

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	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

d

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. 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	A	A	A	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	C	C	C	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	B	B	B	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	B	B	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	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 各専攻内でバランスの取れた年齢構成となるよう意識して人事を行った。	☆
		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 61歳以上の教員の割合は、20%前後に保たれている。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後引き続き61歳以上の教員の割合が35%を越えないように維持していく。	☆
		その他	☆
			☆
目標2	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 平成22年度文部科学省科学技術調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の継続策として、①女性ポスドク枠の設定、②理工学部男女共同参画宣言の策定公表、③育児スペースの確保、④女性研究者に対する賞の設定を行った。また、教員公募書類に男女共同参画を推進していることを明示して女性研究者の応募を促した。	☆
		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 2014年4月時点で研究科委員会メンバーに占める女性教員の割合は4%で、低い数値に留まっている。理工学研究科内での男女共同参画に対する意識は高まっている点は評価できるが、今後実質に結びつくような施策が必要である。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 女性研究者が働きやすい環境の整備を進めるとともに、ホジティブアクションを含めた女性教員確保のための施策を検討していく。	☆
		その他	☆
			☆
目標3	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 教員の昇任に関する評価基準は定められている。また、2010年度より研究室費成果報告書の提出を義務付け、提出された報告書をまとめて冊子として教員に配布している。これにより、Webに公表されている業績報告よりも広い視点から適切な教育・研究が実施されているか検証している。	☆
		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 成果報告書の作成によって、各教員がどのような教育・研究活動を行っているか透明性は増したが、報告された教員の活動をどのように評価していくのか、明確な評価基準は作成されていない。特に、研究分野の特性もあり、一律に評価基準を作成するのはむずかしい。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 研究室費成果報告書の作成を継続していくとともに、評価基準の策定に向けて引き続き検討していく。	☆
		その他	☆
			☆

目標4	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 2012年度に国際修士プログラムの英語授業を担当する2名の任期制助教を新たに採用した。	☆
		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 2012年9月の国際修士プログラムの開設以降留学生が増加しており、採用した任期制助教はこれらの留学生の指導に大きな役割を果たしている。今後国際化の進展が期待されており、英語で授業担当する任期制助教は大学院のグローバル化に欠かせない。任期制教員は最大4年間の在任であるため、教育・研究の継続性に関して問題がある。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 2015年度に国際修士プログラムで授業担当する任期制助教を新たに1名採用予定であり、大学院のグローバル化が一段と進むことが期待される。任期制助教導入にともなう教育・研究の継続性等については、問題点を整理して対応策を考えていく。	☆
		その他	☆
			☆
備考			☆