

2025 年度（対象年度：2024） 自己点検・評価シート

基準 6 教員・教員組織

■事前確認

前年度の自己点検・評価シートから、伸長・改善計画、評価結果の課題事項（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】）を転記していますので、確認してください。

認証評価結果において、大学基準協会から指摘された事項について確認してください。

<前年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
	記入なし

<前年度の評価結果（課題事項）>

課題事項
なし

<【参考】2020 年度 認証評価結果における指摘事項>

総評における助言 / 是正勧告 / 改善課題
なし

I. 自己点検・評価

1 自己点検・評価結果 < 評定 >

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「S」「A」「B」「C」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目<大学基準協会の「評価項目」に相当> 点検項目（評価の視点）<大学基準協会の「評価の視点」に相当>	自己評価 （現状）
601	教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげているか。 ①クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。	A

2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。
601① 2024 年度、農学部教員 1 名が「クロスアポイントメント制度に関する規程」（以下、「規程」という。）に基づき、クロスアポイントメント制度を利用した [601 ア]。 当該者の業務範囲は、クロスアポイントメント審査委員会及び部局長会で確認している [601①ア]。業務状況については、総務部人事課及び農学部教務課が出勤簿を確認するなど適切に把握している。 また、2024（令和 6）年度第 12 回評議会において規程の一部改正が承認され、現行制度に加え、新たに他機関の研究者を本学に受け入れる制度を整備した [601 イ]。

以上のことから、クロスアポイントメント制度は、概ね本学の研究活動の高度化や若手研究者の育成に寄与しているものと評価する。

長所・特色《箇条書き》*先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの、他の組織の範となるもの、自己評価・現状「S」のもの	
項目 No.	
項目 No.	
課題事項《箇条書き》 *伸長すべき点、改善すべき点	
項目 No.	
項目 No.	

3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

<伸長・改善の進捗状況>

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない
クロスアポイントメント制度は、現在、研究活動に限定されている。『構想 400 第2期中期計画アクションプラン』は、同制度を教育活動にも適用し、学外者を基幹教員として任用できる体制を整備することを 2027 年度末の到達点として掲げている。本課題は、教学部及び人事課の下で検討を進めている。

<今年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）

4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
601	ア	2023（令和5）年度第28回部局長会提案資料
601	イ	2024（令和6）年度第12回評議会提案資料

II. 評価結果

総評
本学において、研究活動の高度化および若手研究者の育成を目的とした『クロスアポイントメント制度に関する規程』（以下、「規程」という。）を2020（令和2）年12月3日に制定し、クロスアポイントメント制度が整備された。 2024年度においては、農学部教員1名が「規程」に基づき、クロスアポイントメント制度を利用した。 当該者の業務範囲は、クロスアポイントメント審査委員会及び部局長会で確認している。業務状況については、総務部人事課及び農学部教務課が出勤簿を確認するなど適切に把握している。 また、2024（令和6）年度第12回評議会において規程の一部改正が承認され、現行制度に加え、新たに他機関の研究者を本学に受け入れる制度を整備した。 以上のことから、クロスアポイントメント制度は、概ね本学の研究活動の高度化や若手研究者の育成に寄与しているものと評価できる。
長所・特色

課題事項 ＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載

2025 年度（対象年度：2024） 自己点検・評価シート

基準 6 教員・教員組織

■事前確認

前年度の自己点検・評価シートから、伸長・改善計画、評価結果の課題事項（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】）を転記していますので、確認してください。

認証評価結果において、大学基準協会から指摘された事項について確認してください。

<前年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
601①	「専任教員の担当授業時間数の適正化に向けた検討結果について（答申）」の内容を踏まえた対応
601①	「基幹教員」制度への対応

<前年度の評価結果（課題事項）>

課題事項
・指導補助員を対象とする具体的な指導計画の策定に着手することが望まれる。【留意点】 ・教員組織の編制については、国際性や男女比、年齢構成の偏重（教員の高齢化）等に関してはまだ十分な状況とは言えず、大学として改善策を策定することが期待される。【留意点】 ・教育研究活動の業績を評価する制度の導入について検討することが望まれる。【留意点】

