

基準3 教員及び教育支援者

(1) 観点ごとの分析

観点3-1-①： 教員組織編成のための基本の方針を有しており、それに基づいて教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編成がなされているか。

【観点到る状況】

本学は、適切な役割分担の下での教員間の組織的な連携を確保し、教育研究に係る責任所在を明確にするため、学部・研究科を課程・学科等により構成している。(資料3-1-①-A1, A2, 大学現況票 教員及び教育支援者【基準3】)

学部に関して、教育福祉科学部では課程制を、それ以外は学科目制を採用している。課程制においては、課程全体として課程代表者会議を、課程ごとに運営委員会を設置して必要な事項を検討している。学科目制では、学科ごとに学科長を置き、学科運営に係る事項を掌理している。(資料3-1-①-B1, B2)

大学院に関しては、研究科ごとに研究科長を置き、当該研究科に関する事項を掌理することとしている。(資料3-1-①-A2)

各学部・研究科には、教授、准教授、講師、助教、助手の職階の教員を配置するとともに、それぞれの職務は教員職員規程に明示している。(資料3-1-①-A3)

資料3-1-①-A1 学則(抜粋)

(学部組織及び収容定員)

第4条 本学に、次の学部を置く。

- (1) 教育福祉科学部
- (2) 経済学部
- (3) 医学部
- (4) 工学部

2 前項の学部に置く学科及び課程の収容定員は、別表第1のとおりとする。

3 第1項の学部に別表第2のとおり講座を置く。

4 第1項の学部のうち、別表第3のとおり附属施設を置き、必要な事項は別に定める。

5 第2項の学科に学科長を置く。

資料3-1-①-A2 大学院学則(抜粋)

(研究科)

第4条 本学大学院に次の研究科を置く。

- (1) 教育学研究科
- (2) 経済学研究科
- (3) 医学系研究科
- (4) 工学研究科
- (5) 福祉社会科学研究科

(研究科長)

第11条 研究科に研究科長を置く。

2 研究科長(福祉社会科学研究科長を除く。)は、当該研究科の基礎となる学部の長をもって充てる。

3 福祉社会科学研究科長は、当該研究科の専任担当の教授のうちから選任する。

4 研究科長は、当該研究科に関する事項を掌理する。

資料3-1-①-A3 教育職員規程（抜粋）

（定義）

第2条 この規程で、教育職員の職種及び職務は、次に掲げるとおりとする。

（1） 教授、准教授、講師（常時勤務の者に限る。）、助教及び助手（以下「大学教員」という。）

ア 教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

イ 准教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

ウ 講師は、教授又は准教授に準ずる職務に従事する。

エ 助教は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

オ 助手は、その所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する。

【別添資料】

資料3-1-①-B1 経済学部学科長に関する規程（例示）

資料3-1-①-B2 工学部学科長規程（例示）

【分析結果とその根拠理由】

学則、大学院学則に則り、責任体制が明確な教員組織の編成を行っている。

また、各教員の職種ごとの職務も明確にしている。

以上のことから、本観点を十分に満たしていると判断する。

観点3-1-②： 学士課程において、教育課程を遂行するために必要な教員が確保されているか。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

【観点に係る状況】

各学部の学科・課程ごとの設置基準上の必要教員数並びに専任教員数は、大学現況表（基準3）に示すとおり、設置基準を満たしている。（大学現況票 教員及び教育支援者【基準3】）
また、各教育課程の必修科目は、専任教員が大半（約88%）を担当しており、教授・准教授の担当率は83%である。（資料3-1-②-A1）なお、やむを得ず専任教員を配置することが出来ない科目については、非常勤講師等を配置し対応している。

