

基準6 教員・教員組織

(1) 現状説明

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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（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の設定】

大谷大学では、建学の理念や「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、文学部（学位：学士（文学）を授与）、社会学部（学位：学士（社会学）を授与）、教育学部（学位：学士（教育学）を授与）からなる教育・研究組織を運営することを踏まえ、建学の理念への理解、教育活動に対する責任感、研究、地域連携・社会貢献、教職協働、大学運営への主体的・協力的な参加を内容とする6項目を内容とする「求める教員像」を策定し公表している。

また大谷大学大学院では、建学の理念や「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」という目的に基づいて文学研究科を設置し、建学の理念への理解、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、学生の関心と能力に応じた指導力、専門分野等の進展に寄与する継続的な研究活動、研究成果の地域・社会への還元、教職協働、大学運営への主体的・協力的な参加を内容とする7項目を内容とする「求める教員像」を策定し公表している（資料6-1）。

【教員組織の編制に関する方針】

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）の方針を明記している（資料6-2）。

大学においては、大学設置基準に準拠した教員配置を遵守することはもちろんのこと、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）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。また、「求める教員像」を踏まえるとともに、各学部学科の教育研究特性を考慮し、教員の性別や年齢構成、国際性にも配慮することとし、主要科目の専任教員による担当や各組織内での教員間の連携・役割分担などについて、教員組織の編制上の方針として明示している。また大学院においても、大学院設置基準に準拠した教員配置を遵守するとともに、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキ

ユラム・ポリシー）等の各種方針に沿って、大谷大学大学院担当教育職員審査基準（資料 6-3）に適い、国際的な広がりや性別及び年齢構成に配慮し、本学大学院が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。その上で、教員組織が備えるべき学生を育成する研究水準及び教員間の連携・役割分担等について、修士課程、博士後期課程ごとに定めている。

【有効性や適切性の判断】

以上のとおり、大谷大学及び大谷大学大学院では、理念や目的に基づき、建学の理念への理解、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、学生の関心と能力に応じた指導力、教職協働、大学運営への主体的・協力的な参加などを内容とする「求める教員像」を策定し公表している。また大学設置基準及び大学院設置基準の教員配置に準拠し、学部学科及び研究科専攻の教育研究特性を考慮し、教員の性別や年齢構成、国際性にも配慮することを明示している。大学及び大学院の教員像及び教員組織編制方針の内容は必要な項目を押さえている点で適切であり、平易で具体的な文章である点、誰もがアクセスできる媒体に公表している点も適切と考えている。

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：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

【大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数】

既述した「求める教員像」「教員組織の編制に関する方針」を踏まえ、学校教育法並びに大学設置基準及び大学院設置基準に照らして適切に専任教員を配置している。

2020年度の大学において、教授56名、准教授・講師・助教あわせて61名の計117名を配置し、各学部、各学科に求められる大学設置基準上の配置基準を満たしている。また大学院においても、例えば修士課程では、研究指導教員30名（うち教授25名）、研究指導補助教員12名を配置しており、修士課程・博士後期課程ごとに大学院設置基準上の配置基準を満たしている（大学院における専任教員はすべて大学に所属する兼務教員で構成している）（資料6-4）。

【適切な教員組織編成のための措置】

授業科目の性格に鑑みて、担当教員を配置している。たとえば、大学と大学院のゼミ（大学：演習Ⅰ～Ⅳ、大学院：特殊研究（演習））には、各学科や専攻に所属する専任教員を配置している。本学では、ゼミ担当教員を、卒業論文（大学院では修士論文、博士論文）に

結実する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。学生が随時、指導教員と相談できる体制をとる必要上、専任教員を配している。初年次必修の「人間学Ⅰ」「学びの発見」も専任教員担当とし、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。学科専門科目は学科主任が、語学等の各種科目群はそれぞれのチーフが、一方では科目ごとに定めてある「教育課程の編成・実施方針」や「ねらい」に基づき、他方では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、年度毎のカリキュラム編成に臨んでいる。カリキュラム実施のために、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、点検評価項目③で述べる学内審査過程にて、採用候補者の能力や資質を確かめ、補充が適正に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 6-3）。

