

# 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 | 産業研究所   |
| 大項目  | 11 教員・教員組織  |
| 中項目  |   |
| 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<br>授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備<br>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<br>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<br>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. 研究プロジェクトの構成は、研究員の所属が偏らないようにする。                    | →新規の研究プロジェクトの構成は、研究員の所属が3部局(学部・研究科)以上とする。  | B    | A    |      |      |      |
| 2. 研究プロジェクトの構成は、本学教員に限らず、学外からも専門家を客員研究員として加える。       | →新規の研究プロジェクトについては、客員研究員が2名以上加わる構成にする。      | A    | A    |      |      |      |
| 3. EUIJ 関西事業の推進のために、EU研究者を教員として、産業研究所に配置する。          | →2010年現在欠員のEUIJ 関西事業を推進する教員1名を2011年度に配置する。 | C    | A    |      |      |      |
| 4. 学外機関や社会との連携を深めるため、産業研究所で研究活動を行う受託研究員・学外研究員を受け入れる。 | →産業研究所で研究活動を行う受託研究員・学外研究員を毎年1名以上迎える。       | D    | C    |      |      |      |

☆

| 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<br>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。<br>(説明) 産業研究所規程では、教員組織は、所長1名、運営委員若干名、研究員若干名、客員研究員若干名となっている。産研教員は特任(EUIJ関西担当)の専任の研究員である。(意見交換後、下線部挿入) 2011年4月現在、現行の3研究プロジェクトの研究員は、学内横断的な陣容であり、また必ず学外の客員研究員がいるので、産業研究所の事業目的には相応しい態勢といえる。(意見交換後、下線部挿入) 2010年度に欠員であったEUIJ関西を担当する産研教員1名(任期制教員)を2011年4月に迎えている。(意見交換後、下線部挿入) ることができた。(意見交換後、削除)                     |
| 小項目<br>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。<br>(説明) 産研教員(学長直属教員)選考は運営委員会内に選考委員会を設けて選考し、運営委員会の議を経て最終候補者を産研所長が学長に推薦する。次に大学評議会で審査を受けて採用の可否が決められる。選考内規はないが、選考は教員任用の諸規程に準拠し、複数の審査プロセスが生まれ、適切な手順である。なお、今までの教員の募集は、学内・学外からの推薦者を候補に選考したが、(意見交換後、下線部挿入) 2011年4月に迎えた産研教員は、年齢の関係上1年任期であり、2012年度に向けて、新たな(意見交換後、下線部挿入) 教員募集を公募で行っている。選考は、運営委員会内に選考委員会を設け、応募者を審査する。(意見交換後、削除) |
| 小項目<br>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。<br>(説明) 産研教員の着任後、産業研究所長から本学での授業運営方法などを指導する。(意見交換後、下線部挿入) 2011年4月に迎えた教員は外国での教育経験はあるが、産研所長のアドバイスをもとに、赴任後、産研所長の授業を受講して参考にし、また高等教育推進センターのLUNA講習会に参加させている(意見交換後、下線部挿入) するなど授業取り組みに積極的である。(意見交換後、削除) 授業に使うパワーポイント原稿(日本語)についても、事務室の英語堪能者のアドバイスを受けている。   |

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。

(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<br>11.0.1 | EUIJ関西担当の産研教員を配置できた。担当教員は学位(Ph.D)を取得し、元EU本部職員で、日本語も堪能であるなど他に代えがたい人材である。      |
| 小項目<br>11.0.2 | 2012年度任用教員より、募集要項を定め、初めて公募制を導入した。その選考に向けての選考委員も運営委員会で選出した。(意見交換後、11.0.3に移動)  |
| 小項目<br>11.0.3 | 2012年度任用教員より、募集要項を定め、初めて公募制を導入した。その選考に向けての選考委員も運営委員会で選出した。(意見交換後、11.0.1より移動) |
| 小項目<br>11.0.4 |  |
| その他           | 現行の産研教員(EUIJ関西担当、任期制)は特任であるが、逸材を配置することは、少なからず産業研究所の評価を高めている。(意見交換後、挿入)       |

