

## 第8章 教員組織

### 1. 全般的状況

#### 【到達目標】

本学の教員組織は、本学が本学の理念・目的に基づくそれぞれの学部等の理念・目的・教育目標を達成できるよう、一般教養並びに専門学術の理論及び応用を教授研究し、実践力に富む人材を育成し、文化の創造的発展と人類の福祉に貢献するための組織であり、各学部・研究科の教育研究分野や学生数等の規模により、全学の方針に基づき編成するものである。

各学部等の教員組織は、組織ごとの学内専任教員定数に基づき、学部・学科の教育内容、分野への適切な教員配置により編成され、分野間の役割分担を明確にするとともに、効果的な連携を図りながら個性的で魅力ある教育研究の推進に努めるものとする。

また、各学部における専任教員の配置については、学部・学科等の教育課程における主要な授業科目を中心として、教育研究水準の維持向上と教育研究の活性化のため、適正な年齢構成に留意しつつ、適切な教員配置を実現する。

これらの教員組織により、本学は、教育研究指導の内容及び方法の改善並びに組織的な教員研修に取り組むとともに、教員の教育研究活動の適正な評価や教育研究の質の向上に努めるものとする。

なお、一部の研究科を除き、学部及び研究科を同一人物が担当しているため、後述の文章には研究科を含むものとする。

#### (1) 教員組織

#### 【現状説明】

##### 1) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

本学は、「質実剛健・積極進取・中正堅実」の建学の精神に基づき、真の実学を目指す伝統を踏まえ、自立した良識ある市民としての判断力と実践的能力、国際的感性とコミュニケーション能力を有し、専門的知識と技能を身に付けた、自ら成長することのできる人材を養成するため、昼間7学部と夜間3学部（学生募集停止中）及び学部を基礎とする6研究科、学部をはじめ本学の教育研究の総体を基礎とする歴史民俗資料科学研究科、そして唯一の専門職大学院である法務研究科を擁している。

学部学科等の理念・目的を実現するため編成している本学の学部学科等の教員組織は、大学基準協会基礎データ表19に示したとおりである。

本学の教員組織は、各学部学科等の教育研究分野や学生数等の規模等に応じて編成され、教員の採用計画は、全学的な方針に基づき実行されている。

本学の現在の教員組織については、1991年から1999年3月を終期とする期間を付して増加した入学定員（以下「臨定」という。）を申請した際、1992年3月2日合同会議、同3月19日理事会決定で、臨定の増加分を専任教員で対応することを前提に学内教員定員枠を設定した経緯がある。これにより、1999年以降の教員枠は、収容定員数を基礎として次のとおりとする旨が確認されたものである。

- ①全学共通（一般教養的教育）関係は、大学設置基準に定める教員数の1.15倍とする。
- ②学部の教員数枠は、各学部とも大学院を設置することを考慮して大学設置基準に定める教員数の1.2倍とする。
- ③教職課程等課程教員数は、大学設置基準に定める教員数の1.15倍とする。

また、大学院研究科については、2004年度開設の法務研究科のみ専任教員を擁しており（期間を付した法学部兼担4人を含む）、その他の研究科は専任教員を置かず、学部所属の専任教員や特任教員が大学院を担当する形をとっている。夜間部（第二部）を持

つ法学部、経済学部及び工学部の教員組織については、昼間部（第一部）の教員定数に含ませている。

以上の教員枠設定要旨に基づき、現在の教員定数が設定されてきた。しかし、その後の大学を取巻く環境の変化、特に少子高齢化、臨定の恒定化による収容定員の確定、教員定員の算出基準が制限区域において編入学定員の設定ができることになったことに伴う入学定員から収容定員をベースとした算出方法への変更、大学院の昼夜開講制導入に伴う収容定員増、短大の廃止に伴う学部への配置転換、学部・学科の新設など、様々な面で状況の変化が見られたが、これらの状況変化に対応した適切な教員組織の編成を行ってきた。この結果、全学の教員定数（教育研究の補助要員としての助手及び教務技術職員を含む）は、前述の歴史的な検討経過を踏まえ、2008年1月18日の理事会で、今後の検討において変更していく可能性を含んだ暫定的な定員数であるが、現時点における定員数であることが確認され、現在もこの教員定数に基づいて教員組織が編成されている。

