

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	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. 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	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	C	B
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	A	A
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	C	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	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	C	<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 補充人事選考委員会では、総合政策研究科での高度専門職業人養成および研究者養成にふさわしい教員組織の実現に向け、研究型教員と実務型教員の比率、外国人教員や女性教員等の比率を考慮しながら、人材の確保に努めている。</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 2012年度には7名の教員が定年退職した後、補充人事を進めた結果、2014年4月の段階で、60台が38.8%、50台が34.5%、40台が20%、30台が1.8%となった。これは2013年度以降の採用人事において、若手教員を採用することが多く、それらの若手教員の多くが大学院教員の任用基準をまだ満たしていないためであり、今後、時間の進行にともない、是正されていくものと思われる。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 2016年度まで定年による退職で世代交代が進むため、専門分野を意識しながら、適宜、年齢構成の是正を図っていく予定である。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆
目標2	B	<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年度以降、補充人事選考委員会を中心に、退職教員の補充もあわせて補充を進める際、女性教員の採用に努力をした。</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 上記のように補充人事を進めた結果、2014年4月における大学院教員では、女性教員の比率は16.3%までに回復した。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後も、2016年度に多数の教員が定年に達する歳に、補充人事選考委員会を中心に、国籍や性別に考慮した人事を進め、女性教員比率をさらに向上していく予定である。</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 補充人事選考委員会では、総合政策研究科での高度専門職業人養成および研究者養成にふさわしい教員組織の実現に向けて、外国人教員を考慮しながら、人材の確保に努めている。</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 総合政策研究科の教員組織においては、2014年4月の時点で外国人比率は20.0%でほぼ目標を維持している。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後も、総合政策研究科の教員の外国人比率を20%程度に維持していく予定である。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆
目標4	C	<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 実務家教員ならびにマルD教員の適正比率目標は、将来構想検討委員会を中心に議論をおこなった。しかしながら、総合政策研究科については2016年以降に定員削減ならびにカリキュラムの大幅改訂を予定しており、それらの作業を優先させているため、適性比率目標等は具体的な検討にまだ至っていないのが現状である。</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 上記のように、2013年度は大学院の定員削減ならびにカリキュラム改訂について議論を重ねており、上記の二つの教員比率について、具体的な数値目標を議論するに至らなかった。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 2014年度には、大学院の定員削減・カリキュラム改訂について構想がほぼかたまる予定であり、実務家型教員ならびにマルD教員の適性比率について具体的な議論を進める予定である</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 2012年～2013年における補充人事を進める中で、補充人事委員会、学部長室委員会、そして教授会での議論を通して、学科・カリキュラムに関する長中期的な視点での長期的な人事計画についての共通認識が高まった。	☆
		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 2012年～2013年での補充人事において、学部全体の長期的採用計画へのコンセンサスをまとめ、総合政策学部にふさわしい教員補充ができたと考えている。また、長年懸案であった任期制教員の採用も試行することができた。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後は、任期制教員の採用、外国籍・女性教員の積極的採用を進めながら、学科再編や学生定員・教員定員の削減も含むダウンサイジング等の長期的方針にそって、採用計画を立てる体制を整備していく予定である。	☆
		その他	☆
			☆
備考		研究科の定員削減やカリキュラム改正を踏まえながら、多様な分野からなる教員間に大学院教員組織に関するコンセンサスを醸成するとともに、総合政策研究科に相応しい教員組織の形成・維持に努めていく。	☆