

# 自己評価報告書・本編（再評価）

[日本高等教育評価機構]

平成 22（2010）年 6 月  
名古屋産業大学

## 目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色	p.1
II. 名古屋産業大学の沿革と現況	p.2
III. 「基準」ごとの自己評価	p.4
基準 5. 教員	p.4

## I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色

### 1. 名古屋産業大学の建学精神

本学の経営母体である学校法人菊武学園は、昭和 23(1948)年に菊武タイピスト養成所として設置、昭和 28(1953)年に学校法人として認可されて以来、幼稚園、高等学校、専門学校(2校)、短期大学、大学、大学院を経営し、地域社会に多大な貢献を果たしてきた。本学は、学園創始者の「ビジネス社会において、有為で即戦力となる人材を輩出する」という教育理念に基づき、半世紀以上の長い伝統を継承する菊武学園の建学の精神を受け継ぎ、「職業教育をとおして、社会で活躍できる人材の育成」を建学の精神としている。

### 2. 名古屋産業大学が目指す大学像

本学は、平成 12(2000)年 4 月に、環境情報ビジネス学部という全国で初めての学部名称をもつ単科大学として開学した。現在、建学の精神に基づき、大学学則第 1 章第 1 条で、「誠実にして創造性に富み、専門的能力を身につけた、産業社会で活躍できる人材を育成すること」を教育目的として定め、「ビジネスの知識を修得し、環境と情報に関する専門知識を活かし、産業・経済の発展に寄与することができる人材を育成する」、「広範多岐にわたる産業社会の変化に即応できるコミュニケーション能力を培い、異文化への理解を深め、国際的視野で活躍できる人材を育成する」、「進展する高度情報社会にあつて、情報処理・管理を駆使した、問題解決能力を備えた人材を育成する」を教育目標に置いて、学生が主役の教育を実践している。

21 世紀の重要なキーワードに「環境」がある。地球温暖化をはじめとするさまざまな環境問題が、大きな課題となって我々の前に立ちはだかっている。これを少しでも解消していかないと、我々が享受している生活を次世代の人たちが享受することはできない。

また、ビジネスの知識を修得し、環境と情報に関する専門知識を活かし、産業・経済の発展に寄与することができる人材の育成や、広範多岐にわたる産業社会の変化に即応できるコミュニケーション能力を培い、異文化への理解を深め、国際的視野で活躍できる人材の育成、および進展する高度情報社会にあつて、情報処理・管理を駆使した、問題解決能力を備えた人材の育成を社会は求めており、社会科学分野を主軸にして環境ビジネス・情報ビジネスに特化した教育と研究を推進することで、産業社会で活躍できる人材の育成が期待されている。

こうした中、環境情報ビジネス学部では、社会科学に軸足を置いて問題解決の理論やノウハウ、想像力を育成し、環境を念頭に置いて、社会で活躍するための専門知識の修得はもちろんのこと、環境との共生における理念や方法の探究から、心理学・異文化理解・外国語によるコミュニケーション能力などを含む、国際社会での活躍を見据えた教養まで、あらゆる場面で環境に配慮した活動ができる能力を身につけた人材の育成に取り組んでいる。

