

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	総合政策学部
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
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. 各年齢階層別の教員比率をいずれも30%未満とする	→年齢構成別教員比率	C	C			
2. 教員の女性比率(現在約14%)を20%以上とする。	→女性教員比率	C	C			
3. 外国人教員(ALEを含む)の比率(現在約30%)を維持する	→外国人教員比率	A	A			
4. 上記1～4を踏まえた人事諮問委員会による採用計画を策定する	→人事諮問委員会開催回数、答申の有無	B	B			
5. 「基礎演習」の効果的な運用を行うため、その担当者を対象とするFD研修会を実施する。	→「基礎演習」担当者全員を対象としたFD研修会の実施の有無。	C	C			
			☆			
2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	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 11.0.1	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。 →→→→→→→→→→ ● 方針を定めている ○ 方針は定めていない
	(方針) 総合政策という分野にふさわしい総合性と専門性を両立させた教育研究体制の実現に向けて、研究者教員、実務家教員、外国人教員、女性教員等の多様な人材を、年齢構成等も勘案しながら、バランス良く配置する。
	(説明)
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) 教育課程への適合性を配慮して、厳正な採用を進めている。
	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) 人事に関する手続きを定め、それに則って適切に実施している。とくに学部・各学科のカリキュラム改編等にあわせて、戦略的な補充人事を心がけている。
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) 学部研究会、各種イベント（リサーチ・コンソーシアム、リサーチ・フェア）、学部HPに併設した研究室ブログ等で教員間の相互理解を深めるとともに、FDを通じて資質向上に向けて努力している。
	その他 多くの成果が上がっているとはいえ、学部として効率性と学生へのサービスの向上を両立させるための工夫がさらに必要である。とくに、教員間の相互理解・協力が欠かせない。

《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。

【総合政策学部】		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	44.6	43.6	39.9	40.1	40.6	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	%	81.8	59.8	65.6	61.1	58.5	学部、センター、研究所
		教養教育	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
指標3	教員組織における女性教員の比率	%	14.6	14.3	15.8	13.8	11.9	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	%	20.8	20.4	17.5	15.5	13.6	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	13.8	13.0	11.7	12.6	13.3	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	12.9	14.1	11.2	11.3	10.8	
		講師	時間	9.3	8.0	8.5	8.3	9.3	
		助教	時間	—	—	—	—	—	

(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

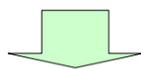
公募制による採用教員の数

☆ 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	学部の性格上、開設以来、多様な背景を持つ教員を採用している。外国人教員の比率も、ALEを含めると、30%の現状を維持している。また、教員の出身国も欧米等に偏っておらず、真のグローバルズムに基づいた人事を進めている。
小項目 11.0.2	新学科体制が完成に近づくにつれて、教員増等によって多様なカリキュラムが可能となり、教育上でも大きな効果があがっている。
小項目 11.0.3	教員の採用・昇進人事の手続きについて、人事委員会等で検討を加え、総合政策学部にあわせた人材の採用、適切な昇進に向けて規定の改定等を進めながら、学内の教員に随時公表して、理解を深めている。
小項目 11.0.4	研究会やイベント、Web等によって教員間の相互理解が進み、リサーチ・プロジェクト等を核とした共同研究等の推進等の機運が高まっている。
その他	学科増設以来、成果が着々と上がっている。また、外国人教員の比率等、学部としての特徴も維持しているが、年齢層の均等化等の課題が残っている。



