

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と明示

・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と明示】

本学では、「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、文学部（学位は、学士（文学）を授与）、社会学部（学位は、学士（社会学）を授与）、教育学部（学位は、学士（教育学）を授与）、国際学部（学位は、学士（文学）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の涵養、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「大学として求める教員像」として策定し大学Webサイトに公表している（資料6-1【ウェブ】）。

また本学大学院では、「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」という目的に基づいて人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「大学として求める教員像」として策定し、大学Webサイトに公表している（資料6-2【ウェブ】）。

【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、大学Webサイトに公表している（資料6-1【ウェブ】、6-2【ウェブ】）。

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、卒業認定・学位授与の方針（DP）、教育課程編成・実施の方針（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。また「大学として求める教員像」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、教員の年齢構成や性の多様性、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

授与の方針（DP）、教育課程編成・実施の方針（CP）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、国際的な広がりや年齢構成及び性の多様性に配慮し、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、教員組織の編制上の方針として明示している。

【有効性や適切性の判断】

以上のとおり、大学及び大学院では、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「大学として求める教員像」を策定し大学 Web サイトに公表している。

また、「教員組織編制方針」では、大学設置基準及び大学院設置基準の教員配置に準拠し、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、国際性にも配慮することを明示している。

以上のことから、大学及び大学院の「求める教員像」及び「教員組織編制方針」の内容は必要な項目が記載されている点で適切である。また、教授会・部課長会議（助教には学内グループウェア掲示板で配信）を通じて、教職員へ周知している点（資料 6-4）、及び大学 Web サイトに公表している点（資料 6-5【ウェブ】）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

- ・ 教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性
- ・ 各学位課程の目的に則した教員配置
- ・ 国際性、男女比
- ・ 特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・ 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】

点検・評価項目①で既述した「大学として求める教員像」「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準拠して適切に専任教員を配置している。

2023年度の大学においては、教授 56名、准教授・講師・助教あわせて 60名の計 116名を配置し、各学部・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（資料 6-6【ウェブ】）。また大学院においても、修士課程では研究指導教員 31名（うち教授 30名）、

研究指導補助教員 16 名を、博士後期課程では研究指導教員 24 名（うち教授 23 名）、研究指導補助教員 13 名を配置しており、修士課程・博士後期課程ごとの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 6-7【ウェブ】）。

【適切な教員組織編制のための措置】

授業科目の性格に鑑みて、担当教員を配置している。例えば、大学と大学院のゼミ（大学は演習Ⅰ～Ⅳ、大学院は特殊研究（演習））（基準 4「教育課程・学習成果」参照）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、卒業研究（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（基準 7「学生支援」点検・評価項目②参照）。指導教員は、学生が随時、相談できる体制をとる必要上、専任教員を配している。初年次必修科目の「人間学Ⅰ」「学びの発見」（基準 4「教育課程・学習成果」参照）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。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はそれぞれのチーフが行っている。その際、一方では科目ごとに定めてある「教育課程編成・実施の方針」（CP）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、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適切な配慮をするため、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。

年齢構成については、大学（学部）全体においては 60 歳-69 歳が 19.8%、50 歳-59 歳が 41.4%、40 歳-49 歳が 23.3%、30 歳-39 歳が 14.7%、29 歳以下が 0.9%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。教員配置の男女比については、大学全体においては男性 73.3%、女性 26.7%である。学部別には、文学部は男性 80.0%、女性 20.0%、社会学部は男性 70.8%、女性 29.2%、教育学部は男性 60.0%、女性 40.0%、国際学部は男性 66.7%、女性 33.3%である（資料 6-8【ウェブ】）。年齢構成や男女別の教員配置の偏りについては、学長会において人事制度の検証を行うとともに、退職などの人事機会を通じて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「大学として求める教員像」「教員組織の編制に関する方針」を踏まえ、学校教育法、大学設置基準、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の専任教員が担当し学生指導にあっている。教員の授業負担についても、担当部局である教務課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

て調整を行っている。これらの状況に鑑み、年齢構成や性の多様性等を考慮した教員配置に配慮した採用を行っているが、継続的に調整していく必要がある。

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

【教員の募集、採用、昇任等】

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6-9）。

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としている。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としている。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としている。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としている（資料6-10）。

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合せ」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6-11）。

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、後述する手続でなされている。

採用に当たっての募集は、全て公募で行っている。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あわせて、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の要望を集約し、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て要望の適否を検討し、学長が可否を決定する。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）や本学 Web サイト（資料 6-12【ウェブ】）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、「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」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の可否を決定する。採用の決定後、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 6-13）。

【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。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】

