

2025年度 大谷大学自己点検・評価報告書（チェックシート）

基準6 教員・教員組織

評価項目①		教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。			
視点	内容	点検結果		当年度の評価項目に対する実施状況／前年度からの変更／その他特記事項 《箇条書きで記入／適宜、根拠資料を用いて説明》	
		前年度	当年度		
評価の視点1	大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。 ※具体的な例 ・教員が担う責任の明確性。 ・法令で必要とされる数の充足。 ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。 ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。 ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。			■学部では、「仏教の精神に則り、人格を育成するとともに、仏教並びに人文に関する学術を教授研究し、広く世界文化に貢献する」という目的に基づき、①建学の理念への理解、②教育活動に対する責任感の涵養、③教職協働、④研究、⑤地域連携・社会貢献、⑥大学運営への主体的・協力的な参加を内容とする6項目を「大学として求める教員像（大谷大学）」として策定し、大学Webサイトに公表している（資料25-6-1【ウェブ】）。 ■大学院では、「仏教の精神に則り、仏教並びに人文・社会に関する学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与する」という目的に基づき、①建学の理念への理解、②担当分野における研究業績に裏付けられた教育研究上の指導力、③学生の関心と能力に応じた指導力、④教職協働、⑤専門分野等の進展に寄与する継続的な研究活動、⑥研究成果の地域・社会への還元、⑦大学運営への主体的・協力的な参加を内容とする7項目を「大学として求める教員像（大谷大学大学院）」として策定し、大学Webサイトに公表している（資料25-6-2【ウェブ】）。 ■教員組織の編制については、大学及び大学院ごとに方針を定め、その方針の中で各学部、研究科（修士課程及び博士後期課程）の方針を明記し、大学Webサイトに公表している（資料25-6-1【ウェブ】、資料25-6-2【ウェブ】）。 ■教員配置については、大学設置基準及び大学院設置基準に準拠して遵守するとともに、「卒業認定・学位授与の方針（DP）」（以下、「DP」）、「教育課程編成・実施の方針（CP）」（以下、「CP」）等の各種方針に沿って、学位を授与するために必要な教員組織を整備することとしている。	

		○	○	■教員組織の編制にあたっては、大学設置基準及び大学院設置基準の教員配置に準拠し、「教員組織編制方針」に基づいて、学部・学科及び研究科・専攻の教育研究特性を考慮し、教員の年齢構成や性の多様性、国際性にも配慮しつつ整備を行っている。 ■例えば授業科目の性格に鑑みて、大学と大学院のゼミには、各学科や専攻に所属する専任教員を配置し、学生の主体的な学修を総合的に支援する「指導教員」と位置付けている。また初年次必修科目の「人間学Ⅰ」「学びの発見」についても専任教員が担当し、すべての学生が主体的な学修を円滑に始められるよう体制を整えている。これらについては、本学の規模で個性ある教員組織を編制するための体制として、学長会がその課題改善に取り組んでいる。 ■年度毎のカリキュラム編成は、学科専門科目は学科主任が行い、語学等の各種科目群や資格課程はそれぞれのチーフや部長が行っている。具体的には、科目ごとに定めてあるCPに基づきつつ、個々の授業や担当者に関する情報を教務課とともに集約しながら進めている。 ■カリキュラムの編成のために、専任あるいは非常勤の教員の新規採用等が必要な場合は、案件毎に随時検討し、学内審査過程において、採用候補者の能力や資質を確かめ、適正に採用が行われるようにしている。特に大学院の担当教員の資格審査については、「大谷大学大学院担当教育職員資格審査基準」を規定し、大学院科目の担当にあたっては、大学院委員会において審査を行うこととしている（資料25-6-3）。 ■教員の授業担当負担への適切な配慮は、次年度カリキュラム編成過程において、教務課が大学及び大学院で開講する全開講科目と担当者名を集約し、個々の担当授業数を確認している。
評価の視点2	クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。	△	△	■クロスアポイントメントなどによる他大学又は企業等の人材を教員として任用することについては、現段階での必要性を議論している状況である。
評価の視点3	教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。	○	○	■教員と事務職員とが目標を共有しつつ協働して業務を遂行する教職協働については、学内の諸事案の調整・審議をはかる「大学運営会議」や意思決定を行う「学長会」、教育活動について継続的に検証及び提言を行い、学生の学びの質保証及び教育の推進を担う「教育推進室」に事務職員が委員として参画している（資料25-6-4、資料25-6-5）。 ■学内各種委員会においても教員とともに事務職員が委員として参画し、意思決定のプロセスにかかわっている。教育・研究的な視野からの教員と経営的な観点からの知識や情報などの知見を融合的に発揮することにより、組織的かつ効果的な教育研究活動が実現している。

