

Ⅲ 教員・教員組織

1. 現状説明

(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。

■大学全体／学部・研究科共通

本学における教員像は、「青山学院大学の理念」に明確に述べられており、「相互の人格を尊重し、建学以来の伝統を重んじつつ、おのおのの立場において、時代の要請に応える大学の創出に努める」とある。

また、大学設置基準（昭和 31 年文部省令第 28 号）に基づいて定められた「青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則」に（資料 3-1）、教員の採用・昇格の基準等において求める能力・資質等を以下の通り定めている。

2 教授となることのできる者は、以下の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力があると認められる者とする。

(1) 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者

(2) 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者

(3) 専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者

(4) 大学において教授の経歴のある者

(5) 大学において准教授の経歴があり、教育研究上の業績があると認められる者

(6) 芸術、体育等については、特殊な技能に秀で、教育の経歴のある者

(7) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

「学校法人青山学院就業規則」（資料 3-1A）においては、第 2 条に職員（教育職員、事務職員を含む）の勤務精神について以下の通り定めている。

第 2 条 本法人に勤務する職員は、寄附行為第 4 条に規定する建学の精神たるキリスト教の精神に則って、この規則に従い、青山学院設立の目的を達するように努めなければならない。

◆文学部

本学部は、大学全体で定めている方針に基づき、また、文学部の人文学教育の理念にふさわしい、高潔な人格と深い教養を備えた教員によって組織を編制する方針を確立している。

◆教育人間科学部

●教育学科 学術知の伝授だけでなく、教育現場との連携を深め、今日的課題について

Ⅲ 教員・教員組織

より具体的に学生に伝えられるよう、本学科では、豊かな現場経験と実績を持つ専任教員を任用するため、教職特任教員制度を2007年度に制定した。学生が、理論と実践の両面から授業内容をバランスよく理解し、探究していける教員編制を方針として確立している。

●**心理学科** 本学科では、領域別に臨床・社会・認知・発達等各心理学専門教員を中核に据え、これを隣接分野である哲学の専門教員が支えるという、重層的な教員編制になっている。基礎心理学や入門的な講義・演習は、各領域の教員が適宜、担当し、学生の興味・関心に合わせて多様な分野を深めていくことができる体制を方針として整えている。

◆**経済学部**

本学部は、大学全体で定めている方針に基づき、また、経済学部の教育の理念にふさわしい教員によって組織を編制する方針を確立している。

◆**法学部**

本学部は、大学全体で定めている方針（資料 3-1）に基づき、編制方針を確立している。

◆**経営学部**

本学部では、本学が定める教授、准教授等の教員像および教員組織の編制方針に沿って、より詳細に教授昇任ならびに准教授任用審議規準を定めている（資料 3-2）。

◆**国際政治経済学部**

本学部では、本学が定める教員像および教員組織の編制方針（資料 3-1）に従うとともに、学部として独自の専任教員昇任人事基準（資料 3-3）を定めている。

◆**総合文化政策学部**

本学部は、大学全体で定めている方針に基づき、また、総合文化政策学部の教育の理念にふさわしい教員によって組織を編制する方針を確立している。

◆**理工学部**

本学部では各学科で定められた教員昇任推薦基準（資料 3-4）を教授会で承認している。

募集に際しては、各学科とも、学術的実績はもとより専門分野のバランスを考慮し、要領に担当科目、学術的な実績・経験等の資格要件を明示、私立大学の現状や課題、そして、キリスト教教育に理解がある旨を応募資格としている。

なお、電気電子工学科の組織構成は、この分野を支える幅広い人材育成を目指し、「ハード」を中心としながらも、材料・デバイス系、回路系、制御・システム系、パワーエレクトロニクス系といった多様な人材確保を念頭に置いて取り組んでいる。

◆**社会情報学部**

社会情報学部では、本学の理念を踏まえ、より具体的に「文理の枠を超えた知識と基礎力を身につけ、社会や組織の問題を発見・解決できる人材を育成する」教員であり、教員組織を編制すると明確に定めている（資料 3-5）。

◇文学研究科

本研究科は、大学全体で定めている方針に基づき、学部と同様に人文学教育の理念にふさわしい、高潔な人格と深い教養を備えた教員によって組織を編制するという方針を確立している。

◇教育人間科学研究科

本研究科の専任教員は学部課程である教育人間科学部教育学科・心理学科の所属であるため、本学規則（資料 3-1）に基づき、教員像および教員組織の編制方針については、学部課程と一体となって明確に定められている。以下に詳細を示す。

○**教育学専攻** 単に学術知に精通してだけでなく、教育現場との連携を深めて今日的課題について研究を展開していけるよう、理論と実践の両面から授業内容をバランスよく探究していける教員編制を確立している。

○**心理学専攻** 領域別に臨床・社会・認知・発達各心理学専門教員を中核に据え、これを隣接分野である哲学の専門教員が支えるという重層的な教員編制を取っている。

◇経済学研究科

本研究科は、本学が定める規則（資料 3-1）に基づき、理論計量・歴史・学史・思想史・制度・政策・財政金融・国際・地域といった学問分野を、多様な方法論に基づき研究教育できるよう網羅し、多様な学問的視点・方法論に基づいて、ほぼすべての学問領域を教授していけるような教員編制を確立している。

◇法学研究科

本研究科(私法専攻・公法専攻、ビジネス法務専攻)の教員は、学部課程である法学部に所属しており、そのうち、教授職および博士学位を所持する准教授職の者が研究指導を担当するシステムである。このため、本学規則（資料 3-1）に基づいて、法学部と一体となり、教育研究の理念・目的にふさわしい専任教員像と教員組織の編制を確立している。

◇経営学研究科

本研究科は、大学全体で定めている方針に基づき、また、経営学研究科の教育の理念にふさわしい教員によって組織を編制する方針を確立している。

◇国際政治経済学研究科

本研究科では、本学が定める教員像および教員組織の編制方針（資料 3-1）に従うとともに、学部と共通の独自の専任教員昇任人事基準（資料 3-3）を定めている。

◇総合文化政策学研究科

本研究科は、その理念である「創造の現場を知の対象領域とする」を実現するため、「I 理念・目的」で述べているように、メディア文化、都市・国際文化、アートマネジメントなどの実践的知識を有し、メディア、文化団体、文化産業、国際機関、企業の広報、企画、マーケティングといった多彩な分野において高度な専門性を活かすことのできる人材育成

Ⅲ 教員・教員組織

を目指している。これに対応する幅広い学問領域をカバーするような教員の編制方針をとっている。

◇理工学研究科

本研究科には1専攻のもとに8コースあり、採用人事は、各コースの裁量により専門分野のバランスをとりつつ学術的な実績等を考慮して行っている。応募資格に、私立大学の現状や課題、また、キリスト教教育に理解があることを挙げている。なお、担当科目、学術的な実績・経験等の資格要件は公募要領に明示している。

○生命科学コース 7名編成で、所属の内訳は化学・生命科学科5名、物理・数理学科2名。コース理念が示すように、生命科学領域をフロンティアとする新しい技術の開発等を目指して、異分野融合的な編制を行っている。

○電気電子工学コース 研究分野に関して、より幅広い選択肢を学生に提供できるように、多様な研究領域をもつ教員によるバラエティに富んだ組織構成を推進している。

◇社会情報学研究科

○社会情報学コース 学部と同様に本コースの教員と教員組織は、リエゾン（「社会、人間」「社会、情報」「人間、情報」という複合領域）あるいはエリア（基盤となる専門3領域「社会」「情報」「人間」）のどちらに属すべきかを議論しているが、新規採用者についてはリエゾンに属する教員を求めている（資料3-7）。

○ヒューマンイノベーションコース 学部の枠組みである「人間」を軸に、学習を広義に捉えるために、認知科学、法心理学、組織学習論、教育学を中心に構成している。

◇国際マネジメント研究科

本研究科は、大学全体で定めている方針に基づき、また、国際マネジメント研究科の教育・研究の理念にふさわしい第一線で活躍する研究者とビジネス経験豊富な実務家教員から構成される教員によって持続的競争力のある組織を編制する方針を確立している。

◇法務研究科

本研究科は、大学全体で定める方針に定められた資格要件・任用手続きに従った厳格な審査に基づき、また、専門職大学院設置基準および法科大学院評価基準（公益財団法人日弁連法務研究財団）によって必要とされる科目および当該科目を担当する者の適格性を満たした教員編制を確立している（資料3-1、3-8）。

◇会計プロフェッション研究科

本研究科では、教育研究上の目的に沿って、会計専門職大学院における各専門科目を担当するにふさわしい研究成果、実務経験および教育指導歴等を有する者を採用している。

また、専任教員には少なくとも1年に1論稿を学術雑誌に公表することを義務づけ、継続的に教育・研究能力の向上を求めている。その実効性を高めるため、紀要「会計プロフェッション」（資料3-9）を毎年発行するとともに、その教育・研究上の業績を大学ウェブサイト（資料3-10）で公開している。

(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。

■大学全体／学部・研究科共通

本学を構成する 9 学部・23 学科、12 研究科・19 専攻における教員組織の整備は本学共通の規則「青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則」(資料 3-1) に基づいて行っており、教育課程に相応しい教員組織となっている(資料 3-10)。以下では、各学部、各研究科における状況と独自の施策などについて記述した。

◆文学部

本学部は、以下の通り、各学科に幅広い専門領域の教員を擁しており、いずれも設置基準で定められた教員数を満たしている(資料 3-11)。

●英米文学科 専任教員 29 名。各コースの専門領域に対し、イギリス文学・文化 6 名、グローバル文学・文化 1 名、アメリカ文学・文化 6 名、英語学 7 名、コミュニケーション 7 名、英語教育学 2 名と、ほぼ適正な人員配置がなされている。

●フランス文学科 専任教員 15 名(フランス語を母語とする教員 3 名、うち 2 名は専任待遇)。その専門領域は、中世から現代までの各時代にわたる文学・思想・言語・文化を網羅。男女比は男性 10 名・女性 5 名で、適切な配置となっている。

●日本文学科 専任教員 14 名。研究領域は、古代から現代までの日本文学、中国古典文学(漢文学)、思想、文化、日本語、日本語教育を網羅している。

●史学科 専任教員 16 名。歴史学研究の学問的展開に対応し、時代、領域における多様性を確保。非常勤講師の選任に際しても同様の配慮を行っている。

●比較芸術学科 専任教員 8 名。美術 3 名、演劇・映像 3 名、音楽 2 名で、専門とする地域や時代の重複を避け、バランスのとれた構成となっている。

◆教育人間科学部

●教育学科 本学科所属の教員は、専任教員 22 名・教職特任教員 3 名の計 25 名体制で、分野別には人間形成探求コース関係 6 名、臨床教育・生涯発達コース関係 5 名、教育情報・メディアコース関係 4 名、幼児教育学コース関係 3 名、児童教育学コース関係 7 名となっており、各専門領域における研究と学生に対する教育の目的を達成するためにバランスの取れた配置となっている。専任教員の授業配置は、基礎科目・概説科目・専門演習・卒業研究といった主要科目を担当することを前提としており、各教員は各領域において十分な研究業績を有している。年齢構成は、60 歳代 10 名、50 歳代 8 名、30~40 歳代が 7 名と、ベテラン教員を中心に、適切な年齢構成となっている。

●心理学科 本学科の助手を除く専任教員は現在 12 名であり、臨床 4 名、社会 2 名、認知 2 名、発達 2 名の心理学 4 領域と哲学 1 名である。2001 年の学科発足当時の 9 名から、2004 年に哲学 1 名、2010 年に発達心理学 1 名が加わり、2010 年度の助手から助教への昇任にともない、現在の 12 名に至っている。さらに、従来の心理学助手もしくは助教に加え、臨床心理学専門助手もしくは助教 1 名を配置し、助手または助教は 2 名となっている。年齢構成は 60 歳代 3 名、50 歳代 4 名、30~40 歳代が 5 名と適切な年齢構成となっている。なお助手 1 名は 30 歳代である。

Ⅲ 教員・教員組織

また、本学部には、主に学部共通科目を担当する学部所属教員として外国語科目担当教員3名、健康・スポーツ科目担当教員3名、および本学の建学の精神を体現するための教育研究に係わる宗教主任1名、合計7名が所属している（資料 3-11）。

