

## 〔第5章〕教員組織

### 【大学】

**目標：**現状の教員組織・制度を維持しつつも、各学部におけるFDへの取り組みを検討し、特に、教育分野を含め、より総合的な教員評価体制を確立する。

**A群：**大学の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性。

本学は、在籍学部学生数7,872名（基礎データ表14参照）に対して、全専任教員数（除助手）は289名（基礎データ表19参照）であり、教員1名あたりの学生数は27.2名である。人間教育や学生のための大学という理念を実現する上で、少人数制度を基本とした組織編成を目指している。学生と教員との人間的な触れ合いという観点で、適切な状況にあると思われる。

文部科学省の平成18年度学校基本調査（高等教育機関）によれば、専任教員1名あたりの学生数の私立大学平均は21.0名であるので、本学の数値は平均より若干多い。ただし本学と同じく、文系理系の複数学部を有し、学生数が5,000～10,000名の規模の私立大学平均は29.3名であるので、本学は同規模私立大学の平均は上回っている。

また大学設置基準第13条で定められた本学の必要専任教員数は、2006年度で基礎データ表19の通りであるが、本学は全ての学部学科で上回っていると同時に、全学における必要教員数203名も上回っている。さらに教員数のうち、教授は半数以上でなければならないが、本学は289名中186名（64.4%）が教授であり、これも必要数を上回っている。

将来は、更なる少人数教育実現を目指して、かつ専任教員1名あたりの学生数で私立大学平均に近づけるよう教員数の増加に努めたい。

学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格等との教員組織との関係は、各学部・学科の項にて具体的に著述する。

**A群：**主要な授業科目への専任教員の配置状況

本学における全授業科目1,409科目のうち、専任教員が受け持っているのは1,122科目（79.8%）であり、必修科目（含選択必修）に限っても、292科目中263科目（90.0%）である。従って専任教員の配置率は、高い比率である（基礎データ表3参照）。

以上により本学の主要科目への専任教員の配置率は、他大学と比べても遜色のないものと思われる。本学の理念を生かした教育を行う上で、専任教員による教育は不可欠であり、専門科目における配置率が高いことは、適切な状況にあると思われる。今後も、この数値を維持するために努力していきたい。

**A群：**教員組織における専任、兼任の比率の適切性

本学の専任教員数は、基礎データ表19の通り2006年5月現在で297名（含助手）であり、兼任教員数は289名（含通信教育課程）である。従って全教員における専任教員比率は、50.7%（専任対兼任は約1対0.97）である。

文部科学省の平成 18 年度学校基本調査（高等教育機関）によれば、私立大学 1 校あたりの専任教員数は約 162 名（含助手）であり、兼任教員数は約 208 名である。従って専任教員比率は 43.7%（約 1 対 1.28）であるので、本学における専任教員比率が私大平均を上回っていることが判る。

今後は、現在の専任教員の数値を維持し、更に専任教員数を高めることが肝心とは思われるが、国際的に著名な外国人教員及び研究教育に顕著な実績を有する教員を招聘するためには、客員教授等の兼任教員も必要であると思われるので、兼任教員の再点検も必要である。

#### A 群：教員組織の年齢構成の適切性

本学の教員の専任教員年齢構成は、基礎データ表 21 の通りであるが、全学でまとめると下図の通りである。平均年齢は 52.6 歳であり、最高年齢は 77 歳、最低年齢は 27 歳である。

5 歳ごとの年齢区分で見ると、最も割合の高い年齢区分は 51 歳～55 歳である（全体の 17.2%）。以下割合の高い年齢区分は、46 歳～50 歳（16.8%）、66 歳以上（16.2%）の順であった。逆に割合の低い年齢区分は、26 歳～30 歳（2.7%）、36 歳～40 歳（4.7%）、31 歳～35 歳（6.4%）の順である。

また 10 歳ごとの年齢区分で見ると、最も割合の高い年齢区分は 41 歳～50 歳（全体の 29.2%）であり、以下 51 歳～60 歳（28.0%）、61 歳～70 歳（20.8%）、31 歳～40 歳（11.1%）、71 歳～80 歳（8.2%）、21 歳～30 歳（2.7%）の順である。