<【参考】2020 年度 認証評価結果における指摘事項>

総評における助言 / 是正勧告 / 改善課題
なし

I. 自己点検・評価

1 自己点検・評価結果 < 評定 >

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「S」「A」「B」「C」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目<大学基準協会の「評価項目」に相当> 点検項目（評価の視点）<大学基準協会の「評価の視点」に相当>	自己評価（現状）
601	教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学修成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげているか。 ①大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。 ※具体的な例 ・教員が担う責任の明確性。 ・法令で必要とされる数の充足。 ・科目適合性を含め、学修成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。 ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。 ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。 ②教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。 ③授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。	A
602	教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。 ①教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っている	A

	か。 ②年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。	
603	教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげているか。 ①大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。	B
604	教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。 ①教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。	A

2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。	
601①	大学として求める教員像は「学校法人龍谷大学就業規則」に定めているほか、教育研究組織の編制原理および求める教員像と教員組織の編成方針を「求める教員像と教員組織の編成方針」として定め、これらをホームページで公表している [601 ア・イ]。各学部・研究科等の教育組織の編制については、前出の「求める教員像と教員組織の編成方針」に基づき編制されている。 教員の担当授業時間に係る負担については、「専任教員の担当授業時間数に関する基準」を定め、教員の職位に応じて担当する授業時間数を定めている [601 ウ]。加えて、専任教員が役職の兼務を命ぜられた場合の負担軽減の措置として、「専任教員役職兼務者にかかる負担軽減措置要項」を定め、役職に応じて担当授業時間数を減じることができるよう措置している [601 エ]。 専任教員の担当授業時間数の適正化を図るため、2015 年度に部局長会のもとに「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」を設置し、役職者の負担軽減及び労務管理の観点及び教育研究の時間確保の観点から、教員の過度の負担を軽減する必要性等について検討を行い、答申としてとりまとめ、その内容が部局長会で諒とされた [601 オ]。 専任教員の担当授業時間数の適正化に関連して、学部長会では、年度当初及び担当授業時間数が確定する後期のタイミングにおいて、専任教員及び特別任用教員の担当授業時間数の全学的な確認を行っている。 [601 カ・キ]。 2025 年度から、経営学部商学科および社会学部総合社会学科が開設されることにともない、「基幹教員」制度を導入することから、法令で必要とされる教員数の充足に向け、2024 年度は各教学主体に対して「基幹教員」制度導入にかかる「主要授業科目」担当等の要件確認を行うとともに、教育課程の変更にとともなう「主要授業科目」の選定内容の変更について確認を行った [601 ク・ケ]。
601②	各学部の教員組織については、専任教員により構成される学部教授会において、学則第 64 条に規定されている教育研究に関する重要な事項で教授会の審議決定が必要な事項を審議することを規定している。学部教授会の審議決定にあたっての事務は、事務組織規程第 24 条の 4 に定める学部教務課が担当することを規定している。このように教員と事務職員の役割を規程に明確にし、教職協働による運営体制を構築している [601 コ・サ]。
601③	これまで、TA（ティーチング・アシスタント）等の指導補助者が授業補助を行う事例はあり、これらは、「教育系アシスタントスタッフ規程」 [601 シ] および「教育系アシスタントスタッフの運用に係る内規」 [601 ス] において、責任関係や役割を明確に示しているが、指導補助者に授業の一部を担当させる場合の事例について、現時点では、該当となる事例はない。
602①	教員の募集・採用・昇任等については、「教育職員選考基準」及び各学部が定める「教員人事規程」に基づき行っている。募集・採用に際しては、まず担当する主たる授業担当科目のカリキュラム上の必要

性を確認した上で、適当な身分や募集方法を確認しており、職位ごとに行っているものではない [602 ア]。

昇任については、昇任に要する年限や審査委員会の構成方法、審査の方法が各学部で整合していないため、教養教育科目を主たる担当科目とする教員は、所属する学部によって異なる基準と手続きに則らなければならない状況にあったが、2021 年度に昇任人事にかかる各学部の「教員人事規程の平準化」に向けた改善方策を検討し、「教育職員選考基準」の一部を改正し、関係法令との整合性について見直しを行うとともに、各学部が定める「教員人事規程」を「教育職員選考基準」第4条第6項に基づき、同基準を標準として別に定めるものであると規定し、関係性を明確にする改正を行なった [602 イ]。