◆経済学部

本学部におけるカリキュラムと科目担当者は、学科ごとに（経済学科・教務委員会、現代経済デザイン学科・学科分科会）原案を作成し、学部教授会において決定しており、以下のように適切に整備している。専任教員数は46名（経済学科25名、現代経済デザイン学科10名、共通教育・外国語11名）で、設置基準によって定められた必要人数を十分に上回っている（基礎データ-表2）。

また、教員の分野別構成は、本学部の教育研究目標に沿って理論・数量8名、政策・産業15名、歴史・国際・地域12名、共通教育・外国語11名を配しており、専門教育と共通教育の双方に配慮した体制となっている（資料3-13）。

◆法学部

現在の教員組織は、教授30名、准教授7名、助教1名で、設置基準で定められた教員数が確保された状況にある（資料3-11）。

本学部が目指すのは、法的な問題における専門的学識と応用能力を身につけたいという強い意欲をもつ学生に対し、十分に答え得る教育研究を提供することである。そのため、各教員には、専門とする法分野において高度の専門的学識と研究遂行能力を備え、かつ、広く内外の法理論や法実務の状況を十分に研究、理解した教員をできる限り幅広く集結させており、バランスのとれた教員組織の構築に努めている。

さらに、教育の質を維持確保するために専任教員の補充人事を、非常勤教員を含めて、カリキュラムポリシーに基づき、鋭意、進めている。分野ごとに当該分野のコア教育領域と研究領域の融合・連携を勘案し、年齢構成などにも配慮しながら、組織整備に取り組んでいる。

◆経営学部

本学部の専任教員数は、大学設置基準によって定められた必要専任教員数を上回っており、年齢構成についても特定の年齢層への著しい偏りはない。また、経営学科ならびにマーケティング学科の配分についても偏ってはならず、バランスよく配されている（資料3-11、3-14）。

教育研究に関する諸活動は、その役割を専任教員それぞれに割り振ることで、特定の個人の力量に任せるのではなく、組織として責任をもって遂行されるように配慮している（資料3-15）。

◆国際政治経済学部

本学部の専任教員数は、2013年5月現在、国際政治学科13名、国際経済学科15名、国際コミュニケーション学科15名、および学部共通として1名である（資料3-10、3-11）。この時点では国際政治学科が大学設置基準に定められた必要人数を1名下回っていたが、

その後、9月1日付で新規に1名が着任し、現在は基準を満たしている。

各学科で理論学専攻・応用学専攻・歴史学専攻などの教員を組み合わせ、さらに日本・アジア・北米・南米・西欧・東欧・大洋州などの地域の専門家を豊富に任用するなど、教育課程に対して適切な人員配置を行っている。

◆総合文化政策学部

本学部の専任教員は25名で、専門共通科目として設けた2科目群に「政策・マネジメント科目群」8名と「文化・思想科目群」8名を、専門分野別科目として置いた3分野に「メディア文化分野」3名、「都市・国際文化分野」4名、「アート・デザイン分野」2名を配しており、設置基準で定められた教員数を満たしている(資料3-11)。専任教員の年齢構成は、60歳代以上が7名、50歳代が6名、40歳代が7名、30歳代が5名となっており、適正に管理している(資料3-14)。

◆理工学部

本学部の専任教員における61歳以上の割合は、若手教員の新規任用により、25.0%と改善した。また、以下の通り、年齢構成上も専門分野の面からみても、偏りのないバランスのとれた配置となっている(資料3-10、3-16、3-17)。

●物理・数理学科 物理コース・応用物理コース合わせて23名で実験と理論のバランスがとれている。数理コースには8名を配している。2013年度の年齢構成は30歳代以下13名、40歳代6名、50歳代8名、60歳代以上4名である。

●化学・生命科学科 物理化学・無機分析化学・有機化学・生命科学の4つの基幹分野それぞれに2~4名を配している。主要科目はこれら専門教員が担当することを前提とし、講義と実験との連携を密にした教育に取り組んでいる。特に、化学分野と生命科学分野のバランスには配慮しており、幅広い視野をもった人材の育成に努めている。2013年度の年齢構成は40歳代5名、50歳代6名、60歳代2名である。

●電気電子工学科 材料デバイス系では材料を中心に据え結晶工学、発光デバイス、ナノエレクトロニクス、電子物性に1名ずつの4名、回路・制御・通信・電気電子応用系ではパワーエレクトロニクス、電気制御、電子回路、生体計測、環境電磁工学、光通信工学、情報信号処理に1名ずつの7名、計11名を配して、学科カリキュラムを十分網羅できる組織を構成している。加えて、学生実験を専門に担当する助手2名、材料・IT関連研究を専門とする助教4名を配して、学生実験や演習科目等の充実にも取り組んでいる。

●機械創造工学科 教員組織は、教授7名、准教授2名、助教7名による構成で、教授と准教授の年齢構成は60代3名、50代1名、40代5名。年代、専門分野ともにバランスがとれている。

●経営システム工学科 教授5名、准教授4名、助教8名、助手1名。教授と准教授の年齢構成は60代1名、50代3名、40代3名、30代2名。専門分野別にみてもバランスがとれている。

●情報テクノロジー学科 教授7名、准教授1名、助教8名。教授と准教授の年齢構成は60代3名、50代3名、40代2名。年代、専門分野ともにバランスが保たれている。

Ⅲ 教員・教員組織

◆社会情報学部

専任教員数は2013年5月1日時点で28名(教授15名、准教授8名、助教5名)であり、設置基準上の必要人数17名を十分に満たしている。年齢構成は、45歳以上50歳未満が6名と最も多く、60歳以上の教授も4名在籍している。授業担当コマ数は、平均6コマと基準担当コマ数相当である(資料3-11、3-14、3-19)。

本学部は、2012年度のカリキュラム改革により学部開設当初の理念をより一層発展させて、基盤となる専門3領域「社会」「情報」「人間」を明確化した。それぞれの領域のもとで体系づけられた専門性を背景として、「社会、人間」「社会、情報」「人間、情報」という複合領域(本学部ではリエゾンと呼ぶ)における問題解決のための専門知識を身につけることを教育の目的と位置づけた。

教育課程は、数学、英語などの基礎科目、演習科目に加え、専門3領域にすべてに共通するフルリエゾン科目、専門2領域にまたがるリエゾン科目、それぞれの専門領域の学習を深めるエリア科目により体系的に構成されている(資料3-5、3-20)。各領域の教員配置はこれを反映して、数学4名、英語2名、社会8名、情報6名、人間6名、その他2名(キリスト教・体育)である(資料3-5)。なお、各専門領域に属する専任教員の約半数は、全3領域に共通するフルリエゾン科目を担当するなど、本学部の教育課程にふさわしい組織を形成している(資料3-20)。

◇文学研究科

各専攻に所属する専任教員は、2013年5月現在、以下の通りである(資料3-10、3-21)。

○英米文学専攻 30名(うち外国人教員6名)が所属。専門領域は英文学・米文学・英文学・英語教育学・コミュニケーションであり、今日行われている研究の各分野に対応している。

○フランス文学・語学専攻 14名(うち専任待遇の外国人教員1名)が所属し、設置基準に定められた教員数を満たしている。専門領域は中世から現代までの各時代にわたる文学・思想・言語・文化を網羅しており、適切な配置となっている。

○日本文学・日本語学専攻 日本文学11名(うち中国古典文学1名は現在欠員)・日本語学3名(うち日本語教育学1名)をそれぞれ配し、各時代・各分野に即したきめの細い指導体制を敷いている。

○史学専攻 2012年4月芸術史専攻を分離し(比較芸術学専攻として独立)、教員を4コース(日本史・東洋史・西洋史・考古学)に再編した。現在の構成は、日本史4名・東洋史3名・西洋史5名・考古学2名・芸術史1名であり、2014年度から芸術史の教員にかわり、日本史の教員を補充する人事を進めている。同時に、地域や時代をできるだけ網羅し、歴史学研究のための学生のニーズに合わせた教員配置の実現に努めている。

○比較芸術学専攻 8名(美術:3名、うち日本・東洋美術担当2名、西洋美術担当1名、音楽:西洋音楽に重点を置き計2名、演劇映像:3名、うち日本演劇担当1名、西洋演劇担当1名、映像担当1名)編成。兼任教員6名に専門科目兼任スタッフ4名を加えたかたちで、これにより、伝統的・古典的な芸術系3領域を本格的に比較学習・研究することができる場を実現した。

◇**教育人間科学研究科**

本研究科の専任教員は、学部課程である教育人間科学部教育学科・心理学科の所属であるため、学部と一体となって教育課程に相応しい教員組織を整備している。以下に詳細を示す。

○**教育学専攻** 17名体制である。分野別に見ると、人間形成探求4名、臨床教育・生涯発達6名、教育情報・メディア2名、幼児教育学2名、児童教育学3名となる。研究・教育両面の目的を達成するためにバランスの取れた配置となっている。各教員は、各領域において十分な研究業績を有している。年齢構成は、60歳代6名、50歳代6名、30～40歳代が5名と、ベテラン教員を中心に、適切な年齢構成となっている。

○**心理学専攻** 心理学4領域（臨床5名・社会2名・認知2名・発達2名）と、哲学1名による計12名体制である。2001年の学科発足当時の9名から、2004年に哲学1名、2010年に発達心理学1名、さらに2011年に臨床心理学専門1名（助教）が加わり、現在の12名に至っている。年齢構成は、60歳代4名、50歳代3名、30～40歳代5名と、バランスの取れた年齢構成となっている。

◇**経済学研究科**

本研究科の専任教員数は、設置基準上の必要人数を十分に上回っている（資料3-21）。理論計量・歴史・学史・思想史・制度・政策・財政金融・国際・地域の各分野に教員をバランスよく配し、経済学のほぼ全分野を多様な視点・方法論に基づき学ぶことができる陣容になっている。なお、博士前期課程の科目担当者は、研究科教授会が決定しており、2012年度からは、その教育課程の科目担当者に准教授を加えることとした。

◇**法学研究科**

○**私法専攻** 専任教員数は、博士前期課程に教授10名、准教授4名、博士後期課程に教授10名の編制で、設置基準で定められた必要教員数が確保されている状況にある（資料3-21）。

○**公法専攻** 専任教員数は、博士前期課程に教授9名、准教授2名、助教1名、博士後期課程に教授13名、准教授1名の編制で、設置基準で定められた必要教員数が確保されている状況にある（資料3-21）。

○**ビジネス法務専攻** 専任教員数は、修士課程に教授7名、博士後期課程に教授6名の編制で、設置基準で定められた必要教員数が確保されている状況にある（資料3-21）。

◇**経営学研究科**

本研究科の専任教員数は本学の設置基準が定める必要人数を上回っており、年齢構成においても著しい偏りはない（資料3-21）。また、本研究科を構成する4部門（経営学、会計学、マーケティング、戦略経営・知的財産権）における偏りもなく、バランスのよい配置となっている。

◇**国際政治経済学研究科**

本研究科の専任教員数は、国際政治学専攻13名、国際経済学専攻14名、国際コミュニ

Ⅲ 教員・教員組織

ケーション専攻 16 名である（資料 3-10、3-21）。

各専攻に理論学専攻・応用学専攻・歴史学専攻などの教員を組み合わせ、さらに日本・アジア・北米・南米・西欧・東欧・大洋州などの地域の専門家を豊富に任用するなど、教育課程に対して適切な人員配置を行っている。

◇総合文化政策学研究科

本研究科には、総合文化政策学専攻（一貫制博士課程）／文化創造マネジメント専攻（博士前期課程）の 2 専攻があり、それぞれ専任教員 20 名／22 名、非常勤教員 10 名／25 名からなる。専任教員に関しては、メディア文化分野に 8 名、都市・国際文化分野に 3 名、アートマネジメント分野に 2 名を配しており、実践的知識を有し、メディア、文化団体、文化産業、国際機関、企業の広報、企画、マーケティングといった多彩な分野において高度な専門性をもつこの教員配置となっている。また、政策・マネジメント群に 8 名、文化・思想群に 8 名の教員を配し、高度な研究指導を行っている。以上の通り、科教育課程にふさわしい組織体制を整備している（資料 3-10、3-21）。

