

Ⅲ. 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

1) 大学全体

建学の精神を具現化するために本学が求める教員像は、「学校法人龍谷大学就業規則」「教育職員選考基準」、各学部の教員人事に関する規程および「龍谷大学研究活動に関する指針」に定めている(資料 3-1, 3-2, 3-3)。

具体的には、まず、「学校法人龍谷大学就業規則」第4条に、教職員の義務として、教育基本法および学校教育法に従い、浄土真宗の精神に基づく法人の目的を尊重することを定めている(資料 3-1 第4条)。

職員は、教育基本法及び学校教育法に従い、浄土真宗の精神に基づく法人の目的を尊重しなければならない。

(出典：学校法人龍谷大学就業規則 第4条)

次に、本学の教育職員選考に関わる全学的な基準を示した「教育職員選考基準」において、各職位の教員の能力・資質について示すとともに、教員の募集・採用・昇格についての手続きを定めている(資料 3-2)。

教育職員選考基準

(目的)

第1条 専任教育職員(以下「専任教員」という。)の採用及び昇任の選考は、この基準によって行う。

(運用上の原則)

第2条 本基準は、全学的に定める標準基準であり、運用にあたっては、各学部の事情を考慮しつつすすめることとする。

(選考の原則)

第3条 第1条の選考は、人格、経歴及び教育・研究・社会的業績等を総合的に考慮して行う。

(採用及び昇任の基準)

第4条 第1条の選考は、原則として、次の基準の各号の一に該当し、教育上、研究上の能力があると認められる者を対象として行う。

2 教授

(1) 大学卒業後14年以上、大学における研究歴又は教職歴を有する者

(2) 前号の該当者と同等以上の学識経験を有すると認められる者

(3) 博士の学位を有する者

(4) 専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者

3 准教授

(1) 大学卒業後5年以上、大学における研究歴又は教職歴を有する者

(2) 前号の該当者と同等以上の学識経験を有すると認められる者

- (3) 専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者

4 講師

- (1) 修士の学位を有する者又は大学卒業後2年以上の研究歴を有する者
(2) 前号の該当者と同等以上の学識経験を有すると認められる者
(3) その他特殊な専攻分野について教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者

5 助教

- (1) 修士の学位を有する者又は大学卒業後2年以上の研究歴を有する者
(2) 前号の該当者と同等以上の学識経験を有すると認められる者
(3) その他特殊な専攻分野について教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者

6 助手

- (1) 学士の学位を有する者
(2) 前号の該当者と同等以上の学識経験を有すると認められる者

(出典：教育職員選考基準 第1条～第4条)

各学部は、「教育職員選考基準」第2条に基づき、本基準の下に教員人事規程を定め、教員に求める能力を示している。

本学の教育組織は、原則として学部を基礎に研究科を積み上げる構造で編制しており、教員は学部 zu 所属し、研究科の教員組織は学部所属の教員で編成している（専門職大学院である法務研究科を除く）。研究科の各課程における担当教員は、「大学院担当教員選考基準」を全学的な基準として定め、その資格等を明確化している（資料3-4）。また、各研究科の特性に鑑み、必要に応じて基準を設けることができるよう同基準に規定している。

加えて、「龍谷大学研究活動に関する指針」において、研究者としての責務や公正性等について定めている（資料3-3）。

龍谷大学研究活動に関する指針

浄土真宗の精神を建学の精神とする龍谷大学は、すべての「いのち」が平等に生かされる「共生(ともいき)」の理念のもと、学術文化の振興や豊かな社会づくり、世界の平和と発展に貢献することを使命としている。

ついで、下記のとおり本学の研究者の研究活動に関する指針を定めることにより、本学の研究活動を適正かつ円滑に遂行し、社会からの信頼を確保・維持する。

記

(定義)

- 1 研究者とは、本学において研究活動に従事するすべての者をいう。

(責務)

- 2 研究者は、自らが生み出す専門知識や技術の質を確保するとともに新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するように努め

る。

(法令等の遵守)

- 3 研究者は、関係する法令、本学の諸規程、学会等の指針を遵守して、研究活動を行い、研究費の適正な執行に努める。

(公正性)

- 4 研究者は、研究の遂行及び成果の発表や特許出願等においては、捏造、改ざん、盗用等、研究者としての倫理に反する行為は行わない。

(個人情報の保護)

- 5 研究者は、研究活動に関わって収集した個人情報を含む資料等の管理に万全を期すとともに、研究遂行上知り得た個人情報を本人の同意なしに他に漏らさない。

(研究環境の維持)

- 6 研究者は、人権の尊重と相互信頼に努め、快適に研究活動できる環境を維持するよう努める。

(安全への配慮)

- 7 研究者は、研究活動を行う上で、事故等が発生しないよう安全の配慮に努める。

(利益相反)

- 8 研究者は、本学における研究者としての責務と、個人的な利益、あるいは本学以外の組織に対する責務との衝突・相反に十分に留意し、利益相反による弊害が生じないように努める。

(出典：龍谷大学研究活動に関する指針)

各学部の教員組織の編制にあたっては、大学設置基準第7条2項に定める「大学は、教育研究の実施に当たり、教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制を確保し、教育研究に係る責任の所在が明確になるように教員組織を編制するものとする」ことを前提に、各学部の「教育理念・目的」や「教育課程の編成・実施方針」を実現することをめざした組織を編制し、同基準第13条に定める教員数を上回る専任教員を配置している。

また、本学では、学校教育法第93条に定めるとおり、各学部において、「龍谷大学学則」第63条に規定する教員をもって構成する教授会を置き、「龍谷大学学則」第64条や「学部教授会規程」第1条および各学部の規程に定める以下の事項に関して、審議・決定している（資料3-5 p.16, 3-6 第1条, 3-7）。

○教授会において審議・決定する事項

- (1) 教育職員の人事に関する事項
- (2) 学部長及び評議員の選挙に関する事項
- (3) 研究及び教授に関する事項
- (4) 学科課程の編成、履修の方法及び課程修了の認定に関する事項
- (5) 学業評価に関する事項
- (6) 学生の入学、退学、休学、復学及び卒業に関する事項
- (7) 学生の補導厚生に関する事項
- (8) 学部内諸規程の制定改廃に関する事項
- (9) 学位称号に関する事項

(10) その他学部における重要な事項

本学においては、専攻科目を主に担当する教員と教養教育科目を主に担当する教員のいずれも各学部にも所属し、教授会の構成員になることで、学部全体の組織的な連携体制を確立している。

各学部には、その学部を代表し、学部運営を担う学部長を置いている。学部長は、学部教授会を主催し、定められた事項を審議・決定している。

各学部においては、教務、研究、学生生活、キャリア（就職・進路支援を含む）の4部門に対し、それぞれ役職者である主任を置き、これらに学部長を含めた学部執行部体制を構築している。

教務関係では、各学部に関する責任を担う教務主任を置くとともに、教務主任に加え複数の教務委員からなる教務委員会を組織し、教育課程の編成や学業成績に関する事項等を審議し、議案によっては、委員会の議決をもって教授会に諮る場合がある。教務主任は、学部長とともに教務に関する全学的課題について審議する全学教学会議の構成員でもあり、学部を代表して審議に加わっている。

研究関係では、各学部に関する研究活動を推進する研究主任を置くとともに、研究主任は、研究組織や研究の運営等に関する基本方針や、研究員や研究室等に関する全学的課題について審議・決定する全学研究運営会議の構成員として、学部を代表して審議に加わる。

学生生活関係では、各学部における学生生活面に関する役割を担う学生生活主任を置くとともに、学生生活主任に加え複数の学生生活委員と学部教務課長からなる学生生活委員会を組織し、学生生活指導に関する事項について、教授会の審議決定に基づき、その執行にあたる。また、学生生活主任は、学生生活指導に関する全学的課題について審議する学生生活指導会議や、学生の生活に関する全学的事項について審議・決定する学生生活連絡会議の構成員として、学部を代表して審議に加わる。

キャリア（就職・進路支援を含む）関係では、各学部に関する学生の就職・進路支援やキャリア開発を担うキャリア主任を置くとともに、キャリア主任は、キャリア開発支援政策等に関する全学的課題について審議するキャリア主任会議の構成員として、学部を代表して審議に加わる。

また、各学部は学部長を補助することを目的として、学部長補佐を置くことができる。学部長補佐の職務および人数は、学部・研究科の運営上の必要性に応じて、学部長が決定することができる。学部長は、研究科長との協議の上、学部長補佐を研究科長補佐として、研究科に置くこともできる制度となっている（資料 3-8）。

研究科の教員組織の編制にあたっては、「大学院設置基準」第8条第2項に定める「大学院は、教員の適切な役割分担及び連携体制を確保し、組織的な教育が行われるよう特に留意するものとする」ことを前提に、各研究科の「教育理念・目的」や「教育課程の編成・実施方針」に沿った組織を編制している。

また、「龍谷大学大学院学則」第47条に規定する教員をもって構成する研究科委員会を置き、「龍谷大学大学院学則」第47条および各研究科の規程に定める以下の事項に関して、審議・決定している（資料 3-5 p.206 第47条, 3-7）。

○研究科委員会において審議・決定する事項

- (1) 大学院の授業担当に関する事項
- (2) 授業及び研究指導に関する事項
- (3) 試験に関する事項
- (4) 入学・退学その他学生の身分に関する事項
- (5) 課程修了の認定に関する事項
- (6) 第 17 条第 3 項に規定する学位の可否に関する事項
- (7) その他必要な事項

＊第 17 条第 3 項＝「本学大学院に博士の学位論文を提出した者には、各研究科委員会の審議を経て、博士の学位を授与することができる」

各研究科には、その研究科を代表し、研究科運営の責任を担う研究科長を置いている。研究科長は、研究科委員会を主催し、定められた事項について審議・決定している。

各研究科においては、大学院委員を選出し、研究科長とともに大学院政策や大学院学則の改正等を審議・決定する大学院委員会の構成員として、研究科を代表し審議に加わる。

その他、研究科教務主任、大学院入試運営委員等、研究科運営に必要な諸委員を配置している。

本学では、学部や研究科以外に、全学的な組織である龍谷ミュージアムおよび保健管理センターに所属する教員を配置している（資料 3-9, 3-10）。また、本学のいずれかの学部等（短期大学部および専門職大学院を含む）に所属している専任教員が、研究活動を推進するため、付置する研究所等に「専任研究員」として移籍する制度を設けている（資料 3-11）。

また、本学独自の制度として、2002 年度から「教員人件費枠」を設定しており、財政上の制約を踏まえつつ、各学部（研究科を含む）の自主性のもと、教員人事政策を長期的な視野で策定し、教学と大学運営の両立を図りながら、計画的な教学展開にかかる検討を可能にしている（資料 3-12）。

このように、大学と大学院等において教員組織の運営体制を構築し、責任の所在を明確にしているが、「教員組織の編制方針」としては、明文化していない。

以下、各学部・研究科の項において、特記すべき事項を示す。

2) 文学部

文学部として求める教員像については、「学校法人龍谷大学就業規則」第 4 条第 1 項の規定を踏まえ、教員の募集要項に「本学の建学の精神を尊重するとともに、大学の教育方針を理解し、教育活動に意欲的に取り組む意志を有する者」と明記している。この教員像については、人事調整委員会（文学部教員人事規程第 4 条）の議を経て、教授会にて募集要項の記載内容を確定する際に、教員間で共有している（資料 3-7 p. 3）。また、教員に求める能力・資質等については、「教育職員選考基準」第 4 条および「文学部教員人事規程」第 3 条に明確に定めている（資料 3-2, 3-7 p. 3）。

