

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）

平成 20(2008)年度の学部・学科構成は、平成 19(2007)年度の学部改組前の経営学部 2 学科及び人間学部 4 学科と、改組後の人間科学部 2 学科及び教育学部 2 学科の編成となっている。平成 20(2008)年 5 月 1 日現在の教員編成は、教授 34 人、准教授 17 人、講師 16 人の計 67 人である。本学の専任教員数及び教授数は、表 5-1-1 の通り、大学設置基準で定める各学科及び大学全体に必要な専任教員数を充足している。

表 5-1-1 専任教員数

(平成 20(2008)年 5 月 1 日現在)

学部・学科、研究科・専攻、研究所等	専任教員数					助手	設置基準上必要専任教員数	設置基準上必要専任教授数	
	教授	准教授	講師	助教	計(a)				
人間科学部	ビジネス行動学科	13	5	2	0	20	0	14	7
	人間心理学科	9	3	6	0	18	0	10	5
人間科学部計		22	8	8	0	38	0	24	12
教育学部	教育福祉学科	8	5	7	0	20	1	9(9)	5(5)
	英語教育学科	4	4	1	0	9	0	6	3
教育学部計		12	9	8	0	29	1	15	8
経営学部	経営学科	-	-	-	-	-	-	/	/
	総合ビジネス学科	-	-	-	-	-	-	/	/
経営学部計		-	-	-	-	-	-	/	/
人間学部	人間行動学科	-	-	-	-	-	-	/	/
	人間心理学科	-	-	-	-	-	-	/	/
	教育福祉学科	-	-	-	-	-	-	/	/
	英語コミュニケーション学科	-	-	-	-	-	-	/	/
人間学部計		-	-	-	-	-	-	/	/
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数		/	/	/	/	/	/	20	10
合計		34	17	16	0	67	1	59	30

※人間科学部及び教育学部は平成 19(2007)年度開設。経営学部及び人間学部は平成 19(2007)年度から募集停止。

※「データ編」表 F-6 より

また、各学部・学科のすべてにわたって大学設置基準で定める教授数以上の教授数が確保されており、大学の教育目標を達成するために編成された教育課程を遂行するために適切な教員配置が行われている。

大学院の担当者は、学部・学科が専任の兼任教員 21 人及び兼任教員 4 人であり、兼任教員の内訳は教授 16 人、准教授 2 人、講師 3 人である。

教育課程に定められた各学部・学科等の必修科目の、専任の教授又は准教授の担当状況は、「データ編」表 5-4 のとおりとなっている。

専門教育科目についての専任の教授又は准教授の担当率は、一部の学科を除き 100%となっている。

専門教育科目についての非常勤教員(兼任教員)の担当は次の理由による。改組前の人間学部人間行動学科及び改組後のビジネス行動学科、人間心理学科での兼任担当科目数(1~2科目)は、専任教員が学部長職に就いているため、教授会の申し合わせ(平成18(2006)年1月25日)に基づき、専任教員の担当コマ数を減じたことに伴う措置である。

改組前の人間学部英語コミュニケーション学科及び改組後の教育学部英語教育学科での兼任担当科目数(1~2.7科目)は、少人数教育、ネイティブスピーカーによる授業実践という教育効果の特殊性によるものであり、非常勤教員(兼任教員)の担当は必要付不可欠な範囲に抑えている。

また、基本教育(教養教育)科目の兼任担当科目数(4.1科目)は、本学の教育目標として掲げる「KUIS 学習ベンチマーク」を達成し、いわゆるジェネリックスキルを習得させるための教育を実現するために、より専門性の高い教員を配置したことによるものである。

平成20(2008)年度の本学の専任教員数は67人であるのに対し、非常勤教員(講師)は101人となっており、やや非常勤教員に依存する割合が高い。しかし、その原因は、基準4-1で既述のとおり、クラスサイズを可能な限り30人以下に抑え、教育目標を達成するための教育方法として全学的にアクティブラーニングを推進していることにある。非常勤教員を一定数確保して、専任教員と密接な連携を図りながら教育活動を展開していくことは必要不可欠な対応である。

専任教員の学位の種類と学科配置については、表5-1-2のとおりとなっており、それぞれの学部・学科の特性の応じた学位の種類及び分野の教員を配置している。唯一、教育学部教育福祉学科に配置している準学士(保育学)の教員については、こども学専攻の幼児教育担当という特殊性に鑑み、適正な配置である。

