

## 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。

#### 【5-1. 事実の説明】

「データ編」の【表F-6】（全学の教員組織／大学の職員数）に示す通り、本学は教育職員構成上、学部（3学部）・大学院（1研究科）により構成されている。学部の平成22年度専任教育職員数は、教授61名、准教授30名、講師14名の合計105名となっている。また、兼任教育職員は129名を配置している。学部の在籍学生数（平成22年5月1日現在）は3,296名であり、専任教育職員一人当たりの在籍学生数は、31.4名である。また、兼任教育職員を含めた一人当たりの在籍学生数は14.1名となる。

大学院は、専任教育職員および兼任教育職員9名を配置し、設置基準上の必要専任教育職員数を充足している。大学院生数（平成22年5月1日現在）は9名であり、専任教育職員一人当たりの在籍大学院生数は1.0名である。

専任教育職員の男女比率は、【表5-1】（専任教員の学部、研究科ごとの男女別の構成）に示す通り、学部が男性教育職員70.5％・女性教育職員29.5％、人文社会学研究科が男性教育職員66.7％・女性教育職員33.3％となっている。前年度と比し、人文社会学研究科の比率は退職により女性教育職員の比率が8.3％高まった。また、学部は退職・採用により、男性教育職員の比率が4.1％高まっている。学部の専任教育職員の年齢は、【表5-2】（専任教員の学部、研究科ごとの年齢別の構成）に示す通り、30歳代から60歳代と幅広く分布している。年代別においては60歳代が最も多い。職位別の最高齢は教授69歳、准教授64歳、講師55歳で、最若齢は教授44歳、准教授37歳、講師30歳となっている。職位別平均年齢は、教授59.2歳、准教授50.8歳、講師40.0歳となっており、全体の平均年齢は54.2歳であり、前年度と比し、退職・採用があったが、ほぼ同水準を維持している。人文社会学研究科所属教育職員は、全員が60歳以上で、63～68歳に分布し、平均65.3歳となっている。

学部全体の専任・兼任比率は、専任教育職員が62.5％、兼任教育職員が37.5％であるが、必修科目に関しては、専任教育職員が68.0％、兼任教育職員が32.0％と専任教育職員が高い比率となっている。

#### 【5-1. 自己評価】

大学設置基準上の必要専任教育職員数は、各学部・各学科とも充足している。

学部の中に6学科4専攻あり、経営学科を除く各学科・専攻で免許・資格の取得が可能であり、それぞれに適応した教育職員を配置している。

男女比率において、平成18年度より毎年、女性教育職員の比率が約30％前後を推移

しており、もう少し女性比率を高める必要があると考える。

年齢については、学部では概ねバランスの良い構成であると考えられる。大学院においても、一昨年比で約5.4歳若返り、高年齢化が改善されたと考えられる。

専兼比率において、全体としては適切な比率を保っているが、選択科目・選択必修科目に限って評価すれば、兼任教育職員の依存率がやや高いと言える。これは各学部・学科の枠にとらわれずに幅広い領域を学ぶため全学部学生対象に開講している共通教育科目群に比較的多く兼任教育職員を配置していることが原因であると言える。しかし、この科目群には急激な社会的ニーズの変化に対応するための科目も多く開講しており、最新の知識・技術・現場の情報等を学生に提供するためには、兼任教育職員に依頼する方が好ましい場合も生ずるので、本学の教育課程を遂行するうえで、必要であると考えている。

### 【5-1. 改善・向上方策】

今後も、社会の要請や学生のニーズの変化に対応して柔軟に教育課程、開講科目の見直しを進め、その中で、年齢別、職位別の整合性も図りながら偏りの無い教育職員の配置を目指す。

### 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。

### 【5-2. 事実の説明】

教育職員の採用については「就業規則」「教育職員の採用・就業に関する規程」「人事委員会規程」「教育職員資格基準」に定められており、この規則・規程に沿って適切に運用されている。本学は、聖徳太子の仏教精神に則り学校教育を行うことを目的とする大学であるため、その精神を理解して教育に実践する熱意のある教育職員を公募により採用している。応募されてきた書類は、学内で慎重に審議・審査し適切な候補者を選抜する。その後人事委員会により任用資格の有無を審査し、その結果を教授会へ報告する。報告を受けた教授会は候補者の審議を行い、理事長が採用者を決定する。

