

### 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	2009年	2010年	2011年
専任教員数	857(55)	893(77)	941(102)
学生数	29,278	32,147	32,033
教員一人あたり学生数	34.16	36.00	34.04

※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，助手101名，客員教員71名，兼任講師1,745名が教育研究に従事し，大学全体では，2,858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	2009年		2010年		2011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	39	48	48	39	72	72
FD研修参加者数	35	39	39	23	62	34
参加率	89.7%	81.2%	81.2%	59.0%	86.1%	47.2%

表3 外国人教員の状況（2011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）
7	63	941	6.7%

※外国人教員とは，専任教員のうち，外国籍の教員

表4 女性教員の状況（2011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）
20	144	941	15.3%

※女性教員とは，専任教員のうち，女性の教員

## 1 目的・目標

### (1) 大学の求める教員像

毎年度、各学部等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を任用するよう定められており、任用する資格、条件についても提示されている。本学の教員の任用は、この方針のもとで各学部等が原則として国際公募を実施し、広く人材を公募することとなっている。

### (2) 教員組織の編制方針

「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制するとともに、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はもとより、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。

具体的な編制方針は、将来構想委員会において、専任教員一人あたり学生数（スチューデントレシオ）を各学部の教育課程の特徴に合わせた目標値として定めており（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制が進められている。

## 2 現状（2011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

#### 【本学における教員任用計画の策定と検証について】

本学の教員任用計画については、毎年、総合政策担当副学長が「教員任用計画の基本方針」（資料3-1）の原案を作成し、学部長会において審議、承認される。基本方針が承認された後、各学部において特任・客員等の資格別の任用計画を策定する。各学部からの案は総合政策担当副学長がヒアリングを行うなどして精査した後、学長による教員任用計画として学部長会において審議、承認される。

検証にあたっては、年度末に学長のもとへ「客員教員実施報告書」が提出される。報告書は学部長会で検証されるほか、総合政策担当副学長が精査を行い、次年度の基本方針策定の際に反映される。

#### 【本学におけるスチューデントレシオ（SR）の策定と検証について】

本学では、スチューデントレシオの改善については将来構想委員会において検討される。将来構想委員会は各学部長が委員として出席しており、各学部等の現状を踏まえた計画立案及び検証を行っている。

#### ① 教員に求める能力・資質等の明確化

本学における教員任用は、退職者の担当科目補充を原則としているが、学長が示す「教員任用計画の基本方針」（資料3-1、既出）において、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、学部等へ通知している。2011年度における、2012年度教員任用計画の立案にあたっては、2011年度同様、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、所属学部等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。

なお、教員の任用における審査対象業績の取り扱い等については、全学の統一的な基準がなく、これまでの学部長会での審査においては過去の慣例を基準としていたため、各学部等の内規に定められている基本的な項目について可能な限り共通化した「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」（資料3-5）を定め、2012年度の審査より適用することとした。

### ② 教員構成の明確化

2011年5月1日現在、本学における教員組織は、941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101名、客員教員・特別招聘教授（任期付き非常勤教員）71名、兼任講師（非常勤講師）1,745名を含め、大学全体で、2,858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15.3%、6.7%に増加している（表3、表4）。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。

### 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、教育の改善を図っている。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3-6）。

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。（資料3-7）FD・教育評価専門部会では2011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、教務部委員会において提案した（資料3-8）。

**〔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、研究科の運営体制の強化・整備を図った。（資料3-9）

**(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 編制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（資料3-10）。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書類審査のほか、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書類を基に審査を行い、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、大学院委員会において継続検討中である。

**(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2006年4月に「明治大学教員任用規程」他教員の募集・採用・昇格に関する、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（資料3-3、3-4）。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月に12名を任用した。

なお、教員の任用及び昇格審査における審査対象業績の取り扱い等については、全学の

統一的な基準がなく、これまでの学部長会での審査においては過去の慣例を基準としていたため、各学部等の内規に定められている基本的な項目について可能な限り共通化した「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」（資料3-5）を定め、2012年度の審査より適用することとした。

### 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]

大学院の専任教員は、学部にも所属するため、所属学部において任免・昇格等の人事が行われている。このほか大学院独自に、「研究科間共通科目」や「プロジェクト系科目」を担当する特任教員または客員教員、大学院のみを担当する兼任教員の任用を行っている。研究科所属の特任教員、客員教員の採用については、当該研究科、専攻が入学定員を充足していることを条件とし、効率的な人員配置を図っている。

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（資料3-11）。

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」（資料3-12）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、研究倫理、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（資料3-13）。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、を検証している。

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教務部委員会にて審議を行ったが、各学部等から否決及び要望を受け、再度その方向性を見直すこととした。

研究活動に対する評価については、各学部において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(資料3-3, 既出)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が、フィードバックには生かされていない。

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 FD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(資料3-14)。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(資料3-15)、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、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、情報の共有を逐次図っている。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、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、6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、大学院生のメンタルヘルスへの理解を深めるため、臨床心理士で本学学生相談室特別嘱託相談員による講演・報告・意見交換を実施した。

