

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）

1) 教員数と教員組織の編成

工学部・工学研究科・技術経営研究科・センター等において教育研究に携わる教員数を表5-1-1に示す。本学は教育に必要と判断する教員を充足させてきたが、結果として工学部全体では112名である。教養教育を担当する共通教育系は22名、専門の学科では90名で、共通教育系及び各学科の教員数は常にバランスを意識するところである。専門学科の人数は、学生の収容定員に対する設置基準上必要専任教員数60の1.5倍となっている。収容定員800名の学科では、最低でも18ないし19名を下回らないよう調整してきた。この他に、教育研究を支えるセンターなどの教員15名を擁している。

大学院工学研究科は学部の専任教員69名が兼担し、技術経営研究科は12名の専任教員が担当している。

表5-1-1 全学の教員の配置構成

学部・学科、研究科・専攻、 センター等	専任教員数					兼担 教員数	兼任 教員数	設置基準上必 要専任教員数 (教授数)	
	教授	准教授	講師	助教	計				
工 学 部	機械工学科	11	7	1	0	19	9	20	12(6)
	電気電子工学科	9	3	7	0	19	6	19	12(6)
	建築学科	9	3	9	1	22	5	17	12(6)
	システム工学科	6	5	2	0	13	9	19	12(6)
	情報工学科	9	3	4	1	17	6	18	12(6)
	(学 科 計)	(44)	(21)	(23)	(2)	(90)	(35)	(93)	(60)(30)
	共通教育系	5	9	8	0	22	7	64	—
(工 学 部 合 計)	(49)	(30)	(31)	(2)	(112)	(42)	(157)	(60)	
工 学 研 究 科	機械工学専攻	0	0	0	0	0	23	2	7(4)
	電気工学専攻	0	0	0	0	0	12	4	7(4)
	建築学専攻	0	0	0	0	0	11	0	7(4)
	システム工学専攻	0	0	0	0	0	11	1	7(4)
	情報工学専攻	0	0	0	0	0	12	7	7(4)
(工学研究科計)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(69)	(14)	(35)(20)	
技術経営 研究科	技術経営専攻	12	0	0	0	12	0	23	12
センター等		10	2	3	0	15	38	11	—
合 計		71	32	34	2	139	149	205	—

本学工学部の教育系職員は、これまで教授・助教授・講師・助手・実験講師で構成してきたが、平成 19(2007)年度の制度改正に合わせ、教授・准教授・助教・助手を基本とするように改めた。助教授から准教授への移行はすべて完了した。(専任)講師の助教への移行は実施していないが、専門学科での昇格人事においては、(専任)講師を経ないで助教から准教授とし、新規採用においても(専任)講師は募集していない。共通教育系には、教育講師制度を新設し、研究を義務とせず、教育に専念する教員を、英語および物理学に配置した。助手には、旧来の助手と実験講師が含まれる。旧来の助手は、研究実績を積み、助教・准教授・教授を目指す者である。旧来の実験講師は、実験・実習施設(機械工作センターなど)で教授・准教授を補佐し、機械操作など実験実習を指導する実務型教員である。

2) 教員構成のバランス

兼任教員(非常勤講師)は、表 5-1-1 に示すように、共通教育系で 64 名、専門学科で 93 名である。共通教育系では、言語系科目など少人数での教育のため、止むを得ず多くの非常勤講師の力を借りている。また、専門学科では実社会の技術、例えば建築施工、法規に関する情報を教授するため、外部の講師を積極的に招いている。専門学科の非常勤依存率は 43% であるが、根幹の科目は専任が担当している。

必修科目の担当状況は、表 5-1-2 に示すように、教養科目では主に専任の教員が担当しており、兼任教員には「日本語Ⅲ・Ⅳ」「日本語文章作成法Ⅰ・Ⅱ」など選択必修の語学系科目の一部を依頼している。専門・専門基礎科目では、ほぼすべてを教授・准教授など専任教員が担当している。

専任教員の年齢構成を表 5-1-3 に示す。61 歳から 65 歳の教員の年齢構成は 34.8% で一番高く、続いて 51 歳から 55 歳 (17.9%)、41 歳から 45 歳 (17.0%) である。61 歳から 65 歳の教員が多い理由は、大学創立当初に 20 歳台であった人材を多く採用したためである。

