

## 5 教員組織

### (1) 教員組織

#### 1) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

#### 【現状の説明】

本学の理念は「創造と調和」であり、これを基本に教育の目的を 豊かな教養を身に付ける、基礎となる学力の向上に努める、 創造的な考え方を修得する、 活力のある自己を確立する、の4項目に置いている。この目的を達成し本学の工学教育と平成14年度より情報学部を新設し情報学教育の水準を維持するために、表 - 5 - 1 に示すような教員の配置を行っている。各学部、学科とも、教員1名当たりの在籍学生数は30名～50名である。学生数に対する教員数の割合は、国立大学に比較すれば少ない。また、豊かな教養、基礎学力の向上および自己の確立を目指し、学生に効果的な教育をほどこすために、教養部の教員を表 - 5 - 2 のように配置している。

表 - 5 - 1 学部・学科の教員数（平成16年度）

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	専任教員1人当たりの在籍学生数
	教授	助教授	講師	計	特任教員(外数)			
工学部	機械工学科	7	5	0	12		11	48.7
	情報機械システム工学科	6	5	0	11		11	
	電気電子工学科	9	1	2	12		11	
	建築学科	8	3	0	11		11	
	都市環境デザイン学科	8	2	1	11		11	
計	38	16	3	57	0	0	55	
情報学部	情報学科	12	6	4	22		21	32.5
工学研究科	機械工学専攻				0			
	電気・電子工学専攻				0			
	建設工学専攻				0			
	材料・環境工学専攻				0			
計	0	0	0	0	0	0		
情報教育センター(その他の組織)						1		
教養部	13	4	8	25			23	139.8
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数								
合計	63	26	15	104	0	1	99	

表 - 5 - 2 教養部の教員数（平成16年度）

	教授	助教授	講師	合計
人文社会教室	2	0	1	3
数学教室	4	1	1	6
物理学教室	0	2	1	3
化学教室	2	0	0	2
外国語教室	2	0	3	5
保健体育教室	1	1	1	3
教職教室	2	0	1	3

**【点検・評価】【長所と問題点】【将来の改善改革に向けた方策】**

各学部・学科の教員数はいずれも大学設置基準を上回っており、教養部の教員数も設置基準の値を上回っている。しかし、大学での教員配置が社会構造の変化に迅速に対応できず、学科間で教員1人当たりの学生数には1.5倍程度の差が見られるので、今後格差の是正のために教員組織の見直しも必要である。

現在平成18年度に向けた新学科設置や学科改組を進めているので、教員組織の見直しと充実を併せて検討してゆくことになる。

**2) 主要な授業科目への専任教員の配置状況**

**【現状の説明】【点検・評価】【長所と問題点】【将来の改善改革に向けた方策】**

本学では必修科目にはできる限り専任教員を配置するようにしている。また、非常勤講師を含む複数クラスで運営する科目については、できる限り専任教員が入るように配慮している。

表 - 5 - 3 に示すように分野によっては非常勤講師数がかかなり多いが、専門性が広範な建築学科の特殊性と、工科系大学であることから教養部専任教員が少ないため、少人数教育が必要な語学および一般教養課目の多くを非常勤講師に頼らざるを得ないためである。

表 - 5 - 3 兼任教員（非常勤講師）の数

学部・学科、研究科・専攻、研究所等	専任教員数				助手	兼任教員数 (非常勤講師)
	教授	助教授	講師	計		
工学部	機械工学科	7	5	0	12	14
	情報機械システム工学科	6	5	0	11	6
	電気電子工学科	9	1	2	12	17
	建築学科	8	3	0	11	26
	都市環境デザイン学科	8	2	1	11	18
計	38	16	3	57	0	81
情報学部 情報学科	12	6	4	22		28
計	0	0	0	0	0	0
情報教育センター (その他の組織)					1	
教養部	13	4	8	25		57
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数						
合計	63	26	15	104	1	166

