

中 部 大 学

基準 5. 教員

5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

《5-1の視点》

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

（1）5-1の事実の説明（現状）

5-1-①

- ・本学の専任教員数は375人で、大学設置基準に定める必要専任教員数253人を上回る教員を配置し、各学科においてもそれぞれ基準を満たしている。専任教員に加えて、全学的に特任教授12人、客員教授53人を配置し、教員組織のより一層の充実を図っている。なお、教養教育については、教養教育を担当する中核的な教員組織として、理学教室、情報教室、人文・社会教室、外国語教室及び健康科学教室を置き、理学教室及び情報教室は工学部に、人文・社会教室及び外国語教室は国際関係学部にも所属し、学部の専門教育も担当する。また、全学的立場から教養教育を企画・実施する組織として教養教育部を設置している。教養教育部は、前記各教室に教職課程を加えそれぞれに所属する教員をもって組織する。健康科学教室及び教職課程は教養教育部にも所属する。
- ・大学院の教員組織について、各研究科・専攻において大学院設置基準に定める必要専任教員数を満たしている。

●表 5-1-1 教員組織の概要

学部・学科、その他の組織		専任 教員数	設置基準上 必要教員数	兼担 教員数	兼任（非常勤） 教員数
工学部	機械工学科	20	11	0	9
	電気システム工学科	14	9	0	14
	電子情報工学科	15	9	2	2
	都市建設工学科	12	8	0	12
	建築学科	14	10	0	18
	応用化学科	13	8	1	4
	情報工学科	14	9	2	3
	工学基礎教室	5	—	0	14
	理学教室	18	—	1	22
経営情報学部	情報教室	4	—	1	4
	経営情報学科	14	10	0	7
国際関係学部	経営学科	19	10	0	1
	国際関係学科	12	10	3	2
	国際文化学科	12	10	3	10
	人文・社会教室	6	—	0	44
人文学部	外国語教室	9	—	1	55
	日本語日本文化学科	10	6	2	9
	英語英米文化学科	8	6	2	7
	コミュニケーション学科	11	6	0	17
	心理学科	10	6	0	21
応用生物学部	歴史地理学科	15	6	0	7
	応用生物化学科	12	9	0	19
	環境生物科学科	12	9	0	1
	食品栄養科学科	11	9	0	0

学部・学科、その他の組織		専任 教員数	設置基準上 必要教員数	兼担 教員数	兼任（非常勤） 教員数
生命健康科学部	生命医科学科	22	14	0	9
	保健看護学科	19	12	0	9
全研究科		0	—	269	29
教養教育部	健康科学教室	6	—	41	20
	教職課程	0	—		
小 計		337	187	328	369
その他の組織		38	—	22	11
大学全体の収容定員に応じて定める専任教員数		—	66	—	—
合 計		375	253	350	380

研究科・専攻		大学院設置基準に定める 必要専任教員数	大学院専任教員数 （学部等教員の兼任）
工学研究科	機械工学専攻	研究指導教員 4 人を含め 7 人	19 人（研究指導教員 8 人を含む）
	電気電子工学専攻	—	28 人（研究指導教員 16 人を含む）
	建設工学専攻	—	22 人（研究指導教員 11 人を含む）
	応用化学専攻	—	13 人（研究指導教員 12 人を含む）
	（工業物理学専攻）	—	9 人（研究指導教員 7 人を含む）
	情報工学専攻	—	12 人（研究指導教員 7 人を含む）
経営情報学研究科	経営情報学専攻	研究指導教員 5 人を含め 9 人	26 人（研究指導教員 6 人を含む）
	経営学専攻	—	26 人（研究指導教員 16 人を含む）
（国際関係学研究科）	（国際関係学専攻）	—	7 人（研究指導教員 4 人を含む）
国際人間学研究科	国際関係学専攻	—	28 人（研究指導教員 14 人を含む）
	言語文化専攻	—	34 人（研究指導教員 10 人を含む）
	心理学専攻	研究指導教員 3 人を含め 6 人	11 人（研究指導教員 4 人を含む）
応用生物学研究科	応用生物学専攻	研究指導教員 4 人を含め 8 人	34 人（研究指導教員 32 人を含む）