専任教員の年齢構成は 60 歳代以上が 7 名、50 歳代が 6 名、40 歳代が 7 名、30 歳代が 5 名でバランスがとれており、適正に管理している。

◇理工学研究科

若手教員の新規任用により、本研究科全体に占める 61 歳以上の専任教員は現在 25.4% と改善された。各コースでは専門分野のバランスを考えて教員組織を整備している（資料 3-10）。大学院における研究指導教員の資格は、その研究業績・教育実績として、博士前期課程、博士後期課程での教育指導に適切な業績・実績を有することを確認している。

○機能物質創成コース 8 名編成で、所属の内訳は物理・数理学科 4 名、化学・生命科学科 1 名、電気電子工学科 2 名、その他連携大学院方式による客員教員 2 名である。

○生命科学コース 7 名編成で、所属の内訳は化学・生命科学科 5 名、物理・数理学科 2 名。年齢構成は 40 歳代 2 名、50 歳代 2 名、60 歳代 3 名。

○電気電子工学コース 若手教員の新規任用により、理工学部全体に占める 61 歳以上の専任教員は 16.8% と改善された。研究分野でみると、教員は、回路系（パワーエレクトロニクス 1 名・電気制御 1 名・電子回路 1 名・生体計測 1 名・情報通信 3 名）、材料・デバイス系（電子物性 1 名・結晶工学 1 名）の計 9 名、助教は、IT 系（非線形解析 1 名・言語解析 1 名）、材料系（半導体材料 1 名・電波吸収材料 1 名）の計 4 名、加えて、学生実験担当助手 2 名により幅広い分野を網羅し、本コースのカリキュラムを維持するに十分な陣容である。さらに、外部講師・客員研究員・招聘研究員制度を活用し、最先端技術の講義を提供している。

○マネジメントテクノロジーコース 教授 5 名（すべて D マル合）、准教授 4 名（すべて M マル合）、助教 8 名、助手 1 名。教授・准教授は 60 歳代 1 名、50 歳代 3 名、40 歳代 3 名、30 代歳 2 名とバランスのよい年齢構成となっている。専門分野においてもバランスが保たれている。

◇社会情報学研究科

○社会情報学コース 前項 1.-(1)に記載したように教員の所属に関する議論は続行中だが、エリアにおける専門能力を重視すると同時に、教員自身も、将来的にはリエゾンへの所属も可能となるよう研鑽し、より教育課程に合った組織を整備する（資料 3-7）。

○ヒューマンイノベーションコース 学習学系、学習デザイン系の 2 種類で構成されるカリキュラムに対応すべく、それぞれの領域に専門教員 2 名、計 4 名を配している。

◇国際マネジメント研究科

○国際マネジメント専攻 研究科教授会において、あるべき教育課程を議論し、これに従って教員組織を整備している。2013 年 5 月 1 日現在、本専攻の専任教員数は 15 名（うち併任教員 3 名）で、設置基準等に定められた必要人数 15 名を満たしている。国際マネジメント専攻教員 6 名（併任教員 3 名を除く）も、実質的には、国際マネジメント専攻の研究指導を行える体制を整えている（資料 3-23）。

○国際マネジメントサイエンス専攻 博士課程委員会において、あるべき教育課程を議論し、これに従って教員組織を整備している。博士指導の経験豊かな教員（ファイナンス分野）や、英語による論文指導が可能な教員（オペレーション分野）を採用するといった、より強力な任用によって指導体制の強化を図っている。2013 年 5 月 1 日現在、本専攻の専任教員数は 9 名（うち併任教員 3 名）で、設置基準等に定められた必要人数 9 名を満たしている。また、国際マネジメント専攻教員 12 名（併任教員 3 名を除く）も、実質的には、博士課程の研究指導を行える体制を整えている。また、本研究科において、いずれの専攻にも所属しない教員数は 1 名である（資料 3-21）。

◇法務研究科

本研究科では、あるべき教育課程を議論し、これに従って教員組織を整備している。2013 年 5 月 1 日現在、本研究科の専任教員数は 15 名（うち実務教員 7 名）で、設置基準等に定められた必要人数 12 名を満たしている（資料 3-10、3-23）。

◇会計プロフェッション研究科

専門職大学院には少人数教育による高度な教育実践が求められているため、本研究科では学生数 160 名（2 学年合計定員）に対して専任教員数 16 名を置き、必置基準人数 11 名を十分に上回る教員数を確保している（資料 3-23）。

また、専門職大学院には研究者教員と一定の実務家教員による組織編制も義務づけられているが、本研究科では、実務家教員 6 名を置き、必置基準 5 名を満たしている。

教育科目別にみると、財務会計系・管理会計系・監査系・企業法系・租税法系・経営系の 6 つの専門分野に対し、それぞれ担当の専任教員がおり、特に中心科目である前 3 系には、研究者教員と実務家教員双方の専任教員を複数配している（資料 3-10）。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

■大学全体／学部・研究科共通

本学の教員の募集・採用・昇格は、全学共通の規則である「青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則」に基づいて実施されている(資料 3-1、3-24)。

募集は原則として公募制で、各学部において実施している。

なお、大学院は、専門職大学院を除いて、学部の上に設置されているため、学部教員の約 75%が大学院との併任である。したがって、大学院(研究科)人事は、対応する各学部で任用された教員のなかから、各研究科の博士前期課程・後期課程の研究指導教員をそれぞれ選出している。

◆文学部

各学科とも、専門領域の時代・研究分野に偏りが生じないように、年齢構成、性別などに考慮し募集・採用している。昇格についても、分科会・専任教授分科会において研究業績や教育活動、学科運営などの実績を考慮したうえで、学部教授会の審議を経て決定される。

●**英米文学科** 専任教員の募集に際しては学科内で担当分野に応じた選考委員会を設置し、書類審査、研究・教育業績審査、面接、推薦状の提出に加え、模擬授業を課すなど、多面的・総合的な審査・選考を行っている。非常勤教員の採用についても教員配置の責任を担う要覧委員会が書類審査、研究・教育業績の審査、面接の後、学科会議での投票により承認を得るといった厳正な審査過程を経ている。第二部英米文学科もこれに準じている。

●**フランス文学科** 専任待遇の外国人教師についても、フランスの協定校の推薦に基づき、適切に募集・採用している。

◆教育人間科学部

専任教員の募集・採用・昇格は、両学科および学部の専任教授会において、内規等と「青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則」(資料 3-1)に則り、適切に実施している。

◆経済学部

教員の募集・採用は、学部専任教授会に人事委員会を設置し、候補者の募集・選考を適切に行っている。その際、最終候補者に対しては、本学規則(資料 3-1)に基づいて設置した審査委員会が研究業績・教育歴・社会的活動などを総合的に審査し、その結果を受け専任教授会で可否を決定している。なお、任用基準については、現在、専任教授会に検討委員会を設けて基準の詳細について検討を進めている。

昇格については、学部確認事項(資料 3-25)で「准教授就任後、研究論文 5 点以上を公表した場合、年齢が 40 歳に達する年度に、教授に承認する審査を受けることができる」との承認基準を定め、これに合致するか準ずる候補者を、上記の審査委員会が審査し、その結果を受けて専任教授会で可否を決定している。

◆法学部

募集において本学部では、本学が定める基準と建学の精神および本学部の目標・理念を踏まえ、公募する際には求める教員像を明確に提示し、推薦や非公募の場合は、候補者の実績、信条等が適切であるかどうか人事委員会で確認したうえで呼びかけている。定年退職する教員や法科大学院への移籍教員の補充等で実際に行う採用方式は、専門分野のバランス整備を第一義として、公募、非公募双方の利点を考慮しケースバイケースで柔軟に取り組んでいる。その際、学部常設の人事委員会において、採用、補充すべき法分野、学部・研究科にとって有用と思われる人材について、幅広い情報交換等を経て決定している。著名な法学者を中心に考えるべきか、将来性とエネルギーに富んだ若手研究者を重視すべきか、公募方式とするか、学内教員職員からの推薦者から選抜するか等、採用の都度、最善策を教授会にかけ、その議を経て、募集要領を決定している。

採用・昇格の手続きと基準について、その業績審査は、審査委員会を構成し、その報告書をもとに慎重かつ厳正に行っている。昨今では、高度な研究能力をもつことは当然の前提とし、その教員の教育能力を重視して判断している。すなわち、応募資料として、担当予定科目のシラバスの提出を求めるほか、書類審査を通過した採用候補者に対しては面接と模擬授業を課している。本学部では、こうした評価を重要な判断材料とする手続と基準を比較的早期から導入し、すでに定着している。

上述のように、幅広い提案と熟議および実質的な評価基準などにより、本学部における教員の採用と昇格は適切に行われているといえる。

◆経営学部

学部専任教員の任用および昇任に関する規則（資料 3-2）に基づき、教員の募集・採用・昇格は適切に行われている。

◆国際政治経済学部

本学部の教員採用は、本学で定められた規則（資料 3-1）に従い公募を原則とし適格者の獲得が見込めない場合のみ当該専門領域の学会で調査して候補者を上げ、最適者の獲得に務めている。なお、採用の際には、各学科の人事委員会による検討を経て、採用候補者の面接、さらに必要であれば模擬授業あるいは研究発表を課したうえで学部の人事委員会による人物・業績の審査、所属することになる学科の教授 3 名で構成される審査委員会による審査と報告書の作成、専任教授会による投票という厳格なプロセスを経て行うことを徹底している。一方、昇格については、本学の規則（資料 3-1）に加え学部で定めた専任教員昇任人事基準（2009 年 12 月 9 日専任教授会承認、2010 年 4 月施行、資料 3-3）に従い実施している。

◆総合文化政策学部

専任教授会において、2011 年度、2012 年度それぞれの年度に、2 名が准教授から教授に昇任した。同様に、助教 2 名を 2012 年度に採用。うち 1 名は、本研究科一貫制博士課程における初の博士号取得者であり、他 1 名は公募による採用でイギリス国籍の教員である。

Ⅲ 教員・教員組織

年齢構成をスムーズな形で形成し、総合文化政策学研究科から研究科生を教員としており、また、グローバル化に対応できるよう、教員の募集・採用・昇格は適切に行われている（資料 3-1）。なお採用・昇任については内規（資料 3-25A）を制定しており、まず学部・研究科主任会に諮り、専門分野や募集方法につき勘案し、原案を作成、専任教授会メンバーのうち4名からなる人事委員会を立ち上げて、選任する。そのうえで専任教授会にて審議し、投票を行っている。業績面・教育面・学部行政への貢献度を厳正に審査することで、客観性と透明性を確保できるようにしている。

◆理工学部

新任人事を行う際には、当該学科の年齢構成・専門分野・選考上の留意点などを十分に検討し、募集要項を専任教授会で承認した後に募集を開始している。

公募の告知は、JREC-IN等の研究公募情報公開ウェブサイト、関連学会の学会誌広告、ウェブサイト、メーリングリスト、本学ウェブサイトの公募ページに、募集条件を一定期間、明示し、広く公開している。

応募者（公募基本とする）には当該学科が慎重な書類審査・面接審査などを行い、候補者を1名に決定し専任教授会に審査の開始を提案。この段階で候補者が募集要項に合致した人物であるかを検証し、専任教授会の承認が得られれば審査委員会が審査を開始する。

昇任人事に関しては、各学科で定められた教員昇任推薦基準（資料 3-4）に基づいて提案される。専任教授会において審査委員会が組織され、研究業績、教育業績等に基づき包括的に厳正な審査を行っている。

新規採用および昇任に際しては、研究業績にのみ偏重することなく、教育能力、教育業績、学生に対する指導能力にも着目し、真に「学生を育てる」ことができる教員の採用を目指して、採用面接時に、担当予定講義の模擬授業を行うことを候補者全員に課している。

●**電気電子工学科** 英語による模擬授業を課し、研究、教育に対する考え方や本学での具体的な活動プランについての質疑応答をじっくりと時間をかけて行い、それらを通じた総合評価により採否を決定している。なお、人事計画に伴うカリキュラム内容の検証等は、学科会議において、しっかりと議論している。特に、新任人事は学科の将来像を見据えた検討を行っている。

