

## 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1：大学として専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等求める教員像を設定しているか。

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を適切に明示しているか。

<大学として求める教員像の設定と教育組織の編制に関する方針>

「松山大学学則」に基づいて、大学として求める教員像及び教員組織の編成方針を以下のとおり定め、本学ウェブサイトにて公表している（根拠資料 6-1【ウェブ】）。

#### ● 松山大学として求める教員

本学の教員は、本学の目的・使命、教育理念である「校訓『三実』」の精神を理解し、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づき、地域の発展に有為な人材の養成に寄与するための教育に真摯に取り組む者とする。また、高等教育活動の担い手として専門性を確保し、教育内容の質を高めるだけでなく、研究成果を社会に発信することで、本学の存在価値をさらに高め、次代を切り拓く「知」の拠点として役割を果たす者とする。

#### ● 教員組織の編成方針

各学部・研究科等の教育研究組織が掲げる教育研究上の目的を達成し、ディプロマ・ポリシーに基づく、必要なカリキュラム・授業を実現する人材を様々な分野から求め、教員組織を編成する。

- ・ 「大学設置基準」、「大学院設置基準」を踏まえた適切な教員を配置する。
- ・ 収容定員に対する教員 1 人あたりの学生数に配慮した教員組織とする。教員の年齢構成、職位等においてバランスのとれた教員構成を目指す。
- ・ 各学部・研究科等の教育研究組織の専門分野に相応しい教員編成となるよう配慮する。
- ・ 教育上主要と認める授業科目については、原則として専任教員が担当する。
- ・ 教員の募集・採用・昇任は、「松山大学教員選考基準」、「松山大学教員選考基準内規」、「松山大学大学院教員選考基準」等の規程に基づき、適切かつ透明性な運用を行う。
- ・ ファカルティ・ディベロップメント及びスタッフ・ディベロップメントを促進し、高い学びの質を提供できる組織的かつ多面的な方策を行う。

また、2018年には、教員自らが自身の教育研究活動を自己点検できるように「教員の教育研究活動に関する自己点検・評価ガイドライン」を作成し周知することで、それぞれの教育研究に関する意識を高める取組みを行っている（根拠資料 2-7【ウェブ】）。

<各学部・研究科等の教員組織の編成に関する方針>

全ての学部が全学の方針に基づいて、求める教員像及び教員組織の編成に関する方針を設定しており、方針に基づき、必要な教員の配置及び採用・昇任等を適切に行っている。また、経済学部の「経済学科目担当者会議」や経営学部の「人事・カリキュラム検討委員会」など、学部で独自に教員組織（人事政策）について検討する会議体を有している学部もある。さらに、法学部、薬学部では、教員編成について10年間の人員計画を策定し、取組みを進めている（根拠資料 6-2、根拠資料 6-3）。なお、研究科については、基本的に学部の教員配置に基づき、その範囲内で配置が行われるため、学部の方針に準じている。

具体例として、経営学部の事例を紹介する。経営学部では、全学的な方針である「求める教員像及び教員組織の編成方針」に基づき、経営学部独自の「経営学部の求める教員像及び教員組織の編成方針」を設定し、「松山大学教員選考基準」及び「松山大学教員選考基準内規」に従って教員の採用人事を実施している。なお、経営学部の求める教員像については、以下のとおりであり、経営学部教授会構成員に明示されている（根拠資料 6-4、根拠資料 6-12、根拠資料 6-13）。

松山大学の「求める教員像及び教員組織の編成方針」に定められた「松山大学として求める教員像」に加え、「幅広い教養を身につけるとともに、経営学、経営情報学、会計学、商学に基づく教育研究を通じて、将来各分野で活躍できる社会人」を育成するという経営学部の教育目的を実現するために、「問題発見能力（「真実」）」、「問題解決能力（「実用」）」、「コミュニケーション能力（「忠実」）」の3つの能力を備えた人材の育成に寄与できる者とする。

また、教員組織の編成方針は以下のとおりである。

松山大学の「求める教員像及び教員組織の編成方針」に定められた「教員組織の編成方針」に加え、教養教育科目、言語文化科目、健康文化科目、並びに経営、情報、会計及び流通の各分野・領域における専門科目の担当者として、人格、識見、教授能力、教育業績、研究業績を考慮して経営学部の教員組織を編成する。

経営学部では、この求める教員像及び教員組織の編成方針に基づいて教員の採用・教員組織の編成を行っている。

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制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数は適切か。

