

## 第1部第3章 教員・教員組織

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

<現状説明>

### ○大学として求める教員像の設定

本学では、「大学として求める教員像および教員組織の編制方針」を設定し、その中で大学として求める教員像として、「大学の理念・目的とこれに基づく教育目標との関連性を適切に保持し、各教育研究組織における諸活動の充実とさらなる高度化・発展に資するため、各教育研究組織の理念・目的、教育目標を達成するに相応しい高度な専門性及び実績を有するとともに、日々の研鑽と不断の努力を通じて必要な能力・素養の獲得とその向上に取り組み、教育研究活動の成果をもとに社会及び本学の発展に寄与することができる者を教育職員として採用する。」と定めており、これを本学公式 Web サイトにおいて公表している。

### ○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

「大学として求める教員像および教員組織の編制方針」において、「教員組織については、各教育研究組織において設定するディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーの着実な具現に資する教員組織の編制を基本とする。」と定めており、これを本学公式 Web サイトにおいて公表している。また、中長期事業計画「Chuo vision 2025」において、2025年度までに目指す教員組織のあり方について指標等で明示すると同時に、点検・評価項目⑤で記載のとおり、本学における自己点検・評価活動の一環として「教員組織分野系評価委員会」を設置し、毎年度最重要課題を設定している。それらに基づいて、本学の学部における教育課程編成は、各学部が各々の理念・目的に照らして編成することを基本としている。

その能力・資質等については、学部・研究科それぞれの専門性及び科目や職位によっても異なることから、中央大学専任教員規程第4条第4項において「教員の任用に関する選考基準は、教授会が定める。」と規定しており、具体的な教員に求める能力・資質等については、実際の採用審査を行う学部・研究科ごとの内規において定めている。

教育研究に係る責任所在の明確化等については、原則として各学部において調整・決定しているほか、全学的に取り組むべき問題やカリキュラムの実施にあたっての学部間の連絡調整等については学部長会議がその機能を担っている。

各学部内での教育課程編成の目的を具体的実現するための連絡調整については、学部の特性に応じて、教育組織である学科と教員組織である部会にとらわれない会議体を通じて、また、学部全体に関わるような事項については、学部内に置かれている教授会や教務委員会等において審議することにより連絡調整を図っている。他方、非常勤教員については、各学科（専攻）あるいは教育組織としての会議体の担当教員から周知するほか、専任教員及び非常勤教員の懇談会の場を設けるなど、各学部の工夫により教育方針の周知・共有を図ることに努めており、教育その他に係る情報の共有化を図ることで、各学部における人材養成の目的や教育目標を具

現するための教員間における連絡調整の機能を確保している。

他方で、大学院研究科においては、研究科毎に各種委員会や部門別の会議体を設け、それぞれの教育課程に基づいた教員の役割分担を決定し、委員会内あるいは専攻内での各種事項について連絡・協議を行っている。また、学生の受入れから各種講義、研究指導、修了認定に至るまでの各研究科あるいは全研究科に関わる重要な事項については、研究科委員会又は研究科教授会（専門職大学院）において審議・報告することにより、的確に情報の共有化を図りながら組織的な教育を実施・展開する体制を構築している。

#### <点検・評価結果>

以上のように、大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や教員組織の編制に関する方針を適切に明示し、的確に情報の共有化を図りながら組織的な教育を実施・展開する体制を構築している。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか

評価の視点1：編制方針に沿った教員組織の整備がなされているか。（実務経験者および外国人教員の受け入れ状況、ジェンダーバランス、年齢構成、専任教員一人あたりの在学学生数等、授業科目と担当教員の適合性等）
評価の視点2：研究科担当教員の資格の明確化と適正配置がなされているか。（修士・博士、専門職）

#### <現状説明>

○編制方針に沿った教員組織の整備がなされているか。（実務経験者および外国人教員の受け入れ状況、ジェンダーバランス、年齢構成、専任教員一人あたりの在学学生数等、授業科目と担当教員の適合性等を含む）

