2026 年度（対象年度：2025） 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　「クロスアポイントメント制度に関する規程」において、本学教員を他機関に出向させる制度、他機関の研究者を本学に受け入れる制度を整備している［601 ア］。なお、2025 年度クロスアポイントメント制度を利用した教員はいなかった。 以上のことから、クロスアポイントメント制度により、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	クロスアポイントメント制度に関する規程

Ⅱ．評価結果

総評
601①　本学では「クロスアポイントメント制度に関する規程」に基づき、本学教員を他機関に出向させる制度および他機関の研究者を本学に受け入れる制度（研究出向職員）を柔軟に運用できる体制を整えている。 対象となる 2025 年度においては同制度の利用実績はなかったものの、本規程（第 7 条）において協定締結時に「適用者の業務及び従事割合」を定めることを義務付けているほか、受入教員の職務を原則「研究活動に専念」と明文化するなど、他機関の人材を教員として任用・受入する際の「教員の業務範囲」を明確に定める制度的枠組みは担保されている。また、前年度の利用実績の際には、審査委員会での審査や出勤簿による適切な業務状況の把握が行われていた運用実績もあることから、点検項目が求める管理体制は適切に維持されていると評価できる。 今後は、現在教学部および人事課の下で検討が進められている「教育活動への適用拡大」に向けた取り組みを着実に推進し、制度のさらなる周知と活用展開が期待される。
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

2026 年度（対象年度：2025） 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
602②	教員組織の編制における女性教員比率の向上

＜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に措置している［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」制度を導入した。年度初に、2025 年度の時間割編成を踏まえた基幹教員数の確認を実施した。2026 年度の時間割編成にあたっては、「時間割編成の基本方針」において、基幹教員の要件を充足できるよう授業担当者を配置することを明示し、各教学主体に対しては「基幹教員」制度適用にかかる「主要授業科目」担当等の要件確認を行ったほか、教育課程の変更にともなう「主要授業科目」の選定内容の変更について確認を行った。その後、学部長会において、2026 年度の時間割編成に基づく「基幹教員数」の確認を行い、法令に定める基幹教員数を充足していることを確認した。［601 ク・ケ・コ・サ・シ］。 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 ス・セ］。 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 ソ］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 タ］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］。

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］。

2025 年度には、一般事業主行動計画の実現に向けた具体的な取り組み方策を促進すべく、2025 年度第 1 回学部長会（2025.4.3）において、今後補充人事を進めていくにあたって、各学部が主体的に取り組んでいくことを確認した、また、各学部において、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の実現に向けた専任教育職員の採用計画」の策定を行った。［602 ケ・コ］。

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 サ］。

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、「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 ア］。

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［603 ア］。

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。

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

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え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　2025 年度には、一般事業主行動計画の実現に向けた具体的な取り組み方策を促進すべく、2025 年度第 1 回学部長会（2025.4.3）において、今後補充人事を進めていくにあたって、各学部が主体的に取り組んでいくことを確認した、また、各学部において、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の実現に向けた専任教育職員の採用計画」の策定を行った。［602 ケ・コ］。

＜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	2025 年度第 2 回学部長会 議案
601	キ	2025 年度第 13 回学部長会 議案
601	ク	2025 年度の基幹教員数について（報告）（2025 年度第 2 回常任理事会資料）
601	ケ	2026（令和 8）年度 授業時間割の基本方針（案）（2025 年度第 4 回教学会議資料）
601	コ	「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	サ	「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） （2025 年度第 9 回教学会議資料）
601	シ	2026 年度の基幹教員数について（報告）（2025 年度第 22 回学部長会資料）
601	ス	龍谷大学学則
601	セ	事務組織規程
601	ソ	教育系アシスタントスタッフ規程
601	タ	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）
602	ケ	補充人事手続について　（2025 年度第 1 回学部長会資料）
602	コ	2025 年度　第 2 回学部長会懇談会資料
602	サ	教員採用時における募集要項の外国語版の作成について（2023 年度第 15 回学部長会資料）
603	ア	2025 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	2025 年度　教員活動自己点検の手引き（経済学部・経済学研究科）