教員構成については、人事調整委員会にて確認している。確認の流れとしては次のとお

りである。まず、教育組織の編制原理としている各学科・専攻の教育理念・目的に基づき、補充人事の必要性について学科・専攻から申し出がなされる。その申し出を受けて、人事調整委員会において審議を行い、教授会にて、学科・専攻から申し出のあった補充人事の内容について確認を行っており、教育課程編成上必要とされる専門分野を考慮した教員組織を構成している。また学部の教員数については「教員人件費枠」に収まるよう調整されており、教員組織の構成に財務的観点も加えられている。具体的には、「文学部教員人事計画（2012～2022年度）」を策定し、計画的に教員人事を進めている。

3）経済学部

教員に求める能力・資質については、全学的な基準である「教育職員選考基準」に加えて、「経済学部人事規程」において明確にしている（資料 3-7 p. 45）。教員組織の編制については、学部長、各主任と教授会構成員の 15 名からなる将来構想委員会（月 1 回開催）において審議の上、毎年度「教員人事計画」を策定する際に、職階や年齢の構成バランスについて確認している。

4）経営学部

「龍谷大学学則」第 1 条および第 2 条において基本的な大学教育のあり方と、経営学部の「教育理念・目的」を明示しており、それらを実現するために必要とされる能力・資質等を備えた教員を確保している。また、教員に求める能力・資質については、「経営学部教育職員選考規程」に明示している（資料 3-7 p. 85）。教員の果たすべき役割については「教育・研究・社会貢献・学内運営」の 4 分野にわたるものとして位置づけ、教員それぞれの自律性を重視しながら、個々の教員の教育・研究活動の活性化を進めている。

採用人事は、学部長の諮問機関である「経営学部専攻科目採用人事に関する委員会」からの答申に基づき教授会で審議した上で実施している。

5）法学部

求める教員像については、全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「法学部教員選考規程」および「法学部教員選考手続細則」に定めている（資料 3-7 p. 131, p. 133）。

教員組織の編制は、教授会で「教員人事計画」を審議・決定し、それに基づき計画的に採用人事を行っている。

6）理工学部

理工学部の教育方針にふさわしい人物は「龍谷大学理工学部教員人事規程」において明確に定めている（資料 3-7 p. 155）。採用や昇任の人事は、ここで定められた学位や教育の実績等の基準を踏まえて、学部・学科の専門分野や担当科目のバランス等に鑑み適切に行っている。助教については任期付き（任期は 5 年）を主に採用している（資料 3-7 p. 159）。

教員組織については、各学科の専門領域およびカリキュラムを明確化し、学部・学科で計画的に編制している。また、学科会議、教務委員会および教授会を通して、教員は教育に関して組織的な連携を行っている。

7) 社会学部

社会学部は、共生社会の実現とそのための方策として、「現場主義」に基づいた実習・演習重視の教育課程を構成し、それを担当するにふさわしい能力・資質については、「社会学部人事規程」に定めている（資料 3-7 p. 183）。また、教員構成の面でも、各学科のカリキュラム編成にふさわしい人材を、学部人事調整委員会・教授会における慎重な検討の上で計画的に採用しており、適切な教育課程の運営を行っている。

8) 国際文化学部

全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「国際文化学部教育職員選考規程」を定めており、これにより教員に対して常に必要とされる能力・適性・資質などについて明確化をはかっている（資料 3-7 p. 211）。

多文化を多様な研究方法によって学ぶ国際文化学部の国際性・学際性に対応して、カリキュラムの充実、コース間のバランス、教員の外国籍と日本国籍の比率、女性と男性の比率、年齢構成等を意識した人事選考を行っている。

募集方法については、全て公募で行っており、英語表記による募集を併せて行っている。

9) 政策学部

政策学部では、政策学の幅広い領域に対応した学問領域を専門とする教員、専門教育と連携する教養教育分野の教員によって構成している。教員に求める能力・資質については、全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「龍谷大学政策学部教員選考規程」に定め、教授会の責任において計画的に人事を行っている（資料 3-7 p. 261）。具体的には、政治学、法学、経済学、社会学、人文科学系、自然科学系、外国語系、スポーツ系の教員、また、理論と実践がともに能力として求められる政策学の特徴から、NPO や地方自治体など実践の現場で優れた能力を発揮した教員を配置している。

10) 文学研究科

文学研究科は文学部を基礎として設置されている研究科である。文学研究科の教学展開に必要な教員採用人事は、全て文学部教授会において行っている。

ただし、担当科目の資格審査については、文学研究科委員会において「文学研究科授業科目資格審査（内規）」に基づき行っている（資料 3-7 p. 21）。

11) 法学研究科

求める教員像については、全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「法学部教員選考規程」および「法学部教員選考手続細則」に定めている（資料 3-7 p. 131, p. 133）。また 2012 年 5 月に制定された大学院担当教員選考基準にも定めている。

法学研究科は法学部を基礎として設置されている研究科であり、法学研究科の教学展開に必要な教員採用人事は、法学部教授会において行っている。なお、担当教員の資格審査は、全学的な基準である「大学院担当教員選考基準」に基づき行っている。

12) 経済学研究科

経済学研究科の教員組織は、経済学部教員組織を基礎とし、研究科において独自の採用や昇任人事は行っていない。経済学部教員採用に際して、「経済学部人事規程」に基づき、将来構想委員会で協議の上、公募要領において、大学院担当にふさわしい能力・資質を条件づけている（資料 3-7 p. 45）。

教員組織の編制は、経済学部教授会と協働して、毎年度「教員人事計画」を策定する際に、職階や年齢の構成バランスについて確認し、編制している。

13) 経営学研究科

経営学研究科の教員組織は、経営学部教員組織を基礎とし、専攻科目担当の教授によって構成されている。経営学研究科設置科目であっても、担当（可能）者が准教授の場合には基本的には開講していない。ただし、開講科目の必要上、教養教育科目担当の教授や専攻科目担当の准教授に担当を委嘱する場合もある。その場合、当該年度に限って経営学研究科委員会の構成員としている。

授業時間割の編成については、経営学研究科執行部が経営学研究科委員会に提案し、教員間の連絡・調整を行っている。経営学研究科委員会において審議し、その内容を決定していることから、経営学研究科における最終的な教育責任は、経営学研究科委員会が負うものとなっている。

14) 社会学研究科

人事は社会学部で行うため、社会学研究科が専攻独自の採用や昇任人事は行っていないが、社会学部での教員採用の際に、応募者に対して大学院（修士・博士後期の各課程）の担当にふさわしい能力・資質を条件づけている。また、大学院科目の担当に際しては、研究科委員会で資格認定を行った上で担当が決定される（資料 3-7 p. 197, p. 199）。

研究科教員の構成と構成員の専門分野、研究テーマ、担当科目等については、大学院紹介資料や社会学研究科の『履修要項』に明示されており、社会学研究科長、各専攻主任、各教務主任を中心に教学課題に対処し、研究科委員会や専攻会議を開催して連携的な教育研究の推進を図っている。

15) 理工学研究科

理工学研究科の教育方針にふさわしい人物は「龍谷大学理工学部教員人事規程」において定められている（資料 3-7 p. 155）。採用や昇任の人事は、ここで定められた学位や教育の実績等の基準を踏まえて教授会で審議され、その後大学院科目の担当資格・研究指導資格の有無について、大学院研究科委員会で審議・決定される。資格認定の方法は、「大学院指導教員の資格認定と研究科委員会構成員の決定方法」に明確に定められている（資料 3-7 p. 171）。教員組織については、各専攻の専門領域およびカリキュラムを明確化し、研究科・専攻で適切かつ計画的に編制している。また、専攻会議、研究科教務委員会および研究科委員会を通して、教員は教育に関して組織的に連携している。

16) 国際文化学研究科

全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「国際文化学部教育職員選考規程」を定めており、これにより教員に対して必要とされる能力・適性・資質などについて明確化を図っている（資料 3-7 p. 211）。

また、教員の組織的な連携体制については、学部の 4 コース（国際共生、地域文化、芸術・メディア、言語）とは別に設けた 4 つの科目群（エリアスタディーズ、グローバルスタディーズ、日本研究、言語・教育）に教員をグループ分けすることで、新たな連携や競合関係を生み出している。またこのことは、副指導教員の必須化など、複数指導体制の整備とあいまって、コースや科目群の枠を超えた協力や教員相互の学び合いを促進する効果も上げつつある。

17) 実践真宗学研究科

実践真宗学研究科は文学部を基礎として設置されている研究科である。実践真宗学研究科の教学展開に必要な教員採用人事は、文学研究科と同様、全て文学部教授会において行っている。

ただし、担当科目の資格審査については、実践真宗学研究科委員会において「実践真宗学研究科授業科目資格審査（内規）」に基づき行っている（資料 3-7 p. 291）。

18) 政策学研究科

政策学研究科の教員選考方針については、全学の「教育職員選考基準」と「龍谷大学政策学部教員選考規程」に明示している（資料 3-7 p. 261）。政策学研究科が求める具体的な「教員像」について研究科独自で設定しているものはないが、教員選考の際には、政策学研究科の理念・目的の実現に寄与しうる人材であることを確認しつつ進めている。

19) 法務研究科

法務研究科においては、全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「龍谷大学大学院法務研究科（法科大学院）教員選考内規」および「龍谷大学大学院法務研究科（法科大学院）教員選考手続細則」において、教員に求める能力・資格等について明示している（資料 3-7 p. 303, p. 309）。教員組織の編制方針については、「教員人件費枠」および法科大学院教員人事計画において定めている。

また、「龍谷大学大学院法務研究科（法科大学院）教授会内規」により、教育研究に関する諸権限と責任は教授会に帰属することを定めている（資料 3-7 p. 301）。

（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。

1) 大学全体

本学の教員組織は、各学部・研究科の教育理念・目的の実現のために教育課程に沿って編制するとともに、大学設置基準の必要教員数を十分に満たす人数をもって構成し、全学的な方針である「補充人事手続について」および各学部が自ら策定する「教員採用計画」に基づき、財政基本計画である「教員人件費枠」を踏まえつつ、教員組織を整備している（資料 3-13, 3-14, 3-12）。

教員を採用する際には、「主たる担当科目」のカリキュラム上の必要性や、教員がどのような役割を果たすのかを明確にした上で、これに適した教育・研究業績があるかどうかを審査し、採用の可否を決定しており、各学部・研究科の教育課程に対応した教員組織を整備している。