資料3-1-②-A1 必修科目の専任教員の担当状況

学部	学科・課程	コース	専修・分野	開講科目数				教授・准教授が担当した率 (%)	専任教員が担当した率 (%)	
				専任教員		非常勤講師が担当	合計			
				教授・准教授が担当	講師・助教が担当					
教育福祉科学部	学校教育課程	発達教育コース	教育学専修	27	2	0	29	93.1	100.0	
		発達教育コース	教育心理学専修	23	2	0	25	92.0	100.0	
		発達教育コース	幼年教育専修	26	2	1	29	89.7	96.6	
		障害児教育コース	-	22	0	0	22	100.0	100.0	
		教科教育コース	国語専修	32	2	1	35	91.4	97.1	
		教科教育コース	社会専修	35	2	1	38	92.1	97.4	
		教科教育コース	数学専修	27	3	1	31	87.1	96.8	
		教科教育コース	理科専修	32	4	1	37	86.5	97.3	
		教科教育コース	音楽専修	35	3	1	39	89.7	97.4	
		教科教育コース	美術専修	31	4	1	36	86.1	97.2	
		教科教育コース	保健体育専修	29	2	1	32	90.6	96.9	
		教科教育コース	技術専修	23	2	1	26	88.5	96.2	
		教科教育コース	家庭科専修	29	2	1	32	90.6	96.9	
		教科教育コース	英語専修	28	2	2	32	87.5	93.8	
	情報社会文化課程	社会文化コース	-	-	21	0	1	22	95.5	95.5
		情報教育コース	-	-	20	2	1	23	87.0	95.7
		総合表現コース	-	-	27	1	1	29	93.1	96.6
	人間福祉科学課程	社会福祉コース	-	-	22	0	1	23	95.7	95.7
		心理健康福祉コース	心理分野		11	0	1	12	91.7	91.7
			スポーツ・健康分野		11	0	1	12	91.7	91.7
生活環境福祉コース		生活分野		11	0	1	12	91.7	91.7	
		環境分野		10	0	1	11	90.9	90.9	
小計				532	35	20	587	90.6	96.6	
経済学部	経済学科	-	-	19	0	0	19	100.0	100.0	
	経営システム学科	-	-	19	0	0	19	100.0	100.0	
	地域システム学科	-	-	19	0	0	19	100.0	100.0	
小計				57	0	0	57	100.0	100.0	
医学部	医学科	-	-	84	4	1	89	94.4	98.9	
	看護学科	-	-	80	8	6	94	85.1	93.6	
小計				164	12	7	183	89.6	96.2	

工学部	機械・エネルギーシステム工学科	機械コース	-	30	1	13	44	68.2	70.5
		エネルギーコース	-	40	4	18	62	64.5	71.0
	電気電子工学科	電気コース	-	40	3	13	56	71.4	76.8
		電子コース	-	38	2	14	54	70.4	74.1
	知能情報システム工学科	-	-	38	3	17	58	65.5	70.7
	応用化学科	-	-	42	3	13	58	72.4	77.6
	福祉環境工学科	建築コース	-	36	2	17	55	65.5	69.1
		メカトロニクスコース	-	38	1	17	56	67.9	69.6
小計				302	19	122	443	68.2	72.5
合計				1,055	66	149	1,270	83.1	88.3

【分析結果とその根拠理由】

本学では、教育課程を遂行するために必要とされる専任教員を配置しており、必要な教員は確保されている。

また、主要科目には専任教員を配置し、補完する形で非常勤講師を配置している。

以上のことから、本観点を十分に満たしていると判断する。

観点3-1-③： 大学院課程（専門職学位課程を除く。）において、必要な研究指導教員及び研究指導補助教員が確保されているか。

【観点に係る状況】

本学は、大学院設置基準に基づき、大学院課程に研究指導教員並びに研究指導補助教員を配置している。（大学現況票 教員及び教育支援者【基準3】参照）

教育学研究科教科教育専攻について、設置の際に根拠となった大学設置・学校法人審議会大学設置分科会の審査内規「教員養成大学に設置される大学院に関する審査内規について」が平成15年に廃止となり、現在は基準数が存在していないが、各専修には研究指導を行うための必要な教員を配置している。

【分析結果とその根拠理由】

大学院課程において、大学設置基準で必要と定められた研究指導教員及び研究指導補助員を満たしていることから、本観点を十分満たしていると判断する。

観点3-1-④： 専門職学位課程において、必要な専任教員（実務の経験を有する教員を含む。）が確保されているか。

【観点に係る状況】

該当なし。

【分析結果とその根拠理由】

該当なし。

観点3-1-⑤：大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【観点到係る状況】

「教員選考の基本方針」を策定し、「原則、公募制をとる」こと、「業績評価等の審査結果について同等と認められた場合には、女性を優先的に選考する」こと、「業績や能力に基づき、外国人及び社会人を積極的に選考する」等の特色ある教員選考の原則を明示している。大学教員全体の女性が占める割合は14%である。なお外国人は7名である。（資料3-1-⑤-A1, A2）