Ⅱ．評価結果

総評
「求める教員像と教員組織の編成方針」に基づき、教育理念・目的に即した教員組織を整備するとともに、授業担当時間の適正化や基幹教員制度の運用を通じて、教育研究活動を支える体制を構築している。教員の募集・採用・昇任については、明確な基準に基づき公正かつ透明性の高い運用を行うとともに、規程の平準化を進めることで制度の整合性を高めている。また、女性教員比率の向上や外国語による公募の推進など、教員組織の多様性確保に向けた具体的な目標と取組を展開している。さらに、教員活動自己点検を FD 活動や組織改善に活用するなど、教員組織の適切性を継続的に点検・改善する仕組みが整備されており、教員組織の質保証が適切に機能している点は評価できる。
長所・特色
女性教員比率の向上や外国語による公募の推進など、教員組織の多様性確保に向けた具体的な目標と取組を展開していること。
課題事項　＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載

2026 年度（対象年度：2025） 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）
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。

＜前年度の評価結果（課題事項）＞

課題事項
・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】

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】 ・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。	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。
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］。 教育に関する組織的な FD 活動、および教育課程や授業方法の開発・改善として以下の取り組みを実施し、教員の教育力向上と実践的な授業改善に直結する成果を得ている。 ・FD フォーラム・研修会の開催： FD フォーラム「日本における学生参画の現状と今後の可能性」［603 ウ］を開催した。また、「授業における著作権」をテーマとする FD 研修会［603 エ］や、「生成 AI 時代の学習評価を考える」をテーマとした FD 研修会［603 オ］を実施した。これらの取り組みにより、学生参画の意義や授業に関連した著作権や生成 AI 時代における適切な学修評価に関する教員の共通理解が深まり、より効果的な授業手法への転換を促す成果に繋がっている。 ・研究プロジェクトの推進と成果公開： 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 カ］や、教員公募による自己応募研究プロジェクトを推進している［603 キ］。これらの研究成果を学内ポスター展示やホームページで公開することで、優れた教育実践の全学的な横展開が図られ、教育課程の質的向上に寄与している。 研究や社会貢献分野においても、教員の資質向上・活性化に向けた取り組みを組織的に展開し、研究意欲の向上と社会還元の促進において確かな成果を得ている。 ・社会貢献・産学連携の推進： 「新春技術講演会」［603 ク］や「知的財産セミナー」［603 ケ］等の実施を通じて、研究成果の社会実装や産学連携に対する教員の意識を高め、社会貢献活動の活性化に繋げている。 ・研究活動の支援・活性化： 「科研費執行説明会」［603 コ］や、「科研費申請講演会」［603 サ］を実施している。外部資金獲得に向けた最新動向の共有と申請スキルの体系的な強化を図ることで、教員の研究活動を強力に後押しする成果を得ている。 さらに、学部 FD 協議会および大学院 FD 協議会（共催）（第 1 回：6 月 4 日開催［603 シ］、第 2 回：10 月 15 日開催［603 ス］）を開催した。同協議会において、各学部・研究科が独自で実施している教育・研究・社会貢献の各分野の FD 活動状況を明記して報告し、個別の取り組みにとどまらず、その成果を全学の知見として共有・蓄積する体制を確立している［603 セ］。 以上の取り組みにより、教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発・改善、並びに研究・社会貢献等の諸活動の活性化と資質向上において、組織的かつ多面的な成果を収めている。 603③ 各学部における指導補助者への研修実施状況について 2024 年度に調査を行った結果、研修の実施が一部にとどまっており、全員を対象とした網羅的な実施には至っていないことが課題として確認された。これを踏まえ、2025 年度には、すべての指導補助者が大学教育を担う上で必要となる事項を理解できるよう、「教育系アシスタントスタッフマニュアル」［603 ソ］および教育系アシスタントスタッフ研修用動画［603 タ］を新たに整備した。本マニュアル等では、本学の教育理念・目的や 3 つの方針（卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針）などの重要事項についても網羅している。加えて、各学部等の要望に応じて実施する出張研修の体制も構築した。 以上の取り組みにより、教員以外が指導補助者として教育に関わる場合においても、授業の運営等が適切になされるよう全学的な研修体制の充実を図っている。 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。

