

## 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）

本学情報文化学部の学科別教員配置を下表に示す。専任教員は CEP(Communicative English Program)インストラクターを除く 40 人（情報システム学科は専任教員を 1 人欠員で現在公募している。）で、このうち女性教員は 8 人（20%）である。

表 5-1-1 学科別教員配置

	教授	准教授	講師	CEP インストラクター
情報文化学科	10	7	1	2
情報システム学科	13	4	5	
学部全体	23	11	6	2

非常勤講師は基礎科目 29 人（このうち情報システム学科の英語科目 12 人）、共通科目 6 人（このうち情報文化学科の情報処理演習科目 3 人）、情報文化学科専門科目 23 人（このうち語学科目 12 人）、情報システム学科専門科目 10 人、計 68 人（延べ人数）である。専任教員（特任教員を含む）の年齢構成を下表に示す。

表 5-1-2 専任教員の年齢構成

	60 歳代	50 歳代	40 歳代	30 歳代
情報文化学科	0%	28%	44%	28%
情報システム学科	45%	27%	5%	23%
学部全体	25%	28%	23%	25%

本学は開学以来、教授、准教授、講師が独立した教員組織を採り、共通科目、専門科目において主要科目は専任教員が担当している。ただし、情報文化学科専門科目の地域言語科目は、1 クラス 30 人を上限とするクラス編成のため専任教員とともに非常勤講師が担当している。

それぞれの学科では、更に学習目標に沿った分野に適正に教員を配置している。情報文化学科では、国際化教育に不可欠な外国籍の専任教員を 4 人（中国国籍 1 人、韓国国籍 1 人、ロシア国籍 1 人、アメリカ合衆国国籍 1 人）と CEP インストラクター 2 人（カナダ国籍 1 人とアメリカ合衆国国籍 1 人）を配置している。専門分野の地域研究と地域言語で

は、各言語担当として日本国籍の教員 1 人が加わり、「ロシア語」、「中国語」、「韓国語」の各地域言語担当者はそれぞれ 2 人、「アメリカ英語」に関しては 4 人（CEP インストラクターを含む。）による共同分担になっている。専門分野の国際研究には、国際政治、国際経済、国際法、地球環境問題、平和学、ヨーロッパ、東南アジア、イスラームなどを専攻する専任教員を配置している。

情報システム学科では、情報システムの体系を 5 つの分野に分けて専門分野の教育課程を構成しているが、学生から見た専門分野は、「論理と数理」の分野を除いて卒業論文につながる「情報とシステム」、「人間と社会」、「組織と経営」、「コンピュータと通信」の 4 分野とし、それぞれの分野に特任教員を除く専任教員全員を配置している。各分野を担当する教員数は、2 分野にまたがる教員を含めてそれぞれ 7、8 人程度になる。特任教員 1 人は英語科目を担当し、非常勤講師を含めた英語科目全体の運営に当たっている。

## (2) 5-1 の自己評価

情報文化学部としての教員規模と職位構成は、大学の使命と目的を達成するための組織として適切である。ただし、学科別に見ると、情報システム学科の年齢構成に偏りが見られ年齢構成のバランスが良くない。開学直後の構成が波及していること、学科の教育目的から新任教員を採用する時に実務経験も考慮してきたことが影響していると見られる。教育の継続性を考えると、今後の教員採用に際しては年齢構成のバランスへの配慮が必要である。ただし、設定した 5 つの分野が相互に深く関連することを理解する人材、「情報システムは人間活動を含む社会的なシステムである」という視点をもつ人材を確保する努力を今後とも続ける必要がある。

それぞれの学科の専門分野への教員配置に関しては、学科の教育目標に沿って科目担当及び人数がバランス良く適正に配置されている。両学科とも、教育目標達成のためには幅広い専門分野の教員を配置する必要があり、講師を含めて専任教員全員で主要科目に対応している。

## (3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

とくになし。

### 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）

専任教員の退職あるいは割愛によって欠員が生じた場合、まず当該学科の学科会において新たに採用する教員の専攻、専門分野や担当科目、採用職位、採用時期、応募資格、選考方法その他の条件を審議して募集案を作成する。募集案に基づいて学部長が学長に任用