各学部・研究科（専門職大学院を含む）については、その理念・目的の達成に必要な教育課程の種類・分野・学生数を考慮しながら必要な教員組織を構築しており、大学基礎データ（表1 組織・設備等）のとおり、法令に定める必要専任教員数を満たした適切な状況となっている。ただし、本学大学院の修士課程・博士前期課程及び博士後期課程は、各学部を基礎としており、その教員は学部にも所属する専任教員の兼担により担っているため、各研究科専攻の構成は、その基礎となる学部・学科等に対応するかたちとなっている。なお、戦略経営研究科ビジネス科学専攻は、専門職学位課程（戦略経営専攻）に続く博士後期課程として、戦略経営研究科所属の教員の兼担により担っている。

本学の専任教員組織は、教授、准教授、助教（助教A、B、C）、特任教授、特任准教授及び特任助教によって構成されている。また、専任教員は任期の定めのない専任教員と任期付きの専任教員に区分し、任期付きの専任教員においてはさらに特任教員（特任教授、特任准教授、特任助教）及び任期付き助教（助教B、C）によって区分している。また、専門職大学院については、実務家教員を確保するため固有の「専門職大学院特任教員」制度を設けているほか、「ファカルティリンケージ・プログラム」をはじめとする全学的教育プログラムを運営する全

学連携教育機構では、これに従事する特任教員を配置することが可能となっている。

一方、本学の非常勤教員においては、兼任講師のほか、客員教員、外国人客員教員、外国人外国語契約講師が含まれ、各学部の特徴ある教育課程を支えている。また、専門職大学院の教員組織のうち、法務研究科（法科大学院）については、独自に「実務講師」を採用している。実務講師は、法務研究科においてきめ細かな教育を行うため特別に任用された実務法律家であって、授業の教材作成補助、レポートや起案文書の添削、授業に関する学生の質問対応、教員による指導の補充など、法務研究科における教育の補助にあたる非常勤教員である。このほか、外部資金を利用した大規模な学際的共同研究が本学を拠点として展開される諸条件を整え、もって本学における教育研究の一層の充実と社会の発展に寄与することを目的として設置された研究開発機構に専任研究員を置いている。

教員組織の年齢構成については、大学基礎データ（表5 専任教員年齢構成）のとおりとなっており、各学部において新規に専任教員を採用するに際しては、本学の教育方針への理解や教員の教育研究分野、また、カリキュラムとの適合や教育に対する熱意等を総合的に判断した任用を行っている。また、各教育研究組織における年齢構成のバランスにも配慮しているが、専任教員の平均年齢は全学で52.9歳となっており、法学部、総合政策学部においては60歳以上の教員が3分の1を超えているほか、法務研究科における60歳以上の教員の割合もかなり高くなっているなど、年齢構成に偏りが生じており、各研究教育組織において人事計画を策定する際の検討課題となっている。

本学の教員組織における社会人、外国人及び女性教員の受入れ状況は次のとおりである。

[社会人教員、外国人教員、女性教員の数及び女性教員の占める割合]

(2022年5月1日現在)

学部	専任教員数(人) ( )は特任教員で内数	社会人 教員(人)	外国人 教員(人)	女性 教員(人)	女性教員 の割合 (%)
法学部	111 (3)	42	7	27	24.3
経済学部	90 (0)	32	5	18	20.0
商学部	96 (6)	45	6	20	20.8
理工学部	173 (2)	56	7	17	9.8
文学部	98 (7)	47	4	27	27.6
総合政策学部	37 (4)	18	7	12	32.4
国際経営学部	32 (5)	21	11	10	31.3
国際情報学部	21 (1)	17	0	5	23.8
全学連携教育機構	0 (0)	0	0	0	0.0
法務研究科	50 (3)	26	1	6	12.0
戦略経営研究科	17 (3)	13	0	4	23.5
合計	725 (34)	317	48	146	20.1

