

# 進捗状況報告シート

(2011年度・大学)

担当部局は   ☆印の箇所を記入してください。

## I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	人権教育研究室
大項目	11 教員・教員組織
中項目	
小項目	11.0.2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
要素	編制方針に沿った教員組織の整備 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備 研究科担当教員の資格の明確化と適正配置 (院・専院)
小項目	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
要素	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化 規程等に従った適切な教員人事
小項目	11.0.4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
要素	教員の教育研究活動等の評価の実施 ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況と有効性

## II. 自己点検・評価 (2010.5.1～2011.4.30の進捗状況報告)

### 《目標・指標》

本項目において、2009年度～2013年度の中期的な「目標」と「指標」を次のとおり設定し、毎年度進捗状況の評価を行っている。進捗評価はA～Dの4段階とし自ら評価した。A～D評価は目安として次のようなものである。

- A : 目標実現のための計画や方策などを適切に実行し、目標を達成している。もしくはほぼ達成している。
- B : 目標実現のための計画や方策などを概ね適切に実行しているが、まだ目標は達成していない。
- C : 目標実現のための計画や方策などを実行しているが十分ではなく、目標は達成していない。達成にはまだしばらく時間がかかる。
- D : 目標実現のための計画や方策などを実行していない。当然目標は達成していない。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. 人権教育担当者を対象としたFD研修会を一年に最低一回実施する。	→FD研修会の年間開催回数、参加者数。	B	A	/	/	/
		/	/	/	/	/
		/	/	/	/	/
		/	/	/	/	/

### 《現状の説明》 ※ 全小項目について記述が必要

小項目 11.0.2	11.0.2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。 (方針) 本学の人権教育の多様な特性に対応した担当教員の構成をめざす。 (現状説明) 各人権教育科目ごとに代表者と運営委員を配置し、複数の非常勤講師やゲストスピーカーとの連絡調整や授業支援を行っている。
小項目 11.0.3	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。 (現状説明) 人権教育科目に関する申し合わせにより採用基準を定めている。実際の採用にあたっては人権教育プログラム委員会の承認を得ている。
小項目 11.0.4	11.0.4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。 (現状説明) 年1回、年度末に人権教育科目の担当者会を開催し、世界の人権教育の動向、本学の人権教育の方針についての説明や意見交換を行っている。
その他	

《評価指標データ》

(特定指標データ)本項目は数量的なデータによる評価(現状分析)が可能のため、次のとおり指標を定め経年比較している。

(その他の指標)

- 専任教員の年齢別構成【大学基礎データ】
- 教員一人当たりの授業時間数【大学基礎データ】
- 本学出身の専任教員の構成比率【基本的な指標データ】
- 海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
- 教員組織における実務家教員の占める割合(専門職大学院に限定)
- 教員組織における女性教員の占める割合
- 任期制教員(契約教員)の採用数
- 公募制による採用教員の数

☆ 追加データがあれば追加してください。

◎効果が上がっている事項 ※目標の進捗評価が「A」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(1)》効果が上がっている事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

小項目 11.0.1	年度末に授業科目担当者に集まっていた「担当者会」を開催し、人権科目の開設時から講師として関わっておられる友永健三氏に人権教育の現状と重要性に関する講演を行っていただいた。それを踏まえて各担当が意見交換を行い、次年度の授業に向けての具体的な検討を行うことができた。
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 11.0.1	これまで行ってきた「授業担当者会」に加えて、カリキュラムマップ作成に向けての準備も踏まえた、授業代表者間の意見交換を秋学期に行い、授業内容の発表と検証を行う。
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

◎改善すべき事項 ※目標の進捗評価が「D」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(2)》改善すべき事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

【次年度に向けた方策(2)】改善方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

## ◎自由記述

## 【点検・評価】&amp;【次年度に向けた方策】

★ その他  
(自由記述)

## Ⅲ. 学内第三者評価

## &lt;評価専門委員会の評価&gt;

- 「授業担当者会」以外に、講演会の開催・授業代表者間の意見交換会の開催が行われた点は、目標1に関連して評価されます。
- 「効果の上がっている事項」の小項目11.0.1の記述は、小項目11.0.4で述べるのが適切だと考えます。
- もう少し説明があればと思います。また、現状説明の記述は、事実だけではなく、その現状が適切かどうかについての評価を含めてください。
- カリキュラムマップ作成準備をされているとのこと。実現に期待します。

## 【大学基準協会：評価に際し留意すべき事項】

## ○小項目11.0.1

基盤評価：「採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていること」「組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていること」  
達成度評価：「専門分野に関する能力、教育に対する姿勢など、大学として求める教員像を明らかにしたうえで、当該大学、学部・研究科の理念・目的を実現するために、教員組織の編制方針を定めている」

## ○小項目11.0.2

基盤評価：「当該大学・学部・研究科の専任教員数が、法令（大学設置基準等）によって定められた必要数を満たしていること」「特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していること」

達成度評価：「教員組織の編制方針に従う教員組織を編成している」（小項目11.0.2&11.0.3）

（評価に当たっては、当該大学の説明・証明から、下記のことが明らかであるかに留意する。）

- ・方針と教員組織編制実態の整合性
- ・十分な教育活動を展開するための取り組み（例えば、授業科目と担当教員の適合性を判断する措置の導入や、専任教員1人あたり学生数に対する配慮などが考えられる。）
- ・教員の募集・採用・昇格について、基準、手続を明文化するなど、その適切性・透明性を担保するための取り組み

## ○小項目11.0.4

基盤評価：なし

達成度評価：「教育研究、その他の諸活動（※）に関する教員の資質向上を図るための研修等を行い、教員・教員組織の質の維持・向上を恒常的かつ適切に行っている。」※ここでいう諸活動とは、社会貢献、管理業務などを含む教員に求められる様々な活動を言う。授業方法の改善等、教育内容・方法の向上を意図した取り組みについては、4（本学では6）教育内容・方法・成果において問う

## Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

- ★ ①効果が上がっている事項の小項目11.0.1の記載場所に関して：次回よりご指摘通りの場所に記載するよう注意する。②現状の説明に関して：教員組織に関しては、人権教育科目の設置過程は他の講義とは異なり、1971年11月30日に学内で起こった教員による差別発言に端を発する一連の大学における人権教育を巡る議論と施策の結果である。そのため、大学の主体的な人権教育理解に基づきこれまで教員依頼を行ってきた経緯がある。時代の変化とともに講義担当者の入れ替わりや、講義科目の多様化に適應するため、大学の意向を確認しながら、全学的な課題を担っていただく講師を選出しているのが現状である。その現状は、現代の人権問題すべてを網羅しているとはいいがたいが、大学全体のカリキュラムの増大化、緊縮予算によって拡大は困難な状況である。そのため、現在の講師の方々とさらに密な話し合いを続けて、意見交換などを行い、時代により即した内容・方法を継続的に検討している。その一つとして開講以来通年科目であった「部落差別と人権」の講義を次年度より Semester 制に変更するというとても大きな変更を決定した。