表5-1-2 学部・学科別学位の種類及び分野

学部	学科	学位	分野												
			医学	英語学	応用言語学	学術	教育学	経営学	経済・経営学	経済学	言語文化学	工学	国際学	社会学	
教育	英語教育	博士			1		1								
		修士				1									
		学士		1											
	教育福祉	博士					1							1	
		修士					6							2	
		学士					3								
人間科学	ビジネス行動	博士					1			1	2				
		修士				2	2	1	1			1	1		
		学士		1			1		1						
	人間心理	博士	2			2									
		修士				1	2							1	
		学士				1						1		1	
総計			2	2	1	3	17	4	1	2	1	3	1	6	

  

学部	学科	学位	分野											総計	
			社会福祉学	商学	心理学	人文科学	体育科学	体育学	文学	法学	理学	臨床教育学	臨床心理学		保育学
教育	英語教育	博士								4					2
		修士										1			5
		学士										1			2
	教育福祉	博士	1								1				4
		修士				1		1	1						11
		学士						1							4
人間科学	ビジネス行動	博士												1	1
		修士		1			1	1	1						4
		学士		1											12
	人間心理	博士													4
		修士		1	2			1				1	1		10
		学士							1						4
総計			1	3	2	1	1	3	7	1	2	1	1	1	67

## 関西国際大学

専任教員の男女別比率については、男性 50 人に対して女性 17 人で、男女比は 3 : 1 となっており、適正に配置している。

表 5-1-3 専任教員の男女別の構成

学部・研究科	職位	男性		女性		計		外国人 (内数)
		(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	
全学部・ 全研究科	教授	27	54.0	7	41.2	34	50.7	0
	准教授	11	22.0	6	35.3	17	25.4	4
	講師	12	24.0	4	23.5	16	23.9	1
	助教	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
合計		50	100.0	17	100.0	67	100.0	5

※「データ編」表 5-1 より

教員の年齢別分布は、表 5-1-5 の通りである。61 歳以上の年齢層が占める割合は 22.4% であり、41 歳～50 歳の年齢層をピークに各年齢層にわたって平均的に分布する適正な配置である。

表 5-1-4 専任教員の年齢分布

	人	数	比	率
61歳以上	15		22.4%	
51歳～60歳	17		25.4%	
41歳～50歳	20		29.9%	
31歳～40歳	14		20.9%	
31歳以下	1		1.5%	
計	67		100.0%	

※「データ編」表 5-2 より

### (2) 5-1 の自己評価

平成 20(2008)年度の本学の専任教員数は 67 人で、大学設置基準上必要な専任教員の数の 59 人に対して、充足率は 1.14 である。また、大学院についても必要な研究指導教員者及び研究指導補助教員数を満たしている。男女比は上述の通り、男女比は 50 人 : 17 人 (女性は約 25%) であり、学部・学科の構成や目的養成学部・学科の特質及び社会的ニーズなどの諸要因を総合的に勘案しても適正な配置を行っている。

年齢構成については、51 歳以上の年齢層が占める割合が約 50% である。これは、教育実績のある教員及び実務経験者の採用等について、「関西国際大学教育職員選考規程」に基づき厳正に行っている結果であり、バランス良く配置されている。

専任教員の学位の種類や分野に応じた配置も適正に行い、既述の通り、アクティブラーニング手法に重点を置き、クラスサイズも少人数編成で教育目標とするベンチマークを達成するために配置した非常勤教員 (101 人) は、適正な数と言える。

### (3) 5-1 の改善・向上方策 (将来計画)

平成 20(2008)年 5 月 1 日現在で、大学設置基準上必要とされる専任教員数以上の教員を配置し、適切な教員配置となっている。平成 21(2009)年 4 月の尼崎新キャンパスの開設を見据えて、また、「学士課程教育の構築に向けて (審議のまとめ 平成 20(2008)年 3 月)」

でも指摘される高等教育の質保証に先行する形で、これまで展開してきたアクティブラーニングを主体とする教育活動のより一層の充実を図るため、専任教員の配置及び非常勤教員の在り方について不断の検討を行っていく。

