

### 3. 教員・教員組織

#### 1. 現状の説明

##### (1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

###### <1>大学全体

名城大学の戦略プラン MS-15 において、第一の戦略ドメインとして「人材の確保と育成」を掲げ、その基本目標として「目的意識と行動力と社会性に優れた学生、教育職員および事務職員を確保し、育成する」ことを明記している（資料 3-1）。すなわち、大学の理念・目的を重視し、社会的な広がりをもって教育・研究に従事する行動力を教員に求めている。

名城大学の教員が具体的に各学部・研究科の人材養成目的を達成するに相応しいかどうかについては、各学部・研究科の審査教授会または資格選考委員会において確認することとしている。その基準として、教員資格審査規程において、教授、准教授、助教、講師、助手、教務技術員それぞれの資格を、学校教育法第 92 条に準じて定めている（資料 3-2 第 5 条～第 8 条の 2）。また、大学院については、大学院設置基準第 9 条および専門職大学院設置基準第 5 条に準拠した大学院教員資格審査規程で、修士課程、博士課程、専門職学位課程を担当する教員の資格を定めている（資料 3-3 第 2 条）。

教員組織編制については、大学設置基準第 7 条第 2 項を踏まえ、各学部・研究科の理念・目的等に基づいて行っている。

教員組織編制方針については、大学運営に必要とする事項を審議する機関として設置している学部長会において、毎年、検討している。具体的には、各学部・研究科の状況を踏まえ、全学的な観点から、翌年度の教員組織編制の方向性やあり方を検討し、確定した上で、公募活動等を行うこととしている。

教員組織における連携を強化するために、本学では、学長の下に副学長を置いている。副学長は、学長が指名し、大学協議会での審議・承認を経て任命している。現在、3 名の副学長を置き、それぞれ「教育」「研究」「国際化」を主な担当として、それぞれの責任を果たし、学長を補佐している（資料 3-4）。学長、副学長、各学部長、各研究科長に経営本部長を加えて学部長会を構成し、学部間の連携を図っている。学長は、こうした連携体制を踏まえて、本学での教育・研究の最終責任を負っている。

###### <2>法学部

法学部の人材養成目的は、学則第 3 条の 2 に示す通りであり、教育理念は、「幅広い法律学・政治学的素養を備え、国際的・先端的な高度の専門的領域に対応しうるリーガル・マインド（法的思考能力）を持った人材の育成」である。このような教育理念に共鳴でき、かかる人材を育成できる能力をもつ教員を、法学部は求めている。

法学部の教員組織編制方針は、持続的に教育活動にあたることができる教員組織を編制するということである。より具体的に述べるならば、現行の教育課程に対し、教員を配置しているため、退職などの事由により、欠員が出た場合には、教員の補充を行うことを基本方針としている。念頭に置かれているのは、上記の教員に求める能力・資質を満たす者であるが、研究能力、教育能力、人物を基本としつつ、教授・准教授・助教の職階構成、年齢構成等をも総合的に考慮して、適任者を選ぶこととしている。このことは、特に教員資格審査の過程で、すべて

の教員の間で共有されている。

教員の組織的な連携体制としては、開講する科目および担当者を教務委員会が把握し、開講時間帯等の調整といった作業を含め、開講科目の部門ごとに責任者を置き、部門内の連携を図るとともに、各部門責任者と教務委員会が連携して教育を組織的に実施するという体制をとっている。この体制に関する教務委員会における審議事項は、学部長を議長とする教授会で審議・承認される。学部長はこうした連携体制を踏まえて、学部における教育研究についての最終的な責任を負う。

### <3>経営学部

経営学部は、「広範な教養を養い実践的能力と開拓精神にあふれ、創造的な知性と豊かな人間性を備えた有能な人材の養成」を目的としており、こうした人材養成目的に沿った教育ができ、大学教員としての専門分野での研究力量と教育上の力量の高さだけでなく、力量向上に取り組み、学生とともに成長する教員像を求めている。

教員組織は、教育任務を遂行する適切な教育体制を構築し、持続的に維持するよう編成されている。教員組織編制方針は、教授会の審議を経て明確化されているので、教授会構成員に共有されている。教授会の構成・所轄事項・開催・議決等は、「教授会規程」に明示され、教職員間共有のもと学部運営がなされる（資料 3-5）。各部門の主要科目では、専任教員の配置、教授・准教授等の職位構成、年齢構成のバランスを総合的に考慮し、教員組織を編成している。また、教員の新規採用では、専門分野の研究業績だけでなく、教育実績および「教育への抱負」を重視している。

教員の組織的な連携体制としては、教育研究の最終責任者を経営学部長とし、教育課程編成にあたっては、教授会、教務委員会以外に教育制度改革委員会を設置し、随時検討を行っている。また、経営学科・国際経営学科という学科別のみならず、必要に応じて学問分野・科目別に教員が随時会議を行い、横断的な連絡調整を図るようにしている。

### <4>経済学部

経済学部の教育理念の下で、「社会科学的に高度な判断力や批判力」「専門職業人に求められる見識と能力」の涵養を教育任務としており（資料 3-6 p.2-5）、専門分野での研究能力とこれらの「教育上の能力」を有する人材が、経済学部の求める教員像である（資料 3-7）。

経済学部は、「全学共通教育部門」と「専門部門」（「専門基礎部門」「理論経済部門」「ゼミナール部門」「フィールドワーク・実習部門」、経済学科の「歴史・政策・金融部門」、産業社会学科の「現代社会部門」）からなる教育課程をとっている（資料 3-6 p.2-9～2-11）。各部門の主要科目への専任教員の配置、教授・准教授・助教の職階構成、年齢構成等を総合的に考慮し、教授会の責任で、教育任務を適切に遂行できるよう、教員組織の編制がなされる。

経済学部の教員組織は、経済学部の教育理念とそれに基づく教育課程の最大限の実現を目指すという方針に沿って、教授会の責任の下、一貫して編制されている。そのために、教授会は、将来構想委員会を恒常的に設置している。この委員会は、学部長、協議員、両学科長、両学科委員、そして研究科主任教授の 7 名から構成され、経済学部の教員組織編制について検討を行い、採用人事にあたって、担当科目、職階、その他採用条件等について教授会へ提

案することを、任務としている。教授会は、この委員会からの提案を受けて、教員組織編制について、最終決定を行っている。このように、経済学部においては、教員組織編制方針は、常置委員会である将来構想委員会を起点として、学部教職員全体で共有されている。

教員の組織的な連携体制としては、経済学部における教育を組織的に実施するために、専任教員を経済学科と産業社会学科に学生数を勘案して配置している。さらに、そのうちの1名が「全学共通教育部門」の「健康とスポーツ科学」科目を、2名が「言語コミュニケーション」科目を担当し、「全学共通教育部門」の教育に責任を負っている。学部全体の教育の有機的遂行のために、経済学部は教務委員会を設置している。教務委員会は、非常勤講師との連携も含め、学部教育に関する事項について、教授会への提案を行い、学部長を最終責任者として、教授会が最終的に決定を下している。さらに、教授会の下にはゼミナール運営委員会が設置されており、この委員会が、教務委員会と連携して、基礎ゼミナール・専門ゼミナールの実施体制構築を行っている。

#### <5>理工学部

理工学部では、大学設置基準に定める教員資格要件を踏まえ、名城大学理工学部教員資格審査内規を2004（平成16）年度に制定しており、これに基づいて教員資格審査は研究業績だけでなく教育業績についても行っている。研究活動の評価に偏らず、教育に関する能力も評価できるよう工夫されたもので、①教育改善の実践例、②作成した教科書・教材、③教育改善に関する研究業績、④教育上の能力に関する学生・教員・大学・諸機関の評価・表彰、⑤特色ある学生指導、⑥学内における教育関係の活動状況、⑦対外的教育活動、⑧大学院教育への貢献の8項目などを示しており、求める教員像は、研究力と教育力とを兼ね備えた人材である（資料3-8）。

各学科の教育課程は、理工学部の理念・目的を踏まえて設定された各学科の教育方針に沿って構築されており、主要科目を中心に教育課程を確実に実施できるようにすることが教員組織編制の方針である。この方針は、教員資格審査内規を制定する過程で教授会構成員に共有されている。関連して、各年度の教員採用は、その教育課程を最も効果的に運用できることを念頭にした公募等が学科ごとに実施されており、学部長を議長とする学科長等連絡会では、次年度の各学科における教員組織編制計画を出し合い、教職員間で確認している。

教員の組織的な連携体制としては、理工学部は11学科と教養教育部門から成る大組織であることから、教員の連携を図り、円滑な教育研究を実施するために、各学科から選出された委員で構成される教務委員会、入試委員会、学生委員会、教育改善委員会、施設整備委員会など19の委員会を設置しており、教育研究に係る諸課題は、これらの委員会における審議結果を踏まえて、学部長を議長とする教授会で審議・承認される（資料3-9）。なお、学部長はこうした連携体制を踏まえて、学部における教育研究の最終的な責任を負う。

#### <6>農学部

農学部の理念と人材養成目的、学位授与方針、教育課程編成方針、学生受け入れ方針、学部と学科の教育目標、教育課程の編成および特色（資料3-10 p.2-4～2-7）を理解し、理念・目的の実現と教育目標の達成に努力し得る能力・資質を有すること教員に求めている。したがっ

て、教員採用に際して、これらの能力・資質を備え、研究業績基準を満たしているかを、教育研究業績調書の記載内容及び面接内容から判断する。採用後も、「採用・昇格基準内規」（資料 3-11）等により、求める教員像を明記・周知している。

農学部の教員組織は、生物資源学科、応用生物化学科、生物環境科学科の 3 学科（各学科 7 研究室）、附属農場（フィールドサイエンス研究室）、教養教育部門（体育科学研究室、英語研究室）、研究プロジェクト部門（有機物性化学研究室）から構成されている（資料 3-10 p.3-3、p.2-44）。各研究室に上述の資質・能力を有する教員を配置することが基本的な教員組織編制方針であり、具体的には毎年度 4 月または 5 月に、教授会の審議を経て「次年度以降の教員組織編制に関わる学部の考え方」（資料 3-12）を決定し、大学全体の方針とも整合させている。農学部では、こうした教授会の審議過程において、教員組織編制方針を教授会構成員間で共有している。

教員の組織的な連携体制としては、学部の教育研究にかかる全ての側面・事態に対応するため、農学部には計 24 の委員会を設置している。教員はこれらの委員会活動に参加することによって、学部全体の教育研究の責任を分担している。各教員がどの委員会に参加するかについては、毎年度「農学部内各種委員会委員」（資料 3-13）を教授会で決定し、各委員会委員長が全学委員会とも連携して担当業務を進めているが、最終責任者は学部長としている。

#### <7>薬学部

薬学部の理念・目的を踏まえ、教員に求める能力・資質として、本学の長年の臨床薬学教育の実績を生かし、幅広い専門知識の教授にとどまらず、薬学のスペシャリストとして社会に貢献できる実践力に富んだ人材の育成に努めることができることを求めている。また、教員を採用するに当たっては、候補者から「これまでの研究概要」「薬学教育と研究に対する抱負」を記述した書面の提出を受け、学位、研究業績、教育業績とともに評価対象としている。

薬学部の人材養成目的と教育課程編成方針に基づいて、人々の健康と福祉の向上に貢献できる人材を養成するために、教育と研究において十分な知識と経験、業績を有する教員により組織を編制するという方針を教授会で確認し、教授会構成員間で共有している。具体的には 26 の研究室のそれぞれに 1~3 名の教員を配置することに加え、薬学教育開発センターにも専任教員を配置して、教員組織編制方針を実現している。

教員間で組織的な連携ができるようにするため、薬学部の教育研究の方向性、ならびに教員組織編制は、学部の責任者である薬学部長を議長とする薬学部教授会において検討、決定される。科目担当者は、各教員の学位、研究業績、ならびに学部および大学院における教育業績に基づいて、教員資格審査委員会において厳正に評価した後、教授会において選考している（資料 3-2）。

#### <8>都市情報学部

都市情報学部では、公募時の応募資格の中に「私立大学の現状を理解し、学生への教育に対して熱意と責任感を持って携わることができること」との条件を提示しており、この条件が学部が求める教員像となっている。

教員組織は、都市情報学部の教育課程を実施するために編制されるものである。その教育課

程は、1・2年次の全学共通教育部門（教養教育）と専門基礎部門（基礎教育）、および3・4年次の専門部門（専門教育）に分かれている。さらに、専門部門は経済・経営科目群、財政・行政科目群、地域計画科目群、開発・環境科目群、および情報数理科目群の5科目群に分かれている。この教育課程を滞りなく実施するために必要なだけの教員を確保し配置することが、教員組織編制方針であり、各年度の担当科目を確定する際に教職員間で確認され、共有されている。

教員間で組織的な連携ができるようにするため、編制方針にもとづき、経済・経営科目群、財政・行政科目群、地域計画科目群、開発・環境科目群、および情報数理科目群の担当者として適切な教員を配置し、学部長の責任の下で連携して教育・研究活動を展開している。各科目群は各科目群主任を中心に協力して教育・研究を遂行している。これら5つの科目群は、教養教育・専門教育を実践する上で相互に連携しており、学部教授会が連携・調整の場として重要な役割を果たしている。

#### <9>人間学部

人間学部は「人間性豊かな実践的教養人」の育成を目標とし、学生が身につけるべき能力として6項目を具体化している。この目標達成に向けた学生の成長には、1・3・4年次に必修科目として開設するゼミナールをはじめ、多様な授業のなかでの教員と学生との密接なやりとりが大きな役割を果たすと期待される。ここから、人間学部の求める教員像としては、研究能力および教育能力が大学教員にふさわしい高さにあることが必須であり、専任教員の採用・昇格にあたっては、まず研究業績と今後の研究の発展性、およびこれらと担当予定授業科目の内容との整合性を重視して審査を行う。専任教員の採用に際しては、採用職名、主要担当授業科目とともに、博士号取得またはそれと同等の学識と大学での教育経験を有することを主要な応募資格として明示し、主要担当科目1科目について提出を求めたシラバスにもとづく模擬授業も審査の過程で採用候補者に求めて、学習指導の技能と意欲を確かめている。さらに専任教員には個人としてのみならず、人間学部教授団の一員として、FD活動を通じて教育面の力量向上に努め、学生とともに広い視野と深い教養、豊かな人間性、コミュニケーション能力と行動力を高め、成長しようとする資質を求めている。

人間学部の教員組織の編制は、学部の理念・目的を実現するため、

- ①教育課程を構成する学術分野をそれぞれ専攻する専任教員をバランスよく確保する、
- ②専門教育における専任教員、兼任教員の比率を適正化する、
- ③教員の新規採用においては、専門分野の研究業績だけでなく、教育実績および「教育への抱負」を重視する、

との方針にもとづいて行っている。この教員組織編制方針は、教員の採用・昇進を審議する委員会、教授会の際に確認され、教職員間で共有されている。

教員の組織的な連携体制としては、学部の教育・研究活動の全般についてリーダーシップを発揮し、その総体的な責任を負う学部長と、学部長の活動を全般的に補佐する協議員を置き、教授会で所属教員の意見を集約しつつ業務を遂行している。所属教員は、専門性や担当教育分野により、「心理」「社会・教育」「国際・コミュニケーション」という3系列に分かれており、各系列には系代表を置き、所属教員の意見を集約しながら各専門分野のカリキュラムの検討や

実施についての業務を行うと共に、専門性において学部長を補佐している。また、学部が行う業務の内容に応じ、学務、入試、就職、FD、研究、予算の委員会を置き、各委員長は学部長と密接に連携しつつ、委員の役割分担のもとに業務を遂行している。そして学部長のもとに協議員・各系代表・各委員長によって構成される企画会議を開いて、系列間の相互調整、意志統一、業務の点検・評価を行っている。

#### <10>法学研究科

法学研究科は、名城大学大学院学則第4条の2にあるように、「変動する国内外の法的・政治的分野およびその交錯する分野に関して、規範と実践の両面から研究または実務を行う人材の養成」を目的としている。かかる人材を育成できる能力をもつ教員を、法学研究科は求めている。

法学研究科の教員組織編制方針は、持続的に教育活動にあたることができる教員組織を編制するということである。この方針は、科目担当者の配置を確定する際に研究科委員会で毎年度確認されており、研究科委員会構成員の間で共有されている。教員組織編制方針の下で教育課程を確実に実施できるように教員を配置しているが、現行の教育課程に対して教員を配置しているので、退職などの事由により欠員が出た場合には、教員の補充を行うことを基本方針としている。念頭に置かれているのは、上記の教員に求める能力・資質を満たす者であり、法学部の専任教員について、教育・研究の実績を踏まえて資格審査を行い、資格を認められた者によって法学研究科の教員組織を編制している。このことは、資格審査の過程で、すべての教員の間で共有されている。

教員の組織的な連携体制としては、開講する科目および担当者は、修士課程においては修士課程部会が、博士課程においては博士課程部会が把握し、開講時間帯等の調整といった作業を含め、修士課程部会および博士課程部会の場で審議・承認することとしている。研究科長はこうした連携体制を踏まえて、研究科における教育研究の最終的な責任を負う。

#### <11>経営学研究科

経営学研究科の人材養成目的は「21世紀のグローバル化社会における営利・非営利組織体の運営にかかわる実践的理論を追求し、問題解決能力を有する研究職・専門職人材及び高度専門職人材の養成を目的とする」であり、この目的を遂行し得る研究上及び教育上の能力を有することが、本研究科の教員資格である（資料3-2、資料3-3）。

経営学研究科の教員組織は、経営学部所属教員を基礎にしており、経営学部専任教員のうち、経営学研究科の教員資格に適合する者によって構成される（資料3-14）。教員組織編制と運営の責任は経営学研究科委員会が担っている。経営学研究科長が経営学研究科委員会の議長となり、教職員間共有のもと学則に規定されている審議事項を運営しているが、この経営学研究科委員会の責任の下で、「人材養成上の目的」と「教育課程編成方針」に適合するように教員組織を編制することを基本方針としている。「大学院教員資格審査規程」および「大学院経営学研究科大学院担当資格基準」により、研究科委員会で教員の適格性を審議しているが、その際に研究科委員会構成員間で共有している教員組織編制方針を踏まえて教員を配置している（資料3-3、資料3-15、資料3-16）。