表 5-1-2 専任教員・兼任教員が担当する必修科目数

学 科	教養・専門の別	専任教授・准教授	専任講師・助教	兼任教員
機械工学科	教養	10 (2)	15	6
	専門・専門基礎	32 (12)	0	3
電気電子工学科	教養	11 (2)	16	4
	専門・専門基礎	15 (4)	6	1
建築学科	教養	11 (2)	16	10
	専門・専門基礎	4 (4)	0	0
システム工学科	教養	9 (0)	17	4
	専門・専門基礎	13 (6)	0	2
情報工学科	教養	10 (4)	15	5
	専門・専門基礎	13 (8)	5	0

注: ()内は、ゼミ、卒業研究のように、担当する専任講師・助教も含む科目数で、該当欄の内数。

表 5-1-3 学部、研究科ごとの教員の年齢構成

学部・研究科	職 位	66歳～ 70歳	61歳～ 65歳	56歳～ 60歳	51歳～ 55歳	46歳～ 50歳	41歳～ 45歳	36歳～ 40歳	31歳～ 35歳	26歳～ 30歳	計
工 学 部	教授 (名)	2	25	10	11	1	0	0	0	0	49
	(%)	4.1	51.0	20.4	22.4	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	准教授 (名)	0	5	3	6	5	11	0	0	0	30
	(%)	0.0	16.7	10.0	20.0	16.7	36.6	0.0	0.0	0.0	100.0
	講師 (名)	0	9	1	3	3	7	7	1	0	31
	(%)	0.0	29.0	3.2	9.7	9.7	22.6	22.6	3.2	0.0	100.0
助教 (名)	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	
(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0	
計 (名)		2	39	14	20	9	19	7	2	0	112
計 (%)		1.8	34.8	12.5	17.9	8.0	17.0	6.2	1.8	0.0	100.0
技 術 経 営 研 究 科	教授 (名)	2	4	3	2	1	0	0	0	0	12
	(%)	16.7	33.3	25.0	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	准教授 (名)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	講師 (名)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
助教 (名)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
計 (名)		2	4	3	2	1	0	0	0	0	12
計 (%)		16.7	33.3	25.0	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(2) 5-1の自己評価

運営に必要な教員は現在充足しており、工学部の各学科・共通教育系、大学院工学研究科（工学部専任教員の兼任）、技術経営研究科、センターにバランスをとって配置している。主要な科目は、専任教員が担っている。

各学科に専門コースを設けて以来、退任する教員の分野への補充にとどまらず、必要と考える新しい分野にも教員を補充し始めている。平成 21(2009)年度からの「ものづくり環境学科」の構想は数年前に遡り、適切な分野の教員を、准教授・講師としてシステム工学科で採用し対応してきた。しかし、いずれにしても、平成 21(2009)年度に控える 2 学科の新設、7 学科体制への移行の途中であり、今後必要な分野の教員を補充する必要がある。

また、年齢構成は 61 歳から 65 歳がやや多いが、近年定年を 70 歳から 65 歳に下げ、年齢構成の是正をはかってきた。専門分野のバランスは、収容定員に対応させて学科ごとに一定の教員数とする方針を近年守ってきたので、妥当な状況にあると考えている。

(3) 5-1の改善・向上方策（将来計画）

工学部、大学院の教育研究活動に必要な教員は、今後も充足させていく。平成 21(2009)年度に控える 2 学科の新設による 7 学科体制への移行に必要な調整については、教員の異動と新規採用の計画ができており、この計画を実施して行う。

年齢構成については、定年退職者が今後増える見込みで、速やかな補充が必要であり、補充の際に年齢構成にも配慮する。

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）

教員の採用は、学科（共通教育系を含む）及びセンターに欠員が生じた場合、組織の改編により必要になった場合、理事長・学長が教育研究活動の充実のため必要と認めた場合に行う（「日本工業大学教員の新規採用に関する内規」第2条）。専門学科の教員人事において、特別な分野を除いて、博士の学位は基本要件である（「教員選考基準」）。特別な分野とは、たとえば建築設計の分野で建築家を採用するような場合を指し、このような場合にも、日本建築学会作品賞など博士の学位と同等あるいはそれ以上の実績を要件としている。また、本学にとって現場の経験が豊富な実務型教員は不可欠な人材である。教授・准教授として採用する実務型教員は、公的研究機関や企業の研究所で研究や製品開発に携わった者であり、ほぼ全員が、その実績に基づく論文により、工学博士あるいは博士（工学）の学位を取得している。

