

## 第6章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

#### 点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

本学は建学の精神に基づく基本理念、教育目標を実現するために、学生のみならず教員、職員においても、最高学府における学びの実践に適した教員組織を編制するため、次のとおり「大学として求める教員像」と「教員組織の編制方針」を定めている。

<p>大学として求める 教員像</p>	<p>本学教員は私学を担う一員として、基本理念・目的、教育目標および大学が定めた各種方針等を十分に理解したうえで教育と研究に専心し、学生への愛情と優れた教育力を持つ人間性豊かな教員であることを求めます。また、「真理の探究と知の創造に貢献する」という研究の使命を達成するために、国際的に通用する高度な研究を行うことを求めます。そのうえで社会貢献、学内行政への関与を含め自らの教員活動を自己点検・評価し、持続的な改善を行うことを求めます。</p>
<p>教員組織の編制方針</p>	<p>教員組織の編制は、本学の基本理念に基づき、大学設置基準等法令に則った専任教員を配置するとともに、教育目標やディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーなどの各種方針を実現するのに十分な教員組織を整備します。</p> <p>教員人事においては、授業科目の設置の主旨を鑑み、授業科目と担当教員の適合性および教育目標が達成可能な人事を行うこととし、専任教員の募集、採用、昇格についての規定、手続きを明確にして、適切性・透明性を保ちます。</p> <p>また、本学が定めているFD活動重点目標『魅力ある授業づくり』を達成するために実施している様々な企画等を通して所属教員の資質向上を図り、授業改善のみならず、社会の変化に伴う教育改革にも組織的に取り組みます。</p>

前述の「大学として求める教員像」と「教員組織の編制方針」は「教育研究の質の向上のための各種方針等」(資料 2-27【ウェブ】)としてホームページ(情報公表)に掲載し、質保証への本学の取り組みの一環として社会にも公表している。

全専任教員に向けては、建学の精神、基本理念・使命・教育目的、授業運営、学生指導などに関する本学教員の職務遂行において重要となる事項を一冊にまとめた『教員手引書』を配付し、大学が求める教員像に基づく学生への適切な対応を促している(資料 6-1)。

年 2 回(4 月と 9 月)開催している「教職員総会」では、全教員と事務系管理職等を対象として、管理運営・経営方針、教育研究組織の運営方針および年度ごとの計画をそれぞれ理事長と学長が示し、周知を図っている(2019 年度出席率 春学期 86.8%、秋学期 81.2%)(資料 6-2)。

### 点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点 1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点 2：適切な教員組織編制のための措置

評価の視点 3：学士課程における教養教育の運営体制

#### 《専任教員数》

本学では、各学部・学科の教育における主要な授業科目について、当該科目の目的・内容と専門性が合致する専任教員を配置している。その結果、大学設置基準に定める教員数 312 人に対して、本学の専任教員数は 2019 年 5 月 1 日現在 503 人(助手を除く)であり、全ての学科において設置基準の教員数を満たしている。

また〔表 6-1〕に示すように ST 比の全学平均は 21.3、最大でも経営情報学部の 44.8 となっており、本学は学生数に対して十分な数の教員を配置している(資料 6-3)。

表 6-1 教員数と ST 比

学部	工	経営情報	国際関係	人文	応用生物	生命健康科	現代教育	全学部※1	大学全体※2
学生数	3,491	1,298	590	1,708	1,501	1,493	651	10,732	10,732
専任教員数	96	29	23	47	45	80	28	348	503
ST 比	36.4	44.8	25.7	36.3	33.4	18.7	23.3	30.8	21.3

※1 「全学部」の専任教員数は、学科を本務とする助教以上の教員数

※2 「大学全体」の専任教員数は、大学に所属する助教以上の教員数

#### 《研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置》

修士課程・博士前期、博士後期課程において、教育研究上の専門性に応じた適正な教員配置を行うために、学長を委員長とする「人事審議会」は、学士課程の教員として採用・昇格等が適格と判断された者の大学院担当教員担当資格審査を、対象者の専門領域に関連する研究科委員会に付託している。