**3) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性**

**【現状の説明】【点検・評価】【長所と問題点】【将来の改善改革に向けた方策】**

前期、後期別に開講授業科目における専兼比率を表 - 5 - 4 に示す。

専兼比率は必修科目で建築学科の65.4%を除くと、80%以上になっている。しかしながら、学部共通科目の教養科目は30%と低い。選択科目でも70%から90%であるが、教養科目は40%を少

し上回る値になっている。この理由は5(1)2)で述べた通りである。

学生が幅広い分野について知識を得る機会を増やす為の選択科目数の増加や、学力低下に対応する上で少人数教育を志向せざるを得ず、その対応としての兼任教員数が増加する傾向にある。今後の少子化の中で多様化する学生の教育に当たって、選択科目数のあり方、少人数教育の取組

みはキャップ制との関連も含めての総合的な課題であり、そういう中で専任・兼任比率のあり方についても検討することが必要である。

表 - 5 - 4 開設科目における専兼率

学部・学科				前期			後期		
				必修科目	選択科目	全開設授業科目	必修科目	選択科目	全開設授業科目
工学部	機械工学科	専門教育	専任担当科目数(A)	45.0	39.0	84.0	38.0	41.0	79.0
			兼任担当科目数(B)	7.0	16.0	23.0	14.0	15.0	29.0
			専兼比率 (A / (A + B) *100)	86.5	70.9	78.5	73.1	73.2	73.1
	情報機械システム工学科	専門教育	専任担当科目数(A)	50.0	40.0	90.0	41.0	34.0	75.0
			兼任担当科目数(B)	9.0	11.0	20.0	19.0	7.0	26.0
			専兼比率 (A / (A + B) *100)	84.7	78.4	81.8	68.3	82.9	74.3
	電気電子工学科	専門教育	専任担当科目数(A)	68.0	39.0	107.0	50.0	29.0	79.0
			兼任担当科目数(B)	9.0	23.0	32.0	11.0	27.0	38.0
			専兼比率 (A / (A + B) *100)	88.3	62.9	77.0	82.0	51.8	67.5
	建築学科	専門教育	専任担当科目数(A)	53.0	30.0	83.0	54.0	16.0	70.0
			兼任担当科目数(B)	28.0	13.0	41.0	17.0	15.0	32.0
			専兼比率 (A / (A + B) *100)	65.4	69.8	66.9	76.1	51.6	68.6
	都市環境デザイン学科	専門教育	専任担当科目数(A)	42.0	51.0	93.0	23.0	45.0	68.0
			兼任担当科目数(B)	10.0	20.0	30.0	5.0	14.0	19.0
			専兼比率 (A / (A + B) *100)	80.8	71.8	75.6	82.1	76.3	78.2
	電子情報工学科	専門教育	専任担当科目数(A)	20.0	16.0	36.0	2.0	5.0	7.0
			兼任担当科目数(B)	0.0	5.0	5.0	0.0	3.0	3.0
			専兼比率 (A / (A + B) *100)	100.0	76.2	87.8	100.0	62.5	70.0
	学科共通	専門教育	専任担当科目数(A)	6.0	11.0	17.0	3.0	11.0	14.0
			兼任担当科目数(B)	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0
			専兼比率 (A / (A + B) *100)	85.7	100.0	94.4	100.0	100.0	100.0
情報学部	情報学科	専門教育	専任担当科目数(A)	49.0	43.0	92.0	54.0	65.0	119.0
			兼任担当科目数(B)	15.0	21.0	36.0	10.0	27.0	37.0
			専兼比率 (A / (A + B) *100)	76.6	67.2	71.9	84.4	70.7	76.3
工学・情報学部共通	教養教育	専任担当科目数(A)	22.0	35.0	57.0	21.0	38.0	59.0	
		兼任担当科目数(B)	50.0	20.0	70.0	50.0	22.0	72.0	
		専兼比率 (A / (A + B) *100)	30.6	63.6	44.9	29.6	63.3	45.0	

