

基準Ⅲ 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。

Ⅲ. 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

「求める教員像」については、それを直接に明示するものは存在していない。しかし、「実学教育」と「人格の陶冶」を建学の精神として、教育の目的を「人に愛される人、信頼される人、尊敬される人を育成すること」においていることを踏まえて、次に掲げるような「求める教員像」が、「近畿大学教育方針」(3-1)、(3-2 別記(1))や「近畿大学教員選考基準」(3-6)の中に表出されており、それらは全学的に認識されている。すなわち、

- ①専門分野に関する高度な知識と優れた研究能力を有していること、
- ②「実学教育」と「人格の陶冶」の融合を目指すという本学の教育方針を熱心に追行できること、すなわち、「現実に立脚しつつも、歴史的展望をもち、地に足をつけて、しなやかな批判精神やチャレンジ精神を発揮できる、創造性豊かな人格の陶冶を志向する」という教育方針を熱心に追行できる教員を求める。

また、毎年、全専任教員が提出する「教員業績評価自己申告表」(3-7)には、教育、研究、管理・運営、社会活動の各項目について報告が義務づけられ、さらに各項目がスコア化されることから、これは各学部が求める教員像を明示した資料となっている。

教育の組織的な連携と教育・研究に関する責任の所在についてみれば全学および各学部・研究科の理念・目的に則った教育研究を遂行するために、最終的な審議・決定を行う機関として大学協議会が学長のもとに設置されている(3-8)。各学部では、学部を代表する学部長を置き、この者が学部の運営にあたる。また、必要に応じて、各学部では、学部長補佐や学科長等を置き、これらが学部長とともに執行部を形成している。学部長は教授会を開催し、近畿大学学則で定められた事項に関して審議・決定をする(3-2 第52条～第58条)。学科長は、学科会議やクラスタ会議などを開催し、それらの会議では学科の諸問題に関して審議する。さらに各学部には、教務関係、学生生活関係、キャリア支援関係、入試関係、またはFD関係などについて、専門の各種委員会が置かれ、教育上および研究上の課題や諸問題について討議を行っている。また、各委員会には各学部の専任教員が委員長にあてられ、各委員会の審議結果は最終的に教授会や学部長の了承をもって決定される。

大学院全体には大学院部長が、そして各研究科には研究科長が置かれ、大学院の学務は大学院部長が統轄し、各研究科の学務は研究科長が処理することになっている(3-3 第31条)。学長は大学院委員会(大学院部長、各研究科長および各研究科委員会の若干名の委員で構成)を開催し、大学院学則に定められた事項について審議・決定する。そして、各研究科では、研究科長が研究科委員会(大学院教授会と呼称する研究科も存在する)を開催し、大学院学則に定められた事項について審議する(3-3 第26条～第30条)。

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。

2) 学部共通事項

教員組織は本学の建学の精神と教育理念を実現するための実践組織であるが、各学部はそれぞれのカリキュラムポリシーに明示した教育理念や目的に応じた教員組織の編制を企図するとともに、教員組織の機能を恒常的に維持発展させるため、編制に際しては、職階ごとの専任教員数、年齢、男女比などのバランスの維持にも配慮している。そして、各学部は、こうした教育研究上の特色に応じた編制方針に基づいて、毎年「人事計画案」を策定し、その計画案について理事長・学長の承認を経て、教員組織の編制を行っている（3－9）。

3) 法学部

法学部は、法学部ならびに法律学科および政策法学科の教育理念・目標を達成するためにアドミッション、カリキュラム、ディプロマの3つの教育方針を定め、これらの教育方針に従って活動し、成果を上げることができる教員を求めている。教員組織の編制にあたっては、専門科目、共通教育科目もしくは外国語科目を担当できる教員を求め、各教員の教育・研究・社会貢献等の業績等を勘案しつつ配置している。なお、平成25年7月に法学部の求める教員像と教員組織の編制方針を明文で定めていることを付記しておく（3－10）。

〈通信教育課程〉

法学部（通信教育課程）における教員組織の編制方針は法学部（通学課程）のそれと異なるところはない。ただし、授業科目の担当者には、本通信教育課程の学生が学力、能力、年齢、居住地域、生活環境など、千差万別の学習環境を有するという事情を理解していることが求められる。

4) 経済学部

経済学部では、学部として求める教員像および教員組織の編制方針を明示的に定めたものはない。しかし、「経済学部教員人事に関する内規 近畿大学経済学部専任教員資格選考基準」（3－11）「近畿大学経済学部専任教員資格選考基準について教授会申し合わせ事項」（3－12）にて、教授・准教授・講師・助教・助手に求められる研究、教育能力等の資格を明示している。また、教員組織の編制は、研究領域や研究業績を基礎として、意欲ある若手教員など、科目担当に相応しい教員体制を構築している。

5) 経営学部

経営学部は、「近畿大学経営学部教員人事に関する内規」において、「経営学部人事委員会規程」（3－13）、「経営学部専任教員選考手続」（3－14）、「経営学部専任教員選考基準」（3－15）、「経営学部専任教員選考基準の運用に関する教授会申し合わせ」（3－16）、「採用又は昇任に必要な研究業績の換算」（3－17）、「経営学部非常勤講師選考基準」（3－18）を定め、学部、学科に必要な人材の編制方針を定めている。本学部では、専門分野の教育・研究に優れているだけでなく、管理・運営活動にも積極的な教員を採用している。教員組織の編制においても、特定の研究分野への偏りを避け、年齢構成にも配慮している。

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。

6) 理工学部

理工学部における教員組織は、学部および各学科の理念・目的を実現するための実践組織であり、その各構成員は各自の専門分野における高度な専門性を有するとともに、教育に対する情熱を有している必要がある。その様な組織の機能を恒常的に維持発展させるため、「人事計画案」(3-19)に基づき公正な採用・昇格人事を行っている。

理工学部の求める教員像については、「理工学部専任教員昇任業績評価指標」(3-20)から明確に把握できる。

7) 建築学部

建築学部は、社会・経済・歴史・文化との関係の中で時代の変化に順応し、建築の工学的な側面だけでなく、次世代に引き継がれ発展する建築を生み出す創造力を持つ人材を育成することを目的としており、これを達成するために必要な教員の採用を進める。

建築学部は、平成23年4月に理工学部の建築学科の改組・再編によって新設され、施設整備やカリキュラムにあわせて、系別ネットワーク委員会と教授会において教員の編制方針を定めている(3-21)。

8) 薬学部

薬学部は平成17年の薬学教育制度改革により、「医療薬学科(6年制)」と「創薬科学科(4年制)」を併設し、それぞれ異なった教員組織を編制している(3-4)、(3-22)、(3-23)。

各学科の教員編制方針は「近畿大学薬学部医療薬学科、創薬科学科設置届出書」(3-24)に明示している。すなわち、医療薬学科においては、基礎薬学研究・教育を担う10研究室、主に実務・臨床教育を行う4部門、専ら学生の教育に携わるとともに教員による教育法の改善等を検討する教育専門部門を設け、これに応じた教員編制を行っている。同学科の教員採用時は薬剤師免許を有することが好ましいとしている。創薬科学科、薬学総合研究所においては、創薬シード探索から医薬品開発、機能性食品の開発および昨今の医薬品の国際調和に対応するためのレギュラトリーサイエンスまでをカバーできる教員編制としており、採用時には必ずしも薬剤師免許は要求されない。

さらに両学科に共通する教養・基礎教育を担う部門を設置し、ネイティブを含めた適切な教員組織を編制している(3-4)、(3-22)。

9) 文芸学部

文芸学部では「文芸学部専任教員資格選考基準」(3-25)を制定し、それに則って選考が行われている。さらに学科・専攻のジャンルを横断する〈超ジャンル〉の学びを教育方針とし(3-2)、この方針に則り、人文諸科学の広範な領域を視野に収める意欲と能力を持つとともに、学部の「3つのポリシー」(3-5)を理解し、実践できる教員資質を求めており、これは全教員に浸透している。

教員組織の編制としては、研究分野、理論と実践、年齢構成等の調和を図りつつ、学部として体系的な教育が実践できるような編制に配慮している(3-4)。

これらの方針は、文芸学部教授会および主任会議において、さらに教員の採用ごとに人

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。

事委員会（構成員：学部長、大学院研究科長、学部長補佐、各学科・専攻主任、学部事務（部）長、委員長が任命する学部教授若干名）において確認され、それに基づき平成28年度までの「文芸学部教員人事計画」（5年間の人事計画）（3-26）が策定されている。

10) 総合社会学部

専門分野の教育、研究に優れているだけではなく、本学部の管理・運営活動、そして社会的活動を評価し（3-7）、これらの三者のバランスの取れた教員を採用・育成している。

また、本学部は視点の異なる学問分野を横断した学部であり、視点の異なる学問分野を一つの組織として連携させ、教育研究を行い、より高い教育効果を上げ、研究者間の調和を保つ教員組織の編制を企図している（3-27）。

11) 農学部

農学部では、学部として求める教員像および教員組織の編制方針を明示的に定めたものはない。しかし、教員組織の編制については、教育研究の理念・目的を実現させるため、学部・学科において教育方針「3つのポリシー」（3-5）を設け、その方針に沿った教育・研究ができる組織の編制を目指している。また、求める教員像については、「近畿大学農学部専任教員昇任および任用基準」（3-28）において、教員に求める高度な専門性や教育に対する姿勢などの能力・資質等を明示している。さらに、教員採用時の公募要項（3-29）においては業績能力等の資格条件を明示している。

12) 医学部

医学部の教員組織は、学部の理念・目的を具現化するための実践組織であり、その構成員は、各自の専門分野において大学人に相応しい高度な専門性を有するとともに、「人に愛され、人に信頼され、人に尊敬される医師の養成」（3-30）を目指した教育を実践できる、優れた人格と強い情熱を有していることが要求される。

医学部における教員組織の編制方針を制度として示しているのが講座制であり、医学部各講座の求める教員像は、講座主任教授および臨床系講座の臨床教授を公募する際に、その要項に明記されている（3-31）、（3-32）、（3-33）、（3-34）。

13) 生物理工学部

教員組織の編制方針を明文化していないものの、教員の採用・昇格に当たっては学部の教育研究目的を達成するために生物理工学部の昇格基準（3-35）および諒解事項（3-36）に基づき、学部教員資格審査委員会で、資格審査を行っている。教員募集においても、公募書類上に学部・学科が求める教員の資質を提示している。これらから求める教員像を明確に把握できる。また、教員構成については、学科会議、学部運営委員会、教授会それぞれにおいて、学科ごとの専任教員の職位、年齢構成のバランスを点検している。

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。

14) 工学部

工学部では、「工学部専任教員の資格選考基準」(3-37)を定め、経歴、専門分野における研究上の能力・業績、著書・論文以外の業績(受賞、教育歴、学会活動、外部資金獲得歴等)、免許・資格・社会活動等を総合評価し、特に学部の教育の理念・目的を理解し、学部組織の一員として協働できる教員を求めている。

また、工学部の教育研究の理念と目的、育成する人材像「専門性・人間性・国際性」を身につけた技術者・研究者の育成カリキュラムに必要な工学系専門分野に偏らない教員組織の編制にも配慮している。

15) 産業理工学部

産業理工学部では、学部として求める教員像および教員組織の編制方針を明示的に定めたものはない。しかし、学部・学科の教育研究の理念・目的およびそれを踏まえた教育方針を実現するに相応しい教員像を求めるとともに、それらの実現を目指した教員組織の編制を行っている(3-5)。

教員に求める能力・資質等は、「近畿大学教員選考基準」(3-6)に基づいて制定された「近畿大学産業理工学部専任教員(採用・昇任)選考基準」(3-38)によって明確化されており、研究に関する業績、教育に関する業績、社会および大学への貢献などにより評価される。

16) 研究科共通事項

各研究科の教員組織は、それぞれの学部の教員組織を前提にしており、各研究科の教育課程ならびに学生収容定員およびその充足率等に応じて、それを編制している。各研究科は必ずしも明文化された教員組織の編制方針を有しているわけではない。とはいえ、各研究科とも教員組織の編制にあたって重視している共通点は、主要科目についてはできる限り専任教員が担当することと、きめ細かな指導ができるように徹底した少人数教育を実施することである。

17) 法学研究科

法学研究科の教員組織の編制方針については明示的に定めていないが、まず、法学研究科の専任教員は、法学部との教育・研究の連携の観点から、必ず本学法学部の専任の「教授」でなければならない。そして、教員組織の編制方針は、法学部の教授に相応しい資質を有することを前提に、基幹的な専門科目については、それを担当する教育および研究能力がある専任教員を配置するものであるとすることができる。なお、教員組織の編制方針については、平成25年6月の法学研究科委員会において、これを明文化したことを付記する(3-39)。

教員の組織的な連携については、本研究科の全専任教員によって構成される法学研究科委員会において図られているほか、FD活動についてはFD委員会が、教務・学生事項については学務委員会が、それぞれ所管事項について責任を担っている。

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。

18) 商学研究科

商学研究科では、教員組織の編制方針を明示的に定めていないが、商学研究科の専任教員は全員、本学経営学部専任教員であり、研究科と学部間で教育・研究面での連携が図られている。教員組織の編制では、経営学部の専任教員（教授又は准教授）としての資質を有していることが前提であり、大学院担当教員としての教育・研究能力の資格審査については、商学研究科の「大学院教員任用等の基準規定の適用に関する商学研究科内規」（3－40）に基づき、これに沿って大学院商学研究科委員会（商学研究科指導教員会議・商学研究科「博士後期課程」指導教員会議）において審議し、決定される。

19) 経済学研究科

経済学研究科では、教員組織の編制方針を明示的に定めるものではないが、大学院教員採用等の基準規程の適用に関する経済学研究科内規（3－41）にて、博士前期課程の講義科目担当、博士前期課程の研究指導科目担当、博士後期課程の講義科目担当、博士後期課程の研究指導科目担当ごとに採用・昇格基準を定めている。

20) 総合理工学研究科

研究科独自の編制方針を特に定めていないが、教員の年齢構成や研究分野に偏重がないように配慮し、高度な専門性と、教育に対する情熱を有している教員で編制している。本研究科が求める教員像は理工学部と同様であり、「理工学部専任教員昇任業績評価指標」（3－20）から明確に把握できる。

21) 薬学研究科

薬学研究科では、医療薬学科（6年制）を学士課程とする薬学専攻博士課程（4年制）と創薬科学科（4年制）を学士課程とする薬科学専攻博士前期課程ならびに同後期課程を設置し、各専攻の目的に応じた教員編制を行っている（3－42）、（3－43）、（3－44）。特筆すべきは、薬学専攻博士課程において、高度な臨床能力を有する病院の薬剤部と連携講座を開設し、当該病院薬剤師を指導教員に充当するなど、臨床研究能力を有する高度な薬剤師養成のための教員の編制に努めていることである（3－45）。

22) 文芸学研究科

教員組織の編制方針については、「文芸学研究科の教育研究の理念と目的、育成する人材像」（3－3）に則り、さまざまなジャンルが交差し、総合される学際的な学問の交流と創造の場としての研究科を実現すべく教員編制を目指している。そして、この目標実現に妥当する教員の資質については、「大学院文芸学研究科教員資格審査基準」（3－46）に明示されている。

組織的教育の実施における役割分担、責任の所在に関しては、研究科長を委員長とする研究科運営委員会（構成員：委員長が指名する若干名の教員）を設置し、研究科全体の運営が円滑に機能するように必要事項を審議する体制を整えている。

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。

23) 農学研究科

農学研究科として求める教員像と教員組織の編制方針を明示的に定めたものはない。しかし、研究科の担当教員には農学に関する高度な専門性が求められるため、教育研究業績など教員に求める能力・資質を示した申し合わせ事項が定められており（3－47）、教員はこの基準をもとに研究科の教育研究を担当するに相応しいかどうか資格審査される。教員組織の編制方針についてみれば、農学研究科は分野の異なる5専攻で構成されているため、資格審査は専攻科教授会で教員の専攻科における専門分野の妥当性と資格審査が検討されたのち、研究科教授会でそれらが承認される。資格審査が承認された教員については各専攻科教授会で博士前期課程、博士後期課程における担当科目が決定され、教育研究が円滑に実施できる教員組織にしている。

研究科運営のために大学院運営委員会、教務検討委員会、予算検討委員会、FD委員会を設けて連携体制を作り（3－48）、教育研究にかかわるすべての事項は研究科教授会で審議・決定される。

24) 医学研究科

医学研究科教員組織の編制方針について明示的には定めていないが、医学部および附属病院の教員の中から、教授および准教授を医学研究科教員の候補として挙げ、医学研究科委員会での承認を経て本部研究科委員会に報告している。なお、がんプロフェッショナル養成コースなど、特に必要と認める場合には医学部または附属病院の講師を医学研究科の教員として承認・報告する場合もある。但し、医学部奈良病院と医学部堺病院の教員については、これらが診療および臨床医養成を目的とした施設であり、研究を目的とはしていないことから、医学研究科の教員とはしていない。