昇任については、教員の教育研究業績に鑑みて昇任選考が必要になった場合に行うと規定している（「日本工業大学教員の昇任選考に関する内規」第2条）。

なお、本学は、大学院技術経営研究科を除いては、大学院専任の教員は置かず、工学部を本務とする教授・准教授の中から、研究業績等の審査および5年ごとの実績見直しを経て、大学院担当を決めている。

運用の規程は、教員の採用については「日本工業大学教員の新規採用に関する内規」、昇任については「日本工業大学教員の昇任選考に関する内規」を定めて、運用している。

採用人事は、公募を原則としている。図5-2-1に教員採用の手順を示す。審議は、内規に基づいて学科の提案を学長が受け、執行会議、運営協議会を経て公募に入り、応募を得て第1次選考委員会、第2次選考委員会を経て、候補者を選び、教授会の議を経てその都度教員選考委員会が設置され、教員選考委員会が候補を選んで、「教員人事に関する教授会」で審議する。

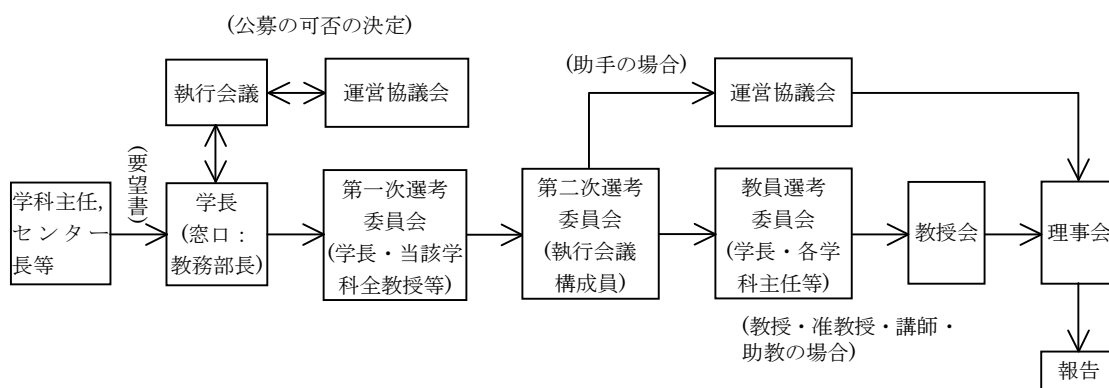


図 5-2-1 教員採用の手順

昇任の場合には、運営協議会で教員選考委員会の設置を検討した上で、教授会が教員選考委員会を設置し、教員選考委員会が候補を選んで、「教員人事に関する教授会」で審議する。昇任対象者の検討は、「年次要覧」に掲載された業績（現在では教員業績書）と所属学科等での勤務状況をもとに、予め候補者を特定せず検討範囲を広くとって始め、公平性を保つよう期している。

以上のように、発議は学科等あるいは学長の双方からなされ、それぞれの審議段階において合意を形成して運用している。

選考委員会で扱う業績書は、採用・昇任ともに研究・教育・運営に分けて内容を記すフォーマットを採っているが、共通教育系と専門学科でもフォーマットを分け職務内容に応じたものになっている。また、教育に専念する専任教育講師の場合は、教育を主とする別のフォーマットによることとしている。

（２）５－２の自己評価

教員の採用・昇任の方針は、「教員選考基準」およびその運用の積み重ねによって明確にしている。発議も、規定している。新規採用・昇任選考ともに運用の内規を定めており、選考手続は、安定している。昇任選考に際して対象者を選択するための業績として、研究と教育、運営を評価軸としている。しかしながら、これらの評価軸をもとにどう評価するかは今後の課題である。

