

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	経済学部
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. 学部・大学院を含めたコース制、あるいは科目提供グループを再構築する。	→科目提供グループの再構築とそれに伴う合併開講科目数とその履修者数。	B	B	/	/	/
	→	/	/	/	/	/
	→	/	/	/	/	/

《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。 →→→→→→→→→→ <input type="radio"/> 方針を定めている <input checked="" type="radio"/> 方針は定めていない (方針) 学部独自としての教員像および教員組織の編成方針は明文化されていない。 (説明) 毎年度初めに「経済学部教員グループ表」を教授会にて提示し、分野別グループ編成やグループ内の後任人事の有無について認識されている。
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) 「経済学部教員グループ表」の分野別グループに従って授業担当編成を行っている。
★ 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) 教員人事については、学部人事委員会を設置したうえで、個別の人事委員会との関係を明確にしており透明性を持っているが、進め方について、明文化されたものが必要であり検討を開始した。
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) 教員の研究発表の場および他の教員の研究内容を理解するために経済学部研究会(年間8回、8名の教員による)と経済学セミナー(3名の学外講師)を実施した。またFD活動としてつぎの2件の授業報告会を開催した。①「基礎演習」担当者会を開催し意見交換(1月)を行った。②「経済と経済学の基礎」授業報告会(7月、1月)では成績分析資料やアンケート結果に基づき、問題点や工夫点について情報交換、意見交換を行った。
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。

【経済学部】		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	61.7	60.2	59.2	55.2	54.1	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	%	95.5	92.7	92.7	96.1	82.8	学部、センター、研究所
		教養教育	%	43.3	47.3	45.3	50.5	33.8	
指標3	教員組織における女性教員の比率	%	4.3	4.1	4.0	9.4	11.3	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	%	55.3	55.1	52.0	48.1	45.3	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	15.3	17.0	16.6	10.5	16.0	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	13.6	12.8	14.7	12.1	10.5	
		講師	時間	11.0	10.0	—	20.0	—	
		助教	時間	—	—	6.0	8.2	9.3	

(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	
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	

《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)	FD委員会が活動計画を立てやすいよう、具体的なFD計画の目標・指標を検討する。
---	---------------	---

Ⅲ. 学内第三者評価

<評価専門委員会の評価>

【学外委員】

- S T比が低下傾向にあることは評価されますが、依然として学内では高い水準にあり注意が必要です。
- 一方で、必修科目等における専任比率が低下している点にも留意すべきです。
- 科目提供グループの再構築の現状について、言及してください。

【学内委員】

- 11.0.1で学部としての教員像、教員組織の編成方針を明文化していないと回答していますが、今後もあえてそうするつもりはないとお考えでしょうか。それとも11.0.3教員人事の進め方に「明文化されたもの」が必要とあるので、そこであきらかにされるのでしょうか。
- 小項目11.0.1の(方針)について、「学部独自としての教員像および教員組織の編成方針は明文化されていない。」とされていますが、方針自体を示すことが期待されます。
- 教員人事の明文化の検討に入られたとのこと。大学基準協会の達成度評価にも示されています。実現に期待します。
- 研究会、セミナー、授業報告会が継続的に実施されています。
- 大学基準協会の留意事項に基づいた記述も必要かと思えます。

【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、教員組織の編成方針を定めている」
- 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：「教員組織の編成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。)
・方針と教員組織編成実態の整合性
・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

- ★ 「教員像および教員組織の編成方針の明文化はされていないが、定年退職教員の補充人事にあたっては、過半数を選挙によるの委員から構成される学部人事委員会による議論により、単に既存科目の補充ではなく、社会経済の変化に応じて、学部教育に必要な科目の担当も考慮し教員組織の現代化を行っている。選考にあたり、学部人事委員会申し合わせにより、人事の進め方については、すでに明文化している。
- ★ 「教授、准教授、助教及び専任講師の任用に関する規定」「教員選考基準」および「経済学部・経済学研究科教員選考等内規」に則し、2013年度を目標に、教員像および教員組織の編成方針の明文化を目指す。