教員の組織的な連携体制としては、修士課程部会と博士課程部会からなる経営学研究科委員会を設置し、それぞれの課程における授業科目および研究指導科目を担当する教員によって部会を構成している。修士課程部会および博士課程部会は、最終責任者を経営学研究科長とし、両者間で連携を図りながら教育研究を進めている。

#### <12>経済学研究科

経済学研究科の人材養成目的は、「経済活動の諸分野において、理論と洞察力、専門的見識と情報分析力をもつ、研究者・専門家および高度な技能と実践的な知識を有する職業人の養成」（資料 3-14 p.81）であり、この目的を遂行し得る研究上および教育上の能力を有することが、経済学研究科の教員資格であり、教員資格を満たす教員像を求めている。

経済学研究科は経済学部教員組織を基礎としており、経済学部専任教員のうち、経済学研究科の教員資格に適合する者によって構成されている。

経済学研究科委員会は修士課程部会と博士後期課程部会からなり、それぞれの課程における授業科目及び研究指導科目を担当する教員によって構成されている。

経済学研究科は、人材養成上の目的を実現するために、教育課程編成方針を定め、これに基づいて、専修分野を「理論経済・経済史」「経済政策」「現代産業構造」の3分野構成で編成し（資料 3-14 p.81~86）、教員を配置している。このようにして、目的、編成方針に適合する教員組織編制を行っている。

経済学研究科の教員組織編制は、本研究科の人材養成上の目的の実現のために定められた教育課程編成方針に沿って、最大の教育効果をあげることができる教員組織を構築することを、方針としている。方針の明確化および共有化は、研究科委員会修士課程部会と博士後期課程部会を通してなされている。学部専任教員の採用人事にあたって、研究科主任教授を経済学部の将来構想委員会の構成員とし、経済学研究科の教員組織編制方針を勘案している。

経済学研究科の教育を組織的に連携して遂行するために、研究科委員会修士課程部会と博士後期課程部会を常設している。これら2つの部会はそれぞれに所属教員全員を構成メンバーとし、研究科の教育・研究にかかわる事項全般について責任をもつ。その長である研究科長が最高責任者となり、教員の組織的な連携体制を構築している。

#### <13>理工学研究科

大学院設置基準に定める教員の資格要件を踏まえ、「名城大学大学院理工学研究科教員資格審査内規」を1990（平成2）年度に制定している。理工学研究科では、その第2条において研究指導及び講義担当適格者としての、また第3条において研究指導の補助並びに講義および実験担当適格者としての教員像を示している。教員組織は「名城大学大学院学則」に基づき、修士（博士前期）課程の9専攻および博士（博士後期）課程4専攻に分属して編制されている。教員は、修士（博士前期）課程では教育課程を構成する授業科目を、博士（博士後期）課程では研究指導科目をそれぞれ担当するのに相応しい研究上の業績と教育研究の経験を有する者としている（資料 3-17）。

理工学研究科は理工学部9学科を基礎にした修士（博士前期）課程9専攻から編制されている。博士（博士後期）課程は、数学専攻と学際的な工学系3専攻から編制されている。このた

め、理工学部の教員募集・任用計画を基礎として、研究科各専攻の教育を確実に実施できることを教員組織編制の方針としている。具体的には、教員募集に際して、大学院担当を念頭においた公募等によって方針が実現される。研究科長を議長とする専攻主任会議では、次年度の各専攻における教員編制計画を出し合っているが、それらの計画は、専攻主任会議構成員間で共有されている教員組織編制方針を踏まえて検討し、研究科全体の計画としている。

教員の組織的な連携体制としては、研究科長、主任教授 1 名および専攻主任 13 名を置き、それぞれの責任を明確にして教育研究を行っている。研究科委員会には修士課程部会および博士課程部会を設置し、教育研究上の連携・調整の場として運営している（資料 3-18）。研究科長はこうした連携体制を踏まえて、研究科における教育研究の最終的な責任を負う。

#### <14>農学研究科

大学院設置基準に定める教員の資格要件を踏まえ、農学部の採用・昇格基準内規を 2007（平成 19）年度に制定し、審査対象基準年数、研究業績基準、教育業績基準、社会貢献業績基準、管理運営業績基準等、求める教員像を明記・周知している。農学研究科の教員組織は名城大学大学院学則に基づき、修士課程の 3 専修コースおよび博士後期課程の 11 専修科目から編制されている。教員は、修士課程では教育課程を構成する授業科目を、博士後期課程では研究指導科目をそれぞれ担当するのに相応しい研究上の業績と教育研究の経験を有する者としている（資料 3-11）。

農学研究科修士課程は農学部 3 学科を基礎にした 3 専修コースから編制されている。博士後期課程は、単位制を採り、11 専修科目から編制されている。教員募集・任用計画（資料 3-12）は、研究科委員会で共有されている教員組織編制方針を基礎として立案され、大学院担当を念頭に、求める教員像等に即した人事を行うことで実施される。本方針は研究科委員会において検討後、確定しており、研究科の教員資格審査に際しても適用することにより、研究科内で共有されている（資料 3-14）。

教員の組織的な連携を図るため、農学研究科では、研究科内の教育研究にかかる全ての側面・事態を研究科委員会で対応している。研究科教員は委員会活動に参加することによって、研究科全体の教育研究の責任を分担している。全ての業務について研究科長を最終責任者とすることにより、責任の所在を明確にしている。

#### <15>薬学研究科

薬学研究科は、より高い専門性と研究力を持ち、薬学領域における学術高度化への貢献、国民の健康維持・増進と医療の発展の推進、薬剤師としての新たな職能の開発や後進の指導・育成ができる人材の養成を目指しており、これに応じた人材養成目的と教育課程編成方針を定めている。したがって、教員には、この人材養成目的を達成するため、各分野における教育を教育課程編成方針に準じて実践できる能力・資質が不可欠である。一方、薬学研究科は、本学の 6 年制薬学教育を基盤として設置されており、教員には薬学研究科のみならず、学部での教育についても、教育としての能力・資質が不可欠である。こうした能力・資質を有していることが薬学研究科が求める教員像である。

薬学研究科の人材養成目的・教育課程編成方針に基づいて、薬学のスペシャリストを養成す



るために、教育と研究において十分な知識と経験、業績を有する教員により組織を編制している。この教員組織編制方針は薬学研究科委員会において検討されて確定しており、研究科の教員資格審査にも適用することにより、研究科内で共有されている（資料 3-3）。

薬学研究科の教育研究の方向性および教員組織編制は薬学研究科の責任者である薬学研究科長を議長とする大学院薬学研究科委員会において検討、決定される（資料 3-3）。

教員の組織的な連携を図るため、5 専修分野（環境衛生科学、医療情報科学、病態解析科学、薬物治療科学、薬物動態科学）のそれぞれに分野長を置き、分野長間で連携を図りつつ、教育研究の内容を調整している。教育研究活動の最終責任者は研究科長である。

#### <16>都市情報学研究科

都市情報学研究科では、文理融合的かつ学際的に都市問題の解決にアプローチするために、修士課程および博士後期課程ともに、社会システム学と都市創造学の 2 つの専修分野において多面的な専門領域を有する教員をもって組織している。

各指導教員には、自分の専門分野での社会的活動が大学院講義にも反映できるよう、関連専門学会への原著論文投稿や発表などを推奨し、その実績に応じた教員資格を評価算定に役立てている。

都市情報学研究科の教員組織編制方針は、修士・博士それぞれの課程の専修分野に置かれている科目群を滞りなく実施するために必要な教員を確保し配置することである。この方針は研究科委員会構成員間で構成されており、具体的には、次のように適用されている。すなわち、修士課程の社会システム学専修分野は、「政策」「行財政」「人間と情報」「サービスサイエンス（共通科目）」の 4 つの科目群の専門家で構成する。一方、修士課程の都市創造学専修分野は、「基盤」「環境」「地域」「サービスサイエンス（共通科目）」の 4 つの科目群の専門家で構成する。また、博士後期課程の社会システム学専修分野は、「社会情報システム学」と「人間情報システム学」の 2 つの研究指導科目の専門家で構成する。一方、博士後期課程の都市創造学専修分野は、「社会基盤創造学」と「都市環境創造学」の 2 つの研究指導科目の専門家で構成する。

教員の組織的な連携を図るため、修士課程部会と博士後期課程部会からなる研究科委員会を設置し、それぞれの課程における授業科目および研究指導科目を担当する専任教員によって研究科委員会を構成している。研究科委員会は、研究科長が招集し、議長となって研究科に関連する教育研究上の連携や調整の場として運営されている。研究科長はこうした連携体制を踏まえて、主任教授の補佐のもとに教育研究活動の最終的な責任を負う（資料 3-19）。

#### <17>人間学研究科

人間学研究科の教員の基礎資格は、本学「教員資格審査規定」（資料 3-3）に準拠して定められている。教員に求められることは、大学院学則第 2 条の修士課程の目的を踏まえ、同第 4 条の 2（資料 3-15）に定める人間学研究科独自の人材養成目的の実現に貢献できる能力・資質を有することである。こうした能力・資質を有していることが人間学研究科が求める教員像である。

具体的には、まず「人間に関するテーマを探求・展開できる研究能力」の適切な育成を可能にする教員としての教育・研究能力を大前提としたものであり、「心理」「教育・社会」「国際・

コミュニケーション」の3分野それぞれにおける専門研究の遂行能力の育成を可能にする指導力である。これと同時に、今日のようにグローバル化し、変化の激しい社会の中で、人間学研究科の掲げる独自の人材養成目的を達成するためには、上述のような研究能力やその諸成果を、「総合的で柔軟な判断力」「多元的・複雑化した社会で求められるコミュニケーション能力」「高い公共性と倫理性」へと統合ないし発展させる必要があり、そうした資質の形成に不可欠なものとなる多面的・多角的な視野、ならびにそれに裏打ちされた教育・研究力も全教員に求めている。

人間学研究科の教員組織については、開設時以来、本研究科がめざす人材養成目的のために、教育面および研究面において十分な業績と力量をもつとともに、今日のグローバル化が進み変化の激しい社会に対応しうる多角的な視野を備えた教員によって編制することを基本とした上で、特に以下のような教員組織編制方針に立脚している。

- ①教員の学位、研究業績、学部および大学院における教育業績とともに、それらと授業科目との適合性を最重視すること
- ②基礎学部である人間学部から本研究科への人材育成目標の関連性・発展性に関して十分な理解を有するとともに、それらを踏まえた継続的な指導が可能であること
- ③兼担・兼任教育に関しては、大学院にふさわしい研究業績と大学院における教育業績だけではなく、専任教員との連携・協力体制のもとで教育成果を上げられること

これらの教員組織編制方針は、研究科開設時以来のものであると同時に、研究科委員会で繰り返し確認され、教職員間で共有されている。

人間学研究科の専任教員は、「心理」「社会・教育」「国際・コミュニケーション」の3分野の教員団に所属している。これら3つの教員団が、それぞれ代表者を定めた上で、それぞれの分野の兼担・兼任教員との連携・協力関係を確保しつつ、各分野の教育・研究に責任を負っている。他方、3分野の教員の連携に関しては、研究科委員会における日常的な連絡・調整だけではなく、授業科目「人間学特別研究」および「コミュニケーション特別演習」を3分野間で共同して立案・運営し、それらの授業成果に関しても、担当教員だけではなく、3分野すべての教員の参加の下で成果発表会等を実施するなど、特に教育面において、3分野間の具体的で実効性のある連携関係を維持している。

#### <18>総合学術研究科

大学院設置基準に定める教員の資格要件を踏まえ、「名城大学大学院総合学術研究科教員資格審査内規」を制定している。総合学術研究科では、その第2条において、研究指導および講義担当適格者として、研究科として求める教員像を明確にしている。なお、総合学術研究科の定める研究指導および講義担当適格者は、上述の内規のとおりであり（資料3-20 第2条）、これらは教員に求める能力・資質を具体的に示すものとなっている。

総合学術研究科では、文理融合的かつ学際的に研究課題にアプローチするため、博士前期課程および博士後期課程ともに、「自然・環境科学専修分野」「人間科学専修分野」という2つの専修分野において、多面的な専門領域を有する教員をもって組織している。

具体的には、博士前期課程の自然・環境科学専修分野においては、「物質・環境科学コース」「生物・環境科学コース」の2つのコースの専門家で構成されている。また、同課程の人間科

学専修分野においては、「心理学コース」「生命科学コース」の2つのコースの専門家で構成されている。また、博士後期課程の自然・環境科学専修分野においては、「物質・環境科学」「生物・環境科学」の2つの研究指導科目の専門家で構成されている。また、同課程の人間科学専修分野においては、「人間・社会科学」「生命科学」の2つの研究指導科目の専門家で構成されている。

総合学術研究科の教員組織編制方針は、以上の科目群を滞りなく実施するために必要な教員を確保し、配置することであり、現状は、上記の通り構成されている。

本教員編制方針が、本研究科の理念を達成するために必要不可欠なものであることは、教職員間で強く意識されており、毎年春季および秋季に開催される総合コアプログラムにおいて、理念の適切性の検証とあわせ、確認・共有されている。

組織的な教育を実施するために、博士前期・後期課程とも指導教員が責任をもって個別研究指導にあたっている。教員間の連携を図るため、学生ごとに教員3名からなる論文指導委員会を組織している（資料3-14 p.153～p.161）。教育研究の最終責任は、研究科長が負っている。

#### <19>大学・学校づくり研究科

教員には、大学院教育の質保証を可能にする卓越した教育能力、教材開発能力を求め、各々の学修分野において秀でた教育能力と研究能力に留まらず、大学・学校づくりに関わる教育学と経営学における学識と学び続ける姿勢、それらを大学・学校に臨床的に適用しうる応用力、そして、他の分野の専門家や実務家と協働的に教材を開発できる能力を備えることを求めている。さらに、PBL方式による授業を構成することから、ケースを分析し臨床的な知識として適切な解釈ができる力、学生をプロジェクトチームに組織化できる組織力、そして、学生の有する経験知を言語化させ、その経験知を相対化し、新たな形式知に変換させ実践知に高められる指導力を求めている。そのため、学問的な業績が高いことに加え、大学・学校づくりへの実践的な関わりが深い者であるよう求めている。

具体的な教員の資格要件は、「大学・学校づくり研究科教員資格審査基準」（資料3-21）に定めている。

「戦略思考法」をベースに実践知の質を高めるには、各学修領域についての深い学問的・実践的見識を有する教員を個々に位置づけるだけでなく、研究科としての総合的な組織力を発揮できる組織編制が必要である。大学・学校づくり研究科では、教育と経営の双方を理解し、行動できるプロフェッショナル人材の養成を目指しているため、優秀な教員を確保し、チームテイミングなど教員間で連携した教育研究の実践を可能にする教員組織を整えることを教員組織編制方針としている。

こうした組織編制の在り方は、毎年度の授業評価や毎月開催しているFD懇談会においてその適切性を検討し、また編制方針について教員間での認識の共有を図っている。さらに、修士論文の中間報告会や発表会を全教員参加のもとで開催し、教育成果の共有と検証を試み、教育課程や各授業科目、研究指導の在り方の見直しに役立てている。これらによって、教員がいつでも相互に連携できる組織編制を実現している。

教員の組織的な連携を確実なものとするため、研究科長は、研究科委員会や戦略会議・FD懇談会などを通じ、責任をもってこれらを統括している。これを主任教授が補佐する体制を整

えている。専任教員は、学問的業績だけでなく、大学あるいは小・中・高等学校における組織経営・組織変革に深く関与した経験を有する者で構成している。兼任教員と兼任教員は、それぞれの得意分野を活かし、連携して大学・学校づくり研究科に参画している。そして、専任教員と兼任教員、兼任教員は、FD 懇談会や修論報告会・発表会での協議や、研究科紀要等での論考を通じて、互いの見識を理解するとともに、各々の知見や経験を交流し、新たな知識創造に向けたケース教材の協働開発などプロジェクト企画に発展させようとしている。

#### <20>法務研究科

本研究科は、法曹養成に特化した高度専門教育という法科大学院の目的に適合していることが求められているため、教員には専門分野に関する高度な指導能力が求めている。求める教員像を担保するため、教員採用に伴う教員資格審査に際しては、教育・研究業績、実務上の実績等の審査基準を定めた「大学院法務研究科専任教員資格基準要項」ならびに「大学院法務研究科専任教員資格審査の申し合わせ」に基づいて審査を行っている。

教員組織編制については、専任教員数、教授の人数割合、実務家教員の人数割合、法律基本科目、基礎法学・隣接科目および展開・先端科目への専任教員の適切な配置、法律実務基礎科目の実務家教員の配置、専任教員の年齢構成、教員の男女構成比率等の法令基準および第三者評価機関の評価基準に従うことが求められている。本研究科は、これらの基準を満たすことを教員組織編制方針としており、実際に満たしている。

これらの基準を視野において、本研究科内の将来計画検討委員会において検討し、研究科委員会における審議を経て、教員組織編制方針を実現させている。このプロセスの中で、教員組織編制方針は教職員間で共有されている。

本研究科は独立研究科であるが、関係する学部・研究科として法学部・都市情報学部と法学研究科があり、それぞれの人材養成目的に沿って、関連学部・研究科との役割分担をしている。すなわち本研究科は、法学研究科等の研究科および法学部等の学部との連携を深めて運営されている。連携の具体例としては、授業の兼担がある。本研究科は、法学部に対して6名の兼担を依頼している。その内訳は、基礎法学・隣接科目群（法哲学、法制史）、展開・先端科目群（労働法、国際公法、国際私法、租税法）である。都市情報学部に対しては、基礎法学・隣接科目群（政策法務論）の兼担依頼をしており、兼任教員の合計は7名となっている。一方、本研究科の実務家教員に対して、法学部からのゲスト講師の派遣依頼を受けて、教員派遣を行っている。研究科長は、これらの連携体制を踏まえて、研究科での教育・研究の最終責任を負っている。