（３）５－２の改善・向上方策（将来計画）

教員採用を原則として公募することは、広く人材を求める意味から今後も維持したい。昇任は、教員の業績を正当に評価した結果でなければならない。教員の業績を正当に評価するために、教員に対して、研究・教育・運営に関する報告書（教員業績報告書）の提出を毎年求めることにしたので、これを評価の検討資料として用いる。提出は、平成 20(2008)年 5 月から始まっている。この内容の評価をふまえて改善する。

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、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）

1) 教育担当時間の配分

表 5-3-1 に専任教員の 1 週当たりの担当授業時間数（コマ数）を示す。教員の担当授

業時間数は、教員の授業担当を決める過程（各学科の教室会議において協議して原案をつくり、教授会で決定）の中で調整している。専門学科教員の1週あたり平均担当授業時間数は、教授で11.3時間（コマ）、准教授で12.5時間である。共通教育系教員の場合はこれより少なく、教授で9.2時間、准教授で8.9時間である。

表 5-3-1 専任教員の1週当たりの担当コマ数

区分 \ 職位	教授	准教授	講師	助教
工学部5学科（89名）				
最高	18.5	16.5	13.5	9.5
最低	1.0	9.0	7.0	6.0
平均	11.3	12.5	10.1	7.8
工学部共通教育系（22名）				
最高	13.5	14.0	11.5	—
最低	3.5	5.0	5.5	—
平均	9.2	8.9	8.2	—
技術経営研究科（4名）				
最高	8.0	—	—	—
最低	3.0	—	—	—
平均	4.8	—	—	—

教員の担当授業時間数は、明確な基準はないが、専門学科教員においては、春・秋それぞれの学期において、講義1～3コマ、実験・実習・製図科目4コマ、さらに卒業研究の指導に5コマが標準的である。大学院担当教員は、これに大学院の講義と研究指導が加わる。以上の担当授業時間数は決して軽いものではないが、個別指導が可能で健全な範囲と考えている。

なお、科目を専任が担当している割合（専兼比率）は、学科によって差があり、専門科目では62.8%（電気電子工学科）から83.7%（建築学科）の範囲となっている。

2) 教育研究活動の支援

教員の教育研究活動を支援する体制としては、活動の内容に応じて大学附属機関としてセンター等に助手などスタッフを置くとともに、TAの協力を得ている。

教員の教育活動の支援のためには、学修支援センター、英語教育センターなどの教育支援系センターのスタッフが学生の指導に側面から協力し、機械工作センター、電気実験センター、建築技術センター、CAD/CAM/CAE演習室などの実験教育系センターの助手などのスタッフが、実験実習科目に施設・設備を提供するとともに手助けする。研究活動の支援のためには、先端材料技術研究センター、超高電圧研究センターなど技術研究系センターのスタッフが、専門学科の教員と協力体制を築き、研究活動を推進している。

また、教育研究推進室、産学連携起業教育センターは、研究活動推進のための研究費獲得に協力している。教育研究推進室は、文部科学省科学研究費補助金の申請及び獲得のための支援として、シンポジウム「科学研究費補助金獲得プロジェクト」を実施した

り、申請書の整備等に協力している。産学連携起業教育センターは、産学連携の橋渡しをしている。

教育の現場での支援としては、TA の協力がある。TA として大学院の学生のほぼ全員が勤め、授業を支援している。大学院生は、本学が大事にしている実験・実習などの科目を補助する TA として、週 4 コマから 6 コマ担当し、授業料の減免としての奨学金の給付を受けている。この他、客員研究員・特別研究員・協力研究員・受託研究員が教員の研究に協力している。

3) 研究費等の配分

表 5-3-2 に教員研究費の種類を示す。教員には、共同研究費を含めて 1 人あたり 200 万円余りを配分している。教育・研究費には、定常的に一律に配分するものと、申請して獲得するものがある。本学では、大学予算から各学科各教員に配分する教育・研究費を、一律型から獲得型に切り替えつつある。教育・研究用の設備については、教育研究推進室が窓口となり、事務局のプロジェクトチームによる精査を経た上で、各学科・各教員がプロポーザルを行い、その結果を踏まえて採択を決定する。また、各教員が提案する研究プロジェクトや教育プロジェクトについても、申請書を精査した上で決定している。この採択にあたっては、申請内容の他に、科学研究費補助金への申請を必要要件としている。