25) 生物理工学研究科

生物理工学研究科では、3つの教育方針（3－49 p.6）を実現するに相応しい「生物と工学の学際領域の教育研究の深化」を目指す教員像を求めるとともに、それらの実現を目指した教員組織の編制を行っている。

26) システム工学研究科

システム工学研究科では、教員組織の編制方針を明文化していないが、「分野横断的な総合力と高度専門技術力の両方の獲得を目指す」という研究科の特色に配慮して編制されている。

27) 産業技術研究科

産業技術研究科では、研究科として求める教員像および教員組織の編制方針を明示的に定めたものはない。しかし、研究科・コースの教育研究の理念・目的およびそれを実現させるための教育方針を実現するに相応しい教員像を求めるとともに、それらの実現を目指した教員組織の編制を行っている（3－50）。

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。
- (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。

28) 産業理工学研究科

改組された産業理工学研究科において、研究科として求める教員像および教員組織の編制方針に関しては、母体となる産業技術研究科と同様である。

産業理工学研究科では、「大学院教員に関する内規」(3 - 51)において、大学院担当教員に求められる能力・資質等が明示されている。

29) 法務研究科

明文化した教員組織の編制方針は定めていないが、本研究科が掲げる「国民の社会生活上の法曹」、「国際性豊かな法曹」を養成することを目的として、教員組織の編制を行っている。理論と実務を架橋する高度な法学専門教育を行うのに必要な研究業績、職務上の実績(実務上の実績)を備えていることはもちろんのこと、「法科大学院教員選考基準」(3 - 52)にて、選考基準等を明確に定めており、このことから求める教員像が明らかとなっている。

また、教員の組織的な連携については、FD研修会を所管する自己点検・評価委員会および教務全般の所管である教務委員会を置き、それぞれに係る責任の所在を明確にしている。

- (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

各学部・研究科とも、その教員組織については、大学設置基準で定められた専任教員数を十分に満たしている。そして、各学部・研究科は、それぞれの教育理念や目的に応じた責任ある教育を行うために、大学設置基準で定められた必要教員数を超える専任教員を配置することによって、そのカリキュラムポリシーに適った教育の質の確保に努めている。職位ごとの専任教員数、性別および年齢構成については、各学部・研究科の項で記述する(3 - 53)。なお、各学部の人事計画案に応じて、この6年間で大学全体の専任教員数が956名から974名に増加した。

外国語や教養科目については、各学部においてカリキュラムポリシーなどの教育方針に基づいた教養教育が実施できるように、また、大学として質の高い教養教育を実現するために、全学共通教育機構がその主体となって、各学部との間で教員の採用や配置についての調整等を行っている。すなわち、各学部の特質に基づいて、本機構が各学部と連携し、学部からの要請に応じて教員の公募を行い、学部間での兼任教員の配置や時間割の策定を行っている。

2) 学部共通事項

教員組織の編制については、学生に対する責任ある教育を行なうために、専任教員1人あたりの学生数は、文系学部では概ね60名を、理系学部では概ね40名を、その目安としているが、以下に記述するように、一部の学科を除き、各学部とも適切または妥当な水準を維持している。そして、各学部における専任教員が担当する専門教育科目の比率(以下、専兼比率と言う。)は、およそ80%以上であり、概ね適切である。ただし、変化や進歩が激しい生命系の一部の学部では、科目編成を優先し、その担当教員に非常勤講師を充てることもあって、必ずしも専兼比率が高くないこともあるが、それでもその科目の重要

1. 現状の説明

(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。

性が大きいと判断される場合には、専任教員が募集される。また、女性教員の割合を上げる試みも継続しており、学部全体で見れば、前回の受審時（平成 19 年自己点検評価報告書の提出時）の 12.1%から、現在では 15.2%まで増加した（3 - 53）。さらに、各学部教員の年齢構成についても、特に問題とするほどの大きな偏りはない（3 - 53）。

3) 法学部

法学部における教員像について平成 25 年度に明文で定めた（3 - 10）通り、学科別ディプロマポリシーおよびカリキュラムポリシーの観点から当該分野・領域の教育が必要であること、ならびに法学部における職位・年齢階級別分布の観点から適正な配置であることを、新規教員採用人事案件における最重要事項であると考えている。

法学部における専任教員（任期を付して雇用する特任教員を含む）の職位・年齢・性別分布は、平成 25 年 5 月 1 日現在、以下の通りである。

専任教員 1 人あたり学生数は 59.4 名である。専任教員 50 名の年齢構成は 61 歳以上 6 名、51 ～ 60 歳 6 名、41 ～ 50 歳 22 名、31 ～ 40 歳 15 名、30 歳以下 1 名となっており、女性教員は 50 名中 9 名である。このように教員構成における歪みは大きくないと考えられる（3 - 54）。また、専門科目に対する専兼比率は 82.3%（計 452 科目中 372 科目）である。

教員組織の適切性については、執行部会においてまず検討した後、教授会においてさらに評価・決定している。

〈通信教育課程〉

法学部（通信教育課程）では、カリキュラムポリシーに基づいて授業科目を開設し、その科目に相応しい教育経験および研究業績を有する教員を担当者に充てている。そして、当該開設科目を担当する教員の適切性については、毎年、次年度の科目編成に際して、学務委員会が責任主体となって、通学課程と遜色のない教育の質の維持を目指すとともに、法学部（通信教育課程）が有する独自性にも配慮しながら、その確認を行っている。

4) 経済学部

専任教員の分野は、理論、計量、実験から歴史まで経済学の主要な方法をカバーし、対象も財政、金融、産業、国際経済、地域経済など主要な領域をかなりの程度カバーしており、「現代経済と関連領域に関する幅広い視野を身につける一方で、深い専門性も同時に修得可能なカリキュラムを設置」というカリキュラムポリシーにふさわしい教員組織となっている。また、9 名の外国語教員（英語 7 名、フランス語 1 名、中国 1 名）を擁し、「グローバル化する経済を念頭に置いて、実践的な英語力の修得を重視し、海外で活躍できる人材の育成を目指す」という側面に照らしても、ふさわしい教員組織となっている。

専任教員 47 名の年齢構成は 30 才以下が 1 名、31 ～ 40 歳が 14 名、41 ～ 50 歳が 21 名、51 ～ 60 歳が 4 名、61 歳以上が 7 名となっており、年齢構成に大きなゆがみはない。女性教員は 9 名である。学部専任教員と兼任教員数は、47 名（30.3%）と 108 名（69.7%）であり、専兼比率は 60.7%（計 512 科目中 311 科目）である。

専任教員 1 人あたりの学生数は現在、経済学科で 76.6 名、総合経済政策学科で 58.7 名、

1. 現状の説明

(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。

国際経済学科で41.8名である。退職や移動等によって減じた教員の補充にあたっては、カリキュラム上の必要性や教員の人数だけではなく、職位や年齢構成にも配慮して採用人事を行っている。現在、専任教員4名の募集を行っており、平成26年度にはすべての学科で60人以下に改善される見込みである。

教員組織の適切性の検証、改善については、各学科会議で検討され、学部運営協議会、人事委員会を通して教授会において学部の方針を定めている。

5) 経営学部

経営学部は、学部の「3つのポリシー」ならびに4学科の教育カリキュラムの内容等を考慮し、教育課程に相応しい教員人材の確保に努めている。専任教員1人あたりの学生の割合は57.0名である。経営学科、商学科、会計学科、キャリア・マネジメント学科においては、理論と実践が融合した教育サービスを提供するために、実務経験豊富な教員を多く採用している。また、学部の国際化を進めるためには、日本人教員とは異なる文化・社会・価値観をもった教員からの学生指導が重要と判断し、日本語に堪能な中国籍および韓国籍の専門科目教員を採用している。専兼比率は52.9%（計918科目中486科目）である。

専任教員の年齢構成は30歳以下が1名、31～40歳が21名、41～50歳が31名、51～60歳が22名、61歳以上が15名となっている。女性教員は14名である。

教員組織の適切性の検証、改善については、各学科会議で検討され、学部長にその結果が報告される。これを受けて、学部長を中心とする運営協議会でその適切性を判断した上で、最終的には教授会で学部の方針を定めている。

6) 理工学部

理工学部における主要な科目の専兼比率は、ほとんどの学科・コースで90%を超えており、平均97.0%の専任教員担当率である（3－55）。全専門科目に対しても、全ての学科・コースで70%以上、平均で84.5%となっている。理工学部の女性専任教員は、平成25年度時点で、教養・基礎教育部門を含めて計9名である（3－56）。これは平成17年度の5名に比べ大きく増加している。専任教員1人あたりの学生数は284名である。

専任教員の年齢構成は、30歳以下が3名、31～40歳が28名、41～50歳が61名、51～60歳が45名、61歳以上が27名となっている。

授業科目の担当教員は、カリキュラム編成時に各学科・コースによる学科会議・コース会議において検討され、教務委員会がその検証を行い決定している。また、教員組織は、各学科会議・コース会議で検討した後、教員資格選考委員会で協議され、学科長会議を経て教授会で最終決定される。

7) 建築学部

学部共通専門科目群および専攻別専門科目群の専兼比率は88.3%である。現在も教員採用を計画的に進めており、専兼比率をさらに向上させる予定である。

なお、専門科目群には実務を重視する科目や、社会や文化の変化および最新のデザイン潮流に対応すべき科目が含まれており、こうした科目については、社会の第一線で活躍する技術者や行政実務者、あるいは建築家を非常勤講師として迎えて、専任教員の指導の下

1. 現状の説明

(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。

での共同授業体制をとっているが、この体制は引き続き維持していく。専任教員 26 名の年齢構成は 30 歳以下が 0 名、31 ～ 40 歳が 5 名、41 ～ 50 歳が 7 名、51 ～ 60 歳が 7 名、61 歳以上が 7 名となっている。女性教員は 1 名である。専任教員 1 人あたりの学生数は 31.3 名であり、専兼比率は 80.2% である。

教員組織の適切性については、学科会議および選考会議において検討され、学部教授会がその検証にあたっている。

8) 薬学部

薬学部の専任教員 54 名のうち 8 名が女性教員であり、女性教員比率は 14.8% である。また、専任教員 1 人あたりの学生数は約 21.0 名となっている。

学部の専兼比率は 93.6% (計 140 科目中 131 科目) と高い。一方、実習科目の一つである実務実習事前学習では、その実習の性格上、市中病院・薬局の現役薬剤師延べ 50 名程度を非常勤講師として採用し、専任教員 9 名とともに極めて細やかな指導に当たっている。その他の実習科目についての専兼比率は 100% である。また、創薬科学科における専門講義科目の専兼比率は 89.4%、実習科目については 100% である。

専任教員の年齢構成は、30 歳以下が 4 名、31 ～ 40 歳が 11 名、41 ～ 50 歳が 16 名、51 ～ 60 歳が 16 名、61 歳以上が 7 名となっている。

なお、授業科目の担当教員は、カリキュラム編成時に各学科および教養・基礎教育部門において適合性が検討され、教務委員会において協議されたのち、教授会で決定される。また、教員組織は、毎年、人事選考時に教授会で検討、検証している。

9) 文芸学部

文芸学部は、文学科 (日本文学専攻、外国語外国文学専攻)、文化・歴史学科、芸術学科 (舞台芸術専攻、造形芸術専攻)、英語コミュニケーション学科の 4 学科と、教養・基礎教育部門から構成されている。

専任教員 66 名の年齢構成は 30 歳以下が 0 名、31 ～ 40 歳が 10 名、41 ～ 50 歳が 22 名、51 ～ 60 歳が 18 名、61 歳以上が 16 名となっている。女性教員は 15 名である。

専任教員 1 人あたりの学生数は 32.0 名と、良好である (3 - 57)。また、専兼比率は 47.7% (計 847 科目中 404 科目) である。

教員組織の適切性の検証・改善については、各学科会議・専攻会議において検討され、学部の主任会議、人事委員会を通して、最終的に教授会において学部の方針を定める手順が踏まれている。

10) 総合社会学部

学生の系統性のある学習を保障するために教育課程は専攻別とし、教育・研究の専門性を確保するため、まず、各専攻の基準に基づき教員組織の編制を行っている (3 - 58)。そして、本学部は、従来の枠を超える学際的な学部である上、視点の異なる学問分野を併せ持っており、社会・マスメディア専攻、心理系専攻、環境系専攻の 3 専攻および教養・基礎教育部門からなる。教員構成 (3 - 59) は専任教員 48 名、教員 1 人あたりの学生数は 38.7 名である。また、専兼比率は 83.7% (計 215 科目中 180 科目) である。

1. 現状の説明

(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。

専任教員 48 名の年齢構成は 30 歳以下が 0 名、31 ～ 40 歳が 11 名、41 ～ 50 歳が 11 名、51 ～ 60 歳が 16 名、61 歳以上が 10 名となっている。女性教員は 14 名である。

教員組織の適切性については、専攻会議および全教員会議において検討され、その内容を人事委員会が検証した後、教授会で学部方針を決定している。

11) 農学部

全教員数は 95 名（専任教員 90 名、助手 5 名）で各学科とも大学設置基準で定められている以上の専任教員数を確保している（3 - 60）。また、管理栄養士養成施設の教育においては、その法令に基づいた資格教員を確保している（3 - 61）。教養・基礎教育部門の教員は 5 名であるが、学部の英語教育の内容を検討し、語学教育の充実を図る体制をとっている。専任教員 90 名の年齢構成は 30 歳以下が 1 名、31 ～ 40 歳が 22 名、41 ～ 50 歳が 26 名、51 ～ 60 歳が 25 名、61 歳以上が 16 名となっている。女性教員は 12 名であり、専任教員数に占める割合は 13.3% である。農学部の在籍学生数は 2,678 名であり、学部全専任教員 1 人あたりの学生数は 29.8 名となっている。また、専兼比率は 80.9%（計 367 科目中 297 科目）である。

なお、授業科目の担当教員は、カリキュラム編成時に各学科および教養・基礎教育部門において適合性が検討され、教務委員会において協議されたのち、教授会で決定される。また、教員組織は、毎年、人事選考時に各学科教授会で検討したのち、人事委員会において検証している。

12) 医学部

医学部の教員組織編制方針は講座制であり、各講座は公募により選出された主任教授（1 名）を中心に、臨床教授（臨床医学系講座の場合）、准教授、講師、助教、助手によって構成されている（3 - 31）。医学部の専任教員数は教授 53 名、准教授 34 名、講師 168 名、助教 99 名であり、他学部と比較して講師・助教が多い点は講座制を反映している。基礎医学系講座の教員組織については教授 1 名、准教授 1 名、講師 1 名、助教 2 名の定数を目安としている。

専任教員の年齢構成は、30 歳以下が 4 名、31 ～ 40 歳が 151 名、41 ～ 50 歳が 111 名、51 ～ 60 歳が 78 名、61 歳以上が 10 名となっている。女性教員は 38 名であり、専任教員数に占める割合は 15.4% である。平成 24 年度後半には臨床医学系に女性の臨床教授が着任し、平成 25 年度から大学院医学研究科も担当している。

医学部における教員組織の編制は講座制をその基礎に据えているが、これは初期臨床研修から後期臨床研修を経て専門医へと、長い期間をかけてマンツーマンの教育訓練により専門技能を獲得していく必要のある医師養成においては、極めて効率的な体制である。

専兼比率は 90.3%（計 56 科目中 50 科目）である。

授業科目の担当教員は、毎年カリキュラム編成・改正時に各 Unit またはコースの責任者、カリキュラム委員会、および教務委員会のレベルでその適合性が検討され、教授会で決定される。また、教員組織の見直しについては、毎年採用および昇格申請時にその必要性を組織検討委員会で検討したのち、個々の被採用者および昇格予定者の人物業績を資格審査委員会で審査の上、教授会で承認して決定している。

1. 現状の説明

(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。

13) 生物理工学部

学部の専任教員 1 人あたりの学生数は 24.7 名である。専任教員数は大学設置基準上必要な数を十分に満たしている。専任教員の平均年齢は、教授で 58.3 歳、准教授で 46.9 歳、講師で 40.2 歳、助教で 32.5 歳であり、専任教員 76 名の年齢構成は、30 歳以下が 0 名、31 ～ 40 歳が 12 名、41 ～ 50 歳が 28 名、51 ～ 60 歳が 22 名、61 歳以上が 14 名となっている。女性教員は 6 名である。

専門授業科目においては、学科によって、他学科の開講授業を受講できる割合に差が見られるが、国家資格試験のための科目（医学部教員の兼任による講義が 16%）を受講する医用工学科を除く 5 学科では専兼比率は高く、86.8%である（3 - 62）。

毎年度作成する生物理工学部自己点検・評価報告書（3 - 63）の検証結果において、教員組織に改善点が指摘された場合は、学部長は学部の教員編制方針の見直しを行い、教授会は、自己点検・評価委員会の検証結果と学部長が提案する見直し案を踏まえて、新たな教員組織の編制方針を承認・決定する。

