

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）

本学の教員配置は表 5-1-1（データ編【表 F-6】「全学の教職員組織／大学の職員数」参照）に示すとおりであり、各学科における大学設置基準上の必要教員数及び大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数を共に満たしている。専任教員 1 人当たりの在学生数は、表 5-1-1 の通り、会計学科 7 人、法学科 16 人、経済学科 18 人、商学科 33 人で、全学で平均 20.6 人となっている。これは本学のモットーである「少人数による血の通った教育」を実現できる体制を保証している。全学部共通の教養科目を担当する教員は各学科に配置しているが、「教養科目」を統括する組織体制は整っていない。大学院については、専任教員 1 人が配置されているが、その他は学部の教員が兼任している。

表 5-1-1 大学・大学院教員配置

学部・学科		専任教員数				設置基準 上必要専 任教員数	専任教員 1 人当たりの 在籍学生数	非常勤 教員数	非常勤 依存率
		教 授	准 教 授	講 師	計				
商学部	商学科	15	10	2	27	15	33	8	22.9
	会計学科	10	4	1	15	10	7	1	6.3
法学部	法学科	11	1	8	20	14	16	9	31.0
経済学部	経済学科	13	1	3	17	14	18	5	22.7
計		49	16	14	79	79	20.6	23	22.5

研究科・専攻		専任教員数				設置基準 上必要専 任教員数	専任教員 1 人当たりの 在籍学生数	兼任教 員数	非常勤依 存率
		教 授	准 教 授	講 師	計				
商学研究科	商学専攻	0	0	0	0			15	
法学研究科	法学専攻	1	0	0	1			8	
経済学研究科	経済学専攻	0	0	0	0			10	
計		1	0	0	1			33	

本学教員の専門分野と担当科目のバランスについて、「専門科目」のうち必修科目に対しては、各学部で科目に応じた専門分野の専任教員が配置されている。また、教員の専門分野と主要担当科目の適性は、教員採用の際に（基準項目 5・2 で後述される）教員資格審査委員会により審査されている。「専門科目」の専任担当率は、表 5・1・2（データ編【表 5・4】「学部、学科の開設授業科目における専兼比率」参照）の通り、商学科で 90.34%、会計学科で 91.67%、法学科で 87.23%、経済学科で 91.26%である。法学科における「専門科目」（特に必修選択科目）の専任担当率が他学科に比べ低くなっているが、全体として兼任（非常勤）への依存率は低い。「教養科目」の専任担当率は全学で 79%前後であり、「専門科目」の専任担当率より約 10%強低くなっている。また、経済学科における必修「教養科目」の専任担当率は 68.83%で、他学科の 100%に比べ特に低い割合となっている。

表 5・1・2 科目担当者専任率

学部 学科				必修科目	選択必修科目	全開設授業科目
商 学 部	商 学 科	専門科目	専任担当科目数	7.27	34.33	162.61
			兼任担当科目数	0.73	5.67	17.39
			専兼比率	90.88	85.83	90.34
		教養科目	専任担当科目数	2	66.05	68.05
			兼任担当科目数	0	17.95	17.95
			専兼比率	100.00	78.63	79.13
	会 計 学 科	専門科目	専任担当科目数	13.33	28	157.67
			兼任担当科目数	0.67	2	14.33
			専兼比率	95.21	93.33	91.67
		教養科目	専任担当科目数	2	66.05	68.05
			兼任担当科目数	0	17.95	17.95
			専兼比率	100.00	78.63	79.13
法 学 部	法 学 科	専門科目	専任担当科目数	3	34	82
			兼任担当科目数	0	12	12
			専兼比率	100.00	73.91	87.23
		教養科目	専任担当科目数	2	73.05	75.05
			兼任担当科目数	0	20.95	20.95
			専兼比率	100.00	77.71	78.18
経 済 学 部	経 済 学 科	専門科目	専任担当科目数	5	56	94
			兼任担当科目数	0	5	9
			専兼比率	100.00	91.80	91.26
		教養科目	専任担当科目数	4.13	70.92	75.05
			兼任担当科目数	1.87	19.08	20.95
			専兼比率	68.83	78.80	78.18

