

第8章 教員組織

目 的

「権利自由」と「独立自治」という本学における建学精神は、『「個」を強くする大学』という教育理念として現在に継承されている。本学は、学生が主体的に学ぶための教育課程を編成するとともに、これに直接携わる教員組織について経常的に検証し改善する取り組みを進展させている。

各学部、大学院研究科及び専門職大学院において、大学設置基準等の省令で定める専任教員数を上回ることにより、少人数で手厚い学習環境を創生するため、各分野に適切な教員を配置し、さらに多様で弾力的な教員組織の構築を目指している。

I 学部等の教員組織

1 教員組織

(1) 現 状

ア 現 状

2008年5月1日現在、本学における教員組織は表のとおりであり、大学全体で約900名の専任教員を配置している。各学部、大学院及び専門職大学院において、大学設置基準等の省令で定める数を上回る専任教員を配置し、きめ細かい教育活動を展開している。さらに、自らの教育理念・目標に基づく教育課程を編成するなかで、多彩で多様な授業科目を設置しており、主要科目には可能な限り専任教員を配置するよう努めている。

本大学における教員任用は、退職者の補充を基本とし、前年度に任用計画を立案する。従来は、退職者の担当科目補充を原則としていたが、2004年度以降は、教員任用計画における学長の基本方針として、特色ある教育プログラムを実践できる教育者や本学における研究活動の活性化が期待される研究者を任用するものと定め、この方針を学部等へ浸透させている。また、年齢構成については、各学部とも高齢化が進んでいることを考慮し、基本方針により、若手の教育・研究者として専任講師または専任准教授の任用、専任教授の任用の場合は50歳以下の任用を原則としている。全学的教員任用計画については、学部等の任用計画を、副学長が各学部長等とのヒアリングを実施し、学部等の教育改革の進展と実績を勘案しながら、担当科目、任用時の資格等について検討したのち、最終的に立案している。

本学の教員任用は、公募を原則としており、近年は女性教員や外国人教員を積極的に任用している。この結果、専任教員のうち女性教員、外国人教員が占める割合は増加傾向にある。さらに、実務家教員の任用を制度化したことにより、一般社会からの教員の受入れも増加している。一方で、専任教員の定年年齢を70歳としていることから、専任教員の年齢構成は高齢化する傾向にある。なお、学部間共通総合講座等、オムニバス形式で運営する授業科目にあっては、国内外各分野の第一線で活躍する社会人をゲスト講師として招聘している。

学部等の授業科目を運営し、教育目標を達成する上では、兼任講師（非常勤教員）の協力が不可欠である。2008年5月1日現在、大学全体で1,600名を越える兼任講師が、全体の授業科目のうち、4割弱を担当している。専任教員と兼任教員の比率は適切であると判断する。

イ 問 題 点

現在、大学院科目とともに学部専門科目を担当する教員の負担は重い。また、本大学の専任教員（専任教授、専任准教授、専任講師）の年齢は、平均 50 歳を超え、特に教授は高齢化が進行し、年齢構成にバランスを欠く面が見られる。

兼任講師については、契約更新回数に制限がないため、10 年間以上任期が継続している者が多く、高齢化も顕在化している。

2007 年 4 月に施行された大学の教員組織の整備に係る学校教育法の一部改正を受け、助教授を准教授に変更したが、助教の制度導入については見送っている。

年度別専任教員数（各年 10 月 1 日現在）

	2004 年度	2005 年度	2006 年度	2007 年度	2008 年度
専任教員	700	746	753	764	798
助手	69	73	107	101	110
合 計	769	819	860	865	908

* 専任教員は、専任教授、専任准教授（助教授）、専任講師。

専任教員の資格別平均年齢

資格	教授	准教授	講師	大学全体
平均年齢	56.8 歳	45.8 歳	40.1 歳	52.5 歳

(2) 改 善 方 策

本学は、21 世紀の知識基盤社会の到来とともに、本学に負託される社会的な使命がより高度化、多様化することを強く認識している。このような社会的使命に応えるために、教育・研究活動の根幹となる教員組織は、有機的に構成し、弾力的に運用するということを基本方針として、教員の任用に係る各規定の改正を図り、2006 年度、新たに「明治大学教員任用規程」を制定し、この他にも多様な教員の任用が行えるよう特任教員、客員教員の任用に関する規程を整備した。これにより、期限を付して時流に即した教育・研究活動を展開する教員の任用が可能となった。この制度の活用は、各学部、大学院及び専門職大学院における教育・研究活動の活性化を進展させている。

