

基準 3 教員及び教育支援者

(1) 観点ごとの分析

観点 3-1-①： 教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

【観点到係る状況】

教員組織編制の基本方針（資料 3-1-①-A）は、中期目標で「学部・研究科に加えて、大学全体の教育に責任を持って取り組む体制を強化するため、全学の教育開発・実施を担当するセンターの機能及び教育改善推進制度を拡充する。」とされ、中期計画にその具体策を掲げている。

中期目標・計画を達成するために、まず各学部・研究科における全学的な教員配置を、人件費相当教員数に基づく全学的人員・人件費管理計画（別添資料 3-1-①-1）により学長主導で決定し、各学部・研究科において、研究科長・学部長を中心に検討が進められ、最終的な教員組織編制が行われている。

各研究科・学部における責任体制については、各研究科には研究科長を置き、各学部には学部長を置いている。研究科には、研究科長の下に、副研究科長、専攻長を置き、学部には学部長の下に副学部長、学科長を置くことにより、それぞれの教育研究等について責任をもって運営に当る体制を構築している。

また、共通教育の実施については各学部から教員が共通教育センターに集まり、全学向けの共通教育（教養教育）の企画・運営を行うなど、全学的な連携体制の下、教育活動を実施している。

資料 3-1-①-A 教員組織編制にかかる中期目標・計画

（教育実施体制）

中期目標：

学部・研究科に加えて、大学全体の教育に責任を持って取り組む体制を強化するため、全学の教育開発・実施を担当するセンターの機能及び教育改善推進制度を拡充する。

中期計画：

- 1 全学の教育改善活動を充実させるため、高等教育創造開発センターの機能を強化して、教育内容・方法等の企画・開発を推進する。
- 2 幅広い教養教育を効果的に実施するため、共通教育センターの機能を強化し、共通教育の教育内容・方法、実施体制等を改善する。
- 3 教育全体の目標に沿った教育改善を推進するため、創意に溢れた重点化教育プロジェクト及び中期目標達成に向けた教育プロジェクトを支援する等、三重大学教育G Pを拡充する。

前掲資料 1-1-①-C 三重大学中期目標、資料 1-1-①-D 中期計画

（出典：中期目標 http://www.mie-u.ac.jp/disclosure/2nd_2011_obj.pdf

：中期計画 http://www.mie-u.ac.jp/disclosure/pdf/20130409_cyukikeikaku.pdf）

別添資料 3-1-①-1 平成 26 年度人件費相当教員数について

【分析結果とその根拠理由】

教員組織編制は、中期目標・中期計画の基本方針の下で、学長主導による人件費相当教員数に基づく全学的人員・人件費管理計画により進められ、各研究科・学部において、部局長の下に適切な教員組織編制が行われている。また、教養教育については、全学的な連携の下で、教育活動を実施している。

以上のことから、教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされていると判断する。

観点 3-1-②： 学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

【観点到に係る状況】

本学の学士課程の専任教員については、大学現況票（別紙様式）のとおりである。専任教員数と大学設置基準上必要な教員数については、平成 26 年 5 月 1 日現在、大学全体で大学設置基準上必要な教員数が 376 名のところを専任教員数が 579 名（約 1.5 倍）と十分に満たしている。また、各学部単位でも、専任教員数が、大学設置基準上必要な教員数と比較し、人文学部 2.3 倍、教育学部 1.3 倍、医学部医学科 1.0 倍、医学部看護学科 1.7 倍、工学部 1.8 倍、生物資源学部 3.1 倍となっており、いずれの学部においても現在の専任教員数は大学設置基準上必要な教員数を満たしている。

また、同一科目で開講数が多くならざるを得ない授業科目や専門科目において、授業内容の多様性に富ませる必要のある授業科目については、各学部等で専任教員による教育指導を補完するための非常勤講師を採用しているが、教育上主要と認める授業科目については、専任の教授又は准教授が担当している（資料 3-1-②-A）。

資料 3-1-②-A 各学部・研究科における開講科目の担当状況（平成 25 年度）

学部名等	開講科目数				教授・准教授が担当した率 (%)	専任教員が担当した率 (%)
	専任教員		非常勤講師が担当	合計		
	教授・准教授が担当	講師・助教・その他常勤が担当				
人文学部	352	24	89	465	75.7	80.9
教育学部	562	50	92	704	79.8	86.9
医学部医学科	26	5	0	31	83.9	100.0
医学部看護学科	86	4	3	93	92.5	96.8
工学部	251	15	45	311	80.7	85.5
生物資源学部	300	29	6	335	89.6	98.2

