

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	4 教育研究組織 (研究科)
中項目	
小項目	4.0.1 大学の学部・学科・研究科・専攻および附置研究所・センター等の教育研究組織は、理念・目的に照らして適切なものであるか。
要素	教育研究組織の編制原理 理念・目的との適合性 学術の進展や社会の要請との適合性 (KG1)研究活動の状況
小項目	4.0.2 教育研究組織の適切性について、定期的に検証を行っているか。
要素	

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. 総合心理学専攻学校教育学領域の適正な所属について、大学・教育学研究科とともに検討を開始し、2013年度までに一定の合意を得る。	→ 検討委員会の設置。検討の記録。	C	C	C	C	C
2. 前期課程・後期課程ともに優秀な准教授からの任用を促進する。	→ 准教授の前期課程・後期課程への任用までの年限。准教授でそれぞれの課程に任用された教員の人数。	B	B	B	A	A
3. 2010年度以降の昇任人事について、審査期間中(約1ヶ月)、全教員がいつでも業績を見ることができるよう制度化する。	→ 制度化の記録と実施実績	A	B	B	B	A

☆

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	C	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 総合心理学専攻学校教育学領域(前期課程)の適正な所属について、研究科執行部では話題にはしているが、2014年度4月の時点で未だ組織的な検討は行っていない。当該領域の4名の教員は文学研究科委員会に出席し、研究科全体の協議事項の審議に参加している。	☆
		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 本件は文学研究科が独自に検討できる課題ではなく、大学内の他の部署と関わりながら慎重に検討しなければならない。所属先についての合意は得られていない。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 現状維持の状態が続く見込みであるが、研究科執行部会で折にふれ検討することとする。	☆
		その他	☆

目標2	A	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 研究科人事委員会を開催し、文学研究科人事規定に基づき優秀な准教授からの前期課程・後期課程への任用までの経験年数について検討した。	☆
		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 すべての人事を透明・適切に進めることができた。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 現在の人事規程および手続きに特に問題は認められないので伸長策を検討していくこととする。	☆
		その他	
			☆
目標3	A	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 2009年1月定例教授会で定められたように、2013年度は2件の教授昇任人事に際して、審査期間中約1か月間、当該教員の主要業績を部長室に開示した。	☆
		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 昇任人事対象者の主要な論文を開示したことにより、より公正かつ厳正な人事を推進できた。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後も業績開示制度を継続する。	☆
		その他	
			☆
備考			☆