

## 5 教員組織

### （1）学部

目標：本学の建学の理念を具現化し、適切な教育を行うことができる教員組織の整備発展を目指す。

（教員組織：大学）

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

#### ①現状の説明

本学は、在籍学部学生数8,045名（2005年5月1日現在）に対して全専任教員数（含助手）は291名（同）であり、教員1名あたりの学生数は27.6名である。その他学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格等は、当該学部の項にて具体的に著述する。

#### ②点検・評価／長所と問題点

文部科学省の平成17年度学校基本調査（高等教育機関）によれば、専任教員1名あたりの学生数の私立大学平均は21.7名であるので、本学の数値は平均より下回っている。ただし本学と同じく、文系理系の複数学部を有し、学生数が5,000～10,000人の規模の私立大学平均は29.3名であるので、本学は同規模私立大学の平均は上回っている。

また大学設置基準第13条で定められた本学の必要専任教員数は、2005年度は下図の通りであるが、本学は全ての学部学科で上回っている。

さらに教員数のうち、教授は半数以上でなければならないが、本学は214名中166名（77.6%）であり、これも必要数を上回っている。

本学必要専任教員数

学部	学科	収容定員	必要教員数	本学教員数	うち教授
経済	経済	1,200	17	23	17
法	法律	1,200	17	22	17
文	英文	400	6	19	13
	社会	400	6	12	10
	人文	320	6	11	11
	日本語日文	200	6	6	4
	外国語	240	6	22	16
経営	経営	1,060	16	18	12
教育	教育	332	6	15	14
	児童教育	280	6	17	12
工	情報システム	320	8	18	14
	生命情報	290	8	17	15
	環境共生	180	8	14	11
合計		6,422	116	214	166

※本学教員数は、学部専任教員のうち教授、助教授、講師の合計数

**③将来の改善・改革に向けた方策**

将来は、専任教員1名あたりの学生数で私立大学平均に近づけるよう教員数の増加に努めたい。

**A群：主要な授業科目への専任教員の配置状況****①現状の説明**

本学における全専門科目 2,945 講座のうち、専任教員が受け持っているのは 2,389 講座（81.1%）であり、高い比率である。

**②点検・評価／長所と問題点**

本学の専門科目への専任教員の配置率は、他大学と比べても遜色のないものと思われる。本学の理念を生かした教育を行う上で、専任教員による教育は不可欠であり、専門科目における配置率が高いことは、適切な状況にあると思われる。

**③将来の改善・改革に向けた方策**

今後、この数値を維持するために努力していきたい。

**A群：教員組織における専任、兼任の比率の適切性****①現状の説明**

本学の学部、大学院、別科及び研究所等における専任教員数は、表 19 通り 2005 年 5 月現在で 291 名であり、兼任教員数は 202 名である。従って専任教員比率は、59.0%（約 1 対 0.7）である。

**②点検・評価／長所と問題点**

文部科学省の平成 17 年度学校基本調査（高等教育機関）によれば、私立大学 1 校あたりの専任教員数は約 162 名であり、兼任教員数は約 206 名である。専任教員からみた比率は 44.0%（1 対 1.3）であるので、本学における専任教員比率が私大平均を上回っていることが判る。また本学は、専任教員数が兼任教員数を上回っており、人間教育や学生のための大学という理念を実現する上でも、適切な状況にあると思われる。

**③将来の改善・改革に向けた方策**

現在の専任教員の数値を維持し、今後より専任教員数を高めることが肝心とは思われるが、国際的及び研究教育に優秀な教員を招聘するためには、客員教授等の兼任教員も必要であると思われるので、兼任教員の再点検も必要である。

**A群：教員組織の年齢構成の適切性****①現状の説明**

本学の教員の年齢構成は、下図の通りであるが、平均年齢は 52.7 歳であり、最高年齢は 76 歳、最低年齢は 26 歳であった。

5 歳ごとの年齢区分で見ると、最も割合の高い年齢区分は 46 歳～50 歳である。（全体の 19.2%） 以下割合の高い年齢区分は、66 歳以上（17.5%）、51 歳～55 歳（14.4%）の順であった。逆に割合の低い年齢区分は、26 歳～30 歳（3.4%）、36 歳～40 歳（4.5%）、31 歳～35 歳（6.2%）である。