## 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）

教員の採用・昇任の方針は、「関西国際大学教授等選考基準」により明示しており、採用、昇任の具体的な手続きについては、「関西国際大学教育職員選考規程」（以下、「選考規程」）及び「関西国際大学教員昇格審査大綱」（以下、「昇格審査大綱」）の規定に基づき、次の通り実施している。

採用については、「選考規程」第2条の規定に基づき、次の手順により決定しており、適切に運用されている。

- ① 人事委員長である学長が人事委員会を招集し発議。
- ② 人事委員会に審査委員会を設置して審議、検討。検討結果を人事委員会に報告。
- ③ 審査委員会の検討結果を受けて、人事委員会で審議、決定。
- ④ 人事委員会の検討結果を受けて、当該学部の人事教授会で、審議、決定。

昇任については、昇格審査大綱の規定に基づき、次の手順により適切に運用している。

- ① 毎年6月に提出する「個人調書」、「教育研究業績書」により、昇格審査候補者を決定。
- ② 昇格審査候補者は、「大学への貢献事項」を学長に提出。
- ③ 学長は、「個人調書」、「教育研究業績書」及び「大学への貢献事項」を検討し、「目標管理」の評価を参考に、学長・副学長等会議の意向を聞いた上で、昇格の発議対象者を決定し、人事委員会を設置。

人事委員会設置後の手順については、上記の「選考規程」第2条の規定に基づく手順に準ずる。

ただし、経歴又は分野によって、「昇格審査大綱」に定める基準の適用が困難な場合であって、本学の教育目標を達成する上で余人に代え難いと判断される場合にあっては、昇格審査候補者とすることができることとしている。

また、昇任にあたっては、①毎年度当初に、学長が大学としての年度目標を全教員に対して提示し、組織目標を明確化していること、②教員自身が、i)教育 ii)研究 iii)学内業務 iv)社会的貢献 の4領域について、自ら目標を設定し、学部長による期首、期中、期末の面談を通じ、その達成状況についての自己評価と他者評価を繰り返し、前述の「昇格審査大綱」に則って、自らの形成的評価を得る目標管理制度を整備している。

## (2) 5-2の自己評価

教員の採用、昇任は「選考規程」及び「昇格審査大綱」に則り厳正かつ適切に運用している。昇任については、昇格審査候補者となる基準である「在任期間」及び「教育研究業績書」に加え、今後は「大学への貢献事項」の内容について見直しを図る必要がある。

## (3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

教員の採用・昇任については、教育・研究及び組織運営の両面から、社会的ニーズや学生ニーズに応えられるよう「選考規程」及び「昇格審査大綱」に則り、適切に実施してきた。今後は、「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ平成20(2008)年3月）」でも指摘される高等教育の質保証に先行する形で、これまで展開してきたアクティブラーニングをはじめとする教育活動の充実を図ること及び初年次教育のより一層の充実を図ることにより、高大接続問題解決の一助となるよう不断に教員配置計画について検討を行い、適宜見直しを図ることが重要である。

特に、昇任については、「在任期間」、「教育研究業績書」及び「大学への貢献事項」の内容について見直しを図る。

## 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）

週当たり責任授業時間数は規程化してはいないが、教授、准教授、講師ともに原則として6授業時間（1授業時間は90分）である。毎年副学長により全体的なバランスを取るようチェックを行い、大学の教育目標を実現するため、教員各自の専門分野の知見を最大限に発揮できるように調整を行い、できるだけ均質化を図る努力を行っている。全体の傾向としては、教育学部教育福祉学科の授業担当時間数が多い（「データ編」表5-6）。その理由として保育士養成課程で1クラスごとの受講人数が定められているため、同一科目で複数クラスを開講しなければならないことや、実習、演習科目を複数開講していることが挙げられる。

副学長、学長補佐、学部長、学科長等役職者は、教授会の申し合わせ（平成18(2006)年1月25日）により責任授業時間数を軽減しているため、担当時間数が少ない場合がある。また、正規授業外の業務を担当する教育職員は責任授業時間数を軽減している。