研究室の面積として、全教員の平均で 33.7 m²を使用している。多くの場合この他に当該教員及び研究室に所属する卒業研究の学生、大学院の学生が実験実習するための設備とスペースを確保している。共通教育系においては、40.9 m²の研究室を 2 人の教員が使用することが原則となっている。

表 5-3-2 教員研究費の種類

学内・学外	種 類	給対象者
学 内	教育研究費	全員
	研究旅費	
	学内特別研究費（機関間協定学生分を含む）	申請して採択された者
	教育プログラム開発費	
学 外	科学研究費補助金	申請して採択された者
	政府・政府関連法人からの研究補助金	
	民間の研究助成財団等からの研究補助金	
	受託研究費	
	共同研究費	
	その他	

(2) 5-3の自己評価

教員の教育担当時間は、学科内でも多少の差があるが、標準としては概ね妥当な範囲に収まっている。

センターのスタッフ、TA など人的教育支援体制は、整っている。設備の整備はできる限り強力に推進している。教育研究推進室が進める、科学研究費補助金申請への支

援活動の結果、徐々にではあるが、申請件数、採択件数、採択額とも、向上している。

また、予算獲得にプロポーザル方式を導入したことは、意欲的な教員のレベルアップには効果があった。

教員にはそれぞれ相当の研究室と実験研究スペースが与えられ、予算の配分も肯けるものとなっている。学長等による研究室と実験研究スペースなどの実査によって、空間の有効利用が図られている。

(3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

教育研究活動の支援体制は、今後も継続する。しかし、学科・センターの教育・研究スペース、設備の内容については、学長等による使用状況の実査を続行した上で、その結果を反映させる。

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)

教育及び研究の両面で、教員の資質向上に向けて、さまざまな取組みを実施している。教育研究改革を担う組織としては、工学部に教授会のもとに教育改革委員会・研究推進委員会・紀要委員会があり、学長直属の教育研究推進室と連携して活動している。

1) 教員相互の授業評価

まず、日常的授業の質的向上を目的に、学生による授業評価アンケートを、平成14(2002)年度から継続的に実施してきた。この結果を、統計的に処理し報告するとともに、各教員へ還元し、授業改善へと結びつけている。

しかし、当初の新鮮さが薄れつつあることを踏まえ、それに加えて教員相互の授業評価を、平成18(2006)年度から始めた。各教員は、自らの授業科目1科目を公開するとともに、3科目を参観し、記述式の報告書を提出することとしており、全教員が参加している。報告書は、はじめ批判的記述の少ないものが多かったが、最近は直接改善方策に結びつく具体的なものが大半を占めるようになっている。

2) 教育改革・授業改善シンポジウム

教育研究推進室の主導で、年5回程度開催している。具体的なテーマは、表5-4-1に示すように、「本学の教育改革や教育プログラムの成果発表」「環境教育について」などであり、毎回100人前後の教職員が参加し、全学的な学習の場となっている。

3) 大学院の教育改革

大学院の教育改革は、各専攻の代表が集まる幹事会において研究科委員長のもと、大学院教育研究推進室と連携して情報を交換し、各専攻において進めている。専攻ごとの研究会を通して教育研究の今日的な諸テーマの広がりを探る動きがみえている。例え