高齢化の解消には、選択定年制の活用等、理事会と協働して抜本的な解決が必要であるが、教員の流動化を活性させる施策を検討する等の必要もある。

また、助教の設置については、現行制度との整合などを考慮しながら、導入に向けた取り組みに入っている。また、特任教員制度の待遇面等、不備な点を改善する。

全学報告書

表 教員組織別人数表

所属等		専任教員数					設置基準上 必要専任 教員数	専任教員1 人当り在籍 学生数	特任教員数			客員教員数		兼任 教員 数	TA	RA
		教授	准教授	講師	計	助手			特任 教授	特任 准教授	特任 講師	客員 教授	特別 招聘			
法学部	法律学科	33	12	6	51	9	35	48.1	1	1	1	0	0	230	15	0
	一般教育(人文)	7	0	0	7											
	一般教育(自然)	2	0	0	2											
	外国語	12	8	0	20											
	保健体育	2	1	0	3											
計		56	21	6	83	9	35									
商学部	商学科	49	7	2	58	14	39	44.7	1	0	0	0	5	189	17	2
	一般教育(人文)	4	3	1	8											
	一般教育(社会)	2	0	0	2											
	一般教育(自然)	2	1	1	4											
	外国語	12	8	4	24											
計		71	20	8	99	14	39									
政治経済学部	政治学科	14	4	2	20	2	14	50.8	1	0	0	1	2	124	10	0
	経済学科	24	8	1	33	5										
	地域行政学科	10	0	0	10	0										
	一般教育(人文)	4	2	0	6											
	一般教育(自然)	0	3	0	3											
計		65	24	9	98	7	50									
文学部	文学科	34	7	5	46	11	15	32.9	1	0	0	0	1	346	28	2
	史学地理学科	23	2	3	28	13										
	心理社会学科	6	3	0	9											
	一般教育(人文)	2	0	0	2											
	外国語	2	0	1	3											
計		76	19	10	105	24	32									
理工学部	電気電子生命学科	17	6	4	27	6	13	28.1	1	0	1	10	4	376	310	0
	機械工学科	9	5	1	15	3										
	機械情報工学科	11	1	3	15	4										
	建築学科	7	8	5	20	3										
	応用化学科	9	6	3	18	11										
計		88	41	21	150	36	77									
農学部	農学科	13	3	3	19	6	10	30.6	0	1	0	2	0	101	145	3
	農業経済学科	7	4	3	14	3										
	農芸化学科	5	11	2	18	1										
	生命科学科	8	7	2	17	2										
	一般教育(人文)	1	1	0	2											
計		38	28	12	78	12	40									
経営学部	経営学科	17	4	0	21	5	17	46.8	0	0	0	0	5	137	14	0
	会計学科	9	1	2	12	1										
	公共経営学科	4	1	1	6	1										
	一般教育(人文)	3	1	1	5											
	一般教育(社会)	1	0	0	1											
計		48	10	5	63	7	38									
情報コミュニケーション学部	情報コミュニケーション学科	12	14	2	28	0	20	53.2	0	0	0	0	1	72	13	0
	一般教育(人文)	1	0	0	1											
	一般教育(自然)	0	2	0	2											
	外国語	3	1	0	4											
	保健体育	2	1	0	3											
計		16	17	2	35	0	20									
国際日本学部	国際日本学科	17	6	1	24	0	17	13.8	2	1	11	1	3	8	0	0
	計	17	6	1	24	0										
	ガバナンス研究科	6	1	0	7											
	グローバル・ビジネス研究科	9	3	0	12											
	会計専門職研究科	6	2	0	8											
計		33	2	0	35		40									
法科大学院									12	0	0	1	1	3	19	2
研究・知財戦略機構									0	1	0	0	0	0	0	0
大学院									1	1	0	1	0	0	0	2
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数							202									
合 計		529	194	74	797	109	622		24	5	13	18	26	6	1669	

※国際日本学部は在籍する1年生のみによる算出。

2 教育研究支援職員

(1) 現 状

ア 現 状

本学において、種々の授業科目の運用を補助するスタッフには、専任助手、教育補助講師、ティーチング・アシスタント（T A）、特別嘱託職員がいる。このうち、教育補助講師は、法科大学院等、実務社会における高度な職業人の養成を目的とし、日常の授業における補助業務を担当している。各学部では本学大学院生をT Aとして採用し、週 6 時間から 12 時間の範囲で教育補助業務を担当させている。

外国語教育における教育補助業務は、各学部の責任のもとに実施している。この他、学部間共通外国語科目の合宿による集中講義等においては、教務部がT Aを採用し運営している。

学部を横断的に実施している情報基礎教育科目は教育の情報化推進本部が主管して運営し、試験を課して一定の能力を有する特別嘱託職員を採用して、授業補助業務を行っている。さらに、各キャンパスにサポートデスクを設置、外部専門業者への委託により、各教室に設置している様々な教材提示装置の運用補助を実施している。