なお授業担当時間数が少ない教員は、学生カウンセリング業務や大学院における研究指

導や心理臨床センターにおける業務が主たる業務となっていることに起因するものであり、各教員間での担当授業時間数はバランスが保たれ、適切に運用されている。

本学では、継続的な TA( Teaching Assistant)制度は実施していないが、教員の授業運営の補佐のために、学部学生の上級生及び大学院生を SA(Student Assistant)として活用している。SA は高等教育研究開発センターが所管しており、予算範囲内で適切に運用している。平成 19(2007)年の SA 実績は表 5-3-1 の通りである。

SA の主な業務としては、例えばコンピュータを使用する授業の机間指導、教材作成準備の補佐などがあり、教育活動を効果的に遂行する上で有効に機能している。

**表 5-3-1 平成 19(2007)年度 SA 実績**

	人数	実施時間
学部学生	15人	340時間
大学院生	1人	67時間

研究費の配分については、個人研究費と研究所プロジェクトとしての研究費予算がある。個人研究費は、専任教員の場合原則として 30 万円であり、契約形態により変更がある。

また、研究所プロジェクトは、毎年専任教員を対象に研究所所属の意向とともに募集している。応募プロジェクトについては研究所長会議により、採択要件①大学の活性化に貢献する研究であること、②同一テーマで科学研究費補助金（以下、科研）にも応募していること、③独創的・先駆的な研究であることに照らし合わせて採否を下している。採択されたプロジェクトは、予算案を研究所ごとに年間業務計画書及び予算積算書としてとりまとめ、予算化している。

**表 5-3-2 平成 20(2008)年度研究所プロジェクト予算額**

研究所名	金額
教育総合研究所	4,157 千円
地域研究所	1,650 千円※
コミュニケーション研究所	1,381 千円
カウンセリング研究所	1,220 千円
防犯・防災研究所	122 千円
計	8,530 千円

※小野市委託事業 670 千円を含む

## (2) 5-3の自己評価

教員の授業担当時間については、毎年副学長により全体的なバランスを取るようチェックを行い、大学の教育目標を実現するため、教員各自の専門分野の知見を最大限に発揮できるように調整を行い、できるだけ均質化を図る努力を行っている。しかしながら、実習を伴う授業やクラスサイズの関係など授業形態や方法により受講生人数制限を行わざるを

えない授業もあり、結果的には担当授業時間数に若干の個人差が生じているが、加重負担とは言えず、概ね適切である。

個人研究費は原則として 30 万円を均一配分するシステムをとっているが、配分された研究費を超える研究費を必要とする教員や、より積極的に研究を展開しようと意図する教員は研究所に所属し、研究所プロジェクトを組織し研究所に配分される予算を使用して研究を進めている。現状においては、研究意欲の高い教員に研究所を介して傾斜配分を行う研究費配分システムは、教員の研究意欲の向上に寄与するものとして機能しており、教育研究目的を達成するための資源（研究費）は適切に配分されている。

### **(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）**

教員の担当授業時間については、高等教育のユニバーサル化や少子化への対応など経済社会的ニーズや学生ニーズに対応できる体制の構築に向けて、また大学の教育目標達成のため、今後もできるだけ有効的に機能し、かつ均質化するよう努力していく。

個人研究費は原則として 30 万円を基本とするが、新任教員の場合には研究室に設置するパソコン等の購入に係る経費措置をはじめとするインフラ整備についての配慮を行うなど、教員個人の研究用図書や旅費の執行に影響が生じないような方策について検討を行う。

## **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) 5-3の事実の説明（現状）**

教育研究活動の向上のための FD(Faculty Development)等の取組みとしては、①全員参加型 FD、②授業評価アンケート調査、③相互授業参観（公開授業）が挙げられる。

#### **①全員参加型 FD**

教職員一人ひとりが、大学の教育目標及び学生の現状について共通認識を持ち、その重要性を理解した上で取り組むことを目的として、全教員及び職員を対象とした全員参加型 FD を開催し、取組みの目的や情報の共有、教職員の資質・能力の向上を図っている。平成 19(2007)年度は年間 4 回（7 日）実施している。

FD の実施体制は、高等教育研究開発センターが主体となり、関連部局と連携をとって企画・運営を行う。さらに、本学の FD 活動は、これまで全学的な取組みとして PDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルにより発展的運営を実現してきた。そのため、学長を中心とした幹部会議である学長・副学長等会議、各部局長を含む部局長会議である大学協議会なども企画及び検証に関わる実施体制をとっている。

