

第3章

教員・教員組織

第3章 教員・教員組織

本学においては、大学として求める教員像および教員組織の編制方針について、「本学は、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、日々の研鑽と不断的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。また、これをもとに編制する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。」と定めている。

各学部・研究科の専任教員に求める能力・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身分によっても求められる能力・資質が異なることから、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状況である。

2018年5月1日現在、本学の専任教員組織は、教授515名（特任教授を含む）、准教授107名（特任准教授を含む）、専任講師1名、助教67名（任期制助教を含む）によって構成されている。大学基礎データ（表2 全学の教員組織）の通り、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。また、非常勤教員の数は大学全体で1,987名となっており、各教育組織の特色ある教育課程を支えている。

専任教員の平均年齢は、全学で53.4歳となっている。専任教員の採用にあたっては、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、文学部、総合政策学部においては60歳以上の教員が35%を超えているほか、各専門職大学院における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は、日本国籍を有しない外国人教員は39名（前年度は37名）、女性教員は107名（同104名）となっている。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5.7%（同5.3%）、女性教員比率は15.5%（同15.0%）に留まっており、今後この数値をさらに高めていくことが課題となっている。

教員の任免・昇進については、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。

教員任用に関わる具体的な流れについては、

- ①学部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総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が一般的な流れとなっている。そのなかで、各学部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、教員を任用する段階においては、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、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審査し、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、その適合性が担保され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、最終的には各学部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。

本学における教員の教育研究活動に対する評価については、間接的・部分的な評価はあるものの、全学として直接的かつ恒常的に教員個々の教育及び研究に係る評価を実施する機会是有していない状況にある。

研究面での成果については、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 サイト等を通じて広く社会に公開されることを通じて、広義には専任教員の研究活動の評価がなされている。一方、教育面での評価については、学生による授業評価アンケートを各教育研究組織において実施し、授業改善に活用している。一部の学部・研究科においては、ベスト・ティーチャー賞の制度を導入し、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することで、教育意欲の向上と教育活動の活性化を図っている。

しかし、教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性については、これを直接的かつ恒常的に評価する全学共通の仕組みは十分整備されているとは言えず、2018 年度においては他大学の先行事例を収集し、本学の制度として活用が可能な要素の分析を進めていく予定となっている。

- 指定課題
- 自主設定課題

【1. 現状】

本学の教員組織については、各組織における人事計画を基本とした採用方針・基準に基づく任用が行われているところである。教員の任用にあたっては、全学・各組織として大学設置基準等に定める必要専任教員数を意識しながら、各組織の教育研究上の目的を達成するに相応しい専任教員を任用しており、現状において法令に抵触する状況とはなっていない。

一方で、本学の教員組織における長年の課題として、専任教員にかかる業績の評価の仕組みが導入できていない。

教員評価制度の導入とその推進については、認証評価等においても確認されるポイントとなっており、今後、認証評価の第3サイクル(2018年度から)において本学が評価を受けるまでには、何かしらの対応を行う必要がある。

【2. 原因分析】

- ・「評価＝処遇」というイメージが強く、これらを導入することが処遇に直接的な影響を及ぼすという懸念から、その重要性に係る議論が進展しない(組合事項となる懸念も影響している)。
- ・研究の評価を行うにあたっては、各教員の専門分野を無視することができないため、専門分野ごとの特性を踏まえた評価のあり方について検討する必要があるが、それに必要な議論が十分に展開できていない。
- ・認証評価において仮に指摘されたとしても、そのことが評価制度を導入する上で十分な強制力を有していない(導入しなくとも、大学に直接的なペナルティがない)
- ・他大学等における事例も必ずしも多いわけではないため、十分な情報収集ができていない。
- ・制度案がまとまったとしても、一部の教授会が強く反対した場合に、全学的な導入をあきらめざるを得ない状況が発生する。
- ・組織としてお互いを評価する文化が教員組織に根付いていない。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

教学運営組織として、評価制度の導入に係る直接的な権限を有しないことから、目標の設定も困難となるが、今後における制度導入に向けた検討に備え、まずは執行部に対する重要性を説き、かつ、他大学における先行事例を収集する。

【4. 目標達成の手段】

- ①教員評価制度を導入している大学を調査する。
- ②調査内容について、それぞれ特性や共通の枠組み等を検証し、本学の制度として活用が可能な要素を分析する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

1. 2018年度に本学が取り組むべき最重要課題について、学部長会議を中心に確認し、制度導入に向けた検討の重要性について執行部の認識を深める。
2. 各大学のWebサイトを中心に教員評価制度の導入状況を探るとともに、調査対象大学を選定し、具体的な制度について直接的なヒアリングを行う。
3. 調査結果をリスト化したうえで、各大学の制度の特徴と、各制度に共通する要素の抽出を行い、一覧性の高い資料を作成して、学部長会議に報告する。

どう変わったか

【6. 結果】

2については、7月27日開催の学校法人セミナーにおいて、上智大学の教員評価制度について情報収集を行った。ただし、教員評価制度に係る情報収集については、現状では不十分であることから、1及び3の活動については、実施できていない。

【7. 結果の原因分析】

教員評価制度の推進に当たっては、個々の教員の研究業績の確認が必要となってくる。本年度については、現行の研究者情報DBのリプレイスを行うことが優先順位として高く位置づけられているため、それらの整備が完了してからの検討課題として本年度における実施を見送ったことが原因である。

今年度における取組みの実施は困難であるが、次年度以降に継続的に取り組むべき課題として認識している。

なお、教員評価の導入を志向するにあたっては、事務組織からの提案では実現が困難な側面があることから、教学の執行部からの提案として検討がなされるようなスキームの構築も視野に入れていくこととしたい。

因果関係に留意して記述