表 5-4-1 教育改革・授業改善シンポジウム一覧

回数	題 目	開催日	人数
1	平成 15 年度新入生に向けた授業改善の課題	2002 年 9 月 27 日	—
2	英語教育の課題と解決	2002 年 10 月 31 日	—
3	実験・実習・ゼミの授業改善	2002 年 12 月 21 日	—
4	プロジェクトの成果とこれからの授業改善	2003 年 2 月 27 日	—
5	専門基礎融合科目の実施効果	2003 年 9 月 26 日	—
6	平成 15 年度融合科目の実施効果と学習支援科目開発	2004 年 3 月 24 日	—
7	学習支援科目の開発と専門基礎融合科目の定着	2004 年 9 月 29 日	—
8	科目開発プロジェクトの総括と残された課題	2005 年 3 月 25 日	—
9	工房教育プログラムの教育計画	2005 年 10 月 27 日	—
10	日本工業大学にあるべき環境教育を考えるシンポジウム	2005 年 12 月 17 日	—
11	学生への接し方に関する意識共有	2006 年 2 月 16 日	—
12	特色GP・工房教育プログラムの成果報告と今後の活動予定	2006 年 4 月 20 日	110
13	インフォキャンパスを活用した授業改善	2006 年 11 月 16 日	76
14	魅力ある大学づくりのために —大学をとりまく状況と大学改革の実際— (学園 100 周年記念事業 学園21世紀若手懇談会 企画)	2006 年 11 月 29 日	83
15	第2回 日本工業大学にあるべき環境教育を考えるシンポジウム (ISO 環境教育検討部会・企画)	2006 年 12 月 21 日	88
16	「工房教育プログラムの成果発表と学生の声」	2007 年 6 月 14 日	109
17	科学研究費補助金獲得プロジェクト	2007 年 10 月 11 日	89
18	魅力ある大学づくりのために —学園 21 世紀若手懇談会報告— (学園 100 周年記念事業 学園21世紀若手懇談会 企画)	2007 年 11 月 9 日	97
19	『新設「ものづくり環境学科における環境教育」』 (環境教育検討部会)	2007 年 12 月 21 日	101

は、建築学専攻では年 5 回の研究談話会において、外部の研究者あるいは学内の教員・学生が研究発表し質疑を交わしている。

4) 評価体制

教員の教育研究活動を活性化するための評価については、学長と企画室長である副学長が当たっている。評価のための枠組みとして教員の業績を、研究に関する業績、教育に関する業績、運営に関する業績の 3 本建てとし、これを評価軸として、評価の体制を整えた。平成 20(2008)年 5 月から、教員は毎年「教員業績報告書」を提出することとした。

研究成果を公表するものとしては、「年次要覧」を発行してきた。「年次要覧」は、全教員の研究活動を中心とした冊子で、年 1 回発行される。発行は、昭和 52(1976)年にすでに始まっており、全国の大学のなかでも比較的早い時期に属するであろう。内容は、各学科及び研究室ごとの活動状況、発表論文リスト、科学研究費補助金をはじめとする補助金の獲得状況、産学連携に基づく企業からの研究費の状況、教員の社会的活動実績 (学会賞や各種審議会委員) などからなる。

(2) 5-4の自己評価

教育改革は、学生による授業評価から、さらに教員相互の授業評価を加えて大きく発展させてきている。教員相互の授業評価は、直接改善方策に結びつく具体的なものが大半を占めるように展開するとともに、授業環境（教室の規模や設備機器）の改善にも役立っている。教育改革・授業改善シンポジウムでも、全学的な交流により認識を広く共有するようになってきている。評価体制については、教員に評価軸及び評価項目を明確にし、報告書の書式も整えて提示し、始まっている。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

教育研究改革については、教員による相互評価の手法について全学的なシンポジウムを開催して、授業について共通の認識をさらに強化したい。また、教員の評価軸の浸透をはかる。

【基準5の自己評価】

運営に必要な教員数は現在、十分に満たしている。専門コースを検討して以来、必要な新しい分野にも教員を補充し始めている。また、専門分野のバランスは、学科ごとに一定の教員数とする方針を近年守ってきたので、妥当な状況にあると考えている。

教員の採用・昇任の方針は、「教員選考基準」およびその運用によって明確にしている。新規採用・昇任選考ともに運用の内規を定めており、選考手続は適切に行っている。

教員の教育担当時間は、専門学科で多少の差があるが、標準は概ね妥当な範囲に収まっている。

教育支援体制は、整っている。教育改革は、学生による授業評価から教員相互の授業評価を加えて大きく発展させている。教育改革・授業改善シンポジウムでも、認識を広く共有するようになってきている。評価体制については、教員に評価軸及び評価項目を明確にし、報告書の書式も整えて提示し、実施している。

【基準5の改善・向上方策（将来計画）】

現在は、平成21(2009)年度に控える2学科の新設、7学科体制への移行の途中であり、今後、学科内の専門コースに関して必要な教員を補充していく。専門分野のバランスは、教員の異動・採用予定によって調整済みの計画ができており、計画に沿って移籍する。

昇任は、教員の業績を正當に評価した結果でなければならない。教員に「教員業績報告書」の提出を毎年求めることにしたので、これを検討資料として用い、この内容を評価するシステムづくりに取り組む。