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	
603③	指導補助者への研修資料等の整備

課題事項**《箇条書き》** ＊伸長すべき点、改善すべき点

603①②	生成 AI や ICT の活用等、現代的課題に即した FD 展開

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
各学部における指導補助者への研修実施状況について 2024 年度に調査を行った結果、研修が一部にとどまり、対象者全員には行き届いていないことが課題として確認された。これを踏まえ、2025 年度に「教育系アシスタントスタッフマニュアル」および研修動画を整備した。さらに、要望に応じた出張研修を実施する体制も構築している。

＜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）
603①②	生成 AI や ICT の活用等、現代的課題に即した実践的な FD の展開

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	2025 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	2025 年度 FD フォーラム「日本における学生参画の現状と今後の可能性」チラシ
603	エ	2025 年度 FD 研修会「授業における著作権」チラシ
603	オ	2025 年度 FD 研修会「生成 AI 時代の学習評価を考える」チラシ
603	カ	指定研究プロジェクト　https://fd.ryukoku.ac.jp/biz_content2/project1/specified.php
603	キ	自己応募研究プロジェクト　https://fd.ryukoku.ac.jp/biz_content2/project1/self.php
603	ク	第 37 回新春技術講演会チラシ
603	ケ	2025 年度第 1 回知的財産セミナーチラシ
603	コ	2025 年度科研費執行説明会について（ご案内）
603	サ	2026 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	シ	2025 年度第 1 回学部 FD・大学院 FD 協議会次第
603	ス	2025 年度第 2 回学部 FD・大学院 FD 協議会次第
603	セ	各学部・研究科における FD 活動等実施状況調査表
603	ソ	教育系アシスタントスタッフマニュアル
603	タ	教育系アシスタントスタッフ研修用動画 https://ryuu.sharepoint.com/:v:/t/msteams_8113ed/IQBTjy6y8hSSJ4794WtH33wAVLUurFwmrls5NSKthKxUbI?e=CfhwGD

Ⅱ．評価結果

総評
建学の精神に基づく FD 活動の実施方針のもと、教育・研究・社会貢献の各分野において、教員の資質向上に向けた取り組みを全学的かつ継続的に推進している。FD フォーラムや研修会、教育改善に関する研究プロジェクト、研究支援・社会連携に関する各種施策を通じて、教育力の向上や研究活動の活性化につながる成果を上げている。また、指導補助者向けマニュアル・研修動画の整備や出張研修体制の構築により、教員以外を含めた教育

支援体制の充実も図られており、教育研究活動等の改善・向上を組織的に実現している。
長所・特色
指導補助者向け研修体制の整備を進めることで、教員のみならず教育支援に携わる人材を含めた資質向上を組織的に推進している点が特色である。
課題事項　＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載

2026 年度（対象年度：2025） 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）
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。

＜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
「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･向上に取り組み、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の一環として、「教員個人の諸活動に対する自己点検」（以下「教員活動自己点検」）を実施している［604 ア］。本点検は「教員活動自己点検に関する実施要項」に基づき実施され、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を振り返