### 本学専任教員年齢区分

年齢区分	人数	%
25歳以下	0	0.0%
26歳～30歳	10	3.4%
31歳～35歳	18	6.2%
36歳～40歳	13	4.5%
41歳～45歳	35	12.0%
46歳～50歳	56	19.2%
51歳～55歳	42	14.4%
56歳～60歳	30	10.3%
61歳～65歳	36	12.4%
66歳以上	51	17.5%
合計	291	100.0%

#### ②点検・評価／長所と問題点

本学は、教員の高齢化が従来から指摘されており、1997年度では65歳以上が26.3%であった。その後これを改善し、2005年度は19.6%と下がってきている。文部科学省の平成16年度学校教員統計調査によれば、私立大学の専任教員の平均年齢は49.8歳であり、本学の平均年齢はやや上回っている。また同調査によれば、最も割合の高い年齢区分は、私立大学平均で55歳以上60歳未満であるが、(全体の14.7%)本学は、45歳以上50歳未満であるので、適性年齢構成に近づいているといえる。

#### ③将来の改善・改革に向けた方策

上述した通り、本学教員の平均年齢は、私大平均を上回っているところから、今後も平均年齢を下げ、私大平均に近づける努力は必要である。従って将来の教員採用計画においてこの点を反映させていきたいと考える。

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

#### ①現状の説明

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

#### ②点検・評価／長所と問題点

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

ることに繋がっていると思われる。しかしながら構成員や目的は異なるが同時に3つの組織を並立させている状況は再検討が必要であると思われる。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

上述した通り、将来に向けては、既存の3つの組織を統合した単一の全学的連絡調整組織が必要であると思われる。従って次年度以降、こうした組織の検討を始めてまいりたい。

（教育研究支援職員：大学）

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

**C群：ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性**

#### ①現状の説明

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

#### ②点検・評価／長所と問題点

TA制度は1997年度から導入され、2005年度において大学院生114名を採用し、講義や実験・実習を伴う教育の補助を担当している。その他留学生による外国語教育の支援、業者への委託によるコンピュータネットワークの維持管理の体制を組んでいる。

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

### ③将来の改善・改革に向けた方策

現状体制に大きな問題があるわけではないが、上述した通り情報処理等を中心に将来へ向けた人的補助体制も再検討が必要であると思われる。

**A群：教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性**

#### ①現状の説明

本学において、教育研究支援職員は原則いないが、工学部事務室リエゾンオフィスにのみ5名を配置している。

#### ②点検・評価／長所と問題点

教育研究部門に配置されている事務職員数は2005年度で105名（全体の61%）である。これらの職員は、教育研究支援職員とはなりえていないが、教育研究に関する業務には携わっている。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

今後は専門職としての職員の育成が望まれるので、本学としても教育研究支援職員の増加に努めていきたい。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

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

#### ①現状の説明

教員の任免・昇格については、「学校法人創価大学人事手続規則」、「創価大学教員の任用手

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

### ②点検・評価／長所と問題点

上述の通り、教員の任免・昇格については、諸規程に基づいて公正に行っている。これらの規程は、CD-ROM及び印刷物で学内には公開しており、誰でも閲覧することが可能である。従って公正性及び公開性は十分確保されているものと思われる。ただし任免・昇格に関する規程が、種々分かれており、一本化して整備する必要性はある。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

上述の通り、規程の一本化は将来の課題である。

## B群：教員選考基準の手続の明確化

### ①現状の説明

教員の選考基準は、「創価大学教員の任用手続に関する規程」第5条に明記してある通り「創価大学教員昇任基準」に準じて行っており、選考要件を明記して、公開している。

### ②点検・評価／長所と問題点

本学では、上述した通り、基準や要件を公開している。従ってその手続は明確になっている。その他選考に当たっては、業績一覧や主な業績物の提出も求めており、客観的な選考が行われている。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