FD のテーマは、全般的な内容から具体的な方法論に至るまで多岐に渡っている。現状の報告、課題の提議や分析等の他に、ワークショップ形式でのアクティブラーニング手法の習得、各学科分科会形式での討議等である。キャリア支援など学生支援活動そのものに

関するテーマを単独で扱うこともあり、学生支援活動に対する共通認識を図る目的のために開催するものもある。

これまでのFDの開催回数及び平成19(2007)年度の各FDの内容は、表5-4-1及び、表5-4-2、表5-4-3の通りである。

また、平成19(2007)年3月には、大学院FDを開催している(表5-4-4)。

**表5-4-1 FD開催回数**

年度	開催回数	備考
平成14(2002)年度	1	
平成15(2003)年度	2	
平成16(2004)年度	4	
平成17(2005)年度	9	宿泊型1回
平成18(2006)年度	10	宿泊型1回
平成19(2007)年度	5	

**表5-4-2 平成19(2007)年度全員参加型FDの内容**

開催月日	内 容	形態など
第1回FD 6月1日	★ポートフォリオ評価とベンチマークの達成 高等教育の多様化と質保証の両立の課題 大学入試センター共同研究報告	
第2回FD 8月9日～8月10日	★教育方法の改革 成績評価、授業評価アンケート、公開授業の結果 学生生活実態調査結果報告 ゼミ改革を中心としたキャリア教育 秋学期基礎演習の内容について 教員ポートフォリオの作り方 アクティブラーニング課題と評価の方法ー 自己点検評価 個人内総合手段としての「知の総合化ノート」	ワークショップ形式 分科会形式 外部講師による講演

表5-4-3 平成19(2007)年度全員参加型FDの内容 一つづき

第3回FD 9月6日～9月7日	★本学学士課程教育のアウトカム評価へ向けての道 本学基本教育の見直しー来年度全学共通科目・副専攻の方針ー 来年度シラバスの提案 ベンチマーク中項目の見直しについて 本学キャリア教育について ラーニングマップ(LM)の作成 基本教育科目のLMと各学科LM 各学科LM正課目編の作成 ベンチマークを見込んだ課題の与え方と評価	分科会形式 分科会形式 ワークショップ形式
第4回FD 2月6日	★サービスラーニングについて	(臨時)
第5回FD 2月18日～2月19日	★学生の学力分散拡大への対応 学生の多様化対応へのロードマップ 本学カリキュラムの全体像 サービスラーニングの運営について 教育改革から見た教員養成の動向と課題 質保証に定めるための成績評価基準 ハラスメントの現状と対策	ワークショップ形式 分科会形式 外部講師による講演 ワークショップ形式 外部講師による講演

表5-4-4 平成19(2007)年度大学院FDの内容

開催月日	内 容	形態など
大学院FD 3月4日	大学院FDとは何か 修士論文指導について	外部講師による講演

## ②授業評価アンケート調査

開学時から、授業の改善に資するため授業評価アンケートを実施している。主催は高等教育研究開発センターであり、実施方法は以下の通りである。

1. 専任教員は、春・秋学期の担当科目より、重点科目を2科目決定する。
2. 決定した2科目について、中間アンケートを実施し、実施報告書を提出する。
3. 中間アンケート実施後、担当教員が自己分析し、次回以降の授業で受講生にフィードバックし、授業の改善点があれば、期末に向けて改善していく。
4. 期末アンケートを実施する。
5. 集計結果を各教員に配布するとともに、教務部で全教員の結果ファイルを保管する(閲覧可能)。

以上の要領で、中間アンケートを実施し、期末アンケートと有機的に結び付けることによって、授業改善が当該受講生に反映されることとなる。また、全学的に期末アンケートの結果を向上させることが期待できる。

