

2013 年度（対象年度：2012） 自己点検・評価シート【大学全体の視点】

基準 3	教員・教員組織
------	---------

I. 自己点検・評価

1. 点検・評価項目等に基づく状況確認 《評価形式》

自己評価欄に「A：適切に実行している」「B：概ね実行している」「C：あまり実行していない」「D：実行していない」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目	点検項目	自己評価	
			個別	総合
304	教員の資質向上を図るための方策を講じていますか。	①教員活動自己点検は、個人的かつ組織的に活用されていますか。【※どのように】	B	B
		②教員活動自己点検の制度実施の適切性について検証しましたか。【※どのように】	B	

2. 現状説明 《記述形式》

対象年度における取り組みを、点検・評価項目の観点から、改善状況を含め総括してわかりやすく説明してください。点検項目欄【※どのように】と記載のある項目は、取り組み内容を具体的に、記述してください。 全学的取り組みとして、2011 年度から教員活動自己点検を全教員対象に実施している。本制度導入により、教員各自が自身の教育研究等の活動に対し自己点検を行う機会となり、自らの検証・確認により明らかになった諸課題に対し、改善に結びつけるための自己研鑽の場として活用している。また、教員個人の活用だけでなく、学部・研究科や学部横断的な組織での活用（教養教育、学部共通コース）も視野に入れ、運用している。 本制度は、試行的実施から始まったため、2012 年度第 30 回部局長会<2012 年 11 月 29 日開催>において制度総括を行い、今後も継続して実施することを確認した。総括では、各学部や教養教育、学部共通コースからの意見を参考とし、実施による成果として、自己研鑽の場としての活用、FD 活動の活発化、組織の自己点検・評価等の活用事例があることを確認している。また、①2012 年度のシステム導入に伴う効率化、②目的達成度の向上、③組織としての活用、の 3 点を今後の課題としつつ、より高い効果を上げていくことをめざし、毎年度検証及び改善を実行することとした。 制度総括も踏まえ、学部・研究科等の組織が、共通認識のもとに、それぞれの独自性を出しつつ主体的に活用を進めていくことができるよう、2012 年度第 6 回全学大学評価会議<2013 年 2 月 14 日開催>において全学的なガイドライン「教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン」を策定し、関係組織への周知を行った。学部・研究科や学部横断的な組織での活用は、各組織において 2013 年度より取り組まれていく予定であり、その活用実態や成果については今後検証していく。 また、教員や教務課における負担軽減と効率的運用を図るため、教員活動自己点検システムを構築し、2012 年度期末入力から運用を開始した。 [改善すべき点の確認] 前回の点検・評価で、自ら「改善すべき点」と掲げた事項や、評価結果で「改善すべき点（【改善勧告】【努力課題】【留意点】）」とされた事項があれば、この欄に箇条書きで記載してください。 ・自己点検・評価制度と教員活動自己点検との連関 ・入力作業の省力化、効率化等を進めるための教員活動自己点検システムの構築
--

3. 効果が上がっている点とその伸長方策 《箇条書き》

現状説明を踏まえ、効果が上がっている事項（特色ある取り組みや成果創出など）とその伸長方策を記述してください。 ・認証評価の根拠資料として活用する必要があったことから、2012 年度の教員活動自己点検システムの入力率は 100%であった。今後も制度の検証と必要な改善を行いつつ、継続して実施することにより、意識の醸成と成
--

果創出に繋げていく。

4. 改善すべき点とその改善方策 《箇条書き》

現状説明を踏まえ、改善すべき事項とその改善方策を記述してください。

- ・点検結果の活用が促進されるよう支援していく必要がある。2013 年度に各組織における活用方法の実態を確認し、その成果を検証すべく全学大学評価会議にて審議する。

5. 根拠資料 《リスト形式》

項目 No.	根拠資料の名称
304	教員活動自己点検の継続実施について（提案）（2012 年度第 30 回部局長会資料）
304	教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン
304	教員活動自己点検システム 操作マニュアル（簡易版）

