

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及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）」に示しており、2016年5月及び6月には学部長会を通じて全学に示している。各学部では、この方針に従って教員像、教員組織の編制方針を年度計画書に定め、2018年度に向けて、2016年11月の学部長会で公表した。また、方針の実現に向けて、2016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」について、十分時間をかけて説明を行った。

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（S T比）」（以下「S T比」）があり、将来構想委員会において策定している。S T比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の検証ができる。学部全体のS T比は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。また、未設定であった国際日本学部（2008年度開設）のS T比を37、総合数理学部（2013年度開設）のS T比を24とすることについて、2016年11月9日開催の学部長会にて提案し、承認された。

現在、文部科学省へ認可を申請している2018年度以降の入学定員及び収容定員の増員の結果を踏まえ、より適切なS T比を目指している。その他、学部のS T比だけでなく、研究科等のS T比も定めるとともに、専任教員だけでなくその他の資格の教員数を踏まえたS T比も検討している。

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

基準3 教員・教員組織

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。

（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2017年5月1日現在の数値を表している）

＜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。

2017年5月1日現在、専任教員996名（任期付き専任教員である特任教員98名、助教27名を含む）と助手92名、合計1,088名を配置している。更に兼任教員合計1,785名を含め、大学全体で2,873名の教員を各学部等に適切に配置している。また、演習科目の87%は専任教員が担当している（2016年度IRデータカタログ:表8.3）教員組織の編制方針の指針としてS T比）があり、学部全体の在籍学生数に基づくS T比は2012年度の36.2名から2017年度は35.4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S T比は、全学部平均で30.7名である（明治大学データ集:表13）。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ったが当該専攻の廃止により、2016年度に解消された。

＜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876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）876名のうち、女性教員159名（18.2%）、外国人教員47名（5.4%）である（明治大学データ集:表14）。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。

教員の任用数についてはS T比に基づいて整備を進めており、助教及び助手は「2012年度以降の助教及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S T比（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、S T比は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

基準3 教員・教員組織

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ST比を考慮して割り当てることにするなど、ST比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ST比（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。

2017年5月現在の担当時間数（授業報告伝票ベース換算〔2時間14週で1コマ〕）は総計39,118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）16,358時間、助教342時間、特任教員（教授、准教授、講師）1,342時間、客員教員（教授）58時間、兼任講師16,198時間となっている。専任教員（専任教員、助教、特任教員）は、計22,862時間、兼任教員（客員教員、兼任講師）計14,242時間となり、専兼比率でみると、専任教員：兼任教員は、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、教務部では、各学部にて2018年度授業時間計画書の提出を求めており、専兼比率及び兼任講師の任用計画を全学的な観点から把握するとともに、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にしている。

<大学院・専門職大学院：教員の編成方針に沿った教員組織の整備>

2017年5月1日現在、研究科・専攻別の必要専任教員数、研究指導教員数及び研究指導を行う教授数については、全研究科・全専攻において、大学院設置基準が定める数を満たしている。

本学の大学院及び研究科には、任期付教員として、特任教員及び客員教員が所属している。特任教員は、多様な教育又は優れた研究を展開するため、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授業科目等を担当している。客員教員は、研究科間共通科目の学際系総合研究や研究科の専門科目を担当し特色ある教育を行う教員の他、外部研究機関との連携協定に基づき大学院学生の研究指導等を行っている教員がいる。特任教員及び客員教員、ともに任用の方針等と合致しているか、任用が不可欠であるのか、担当資格を満たしているのか等を研究科委員会・大学院委員会において審議した後に、学部長会上程している。

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。2017年5月1日時点で、

基準3 教員・教員組織

各研究科の専任教員・特任教員は、法科大学院は34名（内、実務家教員14名）、ガバナンス研究科13名（内、実務家教員7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（内、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。

以上のとおり、学部・学科のそれぞれにおいて、大学設置基準に定める必要教員数及び必要教授数のいずれも充足している。また、研究科・専攻のそれぞれにおいても、大学院設置基準に定める必要教員数及び必要研究指導教員数、研究指導教員における必要教授数のいずれも充足している。同様に、法科大学院、専門職大学院3研究科についても必要教員数及び必要教授数を充たし、専任教員のうち実務家教員の割合も法令を遵守している。

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、教員任用計画を毎年度、総合政策担当副学長が前年度の任用状況を踏まえて「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、学長室専門員長による、各学部長等への人事ヒアリングを4月に受ける。そのヒアリングを受けて、任用前年度の4月又は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年度は学長が交代し、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たが、4月に教員人事ヒアリングを実施しなければならないことから学長交代の際には教員人事を担当する教員の選定を4月早々に行うことが望ましい。

（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。

専任教員の昇格について、本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

基準3 教員・教員組織

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及び昇格審査基準」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。

2016年度の専任教員任用については、専任教授4名、専任准教授14名、専任講師10名、助教9名、助手40名の合計77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16名、特別招聘教授7名、兼任講師215名が採用された。