なお、主要な授業科目を担当する専任教員とは別に、特色ある魅力的な教育課程編成のために「神奈川大学特任教員規程」により特任教員を、「非常勤講師任用規程」により非常勤講師をそれぞれ任用できることとしている。特任教員については、学部学科等の専任教員定数の5%を上限として、学部（計18人）及び専門職大学院（1人）ごとに教員定数定めているが、非常勤講師の任用の限度等については定めていない。

この他に、本学の教育研究の活性化のために特に重要な部門の環境の整備や教育組織に係る重点的な強化を図ることを目的として、契約によって特別に招聘する教員を任用できる「神奈川大学特別招聘教員規程」（2008年4月施行）を定め、教授、准教授及び助教によって構成される教員定数に含まれない教員を若干名任用できることとし、教員組織のさらなる充実に努めた。2008年3月現在、2名の特別招聘教員を採用しており、さらに4月からは1名の特別招聘教員を採用することを決定している。

2008年5月1日現在の専任教員1人当たりの学生数（第二部を含む）は、横浜キャンパスでは法学部76.5人、経済学部84.8人と多めの数値になっている。これは、両学部ともに学科ごとの入学定員が比較的大規模（法学部法律学科400人、自治行政学科200人、経済学部経済学科750人、現代ビジネス学科350人）であり、講義を主体とする授業が中心となっていることによるものである。他の外国語学部24.6人、人間科学部32.1人、工学部33.1人の3学部の数値は、学科ごとの入学定員が比較的小規模であることと、外国語学部は言語運用能力や異文化間コミュニケーション能力を育成する分野が主であること、人間科学部は心理・教育系、健康科学系、社会科学系の3分野を柱とするため演習・実習・実技を伴う分野であること、工学部は実験・実習を伴う分野であることに加え、横浜キャンパスの教養系科目・外国語科目担当の専任教員が、主としてこの3学部に分属していることによるものである。一方、湘南ひらつかキャンパスでは卒業論文を必修化している経営学部が40.8人、理学部は33.6人である。経営学部は、横浜キャンパスの法学部や経済学部と同様に入学定員が500人と比較的大規模であるが、教養系科目・外国語科目担当の専任教員が、主としてこの学部に所属していることによるものである。

## 2) 大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学の教員数は「大学設置基準」で規定している「学部の種類に応じ定める専任教員数」及び「大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数」の構成からすれば、いずれの学部・学科も充足している。大学院についても、「大学院設置基準」で規定されている

専任教員数の構成を充足している。また、専門職大学院である法務研究科も「専門職大学院設置基準」等で規定している教員数を充足している。なお、本学では、自大学以外における教育研究等に係る業務、いわゆる「兼職」に関する規定等は定めていない。

### 3) 主要な授業科目への専任教員の配置状況

授業科目における専任、兼任の比率の適切性について、教育目的・目標を達成するために各学部学科の主要授業科目は専任教員が担当すべきであることは言うまでもない。本学において、専門教育科目、教養教育的科目及び外国語科目の全ての授業科目における専任教員担当比率は、第一部平均は 41.6%で、学部別では法学部 42.2%、経済学部 42.7%、経営学部 61.0%、外国語学部 36.6%、人間科学部 43.0%、理学部 46.1%、工学部 40.3%である。また、第二部平均は 60.9%で、学部別では第二法学部 63.9%、第二経済学部 61.1%、第二工学部 58.0%である。外国語学部の専任教員担当コマ数割合が低いのは、専任教員 1 人当たりの学生数 (24.6 人) から分かる通り、本学において最も少人数教育を徹底している学部であるため、唯一 30%台である。

これらのうち、専門教育科目でみた場合は、第一部平均は 68.1%で、学部別では法学部 72.2%、経済学部 65.1%、経営学部 70.3%、外国語学部 59.4%、人間科学部 69.6%、理学部 61.3%、工学部 76.2%である。また、第二部平均は 75.2%で、学部別では第二法学部 76.2%、第二経済学部 72.2%、第二工学部 82.8%である。

専任教員 (外国人特任教員を含む) の授業担当責任時間は通常 5 コマ (10 時間) であるが、新任の助教は最初の 2 年間、その他の新任の教員は最初の 1 年間に限り 3 コマ (6 時間) とすることができることとしている。特任教員は 3 コマ (6 時間) である。

また、任期制の教員等、特例的な教員を除いた専任教員の担当時間数 (大学院・二部を含む。) の平均は大学全体で 16.3 時間であり、学部別では法学部 15.3 時間、経済学部 12.6 時間、経営学部 13.5 時間、外国語学部 13.9 時間、人間科学部 12.9 時間、理学部 19.3 時間、そして工学部 20.5 時間ある。なお、本学では、非常勤講師の任用に係る人数等の制限は設けていない。