次に、前掲表 5-1-1 から、職位バランスについて見ると、専任教員における教授の割合が、商学部で 60.4%、法学部で 52.6%、経済学部で 76.5%、全学では 62.0%となっており、教授の割合がかなり高くなっている。また、職位バランスと相関して、教員の年齢構成についても、表 5-1-3（データ編【表 5-2】「専任教員の学部、研究科ごとの年齢別の構成」参照）から、61 歳以上が約 30%と最も高く、次いで 51 歳～60 歳の約 27%で、51 歳以上の教員が約 60%を占めており、高齢傾向にある。

表 5-1-3 教員の職位・年齢構成

学部	職位	71 歳 以上	61 ～70 歳	51 ～60 歳	41 ～50 歳	31 ～40 歳	26 ～30歳	計
商学部	教授 (人)	4	8	4	3	0	0	19
	准教授 (人)	0	0	2	3	2	0	7
	専任講師 (人)	0	0	0	0	1	0	1
	計 (人)	4	8	6	6	3	0	27
	計 (%)	14.8	29.6	22.2	22.2	11.1	0	99.9
法学部	教授 (人)	2	2	3	0	0	0	7
	准教授 (人)	0	0	0	1	0	0	1
	専任講師 (人)	0	0	0	1	4	2	7
	計 (人)	2	2	3	2	4	2	15
	計 (%)	13.3	13.3	20	13.4	26.6	13.3	99.9
経済学部	教授 (人)	0	4	3	3	0	0	10
	准教授 (人)	0	0	1	0	0	0	1
	専任講師 (人)	0	0	0	1	2	0	3
	計 (人)	0	4	4	4	2	0	14
	計 (%)	0	28.6	28.6	28.6	14.3	0	100.1
専門	計 (人)	6	14	13	12	9	2	56
	計 (%)	10.7	25	23.2	21.4	16.1	3.6	100
教養	教授 (人)	0	5	6	2	0	0	13
	准教授 (人)	0	0	1	6	0	0	7
	専任講師 (人)	0	2	0	1	0	0	3
	計 (人)	0	7	7	9	0	0	23
	計 (%)	0	30.4	30.4	39.1	0	0	99.9

(2) 5-1 の自己評価

大学設置基準上の必要教員数を満たしているだけでなく、各学科で少人数教育が実現できる専任教員数が確保されており、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と評価できる。しかしながら、講義、演習の履修者の数には偏りが生じており、必ずしも少人数教育が徹底されていない状況にある。履修者数の偏りを平準化し少人数による教育効果が大学全体として向上するよう改善が求められる。

大学院においては、学部教員の兼担が中心であるが、専門性、規模の観点から適切であると考えられる。

本学専任教員の職位及び年齢構成がともに上が重い構造になっている。この主な原因は欠員による新規採用が滞りぎみであり、学内における高齢化が進んだ結果である。さらに、新規採用者の職位、年齢ともに高い傾向にあることがこの状況に拍車をかけている。従って、バランスのとれた職位、年齢構成に近づけるための効果的な人事的処置が必要である。

教員の専任・兼任（非常勤）比率については、法学部における「専門科目」担当者（特に選択必修科目担当者）の兼任依存率及び「教養科目」担当者の兼任依存率が他学科のそれに比べて高くなっているが、全体として兼任依存率は低い。これは、兼任教員の依存率を低める努力が近年急速に進められてきた結果である。また、本学では、専任教員の他大学での兼任担当こま数に制限を設けている。これらの方策により、本学では専任教員を中心とした教育体制が確立されていると言える。しかし、一方で不開講科目や隔年開講科目も増える傾向にあり（データ編【表 3-1】「授業科目の概要」参照）、設置科目に対する完備した科目担当者の配置を促進する必要がある。