の承認を得て、教授会の議を経て学部長が教員候補者を募集する。各大学（院）及び研究機関、関連学会、JREC-IN（研究者人材データベース）などに募集内容を連絡するとともに、本学 HP（ホームページ）にも掲載する。応募期間が終了すると、学部長が人事委員会に教員候補者の審査を委嘱する。人事委員会は学部、学科を構成する教員の専門分野を考慮して人事選考委員会を組織し、人事選考委員会は教員候補者の選考を行う。選考は書類選考と面接などによる。人事委員会は人事選考委員会の選考結果について審議し、選考結果を了承した場合に候補者 1 人を学部長に推薦する。学部長は人事委員会の選考結果を教授会に諮り、学長に候補者を推薦する。教授会の審議と採決は、構成員 3 分の 2 以上の出席と出席者の過半数の同意が必要である。学長は学部長の推薦に基づき候補者を選任し、理事長に任用の発令を申請する。

特任教員、非常勤講師及び CEP インストラクターの採用については、学部長が学長と協議し学長がその必要を認めたときに行われる。CEP インストラクターに関しては、情報文化学科の CEP 担当教員が候補者を推薦する。学科会において特任教員、非常勤講師及び CEP インストラクター候補者の審議を行い、学部長が人事委員会に審査を委嘱する。人事委員会の審査結果を教授会に諮り、学長に候補者を推薦する。教授会の審議と採決は他の一般案件と同じく、教授会構成員の過半数の出席と出席者の過半数の同意が必要である。

専任教員の昇格に関しては、年 1 回学部長が専任教員に昇格審査の申告を求める。申告は自由意志で行われ、学部長は提出された昇格審査書類から昇格資格を規程に沿ってチェックした後、人事委員会に昇格審査を委嘱する。人事委員会は学部、学科を構成する教員の専門分野を考慮して 1 案件ごとに人事選考委員会を組織し、人事選考委員会は当該教員の昇格の是非について審査を行う。人事委員会は人事選考委員会の審査結果について議論し、昇格が適当であると認めた場合にそれを学部長に報告する。学部長は人事委員会の審査結果を教授会に諮り、学長に昇格の推薦を行う。学長は学部長からの推薦を選考し、理事長に昇格を申請する。教授会の審議と採決は、教授昇格の案件の際は教授のみによって、また准教授昇格の案件においては教授及び准教授によって行われ、該当する教授会構成員の過半数の出席と過半数の同意が必要である。

教員の採用と昇任については、以下の規程が定められている。教員の選考、昇格の原則を定めた「新潟国際情報大学教員人事手続規程」、教員人事手続第 3 条の 2 に基づき学部人事委員会を設置することを定めた「新潟国際情報大学人事委員会規程」、人事委員会規程第 4 条第 5 項に基づき人事委員会の諮問に基づき組織することが定められた「新潟国際情報大学人事選考委員会規程」、教授・准教授・講師の資格について明示した「新潟国際情報大学教員選考資格基準に関する規程」、非常勤講師の任用基準を定めた「新潟国際情報大学非常勤講師規程」、インストラクター任用基準を定めた「新潟国際情報大学インストラクターサービス規程」及び「新潟国際情報大学特任インストラクター規程」、更に特任教員の任用基準を定めた「新潟国際情報大学特任教員規程」である。

## (2) 5-2 の自己評価

専任教員候補者の選考は、厳格に公募に基づいて行われている。規程上公募以外の方法も認められているが、開学時を除いて今日まですべて公募によって透明性の高い採用活動

を行っている。また上記で説明した人事関係規程に基づき、きわめて公正な業績審査と選考が行われており、情報文化学科、情報システム学科の学科長を含む人事委員によって構成される人事委員会は適正に機能している。また教員候補者の選出が教授会の審議と投票によって行われるため、客観性と公平性に基づいた人事選考が行われている。こうした教員人事選考過程を経て研究業績、教育能力、また分野によっては企業における実務経験の豊富な教員が採用されてきたのであり、専任教員人事選考の公平性は本学の活力の源である。