### 3 評価

以上の各点検・評価項目の現状説明について、以下の視点によって、「大学基準」及び本学の掲げる目的・目標の充足状況を評価するとともに、効果が上がっている事項、改善すべき事項として明らかになった事項を記述する。

- ① 大学として求める教員像にしたがって学部・研究科の教員組織の編制方針を定め、その方針を教職員が共有しているか。
- ② 方針にしたがってどのような教員組織が編制され、方針と実態は整合しているか。
- ③ 教員の募集・採用・昇格について基準、手続きは明確か。

- ④ 授業方法の改善活動（FD）を除く、教員の資質向上のための研修などを恒常的に  
行っているか。
- ⑤ 教育研究活動の業績を適切に評価する仕組みがあるか、教育研究の活性化に努めて  
いるか。
- ⑥ 教員組織の適切性を検証するにあたり、責任主体、権限、手続きを明確にし、定期  
的に適切な検証を行い、改善につなげているか。

(1) 効果が上がっている点

- ・ 「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」を定め、2012年度の審査より適用す  
ることとしたが、このことにより方針に従った任用・昇格が可能になることが期待される。
- ・ 助教制度をより有効に活用し、本学の教育・研究活動の一層の向上を図るため、2012年  
度計画においては、任用数の上限30名とし、各学部等の任用数（枠）については収容定  
員（大学院含む）及び博士学位（課程）取得者数を基に算出する任用計画の策定方針を定  
め、カリキュラムにおける必要性、及び、適任者の有無等に応じて各学部等の裁量におい  
て任用することを可能とした。
- ・ 兼任教員の任用について、他大学の専任教員で、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。また、主に外国人の教員の任用にあたり、  
英文の『履歴書』『業績書』記入上の注意』及び「記入例」を作成し、任用関係書類作成  
の煩雑さを解消した。
- ・ 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。
- ・ 2012年度客員教員任用計画の策定にあたり、「2012年度教員任用計画の基本方針」にお  
いて、客員教員の担当する科目を多くの学生が履修できるよう授業計画を策定すること、  
及び、2012年度の任用計画において更新を認めた客員教員で2011年度担当科目の履修者  
が少ない者については、履修者の増加が見られない場合、2013年度の任用の更新を認め  
ないことを盛り込むなど、教育効果を勘案した任用計画が策定されている。

(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。
- ・ 特任教員及び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、学术交流の推進及び若手研究者の育成を図るといった目的に基づいて導入  
した制度であったが、今後、任期付教員のそれぞれの目的、種類及び資格について、再  
検討する必要がある。任用数・基準については、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。
- ・ 特任教員及び客員教員任用基準については、2008年6月に文部科学省「グローバルC  
OE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、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

## 全学報告書

新設等、随時改正を行ってきたので、その成果を各機構会議において確認・検証する必要がある。

- ・ 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るため、相当の時間を要することが想定される。
- ・ 授業評価アンケート結果は担当教員にのみ回答され、その個別の集計結果は担当教員及び学部長のみにしか返却されない。よって、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。
- ・ 全学的な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。

### 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

- ・ 機動的で弾力的な教員組織の構築を可能とするため、2007年度から採用を開始した任期付きの教員制度を有効活用するため、副学長のもと制度の検証を行う。
- ・ 特任教員、客員教員及び兼任講師の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。
- ・ 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、厳正な更新手続を副学長のもと検討する。
- ・ 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整備を教育開発支援センターにおいて検討する。

#### (2) 長中期的に取り組む改善計画

- ・ 教育の質を確保するとともに、切迫している教室の使用状況の緩和をはかるため、専任教員の責任担当時間及び兼任教員への依存率等を考慮した各学部のカリキュラムの適正規模（授業時間数）の基準設置について、教務部を中心に学長スタッフ会議で検討を開始する。
- ・ 任期付専任教員や研究活動に専従する教員、及び客員教員や兼任教員の任用数の基準について、各学部の教育・研究計画及びスチューデントレシオを考慮しながら定めることを、副学長のもと検討する。

### 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SR（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 学部長会における教員の任用及び昇格審査基準について（2011年度第19回学部長会資料No.4）

## 全学報告書

- 資料3-6 明治大学教育開発・支援センター規程
- 資料3-7 明治大学学則別表1（設置科目一覧）
- 資料3-8 2011年度5月31日開催教務部委員会議事録
- 資料3-9 明治大学大学院学則 第4章
- 資料3-10 副学長ヒアリング実施通知
- 資料3-11 明治大学教育開発支援センター 新任教員研修紹介 Web ページ  
<http://www.meiji.ac.jp/edu/fd/study/training2.html>
- 資料3-12 専任教員データベース  
<http://rwdb2.mind.meiji.ac.jp/scripts/websearch/index.htm?lang=j>
- 資料3-13 2011年度前期・後期授業改善のためのアンケートの回答結果
- 資料3-14 明治大学教育開発支援センターWeb ページ  
<http://www.meiji.ac.jp/edu/support/index.html>
- 資料3-15 明治大学教育改革の取組み Web ページ  
<http://www.meiji.ac.jp/edu/gp/index.html>