

# 目標の進捗状況報告書

(2012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

本シートでの自己点検・評価を行う部局と項目・要素は次のとおりである。

対象部局	総合政策研究科
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. 目標の進捗評価と進捗状況報告(2012.4.30現在の進捗状況報告)

### 《進捗評価》

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、毎年度進捗状況の自己評価を行っている。

進捗評価はA、B、C、Dの4段階とし、2012年4月30日現在における目標の達成度評価(2013年度の達成に対してどこまで進んだかの評価)を行った。A、B、C、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	C		
2. 教員の女性比率(現在約13%)を20%以上とする	→女性教員比率	C	C	C		
3. 外国人教員の比率(現在約20%)を維持する	→外国人教員比率	A	B	B		
4. 実務家教員、マルD教員の適正比率目標を2011年度中に設定する	→実務家教員、マルD教員の適正比率目標の設定の有無	D	D	C		
5. 上記1～4を踏まえた補充人事委員会による採用計画を策定する	→補充人事委員会開催回数、答申回数	C	C	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》

目標の進捗状況について次のとおり簡単に説明する。

目標1	<p>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ことを目指して、長期的視野で人事計画を立てている。とくに新学科完成にともない、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。</p> <p>反面、とくに年齢層については、2012年4月の時点で60代が35.6%、50代が39%を占める等偏りが著しい。これは学部開設時やその後の学科増設時に採用された教員が比較的年齢層が高かったことからくる構造的な問題であり、長らく是正が困難であった。</p> <p>現在、2012年度に多数の教員が定年退職を迎え、新任教員の採用人事を進めているところである。採用にあたっては教育課程への適合性を配慮するとともに、年齢・性別・国籍等のバランスがとれた人事を進めるべく、厳正な手続きに努めているところである。</p>
目標2	<p>2011～2012年度に女性教員の比率が11.7%とさらに低下してしまった。上記のように、2013年度から赴任する新任教員において、男女比を考慮した採用計画を進めているところである。</p>
☆ 目標3	<p>外国人教員は2011～2012年度においてほぼ20%を維持している。2013年以降も大きな変化はない見込みである。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。</p>
目標4	<p>2011年度では、実務家教員やマルD教員の適性比率目標の設定について結論に達するまでに至らなかった。2012年度に、カリキュラム改正の成果についての評価を加えて、あらためて目標設定について議論する予定である。</p>
目標5	<p>上記の目標1～4の達成のため、長期的視野での採用人事を計画している。また、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・研究科にふさわしい人材の採用、適切な昇進に向けて規程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。</p>
備考	<p>総合政策という多様な教員を必要とする分野のため、研究科開設当初、教員組織について共通理解が必ずしも進んでいないくらいがあった。しかしながら、カリキュラム改正等を通じて、次第にコンセンサスが醸成されつつある段階に来ており、制度の整備と並行して、研究科にとって最もふさわしい教員・教員組織の構築に向けて努力していきたいと考えている。</p>