

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	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(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. 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	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	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	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	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	B			
			☆			
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	(方針設定の有無) いずれかにチェックしてください。 →→→→→→→→→→ ● 方針を定めている ○ 方針は定めていない
	(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。
	(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	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) 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	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) 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	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) 定期的な研究会の実施、研究業績の公開、教員紹介を目的としたAV教材を作成している。
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。

【人間福祉学部】		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		9.0	16.1	25.1	32.6	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	%		100.0	100.0	100.0	学部、センター、研究所	
		教養教育	%		84.8	49.1	50.5		48.6
指標3	教員組織における女性教員の比率	%		30.3	29.7	29.7	29.7	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	%		34.3	30.8	30.8	32.5	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		9.8	10.5	12.5	45分をもって1時間に換算	
		准教授	時間		10.7	10.5	12.3		14.1
		講師	時間		16.2	15.2	18.0		—
		助教	時間		8.0	8.0	8.0		9.0

(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

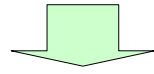
公募制による採用教員の数

☆ 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	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、教員組織の編制方針が明確に定められている。
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	定期的な研究会の実施、研究業績の公開、教員紹介を目的としたAV教材を作成することで、教員の資質の向上が図られている。
その他	



【次年度に向けた方策(1)】**伸長させるための方策**

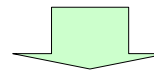
注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

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】

○任期制教員、非常勤講師・教育・研究補助者、外国人教員の現状のデータと課題などを示してください。

【学内委員】

○現状の説明小項目11.0.1で、教員組織の編制方針が明確に定められていることと、それについて適時検討しているらしいこととの関係がわかりにくく思います。

○目標1から5についてすべて評価Bとされ、順調に進展していると評価されます。ただ、本シートの「4 教員組織」の「小項目4.0.1」でも明らかにされているように、完成年度である2011年度の翌2012年度から新カリキュラムが施行予定とされます。この点と、上記目標1～4等がどう関係するのか、の説明がなされることが期待されます。

○小項目9.0.1における記述であれば、チェック欄は「方針を定めていない」にチェックではないでしょうか。

○要素や大学基準協会の留意すべき事項を参考にされ、もう少し詳しく説明されることが必要でしょう。

○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のわかる必要があります。そのためにも、小項目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。

○全般的に、名称や数値、回数を示すなど、根拠を示した記述の必要があるでしょう。

【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

○小項目11.0.1（説明）

本学部を構成する3学科の特色および入学定員を考慮し、42名の専任教員（任期制教員3名、英語常勤講師2名を含む）、73名の非常勤講師を配置している。また、教育研究支援体制を整備するためにティーチング・アシスタント7名、および実践教育支援室に実習助手・職員7名を置いている。

○小項目11.0.3（説明）

★ 2009年度末をもって1名の教員が退職したことを受け、2011年4月に1名の教員を採用した。また、5名の教員が昇格した。なお、教員の募集・採用・昇格に関しては教授会の議を経て適切に実施している。

○小項目11.0.4（説明）

教員を中心に行う研究会を4回実施し、互いの研究業績や研究内容を発表・紹介し合うことで資質の向上に努めている。また、各教員の研究分野、今後の研究の方向性など示したAV教材を作成している。