14) 工学部

工学部では、教員組織（2014（平成 26）年度大学基礎データ様式Ⅱ - 表 2）に示す専任教員数は、全学科で設置基準上の専任教員数を満たしており、専任教員 1 人あたりの在籍学生数は学部平均で 25.3 名である。専任教員 82 名の年齢構成は 30 歳以下が 0 名、31 ～ 40 歳が 16 名、41 ～ 50 歳が 17 名、51 ～ 60 歳が 39 名、61 歳以上が 10 名となっている。女性教員は 8 名である。各学科における専兼比率は専門科目で 85.2%となっている（3 - 64）。共通教養科目に位置づけられる総合科目は専兼比率 47.1%となっている。非常勤講師については、各学科および工学部教育推進センターの会議で授業内容および当該講師の専門性が審査され、教務委員会および教授会の承認を経て、採用している。

教員組織の適切性については、各学科の学科会議および教養科目を担当する教員においては基礎教育協議会において検討され、学科長・センター長会議が検証にあたっている。

15) 産業理工学部

各学科および部門の専任教員数は合計 61 名であり、専任教員数は学生定員に対して大学設置基準を満たしている。専任教員 1 人あたりの学生数は、学部全体で 27.1 名である。専任教員 61 名の年齢構成は 30 歳以下が 0 名、31 ～ 40 歳が 4 名、41 ～ 50 歳が 21 名、51 ～ 60 歳が 22 名、61 歳以上が 14 名となっている。現在の教員の年齢構成では 50 歳以上の割合が多く、特に 61 歳以上の教員比率（14 名）は 22.9%となっているが、ここ数年の新規採用においては若手中心に採用されている。また専任教員の女性数は 5 名（8.2%）である（3 - 65）。

各学科における専兼比率は、専門科目分野では、84.0%を専任教員が担当しており、共通教育科目では語学系科目に非常勤講師が多いことから 53.9%を専任教員が担当している（3 - 66）。

1. 現状の説明

(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。

16) 研究科共通事項

法科大学院を除いて、いずれの研究科の教員組織も、各学部の教員組織を基盤として編制しており、学部教育と大学院教育との連携が適切に図れる体制が取られている。そして、各研究科とも、大学院設置基準で定められた研究指導教員（以下、○合・教員と言う。）および研究指導補助教員（以下、合・教員と言う。）の数を十分に満たしている。

17) 法学研究科

教員組織の実態についてみれば、法学研究科博士前期課程では、○合・教員 14 名、合・教員 5 名で、博士後期課程では、○合・教員 12 名、合・教員 1 名で、いずれも設置基準の必要教員数を満たしている。非常勤講師 8 名も授業を担当しているが、非常勤講師は理論と実務の架橋を目的として設置された諸科目を担当する実務家教員である。専任教員が担当する授業科目の割合は、博士前期課程で全体の 80.0%（計 50 科目中 40 科目）、博士後期課程で 100% である。男・女の専任教員数は、博士前期課程ではそれぞれ 16 名と 3 名、博士後期課程ではそれぞれ 11 名と 2 名である。また、博士前期課程における専任教員の年齢構成については、30 歳以下が 0 名、31～40 歳が 0 名、41～50 歳が 9 名、51～60 歳が 4 名、61 歳以上が 6 名で、大学院担当教員は若干の例外を除いて教授によってのみ構成されているため、30 歳代が存在せず、50 歳代がやや少ないとはいえ、問題にするほどの大きな偏りとはいえない。なお、専任教員 1 人あたりの学生数は、博士前期課程において 0.89 名、博士後期課程において 0.15 名である。

毎年、カリキュラムポリシーに基づき開講すべき授業科目と、その担当資格を有する者の決定は、研究科長と本研究科所属教授 2 名の大学院委員会委員による協議を経て、本研究科委員会が行っている。その際に教員組織の適切性についても検証されている。なお、平成 25 年度からは、新たに設置された学務委員会の協議を経て、研究科委員会がこれを決定している。

18) 商学研究科

商学研究科博士前期課程を担当する専任教員数は 46 名（その他に非常勤講師が 1 名）で、○合・教員は 32 名、合・教員は 14 名である。博士前期課程の教員の年齢構成は 31～40 歳が 5 名、41～50 歳が 17 名、51～60 歳が 18 名、61 歳以上が 6 名（女性教員は 4 名）となっている。

商学研究科博士後期課程を担当する教員数は、18 名である。○合・教員は 15 名、合・教員は 3 名である。博士後期課程を担当する専任教員 18 名のうち、17 名が男性、1 名が女性である。博士後期課程の教員の年齢構成は 31～40 歳が 1 名、41～50 歳が 3 名、51～60 歳が 8 名、61 歳以上 6 名となっている。

専任教員 1 人あたりの学生数は、博士前期課程において 0.26 名、博士後期課程において 0.22 名である。

毎年、開講すべき授業科目とその担当者の決定は、研究科長と大学院商学研究科委員会（商学研究科指導教員会議「博士前期課程」・商学研究科「博士後期課程」指導教員会議）において審議されてきた。平成 25 年度からは、新たに設置された大学院の教務委員会であらかじめ協議された後、大学院商学研究科委員会がこれを決定している。その際には、

1. 現状の説明

(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。

教員組織の適切性についても検証されている。

19) 経済学研究科

経済学研究科の博士前期課程教員は、○合・教員 15 名、合・教員 19 名、兼任 1 名の合計 35 名、博士後期課程教員は、○合・教員 12 名、合・教員 9 名の合計 21 名で、設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。博士前期課程の教員の年齢構成は 31 ～ 40 歳が 8 名、41 ～ 50 歳が 15 名、51 ～ 60 歳が 4 名、61 歳以上が 7 名（女性教員は 4 名）となっている。博士後期課程の教員の年齢構成は 31 ～ 40 歳が 4 名、41 ～ 50 歳が 11 名、51 ～ 60 歳が 1 名、61 歳以上が 5 名（女性教員は 3 名）となっており、年齢構成に大きな偏りはない。また、教員の資質については、経済学研究科の全専任教員を審査対象として、経済学研究科委員会においてカリキュラム編成の検討の際に審査し、博士前期課程の講義科目および研究指導科目の担当、博士後期課程の講義科目および研究指導科目の担当としてふさわしいことを確認している。

教員組織の適切性の検証、改善については、研究科長と本研究科所属で大学院委員の 2 名の教授とで検討され、本研究科委員会において方針を定めている。

20) 総合理工学研究科

本研究科の教員数は、専任 141 名（85%、内複数専攻兼務 8 名、内 6 名 4.3%が女性教員）、客員あるいは非常勤教員 25 名（15%、内 8 名 32%が女性教員）であり、設置基準上必要とされる専任教員数を十分に上回っている。専任教員の年齢構成は、30 歳以下が 0 名、31 ～ 40 が 15 名、41 ～ 50 歳が 51 名、51 ～ 60 歳が 45 名、61 歳以上が 30 名となっている。

授業科目の担当教員は、カリキュラム編成時に各専攻で検討した後、大学院教務委員会より報告され、運営会議がその検証を行い、研究科委員会が決定している。また、教員組織は、各専攻で検討された後に大学院人事委員会で検証を行い、運営会議を経て研究科委員会で最終決定される。

21) 薬学研究科

薬学研究科は、「薬科学専攻博士前期課程および後期課程」と「薬学専攻博士課程」を設置しており、あわせて 20 の分野から構成されている。各分野で開講される「特論講義」および「特別実験研究」は、研究室を主宰している○合・教員である 17 名の教授および 3 名の准教授のもと、9 名の准教授が合・教員として担当している。また、語学教育に特化した教員として、1 名の教授および 2 名の准教授が合・教員として担当しており（3 - 42）、合計で 32 名であることから、設置基準上必要とされる専任教員数を十分に充足している。そのうち、女性教員は 4 名である。平成 25 年 5 月現在の薬学研究科学学生総数は 51 名であり、専任教員 1 人あたりの学生数を算出すると約 1.3 名となっている。また、全て専任教員が主担当として講義がなされるため、その専兼比率は 100%である。

年齢構成（合計 32 名）は、30 歳以下は 0 名、31 ～ 40 歳が 2 名、41 ～ 50 歳が 10 名、51 ～ 60 歳が 14 名、61 歳以上が 6 名となっている。

毎年、カリキュラム編成時に研究科教授会において開講する授業科目とその担当教員の

1. 現状の説明

(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。

適合性を検討し、大学院運営委員会を経て、研究科教授会（学制上の研究科委員会）で担当教員が承認される。この時、研究科教授会では、専攻の教員組織を見直し、それに基づいて、大学院運営委員会において研究科教員組織の適合性を検証し、それを決定している。

22) 文芸学研究科

文芸学研究科の専任教員数は、日本文学専攻 13 名、英語英米文学専攻 11 名、国際文化専攻 17 名の計 41 名で設置基準上必要とされる教員数を充足している（3－49）。このうち日本文学専攻〇合・教員は教授 7 名、英語英米文学専攻〇合・教員は教授 6 名、国際文化専攻〇合・教員は教授 12 名となっており、専任教員のうち 11 名が女性教員である。

また、修士論文作成の指導を行う演習は選択必修科目を担当する全専任教員が担当している（3－49）、（3－67）。共通科目では全開講科目数 17 科目のうち 64.7%にあたる 11 科目が専任教員によって担当されている。専門分野の異なる学生に幅広い視野を持たせるため、6 科目を非常勤講師が補完している（3－49）、（3－67）。

教員組織の適切性の検証・改善については、学部と連携しつつ、研究科運営委員会の検討を経て、最終的に研究科委員会において方針を定める手順が踏まれている。

23) 農学研究科

専任教員は、農業生産科学専攻 13 名、水産学専攻 22 名、応用生命化学専攻 20 名、環境管理学専攻 14 名およびバイオサイエンス専攻 14 名の合計 83 名で、設置基準上必要とされる教員数を充足している（3－29）。このうち、博士後期課程の〇合・教員は教授 35 名、博士前期課程の〇合・教員は 53 名（教授 37 名、准教授 13 名、講師 3 名）である。年齢構成は 30 歳以下は 0 名、31～40 歳が 20 名、41～50 歳が 26 名、51～60 歳が 21 名、61 歳以上が 16 名となっている。女性教員は 7 名である。研究科在籍の学生数は 161 名（博士前期課程 132 名、博士後期課程 29 名）であり、全担当教員 1 人当たりの学生数は 1.9 名である。

毎年、カリキュラム編成時に各専攻科教授会において開講する授業科目とその担当教員の適合性を検討し、大学院教務委員会および大学院運営委員会を経て、研究科教授会で担当教員が承認される。この時、専攻科教授会では、専攻の教員組織を見直し、それに基づいて、大学院運営委員会において研究科教員組織の適切性を検証し、研究科教授会でそれを決定している。

24) 医学研究科

医学研究科では、医学部および医学部附属病院に所属する教授または准教授で、博士の学位を持つ者を研究科の教授、准教授とし、そのうち医学部各講座の主任教授である者を〇合・教授としている。また、医学物理学専攻では、放射線物理学や放射線安全・放射線治療に関する専門的知識の教授や臨床的研究の必要性から、大学院医学研究科の教員として講師を採用している（3－49）、（3－31）。

現在医学研究科の教員は、〇合・教授 39 名、合・教授 21 名、合・客員教授 2 名、合・准教授 30 名、合・講師 1 名、合・非常勤講師 1 名で構成されている（3－31）。専任教員

1. 現状の説明

(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。

の年齢構成は、30歳以下が0名、31～40歳が1名、41～50歳が9名、51～60歳が67名、61歳以上が12名となっている。女性教員は2名である。研究科教員の年齢構成が51歳以上に偏っているように見えるかも知れないが、これは医学研究科では、原則として教授・准教授のみをその専任教員としているためである。

毎年、カリキュラム編成時および新任教員着任時に、研究科運営委員会で授業科目とその担当教員の適合性を検討し、研究科委員会で担当教員が承認される。特に毎年度末には、研究科運営委員会において翌年の各専攻科目および共通必修科目について、その担当教員を見直し、それに基づいて、研究科委員会において教員組織の適切性を検証し、必要に応じて改変を決定している。

25) 生物理工学研究科

生物理工学研究科の専任教員は、生物理工学部所属並びに先端技術総合研究所所属の教授・准教授・講師で組織されている。修士課程・博士前期課程および博士後期課程の大学院担当の専任教員数は61名でうち女性1名であり、非常勤講師は3名、客員教授が2名である。専任教員のうち25名が博士後期課程の〇合・教員、8名が修士課程の〇合・教員、3名が博士前期課程の〇合・教員の資格を有している。専任教員1名あたりの在籍学生数は修士課程・博士前期課程については、1.11名、博士後期課程0.32名である。教員の職位別平均年齢は、教授55.3歳、准教授47.5歳、講師41.2歳である。また、教員の年齢構成は30歳以下が0名、31～40歳が3名、41～50歳が27名、51～60歳が19名、61歳以上が12名となっている。なお、本研究科の専兼比率93.4%であり、専任教員は学部および研究所所属専任教員が兼ねている。

大学院教員としての定期的な資格審査の実施を行うための、生物理工学研究科教員資格審査基準等の整備が必要となっている。教員組織の定期的検証は、自己点検評価委員会が定期的に対応して、研究科長に答申して見直され、その後研究科委員会で承認される。

26) システム工学研究科

システム工学研究科では、クラスタ担当会議で担当教員の資格等を審議後、研究科委員会で決定している。博士前期課程および博士後期課程の大学院担当の専任教員数は62名で30歳以下が0名、31～40歳が5名、41～50歳が14名、51～60歳が34名、61歳以上が9名となっている。女性教員は3名である。また、非常勤講師は9名である。専任教員のうち16名が博士後期課程の〇合・教員、46名が博士前期課程の〇合・教員の資格を有している。専任教員1人あたりの在籍学生数は博士前期課程については、1.28名、博士後期課程0.13名で、教員の職位別平均年齢は、教授56.7歳、准教授48.2歳、講師40.7歳である。

教員の適切性については、クラスタ担当会議において検討され、大学院教員資格審査会がその検証にあたっている。

27) 産業技術研究科

産業技術研究科博士前期課程については、専任教員数は合計45名、非常勤講師は1名であり、専任教員のうち〇合・教員は33名、合・教員が12名となっている。専任（指

1. 現状の説明

- (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。
- (3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

導) 教員 1 人あたりの在籍学生数は 0.3 名である。専任教員数は学生定員に対して大学院設置基準を満たしている。専兼比率については、専任教員が 98.6%を担当している。

現在の教員の年齢構成は 50 歳以上の割合が多いが、ここ数年の新規採用においては、若手中心に採用されている。また専任教員の女性数は、全専任教員数のうち 3 名 (6.7%) である。

博士後期課程については、専任教員数は合計 30 名、非常勤講師数 0 名であり、そのうち○合・教員が 24 名、合・教員が 6 名となっている。専任 (指導) 教員 1 人あたりの在籍学生数は 0.2 名である。

教員組織の適切性については、産業技術研究科・産業理工学研究科共同の自己点検・評価委員会において、各専攻・各コースの教育・研究・社会貢献に関する成果を年度毎に点検するとともに新たな目標を設定し、博士前期課程 (修士課程) および博士後期課程の教員組織の継続的な改善に努めている。

28) 産業理工学研究科

産業理工学研究科修士課程については、専任教員数は合計 41 名で、非常勤講師は 0 名であり、専任教員のうち○合・教員が 29 名、合・教員が 12 名となっている。専任 (指導) 教員 1 人あたりの在籍学生数は 0.5 名である。専任教員数は学生定員に対して大学院設置基準を満たしている。専兼比率については、専任教員が 100%を担当している。

29) 法務研究科

本研究科は、法曹養成のための理論的・実務的教育を行う専門職大学院としての性格上、研究者教員および実務家教員 (弁護士 [裁判官、検察官の経歴を有する者を含む]) から構成されている。その内訳は、研究者教員 10 名、実務家教員 4 名 (みなし専任教員 1 名含む) であり、専兼比率は 26.9%となっている。本研究科の入学定員は 40 名であり、設置基準にて必要とされる専任教員数は 12 名であるところ、それを超える 14 名が置かれている。専任教員の年齢構成は、30 歳以下が 0 名、31 ~ 40 歳が 2 名、41 ~ 50 歳が 3 名、51 ~ 60 歳が 1 名、61 歳以上が 8 名となっている。女性教員は 2 名である。在籍学生は 35 名であり、教員 1 人あたりの在籍学生数は 2.5 名となっている。

本研究科は、各担当分野において十分な教育上の経歴・年数、研究業績、職務上の実績等を有する優秀な教員を配置し、教育に臨んでおり、教員採用においては、法科大学院長が専門分野の教員との協議をふまえて発議し、人事教授会で選任された 3 名の審査員による審査を経て、人事教授会で決定することとしている。また、5 年に 1 度受けることとなっている法科大学院認証評価、法科大学院独自で行っている外部評価等を受審しているが、適正な科目担当の配置となっていることは、それらの評価で基準適合判断 (平成 25 年度実施評価結果) を受けていることにより示されている。