その際、「昇任人事に関する事項」を別に定めるとともに、教養教育科目や教職課程科目、学部共通コース科目を主たる担当科目とする教員の人事状況に関して、毎年度当初の学部長会で確認し、各学部が円滑に手続きを進めることができるように運用することとしている [602 ウ]。

学部長会では適宜各学部の人事状況を確認し、選考基準の明文化や教員採用における公募の可否に関する意見交換を行いながら進めており、教員人事について学部間の透明性を高めるよう努めている。

- 602② 各学部での教員採用にあたっては、主たる授業担当科目のカリキュラム上の必要性、担当する上で適切な身分や募集方法をその都度確認しており、年齢構成、国際性や男女比等も踏まえて選考を行い、適正に教員を配置することとしている。

2022 年度には、学部長会懇談会を開催し、「教員組織の多様性の確保について」をテーマに、本学教員における女性比率および他大学の状況等を確認し、意見交換の場を設定した。2023 年度は、男女共同参画推進に関する講演会が全教職員を対象に開催され、名古屋大学の事例をとおして、大学としての改善施策に向けた理解促進を図った [602 エ・オ]。

また、2024 年度には、部局長会夏季集中審議において「教育職員のジェンダーバランス」について懇談を行い、教育職員のジェンダーバランス解消に向けた課題共有を行った、その後、男女共同参画推進委員会での検討を踏まえ、「本学における男女共同参画推進体制のあり方」について上申が出され、そのなかで課題として、「男女共同参画の推進に向けて「一般事業主行動計画」の策定に際しては、事務職員のみならず教育職員の女性にかかる割合について数値目標の設定が必要」であることが指摘され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の策定にあたっては、「専任教育職員の女性割合について、2031 年度時点で 30.0%を達成するため、毎年度の専任教育職員採用の女性比率を 50%以上とするよう努める」ことが目標として掲げられた [602 カ・キ・ク]。

今後「龍谷大学基本構想 400」において「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進」を掲げ、多様な価値観が集うキャンパスの実現を目指し、女性教員比率の向上に向けた諸施策を推進する。また、教員採用時に明示する募集要項について、国際的な視野での幅広い教員募集を推進すべく、原則として、日本語での募集要項に加えて、英語等の外国語による募集要項も作成することとしており、教員の多様性に配慮した教員配置の実現に向けて、引き続き諸施策の推進に取り組む [602 ケ]。

- 603① 本学において、大学全体としては教員評価を導入していないが、各組織単位で、「龍谷 ICT 教育賞」（学修支援・教育開発センター所管）などで、顕著な成果をあげた教育活動等を表彰する取組み [603 ア]を行っているほか、「教員活動自己点検」の組織的活用の一環で、社会貢献活動等の促進を目的とした表彰を行っている [603 イ]。

- 604① 教員組織に関わる事項については、毎年の自己点検・評価において、基準 2「内部質保証」やこの基準 6「教員・教員組織」を軸に自己点検・評価を行っている。また、教員個人の「教員活動自己点検」を組織的に活用することが、各学部・研究科等が策定する「教員活動自己点検の手引き」[604 ア]に記載されている。

教員活動自己点検結果の組織的活用方策については、各学部・研究科における FD 活動に活用している。また、各教学主体の組織的活用方策について、「教員活動自己点検 点検結果の組織的活用方策一覧」としてまとめてられており、各学部・研究科において、その記載内容等を共有し、組織的活用方策策定の一助となっている [604 イ]。

以上のことから、教員・教員組織について適切に取り組んでいると評価する。

課題事項《箇条書き》 * 伸長すべき点、改善すべき点	
601①	「専任教員の担当授業時間数の適正化に向けた検討結果について（答申）」の内容を踏まえた対応
601①	「基幹教員」制度への対応

