

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	理工学部
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. 専任教員の61歳以上の割合が35%を超えないようにする。	→61歳以上の教員比率。	A
2. 男女共同参画社会の実現にむけて積極的に女性教員を採用する。	→女性専任教員の比率。	C
3. 教員の資質向上のため、教員の教育研究活動等の評価規準を2013年度までに作成する。	→作成された評価基準。	B
4. 任期制教員導入等教員枠の柔軟な運用により教育・研究を活性化する。	→任期制教員の導入枠数。	C

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については、規程を定め十分達成されている。しかし、今後教育・研究のさらなる発展・充実を図るために、若手任期制教員の採用によって、教員層の若返りを図り、研究教育をさらに活性化できるように制度改革を行う。さらに、女性教員(2010年4月現在専任教員に占める女性教員の割合は8%)の積極的な採用によって男女共同参画社会の実現に向けて努力する。一方で、教員の資質向上のための教員の評価基準を作成する。 (現状説明) 教員に求める資質や能力に関しては、理工学部の申し合わせ事項の募集、採用、昇格の条件に明記してある。教員構成については、毎年資料を作成して、学部長室委員会および教授会にて配布している。さらに、学部長室委員会の下に様々な委員会を設け、教員の組織的な連携および責任体制を明確化している。また、文部科学省平成22年度の「女性研究者支援システム改革プログラム」に採択され、女性研究者支援についても充実されつつある。
☆	小項目 11.0.2	学部の教育課程にふさわしい教員組織を整備している。また、適合性については毎年学部長室委員会および教授会で検証している。
☆	小項目 11.0.3	教員の募集、採用、昇格については理工学部の申し合わせに明確化されており、この規程に従って適切に行われている。
☆	小項目 11.0.4	FDに関しては定期的に、セミナーを開催して理解を深め、授業に反映させようとしている。教員の資質向上のため、教員の教育研究活動等の評価規準を作成中である。
☆	その他	今後教育・研究のさらに発展させるためには、理系を拡大し応用分野を充実させる必要があり、大学新中期計画において、現在理系充実策を検討中である。

《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。

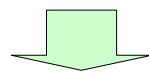
【理工学部】			単位	2006	2007	2008	2009	2010	備考
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)		人	22.8	24.6	27.4	25.2	25.2	
指標2	必修科目および選択必修科目に対する専任比率	専門教育	%	96.1	97.0	96.8	96.8	97.2	
		教養教育	%	95.4	94.5	92.2	79.8	78.6	
指標3	専任教員の年齢別構成 (分布)			→	→	→	→	→	大学基礎データ表21参照
指標4	教員組織における女性教員の比率		%	3.4	5.1	5.3	7.1	8.1	
指標5	本学出身の専任教員の構成比率		%	16.9	15.3	14.0	9.9	9.5	

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	
	小項目 11.0.4	
	その他	



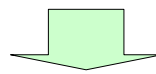
【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

★	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	
	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】&【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】

○61歳以上の専任教員比率は20.0%にまで低下しており、目標をクリアして評価されます。

【学内委員】

○61歳以上の割合に関しては評価基準を十分に満たしており「A」という評価は理解できます。ただし、40代の教員割合は30%を超えており、その是正には時間がかかると思われませんが注意をお願いします。

○女性研究者支援に関し、「女性研究者支援システム改革プログラム」に採択されたことは評価できます。

○FDに関する目標と指標を設定することが望まれます。

○教員組織の編成方針については、適切に明文化され、それに沿って具体的に教員組織が整備されており、その点は評価できます。

○女性研究者に関しては、教員の採用はまだ進んでいないようですが、彼女たちの支援に関する文部科学省のプログラムに採択され、具体的な改善が実施されることが期待されています。この点は大いに評価できます。

○教育の資質向上のための評価規準は、申し合わせとして明確化され、適切に評価が行われている点は評価できます。

○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、本水準を念頭に今後の教員人事をお考えください。

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

★ 0.4（現状説明）

FDの目標と指標に関しては、6. 3. 4 参照。

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＞