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置を講じているか。

- ① 教育上主要と認められる授業科目における専任教員の適正な配置
- ② 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ③ 各学位課程の目的に即した教員配置
- ④ 教員の授業担当負担への適切な配慮
- ⑤ バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制は適切か。

<大学全体及び学部・研究科ごとの専任教員数>

大学全体及び学部・研究科ごとの専任教員数は、大学及び大学院設置基準に定める必要専任教員数及び教授数（必要とされている教員数の半数以上）を満たしており、修士課程及び博士課程における研究指導教員・研究指導補助教員数も基準数を満たしている。また全学の教養教育、外国語（英語、初習言語）、健康文化、教職を担当する教員は、全学的に定員数を定め、それぞれを各学部に割り振って所属する形で教員編成を行っており、本学の教員組織の編成方針に沿った適切な配置となっている（大学基礎データ表1）。

具体的には、2019年度における大学全体の専任教員177名（学長含む）で、このうち36名は任期の定めのある教員であり、その内訳は、専門科目担当者11名、教養教育担当者4名、言語文化科目担当者14名、健康文化科目担当者2名、教職科目担当者3名、司書課程科目担当者2名である。学部別では、経済学部41名、経営学部41名、人文学部32名、法学部25名、薬学部38名である。職位別には、教授80名、准教授67名、講師26名、助教4名となっている。各研究科を担当する専任教員の総数は修士課程60名、博士課程54名であるが、大学院における教員組織の編成は、各研究科に対応する学部教員が兼担することを基本方針としているため、研究科のみを担当する専任教員はいない。研究科別では、修士課程については、経済学研究科20名、経営学研究科21名、言語コミュニケーション研究科10名、社会学研究科9名、博士課程については、経済学研究科12名、経営学研究科9名、社会学研究科8名、医療薬学研究科25名である。職位別に、修士課程が、教授35名、准教授24名、講師1名、博士課程が、教授37名、准教授17名である。

本学では、教養教育等の担当者も含めて全ての教員が各学部に所属しているため、各学部に共通する全学共通教育をつかさどる全学的な組織としては「教務委員会」が設置されている（根拠資料4-101）。「教務委員会」には、全学的な教養教育を担う組織として、「教養教育部会」「言語文化部会」「健康文化部会」が置かれており、各部会には、専任教員が配置されている。「教養教育部会」15名、「言語文化部会」31名、「健康文化部会」6名の計52名が全学共通教育を担っており、それぞれの部会の責任の下、教養教育、言語文化、健康文化のそれぞれのカリキュラムを運営している（根拠資料4-102、根拠資料6-5）。

<適切な教員組織編成のための措置>

① 教育上主要と認められる授業科目における専任教員の適正な配置

本学では、「松山大学学則」に記載されている科目は可能な限り専任教員が担当することとなっているため、各学部の専門科目については85%の科目を専任教員が担当している。但し、人文学部英語英米文学科などは他の学部学科に比べて専任教員の担当者率が低くなっているが、これはカリキュラムの特性上、少人数の外国語の授業が多く、外国語を母語とする教員がある程度必要となるためである。全学共通科目である教養教育科目も同じく85%の科目を専任教員が担当しているが、外国語科目については、50%程度に留まっている。これは、外国語学習の効果的な教育を行うために、特に発表技能を中心としたクラスの場合には、1クラス25名程度の少人数クラスを実現することを優先しており、その結果として非常勤講師を多く採用しているためである。また、コミュニケーション系の科目はなるべく母語話者が担当者となるように科目担当者の配置を行っていることも非常勤講師率を高くしている原因となっている。一方で、非常勤講師の採用にあたっては、全学共通教育の場合には、「教務委員会」にて、履歴書を回覧した上で科目担当者としての適正が審議されており、専門科目については、教授会にて同様の審議が行われている。主要な科目については、なるべく専任教員を担当者とするべく努力を継続しているが、このような厳正な審議によって、非常勤講師であっても適切な科目担当者を配置できている（大学基礎データ表4）。

② 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

大学院研究科担当教員の資格審査は、「松山大学大学院教員選考基準」「松山大学大学院医療薬学研究科教員選考基準」及び「松山大学大学院各研究科委員会規則施行細則」に基づいて厳正に行っており、適切な配置を実現している。具体的には、各研究科の運営委員会が当該教員の資格審査を行い、担当すべき授業科目を定めた上で、当該研究科委員会において任用の可否について審議し、構成員の4分の3の出席のもと、出席者の3分の2以上の賛成により任用可と議決されたものを学長に報告することになっている（根拠資料6-6、根拠資料6-7、根拠資料6-8）。

