

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

<大学の理念・目的に基づく教員像の設定>

本学では、教員公募を行う際の募集要項において、保有する学位や資格、職経験等の応募資格と共に、本学の基本理念等への賛同と本学での教育等に熱意を持っていることを応募条件として明記し、求める教員像を提示している（資料 6-1）。

また、教員の任用・昇任について定めた「立命館アジア太平洋大学教員任用および昇任規程」にもとづきその細目を示した「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」および「教育開発・学修支援センターにおける教員任用選考基準」において、学歴・教育歴・研究業績にかかわる要件を含め、大学として求める教員像を明示している（資料 6-2）。

<大学の理念・目的に基づく学部・研究科の教員組織編制に関する方針の明示>

現時点（2017年度）においては、2011年度に策定した教員組織整備計画（2011年度～2014年度）の枠組みの中で、各学部・センターの教員組織を編成している（資料 6-3）。2018年度以降は、新教員組織整備計画検討委員会（委員長：教学担当副学長、副委員長：総務・財務担当副学長）において、ST比の改善や教育の質向上、財政等を主要な論点として、2019年度以降の中期的な教員組織整備計画の策定に向けて検討を行う予定である。

<教育研究に係る責任体制>

学則第4条の2において、「学長は、本大学の校務をつかさどり、所属教職員を統督する」としている。また、同条において、学部に関する校務は学長が任命する学部長が、大学院研究科に関する校務は同じく研究科長がつかさどることを定めている。教育研究に関わる付属機関として設置しているアジア太平洋研究センター、言語教育センター、総合情報センター、教育開発・学修支援センターには、それぞれに学長の任命によるセンター長が配置され、各センターを代表し、業務を統括している（資料 1-2、資料 3-4、資料 3-5、資料 6-4、資料 6-5）。

学長が、教育ならびに研究、学生支援、教員人事等の校務に関して決定を行うにあたっては、学則第6条に定める大学評議会において審議することとしている。大学評議会は、学長（議長）、副学長、学部長、研究科長、附属機関のセンター長、事務組織の各部長、事務局長、その他大学評議会が必要と認める者を委員として組織されている（資料1-2）。

なお、教育に関わる事項は、全学に関わる事項はもとより各学部・センターに固有の事項についても、教学委員会（開講期には概ね毎週開催）において審議・報告することとしている。教学委員会は、教学担当副学長、教学部長（議長）、学部長、研究科長、言語教育センター長、教育開発・学修支援センター長、副学部長、教学部副部长から組織されており、本学の教学全体の整合性を図っている（資料6-6、資料6-7）。

各学部・研究科においては、学部長（研究科長を兼務）のもとに学部担当、大学院担当ならびに各学部・研究科に固有の課題遂行を担当する複数名の副学部長を配置し、さらに、学修分野ごとの教務や各学部・研究科に固有の教学課題の遂行にあたる複数名の教務主任を配置している。また、各学部の教授会、各研究科の研究科委員会は、学生の入学・卒業や学位授与、教育課程の編成等、教育研究に関する諸事項を審議し、教学上の課題を組織的に遂行する上で必要な意思形成を図っている。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編成しているか。

評価の視点

- 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
- 適切な教員組織編制のための措置
 - ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、準教授又は助教）の適正な配置
 - ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
 - ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
 - ・教員の授業担当負担への適切な配慮
 - ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
- 学士課程における教養教育の運営体制

<教員組織の編成方針に基づく適切な教員組織編成>

【専任教員数・構成】

各学部・研究科は、教員組織整備計画に沿って教員組織を編成し、大学設置基準、大学院設置基準上の必要専任教員数を上回る数の教員から編成している（大学基礎データ表1）。

専任教員の構成は、開学以来、本学の理念・目的を実現するために外国籍教員を半数にするという方針を維持している。現在、全専任教員169名中の85名（50.3%）が外国籍教員であり、国籍数は日本を除いて22カ国・地域である。また、専任教員のうち日本国外で学

位を取得した教員は126名(74.6%)である。

専任教員の年齢構成に関しては、明確な方針を定めていないが、任用にあたっては教員組織の年齢構成を考慮している。現状では、アジア太平洋学部における40歳以下層の割合がやや低い水準にあるが、全体としては極端な偏り等は認められない(大学データ集 表2)。

