

Ⅲ. 教員・教員組織

1. 現状の説明

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

<教員に求める能力・資質等の明確化>

1) 大学全体

教員の任用基準は、「教員に関する選考基準」によって、以下のように定められている。

(教授)

1) 学歴

博士学位を取得していること。ただし、研究上の業績または実務上の業績等により、博士の学位を有する者と同等の能力があると人事委員会が判断する場合は、博士学位を取得しているものと同等に取り扱う。

2) 教育歴

下記のいずれかの条件を満たす教育歴があること。

- ① 担当分野で3年以上の教育経験があること。
- ② 教授、准教授としての教育経験があること。
- ③ 担当分野について、特に優れた知識および経験を有すること。

3) 研究業績

過去5年間での公刊論文が3本以上あること。但し、論文の水準は、博士後期課程を指導するに相応しいものとし、公刊論文は学術論文とする。学術著書の場合は、その内容を精査し、判断する。

4) その他

下記のすべての条件を満たすこと。

- ① 原則として、博士後期課程の研究指導が可能な指導能力が認められること。
- ② カリキュラムや教育方針に基づき、熱意を持って教育を行う能力があること。
- ③ 本学理念の実現のために、教育のみならず、研究、行政上の貢献にも熱意があること。
- ④ 教育者に相応しい品性を有すると判断されること。

(准教授)

1) 学歴

博士学位を取得していること。ただし、研究上の業績または実務上の業績等により、博士の学位を有する者と同等の能力があると人事委員会が判断する場合は、博士学位を取得しているものと同等に取り扱う。

2) 教育歴

下記のいずれかの条件を満たす教育歴があること。

- ① 担当分野で3年以上の教育経験があること。
- ② 准教授、助教としての教育経験があること。
- ③ 担当分野について、優れた知識および経験を有すること。

3) 研究業績

過去5年間での公刊論文が3本以上あること。但し、論文の水準は、修士（博士前期）

Ⅲ. 教員・教員組織

課程を指導するに相応しいものとし、公刊論文は学術論文とする。学術著書の場合は、その内容を精査し、判断する。

4) その他

下記のすべての条件を満たすこと。

- ① 原則として、修士（博士前期）課程の研究指導が可能な指導能力が認められること。
- ② カリキュラムや教育方針に基づき、熱意を持って教育を行う能力があること。
- ③ 本学理念の実現のために、教育のみならず、研究、行政上の貢献にも熱意があること。
- ④ 教育者に相応しい品性を有すると判断されること。

(助教)

1) 学歴

博士学位または修士学位を取得していること。

2) 教育歴

下記のいずれかの条件を満たす教育歴があること。

- ① 担当分野で1年以上の教育経験があること。
- ② 担当分野についての知識および経験を有すること。

3) 研究業績

過去5年間で公刊論文が1本以上あること。公刊論文は学術論文とする。学術著書の場合は、その内容を精査し、判断する。

4) その他

下記のすべての条件を満たすこと。

- ① 原則として、学部の論文指導が可能な指導能力が認められること。
- ② カリキュラムや教育方針に基づき、熱意を持って教育を行う能力があること。
- ③ 理念の実現のために、教育のみならず、研究、行政上の貢献にも熱意があること。
- ④ 教育者に相応しい品性を有すると判断されること。

なお、特に言語教育センターの教員に関しては、その性格上、別途、以下のように基準を定めている。

(教授)

1) 学歴

博士学位を取得していること。ただし、研究上の業績または実務上の業績等により、博士の学位を有する者と同等の能力があると人事委員会が判断する場合は、博士学位を取得しているものと同様に取り扱う。

2) 教育歴

下記のいずれかの条件を満たす教育歴があること。

- ① 高等教育機関において5年以上の教育経験があること。
- ② 教授、准教授としての教育経験があること。
- ③ 担当分野について、特に優れた知識および経験を有すること。

3) 教育研究業績

過去5年間で公刊論文等が3本以上あること。公刊論文等の中には、テキスト・辞書

等の執筆等についてもその内容を精査した上で含むことができるものとする。

4) その他

下記のすべての条件を満たすこと。

- ① 本学のカリキュラムや教育方針に基づき、熱意を持って教育を行う能力があること。
- ② 本学理念の実現のために、教育のみならず、行政上の貢献にも熱意があること。
- ③ 担当する言語について優れた運用能力および教育力を有していること。
- ④ 教育者に相応しい品性を有すると判断されること。