## Ⅱ. 名古屋産業大学の沿革と現況

### 1. 学校法人菊武学園と本学の沿革

沿 革(概 要)	
昭和 23 年 11 月	名古屋市東区赤塚町にて菊武タイピスト養成所創設
昭和 26 年 6 月	菊武タイピスト学校設置認可
昭和 28 年 2 月	学校法人高木学園設置認可
昭和 37 年 2 月	学校法人高木学園守山女子商業高等学校設置認可 学校法人高木学園を学校法人菊武学園に名称変更
昭和 37 年 4 月	守山女子商業高等学校開校
昭和 40 年 1 月	名古屋女子商科短期大学商科設置認可
昭和 40 年 4 月	名古屋女子商科短期大学開学
昭和 43 年 3 月	守山女子商業高等学校通信制課程設置認可
昭和 43 年 4 月	守山女子商業高等学校通信制課程開設
昭和 44 年 4 月	菊武幼稚園設置認可、開園
昭和 51 年 4 月	菊武タイピスト専門学校認可、開校
昭和 59 年 4 月	菊武タイピスト専門学校を菊武女子経済専門学校と改称
昭和 63 年 4 月	名古屋女子商科短期大学経営情報科開設
平成元年 4 月	ビジネス専門学校名古屋インフォメーションスクール開校
平成 4 年 3 月	守山女子商業高等学校全日制課程普通科設置認可
平成 4 年 4 月	守山女子商業高等学校を菊華高等学校と改称し、普通科開設
平成 7 年 3 月	ビジネス教養専門学校エクセレンス設置認可
平成 7 年 4 月	ビジネス教養専門学校エクセレンス開校
平成 8 年 5 月	ビジネス専門学校名古屋インフォメーションスクール廃止認可
平成 10 年 4 月	菊武女子経済専門学校を菊武ビジネス専門学校と改称
平成 11 年 12 月	名古屋産業大学設置認可
平成 12 年 4 月	名古屋産業大学環境情報ビジネス学部環境情報ビジネス学科開学 名古屋女子商科短期大学を名古屋経営短期大学に改称
平成 15 年 11 月	名古屋産業大学大学院設置認可
平成 16 年 4 月	名古屋産業大学環境情報ビジネス学部人間環境マネジメント学科開設 名古屋産業大学大学院環境マネジメント研究科(修士課程)開学 名古屋産業大学大学院環境マネジメント研究科博士後期課程設置認可
平成 18 年 11 月	名古屋産業大学大学院環境マネジメント研究科博士後期課程開設、修士課程を博士前期課程に改称
平成 19 年 4 月	名古屋経営短期大学子ども学科開設
平成 20 年 4 月	名古屋経営短期大学健康福祉学科開設
平成 21 年 4 月	名古屋産業大学環境情報ビジネス学部人間環境マネジメント学科募集停止 名古屋産業大学環境情報ビジネス学部環境情報ビジネス学科の収容定員変更

## 2. 本学の現況

- ・大学名 名古屋産業大学
- ・所在地 〒488-8711 愛知県尾張旭市新居町山の田 3255-5
- ・学部および大学院の構成

環境情報ビジネス学部	環境情報ビジネス学科
	人間環境マネジメント学科
大学院 環境マネジメント研究科	環境マネジメント専攻 (博士前期課程・博士後期課程)

- ・学部および大学院の学生数(平成 22(2010)年 5 月 1 日現在) (単位:人)

学部・大学院	学科(科・課程)	入学定員	在籍 学生数
環境情報ビジネス学部	環境情報ビジネス学科	220 (3年次編入学 20)	775
	人間環境マネジメント学科	—	114
計		220	889
大学院 環境マネジメント研究科	環境マネジメント専攻	博士前期課程	24
		博士後期課程	6

- ・教員数(平成 22(2010)年 5 月 1 日現在) (単位:人)

学部・学科・研究科		専任教員数			
		教授	准教授	講師	計
環境情報ビジネス学部	環境情報ビジネス学科	21	12	1	34
	人間環境マネジメント学科	(5)	(4)	(1)	(10)
計		21	12	1	34
大学院環境マネジメント研究科	環境マネジメント専攻	(13)	(2)	(0)	(15)

( )内は兼担の教員を表す。

- ・職員数(平成 22(2010)年 5 月 1 日現在) (単位:人)