③ 各学位課程の目的に即した教員配置

各学部・研究科は学位授与方針に対応して、教育課程編成・実施の方針を定めており、繰り返しとなるが、その中に記載している専門科目については、原則的に専任教員が担当している。また募集にあたっては、担当科目を明示して公募を行っており、学内手続において人事要望をする際には、担当科目を明記している。これらの措置によって、各学位課程の目的に即した教員配置を実現している。

④ 教員の授業担当負担への適切な配慮

本学の教員の授業担当数は、「学校法人松山大学授業担当時間及び特別講義手当に関する規程」によって、1週当たり7.5時間（5コマ）と定めている（根拠資料6-9）。但し、任期の定めのある教員のうち、「特任の教育職員」及び「外国語特別任用講師」については別に定めており、それぞれ1週当たり4.5時間、12時間としている（根拠資料6-10、根拠資料

料 6-11)。2019 年度の授業担当数の平均は 1 週当たり 7.8 時間であった。

#### ⑤ バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

専任教員の年齢構成及び男女比については、60 歳以上 69 歳以下のものが 36 名、50 歳以上 59 歳以下のものが 42 名、40 歳以上 49 歳以下のものが 56 名、30 歳以上 39 歳以下のものが 36 名、29 歳以下のものが 7 名であり、年齢構成のバランスは適切である。また専任教員の男女比については、男性 145 名 (81.9%)、女性 32 名 (18.1%) であり、日本以外の国籍の教員数は 18 名である。特に言語文化科目担当者に外国籍の教員が多く配置されており、言語科目担当者全体の 39.3%にあたる 11 名の配置となっている (大学基礎データ表 5)。

#### < 学士課程における教養教育の運営体制 >

本学の学士課程における教養教育は、全学共通科目として設定しており、「教養教育科目」「言語文化科目」「健康文化科目」に分けられている。全学共通科目は主として学部横断的な組織である「教務委員会」によって運営しており、それぞれの科目群に対応して、全学共通科目を担当する専任教員によって構成される「教養教育部会」「言語文化部会」「健康文化部会」を配置している(「教務委員会」にはそれらに加えて、「教職部会」がある)。「教務委員会」には教務委員長が置かれており、運営の統括責任者としての役割を担っているが、日常的な運営については、各部会の教務委員がその運営を行っている。開講科目や担当者案等は「教務委員会」の審議を経て、「教学会議」を通して全学的な承認を得ている。なお、「教養教育科目」の中にはキャリア教育に関する科目群もあり、また「言語文化科目」の中には留学関連の科目もあるため、それぞれキャリアセンター、国際センターと連携しながら運営を行っている。

2018 年度に教養教育科目のカリキュラムの改編を行った際には、副学長を中心とした「カリキュラム検討委員会」を設置し、科目の再配置を検討した。その原案は「教養教育部会」「教務委員会」での審議を経て、「教学会議」より各学部教授会へ審議依頼がなされ、決定された。このカリキュラムの改編による科目の再配置によって、非常勤講師に頼る形での教養教育科目の開講が是正された。

#### 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 1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続が設定されているか。また規程は整備されているか。  
評価の視点 2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施がなされているか。

#### < 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 >

教員の採用及び昇任については、全学的な方針に基づき、各学部において、「松山大学教員選考基準」及び「松山大学教員選考基準内規」、あるいは「松山大学薬学部教員選考基準」「松山大学薬学部教員選考基準に関する内規」に則って、各学部教授会において専攻領域