教員の授業担当負担への適切な配慮については、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。担当授業数が多いなど改善が必要な場合は、教育・学生支援担当副学長及び学監・副学長に報告し、調整する。

教員組織の多様性を担保し、教育研究の充実や活性化を図るため、性別や年齢構成、国際性についても配慮を行っている。文学部真宗学科（国際コース）や国際文化学科には外国人教員を、教育学部には学校現場での活動経験豊富な実務家教員を、同じく社会学部コミュニティデザイン学科では NPO 法人や地域福祉の現場で活躍してきた実務家教員など、学部学科の教育研究特性に応じた多様な教員を配置している。年齢構成については、大学全体においては 60 歳-69 歳が 22.2%、50 歳-59 歳が 36.8%、40 歳-49 歳が 25.6%、30 歳-39 歳が 13.7%と概ねバランスをとっているが、50 歳-59 歳が多く、30 歳-39 歳が少ない傾向が見てとれる（資料 6-5）。また男女別の教員配置については、大学全体においては男性 70.9%、女性 29.1%となっており、女性の割合が少ない傾向にある。文学部・社会学部の状況は、大学とほぼ同じ程度の割合となっている。教育学部においては、専門分野の特性を反映し男性 58.8%、女性 41.2%となっている（資料 6-6）。年齢構成や男女別の教員配置に若干の偏りがあるが、収容定員約 3,000 名の小規模大学にあっては早急な改善は難しいが、これらバランスの偏りについては、制度的な点を含めてその原因がどのあたりにあるかを検証しつつ、退職などの人事機会を通じ、今後とも継続的に調整を図っていく。

【有効性や適切性の判断】

以上のとおり、「求める教員像」「教員組織の編成に関する方針」を踏まえ、学校教育法並びに大学設置基準及び大学院設置基準に照らして適切に専任教員を配置している。また設置基準に定められているとおり、主要科目であるゼミを学部学科所属専任教員が担当し学生指導にあたっている。教員の授業負担についても、担当部局が開講情報を集約し、問題がある場合には、教育・学生支援担当副学長、学監・副学長に報告し調整を行っている。これらの状況に鑑み、年齢構成や男女別の教員配置について継続的に調整していく必要があるものの、概ね適切に運用していると判断できる。

点検・評価項目③ : 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1 : 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2 : 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

【教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備】

【規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施】

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6-7）。

採用・昇格については、「教育職員選考規程」第2条において「選考は、本学の建学の理念を理解する者から、人格、経歴、教育・研究・社会的業績等を総合的に考慮して行う。」と定めており、教授、准教授、講師、助教の採用に当たっては、それぞれ以下のような選考基準を掲げている。

教授については、(1)博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者、あるいは、(2)研究上の業績が(1)に規定する者に準ずると認められる者、(3)大学又は大学に準ずる教育機関において教授又は准教授の経歴があり、研究上の顕著な業績を有する者、(4)専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者。准教授については、(1)教授の選考基準各号のいずれかに該当する者、あるいは、(2)大学又は大学に準ずる教育機関において准教授又は専任の講師の経歴があり、研究上の業績を有する者、(3)専攻分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者。講師については、(1)教授・准教授の選考基準各号のいずれかに該当する者、あるいは、(2)大学又は大学に準ずる教育機関において専任の講師又は助教の経歴があり、研究上の業績を有する者、(3)専攻分野について、知識及び経験を有すると認められる者。助教については、(1)教授・准教授・講師の選考基準各号のいずれかに該当する者、あるいは(2)修士の学位又は専門職学位を有し、専攻分野について研究上の能力があると認められる者（資料6-8）。

また、「教育職員選考規程」に基づき、選考を適正に実施すべく、「教育職員選考基準に関する申し合わせ」を定め、客観的な基準で選考がなされるようにしている。（資料6-9）

講師から准教授、准教授から教授への昇格に関する学内審査も、上記の基準を踏まえ、後述する手続きにてなされている。

採用に当たっての募集は、公募を原則として行っている。基本的には退職による後任採用人事を中心に、学部学科改編等に伴う新規採用と併せて、職位や研究領域等全体のバランスを勘案し必要十分な配置となるよう配慮している。