(准教授)

1) 学歴

修士以上の学位を取得していること。

2) 教育歴

下記のいずれかの条件を満たす教育歴があること。

- ① 高等教育機関において3年以上の教育経験があること。
- ② 准教授、講師または助教としての教育経験があること。
- ③ 担当分野について、優れた知識および経験を有すること。

3) 教育研究業績

過去5年間で公刊論文等が3本以上あること。公刊論文等の中には、テキスト・辞書等の執筆等についてもその内容を精査した上で含むことができるものとする。

4) その他

下記のすべての条件を満たすこと。

- ① 本学のカリキュラムや教育方針に基づき、熱意を持って教育を行う能力があること。
- ② 本学理念の実現のために、教育のみならず、行政上の貢献にも熱意があること。
- ③ 担当する言語について優れた運用能力および教育力を有していること。
- ④ 教育者に相応しい品性を有すると判断されること。

(助教)

1) 学歴

修士以上の学位を取得していること。

2) 教育歴

下記のいずれかの条件を満たす教育歴があること。

- ① 担当分野で1年以上の教育経験があること。
- ② 講師または助教としての教育経験があること。
- ③ 担当分野についての知識および経験を有すること。

3) 教育研究業績

過去5年間で公刊論文等が1本以上あること。公刊論文等の中には、テキスト・辞書等の執筆等についてもその内容を精査した上で含むことができるものとする。

4) その他

下記のすべての条件を満たすこと。

- ① 本学のカリキュラムや教育方針に基づき、熱意を持って教育を行う能力があること。
- ② 本学理念の実現のために、教育のみならず、行政上の貢献にも熱意があること。
- ③ 担当する言語について優れた運用能力および教育力を有していること。

Ⅲ. 教員・教員組織

④ 教育者に相応しい品性を有すると判断されること。

また、大学院科目を担当する資格に関しては、「大学院科目担当に際しての資格審査基準」によって、以下のように定められている。

(博士後期課程科目担当基準 (D○合、D合))

原則として、博士後期課程における研究指導 (D○合)、研究指導補助および講義担当 (D合) については教授のみが担当可能となる。詳細な基準については以下のとおりとし、すべての基準を満たすこととする。なお、専門分野における実務家を担当とする場合は、実務経験を考慮する。

- 1) 原則として本学専任の教授であること。
- 2) 原則として、博士学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者、もしくは研究上の業績がそれに準ずると認められる者。
- 3) 教育歴については、原則として、担当する専門分野で3年以上、または教授・准教授としての経歴を有すること、または担当する専門分野について特に優れた知識及び経験を有すること。
- 4) 研究業績については、原則として、過去5年間で博士後期課程の指導を行うに相応しい水準の公刊論文が3本以上あること。公刊論文は原則として、査読つき学術論文とし、学術著書の場合はその内容を精査し、判断する。
- 5) 原則として、博士後期課程または博士前期(修士)課程で1年以上の研究指導の経験を有していることとし、資格審査委員会が判断する。

(博士前期(修士)課程科目担当基準 (M○合、M合))

原則として、博士前期(修士)課程における研究指導 (M○合)、研究指導補助および講義担当 (M合) については准教授以上が担当可能となる。詳細な基準については以下のとおりとし、すべての基準を満たすこととする。なお、専門分野における実務家を担当とする場合は、実務経験を考慮する。

- 1) 原則として本学専任の准教授以上であること。
- 2) 原則として、博士学位を有し、研究上の業績を有する者、もしくは研究上の業績がそれに準ずると認められる者。
- 3) 教育歴については、原則として、担当する専門分野で3年以上、または専任講師・助教としての経歴を有すること、または担当する専門分野について優れた知識及び経験を有すること。
- 4) 研究業績については、原則として、過去5年間で博士前期(修士)課程の指導を行うに相応しい水準の公刊論文が3本以上あること。公刊論文は学術論文とし、学術著書の場合はその内容を精査し、判断する。
- 5) 原則として、博士前期(修士)課程または学部演習指導で1年以上の経験を有していることとし、資格審査委員会が判断する。