#### <21>教職センター

教職センターの教員には、ビジョン「東海地区における中等教育教員養成の核としての役割を果たす教職センターの確立」とミッション「①教員、学芸員としてふさわしい実践的指導力を身につけた学生の育成、②きめ細かな学生支援による教員採用実績の確保」を達成するために、専任教員として専門領域における教育研究活動において卓越した能力を持ち教職センターの教育活動での活躍が可能なこと、文部科学省、教育委員会、教育現場等が教職課程に求めるものを敏感に察知し、学生指導や各種取組、組織活動へ転換できる行動力を持つこと、教職セ

ンターにとって重要な組織的各種取り組みを理解し行動できること、が求められている。

さらには、社会貢献を旨として掲げるミッション「③現職教員の資質向上への貢献、④教育委員会・現場教員との緊密な連携、情報体制の確立、共同研究体制の構築」に対して、専門分野を活かして積極的に貢献することが教職センターの教職教育の質保証も可能にすることを理解し、教育力・指導力の向上に真摯に取り組めることが必要である。

これらの方針は、定例で開催している教職センター会議において、新年度の開始に向けた組織活動の確認、MS-15 戦略プラン（部署版）の構築と見直し等を行う中で、常に教職員で確認している。

教職センターの教員組織編制方針は、本学の教職課程・学芸員課程の授業科目を確実に実施する上で必要な教員を確保し、配置することである。この方針は教職センター教員間で共有されており、毎年実施されている学長との協議により決定され明確化された大学の教員編成方針も踏まえて、専任教員が配置している。

教職センターのミッションを達成し、ビジョンを実現するためには、特に「教科に関する科目」の開設や教育実習訪問指導に関して、各学部との連携が不可欠である。こうした連携の協力依頼については、教職センター長が責任をもって行っている。

#### <22>分析センター

本センターの組織は、所長 1 名、副所長 1 名、若干名の委員で構成されており、所長は本学学長を、副所長は薬学部長をもって充て、本センターの統括任務を担うこととなっている。委員については、薬学部教員から選出されることとなっており、現在、本センターに助手 1 名が専任として配置されている。

### **(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。**

#### <1>大学全体

教員数については、大学基礎データ表 2 に示した通り、全ての学部、研究科で大学設置基準上の必要専任教員数を上回っており、各学問分野の教育・研究に適した条件を整備している（資料 3-6）。学部においては、専任教員 1 人あたりの在籍学生数（ST 比）は、法学部が高めとなっている他は、文系で 30～40 台、理系で 20 台、文理融合の都市情報学部が 30 台となっている（資料 3-6）。こうした教員数の面だけでなく、教員組織編制方針に基づいて形成された教員組織が教育力・研究力を十分に発揮できるよう、支援する体制も整備している。

授業科目の担当については、専兼比率や担当コマ数の配分状況にも配慮しつつ、教授は 10 時間、准教授・助教・講師は 8 時間の責任担当授業時間数を設定し、専任教員が教育と研究の双方に支障なく取り組むことができるようにしている（資料 3-22 第 3 条）。また、2013（平成 25）年度から特任助手制度を試行的に導入し、教育・研究の支援および発展に向けて各学部で活用している（資料 3-23 第 2 条第 1 項第 2 号オ）。

教員の多様化も進めており、専門職人材の育成を担う学部・研究科で必要とされる実務家教員の他、国際的研究の推進やグローバル的視点に立った教育の展開のための外国人教員の任用、女子学生の増加に対応した女性教員の採用に取り組んでいる。

## <2>法学部

法学部の専任教員数は、38名（法学科21名、応用実務法学科17名）である。このうち、法学科は、教授16名、准教授5名、応用実務法学科は、教授13名、准教授3名、講師1名である。これに特任教授を加えた教員数は39名であり、ST比を十分に改善するには至っていない。ただし、法学部は2016（平成28）年度から学部を改組して入学定員を130名削減することが確定しており、ST比は段階的に改善されることになる。

年齢構成は、30～39歳6名（15.8%）、40～49歳12名（31.6%）、50～59歳6名（15.8%）、60～69歳10名（26.3%）、70歳以上4名（10.5%）となっている。男女構成は、男性34名（89.5%）、女性4名（10.5%）である（資料3-24）。

授業科目と担当教員の適合性は、後述する教員資格審査の過程で、厳格に判断されている。教員組織の編制方針は、前述の通り、持続的に教育活動にあたることが可能となることである。このため、定年退職や他大学への移籍により欠員が生じた場合、これを埋めることが基本方針となるが、いかなる補充を行うかは、教員組織の適切性を含めて、教員資格審査委員会において検討されている。

## <3>経営学部

経営学部は、既述の教育理念・目的を実現すべく、経営学科と国際経営学科の2学科編成を採っている。

経営学科では、企業経営の専門知識とスキルの獲得を目指して、マネジメントコース、会計・ファイナンスコース、流通・マーケティングコースの3コースを設定している。それぞれのコースにおけるコアとなる主要科目については、専任教員19名が担当している（資料3-25 p.2-9～2-13）。

国際経営学科では、国際的な経済・経営活動に不可欠な専門知識と語学力、豊かな国際感覚を身につけることを目指して、国際経営コースを設定している。経営学科と同様に、本コースのコアとなる主要科目は専任教員15名が担当している（資料3-25 p.2-21～2-31）。

上記専任教員のほかに、任期制の特任助手2名がおり、両学科の教育補助を担っている。特任助手以外の各学科における専任教員の職名別構成は次の通りである。

経営学科	19名（教授14名、准教授5名、助教0名）
国際経営学科	15名（教授10名、准教授5名、助教0名）
計	34名

上記の専任教員34名の2014（平成26）年4月1日における年齢構成は、40歳以下4名（11.8%）、41～50歳11名（32.4%）、51～60歳9名（26.4%）、61～70歳10名（26.5%）、71歳以上1名（2.9%）となっている。そのうち外国人教員は2名、女性教員は4名である。

授業科目と担当教員の適合性は、後述する教員資格審査の過程で、厳格に判断されている。定年退職等により、欠員が生じた場合、これを埋めることを基本方針にして、いかなる補充を行うかは、教員組織の適切性を含めて、審査教授会において検討している。

## <4>経済学部

経済学部の専任教員数は29名（経済学科17名、産業社会学科12名）で、教授18名（経

済学科 10 名、産業社会学科 8 名)、准教授 8 名(経済学科 5 名、産業社会学科 3 名)、助教 3 名(経済学科 2 名、産業社会学科 1 名)である(資料 3-26)。

経済学部の専任教員の年齢構成は、31~40 歳 2 名(6.9%)、41~50 歳 7 名(24.1%)、51~60 歳 9 名(31.0%)、61~70 歳 11 名(37.9%)である。また、教員の男女比は 26:3 で女性教員比率は 10.3%となっている。専任教員 1 人あたり在籍学生数は 2014(平成 26)年度 46.0 人である(資料 3-27)。

専任教員のうち、2 名(うち 1 名は外国人教員)が全学共通教育部門の「言語コミュニケーション」科目を、1 名が「健康とスポーツ科学」科目を担当しているが、その他は全員が「専門基礎部門」「理論経済部門」「歴史・政策・金融部門」「現代社会部門」の授業科目を担当している。また、「ゼミナール」「フィールドワーク」科目は全て専任教員が担当し、少人数教育への責任体制が構築されている。

経済学部は、授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みとして、採用人事における能力評価、とくに、教授会構成員の前での担当科目の模擬講義を導入し、これは効果的に作用している。さらに、教員組織の適切性についても、学部長の責任の下、将来構想検討委員会でなされており、現状の教員組織は適切なものとなっている。

#### <5>理工学部

理工学部の教員は、教授 98 名、准教授 65 名、助教 13 名、講師 2 名、特任講師 3 名の計 181 名で構成されており、大学設置基準で必要とされる 105 名を十分上回っている。

学科の専門科目は可能な限り専任教員が担当している。理工学部の兼任教員数は 282 名であるが、理工学部各学科における専門教育部門(理工学基礎科目を除く)の専任教員担当率は 79~95%であり、十分な教育体制を構築している。一方、専門科目への橋渡しとして重要な英語、数学、物理学、化学などの初年次基礎科目の専任教員担当率は 44%である(資料 3-28)。

専任教員の年齢構成は、30 歳以下 0 名(0%)、31~40 歳 36 名(19.9%)、41~50 歳 51 名(28.2%)、51~60 歳 46 名(25.4%)、61~70 歳 40 名(22.1%)、71 歳以上 8 名(4.4%)となっている。

授業科目と担当教員の適合性については、各学科において人事採用時から十分に検証し、資格審査選考委員会の厳密な審査の後、資格審査教授会において各学科長からの詳細な資料による説明を以って、毎年確認する体制を整えている。教員組織の適切性の検証については、学部長を議長とする学科長等連絡会を中心に進め、人事補充の必要があれば、人事枠の範囲内で補充をし、各学科の専門分野に適合した教員を確保している。

#### <6>農学部

人材養成目的その他教育研究上の目的に沿って、生物資源学科(7 研究室、教授 8 人、准教授 5 人)、応用生物化学科(7 研究室、教授 6 人、准教授 6 人、助教 1 人)、生物環境科学科(7 研究室、教授 7 人、准教授 4 人、助教 1 人、講師 1 人)が設置されている。さらに 3 学科共通部門として農学部附属農場(5 分野、准教授 4 人、教務技師 1 人)および教養教育部門(2 分野、教授 1 人、准教授 1 人)に専任教員が配置されており(資料 3-10 p.2-44、資料 3-29)、大学設置基準第 13 条に定められている最低必要人数(専任教員 9 人以上、うち教授 5 人以上)

を満たしている。

3 学科の内容および、各学科内での教員配置は、学位授与方針を実施するために必要十分なものになっている。また、教育課程編成方針の「1.講義による知識の教授だけでなく実験・実習を重視する」という目標に沿うものでもある（資料 3-10 p.2-4）。なお授業科目と担当教員の適合性については、学務委員会で審議される。

教員の年齢構成を含めた教員組織の適切性については、採用・昇格人事の基本方針を決める際に、人事教授会で審議している。なお、2014(平成 26)年 5 月 1 日時点の専任教員の年齢構成は、31～40 歳 11 名 (23.4%)、41～50 歳 14 名 (29.8%)、51～60 歳 9 名 (19.1%)、61 歳以上 13 名 (27.6%)である（資料 3-30）。

#### <7>薬学部

大学設置基準によれば、本学部における 6 年制薬学教育に必要な専任教員数は 37 名（うち薬剤師として実務経験を概ね 5 年以上有する者が 7 名以上）であるが、新制度移行時より、より高度な薬剤師教育を実施するため、実務経験を有する者を含めて専任教員を確保し、学部教育の充実を図ってきた。その結果、現在の専任教員数は 70 名であり、設置基準に必要な専任教員数は十分充足している（資料 3-31）。教員 1 人あたりの学生数（ST 比）は、23.2 であり（資料 3-31、資料 3-32）、薬学教育評価機構が求める ST 比 10 以下が達成できるよう努力を続けている。

専任教員の職階別の人員構成は、教授が専任教員数の 38%を占め、准教授が 36%、助教・助手が 26%である（資料 3-31）。なお、本学部では、実験を必要とする研究室については、学生の安全性など考慮し、今後、教授、准教授、助教の各 1 名を基本的な研究室組織とすることを計画しており、6 年制薬学教育をより充実させるための新しい組織構築に向け、研究室の改編や採用人事を進めている。

専任教員の年齢構成は、21～30 歳 1 名 (1.4%)、31～40 歳 13 名 (18.6%)、41～50 歳 13 名 (18.6%)、51～60 歳 26 名 (37.1%)、61～70 歳 15 名 (21.4%)、70 歳以上 2 名 (2.9%) となっている。男女比は、男性 57 名 (81.4%)、女性 13 名 (18.6%) となっている（資料 3-33）。

なお、薬学教育における主要な科目はほとんど専任教員により実施されており、教育の質の確保がなされている。

#### <8>都市情報学部

2014（平成 26）年度の専任教員数は 27 名（教授 21 名、准教授 5 名、助教 1 名）である。各科目群の主要科目に専任教員（助手を除く）が配置されているが、欠員等のやむを得ない理由により、一部の主要科目（4 科目）に非常勤講師 2 名が配置されている。

この例外を除き、必修科目へは専任教員を適切に配置することにより、専門基礎部門の「都市学英語」と「コンピュータ演習」、および専門部門の「ゼミナール」については、少人数教育を実施している。「都市学英語」については 1 クラスの学生数は約 20 名、「コンピュータ演習」については約 40 名、「ゼミナール」については約 16 名（3 年次 8 名、4 年次 8 名）である。また、教員の年齢構成は、30 歳代 3 名 (11.1%)、40 歳代 9 名 (33.3%)、50 歳代 9 名 (33.3%)、



60歳代6名(22.2%)である。男女比は、男性25名(92.6%)、女性2名(7.4%)である。

#### <9>人間学部

人間学部の教員組織は、教育課程の専門教育を構成する「心理」「社会・教育」「国際・コミュニケーション」の3分野の各科目群を担当する22名の専任教員を中核として編制されている。教養教育、専門教育の一部では専門性の高い兼任教員を招いて幅広い科目を開講している。また、編制方針にそった募集・採用・昇格等が行われている。

専任教員22名の年齢構成は、31～40歳2名(9.1%)、41～50歳4名(18.2%)、51～60歳12名(54.5%)、61～68歳4名(18.2%)である。男女構成比は男性55%(12名)、女性45%(10名)である。また、外国人教員が占める割合は9%(アメリカ人1名、イギリス人1名の計2名)である。

授業科目への教員の適合性は、教育課程にもとづく教育の円滑な実施という観点から人間学部の学務委員会がまず検討し、その結果にもとづき提案や資料提示を教授会に行い、最終的には教授会で判断する。ただし、専任教員を新たに採用する場合は、担当予定の授業科目への採用候補者の適合性は採用審査のもっとも重要な論点であるので、教授会の下に設けられる選考委員会で詳細に検討している。

#### <10>法学研究科

法学研究科の専任教員は、修士課程については30名、博士後期課程については15名である。年齢構成は、修士課程では、30～39歳6名(20%)、40～49歳10名(33.3%)、50～59歳4名(13.3%)、60～69歳6名(20%)、70歳以上4名(13.3%)である。博士後期課程では、40～49歳1名(6.7%)、50～59歳4名(26.7%)、60～69歳6名(40%)、70歳以上4名(26.7%)である(資料3-24)。

教員組織編制方針は、前述の通り、持続的に教育活動にあたることが可能となることである。授業科目と担当教員の適合性については、後述する教員資格審査の過程で、厳格に判断されている。

#### <11>経営学研究科

修士課程の経営学・ものづくりシステムコース及び会計学・ファイナンスコースの2コース及び博士後期課程に、教育課程編成方針に基づいて授業科目が配置され、教員組織は、それぞれの課程における授業科目及び研究指導科目を担当する教員によって構成されている。

経営学研究科の教員組織は、経営学部所属教員からなっており、研究科のみを担当する教員はいない。学部教育の深化が追究されているため、学部専任教員が研究科を兼担している。研究科兼任教員は、経営学部所属教員のうち大学院経営学研究科科目担当資格基準に基づき教員資格に適合する者によって構成されている。

2013(平成25)年5月現在の修士課程におけるコース別の研究科担当教員数は、「経営学・ものづくりコース」は教授16名、准教授2名の計18名のほかに10名の兼任教員からなり、「会計学・ファイナンスコース」は教授3名、准教授5名、助教1名の計9名のほかに兼任4名から構成されている(資料3-14)。教授2名が両コースを兼担している。このほかに2名

の特任助手が 2013（平成 25）年度から採用された。

上記の専任教員 27 名の 2014（平成 25）年 5 月 1 日における年齢構成は、40 歳以下 4 名（14.8%）、41～50 歳 9 名（33.3%）、51～60 歳 7 名（25.9%）、61～70 歳 9 名（25.9%）となっている。

博士後期課程の研究科担当教員は 18 名で、全員教授である。2014（平成 25）年 4 月 1 日における年齢構成は、41～50 歳 5 名（27.8%）、51～60 歳 7 名（38.9%）、61～70 歳 6 名（33.3%）となっている。その内外国人教員 2 名、女性教員は 3 名である。

授業科目と担当教員の適合性は、後述する教員資格の審査及び基準の過程で、厳格に判断している（資料 3-3、資料 3-15、資料 3-16）。

#### <12>経済学研究科

経済学研究科の修士課程及び博士後期課程は、教育課程編成方針に基づいて「理論経済・経済史」「経済政策」「現代産業構造」の 3 つの専修分野から構成され、授業科目が、それぞれ配置されている（資料 3-14 p.83、p.85）。

これに応じて、修士課程では、「理論経済・経済史」分野 10 名、「経済政策」分野 7 名、「現代産業構造」分野 7 名で、計 24 名の専任教員が担当している（資料 3-14 p.83）。博士後期課程は「理論経済・経済史」分野 5 名、「経済政策」分野 4 名、「現代産業構造」分野 5 名で、計 14 名の専任教員が担当している（資料 3-14 p.85）。職階構成は、修士課程は教授 17 名、准教授 7 名で、博士後期課程は 14 名全員が教授である。

修士課程担当者の年齢構成は、31～40 歳 1 名（4.2%）、41～50 歳 5 名（20.8%）、51～60 歳 3 名（37.5%）、61～70 歳 9 名（37.5%）、である。博士後期課程担当者は、51～55 歳 4 名（28.6%）、56～60 歳 2 名（14.3%）、61～65 歳 5 名（35.7%）、66～70 歳 3 名（21.4%）となっている。男女比は、修士課程担当者で 24:3（女性教員比率 11.1%）、博士後期課程担当者では 14:1（女性教員比率 6.7%）である。

