

## 基準3 教員・教員組織

### 1 現状の説明

#### (1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

##### ＜本学として求める教員像と教員組織の編制方針＞

本学の求める教員像及び教員組織の編制方針は、毎年度策定する『教育・研究年度計画書』の策定とその推進について（学長方針）」に定めている。2015年5月に学部長会を通じて全学に示した方針は以下のとおりである。各学部では、この方針にしたがって各学部の教員像、教員組織の編制方針を年度計画書に定めている【3-1-1】。

また、その実現に向け、2015年から学部長会における学長からの「本学の求める教員像」と「編制方針」の説明に時間をかけ、十分に行うこととした。

##### ・本学として求める教員像

建学の精神「権利自由・独立自治」、教育理念「個を強くする大学」に基づき、教育目標に沿って「社会的環境の変化を理解し、リーダーシップ力、学際力、論理的思考力、異文化理解力、語学・コミュニケーション力を持ち、今後の社会を担える『未来開拓力に優れた人材』となるように育成」するために、建学の精神と大学及び各学部・研究科の教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針等の各種方針を理解し、その実現に向けて努力を惜しまず、教育の礎となる研究の深化に取り組むことのできる熱意ある教員です。さらに恒常的に教員としての資質向上や授業改善に真摯に取り組む向上心を求めます。

##### ・本学の教員組織の編制方針

本学の教員組織の編制方針は、教育目標を実現し、多様な研究、国際連携及び社会貢献活動を展開するため、ダイバーシティや男女共同参画推進の基本理念を踏まえ、男女比、年齢及び外国人教員（外国の大学で学位を取得した者を含む。）の構成にも配慮した教員組織を整備することです。そのために、テニユアトラック制の導入等、各種教員制度の見直しを進め、専任教員のみならず、特任教員及び助教を含めたSR（スチューデントレシオ）を定め、学部間の教員数の適正化を図ります。

新規任用にあたっての方針については、「明治大学教員任用規程」第3条【3-1-2】に基づき、学長が定める「教員任用計画の基本方針」【3-1-3】において教員像を示している。

教員組織の編制方針を具体化する全学的な評価指標の一つとして「専任教員一人当たりの学生数（SR）」があり、「将来構想委員会」において策定される。SRを各学部の教育理念や教育目標を達成するための共通指標として用いることで、一定水準以上の学修環境を確保するため検証ができる。

現在のSRは、2011年度には教育環境を全学的に検証した上で、中野新キャンパスの開設に伴う総合数理学部の設置（入学定員260名増加）や、和泉キャンパスで学ぶ学生数の適正化の検討に伴う国際日本学部の移転（和泉キャンパスから中野キャンパスへ）等を勘

案し、決定したものである【3-1-4, 3-1-5】。学部全体のSRは2011年度の36.9から2014年度には34.3へと低減し教育の質向上に寄与している【3-1-6:表13-1】。

なお、昨年度報告書（2013年度点検・評価）においても課題としているが、2008年度に開設した国際日本学部及び2013年度に開設した総合数理学部については、現時点では評価指標としてのSRは設定されておらず、さらにSRの算定基準について、大学院学生数、客員教員・兼任教員の任用水準（専兼比率）などの検討課題がある。

2014年度大学評価（認証評価）結果（分科会報告書6頁）においては、「今後、SRの設定のみならず、すべての学部・研究科において、貴大学が目指す理念・目的の実現に向けたより具体的な教員組織の編制方針の取りまとめが期待される」とあり、第3期改善アクションプラン（3カ年計画）に沿って、2015年度から計画的に、学部・研究科単位でSR以外の指標を用いた方針の具体化に着手する必要がある。

#### <教員の組織的な連携体制と教育研究に係わる責任体制>

学長の下に、副学長、教務部長、学生部長等の職を置き、学長補佐として学長室専門員長及び学長室専門員を置いている。また、大学院（12研究科）には大学院長の下に大学院長を補佐する大学院教務主任を置いている。法科大学院は法科大学院長、専門職大学院（3研究科）には専門職大学院長を置いている。

教学の意思決定機関として、各学部に「教授会」、また本学の重要事項を審議する機関として「連合教授会」【3-1-7】を置いている。各学部等からの議案を審議するために「学部長会」【3-1-8】を設置している。本学の将来的な構想やキャンパス計画を検討するために「将来構想委員会」【3-1-9】が置かれている。