採用の手続は次のとおりである。まず学監・副学長が、学部長及び学科主任からの採用要望を受ける。学監・副学長は、これを学長会に諮る。学長会は、学部学科の状況等を踏まえ、採用要望適否を検討する。学長が採用要望についての可否を決定する。新規採用が認められれば、学科主任が応募条件等募集要項の内容を確定させた上で、応募書類の受付方法等を総務課と相談し、募集要項を教員募集サイト（JREC-IN等）に掲載し公募を開始

する。選考については、学科内に設置した選考委員会において、学科毎の方針に沿って書類審査や面接等審査を行い、最終候補者を学監・副学長に履歴・業績書を添えて報告する。面接審査においては、学科所属教員と共に学長会から選出された者が必ず面接員として出席し、「求める教員像」や「教員組織の編制に関する方針」に基づく全学的な視点が担保されるよう審査にあたっている。学監・副学長は、学科からの最終候補者を事前確認するため学長会へ提示する。その後、学監・副学長は、教育職員審査委員会に審査を依頼し、審査結果を学長会で審議する。学長会での審議を踏まえ、最終的に学長が採用するかどうかについて可否を決定する。採用することになれば大学運営会議に報告し、協議員会での協議を経た後、教授会で審議を行う。その結果を受けて、学長が理事長に上申し、理事長の決裁をもって採用決定となる。

昇格人事は次のとおりに進められる。学監・副学長は、各学科からの候補者について学部長及び学科主任より聴取を行う。聴取の後、学科から提出された推薦理由を学長会において確認し、昇格についての学長の事前承認を得る。学長の事前承認を得た後、学監・副学長は、教育職員審査委員会に審査を依頼し、その審査結果について再度学長会に諮り確認を行う。学長会での審議を踏まえ、学長が昇格についての可否を決定し、大学運営会議への報告、協議員会での協議を経た後、教授会で審議を行う。その結果を受けて、学長が理事長に上申し、理事長の決裁をもって昇格が決定となる（資料 6-10）。

【有効性や適切性の判断】

以上のように、教員の募集・採用・昇格については、「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」等規程を整備し、改善を図ってきた。特に採用・昇格について、規程に則って厳格に審査を行っているため、適切であると判断できる。

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

【学部・研究科のファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施】

学部におけるFD（ファカルティ・ディベロップメント）の活動は、従来から、教務委員会がその任を負ってきた。教務委員会は教育・学生支援担当副学長の補佐機関であり、「教育課程及び教育方法等の改善を図るとともに、FD活動を推進し、もって大学教育の充実と発展を図ることを目的」としている（資料 6-11）。その下部組織として教務部会とFD部会を置き、前者がカリキュラムに関する事項を、後者が教育内容や方法の改善に関する事項をそれぞれ審議し推進してきた。加えて2013年度に「教育推進室」を設置した。教育推進室は、教務委員会と連携しながら、学部の教育活動についての検証と提言を毎年度継続的に行っている。学部ではこのように教育内容、方法等の改善を図るために、組織的に

取組んでいる。

文学研究科については、大学院委員会のもとに設置している「大学院運営委員会」が教育内容、方法などの改善について協議、検証している。

組織的な取組について以下にあげる。

○「授業をよりよくするために『学生による授業評価アンケート』の実施

大谷大学及び大谷大学大学院では、内部質保証に関わる FD として、教育システムの不
断の点検・改善に役立てるとともに、授業担当者が日頃の教育活動の成果を確認し、今後
の授業改善の参考資料として活用するために、前期・後期の 1 回ずつ「授業をよりよくす
るために『学生による授業評価アンケート』」を実施してきた。2018 年度からは、Web で
の回答形式に切り替え、また 10 名以下の開設科目に関してもアンケートを実施できるよ
うに改善した。実施されたアンケートの結果は全体及び学部ごとの集計結果を大学 Web サ
イトに公開し、科目ごとの個別結果については授業担当教員に返される（資料 6-12【ウ
ェブ】）。アンケート結果を踏まえて教員は、自らの授業運営、学生の理解度、学生とのコ
ミュニケーションの在り方等を再考し、授業改善に取り組んできた。

