

改善方策実施計画書

担当部局：外国語学部

責任者：学部長

幹事：外国語学部事務室

2010年7月16日

認証評価指摘事項	【総評】外国語学部中国語学科、英語学科において専任教員1人あたりの学生数が多い。					
点検・評価問題点						
改善方策	8-16-1 改善案を作成し、大学当局に働きかける。					
計画	前期		中期		後期	
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
				→		
2010年度実施計画			達成時期	2010年度取り組み結果		
			2011.03	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2011年度実施計画			達成時期	2011年度取り組み結果		
すでに設置されている中期カリキュラム委員会で、改善案を作成する。			2012.03	A 完全に達成	○ B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由) 問題が大きいため、結論を得られなかった。		
2012年度実施計画			達成時期	2012年度取り組み結果		
大学当局に働きかける。			2013.03	A 完全に達成	○ B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由) 教務委員会で協議したが、最終的な合意を得ていない。		
2013年度実施計画			達成時期	2013年度取り組み結果		
改善案の実現			2014.03	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2014年度実施計画			達成時期	2014年度取り組み結果		
			2015.03	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2015年度実施計画			達成時期	2015年度取り組み結果		
			2016.03	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		

改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】外国語学部中国語学科、英語学科において専任教員 1 人あたりの学生数が多い。
点検・評価問題点	
改善方策	8-16-1 改善案を作成し、大学当局に働きかける。

(2011 年 6 月 17 日現在)

【現状の説明】

専任教員 1 人あたり学生数は、2011 年 5 月 1 日現在で、中国語学科 33.69 英語学科 42.37、日本語学科 27、学部全体で 36.85 となっており、とくに英語学科の数字が突出している。

所見	大学執行部に全部委ねる姿勢ではなく、学部としての見解を大学執行部に示す方向を考えることが必要ではないでしょうか。
----	--

(2012 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

本件は科目の統合・整理、専兼比率の改善等とともに学部のカリキュラムを総合的に検討し、大学執行部に提案する必要がある。中期カリキュラム委員会ではこれらの問題と 4 年生の履修単位制限、全学対応科目の履修単位数の問題と合わせて、幅広い視点から検討した。本年度は結論が出なかったが、今後議論を深めて、案を得る。
3 学科の専任教員 1 人当たりの学生数は、中国語学科 33.7 人、英語学科 42.4 人、日本語学科 27.0 人。

所見	カリキュラムの改訂そのものが困難をとまなう作業です。しかし「大学当局に働きかける」ためには、科目の整理・統合計画を早期に策定して、学部として提示すべき改善案をまとめる必要があります。
----	---

(2013 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

トレーニング科目が多いため、少人数クラスが求められているが、一方で専兼比率の改善等の問題もあり、教務委員会でも理想的な案は出されなかった。今後も検討を続けていく。

所見	2012 年度 5 月時点での専任教員 1 人当たりの学生数を明記して、改善の方向へ向かっているのかどうか、点検する必要があります。少人数指導のために兼任教員を活用しているのかもしれませんが、それにより教育効果の向上が見られるのか、といった観点も加味して、総合的な計画を立案していくことが望まれます。
----	--