日常的な教務事項を審議するための「教務部委員会」【3-1-10】、学生生活の充実及び向上を目的とした「学生部委員会」【3-1-11】を設置し、大学院には「大学院委員会」【3-1-12:第11条】、専門職大学院には「専門職大学院委員会」【3-1-13:第12条】を設置している。

各学部には、学部長の他、学科長、教務主任、一般教育主任等の役職者が置かれ、教授会を運営している。また、各研究科は、研究科長の他、研究科長を補佐する大学院委員、専攻主任の役職者が置かれて、研究科委員会を運営している。法科大学院及び専門職大学院各研究科は教授会を運営している。

教育に関する横断的な組織として、和泉キャンパスに課程を置く6学部（法学部、商学部、政治経済学部、文学部、経営学部、情報コミュニケーション学部）の1・2年次教育の充実を図るため「和泉委員会」が設置されている【3-1-14】。

## （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教員組織の編制方針に沿った教員組織の整備

（以下、教員数及び学生数は2015年5月1日現在の数値を表し、専任教員の平均年齢は、2015年4月1日現在のもの統一している。）

#### <本学における教員の定義、人数・規模>

本学の「教員」とは、学校法人明治大学寄附行為施行規則第3条第1項第1号に規定する教授、准教授、講師、助教及び助手をいう【3-1-15】。

本学における教員組織は、専任教員1,029名（任期付き専任教員である特任教員130名、助教25名を含む）と助手93名を配置し、合計1,122名を配置している【3-1-6:表9】。

### 基準3 教員・教員組織

兼任教員として、客員教員 46 名、特別招聘教授（任期付き非常勤教員）10 名、兼任講師（非常勤講師）1, 743 名を置き、兼任教員合計 1, 799 名である。大学全体で 2, 921 名である【3-1-16】。大学全体の教員数は昨年度から 25 名減員しており、主な原因は特別招聘教授が 21 名から 10 名になったこと等が挙げられる。

専任教員の定年は 70 歳としており高齢化する傾向にあるため、「教員任用計画の基本方針」【3-1-3】により、新規任用に当たっては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：教員の編制方針に沿った教員組織の整備>

各学部の専任教員は大学設置基準に定める必要教員数（教授数も含む）586 名を上回る 877 名（学部のみで助教以上の資格をもつ専任教員）で構成している【3-1-17】。

近年は女性教員や外国人教員も任用され、学部所属の専任教員（専任教授、専任准教授、専任講師、助教、特任教授、特任准教授、特任講師）877 名のうち女性教員、外国人教員はそれぞれ 149 名（17.0%）、51 名（5.8%）である【3-1-6：表 14】。

任期付き専任教員（特任教員）については 130 名と増大しており、役割の明確化や必要性、成果等の検証が必要となっている。

専門職大学院の実務家教員の任用を任期付き専任教員（特任教員）として任用することを制度化しており、さらに兼任教員としてオムニバス形式の授業科目に社会人をゲスト講師として招聘する特別招聘教授制度を大学全体に適用しており、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満 70 歳と定めており、途中退職者数も少なく、バランスよく配置されている【3-1-6：表 10】。

「学校法人明治大学教職員給与規程」に、専任教員（助教及び特任教員を除く）の責任担当時間を 1 週あたり「教授は 10 時間、准教授は 8 時間、講師 6 時間」と定めている【3-1-18：第 38 条】。各学部・研究科の担当授業時間の平均は、理工・農・総合数理学部、文系では経営学部の教授が比較的多くなっている【3-1-6：表 12】。また、各資格の担当授業時間の平均の差があまりなく、准教授及び講師の資格を持つ教員が、授業負担により研究時間が確保できなくなっていないか検証する必要がある。

教員の任用数については SR に基づいて整備を進めており【3-1-4】、助教および助手は「2012 年度以降の助教および助手任用計画の策定方針」に基づいて決定している【3-1-19】。2015 年 5 月現在の各学部の SR（学生現員数／任期付きを含む専任教員数）は、文系学部では 40 名前後（ただし文学部は 30 名前後）、理系学部では 25 名前後となっており、2007 年度の基準策定時点から、SR は 3～5 名以上の改善が図られている【3-1-6：表 13】。2013 年 6 月 26 日の学部長会では「2014 年度以降の特任教員任用計画の策定方針」を定め、特任教員の各学部等の任用枠について SR を考慮して割り当てることにするなど、SR は基準として活用されている【3-1-20】。