3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

<伸長・改善の進捗状況>

対象年度における取り組み * 成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない	
601①	教員の過度な負担の軽減について、学部長会においてまずは4月の年度初めの段階での教員の担当コマ数について確認を行い、また、次年度の時間割編成を控えた11月のタイミングでは「専任教員の担当授業時間数の適正化に向けた検討結果（答申）」において提示された担当上限コマ数を超過している教員について確認することにより、各学部の時間割編成に配慮いただくよう依頼している。
602②	教員組織の編制における男女比等に関しては、部局長会夏季集中審議において「教育職員のジェンダーバランス」をテーマにした懇談を実施し、「事務職員のみならず教育職員の女性にかかる割合について数値目標の設定が必要」との認識から、男女共同参画推進委員会での検討を踏まえ、「専任教育職員の女性割合について、2031年度時点で30.0%を達成するため、毎年度の専任教育職員採用の女性比率を50%以上とするよう努める」ことが目標として設定され、今後「龍谷大学基本構想400」において「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進」を掲げ、多様な価値観が集うキャンパスの実現を目指し、女性教員比率の向上に向けた諸施策を推進することとなった〔602カ・キ・ク〕。

<今年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
601①	「専任教員の担当授業時間数の適正化に向けた検討結果について（答申）」の内容を踏まえた対応
602②	教員組織の編制における女性教員比率の向上

4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
601	ア	学校法人龍谷大学就業規則
601	イ	龍谷大学の求める教員像と教員組織の編成方針
601	ウ	専任教員の担当授業時間数に関する基準
601	エ	専任教員役職兼務者にかかる負担軽減措置要項
601	オ	専任教員の担当授業時間数の適正化に向けた検討結果について（答申）
601	カ	2024年度第3回学部長会 議案
601	キ	2024年度第12回学部長会 議案
601	ク	「基幹教員」制度導入にかかる「主要授業科目」担当等の要件確認について（依頼） (教学部長→各学部長への依頼文書)
601	ケ	「基幹教員」制度導入にともなう「主要授業科目」選定内容の変更について（報告） (2024年度第15回教学会議資料)
601	コ	龍谷大学学則
601	サ	事務組織規程
601	シ	教育系アシスタントスタッフ規程
601	ス	教育系アシスタントスタッフの運用に係る内規

602	ア	教育職員選考基準に準拠しながら運用する補充人事フローチャート
602	イ	自己点検・評価 全学的課題（教員人事規程の平準化）にかかる対応結果について（報告） 〈2021 年度第 22 回学部長会（2022.03.24）資料〉
602	ウ	「昇任人事に関する事項」
602	エ	2022 年度第 1 回学部長懇談会次第
602	オ	男女共同参画推進に関する講演会の開催について
602	カ	「教育職員のジェンダーバランス」（2024 年度部局長会夏季集中審議資料）
602	キ	「本学における男女共同参画推進体制のあり方」（上申）
602	ク	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の策定について（提案）（2024 年度第 35 回常任理事会資料）
603	ア	龍谷 ICT 教育賞（学修支援・教育開発センター） https://fd.ryukoku.ac.jp/biz_content2/project2/ryukoku_ict.php
603	イ	2024 年度 教員活動自己点検 点検結果の組織的活用方策一覧
604	ア	2024 年度 教員活動自己点検の手引き（経済学部・経済学研究科）
604	イ	2024 年度 教員活動自己点検 点検結果の組織的活用方策一覧

II. 評価結果

総評
前回の【留意点】であった「教員組織の編制については、国際性や男女比、年齢構成の偏重（教員の高齢化）等に関してはまだ十分な状況とは言えず、大学として改善策を策定することが期待される」について、男女共同参画推進委員会での検討を踏まえ、「専任教育職員の女性割合について、2031 年度時点で 30.0%を達成するため、毎年度の専任教育職員採用の女性比率を 50%以上とするよう努める」ことが目標として設定され、今後「龍谷大学基本構想 400」において「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進」を掲げ、多様な価値観が集うキャンパスの実現を目指し、女性教員比率の向上に向けた諸施策が推進された点は評価できる。
長所・特色
・専任教育職員の女性割合について、2031 年度時点で 30.0%を達成するため、毎年度の専任教育職員採用の女性比率を 50%以上とするよう努めることが目標として設定された点 ・「龍谷大学基本構想 400」において「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進」を掲げ、多様な価値観が集うキャンパスの実現を目指し、女性教員比率の向上に向けた諸施策が推進された点
課題事項 ＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載

