

第3章 教員・教員組織

表1 教員一人あたり学生数推移表

項目	2008 年	2009 年	2010 年
専任教員数	839(42)	857(55)	893(77)
学生数	28,702	29,278	29,946
教員一人あたり学生数	34.21	34.16	33.53

※各年度5月1日現在教員数、学生数

※専任教員数とは、特任教員（任期付き専任教員）を含み、助手、客員教員（任期付き非常勤教員）は含みません。括弧内は特任教員で内数

※この他、専任助手 109 名、客員教員 75 名、兼任講師 1,726 名が教育研究に従事し、大学全体では、2,803 名になる。

表2 教育開発・支援センター主催のFD研修（新任教員研修）への参加者数・参加率

項目	2008 年		2009 年		2010 年	
	4 月実施	7 月実施	4 月実施	7 月実施	4 月実施	7 月実施
新任教員数	49	49	39	39	48	48
FD研修参加者数	40	47	35	23	39	34
参加率	81.6%	95.9%	89.7%	59.0%	81.2%	70.8%

表3 外国人教員の状況（2010 年度）

外国人教員採用数	在籍総数（A）	総専任教員数（B）	外国人教員の比率 （A/B*100）
3	28	816	3.4%

※外国人教員とは、専任教員（特任を除く）のうち、外国籍の教員

表4 女性教員の状況（2010 年度）

女性教員採用数	在籍総数（A）	総専任教員数（B）	女性教員の比率 （A/B*100）
3	113	816	13.8%

※女性教員とは、専任教員（特任を除く）のうち、女性の教員

1 目的・目標

(1) 大学の求める教員像

毎年度、各学部が教員任用計画を策定するにあたり、学長は「教員任用計画の基本方針」を示し、学部長会において報告している（資料3-1）。この方針には、近年の学術社会の進歩や社会のニーズを踏まえつつ、建学の精神とこれに基づく本学の教育研究方針を理解した人材の任用を求めている、任用する資格、条件についても提示している。本学の教員はこの方針のもとで各学部が国際的に広く人材を公募することとなっている。

(2) 教員組織の編成方針

「権利自由」と「独立自治」という本学における建学の精神は、『「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。

具体的な編成方針は、将来構想委員会において、教員一人あたり学生数（SR）を各学部の教育課程の特徴に合わせた目標値を決定しており（資料3-2）、この水準以上の学習環境を提供するよう教学と法人で教員組織の編成が進められている。

2 現状（2010年度の実績）

(1) 大学として求める教員像及び教員組織の編成方針を明確に定めているか

① 教員に求める能力・資質等の明確化

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。任用にあたっては「教員任用計画の基本方針」が学長から示され、この方針に示された内容で教員任用が行われる。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、特任教員制度の活用を含め、この方針を学部等へ浸透させている。2010年度における、2011年度教員任用計画の立案にあたっては、2009年7月に本学が文部科学省「国際化拠点整備事業（グローバル30）」に採択されたことにより、英語による教育を実践できる教員及び外国人教員の任用を進めること、国際公募を実施し国内外から優れた人材を確保することを基本方針に盛り込むなど、新たに設定されたグランドデザイン（ビジョン）に基づく方針が示されている。

任用する教員の資格については、「明治大学教員任用規程」（資料3-3）及び各教員任用基準（資料3-4）に明記されており、所属学部における任用内規による審議及び学部長会における全学的に透明性を確保した審査の過程で厳正に確認している。

② 教員構成の明確化

2010年5月1日現在、本学における教員組織は、893名の専任教員（任期付き専任教員である特任教員を含む）を配置している。さらに専任助手109名、客員教員（任期付き非常勤教員）75名、兼任講師（非常勤講師）1726名を含め、大学全体で、2,803名の教員で教育研究を展開している。全ての学部、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。ま

た、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、主要科目には専任教員を配置している。

本学の教員任用は、国際公募を原則としており、近年は女性教員や外国人教員も任用されている。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、それぞれ13.8%、3.4%に増加している。さらに、実務家教員の任用を制度化したことにより、社会からの教員の受入れも増加している。また、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する制度を設け、多彩な教育を可能としている。

専任教員の年齢構成については、専任教員の定年年齢を70歳としていることから、高齢化する傾向にある。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を任用することを原則としている。