また、特色ある教育研究の充実を図るため、学長が人員を確保し、重点的・戦略的に配置する仕組みとして「学長裁量定員」を導入し、8名の教員を配置している。（資料3-1-⑤-A3）

平成20年度には、更なる有効な人員配置を実施するため、「中期目標に沿った学部間あるいは学部内改革に関して急がれる課題の解決のために活用する」等の「学長裁量定員の活用方針」を策定している。（資料3-1-⑤-A4）

更に、大学での優れた教育経験を活かして、定年退職教員を再雇用する「教育特任教授制度」を、実地社会での経験を積んだ人材を活用するために「特任教員制度」を新設し、教員の研究上の専門性が発揮されるよう人事制度を整備した。（資料3-1-⑤-B1, B2）

一方、医学部（助教）及び福祉科学研究センター等においては、医療及び研究上の特色からプロジェクト型あるいは寄附講座等を中心に任期制を設けるなど、各部署で様々な取組を実施している。

また、医学部では附属病院に院内保育園を設置し、女性教員にも配慮を行っている。

資料3-1-⑤-A1 教員選考の基本方針

第2 教員選考の原則	
教員の選考については、以下の事項を原則とする。	
(1)	法人及び各部署の理念・目標・将来構想に沿って行うこととする。
(2)	公募制の充実等によって、人事の流動性を高め、広く適任者が得られるよう配慮する。
(3)	教育、研究、社会貢献及び大学運営等の業績を含めた総合的な審査を行う。
(4)	特定の大学出身者に偏ることのないよう配慮する。
(5)	業績評価等の審査結果について同等と認められた場合には、女性を優先的に選考する。
(6)	業績や能力に基づき、外国人及び社会人を積極的に選考する。
第3 教員選考の方法	
教員の選考に当たっては、選考過程の公平性及び透明性を図るものとする。	

資料3-1-⑤-A2 教員の内外国人・女性数

	大学教員数
総数	571名
外国人	7名
女性	84名(14%)

資料3-1-⑤-A3 学長裁量定員配置状況

センター名	人員数
高等教育開発センター	2名
先端医工学研究センター	2名
イノベーション機構	1名
福祉社会科学センター	1名
学術情報拠点	2名

資料 3-1-⑤-A4 学長裁量定員の活用方針（抜粋）

3 今後の活用策について

1) 活用上の視点

今後とも、裁量定員の趣旨並びに委員会での審議経緯を踏まえつつ、各学部から提供いただいた定員を、本学の一層の活性化に資するよう活用を図りたい。具体的には、以下のような視点から、関係者とのヒアリングも行いながら、活用策を決めたい。

- ① 学生の受入れ並びに社会への送り出しに関する課題の解決
- ② 全学的な教育・研究の充実・推進に関する課題の解決
- ③ 特色ある教育・研究を行うために必要な拠点の整備、あるいはセンター等の充実に関する課題の解決
- ④ 中期目標に沿った学部間、あるいは学部内改革に関して急がれる課題の解決
- ⑤ 地域社会と連携した大学を構築する上で求められる課題の解決
- ⑥ その他学長が必要と認めた課題の解決

【別添資料】

資料 3-1-⑤-B1 教育特任教授就業規則

資料 3-1-⑤-B2 特任教員就業規則

【分析結果とその根拠理由】

本学では、教員選考に関する基本方針等全学的な方針に基づいて、学長をトップとする人事政策会議を中心に公募制の活用と任期制の導入、実社会経験の豊富な者等の登用を推進していることから、本観点を十分に満たしていると判断する。

観点3-2-①： 教員の採用基準や昇格基準等が明確かつ適切に定められ、適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

【観点に係る状況】

教員の採用・昇格に関して、教育職員規程に「採用及び昇任のための選考は、教員選考基準により教育研究評議会及び教授会の審議を経て、学長が行う」と規定されている。（資料3-2-①-A1）また、「教員選考基準」には職階ごとの資格が明確に定められている。（資料3-2-①-A2）更に、教員選考基準に基づき、各部局でも、個別に教員選考規程等を定め、運用を行っている。（資料3-2-①-B1～B4）