評価の視点4	授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。	○	○ ■授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させるにあたって、業務や選考・採用手続等を「ティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタント規程」、「ティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタント制度運用細則」を整備している（資料25-6-6）。 ■ティーチング・アシスタント（以下、「TA」）及びスチューデント・アシスタント（以下、「SA」）が授業の補助業務に従事するにあたっては、業務に必要な知識及び技能を習得するため研修を受講することを「ティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタント規程」に規定しており、2025年度担当者へは2025年3月に選考兼研修会を開催した（資料25-6-7）。
--------	--	---	--

評価項目②		教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。			
視点	内容	点検結果		当年度の評価項目に対する実施状況／前年度からの変更／その他特記事項 《箇条書きで記入／適宜、根拠資料を用いて説明》	
		前年度	当年度		
評価の視点1	教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。	○	○	■専任教員の採用・昇格については、「大谷大学職員就業規則」第5条に「職員の人事に関する事項（採用、異動、休職、復職、休業、退職、解雇等）の決定は、学長の申請により、本学園の理事長がこれを行う。」と定めている（資料25-6-8）。 ■「教育職員選考規程」「教育職員審査委員会規程」「大谷大学大学院担当教育職員資格審査基準」等規程を定め、客観的な基準に基づき、教育職員審査委員会や学長会において、厳格に審査・審議を行っている（資料25-6-9、資料25-6-10、資料25-6-3）。	
評価の視点2	年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。	○	○	■教員組織の制度面での適切性や、諸規程との整合性といった事項については、学監・副学長と総務部事務部長、学生支援部事務部長、企画・入試部事務部長が学長会と連携して教員人事の情報を共有し、大学全体の教員組織の状況を点検・評価している。 ■「教員組織の編制に関する方針」に示しているとおり、学部・学科及び研究科・専攻の教育研究特性を考慮し、教員の年齢構成や性の多様性、国際性にも配慮している（資料25-6-1【ウェブ】、資料25-6-2【ウェブ】）。	

評価項目③		教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。			
視点	内容	点検結果		当年度の評価項目に対する実施状況／前年度からの変更／その他特記事項 《箇条書きで記入／適宜、根拠資料を用いて説明》	
		前年度	当年度		
評価の視点1	教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。	○	○	■本学では、教職員に必要な能力・資質の改善・向上を図るための活動を「スタッフ・ディベロップメント（SD）」（以下、「SD」）とし、SDのうち、教育職員を対象とした、資質向上を図るための活動を「ファカルティ・ディベロップメント（FD）」（以下、「FD」）と整理している。 ■本学のFD活動は、大学が定める「大学として求める教員像」に則り、教務委員会FD部会、大学院運営委員会が中心となって推進している（資料25-6-11、資料25-6-12）。 ■FD活動では、学習成果の分析を踏まえた教育課程の開発及び改善、教育効果を高める授業方法の改善等を図っている。また、教育活動以外にも、研究活動の活性化を図る取組や、社会貢献等、教員に求められる諸活動についても取組を行っている。 ■毎年「大谷大学 FD活動の方針」を策定し、当年度の活動計画とあわせて学内グループウェアにて毎年公開し、教職員への周知を行っている（資料25-6-13）。	
評価の視点2	教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。	○	○	■FD活動の一環として「科研費セミナー」（資料25-6-14）、「教員向けICT講習会（資料25-6-15）」を実施し、科研費応募者の増加や授業活性化に寄与している。 ■研究費使用に関する新任教員対象説明会（資料25-6-16）や科研費使用に関する説明会（資料25-6-17）を実施し、研究費不正使用防止に寄与している。その結果、現在まで研究費不正使用事案は未発生である。	

