

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	統括部局：学長室	担当部局：学長室
大項目	11 教員・教員組織(研究科) 《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。	
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。【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：教務部】	

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. 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			
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			
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			
なし	→なし					
なし	→なし					

【司法研究科】		単位	2007	2008	2009	2010	2011	備考	
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)	人	9.6	8.4	9.7	8.8	8.3		
指標2	教員組織における女性教員の比率	%	5.3	5.3	5.3	5.6	5.6		
指標3	本学出身の専任教員の構成比率	%	17.6	17.6	9.7	9.4	16.7		
指標4	専任教員に占める教授の比率	%	82.4	91.2	90.3	90.6	90.0		
指標5	専任教員に占める実務家教員の比率	%	52.9	52.9	48.4	50.0	50.0		
指標6	専任教員の担当授業時間(平均)	教授	時間	8.1	9.2	8.9	8.7	8.7	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	3.6	6.0	7.0	6.0	2.0	
		講師	時間	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	
		助教	時間	—	—	—	—	—	

【経営戦略研究科】		単位	2007	2008	2009	2010	2011	備考	
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)	人	9.2	8.7	9.5	8.8	8.3		
指標2	教員組織における女性教員の比率	%	11.5	11.1	12.0	12.5	15.4		
指標3	本学出身の専任教員の構成比率	%	45.2	43.2	27.0	23.8	32.6		
指標4	専任教員に占める教授の比率	%	71.4	70.5	67.6	71.4	69.8		
指標5	専任教員に占める実務家教員の比率	%	57.1	56.8	56.8	59.1	63.6		
指標6	専任教員の担当授業時間(平均)	教授	時間	6.7	8.3	8.1	7.5	9.2	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	7.8	8.2	8.0	7.0	8.5	
		講師	時間	8.0	—	—	—	—	
		助教	時間	—	—	—	—	8.0	

(その他の指標)

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

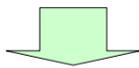
公募制による採用教員の数

☆ 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	教員選考基準、教授、准教授、助教及び専任講師任用基準及び各学部・研究科において求める人材、昇任基準が明示されている。
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	各学部・研究科において規程に則り業績評価を行い、適切な時期に適切な方法で行っている。
小項目 11.0.4	高等教育研究センターの適切なあり方を検討する委員会を大学評議会の下に設置した。
その他	



【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

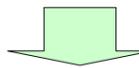
注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
★ 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	多くの研究科において定員割れをしている現状で入試施策、適切な定員を定める必要がある。
★ 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	入試施策、広報方法を大学院教務学生委員会で検討する。
★ 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】

○2009年度末までに教員の活動点検・評価制度に関する答申をまとめるという目標が提示されていますが、現段階での学内検討状況を提示してください。

○司法研究科、経営戦略研究科をみても分かる通り、大学院は学部よりもS T比は低いのが一般的ですが、その見方と異なるような大学院でのS T比の検討を予定されているということなのか、見解を提示してください。

○FDに関する学内の総合的な体制が整い、本格的な活動が推進されることが期待されます。特に近年、高等教育の中で役割が重視されてようとしている大学院での教育に関連して、関学として重視されている方針があると思いますのでそれを明示してください。

【学内委員】

○関西学院にふさわしいST比を提示することが目標とされておりますが、その内容は明かではありません。しかし、世間並みの社会的に是認されるST比の実現を目指すことが必要ではないでしょうか。高等教育推進センターが設置され、教育に関するさまざまなことが体系的かつ総合的に行われるようになったことは大いに評価されます。今後の活動によって大きな成果が得られることを期待します。

○設定した諸目標について、進展が見られないようですが、進展が期待されます。

○「(方針)教員選考基準、教授、准教授、助教及び専任講師の任用に関する規程に定めている」とのことですが、大学院教員に関する記述ではないと思われず。

○現状説明は、小項目で問われていることについて、評価指標データなどを示しながら現状説明してください。

○教員組織の編成方針は、任用規程に示されるものだけではありません。専任教員の配置や数、比率、年齢構成、男女比構成なども方針として検討すべき事項です。大学基準協会は「責任の所在が明確になるような教員組織を編成する必要がある」と解説しています。小項目の要素、大学基準協会の大学基準、その他の指標等を参考にされ、今一度ご検討ください。

【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

追加記述なし。

☆