り、資質の維持・改善および向上に努めている［604 イ、604 ウ］。
点検結果の活用については、「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」において、「教員個人」および「学部等組織」の 2 つの観点から行うことを定めている［604 エ］。特に「学部等組織」における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」）を整備している［604 オ］。各組織は、この「手引き」に示された活用方策に基づき、毎年度「活用計画」を策定し、FD 活動の実施など、各組織の課題解決や質的向上に向けた具体的な取り組みを展開している。
なお、これらの取り組みの計画および実績は、全学大学評価会議において報告・共有され、学内他組織の好事例（グッドプラクティス）を参考にすることで、全学的な改善・向上へとつなげている［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、その結果を活用して改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげていると評価する。

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	
604①	・個人の活動を組織的な改善へ繋げる仕組みの構築 「教員活動自己点検」の結果を単なる個人の振り返りに留めず、「ガイドライン」および「手引き」に基づき、「教員個人」と「学部等組織」の双方で活用するシステムを確立している点。
604①	・「活用計画」策定による PDCA サイクルの実質化 各学部・研究科等の組織に対し、毎年度「活用計画」の策定を義務付けている点。 このことにより、点検結果から課題を特定し、具体的な解決策を立案・実行するというプロセス（PDCA サイクル）が確立している。
課題事項**《箇条書き》**　＊伸長すべき点、改善すべき点	
604①	・教員活動自己点検結果の組織的な活用の更なる深化 「教員活動自己点検」の結果を個人の振り返りにとどめず、ガイドラインや手引きに基づき、組織的な FD 活動や課題解決へ結びつけるプロセス（活用計画の策定・実行）が定着している。今後はこの循環をさらに強化し、実質的な教育研究力の向上につなげていく必要がある。
604①	・全学的な好事例（グッドプラクティス）の共有と展開の加速 全学大学評価会議を通じて各組織の取り組みや成果を共有する体制が確立されている。今後は、共有された他組織の好事例（グッドプラクティス）を、各学部・研究科等の特性に合わせてより効果的に取り入れ、全学レベルでの質向上を加速させること。

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
「活用計画」策定に際して、策定フォーマットに「教員活動自己点検の手引き」との関連を示すよう記載し、分かりやすい説明を付した。

＜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）
604①	「活用計画」策定に際して、分かりやすい説明を行うこと、また各組織からの提出後の対応も充実させ、本制度の実質化・深化を図っていきたい。

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	2025 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	2025 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	2024 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

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の一環として「教員個人の諸活動に対する自己点検（教員活動自己点検）」を着実に実施している。本点検を通じて、すべての専任教員が教育、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を振り返り、資質の維持・改善および向上に努めている。

点検結果の活用については、「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」および「学部等組織」の 2 つの観点から行われている。特に「学部等組織」においては、組織的な活用を促進するための「手引き」が整備されており、各組織が毎年度「活用計画」を策定・実行することで、FD 活動の実施など各組織の課題解決や質的向上に向けた具体的な取り組み（PDCA サイクル）が実質化されている。さらに、これらの計画・実績は全学大学評価会議において報告・共有され、学内他組織の好事例（グッドプラクティス）を参考に全学的な改善・向上へとつなげる体制が構築されている。

以上により、教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、その結果を活用して効果的な改善・向上へとつなげていると高く評価できる。今後は、確立されたこの仕組みをさらに深化させ、各学部・研究科等の特性に応じた好事例の水平展開を加速させることが期待される。

長所・特色

604①　教員活動自己点検の組織的活用による内部質保証システムの確立
「教員活動自己点検」の結果を単なる教員個人の振り返りに留めることなく、「ガイドライン」および「手引き」に基づき、「教員個人」と「学部等組織」の双方で多角的に活用するシステムを確実に構築・運用している。

604①　「活用計画」の毎年度策定による PDCA サイクルの実質化
各学部・研究科等の組織に対して毎年度「活用計画」の策定を課すことで、点検結果から組織的な課題を明確に特定し、具体的な解決策（FD 活動等）を立案・実行・報告するという、実効性の高い PDCA サイクルを学内に定着させている。

課題事項　＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載