表 - 5 - 5 非常勤講師担当時間数

学部・学科・教室		前期		後期	
		人数	時間数(/週)	人数	時間数(/週)
工学部	機械工学科	11	36	11	34
	情報機械システム工学科	4	18	6	36
	電気電子工学科	10	44	13	58
	(電子情報工学科)	2	4	3	6
	建築学科	21	96	17	70
	都市環境デザイン学科	10	44	7	16
情報学部	情報学科	20	64	25	78
教養部	人文社会教室	7	28	6	26
	数学教室	11	44	10	40
	物理学教室	7	32	7	32
	化学教室	4	32	4	28
	外国語教室	20	112	20	108
	保健体育教室	2	20	2	20
	教職教室	3	8	5	14
合	計	132	582	136	566

1コマ90分を2時間とする

#### 4) 教員組織の年齢構成の適切性

##### 【現状の説明】

専任教員の年齢構成は、基礎データ表2-1のとおりである。ここ数年は新学科設置・学科改組等により若手教員主体での採用を実施しているが、今後数年間の定年退職者も少ないことから、平成16年度の平均年齢は51.0歳と高い。それは、図-5-1に示すように年齢構成的には50歳から60歳までが54名と全体の半数を数え、40歳以下の若手教員数は21名に過ぎないためである。

学科別の平均年齢は、教養部47.0歳、機械工学科53.4歳、情報機械システム工学科51.7歳、電気電子工学科56.3歳、建築学科51.3歳、都市環境デザイン学科48.1歳、情報学科52.9歳となっており、電気電子工学科の平均年齢の高さが目立つ。

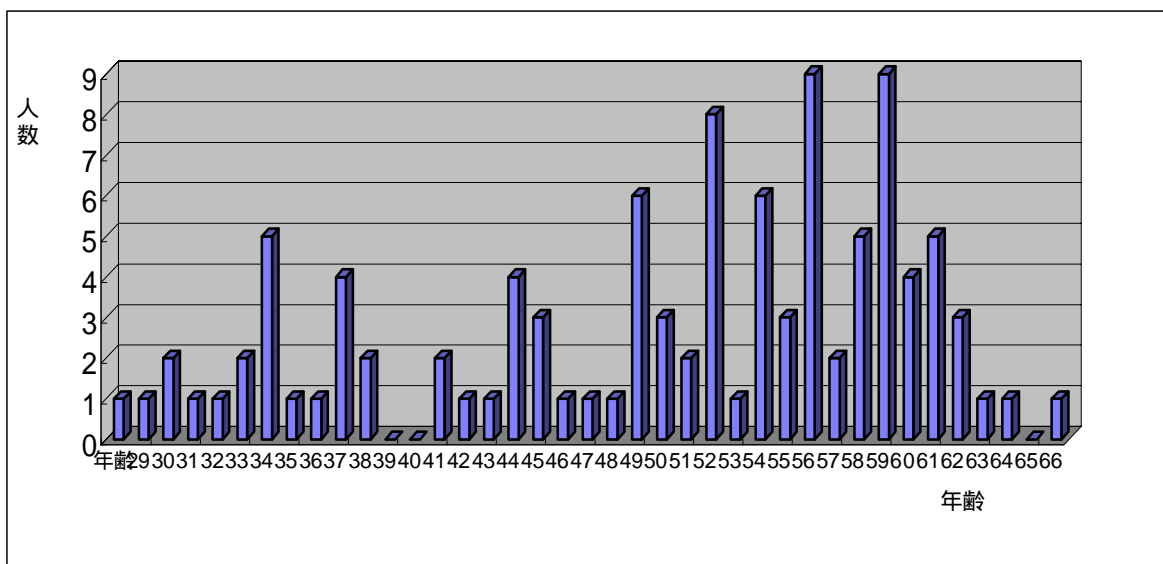


図 - 5 - 1 教員の年齢構成

図 - 5 - 1 に示すように年齢構成的には 50 歳から 60 歳までが 54 名と全体の半数を数え 40 歳以下の若手教員数は 21 名ある。

学科別の平均年齢は、教養部47.0歳、機械工学科53.4歳、情報機械システム工学科51.7歳、電気電子工学科56.3歳、建築学科51.3歳、都市環境デザイン学科48.1歳、情報学科52.9歳となっており、電気電子工学科の平均年齢の高さが目立つ。