【主要授業科目の担当体制】

授業担当体制の編成に際し、専門教育の必修科目をはじめとする主要科目は専任教員が担当するよう考慮している。ただし、学外研究員制度や各種の休業制度の適用を受けて一定期間日常の業務から離れる教員が生じる場合があるため、非常勤講師に主要科目の授業担当を委嘱するケースも一定程度生じている。

共通教育科目は専門教育科目に比して専任教員の担当比率が低い水準にある。要因としては、共通教育に含まれる言語教育科目は入学者数の増減によって開講クラス数が増減しやすく非常勤講師に授業担当を委嘱する割合が高いことや、共通教養科目として開講する伝統芸能科目や日本の文化・芸術関連の科目は専任教員による担当体制を敷くことが困難であること等である(大学基礎データ 表4)。

【大学院担当教員の資格審査】

大学院科目担当の資格審査は、博士後期課程科目担当基準(D〇合、D合)、博士前期課程・修士課程科目担当基準(M〇合、M合)を設け、それぞれに職位、学歴、教育歴、研究業績に関する基準を定めおり、5年毎の審査を原則としている。資格審査にあたる大学院担当資格審査委員会は、副学長(教学担当)を委員長とし、各研究科長、副研究科長、教学部長、国際協力・研究部長および、委員長が研究科長と相談の上で任命する専門委員から構成される(資料6-8)。2017年5月1日現在、有資格者の数は全研究科・課程・専攻において、大学院設置基準上の必要数を満たしている(大学基礎データ 表1)。

【教員の授業担当負担への配慮】

教員が担当する授業の責任時間数に関しては「立命館アジア太平洋大学教員責任時間規程」において職位毎に定めている。同規程においては、役職にある教員の責任時間をあわせて定め、授業担当負担を減じているほか、授業や役職以外の特別の業務を命じる場合にも、大学評議会において責任時間を減じる措置をとることができるよう定めている(資料6-9)。

授業担当体制の編成に際しては、各教員が責任時間を満たし、且つ大きく上回ることはないよう留意しており、授業担当の平均時間数はおおむね責任時間と同程度の水準を維持している(大学データ集 表3)。

また、教学の発展充実と学術研究の振興を目的として、雇用期間の定めのない教員を対象に一定期間日常の業務を免除し、学外に滞在して研究・調査を行うことができる学外研究員制度を設けている。期間は1セメスター期(6ヵ月以内)とし、2017年度は15名から申請

を受け付け、選考の結果 10 名を適用者とした（資料 6-10）。

【学士課程における教養教育の運営体制】

両学部ともに 2017 年度より新カリキュラムに移行し、それと同時に共通教養教育を改編した。共通教養教育のコンセプトは、本学の特徴である多文化環境を活用し、社会ニーズ対応力の向上を図りつつ、本学がめざす「世界市民」としての基盤を形成することにある。

共通教養教育の運営には、両学部ならびに言語教育センター、教育開発・学修支援センターの多くの教員が関わり、その全体を教学部がコーディネートしている。とりわけ、おおむね全ての初年次生が履修する「スタディスキル・アカデミックライティング」、「多文化協働ワークショップ」の 2 科目は多数のクラスを開講するため、教育開発・学修支援センターの主導のもとで幅広く学部所属の教員が授業運営を担う体制となっている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点

- 教員の職位（教授、準教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規定に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

<教員の募集、採用、昇任等>

【募集・採用・昇任等の基準・手続】

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、さらに細かく基準や手続を定めた『「教員任用」に際しての選考基準』、『「教員昇任」に際しての選考基準』ならびに、言語教育センターと教育・開発学修支援センターにそれぞれ定めた任用・昇任基準に基づき、全学人事委員会が厳格に運用している。それらの基準には、教員の職位ごとに学歴・教育歴・研究業績等における選考基準ならびに、選考の方法や手続の詳細を定めている（資料 6-2）。

【全学人事委員会による厳正な採用・昇任】

全学人事委員会は、学長（委員長）、すべての副学長、学部長、言語教育センター長、教学部長から構成され、教員の任用および昇任の方針を策定するほか、非常勤講師を除く教員の任用・昇任にかかる手続のすべてを管轄している。

各学部・センターの教員任用に際しては、全学人事委員会のもとに「教員推薦委員会」がその都度編成され、書類審査・面接審査等を実施している。教員推薦委員会は、学部長または教学部長を委員長とし、人事委員を含む 3 名以上の教員（任用分野に関連する教員を含む）から構成される。全学人事委員会は、教員推薦委員会による審査結果の報告を受け、審査・投票を経て任用候補者を決定する。