- (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

人事については、各学部で人事計画案が年度ごとに立案・更新され、大学本部の承認を得て、これに基づき募集・採用・昇格人事が実施される。教員の採用・昇格は「近畿大学

1. 現状の説明

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員選考基準」(3-6)に準拠するとともに、各学部・研究科の特徴をふまえた独自の教員選考基準に則って募集・採用・昇格が行われている。

教員の採用は、原則として公募により実施される。公募に際しては、通常、担当科目や専門分野を明確にした公募案内を作成し、他大学への書類送付、専門誌求人欄への掲載および大学ホームページに公募内容を公開し、「履歴書、業績、研究および教育に関する抱負」などの提出を求める。そして、各学部の採用基準に従って、学部の専任教員から構成される人事委員会により、書類選考を経て、面接ならびに模擬講義および研究に関するプレゼンテーション等の選考手続きが実施される。そして、この結果に基づき各学部の職位・年齢構成ならびに各学部の編制方針を踏まえて、教授会が採用人事を決定する。なお、多くの学部の公募方式による人事にあつては、国内高等教育機関に募集要項等を送付するほか、科学技術振興機構研究者人材データベース(JREC-IN)に登録し、広く研究者コミュニティへの広報に努めている。その後、採用候補者を教授会承認事項として学長、理事長に上申し、その決裁が得られれば最終的に採用が決定される。

専任教員の昇格にあつては、審査対象教員に「教育研究業績書」(3-68)を提出させ、各学部の人事委員会がその研究業績、教育業績に加え学部での業務実績を含めた総合的な審査を行ない、各学部の昇格基準に従って、教授会において昇格の可否が決定される。その後、この結果は教授会承認事項として学長・理事長に上申され、その決裁を経て、昇格が最終的に決定する。

外国語および教養科目の担当教員も各学部にも所属しているが、その採用・昇格人事に関しては、各学部が全学共通教育機構と連携しながら行っている。すなわち、各学部で外国語または教養科目の教員につき新規採用の必要が生じた場合に、学部の教授会がその担当科目・専門分野、職位等の採用条件を決定し、その細目については全学共通教育機構との協議を経て、学部長の名の下で公募する(3-69)。そして、応募者について、全学共通教育機構の人事委員会(3-70)が、「教養・外国語専任教員選考基準」(3-71)に従って審査し、その審査結果に基づき採用候補者を推薦する。この推薦を受けた各学部の教授会は、その採用の可否を審議し決定する(教授会の審議の前に、学部の人事委員会の承認手続きを経る学部もある)。なお、学部との連携を図るために、人事委員会には各学部所属の外国語・教養科目担当教員が1名以上加わり、面接には学部長も参加することになっている。また、昇格に関しては、各学部における昇格手続きに則り、審査の対象者を学部教授会が決定し、全学共通教育機構の人事委員会は、研究業績や教育業績を審査する。そして、その審査結果に基づき、各学部の教授会は昇格の可否を審議し決定する。なお、これらの採用・昇格は、学長・理事長に上申され、その決裁を経て最終的に決定される。

2) 学部共通事項

大学全体に記載の通りである。

3) 法学部

法学部では、新規教員採用人事の立ち上げにあつては、以下の体制を整えている。具体的には、まず科目グループが協議の上、新規採用の根拠および採用の方式並びに採用教員の数・分野・職位を執行部に申し入れる。これを受けて、執行部は、その分野・領域の

1. 現状の説明

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教育に新規教員が必要であることや職位年齢構成の観点から適正な配置となることを確認し、教授会が新規採用人事の手続き開始を決定する。

教員募集は公募の方式によるのが原則であり、公募後は、人事委員会（構成：法学部および法科大学院専任教授3名）および審査会（構成：分野を近くする法学部および法科大学院専任教員5～8名程度）による論文等の査読・面接・模擬授業を経て教授会にて採用順位について審議・決定する。

また、教員の昇格審査にあたっては、年度初めに学部長が審査基準・手続等を教授会等で告知し、必要に応じて昇格に係る形式要件を満たす可能性のある者に昇格審査への応募を促している。応募を承けて、執行部が昇格基準を満たすことを形式的に確認し、人事委員会（構成：専攻・分野・領域等を近くする教授3名）が論文等の査読を行い、研究業績、教育業績および管理運営について審査する。この審査を踏まえて、教授会が昇格の可否について審議・決定をする。

教員の採用および昇格の手続きについては全て法学部内規である「法学部人事委員会規程」(3-72)、「法学部における専任教員の昇格を審査するための指標」(3-73)に基づいて進めている。

〈通信教育課程〉

法学部（通信教育課程）において独自に、専任教員の募集・採用・昇格等に関する人事は行っていない。授業科目等の担当については、主として法学部（通学課程）の専任教員が兼任教員としてあたるほか、学外で活躍する実務経験豊かな人材が非常勤教員としてその任に就いている。

4) 経済学部

教員募集・採用・昇格については、経済学部の教員像および教員編制方針を踏まえて、「経済学部教員人事に関する内規 経済学部専任教員選考委員会規程（人事委員会）」(3-74)、「近畿大学経済学部専任教員資格選考基準について（教授会申し合わせ事項）」(3-12)に基づいて行っている。具体的には、教授会の諮問機関である人事委員会が審査員を任命し審査会を構成している。審査会は、採用・昇格の対象となる教員ごとに、主査（教授）と2名の副主査から構成され、審査結果を人事委員会に報告する。

教員募集は公募が原則であり、上記の手続きを経て、厳正に採用を行っている。審査会にて事前の書類審査を行い、それを通過した候補者については面接を行っている。書類審査から面接に至るまで、カリキュラム通りの教育内容を教授する能力があることを確認し、かつ学部教育の体系性、学問の動向、教員の年齢等のバランスに考慮しつつ、教員組織の人員整備計画（3-75）に基づいて進めている。

5) 経営学部

経営学部は、学部の教員編制方針に基づいて教員の募集・採用・昇格を行っており、その基準は「近畿大学経営学部教員人事に関する内規」(3-13)において明確に定めている。新規教員採用においては、学科で協議の上、新規採用の根拠と採用教員の分野・人数・職位を学部長に申し入れる。これを受けて、学部長を中心とする運営協議会でその新

1. 現状の説明

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

規採用が適切であるかを判断した後、教授会で新規採用人事の手続き開始が決定される。

教員募集は公募方式が原則で、公募後は人事委員会と審査委員（主査1名と副査2名）による論文の査読、履歴書等の書類審査、面接、模擬講義を経て、教授会で採用を決定している（3－76）。また、昇格については、学部長が審査基準・手続等を教授会・連絡会で告知することで応募を受け付けている。応募を受けて、学部長と学科長が昇格基準を満たすかを形式的に確認した後、人事委員会と審査委員（主査1名と副査2名）で研究業績、教育業績および学内管理・運営業務への貢献度等を審査する。この審査を踏まえて、教授会で昇格の可否について審議・決定する。また、国内外の単・共著論文や海外ジャーナル掲載論文の評価について選考基準を定めている（3－17）。

6) 理工学部

教員の募集にあたっては、「理工学部における公募に関する内規」（3－77）に公募方法、応募書類、審査手続きなどが規定されている。採用・昇格にあたっては、「理工学部専任教員昇任業績評価指標」（3－20）によって対象教員の業績を判定している。また、理工学部専任教員資格選考委員会（以下、資格選考委員会と記す）は「理工学部専任教員資格選考委員会規程」（3－78）に定められた通り、各年度編制される。採用・昇格ともに、資格選考委員会での審査・選考を経て、最終的に教授会における票決をもって決定されている。資格選考においては、「理工学部専任教員等の資格選考基準」（3－79）に基づき審査がなされている。なお、業績評価指標については従来のような研究業績だけの評価ではなく、教育業績と業務業績を含めて総合的に評価がなされるように改善されている。また、資格選考委員会についても、従来は理学科から1名の委員を出していたが、平成24年度より数学・物理学・化学の3コースから各1名の委員を出す形式に改善され、より詳細な審査・選考が可能となっている。

7) 建築学部

建築学部では、建築の諸分野をカバーする教員組織を編制することを目標に、採用内容を研究者人材データベース等に掲載して公募を行い、応募者の中から「建築学部専任教員等の資格選考基準」（3－80）、「建築学部専任教員資格選考委員会規程」（3－81）に基づいて、面接候補者を選考し、教員が全員参加して面接を実施した後、教授会にて、新規採用者を決定している。昇格に関しては、「建築学部専任教員昇任業績評価指標」（3－82）に定めている。

8) 薬学部

薬学部における教授選考に関しては「近畿大学薬学部教授選考規程」（3－83）、「近畿大学薬学部教授選考委員会の選考基準申し合わせ」（3－84）を定め、すべて公募により行われている。求める教員像については教員公募時に、より具体的に示している（3－85）、（3－86）、（3－87）。その他の教員については、「近畿大学薬学部専任教員（教授を除く）の採用・昇任基準申し合わせ」（3－88）、「薬学部助手採用について（内規）」（3－89）、「薬学部助手再任について申し合わせ（内規）」（3－90）、「近畿大学薬学部医療薬学科臨床薬学部門規程」（3－91）、「臨床教員（助教）の採用・昇任についての申し

1. 現状の説明

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

合わせ」(3 - 92)、「教養・外国語専任教員昇任業績評価基準」(3 - 93)を明文化し、公正で客観的な評価に基づく採用・昇格が行われている。

9) 文芸学部

教員募集に関しては、文芸学部の特色である少人数教育に沿った5年分の「文芸学部教員人事計画案」(3 - 26)に基づき、大学のホームページ、関係機関への依頼等を通して公募を実施している。採用については、「文芸学部専任教員資格選考基準」(3 - 25)に基づき、「文芸学部人事委員会規程」(3 - 94)に則って複数の採用候補者の面接を行ない、その評価結果を人事委員会および教授会において審議・承認する。その後、学長・理事長の承認を得て、最終の採用決定がなされる。昇格に関しては、「文芸学部専任教員資格選考基準」ならびに「文芸学部研究業績評価基準」(3 - 95)に則り、採用と同一の正規の手続きを経て決定される。ただし文芸学部所属の教養・基礎教育部門教員の採用・昇格に関しては、全学共通教育機構の人事委員会規程(3 - 70)に従っている。

10) 総合社会学部

「総合社会学部専任教員資格選考基準」(平成23年7月22日制定)(3 - 96)に従い、教授、准教授、講師、助教、特任教員(教授、准教授、講師)、客員教員、非常勤講師の選考基準を定めている。学部として、総合社会学部は設置4年目であり、設置以降、専任教員の新規採用は行っていない。学部設置における教員の採用、専任教員の昇格審査および新規兼任教員の募集と採用にあたっては、「総合社会学部 専任教員資格選考基準」(3 - 96)に基づいて行っており、専任教員の特任講師から専任講師への任用替えは、1年後にスムーズに行われた。

また、設置3年目には総合社会学部への移籍前の経歴を考慮して、教授(1名)、准教授(1名)への昇格選考が行われた。昇格選考では、「総合社会学部専任教員資格選考基準」(3 - 96)に従い、当該専攻の専攻主任を選考委員長とし、3名の当該専攻選考委員、他専攻の選考委員2名からなる5名の選考委員会を設置し、経歴、研究業績、教育業績評価、学部の管理・運営活動、そして社会的活動などを評価し、昇任の可否が学部長、専攻・部門主任、学生部長補佐からなる人事委員会に報告される。その後、教授会において審議され、昇任の可否が決定される。選考の基準となる研究業績指標では、論文としては単独著作のみを対象として選考が行われるが、今後は共著についても評価することを検討している。

11) 農学部

農学部では教育理念を実現するため、年度当初に学科長を中心とする人事委員会において人事計画が立てられる(3 - 97)。採用においては広く人材を募集するため公募を実施し、応募者の中から学科教授会で採用候補者が選出される。昇格に関しては毎年、学科教授会において、その候補者が決定される。採用・昇格候補者ともに各学科で選出された教授で構成される農学部人事選考委員会において面接を含めた審査が行われたのちに教授会に推薦される。推薦された候補者の採用・昇格は教授会で審議され、票決により最終決定がなされる。

1. 現状の説明

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

なお、専任教員の採用・昇格は「近畿大学教員選考基準」(3-6)を踏まえて、「農学部教員昇任および任用基準」(3-28)、「近畿大学農学部専任教員選考に関わる内規」(3-97)によって実施している。また、教養・基礎教育部門の教員選考については「全学共通教育機構人事委員会規程」(3-70)、「農学部教養・語学教員の採用人事に関する内規」(3-98)に基づいて実施されている。

12) 医学部

講座主任教授の採用選考は、原則として公募により行う(3-99)。公募に際しては、5名の主任教授(学部長を含む)からなる選考委員会が、候補者の専攻分野や教育・診療上の専門性、必要な臨床上の技量、公募情報の周知先などを討議し、教授会での承認を経て公募手続きに入る。書類による一次選考と面接で原則2名の候補者を選び、教育・研究・診療の実績と抱負に関するプレゼンテーションを行わせた上で、投票により最終候補者1名を選出し、これを選考の経過とともに学長に報告し、学長・理事長の決裁により採用が決定される。

教授以外の教員の採用や昇格に際しては、講座主任教授による申請(3-100)を受けて組織検討委員会で定員の確認や必要性の審議を行い、さらに教授会の指名する資格審査委員会(学部長を含む主任教授5名)における候補者の経歴や業績の確認作業を経て、教授会で挙手によりこれを承認するというプロセスを採っている。

教員の昇格要件として、職階ごとに学術雑誌の論文発表数などが定められている。(3-34)。

13) 生物理工学部

生物理工学部では、学部・学科の求める教員像ならびに教員組織の編制方針に従って、年度毎に明確化された人事計画スケジュールに従って、専任教員の募集・新規採用・昇格を立案し、教授会で報告承認され、続いて学長に上申・報告されて、その承認を受ける。新規採用者は公募によって募集される。その後、書類選考、面接・模擬講義を経て、当該学科から新規採用候補者が推薦されると、教員資格審査委員会において、当該学科教員の資格審査が行われる。一方、人事計画に則って、学科から推薦された昇格候補者も、学部教員資格審査委員会において、職制に合わせた資格審査が行われる。学部教員資格審査委員会では、新規採用候補者と昇格候補者の人格、識見、経歴、教育上の能力・業績、研究上の能力・業績、管理業務ならびに社会活動の観点から審議することを基本的基準と定め、生物理工学部の昇格基準(3-35)および諒解事項(3-36)に基づき、資格審査を行っている。学部教員資格審査委員会の資格審査結果は教授会にて報告承認された後、学長・理事に上申され、最終決定される。

14) 工学部

教員の採用・昇格は、「工学部専任教員資格審査基準」(3-37)に基づき、①学部長、学部長補佐、学科長等の役職教員で構成される学科長・センター長会議における採用計画の検討、②教員公募、③学科長・センター長会議における候補者の選考、④教授会における教員資格審査委員会設置の承認、⑤教員資格審査委員会における採用・昇格審査後に投

1. 現状の説明

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

票により承認、⑥教授会における審査後に、投票により承認された後、学長・理事長に上申され、最終決定されている。

15) 産業理工学部

教員の募集・採用・昇格については、毎年度当初に学部運営会議が作成し、教授会が承認する人事計画により、「近畿大学産業理工学部専任教員（採用・昇任）選考委員会規程」に基づいて実施されており、「近畿大学産業理工学部専任教員（採用・昇任）選考手続」によって、その手続きが明確化されている（3－101）、（3－102）。教員募集は公募を原則とし、科学技術振興機構研究者人材データベースホームページ（JREC-IN）への掲載が義務付けられている（3－103）。一次選考、二次選考を経て最終候補者が絞り込まれた後に、「近畿大学産業理工学部専任教員（採用・昇任）選考基準」に従い、専任教員選考委員会で教員としての適否が選考され、教授会および理事会の決定に従い承認される（3－38）。

昇格に関しても、「近畿大学産業理工学部専任教員（採用・昇任）選考委員会規程」に則り、「近畿大学産業理工学部専任教員（採用・昇任）選考基準」に従い各学科で検討した後、専任教員昇任選考委員会を経て、教授会で承認され、学長・理事長の決裁で決定される（3－38）。

16) 研究科共通事項

専任教員の募集・採用・昇格は「近畿大学教員選考基準」（3－6）等に基づき実施している。ただし、研究科の教員組織は、各学部の教員組織を基盤として編制されるため、法務研究科を除き、各研究科独自の専任教員の募集・採用は行っていない。○合・教員、合教員については、各研究科委員会がそれぞれの内規等に依拠して学部教員から選ばれた候補者について資格審査を行い、全学の大学院委員会において、審議・決定する。