#### 【点検・評価】【将来の改善改革に向けた方策】

平成14年4月から定年年令を70才から65才に引き下げたこともあり、教員の平均年齢は大幅に下がったが、50才以上教員数が全体の50%強であることから、今後しばらくは徐々に高齢化がすすむことは避けられない。平成21年前後には現在の中核的な役割を果している教員の一律定年退職があり平均年齢は急速に下がることが予想されるが、短時間に多くの教員が交代することになり、教育の連続性を考えた場合、本学の教員の年齢構成は現時点では問題がある。今後年齢構成を考えた教員採用を心がけねばならない。

さらに任期を限定した教員採用等の方策を検討することにより、年齢構成の是正を図ることも検討してゆく必要がある。

### 5)教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

#### 【現状の説明】

表記の目的達成のため教務委員会を組織している。

教務委員会の構成は、教務部長(委員長)、教務部次長、教務室長、教養部の各教室(人文社会教室、数学教室、物理学教室、化学教室、外国語教室、保健体育教室、教職教室)から各1名、機械工学科、情報機械システム工学科、電気電子工学科、建築学科、都市環境デザイン学科および情報学部情報学科から各1名となっている。委員の任期は2年である。また、本委員会は毎月

1 回以上開催され、教育課程の編成と時間割の作成、シラバスの作成、進級・卒業判定、非常勤講師とTAの選考等、教育課程の有効かつ円滑な運営のための様々な問題を審議している。

#### 【点検・評価】

平成 9 年 1 0 月の委員会統廃合により教務委員会は、現行のカリキュラム問題点を整理し、次の視点で平成 1 2 年度から実施するカリキュラムの検討を進めてきた。

各学科別の教育理念と教育目標の明確化

現行カリキュラムの編成の基本方針の点検と改善

教育環境の変化等（高等学校の新指導要領）への配慮

具体的な検討項目としては、共通科目として一般的な情報教育（情報リテラシー）の導入、進級制限・卒業研究履修制限の見直し、必須・選択の見直し、要卒単位への組み入れ、単位計算の見直し、昼夜開講制に伴うカリキュラムへの配慮や導入教育等について検討し、平成 1 3 年度からは、学生の学習力効果を高めるための履修制限（所謂キャップ制）を導入した。

#### 【将来の改善改革に向けた方策】

現行カリキュラムは、平成 1 2 年の実施から 4 年が経過しているため点検評価を行なった。その結果、改善が必要とするいくつかの項目が指摘されており、平成 1 8 年度カリキュラムの策定に向け抜本的見直しの検討を重ねている。

### 6) 教員組織における社会人の受け入れ状況

#### 【現状の説明】【点検・評価】

この 5 年間は教育重視と今後の技術開発に相応しい人材を求め、教員採用は公募で行ってきた関係で社会人が増えてきた。現在約 2 0 名の企業出身教員（特殊法人機関出身者も含む）が在職している。民間企業出身の教員は本学全教員の約 2 割を占めるほどに増加し、学生の指導や大学の発展に大きく貢献している。

企業経験豊富な教員は、今後本学で若手技術者（卒業生）を育成するに必要不可欠であり、さらに企業出身教員の増員を図り、実学教育に向けた改革に期待したい。

### 7) 教員組織における女性教員の占める割合

#### 【現状の説明】【点検・評価】

女性教員は、現在 6 名で工学系 2 名（内 1 名は芸術系）、人文系 2 名、情報系（CG関連）2 名と全教員の約 6 % 程度である。情報系女性教員は平成 1 4 年開設の情報学部でのコンピュータグラフィック教育で、女性の持つ繊細なデザイン感覚で学生の潜在能力を引き出す教育が行われている。