教員の昇任に際しては、各学部・センター長からの推薦を受けた学長が全学人事委員会に提議し、昇任審査対象者として決定した場合には全学人事委員会のもとに「昇任審査委員会」（構成は教員推薦委員会と同様）を編成し、書類審査・面接審査等を実施している。全学人事委員会は、昇任審査委員会による審査結果の報告を受け、審査・投票を経て昇任候補者を決定する。

【テニユアトラック制度の運用】

なお、本学では2008年度よりテニユアトラック制度を導入している。本制度は、任期制教員（任期5年）について、原則として任用から3年目もしくは4年目において、雇用期間の定めのないテニユア職への地位変更の可否を審査し、判断する制度である。本制度の運用にあたっては、『テニユアへの地位変更』に際しての審査基準において学歴・教育歴・研究業績・大学行政等に関わる審査基準を定め、厳格に運用している。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

<FD活動の組織的な実施>

本学では、教員の授業運営力や総合的な学生教育力、アドバイジング力の一層の向上を目的とし、各教育組織もしくは個々の教員単位で自発的に課題に取り組むことを推進するため「ディビジョン・イニシアティブ・プログラム（DIP）」と「ファカルティ・イニシアティブ・プログラム（FIP）」を設けている。2017年度は、DIP5件、FIP15件が採択された（資料6-11）。

多文化環境におけるファカルティ・トレーニングの実践として、当該分野で定評と実績のあるミネソタ大学と連携して「ミネソタFDプログラム」を実施している。2学部2センターより推薦を受けた教員に対し、①学びの目標設定、学びの質保証、カリキュラムや授業構成に関する先進的な考え方の修得、②アクティブ・ラーニング、双方向授業の活性化のための手法の修得、③英語で授業を行う上でのスキル向上を獲得目標としミネソタ大学で行われているトレーニング手法を本学教員向けにカスタマイズした独自プログラムで、2017年度は、アジア太平洋学部より3名、国際経営学部より2名、言語教育センターより1名の教員が参加している（資料6-12）。

また、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
2017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）
2017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）
2017年7月	LGBT（性的マイノリティー）に関する研修
2017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）
2017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）
2017年10月	アサーティブコミュニケーション研修

<教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用>

【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 6-13）。評価は教員アセスメント委員会（委員長：学長、委員：副学長、学部長、部長、センター長等）が行う。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、達成した教員へ報奨金（10万円）を支給している。17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。

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。なお、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教員も全て対象となっている。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6-8）。

【国際認証における Faculty Qualification（教員資格）基準の設定と活用】

国際経営学部および経営管理研究科では、2016年度に取得したAACSB認証の取組の一環として、教員の Faculty Qualification（教員資格）を設定し、毎年度基準到達状況を確認し、AACSBへ報告している（資料6-14）。具体的には、本学の Faculty Qualification Standard に基づき、保有学位および教育・研究等の実績により、各教員を Scholarly Academics(SA)、Practice Academics(PA)、Scholarly Practitioners(SP)、Instructional Practitioners(IP)の4つの資格に分類している（このいずれにも該当しない場合は Others となる）。各資格は学部・研究科全体で SA40%以上、SA+PA+SP 60%以上、SA+PA+SP+IP 90%以上の到達目標を設定しており、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、学部長・研究科長が指導し、教員の質向上を図っている。また、Faculty Qualification Standard は随時見直しを行っており、教育研究の量的な評価だけでなく、質的な評価の方法も検討を行っている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

<教員組織の適切性の点検・評価>

【全学人事委員会による点検・評価】

全学人事委員会において、毎年度の各学部・センターの教員任用計画を策定するのに合わせ、各学部・センターの教員組織の適切性を確認している。全学人事委員会は学長（委員長）、すべての副学長、学部長、言語教育センター長、教学部長から構成されており、各学部・センターの枠組みを超えて、大学全体の最適性の観点から教員組織のあり様を評価し、任用計画に反映している。

【大学院科目担当資格審査】

大学評議会のもとに大学院科目担当資格審査委員会を設置し、原則として教授・准教授・助教の職位にあるすべての専任教員を対象に実施している。大学院科目担当資格審査委員会は、副学長（教学担当）を委員長とし、各研究科長、教学部長、国際協力・研究部長、副学部長（大学院担当）および委員長が任命する専門委員から構成され、「職位」「学歴」「教育歴」「研究業績」の各審査項目についてあらかじめ定めた基準に則り、厳格な審査を実施している（資料 6-8）。