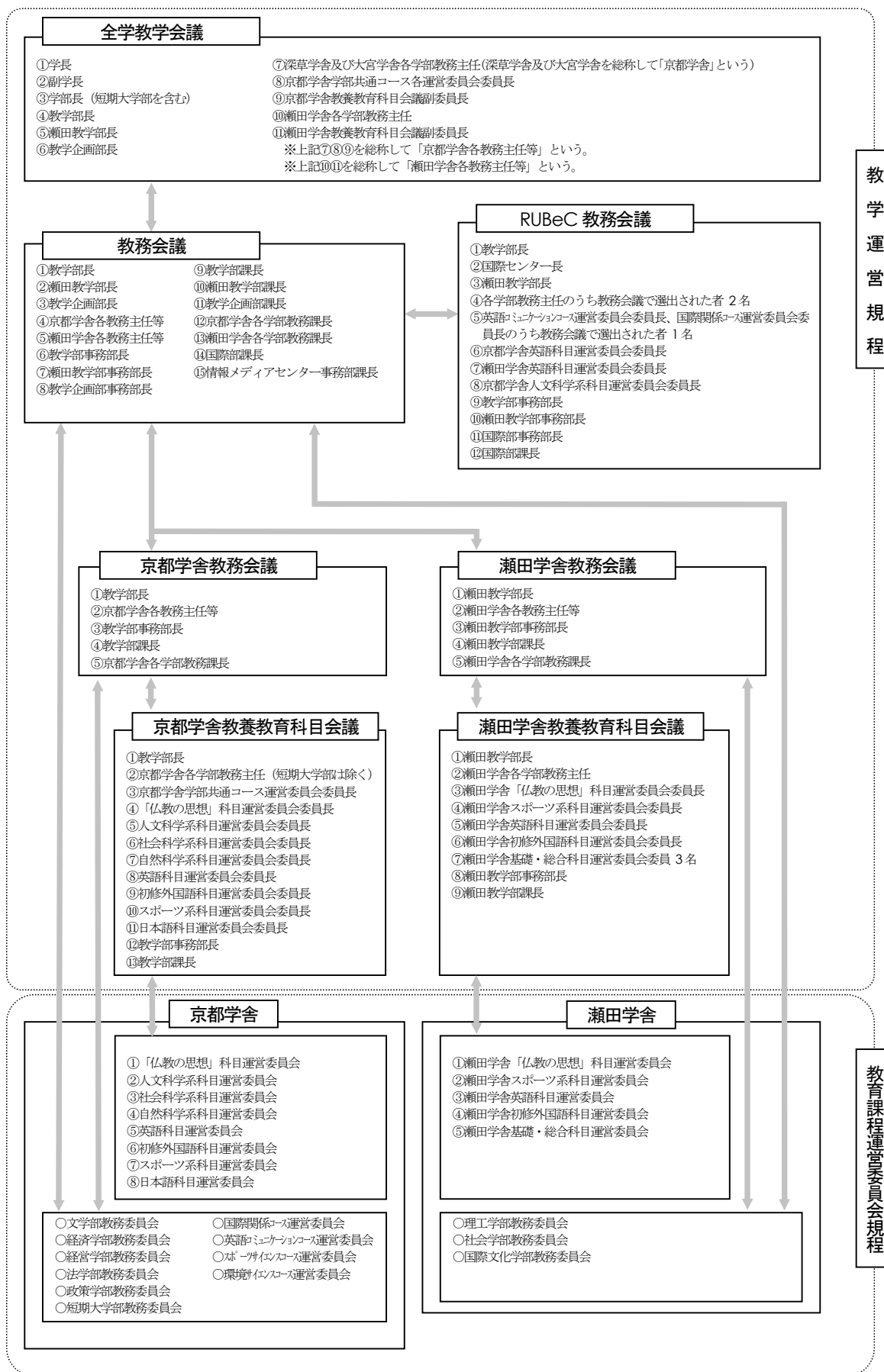
なお、研究科の各課程における担当教員は、「大学院担当教員選考基準」を全学的な基準として定め、その資格等を明確化している（資料 3-4）。また、各研究科の特性に鑑み、必要に応じて基準を設けることができるよう同基準に規定している。これらの基準に基づき、各研究科の教育課程に対応した教員組織を整備している。

教員の組織的な連携体制、学部の教育課程（学士課程教育）については、「教学運営規程」および「教育課程運営委員会規程」に定めている（資料 3-15, 3-16）。教学に関わる全学方針については、「全学教学会議」「教務会議」「京都学舎教務会議」「瀬田学舎教務会議」の審議過程において教授会との往復審議によって、全学的な連絡調整を行っている。

教養教育に関わる内容については、「京都学舎教養教育科目会議」と「瀬田学舎教養教育科目会議」が主体的に審議するとともに、教授会においても審議が行われる体制となっている。この他、本学独自の留学プログラムである BIE Program（Berkeley Intercultural English Program）について審議する RUBeC 教務会議がある。

「全学教学会議」の議長は学長であるが、これら「教務会議」および京都学舎に関する会議体の議長は教学部長が、瀬田学舎に関する会議体の議長は瀬田教学部長が担っている。

教学運営組織図



（出典：教学部作成資料）

研究科の教育課程については、「龍谷大学大学院学則」に定めるとおり大学院委員会が設置されている（資料 3-5 p.207 第 48 条）。大学院委員会は、学長を議長とし、副学長をはじめ、大学院担当理事、各研究科長（専門職大学院を含む）、教学部長、瀬田教学部長、各研究科（専門職大学院を含む）選出の委員（1 名ずつ）を構成員としている。また、大学院委員会のもとに、大学院政策を審議する機関として、大学院政策推進委員会を設置している。大学院政策推進委員会は、学長が指名する副学長を議長として、大学院担当理事、各研究科長（専門職大学院を含む）、教学部長、瀬田教学部長、教学企画部長が構成員となっている。2013 年度からは大学委員政策推進委員会に変えて大学院運営委員会を設置し、大学院政策の具体的事項等を審議・決定することとなっている。

これによって、全学的あるいは研究科横断的な教育内容に関わる課題については、研究科長を軸にして、各研究科に設置される研究科委員会との往復・調整がなされる仕組みになっている。また、学士課程教育との接続についても、教学部長、瀬田教学部長を軸にして審議できる仕組みになっている。

ア) 学部共通

ここでは、学部横断的な教育課程である教養教育科目、学部共通コースについて述べる。

京都学舎教養教育科目を主に担当する教員は、京都学舎の 5 学部（文学部・経済学部・経営学部・法学部・政策学部）に所属している。

京都学舎教養教育科目の運営については、京都学舎教養教育科目の「教育課程編成・実施の方針」に基づき、8 つの科目運営委員会（「仏教の思想」「人文科学系」「社会科学系」「自然科学系」「スポーツ系科目」「英語科目」「初修外国語科目」「日本語科目」）を設置し、京都学舎教養教育科目会議において、各科目運営委員会の意向を反映しつつ、京都学舎全体として教員組織の整備を図っている（資料 3-15 第 26 条, 第 31 条, 3-16 第 6 条）。

瀬田学舎教養教育科目を主に担当する教員は、瀬田学舎の 3 学部（理工学部・社会学部・国際文化学部）に所属している。瀬田学舎教養教育科目の運営については、瀬田学舎教養教育科目の「教育課程編成・実施の方針」に基づき、「仏教の思想」「スポーツ系科目」「英語科目」「初修外国語科目」の各科目運営委員会を設置し、「人文科学」「社会科学」「自然科学」分野については、瀬田学舎 3 学部から選出された担当者によって構成される瀬田学舎基礎・総合科目運営委員会を設置している。瀬田学舎教養教育科目会議において、各科目運営委員会の意向を反映しつつ、瀬田学舎全体として教員組織の整備を図っている（資料 3-15 第 29 条の 4, 3-16 第 10 条）。

学部共通コースの教育課程については、各コースの「教育課程編成・実施の方針」に基づいて科目を配置し、各コース運営委員会が責任をもって運営している。運営委員会は、学部共通コース科目を主に担当する教員と当該学部選出の教員とで編成している。各年度の授業時間割については、各コース運営委員会の議を経て、当該学部の教務主任が参画する京都学舎教務会議にて審議・決定しており、授業科目と担当教員の適合性を判断する体制を整備している。

イ) 研究科共通

ここでは、研究科横断的な教育課程である「NP0・地方行政研究コース」、「アジア・ア

フリカ総合研究プログラム」について述べる。

NPO・地方行政研究コースは、地方自治体やNPO団体など分権社会において活躍する「地域公共人材」（高度専門的な資質を有する人材）を育成することを目的として2003年度から開設している大学院修士課程の教育課程である。

法学研究科および政策学研究科に所属する研究科生において、本コースを選択することが可能であり、カリキュラムについては、「教育課程編成・実施の方針」に基づき、政策学研究科・法学研究科・経済学研究科・社会学研究科・経営学研究科における開設科目により構成されている。なお、本コースには、「NPO・地方行政研究コース運営委員会」を設置し、政策学研究科・法学研究科・経済学研究科・社会学研究科の4研究科で共同運営している。

アジア・アフリカ総合研究プログラムは、法学研究科、経済学研究科、国際文化学研究科の3つの研究科が共同で運営するアジア・アフリカの地域研究に特化した大学院修士課程の教育課程である。なお、カリキュラムについては、「教育課程編成・実施の方針」に基づき編成し、政策学研究科開講科目の一部履修も可能となっている。

また、本コースを運営する「アジア・アフリカ総合研究プログラム運営委員会」については、共同運営する法学研究科、経済学研究科、国際文化学研究科の大学院科目担当資格を有する教員にて構成している。

以下、各学部・研究科の項において、特記すべき事項を示す。

2) 文学部

文学部の「教育課程編成の方針」に沿った教員組織を構成しており、専任教員106名（うち教授80名、准教授14名、講師12名）を配置し、設置基準上必要な専任教員数63名を上回っている。

なお、2012年5月1日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数および2012年11月28日現在における開設科目の専任比率は以下のとおりである。

・年齢構成：

31歳～40歳：11名（10.4%）、41歳～50歳：23名（21.7%）、51歳～60歳：26名（24.5%）、
61歳以上：46名（43.4%）

・専任教員一人当たりの学生数：37.3名

・開設科目の専任比率：全開設授業科目 42.5%
必 修 科 目 85.3%

年齢構成については、2006年度の認証評価時に「文学部の51歳以上の専任教員が多いので、年齢構成のバランスを保つよう改善の努力が望まれる」との助言を受けた。評価当時、51歳以上の教員比率は評価当時69.1%であった。2010年度および2011年度に行った採用活動の結果、2012年度現在、同比率は67.9%と減少している。これは、2012年度に、定年退職者の後任人事として50歳以下の教員を一定数採用したことに起因している。

また、2011年度と単年度比較しても、同比率は減少しており、今後さらに改善していくことができるものと見込んでいる。

3) 経済学部

「教育課程編成・実施の方針」に基づき、現代経済学科、国際経済学科それぞれの授業科目を開設しており、その科目を担当するための教員組織を整備している。

経済学部の教員構成については、専任教員 44 名（うち教授 23 名、准教授 13 名、講師 8 名）である。なお、2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数および 2012 年 11 月 28 日現在における開設科目（専門教育）の専任比率は以下のとおりである。

- ・年齢構成：

26 歳～30 歳：1 名 (2.3%)、31 歳～40 歳：11 名 (25.0%)、41 歳～50 歳：12 名 (27.3%)、
51 歳～60 歳：8 名 (18.2%)、61 歳以上：12 名 (27.3%)

- ・専任教員一人当たりの学生数：52.9 名

- ・開設科目の専任比率：全開設授業科目 66.0%

必修科目 27.3%

授業科目と担当教員の適合性については、採用時に審査委員会が判断の上、教授会にて確認しており、教務委員会においても毎年度、適合性を検証している。

4) 経営学部

幅広い教養と経営学の基礎学力を身に付け、時代の要請に応える人材を育成するため、卒業後の進路を想定した履修モデルを設けた教育課程を編成している。教員組織は、この教育課程に則した教員配置を行うことを目標に編成しており、その編成方針に沿った教員組織の整備を行っている。2012 年度においては 2013 年度新規採用（3 名）を決定し、併せて授業科目の充実に向けた体制整備に努めた。今後も、経営学部の「教員人件費枠」を有効に活用し、かつ計画的な教員採用を実施する。