II. 評価結果

総評
そもそも教員個人の教育・研究・社会貢献・大学行政に係るパフォーマンスの向上を目的とした手段であるはずの「教員活動自己点検」が、自己目的化してしまっている側面がある。 教員個人のパフォーマンス向上を数量的に捉え、この制度導入の成否を測定する手法の開発の努力がなされてよい。
伸長すべき点(長所) 《箇条書き》
特になし
改善すべき点 《箇条書き》 ＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載
特になし
※【改善勧告】【努力課題】は、改善計画書の提出が必要

2013 年度（対象年度：2012） 自己点検・評価シート【大学全体の視点】

基準 3 教員・教員組織

I. 自己点検・評価

1. 点検・評価項目等に基づく状況確認 《評定形式》

自己評価欄に「A：適切に実行している」「B：概ね実行している」「C：あまり実行していない」「D：実行していない」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目	点検項目	自己評価	
			個別	総合
301	求める教員像及び教員組織の編制方針は設定されているか。	①教員に求める能力・資質等は明確ですか。	B	A
		②教育理念・目的を実現できる教員組織を編制していますか。	A	
		③教員の組織的な連携体制を築いていますか。	A	
302	学部・研究科等のカリキュラムに相応しい教員組織を整備していますか。	④授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みを整備していますか。【※どのように】	A	A
303	教員の募集・採用・昇格等は適切に行われていますか。	⑤教員人事関連規程が整備され、適切な手続きによる運用がなされていますか。	B	B

2. 現状説明 《記述形式》

対象年度における取り組みを、点検・評価項目の観点から、改善状況を含め総括してわかりやすく説明してください。
点検項目欄【※どのように】と記載のある項目は、取り組み内容を具体的に、記述してください。

本学では、「就業規則第4条」及び「教育職員選考基準」に基づき、教学面においては「教員採用計画」、財政面では「学部人件費枠」、採用の手続きについては「補充人事手続について」を整備し、原則として学部に教員を組織している。

①「教育職員選考基準」をはじめ、各学部の教員人事内規によって、教員に求める能力が示されている。しかし、求める教員像については、「就業規則第4条」の規定に留まっており、十分ではない。

②学部の教育課程に則し、各学部に教養教育科目教員及び専攻科目教員を配置している。教養教育科目、学部共通コースにおける教員採用では、事前に会議体に意見の具申を求め、分野構成等に配慮した教員編成を行っている。

③教員組織の連携等は、「教学運営規程」「教育課程運営委員会規程」等の教学関連規程が制定されており、全学的な教学の充実・発展に係る審議や運営の方法を定め、教員の組織的な連携体制を築いている。

研究科については、「大学院委員会」及び「大学院政策推進委員会（2013年度より大学院運営委員会）」により、組織的な連携体制を担保している。また、教授、准教授等の採用については、学部の人事計画に基づき、各学部の教授会等でカリキュラム上の必要性や役割を確認の上、審議することによって、連携体制を構築している。

④教員採用時において、専攻科目担当教員は学部教授会に、学部共通コース専任教員は当該コース運営委員会に、教養教育科目担当教員は当該学舎教養教育科目会議に対して学長が意見聴取を求め、カリキュラム上の「主たる担当科目」と、その必要性を明らかにし、学部長会における審議を通じて適合性を判断している。

研究科においては、修士課程・博士後期課程における担当教員の資格要件等を明確化した全学的な基準である「大学院担当教員選考基準」を制定した。

⑤教員の募集・採用・昇格は、「教育職員選考基準」及び各学部が定める教員人事内規に基づき行っている。

また、教員の採用人事を進めるにあたり、学内の合意形成プロセスの統一をはかるべく人事フローチャートを用いて運用している。但し、専門職大学院は明確に規定されていないことから、「教員職員選考基準」に準拠し運用している。

