

## 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。

##### ① 本学の求める教員像及び教員組織の編制方針と、その方針の実現に向けた取り組み

本学の求める教員像及び教員組織の編制方針は、「明治大学教員任用規程」第3条に基づき、学長が定める『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）」に示している。2015年5月に学部長会を通じて全学に示している。各学部では、この方針にしたがって教員像、教員組織の編制方針を年度計画書に定め、2017年度に向けて、2016年6月の学部長会で公表した。また、方針の実現に向けて、2015年からは、学部長会において学長からの「本学の求める教員像」と「編制方針」の説明に十分時間をかけている。

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。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。

なお、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は設定されていない。2014年度大学評価（認証評価）結果では、学部・研究科単位でSR以外の指標も用いるべきとの指摘を受けている。

##### ② 教員の組織的な連携体制と教育研究に関わる責任体制

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、学生生活の充実及び向上を目的とした学生部委員会を設置し、大学院には大学院委員会、専門職大学院には専門職大学院委員会を設置している。

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

### 基準3 教員・教員組織

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。

## （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2016年5月1日現在の数値を表し、専任教員の平均年齢は、2016年4月1日現在のものによって統一している。）

#### ＜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。

2016年5月1日現在、専任教員1,017名（任期付き専任教員である特任教員116名、助教28名を含む）と助手92名、合計1,109名を配置している。さらに兼任教員合計1,782名を含め、大学全体で2,891名の教員を各学部等に適切に配置し、演習科目の83%は専任教員が担当している（2015年度実績。「2015年度IRデータカタログ」表6.3「専任教員と兼任教員の担当授業コマ比率」より）。

教員組織の編制方針の指針として「専任教員一人当たりの学生数（ST比）」がある。学部全体の在籍学生数に基づくST比は2012年度の36.2名から2016年度は35.3名となり、全学部が基準をクリアしている。収容定員数に基づくST比は、全学部平均で30.7名である（「2015年度大学データ集」表13「専任教員一人あたり学生数」より）。

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」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。

法令に規定された必要教員数について、大学院理工学研究科において未充足があるものの当該専攻の改廃により、2016年度中に解消される予定である。

#### ＜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878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。

女性教員や外国人教員について、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）878名のうち、女性教員153名（17.3%）、外国人教員50名（5.7%）である（「2015年度大学データ集」表14「専任教員における外国人教員・女性教員の状況（学部）」より）。

任期付き専任教員（特任教員）の増加に伴い、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。

### 基準3 教員・教員組織

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、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。2016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。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。「各学部が目標とするスチューデントレシオについて」に定める基準に基づき、各学部のSR（学生現員数／任期付きを含む専任教員数）を見てみると、収容定員ベースで全学部が基準をクリアしている。

「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。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。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の授業負担が軽減されていない。

2016年5月現在の担当時間数（授業報告伝票ベース）は総計41,551時間であり、教員資格別内訳としては、専任教員（教授、准教授、講師）23,329時間、助教328時間、特任教員（教授、准教授、講師）1,671時間、客員教員（教授、准教授）82時間、兼任講師16,141時間となっている。

専任教員（専任教員、助教、特任教員）は、計25,328時間、兼任教員（客員教員、兼任講師）計16,223時間となり、専兼比率でみると〔専任教員：兼任教員＝6：4〕となる。

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。また、各学部に2016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。

#### <大学院・専門職大学院：教員の編制方針に沿った教員組織の整備>

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が、理工学研究科新領域創造専攻博士後期課程は7名必要であるところ1名不足した6名となっている。しかし、①今年度末には当該専攻自体が廃止となる、②当該課程の在学生10名に対する研究指導が実態として問題なく行っている、③次年度の理工学研究科の専攻再編時には問題なく解消される予定である、ことを踏まえ、学生の研究指導状況に留意しつつ、今年度中の特段の対応はしないこととしている。研究科における特任教員は13名、客員教員は13名である。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ている。客員教員も、研究科間共通科目の学際系総合研究や研究科の特色あ