人文社会科学部研究科	190	7	1	198	96.0	99.5
教育学研究科	253	2	14	269	94.1	94.8
医学系研究科(修士・医学)	22	0	0	22	100.0	100.0
医学系研究科(博士・医学)	100	0	2	102	98.0	98.0
医学系研究科(修士・看護学)	55	0	1	56	98.2	98.2
工学研究科	330	25	15	375	88.0	94.7
生物資源学研究科	246	1	3	250	98.4	98.8
地域イノベーション学研究科	49	8	0	57	86.0	100.0

(出典：教務チーム提供資料を基に作成)

別紙様式 大学現況票

【分析結果とその根拠理由】

各学部等では、教育課程を遂行するために必要な専任教員数が確保されており、設置基準上必要な教員数を満たしていることから、学士課程に必要な専任教員が確保されている。また、教育上主要と認める授業科目については、専任の教授又は准教授が担当している。

以上のことから、学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されており、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置していると判断する。

観点３－１－③： 大学院課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。

【観点に係る状況】

各研究科の研究指導教員数及び研究指導補助教員数は、大学現況票（別紙様式）のとおりであり、大学院設置基準上の必要研究指導員数等の基準を十分満たしている。また、全ての研究科において、大学院課程の教員は大学院設置基準に従い、厳格な資格審査を経た場合にのみ研究指導教員の資格が与えられるよう適切に運用され、研究指導補助教員についても一定の資格審査を経て担当資格が与えられるよう運用されている。

なお、教育学研究科教育科学専攻の人文・社会系教育領域について大学院設置基準上１名の研究指導教員が不足する状況が生じているが、これは当該領域の教員が本年２月に急逝したことによるもので、後任には学校現場での指導経験を有し、研究業績等が伴う教員を採用できるよう、現在、教員公募の手続きを進めているところである。

【分析結果とその根拠理由】

各研究科の研究指導教員数及び研究指導補助教員数は、現在公募の手続きを進めている教育学研究科教育科学専攻のみ基準数を満たしていないが、大学院課程において教育活動を展開するために必要な教員数が確保されていると判断する。

観点 3-1-④： 大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【観点に係る状況】

全学部等における教員の採用は、「国立大学法人三重大学大学教員選考規程」（資料 3-1-④-A）を基本としつつ、各学部・研究科教授会ごとに「教員選考内規」等に基づいて厳正な審査を行っている。教員の採用については、公募制（別添資料 3-1-④-1）を原則としているが、教員組織の活力を維持向上させるための措置の一環として、年齢、性別、国籍構成のバランスに配慮している。教員の年齢構成については資料 3-1-④-B のとおり、また、女性教員、外国人教員の占める割合は別添資料 3-1-④-2 に示したとおりである。

中期計画（資料 3-1-④-C）には、任期制や公募制等による人事の硬直化の防止及び年齢、性別、国籍に配慮した教員人事による多様な教員組織の編成が掲げられており、中期目標期間内の達成に向けて努力しているところである。

