

3. 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。

◆大学全体

教員の任用基準は、「教員任用に際しての選考基準」（資料 3-1）に定めている。これらの基準は、教員の公募要領にも記載される。

言語教育センターの教員に関しては「言語教育センターにおける教員任用選考基準」において、教育開発・学修支援センターの教員に関しては「教育開発・学修支援センターにおける教員任用及び昇任選考基準の制定及び既に制定している選考基準の一部改正について」において、選考基準を具体的に定めている（資料 3-2）（資料 3-3）。

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 教員組織整備計画（2011 年度～2014 年度）について」に基づいて整備を行っている。2014 年 5 月 1 日現在、在籍教員数は 173 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（資料 3-4）。

専任教員の責任授業担当数は、「立命館アジア太平洋大学教員責任時間規程」で、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）と定めている。また、役職者等は、その職務を勘案して、授業担当を減免している（資料 3-5）。

教育に関するあらゆる事項は、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は、大学評議会（週 1 回）において判断される（資料 3-6）。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る（資料 3-7）。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各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される（随時開催）。

また、アジア太平洋研究科委員会、経営管理研究科委員会（いずれも不定期開催、2013 年度はそれぞれ 7 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る（資料 3-8）。言語教育センターおよび教育開発・学修支援センターの教員も含めたすべての教員で構成される教員懇談会（月 1 回）では、必要な事項を共有する機会も設けている。

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（センター）に関する場合は、立命館アジア太平洋研究センター運営委員会（不定期開催・2013 年度 23 回開催）において検討され、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）において判断される。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検討される。

◆アジア太平洋学部

アジア太平洋学部は、大学全体の選考基準を踏まえ、各回の教員募集の方針を全学の人

3. 教員・教員組織

事委員会を中心に策定している。各回の教員募集は、その時の教員体制と教学分野の必要性から検討されるが、学部の特長として、その専門分野に加え、近年、「アジア太平洋地域の特定の地域に精通しており、当該地域に焦点を当てた教育実績、調査・研究実績があることが望ましい。」とした共通の期待する資質を公募要項に掲げ、学部に相応しい教員の募集に努めている。

本学部の運営は、学部長1名、副学部長1名、教務主任5名を中心に行っており、前述のとおり、教務主任会議、教授会、教学部会議、大学評議会等の各種会議を通じて大学全体との整合性を図っている。

◆国際経営学部

国際経営学部も、大学全体の選考基準を踏まえ、各回の教員募集の方針を全学の人事委員会を中心に策定している。各回の教員募集は、その時の教員体制と教学分野の必要性から検討されるが、現在、AACSBの認証評価取得の途上にあり、2009年度から教員の能力・資質に関して、AACSBが求める基準のクリアも考慮に入れている（資料3-9）。これは非常勤講師に対しても同様である（資料3-10）。

本学部の運営は、学部長1名、副学部長2名、教務主任6名を中心に行っており、前述のとおり、教務主任会議、教授会、教学部会議、大学評議会等の各種会議を通じて大学全体との整合性を図っている。

◆アジア太平洋研究科

アジア太平洋研究科の教員は学部所属の教員の中で一定の資格を有する者が担当する。その教員に求める能力・資質に関しては、後述の「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」の項で詳述する。

本研究科の運営は、研究科長1名（学部長と兼任）、副学部長（大学院担当）1名、および教務主任5名と連携して行われており、教務主任会議、研究科委員会、教学部会議、大学評議会等の各種会議を通じて大学全体との整合性を図っている。

◆経営管理研究科

経営管理研究科の教員は学部所属の教員の中で一定の資格を有する者が担当する。その、教員に求める能力・資質に関しては、後述の「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」の項で詳述する。

本研究科の運営は、研究科長1名（学部長と兼任）、副学部長（大学院担当）1名、および学部の教務主任6名と連携して行われており、教務主任会議、研究科委員会、教学部会議、大学評議会等の各種会議を通じて大学全体との整合性を図っている。