選考の基準は明確になっているが、提出書類等を規程に明記する必要がある。

## B群：教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

### ①現状の説明

本学では、教員選考において公募制は導入していないが、募集は、各学部の教員に広くのご案内をしている。従って本学を希望する者は、本学の関係者を通せば誰でも応募できる体制は整っているため、一定程度の開放性は維持していると考えられる。

### ②点検・評価／長所と問題点

本学は、公募制は導入していないが、前述した通り一定程度の開放性は維持しているため、募集が閉鎖的であるとはいえない。またこれにより本学の教員採用に支障が出たこともない。ただし採用条件の告知等、事務が煩雑になっている点は否めない。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

将来へ向けて、公募制の検討を始めたいたいと考える。

## （教員研究活動の評価）

## B群：教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

### ①現状の説明

本学における評価は、論文、著作、学会報告等の研究業績を教員個人の申告により4年ごとに冊子及びCD-ROMで発表する「研究業績一覧」、教育研究業績を毎年度末に教員個人の申告によりWEBで公表する「自己申告制度（業績評価）」、各 Semester 終了後に学生に

よる評価による「授業評価」（WEBで公表）の3種類で行っている。

### ②点検・評価／長所と問題点

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

### ③将来の改善・改革に向けた方策

将来は、学外第三者評価も行いたいと考えている。

## B群：教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

### ①現状の説明

教員選考に当たっては、これまでの教育研究業績一覧の提出を求め、研究業績は学位の有無、学術上価値をもつ論文の数量等による判断基準も設けている。選考では研究活動ではなく教育活動についても同等に評価している。

### ②点検・評価／長所と問題点

本学では、研究活動に偏りがちな選考ではなく、教育活動も重視して選考している。その他社会的活動等も選考の基準としている。このように研究活動と教育活動を同等に評価しており、適切な基準であると思われる。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

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

## （大学と併設短期大学〔部〕との関係）

## B群：大学と併設短期大学〔部〕における各々固有の人員配置の適切性

### ①現状の説明

本学は、同一学校法人の下、女子短期大学を併設しているが、教員組織は別個で運営をし、連携組織も存在していない。ただし相互に兼任教員として、受入をしている。女子短大教員で本学の兼任教員に就いている者は6名、本学の教員で女子短大の兼任教員に就いている者は11名であるので、これも適切な範囲内であり、現状何ら支障をきたしていない。

### ②点検・評価／長所と問題点

本学の専任教員は291名であり、女子短大の専任教員は21名である。どちらも大学設置基準第13条で定められた専任教員数を上回っており、適切な人員配置である。また相互の兼任教員も数が少なく、教育上支障をきたすことはない。もともと学生の相互履修、単位互換を実施していないため、連携組織の必要性はないと思われる。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

将来は、本学及び女子短大教員相互の交流を深められる場の提供が必要であると考える。

## （2）大学院

**目標** 各研究科の教育目標を達成するために充実した教員組織の構築を目標とする。

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

### ①現状の説明

教員組織は、各研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係に着目していえば、量と質の点で十分であるといえる（表19参照）。

### ②点検・評価／長所と問題点

教員は各研究科にとって必要かつ十分な程度に配置されている。教員組織に関しては、問題点として特記すべき事項はない。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

現状を維持しながら、研究・教育の両面において業績をあげた若手教員を大学院担当の教員として任用し、教員組織のさらに一層の充実をはかるべきである。また学部で採用された教員のみを各研究科に登用するのではなく、大学院各研究科で採用され各研究科を本属とする教員の数を増加させることも検討されなければならない。

