

2015 年度（対象年度：2014） 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ますか。	①教員に求める能力・資質等は明確ですか。 ○教員に求める能力・資質等の明確化	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。 ○方針等に基づく組織編制の明確化	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。 ○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の実施状況	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。 301①本学が求める教員像を「就業規則」に定めている。また、教育職員選考に関わる全学的な基準を「教育職員選考基準」として定め、各学部は、この基準に基づいた人事規程を定め、その中で採用及び昇任の基準を明示している。 301②各学部の教育理念・目的の実現のために教育課程にそって教員組織を編成しており、大学設置基準の必要教員数を満たす人数をもって構成している。教員採用にあたっては、「主たる担当科目」のカリキュラム上の必要性や、教員がどのような役割を果たすのかを明確にした上で、これに適した教育・研究業績の有無を審査して採用を行っている。 301③専攻科目、教養教育科目いずれの担当教員も各学部にも所属し、教授会の構成員となることで、学部全体の組織的な連携体制を築いており、学部長のもとに、教務、研究、学生生活、キャリアの4部門に主任を配置して学部執行部を構成し、役割分担、責任の所在を明確にしている。 302④教員採用にあたり、専攻科目担当の教員採用は各学部教授会に、学部共通コースの教員採用は当該のコース運営委員会に、教養教育科目担当の教員採用は教養教育会議に対して学長が意見聴取を求め、その結果にもとづいて授業科目と担当教員の適合性を学部長会で審議し、判断する仕組みを整備している。

303⑤教員の募集・採用・昇任は、「教育職員選考基準」および各学部が定める教員人事規程に基づき行っている。採用手続きの適切性については、学部長会が合意プロセスの中でその都度点検している。昇任については、「教育職員選考基準」第10条にもとづき、同規程第4条の昇任の基準に該当する者について、各学部教授会で発議し、同規程第2項にもとづき、『龍大月報』によって全学の専任教員に推薦依頼を公示している。しかし、教員の業績評価については、「教員人事に関わる選考基準の目安」を明文化している国際文化学部を除けば、評価する目安が設けられていない。このことについては、各学部等の教員人事の現状や問題点の確認を行った上で、「教員人事に関わる選考基準の目安」の明文化及び教員組織の編成方針の明確化について検討を開始することを2014年度の教務会議で確認した。

〔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。

（自ら「改善すべき点」と掲げた事項）

・求める教員像の明確化については、未だ議論を開始していない。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。

（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）

「教員人事に関わる選考基準の目安」の明文化と求める教員像及び教員組織の編制方針の明確化に関する検討を開始すること。【努力課題】

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。

特になし

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。

・求める教員像の明確化については、未だ議論を開始していない。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
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
302・303	教育職員選考基準に準拠しながら運用する補充人事フローチャート

Ⅱ. 評価結果

総評
基準協会からの助言や自己点検において努力課題となった「教員人事に関わる選考基準の目安」の明文化及び教員組織の編成方針の明確化については、改善報告書により検討を開始することが 2014 年度の教務会議で確認されている。改善報告書で示されている方向性をもとに引き続き検討ください。
伸長すべき点（長所） 《箇条書き》
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
基準協会からの助言や自己点検において努力課題となった「教員人事に関わる選考基準の目安」の明文化及び教員組織の編成方針の明確化については、改善報告書により検討を開始することが 2014 年度の教務会議で確認されている。改善報告書で示されている方向性をもとに引き続き検討ください。【努力課題】
※【改善勧告】【努力課題】は、改善計画書の提出が必要

Ⅲ. 大学基準協会からの助言について

助言内容
【認証評価結果 課題】
1) 各学部・研究科の教員組織の編制方針については、明文化されていないことから、明文化のうえ、教職員間で共有することが望まれる。
2) 「教員人事に関わる選考基準の目安」を明文化している国際文化学部を除けば、教員人事に際して教員の各種業績を評価する目安が設けられていないことから、教員人事のより一層の透明化を図るため、今後の検討が望まれる。また、教員採用に際して公募を行うか否については多少不明瞭な部分が認められる。

2015 年度（対象年度：2014） 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。

本学における教員の資質の向上に関する方策として、以下のような各研修が挙げられる。

【新任教員向けの研修】

本学に関する全学的理解や教育理念、教育研究活動支援サービス利用方法等を理解し、着任後速やかに教育・研究等の活動が行えるよう、人事課主催で建学の精神やハラスメントに関する研修を行うとともに、大学教育開発センター主催で、5 長（教学担当副学長）や社会貢献活動（REC）、研究活動（研究部）、FD 活動に関する研修を毎年行っている。2014 年度は 4 月 1 日、2 日に行い、参加率は約 56%となっている。事後アンケートでは、各種取組への理解が深まったと意見を頂いている。

なお、大学教育開発センターでは、着任してからの日頃の悩み等を解決・共有するためのフォローアップ研修を行っている。

【全学的な教員向けの研修】

建学の精神の具現化と人権尊重の理解促進を目的に、宗教部において「教職員のための勤式研修会 いまさら聞けない「お勤め」のキホン（参加者数：20 名）」や、「教職員の特別講座（参加者数：44 名）」「学生の自死防止に関する研修会（参加者数：78 名）」「全学人権問題研修会（参加者数：16 名）」を行っている。その他、各学部教授会において年 1 回の人権研修を行っている。

