

目標の進捗状況報告書

(2012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

本シートの自己点検・評価を行う部局と項目・要素は次のとおりである。

対象部局	文学研究科
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. 目標の進捗評価と進捗状況報告(2012.4.30現在の進捗状況報告)

《進捗評価》

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、毎年度進捗状況の自己評価を行っている。

進捗評価はA、B、C、Dの4段階とし、2012年4月30日現在における目標の達成度評価(2013年度の達成に対してどこまで進んだかの評価)を行った。A、B、C、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. 優秀な助教を大学院教員として採用し、准教授で特に優れた専門知識及び指導能力があると認められた教員は博士課程前期課程の指導教員に任用する。	→ 大学院教員全体に占める助教の任用数(および率)と准教授の前期課程指導教員の任用数と任用率。	B	B	B		
2. 後期課程指導教員についても上記「基準」に基づき、優秀な准教授の任用を積極的に行う。	→ 准教授の後期課程指導教員の任用数と任用率。	B	B	B		
3. 新任および昇任人事審議基準の定期的な見直しを継続する。	→ 人事案件ごとの業績の開示実績。	A	B	B		
4. 学界におけるリーダー的役割を果たせる専任教員・研究者像を強化する。	→ 外部資金申請数、採択数(率)、受託研究、学会役員数、受賞者数。	B	B	B		
5. FDプログラムの定期的な実施を継続し、FD参加者数を増やす。	→ FDプログラムの教員参加数とFDの有効性について教員からのフィードバックの度合い。	B	B	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
	→					
	→					

《進捗状況》

目標の進捗状況について次のとおり簡単に説明する。

目標1	文学研究科の教員数は77名（教授71名、准教授6名。2012年3月末現在）で、年齢構成も30歳代から60歳代までと適正なものとなっている。2011年度の准教授での博士課程前期課程指導教員任用は5名である。
目標2	2011年度の准教授での後期課程指導教員任用は3名である。
目標3	文学研究科教員の新任や昇任にあたっては、研究科人事委員会において教育研究業績や在職期間などを勘案したうえで所属領域の意向を問い、推薦の回答を得た後で審査部会を設けて審査を行い、同部会からの報告を研究科委員会に上程するプロセスを踏んでいる。高度な専門性と指導力とを兼備した人材を任用するために、人事案件はつねに慎重かつ公正に進められている。
★ 目標4	2011年度の文学研究科教員の科研費申請課題数は18件、採択課題数は8件、採択率は44%と順調な結果を示している。また外部団体の役員・研究員への就任や受託研究を受けたケースものべ21件となっている。
目標5	学部との共催でFD研修会を開催した（2012年3月14日）。テーマは「卒業論文指導の現状と課題」である。
備考	