

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。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。

2019年5月1日現在、本学の専任教員組織は、教授528名（特任教授を含む）、准教授132名（特任准教授を含む）、専任講師1名、助教74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1,912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52.8歳（前年度は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、法学部、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49名（前年度は39名）、女性教員は135名（同107名）となっている。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6.7%（同5.7%）、女性教員比率は18.4%（同15.5%）に留まっている。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。

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・研究科の募集・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・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、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、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。「研究者情報データベース」については、2019年3月にシステムリプレースを実施し、システム入力の利便性向上などを図ることで、研究成果の可視化を推進している。しかし、同データベースを通じて広く情報を公開している専任教員の割合は2019年9月時点で約80%となっており、公開率のさらなる向上が課題となっている。

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ない状況である。他大学で導入されている仕組みや評価指標等先行事例を収集しているものの、具体的な検討には至っておらず、早急に着手する必要がある。

2019年度【教学運営組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

教学における教員人件費総枠及び共通人件費枠の検証

大学基準による分類:教員・教員組織

【1. 現状】

- ・入学定員厳格化による授業料収入の減収が生じ、従来の学部・研究科ごとの人件費の自由裁量枠が縮小しているため、各学部で自由に運用していた人件費の配分をどのように決定・運用を行うかの、検討が必要となっている。
- ・全学連携教育機構・入学試験出題担当・教職実践演習担当に関わる人件費は、「共通人件費枠の管理・運用に関する申し合わせ」により運用されていたが、その財源をどこから捻出し、運用するのかの検討が必要となっている。
- ・公共政策研究科、国際会計研究科廃止時に在籍していた教員については、所属学部等の変更を行う雇用対応を行った。当該教員の人件費を所属学部等の経費で充当することは難しく、所謂「別枠」と称した予算で対応してきたが、その取扱いの全学的な共通認識の構築は行われておらず、その時々に必要なとされた対応を行ってきた。しかし、時間経過と共に、当初理由の不鮮明化、制度の形骸化、関係者間の認識の齟齬等の問題が生じている。
- ・ライティングラボ担当といった全学横断的に求められる新しい業務に関する雇用を迅速に行う事が出来ないといった問題が生じている。
- ・法人/教学間で人件費総枠に関する見解の一致がなされていない。

【2. 原因分析】

- ・過去からの慣例として、学部長・研究科長が自機関の教員数・自由裁量枠の活用状況等を承知していたものの、他機関の状況を知る機会がなく、共通経費対象の教員に関する認識も、自機関所属教員を除けば、希薄となっていたため。
- ・教学全体で教員人件費の取扱いの全学的な同意や見解の構築等が十分行われてこなかったため。
- ・学部レベルでの教員採用は、学部学科の新設・廃止がない通常期においては、減員分の補充と新規枠承認分の追加採用程度の対応が基本となっているため。
- ・以上の全体観及び学部裁量の問題から、組織単位もしくは全学単位での積極的な人事政策を行うことが難しいといった問題があるため(=逆に言えば、一度採用されれば安定した雇用環境の継続が約束されている)。
- ・2017年度以降の「教員人件費枠に関する基準」の策定方針についての検討を行ってきたが、新学部設置に伴う収容定員等の基礎数値の変更が見込まれることから検討を中断していた経緯がある。

どう改善するか

【3. 目標】

- ・2019年度秋までに、新共通人件費枠の設定方法の大枠を決める。
- ・2019年度末までに、各学部において人件費の配分をどのように決定するか(各学部ごとに、人件費/授業料比率目標を〇%に設定するか)について決定を行う。
- ・法人と教学の間での教員人件費総額に関する考え方・計算方式(例:収容定員授業料の58%)についての共通見解を得るための検討を2019年度中に開始をして、2020年度中には一定の結論を得る。