総科目数に対する専任教員における担当科目の比率（専兼比率）について、教養科目における兼任講師依存率は、2015 年 5 月 1 日現在、必修科目で 78.2%、自由選択科目でも 74.5%と高い水準となっている【3-1-6：表 16】。昨年度（2014 年 5 月 1 日現在）の同比率（必修科目で 74.0%、自由選択科目で 75.2%）と比較しても改善は見られない。

学長が示す「教員任用計画の基本方針」では、兼任講師依存率の適正化を図ることを求

め、開講授業時間数の半分以上を兼任講師が担当している学部等に対しては兼任講師の総担当時間数の増を原則として認めないこととしている【3-1-3】。また、各学部にて2014年度授業時間計画書の提出を求め、専兼比率及び兼任講師の任用計画を把握するとともに、同計画書の学長の下承をもって、兼任講師の任用手続を行うこととした【3-1-21】。

#### <大学院：教員の編制方針に沿った教員組織の整備>

明治大学大学院学則第8条において、大学院担当教員について「大学院における授業及び研究指導は、本大学の学部、法科大学院及び専門職大学院に所属する教員が担当すること」を規定している【3-1-12】。

大学院12研究科における担当専任教員は604名おり【3-1-6：表15】、博士前期課程（修士課程含む）担当は627名、博士後期課程担当は416名を配置している。なお、大学院設置基準上必要教員数は博士前期課程が207名、博士後期課程が198名であり、全体では法令で定める必要教員数・教授数を上回っている【3-1-6：表9】。また、大学院所属及び各研究科所属の特任教員は合計13名、客員教員は合計13名である【3-1-6：表9】。特任教員は研究科間共通科目や各研究科が独自の取り組みで設置した科目等を担当し、大学院学生の英語能力の向上、ダブル・ディグリープログラムの実施等に貢献している。客員教員は英語で行う大学院特別講義等を担当し、大学院全体の国際化に貢献している。

法科大学院・専門職大学院の教員組織の編制は、専門職大学院設置基準に準拠するものであり、研究者教員と実務家教員のバランスを取りつつ必要教員数を確保している。各研究科で定める内規に基づき、各専門系における主要科目については全て専任教員（含む特任教員）を配置し、教育の質の確保に努めている。さらには専門職に従事しようとする学生に対して実践的な教育を行うため、それぞれの分野の第一線で活躍している研究者や実務家による指導体制を編制している。なお、法科大学院の専任教員は49名（うち実務家教員18名、特任教員10名）、ガバナンス研究科は15名（うち6名、5名）、グローバル・ビジネス研究科の専任教員は16名（うち11名、2名）、会計専門職研究科の専任教員数は14名（うち実務家教員5名、うち特任教員2名）である【3-1-6：表2】。客員教員、特別招聘教員は法科大学院及び専門職大学院でそれぞれ6名、11名である【3-1-6：表9】。

#### ②教員組織を検証する仕組みの整備

##### <大学全体：教員組織の適切性を検証する仕組みの整備>

大学全体の教員組織の編制を検証する仕組みについて、教員任用計画は毎年度、総合政策担当副学長が前年度の任用状況を踏まえた教員組織の見直しを行い、「教員任用計画の基本方針」（原案）を作成し、学長に答申しており、この基本方針は任用前々年度の1月の学部長会において審議している【3-1-3】。検証結果を踏まえた計画策定がルール化されており、適切に機能している。

なお、各学部等はこの方針に基づいて、「任用計画書」を作成し、総合政策担当副学長による「各学部長等への人事ヒアリング」を受ける【3-1-22】。そのヒアリングを受けて、任用前年度の5月の学部長会及び理事会で任用計画を決定することにより、計画的な教員任用を行っている。

教員組織の適切性を検証するための責任主体、権限、手続きは明確であるが、規定化されておらず、評価基準が不明瞭であることや、検証プロセスと計画立案が一体となっていることから、評価結果や改善方策が明確に示されていない点は課題である。

### (3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

#### <大学全体>

教員の募集・任用・昇格に関する諸規程は、全学として「明治大学教員任用規程」【3-1-2】の他、関連校規（「明治大学特任教員任用基準」【3-1-23】、「客員教員任用基準」【3-1-24】、「兼任教員任用基準」【3-1-25】、「明治大学R A, T A及び教育補助講師採用規程」【3-1-26】等）を整備・制定している。また、教員任用およ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、「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」を定め、全学共通事項として適用している【3-1-27】。これらにより、専任教員だけでなく、任期付き専任教員（特任教員）の採用等、柔軟な教員組織の編制も可能としながら、透明性を担保した人事手続きをとっている。