なお、授業科目と担当教員の適合性については、採用人事の際に設置された審査委員会で検討し、その審査結果を教授会において審議している（資料 3-7 p.85）。

本学部の教員構成については、専任教員 46 名（うち教授 30 名、准教授 14 名、講師 2 名）であり、設置基準上必要な専任教員数 23 名を上回る教員を配置している。

なお、2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数および 2012 年 11 月 28 日現在における開設科目（専門教育）の専任比率は以下のとおりである。

- ・年齢構成

31 歳～40 歳：9 名 (19.6%)、41 歳～50 歳：10 名 (21.7%)、
51 歳～60 歳：10 名 (21.7%)、61 歳以上：17 名 (37.0%)

- ・専任教員一人当たりの学生数：46.1 名

- ・開設科目の専任比率：全開講授業科目 73.2%

必修科目 59.3%

5) 法学部

教育課程編成・実施の方針に基づき科目を開設している。当該開設科目と担当教員の適

合性については、採用時はもとより、毎年度、次年度科目編成に際して、教授会および教務委員会において確認を行っている。

法学部の教員構成については、専任教員 43 名（うち教授 30 名、准教授 12 名、講師 1 名）であり、設置基準上必要な専任教員数 21 名を上回る教員を配置している。

なお、2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数および 2012 年 11 月 28 日現在における開設科目（専門教育）の専任比率は以下のとおりである。

- ・年齢構成：

26 歳～30 歳：1 名 (2.3%)、31 歳～40 歳：10 名 (23.3%)、41 歳～50 歳：9 名 (20.9%)、
51 歳～60 歳：10 名 (23.3%)、61 歳以上：13 名 (30.2%)

- ・専任教員一人当たりの学生数：44.9 名

- ・開設科目の専任比率：全開設授業科目（法律学科） 72.9%
全開設授業科目（政治学科） 71.5%

6) 理工学部

学部の教育理念・目的に沿った教育を効率的に行えるよう組織を整備している。教員構成については、専任教員 90 名（うち教授 52 名、准教授 13 名、講師 17 名、助教 8 名）となっており、大学設置基準を満たしている。なお、2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数および 2012 年 11 月 28 日現在における開設科目（専門教育）の専任比率は以下のとおりである。

- ・年齢構成：

26 歳～30 歳：1 名 (1.1%)、31 歳～40 歳：17 名 (18.9%)、41 歳～50 歳：33 名 (36.7%)、
51 歳～60 歳：25 名 (27.8%)、61 歳以上：14 名 (15.6%)

- ・専任教員一人当たりの学生数：26.8 名

- ・開設科目の専任比率：全開設授業科目 80.2%
必修科目 97.2%

国際化に対応して、外国人の専任教員も講師以上で 4 名在籍している。女性教員も増加し 4 名在籍している。また、実験・実習教育を適切に遂行するために実験（実習）講師（助手）および助手を各学科に配置している。

授業科目ごとにカリキュラムチェックリストと授業自己点検報告書を記述し、授業科目と担当教員の適合性等をチェックしている。

7) 社会学部

授業科目と担当教員の適合性の判断については、学科毎にカリキュラム運営・教員配置が行われ、それらを教務委員会ならびに教授会において判定する仕組みを備えている。

本学部の教員構成については、専任教員 60 名（うち教授 41 名、准教授 14 名、講師 5 名）であり、設置基準上必要な専任教員数 43 名を上回る教員を配置している。

なお、2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数および 2012 年 11 月 28 日現在における開設科目（専門教育）の専任比率は以下のとおりである。

・年齢構成：

30 歳以下：1 名（1.7%）、31 歳～40 歳：4 名（6.7%）、41 歳～50 歳：19 名（31.7%）、
51 歳～60 歳：23 名（38.3%）、61 歳以上：13 名（21.7%）

・専任教員一人当たりの学生数：42.8 名

・開設科目の専任比率：全開設授業科目 58.3%

必修科目 79.0%

なお、前回認証評価において、「社会学部の専任教員 1 人あたり学生数が、実習が多い地域福祉学科、臨床福祉学科で多い。入試判定の際のいわゆる歩留まりの見込み違いによる一時的な現象とはいえ、改善が望まれる。」と助言を受けた。

助言を受けた当時、専任教員 1 人当たりの学生数は、地域福祉学科で 54.6 人、臨床福祉学科で 53.3 人であった。指摘を踏まえ、適正な入学者数を確保することに努め、学部の入学者数比率（過去 5 年平均）は 1.11 倍となっている。また、入学定員について、教員 1 人あたりの学生数を改善するため計画的に教員採用を行った結果、地域福祉学科については、2012 年度において、47.7 人に改善した。また、臨床福祉学科については、2008 年度には 46.9 人にまで改善したが、2012 年度においては 54.5 人となった。これは、2011 年度に 2 名の教員が退職したが、2012 年度に 2 名中 1 名の補充人事が行えず、未補充のままであったことが要因である。2013 年度にはこの 1 名を採用するため、改善が見込まれる。

現在、少しでも教育環境を改善するため、教育補助員やゼミサポーターを必要に応じて配置する等の、改善措置を講じている。

今後も引き続き、入学者数を可能な限り入学定員に近づけるよう努めるとともに、教員採用計画に沿って採用していくことで、改善を図っていく。

8）国際文化学部

教員を「国際共生コース」「芸術・メディアコース」「地域文化コース」「言語コース」の 4 つのコースに配置している。各コースには主任および副主任を設け、年 10 回程度のコース会議にて、教育内容や授業科目と担当教員の適合性等について判断している。

教育課程の編成や運営は、教務委員会で検討・推進している。その構成員は、全てのコースから選出されており、コースにて検討が必要となる事項に関しては、各コース会議での検討を経た後、教務委員会に報告し、審議することとなっている。

また多くの独自プログラムを持つ国際文化学部では、教務委員会やコース会議では検討しきれないものがある。そのため、Japanese and Asian Studies Program(JAS)委員会やプロフェッショナル英語コース(PEC)運営委員会等を設け、各々が運営方針・運営内容について検討し、その検討結果や提案事項を教務委員会に報告して、情報の共有を図っている。

本学部の教員構成については、専任教員 37 名（うち教授 26 名、准教授 9 名、講師 2 名）であり、設置基準上必要な専任教員数 22 名を上回る教員を配置している。

また、2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員の一人当たりの学生数および 2012 年 11 月 28 日現在における開設科目（専門教育）の専任比率は以下のとおりである。

・年齢構成：

31 歳～40 歳：5 名 (13.5%)、41 歳～50 歳：11 名 (29.7%)、51 歳～60 歳：16 名 (43.2%)、
61 歳～70 歳：5 名 (13.5%)

・専任教員一人当たりの学生数：54.8

・開設科目の専任比率：全開設授業科目 40.9%

必修科目 17.6%

なお、必修科目の専任教員担当率が低い数値となっているが、これは本学部では他学部と比して必修で受講する外国語科目が多いことが主因である。逆に大学での学びの根幹をなす演習科目については、基礎演習のみならず演習Ⅰ～Ⅳすべての科目で専任比率 100%としている。

9) 政策学部

学部教育の理念・目的に対応する「学位授与の方針」を定めており、このことを達成しうる科目を編成し、教育課程を担う教員組織の整備を進めている。

専任教員は、第 1 セメスターから始まる必修科目や基礎演習Ⅰ・Ⅱ、第 4 セメスターから始まる各コースの中核となる科目を担い、学部 4 年間の学生教育に責任をもって取り組んでいる。第 3 セメスターの「コミュニケーション・ワークショップ演習」は専任教員が担当し、学内プロジェクトである「龍谷 GP」の採択により、学部内に龍谷 GP 委員会を整備し、科目設計と運営を支えている。課外ではあるが、政策学部が地域と連携して行う実践的プログラムである Ryu-SEI GAP は教務委員会の下に運営委員会をおき、専任教員が各プロジェクトやプログラムの全体運営に責任を持つ体制を整備している。

本学部の教員構成については、専任教員 25 名（うち教授 16 名、准教授 6 名、講師 3 名）、であり設置基準上必要な専任教員数 16 名を上回る教員を配置している。

なお、2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数および 2012 年 11 月 28 日現在における開設科目（専門教育）の専任比率は以下のとおりである。

・年齢構成：

31 歳～40 歳：8 名 (32%)、41 歳から 50 歳：5 名 (20%)、51 歳～60 歳：5 名 (20%)、
61 歳以上：7 名 (28%)

・専任教員一人当たりの学生数：23.5 名

・開設科目の専任比率：全開設授業科目 89.3%

必修科目 100.0%

10) 文学研究科

専攻の「教育課程編成・実施の方針」に沿った教員組織および授業科目と担当教員の適合性を判断する体制を整備している。「文学研究科授業科目資格審査（内規）」に教員に求める能力・資質を明確に規定しており、これに沿った教員組織を編制している（資料 3-7 p.21）。

11) 法学研究科

「教育課程編成・実施の方針」に基づき科目を開設している。当該開設科目と担当教員の整合性については、採用時はもとより、毎年度、次年度科目編成に際して、研究科委員会および教務委員会において確認を行っている。

なお、2012年5月1日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数については、以下のとおりである。

- ・専任教員の年齢構成

20代：1名、30代：9名、40代：5名、50代：6名、60代：10名

- ・専任教員一人当たりの学生数：2.19名

12) 経済学研究科

研究科の科目担当、研究指導は、原則として、経済学部所属教員の内、専攻科目担当教員全員が構成員となり、教員組織を整備している。

経済学研究科の教員構成については、専任教員29名（うち教授14名、准教授8名、講師7名）である。なお、2012年5月1日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数は以下のとおりである。

- ・年齢構成：

26歳～30歳：1名（3.5%）、31歳～40歳：8名（27.5%）、41歳～50歳：9名（31.1%）、
51歳～60歳：5名（17.2%）、61歳以上：6名（20.7%）

- ・専任教員一人当たりの学生数：1.1名

また、教員採用については、経済学部において原則として公募制を導入しており、5名からなる審査委員会を構成し、面接や研究発表を含む様々な角度から総合的に評価することで、採用の公平性と適格性は高まっている。

授業科目と担当教員の適合性については、採用時の確認に加え、修士課程、博士後期課程において求める担当教員の資格の有無を研究科委員会において確認している。

13) 経営学研究科

経営学研究科の教育研究組織は、経営学部専攻科目の担当教員の内、教授職にある者から構成される。

日中連携ビジネス・コースの科目を中心に、社会人学生を主な対象とする科目では、非常勤講師として実務家教員を委嘱し、ビジネス現場の最新の動向が反映されるように努めている。

教員構成については、専任教員23名（うち教授23名）となっている。専任教員の年齢構成は、41歳～50歳：1名（4%）、51歳～60歳：8名（35%）、61歳以上：14名（61%）であり、61歳以上の比率が高くなっている。

専任教員一人あたりの学生数は、1.8名である。

14) 社会学研究科

社会学研究科が定める「教育課程編成・実施の方針」において、社会学専攻では、「社会現象を俯瞰できる総合的な洞察力と個別事象に密着できる科目を設けての体系的な編

成」(修士)、「社会学諸理論の理解力とグローバルでなおかつ現場に根ざした実践能力を修得できる教育課程の編成」(博士後期)、社会福祉学専攻では、「社会福祉の共通基盤を学び、対象者や問題の特性に応じた各論科目を設けての体系的な編成」(修士)、「社会福祉思想の深化、社会福祉の制度改善と実践向上に資する高度な能力を獲得する教育課程の編成」(博士後期) することと定め、それに沿って教員組織を整備している。