2025 年度（対象年度：2024） 自己点検・評価シート

基準 6 教員・教員組織

■事前確認

前年度の自己点検・評価シートから、伸長・改善計画、評価結果の課題事項（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】）を転記していますので、確認してください。

認証評価結果において、大学基準協会から指摘された事項について確認してください。

<前年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
	記入なし

<前年度の評価結果（課題事項）>

課題事項
指導補助者を対象とした、全学の研修の実施状況を確認するとともに、先進的な取り組みについては、その内容やノウハウ等の情報提供や共有を図り、授業の運営等が適切になされるよう体制を整える。【留意点】

<【参考】2020 年度 認証評価結果における指摘事項>

総評における助言 / 是正勧告 / 改善課題
・「龍谷大学における FD の定義」では教育改善に関する活動を FD と定義しており、実態としては「科学研究費サポート制度」等の取り組みは見られるものの、政策学部及び理工学研究科を除き、FD 活動として研究活動の活性化や社会貢献等の諸活動の推進を図ることを目的とした取り組みは行われていないため、改善が求められる。【改善課題】 ・文学研究科、経済学研究科、農学研究科では、教育改善に関する大学院固有のファカルティ・ディベロップメントが十分に行われていないため、修士課程・博士課程全体又は各研究科として、適切にこれを実施するよう、改善が求められる。【改善課題】

I. 自己点検・評価

1 自己点検・評価結果 < 評定 >

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「S」「A」「B」「C」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目<大学基準協会の「評価項目」に相当> 点検項目（評価の視点）<大学基準協会の「評価の視点」に相当>	自己評価（現状）
603	教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげているか。 ①教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。 ②教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。 ③教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。	B

2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。

603①②

建学の精神に基づいた教育理念・目的を実現するため、「龍谷大学における FD 活動の実施方針・定義」を定め [603 ア]、本学教育職員の使命である教育、研究、社会貢献について、その能力開発・向上を図る FD 活動を組織的かつ継続的に実施している [603 イ]。教育に関する FD としては、FD フォーラム「東アジアにおける高等教育の展開 -日本への示唆-」[603 ウ]を開催した。また、FD 研修会として、2023 年度に引き続き、高大連携推進室と連携し「探究」をテーマにした「京都奏和高等学校における総合的な探究の時間ー「生き方・あり方」に向き合い表現するしかけー」[603 エ]や、「学生と作る授業」をテーマに FD 研修会 [603 オ] [603 カ] を実施した。また、研究や社会貢献に関する FD に該当する、教員の資質向上に向けた取り組みとして「新春技術講演会」[603 キ]「知的財産セミナー」[603 ク]等を実施している。さらに研究に関する取り組みについては、「科研費執行説明会」[603 ケ]や科研費に関する動向などを取り上げる「科研費申請講演会」[603 コ]を実施している。また、学部 FD 協議会及び大学院 FD 協議会（共催）（第 1 回：5 月 22 日開催 [603 サ]、第 2 回：10 月 2 日開催 [603 シ]）を開催し、各学部・研究科が独自で実施している FD 活動の取組状況について、教育、研究、社会貢献のどの分野に関わる活動であるかを記載して共有し、成果を全学で共有した [603 ス]。

加えて、教育課程や授業方法の開発及び改善について学修支援・教育開発センターにおける指定研究プロジェクト [603 セ]や教員公募による自己応募研究プロジェクトを推進し、研究成果を学内でポスターを展示するとともにホームページで公開している [603 ソ]。

このことにより、教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善、並びに研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図り成果を共有する体制を整えている。

603③

各学部における指導補助者への研修について実施状況 [603 タ]を調査した。その結果、指導補助者についての研修は一部にとどまり、全員に対しては実施されていないことが判明した。2025 年度以降、指導補助者に対する研修について、全学に共通事項について研修に活用できる説明資料を提供するなど、授業の運営等が適切になされるように体制を整える。

以上のことから、教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげているかについて、603①と②については点検項目を満たしている。603③については点検項目を満たしていないが、課題の改善に取り組んでいると評価する。

長所・特色《箇条書き》*先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの、他の組織の範となるもの、自己評価・現状「S」のもの

項目 No.