専任教員任用は、学長が定める「教員任用計画の基本方針」に基づき、各学部等が任用計画を策定し、承認された「主要科目（分野）」について国際公募等を行い、書類審査、授業内容に関するプレゼンテーション、面接審査等を実施し、科目適合性を審査して教授会（研究科委員会）で決定する。各学部等の審査結果は、学部長会において再度審議され、理事会が承認する。2014年度は、専任教授12名、専任准教授12名、専任講師14名、助教10名、助手32名の合計80名が新規任用された。また、特任教員、客員教員及び兼任教員についても、関連校規に基づき、同様の審査を実施しており、特任教員16名、客員教員14名、特別招聘教授2名、兼任講師148名が採用された。

専任教員の昇格について、大学の諸規程や各学部等で定める内規に基づき、各学部等における審査委員会等において審査している。任用審査と同様に、各学部等の昇格審査結果は学部長会において再度審議され、理事会の承認を得る。特に「学部長会における教員の任用および昇格審査基準」では、研究上の業績に加え、教育上の実績および職務上の実績についても評価し判定することが明記されている。2014年度の昇格者は26名であり、専任講師から准教授昇格が10名（うち特任1名）、准教授から教授昇格が16名（うち特任1名）である。

#### <大学院共通>

大学院研究科の専任教員は任期付教員（特任教員）を除いて学部にも所属するため、専任教員の任用は原則として、各所属学部にも人事権がある。また、昇格審査についても、原則、専任教員は所属学部において審査を行う。よって、大学院の各研究科は特任・兼任・客員教員についてのみ採用人事権がある。しかし、大学院の各課程における授業担当資格及び研究指導担当資格の判定にあたっては、教育研究業績や指導力等について各研究科において審査している。大学院が独自に任用する「研究科間共通科目」などを担当する特任教員または客員教員、大学院の授業のみを担当する兼任教員の任用・昇格については、個別研究科の科目担当とは異なる資質等が必要となるため、大学院人事審査委員会が行っている【3-1-28】。

#### <法科大学院・専門職大学院>

法科大学院や専門職大学院における専任教員（特任教員含む）の任用・昇格については、大学全体の基準「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」が定められており【3-1-27】、全ての研究科において同基準及び大学の関連諸規程に基づいた任用及び昇格手

続きを行っている。更に、法科大学院では「法科大学院教員の任用、昇格及び任用の更新に関する内規」も定めている【3-1-29】。なお、募集については、JREC-IN Portal（科学技術振興機構における研究者人材データベース）等を活用した一般公募も行っている。

#### （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

教育研究活動の業績の把握について、研究・知財戦略機構が「専任教員データベース」によって研究業績を把握、公開しており【3-1-6：表 52, 53】、教務事務室が授業科目の担当状況を「教員表」として管理している。【3-1-6：表 75】。

教員の教育研究活動等の業績評価については、専任教員及び特任教員の昇格審査にあたって、「学部長会における教員の任用及び昇格審査基準」【3-1-27】等に基づき、研究上の業績に加え、教育上の実績及び職務上の実績についても評価している。しかしながら、昇格時以外の時期において、全学的な教育・研究評価体制が確立されていないことは課題である。

教育面における業績評価については、昇格時以外の教員の自己評価、業績評価について、教育開発・支援センターにおける第1期中期計画（2014～17年度）における検討課題となっているが、2010年度に検討して以降、具体的な進展は見られない【3-1-30及び31】。

専任教員データベース【3-1-32】に研究業績（論文・著書・学会報告など）を公開することを通じて、学内外の評価を受けるように努めている。なお、「Oh-o!Meiji システム」を通じて研究者自身がアクセスして、常時データを更新できる環境を整備したことにより、2015年4月末現在の業績入力率は86.94%となっている。2014年度の業績は著書・論文1,256件、学会発表964件、展覧会・演奏会・競技会等17件、研究課題・受託研究・科研費334件、受賞学術賞42件、合計2,613件となっている【3-1-6:表61】。2012年度の4,217件、2013年度の2,347件と比較して低い水準にとどまっている。

