

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	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(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. ST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	B	/	/	/
	→	/	/	/	/	/
	→	/	/	/	/	/

《現状の説明》 ※ 全小項目について記述が必要

★	小項目 11.0.1	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。 (方針設定の有無) いずれかにチェックしてください。 →→→→→→→→→→ <input checked="" type="radio"/> 方針を定めている <input type="radio"/> 方針は定めていない (方針) ST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。 (説明) ST比は、2011年度で、51.2人で、前年の56.8人から大幅に改善した。女性教員の比率は、24.0%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、87.2%と9割近い高い比率である。専任教員の担当授業時間数は、約13時間前後であるが、傾向としては上昇傾向である。また、本学出身の専任教員の割合は14.8%である。
	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。 (説明) 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	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) 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	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。 (説明) 「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

《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。

【社会学部】		単位	2007	2008	2009	2010	2011	備考	
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)	人	49.8	71.7	52.2	56.8	51.2	学部	
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	%	87.8	90.4	90.2	90.3	87.2	学部、センター、研究所
		教養教育	%	35.3	31.4	31.2	21.9	31.8	
指標3	教員組織における女性教員の比率	%	18.2	15.8	20.4	22.9	24.0	学部、センター、研究所	
指標4	本学出身の専任教員の構成比率	%	22.8	13.2	7.4	7.8	14.8	学部、センター、研究所	
指標5	専任教員の担当授業時間(平均)	教授	時間	13.4	12.6	13.1	12.4	13.8	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	13.5	15.1	11.5	11.5	13.6	
		講師	時間	13.8	-	8.0	-	-	
		助教	時間	-	-	8.8	8.6	11.4	

(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	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	新教員の募集等の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	昇任人事等の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

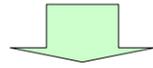
注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

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＞

【学外委員】

- ST比が改善されてる点は評価できます。
- 教員構成について、女性比率の向上などが改善されている点は評価できます。「将来の教員構成を考える委員会」の設置状況や、教員の年齢構成や外国人教員数の現状と課題などについても、言及をお願いいたします。

【学内委員】

- 教員組織の編制方針及びその整備については、着実な活動が行われていると思われます。
- ST比や女性教員比率、必須科目における専任教員比率など具体的な数値を示し、教員組織の構成を常にチェックしている点は大いに評価できます。また教員組織の整備や教員の募集・採用・昇格などに関しても、複数の委員会によりチェックされ、適切に運用されていると思われます。教員の資質の向上を図るための方策も複数整備され、評価できます。
- 小項目11.0.3は、大学基準協会の留意事項には、基準や手続きの明文化が示されていますから、規定や教員選考基準などに触れた大学院の本項目の記述を加えられる方がより好ましいのではないのでしょうか。

- 昨年度の次のコメントは本年度もそのままコメントとします。

・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。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：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

★ その他 「将来の教員構成を考える委員会」については、「教員退職に伴う後任人事枠の採用人事の進め方WG」を発足させて、2012年4月付け採用の2人枠人事について将来の学部構想を視野に検討を行った。また、現時点の年齢構成については、特徴として30代後半、40代後半の構成比率が低いので、採用人事の際に検討を行っている。