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。2010年5月1日現在、大学全体で1,700名を越える兼任講師が在籍している。

③ 教員の組織的な連携体制と教育研究に係わる責任の明確化

〔学部〕

各学部等にはカリキュラム及びFD等について検討する委員会が設置され、教育の改善をはかっている。また、学長の下に設置されている教育・開発支援センターでは、学生による授業改善のためのアンケート、新任教員研修等を実施するなど、組織的かつ継続的に教育内容及び教育技法の改善を行っている（資料3－5）。

また、研究については、学長を機構長とする研究・知財戦略機構の下、研究の戦略的推進、研究資金確保の支援等を全学的に行っている。

教育開発・支援センターでは、本学での教員のあり方を含め研修およびシンポジウムを開催している。教育の国際化専門部会では、英語で行う授業（国際教育プログラム）を実施し、授業計画を行っている。FD・教育評価専門部会では2010年度に教員顕彰制度を検討し、特色ある教育を行う教員を表彰し、また授業方法を公開する案を作成している。

〔大学院〕

大学院の教育研究に関わる政策は、全研究科委員の選挙により選出された大学院長と大学院教務主任により立案し、大学院委員会で各研究科に提案されている。

各研究科の教育・研究は、当該研究科委員会の責任のもと実施されており、研究科委員会の下には、必要に応じ各専攻会議が置かれている。また、各研究科には、入試、カリキュラム、FD、自己点検・評価等の委員会が設置され、組織的な検討のもと、教育改革を推進している。各研究科執行部体制は、研究科委員による選挙によって選出された研究科委員長を中心とし、大学院委員および専攻主任によって構成されている研究科が多い。

なお、大学院委員の職務を明確にするため、大学院学則を改正し（2010年4月1日施行）、また、研究科長と学部長を兼務する場合には、大学院委員1名を追加選任できるように改め、研究科の運営体制の強化・整備を図った。

(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。

① 編成方針に沿った教員組織の整備

教員任用計画の立案にあたっては、学長が示した教員任用計画の基本方針に基づき、各

学部等がカリキュラム及び教育改革の計画に沿って「任用計画書」を提出し、これらの資料について副学長が各学部長等に詳細なヒアリングを実施している。そのヒアリングを受けて、副学長が各学部等の人材養成に関する目的、教育研究上の目的及びスチューデントレシオ等を考慮し、担当科目、任用資格等を検討したのち、最終案を学部長会、理事会で審議し、決定している。

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

専任教員及び特任教員の任用にあたっては、教員任用計画で定められた「主要科目（分野）」について各学部等が公募等を行い、任用予定者の履歴及び業績等の資料審査のほか、プレゼンテーション、面接等を実施し、授業科目と担当教員の適合性について厳正に審査している。各学部等の審査を経たのち、あらためて学部長会において任用予定者の履歴及び業績等の資料を基に審査を行い、理事会において承認を得ている。客員教員及び兼任教員についても、同様の審査を実施している。

③ 〔大学院〕研究科担当教員の資格の明確化と適正配置

各研究科の授業担当教員は、当該研究科が定めた内規に基づき、研究業績、教歴、科目適格性等について審査のうえ決定し、大学院委員会の承認を受けている。大学院教育研究の高度化、多様化に対応し、本大学院教育研究の質保証のため、大学院共通の担当資格基準を明確にし、さらなる適正化を図るため、継続検討中である。

また、各研究科の教育目的を達成するため、カリキュラムに沿って適切に教員を配置している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

① 教員の募集・採用・昇格等に関する規程及び手続きの明確化

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「明治大学教員等任用基準」を制定し、これに基づき教員の募集・任用・昇格等を行ってきた。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。また、2008年度より検討を進めてきた「助教」制度について、「明治大学教員任用規程」の改正を行い、2010年4月より導入することを決定し、2011年4月の任用に向けて任用計画を策定した。

② 規定等に従った適切な教員人事

〔学 部〕

専任教員の任用にあたっては、教員任用計画に基づいて各学部等が公募等を行い、「明治大学教員任用規程」及び各学部等の内規に照らして厳正な審査を実施している。各学部等の審査を経たのち、あらためて学部長会において「明治大学教員任用規程」に基づく審査を行い、理事会において承認を得ている。特任教員、客員教員及び兼任教員についても、「明治大学教員任用規程」及び各任用基準に基づいて同様の審査を実施している。