<教員構成の明確化>

1) 大学全体

教員組織に関しては、2010年度に定めた「2011年度教学改革を支えるAPU教員組織整備

Ⅲ. 教員・教員組織

計画（2011年度～2014年度）について」（APU第3期計画）に基づいて整備を行っている。2012年度現在、在籍教員数は167名であり、設置基準上必要とされる教員数99名を上回っている。詳細は以下のとおりである。

専任教員の年齢構成

71歳以上	66歳～70歳	61歳～65歳	56歳～60歳	51歳～55歳	46歳～50歳	41歳～45歳	36歳～40歳	31歳～35歳	26歳～30歳
0.60%	1.80%	10.80%	12.60%	7.80%	12.60%	18.00%	19.20%	14.40%	2.40%

専任教員の国籍構成

アメリカ	12	ドイツ	3	パキスタン	1
オーストラリア	9	インドネシア	3	ルーマニア	1
中国	9	台湾	3	ロシア	1
イギリス	6	ニュージーランド	2	南アフリカ	1
カナダ	5	シンガポール	2	スリランカ	1
イラン	5	チェコ	1	スウェーデン	1
韓国	5	コンゴ共和国	1	タイ	1
フィリピン	4	アイルランド	1	ベトナム	1
バングラディッシュ	3	カザフスタン	1	日本	84

合計 167名：27 各国・地域

※ 専任教員の国籍に関しては、理念・目的を実現するために「3つの50」をポリシーとして設定、外国籍を半数にするという方針を定めており、現在49.7%となっている。

専任教員の職種構成

	学長	教授	准教授	助教	上級講師	嘱託講師	専任合計
アジア太平洋学部		28	20	7			55
国際経営学部		22	17	6			45
言語教育センター		2	9		6	38	55
教育開発・学修支援センター		5	5	1			11
その他	1						1
合計	1	57	51	14	6	38	167

（多様な教員確保手段）

本学が開設する共通教育科目（言語教育科目）のうち英語科目をはじめ中国語、ベトナム語、マレー語・インドネシア語、タイ語、スペイン語の教育の質の高度化を目的に、協定大学と教員派遣にかかる協定を締結しており、例えば東北財経大学（中国）、ホーチミン市国家大学（ベトナム）、マヒドーン大学（タイ）等からの推薦によって教員を招聘するとともに、海外の大学の言語教育カリキュラムを、本学のカリキュラムに適切に反映させている。今後こうした大学間連携および教員招聘を、さらに強化することとしている。

（テニュアトラック制度）

本学ではテニュアトラック制度を導入している。これは、5年の任期制教員の任用に際

Ⅲ. 教員・教員組織

して、3年目もしくは4年目に雇用に期限を持たないテニユア職として任用する制度を設けたものである。そのため、テニユア職任用のために必要な基本的な要件（学歴・教育・研究・大学行政など）を明確にしている。（「テニユアへの地位変更」に際しての審査基準）

テニユアトラック制度は、テニユア職に向けた明確な基準を示すことにより、①優秀な若手研究者が明確なキャリアプランを構築できること、②継続的な研究を促進できること、③本学に適した教員を任用できるという、大学側、教員側の双方にメリットがある制度として定着している。

＜教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化＞

1) 大学全体

専任教員の責任授業担当数は、教授・准教授（5授業／週）、助教・専任講師（4授業／週）、嘱託講師（10授業／週）となっている。また、役職者等に関しては、その職務を勘案して、授業担当を減免している。（立命館アジア太平洋大学専任教員責任時間規程）

すべての教育事項に関しては、教学部会議（週1回）において検討・確認され、全学的な判断が必要な事項に関しては、大学評議会（週1回）において承認を得る。さらに、アジア太平洋学部教授会、国際経営学部教授会（月1回）においては、各学部教育に関する事項が検討され、報告もしくは承認を得る。なお、日常の学部教学運営に関しては、学部の副学部長および学修分野の教務主任により構成される教務主任会議で検討・判断される（随時開催）。また、アジア太平洋研究科委員会（2012年度6回開催）、経営管理研究科委員会（2012年度3回開催）においては、各研究科教育に関する事項について検討され、報告もしくは承認を得る。なお、言語教育センター（CLE）および教育開発・学修支援センター（EDLSC）の教員も含めた全ての教員で構成される教員懇談会（月1回）において、共有すべき事項に関して報告する機会も設けている。