なお、大学院科目担当資格審査は、専任教員の新規任用審査ならびに昇任審査、テニユア職への地位変更審査の際にあわせて行われるだけでなく、すべての専任教員について 5 年毎に再審査を実施することとしており、大学全体の研究指導の質を担保している。

【教員アセスメント制度】

教員アセスメント制度の目的は、教育・研究・社会貢献の各分野において優れた実績を挙げた者を称え、教員組織全体のモチベーション向上をはかり積極的な取組を奨励すること及び、教育の質向上を促進する観点で教員を励まし、全ての教員に共通する責務である「教育」にかかわる改善の取り組みを促進することにある。

アセスメントのプロセスは、各教員が自らの活動を振り返り、自己点検・評価し、改善向上への取組を促すという側面も有しており、教員組織の適切性を担保することにも寄与している（資料 6-13）。

<点検・評価結果に基づく改善・向上>

開学以来、テニユアトラックや任期制教員の導入など、本学の教学改革や法制度の改正に対応して教員制度を適宜改正し、教員組織の適切性の維持・向上を図ってきた。近年においては、教学充実の観点および、高年齢者雇用安定法や労働契約法の改正などへの対応の必要から、教員制度を順次改正してきている。

2015 年度には、本学の立地条件や有期雇用という条件から講師の確保に困難を有していた言語教育センターの教員組織を改善するため、特定の分野（言語）における教育を専念的に担う、雇用期間の定めのない職種として「特任講師」を新設した。

2017 年度には、様々な目的が混在する状態となっていた「特別招聘教員」制度を整理し、外部の著名な研究者や特定の目的による招聘という本来の趣旨に沿う制度へと改正すると共に、従来は「特別招聘教員」として任用してきた教授職の定年（65 歳）後の再雇用職種として「特別雇用教員」制度を新設した。あわせて、高齢者雇用安定法の改正に対応するため、現在 60 歳を定年としている准教授および特任講師について、希望者に 65 歳までの雇用を保証する「継続雇用教員」制度を新設した（資料 6-15）。

(2) 長所・特色

<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、大学全体の教員組織の適切性を確認しつつ、教員の任用や昇任について決定している。これにより、各学部教授会の中での閉じた教員人事ではなく、大学全体の最適性の観点からの教員人事が行うことが可能であり、各学部・センター間での不公平を生まない厳正・公正な人事を可能としている。

<外国籍教員比率 50%の実現>

教員の国際公募、保有学位や研究業績等の厳格なチェック、面接手法等が確立されており、さらにテニユアトラック制度を設けるなど優秀な若手研究者を国内外から任用できている。これらの取組により、開学以来「3つの50」の一つとして設定された目標である「外国籍教員比率 50%」をおおむね維持している（資料 1-5）。

<研究実績等の把握と国際通用性の向上>

上述の通り国際経営学部・経営管理研究科では、AACSB 認証に関わる **Faculty Qualification** の導入により、各教員を4つの資格に分類し、各分類の到達目標値を設定している。教員資格を毎年度把握し、教員の教育研究等の状況を所属長がモニタリングし、基準に達しない教員に個別面談で学部長が指導することで、教員の質の維持向上に貢献していると評価できる。また **Faculty Qualification** は、もうひとつの学部・研究科であるアジア太平洋学部・アジア太平洋研究科でも導入の検討がなされつつあり、全学への波及効果が期待される。

(3) 問題点

<次期教員組織整備計画の策定>

学部カリキュラムの改定を含む 2017 年度教学改革を実行するにあたり、その内容にふさわしく且つカリキュラムの進行を視野に入れた教員組織のあり様について種々検討されてきたが、全学的な教員組織整備計画として策定するには至っていない。現状では、2011 年度教学改革にあわせて策定した教員組織整備計画（2011～2014 年度）に準拠し、全学人事委員会において適宜、調整は図りつつも、基本的にはその枠内で運用している。