〔改善すべき点の確認〕 前回の点検・評価で、自ら「改善すべき点」と掲げた事項や、評価結果で「改善すべき点（【改善勧告】【努力課題】【留意点】）」とされた事項があれば、この欄に箇条書きで記載してください。
<301> ・学部においては「大学設置基準」に規定する教員に求める能力を本学の「教育職員選考基準」等で再整備する必要がある。 ・大学として求める教員像としては、「就業規則」第4条を加えることが適切であると思われる。【留意点】 ・大学院科目を担当するための資格・基準を設ける必要がある。 <302> ・修士課程・博士課程における全学的な担当教員資格基準を明確にする必要がある。 ・修士課程・博士課程における担当教員の資格要件等を明確化した全学的な基準を整備する。（2012年度第6回部局長会（2012年5月10日開催）において、「大学院担当教員選考基準」を制定） ・改善方策の周知を実行していただくとともに、可視化の方策についても検討していただきたい。【留意点】 ・研究科担当教員の資格の明確化は、一部の研究科にとどまっているため、全学の「大学院担当教員選考基準」の制定をふまえて各研究科が整備する必要がある。【努力課題】 <303> ・専門職大学院について明確に規定されていない。 ・「教育職員選考基準」に専門職大学院についても明確に定める。 ・各学部に分属する教養教育科目を主たる担当としている教員や、諸課程を担当する教員などについては、各学部で昇任基準（特に年限）に差異があると、所属する学部によって生涯賃金やキャリアに差が出るのが考えられるので、学部間で大きな差異がないか確認していただきたい。【留意点】

3. 効果が上がっている点とその伸長方策 《箇条書き》

現状説明を踏まえ、効果が上がっている事項（特色ある取り組みや成果創出など）とその伸長方策を記述してください。
・研究科においては、「大学院担当教員選考基準」を制定した。

4. 改善すべき点とその改善方策 《箇条書き》

現状説明を踏まえ、改善すべき事項とその改善方策を記述してください。
・求める教員像については、必ずしも明確ではない。現状を踏まえ、学部長会等の機関で定める方向で議論を開始する。

5. 根拠資料 《リスト形式》

項目 No.	根拠資料の名称
301	就業規則 第4条（一部抜粋）
301・302・303	教育職員選考基準
301	教学運営規程
301	教育課程運営委員会規程
301	龍谷大学大学院学則
301	大学院運営委員会規程
302	大学院担当教員選考基準

II. 評価結果

総評 「就業規則第4条」及び「教育職員選考基準」に基づき、教学面においては「教員採用計画」、財政面では「学部人件費枠」、採用の手続きについては「補充人事手続について」を整備しており、教員組織の編制は適切に行われていると評価できる。ただし、方針とはなっていない。 また、教員に求める能力は各学部の教員人事内規によって示されているものの、求める教員像については十分

ではない。「教育職員選考基準」では、職階ごとの資格を規定しているが、これは求める教員の資質や能力等を定めたものではない。また、求める教員像は、「就業規則第 4 条」の規定に留まっているとあるが、これは入職後の職員としての勤務姿勢を示したものであり、求める教員像とは異質なものであろう。

これらのことを踏まえ、方針や教員像の明確化の必要性も含めて検討すべきである。

教員組織の整備については、しかるべき会議体に意見の具申を求め、進めていることから適切に行われていると判断できる。

教員の募集・採用等については、専任・特任等については、学部長会における審議を通じて適合性を判断していることから、適切であると判断できる。また、研究科において「大学院担当教員選考基準」を制定したことも評価できる。

ただし、各学部に分属する教養教育科目を主たる担当としている教員や、諸課程を担当する教員などについては、各学部で昇任基準（特に年限）に大きな差異がないか引き続き確認していただきたい。

伸長すべき点（長所） 《箇条書き》

- ・制定された「大学院担当教員選考基準」に則り、実施されているかどうか検証することが望まれる。

改善すべき点 《箇条書き》 ＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載

- ・各学部に分属する教養教育科目を主たる担当としている教員や、諸課程を担当する教員などについては、各学部で昇任基準（特に年限）に大きな差異がないか引き続き確認していただきたい。【留意点】
- ・大学として求める教員像を明確に示していただきたい。【留意点】

