

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	総合政策研究科
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. 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. 各年齢階層別の教員比率をいずれも30%未満とする	→年齢構成別教員比率	C	C			
2. 教員の女性比率(現在約13%)を20%以上とする	→女性教員比率	C	C			
3. 外国人教員の比率(現在約20%)を維持する	→外国人教員比率	A	B			
4. 実務家教員、マルD教員の適正比率目標を2011年度中に設定する	→実務家教員、マルD教員の適正比率目標の設定の有無	D	D			
5. 上記1~4を踏まえた人事諮問委員会による採用計画を策定する	→人事諮問委員会開催回数、答申回数	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
	→					
	→					

《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) <input type="checkbox"/> 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) 総合政策という分野にふさわしく総合性と専門性を両立する教育研究体制の実現に向けて、研究者教員、実務家教員、外国人教員、女性教員等の多様な人材を、年齢構成等も勘案しながら、バランス良く配置する。
	(説明) 退職教員の後任人事等において、上記の方針をできるだけ実現する方向で努力しているが、未達成の部分が残っている。
★ 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) 教育課程への適合性を配慮して、厳正な採用を進めている。
	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) 人事に関する手続きを定め、それに則って適切に実施している。
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) 学部研究会、各種イベント（リサーチ・コンソーシアム、リサーチ・フェア）、学部HPに併設した研究室ブログ等で教員間の相互理解を深めるとともに、教員の資質向上に向けて努力している。
	その他 多くの成果が上がっているとはいえ、学部として効率性と学生へのサービスの向上を両立させるための工夫がまだまだ必要である。とくに、教員間の相互理解・協力が欠かせない。

《評価指標データ》

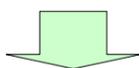
- 専任教員の年齢別構成【大学基礎データ】
- 教員一人当たりの授業時間数【大学基礎データ】
- 本学出身の専任教員の構成比率【基本的な指標データ】
- 海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
- 教員組織における実務家教員の占める割合（専門職大学院に限定）
- 教員組織における女性教員の占める割合
- 任期制教員（契約教員）の採用数
- 公募制による採用教員の数

★ 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	総合政策という研究科の理念にもとづき、開設以来、多様な背景を持つ教員を採用している。外国人教員の比率もほぼ20%の現状を維持している。また、教員の出身国も欧米等に偏っておらず、真のグローバルズムに基づいた人事を進めている。
小項目 11.0.2	学部における新学科完成に近づくにつれ、教員増等によって多様なカリキュラムが可能となり、教育上でも大きな効果があがっている。
小項目 11.0.3	教員の採用・昇進人事の手続きについて、人事委員会等で検討を加え、総合政策学部にもふさわしい人材の採用、適切な昇進に向けて規定の改定などをおこなうとともに、随時教員にも公開して、理解を深めている。
小項目 11.0.4	研究会やイベント、Web等によって教員間の相互理解が進み、リサーチ・プロジェクト等を核とした共同研究等の推進等の機運がでてきている。
その他	学部での学科増設以来、着々と成果が上がっており、かつ、外国人教員の比率等、学部としての特徴も維持しているが、教員・教員組織についてもさらにいっそうの改善が必要と思われる。



《次年度に向けた方策(1)》伸ばさせるための方策 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	今後も、教員採用にあたって、外国籍教員比率の維持を図るとともに、年齢層の是正、女性教員の採用を進める。とくに2012年度において、多数の教員が定年に達するため、これらの方針の徹底を図る。
小項目 11.0.2	今後、後任採用人事が進むにあたって、研究科全体のカリキュラムを俯瞰しながら、特定の科目に偏らず、総合政策にふさわしい多様な知識・能力・経歴を持った人材の採用に努める。
★ 小項目 11.0.3	採用・昇進人事の進め方について、教員からのフィードバックをもとに、整備を進めていく。
小項目 11.0.4	リサーチ・プロジェクトや特定プロジェクト研究センターの設置等を通じて、共同研究を進め、その成果を大学院教育に反映していく。
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	研究科開設時やその後の学科増設時に採用者のうち、定年に近づいた教員が増え、年齢層がやや高めに偏っている。このため、今後、年齢構成別教員の比率を目標に近づけるよう努力する必要がある。
小項目 11.0.2	実務家教員、マルD教員の適正比率目標の設定については作業が進んでいない。
★ 小項目 11.0.3	様々な背景をもつ教員が集まっているため、採用・昇格人事において、コンセンサスの醸成が必ずしも進んでいない現状がある。
小項目 11.0.4	異分野の教員間、あるいは実務家教員との間で、大学院教育についてコンセンサスが十分とはいえないくらいがある。大学院教育の在り方も含めて、研修会等による相互理解が必要かもしれない。
その他	異なる背景を持つ多様な教員に対して、総合政策研究科の教育体制・教員組織について相互理解を浸透させる必要がある。



《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	2013年をめどに、後任人事選考において、女性教員比率の向上、教員の年齢層の拡散等を図る。
小項目 11.0.2	2011年度には、実務家教員やマルD教員の適性比率目標を設定する予定である。
★ 小項目 11.0.3	学部・大学院を通してカリキュラム改革を進めるとともに、それにふさわしい教員の採用・昇進手続き等を検討、改訂していく。
小項目 11.0.4	教員の資質向上については、大学院教育に関するFD研究会、あるいは異分野の教員間の共同研究の推進を通じて教員間の共通認識を向上させていく。
その他	教育体制ならびに教員組織についての相互理解を醸成するため、研究会/研修会を通じて相互理解を進める。

◎自由記述

【点検・評価】&【次年度に向けた方策】

★ その他 (自由記述)	総合政策という多様な教員を必要とする分野のため、教員組織についても共通理解が必ずしも進んでいない面が残る。しかし、開設以来16年が経過して、次第にコンセンサスが醸成されつつある。今後は制度の整備を進めながら、研究科にとってもっとも適したシステムを構築したいと考えている。
--------------------	---

Ⅲ. 学内第三者評価

<評価専門委員会の評価>

【学外委員】

○教員の年齢構成、女性教員比率をめぐる現状について、言及してください。

【学内委員】

○教員の年齢構成に関して、51歳以上が62.8パーセントを占めており、この構成の是正が望まれます。また、実務家教員、マルD教員の適正比率目標の明確化は早急に行う必要があります。

○年齢構成については、多くの学部でも似ているかと思えます。総合政策である以上、協同研究が多くなるように思えます。教員の互いの研究を研究科独自の冊子などで調べるシステムが必要です。

○現状説明において、「厳正な採用を進めている」「適切に実施している」とありますが、その内容を説明することが求められます。効果が上がっている事項、改善すべき事項の記述の中に現状説明の内容が書かれているものがあります。文言の整理が望まれます。

○要素や大学基準協会の留意すべき事項を参考にされた記述が求められます。

【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、教員組織の編制方針を定めている」

○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：「教員組織の編制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。）

・方針と教員組織編制実態の整合性

・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

★ なし	
---------	--