教員組織の活動をより活性化するための具体的な措置として以下があげられる。

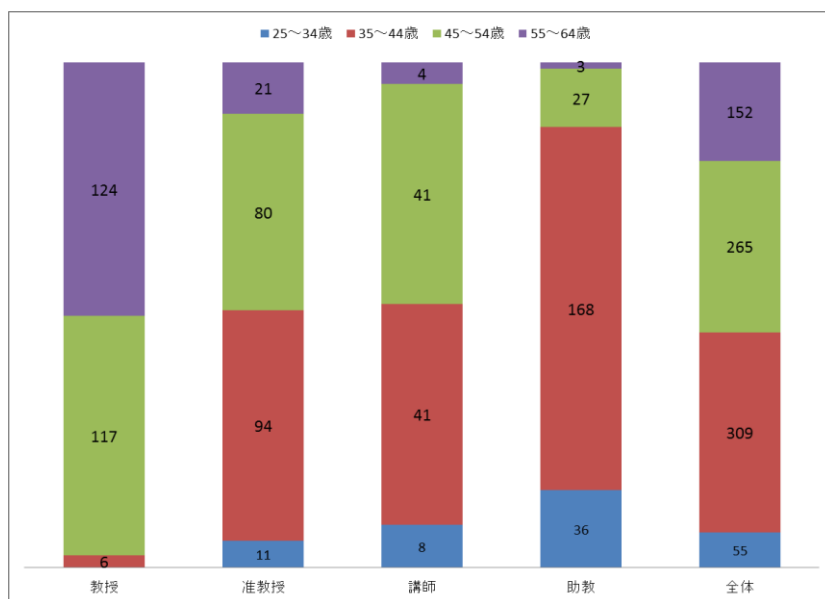
- ・任期制については、医学系研究科において研究科全体で実施しており、平成 24 年度には、優秀な人財（研究者）の確保に向け、テニュア・トラック制の導入について検討を行い、25 年度より導入を開始した（別添資料 3-1-④-3）。また、人文学部、生命科学研究支援センター、高等教育創造開発センター、附属図書館においては、戦略的な部署に任期制を導入して、教員組織の活性化を図っている。
- ・女性の能力活用・男女共同参画、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、次世代育成支援、社会貢献に取り組んでいる。平成 20 年度からは、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、平成 22 年度にかけて県・県内大学・研究機関との間で女性研究者連絡協議会（パールネットみえ）を結成し、「パールの輝きで理系女性が三重を元気に」をスローガンに女性研究者支援事業を推進し、女性教員数の増加、女性理事・副学長の就任（理事・副学長 5 名中 1 名）等で、最高の S 評価を得た（別添資料 3-1-④-4）。さらに、平成 24 年 6 月には推進体制の改組を行い、学長を委員長に理事及び部局長等で構成する男女共同参画推進委員会（資料 3-1-④-D）の下に、担当理事を委員長に各部局の教職員で構成する専門委員会が中心となって、男女共同参画推進室とともに男女共同参画授業の実施及び、行政や企業との連携による男女共同参画推進事業に積極的に取り組んでおり、平成 25 年 10 月には三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証を取得し、同年 11 月には三重県知事表彰「グッドプラクティス賞」を受賞した。ワーク・ライフ・バランスについては、保育園及び学童保育所の開設や、ワーク・ライフ・バランスのハンドブックを作成し、出産・育児・介護の際に利用できる各種制度を教職員に周知するとともに、年度ごとの男女共同参画に関する取組み状況を「三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書」としてとりまとめ、冊子やウェブサイトで広く公表している（資料 3-1-④-E）。また、男女共同参画推進への取組みについては、男女共同参画専門委員会委員の指導のもと、学生・教職員が協力して男女共同参画の推進に取り組んでいる（別添資料 3-1-④-5）。
- ・外国人教員の増加策として、平成 21 年度より外国人の特任教員（教育担当）の雇用経費について、50%を大学事務局予算で支援する方策を打ち出し、さらに、平成 24 年度からは、2 人目以降の雇用に際し、雇用経費の 80%を大学事務局予算にて支援することとした。

資料 3-1-④-A 国立大学法人三重大学大学教員選考規程

【別冊 42】大学規則集 p 182～184

資料 3-1-④-B 教員の年齢構成

(単位：人)



(出典：人事チーム提供資料を基に作成)

資料 3-1-④-C 中期計画：人事に関する計画（抜粋）

○人事に関する計画

- ・任期制や公募制等により人事の硬直化の防止に努める。
- ・教育研究活動等の機能や成果を高めるため、個々の教育職員が持つ能力や個性の伸長に向けた取組を充実する。
- ・年齢、性別、国籍に配慮した教員人事に努め、多様で優れた教員組織を編成する。

資料 3-1-④-D 三重大学男女共同参画推進委員会規程

【別冊 42】大学規則集 p 185～186

資料 3-1-④-E ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック（左）

三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書（右）

(出典：（左）本学ウェブサイト http://www.mie-u.ac.jp/danjo/work_life_balance.pdf)(出典：（右）本学ウェブサイト <http://www.mie-u.ac.jp/danjo/report2013.pdf>)

別添資料 3-1-④-1	教員の公募
別添資料 3-1-④-2	女性教員・外国人教員の比率
別添資料 3-1-④-3	テニユア・トラック制（医学系研究科）
別添資料 3-1-④-4	文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」 事後評価
別添資料 3-1-④-5	三重大学男女共同参画推進学生委員会内規

【分析結果とその根拠理由】

教員組織の活動をより活性化するための必要な措置（年齢及び性別構成のバランスへの配慮、外国人教員の確保、任期制や公募制の導入等）については、上記のとおり取り組んでいる。したがって、教員組織の活動を活性化するために必要な措置が講じられていると判断する。