学生の修学指導、学習支援等は、学習支援推進委員会が主管して各キャンパスに学習支援室を設置、各学部が採用した助手及びT A並びに教務部が採用したT Aが協働して実施している。

T A等の教育補助者の採用に関しては、「明治大学R A，T A及び教育補助講師採用規程」に定められており、各学部、大学院研究科等はこの規定に基づき担当者を採用し、教育研究活動を展開している。

イ 長 所

本学の教育研究補助業務担当者の採用は、副学長が採用前年度に各機関の要望を調査し、ヒアリング等を経て教育補助担当者の総時間数を決定することに依っている。この結果、限られた予算枠の中で、学部等の教育改革の進捗状況を勘案しながら適正に配分している。

なお、本学のT Aは、週 6 時間から 12 時間の範囲で教育補助業務に重視することを規定しており、当該者の学習・研究活動に支障を与えない形となっている。

ウ 問 題 点

情報処理関連等の専門分野においては、教育補助担当者であってもより高度で多様な知識を有する人材が強く求められている。学習支援室におけるT Aは、大学全体の共通的な教育補助を任務とするが、募集、採用については各学部の協力が不可欠であり、連携を強化する必要がある。専門職大学院においては、教育補助業務担当者の人材が不足している。

また、上述のとおり、教育補助業務は、それぞれの機関において、助手、T A、教育補助講師及び嘱託が担っていることから、それぞれの役割を明確にし、整理することが望まれる。

(2) 改善方策

情報処理関連の教育補助担当者については、特別嘱託職員として処遇面を配慮し、人材を学外にも求めることにした結果、改善効果が現れている。また、学習支援室のT A採用に関しては、今後、学習支援推進委員会が各学部の学習支援をとりまとめ、学部個別の学習支援から大学全体の学習支援を推進する過程で、各学部の理解を得ながら連携を強化することとする。専門職大学院の教育補助業務担当者不足の解消については、実態を調査し、然るべき対応を行う。

3 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

(1) 現 状

ア 現 状

本学は、2002 年に教員と教育研究補助職の任用を包括的に定めた「明治大学教員任用基準」を制定し、これに基づき教員の任用を行ってきた。しかし、知識基盤社会の到来は、大学への社会的負託をより高度化、多様化させ、教員の流動化も激しさを増してきた。本学においても、教育研究に直接携わる教員の組織・体制は重点施策のひとつと位置づけ、学長は、2004 年の就任直後から関係規定の整備を教学改革の基本方針として掲げた。この結果、2006 年 4 月に「明治大学教員任用規程」他、関連校規を制定し、任期制教員である特任教員の任用等、柔軟で機動的な教員組織の編成を可能とした。

イ 長 所

各種の教員任用規程の導入・整備により、各学部・大学院等において制度の趣旨に則った多様な教育研究の展開のための任用が行なわれている。2008 年度は大学全体で、特任教員 42 名、客員教授 18 名、特別招聘教授 26 名が任用されている。

特任及び客員教員任用にあたっては、ヒアリング実施から、授業・カリキュラムに関する計画書の提出、そして、個別の任用審査と段階的に進めており、更新する場合も年次ごとに同じ手続を踏んでいる。客員教員の場合、実施報告書を提出することにより特色ある教育活動の状況を検証し、さらに次年度に向けた任用計画の策定につなげている。

ウ 問 題 点

本学の兼任講師は 4 割近い授業科目を担当し、本学の教育の一翼を担っている。兼任講師の任期は 1 年間で更新を認めているが、更新の回数について制限していないため、10 年間以上の任期や高齢化も顕在化している。

(2) 改善方策

2007 年 4 月に「明治大学兼任講師任用基準」を制定・施行し、契約の締結等、兼任講師の任用に関し、必要な事項の明確化を図った。規程上、長期に亘る任用に対し、具体的制限は設けていないものの、今後、任用の更新について、規定に基づき厳格な運用を図る。

4 教育研究活動の評価

(1) 現 状

ア 現 状

教員の教育研究活動への評価について、大学としては実施していない。現状においては、各学部、大学院に委ねている。

研究活動に対する評価については、各学部においては教員昇格に際する基準を設定しており、当該の評価方法とみなすことができる。また、専任教員には毎年度、前年度に関する「特定個人研究費報告書」の提出を義務付け、さらに 1 年間の研究業績についての報告を研究業績調査により文書提出もしくは電子データの修正という形で求めている。また、教員任用についても規程を設け、教育研究上の業績が選考基準に規定化されている。