【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	今後も、教員採用にあたって、外国籍教員比率の維持を図るとともに、年齢層の是正、女性教員の採用を進める。とくに2012年度に多数の教員が定年になるため、後任人事において、これらの方針の徹底を図る。
小項目 11.0.2	今後、後任採用人事が進むにあたって、学部全体のカリキュラムを俯瞰しながら、特定の科目に偏らず、総合政策にあわせた多様な知識・能力・経歴を持った人材の採用に努める。
★小項目 11.0.3	採用・昇進人事の進め方について、教員からのフィードバックをもとに、整備を進めていく
小項目 11.0.4	リサーチ・プロジェクトや特定プロジェクト研究センターの設置等を通じて、共同研究を進め、その成果を学部教育に反映していく。さらに、FD向上のための研究会を開催する。
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	学部開設時、またその後の数回にわたる学科増設時に採用された方のうち、定年に近づいた教員が増えて、年齢層がやや高めに偏っている。このため、今後、年齢構成別教員の比率を目標に近づけるよう努力する。
小項目 11.0.2	授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みについては、整備がまだ進んでいない。
★小項目 11.0.3	11.0.2にも関連するが、学科完成後に学科改編等も含めたカリキュラム改革を検討中であり、それにあわせた採用・昇進計画の進め方等について検討する必要がある。
小項目 11.0.4	ファカルティ・ディベロップメント(FD)の向上については、主に初年次教育を中心に、基礎演習や英語コミュニケーションの在り方について、教員間の共通認識を向上させている。
その他	初年時教育の見直し、カリキュラムの改編や科目の再編等を通じて、学科完成後も引き続き改善を図る必要がある。



【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	2013年度をめどに、後任人事選考において、女性教員比率の向上、教員の年齢層の拡散等を図る。
小項目 11.0.2	学部全体のカリキュラムを見直す中で、授業科目と担当教員の再編成を含めて、適切な整備のやり方を検討する。
★小項目 11.0.3	学科完成後のカリキュラム改革にあわせて、教員の採用・昇進手続き等について、さらに改革を進める。
小項目 11.0.4	2011年度では、FDのさらなる向上に向けて、基礎演習・英語コミュニケーションならびに情報教育の体系化をはかる。
その他	従来、統一的に体系化されてこなかった演習科目、英語科目、情報科目の体系化を進め、教育の効率化を図るとともに、キャリア・デザインも視野にいれたカリキュラムの体系化をめざす。

◎自由記述

【点検・評価】&【次年度に向けた方策】

★その他 (自由記述)	2012年度の学科完成に向けて、各種の改善を進めるとともに、多数の後任人事を進める予定である。また、教員間の相互理解・協力を進めるため、研究会を開催する。
----------------	---

Ⅲ. 学内第三者評価

<評価専門委員会の評価>

【学外委員】

○教員の年齢構成、女性教員比率をめぐる現状について、言及してください。

【学内委員】

○教員の年齢構成に関して、51歳以上が62.8パーセントを占めており、この構成の是正が望まれます。

○多岐な教育分野、協同研究があるので、他学部よりもFDを充実したり、互いの研究分野を知るような独自の冊子を作るなどの必要があります。

○現状説明において、「厳正な採用を進めている」「心がけている」とありますが、その内容を説明することが求められます。効果が上がっている事項、改善すべき事項の記述の中に現状説明の内容が書かれているものがあります。文言の整理が望まれます。

○要素や大学基準協会の留意すべき事項を参考にされた記述が求められます。

【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

現在の教員の年齢構成が高齢化しており（50台以上が60%以上を占める）、かつ女性教員比率が低下した（59人中7名）ことについては、ご指摘の通りです。この是正には、しかしながら、人事という性質上、即座の修正は難しいかと存じます。幸い、2012～2013年度に相当数の教員が退職を迎えるため、年齢・男女比の是正について、できるかぎり改善したいと現在から採用計画について検討しているところで

- ★ なお、本学部の教員は、従来型教員に加えて多数の実務型教員を擁していること、外国籍の教員が多数在籍していることなど、本学部の特徴の一つとも言えますが、逆に、採用計画においては一律的なルールの設定などが困難でありまして、細かな内容を説明するに至りませんでした。今後は、採用等についてもルールを定め、より適切な人事による教員組織の整備を進めたいと考えています。