

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	理工学研究科
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. 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. 専任教員の61歳以上の割合が35%を超えないようにする。	→ 61歳以上の教員比率。		A			
2. 男女共同参画社会の実現にむけて積極的に女性教員を採用する。	→ 女性専任教員の比率。		C			
3. 教員の資質向上のため、教員の教育研究活動等の評価規準を2013年度までに作成する。	→ 作成された評価基準。		B			
4. 任期制教員導入等教員枠の柔軟な運用により教育・研究を活性化する。	→ 任期制教員の導入枠数。		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。 →→→→→→→→→→ <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) 大学として求める教員像および教員組織の編制については、規程を定めそれによって実行されており、十分達成されている。しかし、今後教育・研究のさらなる発展・充実を図るために、若手任期制教員の採用によって、教員層の若返りを図り、研究教育をさらに活性化できるように制度改革を行う。さらに、女性教員の積極的な採用によって男女共同参画社会の実現に向けて努力する。一方で、教員の資質向上のための教員の評価基準を作成する。
★ 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) 大学院の教育課程にふさわしい教員組織を整備している。また、適合性については毎年学部長室委員会および研究科委員会で検証している。
	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) 教員の募集、採用、昇格については理工学部への申し合わせに明確化されており、この規程に従って適切に行われている。
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) FDに関しては定期的に、セミナーを開催して理解を深め、授業に反映させようとしている。教員の資質向上のため、教員の教育研究活動等の評価規準を作成中である。 2010 年度から、大学からの研究費配分教員について、研究成果報告書を提出して、教育研究活動状況を学部内で公表することとした。
	その他

《評価指標データ》

- 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	
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(1)》伸ばさせるための方策 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】

○任期制教員の導入の現状について、言及してください。

【学内委員】

○目標1の進捗度評価がAとなっているので、該当小項目において理由の説明が必要です。女性研究者に関しては、文部省プログラムへの採択の結果、積極的に取り組んでいる点は評価できますが、具体的な数値の向上を目指してさらなる取り組みが必要だと思われます。教員組織の整備や教員の募集・採用・昇格に関しては理工学部内の申し合わせに従って適切に行われており、評価できます。FD活動に関しては、セミナーが開催されている点は評価できます。教員の資質向上のための評価基準の作成へ取り組んでいる点は評価できますが、まだ具体化されておらず、速やかな公表が求められます。

○小項目11.0.1での現状の説明で大学院教員組織として十分に説明できているのでしょうか。

○61歳以上の教員比率は17.6%と目標値をクリアしています。また女性教員の比率も年々上昇してきています。(学部と同じ評価です)

○小項目11.0.1(方針)については方針の内容そのもの、または概要を記述してください。従って、(方針)に記述された多くは(説明)での記述が適切でしょう。また、(説明)の内容には、小項目11.0.2での記述が適当と思われるものもあります。次年度以降整理をお願いします。

○小項目11.0.2と11.0.3については、要素や大学基準協会の留意すべき事項に沿った記述が求められます。

○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。

・61歳以上の割合に関しては評価基準を十分に満たしており「A」という評価は理解できます。ただし、40代の教員割合は30%を超えており、その是正には時間がかかると思われますが注意をお願いします。

【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

11. 0.2 (現状説明)

具体的な年齢別教員割合数、専任教員1あたり学生数、専任教員数は以下のとおりである。
大学設置規準にあげられた基準を十分に満たしている。

(1) 年齢別教員割合数

31歳～40歳	14.9%
41歳～50歳	37.9%
51歳～60歳	29.7%
61歳～	17.6%

(2) 専任教員1あたり学生数 4.5人

(3) 専任教員数 (法令上の必要人数)

数理学専攻	11名 (7名)
物理学専攻	12名 (7名)
化学専攻	12名 (7名)
生命科学専攻	12名 (7名)
情報科学専攻	22名 (9名)