(2014 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

所見	
----	--

改善方策実施計画書

担当部局：外国語学部

責任者：学部長

幹事：外国語学部事務室

2010年7月16日

認証評価指摘事項	【総評】専任教員の年齢構成については、61 歳以上の比率が 35%を超える学部が複数あり、大学全体として 51 歳以上の比率が 66.3%、40 歳以下が 13.4%となっている。採用人事に関しては、若手教員の採用など年齢構成のバランスを考慮する。 【助言】専任教員の年齢構成において、61 歳以上の比率が外国語学部 32.7%と高いので、バランスを保つよう、今後の教員採用計画などにおいて、改善が望まれる。					
点検・評価問題点	今後、偏りのない適切な年齢構成に改善していく必要がある。					
改善方策	8-17-2 定年に伴う補充人事を行う際に年齢のバランスを考えて、改善していく。					
計画	前期		中期		後期	
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
				→		
2010 年度実施計画		達成時期	2010 年度取り組み結果			
改善策の提示と実施		2011. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成	
			(B または C の理由)			
2011 年度実施計画		達成時期	2011 年度取り組み結果			
改善策の提示と実施		2012. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成	
			(B または C の理由)			
2012 年度実施計画		達成時期	2012 年度取り組み結果			
改善策の提示と実施		2013. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成	
			(B または C の理由)			
2013 年度実施計画		達成時期	2013 年度取り組み結果			
1, 2 年での改善は難しいが、本年度の各学科の人事計画において 30 代を採用する方向での人事を進める。		2014. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成	
			(B または C の理由)			
2014 年度実施計画		達成時期	2014 年度取り組み結果			
		2015. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成	
			(B または C の理由)			
2015 年度実施計画		達成時期	2015 年度取り組み結果			
		2016. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成	
			(B または C の理由)			

改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】専任教員の年齢構成については、61 歳以上の比率が 35%を超える学部が複数あり、大学全体として 51 歳以上の比率が 66.3%、40 歳以下が 13.4%となっている。採用人事に関しては、若手教員の採用など年齢構成のバランスを考慮する。 【助言】専任教員の年齢構成において、61 歳以上の比率が外国語学部 32.7%と高いので、バランスを保つよう、今後の教員採用計画などにおいて、改善が望まれる。
点検・評価問題点	今後、偏りのない適切な年齢構成に改善していく必要がある。
改善方策	8-17-2 定年に伴う補充人事を行う際に年齢のバランスを考えて、改善していく。

(2011 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

今後、退職教員の補充を行う時、学部、学科の年齢構成改善を主任会議で確認した。61 歳以上の教員の比率は 09 年度が 40%であったのに対し、2010 年度は 38%となり、若干下がった。また、10 年度の教員採用人事では 32 歳 2 名の外、34 歳 1 名、46 歳 1 名を採用しており、状況は改善していると考えている。

所見	計画通り実施されることを期待します。
----	--------------------

(2012 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

主任会議では退職教員の補充時に学部、学科教員の年齢構成を改善することを確認している。2011 年 5 月 1 日現在では、60 歳以上は 43.40%となっていたが、2011 年度に退職教員補充の人事を行った結果、2012 年 5 月 1 日現在では 38.4%に下がることになっている。

専任教員の年齢は、30 歳以下ゼロ、31～40 歳 5 名、41～50 歳 12 名、51～60 歳 11 名、61 歳以上 21 名となっている。

所見	専任教員の年齢構成は、なお 61 歳以上の比率がかなり高いですが、改善の方向へ進んでいます。引き続き年齢構成のバランスを考えた採用計画を進めてください。
----	--

(2013 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

学科教員の年齢構成の改善は少しずつ進んでいる。専任教員の年齢は、30 歳以下 0 名、31～40 歳 4 名 (8%)、41～50 歳 12 名 (25%)、51～60 歳 14 名 (29%)、61 歳以上 18 名 (38%) となっている。