2020 年度はインスティテューショナル・リサーチ室（IR 室）が実働する最初の年度で
あり、「学生に関する諸情報を収集及び統合し、分析と活用を推進することにより、教育改
善に資することを目的とする」IR 室が、教育推進室と連携して、授業評価アンケートを企
画・実施することになっていた。ところが、2020 年度は COVID-19 拡大抑止のため、特
に前期は対面授業の実施を大幅に制限し、Web 授業にシフトするという想定外の事態が生
じた。そこで新方式への対応に迫られる授業担当者と履修学生の負担にも配慮して、例年
の授業ごとに実施している「授業評価アンケート」は取りやめ、代わりに前期授業全体に
関するアンケートを、IR 室と教育推進室で企画した。従来の対面式授業を想定した質問項
目を大幅に見直し、主にオンライン授業（Web による遠隔授業）の学修効果を把握する目
的に絞り、学部生、大学院生等を対象に、Web 方式（Microsoft Forms）で 7 月下旬から
8 月上旬にかけて実施した（資料 6-12【ウェブ】）。集計結果（速報値）を、学内ポータル
サイト（OTANI UNIVERSITY UNIVERSAL PASSPORT）と学内グループウェア（サイ
ボウズ）にて公開し、学生、教員等に周知するとともに、教授会の「ミニ FD 研修」のな
かで報告し、後日最終報告も行った。後期はすべての授業形式において対面式の授業を開
始し、大半の授業が同形式となったが、大人数講義などでは、三密を避けるために、Web
方式となった。そこで、ここ数年と同形式の「学生による授業評価アンケート」を 11 月末
から 12 月中旬にかけて実施した。質問項目は、対面と Web が併存する状況を踏まえたも
のに再編成した。

「学生による授業評価アンケート」を活用する工夫のひとつとして、優秀授業の表彰及
び授業の公開と、決められた項目で著しくポイントが低い科目への事情確認を行う制度を
2016 年度に整えた。この取組の際、授業がシラバス通りに進められていたかどうかの質問
項目の結果を FD 部会において確認し、著しい問題が認められる場合には改善を求める等
の対応を行っている。この取組を継続することで、チェック機能を高めていく。

○大学院「授業をより良くするために－学生による授業アンケート－」の実施

大学院では、『履修要項』に修士課程、博士後期課程の教育研究目的及び人物養成の指標を具体的に明示し、これに基づき教育成果を検証している。

上記の授業評価アンケートとは別に、2017年度より、大学院運営委員会が主体となり、大学院独自の「授業をより良くするために－学生による授業アンケート－」を実施している。当初の計画では記名式を前提としたアンケートの実施を目指したが、大学院運営委員会で検討を重ね、結果として無記名式で行うこととした。2020年度も前述の教育推進室・IR室による授業評価アンケートに加えて、独自のアンケートを実施した。アンケートの内容は、大学院の授業全般について、その内容や方法の改善・充実を図ることを目的とし、自由記述箇所を設定した。アンケート結果については、大学院運営委員会において検証を行い、大学院文学研究科長より大学運営会議に報告し、大学院各専攻の代表者に対し個別に面談を行い、専攻内への共有と意見に対する検討の指示を出した。2017年度以降も継続的に実施し、大学院委員会において大学院文学研究科長より、授業内容や方法の改善・充実のためのFDとして総括的な報告を行っている。

○FD研修会(講演会)の実施

学部においては、2007年度より定期的に、教育改善に関わる内容で講演、実践報告等を行っている。FD研修会の成果は学外者による講演の場合は冊子としてまとめ全教員に配布しており、教育内容や方法の改善を図るために活用できるようになっている。