研究科の教員組織は学部の教員組織を母体としており、研究科と学部とを有機的に関連づける形で、研究科長の責任の下、将来構想検討委員会及び研究科委員会修士課程・博士後期課程部会において、教員組織の適切性の検証がなされている。

#### <13>理工学研究科

理工学部担当教員（助教以上 176 人）の約 85%が修士（博士前期）課程を兼任し、また、その内の約 70%の教員が博士（博士後期）課程の特殊研究を担当している。修士（博士前期）課程では各専攻とも 4～6 の専修分野を設定して各専門領域の特論および講究、特別演習・特別実験等に相応しい複数の教員を配置している。なお、修士（博士前期）課程の非常勤教員は理工学研究科全体で 15 名程度であり、各専攻とも専任教員が責任をもって指導している（資料 3-14）。

理工学研究科担当教員の年齢構成は、31～40 歳 28 名（18.1%）、41～50 歳 45 名（29.6%）、51～60 歳 37 名（24.3%）、61～70 歳 32 名（21.1%）、71 歳以上 10 名（6.6%、うち 2 名は終身教授）である。女性教員は 9 名（5.9%）、外国人教員は 4 名（2.6%）となっている。

授業科目と担当教員の適合性については、各専攻において人事採用時から十分に検証し、資

格審査選考委員会の厳密な審査の後、資格審査研究科委員会において各専攻主任からの詳細な資料による説明によって毎年確認する体制を整えている。教員組織の適切性の検証については、研究科長を議長とする専攻主任会議を中心に進め、人事補充の必要があれば、人事枠の範囲内で補充をし、各専攻の専修分野に適合した教員を確保している。

#### <14>農学研究科

農学研究科修士課程は農学部における教育・研究の基盤の上に設けられている課程であり、農学部の生物資源学科、応用生物化学科、生物環境科学科に対応して、生物資源学専修コース（4専修科目、教員16人）、応用生物化学専修コース（3専修科目、教員13人）、生物環境科学専修コース（4専修科目、教員14人）が設置されている（資料3-14 p.125~127）。これらの専修コースは、学位授与方針の1に謳われている本修士課程において修得すべき内容をバランスよく網羅しており、更に学位授与方針の2と3に謳われている修士課程修了者に相応しい資質を身に付けるうえで必要な教員配置になっている（資料3-14 p.125~128）。

博士後期課程は、修士課程における教育・研究の基盤の上に立ち、高度な研究力とコミュニケーション力により社会に貢献できる倫理性豊かな人材を養成するために設けられたものであり、11専修科目、教員22人で組織されている（資料3-14 p.127~128）。

教員の年齢構成は、退職者の後任採用人事に際して留意しており、バランスがとれてきている。2014（平成26）年度は、31~40歳9名（20.9%）、41~50歳14名（32.6%）、51~60歳9名（20.9%）、61歳以上11名（25.6%）である。女性は1名（2.2%、いずれも教授）である。

なお、教員の年齢構成を含めて教員組織の適切性については、採用・昇格人事の基本方針を決める際に、人事教授会で審議している。

#### <15>薬学研究科

現在、薬学研究科には、従来の4年制薬学部、大学院修士課程に続く3年制博士課程と、6年制薬学部を基盤とした4年制博士課程が併存している。3年制博士課程には、3年生2名が在籍しており、担当する専任教員は教授9名である。2012（平成24）年4月に設置された4年制博士課程の専任教員は41名（教授23名、准教授18名）であり（資料3-34）、1年生6名、2年生10名および3年生9名の特論、特殊研究を担当している（資料3-35）。

教員組織は、薬学研究科の人材養成目的・教育課程編成方針に基づいて、薬学のスペシャリストを養成するために十分な知識と経験、教育・研究業績を有する教員により編制している。教員の選考にあっては、学位、研究業績、学部および大学院における教育業績を評価し、授業科目（環境衛生科学、医薬情報科学、病態解析科学、薬物治療科学、薬物動態科学の5専修分野、医療英語、臨床薬学研修、海外臨床研修の関連科目）に適合した教員を配置している。

現在、環境衛生科学分野に7名（○合5名、合2名）、医薬情報科学分野に6名（○合4名、合1名、可1名）、病態解析科学分野に7名（○合4名、合3名）、薬物治療科学分野に6名（○合5名、合1名）、薬物動態科学分野に7名（○合6名、合1名）をそれぞれ配置している。関連科目である医療英語特論については専任教員1名および兼任教員1名を、臨床薬学研修については専任教員2名を、海外臨床研修については専任教員4名をそれぞれ配置している。

4年制博士課程の専任教員の年齢構成は、30歳代1名(2.4%)、40歳代7名(17.1%)、50歳代23名(56.1%)、60歳代9名(22.0%)、70歳代1名(2.4%)であり、特に年齢の偏りはないが、女性は5名と少ない。

なお、4年制博士課程設置時に4名の教授を新規採用したことにより、当初予定していた教員数よりも多くの教員が参画し、より良い教育体制を構築することができ、研究の質と多様性の確保に繋がっている。その一方で、社会人学生が多く、教育研究内容も多様化している。特に薬剤師の実務から派生する研究を推進できる教員の充実が望まれる。

#### <16>都市情報学研究科

都市情報学研究科の専任教員は、都市情報学部の専任教員の中から、大学院教員資格審査を経て、大学院担当教員を充当している。修士課程の担当教員は学部の専任教員26名である。博士後期課程の担当教員は学部の専任教員のうち22名である。大学院教員資格の内訳は、D〇合教員13名(教授13名)、D合教員9名(教授7名、准教授2名)、M〇合教員1名(教授1名)、M合教員3名(准教授3名)となっている。

また、教員の年齢構成比は、30歳代3名(11.1%)、40歳代9名(33.3%)、50歳代9名(33.3%)、60歳代6名(22.2%)である。男性教員25名、女性教員2名で、女性比率は7.4%である。

#### <17>人間学研究科

人間学研究科の教員数は、2013(平成25)年度の時点で、専任14名、兼担1名、兼任4名である。各分野の科目数と、配置されている教員の関係は、「心理分野」では5科目を専任3名と兼任1名で担当し、「社会・教育分野」では7科目を専任7名と兼任1名で担当(1科目は、複合分野を扱う科目であるため2名で担当)し、「国際・コミュニケーション分野」では5科目を専任5名と兼任1名で担当(上記と同様の理由で1科目は2名で担当)している。

3分野にまたがる科目のうち、基本的な導入科目の「人間学特別演習」は、各分野に属する3名の専任教員で担当している(資料3-36 p.15)。また、実践的なコミュニケーション能力の育成をねらいとする「コミュニケーション特別演習」は、従来、3名の専任教員で担当していたが、2013(平成25)年度より、全体を統括する従来の教員以外に、指導・助言を充実するため、学生1名につき1名の専任教員を配置することにした(資料3-36 p.7)。なお、各分野と関係の深い実践的な科目には、すべて専任教員を配置している。修士論文の研究指導には、主担当指導教員以外に、学生1名につき2名の副指導教員を配置している。

教員組織の適切性については、確立将来的な充実の方向を踏まえて研究科委員会で議論している。教員の研究指導資格や授業科目と担当教員の適合性などの具体的な審議は、研究科長、主任教授および「M〇合」教員により構成される資格審査選考委員会において、「大学院教員資格審査規程」にもとづいて行い、その結果を研究科委員会に提案している。2012(平成24)年度には、2名の教員が「M〇合」の資格に適合すると判断された(資料3-37)。

教員の年齢構成は、41~50歳2名(14.3%)、51~60歳11名(78.6%)、61歳以上1名(7.1%)である。

#### <18>総合学術研究科

専任教員の構成は、博士前期課程担当では、教授 9 名、准教授 1 名、助教 2 名、博士後期課程担当は、教授 9 名である（資料 3-38）。専任教員 1 人あたりの在籍学生数は、博士前期課程が 0.6、博士後期課程が 0.4 である。分野別にみると、理系教員 10 名、文系教員 3 名であり、文理融合型教育を行う目的に適っている。年齢構成は、30 歳代 2 名（15.4%）、40 歳代 2 名（15.4%）、50 歳代 5 名（38.5%）、60 歳代 2 名（30.8%）であり、男女比は 12 : 1 である。

組織的な教育を実施するために、研究指導では博士前期・後期課程とも指導教員が責任をもって個別研究指導にあたっているが、さらに、より多くの教員からの指導・助言を取り入れるために、学生ごとに教員 3 名からなる論文指導委員会を組織している。また、全教員が学生の研究計画の概要を把握するための修士論文研究計画書や博士課程研究計画書、博士論文作成計画書の提出、年 2 回の研究指導を通じた研究の進捗状況のチェック、研究成果の中間発表会の開催などにより、専修分野の如何に関わらず研究テーマと関連する領域の教員が必要に応じて絶えず助言を与えている。これらの責任は最終的には研究科長に帰される。各教員は研究指導及び講義担当適格者として、研究科の求める資格要件を明確に満たしており、適正に配置されている。

#### <19>大学・学校づくり研究科

学問領域に閉鎖的になることなく、学生に対する教育活動を通して常にポジティブに教員自らの教育研究領域を広げ、「大学・学校づくり」という学問の確立を目指すことが重要であると考え、教育課程の内容に基づいた教員組織を整備している。

大学・学校づくり研究科の中核となる 5 つのプロジェクト科目（教育戦略論、教育マネジメント論、教育財務論、学修サービス論、学修コンテンツ論）は、体系的な教育課程編成を実践するために、各科目に適合する素養を備えた教員による組織編制となっている。また、教育財務論以外は複数教員によって担当しており、各担当者の専門領域を活かし、かつ十分な連携体制を確保して授業を展開している。方法論科目群である大学・学校調査方法論についても、専任教員 2 名によるチームティーチングを行っており、担当者の研究領域における調査経験を活かして、学生の指導にあたっている。

実物・実習科目群や統合科目群でも、本研究科では、初等中等機関と高等教育機関の双方を対象としていることから、双方に十分対応できるよう、複数の専任教員を配置している。関連科目群については、兼任教員に加えて、高等教育、初等中等教育、生涯学習の各領域において全国的に活躍している研究者を兼任教員として配置し、学生のニーズに応え得る組織としている。

専任教員の年齢構成は、30 歳代 1 名（14.2%）、50 歳代 3 名（42.8%）、60 歳代 3 名（42.8%）であり、中堅となる 40 歳代が不足しているが、研究科の教育活動を阻害するような状況ではない。また、専任教員は全員が男性であるが、この点は兼任教員に女性（1 名）を配置することによって補っている。

以上のような教員組織の適切性については、専任教員の退職・移籍が生じた際に、また兼任教員の任期終了の際（すなわち毎年）後任者を採用するにあたって、研究科長を中心に研究科委員会において検証している。その際、単に前任者の補充ということではなく、研究科の理念・目的の実現に適切な者を採用し、教育課程に相応しい教員組織として維持・発展できるように

計画している。

#### <20>法務研究科

2014（平成 26）年度の専任教員数は 17 名であり、専門職大学院設置基準による最低必要専任教員 12 名を充足している。専任教員一人当たりの学生数は 7.1 名であり、同じく設置基準（学生 15 名につき専任教員 1 名）を満たしている。

職位別の内訳は、教授 12 名、准教授 5 名であり、専任教員全体の半数以上である約 70.6% が教授で構成されている。

専任教員の年齢構成は、31～40 歳 4 名（23.5%）、41～50 歳が 3 名（17.6%）、51～60 歳が 5 名（29.4%）、61～70 歳が 5 名（29.4%）となっており、大きな偏りはないと判断している。また、女性は 3 名（17.6%）となっている。

本研究科の専任教員は、研究者教員 10 名と実務家教員 7 名から構成されている。10 名の研究者教員については、教育・研究歴が 10 年以上の者が 8 名、5 年以上 10 年未満の者が 2 名であり、いずれの教員も、それぞれの専門分野に関する教育と研究に十分な業績と力量を有している。また、専任教員の 41% を占める実務家教員 7 名については、それぞれ裁判官（2 名）、弁護士（4 名）、企業法務担当者（1 名）として 10 年以上の経験を有し、専門分野について、高度な実務経験による特に優れた知識・実績を有する者である。このように設置基準に則した教員組織となっている。

以上のとおり、本研究科では、各教員の教育・研究・実務業績と授業科目との適合性を重視し、担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えた教員を配置している。

#### <21>教職センター

教職課程は、文部科学省による課程認定を要するため、教育職員免許法、教職課程認定基準等の改正がある都度、それに合致するよう教職センターの教員組織を充実させている。2014（平成 26）年度の専任教員数は 7 名である。教職課程認定基準によれば、本学の場合「教職に関する科目」の必要専任教員は 4 名以上とされており、基準に対して充足できている。

専任教員の年齢構成は、40 歳代 3 名（42.9%）、50 歳代 2 名（28.6%）60 歳代 2 名（28.6%）となっている（資料 3-39）。すべて男性である。学芸員課程の博物館に関する科目については専任教員を配置していない。

### **(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。**

#### <1>大学全体

教員の募集・採用手続きについては、学長と学部長・研究科長との間での面談を経て、学部長会および常勤理事会において次年度の教員組織編制の中での位置づけを確認した上で、募集を開始している（資料 3-40）。

既述の通り、名城大学では「教員資格審査規程」および「大学院教員資格審査規程」を定め、これらの規程に基づき、各学部等で適切に審査を行っている。また、「教員資格審査規程」においては、学校教育法第 92 条に準拠して、教授、准教授、助教、講師、助手、教務技術員それぞれの資格を明記している。これに則って、教員の教育・研究・実務上の知識、能力、実績を

総合的に審査することとなっており、大学教育、大学院教育としての水準を担保できるような制度設計がなされている。

各学部・研究科においては、上記2つの規程に基づき、具体的な審査基準を設定し、学部は審査教授会と選考委員会、研究科は資格選考委員会と資格審査委員会という厳格な選考手続きの下で適切な審査を行っている（資料3-2 第9~10条、資料3-3 第5~6条）。さらに大学院を担当する教員については、名城大学大学院学則において、担当者の資格と学内手続きを定めている（資料3-15 第5条）。

センターなど学部には所属しない教員や学部・研究科等を新設する際の学部長予定者・授業科目担当予定者の審査については、「センター教員資格審査要項」「学部・研究科等の新設に係る教員採用手続内規」に定められているとおり、審査学部長会が行い、大学協議会にて協議することとしている（資料3-41 第2条、資料3-42 第2、3条）。

教員の募集については、現在、特定の実務上の能力が要求される専門職人材を除き、多くの採用人事は公募によっている。本学の教育理念・目的・目標を理解し、教育研究に熱意をもって臨む人材の確保に繋げている。

以上の手続きを経て、最終的には任命権者である理事長の決裁により手続きを完了している。なお、契約教員を任用する場合は学校法人名城大学職員規則および契約教員要項により、非常勤講師を採用する場合は大学非常勤講師要項により、理事長が契約の締結を行うこととなっている（資料3-43 第3条、資料3-23、資料3-44 第2条）。

## <2>法学部

教員の募集・採用は、学長と学部長との折衝などを経て、法学部の教員資格選考委員会において、まず、どの科目について採用人事を進めるか、判断がなされる。その判断は、教授会に報告されるとともに、当該人事を具体的に進める小委員会が設置されることになる。この小委員会は、採用人事を進めるべき科目に関連する部門の担当者により構成されるものであり、委員は教員資格選考委員会の場で選ばれることになる。この小委員会が、具体的な募集要領を決定し、研究及び教育業績の観点から候補者を選定する。小委員会と学部長が候補者を面接し、その結果を教員資格選考委員会に報告し、教員資格選考委員会の承認と、教授会での報告を経て、原則として2週間程度の公示期間（この期間内に、後述の資格審査教授会および任用教授会の構成員は、法学部事務室において候補者の業績等の閲覧が可能になる）後に、資格審査教授会および任用教授会が開催される。この資格審査教授会および任用教授会において、学部長による経過説明および小委員会からの報告がなされ、これらを踏まえて、無記名投票が行われる。投票は、構成員の4分の3以上の出席により成立し、3分の2以上の賛成によって可決される。

昇格手続は、毎年秋に、所定の条件（研究業績および教歴）を満たす者に対し、教員資格審査委員会が昇格に関する意思確認を行い、必要書類の提出を求め、教員資格選考委員会の承認と、教授会での報告を経て、原則として2週間程度の公示期間後に、資格審査研究科委員会が開催される。この資格審査研究科委員会において、学部長により、経過説明等がなされ、無記名投票が行われる。投票は、構成員の4分の3以上の出席により成立し、3分の2以上の賛成によって可決される（資料3-45）。

### <3>経営学部

教員の募集・採用・昇格等については、名城大学教員資格審査規程（資料 3-2）、名城大学経営学部教員資格内規（資料 3-46）、経営学部教員の人事に関する申し合わせ（資料 3-47）に基づいて実施している。教員の募集・採用・昇格にあたっては、研究上の業績を重視すると共に、教育上の能力も重視して審査を行っている。教員の採用は公募制を原則としており、推薦によって採用する場合は、制度改革などで教授資格を有する者を必要とする時や大学院との関係で教授の採用が必要な時などに限られている。また、教員の採用にあたって、必要に応じて模擬講義を実施し、教授会構成員に公開している。

教員の募集・採用・昇格等は学部長が発議し、審査教授会を審査組織として設置する。審査教授会のもとに人事 1 件につき 3 名の選考委員を選出し、選考委員会を設置する。

審査教授会は選考委員会の審査報告を受け、審査の後に無記名投票を行い採用・昇格候補者としての適否を決する。教授会は審査教授会の審査結果を受け、審査の後に無記名投票により採用・昇格の可否を決する。採用・昇格に関しては異議申し立ての機会があり、透明性のある審査プロセスがとられているといえる（資料 3-2）。