所見	着実に改善の方向へ向かっていると評価できます。今後も適切な年齢構成を考慮して補充人事をすすめていくよう期待します。
----	---

(2014 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

所見	
----	--

改善方策実施計画書

担当部局：外国語学部

責任者：学部長

幹事：外国語学部事務室

2010年7月16日

認証評価指摘事項	【総評】今後の採用人事に関して女性教員および外国人教員の採用についても計画立案することが期待される。					
点検・評価問題点	女性教員数を概観すると、外国語学部、文学部がそれぞれ18名、13名と比較的多いが、特に少ない環境創造学部とスポーツ・健康科学部は、女性教員の採用を心掛けなければならない。 外国語学部は、語学教育を教育研究の主な目的としている側面から必然的に外国人をネイティブスピーカーとして多く採用しているが、専任教員数との比率でいえばさらに外国人を採用し、教育効果の向上を目指していく。					
改善方策	8-17-3（新規） この問題について、本学部はすでに解決していると考えている。今後も現在の方針を維持する。					
計画	前期		中期		後期	
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
2010年度実施計画			達成時期	2010年度取り組み結果		
教授会において本件について周知をはかる。			2011.3	○	A 完全に達成	
					B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2011年度実施計画			達成時期	2011年度取り組み結果		
教授会において本件について周知をはかる。			2012.3	○	A 完全に達成	
					B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2012年度実施計画			達成時期	2012年度取り組み結果		
教授会において本件について周知をはかる。			2013.3	○	A 完全に達成	
					B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2013年度実施計画			達成時期	2013年度取り組み結果		
教授会において本件について周知をはかる。			2014.3		A 完全に達成	
					B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2014年度実施計画			達成時期	2014年度取り組み結果		
教授会において本件について周知をはかる。			2015.3		A 完全に達成	
					B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2015年度実施計画			達成時期	2015年度取り組み結果		
					A 完全に達成	
					B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		

改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】今後の採用人事に関して女性教員および外国人教員の採用についても計画立案することが期待される。
点検・評価問題点	女性教員数を概観すると、外国語学部、文学部がそれぞれ 18 名、13 名と比較的多いが、特に少ない環境創造学部とスポーツ・健康科学部は、女性教員の採用を心掛けなければならない。 外国語学部は、語学教育を教育研究の主な目的としている側面から必然的に外国人をネイティブスピーカーとして多く採用しているが、専任教員数との比率でいえばさらに外国人を採用し、教育効果の向上を目指していく。
改善方策	8-17-3（新規） この問題について、本学部はすでに解決していると考えている。今後も現在の方針を維持する。

(2011 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

2010 年 5 月 1 日現在、外国語学部専任教員の男女数（男/女）は中国語学科 11/3 英語学科 17/9 日本語学科 5/5 である。また、外国籍教員と日本籍教員の数、中国語学科（4/12）、英語学科（3/25） 日本語学科（0/11）である。
日本語学科に外国籍教員がいないが、これは学科の性格から見てやむを得ないと思われる。以上のことから、本件は本学部においてはすでに解決していると考えている。

所見	
----	--

(2012 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

2011 年 5 月 1 日現在、外国語学部専任教員の男女数（男/女）は中国語学科 13/3 英語学科 18/9 日本語学科 6/4 である。また、外国籍教員と日本籍教員の数、中国語学科（4/12）、英語学科（5/22） 日本語学科（0/10）である。

所見	女性教員数の比率が下がったため、今後の人事計画において留意する必要があります。外国人教員数については、英語学科ではやや改善されており、評価できます。
----	--

(2013 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

2012 年 5 月 1 日現在で、外国語学部専任教員の男女数（男/女）は、中国語学科 11/3、英語学科 19/8、日本語学科 5/4 である。また、外国籍教員と日本籍教員の数は、中国語学科 3/11、英語学科 5/22、日本語学科 0/9 である。

所見	女性教員の比率は英語学科、日本語学科で（英語学科でやや下がったとはいえ）比較的高い水準にあると評価できます。中国学科は改善を意識する必要があります。
----	--