### 4) 教員組織の年齢構成の適切性

適正な教育水準と研究活動を維持・継承するために必要とされる人的基盤を、専任教員の職務別年齢構成でみると大学基準協会基礎データ表 21「専任教員年齢構成」に示したとおりである。職務別年齢構成の中央値でみると、教授は 56 歳～60 歳、准教授は 46 歳～50 歳、助教 41 歳～45 歳となっている。このことから教授と准教授の年齢差が 10 歳に対して准教授と助教は 5 歳である。本学専任教員の昇格基準の最低年限は、准教授から教授は 6 年、助教から准教授は 2 年となっている。また、全体の年齢構成をみると 61 歳以上が 31.1%、51 歳～60 歳が 28.2%、41 歳～50 歳が 25.1%、40 歳未満の割合が 15.7%である。

### 5) 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

教育課程編成の目的を具体的に実現するため、本学における組織は、学部・大学院を基礎とする組織単位毎に学修進路支援委員、カリキュラム編成委員、学部運営委員、学科主任などによる連絡調整会議を設けている他、全学の教育研究上の管理運営は、学部では、総合学生サポート委員会 (傘下: 学修進路支援委員会、学生生活支援委員会)、総合メディア委員会 (傘下: 学術情報委員会、メディア教育・情報システム委員会) 及び総合学術研究推進委員会 (傘下: 研究委員会) によって構成され、学部共通科目に係

る組織として、学修進路支援委員会の傘下に、(横浜キャンパス) 共通教養系科目教育協議会、(横浜キャンパス) 外国語科目教育協議会、(湘南ひらつかキャンパス) 外国語・共通科目教育協議会及び資格教育課程協議会が設置されている。一方、大学院にあっては、各研究科委員会、学務委員会、大学院委員会などの委員会制度でタテとヨコからなる組織構成となっている。

これらの組織は特に大学設置基準の改正に伴う全学的なカリキュラム改正等について、大きな役割を担っており、教育課程編成の目的を具体的に実現させるための教員間における連絡調整の状況は良好であり、かつ妥当であると判断している。

なお、本学では「短期大学(部)」を併設していない。

### 【点検・評価】

本学の教員組織は、各学部等の理念・目的・教育目標を達成できるように、各学部・研究科の教育研究分野や学生数等の規模により、連携を図りながら全学的方針に基づき編成されている。主要な授業科目への専任教員の配置に留意するとともに、特色ある魅力的な教育課程編成のため特任教員や非常勤講師の任用制度を活用しつつ、教員組織の充実に努めている。

教員1人当たりの学生数(第二部を含む)は、人文・社会科学系のうち法学部が76.5人、経済学部が84.8人と60人を超えているが、これは法学部における過去4年間の入学定員超過率が1.13と1.0台となっている他の人文・社会科学系の学部に比べて数値が大きいことが影響している。

教員組織における専任、兼任比率については、第一部の各学部では専門教育が60%～70%台、教養教育が30%台、語学教育が20～30%台となっており、第二部の各学部では専門教育が70%台、教養教育30～40%台、語学教育40%台である。これらのうち経営学部の教養教育の数値が約80%となっているのは1年次に必修の演習科目を置いていることと、湘南ひらつかキャンパスの教養系科目・外国語科目担当の専任教員のほとんどが経営学部に所属していることによるものであり、第二部の専任比率が高いのは、学生の募集停止から廃止までの間、夜間部教育は専任教員が責任を持って当たるとの基本方針を履行している結果である。

教員の年齢構成は、定年退職等教員補充に際して年齢構成の是正に努めてきた結果、10年前と比較すると50歳代以上の教員の比率が66.7%から59.3%へと約7%減少したことにより、40歳代以下の教員の比率が増加し、是正が図られたと言える。

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性については、学部・大学院ともに現状の運営体制で特段問題ないと判断できる。

なお、現在、「学校法人神奈川大学将来構想推進委員会」で議論が進められている将来構想の実現に際しては、入学後の学修・進路の柔軟性を保証し、学修成果の保証と充実した学修機会を提供するためにさまざまな施策を展開する必要があるため、今後は、これまでに以上に柔軟な教員組織編成の検討が必要である。