注) 専任教員には、大学設置基準第11条にいう「授業を担当しない教員」を含む。

社会人教員とは、本学就任以前に大学以外での本務歴のある教員をいう（大学設置基準第十条の二に定めている実務家教員の定義とは異なる）。

外国人教員とは、日本国籍を有しない教員をいう。

社会人教員は大学以外の本務歴を有する専任教員であり、本学の学部専任教員の約42.2%を占めている状況にある。また、実務色の強い科目については、特任教員制度を利用して実務家教員を採用することも可能となっているが、学部の授業を担当する場合には、客員教員を含む非常勤教員として採用することが多く、その結果として、本学が採用している非常勤教員の約42.2%が大学以外で勤務しており、本学における各教育プログラムの特色化に貢献している。

その他、本学教員組織（専任教員）の多様性を示す指標として、日本国籍を有しない外国人教員及び女性教員については、国際経営学部と国際情報学部の新設の影響により、いずれも増加傾向にあるが、全専任教員に占める割合に換算すると外国人教員比率は 6.6%、女性教員比率は 20.1%に留まっている。また、行政職に就いている女性教員は、兼務も含めて延べ6名であり、行政職教員における女性比率は 12.0%となっている。なお、本学は中長期事業計画「ChuoVision2025」において、専任外国人教員比率については 10%、専任女性教員比率については 25%、行政職女性比率等については 20%というように目標数値を掲げているが未達となっており、今後これら数値をさらに高めていくことが課題となっている。

#### ○研究科担当教員の資格の明確化と適正配置がなされているか。（修士・博士、専門職）

本学の大学院研究科（専門職大学院を除く）を担当する教員の任用基準は、研究科毎に個別の内規を定めており、当該内規に示す基準を満たす有資格者について、研究科委員会での審議を経て厳正に任用が行われている。ただし、先に述べたとおり、当該研究科を構成する専任教員が主として研究科の基礎となる学部・学科の教員となることから、専任教員については研究科独自に公募するという形態は採用されていない。また、教員の配置については、各研究科ともそれぞれが掲げる教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）に基づき、専攻ごとにそれを実現する担当教員を適正に配置している。

また、専門職大学院については、各専門職大学院の定める任用基準に従って、十分な業績（研究業績又は実務上の実績）及び教育能力を有するかどうかを教員の人事に関する委員会や業績審査委員会、教務委員会等において慎重に審査し、教授会における審議を経て任用を行っている。また、各科目に関する教員の配置については、特に理論と実務の架橋という観点から、研究者教員と実務家教員をバランス良く配置しているほか、教育課程上の主要科目に関しては、専任教員を中心に配置するなど、専門職学位課程としての目的や教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を具現するに相応しい教員・科目配置となるよう十分に配慮している。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、本学においては、教育研究を充実する観点から専任教員及び非常勤教員の双方において教員任用形態の多様化を図っており、教員組織の編成についても教員数の状況とともに適切なものとなっている。一方で、専任教員の年齢構成バランス、専任外国人教員・専任女性教員の比率については、その数が適切なものなるよう更に努める必要がある。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

本学専任教員の年齢構成について、60歳以上の教員の占める割合が、法学部、総合政策学部、法務研究科においてやや高い状況（35%以上）にあること、また専任外国人教員、専任女性教員の比率については、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」に照らし、目標達成（25%）までまだ途上である。

#### <今後の対応方策>

今後の専任教員採用に関しては、中長期事業計画「Chuo Vision 2025」、最重要課題及び各学部の中・長期的な人事計画に基づき、本学の教育方針への理解や教員の教育研究分野のほか、

カリキュラムとの適合や教育に対する熱意等を総合的に判断するとともに、各教育研究組織における教員の年齢構成のバランス及び外国人教員及び女性教員についても十分考慮した採用を行うこととする。

点検・評価項目③：教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

評価の視点1：教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きが明確化されているか。

(任期制の教員を含む)

評価の視点2：規程等に従った適切な教員人事が行われているか。(教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮を含む)

<現状説明>

○教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きが明確化されているか。(任期制の教員を含む)

○規程等に従った適切な教員人事が行われているか。(教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮を含む)

本学の教員の任免・昇進に関する基準・手続については、中央大学専任教員規程、中央大学特任教員に関する規程、中央大学教員任用審議会規程等の任用形態毎の規程及び各学部の募集・任用・昇進等に関する内規に規定されている。