評価の視点3	大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。	○	○	■毎年度初めに「大谷大学業績データベース」へ前年度の研究業績入力を要件化している（資料25-6-18）。 ■「大谷大学業績データベース」への研究業績入力実績をもって当年度の研究資料費申請を可能としている（資料25-6-18）。また、研究業績は昇格の要件ともなっている（資料25-6-9）。
評価の視点4	教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。	○	○	■本学におけるTA及びSAについては、「ティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタント規程」において規定している（資料25-6-6）。 ■TA及びSAに従事できる資格としては、TAに採用できるのは本学大学院に在籍する学生とし、大学院教育に関する業務に従事できるのは、本学大学院博士後期課程に在籍する学生と規定している（資料25-6-6 第4条）。またSAに採用できるのは、本学学部 に在籍する学生で、かつ教務部会が別に定めた条件に該当する者と規定している。TA及びSAが担当する業務は、担当教員の指導のもと、(1)授業や(2)その他必要と認められる教育活動の補助業務に従事することと明記している（ただし、SAは大学院教育に関する業務は担当しない）（資料25-6-6 第2条）。 ■評価項目①-評価の視点4に記載したとおり、TA・SAが授業の補助業務に従事するにあたって、業務に必要な知識及び技能を習得するため必要な研修を実施している。 ■2022年度設置基準改正にあわせて、「ティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタント規程」に研修に関する条項を加えた（資料25-6-6）。

評価項目④		教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。			
視点	内容	点検結果		当年度の評価項目に対する実施状況／前年度からの変更／その他特記事項 《箇条書きで記入／適宜、根拠資料を用いて説明》	
		前年度	当年度		
評価の視点1	教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。	○	○	■教員組織の適切性については、毎週開催される学長会が責任主体となって現状や課題を把握し、次の観点により点検・評価している。 ①設置基準、法令が定める教員数を充足しているか。 → 学長会は、学部・学科における教員組織について現状を随時把握し、改善の必要が生じた場合は、設置基準・法令に適合する教員数を確保する採用を毎年度実施（緊急対応を含む） ②教員採用・昇格等の審査は規程に沿っているか。規程自体に問題はないか。 → 学長会は、教員審査プロセスに関わる過程で関係規程と教員審査プロセスの実情を把握する形で点検・評価を実施 → 教員審査プロセスに関わる過程では、年齢構成や性の多様性、国際性（文化的多様性）等の教員組織上のバランスを確保し、継続的安定的に活動できる組織編制を構築	
評価の視点2	点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。	○	○	■学長会が点検・評価を実施しているが、直近においては、特に改善・向上すべき問題点は指摘されておらず、具体的な取組につながった事例はない。一方で、設置基準・法令に適合する教員数確保の観点から過不足の予測状況を毎年確認することにより、必要な教員数の確保がなされている。	

1) 長所・特色 (あれば) ※成果を含む

No	自己点検・評価結果 (長所・特色)			
1	点検項目			
	内容	■特になし		
	さらなる発展 方策 (あれば)			
2	点検項目			
	内容	■特になし		
	さらなる発展 方策 (あれば)			

2) 問題点・課題 (あれば)

No	自己点検・評価結果 (課題)			
1	点検項目			
	対応組織			
	内容	■特になし		
	改善計画・方策			
	全学的な措置	☐ 担当組織で改善可能 / ☐ 大学運営会議で全学的な調整が必要 / ☐ その他 ()		
2	点検項目			
	対応組織			
	内容	■特になし		
	改善計画・方策			
	全学的な措置			