一方で、専門分野によっては本学での勤務期間が2年から3年以内といった極めて短い期間で割愛を求められる教員が2、3年に1人程度の割合で発生している。公募制によって優秀な人材を採用していると評価できる面もあるが、学部、学科の運営上の問題もあり人事の流動性と定着性の兼ね合いが課題である。

教員候補者を書類選考と面接で評価する際に、研究業績については判断基準が明示されているが、教育者としての能力についての基準は必ずしも明確ではない。その結果、人事委員会や教授会において候補者の能力をめぐる議論が必ずしもかみ合わないという事例が過去にいくつかあった。そのため、研究者以外に実務者も必要とする情報システム学科においては模擬授業を選考基準の1つに取り入れている。ただし、これも採用の守秘義務の関係から、当該人事選考委員会の委員のみの評価にとどまっている。

非常勤講師の選考については、教員人事手続規程において専任教員の選考に準じて行うことが取り決められているが、実際の運用はそこまで厳密には行っていない。人事委員会として業績評価には最善をつくしているが、時にはきわめて限られた期間内で補充を行わなければならないこと、本学の立地上、依頼先が限定されていることなどからやむを得ないと考えている。ただし、情報文化学科のCEPインストラクターの採用に際しては、その教育上の役割として専任と同等の重要性があるので、CEP担当の外国籍教員（アメリカ合衆国国籍）が採用活動にあたり、候補者を慎重に選んで推薦している。また、情報システム学科の特任教員の選考には、英語科目に特定していること、交代時期が明確であることから十分に時間をかけて候補者を選考することができている。

教員の昇格に関しても規程を遵守し、人事委員会並びに人事選考委員会における厳密な審査と教授会における審議と採決が行われている。

本学部の特徴として、情報文化学科及び情報システム学科に所属する専任教員の専攻、専門分野は幅広くかつ教員数が限られている。特に、昇格について諮る教授会において議決に加わることのできる構成員は、教授昇格の際は教授のみ、准教授昇格の時は教授及び准教授である。その結果、昇格を申請した教員の専門分野、あるいはそれに隣接した専門性を有する教員が議決に参加できず、審査評価を的確に判断できない可能性もある。そのため、人事委員会が他大学の専門分野の教員に外部評価を依頼して補う形をとっている。

### (3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

専任教員候補者選考にあたって、人事委員長の諮問によって組織される人事選考委員会の構成は、主査以外は学内においても公表されていない。この制度によって、人事選考委員会はあらゆる干渉を排除して候補者の能力を審査する環境が保障されている。しかし、この制度は候補者の研究者としての能力を検討するには適するが、教育者としての能力を

見極めるには必ずしも十分ではない。候補者が2名から3名に絞られた段階で、候補者の教育者としての能力を学部あるいは学科全体として検討できるような機会の実現について検討する。