### 【改善方策】

教員1人当たりの学生数については、特に人文・社会科学系で60人を超えているため、学校法人神奈川大学将来構想推進委員会における議論を踏まえながら、学生定員規模の適正化の検討を行うとともに、今後の教員定数の見直しに際して重点的に改善を図っていくべき事項であると判断する。

教員組織については、今後とも、各学部・大学院ごとの教育内容・分野への適切な教員配置により編成し、分野間の役割分担を明確にするとともに、効果的な連携を図りながら

個性的で魅力ある教育研究の推進に努める。

## （２）教育研究支援職員

### 【現状説明】

#### １）実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

カリキュラムの多様化に伴い効果的な教育指導を行うために、様々な情報機器や多様なメディアを活用した授業機会が格段に増加してきた。

本学における人的補助体制については、理学部及び工学部に、その所属する学部長及び指導教員の監督の下に専攻分野に関連ある学部教育及び大学院教育の補助並びに専攻分野の研究及びこれに準ずる職務に従事する「助手制度」を置き、実験・実習、情報処理教育・視聴覚教育などの技術的な支援を主とする「教務技術職員制度」、さらに、学部及び大学院教育の充実並びに本学大学院生の教育研究能力の発展に資することを目的とした「TA（ティーチング・アシスタント）制度」や文部科学省等から選定された研究プロジェクト等に参画させ、研究活動の効果的促進、研究体制の充実及び若手研究者としての研究遂行能力の育成を図ることを目的とした「RA（リサーチ・アシスタント）制度」がある。これらの人的補助体制を各学部・大学院ごとに示すと、大学基準協会基礎データ表19「学部の教員組織」及び「大学院研究科の教員組織」のとおりである。

このほかに、授業の種類に係らず多様なメディアを利用した効果的な授業を支援するため、2005年度から両キャンパスに専任教員、非常勤講師及び教務技術職員を対象とした「メディア教材支援室」（所管：情報化推進本部事務局）を置き、専門スタッフによる教材作成に関する相談応需、教材作成用ノートパソコン・周辺機器の貸出し、教材作成に関する情報収集・公開など、様々な教育支援を行うとともに、教養系科目のうち情報処理に関する授業には、授業ごとに情報処理能力に秀でた学生アルバイトを実習補助員として適正数配置し、授業支援を行っている。

さらに、外国人留学生（新入生）への配慮として、留学生の学修効果の向上並びに速やかな環境への適応を図ることを目的として、学生チューターを置いている。現在のチューターの人数は、両キャンパス合わせて26人である。

#### ２）教員と教育研究支援職員との間の連絡・協力関係の適切性

本学の理学部及び工学部に置いている助手（2002年度採用者から任期制導入）は、学部長及び指導教員の監督の下に専攻分野に関連ある学部教育及び大学院教育の補助並びに専攻分野の研究及びこれに準ずる職務に従事しているが、所属の学科や指導教員との連携を図るため、定期的に行われる学科会議に教務技術職員とともに参加し、学部だけでなく大学院に関わる事項の情報の共有化や指導方針等の周知徹底に努めている。さらに、両学部にまたがる「助手会」の場を通じて、助手同士の横の連絡・協力関係の維持にも努めている。

ティーチング・アシスタント制度については毎年、年度当初に、学部長会等を通じて制度の趣旨及び資格の確認並びに具体的な業務内容の周知に努めことにより、同制度が有効かつ効果的に運用され、制度の趣旨を十分に活かすことができるよう配慮している。さらに、毎年年末に、学長が制度の運用状況や課題を把握するために、本学学生が使用する共通のネットワークの機能を利用してティーチング・アシスタント本人にアンケートを実施し、その分析結果を年度末に学長から大学院研究科委員長、学部長及び使用責任者（教員）に報告することにより、教員と教育支援者間の有効かつ良好な協力関係の維持・向上に努めている。

外国人留学生のチューターは、学生生活支援部長の監督下で、外国人留学生の教育支援担当教員や学生生活支援部留学課の指導のもと、年間スケジュールに従って支援活動に従事している。

### 【点検・評価】

本学において、実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置、教員と教育研究支援職員との間の連絡・協力関係は良好かつ適切であると判断する。

助手については、2001年度の採用者までは任期制を採っていなかったが、先端的、学際的または総合的な教育研究組織において多様な人材を確保することを目的として、2002年度の採用者から任期制を導入した。このことにより、教員の流動性が高まり教育研究の更なる活性化が図られ、教育支援体制の充実に繋がったと考えている。