【FD 関連の研修】

大学教育開発センターでは以下の研修・FD サロン・FD フォーラムを行った。

- ・2014 年 12 月 8 日 新任教員フォローアップ研修（第 1 回 FD サロンを兼ねる）

「日本私立大学連盟主催「平成 26 年度 FD 推進ワークショップ（新任専任教員向け）」参加報告会」

- ・2015 年 3 月 13 日 龍谷大学 FD フォーラム「ラーニングコモンズを学びの空間として育てていくために」また、大学教育開発センターが共催で各学部・研究科の FD 報告会（研修会）を行った。

- ・各学部・研究科 FD 報告会（研修会）を合計 47 回（前年度 38 回）実施

このように、各学部・研究科において教員の資質向上に活発に取り組んでいる。なお、各学部・研究科において行われた FD 報告会（研修会）については、「学部 FD 協議会」「大学院 FD 協議会」において互いに情報共有を図っている。

上記方策の効果の検証方法として、事後アンケートの実施や参加頂いた先生方に感想を伺う等で確認している。アンケート内では今後開催を希望する研修内容についての設問も設置しており、次回研修内容を検討する材料にもなっている。

現状として、全学的な教員向けの研修の総体の把握ができていないことや、新任教員向けの研修の充実に比べ、それ以外の教員向けの研修が少ないことが課題として挙げられる。つまり、体系的になっていないということである。

今後、全学的にどういった研修が実施されているのか、また、必要とされているのか把握に努めると共に、適切なテーマや体系的な研修を開催する必要がある。

〔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。

- ・教員研修の体系化と充実
- ・高等教育・FDに関する情報発信の工夫
- ・FD活動に関する様々な取り組みや、教員の資質の向上を測る手法を開発するとともに、それらを検証の上、教員研修の体系化と充実を図ることが望ましい。【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。

- ・新任教員への研修が、本学に関する全学的理解や教育理念等に関する理解促進に繋がっている。
- ・各学部・研究科ではFD 報告会（研修会）が合計 47 回（前年度 38 回）行われており、年々増加している。

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。

今後、全学的にどういった研修が実施されているのか、また、必要とされているのか把握に努めると共に、適切なテーマや体系的な研修を開催する必要がある。

5. 根拠資料 《リスト形式》

項目 No.	根拠資料の名称
304	2014 年度教育職員対象新任者就任時研修会プログラム
304	4 月 1 日（水）のスケジュール/4 月 2 日（木）のスケジュール （人事課主催新任教員研修プログラム）
304	大学教育開発センター・教学企画部関連事業一覧（2014 年度第 2 回全学教学会議資料）
304	宗教部主催研修一覧
304	いまさら聞けない「お勤め」のキホン 教職員のための勤式研修会のお知らせ！ （宗教部主催第 1 回研修会）
304	教職員のための宗教部特別講座（ご案内） （宗教部主催第 2 回研修会）
304	学生の自死防止に関する研修会の開催について（ご案内） （宗教部主催第 3 回研修会）
304	インドネシア人介護福祉士が日本社会に伝えたいこと —2014 年度 全学人権問題研修会— （宗教部主催第 4 回研修会）

Ⅱ. 評価結果

総評
人事課主催で新任教員向け研修（新任者就任時研修会）を行うとともにセンター主催で研究活動や FD 活動に関する研修は、本学に関する全学的理解や教育理念等に関する理解促進に繋がっていると評価している。全員参加で開催されていると考えるが、センター主催の研修会参加率は56%。この結果や事後アンケートから自らのような評価をしているのか。人事課との連携のもと研修会の参加率向上と内容の充実に努めていただきたい。 着任後の悩み等を解決・共有するためのフォローアップ研修は、教員の資質向上を図るためにも有効な企画と評価できるが、具体的な説明がないのは残念である。 FDサロン、フォーラム、公開授業、研修会（報告会）と多くのプログラムにおいて教員の資質向上に取り組んでいることは、評価できる。今後は、それらの取り組みの効果について検証されることを期待する。 特に研修においては、新任向け研修に比べ、それ以外の教員に対する研修が少ないと自己点検されている。今後の検討に期待する。
伸長すべき点（長所） 《箇条書き》
着任後の悩み等を解決・共有するためのフォローアップ研修は、教員の資質向上を図るためにも有効な企画と評価できる。
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
人事課主催で新任教員向け研修（新任者就任時研修会）を行うとともにセンター主催で研究活動や FD 活動に関する研修において、センター主催の研修会参加率が低いので、人事課との連携のもと研修会の参加率向上と内容の充実に努めていただきたい。【留意点】
※【改善勧告】【努力課題】は、改善計画書の提出が必要

2015 年度（対象年度：2014） 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】 ○教員活動自己点検の実施状況とその活用状況	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】	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。

304 全学的取り組みとして、2011 年度から毎年度、「教員活動自己点検」を全専任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（教養教育、学部共通コース）での活用も視野に入れ、運用している。