### 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。

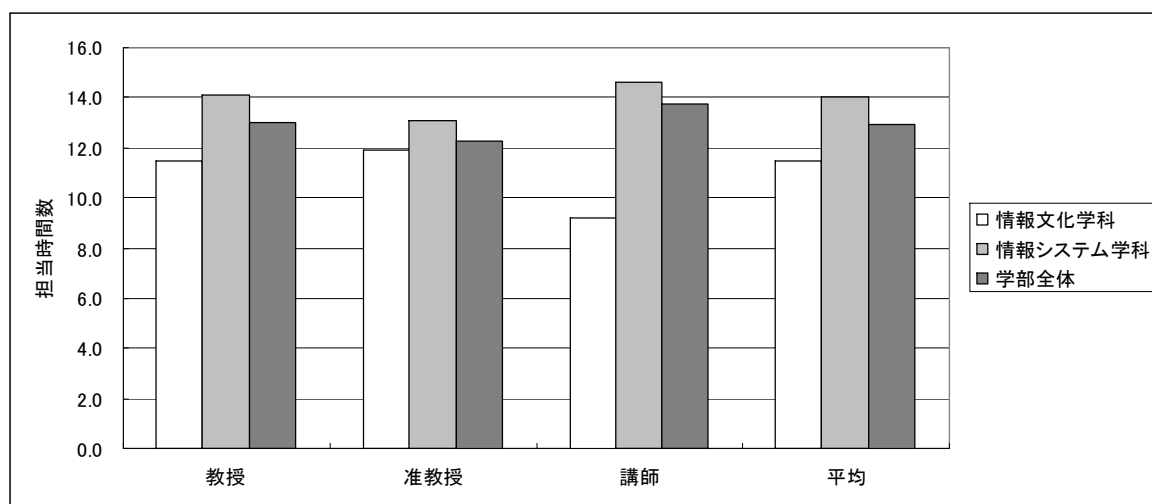
《5-3 視点》

- 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）

専任教員1人当たりの在籍学生数は、情報文化学科28.6人、情報システム学科34.8人、学部平均で32.0人である。また、専任教員1人当たりの平成19(2007)年度の年間平均担当時間数（週当たり）を下表に示す。

表5-3-1 学科別職位別年間平均担当時間数（週当たり）



情報文化学科では各教員の教育担当時間数の調整は行っているが、学科内の学務負担の調整は行っていない。

情報システム学科では演習科目の担当時間数を調整することにより、できるだけ教員の教育担当時間の総計が均一になるように毎年調整を行っている。学科内の学務負担に関しても、担当件数を均等に割り当てて負担が平準化するように考慮している。これら授業科目担当数及び学科内学務割当ての調整案は学科会において整理し、全員了承の上で決めて

いる。

委員会活動として、13の定例委員会（情報センターの2つのセクターを含む。）の委員長及びセクター長には兼務を含めてすべて教授職が当たっている。また、各委員会の委員として専任教員がほぼ2つの委員会に所属しているが、これら委員会活動の負荷は、教育担当時間及び学科内学務の分担には考慮されていない。

本学は大学院が設置されていないので、大学院生に教育的配慮の下に教育補助業務を行わせるTA( Teaching Assistant)制度はない。ただし、PC(パソコン)の操作や基本的なプログラミングに関しては学部学生でも対応可能であるので、情報処理演習科目やPCを利用する授業科目において、当該科目を履修した上級生を学生アシスタントとして教員指導のもと教育補助に当たらせている。

専任教員及び特任教員には、個人研究費と研究旅費が職位に関係なく均等に配分されている。CEPインストラクターには、専任教員と同額の個人研究費（ただし、研究旅費を含む。）が配分されている。また、「新潟国際情報大学共同研究規程」によって定められた本学独自の研究助成金制度があり、学科会で研究テーマを審議して学部予算として要求し、学長が決定している。共同研究予算の中には出版助成や海外で開催される国際会議への発表や参加などの旅費助成が含まれる。

専任教員の在外研究支援に関しては「新潟国際情報大学教員海外研修員規程」が定められており、応募資格の要件を満たす教員を毎年1名、半年から1年間海外の研究機関などに派遣している。この場合、旅費と在外期間中の研修費が支給される。

## (2) 5-3の自己評価

情報文化学科と情報システム学科の担当コマ数の差が大きいが、この主たる要因は情報文化学科がゼミナール中心の教育課程を構成し、情報システム学科は情報処理演習や卒業研究（演習科目）を中心とした教育課程を構成しているためである。加えて、情報システム学科は幅広い専門分野の専任教員をまとめるため、情報処理演習科目は原則として専任教員が担当している。新任教員の任用時には、プログラミングを除く情報処理演習科目を担当できることを採用条件のひとつにしている。これによって、学科内での教育担当時間の平準化が可能となっている。したがって、学科間の担当時間数の不均衡の是正は容易でなく、現時点では増担手当をもって対応している。

情報文化学科及び情報システム学科とも各教員の教育担当時間数の平準化に努め、現時点では適切に配分されている。しかし、委員会活動や学科内の学務に関しては、小規模校のため教員数が少ないこと、委員会や学務の種類によって教員の負担量に大きく差があることから平準化が難しい。情報文化学科では、地域言語別の派遣留学制度の実施には当該言語担当の教員があたりざるえず、交代が不可能である。そのため、他の学務についても交代が困難となって、各教員の負担量にかなりの隔たりが生じ不均衡が広がっている。情報システム学科では、学務の担当件数が均等になるよう割り当て調整しているが、量的には平準化されていない。

