

東京理科大学

自己点検・評価報告書

平成 26 年度

平成 27 年 4 月

東京理科大学

1. あるべき姿に関する改善計画・目標

		平成 26 年度学校法人東京理科大学事業計画		振り返り			
		見出し	内容		目標達成状況	今後の改善に向けた計画	自己評価
教育	①	教養教育の充実に向けた取組み	幅広い知識、論理的思考力、国際性が身に付くよう、教養教育を充実させます。 本年度は、工学部第一部を試行学部として新たな実践的科目を導入するとともに、全学的に授業科目の精査を進め、新たに必要とされる科目を組み込む準備を行います。	前期	<ul style="list-style-type: none"> 工学部第一部を試行学部として全学共通科目「生命科学」及び「科学技術と社会」を開講した。 教育開発センターにおいて授業科目（教養科目）の精査・整理を行う際の「基準・観点」を作成した。また、本学として定める「教養教育の編成方針」及び各学部・学科が定める「理念・目的・教育目標」、「各種ポリシー」等と照らし、どのような科目をどの程度（何単位・何科目）配置することが適切であるのかとの観点から、現在、開講されている授業科目の検証を行い、各学部から検証結果が報告された。 	<ul style="list-style-type: none"> 全学共通科目については、教育開発センターにおいて工学部第一部から報告のあった全学共通科目及び学部の特色を活かした科目の検証を行い、学長から各学部長宛てに全学共通科目の開講に向けた検討を依頼する予定である。 授業科目（教養科目）の精査・整理については、各学部から報告のあった検証結果を受けて、平成 31 年度の到達目標である「30%の授業科目の削減」に向け、カリキュラム改正が可能な学部（理学部第一部・同二部・薬学部・理工学部・基礎工学部）において検討を行う。なお、キャンパス移転や工学部第一部の再編等の改組に伴いカリキュラムの変更が行えない学部（工学部第一部、経営学部）については、カリキュラム変更が可能となる平成 32 年度からの実施を目指し、平成 31 年度まで引き続き検討する。 	A
				後期	<ul style="list-style-type: none"> 平成 26 年度前期に工学部第一部で試行した「生命科学」及び「科学技術と社会」の開講結果を踏まえ、平成 27 年度より、他の学部においても、同様の趣旨の科目を開講する。授業内容については同一キャンパス内の学部間で相乗り開講するなどにより調整を図った。 授業科目の精査・整理については、30%程度削減の目標年度（平成 31 年度）に必ずしも依らず、進捗状況に応じ適宜計画を前倒しすること、履修者 10 人未満の授業は特に精査対象とすること等の方針を示し、教育開発センターを通じ各学部へ検討を依頼した。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成 27 年度より全学的に開講する「生命科学」及び「科学技術と社会」については、その開講結果を踏まえつつ、将来的にはキャンパスの枠を超えて、全学共通化に向けた検討を行う予定である。 平成 27 年度の各学部の開講科目数・クラス（授業）数をもとに、教育開発センターにおいて、学部ごとの目標値（削減後の科目数等）を設定し、それに向けて年間 10% ずつ削減していくことを今後の目標として設定し、教育開発センターが各学部と調整しながら検討を行う予定である。 	A
	②	「TUS オリジナル教科書」の作成	真の専門を身に付けるには、何よりも基礎が重要であるという観点から「TUS オリジナル教科書」の作成に着手します。本年度は形式、内容、分野について調査・検討を行います。	前期	4~7月に実施した学長室と各学科との面談において、TUS オリジナル教科書の作成を依頼し、その進捗状況について、9月末に確認を行った。 また、全学での作成に先駆け、「機械工学」、「基礎化学（工業化学）」、「電気・電子工学」の3分野において先行して教科書の作成に着手することとし、学長、各分野の教員を中心とするメンバーと出版社との打合せを月1回開催し作成を進めている。	各学科の進捗状況を管理するとともに、先行する3分野においては、引き続き、出版社との調整を進める。 なお、TUS オリジナル教科書は、シリーズものとして刊行することを予定しており、今後、全体調整を図っていく。	A
				後期	TUS オリジナル教科書「理工系の基礎」シリーズの第1巻として、平成 27 年 5 月に「機械工学」の刊行を予定しているほか、5 分野（「基礎化学」、「電気・電子工学」、「生命科学入門」、「化学」、「建築学」）において、平成 27 年度中の刊行を目指し、作成を進めている。	引き続き、学長及び各分野の教員を中心とするメンバーと出版社との打合せを定期的に行い、各タイトル間の調整、掲載内容、シリーズ全体に係る事項についての検討を行う。 また、先行する 6 分野以外においても、各学科に対し、既	A