●**機械創造工学科** 採用・昇格に際しては、学部生の指導、大学院における博士前期課程学生の指導、企業・研究所等における企業人・研究員・一般人に対する指導といった多様な教育経験に基づく教育実績、査読論文・口頭発表、和文・英文など各種発表論文に基づく研究実績、教育・研究に対する本人の理念などに基づいて、適切に実施している。

●**情報テクノロジー学科** 採用にあたっては、原則として博士の学位を有すること、および、研究教育上の資質と実績を選考基準とし、書類選考、模擬授業などを含む面接を経て、候補者を決定している。具体的評価は、業績等の客観的基準と、学科に在籍する教員全員の面接により得られる教育研究能力や人間性などの評価基準によって行われており、公開性、客観性を十分確保している。資格認定および昇任に対しては、対象教員の研究業績および教育実績を、それぞれ客観情報（原著論文・著作等、学部・研究科生の教育実績）を基に、専任教員からの推薦により案が発議される。客観情報の評価基準は、事前に審議・

決定されており、公開性、客観性を十分達成している。

◆社会情報学部

本学部では、全学共通の規則（資料 3-1）に加え学部独自の審査によりまず候補者選定を行う。そのプロセスは、学部教授会のもと構成される人事委員会による審査、教授のみで構成される専任教授会での審議を経て、学部としての候補者を決定する。この経緯のなかでは、本学部の教育課程の特徴である文理の枠を超えた教育を実践可能な人材であるかどうか重点を置き、そのうえで研究能力や教育実践能力などについての審査を行っている。こうした審査の後、学部長会での全学的な審議・決定を経て、理事会で最終的に採用が決定される。

本学部は 2012 年 3 月に完成年度を迎えたが、これに先立って未充足教員の募集を随時進め、教育の質向上に努めてきた。その経緯を見ると、2010 年 4 月、助教から准教授に昇格した 3 名（情報、人間、数学）が新たに加わり、同年 10 月からは助教 2 名（人間、数学）が加わった。さらに翌 2011 年 4 月からは教授 1 名（社会）、助教 2 名（社会、情報）、助手 1 名が加わっている（資料 3-26、3-27）。

◇文学研究科

本研究科では、各専攻の将来構想に従い、適正な人物を補充している。昇任は、教育研究業績を各コース専任教員で検討し、学部教授会へ推薦し、決定される。

◇教育人間科学研究科

本研究科の専任教員は、原則として学部課程である教育人間科学部教育学科・心理学科の所属であるため、募集・採用・昇格については、学部と一体となって実施している。特に採用・昇格については、教授から構成される専任教授会において、内規と本学の規則に則って適切に実施している。

◇経済学研究科

教員の募集・採用は公募を中心とし、学部専任教授会に設置した人事委員会が候補者を募集・選考し、最終候補者に対しては、規則（資料 3-1）に基づいて設置した審査委員会が、研究業績、教育歴、社会的活動などを総合的に審査。その結果を受け、専任教授会が最終決定を行っている。昇格に関しては、学部確認事項（資料 3-25）の基準に合致する候補者に対して、規則（資料 3-1）に基づいて設置した審査委員会が審査。その結果を受けて専任教授会が最終決定している。なお、任用・昇任基準に関しては、現在、専任教授会に検討委員会を設置し、任用基準について検討中である。

◇法学研究科

本研究科の教員は、学部課程である法学部に所属するため、その人事は、法学部に準じている。その詳細を以下に示す。

○私法専攻・公法専攻 まず、専任教員の採用に関しては、採用過程において、高度の

Ⅲ 教員・教員組織

専門的学識と高度の研究遂行能力を備え、内外の法理論や法実務の状況などについて、広範かつ十分に研究・理解した教員によって本研究科を編制できるような採用を意識して行っている。こうした積み重ねの結果、各教員の専門分野をバランスよく配した教員組織を確保することができている。このことにより、私法分野・公法分野における諸問題に対し、より深く専門的に学識を深め、その応用能力を取得しようとする強い意欲をもつ研究生に答えるという本研究科の教育研究を実現するに足る、適切な採用が実現できている。

○ビジネス法務専攻 採用過程において、理論と実務双方の研究、指導が可能な能力を有し、かつ、人事労務法務・税法務・知財法務・金融法務の4プログラムの専門性を有する教員であることを条件として選出し、編制を行っている。近年では理論と実務に通じた税法の専任教員1名を新規採用した。また、昇格の対象となる教員は、自己点検対象期間にはいなかった。

◇経営学研究科

本研究科では、本学共通事項（資料 3-1）に基づき募集・採用・昇格を行っている。例えば 2010 年度に海外からの留学生を対象とした英語のみで経営学の修士号を取得できる戦略経営・知的財産権プログラム（SMIPRP）部門の新設に伴う研究科要員の採用など、適切に行っている。

◇国際政治経済学研究科

本研究科の教員採用は、本学で定められた規則（資料 3-1）に従い公募を原則とし、適格者の獲得が見込めない場合のみ、当該専門領域の学会で調査して候補者を上げ、最適者の獲得に務めている。なお、採用の際には、学部と同様に人事委員会による検討、採用候補者の面接、さらに必要であれば模擬授業あるいは研究発表を課したうえで、人事委員会による人物・業績の審査、所属することになる専攻の教授3名で構成される審査委員会による審査と報告書の作成、専任教授会による投票という厳格なプロセスを経て行うことを徹底している。一方、昇格については、本学の規則（資料 3-1）に加え、学部で定めた専任教員昇任人事基準（2009年12月9日専任教授会承認、2010年4月施行、資料 3-3）に従い、実施している。

◇総合文化政策学研究科

学部での教員人事に連動して適切に行われている。2012年度には、一貫制博士課程で博士号を取得した者を、助教として採用している。採用・昇任に関しては、内規（資料 3-25A）を制定しており、まず学部・研究科主任会に諮り、専門分野や募集方法について勘案、専任教授会メンバーのうち4名からなる審査委員会を立ち上げ、選任する。そのうえで専任教授会にて審議し、投票を行っている。業績面・教育面・研究科行政への貢献度を厳正に審査することで、透明性と客観性を確保できるようにしている。

◇理工学研究科

本研究科の募集・採用・昇格は、教員が所属する学科において行うことを基本としており、その募集・採用・昇任基準に沿って、それぞれの学科と連携して実施している。

昇任人事は各学科で定められた教員昇任推薦基準（資料 3-10）に基づき提案され、専任教授会が組織する審査委員会が、研究業績・教育業績などに基づき総合的に厳正な審査を行っている。募集条件は、JREC-IN 等の研究公募情報公開ウェブサイト・関連学会の学会誌広告・学部ウェブサイト・メーリングリスト、本学ウェブサイトの公募ページに一定期間掲出し告知している。

新規採用時には研究業績のみに偏ることなく、教育能力や教育業績、学生に対する指導力を重視し、「学生を育てる」ことができる教員の採用を目指している。併せて、面接時には、担当予定講義の模擬授業を候補者全員に課している。

各コース独自の取り組みを、以下に挙げる。

○機能物質創成コース 教員が所属する物理・数理学科、化学・生命科学科、電気電子工学科と連携して行っている。

○生命科学コース 新規採用時には、現教員の研究分野と補完し合えるような募集をかけるとともに、教育および、国際レベルの研究を遂行するにふさわしい人材を確保している。昇任は、教員が所属する各学科の推薦基準に準ずる。

○電気電子工学コース 採用に際しては、研究業績はもちろんのこと、教育業績、教育能力を重視しており、面接時には、担当予定講義の英語による模擬授業を課している。昇任に際しても、前職位の業績について論文 5 編以上の執筆を義務づけるなど、常に検討を加えている。

○機械創造コース 採用・昇格は、学部学生の指導、大学院における博士前期課程学生の指導、企業・研究所などにおける企業人・研究員・一般人に対する指導といった各種の教育経験に基づく教育実績、査読論文・口頭発表、和文・英文など各種の発表論文に基づく研究実績、教育・研究に対する本人の理念などに基づき、適切に行っている。

○知能情報コース 書類選考、模擬授業などを含む面接後、学科内での候補者を決定。候補者は原則として博士の学位取得者で、研究教育上の資質と実績により選考する。採用は、業績等の客観的基準と、学科在籍教員全員による面接を通じて行う教育研究能力、人間性などの評価基準の双方をもって行っており、公開性、客観性を十分達成しているものである。なお、教員の資格認定と昇任は、対象教員の研究業績、教育実績について、それぞれの客観情報（原著論文・著作等、学部・大学院生の教育実績）をもとに、専任教員から推薦される。客観情報に対する評価基準は、事前に審議・決定されており、公開性、客観性を十分達成しているものである。

◇社会情報学研究科

○社会情報学コース 採用については人事委員会、選考委員会で吟味した後、教授会の総意のもと判断を下している。昇任人事についても同様に明確な基準のもと教授会の総意に基づいて行っている（資料 3-30、3-31）。

○ヒューマンイノベーションコース 昇格人事は、研究科開設からの年数が短く現在の担当教員はすべて教授として着任したため、まだ実績はない（資料 3-32）。

◇国際マネジメント研究科

本研究科では、各専攻の将来構想に従い、適正な人物を補充している。昇任は、教育研

Ⅲ 教員・教員組織

究業績を執行委員会で検討し、研究科専任教授会で審議のうえ、決定される。

◇法務研究科

教員の募集・採用・昇格は、これらに関わる大学全体の方針（資料 3-1）に基づき、厳格かつ適切に実施されている。

2012 年度に行われた民事法系の特別任用教員の採用人事の際には、第 5 回専任教授会において当該専門領域に関わる本研究科の専任教員 3 名が審査委員に選出され、第 8 回専任教授会において、この審査委員の厳格な審査による審査報告書に基づいて議論がなされ、採用決議がなされた（資料 3-33、3-34）。

◇会計プロフェッション研究科

教員の任用人事に関わる発議権と審査権は、本研究科教授会の専決事項である。専任教員については「専任教員の任用及び昇任に関する規則」（資料 3-1）、みなし専任については「青山学院特別任用教員に関する規則」（資料 3-35）、「特別任用教員の任用資格、任用手続及び職務等に関する規則」（資料 3-8）、兼任教員については「非常勤講師に関する規則」（資料 3-36）、「非常勤講師任用基準及び任用手続に関する細則」（資料 3-37）および「専門職大学院実務家兼任教員規則」（資料 3-38）に規定されている。また、教員資格については「大学院研究科教員の資格認定細則」（資料 3-39）に規定されている。

採用にあたっては、審査委員を設けて業績や経歴について厳格に審査するとともに、模擬授業を課し、教育能力についても厳格に審査をしている。教員の昇格については、本研究科設定以降、まだ行われていない。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

■大学全体

全学 FD 委員会では、全学的な施策として、本学におけるファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施状況、その有効性、教員の教育研究活動等の評価に取り組んでいる。

詳細は、以下の通りである。

・授業改善アンケート 教員の資質向上に欠かせない学生からの声を拾う取り組みとして、2003 年度から、半期に 1 回「授業改善のための学生アンケート」を実施している。回答結果は、教員個々の教育活動に対する日常的な自己点検・評価の素材として活用されており、回答内容を反芻することで教学の改善・高度化につながっている（資料 3-40）。

・教育改善・教育支援プログラム 2009 年度より教育の質改善に役立つプロジェクトを学内募集し、選定されたプロジェクトには活動費支援を行っている。支援実績は 2009 年度 5 件、2010 年度 5 件、2011 年度 4 件、2012 年度 2 件。プロジェクトの選考と事後評価は学外の専門家による客観性の高いもので、各プロジェクトとも、一定の効果を上げているとの外部評価を得ている（資料 3-41）。

・研修体制 新規採用の教職員（専任教員：教授・准教授・助教・助手および一般事務職員／大学以外の配属者も含む）には「新任教職員研修会」を年 2 回開催している。1 回

目（就任時の4月）は、本学の教学関連の基本事項とFD活動に関する講義であり、2回目（9月）は、前期を終えた時点での経験値をもとにさらなる教育効果の向上を目指して取り組む外部講師による講義とワークショップである。これらにより、工夫改善への理解を深め、今後の授業改善やそれに伴う支援業務につなげている（資料3-41）。