17) 法学研究科

本研究科の専任教員は、法学部専任教員の中から選任される。具体的には、法学部において所定の手続きに則り准教授から教授に昇格した者は、法学研究科委員会における審査・決定に基づいて、博士前期課程における合・教員の資格が認められる。そして、この者は、大学院における1年間の教育・研究実績を積んだ後に博士前期課程における○合・教員となる資格が、さらに1年間の教育・研究実績を積んだ後に博士後期課程における○合・教員となる資格が、それぞれ法学研究科委員会の審査・決定に基づいて認められる。このことは、本研究科委員会における「申し合わせ」により定められている。なお、この「申し合わせ」については、平成25年5月の法学研究科委員会において明文化した（3－104）。

18) 商学研究科

商学研究科の教員組織は、経営学部の教員組織を基盤としており、専任教員の募集・採用・昇格に関する手続は、商学研究科長を委員長とする大学院の教務委員会で商学研究科博士前期課程および後期課程の担当者の適否について検討している。その上で、さらに大学院担当者として適格かどうかに関する資格審査については、「大学院教員任用等の基準

1. 現状の説明

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

規程の適用に関する商学研究科内規」(3 - 40)に基づき、大学院商学研究科委員会（商学研究科指導教員会議「博士前期課程」・商学研究科「博士後期課程」指導教員会議）において決定される。

19) 経済学研究科

合・教員、○合・教員の有すべき資格・能力については「大学院教員任用等の基準規程の適用に関する経済学研究科内規」(3 - 41)に明示されており、これに沿って大学院経済学研究科委員会が、大学院担当者の適格性の審査を行っている。

20) 総合理工学研究科

本研究科専任教員は「理工学部専任教員昇任業績評価指標」(3 - 20)に基づいて採用され、昇格した学部教員を対象に、「総合理工学研究科人事委員会に関する内規」(3 - 105)の指標に基づき、研究科の人事委員会、各専攻会議で審議の後、研究科の教員全員で構成される研究科委員会で合・教員および○合・教員の認定を行っている。

21) 薬学研究科

薬学研究科専任教員は、原則として学部教員と薬学総合研究所教員で構成され、学部教員ならびに薬学総合研究所教員の昇格・採用者を対象に、「大学院薬学専攻博士課程および薬科学専攻博士後期課程の届出についての教員資格審査基準について」(3 - 106)に準拠して大学院教授会（学則上の研究科委員会）で審議の後、合・教員および○合・教員の認定を行っている。

22) 文芸学研究科

専任教員の採用・昇格については、学部の定める教員選考基準、人事計画、採用・昇格に関する規程に従っているが、「文芸学部専任教員資格選考基準」に「教授となることのできる者は、次の各号の一つに該当する者とする」の該当項目の内一つに「大学院の授業を担当できる者」とあり(3 - 25)、学部の人事と文芸学研究科の人事とは一体となっている。そのため、「文芸学部人事委員会規程」(3 - 94)により、文芸学研究科長が人事委員会委員として加わることが定められている。また、大学院専修科目を担当する教員の資格審査は研究科教授会（学則上の研究科委員会）が行い、資格審査は「大学院文芸学研究科教員資格審査基準」(3 - 46)に定めるところによる。

23) 農学研究科

農学研究科の専任教員は農学部教員の中から大学院指導資格について考慮した上で採用される。通常、農学部教員として採用された後、大学院指導資格の審査を実施している。大学院では特に研究指導能力が重要になることから、権威ある学術雑誌での発表論文数等からなる資格審査の基準を「各専攻における大学院担当資格基準」(3 - 47)に定めている。

1. 現状の説明

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

24) 医学研究科

医学研究科の専任教員の採用や昇格あるいは資格変更については、医学部の教授、准教授（一部は講師）の中から、各専攻分野の担当教授が推薦し、医学研究科運営委員会で、その資格を審議した上で、医学研究科委員会で承認している。したがって、医学研究科単独での専任教員の募集・採用はしていない。ただし、医学部専任教員としての採用時に、大学院教育や研究指導の能力を併せて評価し、大学院教育にあたるに十分相応しい人材を採用している。

25) 生物理工学研究科

生物理工学研究科の専任教員は、原則として学部の専任教員と先端技術総合研究所教員で構成されている。そのため、生物理工学研究科では、授業担当者として適任かどうかのみが審査されている。研究科教員の資格審査は、学部の昇格基準（3－35）および諒解事項（3－36）に準じて実施している。特に、選考の対象となる教員が教授の場合は、博士前期課程（生物工学専攻、電子システム情報工学専攻）、修士課程（機械制御工学専攻）および博士後期課程（生物工学専攻、電子システム情報工学専攻）の○合・教員の担当適格者であるかどうかの判定を、また選考の対象となる教員が准教授・講師の場合は、博士前期課程、修士課程および博士後期課程の合・教員として適格者であるかどうかの判定を行っている。今後、研究科教員資格審査基準の策定と適用が求められる。

26) システム工学研究科

システム工学研究科では、大学院担当のみでの専任教員を募集していない。工学部所属等の教員をクラスタ担当会議で選出し、大学院担当資格を「大学院システム工学研究科教員人事に関する内規」（3－107）に基づき、教員資格審査委員会で審査を行なった後、研究科委員会において審議し、投票により承認する手順としている。その後、全学の大学院委員会において、審議・決定している。

27) 産業技術研究科

産業技術研究科、並びに改組後の産業理工学研究科では、大学院単独での専任教員の採用・昇格は行わず、産業理工学部所属教員の中から選考している。大学院担当教員の審査手続きは、各専攻教員で構成する専攻会議において予備審査を行い、その結果の提案を受けて、専攻幹事会メンバーで構成する大学院教員審査選考委員会において教員の履歴、教育・研究業績に照らしつつ資格を審査し、研究科委員会において投票により可否を決する（3－108）。

28) 産業理工学研究科

平成25年4月に改組・発足した産業理工学研究科では、完成年度まで教員の募集・採用・昇格が行われないが、その後は、改組前の産業理工学研究科での運用と同様に、適切に行う方針である。

1. 現状の説明

- (3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
- (4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

29) 法務研究科

専任教員の採用および昇格は、「法科大学院教員選考基準」(3-52)により行われている。募集については、専門職大学院の特殊性に鑑み、公募制は採用せず、専任教員からの推薦によって候補者を決定し、人事教授会で選任された3名の審査員による審査を経て、人事教授会で決定している。

- (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

本学では、平成19年3月に策定した「21世紀第一次教育実施大綱」(3-109)に基づいて「教員の職務と任用体制の改革」や「FD(Faculty Development)の導入や促進」に取り組んできた。平成20年4月には、「教育改革推進センター」(副学長がセンター長、各学部の学部長補佐がセンター委員)を新設し、同センターは、「教員の教育力の向上と自己刷新」を目指して、全学的なFD活動を実施している。平成20年7月に第1回目の全学FD研究集会(3-110)を東大阪キャンパスで実施し、260名の教職員が参加した。これ以降、全学FD研究集会を年2回実施している(3-111)。

理系教員の研究活動に関する安全対策ために、特に学内に設置された共同利用センターが、教員や所属学生・大学院生に対してガスや機器の取り扱いに関する安全講習を年に1回以上実施している。また、学究活動に付随する倫理面での資質向上を目的として「研究活動上の不正行為等への取り扱い規程」を平成19年4月1日に策定した(3-112)。その後、平成22年11月1日、および平成24年7月20日に改訂を行い、「法人倫理推進のためのガイドライン」パンフレットをまとめた(3-113)。また、「研究費執行ガイドブック」(3-114)が全教員に配布されている。

平成14年から全学で実施されている教員の自己点検・評価の取組みとして、教員業績評価制度がある(3-115)。各教員が毎年度5月に前年度の業績を4項目(教育業績、研究業績、管理運営活動、社会活動)で自己評価し、「教員業績評価自己申告表」(学部の特質によって異なる評価基準の採用も認めている)を各学部の教員業績評価部会(学部長を委員長とし各学科長で構成される部会)に提出する。当該評価部会は、これに基づいて教員業績を総合的に評価し、A・B・Cの3段階にランク付けをする。そして、この評価結果において、Aランクと評価された教員には賞与(夏期手当、年末手当)支給時に特別手当として加給される制度となっている。この制度は、各教員が自己の研究・教育活動を全体にわたり省みる機会となっている。

また、平成20年度から、研究活動の活性化を図るため、各教員が研究成果を書面にて申告し、その内容を学部長が審査し、それに基づいて個人研究費のインセンティブ運用(1年間研究業績のない者に対して個人研究費を減額)する制度を実施している(3-116)。

2) 学部共通

教員の資質の向上を図る措置として、大学全体で実施しているもの以外に、各学部では、それぞれ独自のFD活動として、人権に関する研修会やハラスメントに関わる研修会などを開催している。また、各学部では、それぞれ紀要を刊行して、教員にその研究成果

1. 現状の説明

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

を発表することを促すなど、研究活動の活性化に努めている。

3) 法学部

法学部は、上述の大学全体および学部共通の FD 活動に加えて、法学部 FD 研修会（前期・後期各 1 回）として、たとえば「イギリスにおける教育と研究の取組みについて」や「シラバスの書き方について」など、教員の教育・研究における資質向上を図るための講演会を開催した。近時では、ビデオ撮影した授業をモデルとして教育方法について検討する研修会を開催した（3 - 117）。さらに、学外の FD 研究集会などとの連携も積極的に進め、学外の知見の取り込みや法学部の取組みの外部への発信にも力を入れている（3 - 118 p.10）、（3 - 119 p.15）、（3 - 120）。これらの活動については学内兼任・兼任教員や非常勤講師にも参加を呼びかけており（3 - 121）、学部専任教員以外の教員を法学部教育に積極的に巻き込むことにも力を注いでいる。

また、毎年度 1 号～4 号の「近畿大学法学」を紀要として刊行して、各教員に対して研究テーマについての論文発表を促し、研究の活性化を図っている。公法系・民事系・刑事系の各分野ごとに、各教員の研究テーマについて報告する研究会を開催し、教員相互で意見交換をするとともに、その研鑽に励んでいる（3 - 122）。

〈通信教育課程〉

法学部（通信教育課程）の授業を兼任教員として担当する者は、すべて法学部（通学課程）を中心に各学部（通学課程）の専任教員であるため、教員の資質の向上を図るための全学的な取組みや法学部および各学部（通学課程）の取組みは、そのまま本通信教育課程の兼任教員の資質向上に繋がっている。ただし、通信教育課程の学生は多様な学習環境を有し、かつ教員との接触は限られた機会しかないという教育における特殊性を考慮すれば、本通信教育課程の授業科目担当者には、この特殊性に対応した教育を行う資質が求められる。しかし、こうした資質の向上についての取組みは、まだ組織としてなされておらず、各教員の努力に任されたままである。

4) 経済学部

学部の FD・自己点検評価委員会が主催して、「授業評価アンケート報告会」や「基礎ゼミ担当者」による教育実践活動の検討を行うなど、授業の経験を意見交換し、ゼミ活動の内容の確認も含めて教員相互の経験を共有し、教育力の向上に努めている。具体的には 2012 年 7 月 11 日に FD 委員会ランチタイムミーティングを実施し、基礎ゼミの運営方法を含めて大学教育のあり方について教員の共通理解を深めるとともに、研究・教育一般について意見交換をする機会を設けた。こうした活動は経済学部発行の季刊誌（3 - 123）に記載され、保護者や学生にも周知されるようにしている。

5) 経営学部

経営学部では、全学部教職員対象で年 2 回開催される全学 FD 研究集会に加え、「国際教育の推進、教員の研究体制の充実」などを目的に、春semesterと秋semesterに年 2 回の学部 FD 研修会を行っている（3 - 124）。また、経営学部教育改善プロジェクトで

1. 現状の説明

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

は、教員の教育改善に関する研究に対してその費用を助成し、1年後の研究終了後に、学部全教員参加のもとで研究成果報告会を開催している（3－125）。近畿大学在外研究の制度で留学が認められている教員数は、経営学部単位では毎年度1名であるために、学部教員が海外留学する機会が限られており、この点が今後改善を要するところである。

6) 理工学部

全学で実施されている教員業績評価制度のもとで、各教員が提出する「教員業績評価自己申告表」の作成と「理工学部専任教員昇任業績評価指標」（3－20）の確認作業が、教員にとっての自己点検の機会となっている。また、理工学部主催のFDセミナーを開催している（3－126）。1年間に4回程度のFDセミナーが開催されており、教員の資質向上の機会となっている。このほか、研究費に関して、従来の「教員研究充実費」（3－127）に代わって、平成22年度より「外部資金導入支援研究費」（3－128）という一種の競争的研究費の制度を、大学院総合理工学研究科が主体となって作っている。理工学部の全ての専任教員に応募資格があり、採否の判定は研究計画と研究業績の評価とも言え、教員の研究意欲の向上と資質向上に貢献している。

7) 建築学部

2012年度においては、学部主催の人権教育研修会やFD研究集会を開催している（3－129）、（3－130）。

また、教員の教育力の向上の一方策として、基礎ゼミやゼミナール演習、設計演習などではコンタクトシート（3－131）による受講生・教員間の意見交換を行っている。

8) 薬学部

薬学部教育新制度導入による現状を認識できるように、また、実務家教員以外の教員の医療薬学研究への意識向上を図るため、学部独自のFD研究集会を平成21年度から年1～2回程度開催している（3－132～137）。

研究活動に関しては、各研究室の発表論文数や、そのトータルインパクトファクターにより研究費予算の傾斜配分を行うなど、教員の研究業績を客観的に評価するとともに、その資質の向上に資する方策を講じている（3－138）。

加えて、教育・研究活動が適切に実施されているかを自己点検するために、「薬学部活動報告集」および「薬学総合研究所報告」を毎年発行している（3－139）、（3－140）。

9) 文芸学部

文芸学部自己点検・評価委員会およびFD委員会（3－141）を設置し、両委員会の企画・運営によって教員の資質向上のためにFD活動や研究会・講演会等を実施している（3－142）。

また、近畿大学文芸学部研究紀要『文学・芸術・文化』を年に2回発刊し、教員の研究資質の向上を図る機会としている。

加えて、文芸学部自治会と学部長との懇談会を年2回行い、教育以外の様々な意見を学生から直接に聞く機会を設けている（3－143）。さらに、本学部独自の取組みとして、教

1. 現状の説明

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

員と学生が協力して多様なイベントを実施する「文芸フェスタ」(3-144)を恒常的活動として実行している。両者ともに教員と学生が互いを照らし合う貴重な機会であり、各教員の教育を超えた諸活動の向上を図るための機会でもある。

10) 総合社会学部

学部FD・自己点検委員会が中心となり、FDの一環として3専攻・部門・事務部の垣根を越えて自己の専門分野等を発表し、自己研鑽を行う「専攻横断談話会」を年数回実施し、研究・授業実践両面から教員の資質向上に取り組んでいる(3-145)。また、ハラスメント・人権侵害のない教育・研究・就業環境の構築を目指し、教職員対象の「人権研修会」を毎年開催し、教員の資質向上に取り組んでいる(3-146)。

11) 農学部

農学部ではFD・教育研究評価委員会において、教員個々の資質向上を目的に、シンポジウム、講演会、報告会を開催してきた(3-147～150)。研究の取組みについては農学部特別研究費制度を設け、申請により学部内で審査を行い、優れた研究課題に研究費を配分し、特に若手教員の研究意欲を向上させるようにしている(3-151)。また、全学的に実施されている教員業績評価制度においては、職位に応じた評価を行い、A評価が職位によって偏らないように工夫するなど、教員の教育研究の活性化を図っている(3-152)。

研究倫理については、FD・教育研究評価委員会で検討し、倫理委員会において「農学部研究倫理規程」を作成することによって倫理意識の向上を目指している(3-153)。試薬・毒物・劇物保管管理委員会では、薬品の盗難防止や不正使用による事故などを防止するため、「試薬管理規程」を設けて安全対策を行っている(3-154)。また、教員のFD講演会やJABEE講習会への参加や、RI取扱者や第1種作業環境測定士など、学部の管理運営のための資格取得を促している。

なお、農学部では教育研究活動等が適切に実施されているかを評価するための基礎資料を掲記した「農学部活動報告集」を作成し(3-155)、教員の教育研究活動の向上のために役立たせている。

12) 医学部

医学部では、教務委員会が主催するFDが年間5回程度開催され(3-156)、それによって各教員の教育方法改善や、新しい教育方法の啓蒙などに役立っている。個々の教員は、年に最低1回のFD参加が義務づけられている。また、新任の教員に対しては、各講座でチュートリアル教育におけるチュータとして参加させることで教員としての資質向上を図っている。

全学で実施されている教員業績評価制度に基づき、各教員には毎年1回、教員業績評価申告書の提出を義務付けている。評価項目には、教育業績、研究業績、診療実績、管理運営活動、社会活動の5項目が設定されているが、医学部独自の措置として、本人の職位や指向によって、これらの5項目の評価比率(ウェイト付け)に配分変更を要求できるようにしている。