科目担当者専任率でみると、経済学科の必修「教養科目」が 68.83%と他の学部学科や科目に比べ著しく低い水準にある。これは、主に科目「コンピュータ処理」が必修におかれ、多くの兼任（非常勤）教員を必要とするためである。コンピュータリテラシー向上に対応することは数年前には急務であったが、その後事情は教育課程の面で緩和されつつある。基準 3 の 3-1 の改善・向上方策（将来計画）経済学科にも述べたように今後、経済学部は「情報リテラシー教育偏重傾向に陥らないよう注意を払いつつ実行する」のとおり、この偏重傾向は改善される予定である。

(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

講義・演習の受講者数における偏りをなくし、少人数による教育効果が大学全体として向上するための方策を講じる。具体的には、必修と選択の科目区分の見直しや、受講者数の制限、講義・演習の時間割の適正化等により、受講者数が平準化するようカリキュラムの整備を行う。これにより、「コンピュータ処理」も「教養科目」としての全学的な視点でバランスのとれた受講者数が実現され、経済学科における必修「教養科目」の兼任（非常勤）依存率も低めることができる。さらに適切な講義開講科目のスリム化を行い、演習担当教員の延べ人数を増やす。

また、本学専任教員の職位及び年齢構成は年齢層の高い割合が多くなっている。さらに最近では、不開講科目や隔年開講科目も少なくない。このような教育課程上の不都合面を少しでも補うためにも、担当教員の年齢構成や担当者数の適正な配分を検討し続けることにする。これらの内容は教育課程及び教員の処遇両面にかかわる問題のため、教育面と人事の両面からの総合的な検討を行い、バランスのとれた解決を目指すことにする。

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）

本学教員の採用についての基本方針は、「建学の精神に基づき、秩序を維持し、熱意と責任感をもって研究・教育・運営の任務を果たすことのできる人物」（岡山商科大学就業規則第3条）を採用するということである。したがって、採用にあたっては研究・教育業績及び人物を総合的に審査する。また、近年では、産業界の実情を教育に生かせるよう、建学の精神「産業の現実に関心を持ち、文化的知性をそなえ、創造的に社会の発展を指向する人物の養成」に基づき、産業界での活動業績をも採用にあたっての評価点として重視している。

教員採用に関する規程は、上記方針に基づき、「教員の採用、任免は、学園がこれを行う。ただし、これを学長に委任することができる」（岡山商科大学就業規則第23条）及び、「教員の採用、任免は所属する学部教授会の議に基づき、これを行う」（同第24条）と定められている。規程運用にあたって必要となる教員採用の手続きに関する細則は定められていない。通例として、学長の承認、各学部「資格審査委員会」の承認を経て各学部教授会にて決定される。

教員の昇任方針については、各学部「資格審査委員会規程」（資料編【資料 5-2】）に明確にされており、教員の昇任にあたっては、この規程が運用されている。

(2) 5-2 の自己評価

教員の採用については採用の基本方針とそれに基づいた規程が定められている。更に、採用に際しての教員資格審査については、各学部資格審査委員会が適正に機能している。しかしながら、採用規程を運用するにあたって採用候補者へのアプローチなどより具体的な内容において科目ごとに違いが見られることもある。また、採用候補者を発見することの困難性や、雇用条件が折り合わないなどの理由により、十全な教員採用がままならない場面もある。このような人事面の停滞を回避するため、教育課程と人事採用計画はともにバランスを取り合いながら調整を続けなければならない。

本学では、教員採用において、公募制による教員募集の実績は少ない。その理由は、公募制では、教育において特に重要と思われる、人柄や学生に対する責任感等、人物評価が十分に判断できないと考えているからである。しかしながら、近年の本学法学部の教員募集に見られるように、教員の獲得が難しい専門分野にあつては、広く人材を募らなければならない場合もあり、人物評価にも対応した公募制度の確立と運用を検討する必要がある。