専任職員	19
期限付、常勤嘱託職員	17
非常勤職員	22
計	58

## 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。

#### (1) 事実の説明(現状)

##### 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。

平成 20(2008)年度に第三者評価の審査を受審した時点の本学の環境情報ビジネス学部  
の必要専任教員数は 38 人であった。しかしながら、本学に在籍する専任教員数は 35 人  
であったため、大学設置基準を 3 人下回っているとの指摘を受けた。また、参考意見として  
専任教員の高齢化がみられるので、教員の年齢構成のバランスに配慮するようにとの指摘  
を受けた。それらの指摘を踏まえ、さらには平成 21(2009)年度における学部改組（学部を  
構成する 2 つの学科の統合）とこれに伴う人間環境マネジメント学科の募集停止を勘案し、  
本学では、平成 21(2009)年度に教員配置計画を以下のように策定し、実施している。

- ① 専任教員の配置として、平成 21(2009)年度は、学部改組に伴う新たな環境情報ビジ  
ネス学科に 35 人の専任教員を配置する。人間環境マネジメント学科については、当然  
のことではあるが在校生への十分な教育的配慮を行うため、学科長の配置と学科会議  
の継続的な運営のもとに、兼担として 10 人の教員を配置する。平成 22(2010)年度・  
23(2011)年度についても、環境情報ビジネス学科に 35 人の専任教員を、人間環境マネ  
ジメント学科には 10 人の兼任教員を配置して教育にあたる。平成 24(2012)年度には、  
環境情報ビジネス学科 1 学科となるため 32 人の専任教員で教育を行うことを予定する。
- ② 専任教員で退職者が出た場合には、必要教員数の遵守および必要分野の検討を加えて、  
計画教員数を満たすよう補充することとする。
- ③ 専任教員の募集は原則公募で行うこととする。
- ④ 専任教員の募集にあたっては、教育研究上の業績はもちろんのこと年齢のバランスを  
十分に配慮することとする。

表 5-1-1 平成 21(2009)年度～24(2012)年度教員配置計画

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
環境情報ビジネス学 科専任教員数	35 人	35 人(注 1)	35 人	32 人
人間環境マネジメン ト学科募集停止 (兼任教員数)	(10 人)	(10 人)	(10 人)	(注 2)

(注 1) 35 人のうち 1 人は後期採用予定。

(注 2) 卒業等の事由で在学生在がいなくなった後廃止。

平成 22(2010)年度現在の専任教員は 34 人で、その職位別内訳は、教授 21 人(61.8%)、  
准教授 12 人(35.3%)、講師 1 人(2.9%)、助教 0 人(0%)となっている。平成 21(2009)年度

後期に1人専任教員が退職したため、その後任について現在公募の上慎重に選考している  
ので、平成22(2010)年度後期から35人になる予定である。

大学院環境マネジメント研究科は、現在の学部の専任教員15人を大学院の兼任教員と  
して配置しているが、平成22(2010)年度後期には前述した学部で選考中の教員を加えて  
16人になる予定である。なお、平成22(2010)年度より博士後期課程の負担を軽減するた  
めに、慎重な審査を経て博士前期課程の教員5人を博士後期課程の担当者として増員した。

#### 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。

専任教員の年齢別内訳は、26～30歳が1名(2.9%)、31～35歳が0名(0%)、36～40歳が5  
名(14.7%)、41～45歳が1名(2.9%)、46～50歳が4名(11.8%)、51～55歳が5名(14.7%)、56  
～60歳が4名(11.8%)、61～65歳が6名(17.6%)、66～70歳が5名(14.7%)、71歳以上が3名  
(8.8%)となっている(表5-1-2)。

専任教員の専門領域別では、表5-1-3に示すように環境情報ビジネス学科では環境領  
域に9名、情報領域に8名、ビジネス領域に5名、教養教育他に12名、人間環境マネジメン  
ト学科ではすべて環境情報ビジネス学科との兼任で、文化領域に4名、心理領域に4  
名、ビジネス領域に2名が配置されており、それぞれの領域における主要授業科目を担当  
している。なお、ビジネス領域は両学科共通の領域として位置づけられている。

