

改善方策実施計画書

担当部局： 文学部 責任者：文学部長 幹事：文学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	<p>【全学】【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。</p> <p>【全学】【提言（助言）】、【文学部】【提言（助言）】専任教員の年齢構成において、61歳以上の比率が、文学部37.2%、環境創造学部36.8%、51～60歳の比率が文学部33.7%、外国語学部32.7%、国際関係学部44.4%、経営学部32.4%、環境創造学部36.8%、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。</p>					
点検・評価問題点	<p>文学部全体の年齢構成は、51歳以上が70.9%を占めており、40歳以下の教員は5名しかいない点が問題である。</p>					
改善方策	<p>8-7-1 教員採用計画は大学全体としてすでに作成されているので、それに基づいて定年や途中退職に伴う補充人事のときに、年齢と専門性を考慮したうえで、若手研究者を採用する。</p>					
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			
文学部将来構想委員会の下に文学部将来構想委員会WGを作り、検討し基本案を提案する。		2010.06.	<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="radio"/> C 未達成	
			(BまたはCの理由) 教員採用計画は大学全体としてすでに作成されているので、文学部で独自に作成するには及ばなかったため。			
2011年度実施計画		達成時期	2011年度取り組み結果			
定年や途中退職によって欠員の生じる学科は、教員採用計画に基づいて、年齢と専門性を考慮したうえで、若手研究者を採用する。		2011.06.	<input type="radio"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
定年や途中退職によって欠員の生じる学科は、教員採用計画に基づいて、年齢と専門性を考慮したうえで、若手研究者を採用する。		2012.06	<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="radio"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> C 未達成	
			(BまたはCの理由) 人事は、過去の積み重ねがあり、一気に年齢構成のバランスが整うものではない。「若手研究者を採用」という実施計画は進んだ。			
2013年度実施計画		達成時期	2013年度取り組み結果			
全体の年齢構成のバランスに配慮しつつ、採用人事を行う。		2013.06	<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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	<p>【全学】【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。</p> <p>【全学】【提言（助言）】、【文学部】【提言（助言）】</p> <p>専任教員の年齢構成において、61歳以上の比率が、文学部37.2%、環境創造学部36.8%、51～60歳の比率が文学部33.7%、外国語学部32.7%、国際関係学部44.4%、経営学部32.4%、環境創造学部36.8%、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。</p>
点検・評価問題点	文学部全体の年齢構成は、51歳以上が70.9%を占めており、40歳以下の教員は5名しかいない点が問題である。
改善方策	8-7-1 定年に伴う補充人事のときに、年齢と専門性を考慮したうえで、若手研究者を採用する。

(2011年3月31日現在)

【現状の説明】

2010年度の年齢構成は、61歳以上の比率が37.6%、51～60歳の比率が35.3%となっている(2010年5月1日現在)。

2010年度の専任教員採用人事結果(3件)は以下のとおりである。

- ①准教授、60歳、②准教授、38歳、③助教、37歳

所見	2011年度からの改善が進捗することを期待する。
----	--------------------------

(2012年3月31日現在)

【現状の説明】

当該の課題を学部全体(各学科)において共有し、採用人事に極力反映させるように努めている。

2011年度の年齢構成は、61歳以上の比率が42.9%、51～60歳の比率が29.7%となっている(2011年5月1日現在)。50歳以下の割合は昨年27.1%に対し今年度は27.4%と微増している。

2011年度の専任教員採用人事結果(5件)は以下のとおりである。

- ①教授、59歳、②准教授、44歳、③講師、39歳、④講師、45歳、⑤特任講師、37歳

所見	51歳以上の教員比率は70%を超えており、他学部と比較してもかなり高い状況です。それでも人事計画の中で、改善の方向へ向かっていると評価できます。科目との関係で難しい面もあるでしょうが、今後とも、長期的な人事計画の中で年齢構成比のバランスを考慮した採用を進めていくよう期待します。
----	---

(2013年3月31日現在)

【現状の説明】

【日本文学科】日本文学科では2012年度末をもって、3名の教員が70歳定年で退職し、次年度30歳前半の専任講師が着任することで、年齢構成のバランスをはかる。

【中国学科:B】2012年度に特任講師(37歳)を採用した。2014年度専任教員採用人事(2名)に関しても、若手を採用するよう意識する。

【英米文学科】英米文学科では、過去7年間、教授の定年退職に伴う補充人事採用は教授1名、講師4名であった。「年齢と専門性を考慮したうえで、若手研究員を採用する」という改善はなされていると思われる。また来年度採用の教員も若手研究者で、講師としての採用である。

【教育学科】教育学科では、65才以上の教員割合が33.3%であり、今後5年以内に定年を迎える予定である。そのため、今後の補充人事のさい年齢構成を考慮する。

【書道学科】書道学科単独では書けない。

2012年度の年齢構成は、61歳以上の比率が42.7%、51～60歳の比率が26.9%となっている(2012年5月1日現在)。50歳以下の割合は昨年27.4%に対し今年度は30.4%と増加している。

2012年度に選考した専任教員採用人事結果(5件)は以下のとおりである。

①教授：62歳、②特任准教授：51歳、③講師：37歳、④講師：32歳、⑤助教、30歳

所見	教員の年齢構成は、バランスのとれたものへ向かって着実に進んでいると評価できます。今後とも、長期的な人事計画の中で年齢構成比のバランスを考慮した採用を進めていくよう期待します。
----	---