や担当科目を決定した上で、厳格に行われている（根拠資料 6-12、根拠資料 6-13、根拠資料 6-14、根拠資料 6-15）。

採用人事については、以下の手続による（括弧内は全学共通科目担当者の場合）。

- |  |
|--|
| (1) 各学部の学部長は、教員の補充または増員にかかる学長の決定を受けて、学部教授会に当該教員の採用手続きの開始を提案するものとする。（なお、学長の同決定は、教務委員会との協議を経てなされ、所属学部の決定については教学会議との協議を経てなされる。）   |
| (2) 学部教授会は、①当該採用人事を行うか否か、②人事を行う場合には、その教員の担当科目・任用資格・応募資格・採用予定日等、を審議するものとする。学部長は、この結果をすみやかに学長に報告する。（学部教授会は、本人事の主たる担当科目・任用資格・応募資格・採用予定日等の原案作成を、教務委員会に付託することができる。）   |
| (3) 学部教授会は、候補者の資格を審査するための委員会を組織するものとする。<br>1. 同資格審査委員会は、主たる担当科目に関係ある教授会構成員 3 名、主たる担当科目に関係ない教授会構成員 1 名及び学部長からなる。なお、審査委員会委員は、候補者と同格以上の者でなければならない。<br>2. ただし、学部教授会は、学部構成員の内から主たる担当科目に関係ある審査委員会委員を得られない場合には、同委員の内 2 名を他学部構成員から命ずることができる。また、学部教授会は、本学教授会構成員から主たる担当科目に関係ある同委員を 1 名も得られない場合には、学外から担当科目に関係ある 2 名を参考人として同委員会審査に加えることができる。 |
| (4) 資格審査委員会は、松山大学教員選考基準に基づいて審査し、その結果を直ちに学部教授会に報告するものとする。   |
| (5) 学部教授会は、資格審査委員会の報告を受けて、当該候補者の採用の可否について審議する。同議決は、松山大学各学部教授会規則第 6 条第 3 号に定めるところによる。学部長は、その結果を学長にすみやかに報告するものとする。   |

（根拠資料 6-16）

教員の採用人事は、以上の手続を踏んだのち、最終的には「常務理事会」において、その適切性を含め審議され、決定される。また、教員の昇任人事についても、基本的には採用人事と同様の手続を踏んで行われ、「常務理事会」において決定される（根拠資料 1-17、根拠資料 3-28）。

教員の募集については、全て学内の掲示板及び本学ウェブサイトに掲載されるほか、JREC-IN Portal 等の外部の機関に掲載された上で公募によって行われており、審査委員会による審議は、研究業績及び教育業績等に関する書面審査と面接審査（模擬授業等を含む）によって公正に行っている。なお、採用人事及び昇任人事にかかる事項は「松山大学各学部教授会規則」第 6 条 3 項において、通常の議決よりも厳格に行われることが規定されており、通常の議決が「構成員の 3 分の 2 以上の出席をもって成立し、議事は出席者の過半数で決定する。」とされているところ、「教員の資格審査並びに任免案及び懲戒案について

は、構成員の4分の3以上の出席をもって成立し、議事は出席者の3分の2以上で決定する。」と定めている（根拠資料3-33）。

＜規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施＞

2019年度に行われた募集・採用の人事案件は21件あり、昇任人事は8件あった。全ての事案において、上記に記載している規程のとおり、教授会において審査委員会が立ち上げられて、教授会審議を経て学長に報告され、最終的に「常務理事会」にて決定されており、規程に沿った人事を行っている。

**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1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動は組織的に実施されているか。

評価の視点2：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はなされているか。

＜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＞

大学全体としてファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を実施する組織体として、「松山大学・松山短期大学ファカルティ・ディベロップメント委員会」（以下「FD委員会」という。）、「松山大学大学院ファカルティ・ディベロップメント委員会」（以下「大学院FD委員会」という。）が設置されており、「FD委員会」が全学的なFD活動及び各学部のFD活動を統括している。「FD委員会」は「各教員が授業内容や方法を改善し、向上させることを支援するために行う、各学部・各学科等及び短期大学の組織的な取り組み」を推進することを目的としており、副学長、各学部長、短期大学長、教務委員長、各学部・各学科及び短期大学から選出された教員、「教務委員会」が設置する各部会（教養教育、言語文化、健康文化、教職課程）から選出された教員から組織されている（根拠資料6-17、根拠資料6-18）。

「FD委員会」はFD研修会の開催や授業評価アンケートの実施等の責任を負っており、FD研修会については、年度ごとにその年度の方針を策定している。例えば、2019年度の方針は「各学部・各学科等及び短期大学が、それぞれの教育活動を改善させていくための、学習成果の評価や教育活動の評価にかかる内容についての取り組みを支援する。」として、全学的又は学部ごとに取り組みを行っている。今後の方針の決め方として、各年度2月末までに当該年度に実施された教育活動等の検証結果を持ち寄り、大学全体としての総括を行うこと、また、各年度3月には、その総括に基づいて次年度の方針及びテーマを決めることとしている。FD研修会の近年の開催実績としては、2017年度5回、2018年度が8回、2019年度が13回であった。特に2019年度を例とすると、「FD委員会」「大学院FD委員会」が主催・共催したFD研修会を3回（FD委員会主催「障害のある学生の支援につい