### <4>経済学部

教員の募集・採用・昇格は、教員資格審査規程（資料 3-2）、名城大学経済学部教授会規程（資料 3-48）、名城大学経済学部教員資格内規（資料 3-7）、採用人事の組織及び手続き（資料 3-49）、専任教員昇任の組織及び手続き（資料 3-50）、経済学部教員の昇任人事に関する申し合わせ（資料 3-51）に明文化され、適切に行われている。採用・昇格の資格基準には、昇格必要基準年数、教育・研究経験年数、研究業績が明示されている。

採用人事は、学部長が教授会で採用を発議し、担当科目、資格等を審議決定する。募集期日終了後、学部長が教授会を招集し、審査教授会（教授および准教授をもって組織）を置き審査委員を選出する。審査教授会は、審査委員の報告を受け、審査後投票し採用候補者を決定する。審査教授会の報告を受け、教授会が有資格採用候補者の採用の可否を投票で決定する。なお、審査委員は書類選考で若干名の候補者に絞りこみ、その後、教授会構成員を相手にした模擬授業と審査委員による面接を課して、教育理念・目的等とのマッチング、教育に対する熱意などを確認する（資料 3-49）。

昇格人事は、学部長が教授会で発議し、昇格有資格該当者に通知する。該当者が申請手続きをし、審査教授会へ付託する。審査教授会は 3 名の審査委員を選出する。審査委員の報告を受け、審査教授会は審査後投票により、昇格の可否を決定する。その後、教授会が、審査教授会の審査結果の報告を受け、投票により、最終的に昇格の可否を決定する（資料 3-50、資料 3-51）。この組織と一連の手続きは、経済学部の昇格人事に、公正性と透明性を付与する。2007（平成 19）年以降、准教授へ 2 名、教授へ 5 名の昇格がなされた。

### <5>理工学部

教員の新規募集は原則として公募制で行われる。昇格については学科長の推薦が主であるが本人の申請も認められている。これらの教員の新任・昇格は学科ごとの審議を経て、学科長か



ら資格審査選考委員会に提案される。この資格審査選考委員会は、学部長、学科長を除く教授の中から隔年に行われる全教員の選挙で選ばれた6名に学部長を加えた7名で構成されている。資格審査選考委員会では、理工学部資格審査規程に基づいて厳格に審査が行われ、全委員の合意により、理工学部の資格審査教授会に付議される。資格審査教授会は、教授の資格審査の場合は教授全員で、准教授、助教、講師の資格審査は准教授以上の全員で組織される。資格審査教授会は構成員の4分の3以上の出席で成立し、3分の2以上の賛成で決定される（資料3-8）。

公募による教員採用にあたっては、研究・教育業績や抱負などが記された書類の審査に加えて、面接や模擬講義を課すなどして、理工学部の教育方針を実践できる人材を選考している。

#### <6>農学部

農学部における採用人事は完全公募方式で行われている。採用・昇格基準および採用・昇格の手続きは名城大学職員規則（資料3-43）、教員資格審査規程（資料3-2）、および農学部の採用・昇格基準内規（資料3-11）に基づいており、人事教授会における発議および基本方針決定の後、選考委員会における審議、選考を経て最終的に資格審査教授会、任用教授会における無記名投票により厳正に行われている。

#### <7>薬学部

薬学部における教員の採用については、原則として公募としているが、学内教授の推薦による方法も併用している。採用・昇格は、名城大学教員資格審査規程に基づいて行われる。

教員採用を公募で行う場合、学部長を含む4~5名の教授からなる教員採用選考委員会で公募要項を作成し、各種メディアを通じて公募する。公募期間終了後、応募者の中から、教育研究業績、今後の抱負、研究助成金獲得状況、学術賞獲得状況、さらに担当科目との適合性等を考慮して候補者を選出する。候補者は教授会においてプレゼンテーションを行い、投票によって最終候補者1名を選出する。選出された候補者について、教員資格審査選考委員会を設置し、再度、職位、担当科目について審査基準等に基づいて評価を行い、その報告を受けて教授会で無記名投票により、採用の可否を決定する流れとなっている。

教員採用を推薦で行う場合は、教員資格審査選考委員会の設置に始まり、選考の手続きは上述のとおりである。学内からの教授昇格については教員資格審査選考委員会、准教授以下の昇格人事については当該主任教授（主任教授がない場合は学部長）からの推薦を受け、教授会で昇格人事を進めることの可否を審議したのち、教員資格審査選考委員会を設置し、以降は公募による場合と同様である。ただし、学内昇格人事においては、研究室に所属する教員は研究業績（学術論文、外部資金獲得状況、国際学会参加状況など）を、薬学教育開発センターに所属する教員は教育実績（教育関連の論文、教材作成、教育上の工夫など）を主体とし、さらに、社会から求められる大学の役割が多様化する中、管理運営・社会貢献への寄与も併せて総合的に評価している。

6年制薬学教育への移行に伴って、薬学部では臨床系教員、特に実務系教員の充実が求められたが、その採用人事においては、研究業績のみならず、職歴や実務経験の内容、薬剤師としての専門分野や技能、社会活動等も加味した総合的な評価を実施している（資料3-2）。

#### <8>都市情報学部

教員の募集・採用・昇格は、名城大学教員資格審査規程（資料 3-2）に基づき運用している。詳細については、都市情報学部教員の任用及び昇任に関する申し合わせ（資料 3-52）を定めている。この規定に基づき設置された選考委員会で選考した後、審査教授会で審議し、承認が得られた者について、学長あてに申請している。

教員の募集については、名城大学および都市情報学部ウェブサイト（資料 3-53）と各関連学会を利用して広く公募している。公募時の応募資格の中に「私立大学の現状を理解し、学生への教育に対して熱意と責任感を持って携わることができること」との条件を提示しており、審査時には特に「教育に対する熱意」の有無にウエイトが置かれている。具体的には、選考委員会による書類審査が中心であるが、選考の過程で面接または模擬講義を課す場合があることを公表している。

実務家教員の採用については、特段の定めを設けていないが、1995（平成 7）年の学部開設当初から実学教育の必要性を認識している。そして、優秀な人材であれば幅広く採用する方針に基づき、実務家教員と研究者教員の混在した教員組織を編制した。学部開設時には、実務家教員として民間企業から 3 名、行政機関から 3 名、計 6 名を採用した。さらに、2003（平成 15）年度と 2007（平成 19）年度に民間企業経験者各 1 名を採用した。実務家教員の前歴は審査委員会で十分に検討し、昇格等に不利にならないよう配慮している。

#### <9>人間学部

専任教員の募集は原則公募である。公募要項は本学のウェブサイトおよび独立行政法人科学技術振興機構などの公募情報サイトに掲載している。

採用候補者の選考は、名城大学教員資格審査規程と人間学部教員の人事に関する申し合わせ（資料 3-54）に従って行っている。欠員が生じた、あるいは生じる見込みがある場合、まず、教授のみで構成される審査教授会を招集し、採用人事を行うことを確認し、公募要件を審議・了承する。次に審査教授会の中に選考委員会を設け、選考委員会が人間学部の教育・研究に適合した業績と経験および年齢を勘案し、応募者の書類選考、候補者の面接および模擬授業の採点を行う。審査教授会は選考委員会の選考報告を受け、審議を行い、採用候補者の適否を無記名投票で決定する。その後教授会で採用候補者が確定される。

昇格は、名城大学教員資格審査規程と人間学部専任教員昇格基準（資料 3-55）に従って行っている。専任教員経験年数に鑑み、教員が昇格に必要な年数を満たしていると判断される場合、まず、当該教員に昇格を望むか否かの意思確認を行う。昇格を望むという意味確認がされた場合は、審査教授会を招集し、昇格人事を行うことを確認・了承後、審査教授会の中に審査委員会を設置し、研究業績・社会貢献業績および教育業績・管理運営業績を検討する。再度審査教授会を招集し、審査委員会による審査報告を受けて、昇格の可否を無記名投票により決定する。その後教授会で昇格者が確定される。

#### <10>法学研究科

法学研究科は、法学部の専門科目担当教員につき、大学院の担当資格を別に認める、という

形で教員を採用している。

このような担当資格の認定は、法学部の昇格手続に準じて進められている。すなわち、毎年秋に、所定の条件（研究業績および教歴）を満たす者に対し、大学院教員資格選考委員会が昇格に関する意思確認を行い、必要書類の提出を求め、資格選考委員会の承認と、教授会での報告を経て、原則として2週間程度の公示期間後に、資格審査研究科委員会が開催される。この資格審査研究科委員会において、学部長により、経過説明等がなされ、無記名投票が行われる。投票は、構成員の4分の3以上の出席により成立し、3分の2以上の賛成によって可決される（資料3-56）。

#### <11>経営学研究科

教員の募集・任免・昇格等については、学部専任教員採用にあたって、大学院授業科目担当についても考慮しつつ、募集を行っている。経営学部教授会において教員資格審査規程、名城大学経営学部教員資格内規、経営学部教員の人事に関する申し合わせに基づき、原則として公募制による募集・採用を行っている。

学部専任教員が大学院授業科目を担当する資格審査及び基準に関しては、名城大学大学院教員資格審査規程ならびに大学院経営学研究科科目担当資格基準によって定められた手順に従って、決定されている（資料3-3、資料3-16）。

資格審査の過程は次のとおりである。まず、研究科長と3名の委員で構成される資格選考委員会を対象となる教員の審査を行い、その結果を、研究科教授の4分の3以上の出席によって成立する資格審査委員会で審議し、その後無記名投票により可否を決定する。可とするための条件は、出席者の3分の2以上の賛成である。審査基準については、経営学研究科委員会において承認した大学院経営学研究科担当資格基準に基づき、研究業績・研究指導等による研究指導担当資格及び講義科目担当資格、博士後期課程の演習担当資格が、それぞれ明示化されている。以上の教員資格審査と基準をとおして、経営学研究科では、大学院担当教員の配置を、公正かつ適切に行い、教育課程を効果的に実施している。

#### <12>経済学研究科

経済学研究科は、経済学部を基礎学部として、学部専任教員による兼担制度をとっている。そのため、学部専任教員採用にあたって、大学院授業科目担当も考慮しつつ、募集を行っている。学部専任教員が大学院授業科目を担当する場合の資格審査および基準は、大学院教員資格審査規程（資料3-3）ならびに大学院経済学研究科担当資格基準（資料3-57）に準拠して行われている。

資格審査の過程は、まず、研究科長と3名の委員で構成される資格選考委員会を対象となる教員の審査を行い、その結果を、大学院担当教授の4分の3以上の出席によって成立する資格審査委員会で審議し、その後無記名投票により可否を決定する。可とするための条件は、出席者の3分の2以上の賛成である。なお、経済学研究科委員会で承認された大学院経済学研究科担当資格基準に、修士課程の研究指導担当資格及び講義科目担当資格、博士後期課程の演習担当資格および講義科目担当資格等が、明示されている（資料3-57）。

経済学研究科では、以上の教員資格審査と基準をとおして大学院担当教員の配置を、公正か

つ適切に行い、教育課程の効果的実現にこたえている。

#### <13>理工学研究科

大学院理工学研究科担当教員に関する人事は、修士課程・博士課程部会の資格審査委員会で決定される。各専攻から提案された人事は、選挙で選ばれた3名の資格審査選考委員と研究科長を加えた4名で構成される資格審査選考委員会に付議される。そこで、名城大学大学院理工学研究科資格審査内規に基づいて審査が行われ、合意が得られた人事が、資格審査研究科委員会に提案される。なお、資格審査研究科委員会は、有資格者の4分の3以上の出席で成立し、3分の2以上の賛成票で議案は決定される（資料3-8）。

#### <14>農学研究科

農学研究科は農学部を基礎として設けられた研究科であり、学部教員の中から大学院担当教員を決定している。採用基準および選考手続きは名城大学職員規則（資料3-43）、名城大学大学院教員資格審査規程（資料3-3）および農学部の採用・昇格基準内規（資料3-11）に基づき、研究科委員会における発議の後、選考委員会における審議・選考の後、最終的に研究科委員会における無記名投票により厳正に行われている。

#### <15>薬学研究科

薬学研究科の専任教員は、薬学部と併任している。これらの教員の大学院担当教員の選考にあたっては、大学院教員資格審査規程（資料3-3）、大学院薬学研究科教員資格審査の申し合わせ事項（資料3-58）に基づき、教員資格審査が行われている。具体的な審査手続きとしては、研究科長、研究科主任教授、研究科委員会で選出された教授2名以上の計4名以上で構成する選考委員会において、大学院教員資格について選考の後、資格審査委員会での投票により最終審査を行う。資格審査委員会での審査適合の要件としては、構成員の4分の3以上の出席者をもって、3分の2以上の無記名投票による賛成を要することとなっており、厳格な審査体制が担保されている。

#### <16>都市情報学研究科

都市情報学研究科の専任教員は、都市情報学部と併任している。教員の募集・採用・昇格は、名城大学大学院都市情報学研究科教員資格審査に関する内規（資料3-59）および大学院教員資格審査に関する申し合わせ事項に基づき運用している。この内規に基づき設置された選考委員会で選考した後、審査研究科委員会で審議し、承認が得られた者について、学長あてに申請している。

#### <17>人間学研究科

人間学研究科の教員の募集・採用・昇格は、大学全体の規定である大学院教員資格審査規程（資料3-3）と、これに準拠して定めた人間学研究科（修士課程）教員資格審査内規（資料3-60）に基づいて行っている。専任教員の新規採用と昇任については、現状では研究科のみの専任教員はいないため、学部教員の採用・昇任と一体として行っている。学部専任教員のうち

から新規に人間学研究科の講義・演習、および学位論文指導を担当する際には、事前に人間学研究科委員会で資格審査を行っている。研究科委員会で案件毎に3～4名の審査委員を選任し、大学院教員資格審査規程と人間学研究科(修士課程)教員資格審査内規に照らし合わせながら、教員の研究、研究業績を詳細かつ公正に検討し、結果を文書にまとめて研究科委員会に報告する。研究科委員会ではこれを慎重に審議し、無記名投票にて可否を決定する。その結果は全学の協議会に報告され、承認を受ける。非常勤講師の採用も同様の手順によって行っている。

#### <18>総合学術研究科

総合学術研究科は独立研究科であり学部を有さないため、本研究科の教員は、基本的に、各教員が所属する学部での採用・昇格となる。そのため、本研究科が独自に教員の採用・昇格を決定することはない。

なお、大学院に関する資格については、学外から採用する際には公募に抛り、資格審査は、教員資格審査規定に基づく名城大学大学院総合学術研究科教員資格審査内規(資料3-20)に従って行われている。教員の昇格に関しては、名城大学大学院総合学術研究科教員資格審査内規第4条第2項および第3項に定められており、その要件に従って適切に行われている(資料3-20 第4条第2項および第3項)。

#### <19>大学・学校づくり研究科

教員の募集については、欠員が生じた時に公募によって行うこととしているが、数年後に定年を控えている教員もいることから、学会等で適任者についての情報を収集すると共に、大学・学校づくり研究科の理念・目的・教員組織編制方針の周知を図って、後継者を確保しようとしている。また、修了生が各分野で活躍してきており、より高度な能力開発がなされるよう、修了後も継続してプロジェクト研究に参加させたり、本研究科の授業へのゲストスピーカーとして加わせたりするようにして、長期的な後継者確保を目指している。

採用・昇格については、大学院教員資格審査規定(資料3-3)にもとづいて置かれる資格選考委員会において、大学・学校づくり研究科教員資格審査基準(資料3-21)によって研究科教員としての資格を満たしているかを審査し、審査結果を研究科指導教員によって組織される資格審査委員会で審議・決定している。兼任教員や兼任教員、非常勤講師の採用についても、上記の決定手続きに準じて行っている。

#### <20>法務研究科

法務研究科における教員の募集・採用・昇格等の重要事項は、研究科長を議長とする研究科委員会において審議している。教員資格審査については、大学院教員資格審査規程、大学院法務研究科専任教員資格基準要項ならびに大学院法務研究科専任教員資格審査の申し合わせに定める基準に基づき、教育・研究業績、実務上の実績等を踏まえ、教員と科目の適合性等について、規程に沿った適切な運用を行っている(資料3-3、資料3-61、資料3-62)。

#### <21>教職センター

本センター専任教員の募集は、公募を原則とし、「本学教職センターの役割(教員養成と採用

試験対策)を理解し、その職務を遂行できる人物であること」を審査基準としている。

採用にあたっては、教職センター教員任用に関する内規(資料3-63)および教職センター所属教員の資格審査等の取扱い(資料3-64)に基づき、審査委員会が設置され、審査が行われる。審査委員会委員には、各学部長に委嘱するなどセンター外の意見も反映されるようになっている。

昇格は、教職センター専任教員承認審査基準に関する内規(資料3-65)、教職センター所属教員の資格審査等の取扱い(資料3-64)等に基づき、採用と同様に審査委員会において審査される。採用、昇格のいずれも、上記の諸規程の通りに適正に実施されている。

#### **(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。**

##### **<1>大学全体**

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、教育に関して優秀な功績を残した教職員に優秀職員表彰(資料3-66)を行う規程を制定している。この規程により、各学部・研究科等の教授会等の審議を経て推薦された候補者をFD委員会で選考し、大学協議会で決定し、表彰している。

さらに、教職員の教育改善に対する意識を高め、組織の活性化を図り、本学の教育の質の向上に資することを目的として、教育功労賞要項(資料3-66)を制定し、各学部および研究科等における教育活動および教育改善に大きく貢献したと認められる者およびグループを規定(資料3-43 第47条)により表彰している。