大学院文学研究科においては2015年度から大学院運営委員会を中心に毎年大学院独自のFD研修会を開催している。そこでは実際の授業内容及び状況の報告により課題共有、大学院独自の授業評価アンケート結果を基に授業内容等の検証のほか、2019年度は今後大学院におけるディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに照らした学習成果の可視化を行う必要があることから、学部で行っている学習行動調査の結果をまとめた「2018年度大谷大学第3回「学修行動調査」結果報告書」をもとにFD研修会を開催し大学院生の実情を把握するためにも今後の調査実施の必要性を共有するなど、多様な成果をもたらしている。

2020年度はFD研修会を2回開催した。前期には「ゼミ授業におけるZoom及びMicrosoft Teams使用の実例」として実施し、後期は「大学院におけるカリキュラム・マトリックス、修士論文ルーブリック、アセスメント・ポリシーについて」と題し実施した(資料6-13)。

前期は、4月以降、COVID-19禍で大学ではオンライン授業への対応に迫られている中で、オンライン授業についての知見が増えるにつれて、短期的な対応としての意味と同時に、COVID-19ショック以後も使用しうる、長期的にみて有意義な授業様態・授業アイテムのひとつとなることも徐々にみえてきたように思われる。FD研修会では、とりわけ同時双方向な遠隔授業(学部授業を含む)の実例を大学院委員会メンバーから報告し、大学院授業担当者の教育能力の向上を目的とする研修会を実施した。後期は、大学院において中期的な大学院構想の検討とともに、短期的課題のひとつとして、ディプロマ・ポリシーに示された学生が身につけるべき能力と授業科目との諸関係を表にしたカリキュラム・マトリックス、修士論文の評価基準表であるルーブリック、学修成果の評価方針を取り決めたアセスメント・ポリシーを2021年度から導入すべく策定してきた。この内容について教

職員への周知と理解を深めてもらうことを目的に研修会を実施した。

○FD 部会による授業公開と参観の実施

授業力向上を図るために、FD 部会の計画により全学における授業公開と参観を 2013 年度から実施している。FD 部会では、全教員に授業公開を依頼するとともに、「学生による授業評価アンケート」において結果の良かった教員には個別の依頼も行っている。教員は公開可能な授業について報告し、その報告に基づいて FD 部会が公開授業一覧表を作成し、非常勤講師を含む全教員に参観の案内を行う。教員は授業改善という意識をもって、都合のつく時間帯に授業参観を行っている。

○授業改善に向けた即効性のある取組

授業の内容及び環境の改善を図り、教育の質を向上させるために、2014 年 4 月より広く学生から意見を聴き取るためのオピニオンボックス「学生の声」を教務課窓口に設置し、学生の声を吸い上げて迅速に対応している。

【有効性や適切性の判断】

以上のように、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・向上については、教育推進室、教務委員会 FD 部会及び大学院運営委員会が組織的に活動し、教員の資質向上を図っていることから適切であると判断できる。

**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・向上に向けた取組を行っているか。**

評価の視点 1 : 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点 2 : 点検・評価結果に基づく改善・向上

【適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価】

【点検・評価結果に基づく改善・向上】

本学では教員組織の適切性を次の①～⑤の観点から点検・評価している。すなわち、①設置基準、法令が定める教員数を充足しているか、②教員採用・昇格等の審査が規程に沿っているか、規程自体に問題はないか、③方針を実現すべく継続的安定的に活動できる組織編成になっているか（個々の教員の専門性や能力を活かす授業担当配置ができていないか、個々の担当コマ数や指導学生数が適正か、など）、④年齢・ジェンダーの多様性やバランス、国際性：文化的多様性は確保できているか、⑤各組織メンバーが教育研究の資質向上に向けて互いに交流し高め合うことができているか（FD 活動の実施と効果）、の各点である。各学部（各学科）及び大学院文学研究科（各専攻）、さらに大学全体について、これらの観点から点検している。

点検・評価の責任主体は学長会である。①については、学長会で毎年度現状を点検しており、必要が生じた場合は、基準・法令に適合する教員数を確保する採用をそのつど実施

している。②については、学長会が審査プロセスに関わるなかで関係規程と審査の実情の関係を把握する形で、点検している。③④については、ひとつには各学科主任等からの現場状況を踏まえた人事等の要望を随時受け付けており、各学科等の生の声を把握している。また、教員組織については各学部・大学院の点検・評価項目として報告書に記載されており、各学部と大学院研究科の自己点検・評価結果を、毎年度の内部質保証報告会で報告しあうことで、学長会さらには大学運営会議メンバー間で状況認識を共有している。このような形で各組織の状況と課題を確かめつつ、他方で、毎年度更新される「教員配置図」「専任教員年齢表」等の資料に基づき、大学全体の教員組織の状況を、学長会は把握している。