5-1-②

- 学部及び教養教育部における専任教員・兼任教員と兼任教員の構成は、専任教員 337 人・兼任教員 59 人に対し兼任教員 340 人で、非常勤依存率が 46.2%となる。教養教育及び学部基礎教育を担当する工学部工学基礎教室、国際関係学部人文・社会教室及び外国語教室において非常勤講師依存率が高くなっている。大学院においては、専任教員 269 人に対し兼任教員 29 人で、非常勤講師依存率は 9.7%である。
- 教員組織の職種別構成をみると、教授 62.9%、准教授 22.1%、講師 13.9%、助教 1.1%となり、男女別構成は、男性教員 80.0%、女性教員 20.0%で、これを職種別に男女比をみると、教授 1:0.2、准教授 1:0.4、講師 1:0.6、助教 1:1 となる。また、年齢別構成については、60 歳台 37.7%、50 歳台 23.1%、40 歳台 20.5%、30 歳台以下 18.7%となる。
- 教員の専門分野については、6 学部 21 学科からなる総合大学としての特色を生かすとともに、各学部等の教育・研究目的に対応して幅広い学術領域から教員を採用している。在籍する専任教員の主な専門分野としては、電気・通信、土木・建築、機械、応用物理学、応用化学、工学その他、物理学、生物学、数学、化学、商学・経済、経営工学、文学、教育学、法学・政治学、社会学、地学、哲学、史学、人文その他、農学、農芸化学、医学、薬学、看護学等である。

（2）5-1 の自己評価

- 本学の 6 学部 21 学科すべてに大学設置基準に定める必要専任教員数を超えて教員を適

中 部 大 学

切に配置しているが、学科間に差があるので、その中長期的な調整が必要である。

- ・教養教育と学部基礎教育を担当する 6 教室への教員配置を、教養教育のあり方と併せて、高い非常勤講師依存率の是正を含め中長期的に見直す必要がある。
- ・教員にとって学部教育との兼担になっている大学院教育の実質化を進める上で、大学院担当の教員組織の強化が必要である。
- ・教員の職種別構成において、教授が 6 割を超える一方で、助教は 1%程度と少ない。年齢別構成では、教育研究に豊かな知識と経験を持つ 60 歳台の教員が 4 割弱と多い反面、実験実習等において重要な役割を果たし、次世代の教育を牽引する若手教員は 2 割に満たない。現在 20%である女性教員の比率を含めて、中長期的な調整が必要である。

(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

- ・各学部・学科と大学院の専門教育及び教養教育において、それぞれの教育研究目的を達成するため、高い能力を備えた多数の教員の配置が必要である。本学では向後 5 年間に全教員の 25%に相当する教員が定年を迎える時期にあり、この時期に、教員配置の学科間のバランス、年齢構成、男女比等の適正化を、人件費の過度の増加を避けつつ、教育カリキュラムの改定と連動させて進めることを計画している。
- ・教養教育に関わる教員配置の適正化を、高い非常勤講師依存率の改善を含めて、教育カリキュラム改革と連動させて行っていく。
- ・学部教育の一層の改善と大学院教育を実質化する上で必要な教員配置を進めていく。

5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

《5-2 の視点》

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

(1) 5-2 の事実の説明（現状）

5-2-①

- ・教員人事は、建学の精神の具現化、大学の基本理念、使命、目的の達成に向けて組織する 6 学部、10 研究所等の教育組織及び研究組織に有機的、効率的に教員を配置することを基本方針として、「中部大学人事審議会」(以下「人事審議会」という)の下で、教員人事に関する規程、細則及び申合せに定める手続を経て適正に実行している。教員選考に当たっては、これまでの教育・研究実績に基づく資格審査に加えて、実務実績、社会貢献実績、国際交流の実績等も教員の資格基準として、多様な職能を有する教員の配置を進めている。また、任期制の導入等により教員組織の活性化に努めている。

5-2-②

- ・教員人事については、根拠規程として「中部大学教員資格基準」、「中部大学の教育職員の任期に関する規程」、「教育職員の人事の手続に関する細則」及び「若手教育職員に係る任期の取扱いに関する申合せ」を定め、教員人事に関する事項を審議する機関として設置する「人事審議会」のもとで適切に運用されている。