教育課程に相応しい教員組織の整備のため、大学院担当教員の採用や大学院科目の担当に際しては、「社会学研究科授業担当資格審査内規」に則り審査した後、教授会で採用人事が審議され、研究科委員会で担当の可否が決定される(資料 3-7 p. 197)。

大学院担当教員の採用については、大学院担当教員のみ募集することはなく、学部担当教員の採用の際に、大学院担当として、定められた基準に照らして専門分野、経歴、業績等の条件を示し、それらを審査・検討した上で採用(担当可否)を決定している。

社会学研究科の教員構成については、専任教員 30 名(うち教授 28 名、准教授 2 名)であり、2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数は以下のとおりである。

・年齢構成：

26 歳～30 歳：0 名(0.0%)、31 歳～40 歳：0 名(0.0%)、41 歳～50 歳：6 名(20.0%)、
51 歳～60 歳：16 名(53.3%)、61 歳以上：8 名(26.7%)

・専任教員一人当たりの学生数：修士課程 1.4 名、博士後期課程 1.3 名

開講科目 90 科目に対して、専任教員のべ 79 名が担当しており、専任比率は 87.8%となっている。

15) 理工学研究科

研究科の理念・目的に沿った教育を効果的に行えるよう組織を整備している。授業担当・研究指導は、「大学院指導教員の資格認定と研究科委員会構成員の決定方法」に基づき、修士課程では教授、准教授および講師が担当し、博士後期課程では博士号をもつ教授および准教授が担当している(資料 3-7 p. 171)。ただし、講師が修士課程研究科生の特別研究の主旨指導教員になるときは、必ず教授または准教授が副指導教員となり、2 人体制で指導している。

教員の採用は、大学院科目を担当することを想定して教授会で選考を行っており、大学院の科目担当資格および研究指導資格は、研究科委員会において厳正に審査している。授業科目ごとに授業自己点検報告書を作成し、授業科目と担当教員の適合性等をチェックしている。また、電子顕微鏡、科学計算用の計算機、工作機、計測器等の維持管理および運用のために、実験(実習)講師および助手を配置し、研究科生に対する教育・研究指導を支援している。

16) 国際文化学研究科

国際文化学研究科の教員組織は、次のように編制している。

専任教員：33 名(教授 23 名、准教授 8 名、講師 2 名)

また、新たに大学院科目を担当する教員については、その研究業績を研究科委員会にて審議している。

加えて、学部の4コース「国際共生コース」「芸術・メディアコース」「地域文化コース」「言語コース」とは別に、研究科における4つの群（エリアスタディーズ、グローバルスタディーズ、日本研究、言語・教育）に教員をグループ分けしている。このグループにおいて、担当教員同士での科目の運営や調整を行っている。

17) 実践真宗学研究科

実践真宗学研究科の教育課程編成・実施の方針に沿った教員組織および授業科目と担当教員の適合性を判断する体制を整備している。「実践真宗学研究科授業科目資格審査（内規）」に、教員に求める能力・資質を明確に規定しており、これに沿った教員組織を構築している（資料3-7 p.291）。

18) 政策学研究科

政策学研究科の教員組織は、次のように編制している。

修士課程： 専任教員 22 名（教授 16 名、准教授 6 名）

博士後期課程： 専任教員 12 名（教授 12 名）

これらの専任教員は、それぞれの研究分野において十分な業績を持っている。特に、政策学研究科は、修士課程のみならず博士後期課程においても、現職職業人を高度の専門的職業人として養成することを重要な目的の一つとしていることから、地方自治体首長、地方自治体職員、NP0 で管理職を経験した職員、国際的ジャーナリスト等の経歴を持つ専任教員を配置している。いずれも実務と理論をつなぐ教育課程の体系に必要な諸科目を担っている。大学院教育には准教授以上を当てており、教育研究水準の維持向上およびその活性化に資する教員組織の構成となっている。

19) 法務研究科

2012 年 5 月 1 日現在における専任教員の年齢構成、専任教員一人当たりの学生数は以下のとおりである。

・年齢構成：

31 歳～40 歳：0 名（0.0%）、41 歳～50 歳：3 名（18.8%）、51 歳～60 歳：8 名（50.0%）、61 歳以上：5 名（31.3%）

・専任教員一人当たりの学生数：4.56 名

男女構成については、16 名全員が男性である。

また、設置基準上、必要最低教員数の半数以上は原則として教授でなければならないと定められており、法務研究科では専任教員 16 名全員が教授である。

これらの専任教員については、研究上の優れた業績を持つ研究者教員を配置するとともに、十分な実務経験を持つ実務家教員も配置している。専任教員のキャリアについては、研究者 13 名（うち 5 年以上の法曹実務経験のある者 3 名を含む）、実務家 3 名（法曹実務経験者 2 名、官庁出身者 1 名）である。

また、2012 年度に専任教員が担当する科目の割合は 75.2%である。

なお、授業科目と担当教員の適合性については、「龍谷大学大学院法務研究科（法科大学院）教員選考内規」および「龍谷大学大学院法務研究科（法科大学院）教員選考手続細

則」に基づき、新規採用時または昇任審査の際に、その研究業績および教育経験等をもとに審査を行っている（資料 3-7 p. 307, p. 309）。

（３）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

１）大学全体

本学においては、学部を基礎としてその上に研究科を積み上げる構造で教育組織を構成しており（法務研究科を除く）、原則として教員は学部には所属する。そのため、教員の募集・採用・昇格は、「教育職員選考基準」および各学部が定める教員人事規程に基づき行っている（資料 3-2, 3-7）。各学部が補充人事を進めるにあたって、人事手続きの適正な実施および全学的調整を図るため、毎年度、学部長会において「補充人事手続について」を確認している（資料 3-13）。

教養教育科目や学部共通コース科目を主に担当する教員も、各学部には所属しているため、各学部教授会において募集・採用・昇格を行っている。こうした人事の適切性を確保するため、各学舎の教養教育科目会議やコース運営委員会の意見が十分に尊重されるよう、「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」を「専攻科目又は固有科目担当者」「教養教育科目担当者」「学部共通コース担当者」毎に整備している。

補充人事の手続きは、各学部教授会において、「主たる担当科目」が学部カリキュラム上でどのような位置づけにあるかを明確に説明できることを条件としている。その上で、各フローチャートに沿って、まず学部長会で審議・了承を得た後、部局長会で決定している。その後の具体的な募集および採用手続きは、当該学部において行っている。

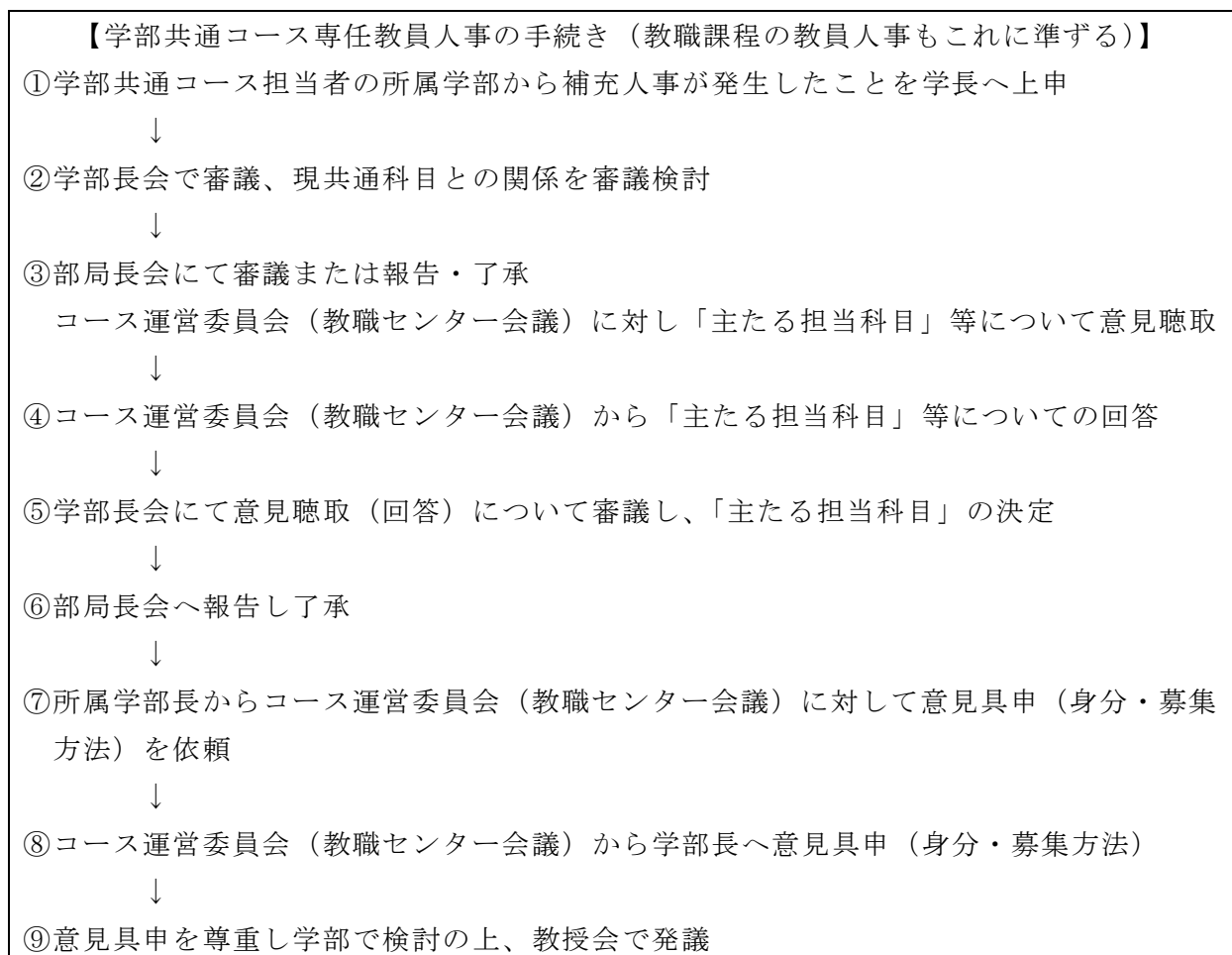
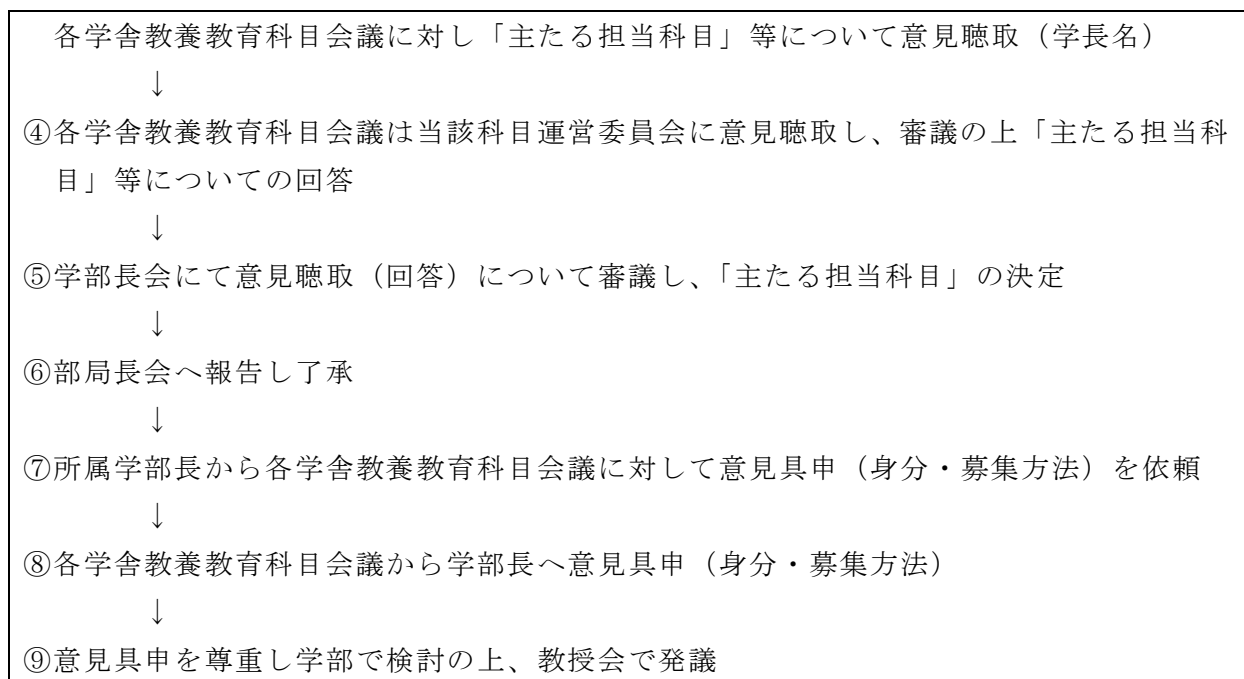
教員人事に係る主な人事フローチャートは、次のとおりである。

