

第6章 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

①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（分野構成、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

1. 大学として求める教員像の設定

①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

本学は、教育理念のもと（資料 1-4【ウェブ】）、大学、学部及び研究科の教育研究上の目的を定めており（資料 1-6【ウェブ】）、これらを実現するにあたって果たすべき役割が大きい教員について、2015（平成 27）年度から「熊本学園大学が求める教員像」（資料 6-1【ウェブ】）を明確化しており、教員への周知を図るため毎年度初めの教授会にて確認されている（資料 6-2）。

2. 各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針の適切な明示

本学は、学部及び研究科が掲げる人材養成の目的及び教育研究上の目的を実現するために「教員組織の編成に関する方針」（資料 2-30【ウェブ】）を定め、各学部・研究科のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの達成のために必要な教員組織を編成している。また、教授、准教授、講師、助教ごとに求める能力・資質及び研究業績並びに教育上の識見については、「学校法人熊本学園組織運営規程」（資料 6-3）及び各学位課程の教員資格審査基準（資料 6-4、資料 6-5、資料 6-6）で明確にしている。

具体的には以下のとおりである。

2-1 学士課程

各学部の教授会細則（資料 6-7、資料 6-8、資料 6-9、資料 6-10）により、資格審査教授会を開催し、「熊本学園大学教員資格審査基準」（資料 6-4）に基づいて教員の専門分野、科目担当者としての適切性を厳正に審査し、学部の教育研究を遂行するのに十分な教員を配置し、学部教育に相応しい教員組織を編制している。

2-2 修士課程・博士後期課程

「熊本学園大学大学院担当教員資格審査規程」（資料 6-5）及び研究科ごとの内規（資料 6-11、資料 6-12、資料 6-13、資料 6-14、資料 6-15、資料 6-16、資料 6-17）を定めており、これに基づいて講義科目及び研究指導を担当する教員の資格審査が行われている。また、5年に1度、資格再審査を実施し、大学院担当者としての適性を審査することにより、教員が積極的に研究活動を行うことを求めている。

2-3 専門職学位課程

「熊本学園大学専門職大学院担当教員資格審査基準」（資料 6-6）及び「熊本学園大学専門職大学院実務家教員に関する規程」（資料 6-18）により、適正に資格審査をしたうえで、「専門職大学院設置基準」に基づいた研究者教員と実務家教員のバランスに配慮しながら、担当者を適切に配置している。

以上のように、学部・大学院双方において、それぞれの教育課程に相応しい教員組織が整備され、教育課程を遂行するために必要な教員を適切に配置している。

また、教員組織を編成する上で重要となる分野構成や各教員の役割等については、学長、人事担当理事、事務局長、人事課長を中心に連携をとりながら検討が行われている。

教育研究に係る責任所在については、学長、副学長、学部長、研究科長他、教育研究に係る役職及び教授、准教授、講師、助教の各職位の職務を「学校法人熊本学園組織運営規程」（資料 6-3）に定めている。また、各学部には教授会を、大学院の各研究科においては研究科委員会を設けており、学長が教授会及び研究科委員会の審議事項を意見として聴き、教育研究に関する重要事項について決定をすることで、全学的なマネジメント体制が構築されている。

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

- ① 教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
- ② 各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等含む）
- ③ 実務家教員の適正な配置（【院専】）
- ④ 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
- ⑤ 教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
- ⑥ 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ⑦ 教員の授業担当負担への適切な配慮

評価の視点 3: 教養教育の運営体制

1. 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

本学では、教育理念のもと、大学・学部・研究科の目標、教育研究上の目的（資料 1-6【ウェブ】）を定め、これらを実現するための教育を行うのに適切な教員組織を編制している。

大学全体及び各学部・学科、研究科（専攻）ごとの教員組織の編成としては、大学設置基準、大学院設置基準、専門職大学院設置基準にそれぞれ定められた必要専任教員数、教授の数（基準人員数の半数以上）とともに、修士課程及び博士後期課程においては研究指導教員・研究指導補助教員数を、また、専門職大学院においては実務家専任教員数の基準数を満たしている（大学基礎データ表 1）。