また高齢化社会が現実のものになってきており、建築環境および福祉の分野で女性の重要性が増しており、女性の立場からの教育指導は重要で女性教員の増員を図らなければならない。

## **(2) 教育研究支援職員**

### **1) 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性**

#### **【現状の説明】【点検・評価】【将来の改善改革に向けた方策】**

本学が指向するものづくりを実感させる教育、特に実験・実習は重要な位置づけにあり、これを担当補助する技術系職員（教育研究支援職員）を配置するようしており、民間企業で十分な経験を積んだ技術者を技術系職員として雇用し実践的指導を行う方法をとっている。現在約30名の技術系職員を擁しているが、雇用に際しては各学科の実験・実習カリキュラムを踏まえ適切な技術・経験を積んだ人物を選考し、ミスマッチが出ない努力をしている。また、卒業研究補助・教員の研究補助に関しても担当してもらっている。外国語教育に関しては専任教員と非常勤講師が行っている以外に人的補助体制は採っていない。情報処理関連教育については技術系職員に加えてTAが支援を行っている。

### **2) 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性**

#### **【現状の説明】【点検・評価】【将来の改善改革に向けた方策】**

技術系職員（教育研究支援職員）の主業務は学生の実験・実習に於ける準備・資料の作成、機械操作等の実験補助であり、その勤務体制も授業の開講の有無に拘わらずフル勤務体制で教員の要請に随時応える体制となっている。よって日常的には教員との連携・協力関係は適切である。

### **3) ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性**

#### **【現状の説明】**

大学院生をティーチングアシスタント（TA）とする制度が平成2年度から導入された。TAは年々増加傾向にあり、主に本学の大学院生がこれを担当している。当初TAは、実験・実習の補助に割り当てられたが、次第にコンピュータを操作する情報処理関連授業、さらには講義や演習の補助へと拡充されてきた。これらは、少人数教育あるいは双方向対話教育における人的補助の必要性が生じてきた結果である。

#### **【点検・評価】【将来の改善改革に向けた方策】**

工学実験や実習ではTAを配置して教育の補助を行っているが、全学的にみて未だ改善の余地がある。特に本学は、実学を重視することから演習が多いが、演習科目へのTA配置は少なく実験、実習に加え演習科目にもTAを効率的に配置してゆく必要がある。

TAを配置することで授業に対するきめ細かい指導が可能となり、教育の質の向上が期待できる。特に、情報処理関連教育においては、コンピュータに精通した大学院生を配置することにより一層の教育効果が期待できる。

今後TAの質の向上とバランスのとれた配置を実現し、安定した質の高い教育を継続的に目指してゆかなければならない。

### (3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### 1) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

##### 【現状の説明】

教員の募集・任免・昇格に関する人事の基本的事項は、人事委員会で審議することとしている。人事委員会の主な職務は、教員の人事に関する事、教員の選考に関する事、その他教員人事の重要な事項に関する事を審議することである。

人事委員会は、学長を委員長とし副学長、研究科長、教養部長、各学科、教養部から推薦された委員各1名、事務部長、人事室長の合計13名で構成されており、全学の意思を反映する組織となっている。

教員の採用は、大学の根幹をなす事項であるとの観点から、人事委員会で「教員の採用選考基準」についての申し合わせを決定し、手順に則り、「教員選考規程」、「教授会規程」の定めにより選考し人事権者である理事長が採用任命することとしている。

教員の採用は、原則として公募による。募集方法については当該の各学科・教室が必要とする研究業績・年齢等を検討した上で、学会誌等を通じ公募を実施している。

教員の選考については、候補者に専門とする研究内容および教育に関する抱負等について約45分程度のプレゼンテーションを課し、当該学科の教員との質疑応答を行うなど厳密な審査を行い教育重視型大学である本学に相応しい教員採用に努めている。

教員の昇格については、教授、助教授、講師・助手のそれぞれについて、全学共通の任用可能年齢・経験年数および学科等の特性を加味した学位・研究業績等の昇任基準を定めており、選考手続についても、人事委員会で平成16年度に新たな案を検討し、常勤理事会、教授会の合意・承認を得た上で、理事長が最終的に任用することとしている。