#### (2) 5-1の自己評価

平成20(2008)年度の審査の指摘を受け、平成21(2009)年度に策定した教員配置計画に基  
づいて専任教員を配置している。人間環境マネジメント学科を募集停止した平成21(2009)  
年度からは、全教員を環境情報ビジネス学科に配置し、人間環境マネジメント学

表5-1-2 年齢別専任教員数(平成22(2010)年5月1日現在)

年齢	教授		准教授		専任講師		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
26～30					1	100.0	1	2.9
31～35								
36～40			5	41.7			5	14.7
41～45			1	8.3			1	2.9
46～50	2	9.5	2	16.7			4	11.8
51～55	4	19.0	1	8.3			5	14.7
56～60	3	14.3	1	8.3			4	11.8
61～65	5	23.8	1	8.3			6	17.6
66～70	5	23.8					5	14.7
71以上	2	9.5	1	8.3			3	8.8
計	21	100.0	12	100.0	1	100.0	34	100.0

表5-1-3 専任教員数(平成22(2010)年5月1日現在)

(単位：人)

環境情報ビジネス学部	専任教員数				教員1人あたり入学定員
	教授	准教授	講師	計	

環境情報ビジネス学科	環境領域	8	1		9	6.5
	情報領域	3	5		8	
	ビジネス領域	5			5	
	教養教育	5	6	1	12	
計		21	12	1	34	
人間環境マネジメント学科	文化領域	(3)		(1)	(4)	(学年進行中)
	心理領域		(4)		(4)	
	ビジネス領域	(2)			(2)	
計		(5)	(4)	(1)	(10)	
合計		21	12	1	34	

( )内は兼担教員の数を表す。

科には兼担として10名配置し、募集停止後の学生に対して、教育上の不利益のないように十分配慮している。

専任教員1名あたりの学生数は、環境情報ビジネス学科が入学定員では6.5名、在 student 数では22.8名、環境情報ビジネス学科との兼担教員である人間環境マネジメント学科の教員1名あたりの学生数は、在 student 数では11.4名と、少人数教育体制が整っており、募集停止した人間環境マネジメント学科の教育の質は保たれているといえる。

年齢構成では、若手から経験豊かな層まで幅広く人材を揃えている。しかし、30歳未満の教員が1名、66歳以上の教員が8名、うち71歳以上の教員が3名と、高齢化の傾向が見られる。

職位別では61.8%が教授職にあり、質の高い教育を提供できる体制となっている。

### (3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

専任教員の数については、表5-1-1のとおり、環境情報ビジネス学科は平成21(2009)年度～24(2013)年度までの教員配置計画を策定し実施しているが、平成25(2014)年度以降も計画を立てて実施していく。平成24(2013)年度以降は、32人の専任教員の配置を予定し、少人数教育を継続的に進めていく。

現在の専任教員の年齢構成において、30歳未満の教員が1名と少なく、66歳以上の教員が8人と多く、特に71歳以上の教員が3名いるのは高齢化の傾向が強いと思われるので、今後は教員採用においては、平成21(2009)年度に策定した教員配置計画に則り、業績、人間性に加えて、年齢のバランスにも十分に考慮して採用を考えていく。そのため、今年度の教員の採用を1名予定しているが、現在公募の上選考中であり、年齢を重要な選考基準の1つとして採用を決定することとしている。

## 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。

### (1) 事実の説明(現状)

**5-2-1① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。**

教員の採用・昇任は、「学園就業規則」第5条および「名古屋産業大学教員選考規程」に基づき、資格・能力、研究上の業績および研究歴・教育歴などを総合的に審査して行っている。また、「名古屋産業大学教員選考基準」において必要となる研究論文数や著書数等を定めており、採用または昇任の審査は、この内規の基準と照らし合わせて実施している。

採用職種によっては、「名古屋産業大学及び名古屋経営短期大学教員の任期に関する規程」に基づき任期制をとっている。昇任に際しては、本人の研究業績のみならず、教育研究能力などを総合的に判断して行っている。