学術情報のオープンアクセスについては、「機関リポジトリ」のシステムが普及しており、2014年度末の段階で、約12,700件の論文を公開している【3-1-33】。優れた学術研究上の成果に対して、校友組織である「連合駿台会」により、「連合駿台会学術賞」、「連合駿台会学術奨励賞」を授与する制度がある【3-1-34】。

この他、専任教員には毎年度「特定個人研究報告概要書」の提出を義務付けて1年間の研究業績についての報告を行い、機構所属の特任教員には「年次成果報告書」の提出を義務付けている。

##### ②教員の資質向上のための研修・諸活動（FD）の実施状況とその有効性

教員の資質向上のための研修・諸活動（FD）については、教務部の下に設置している「教育開発・支援センター」が全学的な責任主体となっている。同センターFD・教育評価専門部会が主催する「新任教員研修会」は新任教員の9割にあたる52名が出席した【3-1-35】。研修参加者アンケートの満足度は高く、要望や意見をもとに改善に努めている【3-1-36】。同センターでは、図書館と共催で初年次リテラシー教育研修会を2回（第1回8月1日、第2回1月30日）開催し【3-1-37】、職員10数名の参加があった。また、明治大学の授業支援制度を冊子化した教員ハンドブックを日本語版、英語版と作成している

【3-1-38】。

教務部が主体となる講演会として、人権教育・啓発専門委員会が「人権講演会」を2014年度は2回実施した。第1回は、教育開発・支援センター開催の「新任教員研修会」の一環として「心の病を抱えた学生の理解と対応」「キャンパス・ハラスメントについて」をテーマに実施し、参加者は約60名、第2回は、学生と職員も対象として「自由・平等そして被差別」をテーマに実施し、参加者は約50名（うち学生32名）であった【3-1-39】。

この他、全学部・研究科に所属する教員に共通して開催している研修・諸活動は、研究推進部主催による「研究費に関する説明会」があり、年間30回、参加者延べ1044名であった【3-1-40及び41】。科研費の採択件数はこの5年間で237件から277件と着実に上昇しており、研究者の資質向上を表している【3-1-6：表59】。この説明会の一部は、欠席者が後日、確認できるよう当日の様子を映像で配信している。この他、就職キャリア支援事務室主催による「企業と大学との就職懇談会」【3-1-42】、入学センター主催の講演会【3-1-43】などがFDとして挙げられる。

国際連携機構では、国際化推進のためのFDとして、専門科目の英語による授業方法を習得する研修を2009年度から継続的に実施し、2013年度までの5か年間で38名が参加している。2014年度は、2015年2月21日から3月1日まで、8名の参加を得て、米国・ネブラスカ大学オマハ校にて、FDを専門とする教員から効果的な教授法、クラス運営法、コミュニケーション方法などを学んだ【3-1-44】。参加者は、英語コースを開講している学部・研究科の教員ばかりでなく、英語による講義実施を予定している教員を含め実施しており、受講者の評価は良く、応募の状況を見ても年々定着化していると見て取れる。また、各参加者からの研修報告は、国際連携本部執行部会議にて共有し、改善のための資料としている。

大学院に特化した教員の資質向上の研修として、例年4月に、大学院役職者、大学院所属及び研究科所属の特任教員、客員教員及び兼任講師並びに新規授業担当専任教員を対象として「大学院教育懇談会」を実施している。2014年度は「教育・研究上の著作権問題について」及び「大学院生の指導について（学生相談室の視点から）」をテーマとして専門家による講演会を開催し、54名の参加者があった。2015年度も、同じテーマを取扱い、50名の参加者があった【3-1-45及び46】。

学長室を中心としたFDとして、2014年7月23日開催の学部長会の冒頭に、「本学の財政状況の説明」、2015年1月28日開催の学部長会の冒頭に「2015年度予算関係の説明」が行われた【3-1-47】。また、学長スタッフ会議では財務部を交えて「予算編成方針」の勉強会を行った。

2015年3月31日には「スーパーグローバル大学創成支援」採択記念シンポジウムを外務省、アメリカ大使館、毎日新聞社、Boston Global Forum Japan 後援のもと、本学駿河台キャンパスで開催した【3-1-48】。その他、入学センターが主催した学内講演会「英語教育・大学入試改革～4技能測定試験の活用について」を開催した【3-1-49】。