2. 適切な教員組織編制のための措置

①教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性

⑤教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置

本学では、「教員組織の編成に関する方針」（資料 2-30【ウェブ】）に沿って、各学部・学科の必修科目及び演習科目等教育上主要と認められる授業科目においては、専任教員が担当できるよう教員組織を編制している（大学基礎データ表 4）。「学校法人熊本学園組織運営規程」（資料 6-3）に必要な応じて各学部・研究科に特任教員、客員教授、シニア客員教授を置くことができると定めており、これにより、それぞれの教育課程に相応しい教員組織が編成され、教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されている。

専任教員一人あたりの学生数（ST 比）については、学部全体で 34.2 人（2021（令和 3）年 5 月 1 日現在）となっているが、学科ごとに差がある。

②各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等含む）

専任教員の男女比については、大学全体の教員 161 名中、男性 123 名（76.4%）、女性 38 名（23.6%）で、微増ではあるが、年々女性教員数は増え、その比率も高くなっている（資料 6-19）。また、外国人教員数は 161 名中 11 名であり、語学と英語圏の文化・社会を学び世界と地域で英語を武器に活躍する人材を養成する英米学科と、時代が求める韓国語・中国語の高度な運用能力を持つ人材を養成する東アジア学科を擁する外国語学部には、構成員の 20%にあたる 5 名の外国人教員を配置し、教育目標に応じた国際性を確保している。

③実務家教員の適正な配置（【院専】）

大学院会計専門職研究科（専門職学位課程）では、専任教員 13 名のうち実務家教員 5 名を配置している。実務家教員 5 名の内訳は、公認会計士 3 名、税理士 2 名であり、「熊本学園大学専門職大学院教員資格審査基準」（資料 6-6）により、全員が採用時に 5 年以上の実務経験を有し、かつ、それぞれの専門分野に関する高度の教育上の指導能力があることを確認している。教育課程においては、財務会計分野、管理会計分野、監査分野、租税法分野の科目担当者として配置され、高度で専門的な知識・能力を備えた会計・税務の「最先端の実務」を学ぶことができる。

④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

学部教員の平均年齢は 53.2 歳であるが、年齢構成は 60 代以上が 35.8%、50 代が 25.7%、40 代が 25.7%、30 代以下が 12.8%である（大学基礎データ表 5）。60 代以上が占める割合が大きい要因としては、①教授の定年が 68 歳（大学院担当の場合は 70 歳）、准教授及び講師が 65 歳であること、②定年退職後の教員の活用により研究科・学部の教員組織編成を充実させることを目的として、大学院博士後期課程の演習指導教授をシニア客員教授として 73 歳まで（資料 6-20）、大学院担当以外の教授を客員教授として 70 歳までいずれも任期付きで雇用できる制度があり（資料 6-21）、教授定年退職者の大半が職種替えにより継続して在職していることによる。

今後は、定年退職者等を見据えた人事計画を立て、教授退職による欠員補充が必要な場合は、准教授もしくは講師相当者を募集・採用することで、年齢構成を配慮した教員組織編制

となるよう改善を図る必要がある。(大学基礎データ表 5)。

なお、会計専門職研究科(専門職学位課程)においては、教員 13 名の平均年齢は 53.0 歳、内訳は 60 代以上 4 人、50 代 4 人、40 代 4 人、30 代以下 1 人で、バランスのとれた年齢構成となっている(大学基礎データ表 5)。

⑥研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

大学院研究科(修士課程・博士後期課程)を担当する教員の資格は「熊本学園大学大学院担当教員資格審査規程」(資料 6-5)及び研究科ごとの内規(資料 6-11、資料 6-12、資料 6-13、資料 6-14、資料 6-15、資料 6-16、資料 6-17)により講義担当教員、演習指導教員(博士後期課程においては研究指導教員)の基準を明確にし、これに基づいて厳正な資格審査を行い、基準を満たした教員を適正に配置している。その後も 5 年に 1 度、研究業績及び教育実績による再審査を実施することにより、教育・研究体制の強化と充実を図っている。

以下、具体例として商学研究科の事例を示す。

【商学研究科】

商学研究科では、研究科担当教員の資格を具体化し、以下の基準に基づいて資格審査をしている。

「熊本学園大学大学院担当教員資格審査規程」第 3 条の規定を商学研究科に適用した「熊本学園大学大学院商学研究科担当教員資格審査に関する内規」(資料 6-11)及び「熊本学園大学大学院商学研究科(博士後期課程)担当教員資格審査内規」(資料 6-15)に基づいて厳正に審査されており、修士課程、博士後期課程ともに、原則として、講義担当から演習担当(論文指導)へ順を経て担当できることとなっている。