（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。

◆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（資

3. 教員・教員組織

料 3-4)。専任教員の年齢構成については大学データ集（表 2）のとおりであり、極端な年齢層の偏りもない。

また、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」に外国籍教員を半数にするという方針を定めている。現在、24カ国・173名から成っており、外国籍教員比率は50.3%となっている。

科目と教員の適合性については、教員公募の書類の中に、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、公募時に模擬授業を必ず実施しており、本学開設授業科目をどの程度担当できるのかを確認している。任用後においては、毎年度の開講に際し、前年度の秋に開講方針と、その方針に基づく科目担当者案を策定し、教学部会議、大学評議会、教授会で確認を行っている。これらの取組により、授業科目と担当教員の適合性を図っている。

大学院科目担当資格審査基準について、「大学院科目担当資格審査基準の再制定について」に定めるように、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、5年ごとの再審査の運用方針を設けている（資料 3-11）。資格審査委員会は、副学長（教学担当）を委員長とし、各研究科長、副研究科長、教学部・研究部等の役職者、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。

その結果、2014年5月1日現在で、研究指導教員100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16名、研究指導補助教員数9名を上回っている。（大学基礎データ 表 2）

◆アジア太平洋学部

アジア太平洋学部の現在の教員体制は大学データ集（表 2）のとおりであり、教員組織整備計画に沿って整備されている。全体と比較すると若干、年齢構成は高いが、大きな偏りはない（資料 3-4）。

科目と授業の適合性は、大学全体の取組に加え、各教育分野の責任者である教務主任が、毎セメスターのシラバスをチェックしており、科目内容およびカリキュラム全体における整合性等の確認を行っている。

◆国際経営学部

国際経営学部の現在の教員体制は大学データ集（表 2）のとおりであり、教員組織整備計画に沿って整備されている。全体と比較すると50歳後半の比率が高いが、大きな偏りはない（資料 3-4）。

科目と授業の適合性は、大学全体の取組に加え、各教育分野の責任者である教務主任が、毎セメスターのシラバスをチェックしており、科目内容およびカリキュラム全体における整合性等の確認を行っている。

◆アジア太平洋研究科

アジア太平洋研究科の教員は、2014年4月現在、以下のとおりの構成となっており、設置基準で求められる教員数を満たしている。本研究科はすべて英語で教育・研究が行わ

3. 教員・教員組織

れており、外国籍教員の比率が学部よりも高くなっている。

	教員数	備考
博士前期課程 アジア太平洋学専攻	17名 (内、外国籍教員8名)	収容定員：30名
博士前期課程 国際協力政策専攻	35名 (内、外国籍教員19名)	収容定員：90名
博士後期課程 アジア太平洋学専攻	39名 (内、外国籍教員26名)	収容定員：30名

◆経営管理研究科

経営管理研究科は、前述の大学院科目担当資格審査基準に加え、AACSB 基準に準じた「大学院担当教員資格の運用に関する取扱内規(経営管理研究科)」を定め、本内規に従い、大学院科目担当の資格を判断することとしている(資料3-12)。

収容定員80名の経営管理研究科の教員は、2014年4月現在、26名(内、外国籍教員14名)となっており、設置基準で求められる教員数を満たしている。本研究科はすべて英語で教育・研究が行われており、外国籍教員の比率が学部よりも高くなっている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

◆大学全体

教員の任用・昇任に関しては、「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」に定めており、さらに細かい任用および昇任の基準を設けている(資料3-13)。

教員の任用に関しては、「教員任用」に際しての選考基準、「語教育センターにおける教員任用選考基準及び教員昇任選考基準の制定について」、「教育開発・学修支援センターにおける教員任用及び昇任選考基準の制定及び既に制定している選考基準の一部改正について」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(資料3-1)(資料3-2)(資料3-3)。

昇任に関しては、「教員昇任」に際しての選考基準、「語教育センターにおける教員任用選考基準及び教員昇任選考基準の制定について」「教育開発・学修支援センターにおける教員任用及び昇任選考基準の制定及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(資料3-1)(資料3-2)(資料3-3)。

すべての任用の手続きについては、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、人事委員会の委員を含む3名以上から構成され、通常、任用分野に関連する教員を含む。