一方、新規採用以外の教職員には、本学が所属する「全国私立大学FD連携フォーラム」提供の研修プログラム「実践的FDプログラム」への参加を勧奨している。このプログラムは、(1)教育学をはじめとした系統的な理論のオンデマンド講義、(2)授業技術やコミュニケーションスキルを育成するワークショップ、(3)個々の教員ニーズに応える日常的な教育コンサルテーションの3部構成で、教員が自らの授業を専門分野と教育学の観点から省察する際に必要な知識・技能・態度の醸成に役立つものである。特に、アクティブ・ラーニングを実践する能力を修得するために有効と考えられる（資料3-42）。

・啓蒙活動～FD Eago プロジェクト このプロジェクトは、すべての教員に“教育成果の向上を目指して努力することは当然である”という意識改革を促すために企画されたもので、2012年度からは、本学のマスコットキャラクターであるEagoを活用し、以下の通り各種の施策を行っている。また、親しみのもてるこのFD Eagoを常日頃からさまざまな場面に登場させ、本学が、教育の質向上を重視する大学であることを教職員にアピールしている（資料3-41）。

・「FD ボード」 教員が、教育改善活動をより身近に感じ、日常的に授業改善アイデアに触れられるように、講師控室と学部附置の各研究所にFDボード（掲示板）を設置している。このボードには、一冊ずつ異なるFD関連の推薦図書置き、月ごとにローテーションさせることで、毎月異なる資料を手近で手軽に閲覧できるようにしている。

・「FD Tip(FD 標語)」 FD 推薦図書のなかから選定した最優先の授業改善アイデアを、短いフレーズで表現したものがFD Tipである。このFD Tipが、教員の目に留まりやすくなるように、FDボードをはじめキャンパス内の各所に掲出し、記憶への定着を図っている。

・「Happy くらす作品コンクール」 学生たちの“心に残る授業”を綴った文芸作品を学内公募し、優秀作品をFDレター（授業改善のヒントとなるような情報を提供する定期刊行物。教授会や講師控室で毎月配付）や大学ウェブサイトなどを通じて、学生、教職員に公開している。教員からしてみると授業改善アンケートは、自分が否定されるような印象を抱きがちだが、この作品コンクールを通じて自らの講義が学生たちに与える良い効果を知ること、教育改善に前向きに取り組み、好循環が生まれるよう配慮している（資料3-41）。

研究の面では、各教員の研究費に対する意識の向上を図ることを目的として、研究費使用等に関する説明会を定期的で開催している。2013年度の科学研究費助成事業の公募に際しては、外部より講師を招聘して科研費獲得のための講習も併せて行った（資料3-43）。また、学内研究制度として在外研究制度・国内研究制度・特別研究機関制度を設定し、一定期間、国内外において研究に専念できるようになっている。これらを活用することで、大学全体として教員の資質向上を図っている（資料3-43A pp. 23-24）。

その他に関しては、上記「新任教職員研修会」の就任時に開催する催事において、特に教員としての職務に関する教育・研究・組織運営に係る事務分掌等への勤務のあり方や必要な手続きや、危機管理関係の事項についても懇切に説明している。

Ⅲ 教員・教員組織

◆文学部

各学科とも、分科会などの場で、年齢に関係なく自由に意見交換を行っている。

●**英米文学科** 学科専任教員全員により研究会（ALL）を組織し、毎月の定例会で研究と教育に関わる情報の発信と交換を行っている（資料 3-44）。

●**フランス文学科** 毎年、学科内カリキュラム会議において各自の教育内容を報告し合い、相互検討を実施している。

●**日本文学科** 分科会などでの議論に加えて、専門分野ごとに教員が協力して国際シンポジウムを連続して開催している（資料 3-44A）。こうした経験を通して、教員全員の職能開発を推し進めている。

●**史学科** フォーラム、研究会などを通じ、教員相互に学問的な意見交換を行っている。

●**比較芸術学科** 学科生全員が参加する必修の「課外ワークショップ」（課外学習）を年10回程度実施しているが、この授業には、担当教員以外の教員も参加し、各教員が自らの専門分野を超えた教養と知識を深めている。

◆教育人間科学部

本学部教員の研究業績等は、大学研究者情報データベース（大学ポータルサイト）、専任教員紹介（大学ウェブサイト）、研究開発支援総合ディレクトリーにて公開している。また、教育の資的向上を目指し、FDプロジェクトチームによる「よりよい授業を行うための取組み」に関するアンケートの実施、回答集の作成・配布等に積極的に取り組んでいる。

特に心理学科では、その先駆けとなる学科独自のシラバスの刊行を2001年度から開始した。この取組みによって、受講生への学修支援が向上したことはもちろん、授業担当教員の自己点検にも大いに役立っている。また、学生による授業評価アンケートのなかに授業時間以外の学習時間を問う項目や授業態度の積極性を問う項目等を設けて、授与する単位の実質化への方策として効果を上げている。こうした教員の各種活動については、心理学会紀要『青山心理学研究』（毎年発行）（資料 3-44B）に、当該年度の専任教員全員の研究業績、社会的活動等の詳細、指導した修士論文の要旨を掲載することによって学内外に報告している。

◆経済学部

学期ごとに大学全体で取り組んでいる授業改善のための学生アンケートの結果を教員にフィードバックし、各教員個々の資質向上に役立てている。また、FD活動に関する種々の情報を教員用ポータルサイト（資料 3-45）に掲出して日常的に閲覧できるようにしており、教員は、これをもとに日頃から相互に密な情報交換を行っている。

また、2012年度から教授会において学部独自の教育改善のための提案を募集し、学生の勉学意欲向上のための経済学検定試験の無料化など、提案されたものの一部についてはすでに実施している。今年度も引き続き提案を募集しつつ、本学部独自のFDのあり方を模索している（資料 3-46）。

◆法学部

本学部の教員の教育・研究活動を活性化するため、以前から、判例研究所、法学会なら

びにビジネスローセンターを中心として、各種の教育・研究プロジェクトを推進している。前二者については、主に専任教員による研究会の開催、ビジネスローセンターについては、研究調査プロジェクトを立ち上げている。

FD活動を引き続き行っており、2011、2012年度は、法学部・法学研究科FD戦略の策定、講義を実施運営する職員・教員への支援システムのあり方、研究を行う職員・教員への支援システムのあり方、研究支援を行う職員（TA・アルバイトも含む）の関与のあり方、講義以外でのFD項目の取り出しと対応のあり方の検討、FD関係の情報提供システムの構築等についての検討を実施した。

海外セミナーを行う際、セミナーを引率する教員は訪問先大学と教育方法について意見交換を行うことが恒例となっている。この意見交換により知り得た教育方法などを、本学部の授業改善に役立てることができている。

教員に求められる学部運営面での資質向上を図るため、学部運営組織を整備し、これに努めてきた。組織構成は、主任会、改革推進基幹（教育・研究の基本方針に基づき、中長期計画を策定し、推進する）、プラットフォーム基幹（豊かな教育・研究の基盤を構築する）、アウトリーチ基幹（教育・研究の営みと蓄積を広く開示し提供する）、Aoyama Law Square（Aoyama Lawの研究拠点としての活動を展開する）に関わる諸委員会からなっており、構成員である専任教員にとって過度な負担とならないよう配慮している。

◆経営学部

本学の学内研究制度である特別研究期間制度を適用し、在外研究員、国内研究員、教育研究に関する教員の資質向上を図る方策を講じている。

学部独自の取り組みとしては、青山学院大学経営学会に研究助成制度ならびに出版助成制度を整備し、教員の研究活動を振興している。

また、教育力向上のためのさらなる強化策として、企業を対象とした管理職研修への参加、コーチングなどの資格取得の奨励が挙げられる。加えて、同一科目を異なる教員により複数クラスで開講する講義は、クラスによって講義内容の質や成績評価に偏りが出ないよう、担当教員同士が事前に研修会を開き、コミュニケーションを密にとるよう奨励している。

◆国際政治経済学部

本学の特別研究期間制度と、学校法人の在外研究および国内研究制度を適用し、教育研究水準の向上に資するべく対応している。学部独自の施策としては、本学国際政治経済学会に、教員を対象とする出版助成制度を設けているほか（資料 3-47）、学部内に、研究支援のための機関として国際研究センターを設け、支援に当たっている（資料 3-48）。

◆総合文化政策学部

学部・研究科の紀要である『青山総合文化政策学』（資料 3-48A）を、現在、通巻第5巻まで刊行。

2011年度までファカルティ・トーク（学際学部として幅広い専門分野に広がる本学部ス

Ⅲ 教員・教員組織

スタッフが相互の研究内容を知るために、教授会後などのさまざまな機会を利用して、輪番的に相互理解するための機会)を主催し教員間の連絡を密にしてきた。2012年度以降についても、『青山総合文化政策学』の紀要刊行を通じて資質の向上を図っていくとともに、所属する教員の多分野性を活かして学際的研究の新たな展開をより一層推進していく。

◆理工学部

全学的なFD活動と並行し、学科単位で教員相互に授業方法、教授法などについての議論を励行しており、常にその改善に努めている。毎年、各教員が自らのFD活動への取り組みを振り返り、その改善につなげていけるような環境になっている。以下、学科単位で行っている方策について述べる。

●**電気電子工学科** 電気系教員の全国組織である電気系大学教員協議会総会に、毎年2名の教員(教授、准教授、助教、助手の別にかかわらず)を派遣し、各大学が直面している問題点、教育方法等の情報を収集し、学科会議での議論に活かしている。また、若手教員の育成にも務めている。演習を伴う必修科目では、担当する助教と演習補佐の助手を、教授や准教授が指導。実験科目では、実験の内容や進め方等を担当教員全員で検討し、実験指導書や資料を作成。多面的に、若手教員の資質向上を図っている。

●**機械創造工学科** 一部の教員間で互いの授業を見学し合い、相互検証にも取り組んでいる。さらに、本学科の卒業研究発表会を学科全教員参加で行うことで、各教員の研究に対して分野の異なる教員からの質疑応答や検討ができるようになり、研究者としての資質向上が進みつつある。

●**情報テクノロジー学科** “情報”関連分野という特性上、その先端領域の変化は激しく、教育内容の国際化が求められている。教員の資質向上に関しても、この点を重視し、先端の知見を学科教育に反映するためのLMS(Learning Management System)導入や、日本語以外を母国語とする外国人教員の積極採用(教授・准教授9名中2名)を推進している。英語による授業は、2014年度から外国人教員および外国で教育を受けた教員を中心に開始。担当能力を有する人数としては十分である。これに先立ち、英語テキストを利用する授業(EJ型)と、講義を含むすべてを英語で行う授業(E型)について、その資質向上と能力開発を段階的に進めている。また、多くの演習科目(情報総合プログラミング演習I/II、情報テクノロジー実験I/II/III等)は担当教員を複数化しているため、相互の授業見学や講義方式などのFDが自然に実践されており、効果が上がっている。

◆社会情報学部

本学部では、各学期末に、全学FD委員会が行う「授業改善のための学生アンケート」によって、学部のすべての講義、演習、実習に対し、受講学生から授業評価を受けている。これに加え、教員の多くが自ら個別の授業アンケートを実施しており、学部を挙げて授業改善に向け、意欲的に取り組んでいる(資料3-49)。

本学部のFDは、各専門領域の教員をメンバーとする教務委員会が企画・計画案を策定し、学科会議を通じて構成員による検討と、その共有化を図っている(資料3-49)。

教育課程そのものの点検・改定については、教務委員会とは別にカリキュラム検討委員会を設けて検討している(資料3-50)。

また、数多くの授業は、学術情報課の支援を受けて収録し、LMS (Learning Management System) を通じて履修学生に広く配信している。これは、学生にとっての自学自習に役立つことはもちろん、教員自身が、自らの授業内容を確認するうえでも有意義な施策となっている (資料 3-51)。

◇文学研究科

各専攻とも教員間で日常的に意見交換を図り、研究指導のあり方や課題などについて議論、検討を重ねている。英米文学専攻、史学専攻では、教員相互の研究発表会あるいは報告会の場を年に数回もち、より積極的に資質向上に努めている。