1. 現状の説明

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

13) 生物理工学部

PDCA 活動の検証プロセスを経て一連の FD 活動の取組みが策定され、各教員がそれらの取組みを実施することで、教育研究および諸活動に関する教員の資質向上が図られている (3 - 63)。新規採用教員を全学の「新任教員研修会」のほか、学部の「新任研修会」(平成 20 年度開始)に参加させている。平成 15 年度から、学部内独自の教員研究支援制度として、融合的な学科横断的プロジェクトに対して優先的に競争的資金を支援する「戦略的研究 (I ~ IV 種)」を設けている (3 - 157)。平成 23 年度より開設した研究支援・推進センター所属の科学技術コーディネーターが競争的資金申請における相談や申請書のチェックをするシステムを構築している。平成 23 年度からはハラスメントについての講演会を実施し、倫理規程や社会的責任の周知が図られている (3 - 158)。

14) 工学部

工学部では、教育力向上のために、全教員対象に「工学部運営方針説明会」(3 - 159)、「FD 研修会」(3 - 160)を開催している。また、東大阪キャンパスで開催される「全学 FD 研修会」(3 - 161)に、広島キャンパスより学部の代表教員が参加し、研修内容を工学部 FD 活動推進部門委員会で報告している。また、同研修会の DVD 記録映像を全学科の FD 活動担当者が閲覧している。教員の研究力向上のために、全学の「学内助成金」(3 - 162)だけではなく、工学部「特別予算」(3 - 163)を提供して、良好な研究設備等を設置している。科学研究費等の競争的資金獲得に関する講習会の開催 (3 - 164)や科学研究費申請および外部資金獲得等を評価して、教員個人に配分する研究費を増減させる研究インセンティブ評価を実施している。さらに、次世代基盤技術研究所・社会連携センターを中心に、競争的資金の公募情報の定期的な発信、企業等との技術相談および特許取得支援を通じて、共同研究を斡旋・仲介して外部資金の獲得を支援している (3 - 165)。

その他、教員の資質の向上を図るための方策として、新任教員研修会、日本工学教育協会主催の研修会・ワークショップへの参加を組織的に斡旋して参加を促し、学内で報告している。さらに、広島県大学フォーラム、私立大学情報教育研究会等を広報して教職員のいっそうの参加を推進している (3 - 166)、(3 - 167)、(3 - 168)。

15) 産業理工学部

科学研究費、奨学寄付金および受託研究費等の外部資金への応募・申請を各教員に促すことが全学的に推進されており、これらの公募情報が本学リエゾンセンターから全教員宛にメールで通知されるなど、教員の研究に関する資質の向上を図る方策がとられている。また、管理業務や学生支援のスキル向上のため、教育研究用支援システム / ソフトウェアや物品購入・予算執行・出張申請等システムの使用法、入試監督、就職活動支援、学生募集、カウンセリング・学生の心のケアなどの研修会や説明会を随時実施している (3 - 169)。

教員の資質向上に向けた活動としては、学部・大学院共催の FD 研修会を年 2 回開催し、先進事例の紹介や自校教員の模範講義などを行っている (3 - 170)、(3 - 171)。

1. 現状の説明

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

16) 研究科共通事項

大学院委員会は、平成 22 年 9 月、研究科所属の教員を対象として、「文部科学省支援事業大学教育改革プログラムの 8 年間の支援を受けた大学院教育改革～生物理工学研究科生物工学専攻の実例から～」と題する講演会を開催した（3 - 172）。そして、これを皮切りとして、大学院委員会は、大学院独自の FD 研修会を毎年 1 回実施している（3 - 173）。

17) 法学研究科

法学研究科の専任教員はすべて法学部の専任教員であるので、法学部における教員の資質向上を図る措置が全て当て嵌まる。

法学研究科における独自の FD 活動として、たとえば、大学院の教育目的、教育内容および入試制度等を検討する FD 会議が開催され、さまざまな議論がなされた（3 - 174）。こうした FD 活動を通じて、教育・研究等に関して、その課題を共有するとともに、大学院教育のあり方を検討し、教員の質を高めることに努めている。

18) 商学研究科

商学研究科の専任教員はすべて経営学部の専任教員であるので、経営学部における教員の資質向上を図る措置が全て当て嵌まる。本研究科の教育改善や教員の資質の向上のために、本研究科独自の「大学院 FD 研修会」が、非定期的に実施されている（3 - 175）。

19) 経済学研究科

経済学研究科 FD 委員会を設置し、修士論文作成の指導や大学院生の進路指導に関して意見交換を行い、あわせて、教員の研究の資質向上を図っている（3 - 176）、（3 - 177）。

20) 総合理工学研究科

本研究科では教員の資質向上のため、以下の措置を講じている。①毎年、全学 2 回の FD 研究集会の他に理工学部と共同の FD 研修会を実施する（3 - 178）。②総合理工学研究科研究成果報告書（広報委員会担当）を作成するとともに、研究業績をホームページで公開する（3 - 179）。③外部資金導入支援研究費の制度により、大学院教員も競争的研究資金が利用できる（予算・研究費委員会担当）（3 - 180）。④シニアエンジニア、シニアサイエンティストを採用している（3 - 181）。⑤院生、教員の教育・研究の資質の向上を図るため、「学際セミナー」（教務委員会担当）（3 - 182）、「東大阪モノづくりイノベーションプログラム」（3 - 183）を実施している。

21) 薬学研究科

薬学研究科では平成 25 年 4 月から、大学院 FD 検討部会を立ち上げ、今後の FD 活動の具体的な取組みについて検討を開始している。また、薬学研究科教員が主要メンバーとして参画した競争的大型研究プロジェクトである文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業ハイテク・リサーチ・センター整備事業（平成 19 年度～平成 23 年度）（3 - 184）、および戦略的基盤形成支援事業（平成 20 年度～平成 24 年度）（3 - 185）や、文部科学省「がんプロフェッショナル養成プラン」（平成 19 年度～平成 23 年度）および「がんプロ

1. 現状の説明

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

「フェッショナル養成基盤推進プラン」(平成 24 年度～平成 28 年度)採択事業において開設している「がん専門薬剤師養成コース」では、定期的に開催している国内外の著名な研究者による講演会や成果報告会などへの教員の参加を通じて、資質向上を図っている(3-186)、(3-187)。

22) 文芸学研究科

平成 22 年 11 月、文芸学研究科委員会において、教員の教育・研究指導能力の向上を目指して研究科 FD 委員会を組織した。学位授与を厳格に行う場であるという共通認識を教員間で養うために、教員同士が定期的に意見交換を行う機会として、研究科委員会ならびに運営委員会で FD に関する議論を行っている。また大学院での研究を促進し、その研究成果を公表する手段として文芸学研究科紀要『渾沌』を発行している(3-188)。

23) 農学研究科

研究科担当の教員は学部の教員でもある。このため、学部と同様に、教員業績評価制度や(3-7)、「農学部特別研究費制度」の活用(3-151)、「農学部活動報告集」の作成(3-155)などによって、教育や研究に対する教員の意識を向上させている。また、平成 23 年度には「大学院 FD 委員会」を設置し、研究科の教育研究に対する教員の取り組み方法の改善や研究倫理に対する教員の意識向上に努めている。

24) 医学研究科

医学研究科として独自の FD は実施していないが、医学研究科教員は全員医学部教員の併任であるので、医学部で定期的に開催される FD に多くが参加することを通じて、教員の資質の向上が図られている。

25) 生物理工学研究科

研究科独自の FD 活動は実施していないが、研究科全教員は学部および先端技術総合研究所の専任教員のため、大学ならびに学部で実施されている FD 活動を含む教育の資質向上を図る全ての取り組みを行っている。

26) システム工学研究科

システム工学研究科では、大学院担当教員は全て学部の専任教員であるため、学部における教員の資質を向上させる取組みは、大学院担当教員にも効果を有する。本研究科における FD 活動も工学部 FD 活動と共同して行われている(3-189)。

27) 産業技術研究科

管理業務等や学生支援業務のスキルについては、学部のそれと共通することから、学部における研修会や講習会を通して、その向上が図られている(3-169)、(3-170)、(3-171)。

また、平成 25 年度より、研究シーズの発掘や育成を目的として、研究テーマを選定し、研究費を補助する「研究シーズ育成プログラム」を開始した(3-190)、(3-191)。

1. 現状の説明

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

2. 点検・評価

28) 産業理工学研究科

研究科委員会、専攻幹事会、自己点検・評価委員会は産業技術研究科と合同組織であり、内容については産業技術研究科と同様である。

29) 法務研究科

本研究科では、毎年教員が参加する学術講演会を実施しており、その講演会を通じて資質向上を図っている。平成 24 年度は「民法（債権法）の改正について－債務不履行と瑕疵担保法の改正」というテーマで行った。研究者としての資質向上については、研究費の支給、講演会・研究会等の交通費負担、研究専念期間の付与、などを行っている。

また、FD 研修会では、学修状況やピア・レビューに関する意見交換など、教育方針や授業改善方法について検討を行っており、理念・目的の実現のため、研究者教員と実務家教員との連携や教員の資質向上に寄与している（3－192）、（3－193）。

2. 点検・評価

●基準Ⅲの充足状況については、以下のとおりである。

本学では、「求める教員像」は、建学の精神と教育の目的を踏まえて、①専門分野に関する高度な知識と優れた研究能力を有していること、②「実学教育」と「人格の陶冶」の融合を目指すという本学の教育方針を熱心に遂行できること、すなわち、「現実立脚しつつも、歴史的展望をもち、地に足をつけて、しなやかな批判精神やチャレンジ精神を発揮できる、創造性豊かな人格の陶冶を志向する」という教育方針を熱心に遂行できることに置いている。このことは、「近畿大学教育方針」や「近畿大学教員選考基準」から導き出すことができるが、特に明文によって定めているわけではない。

また、教員組織の編制については、各学部・研究科とも、それぞれのカリキュラムポリシーに明示した教育理念や目的に応じた教員組織の編制を企図するとともに、大学または大学院設置基準における必要教員数を十分に充たす教員を配置し、かつその編制に際しては、職階ごとの専任教員数、年齢、男女比などのバランスにも配慮している。そして、各学部は、こうした教育・研究分野の特色に応じた編制方針に基づいて、毎年「人事計画案」を策定し、教員組織の編制を行っている。しかし、教員組織の編制方針を明文で定めている学部・研究科は多くない。

教員の募集・採用・昇格については、「近畿大学教員選考基準」に則り、各学部・研究科がそれぞれ内規で定めた独自の採用基準や昇格基準に従って、公正かつ透明性を確保しながら行っている。

教員の資質の向上については、大学全体や各学部・研究科が主催する FD 研修会が実施されている他、毎年、全教員に対して教員業績評価自己申告表を提出させる「教員業績評価制度」、「個人研究費のインセンティブ運用制度」を実施して、各教員の教育・研究活動の活性化を促している。

また、大学院の研究科における特徴的な基準の充足状況については、以下の通りである。

教員組織の編制に関しては、各研究科とも、主要な専門科目はほぼ専任教員が担当しており、また徹底した少人数教育が実施されていることから、その編制方針が実現されている。

2. 点検・評価

(1) 効果が上がっている事項

なお、各研究科の編制方針は明示的には定められていないので、それを早急に策定する必要がある。

教員の募集・採用は研究科独自には行っていないが、その昇格については、各研究科の内規等に基づいて公正に行われている。

学部における教員の採用人事において公募制が定着し、多くの応募者の中から研究・教育の両面で優れた教員を採用できるようになったが、このことは、大学院における研究領域の幅が広がり、教員の資質の向上に繋がっており、同基準をおおむね充足している。

(1) 効果が上がっている事項

1) 大学全体

教員の採用・昇格については、年度当初に人事計画を立て、公募資料等に求める教員の能力・資質を明記し、教員の教育研究業績や実績に基づいて審査し、各学部の内規に基づく適切な手続きを行っている。退職年齢の引き下げに伴い、退職教員が増加し、教員の年齢構成が是正されつつある。また、女性教員も徐々に増加している。

組織的な FD を推進するための全学組織「教育改革推進センター」が平成 20 年に設置され、教員の資質向上を推進する組織体制が整ったことは、高く評価ができる。

「新任教員研修会」制度によって、新任教員に対して大学が求める教員像の周知が図られた。また、「教員業績評価制度」や「個人研究費のインセンティブ運用制度」の導入は、教員の資質の向上に寄与するものと評価できる。

2) 学部共通事項

各学部とも前期セメスターと後期セメスターに年 2 回の FD 研修会を行っている。こうした FD 研修会の開催によって、個人として教員の資質が向上するだけでなく、教員間に改めて教員組織としての連携や連帯の意識が醸成されるため、組織としての教育力・研究力が向上している。

3) 法学部

平成 25 年度に法学部の教育理念および教育方針の観点から法学部が求める教員像を制定したことによって、各教員が求められている能力や資質についての意識が深まった。また、この法学部における求める教員像を踏まえて、昇格に関する指標で教育業績、研究業績、管理運営活動、社会活動の 4 つの次元に分けて、近畿大学および法学部教員としての職責を明らかにしている。このことは、教員の資質の向上に大きく寄与している。

〈通信教育課程〉

教員組織の編制として、授業科目の担当者には、大学で研究職に従事している教員だけではなく、社会で活躍する実務経験豊かな教員が相当数存在する。社会人が多い法学部（通信教育課程）にとって、こうした多様な教員が授業を担当することは、学生の多様な学習目的に対応できるとともに、社会が求める通信教育課程の教育に対する昨今の急速な変化にも柔軟に対応できることを意味する。

2. 点検・評価

(1) 効果が上がっている事項

5) 経営学部

教員組織については、実学教育という観点から、15 名の実務経験のある教員を採用し、理論と実践の融合した教育を実現している。

また、教員の資質向上については、文部科学省による大学教育の国際化推進プログラム（海外先進教育実践支援）に「知識創造社会における企業会計先進教育」（平成 16 年度）（3－194）、「知識・サービス化時代の国際ビジネス教育」（平成 19 年度）（3－195）の 2 件の課題が採択され、経営学部の教員は、それぞれが挑戦と創造を実践するビジネス教育の実現へ向けて日々工夫を重ねている。

6) 理工学部

人事に関する審査・評価を行う理工学部専任教員資格選考委員会は、従来各学科から 1 名の教授が採用されていたが、分野の特殊事情などをより細やかに審査して検討に生かすことを意図して、平成 24 年度からは、理学科の数学・物理学・化学の 3 コースそれぞれから 1 名の教授が採用されることになった。これは審査・評価の精度向上に繋がる取組みとして評価できる。

13) 生物理工学部

学部独自の教員の研究支援策（科学技術コーディネーターによる競争的資金申請時の支援システムの設置および学部内競争的研究費制度の設置）が構築されており、平成 24 年度 4 月の文部科学省科学技術・学術局の研究開発評価においても高く評価されている（3－196）。

14) 工学部

工学部では、JABEE 活動や FD 活動を推進するための組織「工学部教育推進センター（FD 活動推進部門）」が平成 21 年に設置され、教員の資質向上を推進する組織として活動が継続的に行われている。また、社会の要請に応じた教育内容を検討するため、平成 22 年度には、工学部改組委員会（3－197）を設置し、教員組織の編制方針の見直しが検討され、平成 25 年度に学部改組が行われた。工学部の教育研究の理念と目的に則した教員像および編制方針は、明文化していないが、毎年度 4 月、10 月に学部長により専任教員に対して開催される「工学部運営方針説明会」の中で、中長期の将来計画、達成目標を説明し、学部や学科の教員編制への指針を与えている。また、その内容は学部長および教務委員長から非常勤講師へも説明されている（3－198）。

16) 研究科共通事項

理系の研究科にあっては、授業の担当者を決定するにあたり、業績評価指標を参照するため、半定量的・客観的評価が可能となり、公平な人事が行われているとともに、教員の資質や能力の評価が継続的になされることになり、教員の資質の向上に大きく寄与している。さらに、教員の資質の向上を図るため、大学院独自の FD 活動として、大学院 FD 研修会が毎年実施されるようになった。

2. 点検・評価

- (1) 効果が上がっている事項
- (2) 改善すべき事項

18) 商学研究科

本研究科の教育改善や教員の資質の向上のために、大学院 FD 研修会が、非定期的ではあるが実施されている。経営イノベーション研究所とも連携を図り、研修会の開催や機関誌の発刊に協力した（3 - 199）。

21) 薬学研究科

薬学専攻博士課程では、平成 25 年 4 月に国立循環器病研究センターと連携し、外部講座として「循環器薬物療法学講座」を設置し、積極的な臨床研究体制を整えていることは評価できる（3 - 45）。

22) 文芸学研究科

本研究科が、ジャンルを超えた多彩な研究分野をカバーし、様々な研究方法を駆使できる教員組織を有している点は、大きな長所である。この長所を伸ばすため、文芸学研究科に関連する学内の研究所、とりわけ国際人文科学研究所（3 - 200）との連携をさらに深める。