一方、教育職員の昇任については、本人の申請を受けて、「教育職員資格基準」において規程されている基準を満たしているか等、慎重かつ厳格に審議・審査され人事委員会による昇任資格審査を経て決定される。

### 【5-2. 自己評価】

大学における教育職員の採用については、人事の公平さを保ち、本学の建学の精神を理解し、研究・教育に熱心に取組む教育職員を採用する目的で、公募制を導入しているが人事諸規定に則り適正に運用されるよう、学長より適宜指導がなされている。

### 【5-2. 改善・向上方策】

また、公募制での採用にあつては、審査が書類および面接が中心となるため、教育職員として適格な人材の採用となっているかが課題と言える。また、昇任においても研究業績等による学内・学外審査を行っているが教育内容評価等も含めた審査が求められる。

人事諸規定を厳格に遵守し、採用・昇任がより厳正にかつ公平に選考されるよう、今後とも継続的に検討していく必要がある。

平成20年度に大学・併設短期大学合同で審査を行っている点の指摘事項に対して、本学の人事委員会を大学・併設短期大学別に開催を検討する。

### 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、T A (Teaching Assistant) ・ R A (Research 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。

### 【5-3. 事実の説明】

#### 5-3-①

本学では、 Semester制によって授業科目を開講しており、授業時間割は月曜日から土曜日、それぞれ1限目から5限目に実施している。教育職員の担当授業基準コマ数は講義・演習科目は5コマ、実習科目は8コマとなっている。

教育職員の教育担当時間としてまず、1 Semesterにつき15週の授業回数を確保している。平成21年度における専任教育職員（教授・准教授・講師）の1週当たりの授業担当時間数は「データ編」の【表5-3】（学部の専任教員の1週当たりの担当授業時間数）のとおりである。なお、ここには同敷地内に併設している併設短期大学の科目担当も含まれている。

授業担当時間数の平均は1週当たり5.4コマである。5コマおよび6コマを担当する教育職員の割合が最も多い。学長、学科長、教学関係部署の部長・副部長、学生相談室、キャリアアドバイザー等を兼任する場合は、コマ数を削減している。初年次教育も1コマの科目として位置づけ、コマ数を調整している。語学関係および実験・実習、また教職関係科目を担当する教育職員等は多くのコマを担当することもあるが、その場合も最大8コマまでとなっている。

また担任制度を設け、担任の教育職員には先に述べた初年次教育と共に、特に履修登録時の指導を依頼し、適切な履修計画に向けて学生に助言を行うよう求めている。そして、それを含めた学生の質問・相談の受付を容易にするため、あらかじめ定めた時間に研究室に在室する「オフィス・アワー」を設け、各教育職員が任意の時間帯を定め、学生に公表している。もちろん「オフィス・アワー」以外にも学生が研究室を訪問することは可能である。ゼミ担当教育の場合は、時間外指導が必要であるが、その量については把握してい

ない。

教育実習等や社会福祉施設での学外実習における、他校・他施設への巡回指導についても公平な配分に努めているが、学科・専攻により学外実習を希望する学生数の多寡や実習先の地理的条件等により、若干であるが巡回者の負担に偏りがある。

補講については原則として学年暦に定められた補講期間に行っている。

以上のように、教育担当時間とされるものには様々なものがある。また、本学では多様性の高いカリキュラムをとっていることから、各科目や開講時限により履修人数に多寡が出ることもあり、実際の授業準備・採点から学修支援等、教育に充てる時間を担当時間数から正確に導き出すことは難しいと言える。しかし、基本的に担当時間数が平均5.4コマ、最大でも8コマまでと適切な範囲内にあるため、これらの要因で教育担当時間が増加した学期においても、教育の質を落とすことなく対応が可能であり、研究活動にも大きな支障はないものと考えられる。

教授会その他の会議、委員会への出席、入学試験、学校行事等を除くと、授業担当時限以外に出勤の義務はなく、出勤日にも出退勤時間は定められていない。

### 5-3-②

本学においては、TA（ティーチングアシスタント）の制度を設けていないが、情報処理科目では授業補助の目的でアシスタントを配置している。授業担当教育職員が夏学期、冬学期の希望アシスタント人数を連絡し、教務課情報メディア係がまとめ、外部業者へ委託している。1講義のアシスタント人数は2名までとしているが、履修者数や内容によって変動する。