◇教育人間科学研究科

本研究科の専任教員は、原則として学部課程である教育人間科学部教育学科・心理学科の所属であるため、学部と一体となって教員の資質向上に資する適切な方策を講じている。詳細は次の通りである。

教員の研究業績等は、大学研究者情報データベース (大学ポータルサイト)、専任教員紹介 (大学ウェブサイト)、研究開発支援総合ディレクトリーにて公開している。また、教育の資質的向上を目指し、FDプロジェクトチームによる「よりよい授業を行うための取組み」に関するアンケートの実施、回答集の作成・配布などに積極的に取り組んでいる。

特に心理学分野の教員の活動については、心理学会紀要『青山心理学研究』(毎年発行) (資料 3-44B) に、当該年度の専任教員全員の研究業績、社会的活動等の詳細、指導した修士論文の要旨を掲載することによって、学内外に報告している。

◇経済学研究科

本学の特別研究期間制度と、本学院の在外研究制度および国内研究制度を適用し、教育研究水準の向上に資するべく対応している。学部・研究科独自の施策としては、本学部設置の経済研究所において研究助成 (資料 3-51A) および刊行物助成 (資料 3-51B、3-51C) を設けているほか、経済学会において研究会を定期的に開催している。

◇法学研究科

○私法専攻・公法専攻 研究科運営における教員の資質向上策として、プログラム化ワーキンググループを実施しており、本2専攻の教員の意識を高めるのに大いに役立った。

○ビジネス法務専攻 ビジネスローセンターにおいて研究教育プロジェクトを実施している。これを通じて、専任教員の、理論と実務双方に通じる資質の向上を図っている。

◇経営学研究科

本学の学内研究制度である在外研究員、国内研究員、特別研究期間制度を活用し、教育研究に関する教員の資質向上を図っているほか、学部と同様に経営学会等の教育研究活動を行っている。

Ⅲ 教員・教員組織

◇国際政治経済学研究科

本学の特別研究期間制度と、学校法人の在外研究および国内研究制度を適用し、教育研究水準の向上に資するべく対応している。学部・研究科独自の施策としては、本学国際政治経済学会に教員を対象とする出版助成制度を設けているほか（資料 3-47）、学部・研究科内に研究支援のための機関として国際研究センターを設け、支援に当たっている（資料 3-48）。また、本学の特別任用教員制度（資料 3-8）を活用し、通常の専任教員採用制度では採用することが難しい、優れた研究業績を有する、あるいは、実務において優れた業績と経験を有する人材を確保することで、研究科生への知的刺激や教員の意識向上・研究の活発化につながっている。具体的には、2014 年度より白川方明氏（前日銀総裁）を国際経済学専攻所属の特別任用教授として迎える（2013 年 7 月 18 日理事会決定、資料 3-52）。

◇総合文化政策学研究科

本研究科の教育・研究は先端的取り組みであり、所属教員は出身の学問分野が多岐にわたる。そのため、相互の理解と協働が欠かせない。現在、本研究科・学部では総合文化政策学会を形成し、研究会の開催や、本学会の紀要である「青山総合文化政策学」（資料 3-48A）を刊行するなどして、教員相互の理解と、教員の資質向上を進めている。

また、紀要の刊行だけでなく、教員、学生相互の知見の交流策として、附置研究所である青山コミュニティラボ（ACL）においてのコロキウムを開催、ワーキングペーパーの公開、新たな刊行物の発行などを展開していく。

◇理工学研究科

本研究科では、学生による授業評価が行われている一方、教員も自ら、各コースにおいて互いに授業方法、教授法などについて議論するなど、常に資質向上に努めている。また、各教員が毎年自分の FD 活動への取り組みを振り返り、改善につなげていけるような体制を整えている（資料 3-10）。さらに、教員の研究分野と業績などは大学ウェブサイトに掲出し、広く社会に公表発信している（資料 3-10）。

○化学コース 学生による授業評価の集計結果を本コースと化学・生命科学科内で自由に閲覧できるようにし、授業方法や教授法などの改善に役立てている。

○機能物質創成コース 中間発表会の後と修士論文発表会の後に引き続きコース会議を開き、教育全般について議論を交わし、教員の資質向上に資する機会としている。

○生命科学コース 毎月 1 回定例コース会議を開くほか、随時、講義の内容と進行状況、学生の履修状況に関する議論を行うことで、教員の資質向上を図っている。

○電気電子工学コース 本コースの教員は全国の電気系教員で組織される電気系大学教員協議会総会に参加し、各大学の事例を参考に講義手法等のスキルアップを図っている。また、次代を担う助教の資質向上に向け、主要講義においては教授あるいは准教授の指導のもと助教が講義することができる機会を設けている。

○機械創造コース 修士論文発表会はコースの全教員による合同事業として開催しており、この機会に教員は各々の研究について互いに異分野からの眼で質疑応答し合うなど、研究者としての資質向上に役立てている。

○知能情報コース “情報” 関連分野という特性上、その先端領域の変化は激しく、教

育内容の国際化が求められている。教員の資質向上に関しても、この点を重視し、先端の知見を学科教育に反映するための LMS (Learning Management System) 導入や、日本語以外を母国語とする外国人教員の積極採用（教授・准教授 9 名中 2 名）を推進している。英語による授業は、2014 年度から外国人教員および外国で教育を受けた教員を中心に開始。担当能力を有する人数としては十分である。これに先立ち、英語テキストを利用する授業（EJ 型）と、講義を含むすべてを英語で行う授業（E 型）について、その資質向上と能力開発を段階的に進めている。また、多くの演習科目（情報総合プログラミング演習Ⅰ／Ⅱ、情報テクノロジー実験Ⅰ／Ⅱ／Ⅲ等）は担当教員を複数化しているため、相互の授業見学や講義方式などの FD が自然に実践されており、効果が上がっている。2013 年度新設の実践コースでは、学外のソフトウェアコンテストなどへの出場を目標に掲げ、学生の実践的なシステム・プログラム開発に対する実践応用力の育成を目指しており、教員自身の資質養成にも率先して取り組んでいく。

○マネジメントテクノロジーコース 各教員が積極的に国内外の学会に参画し、研究指導能力の研鑽に努めている。

◇社会情報学研究科

○社会情報学コース 毎年、12 月に行う全大学院生参加の研究中間発表会に併せて、研究教育の指導方針などについて、指導教員を中心に議論し、相互の確認作業を行っている。また、担当分野とは異なる分野や融合分野の指導力を高めるために、各自分野の指導経験だけでなく、他分野の方法論などにも率先して関心をもち、柔軟に活用していけるような取り組みを進めている。その例として、学内の情報科学研究センターの研究プロジェクトや科学研究費のプロジェクトに積極的に参画し、そこでの成果を授業に反映させている。

○ヒューマンイノベーションコース 授業見学を教員間で行い、各々の授業方法の改善に生かすなど、個人の取り組みを行いやすいように配慮している。

◇国際マネジメント研究科

○国際マネジメント専攻 研究科教授会において各教員の指導方針や指導方法について議論を重ね、より適切な指導ができるよう定期的に意見交換を行っている。

○国際マネジメントサイエンス専攻 博士課程委員会において各教員の指導方針や指導方法について議論を重ね、より適切な指導ができるよう定期的に意見交換を行っている。

◇法務研究科

本研究科では、「教育改善研究会」と称して、教育内容や教育方法の改善に向けた組織的取り組み（FD 活動）を積極的に実施している。この FD 活動は、①学生との意見交換、教員相互の授業見学、学生による授業評価など、教育実態の把握を目的とする活動と、②教育内容・教育方法の改善に向けた協議・検討を内容とする活動の、2 種類に大別される。本研究会は、年間 10 回程度と頻繁に開催し、研鑽に励んでいる（資料 3-58 pp. 47-53）。

◇会計プロフェッション研究科

専門職大学院の教員としての資質向上に対する本研究科の取り組みは以下の通りである。

Ⅲ 教員・教員組織

・**FD活動** 本研究科では、研究科長を委員長とするFD委員会を組織し、各種活動に取り組んでいる。会計大学院協会主催のFD研修会に参加しているほか、学内でも教職員による独自のFD研修を年5回行い（資料3-60）、直近の教育方法の課題や学生からの要望への対応策、中長期的なカリキュラムや教育方法の検討など幅広く討議している。また、年度最終のFD研修は全教員（客員教員を含む）による拡大FD委員会とし、全科目の教員に対する授業向上のためのアンケート調査を実施。その結果と外部評価員の評価に基づいて適切なカリキュラムの策定や効果的な教授法についての議論を深め、知識の共有化を進めている。

・**他大学の教育内容に対する調査、検討** 本研究科の事業計画「会計専門職大学院教育における実践的教育の展開」が、本学2011年度「教育改善・教育プログラム支援制度」の支援プログラムに採択されたことを受けて、全国の会計大学院を対象とした、実践的教育の具体的な実施方法等に関する大規模なアンケート調査および訪問調査を展開した（資料3-61）。その調査結果を基に、会計大学院における実践的教育の標準的な方法とそのあり方について多角的に研究検討した。その結果、実務家教員と研究者教員が互いに緊密な補完関係を築き双方の教育効果を一層向上させるうえで、大きな示唆を得ることができた。

2. 点検・評価

◎基準Ⅲの充足状況

本学では大学として求める教員像を「青山学院大学の理念」のなかに謳い、規則に則って適切に教員の募集・採用・昇任等を行っている。学部・研究科によって差異はあるものの教員の年齢構成にも留意している。さらに教員の資質向上策として、全学のFD活動に加え、各学部・研究科において工夫ある取り組みを行うなど、同基準については概ね充足しているといえる。

①効果が上がっている事項

■大学全体

全学FD委員会では、2005～2007年度に行ったFDプロジェクトを基盤に、2008年度に組織的なFDを進めるための全学組織「FD推進委員会」を立ち上げ、翌2009年度に「全学FD委員会」を設置した。2013年4月からは、FD推進担当の事務部門として「教育支援課」を学務部に新設し、これにより、教職員の資質向上を推進する全学的なFD活動の進展に向けた組織体制が整った（資料3-41）。

その構成メンバーは、教職員だけでなく学生FDスタッフの動きも活発になってきており、授業・教育の改善を目指して学内で意見交換を行う「しゃべり場」や、全国学生FDサミットへの参加、関東圏学生FD連絡会での活動など、その活動は、他大学との交流へと広がりを見せている（資料3-41）。

◆教育人間科学部

●**教育学科** 少人数制クラスの授業を多数、設けることで(初年次の基礎演習・教職総合演習、2年次の応用演習Ⅰ・Ⅱ、3年次・4年次に配置されている専門演習・卒業研究などの演習系科目など)、学生へのきめ細かい指導が実現できている。また、学修面・生活面での相談などには、専任教員や授業担当教員が状況に応じて面談し、対処に当たっている。

また、教員と学生により構成される「青山学院大学教育学会」は、授業カリキュラムを超えた取り組みである。「教える／教わる」という関係にとらわれることなく、教育に関する幅広い活動を通して密度の濃い交流を図っている。例えば、教員採用試験対策ワークショップ、研究発表会、講演会、映画会などの開催、会報および研究紀要の編集・発行などに学生と教員が一体となって取り組むことで授業とは異なる関係性が築かれ、そうしたなかで学修・生活の相談および指導が効果的に機能している。特に会報は、年間の教育学会の取り組みを記事にしてまとめることで学生と教員の意識を高めると同時に活動記録としても有効に機能している(資料3-62)。

●**心理学科** 一学年の学生数が百数十名である特性を活かして、演習や卒業研究を少人数体制で実施し、各学生の能力や生活の背景などに配慮したきめ細かい指導が可能となっている。また、教員と学生が一体となって構成する「青山学院大学心理学会」では、各種の活動を通して、教員・学生の枠を超えた交流ができるなど、より豊かな人間関係構築の場として機能している(資料3-63)。

◆経営学部

2013年度の新設科目マーケティング・ベーシックⅠは同時に4クラスが一斉開講するため、担当する4名の専任教員は事前に準備研修会を開き、クラスによって授業の質や成績評価に差異が出ないように工夫を図った。同様に、英語の担当教員間でも事前に会合をもち、学部の教育方針や成績評価について確認し合うなど教員による主体的な取り組みが活発に行われ、受講者の感想に基づくものではあるが授業の質保証が一定の成果を上げている(資料3-64)。