<本学専任教員年齢区分>

年齢区分	人数	%
25 歳以下	0	0.0%
26 歳～30 歳	8	2.7%
31 歳～35 歳	19	6.4%
36 歳～40 歳	14	4.7%
41 歳～45 歳	37	12.4%
46 歳～50 歳	50	16.8%
51 歳～55 歳	51	17.2%
56 歳～60 歳	32	10.8%
61 歳～65 歳	38	12.8%
66 歳以上	48	16.2%
合計	297	100.0%

本学は、教員の高齢化が従来から指摘されており、1997 年度では 65 歳以上が全体の 26.3%であった。その後これを改善し、2006 年度は 16.8%と下がってきている。文部科学省の平成 16 年度学校教員統計調査によれば、私立大学の専任教員の平均年齢は 49.8 歳であり、本学の平均年齢（52.6 歳）はやや高い。また同調査によれば、私立大学平均の割合の高い年齢区分は、55 歳以上 60 歳未満（全体の 14.7%）、40 歳以上 45 歳未満（12.8%）、の順であるが、本学は 50 歳以上 55 歳未満（全体の 19.5%）、45 歳以上 50 歳未満（16.5%）、の順であるので、私大平均としての適性年齢構成に近づいているといえる。

本学教員の平均年齢は、私大平均よりやや高いところから、今後も平均年齢を下げ、私大平均に近づける努力は必要である。そのため 2002 年度採用の専任教員より定年を 65 歳に引き下げる制度改革を行った。今後はこの改革が反映され、私大平均の年齢構成に近くものと思われる。

#### **B 群：教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性現状の説明**

本学の全学連絡調整組織としては、学部、大学院、通信教育部、研究所及び各施設・センター等の代表者が出席し、部局間の調整を図る部局長会議と、学部相互の連絡調整をはかり、学部共通の運営に関する事項を審議する学部長会議を毎月開催し、教員間の連絡調整を行ってきた。また全学に渡る規程の制定・改廃、各種委員会の設置、教員人事及び教育事項を審議する全学教授会は、原則年 2 回開催し、全学的な事項の審議を行っている。さらに教育活動に関しては、教務委員会や共通科目運営委員会、非常勤講師懇談会等も設けている。

本学では、部局長会議と学部長会議を毎月開催することにより、教員の連絡調整を図ってきた。特に学部だけではなく大学院の代表者も参加する部局長会議を学部長会議と併行して開催することにより、より教員間の連絡調整はスムーズに行われている。このように学部の枠を超えて、全学的な連絡調整機関を維持していることは、学部間の連携をより深化させることに繋がっていると評価できる。

#### **（教育研究支援職員）**

#### **A 群：実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性**

本学では、助手、ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）、技術員、外部業者による委託等により人的補助体制を整備している。

大学院生を採用する TA・RA 制度は 1997 年度から導入され、2006 年度において基礎データ表 19 の通り、TA は 116 名、RA は 33 名を採用し、講義や実験・実習を伴う教育の補助を担当している。その他留学生による外国語教育の支援、業者への委託によるコンピュータネットワークの維持管理の体制を組んでいる。

これらの体制は適切な人的補助体制と考えられる。TA・RA 制度や技術員による教育の補助は、特に工学部においてその比重が高い。また留学生による外国語教育の支援は、外国人教員と連携して本学の一つの特色となっている。しかしながら e-Learning の発展により、情報処理については、更なるサポート体制が必要との認識がある。

#### **A 群：教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性**

本学において、教育研究支援職員は原則いないが、工学部にのみ 8 名を配置している。

教育研究部門に配置されている事務正職員数は、115 名（全体の 63.9%）である。これらの職員は、日常的に教育研究を事務的側面から支えている。

今後は専門職としての職員の更なる育成を目指す一方、教育研究支援職員の増加も検討していきたい。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

**A群：教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性**

教員の任免・昇格については、「学校法人創価大学人事手続規則」、「創価大学教員の任用手続に関する規程」、「創価大学教員昇任手続に関する規程」及び「創価大学教員昇任基準」等に基づき学長が教授会に諮り選考し、学長の具申により理事会が任免・昇格している。任用については、教授会で選考委員会を設けて候補者を選定している。

このように教員の任免・昇格については、諸規程に基づいて公正に行っている。これらの規程は、CD-ROM 及び印刷物で学内には公開しており、誰でも閲覧することが可能であり、2006 年度には Web でも閲覧可能となった。従って公正性及び公開性は十分確保されているものと思われる。