## 2. 点検・評価

### (1) 効果が上がっている事項

① 専任教員の研究活動の把握が行われていること

研究活動に関して、専任教員(助手を除く。特任を含む)の過去5年間(2010～2014)の「専任教員データベース」への入力率は、86.94%(2015年4月末現在)である。

また、教育活動については、商学部は学部教育に関する図書シリーズの出版【3-1-50】、理工学部は「教育貢献賞内規」による表彰の実施【3-1-51】、情報コミュニケーション学部は「教員活動成果報告書」の作成【3-1-52】など、いくつかの学部では教育活動の把握を行っている。

② 大学全体で行われる教員の資質向上に関わる研修(FD)機会が、数多く設定されていること

「新任教員研修会【3-1-35】」「人権講演会【3-1-39】」「研究費使用・科研費使用に関する説明会【3-1-40及び41】」「入学センター主催講演会【3-1-43】」「専門科目の英語による授業を、より効果的に行うための技法を習得する研修【3-1-44】」「大学院教育懇談会【3-1-45及び46】」など、多くの部局でFD活動が毎年行われている。これらの研修等に参加した教員へのアンケートによると満足度は高く、必要に応じた効果的なFD活動が設定された。

## (2) 改善すべき事項

① 専任教員データベースでは、教育業績の把握が行われておらず、全学的な教育・研究評価体制が確立されていないこと

「専任教員データベース」への入力率は高いが、研究業績が主になっており、教育業績についてはほとんど入力されていない。これは大学として教育業績として何を記載すべきかの指針がないためである。また、全学的に教育研究活動を把握し、評価する体制が整備されていないことは、改善点として毎年のように指摘されている事項であるため、学長室において早急に検討を開始すべきである。

② 教員の任用計画の策定にあたり、学部と研究科の連携が不足していること、教員・教員組織の方針に沿った実態について検証が行われていないこと

専任教員任用人事は学部教授会で行われることから、大学院研究科の教育・研究活動が考慮されない場合も散見される。2008年に各学部のST比(スチューデントレシオ)が定められているので、これらを踏まえ、学部と研究科が一体となって任用計画を策定することが必要である。各学部・研究科においては、学長方針を踏まえて「教育・研究に関する年度計画書」に「求める教員像」と「教員組織の編制方針」を記載している。しかしながら、これら方針に基づいて教員の活動が行われているのか、教員組織が編制されているのかを検証する評価方法が確立されていない。

## 3. 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

① 専任教員の教育研究活動の把握が行われていること

研究活動の把握については、現在の入力率87%を維持しながら、常に最新の情報が公開されるとともに、本学の研究活動の状況を把握できるようにする。教育活動の把握に



については、いくつかの学部などで行われている効果的な取り組みを全学部・研究科に拡張するために、教育開発・支援センターにおいて事例の収集と事例集の発行などで、各学部・研究科が共有できる仕組みを構築する。

② 大学全体で行われる教員の資質向上に関わる研修（FD）機会が、数多く設定されていること

参加者の多くは、各部門の執行部や担当委員であるため、今後は参加者数を把握するとともに、より多くの教員が参加する仕組みを開発する。なお、研修会の全学的な企画・運営については、各学部・研究科の協力が必須であり、教育開発・支援センターにおいて大学全体の方針を立案する。また、このようなFD活動への参加状況を「教員データベースの教育活動欄」へ記入できるようにすることも検討する。

**（2）改善すべき事項**

① 専任教員データベースでは、教育業績の把握が行われておらず、全学的な教育・研究評価体制が確立されていないこと

「専任教員データベース」については、教育活動欄が空白の教員が多数見られるので、学長室のもとで「教育業績把握のためのガイドライン」を定め、研究欄のみならず、教育活動欄の入力率をアップさせる。そのために、2015年度中に、現状の入力率を把握し、目標を立てることが必要である。「ガイドライン」策定後には、入力内容について、教員個々によって記述のバラつきがないように、第3者が入力内容を全学的にチェックする仕組みを導入する。検証結果は、学部長等を通じて記入を促すように依頼する。また、教育開発・支援センターでは、各学部における教育評価活動を、全学的に拡大させる取り組みを行う。

