

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	国際学部
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。

2010年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価			
		2010	2011	2012	2013
1. 毎年度、自己評価委員会を設置し、教育研究上の自己点検・評価について審議する。	→ 1. 指標 : 自己評価委員会における審議(教育研究上の自己点検・評価について)回数 評価基準 : 4回実施した...評価A、3回...評価B、2回...評価C、1回以下...評価D	B			
2. FD委員会を設置し、授業形態・方法の点検と改善等、教員の資質の維持向上について審議する。	→ 2. 指標 : FD委員会における審議(教員の資質の維持向上について)回数 評価基準 : 4回実施した...評価A、3回...評価B、2回...評価C、1回以下...評価D	C			
3. 毎年度、教授研究会を4回以上開催し、各自が自分の研究テーマを簡潔に発表し、質疑応答する。	→ 3. 指標 : 教授研究会の開催回数 評価基準 : 4回以上実施した...評価A、3回...評価B、2回...評価C、1回以下...評価D	A			
		☆			
2011年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	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	<p>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。</p> <p>(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</p> <p>(方針) 人間性の涵養を通して、倫理的価値観を体得した人材を養成するためのキリスト教科目を担当する宗教主事1名を専任教員として配置した。 発信型の実践的な言語能力の獲得を目指した英語科目、中国語科目、朝鮮語科目、日本語科目（外国人留学生用）を必修科目として配置した。こうした言語教育科目を担当する専任教員を配置、また、朝鮮語科目についても文化・言語領域に専任教員を配置した。 文化・言語領域では、文化論、言語学、宗教学を中心に教育・研究を行う。専任教員は主に「グローバル化と言語」、「北米言語文化論」、「Intercultural Understanding」、「日米比較文化論」、「アジア言語文化論A」、「アジア言語文化論B」、「グローバル化と文化」、「Religion and State in East Asia」、「キリスト教と世界」を担当する。 社会・ガバナンス領域では、社会論、政治と外交、国際関係論、国際法を中心に教育・研究を行う。専任教員は主に「中国の政治と外交」、「オセアニアの政治と外交」、「韓国の政治と外交」、「カナダ社会論」、「カナダの政治と外交」、「国際政治経済論」、「現代国際法」、「現代日米関係論」、「国際社会論基礎」を担当する。 経済・経営領域では、経済学、経営学、会計学を中心に教育・研究を行う。専任教員は主に「アジア経済論A」、「中国経済論」、「北米経済論」、「日本経済基礎」、「国際会計論」、「中国企業経営」、「International Accounting」、「国際企業経営論」、「経営学A」を担当する。</p> <p>(説明) 上記のとおり教員組織の編成方針を定めている。</p>
★ 小項目 11.0.2	<p>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。</p> <p>(説明) 人間性の涵養を通して、倫理的価値観を体得した人材を養成するためのキリスト教科目を担当する宗教主事1名を専任教員として配置した。 発信型の実践的な言語能力の獲得を目指した英語科目、中国語科目、朝鮮語科目、日本語科目（外国人留学生用）を必修科目として配置した。こうした言語教育科目を担当する英語担当の専任教員8名、中国語担当の専任教員2名、日本語担当の専任教員2名を配置する。なお、朝鮮語科目についても文化・言語領域に専任教員が1名配置した。 文化・言語領域では、文化論、言語学、宗教学を中心に教育・研究を行う。主に「グローバル化と言語」、「北米言語文化論」、「Intercultural Understanding」、「日米比較文化論」、「アジア言語文化論A」、「アジア言語文化論B」、「グローバル化と文化」、「Religion and State in East Asia」、「キリスト教と世界」を担当する専任教員9名を配置した。 社会・ガバナンス領域では、社会論、政治と外交、国際関係論、国際法を中心に教育・研究を行う。主に「中国の政治と外交」、「オセアニアの政治と外交」、「韓国の政治と外交」、「カナダ社会論」、「カナダの政治と外交」、「国際政治経済論」、「現代国際法」、「現代日米関係論」、「国際社会論基礎」を担当する専任教員9名を配置する。 経済・経営領域では、経済学、経営学、会計学を中心に教育・研究を行う。主に「アジア経済論A」、「中国経済論」、「北米経済論」、「日本経済基礎」、「国際会計論」、「中国企業経営」、「International Accounting」、「国際企業経営論」、「経営学A」を担当する専任教員9名を配置した。</p>
小項目 11.0.3	<p>11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。</p> <p>(説明) 人事委員会にて、教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きを明確にし、規程等に従った適切な教員人事を行うため、適切な人事手続について検討した。</p>
小項目 11.0.4	<p>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。</p> <p>(説明) 国際学部の教育研究上の事項について、自己点検・評価を行うために、自己評価委員会を設置し、3回開催した。 国際学部教員の資質の維持向上のために、FD委員会を設置し、年度初めに2回開催した。 国際学部専任教員の研究成果を確認し、向上させるために、教授研究会を5回開催した。</p>
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。

