

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	文学部
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. 「文学部研究業績評価基準細則」の定期的な見直しを実施する。	→ 「文学部研究業績評価基準細則」	A	B			
2. 現在、ネイティブの教員がいない外国文学語学の専修において、ネイティブの教員を任用する。	→ 文学言語学科の各専修(英米文学英語学専修・フランス文学フランス語学・ドイツ文学ドイツ語学)におけるネイティブの教員数	A	A			
3. 現状のままでは2013年度に61歳以上の教員比率は32%になるが、この比率を上回らないよう人事施策を進める。	→ 専任教員の年齢構成比率	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	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。 →→→→→→→→→→ ○ 方針を定めている ● 方針は定めていない (方針) 本学の「教員選考基準」のもとで、学部が定めた「文学部人事手続き」「文学部教員選考基準内規」に従って採用人事、昇任人事が進められている。また、「文学部教員選考基準内規」には「文学部研究業績評価基準細則」を設けている。これらはいずれも明文化されており、教員に周知されている。 (説明) 本学の「教員選考基準」のもとで、学部が定めた「文学部人事手続き」「文学部教員選考基準内規」に従って採用人事、昇任人事が進められている。また、「文学部教員選考基準内規」には「文学部研究業績評価基準細則」を設けている。これらはいずれも明文化されており、教員に周知されている。「文学部研究業績評価基準細則」については、2年ごとに見直すものとするが附則に盛り込まれており、2011年・2012年度が見直し期間にあたる。なお、教員像や教員組織の編制方針に関して明文化したものはない。
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) 文学部では教務関連全般を扱うカリキュラム委員会があり、そのもとにキリスト教科目運営委員会、言語教育科目運営委員会、情報処理科目運営委員会などを置き、文学部の開講科目が適正に開講されているか随時、確認している。

★ 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・昇格は以下のように適切に行われている。すなわち、教授会メンバーの互選によって決定された5名の人事委員(任期:2年)と学部執行部3名(学部長、教務主任、学生主任)から構成される人事委員会を核として、検討と協議がなされる。新任人事に際しては、人事委員会が学科・専修の教員構成(年齢・教員経験年数および担当科目を含む)、研究領域、学科専修の意向などを勘案しながら新任人事の発案をし、採用人事審査部会を構成する。人事審査部会委員は、当該学科から3名、他の2学科から各1名、当該学科以外の学科から部会長1名の計6名で構成される。透明性を確保しつつ、適材を採用するための構成となっている。昇任人事に際しては、人事委員会で履歴書、業績書、研究業績報告書(宣教師については実務・活動実績報告書)を精査し、学科・専修(宣教師については宣教師人事委員会)の意見を徴したのち、人事審査委員会(当該学科2名の教授、他学科1名の教授の計3名)を構成する。
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) 1年生に対する教育の場として位置づける「人文演習」については、毎年専任教員の約70%が担当するが、春学期、秋学期とも授業期間終了後に担当者会議を教務主任名で招集し、担当者全員による反省会・引き継ぎ会を実施している。また年に1回、専任教員全員が参加してFD研修会を定期的に行っている。2010年度は2011年2月16日に外部講師を招聘して学生レポート・試験における「コピー・アンド・ペースト」のあり方について研修した。
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。

【文学部】			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	45.3	44.5	47.9	48.0	46.8	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	%	60.9	58.8	56.1	55.9	55.4	学部、センター、研究所
		教養教育	%	21.3	17.9	23.6	25.5	21.7	
指標3	教員組織における女性教員の比率		%	15.3	14.7	18.3	19.4	19.4	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		%	41.7	40.0	42.3	42.3	40.3	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	11.4	11.4	11.4	12.6	12.5	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	10.4	11.1	10.0	14.0	11.8	
		講師	時間	10.0	—	—	—	—	
		助教	時間	—	—	—	—	—	

(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

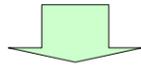
公募制による採用教員の数

★ 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	2009年度に設定した「ネイティブの教員がいない外国文学語学の専修において、ネイティブの教員を任用する」目標について、文学言語学科英米文学英語学専修において、2011年度からネイティブ教員1名の採用が決定した。
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

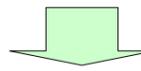
注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

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	61歳以上の教員の構成比率は、2009年4月段階で16.9%、2010年4月段階で23.7%であったが、2011年4月には26.4%となった。



《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	比率は、急激に上昇するというのではなく、従前に採用された世代が大量に退職する時期が目前に迫りつつあるものと分析できる。後任人事の際、的確な年齢構成を考えることによって、早い時期に改善できることを望んでいる。

◎自由記述

【点検・評価】&【次年度に向けた方策】

★ その他 (自由記述)	
-----------------	--

Ⅲ. 学内第三者評価

＜評価専門委員会の評価＞

【学外委員】

- 目標に掲げられているネイティブ教員数（文学言語学科英米文学英語学専修以外）についての検討状況を提示してください。
- 専任教員の年齢構成問題の今後の見通しを具体的に示してください。（前提をおけば容易に示すことができると考えられます）

【学内委員】

- 教員の年齢構成の是正が求められます。これは一朝一夕に解決できる問題ではありませんが、将来を視野に入れたさまざまな施策が行われることが必要です。
 - 人事委員会の構成などよく考えられていて優れています。外国人教員の採用は学部内でより進めることが期待されます。
 - 小項目11.0.1の説明は、採用基準や手続きがしっかりとなされていることが分かります。
 - 小項目11.0.2は、評価指標データを参考にして説明されることなどが求められます。
- 昨年度の次のコメントは本年度もそのままコメントとします。
- ・教員の年齢構成は50歳以上が約60%であり、他学部に比べて年齢構成の歪がやや気になるところです。改善されることが望まれます。しかし、短期的に実現できることではないので、早急に将来を視野に入れた方策が講じられることが期待されます。
 - ・教員の年齢構成については、多くの学部の悩むところであると思います。今後の採用等における勘案が期待されます。

【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

- ★ 文学言語学科フランス文学フランス語学専修および同学科ドイツ文学ドイツ語学専修にそれぞれ1名ずつ、ネイティブ教員を配している（ドイツ文学ドイツ語学専修は宣教師）。専任教員の年齢構成問題については、退職者の後任人事の場合には、とくに年齢構成のバランスを改善する機会である。また、年齢構成バランスが比較的高年齢化している学科・専修については、新任人事に際して年齢についても十分な検討をして審査にあたることが求められる。学部・研究科の教育課程における教員組織についていうと、ST比率はここ3年、若干ではあるが改善の方向にある。専門教育科目の専任比率は年々下降傾向にあるので、この点については学部・研究科で改善を考える必要がある。また女性教員比率は年々高まりを示しているが、未だ20%に満たない。担当授業時間数はここ2年、増加傾向にある。これら2点についても、数値目標を設定しながら今後検討したい。