

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	文学研究科
大項目	11 教員・教員組織(研究科)
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. 優秀な助教を大学院教員として採用し、准教授で特に優れた専門知識及び指導能力があると認められた教員は博士課程前期課程の指導教員に任用する。	→大学院教員全体に占める助教の任用数(および率)と准教授の前期課程指導教員の任用数と任用率。	B	B			
2. 後期課程指導教員についても上記「基準」に基づき、優秀な准教授の任用を積極的に行う。	→准教授の後期課程指導教員の任用数と任用率。	B	B			
3. 新任および昇任人事審議基準の定期的な見直しを継続する。	→人事案件ごとの業績の開示実績。	A	B			
4. 学界におけるリーダー的役割を果たせる専任教員・研究者像を強化する。	→外部資金申請数、採択数(率)、受託研究、学会役員数、受賞者数。	B	B			
5. FDプログラムの定期的な実施を継続し、FD参加者数を増やす。	→FDプログラムの教員参加数とFDの有効性について教員からのフィードバックの度合い。	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 求める教員像は、文学研究科のアドミッションポリシーを実行できる専門家であり、豊かな感性と幅広い知見、さらには自身の関わる学問領域で新たな地平を切り拓いていこうとするエネルギーを持った人文科学者である。
	文学研究科の教員数は77名（教授68名、准教授9名）で、年齢構成は30歳代から60歳代までとバランスがとれている。2010年度の准教授での前期課程指導教員任用は7名、後期課程指導教員への任用は2名である。博士論文の完成を目指す後期課程では、より高度な専門知と指導力が問われることを念頭において、前期課程ならびに後期課程指導教員の人事は慎重かつ公正に進めている。
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。 大学院の教育課程に見合う形で能力を発揮し得る教員を、大学院教員として配置している。授業科目の担当者は各領域で決まるが、同一科目を継続して担当するか、新たな科目を担当するか、その点についてのバランスを考慮して教育効果が上るように、教員を配置している。
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。 教員の募集・採用・昇格・名誉教授の選考は、学部人事委員会が一定の基準に沿って検討し、審査部会を設けて審査を行っている。研究科人事委員会では文学部教員の大学院教員について、前期課程指導教員、後期課程指導教員の任用を審査している。候補者の選定は職位の在職期間、教育研究業績などを勘案したうえ、所属領域に対して問い合わせを行い、領域の推薦の回答を得た後、審査部会を設ける。同部会の報告を受けた後、研究科委員会に上程する形を取っている。
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。 2010年度の科研申請者数は14名であり、そのうち4名の研究計画が採択された（28.6%）。研究科教員の業績は「関西学院大学研究業績データベース」に掲載している。FDプログラムは学部と共通で2010年度は1回実施し、「学生レポート試験のための大規模コピー検出システムの開発と導入」について議論を交わした。
その他	特になし。

《評価指標データ》

- 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。

科学研究費の採択状況

◎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)》伸ばさせるための方策

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】
 ○大学院の指導教員への若手の登用は徐々に進められているとみられ、今後その一層の適切な運用が求められます。
 ○科研費の採用件数、応募に対する採択率は当研究科が目指している目標との対比でどのように評価されているのか、提示されることが望まれます。

【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を期待します。
 ○適正な年齢構成で、各基準も評価できます。
 ○教員組織の編成方針は定めていないと判断されます。
 ○教員の年齢構成については課題かと思われます。

【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

★ なし。