					刊書をもとに教科書作成について具体的な検討を依頼し、平成 29 年度を目途に本学の教育の各分野における教科書を刊行することを目指す。	
③	「TUS 6 年一貫モデル (学部 4 年+大学院修士 2 年)」の構築に向けた取組み	より高度な理工系人財を求める社会的要望を踏まえ、大学院修士課程への進学率が極めて高い本学の長を最大限生かし、学部・大学院修士の 6 年間を一貫した教育期間と捉え、柔軟な履修を可能とする「TUS 6 年一貫モデル」の構築に向け、カリキュラムの見直しに着手します。	前期	学長重点課題検討専門小委員会教育 WG において、「あるべき姿」に記載した教育関係の課題を系統別・優先順位別に分けて検討を行っているが、本課題については、現時点で未検討である。	今後、同 WG 又は教育開発センターにおいて、3 年(学部)+3 年(修士)といった新たな教育期間の可能性も含めて、「TUS6 年一貫モデル」の構築・あり方について検討を行う。	C
			後期	○教育開発センターにおいて、学部における英語教育の充実 (ネイティブ教員による授業、習熟度別クラス編成、少人数クラス編成等) について検討を行った。また大学院における教養教育として、英語科目 (プレゼンテーション等学部における英語科目より発展的な内容) の導入に向けて検討を行った。	○学部段階・大学院段階それぞれの検討が纏まり次第、両者を接続し、6 年一貫として捉え直すことで、さらなる充実策を検討する。	B
④	ICT 環境の整備	ICT を活用した教育を推進すると共に、教育の国際競争力向上を目指し、ICT 環境の整備に取り組みます。本年度は、現行の LETUS (Learning Environment for TUS) をベースにして、グローバルに通用する本学オリジナルの VLE (Virtual Learning Environment) /VTE (Virtual Teaching Environment) /VRE (Virtual Research Environment) システムの開発及びテストを行います。	前期	○ 学生の学修をサポートする ICT 環境として本学オリジナルの VLE の開発に向けて「VLE 開発プロジェクト」を組織し、既存の「LETUS」をベースにしつつ、それをバージョンアップさせた「LETUS++」の構築を行っている。 ○ 「LETUS++」を用いた①「学修ポートフォリオシステム」の導入による学修成果の可視化、②「授業収録配信システム」の整備によるアクティブラーニングの推進、の 2 つを連携させ、「学生自身による学修の PDCA サイクル」を確立することを目的とする事業が、文部科学省の「平成 26 年度大学教育再生加速プログラム」に採択された。	「LETUS++」の開発に併せ、新たに学修ポートフォリオシステムの開発等を行う。 また、パイロット版システムを準備し、VLE 開発プロジェクト及び VLE 検討 WG において試用を実施し、平成 27 年度からの本番環境の公開 (カットオーバー) を目指す。	A
			後期	○ 本学の中長期計画 (6 カ年計画) に基づいて「世界の理科大」を目標に新システム VLE の開発に着手し、『学生向けポータルシステム (eTUS Portal)』および『学修ポートフォリオシステム (LETUS++)』の構築が完了した。このため予定どおり、平成 27 年度 (2015 年 4 月) よりこれら新システムの稼働を開始する予定。 ○ 教育を支援する VLE と同様に、本学のイノベーションを促進する研究コラボレーション環境 VRE の開発に着手し、「研究活動の徹底的な効率化 (雑務の軽減)」と「学内外・国内外の研究者が連携し協働できる環境の実現 (コラボ強化)」を実現する新システム eTUS Research の構築が完了した。このため予定どおり、平成 27 年度 (2015 年 4 月) より VRE の稼働を開始する予定。	○ VLE となる『学修ポートフォリオシステム (LETUS++)』については、新たに教職履修カルテや学生カルテといった教育を支援する機能を付加することを検討する。 ○ VRE となる eTUS Research については、研究者の「オンライン会議」、大学院生の「勤怠管理」、研究費の「経費精算」などの機能を追加して研究活動の支援 (特に雑務の軽減) を目指す。	A
⑤	卒業生の質保証	卒業試験、学修ポートフォリオやルーブリックを活用する等の方法により、客観的な指標に基づく卒業生の質保証システムの構築に取り組みます。	前期	○ 現在開発中の「LETUS++」に本学オリジナルの学修ポートフォリオシステムを導入するとともに、学科のカリキュラム全体のルーブリックなど柔軟に設定できる「TUS ルーブリック」の構築に向けて、VLE 開発プロジェクト及び VLE 検討 WG において検討を行って	○ 今年度中に「LETUS++」のパイロット版システムを準備し、VLE 開発プロジェクト及び VLE 検討 WG による試用を実施し、平成 27 年度からの本番環境の公開 (カットオーバー) を目指す。 ○ 英語教育については、教育開発センターにおいて	B