ティーチング・アシスタント制度については、制度を置いただけでなく、その制度の趣旨が十分に活かせるようなPDCAサイクルが確立している点は評価できる。

### 【改善方策】

今後とも、学部等の理念・目的・教育目標を達成し、教育課程編成の目的を具体的に実現できるよう、人的補助要員を必要とされる教育支援体制の維持・充実に努める所存である。

## (3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

### 【現状説明】

#### 1) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

教員の任用については、前述の全学の教員定数を遵守しつつ、学内諸規程に基づき適切に実施されている。

本学の専任教員の任用に関する基準については、「教育職員任用規程」、「教育職員選考基準規程」において一般的な基準を定めており、採用人事は全て公募制により行われている。さらに、これらの規程に定めるほか、公募に当たっては、当該学部等が面接にあたって模擬講義を課すなどの必要条件を個別に加える場合もある。

昇任人事についても、基本的に上記の採用人事と同様であるが、各教授会が著書・論文数やその他の必要事項を運用内規として定めている。

具体的な選考手続については、当該教授会において3名以上の選考委員会を設け、この選考委員会の報告に基づき教授会が審査して可否を決定する。教授会での選考が決定した後、評議会の議を経て理事会の承認のもと、理事長が任用と昇任を行う。

当該学部の教員定数内で任期を定めて外国人教員を採用する場合は、「外国人特任教員任用等に関する規程」(1994年6月施行)に基づき採用する。また、学部学科の教員定数の5%を限度として任期を定めて採用する特任教員については、「神奈川大学特任教員規程」(1991年3月施行)並びに「神奈川大学特任教員規程第6条に定める取扱について」(1994年6月施行)により採用することができる。但し特任教員採用に際しては、公募によらないことも可能としている。

専門職大学院である法務研究科において、専攻分野における実務の経験を有し、かつ高度な実務の能力を有する者(実務家教員)を任期を定めて採用する場合は、「専門職大学院実務家教員任用規程」(2003年6月施行)に基づき採用する。

### 【点検・評価】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用の適切性については、規程に則って公正に諸手続きが行われており、特段の問題はないと判断している。但し、これらの規程の他、各学部内に運用内規が設けられているが、文系と理系、専門分野の違いなどの影響からか、なお昇格基準について学部間にばらつきがある点については、今後全学的な検討が必要であろう。

なお、本学では「職員任用規程」において大学教育職員を「教授、准教授、助教及び助手」と定めており、このうち助手については、2001年度に「特別助手の任用等に関する規程」を定めて2002年度の採用者から任期制を導入したほか、2007年4月の学校教育法及び大学設置基準の改正に伴い、本学が主体的に質の高い教育研究活動を展開しやすい体制を作り教育研究の活性化を図るため、同規程を改正して「特別助手及び特別助教の任用等に関する規程」に改めた。このことは、学校教育法及び大学設置基準の改正に伴いキャリアパスの位置付けをされなくなった特別助手のうち優れた適性及び資質能力を有する者を教員定数外の特別助教として任用し、独立した教育研究者（授業担任者）として広くキャリアパス獲得の機会を開くことを意味し、同時に優秀な特別助手獲得に繋がることを企図したものであった。しかし、依然として「助手」という名称がつくことの影響からか、公募に際して従来に比べて応募者数に減少傾向が表れ、特別助手を置く理学部・工学部から善処方の要望が出されている。

### 【改善方策】

教員の任用については、第三者的立場から見ても公正でなければならない中で、本学の教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用方法については、本学の教育研究環境を充実する上で適切かつ有効に機能しており、今後とも引き続きこれを継続する。

なお、2007年度の学校教育法及び大学設置基準の改正から満2年が経過した今、本学の制度に対する社会からの反応を踏まえ、他大学における状況も考慮しながら特別助手及び特別助教に関わる任用制度を総合的に検討する。

## （4）教育研究活動の評価

### 【現状説明】

#### 1) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

本学では現在、各学部等の教育・研究発表の場として、学内的には『神奈川法学』、『商経論叢』、『人文研究（人文学研究所報）』、『言語研究』、『工学部報告』、『国際経営フォーラム』、『国際経営論集』、『Science Journal of Kanagawa University（神奈川大学理学誌）』、など教育研究の年度報告書とも言うべき教育研究成果が公表されているが、一部の学部等にこれらの成果を評価する独自の制度を有するのみであり、残念ながら、これらの教育研究活動の実績を全学的な統一基準で評価する制度は未整備である。