委員会の業務に関しては、活動の継続性と負担量の調整のため、2年に一度、学部長の交代に合わせて構成委員の見直しを行って負担の大きい業務が続かないように努めている。

本学ではTA制度はなく、学生アシスタントを情報処理演習科目などに活用し、PCの操

作や情報リテラシー、基本的なプログラミングの教育補助に当たらせている。演習時間内には必ず教員が常駐して学生アシスタントに指導を行っているので、学習上の問題はない。むしろ、年齢の近い学生アシスタントへの質問が多く、学生アシスタント側も教育実習によって情報技術の知識を深めるので、双方に対して教育効果がある。

研究費や学内助成金制度に関しては、外部研究資金の導入という流れの中で制度としては適正であると考ええる。

### (3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

委員会業務と学科内の学務負担に関して、可能なかぎり公平な負担となるよう調整することが急務であるが、業務内容の継続性から毎年交代し、かつ、公平になるよう運用するのは困難である。そのために、担当者を2、3年で交代するなどして複数年を通してできるだけ負担を公平にするような措置を更に進める。

## 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など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）

学部としては、平成16(2004)年度後期から2年間にわたって学生による授業評価を4回実施し、学科単位で個別にFD活動を行っている。

情報文化学科では教育研究の向上のために、今年度から学科会内に教育改善検討会を設置して、新入生への導入教育や補習授業の検討などを進めている。CEPインストラクターが担当する「CEP」に関しては、CEP担当の専任教員と学科内CEP委員会が授業改善も含めて全般的な指導に当たっている。

情報システム学科は学科会内に教育改善委員会を設置し、教育課程の改善や次期の教育課程の提案を行うとともに、教員の教育方法の改善を目的として平成17(2005)年度より毎年学科会構成員の参加を求めて教育改善検討会を開催している。教育改善に関する試みを実際の講義で実施した結果を発表し、他の教員と意見を交換することによって学科全体として情報を共有するなど、教育研究活動を活性化するための取り組みを行っている。また、情報システム学科の演習科目（基礎演習と卒業研究を除く。）は、複数の教員による複数クラスの同時開講であるために授業内容の等質化が必要である。そのため、各演習科目ごとに責任者を定め、演習科目相互の調整は教育改善委員会で行っている。演習科目内の調整は適時、科目責任者が担当教員を集めて演習内容とその分担を調整し、講義概要と成績評価のとりまとめを行っている。「英語」に関しては、特任教員が非常勤講師のまとめ役となり、年1回検討会を開催して教育上の問題点と対策、次年度の教育体制や教育内容の改善を行っている。

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は、平成16(2004)年度後期から

平成 18(2006)年度前期までの 2 年間、学期末に学生による授業評価を実施した。それまでは、教員の任意参加による Web ベースの評価アンケート調査の試みや、個々の教員による個別の授業調査を実施してきた。しかし、回収率や正確性、公開性において課題が多くあり、学部全体への規模拡大と今後の継続性を考慮して、実施方法を全面的に見直して実施したものである。的確な評価結果を得るためには、できるだけ多くの学生の協力が不可欠であり、評価データの収集方式として授業時間内に所定用紙に手書きで記入する方式とした。また、実施時期に関しては本来ならば中間期などに実施して、その結果を当該学期内で直ちに反映することが望ましい。しかし、授業計画や準備状況などを考慮すると、学期途中での改善や変更は容易でないことから学期末に実施することとした。期末に実施すると調査に協力してくれた学生への直接的なフィードバックはなくなるが、次の年次の学生が履修科目を選択する際に当該科目の評価結果を学生が知ることができれば、間接的ではあるが学生へのフィードバックが可能となる。実施にあたっては、できるだけ学生の負担を軽減する配慮と、教育改善のための詳細な個別情報の収集も不可欠であることから、科目共通の評価項目と科目独自の評価を区別することとし、前者は評価項目を絞り込んだマークシート用紙を使用して学生負担を軽減するとともに、迅速な統計処理が行えるようにした。後者については、書式を定めない自由記入方式として詳細な個別意見を収集した。