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）」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）」としている。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。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行っている。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。2021年度には「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 6-14)。方針は、「学生に対する教育の充実を図るため、当該大学の授業の内容及び方法を改善するための組織的な研修及び研究を行う」とする大学設置基準の定めを活動の目的として掲げるとともに、「単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員の職能開発の活動全般を指す」とその幅広い活動範囲についても明記している。

学部における FD 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 6-15)。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(資料 6-16)。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(基準 4「教育課程・学習成果」点検・評価項目⑦参照)。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、組織的に取り組んでいる。

大学院については、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。また 2021 年度は新たに「大谷大学におけるプレ FD 活動の方針」を策定し、大学における教育職をめざす学生の職能開発の取組である「プレ FD 活動」として、博士後期課程学生を対象とした「プレ FD 実践演習」を 2022 年度から開講した(資料 6-17)。

具体的な取組については以下のとおりである。

○「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

大学及び大学院では、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』」(以下、「授業評価アンケート」)を実施してきた。2018 年度からは、Web での回答形式で実施している。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 サイトに公表し(資料 6-18【ウェブ】)、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。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、授業改善に取り組む。

授業評価アンケートは、従来から自己点検・評価活動の一環として取り組んできたが、2020 年度以降、インスティテューショナル・リサーチ室(以下、「IR 室」)がその業務を引き継ぎ、教育推進室と連携しながら企画・実施している(IR 室に関する詳細は、基準 2「内部質保証」参照)。

なお、2020 年度前期には COVID-19 感染拡大抑止のため、対面授業からオンライン授業にシフトするという想定外の事態が生じた。そのため例年の「授業評価アンケート」を

取りやめ、代わりにオンライン授業の学修効果を把握する目的に絞って、前期授業全体に関するアンケートを企画して実施した（資料 6-19）。2020 年度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たが、今後同様の事態が発生した際にも対応できるよう、例年の「授業評価アンケート」の質問項目を対面授業とオンライン授業が併存する状況を踏まえたものに再編成して実施した。2021 年度以降も、同様の内容で授業評価アンケートを実施してきたが、COVID-19 の 5 類移行に伴い、2023 年度前期より対面授業を基本とする従来の質問項目へ戻した。

「授業評価アンケート」結果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等と、特定の項目で著しくポイントが低い科目担当者への事情確認を行う制度を 2016 年度に整えた（2021 年 6 月一部改正）。基準 4「教育課程・学習成果」点検・評価項目⑦でも既述したが、アンケートにおける評価が高かった科目については教務委員会の部会である FD 部会が優秀授業賞を選出し、優秀授業賞に選出された授業については全教職員に向けて授業公開等を行ってきた。2021 年度からは、COVID-19 への対応、また、より多くの教員が参加しやすいよう授業公開から座談会へ、2023 年度からは講演会形式へ実施形態の見直しを行った（資料 6-20）。なお、2021 年度より 4 学部体制になったこともあり、対象を非常勤講師まで広げ、優秀授業科目の選出の方法も見直し、選出科目を次の 6 部門に分け、それぞれ専任教員 2 科目、非常勤講師 1 科目を上限として選出することとした。また、これまで複数教員担当科目に関しては、対象教員を絞りにくい等の事情から対象外としていたが、参考枠として推薦対象になるように改善も行った。

一方で、「授業評価アンケート」内のシラバスに沿った進行をしたかどうかを尋ねる項目（Ⅲ-4）、学生の人格やプライバシーを尊重したかどうかを尋ねる項目（Ⅲ-12）、総合的評価（Ⅳ-13）（資料 6-21【ウェブ】）が 2.5 ポイント以下の科目については、カリキュラム担当教員が事情確認及び改善に向けての相談等を行っている。著しい問題が認められる場合には、教育・学生支援担当副学長が改善を求める等の対応を行うことになる。

【6 部門】

- a. 共通部門（共通基礎科目、現代総合科目、学部諸課程等）
- b. 文学部部門（文学部・学科専門科目）
- c. 社会学部部門（社会学部・学科専門科目）
- d. 教育学部部門（教育学部・学科専門科目）
- e. 国際学部部門（国際学部・学科専門科目）
- f. 大学院部門（大学院開講科目）

この取組を継続することで、授業をより良くするためのチェック機能を高めていくことはもちろんのこと、組織的な「授業評価アンケート」の活用による、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上にもつなげている（資料 6-18【ウェブ】）。

○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（資料 6-22）。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。

大学院においては、2015年度から大学院運営委員会が中心に毎年大学院独自のFD研修会を開催している（基準4「教育課程・学習成果」点検・評価項目⑦参照）。

大学院のFD活動は、大学院運営委員会が責任組織となり、2021年度までは大学院独自の授業評価アンケートをセメスターごとに実施したほか、2020年度からは大学院学修行動調査の結果をふまえた大学院のFD研修会を開催するなど、大学院特有の課題に取り組んだ（資料6-23）。また、大学院運営委員会によるFD担当設置を検討しており（資料6-24）、今後も大学院での教育内容に応じたFD活動を継続する。