				<p>いる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 英語教育については、学長重点課題検討専門小委員会教育 WG において検討の結果、TOEIC スコア向上を重点的に取組むこととし、現状のスコアの把握、各学科の教育目標に応じた期待する到達レベル（卒業時の目標スコア）の検討・設定、及び到達レベルに達するための支援策の検討を教育開発センターにおいて行うこととした。 	TOEIC スコア向上に向けた具体策を検討し、可能なものから平成 27 年度より実施する。		
			後期	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学生自身が半期ごとに自らの学修成果をレーダーチャートなどによって確認し、振り返りを行うことで、学修の到達度を確認して、次の半期に向けて取り組むべき課題の発見、目標の設定等を行うための「学修ポートフォリオシステム」(学修ポートフォリオ及び TUS ルーブリック) を平成 27 年 4 月より稼働する。また、本システムの活用をより推進するため、教育開発センターに設置していた「VLE 検討 WG」を平成 27 年 4 月より「ICT 教育活用推進小委員会」として発展改組することとなった。 ○ 英語教育については、卒業までに到達すべき TOEIC 目標スコアの学科ごとの設定、卒業論文の要旨を英語で作成すること等につき、教育開発センターにおいて各学部と調整しながら検討を進めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学修ポートフォリオシステムについては、平成 27 年度の運用状況を見ながら、学生への利用の呼びかけ、教職員へのさらなる活用策の周知、啓発等を図っていく予定である。 ○ 英語教育については、平成 28 年度から実施できるよう平成 27 年度を通して検討していく予定である。 	A	
	⑥	教員養成のための組織体制の充実	<p>本学の伝統である教員養成のための組織体制を充実させるため、教職課程の支援を担っている総合教育機構教職支援センターの組織及び構成の見直しを行います。また、文部科学省において検討されている大学院段階の教員養成の改革方針を踏まえ、大学院課程の専修免許状取得に必要となる“実践的科目”の位置付けや教育内容を検討し、その制度化を図ります。</p>	前期	<p>教員養成教育に係る組織及び構成員の見直しについては、学長のもとに設置した「教員養成教育のための組織等に関する検討 WG」において検討を行い、新たな中核組織として「教職教育センター（仮称）」を設置することを核とした報告書が提出され、学長室で検討を行っている。大学院段階の実践的科目については、教職支援センター長のもとに WG を設置し、大学院段階の教員養成機能の在り方の検討及び理論と実践の往還を重視した実践的科目を設置するためのイメージ案を策定した。</p>	<p>教員養成教育に係る組織及び構成員の見直しについて、教職教育センター（仮称）の設置形態、及び教職関係教員の所属等について再度検討が必要であるとの意見があることから、平成 27 年 4 月の新組織の設置に向けて、引き続き、関係学部等と調整を図っていくこととする。大学院段階の実践的科目については、文部科学省の動向を踏まえ、法令改正等の動きがあれば、WG の検討結果をもとに、本学における制度の詳細を詰めることとする。</p>	B
			後期	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 27 年 4 月 1 日付けで教職教育センターを設置する。教職教育センターは、全学統一の教員養成教育のヘッドクォーター組織となり、本学の教員養成教育の方針策定、運営、実施を担う組織とする。また、教職課程連絡調整会議を設置し、各学部・学科等とセンターにおいて、全学横断的にカリキュラム及び時間割の調整を図る組織を整備した。 ○ 大学院段階の実践的科目については、現状では文部科学省からの具体的な動向は無い。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新たに設置される教職教育センターを中心に、企画・運営、教育・研究、教職支援、研修支援が円滑に実施できるよう、運営を行っていくこととする。 ○ 大学院段階の実践的科目については、JST からの委託事業であるサイエンス・リーダーズ・キャンプ（現職教員の研修事業）において、教職志望の大学院生が試行的に理論と実践を往還させて携わることができていることから、今後、さらにカリキュラムとして発展させていくこととする。 	B	
研究・産学公連	①	中期計画の策定	「Only at TUS」を実現するための「研究戦略中期計画」を策定し、実行します。	前期	<p>学長重点課題検討専門小委員会、及び研究戦略委員会における検討、並びに各局からの意見を踏まえて、「東京理科大学研究戦略中期計画（2014～2020 年度）」として取り纏め、部局長会議で審議し承認され、策定を完了した。</p>	<p>10 月初旬に「研究戦略中期計画 2014」として公表するとともに、10 月 29 日開催の TUS フォーラムでは「東京理科大学の研究戦略」をテーマに開催し、本戦略について内外に周知をはかる。また、計画はローリングプランとして毎年見直しを行っていく。</p>	A