- ・教員の採用等に係る手続については、「教育職員の人事の手続に関する細則」の定めるところにより実施されている。同細則においては、教員の採用、昇格及び雇用期間満了者の再契約に係る資格審査の手続について、選考の開始、候補者の推薦又は公募、資格審査、採用等予定者の決定、理事長への上申、教授会への報告等の項目について具体的に定めている。また、大学院担当教員の資格審査の手続についても定めている。なお、大学院担当教員の資格基準について、大学院設置基準のもとで研究科ごとにそれぞれの学問領域の特性を踏まえた基準を定めてきたが、本年４月に行われた審査手続の改定に合わせて、各研究科は、現行資格基準を見直し新たに資格基準案をまとめて「人事審議会」の承認を得ることとしている。

（２）５－２の自己評価

- ・本学が示している教員の採用・昇格の基本方針は適切に運用され、高い教育研究実績や豊富な実務実績を有する教員を各部局に配置することができており、大学の理念と教育研究目的に沿った教員の任用を実現していると判断する。
- ・「若手教育職員に係る任期の取扱いに関する申合せ」は、若手教員の流動性を高め、自己研鑽（けんさん）の機会を多くする上で有用と考える。
- ・「教育職員の人事の手続に関する細則」に定められた教員の採用・昇格の手続に関して、候補者の選考開始時期、部局長の役割、部局内での検討の方法などを改善する必要がある。また、大学院担当資格の審査についても研究科ごとの基準の整備が必要である。
- ・特任教授、客員教授、非常勤講師の任用の手続はあまり明確に定められていない。

（３）５－２の改善・向上方策（将来計画）

- ・学長又は部局長の発議で開始される教員の採用・昇格に関わる人事の手続の細部を点検し、必要な改定を行う。また、大学院担当資格の研究科ごとの基準を整備していく。
- ・特に、定年退職等で欠員が生じた場合の後任人事は、教育カリキュラムの必要な改革と連動させて可及的早期に開始していく。
- ・特任教授、客員教授、非常勤講師の任用の手続の細部を点検し整備をしていく。

５－３．教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

《５－３の視点》

- ５－３－① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。
- ５－３－② 教員の教育研究活動を支援するために、ＴＡ（Teaching Assistant）等が適切に活用されているか。
- ５－３－③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

（１）５－３の事実の説明（現状）

５－３－①

中 部 大 学

- ・平成 19(2007)年度における学部専任教員の 1 週間当たりの担当授業時間数の状況は表 5 - 3 - 1 に示すとおりである。

●表 5 - 3 - 1 学部の専任教員の 1 週間当たりの担当授業時間数の状況

区 分		教授	准教授	講師	助教	備 考
工学部	最高	12.9	17.0	15.1	—	
	最低	2.7	8.0	9.0	—	
	平均	8.9	10.9	11.1	—	
経営情報学部	最高	10.0	10.0	11.0	—	
	最低	2.0	6.0	9.0	—	
	平均	7.3	8.0	9.8	—	
国際関係学部	最高	12.0	12.6	10.0	—	
	最低	3.0	8.0	5.4	—	
	平均	9.7	11.0	7.9	—	
人文学部	最高	12.2	15.0	12.0	—	
	最低	3.0	7.2	5.2	—	
	平均	8.4	10.9	10.3	—	
応用生物学部	最高	10.6	10.2	8.8	5.0	
	最低	0.5	4.0	0.5	5.0	
	平均	6.6	6.6	5.2	5.0	
生命健康科学部	最高	7.2	12.4	9.6	—	平成 18 年度設置
	最低	0.5	0.8	0.4	—	
	平均	2.8	3.8	3.2	—	
教養教育部 健康科学教室	最高	9.0	18.0	—	—	
	最低	3.0	18.0	—	—	
	平均	7.0	18.0	—	—	

- ・専任教員の週当たりの教育担当時間は、個々の教員により差が見られるが、学部・職種における平均担当時間は概ねバランスが保たれている。専任教員の職務には、学部授業担当のほか卒業研究指導、ゼミ指導、課外活動指導、大学院の教育研究指導及び自らの研究活動があり、教員の職務分担の均等性・軽重については、これら職務を総合的に判断することが必要になる。なお、教育職員の職務、勤務態様について、平成 15(2003)年度に実施した「中部大学自己点検・評価 教員の教育活動に関する実態調査と教育活動の評価」における提言を受けて、次の方針をまとめて運用している。
- ・教育職員の職務について、専任職、準専任職及び非常勤職に区分する。専任職は 3 つの職務に分ける。専任職 として、教育、研究、管理運営及び社会貢献のすべてを担当する職務、専任職 として、教育活動に重点を置く職務、専任職 として、研究に重点を置く職務とする。準専任職は 2 つの職務に分ける。準専任 として、教育重点準専任職、準専任 として、研究重点準専任職とする。非常勤職は従来の運用を継続する。また、教育職員の勤務態様について、原則として、専任職は週 4 日以上の出勤を含む週 5.5 日の勤務、準専任職は週 2～3 日の勤務、非常勤職は週 10 時間以内の勤務とする。