まず、任用に関わる基本的な流れについては、①学部・研究科の人事計画を踏まえて、教員の専門分野その他の任用条件と公募・推薦などの任用方法を学部・研究科内の委員会で検討し、教授会での審議に基づいて業績審査委員会を設置する、②募集を行い、業績審査委員会は、任用基準に基づいて候補者の教育研究上の経歴・業績を審査し、最終的な候補者について教授会で任用の可否を審議する、③理事長の諮問機関である任用審議会の審議を経て、学長の申し出により理事長が任命する、という手続を踏むこととなっている。そのなかで、学部・研究科において授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みについては、業績審査において当該科目に関わる教歴、研究業績、実務上の実績、教育に対する熱意等をもとに、当該候補者が授業科目を担当する上で必要な条件を満たしているかについて審査を行っている。さらに、必要に応じて選考委員の前での模擬授業等を行うことによって、その適合性を確認する仕組みとなっている。なお、既に任用された教員に関しては、科目担当者会議等における検討に基づき、最終的には各教授会における審議に基づいて各授業科目と担当教員の適合性を判断している。

また、教員の昇進に関する流れについても、①学部長等からの昇進の提案に基づき業績審査委員会を設置する、②業績審査委員会は昇格基準に照らして、候補者の教育研究上の業績を審査し、その結果を踏まえて教授会で昇進の可否を審議する、③理事長の諮問機関である任用審議会の審議を経て、学長の申し出により理事長が発令する、という手続を踏むこととなっている。

一方、教員の免職については、当該教授会の議を経た後、学部長から学長に、当該免職について報告し、学長の申し出に基づき、理事長が発令することになっている。

専門職大学院を除く大学院研究科については、専任教員の募集・採用・昇進に関する直接的な権限を有しておらず、その基礎となる学部の専任教員が当該研究科を兼担しているため、原則、当該学部の教授会において募集・採用・任免・昇進の人事が行われている。

なお、各大学院研究科委員会では、研究科の内規に大学院授業の担当資格要件と審査の手続を定め、人事のための委員会を設けて、課程別に講義及び研究指導の担当資格を審議し、適格

と判断すれば、当該研究科の審議に基づき、理事長の諮問機関である任用審議会への上程及び審議を経て、学長の申し出により理事長がこの者を任命することになっている。また、非常勤教員の任用については、各研究科において募集及び任用を行っているが、この場合の任用基準と手続の細目については当該研究科が明確に定めており、当該基準に基づいた採用審査を行うことになっている。このほか、研究科委員会で審議された非常勤教員の人事については、任用審議会の審議を経て、学長の申し出により理事長が任命することになっている。

このように、大学院担当の専任教員の募集・任免・昇進、及び非常勤教員の任用に関する基準・手続の内容とその運用については、基礎となる学部教授会の手続と同様に、公平かつ適切なものとなっている。なお、本学専門職大学院における専任教員の募集・任免・昇進については、学部教授会における教員人事の手続と同様となっている。

各学部・専門職大学院における教員の募集・任免・昇進に対する基準・手続等については、各学部・専門職大学院の記述をご参照いただきたい。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、各教授会は、教員の募集・採用・昇格を行うにあたり、諸規程と学部・専門職大学院毎に定めている基準・手続に従って運用することにより、公平かつ適切に教員の人事を行っている。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

#### <現状説明>

##### ○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施状況とその有効性

本学におけるファカルティ・ディベロップメント（FD）については、「建学の精神『實地應用ノ素ヲ養フ』を踏まえ、学部・研究科等の教育組織が掲げる学位授与方針、教育課程編成方針等に基づいた教育の質をさらに向上させるための教職員が協働して行う組織的な取り組み」と定義し、全学レベル、各学部・研究科レベルで恒常的な活動を行っている。