大学院担当教員の資格区分は、①博士課程研究指導（D○合） ②博士課程研究指導補助（D合） ③博士前期課程（修士課程）研究指導（M○合） ④博士前期課程（修士課程）研究指導補助（M合）であり、各研究科の資格基準は研究科長が定め「人事審議会」の承認を得ている。

教員の大学院担当資格審査を付託された研究科委員会は、各研究科の資格基準に基づき、当該教員の担当資格の審査を行い、研究科長は、資格審査の結果を「人事審議会」に報告する。各研究科の大学院担当教員の資格区分の変更を行う場合は、当該教員が所属する研究科委員会において資格審査を行い、その結果を「人事審議会」に報告する。以上の手続きにより、研究科担当教員の資格の明確化と各研究科における大学院担当教員の適正な配置を行っている（資料 6-4、6-5）。

#### 《教員の年齢構成・国際性・男女比》

本学の 2019 年度の年齢別教員数は、〔表 6-2〕のように 50 歳代・60 歳代が多く、全学平均では 60 歳代以上が 34.6%に達している。経験豊富なベテランの数が多いことにより、教育や学生指導に一定の安定感をもたらしてはいるものの、教育研究全般の活性化のために、教員年齢層の若返りを検討していく必要がある（資料 6-6）。

表 6-2 学士課程専任教員年齢構成

学部等	70 歳以上	60～69 歳	50～59 歳	40～49 歳	30～39 歳	29 歳以下	計
工学部	1 1.0%	28 29.2%	33 34.4%	21 21.9%	13 13.5%	0 0.0%	96 100.0%
経営情報学部	0 0.0%	10 34.5%	7 24.1%	8 27.6%	4 13.8%	0 0.0%	29 100.0%
国際関係学部	0 0.0%	7 30.4%	9 39.1%	5 21.7%	2 8.7%	0 0.0%	23 100.0%
人文学部	2 4.3%	15 31.9%	9 19.1%	17 36.2%	4 8.5%	0 0.0%	47 100.0%
応用生物学部	0 0.0%	16 35.6%	13 28.9%	13 28.9%	3 6.7%	0 0.0%	45 100.0%
生命健康科学部	2 2.5%	25 31.3%	22 27.5%	24 30.0%	7 8.8%	0 0.0%	80 100.0%
現代教育学部	0 0.0%	15 53.6%	5 17.9%	5 17.9%	3 10.7%	0 0.0%	28 100.0%
人間力創成総合教育センター	1 3.1%	4 12.5%	14 43.8%	2 6.3%	9 28.1%	2 6.3%	32 100.0%
研究所等	11 8.9%	37 30.1%	23 18.7%	32 26.0%	19 15.4%	1 0.8%	123 100.0%
大学全体	17 3.4%	157 31.2%	135 26.8%	127 25.2%	64 12.7%	3 0.6%	503 100.0%

※ 助教以上の教員数の合計（下段は割合）

※ 人数は 2019 年 5 月 1 日現在、年齢は 2019 年 4 月 1 日現在の数値

専任教員における外国人比率と女性教員比率は〔表 6-3〕のとおりである。外国人教員は全体としては 25 人 (5.0%) であるが、国際関係学部国際学科は 30.4%、人文学部英語英米文化学科は 25%と比率が高く、学科の教育目的を達成できるように教員を配置している。女性教員は、助教以上の教員 503 人のうち 135 人 (26.8%) である (資料 6-6)。

なお学部長の 7 人中 1 人、学科主任の 26 人中 6 人を女性が務めており、学部・学科の運営に責任を持つ役職への女性教員登用数は多くなっているものの、さらなる登用へ向けてその方策を検討している。

表 6-3 外国人教員・女性教員の比率

学部等	教員数	男女比		外国人教員
		男性	女性	
工学部	96	88 91.7%	8 8.3%	2 2.1%
経営情報学部	29	23 79.3%	6 20.7%	2 6.9%
国際関係学部	23	14 60.9%	9 39.1%	7 30.4%
人文学部	47	30 63.8%	17 36.2%	2 4.3%
応用生物学部	45	30 66.7%	15 33.3%	2 4.4%
生命健康科学部	80	50 62.5%	30 37.5%	1 1.3%
現代教育学部	28	18 64.3%	10 35.7%	2 7.1%
人間力創成総合 教育センター	32	23 71.9%	9 28.1%	6 18.8%
研究所等	123	92 74.8%	31 25.2%	1 0.8%
大学全体	503	368 73.2%	135 26.8%	25 5.0%