教員人事に関する事項については、下記の流れで決定される。

- ①教員推薦委員会での選考
- ②専門分野に関する教員も含めた人事委員会での選考
- ③大学評議会での承認
- ④教授会での報告

研究に関する事項は国際協力・研究部会議（週1回）において、研究所に関することは立命館アジア太平洋研究センター運営委員会（2012年度16回開催）において検討・確認され、全学的な判断が必要な事項に関しては、大学評議会（週1回）において承認を得る。また、必要な事項に関しては、教員懇談会（月1回）において報告もしくは承認を得る。

（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。

＜編制方針に沿った教員組織の整備＞

1) 大学全体

大学基礎データ「Ⅱ教員組織」の表のとおり、本学で定める教員組織整備計画に沿って教員組織の整備を進め、大学設置基準上の専任教員数を上回って教員を配置している。また、本学の多文化環境構築の一環として、専任教員に関して外国籍教員を半数とするという方針を取っているが、開学以来、その方針を維持しており、本学の教育課程に相応しい教員組織を整備していると言える。

<授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備>

1) 大学全体

教員任用の書類の中に、本学で開設している授業科目一覧を同封し、何が担当できるか申告するシートを付している。また、基本的に模擬授業を必ず実施しているので、本学開設授業科目をどの程度担当できるのか任用時に明確に確認している。また任用後においては、各教育分野の責任者（フィールドリーダー）が、毎セメスターのシラバスをチェックしており、科目内容の確認を行っている。

<研究科担当教員の資格の明確化と適正配置>

1) 大学全体

大学院科目担当資格審査基準について、博士後期課程科目担当基準（D○合、D 合）、博士前期課程・修士課程科目担当基準（M○合、M 合）を定め、また、5年ごとの再審査の運用方針を設けている。資格審査委員会は、教学担当の副学長を委員長とし、各研究科長、副研究科長、教学部等の役職者、および専門委員としてその分野に関連する教員によって構成される。（大学院科目担当に際しての資格審査基準）

その結果、2012年度現在で、研究指導教員 92 名、研究指導補助教員 17 名となっており、大学院設置基準上必要な研究指導教員数 33 名、研究指導補助教員数 10 名を上回っている。

（大学基礎データ 表 2）

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

<教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化>

1) 大学全体

教員の任用に関しては、「教員任用」に際しての選考基準「言語教育センターにおける教員任用選考基準」で定めており、教員採用面接の実施体制についても、毎年度、人事委員会で確認されている。（「教員任用に際しての選考基準」「言語教育センターにおける教員任用選考基準」）

昇任に関しては、「教員昇任」に際しての選考基準「言語教育センターにおける教員昇任選考基準」「教育開発・学修支援センターにおける教員任用および昇任選考基準の制定および既に制定している選考基準の一部改正について」で明確に定めている。

なお、テニュアトラック制度に関わる規程は前述のとおり。

全ての任用に際しては、学長、副学長、学部長、言語教育センター長、教学部長から構成される全学人事委員会が管轄している。個別の教員任用の審査にあたっては「教員推薦委員会」を組織し、人事委員会に推薦する。教員推薦委員会は委員長を教学部長もしくは学部長とし、人事委員会の委員、任用分野に関連する教員を含む 3 名以上から構成される。

<規程等に従った適切な教員人事>

1) 大学全体

これまで述べてきたような規程・基準に従い、教員任用、昇任審査、テニュア審査を行っている。教員任用においては、任用計画を人事委員会に報告し、募集要項の確認を行っている。また、ほぼ全てが国際公募という特殊性からディグリーミルのチェックにも重点を置き、ほぼすべての任用においては模擬授業を実施し、研究業績に加え教育力を確認し

Ⅲ. 教員・教員組織

ている。昇任審査およびテニユア審査においては、基準に研究業績以外に教育実績および行政への貢献も基準に設けているように、大学教員としての適切性を担保している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