全学的なFDの推進を担う組織として、学部長1名、研究科委員長1名、各学部・研究科から互選された教員委員各1～2名、学事部長、職員委員13名により構成される「中央大学FD推進委員会（以下、FD推進委員会という。）」を設置している。FD推進委員会は、全学として取り組むべきFD活動実施についての基本方針を策定するとともに、恒常的なFD支援体制を全学的に確立、推進することを目的として活動を行っている。FD推進委員会委員会が中心となって実施する教員の資質・能力を向上させるための全学的なFD活動としては、種々の取り組みを行っている。恒常的な取り組みとしては、新任教員を対象とした研修会やワークショップの実施、「英語による授業実施スキル向上のための学内研修会」、「中央大学FD・SD講演会」を企画・運営しており、各研修会において毎回数十名以上の教員が参加することで、教育の質のさらなる向上に努めている。なお、直近の具体的な実績は以下の通りである。

新任教員研修会については、学内の各部署の協力を得ながら、特に大学教員として学生と接する際の注意事項や研究活動に関する注意事項の啓発を中心として、その理解に努める研修を行っている。2022年度については、「本学の概要およびFD活動について」、「ハラスメント防止の理解のために」、「多様な背景をもつ学生への対応について」、「アフターコロナにおける学生支援」、「研究費制度概要・研究費の執行について」、「公的研究費に係るコンプライアンス研修」、「学友会活動について」の7つを主なテーマとした研修会を実施し、2022年4月に着任した全新任教員が受講した。近年は附属中学校・高等学校の新任教員も一部のコンテンツを受講することとしており、大学全体としてのFDを推進している。新任教員研修については上述の研修の他、長期休暇を利用したワークショップ形式の研修会も適宜実施をしており、2021年度は2020年・2021年度の新任教員約80名を対象に、授業設計に係るワークショップを実施することで、シラバスと内部質保証との関連性や成績評価基準の策定にかかる理解を深めることで、授業の質的向上に寄与する研修会とした。

「英語による授業実施スキル向上のための学内研修会」については春季講座（2021年度末）については3コース・参加者33名、夏季講座については4コース実施し参加者47名となった。なお本研修会は、専任・非常勤教員問わず参加可能であり、広く教員に研修の機会を提供している。

「中央大学FD・SD講演会」については、本学の教職員を主な対象としてFD・SDに係る様々なテーマを設定し、2022年5月現在、中央大学FD推進委員会の下で19回の講演会を実施している。当日に参加できなかった教職員が後日その内容を確認できるよう、全学授業支援システムmanabaにおいても講演会の様子（動画・資料）を公開している。

研修会や講演会のほか、近年FD推進委員会においては全学的観点から学部・研究科等の教育組織が掲げる学位授与方針、教育課程編成方針等に基づいた教育の質的向上を図るため、FD推進委員会の下に必要なワーキンググループを設置し、諸制度の導入を提案するなどの活動を行っている。2020年度には「中央大学FDハンドブック」を作成し、内部質保証の観点からのシラバスの位置づけの解説やシラバスの好事例の紹介、授業におけるグッドプラクティスの紹介などを記載し、非常勤教員を含む全教員へ公表している。2021年度には成績評価の実質化やGPAの有効活用を目指して、成績評語の変更とGPAの活用に関する提言を行い、提案内容については規定の手続きを経て2022年度より実現することとなった。2022年度には大学評価委員会を起点として全学的にカリキュラムマップが作成されたことから、全学的な科目ナンバリング制度の導入が推進されることとなった。推進にあたってはFD推進委員会の下で全学ルール of 提案を行う準備を進めており、全学的な教育の質的向上を図るための議論・提案を行うための基盤としても位置付けられている。

このほか、各学部・研究科においてもFD活動は活発に行われている。学部においては、学部の規模や特性などによって取り組み内容に違いはあるものの、全学部で履修学生を対象にした授業アンケートを実施し、各学部における分析やその結果の公表、個別教員へのフィードバックを行うことで、個別授業レベルないし学部・学科・専攻レベルにおけるカリキュラム等の見直しや改善に繋げている。その他、授業アンケート結果の分析・研修会や授業アンケートを踏まえたベストティーチャー賞、教員相互の授業参観、卒業論文の基準や指導に関する意見交換会、授業アンケートで学生からの評価が高い教員によるFD研修会など、様々な取り組みを通じて、教育課程の質的向上を図っている。特に、2020年度、2021年度においては新型コロナウイルス感染症拡大の影響で実施を余儀なくされたオンライン授業への対応として、各学部・研究

