

## 2013年度点検・評価シート

## I 評価項目・担当部局

対象部局	環境創造学部環境創造学科 Faculty of Social- Human Environmentology
評価基準3	教員・教員組織
点検・評価項目(1)	3-1 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。
評価の視点	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
点検・評価項目(2)	3-2 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。
評価の視点	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
点検・評価項目(3)	3-3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
評価の視点	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
点検・評価項目(4)	3-4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
評価の視点	教員の教育研究活動等の評価の実施
	教育活動・研究活動等の業績の公表状況
	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
点検・評価項目(5)	3-5 教員組織の適切性について定期的に検証を行っているか。
評価の視点	責任主体・組織、権限、手続きを明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させているか。

## 【点検・評価項目ごとの現状説明】

3-1	大学として求める教員像および教員組織の編制方針を定めている。新任教員を含め学部教員は、大東文化大学教員選考基準第3条の要件に則り、人格が高潔で、学校教育に関し高い見識を持ち、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育・研究上の能力を備えていなければならない。
3-2	<p>・専門の視点から考えれば教育課程に相応しい教員組織を整備しているが、65歳以上教員の比率が26%を占めている。(60歳以上教員は31.6%)、5年の間に定年退職を迎える教員により、大幅な人事刷新を行う。(ちなみに50歳以上～60歳未満が31.6%、40歳以上50歳未満は26.3%、40歳未満10.5%となっている)。さらに女性教員比率は21%で、3年前と比べてやや改善されたが、外国人教員比率はゼロのままである。</p> <p>・2010年から2012年度まで、専任教員数(実験助手を除く)は18名から19名で推移し、教員一人当たりの学生数は、平均44.4名であった。2013年度は専任教員19名、学生数が73名で、一人当たりの学生数は38.4人になり、評価当時より数字は改善されている。非常勤講師は30名である。</p> <p>・学生は、都市環境コース・福祉環境コース・環境創造マネジメントの3つのコースから一つを選択して入ゼミするシステムになっているが、教務委員会、FD委員会が中心となって教員の組織的な連携体制をとり、教育研究に係わる責任の所在と学際性が活かされる方向性を検討している。</p>
3-3	教員採用については内規で公募で行うとしている。また教員の昇格については、2012年度より、内規の改正を行い、全教員が講師⇒准教授および准教授⇒教授の昇格の際の投票権を持つことになった。
3-4	定期的に教務委員会や教育研究ワークショップ等を開催(月1回程度)している。FD活動については、外部で効果のあった教育方法の導入等を検討している。新人教員研修会および教員の社会貢献・管理業務等に関する資質向上を図るための研修会は特に実施していないが、本学部は、継続的に社会貢献事業を主体的に行っている教員が多数を占めている。
3-5	教授会、ワークショップでの検証し適切に機能させるように努力している。

## 【効果が上がっている事項】

3-1	将来構想のためにも教員採用ポリシーの重要性を共通認識している。
3-2	女性教員比率は21%で、3年前と比べて倍増(人数からして2人⇒4人)。教員一人当たりの学生数も改善している。
3-3	2012年度以降も厳正な審査を行っており、2013年度3人の昇任昇格が行われた。その結果、2014年度からは教授11名、准教授5名、講師3名という構成比になっている。そのうち、博士の学位を有する者が増えて、8名(学術2名、経済学2名、政治学1名、理学1名、工学1名、水産学1名)となった。
3-4	FD活動の中で初年度教育とキャリア教育の重要性が認識され、新カリキュラム導入の際に生かされている。新入時の友人関係の構築が学習のモチベーションを上げることに気付き、2013年度から入学者対象のオリエンテーションを開始した。
3-5	内規の改正を行っており、その都度、組織の在り方が認識されている。

## 【改善すべき事項】

3-1	教員に求められる資質について明確化し、それぞれの専門性を活かすことができる組織の在り方を再検討する必要がある。
3-2	やや年齢構成が高いこと、外国人教員比率に改善の余地がある。

3-3	
3-4	教員の教育活動の評価は、「学生による授業評価」等で行われている。しかし、学部としての評価は行われていない。研究活動については、評価のためのシステムは構築されていない。教員の教育研究業績は、2011年度より「研究業績システム」によって、HPに公表することが義務づけられ、このデータベース上に業績を公表していない教員は、全教員数19人のうち0人、教育活動を公表していない教員は11人、過去3年間でデータ更新を行った教員は19人である。徹底した協力を求めていきたい。またHPの更新記載を定期的に行うように促し、相互に情報の共有を図る必要がある。学科事務室に教員の刊行した書籍や論文集などを閲覧できる本棚を設置した。
3-5	教授会と教育研究ワークショップにおいて責任主体・組織、権限、手続きをより明確にし、協力体制、チームワークの効率性を高める必要がある。

### Ⅲ 本項目の根拠資料（データ類、裏付けとなる資料）

環境創造学部内規集、環境創造学部教務委員会議事録、大学のHP、学園の現況。

#### 【2014年度からの達成目標】

【達成目標】 目標の進捗状況は、「S：完全に達成」「A：概ね達成」「B：やや不十分」「C：不十分」で、評価する。

達成目標		目標達成の指標となるもの	評価					
			2014	2015	2016	2017	2018	
中期目標 (2014～ 2018)	教員の年齢構成の適正化	各年齢層の教員比率の均等化（それぞれ30%未満）	→					
	研究者個人の力量に頼るだけでなく、組織的に外部資金を獲得できるような研究支援体制の確立と共同研究の推進	科研費の申請、特別研究費の申請数・採択数の増加。	→					
14年度 目標	教員の年齢構成の適正化（予定されている新規採用に関して年齢構成を考慮した人事を行い、60歳以上の教員比率を30%未満とする）	60歳以上の教員比率（30%未満）	→					
	科研費等の外部研究資金の獲得活動の活性化	科研費等の外部研究資金の申請数の増加	→					