			後期	策定した中期計画について、CENTIS や Conscience などにより学内への周知を図った。また、本計画の項目を担当する部局・事務部署に対し、計画の実施を学長・事務総局長から文書にて依頼し、実行を開始した。 例えば、本計画に記載の戦略的に研究を推進する重点課題については、理事会との連携により「重点課題特別研究推進費」を創設、学長室がトップダウンで4つの研究課題を選定し、研究を開始させるなど幾つかの項目については、本年度から実施した。	ローリングプランである本計画について毎年円滑に見直しを行うため、項目毎に担当部局等から進捗状況を報告するスキームを整備(年間スケジュールの策定、進捗報告書の様式の整備など)し、次年度の早い時期に担当部局等に対し、スキームの周知を図り、計画的に PDCA を回していく。 報告の時期等については、別途策定している、あるべき姿のスケジュールと連動させる。	A
②	UR A を中心とした研究力の向上	大学内にUR Aセンター(仮称)を設置し、その機能を充実させ、教員の研究サポートの強化、外部資金獲得の拡大、産学公連携の促進等を図り、本学の研究力を向上させます。	前期	平成26年4月に科学技術交流センター(承認TLO)を発展的に解消し、研究戦略・産学連携センター(UR Aセンター)を設置し、UR Aを配置した。	UR Aセンターの機能の充実と、UR Aの増員を早期に実現させ、本学の研究力向上を進める。	B
			後期	TLO機能を承継し強化するとともに、新たな業務である研究戦略推進支援業務や研究支援業務(研究プロジェクト企画立案、外部資金獲得支援、プロジェクト管理等)に取り組むために、研究戦略・産学連携センターのUR Aの増員を学長室で決定し、採用手続きを進めた。併せて、センターの業務の見直しについて検討を行った。	研究戦略・産学連携センターの業務について、チーム編成や業務フローの見える化によって部門間の連携強化を進め、個人の力を組織の力として発揮できる体制にする。 併せて、UR Aの増員により教員のサポートを強化し、外部資金の拡大等により本学の研究力を向上させる。	B
③	国際先端研究院の新設	総合研究機構内に、重点分野の研究を世界展開することを旨とした「国際先端研究院」を設立するため、対象プロジェクトの確定、研究環境の整備等の設立準備活動を進めます。	前期	「研究戦略中期計画」の中に記載した4つの重点課題研究(「環境・エネルギー」、「ものづくり・計測技術」、「医療・生命科学」、「農水・食品」)又は、インパクトの大きな世界レベルの卓越した学術研究の中から、世界レベルで展開すべきものを集中的に推進するため2015年までに理科大版WPIとして総合研究機構に「国際先端研究院」を設置することとした。	今後、学内外・国内外を問わず、卓越した研究者をリーダーとして迎えるため、必要な給与体系を含む制度・体制の構築、研究者が研究に専念できる環境の整備、学生の配置を含む教育面での活用等について多面的な検討を行い、本学にふさわしい制度の構築を行う。	B
			後期	設置を検討する材料として、他大学にて設置しているWPIや類似の組織などの情報の収集を行った。 また、研究戦略中期計画における他の項目を検討・実行する際に、「国際先端研究院」の設置を見据え、具体策等を検討した。	次年度は、設立に向けて、制度・体制(研究者の給与、研究に専念できる環境の整備、若手研究者の採用制度など)など具体的な検討を開始する。	B
④	産学公連携・地域連携の強化	市場化に近いベンチャー企業、グローバルに展開する国内外企業との連携を強化し、外部資金獲得の飛躍的拡大を図るとともに、地域資源、技術、人財を活用した地域産学公連携体制を構築します。	前期	「研究戦略中期計画」の中で、「産学連携の強化、事業化の推進、地域連携の推進」の方針を明記した。	今後、UR Aセンターにおいて具体的施策を推進していく。	B
			後期	研究戦略・産学連携センターにおいて学内発ベンチャー企業の支援を積極的に行った。特に、「イノフィス」のマッスルスーツの販売開始・量産化の広報活動を行い、事業拡大を支援した。 また、葛飾区を含む東京城東地域の産業活性化を目的として、東京電機大学、芝浦工業大学とともに「城東地域活性化推進協議会」を立ち上げた。3大学の他、行政や地元企業・金融機関とも協力し、広域的な産学官連携により、防災や高齢化対策など地域の共通課題の解決を目指す。	学内発ベンチャーにおいては引き続き「イノフィス」のマッスルスーツを中心に事業拡大を支援する。 地域連携については、中小企業が利用する事を前提として、金属造形用3Dプリンタ及びトライボロジー関連の分析機器を導入した「トライボロジーセンター」を開所する。随時広報活動・説明会の開催、東京都立産業技術研究センターとの連携により中小企業の技術力向上と競争力強化を図る。 葛飾区及び東京城東地域については引き続き、行政、連携機関、近隣大学と連携を図り「葛飾区産学官連携推進協議会」、「城東地域活性化推進協議会」において地域の共通課題の解決を目指す。	A

