

# 進捗状況報告シート

(2010年度・大学)

担当部局は☆印の箇所を記入のこと。

## I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	人間福祉学部
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《進捗状況報告》

### 【現状の説明】

#### 《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た。

目標の進捗状況は「A:適切に実行している」「B:概ね実行している」「C:必ずしも実行していない」「D:実行していない」とし、自ら評価した。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
1. 人間福祉学部の理念、目標を達成するために効果的、効率的な教職員配置(S T比等)を行う。	→専任教員一人当たりの在籍学生数や教員一人当たりの授業時間数。	B
2. 任期制も含めた多様な教員採用形態をとる。	→任期制教員の採用数と担当コマ数。	B
3. 非常勤講師および教育・研究補助者を適正に運用する。	→担当科目の担当教員の有無。また履修者数に応じた実験実習指導補佐、教務補佐、授業補佐等の採用数。	B
4. 外国人教員を適時任用する。	→海外での活動(NPO活動含む)のある外国人からの任用数。	B
5. 教員の教育研究活動等の評価を実施する。	→定期的な研修会の実施、研究業績の公開。	B

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
	→	☆
	→	☆

### 《小項目ごとの現状説明》 ※ 全小項目について記述が必要

☆	小項目 11.0.1	(方針) 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、教育課程に相応しい教員組織の整備を目指す。 (現状説明) 学部として求める教員像および教員組織の編成等については、学部長室委員会で適時検討している。
☆	小項目 11.0.2	(現状説明) 各学科の教育理念に沿った教員、国際性を養う広い視野の獲得のための外国語教員、および社会福祉士、精神保健福祉士の受験資格を提供するのに相応しい実務経験のある教員、スピリチュアリティ、身体の特徴を十分に引き出す教員等を配置している。
☆	小項目 11.0.3	(現状説明) 教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続き等については検討し明確化している。
☆	小項目 11.0.4	(現状説明) 学内FD委員会の設置、定期的な研修会の実施、研究業績の公開を実施している。
☆	その他	

《特定6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)が可能のため、次のとおり指標を定め経年比較している。

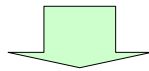
【人間福祉学部】			単位	2006	2007	2008	2009	2010	備考
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)		人	/	/	9.0	16.1	25.1	
指標2	必修科目および選択必修科目に対する専任比率	専門教育	%	/	/	100.0	100.0	100.0	
		教養教育	%	/	/	84.8	49.1	50.5	
指標3	専任教員の年齢別構成 (分布)			/	/	→	→	→	大学基礎データ表21参照
指標4	教員組織における女性教員の比率		%	/	/	0.3	29.7	29.7	
指標5	本学出身の専任教員の構成比率		%	/	/	34.3	30.8	30.8	

注) 指標5は学部、研究科、研究所、センターを対象とする。

◎効果が上がっている事項

【点検・評価 (1)】効果が上がっている事項

小項目	11.0.1		
小項目	11.0.2		
★	小項目	11.0.3	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きに関する情報共有を行うことで、適切に募集・採用・昇格ができています。
	小項目	11.0.4	教員の研究活動等については定期的な研修会を実施するとともに人間福祉研究、Human Welfareを刊行し、成果を上げている。
	その他		



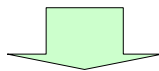
【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

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

【点検・評価 (2)】改善すべき事項

小項目	11.0.1		
小項目	11.0.2	教員組織内(学科内)における男女比について今後検討する必要があると思われる。	
★	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

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】&amp;【次年度に向けた方策】

★ その他  
(自由記述)

## Ⅲ. 学内第三者評価

<評価推進委員会からの評価> (実務作業は評価専門委員会、評価情報分析室、企画室)

## 【学外委員】

○多様な教員構成から得られる副次的効果などがあれば (FDに生かしていくなど)、それについて共有を図っていくことが期待されます。

## 【学内委員】

○小項目11.0.1の現状説明における(方針)は、方針そのものについて記載してください。

○現状説明などの記述はおおむね明確です。

○大学基準協会の「評価に際し留意すべき事項」(ハンドブックP78～)において、水準評価として数値による評価がなされるものに注意してください。「8. 教員組織 ③専任教員の年齢構成のバランスが取れている」については「学部として、61歳以上が35%を超える場合は助言、～30、31～40、41～50、51～60、61歳以上でみたとき、各年代の全体に占める割合が30%を超える場合は助言になることもある」とされています。本水準を満たすことは大変難しいことですが、本水準を念頭におき今後の教員人事をお考えください。

○自己点検・評価は、本学の状況や考え方を社会にわかり易く説明する役割もあります。また、認証評価につなげることも視野に置く必要があります。加えて、本シートを見ればある程度のことわかる必要があります。そのためにも、小項目について(FD活動の現状などについて)もう少し詳しく現状説明されることを希望します。

## Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

★ なし

## Ⅴ. 本項目の評価指標

<全学的な指標>

11.0.0.S1	専任教員一人あたりの在籍学生数
11.0.0.S2	開設授業科目における専任比率
11.0.0.S3	専任教員の年齢別構成
11.0.0.S4	教員一人当たりの授業時間数
11.0.0.S5	本学出身の専任教員の構成比率
11.0.0.S6	海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
11.0.0.S7	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)
11.0.0.S8	教員組織における女性教員の占める割合
11.0.0.S9	任期制教員(契約教員)の採用数
11.0.0.S10	実験実習指導補佐、教務補佐、授業補佐の採用数
11.0.0.S11	ティーチング・アシスタント(TA)の採用数
11.0.0.S12	契約助手の採用数
11.0.0.S13	実験助手の採用数
11.0.0.S14	リサーチ・アシスタント(RA)の採用数
11.0.0.S15	公募制による採用教員の数

<個別的な指標>