FD活動は、全学のFD委員会および各学部のFD委員会等において実施している(資料3-67 第2条)。その一つとして、FD委員会が主体となって、学生の授業に対する満足度を把握し、改善点・要望事項を把握するとともに、教員の授業に対する意識の調査を目的とした授業改善アンケート(全学共通様式)を実施している。結果については、個々の教員に集計結果をフィードバックするとともに、報告書として取りまとめた上で各学部に配布し、授業改善の素材として活用している(資料3-68 p.4)。さらに、各授業担当の教員のコメントが書き加えられた報告書を、図書館や学務センターなど学生が訪れやすい場所に置き、供覧している。

また、年に1度、教育の取組みの中から課題を取り上げて共通テーマを設定し、全学部・研究科の教員、事務職員、他大学の教職員が参加し、FDフォーラムを実施している。FDフォーラムでは、学内・学外の講師による講演だけでなく、ディスカッションやワークショップを実施しており、全学的な教育改善の動きを共有する場として、有効に機能している(資料3-69)。

##### **<2>法学部**

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、教員の昇格手続きの際に、教員の教育研究活動等の評価を行っている。また、法学部所属教員の研究活動を支援することを目的として名城大学法学会を設立しており、紀要『名城法学』や学術論文集『名城大学法学会選書』の発行などにより法学部教員の研究活動を活性化している。

FD活動は、2014(平成26)年度から新たに組織されたFD部会が中心となって実施している。このFD部会は、各部門を代表する8名の委員によって構成され、教育方法や各科目の内容の連携をはじめ、幅広いテーマについて検討を深めている。

### <3>経営学部

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、経営学部では、採用、昇任、担当科目の変更などにあたり、該当者の履歴と教育研究業績を検討しその可否を審査している。教員の研究状況を明らかにするために、経営学部と経済学部で合同に設立した名城大学経済・経営学会が編集・発行する紀要『名城論叢』（資料 3-70）に掲載された論文以外に、論文等の業績を『経済・経営学会報』（名城大学経済・経営学会編集・発行）に掲載し、紹介している。また、経済・経営学会によって、教員の出版、研究、研究会開催等のさまざまな研究活動に対して助成などの支援がおこなわれている。教育活動に関しては、FD フォーラム（資料 3-69）への参加や授業アンケート調査（資料 3-68）にもとづいて教員各自が自己点検・自己評価等を実施している。

経営学部の FD の取り組みとしては、全学的な FD フォーラムへの参加、さらに、授業アンケート調査を学期ごとに実施し、教育の質向上を図っている。また学部主体の FD を取り組むための 2013（平成 25）年度から学部内に FD 委員会を設置し、また、教授会においても FD の日常化のために、全教員が教育に関する問題点や改善を図るための会議の時間を設けている。

### <4>経済学部

経済学部には、教育理念・目的を共有し、全教員が参加して取り組むべき学部行事がある。新入生の時間割作成と基礎ゼミナール決定の新入生セミナー（資料 3-71）、デイハイク（資料 3-72）、専門ゼミナール決定の説明会（資料 3-73）、ゼミナールの研究成果報告であるゼミナールレポートフェスティバル（資料 3-74）、優秀論文コンテスト、優秀卒業論文表彰制度への参加・取り組みは、教員の研究と教育の資質向上を促すものでもある。

教員の研究能力の向上のため、経済・経営学会により研究紀要『名城論叢』が発行され、教員の研究成果を『経済・経営学会会報』の「学外研究発表記録」で毎年公表している（資料 3-70、資料 3-75）。また、経済学部の「教育の質保証プロジェクト（学内 GP）」の取り組みとしては、「フィールドワーク教育による汎用的技能習得(2010・11（平成 22・23）年度）」「フィールドワーク教育の充実・多様化のための『パッケージ』開発(2012・13（平成 24・25）年度）」がある。

教員の研究・教育能力の向上という点で特筆されるべきものとして、2010（平成 22）年の経済学部 10 周年記念誌『天白から世界へ』の刊行が挙げられる（資料 3-76）。これは全教員の新たな研究・教育活動へ向けた出発点となった。

FD の取り組みは、全学的な FD 活動と連動して行っている。FD 活動の一環として、授業評価アンケートを実施している。授業満足度は年々上昇し、2012（平成 24）年度は 63%であった（資料 3-77）。また、全学 FD フォーラムへの参加人数は全学平均を上回っている（資料 3-69）。

2012（平成 24）年度には学部主体の FD の取り組みを推進する組織として「経済学部 FD 委員会」を設立した（資料 3-78）。その活動目標は「各教員が個人的に培ってきた教育に関するノウハウや経験を、学部内の教員全体で共有し、学部教育の改善・充実を図る」ことである。2013（平成 25）年 5 月の教授会で、具体的な取り組みとして、新入生セミナー、デイハイク、

レポートフェスティバルなどの活動を FD 活動として有機的に連関させること、学部 FD 懇談会を開催することが、決定された。

2014（平成 26）年 2 月、3 月、4 月に、学部 FD 懇談会が開かれ、「ゼミナールにおける学生の主体的取り組み」「『教育の質保証プロジェクト』の取り組み」「フィールドワークの取り組み」「新入生セミナーの改善点について」をテーマにして、意見の共有や課題の確認などがなされた。そこでの議論は、教授会にて報告されている。

#### <5>理工学部

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、各教員が提出する「教育研究等活動状況調査書」に記されている教育活動状況を基に、教育に対する多大な貢献をした教員を、毎年、学部長が表彰する制度がある（資料 3-79、資料 3-80）。

1960（昭和 35）年から毎年度に発行している学部紀要『名城大学理工学部研究報告』には、理工学部教員に係わる研究費補助金交付者一覧表、受託研究一覧、共同研究一覧、学外研究助成一覧、奨学寄付金一覧、発表論文題目一覧が掲載されている。これらは、学部の全教員に CD-ROM で配布されると共に理工学部のウェブサイトで広く社会に開示されており、教員相互が切磋琢磨する環境作りの一助となっている（資料 3-81）。

大学における教育の質は、教員の旺盛な研究活動に裏付けられるものであり、一層の研究活動の活発化は必要不可欠である。研究論文の公表を支援する措置として論文掲載料補助制度、また研究成果の公表支援制度として、国際会議参加発表旅費補助制度がある（資料 3-82、資料 3-83）。

FD 活動のうち、前期・後期に実施される授業アンケート調査、FD フォーラムへの参加などは、教員の教育改善に有効に働いている。さらに教員の資質向上に繋げるため、教育改善委員会の下で、学部 FD フォーラムを定期的実施するなど、学部内の FD 活動推進に向けた取組を行っている（資料 3-84、資料 3-68、資料 3-85）。

#### <6>農学部

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、採用時、昇格時、名誉教授資格審査時に、教員資格審査規程（資料 3-2）、農学部の採用・昇格基準内規（資料 3-11）、名誉教授規程（資料 3-86）、名誉教授の推薦基準等に関する申し合わせ（資料 3-87）、農学部における名誉教授の推薦に関する内規（資料 3-88）等をふまえて、教員の教育研究活動の評価を厳格に実施している。

農学部教員の教育力を FD 活動によって高めていくために、農学部常設委員会として FD 委員会が組織され（資料 3-13）、全学 FD 方針に従い、かつ組み込まれる形で活動が行われている（資料 3-89）。

#### <7>薬学部

教員の資質の向上を図るための方策として、学部 FD 委員会を設置しており、学部学生に実施した授業満足度アンケートの結果をもとに、より質の高い授業が提供できるよう取り組んでいる（資料 3-90）。多くの教員が関わる統合型科目については、科目として独自に学生アンケ



ートを実施し、教育プログラムの充実および教員の資質向上に生かせる体制を整えている。

研究活動の評価としては、毎年研究室ごとに、著書、原著論文、学会発表、外部資金の獲得状況など研究活動に関する実績の報告を受け、『名城大学薬学部年報』（資料 3-91）を冊子体として学内のみならず、全国薬科系大学ならびに関係研究機関に配布している。また、著書、原著論文数については、学部での研究費配分の基準の一つとしても利用している。

#### <8>都市情報学部

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、学部長が全ての専任教員に対して、評価に値する教育研究活動を行うよう啓蒙に努めており、問題のある教員に対しては、個々に呼び出して改善に向けた指導を行っている。さらに、都市情報学部では、毎年、在籍する全教員が教育・研究業績を書面で提出することによって、昇格等教員の適切な評価に役立てている。

FD 活動としては、FD 委員会が実施する授業改善アンケートの結果を尊重し、教授会等において、調査結果について議論する場を設けている。

#### <9>人間学部

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、教員には年度ごとに、「人間学部専任教員昇格基準」（資料 3-55）で確認されている教育研究活動業績の詳細なリストを提出させ、毎年発行される人間学部年報で報告され全教員が確認している。科研費等の外部資金獲得状況、学会の役員、自治体、公益団体の委員を務めることによる学会・社会への貢献についても明らかにするように求めている。これらの活動はすべて点数化され、昇格の際に評価されている。

さらに、専任教員が一定期間、専門分野の研究や教育方法についての研究を深められるよう在外研究員、国内研究員の制度が設けられている。専任教員には、教育研究に十分な実績と経験を積み、大学院教員資格審査を経て、人間学研究科の教員として、または学内の他の研究科の教員として、学生の学習・研究の指導にあたるよう促している。

専任教員による FD 活動は、FD 会議を中心に行っており、また月 1~2 回の割合で開催される教授会での学生指導をめぐる意見交換も、FD 活動として記録している。また、専任教員は本学で年 1 回開催される FD フォーラムに参加し、学外での学会、研究会、フォーラムに自主的に参加している。

#### <10>法学研究科

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、大学院の担当資格を認定する際に、教員の教育研究活動等を評価し、大学院の担当資格を認定する際に、審査を行っている。研究活動の活性化のために、紀要である『名城大学法学会選書』を年 4 回発行している。また、法学会選書を刊行している。

FD 活動としては、修士論文が提出・審査される時期に、修士課程部会を一時中断し、FD 部会を開催している。この FD 部会は、修士課程部会構成員が全員参加するもので、とりわけ修士論文の指導をした教員から、経験と課題の報告を受け、知見を共有し、今後に生かそうとするものである（資料 3-92）。

#### <11>経営学研究科

経営学研究科教員は、学部教員が兼務しており、教育研究に十分な実績と経験を積み、大学院教員資格審査を経て、院生の学習・研究の指導に当たっている。このために、経営学研究科の教員の研究・教育の質向上を図る方策は学部教員の質向上を目指す取り組みと重なるところが大きい。経営学研究科教員は、本学で開催される FD フォーラムに参加するだけでなく、学部と研究科が合同で FD 委員会を随時開催（2013（平成 25）年度は 6 回開催）している。ここでは、日常的に個々の学生の履修・研究状況、必要な教育活動また教員の教育・研究のあり方や態様等に関して議論し、研究科の教育の質向上を図ることができた。また、研究科独自の取り組みとしては、研究科担当教員のほぼ全員が出席して、修士論文中間報告会および博士論文公聴会を開催し、教育指導の成果をチェックするとともに院生の研究指導の在り方の共有化が図られ、大学院の教育の質向上に貢献している。また、経営学研究科教員が産業集積研究所、アジア研究センターの所員として活動しており、その活動は研究上の能力向上に役立っている。

FD 活動としては、学部と研究科が合同して FD 委員会を立ち上げ随時委員会を開催し、研究科委員会で日常的に個々の学生の履修状況や研究の進展に関する具体的な報告が指導教員から行われ、必要な教育活動に関して議論されている。

#### <12>経済学研究科

経済学研究科の教員は学部専任教員が兼任しており、教育研究に十分な実績と経験を積み、大学院教員資格審査を経て、学生の学習・研究の指導に当たっている。経済学研究科の教員の資質の向上を図るための方策は、学部専任教員の資質向上をめざす取り組みと重なるところが大きい。学部における新入生セミナー、ゼミナールレポートフェスティバルなどは、学部専任教員の研究・教育上の資質向上を促すが、それらは同時に、大学院担当教員としての資質向上にも寄与するものである。

大学院独自の取り組みとしては、オリエンテーション（資料 3-93）、大学院生研究発表会（資料 3-94）、教員と大学院生交流会などがあり、それらを通して、経済学研究科の人材養成目的に沿う大学院生指導の在り方の共有が図られている。

「フィールドワーク教育による汎用的技能習得（2010・2011（平成 22・23）年度）」「フィールドワーク教育の充実・多様化のための『パッケージ』開発（2012・2013（平成 24・25）年度）」などの「教育の質保証プロジェクト（学内 GP）」、また全経済学部教員が執筆した『天白から世界へ』（資料 3-76）も、教育・研究上の資質向上を促す取り組みである。

FD の取り組みとしては、経済学研究科主体の FD 活動を推進する組織として経済学研究科 FD 委員会を設置している。構成メンバーは研究科長、主任教授、3 名の研究科委員であり、「各教員が個人的に培ってきた教育に関するノウハウや経験を、大学院担当教員全体で共有し、大学院教育の改善を図る」ことが活動目的である。この委員会を責任主体として、これまでの取り組みを体系化し、より効果的な総合的 FD 活動へと高めていくことにしている（資料 3-95）。経済学研究科 FD 委員会の主催で大学院 FD 懇談会が開催され、「大学院生研究発表会について」というテーマで、経済学研究科所属教員による意見交換がなされた（資料 3-69 p.19~20）。各々の教員が蓄積してきた教育上の経験の共有化へ向けて前進がなされた。

### <13>理工学研究科

研究科担当教員は学部との兼担であり、教育活動の業績は各年度末に発行される『名城大学理工学部研究報告』の巻末に掲載されている。教員の資質の向上と教育研究活動の活性化を図るために、これを学内外に公表している。担当教員の教育研究活動等の具体的な評価は各専攻主任のもとで適切に実施されており、大学院担当資格人事および研究助成補助制度申請への推薦等に反映されている（資料 3-81）。

教員の教育力を高めていくために、学部・研究科共通の常設委員会である教育改善委員会を組織し、全学の FD 方針に従い、かつ組み込まれる形で FD 活動を行っている。

### <14>農学研究科

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、採用時、昇格時、名誉教授資格審査時に、教員資格審査規程（資料 3-2）、農学部の採用・昇格基準内規（資料 3-11）、名誉教授規程（資料 3-86）、名誉教授の推薦基準等に関する申し合わせ（資料 3-87）、農学部における名誉教授の推薦に関する内規（資料 3-88）等をふまえて、厳格な審査を実施することになっている。

農学部・農学研究科教員の教育力を高めていくために、学部・研究科共通の常設委員会である FD 委員会を組織し（資料 3-13）、全学 FD 方針に従い、かつ組み込まれる形で活動が行われている（資料 3-89）。

また、必修科目である農学特別演習に、直接担当していない教員も可能な限り出席して議論に参加することを推奨している。この取り組みは、教育に貢献するだけでなく、分野を超えた教員間・教員学生間・学生間の議論を喚起することで、教員資質の向上に役立っている（資料 3-96）。

### <15>薬学研究科

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、薬学研究科には、FD 委員会を設置しており、学生に対して授業評価アンケートを実施している。その結果については、各教員にフィードバックするとともに、研究科委員会においても共有し、授業改善、研究指導法の開発などの方法論について検討を行っている。学生にもその結果を公表している（資料 3-97）。

研究活動の評価としては、学部について記述した通り、毎年研究室ごとに、著書、原著論文、学会発表、外部資金の獲得状況など研究活動に関する実績の報告を受け、『名城大学薬学部年報』（資料 3-91）を冊子体として学内外に配布している。

FD 委員会の構成メンバーは、研究科主任教授を委員長とし、FD 委員 2 名、大学院担当事務職員 1 名としている。本委員会の活動目標は、①教育内容及び教育環境の改善に関する事、②教育技法の改善・向上のための具体的活動に関する事、③教員の資質開発を図るための組織的な研修に関する事の 3 点とされており、密度の濃い FD 活動を展開している。

2013（平成 25）年度は、①研究科 FD ワークショップの開催、②学生に対する授業評価アンケートの実施（前期、後期）を行った。その結果については、研究科委員会においても共有し、授業改善、研究指導法の開発などの方法論について検討を行った。授業評価アンケートについては、学生にもその結果を公表している（資料 3-97）。

#### <16>都市情報学研究科

教員の資質の向上を図るための方策として、研究面については、毎年1回発刊している学部情報誌「学部の窓」(資料3-98)に専任教員の研究活動報告(国際会議、特別講義、研究論文、著書、研究補助金など)を掲載することによって情報発信するとともに、自己研鑽を促している。

なお、研究科長は、全ての専任教員に対して、評価に値する教育研究活動を行うよう啓蒙に努めており、問題のある教員に対しては、個々に呼び出して改善に向けた指導を行っている。

教育面については、都市情報学研究科独自の教育改善プロジェクト「社会人基礎力のスキルアップを目指した現場課題解決型教育実践プログラム」を立ち上げて実施することにより、教員の資質の向上を図っている。このプロジェクトは研究科FD活動として位置づけており、本学の「教育の質保証プロジェクト」に選定されることを目指している。

#### <17>人間学研究科

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、教育活動の評価については、各科目の受講者にインタビューを行うと共に、人間学特別演習・コミュニケーション特別演習については受講生の発表をほぼ全員の教員が聞いて討議を行うことで指導教員の指導内容と成果のチェックを行っている。研究活動については、現状では人間学研究科のみの専任教員はいないため、学部教員としての評価と一体化して行っている。各教員の研究業績・社会貢献等の全体を列挙した「人間学部年報」を毎年作成して配布し、活動評価の手段としている。また各教員は「教育研究等活動状況調査書」を毎年更新し、昇任人事等の資料の一つにしている(資料3-55)。

FD活動については主任教授を長とする担当委員会を設け、定期的実施している。学生に授業アンケートを実施し、その結果を研究科会議等で報告・議論し、課題を教員間で共有している。その課題をもとに今後のカリキュラムのあり方について議論を継続している。また学生が1年次に履修する人間学特別演習の成果報告会、2年次初頭の修論中間報告会、修論提出後の修論報告会にはほぼ全教員が出席し、教育指導の成果をチェックする場になっている。また人間学研究会を年に4回実施して教員の研究発表を行い、各教員の関心や問題意識を共有するよう努めている。さらに全学で行われるFDフォーラムに各教員が参加し、教育の日常的取り組みの中からトピックを選び、共通テーマの下で、全学部・研究科の教員、事務職員、他大学の教職員が集って、全学的な教育改善の動きを共有している。