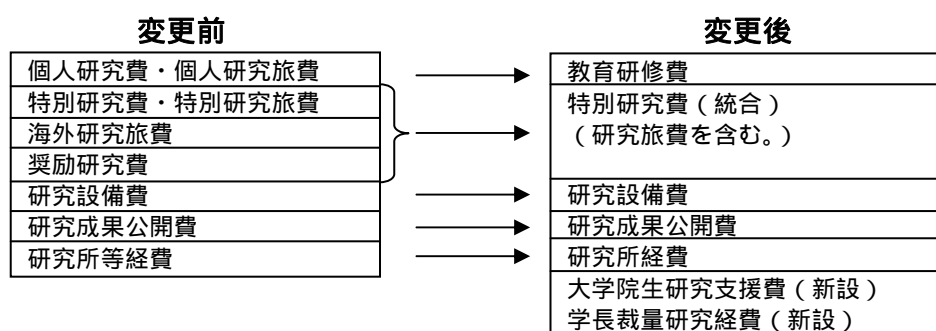
5 - 3 - ②

- ・本学は、昭和 49(1974)年度から TA 制度を導入し、平成 19(2007)年度の配置状況は、工学部 173 人、経営情報学部 19 人、国際関係学部 5 人、人文学部 1 人、応用生物学部 46 人、語学センター 1 人の計 245 人である。ここ数年間ほぼ同規模の人員を配置している。また、RA(Research Assistant)制度も昭和 62(1987)年度から導入し、平成 19(2007)年度の配置状況は、工学研究科 17 人、経営情報学研究科 3 人、国際人間学研究科 9 人、応

用生物学研究科 6 人の計 35 人である。本学における研究科・専攻の整備に伴い博士後期課程の学生が増加していることにより、RA の数は年々増加している。

5-3-③

- ・平成 18(2006)年度に教員に配分された研究費の総額は 7 億 1,300 万円で、教員 1 人当たりの平均額は 184 万円となる。また、教員個人が専らその研究に充てるために配分される研究費の総額は 4 億 2,300 万円で、教員 1 人当たりの平均額は 109 万円となる。
- ・本学は、平成 15(2003)年度に実施した自己点検評価「教育研究予算の実態調査、評価と今後の方策」における提言を受けて、研究費は研究計画に基づく研究予算の申請と申請に基づく予算配分によること、外部資金の積極的な導入を目指すことを基本方針とし、研究費の自動的な均等配分を改善することとした。職種により一定額を配分してきた個人研究費・個人研究旅費を廃止し、代わって教員個人に一律配分する経費として「教育研修費」を新設した。「教育研修費」は、計画的な研究活動費ではなく、教育支援のための経費と位置付けた。研究計画の申請により配分してきた特別研究費・奨励研究費、海外研究員制度は、目的、経費の対象、申請手続、審査方法等全般を見直し、これらを統合して新たにスタートさせた「特別研究費」の中で予算管理することとした。



●図 5-3-1 研究予算配分の変更概要

●表 5-3-2 平成 18 年度特別研究費の申請件数・採択件数・配分額一覧

種別	申請件数	採択件数	配分額(千円)
A 領域	133	102	95,214
B 領域	27	27	16,567
C 領域	29	28	24,435
D 領域(院生)	36	22	11,592
D 領域(技術)	7	4	475
計	232	183	148,283

- ・海外研究員制度について、「中部大学海外研究員規程」の定めるところにより、これまで毎年度 1～2 人を採択し派遣してきた。
- ・出版助成制度について、「中部大学出版助成要綱」の定めるところにより、これまで毎年度 1～2 人を採択してきた。
- ・大学が教員に配分する「教育研修費」や「特別研究費」とは別に、「奨学寄附金」、「受託研究費」、「科学研究費補助金」等の取得を全教員に奨励している。因みに、平成 19(2007)