【専攻科目または固有科目担当者の補充人事手続】

- ①補充人事の「主たる担当科目」と学部カリキュラムにおける必要性を明記し学長へ上申
↓
- ②学部長会で審議、承認
↓
- ③部局長会にて審議または報告・了承
↓
- ④教授会で発議

【各学舎教養教育科目担当者の補充人事について】

- ①教養教育科目担当者の所属学部から補充人事が発生したことを学長へ上申
↓
- ②学部長会で審議、学部学科との関係を検討
現専攻科目担当者間との調整について審議検討
↓
- ③部局長会にて審議または報告・了承



（出典：「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」より作成）

なお、全学必修科目である「仏教の思想」については、各学部の教学理念を通底する本学の建学の精神を具現化するために設置する重要な科目であることから、同科目担当者を全学部配置し、さらに「仏教の思想」担当（可能）専任者の移籍・交流を積極的に行う

ため、『仏教の思想』担当（可能）専任者の移籍・交流手続きに関する手順」及び『仏教の思想』担当（可能）専任者の移籍・交流手続きフローチャート」を別途規定している（資料 3-13 p.4）。

研究科の教員は、先述のとおり専門職大学院である法務研究科を除いて学部を基礎として組織しているため、学部の専攻科目を担当する教員の募集を行う場合は、研究科の教育課程との整合性を踏まえている。

付置研究所の教員人事については、「研究所等における専任研究員任用規程」第3条に規定している（資料 3-11）。龍谷ミュージアムの教員人事については、「龍谷ミュージアムに所属する教育職員の任用等に関する規程」に規定している（資料 3-9）。保健管理センターは、センター長の任用について「保健管理センター長の任用等に関する規程」に規定している（資料 3-10）。これらの教員の採用・昇格については、部局長会がその責を担っている。

各学部が、「補充人事の基本方針」、「教員人件費枠」等に基づく「教員採用計画」に従って、適切に教員人事を進めているかどうかについて、学部長会が合意プロセスの中でその都度点検している（資料 3-14）。

教員の昇格については、「教育職員選考基準」第10条第2項に基づき、各学部教授会で発議し、『龍大月報』によって全学の専任教員に推薦依頼が公示され、公平性を担保している（資料 3-17）。

なお、非常勤講師を採用する場合は、「学校法人龍谷大学非常勤講師就業規則」に基づき、教育・研究業績を踏まえて選考を行い、当該教授会、当該研究科委員会、京都学舎教養教育科目会議、瀬田学舎教養教育科目会議、京都学舎教務会議等の議を経て、専務理事（学長）が採用を決定している（資料 3-18）。

以下、各学部・研究科の募集・採用・昇格に関する取り組みについて述べる。

2）文学部

全学統一である「教育職員選考基準」および「文学部教員人事規程」に教員の募集・採用・昇格に関して規定し、これらに基づき手続きを行っている（資料 3-7 p.3）。

開設授業科目を担当する教員の採用にあたっては、各学科・専攻からの補充人事申請書に基づき、補充分野の採用人事を行う必要性について、人事調整委員会（文学部教員人事規程第4条）で判断のうえ、教授会に諮っている。

補充分野の採用にあたっては、教授会にて承認を得た後、「文学部教員人事規程」第7条第1項に基づき、当該学科・専攻から「主たる授業担当科目」「身分」「職階」「募集方法」「推薦条件（付帯事項）」について意見具申がなされ、人事調整委員会で判断のうえ、教授会に諮る体制を採っている。

人事調整委員会は、教授会で選出された6名の委員（2012年度までは、専攻科目担当教授から3名、専攻科目担当准教授または講師から1名、教養教育科目担当教授から1名、教養教育科目担当教授、准教授または講師から1名を選出し、2013年度からは、真宗学科・仏教学科、哲学科・臨床心理学科、歴史学科および日本語日本文学科・英語英米文学科、の4ブロックから各1名、教養教育科目担当から2名を選出する）をもって構成している。

採用人事にあたっては、異なる分野の教員により、年齢構成や専門分野のバランス、授業科目と担当教員の適合性について判断する体制を採り、教授会と連携して人事にあたっている。

3) 経済学部

全学的な基準である「教育職員選考基準」に加えて、「経済学部人事規程」を制定することで、経済学部が行う教員の募集・採用・昇格等に関する手続き等を明確に定め、教員人事を行っている（資料 3-7 p.45）。

教員の採用については、原則として公募制を導入しており、教授会の下に4名からなる審査委員会を構成し、面接や研究発表を含むさまざまな角度から総合的に評価することで、採用の公平性と精度は高まっている。

4) 経営学部

経営学部専任教員の人事については、「経営学部教授会規程」、「経営学部教育職員選考規程」、「経営学部募集委員会運用細則」、「模擬授業および面接に関する運用細則」に基づいて行っている（資料 3-7 p.83, p.85, p.91, p.93）。また、特別任用教員の採用に関しては「特別任用教員規程」、「経営学部特別任用教員選考規程」に基づき行っている（資料 3-19, 3-7 p.95）。経営学部教員の採用、昇格の基準・手続に関する事項は、全て前述の規程中に明文化している。これらの規程に基づき、教授会の責任の下で教員人事を行っている。

5) 法学部

教員の募集・採用・昇格については、全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「法学部教員選考規程」および「法学部教員選考手続細則」に基準を定めている（資料 3-7 p.131, p.133）。これらの基準に従い、教員の募集・採用・昇格を行っている。

6) 理工学部

教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きは、「教育職員選考基準」と「龍谷大学理工学部教員人事規程」において明確化されており、それらに基づいて教員人事が厳正に行っている（資料 3-7 p.155）。専任教員の募集は原則として、学会誌やホームページ等による公募で行われている。教員の採用ならびに昇格は、教授会で選出された委員からなる選考委員会において、専門分野および授業科目との適合性、教育および研究実績等に基づいて厳正に審査し、その報告に基づいて教授会で審議・決定している。

7) 社会学部

教員の募集・採用・昇格については、全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「社会学部人事規程」に基準を定めている（資料 3-7 p.183）。実習助手を除くほぼ全ての採用人事は完全公募制で行われ、広く有能な人材を確保できるよう努めている。審査においては、その都度、当該分野から2名、隣接分野から2名の計4名の審査員からなる審査委員会を設置し、面接や模擬授業等を実施するとともに、様々な角度から総合的に審査し、

公平な評価を行っている。昇格人事においても、基準年を経過した教員にその機会が与えられ、本人の意思も確認した上で発議の後、採用および昇格に係る審査委員会からの結果を教授会で報告し、無記名投票によってその採否を決定する。

8) 国際文化学部

全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「国際文化学部教育職員選考規程」「国際文化学部教育職員募集委員会運用細則」および「教員人事に関わる選考基準の目安」を定め、募集・採用・昇格等の教員人事を行っている（資料 3-7 p. 211, p. 217, p. 221）。

教員募集に関しては、特に国際文化学部の特色として、外国籍の教員と日本国籍の教員比率や男女比、年齢構成等について常に配慮している。また、各コースからの意見や人事調整委員会、教務委員会からの意見を聴取しつつ教授会にて検討している。

昇格人事に関しては、昇格のための明確な指標を「教員人事に関わる選考基準の目安」にて定め、客観性を保っている。

9) 政策学部

募集・採用・昇格は、全学的な基準である「教育職員選考基準」に加え、「政策学部教員選考規程」に基づいて行っている（資料 3-7 p. 261）。教員の募集・採用は、「教員組織編成の方針」に則した人材について学内外から募っている。選考過程では、募集する教員の担当科目に近い専門領域の教員を含む3名によって選考委員会が組織され、業績と人物を審査し、教授会にて採否が決定される。

昇格は、推薦者が同意者2名の連署をもって推薦書を学部長に提出し、これに基づき教授会にて発議を行い、3名による選考委員会が組織され、業績と人物を審査し、教授会にて昇格の可否が決定される。

10) 文学研究科

文学研究科は文学部を基礎として設置されている大学院である。文学研究科の教学展開に必要な教員募集・採用・昇任に係る手続きは、全て文学部教授会において行っている。

11) 法学研究科

法学研究科独自の採用や昇任人事は行っていないが、「法学部教員選考規程」および「法学部教員選考手続細則」に準拠することで法学部との連携を密にしつつ、また、法学研究科の開設科目を担当することを前提とし、これら規程および細則に従い、教員の募集・採用・昇格を行っている。

12) 経済学研究科

経済学研究科の教員組織は、経済学部の教員組織を基礎としているため、研究科独自の採用や昇任人事は行っておらず、「経済学部人事規程」に基づき、将来構想委員会で協議の上、経済学部が行っている（資料 3-7, p. 45）。

13) 経営学研究科

経営学研究科の教員組織は、経営学部の教員組織を基礎としているため、経営学部の「経営学部教授会規程」、「経営学部教育職員選考規程」、「経営学部募集委員会運用細則」、「模擬授業および面接に関する運用細則」に基づいて行っている。特別任用教員の採用に関しては「特別任用教員規程」、「経営学部特別任用教員選考規程」に基づき行っている。経営学研究科の教育を担当する特任教授の採用と更新については、経営学研究科委員会で承認した後に、経営学部教授会で了承している。

14) 社会学研究科

社会学研究科が直接教員の募集・採用・昇格を行ってはいないが、新規科目担当教員の採用については、教授会において厳格に審査を行い、採用の可否を決めることとしている。

審査にあたっては、「社会学研究科授業科目担当資格審査内規」および「大学院社会学研究科担当者の資格基準」に則って、当該専攻から2名、隣接専攻から1名を審査委員として選出し、履歴、業績を含め担当者を総合的に評価している（資料 3-7 p.197, p.199）。その後、評価の報告書を作成し、研究科委員会に提出の後、審議した上で採用の可否を決定している。

15) 理工学研究科

教員の募集・採用・昇格は、大学院科目を担当することを想定して理工学部教授会で選考を行っており、「教育職員選考基準」と「龍谷大学理工学部教員人事規程」に明記された規定に基づき手続きを行っている。大学院の科目担当資格・研究指導資格については、研究科委員会で「大学院指導教員の資格認定と研究科委員会構成員の決定方法」に基づいて厳正に審査されている。全ての人事は、教授会の前に主任会議に諮られ、厳正に対処している。