観点 3-2-①： 教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

【観点に係る状況】

教員の採用や昇進に関して、「国立大学法人三重大学大学教員選考規程」（前掲資料 3-1-④-A）に基づき、部局ごとに「教員選考内規」や「申し合わせ」（別添資料 3-2-①-1～別添資料 3-2-①-6）を定め、それらを基準として選考手続きを進めている。教員の採用や昇進にあたっては、単なる研究業績だけの評価に基づく選考にとどまらず、教育経験・教育実績（評価結果を含む）、社会貢献、外部資金獲得状況なども選考の基準として取り入れられている。

別添資料 3-2-①-1	三重大学人文学部教員選考内規等
別添資料 3-2-①-2	三重大学教育学部教員の昇進及び採用等に関する要綱等
別添資料 3-2-①-3	三重大学医学系研究科教授選考申合せ外
別添資料 3-2-①-4	工学研究科教員選考基準外
別添資料 3-2-①-5	三重大学大学院生物資源学研究科大学教員選考内規外
別添資料 3-2-①-6	三重大学大学院地域イノベーション学研究科大学教員選考内規外

【分析結果とその根拠理由】

教員の採用や昇進に関しては、「国立大学法人三重大学大学教員選考規程」に基づき、部局ごとに教員選考内規や申し合わせを定め、それらを基準として選考されており、採用・昇格基準が明確に定められ、適切に運用されていると判断する。

観点 3-2-②： 教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

【観点に係る状況】

平成 18 年度より、全学教務委員会（平成 26 年度からは教育会議）が主体となり、教員の個々

の授業などの教育活動に対する定期的な評価として、全学で受講者による授業アンケートを行うことが決定され、高等教育創造開発センターが実施している（資料 3-2-②-A）。その評価結果は、教員個人や教員の所属する部局にフィードバックされ、その後の授業改善や各部局単位での FD 活動（教員による他の教員の授業参観を含む）、優秀な教員の表彰等において活用されている（資料 3-2-②-B，資料 3-2-②-C，別添資料 3-2-②-1）。

また、平成 21 年度から、大学教員の諸活動の活性化に役立てるとともに、教育、研究等の質の向上を図ることを目的として、「三重大学における大学教員個人評価に関する規程」を定め、教員個人の教育・研究・社会貢献・管理運営及び診療のそれぞれの領域ごとの活動について評価を行っている（資料 3-2-②-D）。各部局単位で、評価実施年度の前年度実績に基づいて、所属教員の評価を行い、その結果、「特に優れた者」と特定された教員については、学長が、部局の長の意見に基づき、相応の処遇等（給与上の優遇措置等）に反映している。

資料 3-2-②-A 授業アンケートシステム <https://e-feedback.mie-u.ac.jp/>

資料 3-2-②-B 人文学部 FD 研修会での活用例

開催時期	研修会内容
平成 22 年 7 月	2009 年度実施学生アンケートとの自己分析とリレー講義の手法について
平成 23 年 6 月	(1)2010 年度実施学生アンケートの自己分析と改善方法 (2)授業アンケートの Web 入力について
平成 24 年 6 月	(1)昨年度の授業評価アンケートの分析と改善方法について (2)（文化学科）「地域文化研究」について
平成 25 年 6 月	昨年度授業アンケートに基づく分析

（出典：人文学部提供資料を基に作成）

資料 3-2-②-C 生物資源学部教育貢献表彰について

<http://www.bio.mie-u.ac.jp/about/facts/teaching-award.html>

資料 3-2-②-D 三重大学における大学教員個人評価に関する規程

【別冊 42】大学規則集 p187～191

別添資料 3-2-②-1 三重大学生物資源学部の教育貢献表彰に関する要項

【分析結果とその根拠理由】

教員の教育及び研究活動等に関する評価は、「三重大学における大学教員個人評価に関する規程」が定められて以降、毎年度継続して実施されており、教員の日々の活動の点検機能を果たしている。教員個人評価結果については、教育研究活動等の改善に利用したり、特に優れた教員については、給与上の優遇措置等相応の処遇に反映させている。

また、授業評価についても、各学部において教育改善のための FD 活動に利用するなど、PDCA 活動を積極的に行っている。

以上のことから、教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に行われており、その結果把握された事項に対して適切な取り組みを行っている判断する。

観点 3-3-①： 教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【観点に係る状況】

教育活動を展開するために必要な事務職員は、主として学務部及び学術情報部に所属するとともに、各部局における教育に支障をきたさないよう、それぞれ、学務担当職員を一定数配置している（資料 3-3-①-A）。