【国際学部】		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	/	/	/	10.1	19.0	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	%	/	/	/	81.6	82.4	学部、センター、研究所
		教養教育	%	/	/	/	76.1	73.7	
指標3	教員組織における女性教員の比率	%	/	/	/	23.1	21.4	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	%	/	/	/	17.9	12.5	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	/	/	/	11.6	11.2	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	/	/	/	8.0	8.2	
		講師	時間	/	/	/	18.2	17.0	
		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

☆ 学部専任教員における博士号(Ph.D等含む)保持者の比率(どの大学ランキングにも大事な要素となっているために入れる。)

◎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	国際学部専任教員の研究成果を確認し、資質の向上させるために、教授研究会を5回開催した。
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	引き続き、国際学部専任教員の研究成果を確認し、資質向上のために、11年度には教授研究会を4回開催し、専任教員の研究成果をまとめる紀要を1回発刊する。
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) 国際学部専任教員29名の中で、博士号あるいはPh.Dを取得している教員は、23名であるが、11年度中にその博士号取得者数を増やす。

Ⅲ. 学内第三者評価

＜評価専門委員会の評価＞

【学外委員】

○S T比は19.0と学内では低い水準にあり、学生にとってはよい教育環境を提供できています。
○教育研究の質の向上に向けた組織的な取り組みに対して、意欲的な目標が設定されており、今後はそれをクリアしていくことが期待されます。

【学内委員】

○自己点検や授業評価に関する会議が重視され、その開催回数確保が促されています。
○ここでは、「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。」の説明が求められます。さらに、「専門分野に関する能力、教育に対する姿勢など、学部として求める教員像を明らかにしたうえで、学部の理念・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。」ことの説明も求められます。
○2010年4月に開設されたばかりであり、十分検討された教員・教員組織であると思いますが、小項目11.0.1と11.0.2の現状説明が殆ど同じです。要素を参考にされ、少し説明を工夫してください。
○小項目11.0.3において、「人事委員会にて、教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きを明確にし、規程等に従った適切な教員人事を行うため、適切な人事手続について検討した。」とあります。出来だけ早急に明文化することが求められます。

【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

- 次年度報告では、小項目11.0.1に、大学設置基準に定められている教員資格要件を踏まえ、教員審査を行い、設置届出書に明記しているとおりに教員を採用していることを記載する。
- 11.0.2には、大学設置基準上、必要教員数が満たされていること、年齢が著しく偏っていないことについて記載する。
- 11.01と11.02の区分を明確にして記載する。
- ★○また、先述したが、英語圏含むどの大学ランキングでも博士号（Ph.D. 等含む）保持者の比率が高いとその大学・学部の評価が高くなるので、本学部では、積極的に博士号保持者の割合を高めていく。
- 教員の採用・昇任等の規程については、学部内規として改正を経ながら2010年度中に定めて明文化している。