【4. 目標達成の手段】

- ①全学的教育に従事する教員の人件費枠に関して、共通人件費枠の管理・運用に関する全学的な見解を一致させるために必要な情報共有を学部長会議(懇談会を含む)で行う。
- ②過去の経緯に縛られていた従来の学部・研究科ごとの人件費の自由裁量枠・考え方を改め、「新たな共通人件費枠」の創設を学長専門員を中心に検討を行い、学部長会議(懇談会を含む)に提案を行う。
- ③法人と、教員人件費総枠に関して、法人設置の機関(教務役員会の下でのWGの予定)で検討を行う。

【5. 手段の詳細】

①必要な情報共有について

2019年3月14日開催の教学集中討議の検討に続き、西川学長専門員(商)を中心に、現状分析、今後の人件費総枠に関する考え方・新共通人件費枠設定に必要な情報整理を行い、学部長会議(懇談会を含む)において、『学部・研究科別の職位別人件費/授業料の比率一覧表』等の資料を用いて、情報共有及び意見交換を行う。

2019年7月22日の学長・学部長懇談会、同8月6日の教学集中討議、同9月16日の学長・学部長懇談会での情報共有及び意見交換を予定している。

■主な資料

- ・2019年3月14日集中討議資料
- ・教員人件費に関する検討結果と今後について(専門員作成)
- ・学部・研究科別の職位別人件費/授業料の比率一覧表(2018年度決算版・同2019年度予算版)
- ・学部・学年別入学定員・総定員・収容定員一覧
- ・2015年度～2019年度の専任教員数の推移 ・2018年度決算枠外専任教員一覧
- ・ST比の過去推移・学部別年齢構成比一覧

②「新たな共通人件費枠」の創設

上記①の情報共有・意見交換を経て、新共通人件費枠の設定方法の大枠を決定する。目処としては、4億円/年度程度を枠として、各学部・研究科への人件費予算配分前に新共通人件費枠の予算として確保する先取り方式の導入を目指すものとする。

③上記①・②の検討を通じて、教員人件費総枠に関する見識を深め、9月末の執行役員会に、2017年5月22日の執行役員会で学部新設に伴う不確定要素を理由として保留となった検討に関して、再開のための要請を行うこととする。

どう改善したか

【6. 結果】

目標欄1項目及び3項目について、全学的教育に従事する教員の人件費枠に関して、共通人件費枠の管理・運用に関する全学的な見解を一致させるために必要な情報共有を教学執行部集中討議、学部長会議(学長・学部長懇談会を含む)で行い、法人側に教員人件費枠の検討依頼を行った。一方で、2019年度末までに、各学部において人件費の配分をどのように決定するかに関しては、具体的な数値の議論にまでは至らなかった。上記法人からの教員人件費枠検討結果を受けて改めて検討が必要なことから、継続課題とした。

手段①②③について、予定通り達成した。教学執行部集中討議、学部長会議(学長・学部長懇談会を含む)での情報共有・意見交換の結果、新共通人件費枠の大枠(金額・対象教員・対象業務・先取り方式)についての同意が得られた(4億円/年度程度)。法人側へは、9月30日の執行役員会及び2020年1月6日の教務役員会を通して、教学での検討結果について学長から報告を行い、法人側における人件費基準(教員人件費総枠の設定・算出根拠等)の検討を依頼したところである。教学としては2019年度の対象教員、2020年度採用予定の調査等を継続して行い、新しい領域・業務の共通教員採用、共通人件費・兼任教員費の取り扱い、各機関の人件費率の改善等をどのようにするか引き続き検討を行う予定である。

【7. 結果の原因分析】

・これまで人件費について、「2. 原因分析」にある通り、組織間の横断的な人件費関連数値情報の交換、教学全体での教員人件費の取扱い同意や見解の構築等が十分行われてこなかった。しかし今回の検討においては、学部・研究科の人件費に係る各数値を横断的に比較できる資料や、廃止研究科等の教員、全学に共通する科目等の教員を一覧として資料提供を行った。結果、教学執行部において、全学的な数値に基づいた情報共有・意見交換をすることができ、検討すべき項目の整理が進み、比較的スムーズに各組織の理解を得ることができた。