人財	①	教員採用方策の見直し	教育・研究の国際競争力向上を図るべく、優れた研究実績を有し国際的に活躍する教員・研究者を採用します。また女性教員の採用を促進すべく、ハード・ソフト両面の活躍支援策を検討します。	前期	<p>○学長と各学部長・学科主任等との面談の際に、「特任教員」として採用するにふさわしい人物の推薦を依頼し、提案された候補者より選考を行っている。</p> <p>○女性教員の採用を促進するため、「東京理科大学では、女性人財を積極的に育成、活用し、活躍を支援する大学となることを目標としています。女性の積極的な応募を期待します。」との文言を各学科等が作成する公募要領へ記載することとした。</p> <p>また、女性教員を対象としたアンケートの実施を女性活躍推進会議に依頼し、現状とニーズの把握を行った。</p>	<p>○本学にふさわしい「特任教員」制度の在り方について、引き続き検討を行う。</p> <p>○女性教員の採用を促進する文言を、平成 27 年度版の「教員人事関係取扱要項」に記載し、学内への周知を図るとともに、女性活躍推進会議と連携し、引き続き検討を行う。</p>	B
				後期	<p>○各学科から推薦された「特任教員」候補者を慎重に検討し、平成 27 年 4 月 1 日付けで嘱託教授として 1 名採用することとした。</p> <p>○学生、教職員等を対象とした「女性活躍推進 講演会・ワークショップ」を開催し、理工系人財として活躍するためのきっかけを提供するとともに、ネットワークづくりの場を提供した。</p> <p>また、平成 27 年度版の「教員人事関係取扱要項」に女性教員の採用を促進する文言を記載し、学内への周知を図った。</p>	<p>○引き続き本学にふさわしい人財の採用に向けて、候補者の選出を行う。</p> <p>○引き続き、女性活躍推進会議と連携し、検討を行う。</p>	B
	②	若手教員の育成・活用、キャリアアップ制度の見直し	嘱託助教の任期制に関する現行制度を検証し、優れた業績が認められた嘱託助教については、任期終了後に再雇用できる制度を検討します。	前期	<p>学部・学科に貢献できる優秀な人材については、現在の 5 年任期から、最長 8 年までの任期延長を認める方向で検討している。</p>	<p>任期延長と併せ、「嘱託講師」へ任用替えを行う制度も検討を行う。</p>	B
				後期	<p>○極めて優秀な人財、学部・学科に貢献できる人財は、嘱託講師に任用替えを行い、助教と通算で最長 8 年までの任期延長を認める制度を整え、平成 28 年 4 月からの発令を可能とした。</p> <p>また、積極的に教育に関わることで自身のキャリア形成に役立ててほしいこと等の理由から、助教の授業担当について、各学部長へ依頼を行った。</p> <p>○若手教員の育成を目的に、在外研究員制度の資格を「在職 5 年以上」から「在職 2 年以上」に引き下げるとともに、在外期間中の当該学科への支援として、2 コマ分の非常勤講師の増員を認めることで、学科の負担を軽減させ、在外研究員制度を利用しやすい環境作りを整える制度の改正を行った。</p>	<p>○嘱託助教から嘱託講師への任用替えを認める学科については、その基準とプロセスを作成させる。</p> <p>○昇任条件に在外経験を組み込むなど、国際競争力向上を図るための検討を行う。</p>	A