また、採用の際には公募制による教員選考を実施しており、公募情報はその詳細をホームページ等に掲載し広報周知を図っている。例えば、教育福祉科学部や経済学部では、求める人材に応じて、学内での公開模擬授業を取り入れる等、特色ある選考を行っている。（資料3-2-①-A3）

学士課程における教育指導能力、大学院課程における教育研究上の指導能力は、部局等を実施単位として3年に一度実施する「大学教員評価」により評価している。

資料3-2-①-A1 教育職員規程（抜粋）

（採用及び昇任）

第3条 大学教員の採用及び昇任のための選考は、別に定める国立大学法人大分大学教員選考基準（平成16年4月1日制定）により教育研究評議会及び教授会（以下「教育研究評議会等」という。）の審議を経て、学長が行う。

2 前項の選考について教授会が審議する場合において、当該学部の長は、法人の大学教員人事の方針を踏まえ、その選考に関し、教授会に対して意見を述べることができる。

3 附属学校教員の採用及び昇任の選考は、教育福祉科学部長の推薦に基づき、学長が行う。

資料3-2-①-A2 教員選考基準（抜粋）

（趣旨）

第1条 この基準は、国立大学法人大分大学教員選考規程第1条第3項の規定に基づき、教授、准教授、講師、助教及び助手の選考に関して、研究業績を始め教育能力、教育業績、学会及び社会における活動を総合的に評価するため、必要な資格を定める。

（教授の資格）

第2条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。

- （1） 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者
- （2） 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- （3） 学位規則（昭和28年文部省令第9号）第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者
- （4） 大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者
- （5） 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていと認められる者
- （6） 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

資料3-2-①-A3 経済学部教員選考申し合わせ事項（例示）

1. 博士学位論文については、その他の発表論文と重複しない限りで、その内容に応じて学術論文数編に換算することができる。
2. 単著書は審査のうえ適宜、学術論文に換算する。
3. 共著書については、学術的な価値が高いものについて、査読論文と同一の扱いとする。
4. 共作された業績については、当人の執筆分担の明確な部分についてはその分について審査する。執筆分担の不明なものは等分の業績を有するものとみなす。
5. 研究ノート、ワーキングペーパー等は、学術論文の作成につながる過程と認められるものに限って、学術論文2分の1編の扱いとすることができる。
6. 翻訳は、それを踏まえた研究論文にすることで研究の成果と評価されることが一般的であり、原則として研究業績に含めない。ただ、文学の分野などのように、翻訳自体に学術的・文化的な価値が高い場合は、研究業績に加えることができる。
7. 資料、調査報告等は、研究のプロセスを示すものであるので、原則として研究業績に含めない。
8. 学会報告等は、原則として、研究業績には含めない。
9. 社会人としての経験が長い場合は、専門分野に関する社会人としての実務の実績を中心に審査するが、公表された研究業績、あるいは実務に関する著作がある場合、それを審査対象とすることができる。大学における教育経験がある場合は、それも審査に加える。
10. 社会人の場合の業績評価においては、いわゆる学術専門誌以外に掲載されたものについても、審査の対象とすることができる。また、研究業績に翻訳や調査報告等を含めることができる。
11. 社会人の場合の経験年数として、大学院の経験がある場合、その期間を含めるが、社会人大学院生として仕事と平行して大学院に在籍した場合には、重複して計算しない。したがって、大学院経験がない場合、教授は社会人等の経験を17年以上とし、准教授は7年以上とする。
12. 公開された論文について研究会を開く。全教員は原則として、少なくとも2年に1回のペースで研究発表を行うこと。
13. 勤務状況は、学内諸委員としての勤務、教授会への出席状況、研究会での発表状況、研究会への出席状況なども考慮して評価する。
14. 審査委員会は採用に際し、原則として模擬授業及び面接を実施する。
15. 審査委員会は、採用の場合、優先順位を付けたうえで複数の適格者を推薦することができる。