##### 【点検・評価】【将来の改善改革に向けた方策】

教員の採用・昇任問題に関しては前述のごとく、人事委員会が基本的事項に関与することにより、全学的な合意が得られており、教員人事に関する基準・手続きの内容とその運用状況は適切と考えている。



表 - 5 - 6 教員資格(昇任)基準

項目	A 年齢 (才)	B 学 位		C 経験年数 (教育歴)	D 研 究 業 績	
		専門分野	特記分野		専門分野	特記分野
教授	41才以上	大学院修士 課程教員の 資格条件を 満たすこと が望ましい	不 問	8年以上の大学ま たは短大における 教育経験を有する	審査学術論文最 近5年2編以上 を含む合計7編 以上	(1)学術論文は、原則と して単著とし審査の 有無を問わない (2)単著学術書は論文5 編、共著論文1編は単 著論文0.5編に換算 (3)共著学術書は、寄与 の程度に応じ1~4編 に換算 (4)翻訳、評論等は、学 術論文に準ずるもの として取扱う
助教授	33才以上			4年以上の大学ま たは短大における 教育経験を有する	審査学術論文最 近5年2編以上 を含む合計5編 以上	
講師	27才以上			不 問	審査学術論文最 近5年2編以上 を含む合計3編 以上	
助手	22才以上	不 問		不 問	不 問	不 問

留意事項

1. 専門分野区分：

(1)特記分野：教養部(人文社会教室、外国語教室、教職教室、保健体育教室)

工学部(建築学科デザイン系)

情報学部(人文社会系、芸術系)

(2)専門分野：上記「特記分野」以外の工学部、情報学部および教養部(数学教室、物理学教室、化学教室)

2. A欄：昇任における年齢は、全学的なバランスを配慮することがある。

3. C欄：(1)助手、博士研究員、高等学校以上の教育機関における勤務経験者は勤務期間の50%を教育経験年数に換算することができる。(大学非常勤講師の経験年数は、原則として50%とするが、担当科目の内容、コマ数等を配慮して増減することができる)

(2)民間企業出身者：教授および助教授は、専攻分野についての知識および経験を有すると認められる者(講師の場合は、特殊な専門分野について、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)を総合的に審査し、適格と認められた場合は必要経験年数を満足するものとみなす。

4. D欄：広告特許を審査学術論文に準じて取扱うことができる。これに加えて工学部(建築学科デザイン系)および情報学部(芸術系)教員の場合は、登録済みの意匠登録、建築作品、公募展の入選作品および企画展の招聘作品をそれぞれ学術論文1編として取扱うことができる。

5. 大学または社会への貢献：

助教授から教授への昇任においては、大学に対する貢献、社会に対する貢献を加え総合的に判断する。

## 2) 教員選考基準と手続の明確化

### 【現状の説明】【点検・評価】

教員の採用および昇任の資格並びに選考については文部科学省の基準に準拠し、学則の「教員選考規程」で大綱を定め、具体的な詳細な基準は「教員資格（昇任）基準」と「教員の採用選考手続に関する申し合わせ」を定めて運営している。また、基準・申しあわせおよび選考規程は、その都度全学に公表、周知しており明確であり、教員選考は適切に行っている。

### 【将来の改善改革に向けた方策】

今後、社会の急速な変化に対応する為には学際的な分野についての教育を充実することが必要で、企業出身教員の採用が増加することが予想される。企業出身者の教員採用およびその処遇が課題であり、その為の資格基準は設けているが、企業での職歴や研究業績を現行基準では十分判断できない面があり、検討が必要である。その雇用期間についても短期・中期・長期とフレキシブルな対応で、大学の魅力化を図っていくことが重要で、新たに企業出身者用の選考基準や処遇基準を設定することが必要と考えている。