このように学長会では、教員組織の現状を点検しつつ、「グランドデザイン」の中長期展望もにらんで、組織の継続性・安定性に留意して採用計画を調整・実行している。⑤に関しては教務委員会 FD 部会が FD 活動を推進しつつ、その効果を検証している。

点検・評価結果に基づく改善・向上としては、下記のことはいえる。まず、学部・学科の新設や募集停止等に伴い、教員補充が必要な学科と教員数を縮小すべき学科が生まれるが、本年度は新規採用や所属移動を円滑に実施できた。また、教員の定年退職・任期満了の機会をとらえ、組織の継続性・安定性、新しい学問動向や国際性への対応、年齢構成のバランス等に留意した採用人事を行った。2021年度からは、学長会が各学部の状況をよりの確に把握できるよう、毎週開催の学長会のうち、月最終週の学長会を各学部長参加の形で開催し、学部の状況と課題について認識を共有し、検討する機会をさらに整える予定である。

(2) 長所・特色 (意図した成果が見られる(期待できる)事項)

- ファカルティ・ディベロップメント (FD) 活動において、2016年度より「学生による授業評価アンケート」を活用した、優秀授業の表彰及び授業の公開と、決められた項目で著しくポイントが低い科目への事情確認を行う制度を進めている。この取組の際、授業がシラバス通りに進められていたかどうかの質問項目の結果を FD 部会において確認し、著しい問題が認められる場合には改善を求める等の対応を行っている。
- 授業力向上を図るために、FD 部会の計画により全学における授業公開及び参観を 2013年度から取り組んでいる。FD 部会では、全教員に授業公開を依頼するとともに、「学生による授業評価アンケート」において結果の良かった教員には個別の依頼も行った。教員は公開可能な授業について報告し、その報告に基づいて FD 部会が公開授業一覧表を作成し、非常勤講師を含む全教員に参観の案内を行う。教員は授業改善という意識をもって、都合のつく時間帯に授業参観を行っている。

(3) 問題点 (改善すべき事項)

上述したように、教員組織の適切性の検証については、学長会が中心的な役割を担っており、さまざまな情報を集約しつつ、総合的に判断している。その機能を補佐するべく、

昨年度の本基準における報告書では、定期的点検のためのワーキング・グループを、学長会の依頼のもと構成し点検すると記していた。ワーキング・グループは、学監・副学長、総務部事務部長、学生支援部事務部長、企画・入試部事務部長を中心とし、必要に応じて、各学部長も加わる形とし、ワーキング・グループは「教育職員選考規程」等の関係諸規程の他、「担当コマ数一覧」などの資料に基づき、上記の諸点について点検し、その結果を学長会に報告し、学長会にて改善策を検討するとしていた。しかし、本年度はこれを実行できていない。次年度早期に実施する予定である。

本学においては、FD活動をより良い教育をおこなうための教員による組織的改善の自主的取組と定義づけてきたが、こうした取組を、研究活動や社会貢献活動までを視野に入れた教員の活動全体のなかに位置づけ、諸活動のより良い有機的連関を探るべき時期に来ているのかもしれない。

(4) 全体のまとめ

上述の通り、大学として求める教員像及び教員組織の編制方針は、課程及び授与する学位ごとに適切に設定し、法定基準の教員数以上の教員を学部学科の教育・研究特性に応じて適切に配置している。一方で、年齢構成と性別による教員組織配置については継続的な課題として残っている。

長所としては、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動は、長年にわたる活動の結果として、優秀授業の表彰、ポイントの低い教員への指導機会の設定、授業参観の実施など、全学的な活動として取組を進めている。本学におけるFDの考え方の方向性については、今後引き続き検討していきたいと考えている。