なお、本学ではテニユ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して、3年目もしくは4年目に、雇用に期限のないテニユア職への地位変更の可否を審査の上、判断する制度である。そのため、「テニユアへの地位変更」に際しての審査基

3. 教員・教員組織

準」により、テニユア職任用のための基本要件（学歴・教育・研究・大学行政等）を明確にしている（資料 3-14）。

本制度は、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、②継続的な研究を促進できる、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、2008年9月より運用を開始し、定着している。

◆アジア太平洋学部

前述した共通の原則に従い、任用および昇任を行っている。なお、2014年度の教員人事の実績は、新規任用3件、昇任人事は該当者なしである。

◆国際経営学部

前述した共通の原則に従い、任用および昇任を行っている。なお、2014年度の教員人事の実績は、新規任用1件、昇任人事3件である。

◆アジア太平洋研究科

アジア太平洋研究科の教員は、学部所属教員が兼担しているため、研究科の科目開講と担当体制を勘案しつつ、募集時に前述の大学院担当資格も考慮し、全学において規定される共通の原則に従い、教員の募集及び任用を行っている。なお、大学院科目に非常勤講師を委嘱する時は、大学院担当資格に準じて教育研究実績等を審査し、採用している。

◆経営管理研究科

経営管理研究科の教員は、学部所属教員が兼担しているため、研究科の科目開講と担当体制を勘案しつつ、募集時に前述の大学院担当資格も考慮し、全学において規定される共通の原則に従い、教員の募集及び任用を行っている。なお、大学院科目に非常勤講師を委嘱する時は、大学院担当資格に準じて教育研究実績等を審査し、採用している。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

◆大学全体

1) 各種研修

本学は国内学生／国際学生、および日本人教員／外国籍教員の比率がおおよそ半数の多文化環境を基本としているため、円滑な着任を目指し新任教員への研修を充実させている。カリキュラム、教育制度、キャンパス環境、施設・設備利用のオリエンテーションはもちろん、本学のコンセプトと歴史、県・市から多大な支援をいただき開学した経緯の理解、そうした経緯も踏まえて重視している地域貢献・社会貢献の取組への参加促進、日本の高等教育における国際化を牽引する存在であることの説明等、日英2言語で行っている。

また、教員を対象とする研修を以下のとおり、毎年度計画的に実施している。

時期	内容
2013年4月	個人情報保護に関する研修（新任教員オリエンテーション）

3. 教員・教員組織

2013年4月	ハラスメント防止研修（新任教員オリエンテーション）
2013年9月	相談員向けハラスメント防止研修（立命館大学と合同）
2013年9月	個人情報保護に関する研修（新任教員オリエンテーション）
2013年9月	ハラスメント防止研修（新任教員オリエンテーション）
2013年12月	LGBT（性的マイノリティー）に関する研修

2) 教員アセスメント制度

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。組織活動に関する評価および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べく教員アセスメント制度を実施している（資料3-15）（資料3-16）。制度の概要は以下のとおりである。

- ・ 「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。

- ・ 「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。

- ・ 「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。教員アセスメント委員会で、教員が達成すべき事項を「目標ライン」として設定し、クリアした教員へ報奨金（10万円）を支給している。14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。

◆アジア太平洋学部

学部長および副学長（教学担当）は、教員アセスメント結果を参考にしながら、所属教員と面談を行っている。その中で、各教員のその年度の「教育」「研究」「社会貢献」「行政」の実績を振り返り、評価や今後の期待を伝える等、丁寧なカウンセリングを実施している。

◆国際経営学部

学部長および副学長（教学担当）は、教員アセスメント結果を参考にしながら、所属教員と面談を行っている。その中で、各教員のその年度の「教育」「研究」「社会貢献」「行政」の実績を振り返り、評価や今後の期待を伝える等、丁寧なカウンセリングを実施している。

3. 教員・教員組織

また、国際経営学部では、AACSB 認証評価の取組の中で本学の「AQ・PQ 基準」により、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、「AQ・PQ 基準」の検証を行い、その基準に達していない教員に対して個別面談の場で、学部長が指導している。