【別添資料】

資料3-2-①-B1 教育福祉科学部教員選考規程

資料3-2-①-B2 経済学部教員選考規程

資料3-2-①-B3 医学部等教員選考に関する教授会申合せ

資料3-2-①-B4 工学部教員選考規程

【分析結果とその根拠理由】

全学の基準に基づき、各部局で教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされている。

また、採用並びに昇格において学士課程における教育指導能力、博士課程における教育研究指導能力が重要な基準のひとつとなっており、適切に運用されている。

以上のことから、本観点を十分満たしていると判断する。

観点3-2-②： 教員の教育活動に関する定期的な評価が行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

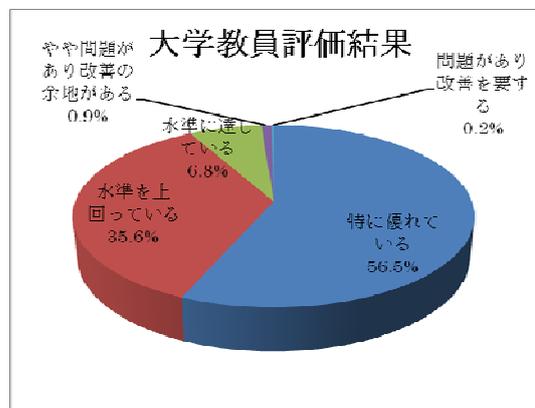
【観点に係る状況】

本学の教員の教育研究活動に対する評価は、「教員評価に関する指針」、「職員評価実施細則」に基づき、部局等を実施単位として、3年に一度実施している。平成19年度に第一回目の評価を実施し、評価結果は学長へ報告の上、ホームページにて公開している。（資料3-2-②-A1, A2, B1）

なお、評価結果を教員の活動改善等に資するため、優れた教員への支援・モチベーション向上を図る目的で、学長表彰制度を活用することとしている。一方、教育研究活動が十分でない教員に対する対応策として、学長・部局長がその活動の改善に向けた指導助言を行うこととしている。（資料3-2-②-B1）

また、学生による「授業改善のためのアンケート調査」を実施し、その結果は、「授業改善のためのアンケート調査－学生による授業調査－」年度報告書や前後期別概要版で公表し、全学教員に配布するとともに、ホームページ上でも公開している。（資料3-2-②-A3, B2）更に、個々の教員は、フィードバックされたアンケート結果を受けて自己の授業の改善を図り、「教員による自己点検レポート集」を冊子として公開している。（資料2-1-②-B1）

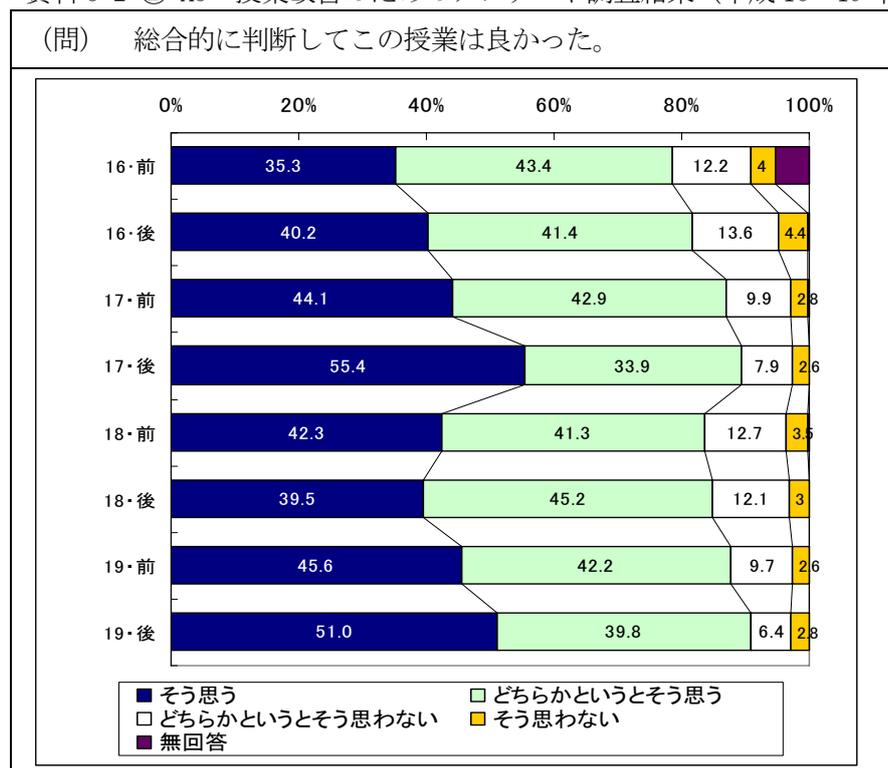
資料3-2-②-A1 大学教員評価結果
(平成19年度実施)