23) 農学研究科

教員の教育研究活動に対する意識向上は、文部科学省 GCOE プログラム（3 - 201）における研究活動や私立大学戦略的研究基盤形成支援事業（3 - 202）の採択などにつながっている。また、それは科学研究費補助金や受託研究などによる多大な研究助成金獲得にも反映されている（3 - 155）。

26) システム工学研究科

システム工学研究科では、文部科学省私立大学戦略的基盤形成支援事業の採択によって、地域の企業、大学、公設試験機関との交流と組織的な連携体制が構築され、高度研究を基礎として教員の教育資質の向上に繋がっている（3 - 203）。

(2) 改善すべき事項

1) 大学全体

大学が求める教員像については、それを具体的に明文で定めるに至っていない。また、教員組織の編制方針についても、まだ具体的な内容を明文で定めている学部・研究科はほとんどない。

FD 研修会の参加者アンケートの結果（平成 23 年度第 2 回全学 FD 研究集会で実施）では、「これまでにあった FD 集会で得られた知見を、どの程度実践されましたか」との問いに対し、「積極的に実践した」、「ある程度実践した」が全体の 49%であった。このことから、FD 活動への参加者は多いが、受け身的な参加にとどまっている教員が相当数存在することが窺える。

2) 学部共通事項

専任教員が担う研究以外の学内業務が、ここ数年増加し、研究活動に専念できる時間が

2. 点検・評価

(2) 改善すべき事項

減少する懸念がある。

3) 法学部

昇格人事については、昇格指標に掲げられている昇格基準ポイントの算入基準の内、高い職位に既に就いていることが前提となるような項目（例えば、委員会の委員長の職務を担当したこと等）も含まれていて、若手教員にとって昇格の障害となりうるものが懸念される。

5) 経営学部

教員の教育上の資質を向上させるためには、国内および海外での研究滞在が必要である。しかしながら、近畿大学在外研究の制度で認められている経営学部の各年度の教員数は1名であるために、学部教員が海外留学する機会が限られており、この点が今後改善を要するところである。

8) 薬学部

薬学部では医療薬学科と創薬科学科の両学科を併設し、高度な臨床能力を有する薬剤師の養成とグローバルに通用する創薬研究者の育成を目的としている。前者の目的のために、「臨床薬学部門」、「教育専門部門」を設置し、教員の重点的な配置を先行したために、基礎研究環境整備のための「各研究室3人体制の実現」という前回の認証評価時において設定した課題には完全には対応できていない。

11) 農学部

人事計画の策定、公募制度の実施、採用・昇格基準の設定などにより、人事が厳格に行われ、学部における教育目標に即応した研究ができる体制となっている。しかし、現行の人事計画の策定は学科主体で短期的な見方の計画となる傾向にある。

12) 医学部

教員組織に占める女性の割合が少ない。特に上位職ほどこの傾向が強い。医学部の学生の4割近くを女子学生が占める現在、女性医師・教員が働きやすい条件作りが急務である。

16) 研究科共通事項

大学院担当教員としての資格審査は採用・昇格時のみに、各研究科選考基準に関する規程に基づいて行われている。今後は大学院教員としての定期的な資格審査の実施が望まれる。

24) 医学研究科

研究科教員はすべて医学部教員でもある。そのため、学部教育や附属病院での教育・診療・研究に従事しながら、大学院の教育・指導にも当たっており、時間的にも大きな負担を強いられている。一方、原則として講師は医学研究科教員には選任していないが、実際には学生の研究指導をすることも多く、大学院教員の選任と実際の指導との間に齟齬が生

2. 点検・評価

(2) 改善すべき事項

3. 将来に向けた方策

(1) 効果が上がっている事項

じている場合があり、改善が求められる。

27) 産業技術研究科

産業技術研究科には、理工系、芸術系、文系（社会科学）と専門分野の異なる教員が所属している。そのため、大学院担当教員資格審査の際の根拠となる業績評価に統一的基準の設定は困難であることから、各教員の専門分野の事情に配慮した基準が必要となっている。

28) 産業理工学研究科

産業技術研究科と同様の課題を残している。

29) 法務研究科

平成 25 年 5 月 1 日現在、専任教員の半数が 60 歳代であり偏りがあるため、改善が求められる。

3. 将来に向けた方策

(1) 効果が上がっている事項

1) 大学全体

各学部では年齢構成や男女比を配慮した人事計画が策定され、より継続的かつバランスの良い教員組織が編制されようとしているが、今後は、この人事計画をより長期的かつ具体的なものものにしていく。

全校組織である「教育改革推進センター」の FD 活動を通じて、各教員の研究活動、社会的な責任および教授法の改善などに関して、学部・研究科の分野の垣根を超えて自己省察を可能とする基盤を共有できる環境を整えていく。

「新任教員研修会」は、大学全体で実施されているものであるが、これに加えて、一部の学部が既に行っているような各学部独自の「新任教員研修会」の実施も検討する。また、「教員業績評価自己申告制度とその評価結果を特別手当として反映する制度」や「個人研究費のインセンティブ運用制度」は既に定着し相当な効果をあげているが、これらが各教員の資質の向上により大きく寄与するように、こうした自己点検・評価に関する FD 研修会の開催を視野に入れていく。

2) 学部共通事項

現在のところは、教育内容・方法に関する FD 研修会が多いが、将来的には、さまざまな目的を有する研修会を開催する。たとえば、既に一部の学部で実施されているハラスメントの防止や人権啓発に関する研修会、さらには研究支援を目的とする研修会などが考えられる。

3) 法学部

法学部における「求める教員像」の明示と、その具体例としての意味をも有する「昇格に関する指標」の提示等によって、各教員が自らその資質の向上にいつそう努めるように

3. 将来に向けた方策

(1) 効果が上がっている事項

なったが、今後はさらに、教員の資質の向上を図るための FD 活動の組織的な取組みを継続的にこなうことによって、こうした努力の効果をより確実にするよう試みる。

〈通信教育課程〉

社会が通信教育に求める教育内容がますます多様化していることを認識して、本通信教育課程の教員組織の編制も、その多様性を拡大するよう検討しているが、こうした検討は、情報手段の発達や教育環境の変化に対応する新たな法学部（通信教育課程）のあり方について、中長期的に計画し、かつ実践していく中で行われる必要がある。そこで、そのための組織的な基盤として、本通信教育課程では、将来的には専任教員を置くか、法学部を中心とした本通信教育課程に関係する各学部から選出された構成員による学部横断的な組織を作ることが視野に置かれている。

5) 経営学部

経営学部では、実務経験のある教員を多く採用している。その結果たとえば経営学科 IT ビジネスコースでは、高度な実務家による実践的なスキル教育が可能となっている。理論と実践が融合して教育を実践するという観点から、教員の与える知的刺激、思考能力の鍛錬と実践的スキル教育とが融合した教育を今後も試みる。

また、海外の学会発表や国際ジャーナルへの掲載など国際的に評価される研究を行っている教員が増えており、教員の昇格については、共著論文や海外ジャーナル掲載論文の評価についても選考基準の見直しを行い（3 - 17）、それを新たに提示したことで、今後の教員の資質向上が期待できる。

6) 理工学部

理工学部専任教員資格選考委員会では、従来理学科 1 名の委員であったものを 3 コースから各 1 名の委員を採用するよう改善し、審査制度の向上に努めているが、さらに信頼性を高めるために、学外の利害関係のない専門家を必要に応じて選定し、意見聴取するなどの方策を試みていく。

13) 生物理工学部

平成 26 年度申請分から、学部内競争的研究費制度の位置づけを、外部競争的資金獲得を目指す研究テーマや外部競争的資金との相乗的効果を求めるテーマに対して支援することを明確にして、学部内の研究支援策をさらに発展させていく（3 - 157）。

14) 工学部

工学部では、「工学部教育推進センター」を中心に、FD 活動、JABEE 活動の活性化による教員の資質の向上、および学科の理念・目的に則った教員組織の整備・統合を継続していく。また、工学部では教員向けに学内外の講演会を広報しており、「入試広報戦略」、「エンrollment・マネジメント」等、教員の資質向上のための研修を実施していく（3 - 204）、（3 - 205）、（3 - 206）。

3. 将来に向けた方策

- (1) 効果が上がっている事項
- (2) 改善すべき事項

16) 研究科共通事項

大学院設置基準改正に応じて平成 24 年 4 月に大学院学則を改定し、順位に関係なく十分な研究業績があれば大学院の担当が可能となるようにした。これにより今後若手の大学院担当教員が増えてゆくことが期待される。

18) 商学研究科

これからも経営イノベーション研究所との連携を強化し、活発な FD 研究会の開催を計画している。また、理論と実践の融合した教育サービスの提供と多様な背景を有する教員からの指導を伸長するための取組みを実施していく。

21) 薬学研究科

平成 25 年 4 月に開設した国立循環器病研究センターとの連携による外部講座「循環器薬物療法学講座」は臨床研究体制の充実を図るモデルとして導入しており、今後さらに外部講座を拡充していく（3 - 45）。

22) 文芸学研究科

研究科・学部共通の長所である〈超ジャンル〉を発展させるため、教員組織の編制方針について国際人文科学研究所（3 - 200）と意見交換を行い、分野横断的あるいは学際的研究を大胆に企画していく。たとえば、教員組織の編制方針についても同研究所等との意見交換を行い、分野横断的あるいは学際的研究を大胆に企画するべく委員会等で恒常的に検討を重ねていく。

23) 農学研究科

クロマグロの養殖に関する GCOE は終了したが、今後も継続して水産研究所との連携により水産養殖に関する教育研究ができる教員組織を維持する。また、農学部リエゾン委員会によって教員の専攻間の交流を促進させ、研究科における教員組織の充実化を図る予定である。

26) システム工学研究科

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業によって、分野に特化した専任教員が採用された。今後とも学外との連携体制を強化し、研究を通じた教員の資質の向上および研究業績の増加に努める（3 - 203）。

(2) 改善すべき事項

1) 大学全体

大学が求める教員像については速やかに策定し、教員組織の編制方針については、まだ具体的なものを明文で定めていない学部・研究科に対して、その策定を促す。

FD 活動の効果の向上に関しては、教育改革推進センターが中心となって、各学部・研究科の組織的な FD 活動の推進を促し、各教員が教育活動の改善に主体的に取り組む姿勢を引き出す仕組みを打ち立てるように検討する。

3. 将来に向けた方策

(2) 改善すべき事項

2) 学部共通事項

研究時間の不足が特に理系学部での懸念材料となっている。研究費の獲得状況に応じ、事務人件費に回すことや、短期間の教員採用、さらには TA や RA を採用すること、あるいは、今よりもさらに多くの教職員を採用することを検討するとともに、管理業務を合理化することで、負担を軽減するなどの措置の検討も行うべきである。

3) 法学部

昇格人事については、昇格指標に掲げられている昇格基準ポイントの算入基準が若手教員に不利にならないよう、若手教員にとって昇格の障害とならないような業務分担、あるいは昇格基準の見直しを検討する。

5) 経営学部

教員の在外研究の機会を増やすために、たとえば、学部予算の中から助成を認めるような予算制度の導入を図ることも検討している。

8) 薬学部

創薬科学科の機能を充実するために、新たな研究室の創設を視野に入れた教員組織の編制が急務である。また、既存の各研究室の研究環境整備のための「各研究室3人体制」は前回の評価時に比べ格段に進んだが、未だ構成員が2名の研究室が存在するため、今後の教員退職時の“スクラップ＆ビルド”を利用して、完全な3人体制の構築を目指す。

11) 農学部

学部および学科の理念・目的を達成するために学部が求める教員像、教員組織の編制方針を自己点検・評価委員会において再検討し、これらを明確に示すことにより、中長期的な視点に立った教員採用システムを導入する予定である。

12) 医学部

女性の教員が働きやすく、また、たとえ一旦休職しても復職しやすい環境づくりやシステム作りが求められる。

16) 研究科共通事項

優れた研究業績を挙げた若手教員を積極的に大学院担当とする。各研究科の実情に配慮しつつ、大学院担当教員の平均年齢を下げる努力を行う。

24) 医学研究科

実際に研究指導に当たる機会の多い講師クラスの医学部教員で、十分な研究実績を有する者を大学院担当教員とし、医学研究科で兼務させることを検討中であり、がんプロフェッショナル養成コースの医学物理学専攻では既に実現している。また、共通必修講義の一部では、附属病院の講師に大学院医学研究科の講義を非常勤講師として担当させている。今後、一部の講師を大学院担当教員とすることについて、研究科運営委員会での検討

3. 将来に向けた方策

(2) 改善すべき事項

4. 根拠資料

を加速させる。

27) 産業技術研究科

博士前期課程については、改組により募集を停止しているので、改組・発足した産業理工学研究科において改善する。

博士後期課程担当教員については、資格審査の際の根拠となる業績評価を各専門分野の事情に鑑み、統一的基準ではなく各分野において分野の異なる教員でも判断可能な客観的基準を平成 26 年 3 月までに策定する。

28) 産業理工学研究科

修士課程担当教員については、資格審査の際の根拠となる業績評価は各専門分野の事情に鑑み、統一的基準ではなく各分野において分野の異なる教員でも判断可能な客観的基準を平成 26 年 3 月までに策定する。

29) 法務研究科

専門科目間のバランスにも配慮しながら、年齢構成の偏りが解消できるよう、教員の退職に合わせて人事計画を行っていく。

4. 根拠資料

- 3 - 1 (既出 1 - 3) 近畿大学 HP 近畿大学教育方針 <http://www.kindai.ac.jp/about-kindai/principle/kindai-policy/index.html>
- 3 - 2 (既出 1 - 2) 近畿大学学則
- 3 - 3 (既出 1 - 6) 近畿大学大学院学則
- 3 - 4 (既出 1 - 9) 各学部案内 Touch! 2014
- 3 - 5 (既出 1 - 4) 近畿大学 HP 学部・学科の教育方針 <http://www.kindai.ac.jp/about-kindai/principle/departments-policy/index.html>
- 3 - 6 近畿大学教員選考基準
- 3 - 7 教員業績評価自己申告表 (大学・短大・高専等教員用)
- 3 - 8 近畿大学大学協議会規程
- 3 - 9 平成 26 年度人事 (報告) (様式)
- 3 - 10 法学部の求める教員像及び教員組織の編成方針 (2013 年 7 月 8 日)
- 3 - 11 経済学部教員人事に関する内規 近畿大学経済学部専任教員資格選考基準
- 3 - 12 近畿大学経済学部専任教員資格選考基準について (教授会申し合わせ事項)
- 3 - 13 経営学部人事委員会規程
- 3 - 14 経営学部専任教員選考手続
- 3 - 15 経営学部専任教員選考基準
- 3 - 16 経営学部専任教員選考基準の運用に関する教授会申し合わせ
- 3 - 17 経営学部 採用又は昇任に必要な研究業績の換算
- 3 - 18 経営学部非常勤講師選考基準
- 3 - 19 理工学部 教員人事計画案 (平成 23 年度～平成 28 年度)
- 3 - 20 理工学部専任教員昇任業績評価指標
- 3 - 21 建築学部 平成 26 年度新規採用人事計画について (2013 年 6 月)