アシスタントは、履修学生への技術上の助言、担当教育職員との打ち合わせや授業進度の報告を行い、理解不足の学生を早期に発見することができ、円滑な授業を実施する。また、機器障害の報告を教務課情報メディア係にし、迅速な対応を可能とする。

アシスタントを配置している科目は下表のとおりである。

アシスタントを配置している授業

平成 22 年度 科目名	アシスタント延べ人数	
	夏学期	冬学期
情報処理演習Ⅰ	54人	5人
情報処理演習Ⅱ	2人	14人
情報処理基礎	0人	0人
データベース演習		

### 5-3-③

本学では、セメスター制によって授業科目を開講しており、授業時間割は月曜日から土曜日、それぞれ1限目から5限目実施しており、1コマ90分単位の授業、15週の授業回数を確保している。

教育職員の担当授業基準コマ数は講義・演習科目のみの場合は5コマ、実習科目を含む場合は8コマとなっている。

教育職員は週1日を研究日とし出講日を週4日以内とし、教育研究時間を確保できる体

制をできるかぎり採っている。

教育職員の研究に係る助成を目的として、教育研究費 246,000 円・研究出張旅費 124,000 円を各教育職員に配分している。これらの費用は教育研究費と研究出張旅費の相互流用が可能で運用であるため研究目的に応じた執行が行える。従って研究費等の支援体制は整備されていると言える。

さらに、平成 21 年度より科学研究費補助金への申請を奨励し、研究活動の活性化ならびに科学研究費補助金の採択率向上をめざす目的で学内研究奨励金を制定した。

### 【5-3. 自己評価】

専任教育職員の授業担当時間数は現状でも多い方ではなく、大学運営に係わる要職や学生相談等の役に就く場合は担当を減じているため、授業準備・指導等に要する時間も十分確保できている。これにより、初年次教育を含む担任としての指導、オリエンテーション、オフィス・アワー、学外実習への巡回指導などの授業以外に受け持つ教育に関する業務も適切に行うことができる。また、研究活動にも十分時間をとることができ、研究活動の成果は大幅に向上していると判断できる。

また、情報教育における TA（ティーチングアシスタント）の適切な活用に関しては教務課情報メディア係を設置しており、最近の学生の志向に合わせて、学生の学習能力を把握したうえで総合的かつ継続的な指導をすることが重要との考えを反映させている。学生 TA を配置せず、外部業者へ委託することにより一層の専門性の高い知識とノウハウを学生に指導することができる。また、学生が抱えている疑問を発見し、自ら質問をすることができない学生に対して早期に適切な対応をすることができる。さらに、授業時における携帯電話の使用、期限厳守（授業関連）など社会人としてのマナーの自覚を促している。

研究費については妥当な金額と考えられる。また学術研究を内容とする図書または CD-ROM に対する出版助成も金額の上限を設定してはいるが、学術研究の成果を社会一般に広め、社会に還元できるよう十分に配慮しているものと思われる。

外部資金制度の一つである科学研究費補助金の平成 21 年度応募にあたっては、学長のリーダーシップのもと教授会等での応募促進ならびに事務局からも積極的に情報発信を行ったため応募数は昨年度の 7 倍になり、教育職員の研究意識と研究意欲の向上につながった。

### 【5-3. 改善・向上方策】

今後、学生の多様化、また学生や保護者が大学に求める教育の充実に応えるため、学修・研究方法についてもきめ細かな指導が求められており、授業 1 コマ当たりの指導に使う時間数は増加してゆく。また先に述べた初年次教育を含んだ担任としての指導、オリエンテーション、オフィス・アワー、学外実習への巡回指導、授業以外に受け持つ教育担当時間も同じく増加するが、現状では、研究活動が妨げられるということはない。来年度以降も実際の研究活動の成果を検証し、結果をもとに授業担当時間数を再検討する。

また、教育職員の授業担当時間数を減じるために、引き続き開設科目数のスリム化を行う。平成 20 年度カリキュラムより一般教養科目である共通教育科目の開講科目数を見直したが、今後、学生のために開設すべき資格に必要な科目などに非常勤講師の雇用を行う