中 部 大 学

年度の「科学研究費補助金」の採択件数は 60 件、金額として 1 億 2,800 万円である。

(2) 5-3 の自己評価

- ・教員の教育担当時間は、個人差はあるが概ね適切であると判断する。しかし、各教員の講義、演習、実習、卒業研究指導の区分ごとの教育担当時間、課外活動指導、大学院の教育研究指導、研究活動、管理運営業務等の担当時間が適切かどうかは、職務態様を多様にして適材適所で教員を配置する本学の方針に照らして、別途検討する必要がある。
- ・平成 18(2006)年度発足した専任職、準専任職及び非常勤職の区分並びに教育重点と研究重点の区分の制度の有用性は、数年の実施を経て評価されるべきものである。
- ・TA 制度と RA 制度は、学部間で利用に差はあるが、学部と大学院の教育に有効に活用されてきており、今後とも一層効果的なこれらの制度の活用が望まれる。
- ・本学の専任教員に配分される研究費の総額は、実績において私学全体の標準を超える水準にある。専任教員に一律に配分される「教育研修費」は、教員の基本的な教育研究活動を支える重要な役割を果たしていると判断するが、今後一層有効な活用が望まれる。
- ・研究計画の申請によって配分する「特別研究費」は、多くの教員の研究活動を支えており、配分方法等を継続的に検討して常に最適とする努力が必要である。また、「海外研究員制度」及び「出版助成制度」は、応募者が多くなく、両制度の一層の活用が望まれる。
- ・平成 19(2007)年度に採択された「科学研究費補助金」の金額は、全国 508 の私立大学の中で上位(49 位)にある。しかし、外部研究資金を獲得する一層の努力が必要である。

(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

- ・教員が教育研究を中心とする職務を一層適正に分担するための基礎資料として、各教員の教育（学部と大学院の講義、演習、実習、研究指導の別）、研究、管理運営の担当時間を調査中である。その結果に基づいて、より公正で適正な職務分担のあり方を策定していく。
- ・TA 制度を高学年の学部生にも広げた、より効果的な仕組みを作る。また、RA 制度について、研究プロジェクトを一層明確化し、有効性を高めていく。
- ・教育研究目的を達成するための資源配分のあり方については、成果を評価しつつ、一層の発展を期して継続的に制度を改善していく。
- ・「科学研究費補助金」等の外部研究資金をより多く確保するための努力を重ねていく。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

《5-4 の視点》

- 5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。
- 5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

(1) 5-4 の事実の説明（現状）

5-4-①

- ・「大学教育研究センター」の設置と FD 活動支援： 平成 12(2000)年 4 月、本学の教育

全般に関する調査研究と大学教育の質的向上等に資することを目的に、学長直属の組織として「大学教育研究センター」を設置し、各種 FD 活動（支援）の主管部署とした。また、現在、FD 活動支援の一環として、「教育・研究活動に関する実態資料」、「中部大学教育研究」の刊行、授業評価を含む「教育総合評価制度（教育活動・改善表彰制度）」の運用も同センターの所掌事項となっている。平成 19(2007)年度と同センターの構成員は、センター長、副センター長、センター課長（専任事務職員）、事務職員 2 名である。また、各学部から選出された 10 名の運営委員の支援と、学外の 2 名の客員教授の教育活動・改善に関する情報提供と指導を受けている。