教員の昇任については、昇任の手続き、昇任の要件ともに各学部資格審査委員会規程に定められており、この規程に基づき適切に運用されている。教員の昇任に際しては、規程に従い、研究業績、本学職務歴及び教育的実績が評価される。本学に対する教員の教育的貢献がますます求められる流れにあつて、教育的実績の評価がより重視される傾向にある。研究業績、本学職務歴については、規程において具体的な評価基準が定められている。しかしながら、教育的実績については、既に評価の対象とされている教育図書執筆等の研究業績に準ずるものの他は、具体的に評価基準を定めていない。その理由は、教育的実績を正に評価できる基準を定めることは、研究実績のそれに比べて、はるかに困難なこと

あり、短絡的な基準による評価は教員の教育意欲を削ぐものになりかねないからである。

(3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

教員の採用・昇進の方針は規程に明示されているが、その運用は教育課程とも関連し個々の問題を生じることもある。教養教育を例にすると、資料編【資料 2-4】「教養教育の組織的位置づけ」に明らかなように、多くの教学上の事項の最終判断は各学部教授会で行い、また各学部の諮問機関として「教学委員会」が機能している。また「教学委員会」は「全学共通のカリキュラムの配置・調整する事項」と「学部間兼任科目と兼任教員の配置・調整に関する事項」を教授会へ報告し、実施することが規程上可能である（【資料 2-4】）。このように委員会の実務機能を有効に活用して、「教学委員会」のもとで検討や運用に関する部会を設置するなど、既存の規程を今後更に有効活用することで、教育課程と教員処遇にわたる諸問題を解決するよう推進する。

教員の昇任に関しては、教育的実績が昇任において適切に機能するような評価基準のあり方について検討していく。

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）

本学では集中講義等の例外的な講義を除いて、月曜から金曜までの5日間を講義日とし、I 限からV 限までの講義時間（1 授業時間は90 分）を設けている。データ編【表 5-3】「学部の専任教員の1 週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）」における各学部所属専任教員の1 週当たりの教育担当時間の抜粋は、つぎのとおりである。

表 5-3-1 各学部所属専任教員の担当授業時間数（1 週当たり）
商学部（42 人）

区分 \ 教員	教 授	准 教 授	講 師
最 高	8.5 授業時間	7.5 授業時間	5.5 授業時間
最 低	4.0 授業時間	5.0 授業時間	4.0 授業時間
平 均	5.4 授業時間	6.1 授業時間	4.8 授業時間

法学部 (20 人)

区分 \ 教員	教 授	准 教 授	講 師
最 高	7.0 授業時間	7.0 授業時間	5.5 授業時間
最 低	1.5 授業時間	6.0 授業時間	1.0 授業時間
平 均	4.7 授業時間	6.5 授業時間	4.3 授業時間

経済学部 (18 人)

区分 \ 教員	教 授	准 教 授	講 師
最 高	10.5 授業時間	5.5 授業時間	6.0 授業時間
最 低	1.0 授業時間	5.5 授業時間	3.0 授業時間
平 均	5.4 授業時間	5.5 授業時間	4.5 授業時間

講義時間数の最高値や最低値のうち、特に際だった数値が一部にはあるが、これは、データ編【表 5-3】「学部の専任教員の 1 週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）」の欄外に記述している理由によるものである。それらの教員を例外的な事例であると考えれば、本学の一般的な教員が担当している授業時間数の平均値は、多少のばらつきはあるものの 4.5 から 6.5 授業時間の間にある。なお、本学においては TA(Teaching Assistant)等の制度を活用してはいない。