項目 No.

課題事項《箇条書き》*伸長すべき点、改善すべき点

603③

指導補助者に対して、全学に共通する事項について研修体制を整える

項目 No.

3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

<伸長・改善の進捗状況>

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない

指導補助者を対象とした、全学の研修の実施状況を確認した。その結果、研修を実施していない指導補助者がいることが明らかとなった。このことから、全学に共通事項について研修に活用できる説明資料を提供するなど、授業の運営等が適切になされるように体制を整える。

<今年度の伸長・改善計画>

項目 No.

課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）

603③	指導補助者に対する研修について全学共通事項について研修プログラムを提供するため、大学の規則や倫理規定、プライバシー保護など、実施内容を検討する。

4 根拠資料

項目 No.	根拠 記号	根拠資料の名称
603	ア	龍谷大学における FD 活動の実施方針・定義 https://fd.ryukoku.ac.jp/outline/definition.php
603	イ	2024 年度学修支援・教育開発センターの基本方針および事業計画
603	ウ	20241205_FD フォーラムチラシ
603	エ	20240729_高大接続チラシ
603	オ	20240612_学生と作る授業広報チラシ
603	カ	20241219_シラバス_学生と作る授業広報チラシ
603	キ	第 36 回龍谷大学新春技術講演会チラシ
603	ク	2024 年度第 1 回知的財産セミナーチラシ
603	ケ	2024 年度科研費執行説明会の開催について（案内）
603	コ	2025 年度科学研究費公募に係る申請サポート制度の実施について（ご案内）
603	サ	2024 年度第 1 回学部 FD・大学院 FD 協議会次第
603	シ	2024 年度第 2 回学部 FD・大学院 FD 協議会次第
603	ス	各学部・研究科における FD 活動等実施状況調査表
603	セ	指定研究プロジェクト https://fd.ryukoku.ac.jp/biz_content2/project1/specified.php
603	ソ	自己応募研究プロジェクト https://fd.ryukoku.ac.jp/biz_content2/project1/self.php
603	タ	各学部における指導補助員に対する研修の実施状況調査表

II. 評価結果

総評
前回の【留意点】「指導補助者を対象とした、全学の研修の実施状況を確認するとともに、先進的な取り組みについては、その内容やノウハウ等の情報提供や共有を図り、授業の運営等が適切になされるよう体制を整える」について、実施状況を調査したところ、それが一部にとどまり、全員に対しては実施されていないことが判明した。今後、同研修について、全学に共通事項について研修に活用できる説明資料を提供するなど、授業の運営等が適切になされるように体制を整えていただきたい。また、先進的な取り組みについては、その内容やノウハウ等の情報提供や共有を図り、授業の運営等が適切になされるよう体制を整えていただきたい。
長所・特色
課題事項 *各項目に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載
・指導補助者向けの研修について、全員を対象に共通事項の説明資料を提供し体制整備にあたっていたいただきたい。 【留意点】 ・先進的な取り組みについても、情報共有を進め、授業運営の適正化を図っていただきたい。【留意点】

2025 年度（対象年度：2024） 自己点検・評価シート

基準 6 教員・教員組織

■事前確認

前年度の自己点検・評価シートから、伸長・改善計画、評価結果の課題事項（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】）を転記していますので、確認してください。

認証評価結果において、大学基準協会から指摘された事項について確認してください。

<前年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
604①	組織的活用実績における Good Practice の他組織へのさらなる波及策を検討するにあたっては、ICT ツールの活用など、教員個人・組織ともに利便性を考慮しつつ実行する。

<前年度の評価結果（課題事項）>

課題事項
教員活動自己点検結果の組織的活用実績における Good Practice の共有や他組織へのさらなる波及をはかるべく、その方策について十分検討していくことが望まれる。【留意点】