- ・FD 委員会・FD 委員会 WG の設置： 本学では、以前から「総合企画室」が中心となって教員の教育資質向上のために講演会、研究会、研修会など開催してきたが、同センターを設置すると同時に、「FD 活動支援対策検討部会」を立ち上げ、平成 14(2002)年 5 月、学長を委員長とする全学的な「FD 推進委員会」を設置して、具体的な FD 活動を推進してきた。平成 19(2007)年度からは、大学院の FD 活動の義務化等を勘案して、「FD 委員会」と改称して、より実質的な活動を実施するべく、規程も再整理した。
- ・主な FD 活動とその実績： 平成 12(2000)年度から平成 18(2006)年度までに実施した主な FD 活動としては、学内外の講師による FD 活動に関する講演会（FD フォーラムにおける基調講演、基調報告等を除く）を 19 回、教育活動・改善に関する FD フォーラムを 12 回、1 泊 2 日の FD 研修会（平成 16(2004)年度からは、各学科・教室の研修会を同センターが支援）などがある。また、授業改善のためのビデオ撮影と授業オープン化制度、教員の教育活動・改善などに顕著な実績をあげた教員の顕彰制度も実施している。
- ・授業改善のためのビデオ撮影と授業オープン化制度： 平成 16(2004)年度から、「大学教育研究センター」が窓口となり、学内組織の「メディア教育センター」と協力して、実際の授業状況のビデオ撮影を推奨し、支援（講義室への出張撮影、撮影した映像を DVD などに記録して教員に提供）している。この制度は実際の授業の映像を教員自身が視ることで、自らの授業を客観的に分析して授業改善に役立てることを目的にしており、毎年、10 件前後の撮影実績がある。また、平成 18(2006)年度からは、「授業オープン化制度」も導入している。これは、他の教員の授業を参観することによって更なる授業改善に役立てることを目的としており、平成 18(2006)年度は、FD 推進委員長でもある学長も 15 コマ程の授業を参観して、更なる授業改善の必要性を喚起した。
- ・「教育・研究活動に関する実態資料」の発行： 平成 5(1993)年度以降、本学の「教育・研究活動に関する実態資料」を毎年発刊している。これは、本学の教育・研究活動の生の姿をありのままに学内の教職員に開示し、教育・研究活動の一層の改善・向上のために供することを目的としているもので、平成 17(2005)年度版で、13 号を数えるに至っている。本報告書の内容は、教育活動、研究活動、教員組織、図書館活動の順となっているが、それぞれ実績を詳細に取りまとめており、巻末のカラー棒グラフなどを含め、500 頁近くの実態資料となっている。あくまで実態資料であり、その内容に関する価値判断、評価などは入っていない。発刊済みの資料と併せれば、本学の教育・研究の変遷も読み取ることができ、自己点検・評価活動の有益な資料として位置付けられる。
- ・「中部大学教育研究」の発行： 平成 13(2001)年に創刊した「中部大学教育研究」は、新時代の大学教育の理念・手法・改善策などを論じ合う場を提供し、教育改善・質的向

中 部 大 学

上に役立てるという新たな意図を持って毎年刊行しているもので、平成 18(2006)年版で第 6 号となっている。これは、総合企画室の前身ともいえる「教育計画調査室」において刊行してきた「教育資料」(創刊：昭和 54(1979)年)に、研究論稿・教育資料・実践報告・教育スケッチ(海外便り)・エッセイ(研究ノート)・Book Review を加えて充実・発展させたものである。研究論稿は学外の学識経験者も交えたレフリー制度を採用するなど新しい工夫もしており、第 4 号からは、ISSN 番号も取得した教育ジャーナルとして公開出版物ともなっている。

- ・本学固有の教育関連の課題研究に対する「特別研究費制度」の導入・実施：平成 16(2004)年度から導入した本学独自の「特別研究費制度」は、限られた学内研究費を有効に活用して学内における各分野の研究を支援・活性化し、更にその研究成果をもとに外部研究費の導入を目指している。本制度による研究目的と領域は大きく 4 つに種別されているが、C 領域と分類されている本学固有の課題研究(例えば、本学の教育改革、学生支援方策、キャンパス設計、新教育分野の開拓などの大学将来計画等)も毎年 20 件を超える申請があり、厳格な二段審査を経て、採択課題を決定している(採択率：70～80%程度)。この研究成果については、例えば、前述の「中部大学教育研究」に論考などとして報告するとか、FD フォーラム等で講演発表するなど、公表することを前提としている。