さらに、担当教員は 5 年毎に前回の審査以降、5 年間の研究業績および教育実績による再審査を受け、担当資格の更新、または、商学研究科委員会からの努力要請により 2 年後の再々審査を受審するしくみとなっている。

⑦教員の授業担当負担への適切な配慮

教員の担当授業時間については、「熊本学園大学授業担当時間に関する規程」(資料 6-22)により、専任教員の教授、准教授及び講師に関しては、職位を問わず 1 週あたりの担当授業時間数を 10 時間、助教においては研究時間の確保を目的として、本学赴任後 3 年間は 6 時間と定めている。また、副学長、学部長他の役職者は校務負担分の軽減措置として、基準担当時間数を 2 時間減じる等の対応が規定されており、過度の負担がかからないよう適切に配慮している。さらに、任期の定めのある客員教授は 7.5 時間、特任教員、シニア客員教授及び専門職大学院の実務家教員は基準時間数を 6 時間とし、職種に応じた配慮を行っている(資料 6-21、資料 6-23、資料 6-20、資料 6-18)。

3. 学部における教養教育の運営体制

本学には教養教育としての教員組織はないため、専任教員は各学部・学科に所属している。学部横断的に開設する全学教育科目の円滑かつ適切な運営に資することを目的として全学教育科目運営委員会(資料 6-24)を置き、学長決定したカリキュラム編成に基づいて、

人文学、社会科学、自然科学、英語、初修外国語、健康科学、情報処理、キャリア関係科目及び留学生対象科目の系列ごとに科目担当者の割当等について協議をしている。各学部・学科に配置されている専任教員が中心となって、それぞれの分野を専門とする各系列の開講科目を担当しているが、科目適合性を勘案し、必要に応じて非常勤講師が担当している。

なお、科目担当者の割当、科目の改廃・人事等は全学教育科目運営委員会で協議し、その協議結果は教授会で審議され、学長が決定するしくみとなっており、教学組織として系統的な運営体制となっている。

また、教職、司書等、全学部に設置される教育課程においても全学教育科目同様に、各学部・学科に配置されている専任教員が中心となってそれぞれの開講科目を担当している。

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

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

本学教員の募集、選考、採用手続は、学部においては、「熊本学園大学教授会規程」（資料6-25）、各学部の教授会規程細則（資料6-7、資料6-8、資料6-9、資料6-10）、「熊本学園大学教員採用手続に関する内規」（資料6-26）により、また、専門職大学院においては、「熊本学園大学専門職大学院会計専門職研究科委員会規程」（資料6-27）、「熊本学園大学専門職大学院教員選考に関する内規」（資料6-28）により、手続が進められる。また、採用時の資格決定及び在職者の昇任手続に関しては、「熊本学園大学教員資格審査基準」（資料6-4）、「熊本学園大学大学院担当教員資格審査規程」（資料6-5）、「熊本学園大学専門職大学院教員資格審査基準」（資料6-6）に基づいて、それぞれの学部及び研究科の教授会において厳正な審査が行われている。

2. 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

<学部及び専門職大学院の専門科目の募集について>

- (1) 常任理事会で大学全体の次年度教員採用枠を決定するため、向こう5か年の定年退職予定者、各学位課程の設置基準に定められた必要専任教員数などの基礎資料をもとに、学長を中心としたワーキンググループが、大学全体で次年度に何名程度の教員採用が必要かを検討する（資料6-29）。同時に、学長が各学部長（または研究科長）に退職者補充等による人事計画書の提出を依頼する。
- (2) 学部長（または研究科長）は、学長の依頼を受けて人事計画書を提出する。計画書提出にあたっては、学部においては学部長・学科長を中心に、必修・選択必修科目、免許・資格に必要な科目、教養科目における必要性、時代の変化のなかで今後の学部教育における必要度が高いと思われる分野の科目など、カリキュラム上の重要性や学部学科の公務を担う存在としての重要性等に鑑み、専任教員の採用について優先順位を考慮して検討している。

