

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	人間福祉研究科
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. 研究科のカリキュラムを担当できる教員を増やす。	→昇任人事や大学院担当資格審査の件数および承認された実数。	A	A	A	A	A
2. 教員の研究業績を広く公表する。	→著書・論文・調査報告書などの件数。	B	B	B	A	A
3. 教員の定期的評価により研究能力を向上させる。	→学会などでの発表数、研究会開催数と参加者数。	B	B	B	B	B
4. 教員の教授法などの公開により教育能力を向上させる。	→学生による授業評価、FD研修会の開催数および参加者数、テキスト・啓発書等の教材の発行数、編集・執筆者数。	B	B	B	B	B
5. 研究科教員として望ましい教員のあり方に関する指針、内規を作成する。	→文書により明示された申し合わせ、内規、合意メモの作成。	C	C	C	C	B

☆

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗状況(達成度)評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
	→					
	→					

《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	<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 研究科のカリキュラムを担当できる教員については、大学院指導教員任用に関する内規に基づき、適正な審査に基づき、構成員を補充してきた。後期課程指導教員任用基準については、大学院諸問題検討委員会・FD委員会において、研究科の特性に沿った内容を検討し、2013年4月に研究科委員会で審議・決定を行い、担当教員の増員を図った。</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 経年の研究科担当教員任用件数は、2009年度 3件、2010年度 1件、2011年度 1件、2012年度 2件、2013年度 2件、計9件であった。 内規においては、学術論文の数等の業績、職階年数、教育経験年数、社会的活動等を評価基準として、適正な審査に基づき、募集、採用、昇格を行った。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後も内規に基づく厳正な審査に基づき、担当教員の充実を図る。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標2	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 教員の研究業績については、著書・論文・調査報告書などの件数を、ホームページならびに学部紀要『Human Welfare』において公表を行った。</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 研究業績の公表については、毎年継続的に公表を行うことができた。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後もルールに則り、確実に公表することを徹底する。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標3	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 学部FD活動と共同して、研究会を年4回程度開催し、全員参加を原則とした。</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 研究会では、毎回活発な意見交換が行われ、研究能力の向上に繋がっていると評される。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 定期的な評価の方法については今後の検討課題となる。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標4	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 学生による授業評価、FD研修会への参加、テキスト・啓発書等の教材や編集・執筆書について、教授会の冒頭に紹介を行った。</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 授業評価は概ね非常によい評価を得ている。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後は、共同ゼミなどにより、教授法の交流の機会を推進する等を検討する。</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 研究科教員の任用については、創設時に文書により明示されている。後期課程指導教員任用基準については、大学院諸問題検討委員会・FD委員会において、研究科の特性に鑑み、2013年4月、2014年4月に研究科委員会で審議・決定を行った。	☆
		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 研究科の特性に基づいた任用に関する合意形成ができた。2014年度には、内規に沿って、後期課程指導教員が2名増加した。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後も厳正な審査を行いつつ、規程の運用について検証を重ねる。	☆
		その他	☆
備考			☆