年12月及び2025年1月開催の研究科委員会において、計3名の専任教員人事（博士後期課程担当・指導への昇格人事1名を含む）について審議・決定し、その後の任用審議会への付議等を行った。