◆理工学部

●**経営システム工学科** 海外短期研修プログラムの引率、特別講演のための海外教員の招聘の際は、全教員がローテーションを組んで担当することで、国際化に向けた資質の向上や、海外研究機関との組織的な関係構築・維持・拡大につながっている(資料3-65)。

●**情報テクノロジー学科** 研究教育活動の効率化や能力向上のための施策として、「研究教育活動の電子化」が挙げられる。教育面では、演習授業を中心に多くの授業をLMS上で実施しており、これにより教育情報の共有化が教員間でも受講学生との間でも推進され、成績評価の多角化や精度向上が図られている。研究活動においても、LMSを活用して修士論文の発表に関する意見交換を行う試みがなされている(資料3-66)。

◆社会情報学部

2012年度導入の新カリキュラムから、本学部教育の基礎をなす授業として、異分野融合の姿を学ぶフルリエゾン科目「ソリューション入門」と「社会情報体験演習」がスタートした。前者は、専門3領域の教員が、共通のテーマについて「社会」「情報」「人間」の

Ⅲ 教員・教員組織

複合した視点を示し、3領域の組み合わせで構成される3つのコースの学びによって、どのような問題解決に対応できる力をつけられるのかを理解することを目指している。後者は、学生自らが本学部卒業時におけるイメージを明確にすることを主要目的とし、専門3領域の教員が複数で、大学での学びの基礎技能を訓練している。2年次以降に学ぶ「情報産業論」「合理的思考と社会行動」「マルチメディア学習論」も、それぞれ専門の異なる複数の教員が協力し、各々の立場から現代社会における問題を講義し、公開ディスカッションも行うことで、多角的な視点から問題を解決する力を養っている(資料3-5、3-67、3-68)。

◇教育人間科学研究科

両専攻とも、少人数体制で授業を行える良さを活かして、きめ細かい指導体制を整えている。そのうえで、履修生の能力や生活の背景などに配慮しつつ、個別対応教育が実現できていることが、個別指導などを通して把握できている。また、教員と研究科生を含む学生とで構成される青山学院大学教育学会および青山学院大学心理学会は、交流活動などを通して、意義ある人間関係の構築に寄与している(資料3-69)。

また、学部と一体となって教員の業績を開示しており、教員自身の教育・研究能力の向上に、および学生の学修の活性化につながっている(資料3-44B)。

◇理工学研究科

○マネジメントテクノロジーコース 海外短期研修プログラムの引率、特別講演のための海外教員招聘等を全教員がローテーションで担当しており、国際化に向けた各教員の資質向上、海外研究機関との組織的な関係構築・維持・拡大につながっている(資料3-65)。

◇社会情報学研究科

○ヒューマンインノベーションコース 学習学系と学習デザイン系に教員を配することで、教育における役割分担が明確になり、授業内容にカリキュラムの理念・目的を的確に反映させることができた。

②改善すべき事項

◆教育人間科学部

近年、入試・広報をはじめとする関連業務が増えるなかで、研究活動、授業準備を含む教育活動そのものに十分な時間を確保しづらい状況になっている。教員の労働環境の改善は、教員自身の着実な研究成果に基づく学生に対する学習・研究支援の一層の充実につながる。各教員が過度の負担を感じることなく関連業務を遂行できるよう、学科内はもとより、学部内・学内においてさらなる調整・協力が不可欠である。

◆経済学部

専任教員46名の年齢構成をみると、2013年5月時点で55歳未満が25名であったのに

対し、55歳以上21名の内訳が50代後半8名、60代前半8名、60代後半5名と、やや上昇傾向にある。このため、数年後から始まる退職者の増加に適切に対処する必要がある(資料3-14)。その際、本学の建学の精神を維持するため、キリスト教信仰に基づく教育に理解ある人材への目配りも欠かせない。また、学生の勉学意欲向上だけでなく、教員の資質向上についても、本学部独自のFD活動に取り組んでいく必要がある。

◆総合文化政策学部

現状、年配教員の比率が高く、数年後には多くの定年退職者が見込まれるため、その後の人員補充を検討する必要がある。

◆理工学部

本学部では、専任教員と同数の任期つき助教を確保しているものの、その上限が5年と比較的短く、長期的展望に立った研究活動の妨げになっている。将来的に、優秀な助教を専任教員として採用するシステムの整備が望ましい。

●物理・数理学科 若手准教授を積極的に採用したことにより、逆に50歳代以上の教員が少なくなるというピラミッド現象が生じ(資料3-17)、年齢の適正化も必要になっている。

●機械創造工学科 研究室配属後の学生との会話のなかで、授業の不備に気づかされることがある。このことは、教育者としての資質向上のためには、学生アンケートだけでは不十分であることを示している。

●情報テクノロジー学科 情報分野の研究には多種多様な側面があるため、学科内では互いの接点共有を図るグループ形成を推進しているが、なお一層発展させるために、学科内外を結ぶプロジェクト型研究グループの組織化が求められる。設置予定の高度実践プログラムにおいては(資料3-71)、実践的教育の対象となる学外のソフトウェアコンテストだけでなく、学内コンテストなどを計画していく必要もある。一部の授業ではソーシャルな環境で学生が相互評価する実践例はあるが、学科を超えて、これを実践する場が必要である。

◆社会情報学部

2013年度4月の定年退職に伴う後任人事の際、「社会・情報」と「人間・情報」それぞれの複合領域の専門家として専任教員2名を採用する予定であったが、人事が不調となった。2014年度4月にスタートする上記コース制に間に合うよう、鋭意、この人事を進めている。この2名の専任枠は、2013年度に限り、有為な人材を特任教員として短期的に補充することとし、リエゾン領域へのアプローチとその研究・教育の重要性に対する理解、社会へのアピール強化を予定している(資料3-72、3-73)。

◇文学研究科

本研究科の教員には50歳代以上が多く、年齢構成のバランスよい配置を検討すべきである。併せて、学生の研究ニーズ、将来に備えたコース編成のあり方なども踏まえた採用設計に取り組むべきである。

Ⅲ 教員・教員組織

◇教育人間科学研究科

教員の労働環境を整備する必要がある。教員の本来業務は研究と教育にあるが、近年、入試・広報をはじめとする関連業務が増えるなかで、研究・教育活動そのものに十分な時間を確保しづらい状況になっていることが教授会等における議論のなかでしばしば話題になる。過度の負担を感じることなく関連業務を果たせるよう、調整・協力が不可欠である。教員の労働環境の改善は、教員自身の着実な研究成果を生み出すだけでなく、履修生に対する研究支援の充実にもつながる。

◇法学研究科

○私法専攻・公法専攻 大学院教育のなかでも、特に前期課程における教育は、学部教育との接続性、一貫性が重要である。この観点からすると、現在の、大学院教員人事＝学部人事という方法は概ね適切といえる。一方、大学院教育の拡充という観点からすると、学部教育、大学院教育、それぞれに求められるものの違いを本格的に検討すべき時期を迎えており、「大学院」教員としての要素を重視した改善策に取り組んでいくべきである。

◇理工学研究科

年度途中で他大学などの採用が決定し転出する助教が多いが、人事手続きに時間がかかり後任人事決定までに空白期間が生ずる場合がある。手続き期間の短縮化が望まれる。

○知能情報コース 情報分野の研究には多種多様な側面があるため、本コース内では、互いの接点共有を図るグループ形成を推進しているが、なお一層発展させるために、コース内外を結ぶプロジェクト型研究グループの組織化が必要とされる。

◇社会情報学研究科

○ヒューマンイノベーションコース 教員相互に、それぞれの授業を見学しやすい雰囲気醸成に努めているが（資料 3-74）、授業の相互見学は、まだ実施事例が少なく、より積極的な取り組みが必要である。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

■大学全体

全学 FD 委員会では、FD 推進担当の事務部門である教育支援課の設置により、教育の質向上のためのプロジェクトがより一層実施しやすくなった。今後とも、FD 関連プロジェクトの充実を図るとともに、本学の教育環境に基づく授業改善のためのアイデアを集めた「FD ハンドブック」の作成をはじめとする新たなプロジェクト策を実施していく（資料 3-75）。

◆教育人間科学部

●教育学科 少人数制クラスの授業によって、学生へのきめ細かい指導が実現できてい

ることを踏まえ、演習系以外の授業科目においても、科目ごとの目標・性質に基づいて、適正なクラスサイズの検討および実現を進めていく。また、学修面・生活面での相談に対応しやすいように、オフィスアワーの設置などの可能性を検討していく。さらに、青山学院大学教育学会の活動がより活性化するように、例えば、卒業生を交えた運営の可能性などを探っていくことも考えられる。

●**心理学科** 演習や卒業研究以外の授業科目においても、科目ごとの目標・性質に基づいて、適正なクラスサイズの検討および実現を進めていく。青山学院大学心理学会の活動がより活性化するように、例えば、卒業生を交えた運営の可能性などを探っていくことも考えられる。

◆**経営学部**

授業に対する事前研修活動が定着し、より一層活発化するよう奨励していくことで、専任教員相互の意識の共有化を進展させていく。

◆**理工学部**

●**経営システム工学科** 海外の研究機関との組織的な連携を継続するとともに、連携内容の幅を広げていくことで、各教員の資質向上と学科、コース全体の国際化をさらに推し進めていく（資料 3-76）。

●**情報テクノロジー学科** 2013 年度から増員・増研究室となり、教員 2 名が新分野を担当している。これにより、学科・コースがカバーする研究教育分野の範囲が拡大した。授業の国際化等の条件整備も進んできている。2014 年度新設の実践コースでは、学外のソフトウェアコンテストなどへの出場を目標に掲げ、学生の実践的なシステム・プログラム開発に対する実践応用力の育成を目指しており、教員自身の資質養成にも率先して取り組んでいく（資料 3-71）。

◆**社会情報学部**

“文理の枠を超えた”というとき、文理“並列”ではなく文理“融合”を目指すことが学部の共通認識となっている。この認識を具現化した一例として、2013 年度より開始した「コラボレーション型授業」がある。この授業は、現実社会の問題を取り上げ、専門の異なる教員がそれぞれの立場から講義した後、教室全体で公開ディスカッションを行うもので（資料 3-5）、2 人の教員から学ぶ文理双方の理論やスキルを自らコラボレーションさせる応用力を身につけ、より実践的な課題解決力を養成していこうとするものである。

◇**教育人間科学研究科**

両専攻とも、少人数体制の授業の良さを活かしたきめ細かい指導力を発揮している。今後は、学修面・生活面の相談に対しても教員がさらに積極的に対応していく。その一環として、教員と研究科生を含む学生とで構成される青山学院大学教育学会および青山学院大学心理学会における交流活動をいっそう充実させていく（資料 3-69）。

Ⅲ 教員・教員組織

◇理工学研究科

○マネジメントテクノロジーコース 海外の研究機関との組織的な連携を継続するとともに、連携内容の幅を広げていくことで、各教員の資質向上と学科、コース全体の国際化をさらに推し進めていく。

◇社会情報学研究科

○ヒューマンイノベーションコース 「学習学原論」「学習デザイン原論」は、それぞれの領域の専任教員2名が十分打合せをしたうえで分担し担当することで、より構築された基礎教育の確立を進めている。

②改善すべき事項

◆教育人間科学部

関連業務が増えるなか、教育・研究活動をいっそう拡充させていくため、専任教員の加重労働を低減し、教育・研究活動にマイナスの影響を及ぼすことのないよう、専任教員・非常勤教員の増員や特任・客員教員の設置・活用などを含め、人員組織の適正な編制について検討を進めていく。

◆経済学部

教員年齢の偏りを解消するため、今後は、年齢の平準化を考慮した募集・採用を行っていく。それと同時に、建学の精神を維持するには一定数のキリスト者教員・本学出身者教員を確保する必要があるため、本学大学院修了者に対して継続的なフォローを行うことや、採用時になんらかの要請事項を人事委員会に求めるなどして、その確保を図っていく。

また、学部独自のFD活動を推進するために、学部・学科内での公式な取り組みとしてアイデアを出し合い、FD研究会や授業公開といった施策を実施していくことで、さらなる教員の資質向上を図っていく。