資料3-2-②-A2 教員評価に関する指針

1. 大学教員評価は、大学教員個人の活動状況を大学教員自ら及び国立大学法人大分大学が点検評価することにより、大学教員個人の教育研究活動等の質の向上を図ることを目的として実施する。
2. 大学教員評価は、大学教員に対して大分大学（以下「本学」という。）の諸機能を強化する取組への積極的関与を促すことにより、本学における教育研究活動等の総合的機能を強化することを目的として実施する。
3. 大学教員評価は、大学教員の教育研究活動等の状況について、説明責任を含む社会的責任を果たすことを目的として実施する。
4. 大学教員評価結果は、個々の大学教員の多面的・総合的な活動の活性化を促すとともに、本学の組織としての教育研究活動等の改善と改革の遂行に活用する。
5. 学長は評価結果を受けて、大学教員に対し、その活動の一層の向上又は改善を促すため、適切な措置を取ることができる。

資料3-2-②-A3 授業改善のためのアンケート調査結果（平成16～19年度）



【別添資料】

資料2-1-②-B1 教員による自己点検レポート集（平成19年度・抜粋）

資料3-2-②-B1 職員評価実施細則

資料3-2-②-B2 高等教育開発センターホームページ

<http://www.he.oita-u.ac.jp/fd/ev.html>

【分析結果とその根拠理由】

教員評価を3年に一度実施することとし、平成19年度に実施の上、評価結果を公開している。また、その結果を、優れた教員に対する表彰や、教育・研究活動が十分でない教員に対する指導助言に活用している。

なお、評価結果で「特に優れた」教員が56%と過半数を占めていることから、今後、評価方法や評価結果の活用等について、更に改善を進める必要がある。

また、学生による「授業改善のためのアンケート調査」を実施し、その結果を公開するとともに、個々の教員は、その結果を受けて自己の授業の改善を図り、「教員による自己点検レポート集」として公開している。

以上のことから、本観点を十分満たしていると判断する。

観点3-3-①： 教育の目的を達成するための基礎として、教育内容等と関連する研究活動が行われているか。

【観点に係る状況】

教員の研究活動は、教育内容と関連して行っており、その研究の成果は、講義にフィードバックして教育の質の確保・向上に貢献している。(資料3-3-①-A1, B1) なお、各教員の研究課題は、担当科目とともに研究者総覧に公開し、その関連性を示している。(資料3-3-①-B2)

資料3-3-①-A1 教育内容と研究活動の関連性の事例

学部名	研究活動	授業科目
教育福祉科学部	○国際学会において、APSCE Award for Best Paperを受賞した高度情報化に対応した能力育成のための研究 ○フランス政府招聘による「世界の教育」シンポジウムにおける共同発表した教育社会学の研究	人権教育論
経済学部	○全国各地の女性団体が開くワークショップ等で活用されている、進学・就職・結婚・出産・子育て等女性の生活に関する諸指標とその地域差が地図化された研究	経済地理学
医学部	○肥満、ヘリコバクター・ピロリ、胃がんの研究 ○低侵襲肥満外科、狂犬病の研究 ○ガルデルマ賞を受賞した皮膚表皮再生における構造蛋白epiplakinの関与の研究	病態編：病理学 病態編：病原体 病態編：薬理学 消化器 内分泌・代謝 皮膚
工学部	○炭素繊維をナノメータサイズのフィブリルまで微細化する技術の開発、環境音響数値解析技術の開発研究 ○国際的に高い評価を受けている高機能分子、スーパー抗体酵素の自動合成装置と大量合成に関する研究 ○植物の窒素（硝酸）代謝を制御する新しい葉面散布剤の開発や木材接合用の竹製接合具の開発研究	建築環境工学特論第一 建築設備計画特論第一 建築音響工学特論 分子機能工学特論第一 分子機能工学特論第二 分子工学特論 機能材料工学特論 セラミックス化学特論 炭素材料工学特論 生物模倣化学特論 生体機能分子化学特論 構造力学特論第一 構造力学特論第二 木質構造設計特論