て～視覚障害学生の支援について～」【6月20日開催】、松山大学総合研究所及び大学院FD委員会主催「新研究計画書作成のポイントと深化」【10月10日開催】、FD委員会が松山大学学生支援室運営委員会と共催「多職種連携で行う～気になる学生対応～」【2月20日開催】、また各学部主催で開催された研修会（全学に公開されている）を10回開催している。近年は単純に全員を対象とする全学的なFDを何度も開催するのではなく、実践的で効果的なFD活動を行うために、対象を限定した形で実施しており、2018年度は各回の平均参加率（参加人数／対象人数）が17.7%であったのに対して、2019年度は54.9%となった（根拠資料6-19、根拠資料6-20、根拠資料6-21、根拠資料6-22、根拠資料6-23）。

授業評価アンケートについては、演習科目等を除いた全ての授業において実施しており、アンケート項目は共通項目と独自項目を組み合わせで作成している。アンケート実施結果については、担当教員に周知されると同時に学内限定ではあるがオンラインにて学生に公開しており、教員の授業改善に役立っている。

<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>

各教員の教育活動、研究活動、社会貢献等については、松山大学教員情報ページによって公開しており、各教員には毎年度それを更新することを求めている。各教員の研究業績については、個人研究費の申請時に、当該年度から5年分の論文等の研究実績を提出することによって把握している。また教育業績、研究業績等は、昇任人事の際の審査資料として提出されており、各教員の評価に活用している（根拠資料3-13【ウェブ】）。

**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1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価を行っているか。 評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上の事例があるか。
---

<適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価>

教員組織の適切性は、人員配置については「教学会議」及び「常務理事会」が行っている。具体的には、採用人事の要望の際に、「常務理事会」にて担当科目数等の確認が行われ、その後、「教学会議」にて人員配置計画に基づいて採用後の所属学部が決定している。採用人事の適切性については、「常務理事会」における審議において実施されているほか、学士課程の人員配置については、毎年度「教学会議」にて報告し、本学の人員配置計画に沿った人事が行われているかの確認を行っている（根拠資料6-5、根拠資料6-24）。

<点検・評価結果に基づく改善・向上の事例>

点検・評価結果に基づく改善・向上の事例としては、2019年度からの教職課程開設（再課程認定）の申請に向けて実施した教職課程にかかわる体制及び教員組織の適切性の点検がある。中学校教諭の教職課程の「各教科の指導法」及び「教育の基礎的理解に関する科目等」に配置する専任教員数は、本学の場合、当該課程を置く学科等の入学定員合計数が

1,201人以上であるため、4人以上必要である。この認定基準は当然のことながら満たしていたが、再課程認定移行期に該当専任教員1名の退職時期が重なり、後任の教員募集の公正な手続を担保する上で、学内での教員配置の割り振りの見直しを行うことで、認定基準を満たす適切な教員組織を維持した。

## (2) 長所・特色

- ・ 教員の採用や昇任については、規程によって明確に定められており、その手続についても厳格に行われている。
- ・ 全学の教養教育を担う組織として「教務委員会」があり、全学共通科目のカリキュラムを担う組織が明確である。

## (3) 問題点

- ・ F D活動は積極的に実施しており、改善傾向にはあるものの、教員のF D研修会への参加率が高いとは言えないため、今後さらに教員の意識を高めていく必要がある。

## (4) 全体のまとめ

教員の配置の方針や求める教員像は定められており、教員配置についても特段の問題はないが、中核となる科目についてはさらに専任率を高めていく必要がある。教員の採用・昇任は規程に則って適切に実施している。また、F D活動については、単純に全員を対象とする全学的なF Dを何度も開催するのではなく、実践的で効果的なF D活動を行うために、対象を限定した形で実施をしており、参加率については上昇している。しかし、学習成果の可視化等の教育改革を推進していくために、教員の意識を高め、F D活動をより積極的に進めていかなければならない。

教員組織の適切性については、人員配置については「教学会議」及び「常務理事会」が行い、採用人事の適切性は、「常務理事会」において実施されているほか、学士課程の人員配置については、毎年度「教学会議」において人員配置計画に沿った人事が行われているかの確認を行っている。