- (3) 常任理事会は、各学部から提出された計画書をもとに、大学全体での調整を行い各学部の次年度採用枠を決定する。
- (4) 学部長等は (3) の結果を受けて、当該学部の教授会に諮り、学長に採用科目の請願書（採用が必要な理由、専門分野、担当予定科目、採用職種・職位等が記載されたもの）を提出する。当該学部の請願をもとに、常任理事会で採用科目を審議・決定している。
- (5) 各学部の教授会で採用スケジュール、募集要項を決定し、採用手続きが始まる。募集は公募を原則としており、本学ウェブサイトへの募集要項掲載や JREC-IN Portal 等の外部機関の求人サイトを利用して広く人材を求めるようにしている。

<全学教育科目（学部横断で設置される科目）の募集について>

退職者の補充等で採用人事が必要な場合は、全学教育科目運営委員会の系列担当者会議から学部長に要望書が提出され（上記 (1) の前段階）、これを受けた学部教授会が各学部の人事計画に組み入れることとなっている。これは、全学教育科目の担当教員が各学部の構成員であることによる。

<選考・採用手続き>

採用選考にあたっては、各学部教授会（専門職大学院においては研究科委員会）で教員人事選考委員会を構成し、委員会が応募書類の審査と面接、模擬授業等により、応募者の教育研究の資質に関する直接的な確認をし、厳正な候補者選考を行う。教授会は教員人事選考委員会の提案を受けて候補者を選出し、学部長（研究科長）が学長に候補者選出の報告をする。学長はその報告を受けて、当該教授会に候補者の資格審査を命じ、資格審査教授会が開催される。そして、同教授会による候補者の資格決定を受けて、学長が採用候補者を常任理事会に諮り、採用者を決定するという手続きで進められる。採用者は理事長が任命する。2020（令和 2）年度以降の採用選考においては、新型コロナウイルス感染症拡大防止を考慮して、一部オンラインによるウェブ面接を実施した。

以下、具体例として経済学部の事例を示す。

【経済学部】

採用に関する手続きは、「熊本学園大学経済学部教授会規程細則（資料 6-8）」、「熊本学園大学経済学部教員資格審査規程（資料 6-30）」及び「熊本学園大学教員資格審査基準」（資料 6-4）に基づいて、以下のとおり行われる。

- ①常任理事会で認められた採用人事について、教授会で応募条件、採用スケジュール等を決定する。
- ②本学ウェブサイト及び JREC-IN Portal に募集要項を公開し、募集を開始する。
- ③人事教授会（「熊本学園大学教授会規程」（資料 6-25）第 7 条に規定する、専任教員の人事並びに資格審査に関する教授会）で構成された選考委員会が、応募者の提出書類（履歴・教育歴・研究業績等）による科目適合性の確認と、面接、模擬授業等により候補者を選定する。候補者選定の経緯を教授会に報告し、教授会が正式な候補者として決定する。
- ④候補者決定後、学部長は学長に報告し、これを受けた学長は教授会にその候補者の資格

審査を命じる。

- ⑤教授のみで構成される教員資格審査教授会で、教員資格審査委員会を構成し、同委員会
が候補者の資格を審査する。なお、教員資格審査委員は採用科目の専門分野により近い
専門領域の教員4名で構成されるが、「熊本学園大学経済学部教員資格審査規程」（資料
6-30）第3条により、「教授会が必要と認めた時は1名に限り他学部
に委員を委嘱することができる」、「教授会が必要と認めた時は
適当と思われる学内の教員から意見を聴くことができる」こととなっている。
- ⑥資格審査委員会は資格審査基準に基づいて候補者の資格を厳正に審査し、その結果を資
格審査教授会に報告する。同教授会は資格審査委員会の結果を正式に決定する。
- ⑦学部長が学長に結果を報告した後、学長が候補者を常任理事会に諮り、採用者が正式に
決定される。

<昇任手続き>

- (1) 昇任に関しては、「熊本学園大学教員資格審査基準」（資料6-4）を満たしていると自
己評価した教員が、「熊本学園大学教員資格審査申請要領」（資料6-31）に基づいて学
部長に昇任申請を行う。
- (2) 学部長が資格審査教授会を開催し、資格審査委員会を構成する。なお、同委員会の構
成は採用人事の時と同様である。また、委員会は、資格審査基準に基づいて申請資格
を厳正に審査し、審査結果を1か月以内に資格審査教授会へ報告することとなってい
る。
- (3) 資格審査委員会の審査結果に基づいて、資格審査教授会が正式に申請者の昇任を決定
し、学長はその報告を受け昇任発令する。