※【改善勧告】【努力課題】は、改善計画書の提出が必要

2013 年度（対象年度：2012） 自己点検・評価シート【大学全体の視点】

基準3 教員・教員組織

I. 自己点検・評価

1. 点検・評価項目等に基づく状況確認 《評定形式》

自己評価欄に「A：適切に実行している」「B：概ね実行している」「C：あまり実行していない」「D：実行していない」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目	点検項目	自己評価	
			個別	総合
304	教員の資質の向上を図るための方策を講じていますか。	①教員の資質の向上を図るための研修方策を効果的に実施し、資質向上に活かされていますか。【※どのように】	A	A

2. 現状説明 《記述形式》

対象年度における取り組みを、点検・評価項目の観点から、改善状況を含め総括してわかりやすく説明してください。点検項目欄【※どのように】と記載のある項目は、取り組み内容を具体的に、記述してください。

- ・新任者就任時研修、新任者フォローアップ研修、公開授業、また、全学的な研修として「シラバスに関する研修」「キャリア教育に関する講演」を開催し研修機会を増やした。
- ・情報発信を目的にFD フォーラム「大学院教育における課題と大学院FD」を開催し約100名が参加した。
- ・教育に係る情報意見交換の場としてFD サロンを4回開催した。

〔改善すべき点の確認〕前回の点検・評価で、自ら「改善すべき点」と掲げた事項や、評価結果で「改善すべき点（【改善勧告】【努力課題】【留意点】）」とされた事項があれば、この欄に箇条書きで記載してください。

- ・大学教育開発センターからの高等教育・FDに関する情報発信の充実。
- ・教養教育と大学院については、FD活動が低調であるので、何らかの方策を講じていただきたい。【留意点】

3. 効果が上がっている点とその伸長方策 《箇条書き》

現状説明を踏まえ、効果が上がっている事項（特色ある取り組みや成果創出など）とその伸長方策を記述してください。

- ・FDに関する全学的な課題について指定研究プロジェクトと連携によりFD フォーラムを開催し、成果の発信と情報共有を図ることが出来た。
- ・FD サロンを活用することにより、学部、研究科において別個に扱っていた課題等について、課題の共有と連携を図ることが出来た。

4. 改善すべき点とその改善方策 《箇条書き》

現状説明を踏まえ、改善すべき事項とその改善方策を記述してください。

- ・教員研修の体系化と充実
- ・本学独自研修に加えJPFF等の外部連携機関の提供する実践的研修プログラム等を活用し全学的な教員研修について体系化を図る。

5. 根拠資料 《リスト形式》

項目 No.	根拠資料の名称
No1	大学教育開発センター通信 2012-02 号

Nº2	2012 年度第 3 回全学教学会議資料（抜粋）
Nº3	第 8 回龍谷大学 FD フォーラム報告書

II. 評価結果

総評	
前回の点検・評価において、①「大学教育開発センターからの高等教育・FD に関する情報発信の充実。」、②「教養教育と大学院については、FD 活動が低調であるので、何らかの方策を講じていただきたい。【留意点】」との改善すべき点が挙げられているが、これらに対してどのように措置したのかについては、現状説明からは直ちには読み取れない。 また、現状説明では、研修会や FD フォーラム、FD サロンを開催・実施したことのみが記述されており、それらが資質向上に活かされているかという観点からの点検評価がなされていない。それらの検証内容が不明であるので、効果が上がっているとは判断しがたい。教員の資質向上を目的とする施策において、その効果が「成果の発信と情報共有」や「課題の共有と連携」が図れたことと述べられているが、到達度を測る視点が異なっているようである。	
伸長すべき点(長所)	《箇条書き》
特になし	
改善すべき点	《箇条書き》 ＊各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載
・大学教育開発センターからの高等教育・FD に関する情報発信の充実を図って頂きたい。【留意点】 ・教養教育と大学院については、FD 活動が低調であるので、何らかの方策を講じていただきたい。【留意点】 ・FD 活動に関する様々な取り組みが、教員の資質の向上に活かされているかを検証の上、教員研修の体系化と充実を図って頂きたい。【留意点】	
※【改善勧告】【努力課題】は、改善計画書の提出が必要	