

2014年度自己点検・評価報告書(シート)

【目標の進捗状況(達成度)評価・報告】(最終年度)

《大学》

担当(記述)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

本報告書(シート)の自己点検・評価項目・要素と担当部局は次のとおりである。

対象部局	文学研究科
大項目	11 教員・教員組織(研究科)
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. 目標の進捗状況(達成度)評価と報告【2014.4.30現在】

《進捗状況(達成度)評価》

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(達成度)の自己評価を行っている。進捗状況(達成度)評価は、目標の2014年4月30日現在における進捗状況(達成度)の評価(2013年度1年間の活動評価ではなく、2014年4月30日現在で目標がどこまで進んだかの評価)であり、A、B、C、Dの4段階で行ったものである。A、B、C、D評価の基準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」	進捗状況(達成度)評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. 優秀な助教を大学院教員として採用し、准教授で特に優れた専門知識及び指導能力があると認められた教員は博士課程前期課程の指導教員に任用する。	→大学院教員全体に占める助教の任用数(および率)と准教授の前期課程指導教員の任用数と任用率。	B	B	B	A	A
2. 後期課程指導教員についても上記「基準」に基づき、優秀な准教授の任用を積極的に行う。	→准教授の後期課程指導教員の任用数と任用率。	B	B	B	A	A
3. 新任および昇任人事審議基準の定期的な見直しを継続する。	→人事案件ごとの業績の開示実績。	A	B	B	B	A
4. 学界におけるリーダー的役割を果たせる専任教員・研究者像を強化する。	→外部資金申請数、採択数(率)、受託研究、学会役員数、受賞者数。	B	B	B	A	A
5. FDプログラムの定期的な実施を継続し、FD参加者数を増やす。	→FDプログラムの教員参加数とFDの有効性について教員からのフィードバックの度合い。	B	B	C	B	B

☆

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

《進捗状況(達成度)報告》 担当(記述)部局は「指標」に基づいた報告をしてください。

上記で自己評価した目標の進捗状況(達成度)について、次のとおり説明・報告する。

目標1	A	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 2013年度の新規任用准教授は2名(フランス文学フランス語学領域所属)であったが、両名を博士前期課程指導教員として任用した。2014年度4月1日付けの新規任用助教(美学芸術学領域所属)については大学院教員として任用し、授業を担当している。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 新規任用教員の大学院教員、前期課程指導教員としての任用により、適切な授業および研究指導体制を確保することができた。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 2015年度にも相当数の新規採用人事が予定されており、それらの新規任用教員について大学院教員・博士前期課程指導教員としての任用について適切な審査を行う必要がある。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標2	A	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 研究科内のルールに従い、博士前期課程指導教員として任用した准教授について、その経験に基づき、博士後期課程指導教員としての任用を順次進めている。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 2013年度は該当事例はなかった。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 2013年度任用准教授の博士課程後期課程指導教員への任用については2014年度から2015年度にかけて、各領域及び研究科人事委員会において検討し、状況に応じて審査を進める。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標3	A	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 現行の人事ルールはきわめて厳格であり、毎年度、それに則した新任・昇任人事を適切に実行している。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 大学院教員、博士前期課程指導教員、博士後期課程指導教員としての任用が適切に実施されている。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後数年にわたって、毎年相当数の教員の定年退職が見込まれることから、厳格なルールに基づきつつ研究科における授業および研究指導体制が適切に維持・展開されるように計画的な任用を進めていく必要がある。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標4	A	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 教員の任用に際して高い水準の研究遂行能力を重視している。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 2014年度科学研究費助成事業において新学術領域研究が1件、基盤研究(B)が6件と、学界をリードするような研究活動が旺盛に展開されている。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か この水準を維持する。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆

目標5	B	Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 研究科執行部会、大学院問題検討委員会などでの議論を踏まえて、研究科委員会の「懇談」などの場を活用して、FD研究をすすめてきた。具体的な内容としては、大学院生による研究成果報告書の必要性と活用についての周知をはじめとした、系統的な研究指導のあり方についての議論を推進した。	☆
		Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 組織的な研究指導體制の構築についての合意が形成されてきている。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 引き続き、研究科における授業及び研究指導のあり方について合意形成を進めていく。	☆
		その他	☆
備考			☆