### 基準3 教員・教員組織

る教育のための専門科目を担当するほか、連携大学院制度による客員教員として研究機関において研究指導を担うなど、大学院全体の教育の高度化に貢献している。

法科大学院及び専門職大学院の教員組織は、専門職大学院設置基準に準拠し、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満たしている。

2016年5月1日時点で、各研究科の専任教員・特任教員は、法科大学院は42名（内、実務家教員14名）、ガバナンス研究科15名（内、実務家教員6名）、グローバル・ビジネス研究科15名（内、実務家教員9名）、会計専門職研究科14名（うち実務家教員4名）である。なお、客員教員は専門職大学院で8名を任用しており、法科大学院には在籍していない。

#### ② 教員組織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、学長に答申している。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おり、検証結果を踏まえた計画策定がルール化され、適切に機能している。

また、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。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。

なお、2016年度からは教員人事担当が総合政策担当副学長から学長室専門員長へ変更となっている。

### （3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

#### ＜規定に沿った教員人事の実施＞

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」の他、関連校規（「明治大学特任教員任用基準」、「客員教員任用基準」、「兼任講師任用基準」、「明治大学RA、TA及び教育補助講師採用規程」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。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。

### 基準3 教員・教員組織

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。

専任教員任用について、2015年度は、専任教授5名、専任准教授8名、専任講師15名、助教12名、助手28名の合計68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15名、客員教員9名、特別招聘教授4名、兼任講師143名が採用された。

専任教員の昇格について、2015年度の昇格者は28名であり、専任講師から准教授昇格が13名（うち特任1名）、准教授から教授昇格が15名である。

大学院研究科の専任教員は任期付教員（特任教員）を除いて学部には所属するため、専任教員の任用は原則として、各所属学部には人事権がある。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。

法科大学院及び専門職大学院における専任教員（特任教員含む）の任用・昇格基準は、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」同基準に基づいて行っており、適切性と透明性を担保している。

#### （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

###### <教育研究の活性化に向けた教育研究業績の把握と評価>

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、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。

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」等に基づき、研究業績、教育実績及び職務上の実績を評価している。しかしながら、昇格時以外については、教育・研究業績の評価は行われていない。昇格時以外の教員業績評価について、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）の検討課題となっている。

2014年度認証評価における指摘事項である「教員データベースにおける教育業績欄」

### 基準3 教員・教員組織

の課題については、2016年度から教員データベースの見直し及びFDの参加状況の把握等に関する課題解決に向け、学長が担当の学長室専門員を指名し検討を進めている。

#### <2015年度の研究業績>

教員の教育研究活動等の業績評価については、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（論文・著書・学会報告など）を公開することで、学内外の評価を受けるように努めている。2015年度の業績は著書・論文1,351件、学会発表858件、展覧会・演奏会・競技会等11件、研究課題・受託研究・科研費348件、受賞学術賞39件となっている。専任教員は毎年「特定個人研究報告概要書」の提出を義務付け、1年間の研究業績を報告している、機構の特任教員・客員教員には年次成果報告書等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

教育開発支援センターのFD・教育評価専門部会が新任教員研修会を年2回開催しており、2015年度は第1回に51名、第2回は39名出席であった。2016年1月12日には、100分授業導入に係る授業方法研修会を開催し、各学部教務主任など47名の出席があった。

研究推進部では、年2回、教授会の開催前後に科学研究費助成事業などの外部研究資金申請等の説明会を実施している。この他に科研費使用説明会を各キャンパスで年間延べ7回実施し、参加者は約60名であった。科学研究費助成事業に関する学内セミナー、応募手続き説明会、研究計画調書の書き方セミナーを各キャンパスで公募前（7月）及び募集時期（9月）にあわせて開催した。また、これらの説明会資料は大学のWEBサイト上に掲出し、特に研究計画調書の書き方セミナーについては、欠席者も確認ができるように当該ページからセミナー映像を閲覧できる。

入学センターでは、年1回、外部講師を招いた講演会を行っている。2015年度は「2015年度入試結果分析と2016年度入試に向けて」をテーマに6月に開催し、各学部の教務主任や入試業務担当者約60名が出席した。講師は予備校担当者に依頼した。