などして教育職員の負担を軽減すると同時に、科目数の一層のスリム化を行う。

一方、TA（ティーチングアシスタント）を配置することによって、学生との間に良好な関係を築き小さな疑問であっても、その場で解決し学生の学修意欲を向上させるとともに、「気軽」に相談できる体制を整備することで、学生自らが問題解決に取り組むことができるよう配慮している。

今後も、担当教育職員との連携を図り、より充実した授業内容となるよう努めていく。

研究費については、科学研究費補助金をはじめ、外部資金の活用に向け奨励を行う等、採択率の向上のため、学内研究費にインセンティブ制度の導入を含め改善に向け取り組む。

#### 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等組織的な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。

#### 【5-4. 事実の説明】

##### 5-4-①

平成19年4月より大学院設置基準において、また平成20年4月より大学設置基準において、FDが義務化されたことを受け、本学においても従前の「学生アンケート委員会」を「ファカルティ・ディベロップメント委員会」へと発展させた。本委員会は各学科・専攻においてFDを推進させる役割を果たすとともに、従来から取り組んできた学生アンケートの実施と授業改善へ向けた活用方法の開発を行っている。昨年度は新入生の大学への適応を支援すべく初年次教育の一貫として全学的に「大学基礎演習」が導入されたことに伴い、全学的な取り組みとしてPDCAサイクルによる本演習の授業改善に取り組んだ。

全教育職員が共にFDによる授業改善の重要性を認識し、意識を高めるために講演会を実施した。本講演では、外部講師によって初年次教育の先駆的な取り組みおよびFDとの関連について具体的に説明がなされた。その後、FD委員を中心に「大学基礎演習」担当者および受講生に対してアンケート調査を実施し、その結果に基づき授業方法や次年度のシラバスの改善に取り組んだ。各学科・専攻ごとに教育職員の連携のもとに実施され、教授スキルの共有化にも役立った。

平成22年度から全学的な教育施策の企画・開発や教育活動の継続的改善を目的とする機関として、教育開発推進本部（教育改革本部を改組）が設置された。この機関の下、FDに関わる企画立案およびFD活動の推進にあたるFD専門部会を設け、従来のFDを推進する体制を始動させている。

また、各学科・専攻から提出された教務に関する事項や課題については、調整および改善するために各種委員会を開催し、議論している。教育課程等の教育全般に関する事項は「教務委員会」で、教育職員免許状を取得するための課程、運営、改善に関する事項は「教員養成カリキュラム委員会」で取り上げられ、教育面の質的向上が進められている。学生の研究面の支援においては、1 Semester時に図書館の利用方法についてガイダンスを

実施している。加えて、6セメスター時には卒業研究・卒業論文の作成に向けて、ゼミの担当教育職員と連携し、データベース等を使った研究論文の検索方法、他大学への文献取り寄せの方法等、情報検索についてガイダンスを実施している。

#### 5-4-②

教育職員の教育研究活動を活性化するための評価体制を整備し、適切に運営するために、これまで学生アンケートを平成18年度と19年度は6月から7月にかけて、平成20年度と21年度は12月に実施した。アンケートの結果は、各授業担当者にフィードバックされ、授業の改善に利用できるようにしている。結果には項目ごとに大学全体の平均値が併記されており、各授業担当者は、項目ごとに平均値と比較することで改善点が明確に理解できるようになっている。平成20年度には、これまでの2度の実施結果から共通する項目内容の改訂と各授業において独自に追加する項目の活用、各授業担当者による実施科目の選択、結果に関するリファレンス・シートの作成の3点について改善した。平成21年度は前年度の改善結果を検討するため、同じ方式で学生アンケートを12月に実施した。