科においては機器操作の講習会に始まり、効果的な授業手法の研修会や模擬授業、著作権に関する研修会など、教育の質を担保するための取り組みが活発に行われたところである。

大学院においては、研究型の大学院6研究科のFD活動についてその連絡・調整を担う「中央大学大学院FD推進委員会」を置き、大学院固有のFD活動に関して企画・立案や情報共有を行っている。具体的な取り組みとして、教員相互の授業参観や研究状況・授業に関するアンケートの分析・フィードバックを行う他、2021年度より「中央大学大学院における研究指導内容の可視化の実施」と題し、各研究科博士前期課程在籍学生の「入学直後」、「M1修了段階」、「中間報告段階」、「論文提出段階」の4段階における指導状況を当該学生の指導教授が報告書として纏め、各研究科委員会で報告・懇談する取り組みを開始した。指導教員による研究指導に際し、その内容やスケジュール、有効な指導方法や指導に際して困っている点などを可視化して共有することにより、大学院における教育研究活動の柱の一つであるとなる研究指導の在り方、その有効な方法に関する理解を深める機会となっており、大学院固有のFD活動として大きな意味を持つものとなっている。

専門職大学院研究科については、法務研究科と戦略経営研究科でそれぞれFD活動を推進している。法務研究科においては定期的にFD研究集会を実施する他、毎年度のベスト・ティーチャー賞や教員相互の授業参観、学修成果の分析会を行うなど、精力的にFD活動に取り組んでいる。2021年度には教授会委員のみならず、兼任教員や兼任講師も含めてFD活動に参加できるよう、授業支援システムmanabaを活用するなどを通じて、教育の質的向上を図っている。戦略経営研究科も年に2～3回のFD研修会を実施し、学生アンケートの結果報告や活用に関する懇談、成績評価の収斂に関する議論を行うことを通じて教員による教育制度の理解・浸透を通じたFD活動を実施している。さらには、兼任講師も含めた授業担当教員に対して定期的なオンライン授業に関する研修会を行うことで、コロナ禍における授業の質的向上を図った。オンライン授業に関する研修会で用いた資料は、全学的にも活用できるものとして、全教員の閲覧に供する形でアーカイブ化されている。

## ○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

教員の教育活動に係る評価は、商学部・理工学部・法務研究科で個別に授業アンケート等を基にした「ベスト・ティーチャー賞」を実施し、授業方法や学びへの工夫のほか、教育に対する姿勢や取り組み等を行っている教員の努力を表彰し、本学公式Webサイトを通じて社会に公表することにより、教育意欲の向上と教育活動の活性化を図っていることに加え、受賞した教員を講師とするFD研修会を実施するなどして、学部・研究科全体の教育活動の活性化や資質の向上に努めている。また、大学評価委員会が行う在学生アンケートにおける「履修していた科目の授業の中で特に満足だった授業」について回答集を作成し、授業科目を履修した学生からの評価が高い教員とその理由について教員・学生に公開することにより、全学部において活動の活性化や資質の向上に向けた評価活動の一つとしている。

研究活動に対する評価全般に関しては、「中央大学学術研究奨励賞」において、毎年度優れた学術研究成果（文化の分野で挙げた学術的価値のある業績を含む）を挙げて学会等から賞を受けた教員に対して、その功績を表彰することにより、その評価を行っている。また、研究業績は本学の「研究者情報データベース」を通じて集約され、「学事記録（教員活動報告編）」や本学公式Webサイトを通じて広く社会に公開（「学事記録」は学内のみの公開）されるとともに、独立行政法人科学技術振興機構（JST）が運営する「researchmap」とも連動して公開されることで、産学官連携の推進にも寄与しているほか、これらの専任教員の研究活動を集約すること