**5-2-1② 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。**

教員の人事に関する事項については、「名古屋産業大学学則」第11条(大学評議会)、第12条(教授会)、「名古屋産業大学大学評議会規程」第7条、「名古屋産業大学教授会規程」第3条、「名古屋産業大学学部運営委員会規程」第3条1項(2)、「名古屋産業大学教員選考規程」および「名古屋産業大学教員選考基準」により行っている。採用・昇任については、学部長が学科長と協議・確認したうえで、学部運営委員会で資格審査、教授会で審議、採用・昇任の候補者を選定して学長に推薦し、理事長が採用・昇任を決定する。

大学評議会では全学的な人事の基準に関する事項を審議し、人事の方針および基準その他教授会などに付議する人事関連事項を扱う。一方、教授会においては、従来、「教授、准教授など教員の人事に関する事項」を審議するとしていたものを「学部長から付議された教員人事に関する事項」を審議するとし、大学評議会と教授会が事項の分掌をし、意思決定機関を明らかにしたうえで速やかな対応を図っている。なお、教授会が審議する教員人事を「学部長から付議された教員人事」としたのは、教員人事すべてを教授会に委ねるものでないことを明らかにし、教員の採用、昇任などに係る事項など教員人事権は、管理者である理事長が持つことを、明示したものである。

**(2) 5-2の自己評価**

新任教員の採用については、大学評議会の意見を踏まえ学部長がこれを取りまとめ、規程に従い適切に実施している。昇任についても採用の場合と同様の手順で、教員の組織編成を考慮しつつ、学部長が学科長と協議・確認したうえで、規程に従い適切に実施している。

平成21(2009)年度の教員募集においては公募制を導入し、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベースへの登録、本学ホームページにおける公募告知、郵送による他大学への募集案内等の手段を取り入れ、多岐にわたる分野からの応募があった。

**(3) 5-2の改善・向上方針(将来計画)**

今後の欠員に伴う教員採用については、前述のように原則として公募制を取り入れることが大学評議会でも確認されており、幅広い分野から優秀な人材を登用していく。

また教員の採用・昇任においては、本学の建学の精神・教育の理念に沿ったものとして、



本学で取り組む様々な教育プログラムを推進できる体制づくりに向けて、一層の充実をはかる。

### 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。

#### (1) 事実の説明(現状)

##### 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分配されているか。

専任教員の担当授業時間数は、その年度の科目配置と教員の専門分野および適性・能力などにより若干異なるが、平成21(2009)年度は、教授が平均5.8コマ、准教授が平均6.8コマ、講師が平均8.5コマであった(コマ数：大学院講義を含む1週あたりの半期担当分)。教員は上記授業時間以外に、学生からの相談や質問などに応じるため、オフィスアワーを週2コマ配置している。

##### 5-3-2 教員の教育研究活動を支援するために、TA(Teaching Assistant)が適切に活用されているか。

情報処理関連教育を支援するため、情報センターを設置し、3名のスタッフを配置している。「情報リテラシーⅠ」、「情報リテラシーⅡ」をはじめ、パソコン(PC)教室を使用する情報関連科目に関しては、担当教員の希望により学生のアシスタントを配置している。

一方、外国語教育関連には、支援するTAおよび学生のアシスタントの配置はないが、必修科目である「イングリッシュ・コミュニケーションⅠ」、「イングリッシュ・コミュニケーションⅡ」については、専任教員だけでなく非常勤講師にも担当を依頼して、1クラスの受講学生数を30名以下の小人数クラスとしている。また、情報機器を使用した英語教育においては、情報センターの職員が、情報機器の設定など授業の支援を行っている。

##### 5-3-3 教育研究目的を達成するための資源(研究費等)が、適切に分配されているか。

教員の研究活動を活性化させるための個人研究費は、教授の場合、研究費35万円、学会など出張旅費17万円、合計52万円、准教授・講師の場合、研究費32万円、学会など出張旅費17万円、合計49万円となっている。研究費の適用範囲は、消耗品、備品(5万円以上)、図書、学会年会費などの経費としており、研究費と出張旅費の流用は認めていない。