16) 国際文化学研究科

国際文化学部教授会において、「国際文化学部教員選考規程」、「国際文化学部教育職員募集委員会運用細則」、「教員人事に関わる選考基準の目安」に沿って教員人事を行っている（資料 3-7 p.211, p.217, p.221）。また国際文化学研究科独自の教員人事として、より多様な専門分野に対応するため、退職した元専任教員を国際文化学研究科が必要とした場合にのみ、特任教員として採用している。

17) 実践真宗学研究科

実践真宗学研究科は文学部を基礎として設置されている大学院である。実践真宗学研究科の教学展開に必要な教員募集・採用・昇任に係る手続きは、全て文学部教授会において行っている。

授業科目の資格審査については、「実践真宗学研究科授業科目資格審査（内規）」に基づき、研究科長および研究科長補佐の2名によって構成される資格審査委員会を組織し、資格審査を行い、研究科委員会において承認を得ることとしている（資料 3-7 p.291）。

18) 政策学研究科

政策学研究科独自の採用や昇任人事は行っていないが、大学院のカリキュラム編成上特に必要な場合、特別任用教員については、研究科委員会の議を経て、政策学部教授会にその採用について依頼をしている。

19) 法務研究科

法務研究科における教員の募集・採用については「教育職員選考基準」に基づいて行う。教員募集については、法科大学院特有の教育理念・目的に沿った多様かつ高度な内容のカリキュラムを運用する必要性から、一般公募ではなく関係教員等への推薦依頼に基づく個別審査制をとっている。選考については、「龍谷大学大学院法務研究科(法科大学院)教員選考内規」および「龍谷大学大学院法務研究科(法科大学院)教員選考手続細則」に基づいて実施している(資料 3-7 p. 307, p. 309)。

昇格については、「教育職員選考基準」第3章の規定に基づいて行っている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

1) 大学全体

全学的取り組みとして、2011 年度から教員活動自己点検を全教員対象に実施している(資料 3-20)。本制度導入により、教員各自が自身の教育研究等の活動に対し自己点検を行う機会となり、自ら検証・確認を行うことで明らかになった諸課題に対し、改善に結びつけるための自己研鑽の場として活用している。

また、大学教育開発センターにおいて、教員の資質の向上のため、各種の研修等を実施している。

具体的には、交流研修・教育活動研究開発機能プロジェクト事業として、2011 年度には、龍谷大学の教育理念をはじめ、本学の教育研究活動支援サービスの利用方法等に関する「教育職員新任者就任時研修会」を1回(4月)、フォローアップ研修を1回、学内教職員のFD活動に関する啓発と交流を図るための「FDサロン」を2回、文教政策の動向等を踏まえ、大学教育やFD活動等に関する社会性・話題性のあるテーマを設定した「FDフォーラム」を1回、公開授業と講評会、各学部・研究科が実施するFD活動の取り組み状況や成果を全学に紹介する「FD報告会」を13回、授業方法等の改善を図るために、教職員のパソコンスキル向上や新たなICT手法の提供等を目的とした「ICT支援セミナー」を3回開催している(資料 3-21 p. 10~11)。2012 年度は、「教育職員新任者就任時研修会」を1回(4月)、フォローアップ研修を1回、「FDサロン」を4回、「FDフォーラム」を1回、「FD報告会」を16回開催している。

また、2011 年度に行った自己点検・評価の課題を全学的に共有することを目的として、2012 年1月に、大学教育開発センター、大学評価支援室、教学部の共催による「FDと評価に関する研修会」を実施した。2012 年9月には、大学教育開発センター、キャリア開発部(2012 年10月よりキャリアセンターに改称)、教学部が共催し、各学部の教務主任とキャリア主任を対象に「キャリア教育に関する講演会」を実施した。

非常勤講師も含めた研修会としては、2012 年11月に「シラバスに関する研修会」を実施している。

この他、大学や各学部教授会では、人権にかかる研修や学生対応にかかる研修、ハラスメント研修等を行っている（資料 3-22, 3-23）。

また、学問水準の向上および教育の充実発展を図るため、一定期間研究に専念できる長期・短期の国内および国外研究員制度を整備している。

ア）学部共通

ここでは、教養教育科目、学部共通コースの取り組みについて述べる。

京都学舎教養教育科目、瀬田学舎教養教育科目、学部共通コースでは、1999 年度から FD 活動の一環として「プロジェクト E（教養教育科目、学部共通コースに対して教育全般、授業、教材等の研究開発を奨励することを目的とする制度）」を制度化しており、2012 年度からその目的をより明確化するために、「教養・学部共通コース FD 研究開発プロジェクト」に名称変更して、各科目運営委員会および学部共通コース運営委員会を中心にプロジェクトの遂行にあたっている。本プロジェクトについては、各学舎教養教育科目会議または各学部共通コース運営委員会において、取組内容について精査し、教務会議において選定を行っている。2012 年度は 8 件のプロジェクトを選定した（資料 3-24）。

このように教養教育の FD については、各科目運営委員会を中心とした取組がなされている一方で、教養教育全体の枠組みでの定期的・組織的な FD 活動は低調である。

イ）研究科共通事項

ここでは、NP0・地方行政研究コース、アジア・アフリカ総合研究プログラムの取り組みについて述べる。

政策学研究科、法学研究科、社会学研究科と経済学研究科とが共同運営する NP0・地方行政研究コースでは運営委員会が組織されており、コース運営方法とともに、各研究科で確認された教育上の課題についても定期的に議論・共有する場を確保している。

アジア・アフリカ総合研究プログラムでは、運営委員会が組織されており、コース運営方法のみならず、各研究科で確認された教育上の課題についても定期的に議論・共有する場を確保している。

以下、各学部・研究科の特記すべき事項を示す。

2）文学部

学部における教員の教育研究活動等の点検については、各教員が 2011 年度から「教員活動自己点検に関する実施要項」に基づき、「教員活動自己点検シート」を作成している。これを下に各教員が自らの活動を点検し、教育研究活動等の改善・向上に取り組んでいる。

教員の資質の向上を図る方策として、「文学部 FD 委員会内規」に基づき文学部 FD 委員会を設置し、教育のあり方についての協議及び授業等教育活動の改善を図っている（資料 3-7 p. 15）。教育活動に関する教職員相互の情報交換や認識を共有する場として、文学研究科との合同で「文学部 FD 研究会」を開催しており（2012 年度は 2 回開催）、全学へは FD 報告会として公開している。

3) 経済学部

教員の資質の向上を図る方策として、経済学部 FD 委員会を設置し、学部教育のあり方についての協議や授業方法の改善に向けた検討を進めている（資料 3-7 p. 65）。教員間の研修機会としては、所属教員がそれぞれの研究分野やテーマを発表する定例の研究会（年 4 回）を実施し、教員相互の情報交換や研鑽を行っている。

さらには、学部・大学院合同で外部講師を招聘する「FD 報告会」（年 1 回）を企画・開催し、学んだ内容を教育改善に活かしている。

4) 経営学部

教員の資質の向上を図るための方策については、経営学部 FD 委員会および教務委員会が定期的に審議している（資料 3-7 p. 65）。

2012 年度は 2 回の FD 報告会を開催した。プログラム科目については報告書にまとめ、経営学部学生、教職員に配付している。また、教員の資質の向上を図るべく、2011 年度より、「教員活動自己点検シート」を活用し、教員活動の自己点検を行っている。

5) 法学部

教員の資質の向上を図るべく、2011 年度より「教員活動自己点検シート」を活用し、教員活動自己点検を行っている。また、教務委員が FD 委員となり、学部教務事項との有機的連携を図りつつ、教員の教育改善に資するべく、法学部 FD 委員会が FD 活動の年間スケジュールを定め、このスケジュールに基づき FD 活動を行っている（2012 年度には 10 回開催）（資料 3-7 p. 137）。さらに、研究員制度を活用し、教員の研究支援を行うとともに、その成果を教育活動に還元している。

6) 理工学部

教員の資質向上を図るために、理工学部 FD 委員会を月 1 回程度開催し、学部が抱える教学課題の解決に日常的・継続的に取り組んでいる（資料 3-7 p. 165）。また、理工学研究科と合同して、FD 報告会を年 2 回開催し、FD に関する情報の共有化を図っている。さらに、学外講師等による FD 研修会を年 1 回、理工学研究科と合同開催し、学外の優れた FD 事例を取り入れ、教員の資質向上に努めている。教育の質を持続的に高めるためには、学生の立場に立ったカリキュラムを編成する必要があると、科目ごとの履修状況や学生による授業評価など、教育の実施状況・成果を客観的なデータとして可視化し、それらを教育の質に結びつけていくための FD 活動を推進している。

7) 社会学部

教員の資質向上を図るために、社会学部 FD 委員会を設置し、FD 報告会・研修会・講演会等の開催を毎年企画している（資料 3-7 p. 191）。

2012 年度は、①学部卒業生の進路実績に関する FD 報告会、②「自己発見レポート」の分析結果を基にした学部入学生像に関する FD 報告会、③大学におけるコンプライアンスと認証評価に関する FD 報告会の計 3 回を開催した。

その他の FD 活動としては学部教育の基本方針である「現場主義」に基づく教育実践と

して取り組んでいる「大津エンパワねっと」事業の効果測定として、アンケート調査を実施し、その分析結果を担当教員・地域リーダー間で共有した。

8) 国際文化学部

研究業績については、2008 年度から年度末までに学部長まで報告することを義務づけ、その研究業績表を教授会で回覧することで、教員間における情報の共有と意欲向上につなげてきた。

また、2011 年度からは、「教員活動自己点検」として研究活動のみならず、教育活動や社会貢献活動について自身の 1 年間の取り組みについて振り返り、次年度の活動に繋げるシステムを構築している。英語版のシート記入要項を作成することで、英語圏の教員にも作成可能になるよう工夫し、自己点検への意識づけを行っている。

なお、研究業績表については、2011 年度末(2012 年度版)に龍谷大学研究者データベースを構築したことに伴い、データベースへの更新に変更し、その後も継続して実施している。

FD 活動については、FD 検討委員会にて国際文化学部生の基礎科目である「基礎演習 A・B」のあり方や学部におけるキャリア教育のあり方、優秀レポートの選定、共通講義の講評、夏期休暇中の学生への課題について検討を行っている（資料 3-7 p. 239）。

また、各々の教員が研究内容について報告会を行うことで知識の共有を図っている。さらに、学生の満足度が高かった授業を他の教員に公開し、その授業を参観することで自己研鑽に結びつけ、その後講評会を行うことで、各教員の教育活動の質向上に活かしている。

9) 政策学部

政策学部では、教育の活動の向上と発展に寄与し、FD を推進することを目的として「政策学部 FD 委員会内規」に基づき、教授会の下に、政策学部 FD 委員会を設置し、授業等教育活動の改善を図っている（資料 3-7 p. 273）。

