

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	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. 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. 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	B	B	A
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	A	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	A	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	A	A	A

☆

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 研究科委員会で学位審査進捗状況・指導体制確認、そして入試要項に記載する指導教員の一覧・分野確認により、組織のありようについては意見交換できている。また、2011年には指導教員・指導補佐教員への推薦基準を設けた。	☆
		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 教員組織そのものについての会議は開催しなかったが、随時研究科委員会(教授会)で検討している。また、指導教員・指導補佐教員への推薦基準に従い、教員組織を構成している。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後も推薦基準に従い、教員組織を構成する。必要に応じて研究科委員会(教授会)で検討を行う。	☆
		その他	☆
			☆
目標2	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 博士課程の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。しかし指導教員・指導補佐教員への推薦基準を策定し、2012年4月から指導教員および指導補佐教員数を増やした。	☆
		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 指導教員・指導補佐教員数を増やし、博士課程の教員組織を整備した。それにより、学生のニーズに十分応えられる水準に達している。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後も研究科委員会(教授会)で学位審査進捗状況・指導体制確認、および入試要項に記載する指導教員の一覧・分野確認により、組織の点検を行う。	☆
		その他	☆
			☆
目標3	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 2011年8月に任用・昇任プロセスに係る内規(推薦基準)を改訂・充実させ、当該内規に従って2011年12月に任用・昇任が進められた。	☆
		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 上記の内規(推薦基準)を改訂後は、それに従い任用・昇任が進められている。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か プロセスは透明化され、内規に準拠して行われているため、目標は達成されたと考える。	☆
		その他	☆
			☆

目標4	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 2011年度に外部講師によるFDが開催されたほか、教員による指導内容の発表・検討会が行われるなど、情報共有が行われた。また、経営戦略研究会で発行している「B&Aレビュー」に各教員が論文を投稿しており、教員相互の教育研究に関する情報を共有している。他にも、博士学位申請論文の口頭試問が公開形式で行われるため、教育研究に関する情報共有の一助となっている。	☆
		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 上記の活動を通じ、教員相互の教育研究に関する情報を共有している。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 情報共有のための会議は開催されていないが、上記の活動を通じ、随時共有されている。今後も随時の共有に加え、必要であれば別途会議を開催することも検討する。	☆
		その他	☆
			☆
備考			☆