② 教員の任用計画の策定にあたり、学部と研究科の連携が不足していること、教員・教員組織の方針に沿った実態について検証が行われていないこと

専任教員のみならず、特任教員、助教を含めた新たなST比を定め、そのST比に基づき各学部が教員任用を行う。任用にあたっては大学院研究科における法令上必置教員数、教授数の確認を行い、点検・評価委員会においても毎年度確認する。自己点検・評価全学委員会において、各学部・研究科の定める「求める教員像」と「教員組織の編制方針」に基づいて教員および教員組織の活動が行われているのか、これら方針の達成状況を活動実態から評価する方法を開発する。

**4. 根拠資料**

3-1-1 2016年度教育・研究に関する年度計画書	3-1-7 明治大学連合教授会規則
3-1-2 明治大学教員任用規程	3-1-8 明治大学学部長会規程
3-1-3 2016年度教員任用計画の基本方針	3-1-9 明治大学将来構想委員会設置要綱
3-1-4 学部長会配付資料「各学部が目標とするスチューデントレシオについて」	3-1-10 明治大学教務部委員会規程
3-1-5 将来構想委員会配付資料「2013年度以降の各学部の入学定員・収容定員について」	3-1-11 明治大学学生部委員会規程
3-1-6 2014年度明治大学データ集《既出 1-1-19》	3-1-12 明治大学大学院学則 《既出 1-1-4》
	3-1-13 明治大学専門職大学院学則 《既出 1-1-6》
	3-1-14 明治大学和泉委員会規程

### 基準3 教員・教員組織

- 3-1-15 学校法人明治大学寄附行為施行規則
- 3-1-16 教育情報の公表ホームページ「所属別、資格別教職員数」:URL
- 3-1-17 設置基準における専任教員数と現状教員数(2015年度)
- 3-1-18 学校法人明治大学教職員給与規程
- 3-1-19 2012年度以降の助教および助手任用計画の策定方針
- 3-1-20 2014年度以降の特任教員任用計画の策定方針
- 3-1-21 2015年度授業時間計画書の提出について(依頼)
- 3-1-22 2016年度専任教員及び特任教員任用計画にかかるヒアリングの実施について(通知)
- 3-1-23 明治大学特任教員任用基準
- 3-1-24 客員教員任用基準
- 3-1-25 兼任教員任用基準
- 3-1-26 明治大学RA, TA及び教育補助講師採用規程
- 3-1-27 学部長会における教員の任用及び昇格審査基準
- 3-1-28 研究科で任用する特任教員・客員教員・兼任講師の任用条件の見直しについて
  
- 3-1-29 法科大学院教員の任用, 昇格及び任用の更新に関する内規
- 3-1-30 2010年度第1回教育開発・支援センター運営委員会議事録
- 3-1-31 2011年度第2回教育開発・支援センター運営委員会議事録
- 3-1-32 専任教員データベースホームページURL:
- 3-1-33 明治大学学術成果リポジトリURL:
- 3-1-34 連合駿台会学術賞・連合駿台会学術奨励賞要綱
- 3-1-35 2014年度「新任教員研修会」式次第及び配付資料(第1回, 第2回)
- 3-1-36 2014年度新任教員研修参加者アンケート
- 3-1-37 明治大学広報(第671号)記事
- 3-1-38 教員ハンドブック2014《既出1-1-20》
- 3-1-39 明治大学ホームページ[明治大学の取り組み 人権と平和教育]URL:
- 3-1-40 平成27年度科学研究費助成事業公募のお知らせ
- 3-1-41 「体制整備等自己評価チェックリスト」研修会・説明会の実施状況
- 3-1-42 企業と大学との就職懇談会(2014年10月)式次第
- 3-1-43 入学センター主催講演会(2014年6月)式次第
- 3-1-44 Faculty Development(FD) Program for Meiji University(プログラム案内)
- 3-1-45 2015年度大学院教育懇談会次第
- 3-1-46 第2回大学院委員会議事録(2015年5月11日)
  
- 3-1-47 学長スタッフ会議次第(講演会2回分)
- 3-1-48 「スーパーグローバル大学創成支援」採択記念シンポジウムチラシ
- 3-1-49 学内講演会「英語教育・大学入試改革～4技能測定試験の活用について」チラシ
- 3-1-50 「これが商学部シリーズ」第1巻～第5巻
- 3-1-51 理工学部・理工学研究科合同教授会議事録, 2014年6月13日, 議題8(1)「教育貢献賞について」
- 3-1-52 情報コミュニケーション学部教員活動成果報告書(2014年度)

### 基準3 教員・教員組織