◆アジア太平洋研究科

アジア太平洋研究科の教員は、学部所属教員が兼担しているため、研究科長および副学長（教学担当）は、教員アセスメント結果を参考にしながら、所属教員と面談を行い、大学院における。また、前述の大学院科目担当資格審査基準について、「大学院科目担当資格審査基準の再制定について」に定めるように、5年ごとの再審査の運用方針を設け、教育・研究業績を積み重ねる制度としている（資料 3-11）。

◆経営管理研究科

経営管理研究科では、前述の「AQ・PQ 基準」の検証を行い、その基準に達していない教員に対して、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、研究科長が指導している。

2. 点検・評価

（1）効果が上がっている事項

◆大学全体

1) 全学人事委員会の設置

学長を委員長とする全学人事委員会を設置し、教員任用を進めている。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、保有学位をはじめとする履歴業績の厳格なチェック、面接手法等も確立し、さらにテニユアトラック制度を設けて優秀な若手研究者を国際的に任用できている。これらの取組により、開学以来、「3つの50」の一つとして目標を定めている外国籍教員比率 50%を維持している（資料 3-17 p.6）。

◆国際経営学部

1) 研究実績等の把握と国際通用性の向上

国際経営学部では、AACSB 認証評価の取組の中で本学の「AQ・PQ 基準」により、各教員を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（資料 3-9）。

◆**経営管理研究科**

2) 研究実績等の把握と国際通用性の向上

経営管理研究科では、AACSB 認証評価の取組の中で本学の「AQ・PQ 基準」により、各教員を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（資料 3-9）。

(2) 改善すべき事項

特になし

3. 将来に向けた発展方策

(1) 効果が上がっている事項

◆**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、社会的要請に応じた教員任用候補者の研究内容・研究の方向性に関する定着を進める。

2) 外国籍教員比率 50%の実現

今後も国際公募やテニュアトラック制度を活用した教員任用に努め、確実な 50%比率の維持に努める。

◆**国際経営学部**

1) 研究実績等の把握と国際通用性の向上

AACSB で求められる AQ (Academy Qualified)、PQ (Professional Qualified) 等の基準はさらなる改訂が確定しており、国際経営学部においてはその新基準に対応し、さらに国際通用性を高める。

◆**経営管理研究科**

1) 研究実績等の把握と国際通用性の向上

AACSB で求められる AQ (Academy Qualified)、PQ (Professional Qualified) 等の基準はさらなる改訂が確定しており、経営管理研究科においてはその新基準に対応し、さらに国際通用性を高める。

(2) 改善すべき事項

特になし

4. 根拠資料

3. 教員・教員組織

- 3-1 「教員任用」に際しての選考基準
- 3-2 言語教育センターにおける教員任用選考基準及び教員昇任選考基準の制定について
- 3-3 教育開発・学修支援センターにおける教員任用及び昇任選考基準の制定及びすでに制定している選考基準の一部改正について
- 3-4 2011年度教学改革を支えるAPU教員組織整備計画（2011年度～2014年度）について
- 3-5 立命館アジア太平洋大学教員責任時間規程
- 3-6 立命館アジア太平洋大学大学評議会運営規程（既出資料 2-4）
- 3-7 立命館アジア太平洋大学教授会規程（既出資料 2-2）
- 3-8 立命館アジア太平洋大学大学院研究科委員会規程（既出資料 2-3）
- 3-9 AQ・PQ基準の策定について
- 3-10 非常勤講師の委嘱に関する申し合わせ
- 3-11 大学院科目担当資格審査基準の再制定について
- 3-12 大学院担当教員資格の運用に関する取扱内規（経営管理研究科）（案）
- 3-13 立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程
- 3-14 「テニュアへの地位変更」に際しての審査基準
- 3-15 専任教員の教育・研究業績（過去5年分）
- 3-16 教員アセスメント（2013年度活動実績アセスメント）について
- 3-17 APU Data Book 2014(既出資料 1-3)