〔大学院〕

大学院担当教員は、専任教員の場合は所属が学部であるため、所属学部において任免・

昇格等の人事が行われている。大学院ではこれまで、「研究科間共通科目」や「プロジェクト系科目」の担当者として、特任教員または客員教員の任用を行ってきた。2010 年度からは、大学院のみを担当する兼任教員が各研究科所属となり、研究科の教員組織の充実を図った。

教員の任用にあたっては、大学院人事審査委員会（研究科所属の場合は研究科に設置した審査委員会）において厳正に審査を行い、（研究科委員会）、大学院委員会、学部長会、理事会において承認を得ており、規定に基づき適正に運用している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

① 教員の教育研究活動等の評価の実施

[全 学]

新任教員に対しては、教育開発・支援センターにおいて「新任教員研修」を年 2 回開催し、学長による本学の教育研究の方針の解説、ハラスメントの基礎知識、イントラネットの利用方法、メディアを活用した教育事例の紹介、ISO14001 や防災に関する事項等、教員としての資質として必要な基礎的な研修を行っている。

また、研究・知財戦略機構では、研究倫理規程や研究資金の管理等のガイドラインの改定時には各教授会において説明会を開催し、研究成果については「専任教員データベース」に登録し、公開することとしている。社会連携機構では全専任教員に対して公開講座に関するアンケート調査を行い、社会連携活動の推進を促す等の取り組みを行う等、多様な機会や手法によって、管理運営、社会貢献を含めた資質向上を行っている。

[学 部]

教育活動については学生による授業改善のための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。客員教員、助手、教育補助講師については、「実施報告書」を所属学部長から提出を受け、学部長会で報告することになっている。実施報告書には、担当科目、履修者数、活動成果等が記述され、規定された活動を行ったのか、どのような成果があがっているのか、検証している。

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。また、特色ある教育を行っている教員に対して表彰し、その授業を公開する等教育顕彰制度の制定について検討をしている。

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。

[大学院]

大学院では、教育活動についての評価は、博士前期課程（修士課程）修了生を対象として、教育内容に関する評価アンケートを実施している。

教員の研究活動や社会活動についての評価は行っていないが、専任教員データベースを通じて、各教員の研究活動、研究業績等が公開されており、さらに充実した教員情報の公開を検討している。

② F Dの実施状況と有効性

[学 部]

教育開発・支援センターFD・教育評価専門部会の下で、授業改善と教員研修を軸に、①学生による授業改善アンケート、②新任教員研修、③シンポジウム・講演会の開催、④学外機関主催研修会への派遣等を実施してきた。また、教育改革に対し、大学の教育理念に基づく教育の質的向上を図るとともに、社会に有用な人材を育成するための優れた教育改革への取組に対する支援・推進を目的として、学長の下に明治大学教育改革支援本部を設置し、組織的な教育改革を行い、文部科学省が行う大学の教育改革への支援事業（GP）にも十分な対応がなされ、評価されている。

[大学院]

大学院におけるFDは、大学院教育改革推進委員会の下で実施している。近年の大学院生による学生相談件数の増加傾向、相談内容の多様化・複雑化の状況に鑑み、2010年度は、12月6日開催の大学院委員会において、学生相談員から、最近の傾向などの報告、意見交換を実施し、情報の共有を図った。その他、学部と同様、教育開発・支援センターFD専門部会による活動に参加している。

また、2010年度から、大学院のみを担当する兼任教員が各研究科所属となったことに伴い、兼任教員に対するFDの一環として、4月に大学院教育懇談会（兼任講師懇談会）を開催した。懇談会では、本大学院教育への理解を深めるとともに、キャンパス・ハラスメントへの理解を深めるため、キャンパス・ハラスメント対策委員長及び担当職員による講演・報告・意見交換を実施した。