本学では教員が行っている教育研究活動をより効果的にするための支援事業を複数行っている。まず、教育活動をより効果的にするための支援事業には次のようなものがある。

「社会総合研究所」「会計教育センター」及び「法学教育センター」においては、各種の資格取得支援事業を行っている。これらの資格取得支援事業は資格取得そのものが目的であるのではない。本学における資格取得支援事業の目的は、資格取得への関心を契機に学生の勉学意欲を高揚させ、本学での学習をより効果的にするところにある。

また、「地域再生支援センター」及び「情報教育センター」の取り組み、「社会総合研究所」等が実施している各種講演会、「ボランティア・プロフェッサー制度」及び「オープン・カンパニー制度」等の事業も同様の目的で行っている。これらの事業は、時事的なテーマや就職活動などの多様な側面において学生の関心をひくことによって、それを契機に学生ができるだけ広範囲の社会事象に関心をもち、積極的に学習に取り組むことができるよう導くことを大きな目的としている。

各教員はこれらの事業に参加しつつ、自らの研究上の関心に基づいてそれぞれの教育研究活動を行っている。本学はそのような教育研究活動を支援するために、各教員に対して、個人研究費（図書費、消耗品・ソフト購入費、学会調査旅費等）を配分するとともに、共同研究を助成するために、共同研究費を配分している。これらの研究費の詳細については、データ編【表 5-6】「専任教員に配分される研究費（前年度実績）」、同【表 5-7】「専任教員の研究旅費（前年度実績）」、同【表 5-8】「教員研究費内訳（過去 3 年間）」及び資料編【資料 5-7】「研究費に関する規程または資料等」の「2007 年度研究費・学会調査旅費等の取

扱いについて」に示されている。

くわえて、科学研究費補助金などの外部資金を獲得するための事業を開始し、教育研究活動をよりいっそう支援しようとしている。

(2) 5-3 の自己評価

教員の1週あたりの授業時間数は、一部の教員を除いて、ほぼ妥当であると考えられる。しかし、上述のように、本学においては正規の講義科目以外の時間帯で学生の学習支援を行うために、資格取得支援事業等を行っている。本学はそのことが、「社会事象を的確に捉え、分析し、解決する能力を備えた心豊かな人材の育成」という本学の教育理念の実現につながると考えている。

これらの正規の講義科目以外の教育支援活動等は近年ますます増加してきている。そのことは、上述のような理由で教員の教育研究に良い影響を与えることは確かである。しかし、それは同時に、1人の教員が講義内容を豊かにするための準備に充てる時間、講義方法や講義内容の改善を検討する時間、学生への対応（「オフィスアワー」等の学生の質問や相談に応じる事等）に充てる時間、および研究時間等の、教育研究活動の基礎となる活動時間を減少させることもまた事実である。そのような教育担当時間の増加傾向がこれ以上進展すれば、教員の教育研究活動の質の低下を招く恐れがある。

また、研究費に関しては、概ね妥当な金額が配分されていると考えられる。しかし、研究費の予算内における研究費の使用方法や金額割合の柔軟な変更等の、研究費の使用方法の多様性が認められるならば、教育研究活動をより効果的なものにできるかもしれない。

(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

当面は、正規の科目およびそれ以外の時間での業務負担を明確に把握し、それらが教育研究活動に対して過度の負担にならないよう検討する必要がある。それらの検討には、例えば、役職者や一定の委員会の所属者に対する講義科目数の軽減措置を定めた規程の整備等が含まれよう。そのような負担軽減措置の計画及び実行については、「全学教職員集会」（本学の全教職員による集会）や「岡山商科大学教職員組合」（本学の教職員から構成される組織）等の意見交換の場において活発な議論を行うなど、幅広い観点から検討できるよう配慮する予定である。