4. 根拠資料

- 3 - 22 (既出 1 - 57) Let's Master Pharmacy 2013 (近畿大学薬学部)
- 3 - 23 近畿大学薬学部自己評価 (平成 22 年 4 月)
- 3 - 24 近畿大学薬学部 医療薬学科、創薬科学科 設置届出書 (平成 17 年 7 月 29 日)
- 3 - 25 文芸学部専任教員資格選考基準
- 3 - 26 文芸学部 教員人事計画 (平成 23 年度～平成 28 年度)
- 3 - 27 総合社会学部 教員数および博士学位取得者数
- 3 - 28 近畿大学農学部教員昇任および任用基準
- 3 - 29 平成 26 年度 農学部 教員募集要領
- 3 - 30 近畿大学医学部 HP 基本理念 <http://www.med.kindai.ac.jp/about/philosophy.html>
- 3 - 31 学校法人近畿大学 2013 教職員録
- 3 - 32 近畿大学医学部 HP 講座紹介 <http://www.med.kindai.ac.jp/course/lecture.html>
- 3 - 33 近畿大学医学部外科学教室 HP <http://www.kindai-geka.jp/>
- 3 - 34 医学部 教員の昇格要件
- 3 - 35 近畿大学生物理工学部専任教員選考基準に関する規程
- 3 - 36 近畿大学生物理工学部専任教員の業績指標及び審査方法等に関する諒解事項
- 3 - 37 工学部専任教員の資格選考基準、工学部専任教員の資格選考に係わる内規、工学部専任教員資格審査基準表
- 3 - 38 近畿大学産業理工学部専任教員 (採用・昇任) 選考基準
- 3 - 39 法学研究科委員会 資料 (平成 25 年 6 月 17 日)
- 3 - 40 大学院教員任用等の基準規定の適用に関する商学研究科内規
- 3 - 41 大学院教員任用等の基準規程の適用に関する経済学研究科内規
- 3 - 42 (既出 1 - 11) 平成 26 年度 (2014) 近畿大学 大学院学生募集要項・大学院研究科概要
- 3 - 43 近畿大学大学院薬学研究科 薬科学専攻修士課程 設置届出書 (平成 21 年 5 月 28 日)
- 3 - 44 近畿大学大学院薬学研究科 薬学専攻博士課程、薬科学専攻博士後期課程 設置届出書 (平成 23 年 5 月 26 日)
- 3 - 45 近畿大学と国立循環器病研究センターとの間の連携に関する協定書 (平成 25 年 4 月 1 日)
- 3 - 46 大学院文芸学研究科 教員資格審査基準
- 3 - 47 農学研究科 各専攻における大学院担当資格基準
- 3 - 48 平成 23 年度 農学研究科教授会 議事録 (23 - 4) (平成 23 年 7 月 12 日)
- 3 - 49 (既出 1 - 12) 各研究科履修要項・授業計画 (シラバス) 2013
- 3 - 50 (既出 1 - 7) 法科大学院・大学院研究科の教育方針 <http://www.kindai.ac.jp/about-kindai/principle/graduate-school-policy/index.html>
- 3 - 51 大学院教員に関する内規
- 3 - 52 法科大学院教員選考基準
- 3 - 53 専任教員 職位・性別・年齢構成 (平成 25 年 5 月 1 日現在)
- 3 - 54 法学部専任教員一覧 (2013 年 5 月 1 日現在)
- 3 - 55 理工学部 専門科目における専任教員の担当率 (平成 25 年度)
- 3 - 56 理工学部 学科別専任教員数内訳 (平成 25 年度)
- 3 - 57 近畿大学文芸学部 HP 教員紹介 <http://www.kindai.ac.jp/bungei/staff/>
- 3 - 58 総合社会学部 設置の趣旨等を記載した書類 (教員の編制方針)
- 3 - 59 総合社会学部 教員数および博士学位取得者数
- 3 - 60 平成 25 年度農学部 / 教養・基礎教育部門教員一覧表 (平成 25 年 10 月 1 日現在)
- 3 - 61 厚生労働省 管理栄養士養成施設設置基準、教員配置表
- 3 - 62 (既出 1 - 8) 各学部授業計画 (シラバス) 2013

4. 根拠資料

- 3 - 63 (既出 1 - 90) 生物理工学部自己点検・評価報告書 (FD 報告書含む) (平成 21・22・23・24 年度)
- 3 - 64 工学部 学部開講授業専兼比率
- 3 - 65 産業理工学部 教員年齢別構成
- 3 - 66 産業理工学部 2013 年度開講科目履修者一覧表
- 3 - 67 平成 25 年度 (2013) 近畿大学大学院学生募集要項・大学院研究科概要 (抜粋)
- 3 - 68 教育研究業績書 (文系・理系) (様式)
- 3 - 69 理工学部英語専任教員の公募 (依頼)
- 3 - 70 全学共通教育機構人事委員会規程
- 3 - 71 教養・外国語専任教員選考基準
- 3 - 72 法学部人事委員会規程
- 3 - 73 法学部における専任教員の昇格を審査するための指標
- 3 - 74 経済学部教員人事に関する内規 経済学部専任教員選考委員会規程 (人事委員会)
- 3 - 75 経済学部 教員人事計画案 (平成 24 年度～平成 29 年度)
- 3 - 76 経営学部 平成 24 年度人事委員会議事録 (第 1 回～第 8 回)、平成 24 年度教授会議事録 (第 1・2・4・7・10 回)
- 3 - 77 理工学部における公募に関する内規
- 3 - 78 理工学部専任教員資格選考委員会規程
- 3 - 79 理工学部専任教員等の資格選考基準
- 3 - 80 建築学部専任教員等の資格選考基準
- 3 - 81 建築学部専任教員資格選考委員会規定
- 3 - 82 建築学部専任教員昇任業績評価指標
- 3 - 83 近畿大学薬学部教授選考規程
- 3 - 84 近畿大学薬学部教授選考委員会の選考基準申し合わせ
- 3 - 85 平成 25 年度 薬学部 教員募集要項 (創薬科学科 医薬品化学研究室) 教授または准教授)
- 3 - 86 平成 25 年度 薬学部 教員募集要項 (医療薬学科 病態分子解析学 (仮称) 研究室) 教授または准教授
- 3 - 87 平成 25 年度 薬学部 教育専門部門教員募集要項 (医療薬学科 教育専門部門) 教授または准教授
- 3 - 88 近畿大学薬学部専任教員 (教授を除く) の採用・承認基準申し合わせ
- 3 - 89 薬学部助手採用について (内規)
- 3 - 90 薬学部助手再任について申し合わせ (内規)
- 3 - 91 近畿大学薬学部医療薬学科臨床薬学部門規程
- 3 - 92 臨床教員 (助教) の採用・昇任についての申し合わせ
- 3 - 93 教養・外国語専任教員昇任業績評価基準
- 3 - 94 文芸学部人事委員会規程
- 3 - 95 文芸学部研究業績評価基準
- 3 - 96 総合社会学部 専任教員資格選考基準
- 3 - 97 近畿大学農学部専任教員選考に係わる内規
- 3 - 98 農学部における教養・語学教員の採用人事に関する内規
- 3 - 99 医学部 主任教授の選考について
- 3 - 100 医学部 教員採用・昇格・異動申請書
- 3 - 101 近畿大学産業理工学部専任教員 (採用・昇任) 選考委員会規程
- 3 - 102 近畿大学産業理工学部 専任教員 (採用・昇任) 選考手続
- 3 - 103 近畿大学産業理工学部専任教員公募選考規程
- 3 - 104 採用人事および昇格人事に関する申し合わせ事項の確認 (平成 25 年 5 月の法学研究科委員会)
- 3 - 105 総合理工学研究科人事委員会に関する内規

4. 根拠資料

- 3 - 106 大学院薬学専攻博士課程および薬科学専攻博士後期課程の届出についての教員資格審査基準について
- 3 - 107 大学院システム工学研究科教員人事に関する内規
- 3 - 108 大学院担当教員の資格審査について（産業技術研究科）
- 3 - 109 近畿大学 21 世紀第一次教育改革実施大綱（平成 19 年 3 月）
- 3 - 110 全学 FD 研究集会の開催について（案内）（平成 20 年 7 月 17 日）
- 3 - 111 全学 FD 研究集会一覧（平成 20 ～ 24 年度）
- 3 - 112 研究活動上の不正行為等への取扱規程
- 3 - 113 法人倫理推進のためのガイドラインパンフレット
- 3 - 114 2013 年度版 研究費執行ガイドブック（科学研究費、受託・寄付）
- 3 - 115 学校法人近畿大学教・職員評価に関する規程
- 3 - 116 平成 24 年度 個人研究費 A インセンティブ運用の継続について（通知）
- 3 - 117 法学部 FD 研修会一覧（2013 年 7 月 10 日）
- 3 - 118 日本教育工学会ニューズレター 176 号（2010 年 12 月 8 日）
- 3 - 119 大学教育研究フォーラムプログラム（京都大学高等教育研究開発推進機構、2013.3.14・15）
- 3 - 120 2013 年度関西地区 FD 連絡協議会 第 16 回総会「FD 活動報告会 2013 発表一覧」
- 3 - 121 法学部 FD 活動へのご協力をお願い（2013 年 3 月）
- 3 - 122 法学部 教員の研究テーマについて報告する研究会を開催
- 3 - 123 経済学部広報誌「生駒便り」2012 年第 10 号
- 3 - 124 経営学部 FD 研修会資料
- 3 - 125 経営学部 教育改善プロジェクトおよび学部重点プロジェクト（公募一式）
- 3 - 126 理工学部主催 FD セミナー
- 3 - 127 平成 17 年度 理工学部教員研究充実費募集案内
- 3 - 128 平成 25 年度 総合理工学研究科外部資金導入支援研究費募集のご案内
- 3 - 129 理工学部・建築学部「人権教育研修会」開催について（平成 24 年 1 月 17 日）
- 3 - 130 建築学部講演会（建築学部 FD 研究集会）（平成 22 年 7 月 14 日）
- 3 - 131 基礎ゼミ I, II 2012 年コンタクトシート
- 3 - 132 薬学部 F D のためのワークショップ 第 1 回両学科理念（GIO）の再確認のための WS（平成 21 年 8 月 20 日）
- 3 - 133 薬学部 実務実習に関する F D 開催のお知らせ（平成 21 年 10 月 6 日あるいは 9 日）
- 3 - 134 薬学部 FD 研究集会（平成 23 年 3 月 16 日、全学 F D 研究集会の一部として開催）
- 3 - 135 薬学部 長期実務実習施設訪問に関する教員 FD 講習会開催のお知らせ（平成 23 年 3 月 17 日）
- 3 - 136 薬学部 薬学部 FD 研究会の開催について（平成 23 年 10 月 24 日）
- 3 - 137 平成 24 年度薬学部 FD 研究集会（平成 24 年 8 月 3 日）
- 3 - 138 薬学部予算傾斜配分の現行ルール（2013 年 7 月）
- 3 - 139 近畿大学薬学部活動報告集（平成 23 年度）
- 3 - 140 近畿大学薬学総合研究所報告 No.21 2013
- 3 - 141（既出 1 - 83）文芸学部各種委員会規定
- 3 - 142 文芸学部・文芸学研究科 合同 FD 講演会開催のご案内（平成 25 年 2 月 19 日）
- 3 - 143 2013 年度前期学部長会談（文芸学部自治会・文芸学部長会談資料：平成 24 年度文芸学部自治会・文芸学部長会談結果）
- 3 - 144 文芸フェスタ 2012 報告書（平成 25 年 2 月 27 日）
- 3 - 145 総合社会学部 専攻横断談話会（第 1 回～第 7 回）
- 3 - 146 総合社会学部 人権研修会（平成 22 ～ 24 年度）
- 3 - 147 農学部 第 14 回 FD フォーラム参加報告会開催のご案内（平成 21 年 9 月 29 日）

4. 根拠資料

- 3 - 148 農学部 第15回FDフォーラム、全学FD研究集会ならびにICTによる教育改善研究発表会参加報告会開催のご案内（平成22年9月28日）
- 3 - 149 農学部 第16回FDフォーラムならびに平成22年度大学教育改革プログラム合同フォーラム参加報告会開催のご案内（平成23年6月7日）
- 3 - 150 平成23年度近畿大学農学部FD委員会ミニシンポジウム 「私の授業」開催案内（平成24年3月13日）
- 3 - 151 平成25年度農学部特別研究費の募集について、採択状況
- 3 - 152 平成23年度教員業績評価結果について評価部会からのご報告
- 3 - 153 農学部教授会 議事録（平成25年9月24日）
- 3 - 154 農学部教授会 議事録（平成25年10月29日）
- 3 - 155 近畿大学農学部活動報告集（平成23年度）
- 3 - 156 医学部 平成25年度FD開催案内（第1回～第5回）
- 3 - 157 平成26年度生物理工学部戦略的研究の募集について
- 3 - 158 平成23・24年度生物理工学部人権講演会レジュメ
- 3 - 159 工学部運営方針資料（平成24年10月～平成26年9月）
- 3 - 160 平成24年度工学部・システム工学研究科 FD研修会資料（平成24年9月4日）
- 3 - 161 平成24年度 全学FD研究集会資料（第1回・第2回）
- 3 - 162 平成25年度学内研究助成金の募集について
- 3 - 163 工学部 「特別予算」申請について（ご案内）（平成25年度・平成24年度）
- 3 - 164 工学部 平成25年度科学研究費の公募説明会等について（平成24年9月28日）
- 3 - 165 近畿大学工学部産学官連携推進協力会
- 3 - 166 JABEE - 日工教共催「国際的に通用する技術者教育ワークショップシリーズ 第2回」（2013年11月30日）
- 3 - 167 第45回IDE大学セミナー（平成25年8月22日）
- 3 - 168 第12回広島県大学フォーラム（2013年10月5日）
- 3 - 169 産業理工学部 研修会・説明会実施状況（平成18年度～平成25年度）
- 3 - 170 産業理工学部・大学院産業技術研究科 FD教員研修会の案内（平成24年3月22日）
- 3 - 171 産業理工学部 平成23年度第2回教員研修会（平成24年3月22日）
- 3 - 172 大学院FDの取り扱いについて（平成23年6月27日 / 大学院部長）
- 3 - 173 大学院FD研修会のご案内（平成23年9月6日）
- 3 - 174 法学研究科FD会議 議事録（2011年11月21日）
- 3 - 175 商学研究科 大学院FD研修会の開催について（平成24年6月6日）
- 3 - 176 経済学研究科 FD研修会記録「大学院生指導経験の共有」（2012年3月14日）
- 3 - 177 平成24年度 経済学研究科 FD研究集会 議事録（平成25年2月20日）
- 3 - 178 理工学部 FD研修会実績
- 3 - 179 近畿大学HP 研究業績データベース <http://rais.itp.kindai.ac.jp/researchdb/>
- 3 - 180 総合理工学研究科 外部資金導入支援研究費実績（平成22～25年度）
- 3 - 181 総合理工学研究科東大阪モノづくり専攻 シニアエンジニア・シニアサイエンティスト実績（平成19～20年度）
- 3 - 182 総合理工学研究科 学際セミナー実績
- 3 - 183 総合理工学研究科HP 東大阪モノづくりイノベーションプログラム http://www.kindai.ac.jp/mono_gp/
- 3 - 184 平成19年度～平成23年度文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業ハイテク・リサーチ・センター整備事業研究成果報告書（薬学総合研究所・薬学研究科）（平成24年4月）

4. 根拠資料

- 3 - 185 平成 20 年度～平成 24 年度文部科学省私立大学戦略的基盤形成支援事業研究成果報告書（アンチエイジングセンター）
- 3 - 186 近畿大学大学院薬学研究科がん専門薬剤師養成コース HP <http://www.phar.kindai.ac.jp/cancerpro/>
- 3 - 187 7 大学連携先端的がん教育基盤創造プラン活動報告書
- 3 - 188 近畿大学文芸学研究科紀要『渾沌』投稿規程
- 3 - 189 平成 24 年度工学部・システム工学研究科 FD 研修会資料（平成 24 年 9 月 4 日）
- 3 - 190 産業理工学研究科／産業技術研究科研究シーズ育成プログラム募集要項
- 3 - 191 産業理工学研究科／産業技術研究科研究シーズ育成プログラム申請書
- 3 - 192 平成 25 年度近畿大学法科大学院第 2 回 FD 研修会議事録（平成 25 年 5 月 13 日・7 月 8 日）
- 3 - 193 Peer review 報告書（実施期間 2013.6.24 ～ 6.27）近畿大学法科大学院
- 3 - 194 知識創造社会における企業会計先進教育（H16 年度）
- 3 - 195 知識・サービス化時代の国際ビジネス教育（H19 年度）
- 3 - 196 文部科学省 科学技術・学術政策局 研究開発評価実例 平成 24 年 4 月版
- 3 - 197 工学部改組委員会資料（平成 22 年度第 7 回工学部教授会議事次第・議事録、工学部改組委員会規程、学部改組委員会構成員、平成 23 年度第 3 回学部運営委員会議事録）
- 3 - 198 平成 25 年度教務事項説明会資料（非常勤講師用）（平成 25 年 3 月 30 日）
- 3 - 199 機関誌「Kindai Management Review (Vol.1)」近畿大学経営イノベーション研究所、第 1 ～ 6 回研究報告会開催案内、商学研究科「博士後期課程」指導教員会議に関する内規、経営イノベーション研究所特別講演会開催案内、大学院 FD 研修会開催案内（平成 24 年 6 月 6 日、平成 24 年 10 月 10 日、3 月 4 日）、近畿大学経営イノベーション研究所規程、近畿大学経営イノベーション研究所案内
- 3 - 200 近畿大学国際人文科学研究所 HP スタッフ <http://wsb.cc.kindai.ac.jp/ichs-html/home/staff.html>
- 3 - 201（既出 1 - 110）グローバル COE プログラム クロマグロ等の養殖科学の国際教育研究拠点 2008 ～ 2012 年度 最終成果報告書
- 3 - 202（既出 1 - 111）平成 23 年度選定「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」研究進捗状況報告書（農学研究科）
- 3 - 203 次世代基盤技術研究所報告 Vol.4 2013
- 3 - 204 2013 年度教育ネットワーク中国第 2 回研修会実施要項（2013 年 6 月 8 日）
- 3 - 205 平成 24 年度私立大学フォーラム（2012 年 10 月 20 日）（一般社団法人日本私立大学連盟）
- 3 - 206 平成 24 年度 第 2 回物理学教育 FD/ICT 活用研究委員会（平成 24 年 7 月 28 日）（公益社団法人私立大学情報教育協会）