【別添資料】

資料3-3-①-B1 シラバス例 (分子機能工学特論第一)

資料3-3-①-B2 研究者総覧

<http://bunsyol.ad.oita-u.ac.jp:8080/kentop.asp>

【分析結果とその根拠理由】

教員は、教育内容と関連する研究活動を行っていることから、本観点を十分に満たしていると判断する。

観点3-4-①： 大学において編成された教育課程を遂行するために必要な事務職員，技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また，TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【観点に係る状況】

「事務組織規程」，「事務組織の所掌事務等について（内部通達）」に基づき，学生支援部を設置し，全学的な教務・学生支援関係業務を担うとともに，教育福祉科学部・経済学部・工学部には学務係を，キャンパスの異なる医学部には学務課を配置している。（資料3-4-①-A1）

また，各学部は助手及びTAを配置して，授業等における補助を行っている。（資料3-4-①-A2）

資料3-4-①-A1 教育支援者の配置状況（平成21年5月1日現在）

部局等	配置数（人）
学 生 支 援 部	29（12）
医 学 部	13（3）
教 育 福 祉 科 学 部	8（3）
経 済 学 部	4（0）
工 学 部	39（3）
そ の 他	5（14）
合 計	98（35）

※（ ）内の数値は非常勤・契約職員数

※ 学生支援部学務課（挾間キャンパス）の教育支援者は医学部に含む

資料3-4-①-A2 ティーチングアシスタント（TA）の採用実績者数（単位：人）

学部 年度	教育福祉科学部	経済学部	医学部	工学部	合計
平成18年度	23	18	46	237	324
平成19年度	29	16	44	204	293
平成20年度	32	24	44	228	328

【分析結果とその根拠理由】

教育課程を展開するために必要な事務職員，技術職員等の教育補助者は適切に配置されている。

また，TAも実験が多い工学部を中心に適切に活用されている。

以上のことから，本観点を十分に満たしていると判断する。

(2) 優れた点及び改善を要する点

【優れた点】

- 学長裁量定員のほか、教育特任教授制や特任教員制などにより、大学及び実社会経験の豊富な者等の登用を推進している。(観点3-1-⑤)
- 教員の教育活動の評価に当たっては、全学的な教員評価システムを設けている。また、学生による授業評価では、教員が自己点検レポートを作成することにより評価結果を活用している。(観点3-2-②)

【改善を要する点】

- 教員評価制度を設け、平成19年度に第1回目の評価を実施し、教員への指導に活用しているが、さらに効果的な評価結果の活用方策の検討が求められている。(基準3-2-②)

(3) 基準3の自己評価の概要

- 各学部・研究科では、組織的な責任体制や各教員の職務を学内規程で明確に定めている。(観点3-1-①)
- 学士課程において、教育課程を遂行するために必要とされる専任教員を配置するとともに、必要によっては非常勤講師を雇用しており、必要な教員を確保している。(観点3-1-②)
- 大学院課程において、大学院設置基準で必要と定められた研究指導教員数、研究指導補助教員数を満たしている。(観点3-1-③)
- 教員の人事について、「教員選考の基本方針」を策定の上、「学長裁量定員」の導入や「教育特任教授制度」、「特任教員制度」を新設する等、教育職員の活動を活発化する取組を行っている。(観点3-1-⑤)
- 教員の採用・昇格に関して、学内規程に教員の採用基準や昇格基準等を明確かつ適切に定めている。(観点3-2-①)
- 「職員評価実施細則」等に基づき、大学教員評価を3年に一度実施している。評価結果はホームページ上で公開するとともに、各学部において教員のモチベーションの向上や指導などに活用している。(観点3-2-②)
- 学生による「授業改善のためのアンケート調査」を実施し、その結果を公開するとともに、個々の教員にフィードバックしている。その結果を受け、個々の教員は授業の改善を図り、「教員による自己点検レポート集」として取りまとめている。(観点3-2-②)
- 教員は、自らの教育内容を踏まえ、その専門的な研究活動を行い、研究成果を授業にフィードバックしている。(観点3-3-①)
- 教育課程を展開するのに必要な事務職員、技術職員等の教育補助者は適切に配置されている。また、TAも適切に活用されている。(観点3-4-①)