統計処理された共通的な項目の評価結果に加えて、教員側からのアプローチとして収集した自由意見を担当教員の所見として取りまとめ、これら評価結果と所見を本学 HP 上に学内公開して学生に対しても評価結果を周知している。

当初、共通的な評価項目の妥当性や個別意見の集約方法などについて検証する必要があることから、まず専任教員の講義科目のみを対象として試行的に実施し、順次、非常勤講師の講義科目を対象に加え、更に複数教員が担当する語学や演習科目を加えた規模で 2 学期分続けて実施した。なお、少人数クラスを専任教員が継続して担当する基礎演習、国際研究ゼミナール、卒業研究は対象から除外している。

## (2) 5-4 の自己評価

学部全体として統一した FD 活動はまだ実施していない。

情報文化学科はゼミナールを、情報システム学科は演習に重きを置いた教育課程編成になっている。したがって、情報文化学科では個々の学生の状況把握や個別対応が比較的容易であり、FD 活動の理解と対応が遅れたことは否めない。しかし、今日の学生は大きく変化しており、それに合わせて教育目標や教育内容・方法の見直しが必要であることへの理解が高まり、今年度から学科会内に教育改善検討会を設置して活動を開始した。

一方、情報システム学科では基礎演習と卒業研究を除いた演習科目においては、複数教員が担当して同一内容の授業を複数クラス同時に開講している。そのために、担当する専任教員（ほぼ全員）及び非常勤講師（情報リテラシー演習の一部担当）の間で、教育内容及び進捗速度の整合を図る必要があり、開学当初より FD 活動の下地があった。平成 17(2005)年度より教育改善委員会で本格的に FD 活動を行い、主に教育・授業方法の改善に関する議題を中心にして、教員間で実際に活用できる情報を共有できるよう討議を行っている。また、高校の教育課程への教科「情報」の導入に対応して習熟度に差が広がった新入学生に対して、情報処理演習の大幅な教育課程の改定を学科会へ提案した。まだ、学

生の質的变化に対応するための方策を検討していて、入学前演習及び入学時の英語・数学の習熟度チェック結果をもとに、基礎学力などの情報を収集している段階である。

語学科目に関しては、情報文化学科の「CEP」は担当する専任教員が中心となって CEP インストラクターを指導し、専門科目としての各「地域言語」では、専任教員（各言語とも外国籍の教員と日本国籍の教員が担当）が少人数クラス編成で指導している。一方、情報システム学科の基礎科目の「英語」では、担当する特任教員が非常勤講師のまとめ役として分担調整と教育内容の改善を行っている。このように、情報文化学科と情報システム学科の教育課程の編成方針及び授業方法が異なるために、学科別に FD 活動を実施してきたが、現時点ではその活動に濃淡が生じている。今後は、双方の具体的な FD 活動の成果を交換して共通項を見出し、学部としての FD 活動を実施する必要がある。

学生による授業評価の結果は、冊子にまとめると同時に本学 HP（学内サービス）上に個別科目毎の結果を掲載して学生に公開周知してきた。順次対象科目を拡大しながら4回連続して実施したが、次第に学生の自由意見も少なくなり、教員の所見にも類似したものが見られるようになってきた。現在、平成18(2006)年度前期での実施をもって中断しているが、学生負荷の考慮や新たな評価項目の検討など、評価方法と体制を一新してできるだけ早い時期に再開する必要がある。

### (3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

情報文化学科では、学科内に設置した教育改善検討会を中心に具体的な FD 活動を行い、教員の理解をより高めるために、時間をかけて粘り強く話し合いをしていく。

情報システム学科では、教育改善委員会での FD 活動を更に進め、演習科目に加え講義科目にも重点をおいて改善活動を進める。当面の具体的課題として、習熟度の差が学生間、学年間で大きくなっている数学関連科目の履修問題がある。入学時に実施した数学リテラシーチェックの結果を早急に整理して、数学関連科目の教育内容を見直して改善を行う予定である。

### 〔基準5の自己評価〕

本学情報文化学部として、教育課程を遂行するための教員規模と職位構成は適切であると考えられる。ただし、学科別に見ると情報システム学科の年齢構成に偏りが見られるので、本学の「情報システム」の視点をもつ人材確保を考慮しつつ、今後の教員採用に際しては年齢構成のバランスへの配慮が必要である。それぞれの学科の専門分野への教員配置に関しては、学科の教育目標に沿って科目担当及び人数がバランス良く適正に配置されている。

