

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	商学部
大項目	11 教員・教員組織
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. 欠員を速やかに補充する。	→専任教員と任期制教員の採用・補充によるST比の改善。	C	B			
2. 教授研究会活動を活性化する。	→教授研究会の実施回数、参加人数、報告数の増大。	C	B			
3. FD活動を強化・充実する。	→FD研究会の実施回数、参加人数、報告数の増大。	C	C			
			☆			
2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	2009	2010	2011	2012	2013
特にない。	→					
	→					

《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。 →→→→→→→→→→ <input checked="" type="radio"/> 方針を定めている <input type="radio"/> 方針は定めていない
	(方針) 明文化された教員像および教員組織の編成方針はない。商学部の教員・教員組織は、商学部の理念・目標を前提として、かつ社会からの要請をも鑑みて、学問原理や研究方法、対象、分野の近接性にもとづいて組織化されている。マスターリーフオアサービスという大学の建学精神を研究と教育の現場で実践できるような教員を採用し、自己練達を通じて高度な専門知識を学生に提供するといった教員像が各教員の間でも意識され、その精神が維持されていることを重視している。 (説明) 商学部では本学出身者の新任教員採用が減少傾向にあるが、今後は本学商学研究科での教育と個人指導を充実させて、建学精神を受け継げる教員の確保が望まれる。とともに、公平な人事を今後も続けていくことに変わりはなく、結果として本学出身者の比率を一定に保てるような人材育成に目を向けるべき時に来ている。
小項目 11.0.2	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) 教員組織は、学生の学習ニーズに応じた専門分野における6つのコース(経営、会計、マーケティング、ファイナンス、ビジネス情報、国際ビジネス)の教員割り当て、国際化意欲を高めるための語学専任教員の配備など、バランス良い分野別スタッフ構成を保つことに力点を置く。博士学位を取得した教員が多く、専門研究・教育にふさわしいスタッフを構成している。
	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) 商学部の教員構成を明確化し、欠員教員と任期制教員を採用・補充すべく、人事委員会と執行部が協力して、欠員補充の人事ならびに任期制教員の採用に向けて努力している。6つの専門コースにおける教員の年齢構成にも留意した採用人事を進めている。専任教員の募集、採用、昇任に関しては、本学の規定ならびに商学部・商学研究科での取り決めに従って、これを適切に行っている。 たとえば、退職等に伴い欠員が生じた場合、人事委員会がまず担当科目案を討議・決定し、それを学部教授会に提案する。教授会での承認を得た後、当該分野の専任教員の意向、当該分野の構成、研究領域、年齢構成、経験を勘案して、新任教員の人事を進めている。学部教授会で確定した人事を商学研究科の研究科委員会にてこれを審議、承認する。
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) F D研究会を定期的開催し、教育方法の改善を検討することに力を入れている。
その他	

《評価指標データ》

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

【商学部】		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	60.1	60.3	56.8	60.9	57.9	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	%	72.8	73.8	77.2	77.1	54.0	学部、センター、研究所
		教養教育	%	12.9	26.5	19.2	26.1	20.7	
指標3	教員組織における女性教員の比率	%	11.1	11.1	10.9	11.4	11.4	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	%	39.6	37.5	40.0	43.5	41.7	学部、センター、研究所	
指標5	専任教員の担当授業時間(平均)	教授	時間	13.2	12.8	11.3	11.9	14.9	45分をもって1時間に換算 講師は所属していない。
		准教授	時間	10.9	10.4	9.9	11.4	11.3	
		講師	時間	8.5	6.7	—	—	—	
		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

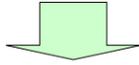
公募制による採用教員の数

☆ 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	
小項目	
11.0.2	
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	
★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	
★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】

- S T比が低下傾向にあることは評価されますが、依然として学内では最も高い水準にあり注意が必要です。
- 一方で、必修科目等における専任比率が大きく低下している点にも留意すべきです。
- 教授研究会、FD研究会の現状について、言及してください。

【学内委員】

- 専任教員一人当たりの学生数が多いので、教員の欠員の補充が速やかに実現することが期待されます。
- 小項目11.0.1について、「方針はない」のであれば、「方針は定めていない」とした上で、現状の説明をしてください。理念的な説明だけでなく、指標データを利用した現状分析についても述べるのが望まれます。
- 小項目11.0.1の説明は、編成方針にかかわるとはいえ、11.0.3の内容ではないでしょうか。
- 小項目11.0.2については、大学基準協会の留意事項などに注意し、人数を示すなど、より具体的な説明が望まれます。
- 小項目11.0.3については、その適切性・透明性を担保するための取り組みが行われていることが伺えますが、基準や手続きを明文化することが大学基準協会の留意事項で示されていることから、規程などの名称を示すことが望まれます。
- 小項目11.0.4は、あっさりした内容です。回数や内容、そしてその効果などについて記述することが必要です。

【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

- ★ 教員組織の編成方針に関しては、明文化されたものがないというだけであり、教授会や人事委員会においては、共通の理解・認識のもと、専門分野に関する能力や教育に対する姿勢など、一定水準以上の要件を求めている。これが商学部の現状である。教員組織に関しては、「経営」「会計」「マーケティング」「ファイナンス」「ビジネス情報」「国際ビジネス」の6つの専門分野と言語教育科目担当とに専任教員を割り当てているが、言語教育に関しては大学全体でバランスをとる形で全学的な調整がなされている。他方、6つの専門分野への割り当てに関しては、常に学生の学習ニーズに照らして弾力的に人数枠を検討している。したがって、既得権のような形での固定的な人数枠を分野別に設けてはいない。さらに、教員の募集・採用・承認に関しては、本学の規程ならびに明文化された教授会での取り決めに従って、人事委員会を中心にこれを適切に行っている。また、教員の資質の向上を図るために、年2回のFD関連の研究会ならびに年1回の人権関連の講演会を開催している。