#### <18>総合学術研究科

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、研究科開設当初から毎年度発行している研究科年報には、総合学術研究科教員にかかわる教育業績、学会発表一覧、講演、発表論文(原著論文)一覧、研究費受入一覧等が掲載されている(資料3-38)。これらは、研究科の全教員に配布されると共に、総合学術研究科在学生や修了生、学内の各部署、他大学・他機関関係部署に配布され、広く社会に開示されている。

教育面では、総合コア科目「総合学術特論」に教員全員が参加し、学生指導とともに教育の活性化に向けて議論している。また研究面では、春季および秋季に1度ずつ開催している「総合コアプログラム」で、教員の研究業績を紹介し、研究の活性化を図っている。

FD 活動は、教育検討部会が担っている。主な活動内容としては、学内の「大学院教育改善プロジェクト（2014 年度以降は教育の質保証プロジェクト）」への応募や、各開講科目の教育・探究内容、教育方法についての検討が挙げられる。

前者は、2012（平成 24）年度より 3 年間連続で採択され、教育の充実および質向上に向けたプロジェクトを進めている。

後者では特に、本研究科の導入科目の要である「総合学術特論」の教育の質向上に力を入れ、「大学院教育改善プロジェクト」と連動してテキストを作成した。また、開講当初からオムニバス形式で授業を続けるほか、院生のプレゼンテーション能力の向上に向け、外部講師による授業を取り入れるなどし、ブラッシュアップを目指している。

#### <19>大学・学校づくり研究科

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、教育活動については、各科目履修者による授業評価を実施し、大学教育開発センターの協力を得て集約と分析をし、FD 懇談会でさらに分析や考察を重ねて、その結果を授業担当者から院生にフィードバックするなどして授業改善に反映させてきた。

研究活動については、定例研究会での報告や研究科紀要への投稿を通じてピア・レビューするとともに、論文や著書についても相互に閲覧できるよう、贈呈や書架への配架などによって研究科内部に供している。

こうした内部評価に加え、関係する分野の専門家から外部評価を受けて、より透明性や客観性の高い評価を目指してきた。併せて、専門学会の理事や委員長、文部科学省の委員等を務めることで、対外的にもその質についての厳しい目に向き合っている。

さらに、毎月 1 回開催している研究科 FD 懇談会の中で、教育内容・教育方法の問題点について専任教員が相互に議論することによって、教員の資質向上を図っている。研究科の理念・目的に照らし合わせて、教育内容については、教育経営専門職としての素養を培うものとなっているかどうか、教育方法については、PBL やチームティーチングが有効に機能しているかどうか FD 懇談会の中心的なテーマとなっている。さらに本研究科は、他の教育機関（小・中・高等学校および大学）における FD や SD の指導者として全国的に活躍している教員を擁しているため、随時これらの教員から FD の考え方や手法を得て、研究科教員の資質向上に役立っている。

#### <20>法務研究科

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、専任教員の継続的な教育研究活動等を評価するため、毎年度 5 月に提出される教育研究等活動状況調査書を研究科長が確認している。問題がある場合には、個別に当該教員に通知がなされことになるが、これまでのところこのような通知がなされたことはない。

FD の取り組みとしては、以下の活動を実施し、その質的向上を図っている。

- ①学生による授業評価の仕組みとして、前・後期の最終授業日に、全授業科目の「授業改善アンケート」を実施しており、その集計結果をグラフ化し、専任教員全員に配布するとともに、これを資料室において公開している。

- ②学生の要望を授業に反映させるため、前・後期の授業開始後約1ヶ月の時点で、授業内容・進め方等について「授業への要望事項」を書面（記名又は無記名）で提出させている。これを担当教員に伝え、担当教員がその要望を授業に反映するよう努めている
- ③教育方法の改善・向上を図るため、前・後期に各1回（年2回）、全授業を公開する授業参観を実施しており、公開授業参観記録の参観者の所見（感想・意見・提案など）と授業担当者の所感（上記の所見について）を通して、各教員が教授方法等の改善の参考としている。とりわけ双方向的・多方向的授業方法の効果的な実践に自覚的に努力することの契機としている。
- ④法科大学院協会や日弁連主催の研修等に、教員が参加しており、研修内容は、司法研修所や日弁連における教員研修が主である。各出張者が研究科委員会でその概要を報告し、各教員の教授方法の参考に供されている。
- ⑤各教員から、使用した教材、授業の実施方法（双方向授業達成度の自己評価を含む）、成績評価、所感について「授業実施報告書」を提出してもらい、学習指導の内容や方法、成績評価等について、教員間で認識を共有するようにしている。「授業実施報告書」の内容には、各教員の教授方法や成績評価の工夫も盛り込まれており、教員間の共通のノウハウとして活用されている（資料3-99）。

#### <21>教職センター

教員の資質の向上を図るための方策の一つとして、教員の昇格を審査する際に、教育方法の実践例、作成した教科書・教材、教育目標の達成状況、研究業績を所定の様式で報告させることにより、教育研究活動の評価を実施している。

FD活動としては、全学で実施している学生による授業評価アンケートを全教員が実施し、それに基づいて各自授業改善に取り組んでいる。また、教職センター会議において、教職課程の開講科目のシラバスの点検を行い、教育内容の共通理解を深め、その改善に取り組んでいる。

## 2. 点検・評価

### ●基準3の充足状況

戦略プラン MS-15 の第一の戦略ドメインとして「人材の確保と育成」を設定しており、その基本目標「目的意識と行動力と社会性に優れた学生、教育職員および事務職員を確保し、育成する」が大学として求める教員像を表現したものとなっている。学部・研究科においては、それぞれの専門分野の特徴も踏まえて、この教員像を具体化しており、それに基づいて教員の採用・昇格の基準を定め、実際に適用している。

教員組織編制方針は、各学部・研究科とも、大学設置基準を満たすことはもとより、それぞれの人材養成目的を実現するための教育課程を確実に実施し得る教員組織を整備している。授業科目と担当教員の適合性については、各学部・研究科で基準・手続きを明文化し、学部長を中心とする責任体制の下で行われている。教員の教育研究活動等の評価やFDは、全学および学部・研究科単位で実施し、教育研究活動の改善に寄与している。

このような点から、同基準を充足している。

#### ①効果が上がっている事項

#### <1>大学全体

・FD フォーラムは、学内外の優れた事例を教員間で共有する上で効果が上がっている。たとえば 2013（平成 25）年度は、各学部の優れた実践事例をシンポジウム形式で発表し、議論を深めた（資料 3-69）。

#### <3>経営学部

・教員の募集・採用・昇格については、透明性と公正性を保ち、教育課程のコアをなす科目については専任教員を配置することにより、教育課程の実効性を確保することができている。

#### <4>経済学部

・学部 FD 委員会の設置とともに、新入生セミナー、専門ゼミナール説明会、ゼミナールレポートフェスティバル等の取り組みは、FD 活動として有機的に関連づけられ、また、学部 FD 懇談会におけるゼミナール・授業改善への取り組みもなされ、教員の質向上の取り組みは、総じて効果が上がっている。

#### <5>理工学部

・2005（平成 17）年度に制定した名城大学理工学部教員資格審査内規は、全教員に周知されており、これにより教員の募集・採用、昇格の基準が明確になると共に、その透明性が確保された。本根拠規程により教員の採用、昇格に関して、資格審査選考委員会での厳格な審議、資格審査教授会における厳密な説明、投票の下で、適切な審査が行われている（資料 3-8）。

#### <7>薬学部

・2006（平成 18）年度から薬剤師の育成を主眼とする 6 年制薬学教育がスタートした。この薬学教育変革に応じる形で、これまでの基礎研究中心であった研究組織に、医療施設で実務に当たっていた薬剤師や、医師を教員として加えることで、6 年制薬学部として充実した教育・研究体制が構築できた。一方、医療人としての薬学教育をより高度なものとするために、教員の資質向上を目指して、大学全体の FD 委員会に加えて、薬学部および薬学研究科の 2 つの FD 委員会を設置し、機能させている。

・教員は、薬学基礎分野の教育および研究に関しては「名城大学薬学部年報」に基づく教育実績、研究業績から、十分な実績を有すると評価される。また、薬学教育における主要な科目はほとんど専任の教員により実施されており、教育の質の確保がなされている。一方、実務家教員は、主に大規模病院や大学病院や厚生労働省などでの十分な勤務経験を有しており、知識・技能実績は十分と考えられる。

#### <9>人間学部

・必修科目「卒業研究ゼミナール」を 4 年次学生が履修するなかで卒業論文を仕上げ提出するよう求めており、そうした学部に対して求められる専任教員一人当たりの学生数（ST 比）は 40 であるが、これに近い水準を保つことができる専任教員数を確保している。このことは、教員と学生との密接なやりとりを教育の重要な契機と位置づける人間学部の教員組織の編制方針にかなっている。

・教育課程の専門教育を構成する「心理」「社会・教育」「国際・コミュニケーション」の 3 分野に、各科目群を担当する専任教員がほぼ均等に配置され、教員組織としては理想的な陣容である。専任教員の男女構成比（55：45）も均整がとれており、女性教員の多さは教育・研究の推進、および学生、なかでも 6 割を占める女子学生の学生生活へのアドバイスに優れた力を発

揮しており、高く評価できる。

#### <10>法学研究科

・特筆すべきは、『名城大学法学会選書』の刊行実績である。1995（平成 7）年に第 1 巻が刊行されて以来、2012（平成 24）年に第 10 巻が刊行されている。10 巻を超えて継続的に刊行されている研究書は、全国的にみても多くはなく、刊行された書籍が学術賞を受ける等、内容的にも高く評価されている（資料 3-100）。

#### <11>経営学研究科

・経営学・ものづくりコースは 18 名、会計・ファイナンスコースは 9 名と、ほぼ研究科の主要な科目に専任教員が配置され、また、年齢構成もバランスの取れた構成となっている。さらに、特任助手の任用で留学生院生の日本語能力が上がり、また修士論文作成についてのアドバイスが行われるようになって、院生サポートがより充実するようになった。

#### <12>経済学研究科

・この 10 年の間に、10 名の修士課程担当者と 4 名の博士後期課程担当者を採用できた（資料 3-27）。その過程で、経済のグローバル化という時代の要請に対応し、経済学研究科の教育理念・目的の具体的実現を図ってきた。この結果、アジア経済を重視し、「アジア経済論研究」「中国経済論研究」「環境経済論研究」「国際経済論研究」「農業経済論研究」などの科目を開設することができ、これらの科目担当者によって、中国、台湾、ベトナム、ネパールなどからの留学生が充実した研究指導を受けることができるようになった。

#### <13>理工学研究科

・大学院担当の教員が増加し、各専攻の教員組織が充実してきた。これに伴い、国内外での学会発表件数が増加したほか、学外競争的資金の獲得、科学研究費の採択件数および特許出願件数も増加している。

#### <14>薬学研究科

・4 年制博士課程開設の初年度に 4 名の教授を新規採用したことにより、当初予定していた教員数よりも多くの教員が参画した、より良い教育体制を構築することができ、研究の質と多様性の確保に繋がっている（資料 3-35）。

#### <15>都市情報学研究科

・教員組織が、修士論文（社会システム学特別研究、都市創造学特別研究）と博士論文（社会情報システム学特殊研究、人間情報システム学特殊研究、社会基盤創造学特殊研究、都市環境創造学特殊研究）作成に向けての効果的な研究指導を実施するための基盤として機能している。

#### <16>人間学研究科

・修士論文の発表会や主要 3 分野にまたがる科目の研究成果発表に専任の全教員が参加し、人間学研究科の人材養成目的とそれに必要な教員像の共通認識が形成されている。また、客観的な基準をもとに昇格審査を行っており、学部教育の中で実績を積み上げた学部担当の若手の教員を、研究科に順次補充し始めている。収容定員 16 名に対して、質量ともに十分な教員を配置できている（資料 3-36 p.15）。

#### <17>総合学術研究科

・専門分野ごとの教員数は文理のバランスがとれていると言える。学生ごとに論文指導委員会が組織され、きめ細かい適切な配慮がなされている。



#### <18>大学・学校づくり研究科

・個々の教員の学外貢献という点では、委員派遣や講演等の依頼件数（資料 3-101）からも伺えるように、その質の維持・向上が担保されているといえる。また近年の科研費の採択状況も好調である（資料 3-102）。さらに、学内貢献という点では、学部・研究科代表ということではなく、その専門性を乞われての委員（座長を含む）就任も少なくない（資料 3-103）。

・教員の資質向上については、FD 懇談会の開催実績や参加者数から見て組織的な取組がなされてきたといえる。また、教育フィールド調査報告会や修士論文中間報告会・発表会での質疑内容の点からも、必要かつ多様な方面で教員の資質が向上しているといえる（資料 3-104）。

#### <20>教職センター

・教員採用に当たっては、教科の指導法科目担当教員の配置に留意している。本学教職課程の強みである数学と理科に専任教員を 1 名ずつ置いている。これにより、教科指導力養成の充実と教員採用試験合格実績の向上を目指すことが可能となっている。2014（平成 26）年度公立学校教員採用試験では、数学で 12 件、理科で 5 件の現役合格数を見るに至っている（資料 3-105 p.11）。

### ②改善すべき事項

#### <1>大学全体

・学部長会で教員組織編制に関する議論を行っているものの、年齢構成や男女構成、外国人の比率に関する明確な基準が定められていない。

・特任助手制度の教育・研究支援における効果測定ができていないため、各学部の実施状況を踏まえて検証を行い、当該制度の目的の達成度や発生している課題等を確認する必要がある。

#### <2>法学部

・ST 比が、学内の他の文系学部および同分野の全国平均と比較すると、依然として高い水準にある。

#### <3>経営学部

・教員が担当する科目や研究領域が多様化しており、採用や昇格にあたって、業績の評価基準や審査基準の継続的な見直し・改善を行っていく必要がある（資料 3-3、資料 3-15、資料 3-16）。

#### <4>経済学部

・専任教員の年齢構成をみると、60 歳以上の比率が高く、改善していく必要がある（資料 3-27）。高年齢層にシフトした教員組織は、短期的には、経験に裏打ちされた研究および教育上の豊かな資質を持つ教員に支えられて、質の高い教育課程の実現を保証してくれるが、長期的には改善する必要がある。

#### <5>理工学部

・特定の範囲の年齢に著しく偏りがあるとまでは言えないが、61 歳以上が全体の 26.5%を占めている。教員組織の活性化や教育研究の活性化を年齢構成のみで論ずることはできないが、若い教育研究者の意欲的な教育研究活動は、理工学部の教育理念を実践していくうえで、必要不可欠である。また、外国人教員は 4 名、女性教員は 11 名であり、それぞれ全体の 2.2%と 6.1%に過ぎない。理工学部の教育理念では「人間性の向上」「世界に通用」などを掲げている

が、この理念を実践するためには、総合基礎部門の専任教員担当率を高め、外国人教員および女性教員を増やす努力が必要である。

#### <6>農学部

・生物資源学科、応用生物化学科、生物環境科学科の3学科構成になって以来、各学科7研究室、1研究室2人体制を目標としてきたが、これまで実現できていない（資料3-10 p.2-44、資料3-29）。教員1人の研究室の存在は、学生に対する指導の面で問題があるだけでなく、卒業研究遂行時の安全確保という点でも憂慮すべき事態である。

#### <7>薬学部

・薬学部におけるST比は、現在23.2であり、薬学教育評価機構が求めるST比10を達成するための専任教員数は確保できていない。また、専任教員の職階比率では、助教の割合が少ない。授業科目に基づいて教員数を評価した場合、薬学基礎分野における実績はあるものの、医療薬学系科目の担当者数は、6年制薬学教育で求められる教育内容から考えた場合、十分とは言えず、特に臨床研究の実績を有する人材については、今後充実が必須である。一方、実務家教員には、病院関係の実績者はいるものの、保険薬局での実績を有する教員が少なく、今後の充実が求められている。

・専任教員の年齢構成について、若手教員へのシフトを図っているが、51～60歳が26名（37.1%）となっており、年齢構成のバランスがよいとは言えない状況である。また、職位別にみると、准教授25名のうち、51～60歳が11名（44%）となっていることも改善すべき大きな課題である。

#### <8>都市情報学部

・専任教員の年齢構成について、30歳代が全体の11%、40歳代が33%に対して、50歳代以上が56%を占めており、年齢構成のバランスは良い状況とは言えない。また、専任教員27名（特任助手除く）の職位構成については、教授21名、准教授5名、助教1名となっており、今後の採用人事においては、年齢層間の均衡回復や職位構成のバランスに配慮が必要である。

#### <9>人間学部

・専任教員の年齢構成は21～40歳が9%、51～60歳が59%と、やや偏りがみられる。また、外国人教員ならではの教育の特色が十分具体化されているとは言い難い。

#### <14>薬学研究科

・社会人学生が多く、教育研究内容も多様化している。特に薬剤師の実務から派生する研究を推進できる教員の充実が必要である。

#### <16>人間学研究科

・人間学研究科の3分野で開講している主要科目は、全てに専任教員を配置できているが、修士論文の指導等を勘案すれば、分野ごとの専任教員数が、若干アンバランスになっている。特に心理分野の専任教員数は、不十分である。

#### <18>大学・学校づくり研究科

・定年退職者が近いうちに予定されていることから、その人的補充を計画的に進めていく必要がある。その際、層の薄い40歳代をターゲットにしていくことが求められる。また、専門領域からいえば、キャリア教育分野が補われることも必要である。

