

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	先端社会研究所
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. 研究所での業務において求められる能力・業績の明確化	→ 所長・副所長・専任研究員・研究員の研究業績の公表(研究所ホームページ、研究所紀要における公表)と研究所での諸業務に対する運営委員会における評価。	B	B			
2. 研究所が取り組む各種事業に照らした適格的な人材の配置	→ 研究所が取り組む各事業の人員体制に対する運営委員会における評価の実施。	B	B			
3. 研究所が取り組む具体的な研究プログラム内容に照らしての研究員の採用	→ プログラム内容を明記したうえでの公募の実施ならびに選考過程の制度化・透明化。	B	B			

☆

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
	→					
	→					

《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) 本研究所は、先端社会研究所規程第3条に規定する、①世界的研究拠点としての先端的社会調査研究、②社会調査に関するデータベースの構築、③大学と社会の間の双方向的な研究・情報交換の役割を担うソーシャル・サイエンス・ショップ、④若手研究者養成、の各事業の実施を通して、理念・目的の達成を目指しており、その方針に沿った構成員を配置し、運営体制を構築している。 (現状説明) 所長・副所長・研究員の研究業績の公表と、研究所での諸業務に対する評価、及び研究所が取り組む各事業に対する人員体制に関する評価を運営委員会において実施し、その評価に基づいた人員・運営体制を構築している。
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。 (説明) 所長は、先端社会研究所規程(以下「研究所規程」という)第5条第2項、副所長は、研究所規程第6条第2項、運営委員は、研究所規程第7条第2項、兼任研究員は、研究所規程第8条第2項に定められたとおり任用している。また、専任研究員については、「先端社会研究所専任研究員に関する規程」に定められとおり任用している。
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) 研究員やリサーチ・アシスタントにも研究会での発表や国際シンポジウム等への出席の機会を提供し、また、構成員が日常的にそれぞれの研究内容について意見交換を行うことで、FDを効果的に実施している。
その他	

《評価指標データ》

(特定指標データ)本項目は数値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)

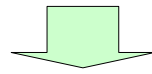
- 専任教員の年齢別構成【大学基礎データ】
- 教員一人当たりの授業時間数【大学基礎データ】
- 本学出身の専任教員の構成比率【基本的な指標データ】
- 海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
- 教員組織における実務家教員の占める割合(専門職大学院に限定)
- 教員組織における女性教員の占める割合
- 任期制教員(契約教員)の採用数
- 公募制による採用教員の数

☆ 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	
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)】伸ばさせるための方策

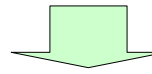
注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 11.0.1	
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】&【次年度に向けた方策】

★ その他
(自由記述)

Ⅲ. 学内第三者評価

＜評価専門委員会の評価＞

○少ない人的資源ですが、その有効利用により大きな成果が上がることを期待されます。
 ○小項目11.0.4の「現状の説明」において、様々な取り組みについて述べられ、そのことで「FDを効果的に実施している」と記述されていますが、取り組みの内容に関する具体的な数値などの根拠を明示することが望まれます。
 ○しっかりした組織整備がなされ、募集・採用なども適切に行われていることがわかります。
 ○組織的なFDとしては少し物足りない感じがしますが、研究所の性格上むずかしい面は理解できます。
 ○3つの大項目全において誠実な記述ですが、いずれも効果が上がっている事項、改善すべき事項に記述がありません。記述されることでPDCAサイクルを確認していけるとと思います。

【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

「進捗評価」が「C」の事項については、次年度の記述では、より具体的に記述するよう改善する。

★