※ 助教以上の教員数の合計 (下段は割合)

※ 人数は 2019 年 5 月 1 日現在の数値

#### 《学士課程における教養教育の運営体制》

本学では学士課程の教養教育を運営するセンターとして、人間力創成総合教育センターを設置している (資料 6-7)。このセンターは各学部と協同して人間力の基礎を身に付け、それを発展させながら、専門力と相まって実践力豊かな国際的視野を身に付けた「あてになる人間」を育成する教養教育を行うことを目的として設置したものである。センターには〔表 6-4〕に示す 2 つの部にそれぞれ 4 つの教育プログラムを置き、センター所属教員と各学部教員が協同して教養教育を担当している。

表 6-4 人間力創成総合教育センターの体制

	教育プログラム（組織）
人間力基礎教育部	「初年次」「語学」「情報」「健康とスポーツ」
人間力発展教育部	「教養課題」「特定課題」「キャリア」「教職課程」

このセンターの運営には担当副学長と各学部長からなる「センター調整企画会議」を置き、センターの運営に関する重要事項ならびに教養教育のあり方を審議している。また、センター長と各教育プログラムの主任からなる「センター運営委員会」を設け、センターの事業に関する諸問題を審議している。この「センター調整企画会議」と「センター運営委員会」においてセンターの教員人事も審議しており、その結果は学長に報告され学長から「人事審議会」に上程している。

本学の教養教育は、センター所属教員と各学部所属教員の両者の協力によって分担して行っており、その調整をセンターが中心となって行っている。

### 点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の職位（教授、准教授、講師、助教、助手）ごとに求められる業績、経験等については「中部大学教員資格基準」（資料 6-8）に定めており、各学部等から提案された教員の採用、昇格については「中部大学人事審議会規程」（資料 6-4）および「教育職員の人事の手続きに関する細則」（資料 6-5）に基づき以下の手続きを経て決定している。

- 1) 新任教員の採用、教員の昇格に関しては、各学部等から上申された候補者について人事担当副学長が教員資格基準等に照らして予備的な調査を行う。
- 2) 人事担当副学長は、候補者の研究業績、教育業績、大学に対する貢献度等についての調査資料を作成し、学長に提出する。
- 3) 学長は、上記候補者についての選考手続を進めることが適当と認めた場合、当該人事の審査を「人事審議会」に提案する。
- 4) 「人事審議会」は、候補者の調査資料を基に審議し、資格審査を行うことが適当と判断した場合は、資格審査を「教員資格審査会」に付議する。
- 5) 「教員資格審査会」は「人事審議会」の議に基づいて候補者ごとに設置し、候補者の研究・担当分野に対応して原則として3人以上の教授をもって構成する。
- 6) 「教員資格審査会」は「人事審議会」から付議された候補者について、資料を基に資格審査を行い、その結果を報告書に取りまとめて「人事審議会」に答申する。
- 7) 「人事審議会」は「教員資格審査会」から可として答申された者について、その結果を基に審議の上、採用、昇格等の予定者として適格か否かを判定する。

8) 学長は「人事審議会」の判定に基づいて予定者を決定し、理事長に上申する。

以上のように本学では教員資格基準を明確にした上で、採用、昇格等に関する諸規程を定め、厳正かつ公正な手続きにより審査を行っている。

**点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。**

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

《ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施》

本学は、〔図 6-1〕〔表 6-5〕に示すような FD・SD 活動実施体制（委員会組織）を整えており、学長を委員長とした「FD・SD 委員会」の下、全学的に委員会を組織し、大学企画室高等教育推進部が主幹部署として FD・SD 活動を推進、支援している（資料 6-9）。