2020年度前期には、4月以降COVID-19の影響でオンライン授業への対応に追われている中、オンライン授業についての知見が増えてきた。短期的な対応としての意味と同時に、COVID-19の収束以後も活用しうる、有意義な授業形式・授業ツール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オンライン授業（学部授業を含む）の実際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。2020年度後期には、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、卒業認定・学位授与の方針（DP）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（資料6-20）。しかし、2021年度以降はCOVID-19の影響を考慮し、授業公開と参観に替わるものとして、教授会終了後に座談会形式の研修会を実施してきたが、2023年度は、「優秀授業賞受賞者に聞く」と題し、講演会形式で研修会を実施した（資料6-25）。各教員が受賞者の授業における取組や工夫点などをうかがうことができ、効果的な研修になったと言える。

○大学院プレFD活動、大学院ミニFD研修会

2021年度より「大谷大学におけるプレFD活動の方針」を策定し（資料6-17）、大学における教育職をめざす学生の職能開発の取組である「プレFD活動」として、博士後期課程学生を対象とした「プレFD実践演習」を2022年度から開講した。2023年度は、12月4日に授業公開を学生、教職員誰でも参加可能な形で開催した。内容は、真宗総合研究所東京分室のPD研究員1名をゲストスピーカーに招き、「若手研究者について、若手研究者の研究の実際について」と題して、大学院博士後期課程を修了し、2022年4月より研究者としてのキャリアを歩みはじめた若手研究者の生の声を聞く機会として効果的な研修とな

った。

また、専攻横断で取り組む科目の現況について担当者から報告を受け、改善に向けた意見交換を行う「大学院ミニ FD 研修会」を行っている。2024年2月29日の大学院委員会では、2023年度に行われた「プレ FD 実践演習」について「「プレ FD 実践演習」の現状について」と題して「大学院ミニ FD 研修会」を実施した（資料 6-26）。

○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（基準 7「学生支援」点検・評価項目②参照）。

【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）に基づく点検・評価

評価の視点 2 : 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、学長会が責任主体となって、次の①～⑤の観点により点検・評価を行っている。①設置基準、法令が定める教員数を充足しているか、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制になっているか（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・構成・性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。学部・学科及び研究科・専攻、さらに大学全体について、これらの観点により、主に毎年の教員採用の審議の際に点検している。

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、設置基準・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、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、学部長を通じて随時受け付けている。また、教員組織については各学部・研究科の点検・評価項目として自己点検・評価報告書に記載されており、各学部と研究科の自己点検・評価結果を、毎年度の内部質保証推進に係る報告会で報告しあうことで、学長会、更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。2021年度からは、新規人事の審査を行う学長会に関

係学部長が出席している。その他、毎週開催する学長会に各学部長・大学院人文学研究科長が出席する拡大学長会を毎月開催し、各学部、研究科の教員配置等についての各種情報を集約している。

また、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・入試部事務部長が教員人事の情報を共有し、学長会との連携を取り、新規人事を立ち上げる時点で確認している。

このような形で各組織の状況と課題を確かめつつ、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、第2次中長期プラン「グランドビジョン（2022～2031）」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。

（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等、決められた項目で著しくポイントが低い科目担当者への事情確認を行う制度を進めている。この取組の際、授業がシラバスどお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。

また、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うことができていた。しかし、2021 年度以降は、COVID-19 の影響を考慮し、授業公開と参観に替わるものとして、座談会形式の研修会を教授会終了後に実施した。研修会では、各教員が優秀授業賞受賞者の授業における取組や工夫点などを共有することで代替な措置としては効果的な研修となった。2023 年度も「優秀授業賞受賞者に聞く」と題し講演会形式で研修会を実施した。

また、前述のとおり、大学院のプレ FD 活動が 2022 年度よりスタートしており、継続しての成果が期待されている。

（3）問題点 （改善すべき事項）

2020 年度の本基準における報告書では、教員組織の適切性に関する定期的な点検のため、学長会の指示によるワークキング・グループを形成することが期待されていた。この課題への改善策として、点検・評価項目⑤のとおり、現状は適切に運用されているが、継

続して検証を行っていく。

(4) 全体のまとめ

ここまで述べてきたとおり、「大学として求める教員像」及び「教員組織の編制方針」は適切に定められており、現時点における教員組織の編制は大学設置基準に照らしてみても適切であると言える。一方で、年齢構成や性の多様性やバランス等、継続して課題としなければならない項目もある。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。

本学の教員組織の長所として、前述した FD 活動があげられる。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などの全学的な活動に加えて、大学院プレ FD 活動といった新たな取組も始まっている。本学における FD 活動の活性化に向けて引き続き改善していく所存である。