

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	経営戦略研究科後期課程
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. 教員組織のありようについて、教員間でのコンセンサスを形成し、共有する	→関連する会議の開催回数	A	B			
2. 教員組織の整備状況についての見直しと、その内容に沿った対応を行う	→関連する会議の開催回数と改善に向けた取り組みの実践数	A	A			
3. 教員の任用・採用に関するプロセスを透明化し、教員組織の現状を絶えず改善するように留意する	→任用・昇任プロセスが内規等に準拠して実施されている割合	A	A			
4. FDに加え、教員相互間の教育研究に関する情報の共有を推進する	→情報共有のために開催される会議の開催回数	A	B			

☆

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価				
		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。 →→→→→→→→→→ ● 方針を定めている ○ 方針は定めていない (方針) 学術的知見と実務を融合する研究への社会的ニーズに対応した教員・教育組織を構築する。 (説明) 本課程の入学志願者は、必ずしも学術研究者志望の学生ではなく、実践的課題の解決を目指し、その学術的基礎を求めるものが多いので、教員・教育組織もそれに相応しいものとして構築する必要がある。
	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) 発足当初はダブルカウント問題があり、教員・教育組織がやや手薄だったことは否めないが、2011年4月から本課程に関わる教員が増強され、学生のニーズに応えられるレベルに達した。
小項目 11.0.3	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) 本学の大学院・専門職大学院の教員任用の取り決め、および本課程の内規に基づいて厳格に行われている。

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) 指導教員間、指導補佐教員間で教授方法についての意見交換のほか、個別学生についても研究進捗状況などについて頻りに意見交換を行うことにより、教育指導ノウハウのレベルアップが顕著となっている。
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	2009年度に教員組織について大幅な見直しを行い、新規の内規を定めて、教員組織は強化された。
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)】伸長させるための方策

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	ダブルカウント問題の解決方向を見定めて、さらに教員組織の見直しをはかる。
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	ダブルカウント問題が解決すれば、人事委員会を中心にして、教員組織のあり方、任用ルールを見直し、教員組織のさらなる充実を図る。
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】

○2011年4月から当課程に関わる教員が増強されたとのことであり、それに対する成果を今後、見極めていく必要があります。
○それと関連しているかどうかは不明ですが、課程内のコミュニケーションやFDなどの情報共有の自己評価がAからBへとやや低下している点が懸念されます。

【学内委員】

○記述の中から、実践的な課題の解決を目指す実務家的性格の強い本学生の研究科の特性に即した教員、教育組織の編成の様子が窺われます。

○進捗評価が「A」から「B」にランクダウンしている事項がありますが、一旦「目標を達成したもの」が、「まだ達成していない変化する」ことは論理的にあり得ないと考えられますが、現行について具体的な記述が必要です。

○大学基準協会は、小項目11.0.1については「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」、そして、小項目11.0.2については「当該大学・学部・研究科の専任教員数が、法令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」を基盤評価としています。従って、現記述ではそれに応えていない部分があります。再考ください。

○また、達成評価は、11.0.1については「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、教員組織の編成方針を定めている」、11.0.2については「教員組織の編成方針に従う教員組織を編成している」とし、方針と教員組織編成実態の整合性、十分な教育活動を展開するための取り組み、教員の募集・採用・昇格について、基準、手続きを明文化するなど、その適切性・透明性を担保する取り組み、が説明・証明から明らかであるかを留意事項としています。

○さらに、小項目11.0.4については「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」ことを達成度評価とし、その他の諸活動は、「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教育内容・方法・成果において問う」と説明しています。

○なお、大学基準協会は、年齢構成や教員の男女比構成に配慮することが重要であるとしています。容易なことではありませんが、配慮されるようお願いいたします。

○毎年の確認を積み上げていく目標は重要なことですが、果たして中期目標として目標の立て方が適切であったのか、数値を示していない目標で具体的ではない、などの問題点があります。目標の進捗評価が半数「A」ですので、再度目標を検討されればと思います。

【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、教員組織の編成方針を定めている」

○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：「教員組織の編成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。）

・方針と教員組織編成実態の整合性

・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、手続きを明文化するなど、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

★ ・2011年4月から新しく後期課程を担当する教員が増え、コミュニケーションの機会を作りFDを進めることが重要になっている。従来以上に目標を高めたので、相対的な評価をAからBに引き下げた。
・教員の構成について、最も重要なのは研究者教員と実務家教員の比率である。そのほか、日本人と外国人、男女、年齢等にも十分配慮して長期的視野で採用等に取り組む。
・大半がA評価に到達しており、さらなる目標の設定を検討したい。