各学科・専攻では、以下に示すように実施されている。

- 仏教学科は教育職員の自己評価の試みを夙に実施しており、それに沿って教育・研究活動の活性化を図っている。日本仏教学会と印度学仏教学会へのコミットの中で常に最新の学術レベルを維持することに努めている。(※平成20年4月から学生募集停止)
- 言語文化学科日本語日本文化専攻については、「国語のプロ」養成という到達目標を設定し、これを達成すべく個々の教育職員がそれぞれの授業において努力している。ゼミ選択に際しては、十分な情報提供を行い学生が自ら決定することを重視し、担当教育職員の専門分野と学生の興味が合致するよう配慮している。その他、出席状況など受講態度に問題のある学生などについては、専攻会議で毎回報告し合い、その対応について学科長を中心に、所属教育職員全員が個々の学生に十分な目配りと指導が行えるように協議している。
- 中国語アジア文化専攻については、平成20年度新設の専攻で未開講の授業も多いが、現在のところ語学関連科目を中心に担当者が連絡を密にして相互補完的に進めている。平成21年度新設した1年次向け科目「大学基礎演習」において、専攻教育職員が役割を分担し、全員が学生と向き合うとともに、教育職員相互の情報交換、教学内容・方法の議論の機会を頻繁に設け、教育効果の向上を図っている。(※平成20年4月設置)
- 言語文化学科英語英米文化専攻では、学生を対象に実施した各種の英語力を測るテストの結果を所属する教育職員で共有し、学生指導に活用している。特に、演習I～IVや会話系授業、ゼミにおいて担当者間で適宜打ち合わせを行い、指導内容や方針等の連携・調整を行っている。この際、従来は英語力の向上に関連する指導が中心であったが、近年は一般就職や教員採用試験も視野に入れた内容で指導の強化も行っている。(※英語文化学科 平成20年4月設置)
- 言語文化学科アラビア語アラビア文化専攻は、専攻内で昨年5月に日本の大学の置かれている状況や教育改革への取組みをテーマとした数点の本の読書会を行い、意見交換を行った。そして、火曜日を定例会議の日(2週間ごと)とし、カリキュラム・授業の

- 進度調整・期末試験の範囲・学修効果を高めるための学生指導方法等を話し合い、教育職員全員が専攻内の問題を共有するよう努めている。(※平成20年4月から学生募集停止)
- 社会学科では、定期的に学科会議を開催し、教育職員相互に自由な発想を出し合う形で討議を進め、教育職員としての切磋琢磨を図ってきた。最近の主なテーマは、授業の内容と教育・指導方法、学生指導の仕方、IT機器の利用であった。
  - 人間福祉学科社会福祉専攻では、平成18年6月より社会福祉法の改正の動向を見ながらカリキュラム検討会を立ち上げ、平成19年11月28日に「社会福祉士および介護福祉士法」等の一部を改正する法律が可決成立したのを受け、新たな教育カリキュラム等の内容にてスタートした。また、学生アンケートについて個々の担当教育職員が集計結果を真摯に受け止め授業改善に役立てている。
  - 人間福祉学科保育専攻では、「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正に伴い、社会福祉士資格の資質向上を図るために教育内容が見直され、平成21年度より社会福祉士国家試験科目が増加することとなり、それに対応した新たなカリキュラムを平成21年度入学生から設定した。またその際に、保育士資格のためのカリキュラムの見直しも行い、4年間の修学期間内で従来どおりの2資格が取得できるようにした。新たな教育・指導体制への移行期においては様々な問題点と課題が出てくるものと予想される。そのため、これまで以上に個々の学生の履修状況をしっかりと把握し、その情報を教育職員間で共有するとともに、教育職員間のコミュニケーションを密接にすることで、教育・指導面での一層の連携を強めていこうとしている。
  - 教育学部教育学科では、学生に小学校教員として必要な自己表現力やコミュニケーション能力を育てるため、小論文作成、個人面接、集団面接、集団討論、模擬授業等の訓練を実施している。「教職教養研究」の授業や、4年次生の教育職員志望者向け特別講座)特に、4年次生用特別講座の実施に当たっては、計画・実施から事後の協議まで、数名の関係教育職員が毎回参加し、教員養成に向けた課題や問題点、今後の改善の方向性について話し合うようにしている。その結果を各教育職員が共有し、担当する授業にも活かし、学生の実態に基づき理論的であると同時に、実践の必要にも適った授業を展開できることを目指している。(※平成20年4月設置)
  - 経営学部経営学科は、平成20年4月に開設されたところであり、本学部教育職員全員の教育・研究に関する認識を共通化させる中で、特に教育に関して教育職員の活動を一体化させる必要がある。そのため毎週月・木曜日に学科会議を行い、講義あるいは基礎ゼミに関する情報、例えば講義のレベル、講義の具体的な方法、学生の受講状況などに関する情報を互いに提供し、学生への教育指導を最適化するための話し合いを行っている。同時に各教育職員の研究テーマなども話題としている。このことは、研究活動に関して相互の刺激ともなっている。(※平成20年4月設置)
  - 大学院人文社会学研究科人間福祉学専攻では指導教授を中心に学修と研究活動を展開している。重要事項については、その都度、大学院研究科委員会で審議し決定している。平成20年度より、成績評価基準を見直し、従来の4段階から「秀」を加えた5段階評価に改正し、基準の文言も「履修要覧」等に明記している。