また、前述の教育研究成果とは別に毎年、学長が専任教員全員に対して、教育・研究活動や学会等及び社会における活動の実績からなる『教育・研究業績書』の整備を求め、教員自らがWebシステム上から入力することとしている。このデータは、学部等における昇任等の教員審査の基礎データとして活用され、その一部を本学の公式ホームページで『教員研究情報』として広く公開するとともに、研究成果については特に「神奈川大学研究・技術成果集」として公表している。このように、本学の人的資源や知的財産情報を広く社会に公表することにより、共同研究の推進に努めている。なお、『教育・研究業績書』の全学的回収率は毎年約80%であるが、記載項目があるにも関わらず、登録

を行わない教員も少なからず存在している。

なお、研究活動に関する評価に関して、本学の専任教員の学術研究を推進、奨励するため、学術褒章制度（要推薦）や共同研究奨励制度を設けており、前者の制度では、優れた研究成果を挙げ、将来その研究の深化と発展が期待される若手研究者への授与を優先させる一方、後者の制度では、本学の異なる学部や研究科に所属する教員が共同で研究を推進することにより学内における学術研究のさらなる活性化を図ることを目的としている。

学術褒賞の対象となる研究業績を審査するため、学長及び学部長からなる審査委員会により審査し、決定にあたっては必要に応じて学外の有識者に意見を求めることができるとしている。褒章件数は、毎年度4件程度である。

## 2) 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

本学の専任教員の任用に関する基準については、「教育職員任用規程」、「教育職員選考基準規程」において一般的な基準を定めている。募集にあたっては、これらの規程に定めるほか、当該学部等で個別に、面接にあたって模擬講義を課すなどの必要条件を補足している。昇任人事についても、基本的に上記の採用人事と同様であるが、各教授会が著書・論文数やその他の必要事項を運用内規として定めている。

### 【点検・評価】

言うまでもなく大学は、授業及びこれと連動するさまざまな教育実践により、学生が学修に主体的に取り組み、ある水準以上の学力を身に付け、十分な満足感を得て課程を修了することができるよう努力することは社会的責務である。従って、教員が不断に授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組み（FD）に努力を傾注し、その結果についての着実な検証・評価がなされ、もって改善に繋がることによって教育改革が可能となると考える。また、教員の研究業績を適切に評価することにより研究活動の活性化を図ることも非常に重要なことである。

しかし、本学においては、特に昇任時における教育活動に関する選考基準の整備が遅れているため、整備することが必要である。

工学部においては、機械工学科、電子情報フロンティア学科、物質生命化学科、情報システム創成学科及び建築学科の5学科の教育課程（技術者教育プログラム）が、日本技術者教育認定機構（JABEE）のJABEE認定技術者教育プログラムに認定されているが、この認定審査項目に「教員の教育に関する貢献の評価方法が定められ、当該プログラムに関わる教員に開示されていること。また、それによって評価が実施されていること。」が明記されている。このことから工学部では、学部内のJABEE小委員会が2006年度から「ベストレクチャー賞（優秀講義賞）」を設け、授業評価アンケートや学生によるWeb投票により教育に関する貢献度が評価され、ベストレクチャー賞対象者が選定・表彰されるシステムが機能していることは、特徴的であり、非常に有効であるとの評価を得ている。さらに、ベストレクチャー賞受賞者による「研究授業（授業参観）」が実施され、研究授業の内容及びアンケート結果、授業後の討論内容は「工学部FDだより」によって公開されている。

その他、本学では2002年度より「学生による授業評価アンケート」と「学生生活実態調査」とを隔年で実施しており、その調査結果については組織的に分析・検討され、大学の姿勢を示す形で学生・保護者向けの学内広報誌や本学ホームページ等で公開している。

### 【改善方策】

研究活動における評価方法については、研究分野等の違いにより研究の成果が出るまで

のタイムラグや論文流通環境の差異などの問題があり、評価のための全学的な統一基準を定めることは困難であるが、年度ごとの積み重ねとともに研究活動の将来の目的・目標を検証するための基礎資料として、「教育・研究業績書」の提出は今後も継続する必要がある。

さらに、今後は、研究業績に留まらず、教員の個人及び組織的な教育活動（FD）を把握するとともに、教育能力・実績に関する評価基準を整備し、採用や昇任の選考に資することが必要である。