2. 平成 25 年度認証評価結果において指摘を受けた事項に関する改善計画・目標

	指摘事項		改善計画・目標		振り返り			
	指摘種別	指摘事項	改善計画・目標	目標達成に向けた取り組み		目標達成状況	今後の改善に向けた計画	自己評価
1	努力課題	教員の資質向上のための研修等について、大学全体としては各種講習会への参加を促す等行っているのみであり、一部の学部・研究科において独自の取り組みが行われてはいるものの、組織的な活動とはいいがたく、教員の資質向上に向けた取り組みが不十分であるので、改善することが望まれる。	平成 25 年度から学長重点課題検討専門小委員会教育 WG、及び教育開発センターが主体となって、全学的に体系化された FD 活動の構築に向けて検討を行っている。平成 26 年度も継続して「新しい教授法の修得に向けた FD セミナーの体系化」、「新任教員向けの教授法の研修」、「非常勤講師向けのガイダンス」、「TA 向けハンドブック作成」を検討する。また、併せて学長重点課題検討専門小委員会人財 WG において、授業改善以外の教員の資質向上を目指した学生対応方法等の研修の実施について検討を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・FD セミナーの体系化の実施 ・新任教員ガイダンス及び非常勤講師ガイダンスの見直しに向けた検討の実施 ・TA 向けハンドブックの作成に向けた検討の実施 ・教員の資質向上に向けて、新たに学生対応方法等に関する研修の開催について検討の実施 	前期	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非常勤講師ガイダンスはこれまで非常勤講師が一同に会して実施してきたが、教育開発センター教養教育分科会において検討を行った結果、各キャンパスごとに各学部の教養等が主体となり、従来の非常勤ガイダンスで実施していた大学全体に係る内容に加え、キャンパス固有の内容も含めて行うこととした。 ○ TA 向けハンドブックの作成は、学長重点課題検討専門小委員会教育 WG において検討を行い、レポート添削が可能となるよう TA のスキルアップを図る方策のひとつとして作成することとした。 ○ 「FD セミナーの体系化の実施」、「新任教員向けの教授法の研修」、「学生対応方法等に関する研修」については、現時点で未検討である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ FD セミナーの体系化、及び新任教員向けの教授法の研修については、教育開発センターで検討を行う。 ○ 非常勤講師ガイダンスは、平成 27 年度から各キャンパスごとに実施することに伴い、各キャンパスにおいて実施概要の検討、及び準備等を行う。 ○ TA ハンドブックの作成に向けて、学長重点課題検討専門小委員会教育 WG での検討結果を踏まえ、教育開発センターにおいて検討を行う。 ○ 教員の資質向上を目指した学生対応方法等の研修の実施について、学長重点課題検討専門小委員会人財 WG において検討を行う。 	B