募集、選考、採用及び昇任の手続きは規程に基づき複数の機関の協議・審議を経て決定し
ており、公正性・透明性は担保されている。

**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

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

本学では、熊本学園大学ファカルティ・ディベロップメント委員会（以下、「FD委員会」）
（資料6-32）を設置し、全学及び学部・研究科単位のFD活動を組織的に実施している。

全学を対象とするFDについては、FD委員会の下部組織として、FD企画運営委員会や授業
評価制度委員会を設けて、大学全体のFD活動を推進する体制を整備している。具体的には、
講演会やワークショップ、研修会を毎年3回程度実施（資料6-33）し、教育方法の改善や
成功事例の共有等に取り組んでいる。

各学部単位のFD活動については、全学のFD委員会と連携して計画し、全学FD委員会に
実施後の報告を行っている（資料6-34）。また、大学院及び専門職大学院は個別のFD委員

会を置き（資料 6-35、資料 6-36）、FD 活動の年間計画に基づいて研究科単位の FD 研究会を毎年 2 回程度実施し、活動結果を報告書等（資料 6-37、資料 6-38）にまとめている。

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

(1) 学生による授業評価アンケート

本学では、ファカルティ・ディベロップメント（FD）の活動において、学生による授業評価アンケートを行っている。

具体的には、学部、大学院及び専門職大学院において各学期末に授業評価アンケートを実施し、各授業を受講する学生からの意見等を収集して、その結果を集計している。学部においては、2019（令和元）年度はアンケート実施方法の Web 化への移行に伴い、秋学期のみの実施となった。2020（令和 2）年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響を受けて、通常の授業が実施できなかったことを鑑みて春学期の実施は見送り、秋学期のみ遠隔授業用の設問項目を作成して実施した。2021（令和 3）年度は春学期と秋学期の年 2 回アンケートを実施した（資料 6-39）。

< 授業評価アンケートの対象科目 >

本アンケートの対象は、学部、大学院及び専門職大学院において開講された科目のうち、アンケート実施の学期末に単位認定・成績評価が行われる全ての科目が対象である。実施にあたっては教務課が取りまとめて作業を行っている。

2016（平成 28）年度より、授業評価結果をもとに各教員が「授業改善報告書」を提出し、これを学部長が管理しているが、うまく授業改善に活かされていない。なお、授業評価結果に基づいた学生たちとの意見交換（資料 6-40）は、FD の一環として 2018（平成 30）年度から実施している。新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響を受けて、2020（令和 2）年度及び 2021（令和 3）年度は実施していないが、学生と教員の双方に対して、新型コロナウイルス感染症対策として「遠隔授業についてのアンケート」を実施し（資料 6-41）、その結果を参考にして、遠隔授業に関する FD をオンデマンド形式で実施し（資料 6-42）、多くの教員が閲覧して遠隔授業改善に努めているところである。さらに、2020（令和 2）年度の授業評価の結果を活用して、2021（令和 3）年 9 月 16 日に FD を実施した（資料 4-57）。内容は、2020（令和 2）年度秋学期授業評価の学部別、学年別、分野別の集計結果に基づいて、特徴的な傾向について検討・分析し、今後の授業改善に繋げるための意見交換を行うものであった。

(2) 研究者総覧

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の状況を「研究者総覧」（資料 6-43【ウェブ】）として公表している。この情報は毎年度始めに教員各人が更新し、そのデータは学術文化課が管理している。

(3) クマガク GP

本学では、2016（平成 28）年度に教育改革及び教育の質向上を目的とした「クマガク GP（Good Practice の略）」を創設し、本学教職員の教育活動、研究活動、社会活動等の優れ

た取組みに対して実施に必要な費用を支援している。各年度の採択状況及び実績報告は本学ウェブサイトに公表されており（資料 6-44【ウェブ】）、教職員の積極的な活動の推進に繋がっている。