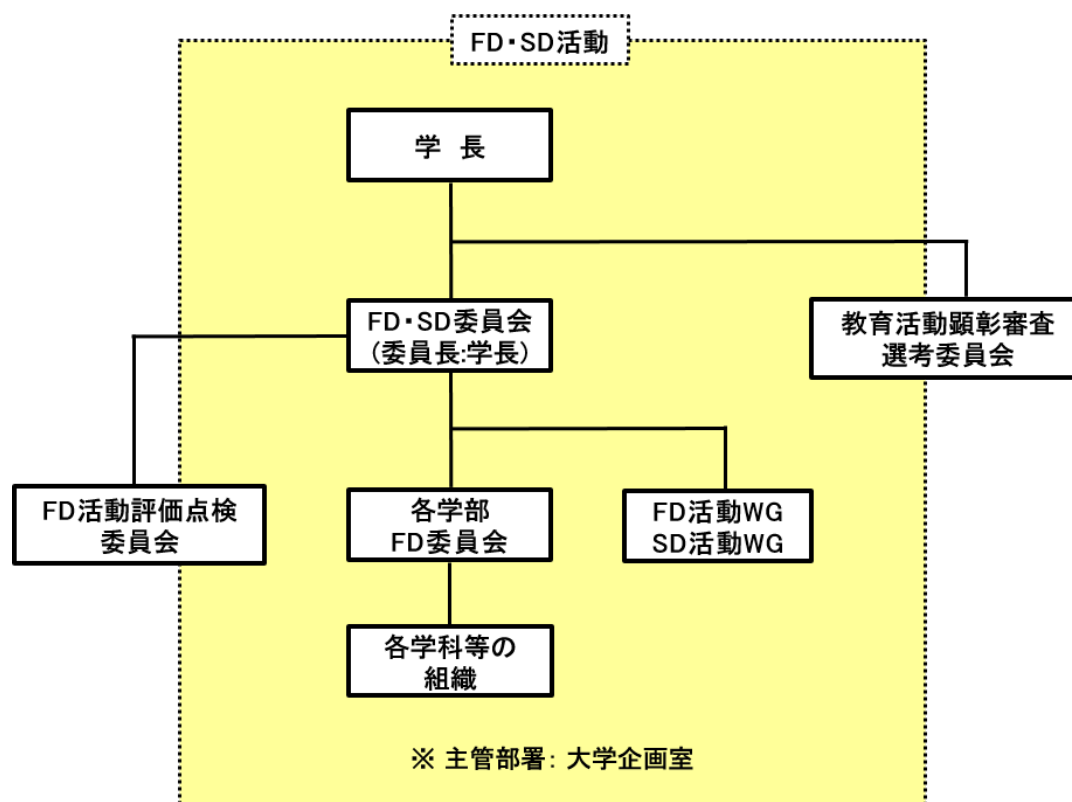


図 6-1 FD・SD 活動実施体制（委員会組織）

表 6-5 委員会・WG の内容

FD・SD 委員会	本学の FD・SD 活動全般について、学長を委員長として審議、検討
FD 活動 WG SD 活動 WG	FD・SD 委員会の専門委員会
FD 活動評価点検委員会	本学の FD 活動全般について、第三者的な立場にたって評価点検
教育活動顕彰審査選考委員会	教育活動顕彰制度に係る重要事項の審議および受賞者の審査、選考

本学では 2008 年度に、FD 活動重点目標「魅力ある授業づくり」を定めて FD・SD 活動を推進してきた。この目標を達成するために、授業内容、方法、研究指導方法を改善・向上させることを主な目的として、学長を委員長とする「FD・SD 委員会」を設置している（資料 6-10）。本学の FD 活動は、2000 年度に大学教育センター、翌 2001 年度に大学教育研究センター（2019 年度から大学企画室高等教育推進部に組織改編）を設置し、FD 活動の重点目標として 2008 年度に設定した「魅力ある授業づくり」を達成するため、〔表 6-6〕に示す以下の事業を推進している（資料 6-11 【ウェブ】）。