#### 【5-4. 自己評価】

「FD委員会」の活動は、学生アンケートの実施と改善を中心に順調に機能している。2度の実施を経て、平成20年度には実施方法を大きく改善した。また、このアンケート結果は、各授業担当者の授業改善に利用されるだけでなく、全学的な授業の改善にも利用されるものである。特に、平成21年度は、全学的に導入された「大学基礎演習」の授業方法と次年度シラバスの改善、授業スキルの共有化に各学科・専攻で取り組んだ。この結果から授業の運営に関わる事項は「教務委員会」にて議論される。さらに、教職に関する事項は「教員養成カリキュラム委員会」で議論されている。

今後は学生アンケートの評価結果に基づき提出されたリファレンス・シートを検討することで、教務部との話し合いによって、問題点の洗い出しと改善を進め、個々の教育職員の教育能力を高める方策をより具体化し、授業改善への意識を高揚すべきであろう。

また、教育方法について、学科・専攻における会議でも協議できる体制作りなど、学科長を中心とした学部単位での取組みも必要であろうし、教育技術研修会の開催なども考える必要がある。これらの課題について、各種委員会において検討すべきであろう。

学生の学習意欲を高めるために、本学においては、すでに履修要覧にシラバスを記載し、授業概要、到達目標なども明記しているが、その達成度をより明確に学生にも実感させるために、GPA制度も導入した。これは一方で教育職員側の成績管理に対する意識を高め、到達目標を必ず達成する授業計画・授業進行の徹底化を促すことになっている。

#### 【5-4. 改善・向上方策】

今後、FD委員会を中心に教育研究活動の改善に取り組んでいく。当面の課題として第一に、学生アンケートの活用が挙げられる。授業担当者による授業計画（Plan）、授業の実施（Do）、学生アンケートによる評価（Check）、次年度の授業の改善（Act）というPDCAサイクルによる授業改善を、持続的な取組みとする。第二に、学生の個性を理解し、学生の教育的なニーズを考慮した取組みの実施が挙げられる。例えば、現在、聴覚障がい者や視覚障がい者への学習支援について、教務部と学生支援センターが連携し進めているが、そこに発達障害やその可能性の高い学生への学習支援も加えることが考えられる。また、共通教育科目となる数学、英語、情報教育についてのリメディアル教育の推進や初年次教育として新たに導入された「大学基礎演習」を中核とした学生の大学への適応促進への取組み、あるいは各学科・専攻が掲げている到達目標達成のための具体的な取組みが、これまで以上に推進され成果を示すことが求められている。

#### 【基準5. 自己評価】

教育課程の運営に必要な教育職員は確保されており、専任教育職員による充実した教育体制が構築できていると考えている。また、専任教育職員の担当科目数も適切であると考えられるが、外国語科目等においては、多くのネイティブスピーカーの兼任教育職員を配置すること等により、やや非常勤講師の依存率が高くなっている。

研究費については、教育職員研究費と研究出張費の区分があり、それぞれ個人に配分されるが、相互の流用も認めており、教育職員にとって使い勝手のよい制度になっている。

FDの充実には、更なる努力が必要である。

**【基準5. 改善・向上方策】**

多様化する学生に対応するため開設科目が多くなっている。カリキュラム全体を含め、開設科目適正化の検討を進めていく。また、専兼比率を含め、各教育職員担当科目数の検討を今後も継続していく。

各学科・科目におけるFD活動を広めていく努力を重ね、授業・学生指導に反映するように努める。