### （研究支援職員）

#### A群・研究支援職員の充実度

##### ・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

該当事項なし。

### （教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

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

### ①現状の説明

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

博士前期課程担当として任用された者は、「大学院教員選任基準」に定められている一定の基準を満たすことを要件として博士後期課程担当に昇格することができる。

大学院教員の任免・昇格に関する手続は、「大学院教員の選任手続に関する内規」に定められている。

### ②点検・評価／長所と問題点

「大学院教員選任基準」、「大学院担当教員任用特例規程」及び「大学院教員の選任に関する内規」は、大学院の使命、各研究科の理念・目的にふさわしい内容のものであり、運用面においても、ここに記載すべき問題点は存在しない。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

現在のところ、大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続については、その内容と運用において適切性が保たれているので、特に改善・改革の必要はないものと思量する。

### （教育・研究活動の評価）

#### B群・教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

##### ①現状の説明

創価大学が編集する『研究業績一覧』が4年ごとに作成されており、これによって教員の研究活動は評価される。一方、2004年度から『教員の活動に関する自己申告書』が全学的規模において作成されており、これによって教員の研究活動が評価される。また、セメスターごとに、学生による授業評価も行われており、これによって教育活動、特に授業の質の向上が図られている。

##### ②点検・評価／長所と問題点

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

##### ③将来の改善・改革に向けた方策

『研究業績一覧』の作成間隔を見直し、教員の研究活動を一層促進すべきである。

### （大学院と他の教育研究組織・機関等との関係）

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

##### ①現状の説明

学内外の他の教育研究組織・機関等との間において、「組織間の」人的交流が活発に行われていない研究科においても、「教員間の」人的交流は比較的活発に行われている。各研究科はその基礎となっている各学部との間においては、人的交流が活発に行われていることは当然であるが、学内他研究科との間における人的交流も比較的活発に行われている。

##### ②点検・評価／長所と問題点

学内の他研究科教員間の人的交流を図る教員、学内でのオープンリサーチに参加して横断的に研究科を跨いで人的交流を行う教員等、多くの機会を利用して人的交流を図ろうとする教員が多いことは、高く評価できる点である。

学外の教育研究組織との間における「教員間の」人的交流は、国内外の学会や国際学術団体主催の会議等を通じて比較的活発に行われている。このような人的交流を促進し、教員がグローバルな時代に対応する研究活動を行うことができるようにするため、通常の旅費以外に、大学として「国外出張規程に関する施行細則」第2条に基づき10万円の財政的援助を行っていることは、高く評価できるであろう。

##### ③将来の改善・改革に向けた方策

教員間の人的交流については比較的活発に行われているが、さらに教育研究機関との間における組織間の恒常的な人的交流を図る制度の構築に向けて努力する必要がある。

### （3）通信教育部

- A群：・学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- ・主要な授業科目への専任教員の配置状況



- ・ 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- ・ 教員組織の年齢構成の適切性

### ①現状の説明

通信教育部は、経済学部・法学部・教育学部（教育学科・児童教育学科）の3学部4学科から構成されている。現在、通信教育部で開講されている科目数は、3学部4学科合計224科目であり、これらの科目に対する担当教員は、専任・兼任（他学部専任教員）・兼任教員（他校専任、本学のみ非常勤）による専門分野・年齢構成等にバランスの取れた配置とする。

通信教育部には、2005年12月現在、科目等履修生を含めて約21,000人の学生が在籍している。通信教育部の教員配置状況は、専任が14名（教授5名、助教授5名、講師4名）、兼任教員が91名（教授68名、助教授14名、講師9名）、兼任教員が116名である。全体で見ると、教員1人当たりの学生数は95名、専任・兼任教員に限定すると1人当たりの学生数は約200名となる。教員総数221名の中に占める割合をみると、専任教員が14名（6%）、兼任教員が91名（42%）、合計すると105名（48%）である。それに対して、兼任教員は116名（52%）となっている。

通信教育部の特殊性から、主要な授業科目における専任教員以外への依存度は非常に高い。現在、経済学部には専任教員が7名、法学部には5名、教育学部には2名いる。開講科目224科目に対し、専任教員14名が担当している科目数は70科目（この中には複数担当科目も含まれる）であり、全体の31%に相当する。