#### (2) 5-3の自己評価

専任教員の担当授業時間数やオフィスアワーの教育担当時間は、適切に分配されている。担当教員の希望および授業の必要に応じて、学生のアシスタントを適切に活用し、情報処理関連教育では学生のスキルアップ、特に留学生の情報処理関連用語の理解に配慮している。また、研究費などが適切に分配され、教員の教育研究活動の支援体制が整備されている。しかし、授業以外の業務に時間が割かれている問題も残る。

#### (3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)

教授の担当コマ数は平均5.8コマであるが、授業以外の業務として、学部・学科やその他教学に関わる委員会の委員長または委員として、種々の会議への出席、あるいは会議の主

催者としての業務などが加わることで、教育研究活動にコマ数以上の負担がかかっている。大学組織における業務の整理・効率化を図っていく。

#### 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。

##### (1) 事実の説明(現状)

##### 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。

大学開学にともない、自己点検・評価委員会が設置され、教育研究活動についての自己点検・評価を行う体制づくりを行った。評価の前提となる教育支援については、以下のような活動を進めてきている。

平成 16(2004)年 6 月以降、FD 委員会でゼミナール改革を含めた教員の教育力向上のために必要な施策の検討を行い、「基礎ゼミナール共通プログラム」は、こうした検討の中から提案され、実施された。教員の教育力向上への施策としては、平成 16(2004)年 12 月 6 日、教育経験が豊富な教員(4 名)の講義を、若手教員への参考として授業公開した。平成 20(2008)年度からは、教員相互の授業参観による教育力向上の取組みを始めている。平成 20(2008)年度の後期と平成 21(2009)年度の前期にはすべての専任教員を対象として専任教員による授業参観が、平成 21(2009)年度後期からはすべての非常勤教員の講義を対象として専任教員による授業参観が実施され、参観結果を講義内容の改善に役立てている。

また、学園研修の一環として、平成 18(2006)年度には、「青少年についての行動心理」、「コミュニケーションとコーチング」、平成 19(2007)年度には、「コミュニケーション」、「コーチング」、「自立型人間の育成」、平成 20(2008)年度には「発声とコミュニケーション」、「青少年の行動心理」、平成 21(2009)年度には「産業界が学園に期待する人材育成」、「身近に潜んでいる心の病気」、平成 22(2010)年度には「心づくりの指導に立ち向かうには」などをテーマとした研修を実施し、その参加を通じて、教員の教育力向上を促している。

平成 21(2009)年度からは、学内に教育支援センターを設置し、その運営にあたる教育支援委員会の中に FD 委員会、教養教育委員会、学びの支援委員会を配置することで、FD の推進体制を強化している。そして、FD 委員会は専任教員による授業参観と学生による授業評価アンケートを担当し、社会変化や学生のニーズに対し有効に機能するための取組みに努めている。

さらに、平成 21(2009)年度からは、経済産業省の「体系的な社会人基礎力育成・評価システム開発・実証事業」の採択を受け、講義科目 3 科目を対象に PBL(Project Based Learning)の導入やコミュニケーション力の育成を重視した教養教育科目の改善を図るとともに、文部科学省の「大学教育・学生支援推進事業(学生支援推進プログラム)」を通じて、地域と連携した実践的な学びのフィールドの拡充や留学生支援の充実を図るなど、「キャリアガイダンス推進」の観点にたった授業改善に取り組んでいる。

##### 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。

教員の教育活動を活性化するため、「学生による授業評価アンケート」を実施している。第 1 回目は平成 13(2001)年 11 月 26 日(月)から 11 月 30 日(金)までの期間内に実施された。