専任教員の昇格について、2016年度の昇格者は40名であり、専任講師から准教授昇格が19名（内、特任1名）、准教授から教授昇格が21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、昇格についても、原則、専任教員は所属学部において審査が行われる。大学院の各研究科が採用人事権を有するのは、特任教員、客員教員及び兼任教員についてである。このように、多くの場合、大学院は採用人事権を有していないものの、各研究科では、大学院の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際し、履歴書及び業績書等の提出を求め、教育研究業績や指導力などについて審査している。審査手続きは、各研究科の人事審査委員会等及び研究科委員会で審議した後に、大学院委員会において審議している。大学院所属の兼任教員の任用の際も同様である。また、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及び客員教員については、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、内規に基づき大学院人事審査委員会を設置し、この委員会が適切性の審査を行っている。

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が未着手なため、引

基準3 教員・教員組織

き続き第2期中期計画（2018～21年度）においても検討することとなっている。

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」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した。

その結果、教員データベースにおける教育に関する事項に何を記載するべきかの指針を学長室でまとめ、入力画面でどのようなことを書くべきかの例が示されることになった。また、教授会において、入力必要性を説明し、入力を促した。その結果、記載する教員の比率が高まった。

<2016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、常に充実した教員情報を公開するように取り組んでいる。2016年度の業績は著書・論文1,151件、学会発表828件、展覧会・演奏会・競技会等13件、研究課題・受託研究・科研費327件、受賞学術賞25件となっている。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、2016年度末の段階で、約10,000件の論文が登録され、公開している。この他にも、専任教員には毎年、前年度に関する「特定個人研究報告概要書」の提出を義務付け、1年間の研究業績についての報告を受けている。また、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・支援センターが主催する「新任教員研修会」を年2回開催しており、2016年度は第1回に38名が出席し、第2回は43名の出席があった。また、教育開発・支援センター運営委員がFD研修会として各教授会において「全学版シラバス作成の手引き」について説明を行った。アクティブ・ラーニングの推進のために、本学で行われている事例を集めた事例集を教育開発支援センターで発行した。

学部等における諸活動として、2016年9月29日開催の総合数理学部のFD講演会においては「学生による授業改善のためのアンケート」の説明を行い、2016年11月10日に中野キャンパスにおいては、図書館と共催でアカデミックリテラシー研修会を開催し、中野キャンパスにおけるリテラシー教育の実践例の報告を行う等の事例がある。

研究推進部では、各教授会等の開催前後に外部研究資金申請の説明、各種研究費の使用法、支援制度、検品制度や研究倫理等の説明会を実施することで専任教員への周知を図っている。その他、科研費使用法のガイダンス、科研費使用説明会を各キャンパスで年間延べ7回にわたり実施し、参加者は約60名あった。特に研究費の使用ルールについては、研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）、(独)日本学術振興会の実地検査及び会計検査院実地検査における指摘に対応すべく、これらの説明会等を実施することで、教員の理解・意識は向上しており、指摘事項を解消できている。更には、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

基準3 教員・教員組織

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。これらの説明会資料は大学のホームページにも掲出している。

入学センターでは、年1回、外部講師を招いて入試動向等をテーマとする「入学センター主催講演会」を実施し、学内における入試分析や入試広報に供している。2016年度は6月に開催し、おもに各学部の教務主任や入試業務担当者が出席した。講師は、学校法人河合塾教育情報部長で、「2016年度入試結果分析と大学入試の新しい動きについて」をテーマに90分の講演会を実施し、59名の参加があった。

国際化推進のための全学的なFDの取組のひとつとして、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を継続的しており、2016年度までに50名以上の本学教員が受講している。実施にあたり課題となっていた費用について、2016年度は本学を会場に講師を招聘して実施する形態に変更し、大幅に減額することができた。

大学院では大学院教育懇談会を開催しており、40名（2016年4月16日開催）、43名（2017年4月15日開催）の出席があった。

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、学長室にて検討し、教員データベースにおける教育業績記載に関する指針をまとめ、記入例を示したり、教授会において教育業績入力の実用性を説明したりしたことで、教育業績を公開する教員の比率が高まった。

2 点検・評価

（1）効果が上がっている事項

なし

（2）改善すべき事項

① 本学の求める教員像及び教員組織の編成方針の実現に向けた取り組みが進展したものの十分ではないこと

本学教員組織の編成方針について、これを具体化する全学的評価指標に、学部長会で検討し、全学的に合意された「専任教員一人当たりの学生数（SR）」がある。SRは、2015年度34.8、2016年度35.3、2017年度35.2となっており、ここ数年は明確な改善状況にはない。また、2018年度以降のSR目標値（収容定員に基づく比率）が明確になっていない。2016年11月開催の学部長会において、それまで具体的な数値が示されていなかった国際日本学部及び総合数理学部に係るST比（SR）の了承を得られたことは評価できるが、今後は、全体の数字の改善を図る必要がある。