また、上述のように、柔軟で弾力的な研究費の使用方法の適否について、学内の議論をよりいっそう深めていくことも検討する。

本学はそのような改善を行うことによって、本学の教育理念の実現にむけた教員の教育研究活動がより効果的なものとなると考えている。

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）

本学においては、教育研究活動を活性化させるための取り組みをいくつか行っている。例えば、「授業評価アンケート」を毎年決まった時期に実施している。このアンケートは、教員がアンケート結果を参考にして自己の教育方法を改善することを目的として行われている。さらに、講義概要（シラバス）を Web サイト上で公開し、講義内容の改善に結びつく意見を常に求めている。

これらの個々人の改善努力にむけた取り組みと同時に、大学全体規模での取り組みも行われている。例えば、毎年、前期と後期にそれぞれ最低 1 回行われる「全学教職員集会」においては、本学が目指す教育研究の全体的方向性が示され、そのことについて教職員が意見を述べる機会が与えられる等、本学の全教職員が共通の目的意識を共有できる機会が提供されている。この「全学教職員集会」は、各教職員が全体的方向性を参照しつつ、自らの教育活動等を改善する機会を提供することによって、本学における教育研究活動の向上を支えている。

また、「岡山商科大学学会会則」に基づき「岡山商科大学学会」が組織され、教員の教育研究活動を活性化するための支援事業が行われている。「岡山商科大学学会」は学内紀要である『岡山商大論叢』（年 3 回発行）および『岡山商科大学 法学論叢』（年 1 回発行）を発行している。くわえて、「岡山商科大学学会」は「商学研究会」「法律研究会」「経済学研究会」という 3 つの学内研究会に対して、毎年、補助金を支給している。

これらの教員が研究成果を公表する場所の提供に加えて、本学では教員の研究成果に関する評価を資格審査の選考基準に含める等、教員の教育研究活動を活性化させるための評価体制を整備し、運用している。なお、資格審査の選考基準の詳細については、資料編【資料 5-2】「教員資格審査に関する規程または資料」の「岡山商科大学商学部教員資格審査委員会規程」「岡山商科大学法学部教員資格審査委員会規程」及び「岡山商科大学経済学部教員資格審査委員会規程」に示されている。

最後に、「岡山商科大学学則」の規程に従い「岡山商科大学附属図書館」が設置され、「岡山商科大学附属図書館規程」に基づいて適切に運用されている。「岡山商科大学附属図書館」はその図書館機能によって、本学学生の学習活動及び本学教員の教育研究活動を支援している。

(2) 5-4 の自己評価

本学の教育研究活動の向上に向けた取り組みは、概ね妥当であると考ええる。しかし、今後解決すべきいくつかの問題点も存在する。例えば、「授業評価アンケート」結果の活用方法である。現在、「授業評価アンケート」の結果は点数化されたものが一覧表にまとめられて、各教員に配布されている。このように、アンケートの実施はシステム化されて毎年きちんと行われ、そのアンケート結果を活用できる体制を整備してきたが、十分に活用できてはいない。

また、教育活動の効果の最適化に適した受講人数を検討していく必要もある。「多人数クラス」や「超少人数クラス」に関する事柄（何人を超えれば、あるいは何人以下であれ

ば、教育の効果が期待できないか等）は、まだ学内の共通合意が明確ではない。これを明確にしていく必要がある。

(3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

教育研究活動を活性化するための今後の取り組みとしては、次のような体系的FD(Faculty Development)を展開していく計画である。

- ① 本学には従来から学長の講話などを聴く「全学教職員集会」という集会をもっていた。これを「全学的FD」とする。ここでは、建学の精神や教育理念を確認し、今後の方針や将来ビジョンを共有する場とする。
- ② 学生による「授業評価アンケート」も「自己点検・評価委員会」の提案で過去数年実施してきた。これについては、集計結果や記入事項の活用の仕方については懸案事項であったが、平成18(2006)年度に、アンケート集計結果から「学生の満足度」を指標に高得点授業を各学部から選んでもらって、「学内GP(Good Practice)」として、「全学教職員集会」で担当者から発表してもらった。これも「全学的FD」のもう一つの柱として定着させていきたい。
- ③ 本学には、「商学研究会」「法律研究会」「経済学研究会」といった自主的な研究会がある。それぞれの学問の専門分野の研究会というより、商学部、法学部、経済学部のメンバーから構成される研究会といった色彩が強い。教育方法に関する発表も多い。これを「自主的FD」と名付けて体系のなかに位置づけたい。
- ④ そのほか、平成18(2006)年度から年度初めに「新任教員研修会」も実施している。そこでの最初の研修事項は、本学の建学の精神と教育理念である。