					後期	<p>○従来開催している「FDセミナー」を、教員の教授法・講義技術の修得、教育改善・質向上に係る最新のトピックに関連する知識修得等の機会として体系的に開催し、教員の能力・資質向上に資することを目的として「FDセミナー開催要項」を制定し、開催回数（年3回）、毎回の開催テーマ、出席者（各学科から必ず参加）等を定めた。平成27年度より本要項に基づくセミナーを開催することとしている。</p> <p>○平成27年度より新たに新規着任教員を対象に「新任教員研修」を開催することとし、本学教員としての役割や目指すべき教員像について認識するとともに、コミュニケーションに関する自己認識を行い、新任教員として得るべき知識、スキルの基礎の修得を目指すこととしている。</p> <p>○本学における教養教育に関する方針や教育改善に関する意識をより一層浸透、推進するため、従来一同に会して実施してきた「非常勤講師ガイダンス」及び「教養関係意見交換会」を、平成27年度より各キャンパス単位で「教養関係ガイダンス」として開催することとし、その内容の充実化を図ることとした。</p> <p>○教育の一端を担うTAの質の担保、スキルアップ等のため、業務内容、業務上の心得等をまとめた「TAハンドブック」を作成し、平成27年4月から業務に就くTAに配付することとした。</p>	<p>○「FDセミナー開催要項」に基づいたセミナーとなるよう、当該年度に開催するセミナーの内容(テーマ)を早期に決定し、学内に周知することで参加者数の増加を図る。</p> <p>○新任教員研修について、平成27年4月の実施後に、その効果、課題、改善点等についての検証を行う。</p> <p>○教養関係ガイダンスについて、平成27年4月の実施後に、キャンパス単位で開催した効果、課題、改善点等についての検証を行う。</p> <p>○大学教員を目指す学生の養成の一環としてティーチングスキル等の内容を含んだ「TA向けの研修会」についても今後企画・検討する。</p>	A
2	努力課題	大学院を担当する教員の資格審査について、大学全体として「学校法人東京理科大学大学院担当教員の資格基準等に関する規程」は定められているものの、工学研究科を除く各研究科においてそれぞれ独自の基準が定められていないので、各研究科において基準を定めるよう、改善が望まれる。	<p>本法人では、「学校法人東京理科大学教育職員の資格基準に関する規程」において教育職員の各職位の資格基準を定めているが、採用・昇任時に定量的に判断できる基準となっていない。平成26年度は、まず学部・学部の職位別資格基準を学科ごとに策定する。また、指摘を受けた大学院についても専攻を単位とした資格基準を策定することを目標とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学長より各学部（学部を持たない研究科も含む）に学科ごとの職位別資格基準の策定および採用プロセスの作成を依頼 ・提出されたものをもとに学部・学科間の齟齬がないよう学長室にて調整 ・学部の職位別資格基準完成後、研究科ごとの職位別資格基準の検討を行う。 ・学長より各研究科に専攻ごとの職位別資格基準の策定を依頼する。 ・各研究科から提出された基準を調整し、決定する。 	前期	各学部等から提出された職位別資格基準と採用プロセスを学長室にて調整した上で、各学部等へ見直しを依頼し、それを取りまとめ教員人事担当理事へ報告した。	<p>今後は各学部等において適宜見直しを行うとともに、学部版を基に、研究科に対しても職位別資格基準の策定依頼を行う。</p>	A
					後期	各学部等において策定した職位別資格基準を基に、平成27年4月の採用・昇任等の人事が進められた。	<p>実際の人事を通じて、各学部等の職位別資格基準の見直しの必要性を確認するとともに、学部との連動性を含め、研究科に対して職位別資格基準の策定依頼を行う。</p>	B