◆総合文化政策学部

定年退職者の補充人事については、外国人教員が少なく外国語による授業が少ないため、海外国籍の教員の採用を検討していく。

◆理工学部

助教が他大学の准教授に応募する際、教育経験を問われることが多いので、助教担当の授業科目を増やし、教育経験の機会を与えるとともに教育体制の充実を図る。教育技術の向上策としては、教員相互による授業見学をより一層推進していく予定である。

今後の理工学分野の広がりを展望すると、教授・准教授と助教・助手の人数構成には検討の余地がある。適正な教員配置を実現するために、テニュアトラック（5年任期による雇用）等の優秀な助手・助教を円滑に採用する制度の実現に向けた取り組みを強化していく。

●**物理・数理学科** 年齢構成のバランスをとるため、今後の新任人事で年齢の適正化を行う（資料 3-17）。

●**機械創造工学科** 教育者としての資質向上のために、今後輪講などの少人数授業でのヒアリングなど、改善の方策を検討していく。

●**情報テクノロジー学科** 情報関連分野においては高度な研究対象が実用的な応用分野となることが多く、産業界での研究が盛んである。そのため、基礎研究を志向して博士後期課程への進学を希望する学生が増えており、これに対応する教員組織の拡充が急務となっている。かつ、志望学生を本学部へ誘致するため、社会人として目的意識の明確な人材を入学・進学させるべく積極的な高校訪問による情報分野の新展開等の説明や、出張講義によって行っていく。教育研究に関しては、情報分野においては全く新しい領域が出現する傾向が強く、教育研究の一層の効率化が望まれており、LMS の活用など、情報科学・工学的な支援の充実を図っていく予定である（資料 3-77、3-78）。

◆社会情報学部

2012 年度導入の新しいカリキュラムは、これまでも増して融合領域を重視したコース運営のため、学生の負担（既存の文系・理系学部より多領域）、教員の負担（専門を超えた教育内容の提供）という課題が挙げられる。また、時事刻々と変化していく社会のニーズに対して、カリキュラム内容や教員組織を、いかに適切に対応させるのかについても今後の課題となっている（資料 3-50）。そこで、新カリキュラムの見直しは今後も定期的に行っていく。また、専門を超えた教育内容の提供に関しては、すでに開講しているいくつかの異分野融合の科目での実績を重ねて、充実を図っていく。

◇文学研究科

高齢化しつつある年齢構成をバランスのとれた配置へと編制し直していくために、採用時にはこの点を最優先に取り組んでいく。併せて、学生の志望動向を考慮に入れた専門領域の教員を採用するなど、柔軟な対応を図っていく。特に固定化傾向にある非常勤講師については具体的に検討していく。

日本文学・日本語学専攻では比較芸術学専攻の新設に伴って教員定員を 1 名供出したため、2014 年度より中国古典文学(漢文学)の専任教員を欠く。早急に増員補充していく方針である。また、史学専攻の教員昇任は研究と教育の業績を適正に評価し公平に行っているが、今後は、その基準の明文化を図っていく。

◇教育人間科学研究科

少人数の教員がきめ細かい指導や交流に取り組んでいると同時に、関連業務にも対処しているため、業務の負担が少なくない。専任教員・非常勤教員の増員や特任・客員教員の設置・活用などを含め、人員組織の適正な編制をめざす組織的改革を実施し、改善を図っていく。

Ⅲ 教員・教員組織

◇法学研究科

○私法専攻・公法専攻 教員の資質向上策として、プログラム化ワーキンググループが有効に機能したことを受け、そのカリキュラムのプログラム化の検討を進めており、早急にその実施を図っていく。さらには、本研究科の教育研究の拡充を実現するため、大学院教育に特化した教員の資質向上策を講じていくほか、研究科主体の、抜本的な人事構想を推進していく。すなわち、「学部で採用した教員が大学院も担当する」という発想から、「大学院で採用した教員が学部も担当する」発想への転換を図っていく。

◇理工学研究科

助教が他大学の准教授に応募する際、教育経験を問われることが多いので、助教担当の授業科目を増やし、教育経験の機会を与えるとともに教育体制の充実を図る。教育技術の向上策としては、教員相互による授業見学をより一層推進していく予定である。

今後の、理工学分野の広がりを見据えると、教授・准教授と助教・助手の人数構成には検討の余地がある。適正な教員配置を実現するために、テニユアトラック(5年任期による雇用)等の優秀な助手・助教を円滑に採用する制度の実現に向けた取り組みを強化していく。コースとしての教員組織を適切に保つために、教員採用における各学科との連携をより強いものにしていく。

○知能情報コース 情報関連分野においては高度な研究対象が実用的な応用分野となることが多く、産業界での研究が盛んである。そのため、基礎研究を志向して博士後期課程への進学を希望する学生が増加しており、本コースでは、これに対応する教員組織の拡充が急務となっている。かつ、志望学生を本研究科に誘致するため、社会人として目的意識の明確な人材を入学・進学させるべく研究成果の公表にとどまらず各種プロジェクトへの応募による本コースの知名度や実績の公知および、広く他大学との連携や、社会との接点の模索に努めることが必要となる。情報分野においては全く新しい領域が出現する傾向が強い。教育研究の一層の効率化が望まれており、LMS の活用など、情報科学・工学的な支援の充実を図っていく予定である(資料 3-77、3-78)。

◇社会情報学研究科

○ヒューマンイノベーションコース 授業の相互見学を促進し、それぞれの担当授業の内容や指導上の工夫について、コース会議内で情報交換できる機会を設けるといった方策をとっていく。今後は、学習学系と学習デザイン系の2領域に分かれた教員組織が、領域間の相互交流が阻害されないよう、修士論文および特定課題研究論文の審査委員を学習系と学習デザイン系からバランスよく配するよう配慮する。また、指導履修生に対して、他系の教員からも研究上の助言を受けるように指導するといった形で相互交流を行い、資質の向上を目指していく。

4. 根拠資料

資料 3-1 青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則

- 資料 3-1A 学校法人青山学院就業規則
- 資料 3-2 経営学部 教授昇任ならびに准教授任用審議基準
- 資料 3-3 国際政治経済学部専任教員昇任人事基準
- 資料 3-4 理工学部教員昇任推薦基準
- 資料 3-5 学部パンフレット〔社会情報学部〕2013（既出 資料 1-45）
- 資料 3-7 研究科パンフレット〔社会情報学研究科〕2013（既出 資料 1-53）
- 資料 3-8 青山学院大学特別任用教員の任用資格、任用手続及び職務等に関する規則
- 資料 3-9 紀要「会計プロフェッション」
- 資料 3-10 専任教員紹介（既出 資料 1-82）
- 資料 3-11 大学資料集'13 庶務課 6「学部の教員組織」
- 資料 3-13 学部パンフレット〔経済学部〕2013（既出 資料 1-38）
- 資料 3-14 大学資料集'13 庶務課 9「専任教員年齢構成」
- 資料 3-15 2013 年度経営学部諸委員
- 資料 3-16 理工学部教員採用状況（2007-2013）
- 資料 3-17 理工学部教員学科別年齢構成
- 資料 3-19 大学資料集'13 教務課 7「学部別専任教員担当コマ数」
- 資料 3-20 授業要覧〔社会情報学部履修ガイド〕2013（既出 資料 1-18）
- 資料 3-21 大学資料集'13 庶務課 7「大学院研究科の教員組織」
- 資料 3-23 大学資料集'13 庶務課 8「専門職大学院の教員組織」
- 資料 3-24 青山学院大学教授会及び専任教授会規則
- 資料 3-25 経済学部の基本問題に関する確認事項（2007 年 10 月 3 日承認）
- 資料 3-25A 総合文化政策学部専任教員任用手続きルール
- 資料 3-26 大学資料集'10 庶務課 6「学部の教員組織」
- 資料 3-27 大学資料集'11 庶務課 6「学部の教員組織」
- 資料 3-30 大学院社会情報学研究科博士前期課程担当教員選考内規
- 資料 3-31 大学院社会情報学研究科教員に係るM〇合、M合の資格審査申請についての社会情報学研究科申合わせ
- 資料 3-32 教員公募情報（2012 年 9 月 7 日締め切り）
- 資料 3-33 2012 年度第 5 回法務研究科専任教授会記録
- 資料 3-34 2012 年度第 8 回法務研究科専任教授会記録
- 資料 3-35 青山学院特別任用教員に関する規則
- 資料 3-36 青山学院大学非常勤講師に関する規則
- 資料 3-37 青山学院大学非常勤講師任用基準及び任用手続に関する細則
- 資料 3-38 青山学院大学専門職大学院実務家兼任教員任用規則
- 資料 3-39 大学院研究科教員の資格認定細則
- 資料 3-40 授業改善のための学生アンケート
- 資料 3-41 2008～2012 年度 FD 活動報告書
- 資料 3-42 全国私立大学 FD 連携フォーラムウェブサイト「実践的 FD プログラム」
- 資料 3-43 平成 26 年度科研費応募案内
- 資料 3-43A 青山学院大学概要 2013（既出 資料 1-8）

Ⅲ 教員・教員組織

- 資料 3-44 文学部英米文学科ウェブサイト「お知らせ」
- 資料 3-44A 文学部日本文学科ウェブサイト「シンポジウム記録書籍」
- 資料 3-44B 青山心理学研究第 12 号 (2012)
- 資料 3-45 青山学院ポータルサイト
- 資料 3-46 2013 年度第 2 回経済学部教授会 資料 2-14
- 資料 3-47 青山学院大学国際政治経済学会ウェブサイト
- 資料 3-48 青山学院大学国際研究センターウェブサイト
- 資料 3-48A 総合文化政策学会紀要「青山総合文化政策学」
- 資料 3-49 大学資料集'12 学務部 18「授業アンケート実施率」
- 資料 3-50 石田博之「社会情報学への時代の要請と教育の課題」『社会情報』22 (1)、2012 年 11 月
- 資料 3-51 大学資料集'12 授業支援 1「授業配信科目一覧」
- 資料 3-51A 経済研究所研究助成の実施に関する要項
- 資料 3-51B 刊行物の学内配布への助成措置に関する要項
- 資料 3-51C 経済研究所「研究叢書」刊行に関する要項
- 資料 3-52 青山学院大学研究者情報 国際政治経済学研究科国際経済学専攻
- 資料 3-58 青山学院大学大学院法務研究科 2013 年度自己点検・評価報告書 (既出 資料 1-70)
- 資料 3-60 2012 年度 FD 開催日程
- 資料 3-61 2011 年度教育改善・教育プログラム支援制度 採択結果一覧表
- 資料 3-62 教育学会会報
- 資料 3-63 学科パンフレット [心理学科] 2013 (既出 資料 1-37)
- 資料 3-64 学部・研究科パンフレット [経営学部・経営学研究科] 2014
- 資料 3-65 2013 年度海外短期研修募集要項 (既出 資料 1-75)
- 資料 3-66 2012 年度卒論発表会質疑集
- 資料 3-67 講義内容 (全学部研究科シラバス) (既出 資料 1-77)
- 資料 3-68 青山学院大学大学案内 2013 (既出 資料 1-7)
- 資料 3-69 青山学院大学教育学会主催「第一回学会ワークショップ」活動レポート
- 資料 3-71 理工学高度実践プログラム (既出 資料 1-91)
- 資料 3-72 2012 (平成 24) 年度第 10 回社会情報学部専任教授会記録
- 資料 3-73 2012 (平成 24) 年度第 15 回社会情報学部専任教授会記録
- 資料 3-74 リクルート社「社会人&学生のための大学・大学院選び」2012 年度版
- 資料 3-75 2012 年度第 6 回全学 FD 委員会 (資料 4)
- 資料 3-76 理工学国際プログラム/理工学国際プログラム表 (既出 資料 1-90)
- 資料 3-77 大学院教育用 LMS
- 資料 3-78 文部科学省「組織的な大学院教育改革推進プログラム」-学際性を備えた実践的科学家・技術者の育成-News Letter
Vol. 1, pp. 42-46 (2009)、Vol. 2, pp. 42-46 (2009)、Vol. 3, pp. 46-49 (2010)、Vol. 4, pp. 44-48 (2010)、Vol. 5, pp. 49-52 (2010)