

基準5. 教員・職員

趣旨

教員と職員は、言うまでもなく大学の活動を支える中核的存在であり、組織の整備と個人の職能開発の両面での取組みが求められます。組織の整備については、学長が適切にリーダーシップを発揮できる環境を整え、責任と役割を明確にしたうえで権限を適切に分散し、教員と職員をそれぞれに適材適所で配置してこれを十全に機能させる必要があります。個人の職能開発については、教育内容・方法などの改善のためのFD(Faculty Development)や大学運営に必要な資質・能力の向上のためのSD(Staff Development)を通じて効果的に行うことが、大学の諸活動の成果を高める支えになります。

教員の仕事と職員の仕事を原理的に分けて考えず「教職協働」を図ることで、効果的に大学を運営することも、今日ではますます重要になっています。また、教員の研究活動を適切に支援することも、教育と研究を主な役割とする大学にとっては不可欠なことです。

5-1.教育研究活動のための管理運営の機能性

評価の視点	評価の視点に関わる自己判定の留意点☑
①学長の適切なリーダーシップの確立・発揮	☐ A.学長がリーダーシップを適切に発揮できる体制を構築し、必要な規則を整備しているか。
②権限の適切な分散と責任の明確化	☐ A.大学の意思決定の権限と責任が明確になっているか。 ☐ B.教授会などの組織上の位置付け及び役割が明確になっており、機能しているか。 (専門職大学のみ) ☐ C.教育課程連携協議会の構成は適切か。 ☐ D.教育課程連携協議会の組織上の位置づけ及び役割が明確になっており、機能しているか。
③職員の配置と役割の明確化	☐ A.教育研究活動のための管理運営の遂行に必要な職員を適切に配置し、役割を明確化しているか。 ☐ B.職員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか。

指定するエビデンス資料

- ☐大学の意思決定に関する組織図
- ☐大学の意思決定に関する会議体の規則
- ☐学長の職務権限に関する規則
- ☐教授会に関する規則
- ☐教授会の開催日時・議題一覧
- ☐学生の退学、停学及び訓告の処分の手続きが学長によって定められていることを示す文書
- ☐事務局組織図
- ☐事務分掌に関する規則
- ☐職員採用・昇任の方針・規則
(専門職大学のみ)
- ☐教育課程連携協議会の規則
- ☐教育課程連携協議会の構成員名簿

5-2.教員の配置

評価の視点	評価の視点に関わる自己判定の留意点☑
①教育研究上の目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任などによる教員の確保と配置	☐ A.設置基準上必要な教員を確保し、適切に配しているか。 ☐ B.教員の採用・昇任の方針に基づく規則を定め、かつ適切に運用しているか。

指定するエビデンス資料

- 教員の採用・昇任の方針・規則
- 教員人事に関する会議体の規則

5-3.教員・職員の研修・職能開発

評価の視点	評価の視点に関わる自己判定の留意点☑
①FDをはじめとする教育内容・方法などの改善の工夫・開発と効果的な実施	☐ A.教育内容や方法を改善するための研修・研究を教職協働で組織的・計画的に実施し、見直しを行っているか。
②SDをはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組み	☐ A.職員の資質・能力向上のための研修などを組織的・計画的に実施し、見直しを行っているか。

指定するエビデンス資料

- ☐FDの方針・計画
- ☐FDの実施報告書
- ☐SDの方針・計画
- ☐SDの実施報告書

5-4.研究支援

評価の視点	評価の視点に関わる自己判定の留意点☑
①研究環境の整備と適切な管理運営	☐ A.快適な研究環境を整備し、有効に活用しているか。
②研究倫理の確立と厳正な運用	☐ A.研究倫理に関する規則を整備し、厳正に運用しているか。
③研究活動への資源の配分	☐ A.研究活動への資源配分に関する規則を整備し、設備などの物的支援とRA(Research Assistant)などの人的支援を行っているか。 ☐ B.研究活動のための外部資金の導入の努力を行っているか。

指定するエビデンス資料

- ☐ 研究環境に関する調査の結果
- ☐ 研究環境整備の方針・計画
- ☐ 研究倫理に関する規則
- ☐ 研究費の適正利用に関するマニュアル
- ☐ 研究活動への資源配分に関する規則
- ☐ 研究活動に対するRAなど人的支援に関する規則
- ☐ 科研費などの申請のために必要な情報を学内に周知したことを示す文書
- ☐ 外部資金応募・獲得の実績一覧

基準5. 教員・職員