教育活動については学生による授業評価アンケートが半期ごとに実施されており、その結果が教員にフィードバックされている。

教員の教育面からの業績評価については、「教育開発・支援センター」において検討すべき重要な課題となっている。

イ 問 題 点

教員評価システムの導入にあたっては、評価基準の透明性を確保し、公正に実施することが大前提である。全教員の理解を得ながら慎重に進める必要があり、相当の時間を要することが想定される。

(2) 改 善 方 針

教員評価システムは、学長のリーダーシップの下、私立大学連盟が提示したスタンダードモデルや他の先行大学の事例を参考とし、「教育開発・支援センター」が中心となって原案を作成する。作成の過程では各教授会と連携を図り、教員評価システム導入趣旨の理解を深めていく。期限を定め、最終的には学部長会で意思決定を行う。

II 大学院研究科の教員組織

1 教員組織

(1) 現 状

(ア) 大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

各研究科で研究科委員会を教員組織とし、研究科の理念のもと、人材育成に関する目的その他教育研究上の目的と設定している。研究科担当教員については、大学院担当にふさわしい研究・教育上の業績があるか、また、研究指導を行うに十分な人間的資質があるか否かについて審査が行われている。

(イ) 大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

各研究科の教育・研究は、研究科担当教員から構成される研究科委員会によって運営されている。各研究科では、カリキュラムの改善や、FD等の委員会が設置され、組織的な検討が行われている。執行部は、担当教員による選挙によって選出された研究科委員長および研究科委員長が指名し、研究科委員会が承認した専攻主任、大学院委員によって、構成されている。

2 教育研究支援職員

(1) 現 状

(ア) 大学院研究科における研究支援職員の充実度

大学院全体としては、RA制度が実施されている。また2006年3月に「明治大学研究推進員及び研究支援者の採用等に関する規程」が制定された。この規程は、科学研究費補助金による研究、学外諸機関との共同研究及び外部から委託された受託研究並びにその他本大学が認めた研究に適用されるものである。

(イ) 大学院研究科における教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

2008年度は、文学研究科の「複眼的日本古代学研究の人材育成プログラム」が大学院教育改革支援プログラム(大学院GP)に採択された。このプログラムの実施のため、研究推進員と研究支援者を採用した。

(ウ) 大学院研究科におけるティーチング・アシスタント(TA)、リサーチ・アシスタント(RA)の制度化の状況とその活用の適切性

大学院においてはT A及びR Aについてその活用が進んでおり、各研究科の研究プロジェクトについて、博士後期課程の大学院学生が採用されている。

3 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

(1) 現 状

(ア) 大学院担当専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容と運用の適切性

大学院担当教員は、殆どの場合において募集・任免・昇格が所属学部で行われている。大学院では「研究科間共通科目」や、「プロジェクト系科目」の担当教員について、特任または客員教員の採用を行っている。採用にあたっては大学院人事審査委員会において厳正に審査し、大学院委員会、学部長会、理事会において承認を得るなど厳正に運用している。

(イ) 任期制等を含む大学院研究科教員の適切な流動化を促進するための措置の導入状況

大学全体では、「助教」制度の導入について、検討されている。また上述のように、大学院では「研究科間共通科目」、「プロジェクト系科目」について任期制の特任、客員教員を採用している。

4 教育・研究活動の評価

(1) 現 状

(ア) 大学院研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況と有効性

特に大学院全体で、教育・研究活動についての評価は行われていないが、研究者情報データベースを通じて、各教員の研究活動、研究業績等は公開されている。

(イ) 大学院研究科の教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

2009 年度より大学院に予算として「教育振興費」が配付されるが、学内（大学院）でG Pに発展するような優れたプログラムを公募、選定して予算を配付し、文部科学省のG Pへ申請できるよう、準備をしている。

5 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

(1) 現 状

(ア) 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

2008 年度に採択された、大学院教育改革支援プログラム（大学院G P）である文学研究科の「複眼的日本古代学研究の人材育成プログラム」は韓国の高麗大、慶北大等との協力のもと、共同授業の実施や研究調査のプログラムを実施する。

また 2008 年度にグローバル COE プログラムに採択された、「現象数理学の形成と発展」は先端数理科学インスティテュート（MIMS）を拠点とし、広島大学大学院理学研究科数理分子生命理学専攻や海洋研究開発機構・地球シミュレーションセンター、またフランス国立社会科学高等研究院(EHESS)社会数理解析センターなど、国内外の研究機関と連携して、数学と諸科学の融合を目指す現象数理学的思考および技術を身につけた研究者・高度専門職業人の育成を目指すプログラムである。これらのプロジェクト・プログラムの実践により、現代の国際社会において科学の発展に寄与する人材が育成されると期待される。