3 評 価

(1) 効果が上がっている点

- ・ 2010年4月より導入された「助教」制度について、2011年4月の任用に向けて12名の任用計画を策定した。
- ・ 各教員の任用基準の導入・整備により、2010年度（5月1日現在）は大学全体で、特任教員77名（2009年度55名）、客員教授38名（同29名）、特別招聘教授37名（同32名）が任用されている。これらの任期付教員は、各学部・大学院等において多様な教育・研究の展開に貢献している。
- ・ 兼任教員の任用について、他大学の専任教員として、本学での担当予定科目と同様の科目の教歴が3年以上ある者については、著書及び学術論文の審査は省略（教歴及び業績書の記載項目をもって担当科目との適合性を審査）するとともに、業績書及び審査報告書の任用関係書類を簡略化し、審査の煩雑さを解消した。
- ・ 授業改善アンケートや研修、講演会を通じて教育改革についての意識向上につながっている。

(2) 改善すべき点

- ・ 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。
- ・ 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

すことが想定される。

- ・ アンケート結果は教員にのみ回答され、授業改善は個々の教員毎に委ねられており、組織的な改善検討に至っていない。
- ・ 教育改善やカリキュラム改善に関する活動（FD）は限定的であり、各学部等に委ねられているため、取り組みに温度差が見受けられる。
- ・ 客員教員実施報告書の中で、一部の担当科目で履修者がごく少ない客員教授や、定められた回数のシンポジウム、講演又は講義を実施しなかった特別招聘教授がいた。
- ・ 国際化推進のため、外国人教員の任用が増えているが、教員任用様式作成についての英語での説明がなく、任用予定者の書類作成が煩雑である。

4 将来に向けた発展計画

(1) 当年度・次年度に取り組む改善計画

- ・ 客員教員の任用計画の立案にあたっては、任用基準との適合性を確認するとともに、特に任用の更新を希望する者については、履修者数をはじめとする講義の実施状況等も考慮する必要がある。
- ・ 外国人教員の任用関係書類作成の煩雑さを解消するため、『履歴書』『業績書』記入上の注意」及び各様式の記入例の英語版を作成する。
- ・ 兼任教員の任用の更新について、回数に制限がないため、一定の任用年数に達した教員については、あらためて審査を実施するなど、厳正な更新手続を検討する必要がある。
- ・ 新任教員以外の教員を対象とした全学的な教員研修の機会を増やし、各教員が必要なスキルアップが可能となる環境を整備する。

(2) 長中期的に取り組む改善計画

- ・ 教員の構成については、本学における最重要課題と位置付け、教員組織の活性化を目的とし、2004年11月から、教員任用に関する規定改正の検討を行い、この結果、2006年4月、新たに「明治大学教員任用規程」を制定し、任期付専任教員や研究活動に専従する教員の任用等、機動的で弾力的な教員組織の構築を可能とし、2007年度から採用を開始したので、この制度の有効活用、改善のため、制度の検証を行う。
- ・ 特任教員及び客員教員については、毎年度任用数を増やしてきたが、今後は、兼任教員も含め、その任用数の基準について、各学部等の教育・研究計画及びスチューデントレシオ等を考慮しながら、検討していく必要がある。
- ・ 特任教員、客員教員制度について、教育・研究活動の促進と活性化、特色ある教育・研究の展開、学術交流の推進及び若手研究者の育成を図るといった特任教員及び客員教員の目的に基づいてのものだが、結果的に、兼任教員を含めた任期付教員のそれぞれの位置づけ、性格等をあいまいなものとしてしまった。今後は、任期付教員のそれぞれの目的、種類及び資格について抜本的に再検討する必要がある。
- ・ 任用基準については、2008年6月に文部科学省「グローバルCOEプログラム」、2009年7月に同「国際化拠点整備事業（グローバル30）」に本学が採択されたことにより、それらに対応した教育・研究環境の整備が迫られ、特任教員及び客員教員の任用更新の弾力化、客員准教授及び客員講師の新設、研究・知財戦略機構及び国際連携機構所属教員の新設等、随時改正を行ってきたので、その成果を確認する必要がある。

5 根拠資料

- 資料 3－1 教員任用の基本方針（学長文書）
- 資料 3－2 各学部が目標とする S R（将来構想委員会資料）
- 資料 3－3 明治大学教員任用規程
- 資料 3－4 明治大学特任教員任用基準，客員教員任用基準，兼任教員任用基準
- 資料 3－5 明治大学教育開発・支援センター規程