・FD懇談会など多様な能力開発に取り組んできたが、毎月開催していた、外部公開を原則と

した定例研究会を見直し、非公開型の修了生を中心としたプロジェクト研究会に変えて以来、その成果を十分に公表できてこなかった点は改善すべきである。

#### <19>法務研究科

・実務家教員のうち、特に、裁判官・検察官の採用に際しては、退官後の採用を前提とした場合、65歳を超えることはやむを得ないと判断しており、規定の見直しにより、元裁判官・元検察官の任用を満70歳まで可能とし、元裁判官の採用を実現した。しかし、研究者教員においても同様の問題があり、採用への応募において、定年年齢65歳が壁となり、新規採用が困難な状況にあり、課題である。

#### <20>教職センター

・教員の年齢構成に、やや偏りがみられる。女性教員もいない。

### **3. 将来に向けた発展方策**

#### ①効果が上がっている事項

##### <1>大学全体

・FDフォーラムは従来、年1回の開催であったが、求められている課題が多様化している。このことに対応するため、2014（平成26）年度からはFDフォーラムに加えて、学内学習会を複数回開催する。

##### <3>経営学部

・今後も、透明性と公正性を保った教員の募集・採用・昇格を進め、理念・目的に沿った教育課程が実現できるようにする。

##### <4>経済学部

・学部FD委員会および学部FD懇談会の活動をさらに活発化し、課題の共有化と解決へ向けた取り組みを行う(資料3-78)。

##### <5>理工学部

・理工学部として求める教員像は、2005（平成17）年度に制定した「名城大学理工学部教員資格審査内規」から読み取れるが、これをさらに、教員公募の時に配布できるような書式で、理工学部の教育理念等を踏まえて明文化していく。

##### <7>薬学部

・FD活動については、学部教育の質向上に向け、FD委員会での取り組みをより多くの教員へ還元し、一部の教員間での取り組みに終始しないようにする必要がある。

・薬学部が今後さらなる教育・研究の発展を遂げるために、学生に対する教育・研究環境のみならず、教員にとっても有効な教育・研究環境の整備を推進していく。例えば、研究室3名体制を実現することにより、担当授業時間数を軽減し、研究指導時間の確保が可能となり、より専門的な講義の実施、また、より高度な研究の推進と、安全に配慮した十分な研究指導が実現できる。このためには学部組織のあり方を検討する委員会で教育体制と研究室体制のあり方について、教員・職員双方の十分な理解の下に、長期・短期の綿密な採用計画を作ることが肝要である。臨床研究へのシフトも視野に入れ、本学連携病院において、学生が卒業研究の一環として医療施設での特別臨床研修を継続的に行うことで、薬学基礎分野の研究室においても医療施設との連携が図れるような環境作りをさらに進めていく。

#### <9>人間学部

・人間学部の特色である少人数教育を徹底させ、ゼミナール等を通じて十分な学生への学習支援、生活指導を行うには、専任教員担当比率を上げる必要がある。このため、教員組織のさらなる充実を図る。

・専任教員が「心理」「社会・教育」「国際・コミュニケーション」の3分野にほぼ均等に配置されている点、男女構成比の均整がとれている点は、今後とも維持する。

#### <10>法学研究科

・研究成果としての法学会選書の刊行実績は、主に、大学の長期研究制度（在外・国内）によるものである。引き続き、研究環境の整備に努める。

#### <11>経営学研究科

・経営学研究科は、比較的バランスの取れた構成となっているが、これから10年間で定年退職を迎える教員も多い。経営学研究科は、学部教員が兼務しており、経営学部の専任教員の採用においては、資格をも考慮しながら長期的視点で採用計画を充実させていく。

#### <12>経済学研究科

・グローバル化という時代の要請にさらに応えるべく、2013（平成25）年度にカリキュラム改正を行った（資料3-106）。この改正カリキュラムに相応しい教員組織となるよう、今後とも必要な教員採用を継続すると共に、研究科長の責任の下、研究科委員会において、教員組織の適切性をたえず検討していく。

#### <13>理工学研究科

・今後も、新規研究プロジェクトの推進、学外競争的資金の獲得および特許出願件数の増加に努める。また、社会のグローバル化に対応するために、外国人教員の積極的な採用など教員組織の一層の強化を図る。

#### <14>薬学研究科

・今後も、医療薬学を中心とした新たな薬学研究への展開に向けて、教員組織の充実を進める。

#### <15>都市情報学研究科

・修士論文・博士論文の作成に向けての効果的な研究指導をするための基盤となっている現状の教員組織が維持できるよう、今後後もFD活動による教員の資質向上を進める。

#### <16>人間学研究科

・人間学研究科に必要な教員像に関する共通認識を一定期間ごとに繰り返し再検討していく。また、人間学研究科の理念に沿った「総合的で柔軟な判断力」「多元的・複雑化した社会で求められるコミュニケーション能力」「高い公共性と倫理性」といった人材育成目標の観点からも、いっそう質の高い教員組織の編制を目指す。

#### <17>総合学術研究科

・論文指導委員会および教育検討部会を中心に、個人個人の個性や能力にあった指導を今後とも丁寧に実施していく。

#### <18>大学・学校づくり研究科

・各教員がそれぞれの専門性を発揮して、学外・学内の双方での貢献を深めることができるように、積極的に学内委員会等での活動を展開するとともに、学外からの招きや成果発表機会にも応じていく。

・各教員が有している知的資産（コンサルティング技法、研究方法論など）の共有をいっそう進めるため、FD 懇談会だけでなく、公開型の研究会等を企画・実施していく。

#### <20>教職センター

・現状において指導法科目担当の専任教員が置かれていない教科について指導法科目担当者を採用して、一層の教科指導力養成の充実を図る。

### ②改善すべき事項

#### <1>大学全体

・各学部・研究科が、それぞれの教育課程に相応しい教員組織整備をさらに進めるため、女性教員や外国人教員の採用を含め、教育課程との整合性や社会的ニーズに考慮しつつ、長期的視点を持って教員採用を進めていく。

・特任助手制度の有効性を検証するために、各学部および特任助手本人に 2013（平成 25）年度の活動報告書を作成させ、課題・意見等を集約している。今後、各学部の報告書に基づいて学部長や特任助手に対するヒアリングを実施の上、学部長会において次年度以降の特任助手制度の適切な運用方法について検討する（資料 3-107）。

#### <2>法学部

・ST 比を改善すべく、2016（平成 28）年度に学部を改組して入学定員を 130 名削減する。

#### <3>経営学部

・教員個々人の教育研究活動に対する評価だけでなく、教員の集団的な教育研究活動も十分考慮しながら評価していく。

#### <4>経済学部

・長期的視点から、教員組織の年齢構成を適切なものにしていく。

#### <5>理工学部

・総合基礎部門の専任教員担当率を高め、外国人教員および女性教員を増やすために、理工学部として教員組織の編制方針を明確にすると共に、具体的な目標を定める。

#### <6>農学部

・卒業研究指導の充実と、卒業研究遂行時の安全確保という観点から、各学科教員 14 人（7 研究室、1 研究室 2 人）を目標として、教員増員を進めていく。

#### <7>薬学部

・専任教員の増員を進める。また、実務経験を有する教員においては実務家教員としての継続的な技能や知識向上のために定期的な臨床現場での研修が望まれる。このため連携病院の応援を得ながら、研修体制の構築を議論していく。しかし、実務家教員の研修期間中でも、有効な学生指導が実施できることが不可欠であり、この点からも、専任教員の確保が必要となる。

・専任教員の年齢構成及び男女比のアンバランスについては、今後、将来的な視点に立って、均衡のとれた年齢構成・男女比に是正することを念頭に人事計画を進めていく。

#### <8>都市情報学部

・今後の教員人事にあたっては、都市情報学部教員の年齢・職位構成バランスを考慮して、30 歳前後の助教を採用する必要がある。

#### <9>人間学部

・年齢構成の偏りを是正するため、30歳代の教員の採用に努める。外国人教員の増員も視野に入れる。

#### <14>薬学研究科

・実務的な医療薬学研究を推進できる能力・資質を有した教員の充実を図る。

#### <16>人間学研究科

・教員の募集・採用では、公募を原則とし、研究科の将来像をふまえ、各分野のバランスや年齢構成を考慮した計画を策定し、実施する。

#### <18>大学・学校づくり研究科

・今後の人的補充については、学内でのコンセンサスを高めながら、必要な補充が果たせるよう研究科の存在価値を明確にするとともに、定員充足に向けて募集活動を積極的に展開していく。

・FD懇談会等の活動内容を公開していくために、大学・学校づくり研究科紀要である『大学・学校づくり研究』にコーナーを設けて活字化する。

#### <19>法務研究科

・研究者教員においても、必要に応じて例外的に定年年齢の引き上げ延長を認めること等によって柔軟な採用が可能となるような、規定の見直しが必要と考えている。

#### <20>教職センター

・今後の教員採用の際に、年齢バランスおよび男女比に留意していく。

## 4. 根拠資料

3-1 名城大学ウェブサイト「MS-15（2014年度～）戦略プラン」

URL : [http://www.meijo-u.ac.jp/about/outline/pdf/ms15\\_09.pdf](http://www.meijo-u.ac.jp/about/outline/pdf/ms15_09.pdf)

3-2 教員資格審査規程

3-3 大学院教員資格審査規程

3-4 2014（平成26）年度教学執行部体制（2014（平成26）年4月8日第1回教学執行部会資料）

3-5 名城大学経営学部教授会規程

3-6 2014（平成26）年度入学生用学生便覧（経済学部）（既出1-7）

3-7 名城大学経済学部教員資格内規

3-8 名城大学理工学部教員資格審査内規

3-9 2014（平成26）年度理工学部各種委員等一覧表

3-10 2014（平成26）年度入学生用学生便覧（農学部）（既出1-11）

3-11 農学部の採用・昇格基準内規

3-12 2015（平成27）年度以降の教員組織編成に関わる各学部等の考え方（農学部）

3-13 2014（平成26）年度農学部・農学研究科内各種委員会委員一覧表

3-14 2014（平成26）年度大学院研究科便覧（既出1-16）

3-15 名城大学大学院学則（既出1-3）

3-16 大学院経営学研究科大学院担当資格基準（2005（平成17）年10月27日経営学研究科委員会改正）

- 3-17 名城大学大学院理工学研究科教員資格審査内規
- 3-18 2014（平成 26）年度大学院理工学研究科運営体制一覧表
- 3-19 名城大学大学院都市情報学研究科委員会規程
- 3-20 名城大学大学院総合学術研究科教員資格審査内規
- 3-21 名城大学大学・学校づくり研究科教員資格審査基準
- 3-22 専任教員の担当授業時間数に関する内規
- 3-23 契約教育要項
- 3-24 法学部教員年齢構成（2014（平成 26）年 5 月 1 日）
- 3-25 2014（平成 26）年度入学生用学生便覧（経営学部）（既出 1-6）
- 3-26 2014（平成 26）年度経済学部教員名簿
- 3-27 教員組織一覧（年齢）
- 3-28 2014（平成 26）年度理工学部専門科目における専任比率について
- 3-29 2013 名城大学農学部パンフレット
- 3-30 専任教員の年齢構成
- 3-31 名城大学ウェブサイト「学部専任教員数一覧表」  
URL：<https://www.meijo-u.ac.jp/about/data/teacher/number.html>
- 3-32 名城大学ウェブサイト「収容定員充足率一覧表」  
URL：<https://www.meijo-u.ac.jp/about/data/student/students/faculties.html#content02>
- 3-33 薬学部教員年齢別表
- 3-34 名城大学大学院薬学研究科設置に係る設置計画履行状況報告書
- 3-35 4 年制大学院薬学研究科薬学専攻科目別担当者一覧表
- 3-36 2014（平成 26）年度授業計画書（大学院）
- 3-37 人間学研究科教員資格一覧
- 3-38 名城大学ウェブサイト「大学院総合学術研究科 教員一覧」  
URL：[http://www.meijo-u.ac.jp/academics/g\\_env\\_human/educator.html](http://www.meijo-u.ac.jp/academics/g_env_human/educator.html)
- 3-39 教職センター教員一覧表
- 3-40 2014（平成 26）年 5 月 16 日第 3 回定例学部長会議事メモ
- 3-41 センター教員資格審査要項
- 3-42 学部・研究科等の新設に係る教員採用手続内規
- 3-43 学校法人名城大学職員規則
- 3-44 大学非常勤講師要項
- 3-45 名城大学法学部専任教員の人事に関する会議の議事の取扱について（新）
- 3-46 名城大学経営学部教員資格内規
- 3-47 経営学部教員の人事に関する申し合わせ
- 3-48 名城大学経済学部教授会規程
- 3-49 採用人事の組織及び手続き
- 3-50 専任教員昇任の組織及び手続き
- 3-51 経済学部教員の昇任人事に関する申し合わせ
- 3-52 都市情報学部教員の任用および昇任に関する申し合わせ

- 3-53 名城大学都市情報学部ウェブサイト URL : <http://www.urban.meijo-u.ac.jp/homepage/>
- 3-54 人間学部教員の人事に関する申し合わせ
- 3-55 人間学部専任教員昇格基準
- 3-56 教員資格審査制度
- 3-57 大学院経済学研究科担当資格基準
- 3-58 大学院薬学研究科教員資格審査の申し合わせ事項
- 3-59 名城大学大学院都市情報学研究科教員資格審査に関する内規
- 3-60 人間学研究科（修士課程）教員資格審査内規
- 3-61 大学院法務研究科専任教員資格基準要項
- 3-62 大学院法務研究科専任教員資格審査の申し合わせ
- 3-63 教職センター教員任用に関する内規
- 3-64 教職センター所属教員の資格審査等の取扱い
- 3-65 教職センター専任教員昇任審査基準に関する内規
- 3-66 教育功労賞要項
- 3-67 FD 委員会要項
- 3-68 2013（平成 25）年度授業改善アンケート調査結果報告書
- 3-69 2013（平成 25）年度名城大学 FD 活動報告書
- 3-70 名城論叢 14 巻第 4 号（2014（平成 26）年 3 月）
- 3-71 名城大学経済学部新入生セミナー冊子（2014（平成 26）年度新入生用） （既出 1-38）
- 3-72 名城大学経済学部デイハイク 2014 冊子
- 3-73 2014（平成 26）年度名城大学経済学部専門ゼミナール要項
- 3-74 経済学部第 12 回ゼミナールレポートフェスティバル 報告要旨集
- 3-75 名城大学経済・経営学会会報 No.53
- 3-76 名城大学経済学部 10 周年記念誌「天白より世界へ」
- 3-77 2012（平成 24）年度授業改善アンケート調査結果報告書 （既出 1-86）
- 3-78 学部・研究科主体の FD 取組を推進する組織【経済学部】
- 3-79 教員の教育貢献の評価に関する申し合わせ
- 3-80 教員の教育貢献表彰に関する申し合わせ
- 3-81 2013（平成 25）年度名城大学理工学部研究報告
- 3-82 論文掲載料等補助に関する要項
- 3-83 国外の学会旅費補助内規
- 3-84 第 15 回 FD フォーラム
- 3-85 2013（平成 25）年度理工学教育推進フォーラム
- 3-86 名誉教授規程
- 3-87 名誉教授の推薦基準等に関する申し合わせ
- 3-88 農学部における名誉教授の推薦に関する内規
- 3-89 2013（平成 25）年度第 10 回農学部教授会・大学院農学研究科委員会資料 8  
「第 15 回 FD フォーラム企画（案）おける依頼内容」
- 3-90 2013（平成 25）年度第 1 回薬学部 FD 委員会議事要旨



- 3-91 名城大学薬学部年報（平成 24 年度）
- 3-92 法学研究科修士課程部会 FD 部会議事要旨  
（平成 25 年 2 月 26 日、平成 26 年 2 月 26 日、平成 26 年 7 月 24 日）
- 3-93 2014（平成 26）年度大学院経済学研究科新入生オリエンテーションスケジュール
- 3-94 2014（平成 26）年度研究発表会実施要領（大学院経済学研究科）
- 3-95 学部・研究科主体の FD 取組を推進する組織（経済学研究科）
- 3-96 農学特別演習（必修科目）の準備と進行等について
- 3-97 2013（平成 25）年度第 4 回大学院薬学研究科 FD 委員会議事要旨
- 3-98 学部の窓 No.5～No.18
- 3-99 授業実施報告書（様式）
- 3-100 名城法学の刊行に関する規程
- 3-101 2014（平成 26）年度大学・学校づくり研究科委員派遣等実績一覧（委員委嘱）
- 3-102 大学・学校づくり研究科「2012（平成 24）年度科学研究費補助金採択者一覧」
- 3-103 平成 26 年度 大学・学校づくり研究科運営にかかわる専任教員の役割
- 3-104 大学・学校づくり研究（研究科紀要第 1 号～第 6 号）
- 3-105 名城大学教職センター年報 2013（既出 1-25）
- 3-106 2012（平成 24）年 12 月 7 日第 15 回定例大学協議会議事要旨
- 3-107 2014（平成 26）年 5 月 30 日第 4 回定例学部長会議事メモ
- 3-108 専任教員の教育・研究業績
- 3-109 学部教授会規則、大学院研究科委員会規程等（理工学部・理工学研究科）
- 3-110 学部教授会規則、大学院研究科委員会規程等（農学部）
- 3-111 学部教授会規則、大学院研究科委員会規程等（薬学部・薬学研究科）
- 3-112 学部教授会規則、大学院研究科委員会規程等（都市情報学部）
- 3-113 学部教授会規則、大学院研究科委員会規程等（人間学部・人間学研究科）
- 3-114 大学院研究科委員会規程等（総合学術研究科）
- 3-115 大学院研究科委員会規程等（大学・学校づくり研究科）
- 3-116 大学院研究科委員会規程等（法務研究科）
- 3-117 教員人事関係規程等（法学研究科）
- 3-118 教員人事関係規程等（薬学部・薬学研究科）
- 3-119 教員人事関係規程等（都市情報学部・都市情報学研究科）
- 3-120 教員人事関係規程等（法務研究科）