や情報公開がなされており、これらを通じて、広義には専任教員の研究活動の評価がなされている環境にあるといえる。そのほか、教員の任用及び昇進・昇格に際し、教授会・研究科委員会等での審議に基づき、各学部・研究科の任用基準や昇格基準に基づき実施する業績審査により、教員による研究業績の評価を行い、また評価結果を審査報告書により可視化することで、諸活動の活性化や資質の向上を図っている。

なお、社会連携・社会貢献に係る章で記載しているように、本学教員の社会活動は学術講演会、クレセントアカデミー講座、省庁や自治体からの委員委嘱、産学連携他、多岐に渡るものとなっているが、現状、教員の社会活動等に関する評価を行う仕組みはない。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、全学レベル、課程レベル、組織レベルにおいて組織的かつ多面的にFD活動を行うことにより、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上に努めているため、適切であると言える。

#### <長所・特色>

特になし。

#### <問題点>

全学部において実施する授業アンケートについて、各学部単位で結果の集計と分析は行っており、一部の学部・研究科においては教員評価の指標としても活用しているものの、各学生の行動特性や学修傾向、成績評価等を組み合わせることによる多面的な分析には至っておらず、学生アンケートを活用した教育課程の改善や教員の資質向上に向けた取り組み状況が十分とはいえない状況である。

#### <今後の対応方策>

2022年度中に、全学部の授業アンケート項目のうち「学部共通設問」について、FD推進委員会を中心に成績評価結果等と組み合わせた分析を行い、全学および各学部の教育課程の見直しや制度設計に資するデータとして活用する。また、分析結果については教職員の資質向上に資するため、分析講演の形で広く情報公開することとする。

**点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

#### <現状説明>

##### ○適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価と、それに基づく改善・向上

中長期事業計画「Chuo Vision 2025」において専任女性教員比率及び外国人教員の目標値を設定しており、2021年に見直しが行われた第2版においてこの目標値を見直し、また新たな指標として「行政職教員の女性比率」を設定した。このように、定量的数値も踏まえながら、点検・評価を行っている。

また、本学の自己点検・評価活動の一環として、本学における諸活動について分野別の観点から点検・評価を行う「分野系評価委員会」を中央大学大学評価委員会の下に設置している。

本学の自己点検・評価活動における点検・評価項目の大項目に応じて11の活動分野ごとに設置しており、その一つとして「教員組織分野系評価委員会」を設置し、毎年度の自己点検・評価活動を行っている。分野系評価委員会の主な活動内容としてはそれぞれの活動分野において、組織を越えて全学的な観点から自己点検・評価を行い、①その結果を分野系評価委員会としての自己点検・評価レポートにとりまとめ、②次年度以降に取り組むべき「自己点検・評価結果に基づく最重要課題」の抽出を行い、その結果を大学評価推進委員会に対して報告することである。なお、自己点検・評価活動において明らかとなった問題点・課題のうち、全学的な課題として重点的に取り組むべきものについては、大学評価委員会において「最重要課題」として設定しており、これを次年度の事業計画や各組織レベルの行動計画の策定に活用するものとしている。

なお、分野系評価委員の各委員は、学部・研究科等の組織ごとに置かれる組織別評価委員会の委員も兼ねることで、組織単位での点検・評価結果の全学への反映、全学で指摘すべき事項の各組織へのフィードバックが可能な仕組みとなっている。「教員組織分野系委員会」では毎年教員組織について詳細にモニタリングを行い、2019年度は「教員組織のダイバーシティ推進」、2020年度～2022年度は「ダイバーシティと教員交流の推進による教員組織の活性化」を最重要課題として抽出している。

また、教員組織の改善について、教員人件費の見直しの観点からもST比、教員の年齢構成等の検討が進められている。教員人件費についてはその基準の策定に当たり学長・学部長懇談会において検討が重ねられ、学長の下に教員人件費に関する検討委員会が設置されることとなっている。

#### <点検・評価結果>

以上のとおり、各教員組織の適切性については毎年度点検・評価を行い、また全学レベル、各組織レベルにおいて改善に努めている。

#### <長所・特色><問題点><今後の対応方策>

特になし。