政策学部はその学問的特性から、幅広い専門領域の教員によって構成されており、教員の教育・研究における交流が、その資質の向上に重要な意味を持つ。そのため、学部設置初年度の 2011 年には、FD 研究会、公開授業、FD 報告会等を計 14 回開催し、2012 年度も FD 研究会、FD 講演会、FD 報告会、人権問題研修会等の教育や科目運営を対象とした研究会を 16 回開催している。事例の共有にとどまらず、共通シラバス科目の運営方針の検討や、配慮を必要とする学生対応の検討などについて意見交換を行い、教育の質の向上に取り組んでいる。また、別途「政策学コロキウム」を 4 回にわたって行い、教員それぞれの専門領域の研究交流を進めた。地域協働総合センターや龍谷大学地域人材・公共政策開発リサーチセンター（LORC）との連携の下に、教育研究を実践する場の拡大を学部として支援する体制を採っている。大学間共同教育推進事業についても、学部内での連携・協力を推進するため、情報を共有する機会を設けている。

さらに、2011 年度より実施している「教員活動自己点検」を活用し、各教員が自己の教育・研究・社会貢献の取り組みを振り返り、改善するように努めている。

10) 文学研究科

文学研究科における教員の教育研究活動等の点検については、2011 年度から教員活動自己点検に関する実施要項に基づき、各教員は、「教員活動自己点検シート」を作成している。これを下に各教員が自らの活動を点検し、教育研究活動等の維持・改善・向上に取り組んでいる。

教員の資質の向上を図る方策として、「大学院文学研究科 FD 委員会内規」に基づき文学研究科 FD 委員会を設置し、教育のあり方についての協議および授業等教育活動の改善を図っている（資料 3-7 p. 31）。教育活動に関する教職員相互の情報交換や認識を共有する場として、文学部との合同で「FD 研究会」を開催しており（2012 年度は 1 回開催）、全学へは FD 報告会として公開している。

11) 法学研究科

教員の資質の向上を図るべく、2011 年度より「教員活動自己点検シート」を活用し、教員活動自己点検を行っている。また、教務委員が FD 委員となり、研究科における教務事項との有機的連携を図り、教員の教育改善に資するべく、FD 活動を行っている（2012 年度には 2 回開催）。また、必要に応じて法学部と共同で FD 活動に取り組んでいる。さらに、研究員制度を活用し、教員の研究支援を行うとともに、その成果を教育活動に還元している。

12) 経済学研究科

教員の資質の向上を図る方策として、経済学研究科 FD 委員会を設置し、研究科教育のあり方についての協議や授業方法の改善に向けた検討を進めている（資料 3-7 p. 79）。

所属教員がそれぞれの研究分野やテーマを発表する定例の研究会（年 4 回）を実施し、教員相互の情報交換や研鑽を行っている。

さらには、学部・大学院合同で外部講師を招聘しての「FD 報告会」（年 1 回）を企画・開催し、学んだ内容を教育改善に活かしている。

13) 経営学研究科

教員の資質の向上を図ることをめざし、研究科長等を構成員とする経営学研究科 FD 委員会を設置している（資料 3-7 p. 125）。経営学研究科構成員による FD 報告会の開催に加え、京都産業学センターの活動の一環として、京都産業学研究会も開催している。2012 年度は 2 回の FD 報告会を開催した。

また、教員の資質の向上を図るべく、2011 年度より「教員活動自己点検シート」を活用し、教員活動自己点検を行っている。

14) 社会学研究科

教員の研究活動等を自己点検するため、専任教員全員が「教員活動自己点検」に取り組んでいる。また、社会学研究科内に設置した制度整備検討委員会や社会学研究科 FD 委員会を中心に、研究科授業科目内容の点検、科目編成の合理化を図っている（資料 3-7 p. 205）。FD の実質化にむけては、社会学部と合同で講演会等を実施しているが、さらなる取り組みをめざしている。

15) 理工学研究科

教員の資質向上を図るために、理工学研究科 FD 委員会を月 1 回程度開催し、研究科が抱える教学課題に日常的・継続的に取り組んでいる（資料 3-7 p. 177）。また、理工学部と合同で、FD 報告会を年 2 回開催し、FD に関する情報の共有化を図っている。さらに、外部講師等による FD 研修会を年 1 回、理工学部と合同開催し、学外の優れた FD 事例を取り入れ、教員の資質向上に努めている。また、学内に科学技術共同研究センターを設置して研究の場を確保するとともに、大型研究機材の導入も積極的に支援し、学術雑誌・図書の拡大を行う一方、産学連携コーディネーターの任用により外部研究資金の獲得への支援を積極的に推進している。

16) 国際文化学研究科

全教員が「教員活動自己点検」制度により自己点検を行っている。また、教育・研究業績表を作成し、自己点検・評価への意識を醸成している。

現状と課題における共通認識を持つため、国際文化学研究科 FD 委員会を設置している（資料 3-7 p. 255）。

2013 年 3 月には、修了生全員を対象としたアンケート「国際文化学研究科カリキュラムについて」を実施した。回答結果を分析した上で、今後の FD 活動に活用する。

17) 実践真宗学研究科

2011 年度から教員活動自己点検に関する実施要項に基づき、各教員は、「教員活動自己点検シート」を作成している。これを下に各教員が自らの活動を点検し、教育研究活動等の維持・改善・向上に取り組んでいる（資料 3-7 p. 297）。

教員の資質の向上を図る方策として、「大学院実践真宗学研究科 FD 委員会内規」に基づき実践真宗学研究科 FD 委員会を設置し、教育のあり方についての協議及び授業等教育活動の改善を図っている。教育活動に関する教職員相互の情報交換や認識を共有する場として文学部と文学研究科との合同で「FD 研究会」を開催しており（2012 年度は 1 回開催）、全学へも FD 報告会として公開している。

18) 政策学研究科

政策学研究科では、個々の教員の教育力だけではなく、組織としての教育力を高めるべく、研究科 FD 委員会を設置し、また FD 研究会を開催している（2012 年度は 4 回開催）（資料 3-7 p. 285）。教員の多くは国内外の地域協働プロジェクト研究に参画しており、これらの経験・実績を FD 研究会での議論に活かしている。

また、法学研究科、経済学研究科、社会科学研究科と共同運営する NPO・地方行政研究コースでは運営委員会が組織されており、コース運営方法の他、各研究科で確認された教育上の課題についても定期的に議論・共有する場が確保されている。

さらに、全学の自己点検・評価のプロセスの中でも、各教員が自己の教育・研究・社会貢献の取り組みを振り返り、改善するように努めている。

19) 法務研究科

教員の資質向上のための取り組みについては、法科大学院 FD 委員会のもと、学期毎に学生による「授業アンケート」や教員相互による「授業参観」を行っている(資料 3-7 p. 313)。これらの結果については、各担当者にフィードバックするとともに、特に「授業アンケート」についてはポータルサイト上で学生にも結果を公表している。また、分野毎に行っている FD 部会のほか FD 全体会（4 回）等でも成果を共有し、組織的な取り組みを行っている。なお、これらの成果は『龍谷大学法科大学院 2011 年度 FD 活動報告書』によって、広く共有している（資料 3-25）。

また、2011 年度より法務研究科においても、教育・研究・社会貢献・大学管理運営等を総合した「教員活動自己点検」を実施している。

2. 点検・評価

〔基準の充足状況〕

本学では、「学校法人龍谷大学就業規則」「教育職員選考基準」、各学部の教員人事に関する規程および「龍谷大学研究活動に関する指針」に、求める教員像あるいは研究者像を明示している。ただし「求める教員像」としては明確に定めていない。

また、本学の教員組織は、各学部・研究科の教育理念・目的を実現するために教育課程の編成を確立するとともに、大学設置基準の必要教員数を十分に満たす人数をもって構成し、全学的な方針である「補充人事手続について」および各学部が自ら策定する「教員採用計画」に基づき、財政基本計画である「教員人件費枠」を踏まえつつ、教員組織を整備している。ただし、「教員組織の編制方針」としては定めていない。

教員の募集・採用・昇格は、「教育職員選考基準」および各学部が定める教員人事規程に基づき行っている。各学部が補充人事を進めるにあたって、人事手続きの適正な実施および全学的調整を図るため、毎年度、学部長会において「補充人事手続について」を確認している。

教員の資質向上については、大学や各学部、研究会が主催する各種研修会の他、2011 年度から教員活動自己点検を全教員対象に自己研鑽を目的として実施している。

以上のことから、求める教員像や教員組織の編制方針に準ずる方針を定め、それに基づき教員組織を整備していると判断する。

（1）効果が上がっている事項

全学的取り組みとして、2011 年度から教員活動自己点検を全教員対象に実施している。本制度導入により、教員各自が自身の教育研究等の活動に対し自己点検を行う機会となり、自ら検証・確認を行うことで明らかになった諸課題に対し、改善に結びつけるための自己研鑽の場として活用されている。

こうした取り組みにより、組織や個人の FD 活動がより活発に展開されるようになったり、組織の自己点検・評価に活用される例が見られるようになった。さらに、教員同士が互いの点検結果を参考にし合うことで、自身の活動に役立てることにつなげている例もあった。

（２）改善すべき事項

各学部の FD 活動に比して、教養教育科目の FD 活動は低調である。また、教養教育科目は全学部横断的に展開しながらも、京都学舎教養教育科目と瀬田学舎教養教育科目とに分かれて運営されており、本学の学士課程教育における位置づけが定めにくくなっている。

３．将来に向けた発展方策

（１）効果が上がっている事項

教員活動自己点検については、2011 年度の制度実施後、2012 年度第 30 回部局長会（2012 年 11 月 29 日開催）において制度総括を行い、今後も継続して実施することを確認した。総括では、①2012 年度のシステム導入に伴う効率化、②目的達成度の向上、③組織としての活用、の 3 点を課題としつつ、より高い効果を上げていくことをめざし、毎年度検証および改善を実行することを前提に、継続的に実施することとなった（資料 3-26）。

（２）改善すべき事項

2012 年度第 2 回全学教学会議（2013 年 2 月 27 日開催）において、京都学舎・瀬田学舎を一つにした「教養教育センター（仮称）」の設置について承認された。これを受けて今後の教養教育における組織的な FD について、教養教育センターで検討し、FD を推進していく。

４．根拠資料

- 3-1 学校法人龍谷大学就業規則
- 3-2 教育職員選考基準
- 3-3 龍谷大学研究活動に関する指針
- 3-4 大学院担当教員選考基準
- 3-5 平成 24 年度学則・諸規程（既出 資料 1-1）
- 3-6 学部教授会規程
- 3-7 龍谷大学 学部・研究科規程（内規）集（既出 資料 1-38）
- 3-8 学部長補佐及び教学部長補佐に関する要項
- 3-9 龍谷ミュージアムに所属する教育職員の任用等に関する規程
- 3-10 保健管理センター長の任用等に関する規程
- 3-11 研究所等における専任研究員任用規程
- 3-12 「龍谷大学財政基本計画」の改訂について
- 3-13 補充人事手続きについて
- 3-14 教員採用計画一覧
- 3-15 教学運営規程
- 3-16 教育課程運営委員会規程
- 3-17 龍大月報 第 545 号
- 3-18 学校法人龍谷大学非常勤講師就業規則
- 3-19 特別任用教員規程
- 3-20 教員活動自己点検シート（2011 年度・2012 年度）

- 3-21 龍谷大学 大学教育開発センター通信 2011 年度 No. 3
- 3-22 全学人権問題研修会（ご案内）
- 3-23 教職員を対象とした多様な学生対応を考えるワーキング（研修機会の提供）等について（報告）
- 3-24 2012 年度 FD・教材等研究開発プロジェクトの選定について（提案）
- 3-25 龍谷大学法科大学院 2011 年度 FD 活動報告書
- 3-26 教員活動自己点検の継続的实施について
- 3-27 専任教員の教育・研究業績（教育活動・学会等および社会における主な活動）
- 3-28 専任教員の研究活動