以後、前期 Semester と後期 Semester 各 1 回(年 2 回)のペースで実施し、平成 21(2009)年後期 Semester までで、計 17 回実施している。なお、評価を受ける対象は、非常勤も含めた全教員である。

「学生による授業評価アンケート」は、2 つの質問項目から構成されている。1 つは学生自身に関する内容、他は教員の授業についての内容である(資料編：資料 5-8 「学生による授業評価」の集計結果について)。評価の方法に関しては、各質問項目別に段階評価でマークシートによる集計を行っている。集計は、全体集計と科目別集計が算出され、質問項目別に段階別比率も算出している。集計結果は該当する教員へ通知している。教員への通知の際、自己点検・評価委員長による全体集計に対する講評を添えた用紙も添付してきた。そして、アンケート結果を踏まえ、各教員は自らが担当する講義の授業改善を推し進めてきている。専任・非常勤教員を含めた全体集計の推移は、「資料編：資料 5-8 『学生による授業評価』の集計結果について」に示されており、数値が低いほど学生の評価が高いことを示している。なお、平成 21(2009)年度より「学生による授業評価アンケート」は FD 委員会が担当し、その結果については大学ホームページで公表している。

教員個々の教育研究については、開学年度より「名古屋産業大学論集」を年 1 回(3 月)発行し、成果の公表を行ってきた。平成 16(2004)年度からは、11 月、3 月と年 2 回の発行になった。また、平成 13(2001)年度からは、「環境経営研究所年報」により、共同研究を中心とした成果の公表も行っている。それぞれの刊行物は、学内教員、全国の大学・研究機関、図書館などに配布している。学外での研究活動に対する成果は、教員からの報告を受け、年度末(3 月)に発行される「名古屋産業大学論集」に、その内容を記載し公表している。

## (2) 5-4 の自己評価

平成 16(2004)年度には FD 委員会の積極的な活動により、教育力・研究力向上のための議論が活発化し、こうした議論を踏まえて学生相談室の拡充や学びの支援室の設置などに取り組んできた。また、教育力向上に対する議論の過程で行われた「基礎ゼミナール共通プログラム」作成作業は、「基礎ゼミナールテキスト」作成へとつながった。「基礎ゼミナールテキスト」作成過程で情報共有が行われることで、ゼミナール教育への教員間における共通認識が高まった。

平成 17(2005)年度以降、FD を中心とした教育力・研究力向上への活動を見直すため、FD 委員会が一部休止状態となっていたが、これを補完するため、平成 18(2006)年度からは学園研修の中に、教員の教育力向上のためのプログラムを組み込むとともに、平成 20(2008)年度からは FD 委員会が機能することで、専任教員および非常勤教員を対象とした授業参観が実施され、教育水準の向上に対する着実な取組みが実施されている。

「学生による授業評価アンケート」については、平成 18(2006)年度後期、アンケート内容の改定が行われた。アンケート結果については、平成 13(2001)年度後期から平成 21(2009)年度後期までの推移を見ると、すべての項目で評価が上がっている。これは、毎年行われる「学生による授業評価アンケート」結果に対する専任・非常勤教員の真摯な自己点検・評価の賜物である。

教育研究活動に関する評価体制は、「名古屋産業大学通信」による「教員の社会的活動」

報告を含め、情報開示の体制は整っている。ただし、教員の業績評価に対する総合的な評価体制は、未整備の状態にあるものの、「学生による授業評価アンケート」結果に対する各教員の平成 17(2005)年度以後の自己点検・評価報告は、すべて学内ネットワークの共通ドライブに格納されており、各教員相互の閲覧を通じて授業評価結果が有効に活用されている。

### (3) 5-4 の改善・向上方策(将来計画)

平成 20(2008)年 4 月、教育力・研究力向上を本格化させるために必要な FD 強化を含む組織改編を行い、平成 21(2009)年度からは教育支援センターを設置し、教養教育、学びの支援とともに FD の強化を図った。新たな組織の設置や既存の組織の見直しを進める中で、具体的な成果をあげる体制づくりを進めてきている。