教員の採用・昇任に関しては、その方針は教員人事関係規程に明確に定められて厳格に運営されている。特に、専任教員の採用に関しては、公募による透明性の高い採用活動、人事委員会による公正な業績審査、教授会の審議と投票に基づいて選考が行われている。一方で、本学への勤務期間が2年から3年以内といった極めて短い期間で割愛を求められることもあり、公募制によって優秀な人材を採用していると評価できる面もあるが、学部、学科の運営上の問題もあり人事の流動性と定着性の兼ね合いが課題である。また、教育能力の評価基準が必ずしも明確でなく、実務経験者を必要とする情報システム学科では模擬

授業を選考基準の1つに取り入れている。ただし、これも採用の守秘義務の関係から、当該人事選考委員会の委員のみの評価にとどまるという問題がある。

教員の昇格に関しても、教員人事関連規程に基づいて人事委員会並びに人事選考委員会における厳密な審査と教授会における審議と採決が行われていて、適正に運営されていると考える。ただし、本学部の特徴として専任教員の専攻、専門分野が幅広いため、学内だけの審査評価では不十分な場合は他大学の専門分野の教員に外部評価を依頼して補う形をとっている。

教員の教育担当時間に関しては、主として教育課程の編成方針の違いから学科間で比較すると担当授業時間数の差が大きくなっている。学科間の不均衡の是正は容易でなく、現時点では増担手当をもって対応している。それぞれの学科では、演習科目などの担当を調整することで教育担当時間の平準化に努めているが、学部の委員会活動や学科内の学務までを含めると、各教員の負担量にかなりの隔たりが生じ不公平感が広がっている。委員会活動に関しては、2年に一度、学部長の交代に合わせて構成委員の見直しを行って負担の大きい業務が続かないように努めている。

本学では、学生アシスタントを演習科目などで活用して教育補助に当たらせている。授業時間内は必ず教員が学生アシスタントの指導も行っており、学生及び学生アシスタント双方に対して教育効果があると考えられる。

研究費や学内助成金制度に関しては、外部研究資金の導入という流れの中で制度としては適正であると考えられる。

学部全体として統一したFD活動はまだ実施していないが、情報文化学科では、今年度から学科会内に教育改善検討会を設置して活動を開始している。情報システム学科では、平成17(2005)年度より教育改善委員会を学科内に設置してFD活動を行い、主に教育・授業方法の改善に関する議題を中心にして、教員間で実際に活用できる情報を共有できるよう討議を行っている。今後は、双方の具体的なFD活動の成果を交換して共通項を見出し、学部としてのFD活動を実施する必要がある。

学生による授業評価に関しては、平成16(2004)年度後期から2年間実施し、個別結果を学生に公開してきたが、その意義・目的の理解が若干薄れてきた状況が見受けられる。現在、平成18(2006)年度前期をもって中断しているが、評価方法と体制を一新してできるだけ早い時期に再開する必要がある。

#### 〔基準5の改善・向上方策（将来計画）〕

専任教員の採用にかかわる委員会の構成は、一部の委員を除いて学内でも非公開とし審査環境を厳格に守秘しているが、教育者としての能力を見極めるためには必ずしも充分ではない。学部あるいは学科全体として、その教育者としての能力が検討できるような機会の実現性について学部長及び人事委員会で検討を進める。

教育担当時間、委員会業務及び学科内学務負担をすべて合わせて平準化することは容易ではない。担当を交代することで、複数年を通してできるだけ負担を公平にするような措置を更に進める。

学部全体として統一したFD活動の前に、それぞれの学科でFD活動の活性化と深化に取り組む。情報文化学科では、学科会内に設置した教育改善検討会を中心に具体的なFD

活動を開始する。情報システム学科では具体的課題として、習熟度の差が学生間、学年間で大きくなっている数学関連科目の履修問題がある。入学時に実施した数学リテラシーチェックの結果を早急に整理して、数学関連科目の教育内容を見直して改善を行う予定である。