表 6-6 「魅力ある授業づくり」の取り組み

	「魅力ある授業づくり」の取り組み	概要
1	「学生による授業評価」 「教員による授業自己評価」	携帯電話やパソコンを利用、学期末実施、全授業科目対象、集計結果・コメントが Web 上で閲覧可能
2	授業改善アンケート	授業担当教員が、該当科目の開講学期期間中に受講生に対し、随時授業改善のために行うアンケート
	「Cumoc（キューモ）」システムの提供	Chubu University Mobile Clicker 携帯電話やパソコンを利用したクリッカーシステム
3	授業改善ビデオ撮影支援	授業担当教員からの申し出により、担当する授業についてビデオ撮影
4	授業のオープン化制度	参観希望の申し出により実施、全授業のオープン化
5	全学公開授業	授業担当者が自ら授業を公開するシステム
6	授業サロン	異なる分野、文理の壁を越えた専任教員（5 人）が、互いの授業見学を行い、全見学終了後、意見交換
7	CU ルーブリックライブラリ (Chubu University Rubric Library)	本学教員が自ら作成したルーブリックを「蓄積」し、互いに「共有」する

8	FD フォーラム FD・SD 講演会	大学教育等の改革、改善、質的向上を目的として、学内外の講師による講演・フォーラム
9	キャリアアッププログラム	大学教職員として必要とされる授業改善、ICT、学生対応・学生支援、教育システムの概要などの項目に着眼した学内外の講師による教職員ワークショップ
10	FD カフェ	大学教育に関する様々なテーマに関して、自由に意見を交わすことで実践的な情報やスキルを共有する場
11	FD オンデマンド講義	全国私立大学 FD 連携フォーラムが運営している「実践的 FD プログラム・オンデマンド講義サービス」を希望者（専任教職員のみ）に対して提供

大学の使命として、常に最善と考えられる教育活動へ向けて改善し続けることが当然の責務であり、教育活動の業績が顕著な教員を顕彰する制度の導入は大学の発展のためにも望ましいという理念・目的のもと、2002年度から「ポイント制による教育総合評価・表彰制度」を全国でもいち早く取り入れ、教員の意識改革等に一定の成果を上げてきた。しかし、学部増設による教育体系、教育方法、教員の勤務形態の多様化など、運用上においても制度の見直しが必要となり、2008年度には「教育活動顕彰制度」に改正し、「教育活動優秀賞」「教育活動特別賞」を設け、実施要領や受賞理由、受賞者コメントをホームページに掲載している（資料 6-12【ウェブ】）。同制度では 2019 年度までに延べ 152 人の教員が「教育活動優秀賞」を、6 人の教員と 7 組織・グループが「教育活動特別賞」を受賞している。

また、本学では全ての教員が持続的に教育力の向上を目指すことを勧奨し、FD プログラムへの積極的な参加を推奨するために、2013 年度から「中部大学『魅力ある授業づくり』プログラム」を設け、規定の要件を満たした専任教員に修了証として盾を授与し、表彰している（資料 6-13【ウェブ】）。2018 年度までの 6 年間に 66 人の教員が修了しており、本学独自の継続的な FD 研修プログラムとしての役割を担っている。

本学では授業改善のみならず、社会の変化に伴う教育改革にも組織的に取り組み、本学の FD 活動の取り組みを改善するために「FD 活動評価点検委員会」（資料 6-14）を置き、第三者的な立場にたって年度ごとの評価と点検を行い、『FD 活動評価点検報告書』を作成し、学内外に公表している（資料 2-7【ウェブ】、6-15）。

これとは別に 5 年ごとに振り返りを行っており、2013 年度から 2017 年度の活動については、大学教育研究センター（2019 年度から大学企画室高等教育推進部に組織改編）が発行する紀要『中部大学教育研究』18 号(2018)（資料 6-16）およびホームページ（資料 2-7【ウェブ】）にその報告書を掲載している。「学生による授業評価」の「設問 8 この授業は総合的に魅力的な授業でしたか」についての学生による評価平均ポイント（5 点満点）は授業評価開始以来、年々上昇し、10 年間に約 0.4 ポイント上がった。これは本学の積極的で組織的な FD 活動の成果と言える。その他に、本学教員の FD プログラム受講が学生の授業評価に及ぼす影響を統計的に分析し、その効果を客観的に示すなどの検証も行き、大学教育