「学生による授業評価アンケート」の結果に対しては、平成 17(2005)年 2 月から平成 22(2010)年 2 月までの専任教員のみを対象とする過去の結果の自己点検・評価報告は、学内ネットワークで公表している。さらに、アンケート結果の公表をより広い範囲で行う仕組みづくりとして、平成 21(2009)年度分の大学ホームページにおける公表をもとに、公表内容の詳細について、FD 委員会でさらなる検討を続けることとしている。さらに、「学生による授業評価アンケート」の質問内容についても、さらなる教育水準の向上に資するための改善を FD 委員会で検討している。

教員の業績評価については、教育研究活動に加え、社会貢献、学内の管理運営の観点も含め、教員の責務全般に関わる総合的な評価体制の構築を中期計画に盛り込み、その実現を図っている。

#### 【基準 5. の自己評価】

- ・平成 21(2009)～23(2011)年度は、人間環境マネジメント学科の募集停止に伴う学年進行中であるので、平成 21(2009)年度に学科廃止までの教員配置計画を策定し、それに基づいて専任教員を配置することで、平成 20(2008)年度の審査の指摘に対応した。
- ・1 年次からのゼミナールを必修にして少人数を前提としたきめ細かな教育体制を構築してきている。したがって、教員 1 人あたりの学生数をみても、こうした少人数教育体制が整備されていることが確認できる。
- ・教員の採用・昇任に関しては、大学の方針と規程に則った運用が、適切に行われている。また、採用では公募制を導入し、平成 21(2009)年度の欠員に対して、種々メディアを通して募集活動を行い、多岐にわたる分野からの応募があった。
- ・教員の教育担当時間は適切であり、教育活動については、学生のアシスタントなどの配慮を行うことで、適切な支援が行われている。学生のアシスタントは、学生のスキルアップにもつながっている。
- ・平成 18(2006)年度からは学園研修の中に、教員の教育力向上のためのプログラムが組み込まれるようになり、平成 20(2008)年度からは FD 委員会が機能することで、専任教員および非常勤教員を対象とした授業参観が実施され、教育水準の向上に対する着実な取り組みが実施されている。
- ・平成 21(2009)年度から教育支援センターが設置され、その運営にあたる教育支援委員会

の中に FD 委員会、教養教育委員会、学びの支援委員会が設置され、FD の推進体制を強化した。

- ・「学生による授業評価アンケート」は、平成 21(2009)年度より FD 委員会が担当し、その結果については大学ホームページで公表している。
- ・文部科学省の学生支援推進プログラムや経済産業省の事業採択を受け、「キャリアガイダンス推進」の観点にたった授業改善が行われている。

#### 【基準 5. の改善・向上方策(将来計画)】

- ・現在は、人間環境マネジメント学科の募集停止に伴う学年進行中であり、平成 24(2012)年度からは環境情報ビジネス学科 1 学科となる。その際、32 人の専任教員の配置を予定し、少人数教育を継続的に進めていく。
- ・教員の年齢構成において高齢化の傾向が強くみられるので、今後の教員採用では、業績、人間性に加えて、年齢のバランスも十分に考慮する。
- ・平成 20(2008)年 4 月、教育力・研究力向上を本格化させるために必要な FD 強化を含む組織改編が行われ、平成 21(2009)年度からは教育支援センターが設置され、教養教育、学びの支援とともに FD の強化が図られた。新たな組織の設置や既存の組織の見直しを進める中で、具体的な成果をあげる体制づくりが進められている。
- ・「学生による授業評価アンケート」結果の公表をより広い範囲で行う仕組みづくりとして、平成 21(2009)年度分の大学ホームページにおける公表をもとに、公表内容の詳細について、FD 委員会でさらなる検討を続ける。
- ・教員に対する業績評価に対して、教育研究活動を含む総合的な評価体制の構築を早急に進める。