<【参考】2020 年度 認証評価結果における指摘事項>

総評における助言 / 是正勧告 / 改善課題
「龍谷大学における FD の定義」では教育改善に関する活動を FD と定義しており、実態としては「科学研究費サポート制度」等の取組みは見られるものの、政策学部及び理工学研究科を除き、FD 活動として研究活動の活性化や社会貢献等の諸活動の推進を図ることを目的とした取組みは行われていないため、改善が求められる。【改善課題】

I. 自己点検・評価

1 自己点検・評価結果 < 評定 >

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「S」「A」「B」「C」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目<大学基準協会の「評価項目」に相当> 点検項目（評価の視点）<大学基準協会の「評価の視点」に相当>	自己評価（現状）
604	教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいるか。 ①点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。	A

2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。
604① 「内部質保証に関する方針」に基づき、内部質保証システムとして「教員個人の諸活動に対する自己点検（教員活動自己点検）」を実施している [604 ア]。教員活動自己点検の詳細は、「教員活動自己点検に関する実施要項」に定め [604 イ]、すべての専任教員が教育、研究、社会貢献、大学管理運営における自己の活動について、改善・向上に努めている [604 ウ]。 教員活動自己点検の点検結果は、「教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン」に基づき、「教員

個人」と「学部等組織」の2つの観点から活用することを定めている [604 エ]。

「学部等組織」については、点検結果の組織的な活用を促進するため、「教員活動自己点検の手引き」（以下「手引き」）を作成している [604 オ]。各組織は「手引き」に示された点検結果の組織的活用方策に基づき、毎年度活用計画を作成し、FD 活動等、各組織の課題等に関わる事項の改善・向上の取り組みを行っている。

なお、これらの取り組みの計画・実績は、全学大学評価会議で報告し、他組織の取り組みを参考に改善・向上に活用できるようにしている [604 カ、キ]。

以上のことから、教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいると評価する。

長所・特色《箇条書き》*先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの、他の組織の範となるもの、自己評価・現状「S」のもの	
604	内部質保証システムとしての「教員活動自己点検」の着実な実施
課題事項《箇条書き》*伸長すべき点、改善すべき点	
604	「手引き」に定める「点検結果の組織的活用方策」に基づいた、着実な計画策定・実施

3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

＜伸長・改善の進捗状況＞

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない	
組織的活用実績における Good Practice の他組織へのさらなる波及策を検討するにあたり、同システムの利便性向上に向け、先端理工学部で項目改善をおこなった（2025 年度より実施予定）。	

＜今年度の伸長・改善計画＞

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
604	「手引き」に定める「点検結果の組織的活用方策」に基づいた、着実な計画の策定と実施に向け、計画策定に際して、分かりやすい説明を付した依頼を行うようにしたい。

4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
604	ア	内部質保証に関する方針
604	イ	教員活動自己点検に関する実施要項
604	ウ	2024 年度 教員活動自己点検の実施について（依頼）
604	エ	教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン
604	オ	教員活動自己点検の手引き（文学部・大学院文学研究科・実践真宗学研究科を例に）
604	カ	2024 年度 教員活動自己点検 点検結果の組織的活用計画について（報告）
604	キ	2023 年度 教員活動自己点検 点検結果の組織的活用実績について（報告）

II. 評価結果

総評
「内部質保証に関する方針」に基づき、「教員個人の諸活動に対する自己点検（教員活動自己点検）」を実施している。教員活動自己点検では、専任教員が教育、研究、社会貢献、大学管理運営の4分野における自己の活動について、改善・向上に努めている。

教員活動自己点検の点検結果は、「教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン」に基づき、「教員個人」と「学部等組織」の2つの観点から活用することを定めている。

「学部等組織」については、点検結果の組織的な活用を促進するため、「教員活動自己点検の手引き」を作成している。各組織はその手引きに示された点検結果の組織的活用方策に基づき、毎年度活用計画を作成し、FD活動等、各組織の課題等に関わる事項の改善・向上の取り組みを行っている。

なお、これらの取り組みの計画・実績は、全学大学評価会議で報告し、他組織の取組みを参考に改善・向上に活用できるようにしている。

以上、教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいると評価できる。

長所・特色

課題事項 ＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載