

# 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	統括部局：学長室	担当部局：学長室・教務機構
大項目	11 教員・教員組織 《全学的な視点》	
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。【担当部局：学長室】	
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。【担当部局：学長室】	
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。【担当部局：学長室】	
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【担当部局：学長室】 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【担当部局：教務機構】	

### 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. 求める能力・資格等の明確化のため、教員の活動点検・評価制度の運用を開始する。	→2009年度末までに人事考課(教員)検討委員会の答申を作成し、大学評議会、理事会の承認を得る。	C	C	C	C	C
2. 本学にふさわしいST比を提示し、「KG学士力」の質を大学として保証するため適切な改善を行う。	→2009年度末までに望ましいST比の改善策を検討委員会において答申作成し、2010年度上期中に大学評議会、理事会の承認を得る。	D	D	D	D	D
3. 高等教育推進センターを設置し、授業に関わる相談・改善、教員研修システムの開発・実施など、全学的にFD活動を推進する。	→2009年度下期中に高等教育推進センター設置について承認を受け、2010年4月同センターを設置する。	B	B	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 人事評価(教員)検討委員会報告(大学教員の活動報告および相互研鑽制度について)がまとめられ、2010年4月26日の新基本構想推進委員会に報告された。その後、2011年7月1日の大学評議会で懇談され、井上学長(当時)から「今後の進め方・取り扱いについては、引き続き新基本構想推進委員会において検討するものの、基本的には今後この報告書の内容を各学部・研究科で参考にさせていただくことで充分である。」との見解が示された。</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 教員の自らの活動報告に基づき、各学部(学科)・研究科内での相互研鑽を行い、研究面では研究業績データベースに掲載し、公表している。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 教員の自らの活動報告に基づき、各学部(学科)・研究科内での相互研鑽を継続する。</p> <p>その他 新中期計画における人事評価(教員)の検討は、素案のままである。</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標2	D	<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 2012年度から新たに言語特別契約教員制度(10名枠)を設け、教員配置を年次的(2012年度3名、2013年度2名、2014年度3名、2015年度2名)に進めているが、現在までに8名の言語特別契約教員を採用した。</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 言語特別契約教員の採用は若干のST比改善に寄与しているとは言うものの、抜本的なST比改善には繋がっていない。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 年次的な言語特別契約教員の採用(2015年度2名)とともに、専任教員1名枠を活用し任期制教員2名を採用することなどにより、更なるST比の改善に努めていく。</p> <p>その他 新中期計画におけるST比の改善の検討は、現在素案のままである。</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 「教育力を強化し、教育の質を高めることにより、本学の教育の一層の充実・発展に寄与する」ことを目的とし、2010年4月に「高等教育推進センター」を設置した。ICTキャンパスの中核をなす授業支援システムとして、学生・教員等の双方向のコミュニケーションを可能にするLUNAと名付けたLMSシステムが2010年9月より供用開始された。</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 2012度には学生の約9割、教員(専任)の約6割が利用しており、対面型授業の補完、各授業の運営に関する情報の管理等、教育の質保証に効果が上がった。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 現行のLMSシステムは継続運用する。授業改善・教育改善の方策として、FD講演会などを全学的に実施し、高等教育推進センターNewsLetterに掲載し、組織的活動の情報共有及び周知に努めていきたい。また、IRIによる学生や教育の質保証を実現するために、任期制教員を採用する予定である。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
備考			☆

## 《評価指標データ》

(特定項目データ)本項目は数量的なデータによる評価(現状分析)が可能なため、次のとおり指標を定め経年比較している。

【全学部】		単位	2010	2011	2012	2013	2014	備考	
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)	人	40.7	41.1	40.5	40.2	39.8	学部	
指標2	必修科目および選択必修科目に対する専任比率	専門教育	%	77.2	76.0	75.7	72.6	71.6	学部、センター、研究所
		教養教育	%	36.9	34.1	29.9	32.2	30.9	
指標3	教員組織における女性教員の比率	%	16.6	17.5	16.5	17.8	17.4	学部、センター、研究所	
指標4	本学出身の専任教員の構成比率	%	24.2	25.2	24.4	22.7	22.4	学部	
指標5	専任教員の担当授業時間(平均)	教授	時間	—	—	—	—	本データは全学的視点なし。 各学部データのみ。	
		准教授	時間	—	—	—	—		
		講師	時間	—	—	—	—		
		助教	時間	—	—	—	—		