

進捗状況報告シート

(2010年度・大学)

担当部局は☆印の箇所を記入のこと。

I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	社会学部
大項目	11 教員・教員組織
中項目	
小項目	11.0.1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。
要素	教員に求める能力・資質等の明確化 教員構成の明確化 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化
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《進捗状況報告》

【現状の説明】

《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た。

目標の進捗状況は「A:適切に実行している」「B:概ね実行している」「C:必ずしも実行していない」「D:実行していない」とし、自ら評価した。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
1. S T比、年齢構成、性別比率、外国人教員数などの観点から教員組織編制を構想し、定期的に検証する	→ 「将来の教員構成を考える委員会」の設置	B

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

《小項目ごとの現状説明》 ※ 全小項目について記述が必要

☆	小項目 11.0.1	(方針) S T比、年齢構成、性別比率などの観点から教員組織編制を構想し、定期的に検証し総合的に判断する。 (現状説明) S T比は、2009年度で、52.2で、前年の71.7から大幅に改善した。女性教員の比率は、20.4%と過去5年間では最も高くなっている。必須科目に対する専任教員の比率をみると、90.2と9割を超える高い比率である。平均年齢は、2009年度にカリキュラム変更に伴い若手専任教員を採用したので、若返りが進んだが、45歳～50歳間が少ない。なお、本学出身の専任教員の割合は7.4である。
☆	小項目 11.0.2	任用人事委員会、昇任人事委員会、採用人事委員会、教授会などを通して複層的にチェックされるシステムになっている。
☆	小項目 11.0.3	任用人事委員会、昇任人事委員会、採用人事委員会、教授会などを通して複層的にチェックされるシステムになっている。
☆	小項目 11.0.4	「社会学リレー講義」などで教員間で情報を共有する等し教育の質を上げる取り組みをするとともに、研究雑誌への公表と周知、その他研究業績の周知および研究業績の相互公表をとおしてピアレビューを行っている。
☆	その他	

《特定6項目データ》

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。

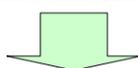
【社会学部】			単位	2006	2007	2008	2009	2010	備考
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)		人	51.1	49.8	71.7	52.2	56.8	
指標2	必修科目および選択必修科目に対する専任比率	専門教育	%	86.2	87.8	90.4	90.2	90.3	
		教養教育	%	31.9	35.3	31.4	31.2	21.9	
指標3	専任教員の年齢別構成 (分布)			→	→	→	→	→	大学基礎データ表21参照
指標4	教員組織における女性教員の比率		%	20.0	18.2	15.8	20.4	22.9	
指標5	本学出身の専任教員の構成比率		%	25.0	22.8	13.2	7.4	7.8	

注) 指標5は学部、研究科、研究所、センターを対象とする。

◎効果が上がっている事項

【点検・評価 (1)】効果が上がっている事項

★	小項目 11.0.1	2009年度より新カリキュラム体制となり、それを受けた教員体制が実践され軌道に乗りつつある。
	小項目 11.0.2	新教員の募集等に際し人事委員会が編成されるとともに教授会での詳細にわたる吟味がなされ効果が上がっている。
	小項目 11.0.3	昇任人事等に際し昇任人事委員会が編成されるとともに教授会での詳細にわたる吟味がなされ効果が上がっている。
	小項目 11.0.4	
	その他	



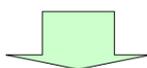
【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

★	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

【点検・評価 (2)】改善すべき事項

★	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

★	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

<評価推進委員会からの評価> (実務作業は評価専門委員会、評価情報分析室、企画室)

【学外委員】

- ST比の大幅な改善は評価されるどころです。
- 諸記述・データより、教員人事は適切に行われていると推察されます。
- 教養教育の専任教員比率が約10ポイント低下した理由は何でしょうか。
- FDの活動は、何割ぐらいの教員が参加しているか等の定量指標があることが望ましいといえます。

【学内委員】

- 現状説明などの記述はおおむね明確です。
- ST比や女性教員比率などを用いて教員組織の編成について常にチェックしている点は大変評価できます。また、それらの数値も改善して評価できます。加えて、現時点でも様々な内容が検討されている点も評価できます。今後は「将来の教員を考える委員会」による方向性の明示と具体的な評価指標の積極的な発表が望まれます。
- 大学基準協会の「評価に際し留意すべき事項」(ハンドブックP78～)において、水準評価として数値による評価がなされるものに注意してください。「8. 教員組織 ③専任教員の年齢構成のバランスが取れている」については「学部として、61歳以上が35%を超える場合は助言、～30、31～40、41～50、51～60、61歳以上でみたとき、各年代の全体に占める割合が30%を超ええる場合は助言になることもある」とされています。本水準を満たすことは大変難しいことですが、本水準を念頭におき今後の教員人事をお考えください。
- 大学基準協会の「評価に際し留意すべき事項」(ハンドブックP78～)において、水準評価として数値による評価がなされるものに注意してください。「8. 教員組織 ②教養教育担当教員を含め、各学部における専任教員1人当たりの学生数が、・・・」については、「卒業論文を必修として課している学部においては40名以内」としており、水準を超えています。

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

- ★ ST比の改善は、学外委員の評価の通り改善が進んでおり今後も改善を進める。また、教養教員の専任教員比率が低下しているのは、カリキュラム改編により言語教育科目開講数(多くが非常勤等)等が大幅に増加したためである。

Ⅴ. 本項目の評価指標

<全学的な指標>

11.0.0.S1	専任教員一人あたりの在籍学生数
11.0.0.S2	開設授業科目における専任比率
11.0.0.S3	専任教員の年齢別構成
11.0.0.S4	教員一人当たりの授業時間数
11.0.0.S5	本学出身の専任教員の構成比率
11.0.0.S6	海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
11.0.0.S7	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)
11.0.0.S8	教員組織における女性教員の占める割合
11.0.0.S9	任期制教員(契約教員)の採用数
11.0.0.S10	実験実習指導補佐、教務補佐、授業補佐の採用数
11.0.0.S11	ティーチング・アシスタント(TA)の採用数
11.0.0.S12	契約助手の採用数
11.0.0.S13	実験助手の採用数
11.0.0.S14	リサーチ・アシスタント(RA)の採用数
11.0.0.S15	公募制による採用教員の数

<個別的な指標>