**B群：教員選考基準の手続の明確化**

：教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

教員の選考は、「創価大学教員の任用手続に関する規程」第 5 条に明記してある通り「創価大学教員昇任基準」に準じて行っており、選考要件を明記して公開している。また選考に当たっては、業績一覧や主な業績物等の客観的判断の材料となる資料の提出も求めている。従って、選考基準の手続は明確になっており、それに基づいて選考がおこなわれている。

また本学では、教員選考において公募制は導入していないが、募集は、各学部教授会において推薦者を募ることが規定されており、各学部の教員に広く案内している。従って本学を希望する者は、本学の関係者を通せば誰でも応募できる体制は整っているため、一定程度の開放性は維持していると考えられる。この制度により、本学の教員採用に支障が出たことはない。

（教員研究活動の評価）

**B群：教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性**

本学における教員の教育研究活動評価は、論文、著作、学会報告等の研究業績を教員個人の申告により 4 年ごとに冊子及び CD-ROM で発表する「研究業績一覧」、教育研究業績を毎年度末に教員個人の申告により Web で公表する「自己申告制度（業績評価）」、年 2 回学生による「授業評価」（Web で公表）の 3 種類で行っている。

研究活動は教員個人による自己評価により、教育活動は学生による授業評価によりと評価体制は出来上がっていると思われる。またこれを支える F D 活動としての教育・学習活動支援センターが全学的に機能している。これら 2 種類の評価方法により、教育研究活動の評価は十分であると考えられる。ただしそこで問題となった点を改善するシステムが重要であるので、今後は特に F D 活動に力をいれていきたい。

**B群：教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性**

教員選考に当たっては、これまでの教育研究業績一覧の提出を求め、研究業績は学位の有無、学術上価値をもつ論文の数量等による判断基準も設けている。選考では研究活動だけでなく教育活動についても重視し、同等に評価するとともに、その他社会的活動等も

選考の基準としている。また学部によっては、プレゼンテーションを課しているところもある。

将来に向けては、基準をより細分化し、活動全般が評価できる体制としていきたい。

#### （大学と併設短期大学〔部〕との関係）

##### B群：大学と併設短期大学〔部〕における各々固有の人員配置の適切性

本学は、同一学校法人に、女子短期大学を同じキャンパス内に併設しているが、教員組織は別個で運営し、連携組織は存在していない。もともと学生の相互履修、単位互換を実施していないため、連携組織の必要性はないものと思われる。ただし相互に兼任教員として受け入れを行い、女子短大教員で本学の兼任教員は6名、本学の教員で女子短大の兼任教員は11名である。こうした制度は、教育研究上何ら支障をきたしていない。

### 【通信教育部】

#### A群：学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

- ： 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- ： 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- ： 教員組織の年齢構成の適切性

経済学部・法学部・教育学部の3学部とも通学課程に通信課程を併置しているが、この両課程を合わせた大学設置基準上の必要専任教員数を上回る教員数となっている。詳しくは全学83頁を参照願いたい。

#### B群：教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況

通信教育部のカリキュラムは、多様な学生のニーズに応じた編成が必要である。そこで、学生にとって魅力のあるカリキュラムを編成するために、「共通科目」と「専門科目」に関して、「通信教育部教員会」において定期的に検討されている。時間をかけ集中的に検討することが必要な場合には、数名の専任教員からなる「カリキュラム検討委員会」において、関係学部長ならびに担当教員と随時連絡調整を図りながら検討が行われている。検討結果については、「通信教育運営委員会」の審議を経てカリキュラム編成が行われている。

今後の課題としては、微調整の段階に留まっている法学部、経済学部のカリキュラムについても、学生のニーズにもとづいたカリキュラムの改善をはかっていきたい。

#### （教育研究支援職員）

#### A群：実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

- ： 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

#### C群：ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

カリキュラムにおける、外国語教育、情報処理関連教育等の科目は、英語・中国語・ドイツ語・フランス語等の外国語教育、コンピュータ演習・コンピュータ概論等の情報処理

関連教育、音楽、美術、体育、自立学習入門等である。これらの科目はすべてスクーリング科目として開講されている。夏期・秋期・地方スクーリングでは、それぞれ複数の教員を配置し、1クラスが50名を超えない少人数クラスの授業を実現している。たとえば、比較的受講生が多い英語は4名、体育は7名、自立学習入門は13名の担当教員を配置している。また、情報処理関連教育では、ティーチング・アシスタントを採用して授業の円滑な運営と指導の徹底を図っている。