（4）教育研究支援事業

前述のクマガク GP をさらに発展させるために、2021（令和 3）年度からは「教育研究支援事業」として、教育改革をすすめ、教育研究の一層の活性化、学生第一主義のもと学生自身が成長し実感できるような教育環境の充実に結びつく教育研究事業に対し、必要な費用を学長裁量経費から支援している。応募資格は本学の専任教員及び専任職員とし、申請書と計画書により審査が行われる。実施期間は単年度とし、原則として 1 件につき 50 万円以内を支給する（資料 6-45）。初年度の第 1 回目は、「教育における学生第一主義」（①初年次の教育と少人数教育の充実の取り組み、②地域貢献に資する教育への特色ある取り組み）の分野で 2 件、「大学・大学院における研究の活性化」（①特定分野研究推進、②国際的研究活動）の分野で 3 件が採択された（資料 6-46）。2021（令和 3）年度は第 2 回目の募集を行い、「教育における学生第一主義」の分野で 2 件、「大学・大学院における研究の活性化」の分野で 2 件が採択されている（資料 6-47）。

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）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点 2:点検・評価結果に基づく改善・向上

1. 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

各学位課程の教員組織については、教員組織を所管する教務課及び大学院事務室が「教員組織」編成表を作成し、大学設置基準、大学院設置基準及び専門職大学院設置基準に定められている必要専任教員数及び教授の数（基準人員数の半数以上）と照らし合わせて、本学の教員数等が基準を満たしていることの確認を定期的に行い、各学部長（大学院及び専門職大学院においては各研究科長）とともに教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていることを確認している。

2. 点検・評価結果に基づく改善・向上

2019（令和元）年度の自己点検・評価報告書について、内部質保証推進委員会より行った改善指示の一例をあげる。商学部に対して、FD 年間計画策定時に FD の実施時期が他の行事と重複しないように学内での連携をさらに図る必要がある、との課題及び改善点に対して、今後どうしたら良くなるのか、いつまでに、どのように取り組むかその方法やしくみを明確に示すよう指示がなされた。学部内では定期的に FD 研究会を実施しており、分かりやすい授業のあり方等を研究会で議論し、授業改善に反映させる取り組みを行っている。2020（令和 2）年 9 月 1 日に実施した研究会では、開催日について調整を行い、全教員が参加することができた。商学部では近年の環境変化を踏まえ、運営委員会を中心に、FD 研究会で取り上げるべきテーマについて引き続き検討を行っている。

【2】長所・特色

本学では2021（令和3）年度より、教育改革を進め、教育研究の一層の活性化、学生第一主義のもと学生自身が成長し実感できるような教育環境の充実に結びつく教育研究事業に必要な支援を行う「教育研究支援事業」を行っている。この取組みは学長裁量経費を活用して実施しており、教職員の学生への教育力の向上及び研究の活性化の両方に繋がる取組みとなっている。

【3】問題点

本学の教員組織は、2021（令和3）年5月1日時点において、60代以上が35.8%を占めており、やや高齢層に偏った年齢構成となっている。今後は、「教員組織の編成に関する方針」に沿って退職者数を見据え、学部・大学院の将来的な見通しも含めた中期的な採用計画を立て、教授退職による欠員補充が必要な場合は、准教授もしくは講師相当者を募集・採用するなどして、バランスのとれた年齢構成を意識しながら、国際性、男女比、教員一人当たりの学生数等にも配慮し、それぞれの教育課程に相応しい教員組織の整備に努める必要がある。

【4】全体のまとめ

本学は、教育理念に基づき、各学部及び研究科の目的を達成するために「教員組織の編成に関する方針」に沿って、専門分野等のバランスを考慮しながら教員組織を編制している。

教員の採用及び昇任手続きは、規程に則った適切な運用をしており、各教授会または各研究科委員会において厳正に選考・資格審査された教員を各学位課程のカリキュラムの主要科目、演習科目等の担当者として配置している。大学院研究科においては、さらに5年に1度、研究業績及び教育実績による再審査を実施し、教育・研究体制の強化と充実を図っている。

FD活動については、FD委員会を設置し、各事務所管部署と連携して研修会の開催、教育方法の改善や成功事例の共有、授業評価の結果を活用して意見交換を行うなど、大学全体の教育研究活動の質の向上を図るために全学及び学部・研究科単位で組織的に取り組んでいる。

以上のことから、本学は当該基準を充足していると考えられる。