2017 年度教学改革においては、本学の強みを教学に連動させる“APU Global Learning”の構築や教育の質向上を目的として、多文化協働学修の実践、オフキャンパス・プログラムの拡充、言語教育の改革、各学部のカリキュラムの質向上など、多くの課題が設定されている。それらを遂行するにふさわしい教員組織の整備について、財政の課題等とあわせて中期的計画を策定する必要があると、現在、教学担当副学長を委員長とし、総務・財務担当副学長を副委員長とする「新教員組織整備計画検討委員会」において検討を続けている。

＜教員の教育・研究等の業績評価＞

教員の教育・研究等の業績評価については教員アセスメント制度において2003年度より運用し、2016年度からは国際経営学部・経営管理研究において、AACSB 認証に関連して Faculty Qualification を導入しているが、いずれも教員の業績の量的評価が中心となっており、質的評価が十分なされていない。教員アセスメント制度は2018年度に抜本の見直しの議論を行う予定であり、AACSB の Faculty Qualification Standard についても質的評価導入の議論を進めている。

(4) 全体のまとめ

本学は、基本理念や立命館憲章等にもとづき教育研究を行うことを旨としており、教員公募に際し、学位や資格、職務経験等の要件と共に、基本理念等への賛同と本学での教育研究への熱意を持っていることを募集要項に明記し、求める教員像として提示している。

教員組織の編成に関しては、2017年度に学部カリキュラムの改定を含む教学改革を行っており、それに相応しい教員組織整備の計画策定が求められるところであるが、現在は2011年度教学改革に際して策定した教員組織整備計画（2011～2014年度）を準用し、その枠内で編成している。大学全体ならびに各学部・センターの中期計画にもとづき、それらに相応しい教員組織整備の方針を定め具体の計画を策定することは、教育研究の質向上を図るためには必須である。現在、2018年度中の策定をめざし「新教員組織整備計画検討委員会」において検討を続けている。

現行の教員組織は、大学設置基準、大学院設置基準上の必要専任教員数を上回る数の教員で編成されている。本学の理念・目的を実現するために外国籍教員を半数とする方針を開学時から維持し、多様な国・地域からの教員組織の編成を実現していることが特徴である。主要な授業科目は専任教員が担当するよう考慮されているほか、大学院科目担当資格については教授・准教授、助教の職位にあるすべての専任教員を対象として5年毎の審査を義務化するなど、教育の質を維持・向上を図る上で相応しい教員組織が編成されている。

教員の募集、採用、昇任等に関する基準や手続は「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、さらに細目を定めた任用・昇任基準を整備している。教員人事に関する方針策定や、具体の募集・選考、昇任審査等はすべて、学長を委員長とする全学人事委員会のもとで行われ、各学部・センターに固有の教員体制上の課題共有を図りつつも、大学全体としての整合性や公平性が担保される仕組みが構築されている。

教育研究に係る責任体制としては、校務をつかさどる学長のもと、各学部・研究科・センターにおいて適切に責任体制が構築されている。加えて、校務に関する事務を円滑に処理するために設置されている教学部、学生部、就職部、国際協力・研究部、学長室にもそれぞれに責任ある体制が敷かれている。

FD活動は、教員の授業運営力やアドバイジング力の向上を目的として、各教育組織もしくは個々の教員が自発的に課題に取り組むことを促すため、DIP・FIPの制度を設けている。

また、本学の多文化環境におけるファカルティ・トレーニングの実践として「ミネソタ FD プログラム」を実施し、毎年度 5 名前後の教員が参加している。

教員組織の適切性に関しては、全学人事委員会が毎年度の任用計画を策定するのに合わせ、各学部・センターの状況を評価している。また、大学院科目担当資格審査や教員アセスメントの取組は、個々の教員の教育研究に関わる実績・成果を評価するプロセスを通じ、大学全体の教員組織の質向上に寄与しているものと考えられる。

教員の教育、研究等の業績評価およびその活用は、課題はあるものの、随時見直しを行い、年々改善してきている。AACSB については、再認証の受審が 2021 年に控えており、認証維持のためにも **Faculty Qualification** は必達の目標となっている。認証維持に取り組むことは、すなわち教育研究の質の向上と国際通用性の向上につながるものであると認識しており、全学にその取り組みを波及させることも視野においている。

以上のことから、大学の理念・目的に基づき求める教員像や教員組織編成に関する方針が示され、その下で全学人事委員会による厳正な教員人事、組織的・多面的な FD 活動および教員組織の適切性に関する評価が実施されており、教育研究活動の質向上に繋がっていると判断できる。