	専任	兼任	兼任	合計
経済学部	20	10	10	40
法学部	25	4	13	42
教育学部	29	18	93	140
合計	74	32	116	222

学部ごとの教員配置状況についてみると、経済学部には専任教員20名、兼任教員10名、兼任教員10名、計40名が配置されている。法学部には専任教員25名、兼任教員4名、兼任教員13名、計42名が配置されている。教育学部には専任教員29名、兼任教員18名、兼任教員93名、計140名が配置されている。経済学部における専任・兼任を合わせた教員の割合は75%、兼任教員の割合は25%である。同様に、法学部では前者が69%、後者が31%である。教育学部では前者が34%、後者が66%である。

通信教育部教員の年齢構成は、30代が7%、40代が24%、50代が37%、60代が26%、70代が3%である。全体としてみると、30代の教員の割合がかなり低く50代の教員の割合が相対的に高い。60代以上の高齢者の割合は29%である。

### ②点検・評価／長所と問題点

通信教育部の特殊性から、専任教員の割合は低いが、専任・兼任を合わせた教員の割合と兼任教員の割合は適切である。教員組織の年齢構成においては、特に30代の若手教員の割合が低いように思われる。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

3学部の中では、教育学部の学生数が相対的に多い。通信教育部の専任教員の構成におい

ても、学生数とのバランスを考慮し、計画的に教員を配置することが必要であろう。

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

### **①現状の説明**

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

### **②点検・評価／長所と問題点**

「共通科目」については、これまでにかなりの改善が図られていることから、教員間の連絡調整が円滑に機能している。

### **③将来の改善・改革に向けた方策**

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

## **（教育研究支援職員）**

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

・教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

### **C群：・ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性**

#### **①現状の説明**

本学通信教育部のカリキュラムの中で、実習を伴う教科に該当するのは、英語・中国語・ドイツ語・フランス語等の外国語教育、コンピュータ演習・コンピュータ概論等の情報処理関連教育、音楽、美術、体育、自立学習入門等である。これらの科目はすべてスクーリング科目として開講されている。夏期・秋期・地方スクーリングでは、それぞれ複数の専任教員・兼任教員・兼任教員を配置し、1クラスが50名を超えない少人数クラスの授業を実現している。たとえば、比較的受講生が多い英語は4名、体育は7名、自立学習入門は13名の専任教員・兼任教員を配置している。また、情報処理関連教育では、ティーチング・アシスタントを採用して授業の円滑な運営と指導の徹底を図っている。

厳密には教育支援職員ではないが、通信教育部事務室を設置し、そこに11名の専任事務職員が配置されている。その事務職員と教員との間の連携・協力関係については、事務職員がスクーリング・レポート試験、教務事務、研究費、教職、教科書関連の業務をそれぞれ分担し支援している。また、全国13都市に委託スクーリング運営委員を各1名ずつ配置し、会場の手配やガイダンスの担当など地方スクーリングの際の事務的支援を行なっている。

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

#### **②点検・評価／長所と問題点**

現状では、きめの細かい少人数クラスの授業が実現されており、受講生の満足度も比較的

高い。特に、全国規模で実施されているスクーリングや科目試験が一度の事故もなく運営されている点は高く評価できる。教員と事務職員との間の連携・協力関係は概ね適切であると考えられる。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

実習を伴う教育においては、さらに指導が行き届くように、ティーチング・アシスタント制度をより積極的に導入する必要があるだろう。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

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

##### ①現状の説明

通信教育部教員の昇任の手続きは、「創価大学教員昇任基準」（内規第2号、昭和47年3月23日制定）に該当する教員を「創価大学通信教育部教員昇任手続に関する規程」（規程第21号、昭和47年3月23日制定）に従って行われる。