2014 年度においては、2013 年度教員活動自己点検の制度総括を行った（2014 年度第 5 回全学大学評価会議<2015 年 3 月 12 日開催>）。総括では、①2013 年度から、教員活動自己点検システムの全機能が稼働したことに伴い、教員の負担減につながり、より効率的な運用が可能となった。②教員個人の取り組みとしては、自らのデータを蓄積し活用することにより、意識向上や課題抽出に役立てられており、次年度の改善や伸長への取り組みにつながるサイクルが定着しつつある。③組織の取り組みとしては、組織の自己点検・評価活動における活用や、教授会での回覧等を通して FD 活動へつなげる取り組みが定着しつつあり、一定の効果が生まれているといえる。と評価した。一方で、①組織的な活用の取り組みが弱いという組織も少なからずあり、各組織にてその活用方法について検討が進められている。各組織の活用事例を共有しつつ、「点検結果の活用に関するガイドライン」に則り、引き続き活用方策について検討を重ねることが必要である。②入力状況について、制度実施から初めて入力未完了者が発生したことは、制度の形骸化につながりかねない事態である。このため、2014 年度は期末ではなく期首入力段階から各組織に入力状況を報告し、全ての教員が入力を終えるよう対応している。③大学認証評価や法科大学院認証評価においても、教員活動自己点検が改善のための仕組みとして整備されていると評価されており、今後はその実質化が重要課題となる。と課題認識及び改善の方向性を示した。

なお、2014 年度教員活動自己点検の入力率は 100%（2013 年度は 95.8%）となり、昨年度の評価結果で受けた指摘は改善された。本学の内部質保証の方針（「龍谷大学内部質保証のあり方について」）に示しているとおり、本学の内部質保証システムは、「機関（組織）としての自己点検・評価」と本学の教育研究等を支える「教員個人の諸活動に対する自己点検」という 2 つの視点から構築しており、全教員が入力をする状況になれば、内部質保証の形骸化を招きかねない。そのため、2015 年度以降も期首入力段階から周知・徹底を行い、引き続き入力率 100%を維持していく。

以上から、教員活動自己点検が一定、個人的かつ組織的に活用されていると評価するが、第 5 次長期計画第 2 期中期計画 Act-p に掲げるように、教員活動自己点検の更なる実質化に向け、引き続き取り組む必要があると認識する。

上記のように制度総括を行い、検証している。なお、この制度総括は毎年度行い、必要な改善を行っていく。

[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。
・教員活動自己点検の入力率

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。
・組織の自己点検・評価活動における活用事例や、教授会での回覧等を通して FD 活動へ繋げる等の事例があり、一定の効果が出始めている。事例を各組織と共有することにより、意識の醸成と成果創出に繋げていく。 ・期首入力段階から各組織に入力状況を報告し、全ての教員が入力を終わるよう対応している。この取り組みを継続し、引き続き、入力率 100%を維持していく。

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。
・第 5 次長期計画第 2 期中期計画 Act-p に掲げるように、教員活動自己点検の実質化が課題である。制度の活性化等、改善に向けた検討を引き続き行う。

5. 根拠資料 《リスト形式》

項目 No.	根拠資料の名称
304	2013 年度 教員活動自己点検の総括について（2014 年度第 5 回全学大学評価会議承認）
304	龍谷大学内部質保証のあり方について
304	教員活動自己点検に関する実施要項
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	2014 年度 教員活動自己点検 入力状況（最終）

Ⅱ. 評価結果

総評		
2013 年度教員活動自己点検では、入力完了者が 95.8%と全員入力には至らなかったことは残念な結果である。しかし、2014 年度は 100%を達成したことは評価できる。教員個人の取り組みとしては、自らのデータを蓄積し活用することにより、意識向上や課題抽出に役立てられており、次年度の改善や伸長への取り組みにつながるサイクルが定着しつつある。組織の取り組みとしては、組織の自己点検・評価活動における活用や、教授会での回覧等を通して FD 活動へつなげる取り組みが定着しつつあり、一定の効果が生まれている 点検項目②の適切性についての検証は、全学大学評価会議において総括を行っている。また、学外評価機関である大学基準協会認証評価において大学・短大および法科大学院認証評価において教員活動自己点検が改善のための仕組みとして整備されていると評価されている。今後は、入力率 100%を維持していくとともに活用方法を含め実質化に向け更なる取り組みの強化をお願いしたい。		
伸長すべき点（長所）	《箇条書き》	
・2014 年度教員活動自己点検の入力率は 100%（2013 年度は 95.8%）となり、昨年度の評価結果で受けた指摘は改善された。 ・組織の取り組みとしては、組織の自己点検・評価活動における活用や、教授会での回覧等を通して FD 活動へつなげる取り組みが定着しつつあり、一定の効果が生まれている。		
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
・教員活動自己点検は、組織的な活用の取り組みが弱いという組織があると認識している。活用されている組織の公開を視野に入れ、活用方法について検討頂きたい。【努力課題】		
※【改善勧告】【努力課題】は、改善計画書の提出が必要		