## 《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<br>11.0.1   | 2012年度任用教員(公募)の選考にあたって、書類審査以外に模擬講義も予定して、教育能力審査、人物審査を慎重にする。                           |
| 小項目<br>11.0.2   | 優れた人材確保の立場から、欧州連合(EU)関連機関に関わった人物であれば、出身国は不問にしている。授業の言語は日本語でも英語でもよい。(意見交換後、11.0.1に移動) |
| ★ 小項目<br>11.0.3 | 優れた人材確保の立場から、欧州連合(EU)関連機関に関わった人物であれば、出身国は不問とし、授業の言語は日本語でも英語でも可とする。(意見交換後、11.0.2より移動) |
| 小項目<br>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<br>11.0.1   | 受託研究員の候補者を探す努力をしたが、所属企業が東日本大震災の被害を受けて、候補者を迎えることができなかった。 |
| 小項目<br>11.0.2   | 教員募集の要項はまとめたが、内規を整えるまでにはいたっていない。                        |
| ★ 小項目<br>11.0.3 | 教員募集の要項はまとめたが、内規を整えるまでにはいたっていない。                        |
| 小項目<br>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<br>11.0.1   | 受託研究員、学外研究員については、広く運営委員などにも協力を求める。  |
| 小項目<br>11.0.2   | 教員募集(公募)の応募者審査は初めてのことであり、現行の「教員選考基準」の範囲で、まず経験を積んで、その実績からまとめていくべきであろう。実例よりも先に規定化を急ぐのは拙速に陥る危険性がある。(意見交換後、11.0.2に移動) |
| ★ 小項目<br>11.0.3 | 教員募集(公募)の応募者審査は初めてのことであり、現行の「教員選考基準」の範囲で、まず経験を積んで、その実績からまとめていく。実例よりも先に規定化を急ぐのは拙速に陥る危険性がある。(意見交換後、11.0.2より移動)      |
| 小項目<br>11.0.4   |   |
| その他             |   |

## ◎自由記述

## 【点検・評価】&amp;【次年度に向けた方策】

- ★ その他 (自由記述) 国際性や社会連携性のテーマを選ぶと、共同研究員の選択の幅が狭くなる。若手教員で、専門外の分野にも積極的に参加する意欲的な人材を発掘することは、本学の研究者の育成において大きな課題である。

## Ⅲ. 学内第三者評価

## &lt;評価専門委員会の評価&gt;

○現状説明では、具体的事実の記述だけではなく、より全体的なあり方の適切性などについて、どう評価しているのかを記述することが求められます。

○まず、小項目11.0.2では、産業研究所の構成を示していただけると組織が良く分かって好ましいと思います。所長として経済学部教授が就任し、専任教員1名で構成。そして、研究プロジェクトがある、などの説明です。

○小項目11.0.3の現状説明では、2010年度に行われた募集(方式)、採用は適切に行われたか否かを記述してください。規程があるのか、規程に従って実施されたのか、どのような委員会で採用を決定したのか、などです。2011年度のことではありません。効果が上がっている事項も同様です。

○効果が上がっている事項ならびに伸長させるための報告、小項目11.0.2は、むしろ11.0.3での記述ではないでしょうか。

○伸長させるための方策、小項目11.0.3は方策ではありません。方策の記述をお願いします。

○改善方策11.0.2は、方策ですから「・・・いくべきであろう」の表現は好ましいとは言えません。

○内規整備は昨年掲げられておりまだ整備されていないようです。早急な整備が期待されます。

○小項目11.0.3の現状説明は、組織的な方策を講じているかを聞いています。個人的な活動は大いに認められることですが、組織として産業研究所の教員としての資質方策を講じているかどうかです。

○単年度の目標が多く、中期的な目標を設定されることをお考えください。昨年度コメントにも同じような指摘があります。

○産業界とのつながりの第一線になるので、慎重な教員、研究員の雇用が求められます。

## 【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

★