<教員の教育研究活動等の評価の実施>

1) 大学全体

本学では、大学の理念・目的を実現するために、さまざまな国籍の教員を受け入れて、教育研究活動を展開している。こうした環境の下、組織活動に関する評価とともに、個々の教員の活動に関する評価の両面を通じて、教育研究水準の向上を図ることを目的として教員アセスメント制度を実施している。制度の概要は以下のとおりである。

① 「分野別アセスメント」

教育、研究、社会貢献の各分野に関するアセスメント。各分野においてすぐれた実績を挙げた教員を表彰するとともに、被表彰者の中から特にすぐれた業績を挙げた教員については、特別表彰として選出する。被表彰者に対しては評価報奨金を授与する。加えて、教育分野で特別表彰を受けた教員に対しては、「教育推進奨励計画に申請する権利」を付与し、研究分野で特別表彰を受けた教員に対しては、「教員アセスメント特別表彰研究助成」（出版助成もしくは学術研究助成）を執行する権利、および、学外研究員制度（研究活動や学術活動を目的とした有給研究期間）への申請優先権を付与する。

② 「大学行政貢献表彰制度」

各行政役職者は、大学行政への貢献度が高いと認められる教員を、「大学行政貢献表彰」として推薦し、教員アセスメント委員会が被表彰者を決定する。被表彰者に対しては、評価報奨金を支給する。

③ 「教育の質向上促進報奨金制度」

教育の質向上を促進する観点で教員を奨励する制度。本制度において、教員アセスメント委員会が設定した「目標ライン」を教員が達成することにより、評価報奨金を支給する。12年度の「目標ライン」は、授業評価アンケートの実施、および、授業評価アンケート結果に対する総括シートの提出の2点となっている。

また、教員アセスメント制度の一環として、各学部長と教学担当副学長は、アセスメント結果を参考にしながら、それぞれ学部所属教員と言語教育センター所属教員ならびに教育開発・学修支援センター所属教員と面談を行い、各教員に対する評価や今後の期待を伝えるようにしている。

2-2) 国際経営学部

3-2) 経営管理研究科

国際経営学部、および、経営管理研究科では、AACSB 国際アクレディテーション・プロセスの取組の一環として、AACSB スタンドアートの趣旨を踏まえた上で、本学独自の「AQ・PQ 基準」を設けて、各教員を” Academically Qualified” (AQ)、” Professionally Qualified” (PQ)、” Others” の3つの資格に分類する取組を進めている*1。

資格の分類にあたっては、各教員の保有学位や企業等でのマネジメント経験、さらに、

研究実績やビジネス実務との関わり（AACSB では、” Intellectual Contribution” と呼ぶ）等に関する基準が設けられている。この取組においては、国際経営学部に所属している教員（国際経営学部および経営管理研究科の専門科目を担当しているテニュア、任期制、非常勤教員）が継続的な研究実績を挙げているか、継続的なビジネス実務との接点を持っているかについて、毎年度、検証を行っている。研究実績不足のために、” Others” と分類される教員に対しては、後述する教員アセスメントの一環として実施している個別面談の場で、学部長兼研究科長が指導している。

※1 現行基準は改定作業中。1月の大学評議会で議決、教員懇談会にて報告予定。

<ファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施状況と有効性>

1) 大学全体

本学のFDは、新任教員研修および教員の自らの発案で行う研修企画（イニシアチブ・プログラム）の2つに大別される。多様な教育歴を有する世界各国からの入学生に対して必要とされる教育手法が体系的に確立されていなかった開学当初、現場レベルで実践的なニーズをくみ上げる形で教員自ら研修として企画し、共有していく「イニシアチブ型研修」が本学のFDの基本であった。それは教員だけでなく職員も同様であり、こうした「イニシアチブ型研修」を教職協働で推進するプログラムは、2009年度文部科学省大学教育・学生支援推進事業「教職員エンリッチメント・プログラムの構築」として採択されていた。

イニシアチブ・プログラムは、個々の教員およびグループが企画するファカルティ・イニシアチブ・プログラム（FIP）および教員組織単位で企画するディビジョン・イニシアチブ・プログラム（DIP）から成っている。イニシアチブ・プログラムは、実際に授業を行い学生に接している中で感じる課題に関して教員の自発性で行われるものであり、実際の授業に活かされるなど、多くの成果を挙げている。