## 3) 教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

### 【現状の説明】

本学の教員選考は、平成12年から公募制で実施している。国内の学会誌、国立情報学研究所の人材データベース、新聞広告等マスメディア活用および各大学への採用情報公開により、教員募集を実施している。これにより幅広い応募者群の中から本学ニーズに合致した人材の確保が可能となっている。加えて、国立・私立大学からの教員ばかりでなく、民間研究機関・企業からの採用も可能となっており、異なった経歴を有する人材の導入による大学教育の活性化が図られている。

### 【点検・評価】【将来の改善改革に向けた方策】

現在の公募制は全学的に根付いており、幅広い人材確保につながっており適切に運用されている。書類選考（第一次）、プレゼンテーション（第二次）、面接（第三次）という手続きを通じて、募集のニーズに沿った人材の確保が可能となっている。

教員募集を公募制で実施することは有意義な方法ではあるが、過去の方式である教員の人脈による人材確保も確実な方法の一つであり、有為な人材確保の観点からすれば、時には公募制にこだわらず採用可能な方法も検討する必要がある。

## (4) 教育研究活動の評価

### 1) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

### 【現状の説明】

本学では個々の教員の研究活動について評価をする仕組みは無く、教員の教育研究活動についての評価が公式に行われるのは採用時および昇任時となっている。但し、採用後、評価が行われるのは、昇任対象の講師・助教授であり、教授については評価の対象外である。唯一、全教員が

評価を受けるのは、“学生による授業評価”、“授業公開”等で、問題であった教員に対し、学長からは是正勧告がある場合だけである。

#### 【点検・評価】

平成8年からの学生による授業評価制度の実施、平成13年から授業開発センター設置に伴って行われている個々の教員の授業の公開、教員相互による授業研究会での各授業のあり方の検討を通じて、教育活動についての評価は積極的に行われ始めている。また、その効果は確実に出ており、適切である。ただ、個々の教員の研究活動については、その自主性にまかされており、研究活動の活性化に対する対応は十分でない。

#### 【将来の改善改革に向けた方策】

本学は教育重視型大学を指向する中で、教育活動についての評価は実績を上げつつあるが、研究活動については、その評価を適切に行う仕組みはない。研究活動が活発に行われるかまた、その業績はどうかについての評価は、奨学寄付金、受託研究費、科研費等の獲得実績が一つの尺度と考えられるが、今後はこれ等の実績に基づいて個々の教員に対し、ハード面、費用面での大学としての支援強化を検討する必要がある。

## 2) 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

#### 【現状の説明】

教員の採用および昇任に関する選考基準は既述のとおり、「教員選考規程」、「教員資格（昇任）基準」、「教員の採用・選考手順に関する申合せ」で定めている。特に教育研究能力・実績への配慮については、「教員資格（昇任）基準」の中で、教育の経験年数・研究実績を評価し、またその「留意事項」の中で専門分野の特性への配慮、助手や非常勤講師等の教育経験者については教育経験年数への配慮、企業出身者については、その業績への配慮がなされている。

#### 【点検・評価】

上述の「規程」、「基準」、「申合せ」は教員の公募制を実施した平成12年で見直し整備され、現在に至っているが、客観的（定量的）に教育研究能力・実績を評価し得る項目は論文数や教育経験年数といったものに止まり、本来の意味での教育・研究能力、実績を評価・配慮できる仕組みとはなっていない。特に企業出身者の採用に当たっては、企業での研究能力・実績は採用時のプレゼンテーションの場で選考に当たる教員が評価・配慮することとしているが、現実には選考する側の教員との研究分野が異なるケースもあり、十分に選考基準の中で配慮されているとはいえない。

#### 【将来の改善改革に向けた方策】

教育の分野の細分化、学際化や建築系学科にみられる芸術的分野、情報系学科にみられる情報デザイン分野等、社会のニーズに沿った教育を指向していく中で、これまでの尺度では判断できない能力を有した教員の採用は必要であり、その為には年令面での処遇も含め、従来とは違った視点での能力評価、実績評価が可能な基準の検討が望まれる。