以上のような取り組みと並行して、教育研究活動の活性化に適したよりよい評価体制のあり方を模索していくことも必要である。本学はそのような改善が教育研究活動を活発化させると同時に、本学の教育理念の実現を更に促進することにつながると考えている。

【基準5の自己評価】

大学設置基準上の必要教員数を満たしているだけでなく、各学科で少人数教育が実現できる専任教員数が確保されており、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と評価できる。しかし、各学部学科間の専任教員1人当たりの在学生数については7～33人とばらつきも見られ、また、専任教員の職位及び年齢構成については、高い年齢層の割合が多い傾向にある。教員の採用・昇任については採用・昇任の基本方針とそれに基づいた規程が定められている。更に、採用・昇任に際しての教員資格審査は、各学部「資格審査委員会」により適正に機能している。しかし、実際の規程運用において、教育課程との調整を必要とすることも多い。そこで、教授会や各種委員会の機能を更に確認し、下位部会で検討等の有効な方策を実施することにより、教育課程と教員人事の両面にバランスのとれた方法を推進することにする。また、教員の昇任に際して、教育的実績を評価する具体的基準が定められておらず、検討を要する。

教員の1週あたりの授業時間数は概ね妥当であり、教員の教育研究を支援し活性化させるための取り組み（研究費の支給額など）も概ね妥当であると考えられる。しかし、近年、教

育研究活動の活性化を推進するために、正規の講義科目以外の時間帯において教員の負担が増加してきているのも事実である。

そのような教育担当時間の増加が更に進めば、各教員が教育研究に充てうる時間が減少することになり、教育研究の質の低下をもたらす恐れがある。それゆえ、教育担当時間と教育研究のバランスに十分配慮しなければならない。

〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

学部ごとの担当受講者数の平準化や少人数教育の徹底を目指し、大学全体で教育効果が最適化されるように教育課程及び人事面の両面にわたる整備を行うことにする。

教員の人事については、カリキュラム編成と密接に関係している。各学部の教学に関する検討は「教学委員会」に諮問され、最終的に各学部教授会が決定を行うことになっている。このため、「教学委員会」では全学部にもたがる事項も検討される。これらの決定が教員人事に影響を及ぼすことも大きいため、「教学委員会」への諮問及び各学部教授会で決定する過程を明確にし、必要に応じて「教学委員会」に専門部会等を設置するなどして全学にまたがる人事面と教学面のバランスを、有機的に図るよう機能させることを徹底する。

これまでの運用方針を更に明確化し、より効果ある組織運用を行うことにより、教学上に生じる人事配置に関する諸課題の解決を図っていく。また、教員の昇任については、教育的実績が適切に機能するような評価基準のあり方について検討する。

本学の教育研究活動及びそれに対する支援は概ね妥当であるが、まだ改善の余地は残っており、今後は教育研究活動をより効果的にするための検討を行っていく予定である。具体的な例では、正規の講義科目とそれ以外の業務負担とを明確に把握し、教員が1週当たりに負う業務負担の適正量を検討し、過度の業務負担が教育研究活動の活性化を阻害することのないように努めていく。

このような改善策の実行が本学の教育課程の適切な運営につながり、教育研究活動を活発化させるとともに、本学の教育理念の実現を更に推進することにつながると思う。