(2014 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

所見	
----	--

改善方策実施計画書

担当部局：外国語学部 責任者：学部長 幹事：外国語学部事務室

2011年6月17日

認証評価指摘事項	【総評】教育・研究補助のための人的支援体制については、各学部、研究科において手立てが講じられているが、体制が不十分な学部、研究科も見られ、法学部、環境創造学部、経済学研究科においては、支援体制の充実が求められる。							
点検・評価問題点	留学支援体制を維持する必要がある。							
改善方策	8-18-1 派遣留学の補助業務を行う人員について、大学当局に働きかけ確保する。							
計画	前期		中期		後期			
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度		
2010 年度実施計画		達成時期	2010 年度取り組み結果					
留学支援体制を整備する。		2011. 03	☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由)					
2011 年度実施計画		達成時期	2011 年度取り組み結果					
留学支援体制を整備する。		2012. 03	☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由)					
2012 年度実施計画		達成時期	2012 年度取り組み結果					
留学支援体制を整備する。		2013. 03	☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由)					
2013 年度実施計画		達成時期	2013 年度取り組み結果					
留学支援体制を整備する。		2014. 03	☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由)					
2014 年度実施計画		達成時期	2014 年度取り組み結果					
留学支援体制を整備する。		2015. 03	☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由)					
2015 年度実施計画		達成時期	2015 年度取り組み結果					
留学支援体制を整備する。		2016. 03	☐	A 完全に達成	☐	B 達成半ば	☐	C 未達成
			(B または C の理由)					

改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】教育・研究補助のための人的支援体制については、各学部、研究科において手立てが講じられているが、体制が不十分な学部、研究科も見られ、法学部、環境創造学部、経済学研究科においては、支援体制の充実が求められる。→（各学部、研究科の問題点を確認）
点検・評価問題点	留学支援の体制を維持する必要がある。
改善方策	8-18-1 派遣留学の補助業務を行う人員について、大学当局に働きかけ確保する。

(2011年6月17日現在)

【現状の説明】

本学部は学生の海外留学を推奨しているため、その留学事務の補助業務に従事する要員が必要である。現在中国語学科、英語学科では研究補助員がその業務を行っているが、大学の方針では、助教を採用すれば研究補助員を採ることができない。今後とも留学業務に関する補助要員を大学当局に働きかけていく。

所見	
----	--

(2012年3月31日現在)

【現状の説明】

本学部では研究補助員が留学事務の補助業務を行っているが、本年度は3学科にそれぞれ1名が配置され、業務は円滑に運営されている。

所見	研究補助員が各学科に配置されたことは評価できます。研究補助員の業務として、留学事務の補助以外にあれば、記述することが望めます。
----	---

(2013年3月31日現在)

【現状の説明】

本学部では、各学科1名の研究補助員が配置されており、留学事務に特化した補助業務を行っている。業務は、これまで円滑に運営されている。

所見	研究補助員が留学事務に特化していることで、教育・研究補助の人的支援体制としての十分かどうか、効果などを点検する必要があります。
----	---

(2014年3月31日現在)

【現状の説明】

所見	
----	--

改善方策実施計画書

担当部局：外国語学部

責任者：学部長

幹事：外国語学部事務局

2011年6月17日

認証評価指摘事項	【総評】助教について、その採用は始まったばかりのため、今後の制度の運営について全学的な理解をさらに進める必要がある。					
点検・評価問題点	問題点は専任教員1人当たりの学生数比率が、中国語学科と英語学科で高い数字を示していることであり、本学部としては、なお理想から隔たりがあるといえる。					
改善方策	8-19-1(新規) 助教制度が設けられた趣旨の周知を図る。					
計画	前期		中期		後期	
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
2010年度実施計画			達成時期	2010年度取り組み結果		
				A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由) 今回の認証評価の指摘で始めて問題点を認識した。		
2011年度実施計画			達成時期	2011年度取り組み結果		
教授会において周知を図る。			2012. 03	○ A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2012年度実施計画			達成時期	2012年度取り組み結果		
教授会において周知を図る。			2013. 03	○ A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2013年度実施計画			達成時期	2013年度取り組み結果		
教授会において周知を図る。			2014. 03	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2014年度実施計画			達成時期	2014年度取り組み結果		
				A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		
2015年度実施計画			達成時期	2015年度取り組み結果		
				A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
				(B または C の理由)		

改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】助教について、その採用は始まったばかりのため、今後の制度の運営について全学的な理解をさらに進める必要がある。
点検・評価問題点	問題点は専任教員 1 人当たりの学生数比率が、中国語学科と英語学科で高い数字を示していることであり、本学部としては、なお理想から隔たりがあるといえる。
改善方策	8-19-1(新規) 助教制度が設けられた趣旨の周知を図る。