（根拠資料・データ）明治大学データ集（表13-1）

② 女性教員組織の整備が不十分なこと

2016年度は、女性研究者研究活動支援事業（平成26年度文部科学省科学技術人材育成

基準3 教員・教員組織

費補助事業<一般型>)の方針を受けて、学長は女性研究者比率の向上を実現するため、理系3学部にかかる助教3名枠を教員任用計画に追加している。しかしながら、2017年度は、女性研究者採用比率は前年度の16.7%から15.2%に減少している。また、専任教員における女性教員の比率は、2016年度17.3%から2017年度18.2%となり、僅かではあるが向上している。しかし、第5期科学技術基本方針では、新規採用に占める女性教員の比率を3割とすると明示している。

(根拠資料・データ) 男女共同参画事業 女性研究者支援事業数値目標，
2017年度学長方針，明治大学データ集(表15)

③ テニユアトラック制の導入検討が遅れていること

2017年度学長方針の目標でもあり、SGU推進事業の構想調書に示されているテニユアトラック制の導入について、2016年度導入開始に向けて検討してきた。しかし、これまで他大学の状況を調査するなど学長室及び教務部において数年にわたり具体案を提案してきたが、2016年度中には成案を得るに至っていない。同制度の実現について、公表してきた経緯もあり、改善の必要がある。

(根拠資料・データ) 教員制度改革等検討部会資料(2016年10月11日)
〔テニユアトラックに係る教員制度改革(案)〕，
〔テニユアトラックに係る教員制度改定について(案)〕，
〔特任教員任用制度の再検討について〕

④ 教員専・兼比率が改善されていないこと

専任教員(専任教員，助教，特任教員)，兼任教員(客員教員，兼任講師)の授業時間総数の専兼比率でみると、概ね、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」において、兼任講師依存率の適正化を求め、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抑制する方向性が示されているが、改善されていない。

(根拠資料・データ) 教員任用計画の基本方針(報告書での記載)

3 将来に向けた発展方策

(1) 効果が上がっている事項

なし

(2) 改善すべき事項

① 本学の求める教員像及び教員組織の編成方針の実現に向けた取り組みが進展したものの十分ではないこと

各学部のSRが承認されたことを受け、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(外国の大学で学位取得した者を含む)の構

基準3 教員・教員組織

成にも配慮しながらSRを改善する計画について学長室を中心に検討する。今後、入学定員が増えることを踏まえると、「専任教員一人当たりの学生数（SR）」は適正ではなくなることが懸念されるが、各種教員制度の見直し及びカリキュラム改革とともに、補充人事の際に、助教や特任教員を複数名採用することも将来的には視野に入れる必要がある。学科間でのST比（SR）格差の解消も検討する。また、「テニユアトラック制の導入」等の各種教員制度の見直しを進めながら、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、より教育の実態に沿って学部間の教員数の適正化を図る。

（根拠資料・データ）各学部（政治経済学部）年度計画書

② 女性教員組織の整備が不十分なこと

「明治大学男女共同参画推進基本計画」及び本学の一般事業主行動計画（女性活躍推進法）に掲げた目標達成のために、女性教員採用枠の付与等の戦略的人事制度の導入を各学部は継続する。実現が難しい学部では、例えば理工学部のように、中長期目標として学部単位で女性教員の比率に関する目標値を設定するなど実現に向けて検討する。教員任用計画における女性助教採用枠（任期3年）の継続を検討するとともに、2017年度採用の女性助教3名について、在任中の教育・研究業績等を公正かつ客観的に評価した上で、専任教員への任用等について検討する。また、女性研究者研究活動支援事業の取組を継続・発展させるとともに、男女共同参画推進センターを中心として、研究サポーター制度と保育費用補助制度（夜間・休日保育、病児・病後児保育の利用）の継続、和泉及び中野キャンパスにおける推進拠点の開設等を検討する。

（根拠資料・データ）各学部（理工学部）年度計画書

③ テニユアトラック制の導入検討が遅れていること

テニユアトラックは、本学の教員組織の編制方針を実現するためにも必要な制度であり、学長室及び教務部において継続して導入を目指す。特に、年齢が若く将来性のある教員を対象とするため、教員資格を「助教」に限定してメンターの支援の下、本学の専任教員としての経験を得る。テニユアトラックに対する理解が得られるよう各学部が置かれている状況の差異を踏まえ、制度案の微調整及び柔軟化を図る。また、学校教育法第92条の趣旨に則し、専任講師の任用を停止し、専任助教（仮称）を新設できるよう、引き続き検討する。

（根拠資料・データ）学部教授会議事録

④ 教員専・兼比率が改善されていないこと

兼任講師依存率の適正化を図るため、兼任講師の任用更新にあたり、履修者数の点検やカリキュラム・ポリシーとの整合性を図り、教育目標との点検を確実に行った上で、その可否を決定していく。今後は、2021年のカリキュラム改革に向け緩やかに比率改善に動くこととなるが、いわゆる兼任講師の雇止め問題に発展しないよう、配慮も必要となっている。