通信教育部教員の昇任人事の推薦は、「昇任基準」に基づき通信教育部長が行う。また、本人が通信教育部長に自己申告することもできる。手続きとして、まず通信教育部長が、通信教育部教員に対して随時、職務経過年限、研究業績、その他の提出を求め、基準に相当すると思われる教員に対して学長に申請を行なう。その申請に対して、「通信教育部教員昇任選考委員会」（以下「選考委員会」という）が開催される。通信教育部長は、該当教員に対して、履歴書・研究業績書、その他必要な資料の提出を求める。「選考委員会」において、研究業績を審査するための専門委員が2名選出され、一定期間の論文審査を経て審査結果が報告される。それを受けて「通信教育運営委員会」において無記名投票を行い、定数の3分の2以上の賛成をもって昇任が決定される。

##### ②点検・評価／長所と問題点

通信教育部長が、「通信教育部教員会」において、該当教員に対して自己申告するように告知している。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

教員の募集・任免・昇任手続きについては、円滑に機能している。

#### B群：・教員選考基準と手続の明確化

・教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

##### ①現状の説明

本学通信教育部では、以下のような基準と手続によって教員を選考している。まず各学部長から教員採用の提案があり、学長・通教部長・関係学部長で構成される「選考委員会」において審議される。「選考委員会」の審議・承認を経て、人事委員会に当たる「通信教育運営委員会」の審議事項となる。非常勤講師の選考の場合には、推薦者から新規採用候補者の学歴・職歴・専門領域・研究業績等について詳細説明があり、質疑応答の後、全会一致を原則として採用が決定される。

専任教員の選考の場合は、同じように「選考委員会」の審議・承認を経て、「通信教育運営委員会」において学歴・職歴・専門領域・研究業績等を基準に採用候補者としての適否が審議される。全会一致で候補者として承認されると、研究業績を審査するための専門委員が2名選出され、一定期間の論文審査を経て「通信教育運営委員会」に審査結果が報告される。

それを受けて「通信教育運営委員会」において無記名投票を行い、定数の3分の2以上の賛成をもって専任教員としての採用がけっていされる。

なおこれまでのところ本学通信教育部では、教員選考手続における公募制は導入していない。

### ②点検・評価／長所と問題点

現状の教員選考の手続きに関しては、採用の根拠と候補者の人選の面において円滑に機能している。今後、教育・研究上の実績ならびに創立の精神を遵守する意思の有無などの観点から、採用候補者を人選し競争的評価を行なうことも考えられるが、現時点では公募制導入は検討されていない。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

教員採用に際しては、各学部のニーズに配慮した適切な人員確保に留意する必要がある。

#### （教育研究活動の評価）

#### B群：教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

#### ①現状の説明

現在、通信教育部には法学部、経済学部、文学部、教育学部、工学部出身の専任教員が配置されている。通信教育部所属の各教員は、各専攻分野および一般教養科目の講義・演習を担当し、教育研究活動の評価を受けることになっている。教歴と研究業績上の一定の基準を満たしていることが重視されており、①研究業績一覧（4年ごとに冊子として公表される）、②自己申告制度、③授業アンケートの3つで、教育研究活動についての評価を受けている。学内における論文発表の場としては、研究紀要『通信教育部論集』がある。その他各学部の研究紀要にも各学会の会員となって発表されている。

一方、教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性については、当該教員の学歴・職歴・専門領域・研究業績、その他の観点を中心に厳密な審査を行い、適切な選考が行われるように配慮されている。

### ②点検・評価／長所と問題点

学部ごとに研究活動の質が異なるため、評価が難しい。学部単位でみると、通学部の教員と通信教育部の教員との間で評価基準と方法に整合性が見られる点は評価してよい。今のところ、通信教育部の場合には、人文系・社会科学系・自然科学系の教員を横断する独自の評価基準と方法がない。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

通信教育部教員の教育研究活動についての公平かつ適切な評価を行なうためには、5学部出身の教員から構成されている点や、18歳から80歳までの様々なレベルの社会人教育を担当しているという特殊性を考慮する必要がある。今後、通信教育部の各教員の教育研究能力・実績を配慮し、それに適した独自の評価基準と方法を整備していく必要があろう。

#### （大学と併設短期大学（部）との関係）

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

（該当事項なし）