### ③相互授業参観（公開授業）

相互授業参観は、高等教育研究開発センターの主催で次の通り実施している。

- ◇授業公開特別期間を設定して実施
- ◇対象授業：専門演習及び卒業研究を除く全授業
- ◇期間中に最低1科目の授業公開へ参加
- ◇手続き等

1. 公開授業参加予定者は、前日までに該当授業担当教員まで連絡する。
2. 公開授業参加1週間以内に報告書を高等教育開発センターに提出する。

FDとして、上述の3種類の活動を、全学をあげて積極的に展開している。

教員の教育研究活動を活性化するための評価体制として、目標管理制度による教員評価制度を導入している。

この制度では、学長は毎年年度当初に組織目標を提示し、各教員は当該組織目標に基づき組織目標をブレイクダウンした各自の目標と達成基準を策定し、学部長と面談の上目標管理表を作成する。各教員は期中に進捗状況について学部長と協議を行い、期末に自己評価を行った上で学部長と面談し、学部長が1次評価を行う。これを受け、学長、副学長、学部長で構成する評価会議において最終評価を決定する。評価結果は、年度末賞与に反映するシステムとなっている。

この制度の目標分野は教育、研究業績、社会活動、学内業務に分類され、一定の範囲内で教員各自がウェイト付けをすることができる。評価における達成基準については、例えば教育では毎学期実施する授業評価アンケート調査の結果など、研究業績では執筆論文数や学会発表数を用い、総合的かつ複合的な評価体制を採っている。

また、①研究費の執行状況の報告書、②毎年の個人調書及び教育研究業績書を昇任に反映する基礎データとしている。

### （2）5-4の自己評価

教員の教育研究活動を活性化するために、授業評価アンケート調査、FD、目標管理制度などを総合的、複合的に組み合わせて実施することにより、有効に機能している。

本学FDの特徴は、教育目標の実現に向けた様々な取組みにあわせて多様な情報を提供するとともにアンケートを実施し、その意見等を踏まえてPDCAのサイクルでFDの改善に努めていることであり、その活動は先進的な取組みとして他大学からも評価されている。

目標管理制度は、平成14(2002)年度の導入以来、毎年改良を加え、教員の教育研究活動の活性化に寄与している。

### （3）5-4の改善・向上方策（将来計画）

FDに関しては、教育改革を通じた大学全体の改革を進めるために、内容の充実に努めてきた。その結果、課題の共有や各教員の教育方法の改善に寄与している。今後は各回のテーマを絞り、ワークショップの要素をより豊富に取り入れるなど、より効果的かつ効率

的な FD の実施に取り組む。

また教育活動に止まらず、いわゆる不登校学生に対するアドバイザー等の対応といった学生支援に関連する内容に踏み込むなど、教育目標達成に向けた多面的な FD 内容の展開について検討を行う。

### **【基準5の自己評価】**

教員の適切な配置、教員の採用・昇任、教員の担当授業時間の配分及び教育研究活動の支援体制と活性化のための取組みは、いずれも適切に行われていると評価できる。

特に FD は目的を教育研究方法の深化だけでなく、教員配置の適正化や教員意識の共有化、さらには教員評価制度にも準用できるように設定して、これらが複合的かつ有機的に連携するよう積極的に取り組んでいる。

### **【基準5の改善・向上方策（将来計画）】**

教員の配置については、本学の教育理念及び使命・目的を達成するため、学生数及び教育課程編成に基づく基本教育科目と専門教育科目とのバランス等に、引き続き配慮する。

担当授業時間数については、個別事情に配慮しつつ平準化を目指す。効率的・効果的に教育・研究などの業務を遂行するためには、担当授業時間数の平準化だけでなく、授業以外の業務を含めた平準化を勘案する。

教員の採用・昇任等については、本学の教育目標の実現と更なる教育研究活動の活性化に向けて必要な教員の採用について、引き続き計画的、意識的に行う必要がある。そのためには、本学教育の中長期計画目標の見直し及び明確化とそれに対応できる教員採用について検討を行う。また、教員の採用・昇任は教育研究業績を基本としているが、「大学への貢献事項」の内容の見直しを検討する。

教育研究活動への支援に関しては、本学は、教育と研究では、どちらかというところ「教育」に重点をおいた大学であり、体験学習等現場での教育にも力を注いでいる。学生の地域貢献活動等各種ボランティア活動への参画支援は、準備や調整など負荷が大きいため、全教員が積極的に参加できるよう「サービスマーケティング室」を中心に、各部局との連携・協力体制を強化する。

FD に関しては、教育改革を通じた大学全体の改革を進めるため、内容の充実に努めてきた一方、内容が豊富であり日常の教育活動に十二分に反映しえないという指摘がある。大学の戦略に基づくより効果的かつ効率的な FD の実施について検討する。