国際連携機構では、専門科目を英語で授業するための研修を継続的に実施しており、2015年度は、カリフォルニア大学アーバイン校に8名を派遣した。

大学院では、大学院役職者、大学院所属の兼任教員及び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、2015年度は50名の参加者があった。

学長室のFDとして、2015年9月30日開催の学部長会の冒頭に、本学の財政状況の説明、2016年1月27日開催の学部長会の冒頭に2016年度予算関係の説明が行われた。

## 2 点検・評価

### (1) 効果が上がっている事項

#### ① 教員組織の編制における女性比率が増加していること

全学部における女性の専任教員数が過去2カ年で10人増加した結果、2016年において152人となり、男女共同参画の推進に寄与している。

### (2) 改善すべき事項

#### ① 専任教員データベースにおける教育業績データの入力ที่ไม่十分であること

専任教員データベースにおける研究業績データの入力率は、約85%と高いが、教育業績データの入力率は約5%と極めて低く、教育の活性化に寄与していない。

#### ② 各学部・研究科において「求める教員像」と「教員組織の編制方針」の検証が不十分であること

各学部・研究科の年度計画書において「求める教員像」と「教員組織の編制方針」の記述がなされているものの、学長方針に定める「求める教員像」と「教員組織の編制方針」と整合的でなく、具体性が十分でない学部・研究科がある。

#### ③ 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織の編制方針が議論されていないこと

2014年度の認証評価において「SR以外の指標を用いた教員組織の編制方針」について指摘があったが、この具体化について着手していない。

#### ④ 教員の採用にあたって適格性の評価が不十分であること

教員採用時に教育、研究の実績だけでなく、人物評価を含めた本学専任教員としての適格性などを重視した審査が行われていない。

## 3 将来に向けた発展方策

### (1) 効果が上がっている事項

#### ① 教員組織の編制における女性比率が増加していること

女性教員比率及び女性教員採用比率について、各学部・研究科等を中心として目標値を設定する。また、大学運営に参画する役職者等への女性登用を積極的に行い、男女共同参画を加速させる。

### (2) 改善すべき事項

#### ① 専任教員データベースにおける教育業績データの入力ที่ไม่十分であること

教育・研究活動の活性化に努めるために、「学長室」が専任教員データベースに記載する「教育に関する事項」を定め、教育業績データの入力を促すための依頼文を配布し、学部長会を通じた周知と依頼を行い、「研究に関する事項」と同様の入力

### 基準3 教員・教員組織

率となることを目指す。また、全学的な教育研究評価体制の確立のために、「学生による授業改善のためのアンケート」やIRシステムの活用も含めて、現存の内部質保証を有効に機能させ、効果的な改善提案ができる評価手法を検討する。

#### ② 各学部・研究科において「求める教員像」と「教員組織の編制方針」の検証が不十分であること

各学部・研究科において、学長方針に定める「求める教員像」及び「教員組織の編制方針」と各学部等のそれらとの整合性を検証するとともに、自己点検・評価報告書において、編制方針に基づき、それが実現したかの検証を行うために指標化を図る。

#### ③ 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織の編制方針が議論されていないこと

短期的には、男女比、年齢及び外国人教員の構成にも配慮した教員組織を整備するため、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を定め、学部間の適正化を図る。また、中期的には学部の授業科目数やコマ数、教員一人当たり授業担当コマ数、並びに授業形態等も総合的に分析し、適正規模を勘案した上で編制方針を検討する必要があるため、学長室内に設置した「教員制度改革等検討部会」において継続して検討していく。

#### ④ 教員の採用にあたって適格性の評価が不十分であること

任用・審査方法の検討、倫理綱領の制定など全学的に統一された基準を作り、採用の適切性を担保するための施策を検討する必要がある。2003年3月に私立大学連盟が作成した「私立大学教員倫理綱領」を参考に、本学の「教員倫理綱領」を作成する。また、教員任用時の人物評価の側面に関わる審査の在り方を改善するために、執行部メンバー等を含む複数名による面接体制を整備し、行動倫理等について必ず確認をとる。さらに、学部ごとに異なる公募や審査方法の整合性を検証し、教員倫理綱領や本学の教員任用方針による審査基準を策定する。