こうした開学以来の伝統を守りつつ、開学以降10年以上を経過した現在、これまでのノウハウと国際的に通用する教育の体系的な確立を目指して、新任教員研修の強化を進めている。

新任教員研修は、本学の特長、カリキュラムや学生・授業の理解を深めるために行われる。2013年度からは、協定校であるアメリカのミネソタ大学と連携し、国際的に通用する教育手法（ラーニング・ゴールの設定、シラバスの記述内容、ルーブリック評価、インタラクティブな授業など）のワークショップを、本学（6月）・ミネソタ大（9月）において実施している。この研修は、本学の実情に合わせた内容になっており、事前にミネソタ大教員が来学し、さまざまなニーズや実態調査を行った上で研修内容を企画している。

2. 点検・評価

① 効果が上がっている事項

1) 大学全体

<1>全学人事委員会の設置

学長もメンバーとして入っている全学人事委員会を設置し、教員任用を進めることになっている。学部教授会の中での閉じた教員任用ではなく、学部全体、大学全体の最適性を意識した人事制度の導入の結果、教員任用の際の教育業績、研究業績の水準を担保し、厳

Ⅲ. 教員・教員組織

格かつ公平に運用ができています。

<2> 外国籍教員比率 50%の実現

国際的な公募の広報手段、ディグリーミルをはじめとする履歴業績のチェック、面接手法なども確立し、開学以来、「3つの50」として目標を定めている外国籍教員比率（50%）を維持してきている。

<3> テニユアトラック制度の導入

テニユアトラック制度はすでに定着しており、優秀な若手研究者の応募を促すとともに研究を活性化し、また本学の教育研究に相応しい教員任用を円滑にしている。

<4> 教員アセスメント制度によるモチベーション向上

現行の教員アセスメント制度は、実績を挙げている教員、大学行政に貢献している教員を評価し、インセンティブを与えるものである。本制度を通じて、各教員は自らの振り返りを行い、教員同士が相互に高めあい、教員のモチベーション向上にも寄与している。

2-2) 国際経営学部

3-2) 経営管理研究科

<1> 本学独自の「AQ・PQ基準」を基にした教員の資格分類

国際経営学部および経営管理研究科では、AACSB 国際ア krediyteiyon・プロセスの取組の一環として、AACSB スタンドアードの趣旨を踏まえた上で、本学独自の「AQ・PQ基準」を設けて、各教員を” Academically Qualified” (AQ)、” Professionally Qualified” (PQ)、” Others” の3つの資格に分類する取組を進めており、研究実績やビジネス実務との関わりを毎年度、把握できている^{※2}。

※2 現行基準は改定作業中。1月の大学評議会で議決、教員懇談会にて報告予定。

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

<1> 全学人事委員会の設置

全学的な教員任用人事のスキームは維持しつつ、①教員任用候補者の研究内容・研究の方向性に関する学内での理解の浸透、②AACSBで求められるAQ (Academy Qualified)、PQ (Professional Qualified) などの維持・向上によるさらなる質の高い教員任用、を進める。

<2> 外国籍教員比率 50%の実現

国際学生・国内学生の50:50の比率と同様、外国籍教員比率を現在の50%以上高めるという判断はしていない。確実な比率維持のため、今後も国際公募などの教員任用に努める。

<3> テニユアトラック制度の導入

優秀な若手教員がより円滑に本学に定着できるよう、新任教員研修・FDのプログラムの充実を進める。

<4> 教員アセスメント制度によるモチベーション向上

教員アセスメント制度は08年度から4年間の実施を経て、12年度に大きな改革を実施した。今後も教育・研究ならびに大学行政の高度化を目指して、随時、制度のレビュー・

改革を行っていく。

2-2) 国際経営学部

3-2) 経営管理研究科

<1> 本学独自の「AQ・PQ基準」を基にした教員の資格分類

AACSBが定めているスタンダード「AQ50%以上かつAQプラスPQ90%以上」を維持できるよう、本学の学術研究助成や教員アセスメント制度などさまざまな制度を活用して、各教員が研究実績やビジネス実務との関わりを増やすよう努める。