厳密には教育支援職員ではないが、通信教育部事務室を設置し、そこに11名の専任事務職員が配置され教育支援を行っている。また、全国13都市に委託スクーリング運営委員を各1名ずつ配置し、会場の手配やガイダンスの担当など地方スクーリングの際の事務的支援を行なっている。

さらに、国内の81会場、海外の6会場を使って年に8回実施される科目試験を円滑に運営するために、90名の委託試験監督員が配置されている。

現状では、きめの細かい少人数クラスの授業が実現されており、受講生の満足度も比較的高い。特に、全国規模で実施されているスクーリングや科目試験が事故なく運営されている点は高く評価できる。教員と事務職員との間の連携・協力関係は概ね適切であると考えられる。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

A群：教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

（教育研究活動の評価）

B群：教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

：教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

（大学と併設短期大学との関係）

B群：大学と併設短期大学（部）における各々固有の人員配置の適切性

全学86項参照のこと。

## 【大学院】

目標：各研究科の教育目標を達成するために、教員の年齢構成や各分野別の教員数等について分析し、充実した教員組織の構築を目標とする。

A群：大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性

教員組織は、各研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係に着目していえば、量と質の点で十分であるといえる（表19参照）。教員は各研究科にとって必要かつ十分な程度に配置されている。現状を維持しながら、研究・教育の両面において業績をあげた若手教員を大学院担当の教員として任用し、教員組織の一層の充実をはかるべきである。また学部で採用された教員のみを各研究科に登用するのではなく、大学院各研究科で採用され各研究科を本属とする教員を増やすことも検討したい。

## （研究支援職員）

## A群：研究支援職員の充実度

：「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

該当事項なし。

## （教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

## A群：大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

大学院担当の専任教員の募集方法として、いわゆる公募制度は採用されておらず、原則として基礎となっている学部の教員（教授または博士の学位を有する助教授）の中から「大学院教員選任基準」を満たした者が大学院担当の専任教員として任用される。ただし、科目によっては学部にも所属している教員に担当適任者を求めることができない場合は、「大学院担当教員任用特例規程」によって大学院独自で専任教員を任用できる道が開かれている。

博士前期課程担当として任用された者は、「大学院教員選任基準」に定められている一定の基準を満たすことを要件として博士後期課程担当に昇格することができる。また大学院教員の任免・昇格に関する手続は、「大学院教員の選任手続に関する内規」に定められている。

これらの基準や規程等は、大学院の使命、各研究科の理念・目的にふさわしい内容のものである。現在のところ、大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続については、その内容と運用において適切性が保たれている。

## （教育・研究活動の評価）

## B群：教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

創価大学が編集する『研究業績一覧』が4年ごとに作成されており、一方、2004年度から『教員の活動に関する自己申告書』が全学的規模において作成されており、これらによって教員の研究活動を知ることができる。

『研究業績一覧』の作成が4年間隔になっているが、問題点として、教員の研究活動を一層促進するために、作成間隔の短縮が検討されるべきである。『教員の活動に関する自己申告書』は、ほぼ全教員がその作成に協力しているので、教員間の教育活動の活性化を一層促進するのに役立っていると思われる。

## （大学院と他の教育研究組織・機関等との関係）

## B群：学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

学内外の他の教育研究組織・機関等との間において、「組織間の」人的交流が活発に行われていない研究科においても、「教員間の」人的交流は比較的活発に行われている。各研究科はその基礎となっている各学部との間においては、人的交流が活発に行われていることは当然であるが、学内でのオープンリサーチに参加して横断的に研究科を跨いで人的交流を行う教員等、学内他研究科との間における人的交流も比較的活発に行われており、高く評価できる。

学外の教育研究組織との間における「教員間の」人的交流は、国内外の学会や国際学術

団体主催の会議等を通じて比較的活発に行われている。このような人的交流を促進し、教員がグローバルな時代に対応する研究活動を行うことができるようにするため、通常の旅費以外に、大学として「国外出張規程に関する施行細則」第2条に基づき10万円の財政的援助を行っていることは、高く評価できるであろう。今後はさらに教育研究機関との間における組織間の恒常的な人的交流を図る制度の構築に向けて努力する必要がある。