学会に投稿し採択された。この発表は、本学が FD 活動を継続的に進めてきた証であり、各機関からも認められている（資料 6-17）。

また、新任教員を対象に辞令交付式の翌日に実施する「新任教員説明会」では、就業規則や事務手続きのみならず、学園・大学の概要、FD 活動と自己点検・評価、授業への取り組み、学生指導、研究倫理についての説明を行っている。さらに本学が発行している『教育・研究に関する実態資料』（学外非公開）等の資料を配付して、教員が着任当初から、本学が求める教員像と教員組織のあり方等を十分に理解した上で教育研究活動に取り組めるよう配慮している（資料 6-18）。

さらに、[表 6-6] に示した「FD カフェ」企画では、主に新任教員を対象とした「スタートアップカフェ イン スプリング(春カフェ)」を毎年開催し、新任教職員の疑問や不安、本学の教育についての情報共有を行い、本学への円滑な着任の一助としている（資料 6-19【ウェブ】）。

また、2009 年度から実施している「授業サロン」（異分野教員 5 人によるピアコンサルテーションを含めた授業研究会）は、授業改善のみならず、学部を超えた学内ネットワークの構築にも寄与している（現在までに参加延べ人数 130 人）。この取り組みは他大学からも注目され、この取り組みに参加した教員が他機関での講演会に招かれることも多くあった（資料 6-20）。

各学部においてもそれぞれ FD 委員を置いて、学部の FD 活動をリードしている。全ての学部・研究科は、年度末に FD 委員が中心となって翌年度の重点目標を設定し、翌年度始めに前年度の活動報告書を提出する。例えば応用生物学部では、FD 委員を中心に学部の FD 活動発表会等を行っているなど、『FD 活動評価点検報告書』の中で記されているように学部・学科レベルでも改善・向上の取り組みが行われている（資料 6-15）。

これらの活動により、本学では大学教育の根幹となる FD 活動に特化した PDCA サイクルを回している。

#### 《教員の教育活動、研究活動等の評価とその結果の活用》

「学生による授業評価」は、原則として各学期末に学部の複数担当者による科目も含めた全ての授業科目において「学生による授業評価」および「教員による授業自己評価」を、パソコン・携帯電話を利用して共通設問で実施している。授業評価の結果は、今後の授業改善のための資料として、また、教員を対象とする「教育活動顕彰制度」のポイントとしても活用している（資料 6-21）。授業評価の集計結果は公表しており、在学生と教職員には学生による自由記述のまとめと授業評価に対する教員からのコメントも公開して、授業運営の改善につなげるとともに、本学では授業担当者と学生とのコミュニケーションツールとしての一端も担っている（資料 6-11【ウェブ】）。

また、在籍する全ての専任教員は、年度当初に「教員活動重点目標・自己評価シート」に教育活動、研究活動、社会貢献、学内行政についての当該年度の重点目標および諸活動のエフォートを設定し、学部長等を経て学長へ提出することになっている。年度末には、各自が設定した目標に対する自己評価を行い、「教員活動報告自己申告書」を付して目標設定時と同様に学部長等を経て学長に提出している。2017、2018 年度ともに提出率は 98.8%で、教育に対する姿勢に向けた個々の教員の PDCA サイクルにつながっている（資料 2-8）。これ

らの自己評価シートは、教員の自律的な教育研究活動の改善と教員の成長に資するために  
行っているが、「FD委員会」（2019年度から「FD・SD委員会」）では、①組織の自己点  
検・評価活動を推進するため ②組織全体の教育力・研究力・社会的発信力を確認するため  
③FD活動を推進するため等の資料として活用することが承認されている（資料 6-22、6-  
23）。これによって「教員活動重点目標・自己評価シート」と「教員活動報告自己申告書」  
を教員組織の自己点検・評価資料として、また研究力、社会的発信力の検証の資料として用  
いることが可能となっている。それらの活用は今後の課題である。