技術職員は教育学、医学、工学、生物資源学の各学部・研究科またはセンター等に配置され、研究支援とともに教育支援者としても重要な役割を果たしている（資料 3-3-①-B）。また、教育補助者として各学部・研究科に TA 等を配置し、全ての学部・研究科において不可欠な役割を果たしている（資料 3-3-①-C）。

資料 3-3-①-A 事務職員・教育支援職員配置状況（平成 26 年 4 月 1 日現在）（単位：人）

配置部局		常勤	非常勤	合計
学務部	教務チーム	7	7	14
	教養教育機構チーム	8	3	11
	学生サービスチーム	9	11	20
	就職支援チーム	3	5	8
	入試チーム	9	1	10
学術情報部	研究支援チーム	6	6	12
	社会連携チーム	8	3	11
	情報・図書館チーム	9	4	13
	国際交流チーム	3	5	8
各学部・研究科 (学務)	人文学部チーム（学務担当）	4	2	6
	教育学部チーム（学務担当）	4	2	6
	医学・病院管理部学務課	8	10	18
	工学研究科チーム（学務担当）	9	2	11
	生物資源学研究科チーム（学務担当）	6	3	9

※学務部・学術情報部に部長（各 1 名）・各学部・研究科チームに事務長（各 1 名）を配置

（出典：人事チーム作成資料）

資料 3-3-①-B 技術職員・司書職員配置状況（平成 26 年 4 月 1 日現在）（単位：人）

所属	技術職員	司書職員	
		常勤	非常勤
教育学部	1	0	0
医学部・医学系研究科	7	0	0
工学技術部	22	0	0
生物資源学部	2	0	0
教養教育機構チーム	2	0	0
生命科学支援センター	3	0	0
社会連携研究センター	1	0	0
総合情報処理センター	3	0	0
情報・図書館チーム	0	5	32
フィールドサイエンスセンター技術部	14	0	0

総計	55	5	32
----	----	---	----

(出典：人事チーム作成資料)

資料 3-3-①-C TA・RA 配置状況 (部局別)

(単位：人)

所属	平成 25 年度		
	TA	RA	計
共通教育センター	68	0	68
人文学部	10	0	10
教育学部	36	0	36
医学部・医学系研究科	35	37	72
工学部・工学研究科	349	14	363
生物資源学部・生物資源学研究科	166	10	176
地域イノベーション学研究科	13	2	15
総計	677	63	740

(出典：人事チーム作成資料)

【分析結果とその根拠理由】

本学において編成された教育課程を展開するために必要な事務職員を、教育支援者として学務部・学術情報部及び各部局事務チームの学務担当として適切に配置している。技術職員は、教育学部及び理系 3 研究科・センターに配置され、教育支援に貢献しているほか、TA 等は教育補助者として積極的に活用されている。

以上のことから、教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されており、TA 等の教育補助者の活用も図られていると判断する。

(2) 優れた点及び改善を要する点

【優れた点】

- 1) 教員配置については、厳しい財政状況下にあっても学長主導の人員・人件費管理計画に基づく管理ルールに沿いながら、目標達成に向けて効果的な人員配置を行っている。
- 2) 教員の教育活動の評価に関しては、教育会議が主体となり、全学的な授業アンケートを高等教育創造開発センターが実施しており、その結果についても各学部・研究科にフィードバックされ、改善のための FD 活動等に利用されている。また、教員個人の教育・研究・社会貢献・管理運営・診療の各領域の評価についても、平成 21 年度より本格的に実施しており、処遇等（給与上の優遇措置等）にも反映させている。
- 3) 女性の能力活用・男女共同参画等では、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の取組みが女性教員数の増加、女性理事・副学長の就任（理事・副学長 5 名中 1 名）等により最終評価で「S」という高評価を得られた。さらに、男女共同参画推進体制を改組し、男女共同参画事業に積極的に取り組むことにより、三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証の取得や、三重県知事表彰「グッドプラクティス賞」の受賞につながった。ワーク・ライフ・バランスについては、平成 25 年 3 月に、三重大学附属病院内に保育所を設置するとともに、ハンドブックや各年度の報告書を作成し、これら取組みを冊子やウェブサイトで広く公表している。

【改善を要する点】

教育学研究科教育科学専攻の人文・社会系教育領域で当該領域の教員の急逝により設置基準上 1 名の研究指導教員が不足する状況が生じているが、現在、後任の教員採用に向けて手続きを進めている。