(2011 年 6 月 17 日現在)

【現状の説明】

本学部では助教制度が設けられた趣旨は比較的良好に理解されている。日本語学科では 2010 年 4 月に助教を採用したが、2011 年 3 月、他大学に専任教員（准教授）として移動した。今後も積極的に採用する。

所見	
----	--

(2012 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

本学部では助教制度が設けられた趣旨は比較的良好に理解されている。日本語学科では 2010 年 4 月に助教を採用したが、2011 年 3 月、他大学に専任教員（准教授）として移動した後、補充がされていない。助教の制度は今後も積極的に活用する。

所見	「助教を採用すれば研究補助員を採ることができない」という大学の方針があるとすれば、運用上、問題があると思われます。全学的に検討していく必要があるでしょう。
----	---

(2013 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

助教制度と研究補助員制度の併用はできないが、学科によっては、助教を積極的に活用する方向性を検討・提案していきたい。

所見	検討の成果と今後の提案に期待します。
----	--------------------

(2014 年 3 月 31 日現在)

【現状の説明】

所見	
----	--

改善方策実施計画書

担当部局：外国語学部

責任者：学部長

幹事：外国語学部事務室

2010 年 7 月 16 日

認証評価指摘事項	【総評】教員の募集、任免、昇格については、教育業績、教育能力の重要性を踏まえて、これらを教員選考において適切に考慮する仕組みを策定することが期待される。					
点検・評価問題点	教育活動も評価の対象とすべきであり、その評価方法を確立することが課題である。					
改善方策	8-20 模擬授業、社会での教育活動に対する評価の比重を上げる。教育業績に対する適正な評価の仕組みを作る。					
計画	前期		中期		後期	
	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
2010 年度実施計画			達成時期	2010 年度取り組み結果		
人事案の検討			2011. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成
				(B または C の理由)		
2011 年度実施計画			達成時期	2011 年度取り組み結果		
人事案の検討			2012. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成
				(B または C の理由)		
2012 年度実施計画			達成時期	2012 年度取り組み結果		
人事案の成案を得る。			2013. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成
				(B または C の理由)		
2013 年度実施計画			達成時期	2013 年度取り組み結果		
新人事案を実施			2014. 03	☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成
				(B または C の理由)		
2014 年度実施計画			達成時期	2014 年度取り組み結果		
				☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成
				(B または C の理由)		
2015 年度実施計画			達成時期	2015 年度取り組み結果		
				☐ A 完全に達成	☐ B 達成半ば	☐ C 未達成
				(B または C の理由)		

改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】教員の募集、任免、昇格については、教育業績、教育能力の重要性を踏まえて、これらを教員選考において適切に考慮する仕組みを策定することが期待される。
点検・評価問題点	教育活動も評価の対象とすべきであり、その評価方法を確立することが課題である。
改善方策	8-20 模擬授業、社会での教育活動に対する評価の比重を上げる。教育業績に対する適正な評価の仕組みを作る。

(2011年3月31日現在)

【現状の説明】

主任会議で検討した。教育業績、教育能力については評価の方法も難しく、教員の間でも一致した認識に達していない。11年度は学科に下ろして検討していく。

所見	計画通り実施されることを期待します。
----	--------------------

(2012年3月31日現在)

【現状の説明】

教育業績、教育能力については評価の方法も難しい面もあるが、本年度に設置された内規検討委員会で、主任会議での議論も踏まえ、さらに具体的に検討する。

所見	次年度に計画を達成するためには、他学部他学科の内規なども参照して、教育業績、教育能力を評価した内規改定を早急にすすめる必要があるでしょう。
----	---

(2013年3月31日現在)

【現状の説明】

学部の内規検討委員会で協議して、人事によっては教育業績、教育能力を優先して評価できる規程を設けることも必要と考える。課題としたい。

所見	他学科の内規なども参照して、規定の検討を進めていくことが望まれます。
----	------------------------------------

(2014年3月31日現在)

【現状の説明】

所見	
----	--