5-4-②

- ・学生による授業評価制度の実施：本学の教育改善を目的とした学生による授業評価制度は、平成 7(1995)年度前期に開始し、設問項目を検討・改善しながら実施してきた。この詳細な報告書は、「自己点検評価委員会」の下での「授業評価検討小委員会」が取りまとめ、平成 11(1999)年度と平成 13(2001)年度に公開している。平成 14(2002)年度からは、「教育総合評価制度」を本格実施するに当たり、学生による授業評価結果を教員の教育活動に関する重要な評価項目の一つと位置付け、実施方法等を改善しつつ現在に至っている。即ち、各学生の全履修科目をマークシートに印刷し、授業期間の中間期に配布し、各科目 5 段階の評価をした後、投函ボックスで回収する方法で実施している。授業評価結果は、集計後速やかに個々の教員に通知するとともに学生も閲覧できるようにしている。この方法と並行して、学生に、自由記述式で個々の授業科目の改善に関する意見を求めることも行っている。これらの意見は学生の氏名を伏せた上で、全てそのまま活字に打ち直し、該当教員に当該学期の成績評価終了後に通知している。
- ・「教育総合評価制度」(教育活動・改善表彰制度)の導入と実施：本学の教員の教育活動を総合的に評価し、優れた実績をあげた教員に対して学長表彰する制度で、平成 14(2002)年度から実施している。この制度は、教員の「教育諸活動」、学生による「授業評価」、「学内行政(学務活動)への貢献」の三位一体評価に、各教員の年度当初の教育活動・改善に関する重点目標に対する年度末の「自己評価」を加え、それぞれに決められたポイント評価を行い、その合計取得ポイントに基づき総合評価する方法である。総合評価した結果、優秀な教員に対して学長表彰をし、教育活動・改善のリーダー的な役割を期待している。平成 17(2005)年度までの 4 年間は、全学共通の評価方法で運用してきたが、その後、2 学部が新設されたことにより、平成 18(2006)年度からは、大学全体の評価項目と、各学部独自の評価項目に分けて評価する方法に変更して運用している。

(2) 5-4の自己評価

- ・教育研究活動の向上のために、FD等の取り組みはFD委員会が中心となって組織的、継続的に適切に行われており、限られた財政規模、教職員体制のもとでほぼ満足できる水準の実績があがっている。なお、本学における教育活動・改善に関する種々の取り組みは、例えば、「大学基準協会、大学評価研究」、「大学教育学会誌」、「私学経営」などの各種刊行物、多くの講演会、フォーラム等において紹介する機会を得ている。
- ・教員の教育研究活動を活性化するために、教員自身による自己評価、学生による評価、教育表彰制度等の評価が行われ、適切に運用されている。しかし、全学の教員の教育活動・改善に関する意識改革がなお十分に徹底しているとは認め難い面もある。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

- ・教員の教育研究活動を活性化するための基本的な考え方、FD活動を中心とする多くの取り組み方策等については、今後も更に継続的に充実発展させていく。
- ・6学部21学科体制と教養教育実施部局のそれぞれの特徴、独自性との調和を図りつつ、大学全体として対処する部分と各部局に委譲する部分に役割分担するなど、一層効率的な活動を目指していく。

[基準5の自己評価]

- ・建学の精神に基づく大学の基本理念と教育研究目的を達成する上で、大学設置基準を超える数の有能な教員を確保し、6学部21学科と大学全体に概ね適切に配置している。
- ・教員の職種別構成、年齢構成、男女比においてはなお改善の余地がある。
- ・明示された教員の採用・昇格の基本方針のもとで、概ね適切に関係規程が整備され運用されている。しかし、規程の細部についてはなお検討の余地がある。
- ・教員の教育担当時間も総じて適切であると考ええる。しかし、教員の多様な職務全体の中で適正かどうかはなお検討を要する。
- ・教育目的を達成するための支援制度と資源も概ね適切に配分され利用されている。しかし、制度を継続的に見直し最適化を期すべきである。
- ・教員の教育研究活動を活性化するFDの取り組みは活発に行っており、そのための評価体制も良好に機能している。しかし、FD活動と評価体制を継続的に見直し最善化する努力が必要である。

[基準5の改善・向上方策（将来計画）]

- ・多くの教員の異動が見込まれるここ数年間に、適正な人件費比率と人件費依存率を念頭におきつつ、教育カリキュラムの改定と連動させて教員配置の適正化を進めていく。
- ・上記の適正化は、教養教育のあり方の抜本的な見直しと改革を連動させて推進していく。
- ・教員人事に関する制度の細部を、規程を含めて再点検し、最適化を目指していく。
- ・教員の教育研究活動を一層活性化することを目指して、資源配分の制度を継続的に点検・評価し、さらなる外部研究費の獲得に向けて一層努力していく。
- ・教員の教育研究活動を活性化するFD活動を一層推進し、評価のあり方の最適化を図っていく。