さらに、本学では『教育・研究活動に関する実態資料』（学外非公開）を1994年に1993  
年度版を発行して以来、毎年本学の教育研究活動の情報を教職員で共有し、教育研究活動の  
より一層の改善・向上のための参考資料にすることを目的とした学内向けの資料集として  
毎年発行している。教育活動・研究活動・教員組織・図書館などの実態や実績を掲載してお  
り、過去の資料と合わせて経年的に本学の教育・研究の変遷も読み取ることができ、本学の  
自己点検・評価活動においても有益な資料となっている（資料 2-10【ウェブ】）。

**点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。ま  
た、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。**

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

教員が毎年、目標を立て自己評価を行う「教員活動重点目標・自己評価シート」は、教員  
個々の活動を把握することはもとより、本学の教員組織を点検する重要なエビデンスにも  
なっている。また、大学全体と各学部・研究科等が実施している自己点検・評価では、点検・  
評価項目として「教員・教員組織」を設定している。特に、3年に一度実施する「詳細点検」  
においては、大学の基本理念・使命・教育目的に基づき、教員組織の適切性について点検・  
評価を実施するとともに、ピアレビューによる他組織の教職員からの客観的な評価も受け  
ることで、教員組織の適切性を見直し組織改編につなげている。

## （2）長所・特色

### 1) 教員個人による自己点検・評価の実施

専任教員の教育研究活動についての「教員活動重点目標・自己評価シート」に教育活動、  
研究活動、社会貢献、学内行政についてエフォートを含む重点目標を設定し、年度末に「教  
員活動報告自己申告書」を付して、いずれも学部長を経て学長に提出することで、教員の  
自律した自己点検・評価の礎となっている。

### 2) 毎年の全学的なFD活動評価点検の実施と公表

毎年、学部・研究科ごとに掲げた目標・計画と実績・課題に対して第三者的な立場から  
「FD活動評価点検委員会」による点検を行い、『FD活動評価点検報告書』を作成・公表  
し、各組織のFD活動におけるPDCAサイクルの有効性に大きく貢献している。また、  
その成果の検証も行っており、FD活動開始以来、本学のFD活動の効果は「学生による

授業評価」ポイントの上昇につながっている。

3) ポイント制教育研修プログラムの運用

本学はポイント制の教員研修プログラムとなる「魅力ある授業づくり」プログラムをはじめとして、教員の教育力の開発・強化に積極的に取り組んでおり、学長を委員長とする「FD・SD委員会」主催の多彩な企画を実施し、授業サロンなどの本学独自の取り組みも多く実施している。

4) 「教育活動顕彰制度」の導入

教員個人および団体の教育活動を顕彰する制度を全国でいち早く立ち上げ、教員のモチベーション向上につなげている。

### (3) 問題点

教員の年齢構成は、60歳代以上の教員が全教員の34.6%であり、一方で30歳代以下は13.3%と少ない。将来に向けた教育研究の活力を維持するために、年齢構成のバランスを考慮した教員採用を検討していく。

### (4) 全体のまとめ

本学の専任教員数と学部・学科等の各教育組織に配置されている専任教員数は大学設置基準で定められている法令定員を十分に上回っており、本学の理念と目的の実現に適う水準である。

学長を委員長とする「FD・SD委員会」が主導する多彩なFDプログラムや「教育活動顕彰制度」の実施により、教員のモチベーション向上と授業改善につなげている。全ての専任教員が「教員活動重点目標・自己評価シート」の作成を通して、自らの教育研究活動の自己点検・評価を行っている。各学部・研究科においても、FD活動の点検・評価を行っており、その結果に基づき「FD活動評価点検委員会」が第三者的な立場にたって作成した『FD活動評価点検報告書』をホームページに公表し、フィードバックすることで、本学におけるFD活動は、個人・組織・大学全体においてPDCAサイクルが有効に機能している。

また『教育・研究活動に関する実態資料』は、各組織および個々の教員が適切な評価を行うための指標として機能している。

以上のことから、本学の教員・教員組織は大学基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みとして適切である。