改善方策実施計画書

担当部局：文学部

責任者：文学部長

幹事：文学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	【全学】【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	文学部ではすでにかかなりの女性教員や外国人教員を採用しているが、この両者が一人もない学科もあり、比率についての共通認識を有してはいない。							
改善方策	8-7-4(新規) 当該の問題点について、文学部としての共通認識を持ち、今後の人事計画において、可能な限り解消すべく努める。							
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					
なし			A 完全に達成		B 達成半ば		○ C 未達成	
			(B または C の理由) 今回の認証評価で初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					
学科主任会議で問題点を検証し、学科単位で人事計画案を作成する。		2011.12	○ 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					
学科主任会議で問題点を検証し、学科単位で人事計画案を作成する。		2012.12	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					
学科主任会議で問題点を検証し、学科単位で人事計画案を作成する。		2013.12	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					
学科主任会議で問題点を検証し、学科単位で人事計画案を作成する。		2014.12	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					
学科主任会議で問題点を検証し、学科単位で人事計画案を作成する。		2015.12	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	文学部ではすでにかかなりの女性教員や外国人教員を採用しているが、この両者が一人もいない学科もあり、比率についての共通認識を有してはいない。
改善方策	8-7-4(新規) 当該の問題点について、文学部としての共通認識を持ち、今後の人事計画において、可能な限り解消すべく努める。

(2011年3月31日現在)

【現状の説明】

2010年5月1日現在、文学部の女性専任教員及び外国人専任教員は以下のとおりである。

日本文学科（19名）：女性2名、外国人1名
 中国学科（12名）：女性0名、外国人0名
 英米文学科（14名）：女性5名、外国人2名
 教育学科（28名）：女性6名、外国人1名
 書道学科（11名）：女性0名、外国人0名

所見	2011年度からの改善が進捗することを期待する。
----	--------------------------

(2012年3月31日現在)

【現状の説明】

2011年5月1日現在、文学部女性専任教員は14名、外国人専任教員は4名である。この問題は、計画立案してその通り実現可能かどうか困難が予測されるが、文学部における認識を共有し、可能な限りバランスのよい人事計画を実現していくように努めたい。

所見	女性教員が1名増加したことは評価できます。説明のように、学部として共通認識を深め、今後の人事計画において女性教員と外国人教員の比率を考慮する必要があります。
----	--

(2013年3月31日現在)

【現状の説明】

【日本文学科】日本文学科では2名の女性の専任教員が在籍したが、2012年度末で1名が定年退職するので、次年度の専任枠採用に期待したい。

【中国学科：C】採用人事の専門性のため、2013年度専任教員の採用時事では女性教員と外国人教員を採用できなかった。2014年度専任教員採用人事（2名）に関しては、女性教員と外国人教員を採用するよう意識する。

【英米文学科】現在、英米文学科には、9名の男性教員、4名の女性教員で組織されている。来年度には女性教員1名が加わるので、英米文学科の構成は比較的均衡が取れている学科であると言える。

【教育学科】女性教員を積極的に採用しており、現在8名と学部内で最も多い。外国人教員も1名いる。

【書道学科】書道学科の教員は全員男性であり、女性の専任教員が望まれるところであるが、専門の特殊性もあり、なかなか該当者がいない現状である。

2012年5月1日現在、文学部の女性専任教員及び外国人専任教員は以下のとおりである。

日本文学科（19名）：女性2名、外国人1名
中国学科（13名）：女性0名、外国人0名
英米文学科（13名）：女性4名、外国人1名
教育学科（28名）：女性7名、外国人1名
書道学科（10名）：女性0名、外国人0名

所見

今後も、女性教員と外国人教員の比率を高めるような採用計画を策定することが望まれます。

改善方策実施計画書

担当部局：文学部

責任者：文学部長

幹事：文学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	【文学部】【総評】日本文学科において中世文学、日本語学分野の専任教員が手薄なこと、保育士課程の設置を視野に入れている教育学科では新たな専門分野の教員が必要になること、書道学科の定員増により教員が不足する懸念があることなどの課題がある。					
点検・評価問題点	日本文学科において中世文学、日本語学分野の専任教員が手薄なこと、保育士課程の設置を視野に入れている教育学科では新たな専門分野の教員が必要になること、書道学科の定員増により教員が不足する懸念がある。					
改善方策	8-7-5(新規) 日本文学科、教育学科、書道学科の問題点を検証し人事計画を作成して今後の人事計画に盛りこみ、人事を行う。					
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			
なし			A 完全に達成	B 達成半ば	○ C 未達成	
			(B または C の理由) 評価結果を受けて、改善方策を見直した。			
2011年度実施計画		達成時期	2011年度取り組み結果			
日本文学科・教育学科・書道学科の三学科でそれぞれの問題点を検証し人事計画を作成する。	2011.12		A 完全に達成	○ B 達成半ば	C 未達成	
			(B または C の理由) 教員定数を含む人事計画の根本は、各学科学部の裁量に委ねられているとは言い難く、学部において問題は共有しているが、実現に向けて大学執行部との協議をも含む更なる取り組みが必要である。			
2012年度実施計画		達成時期	2012年度取り組み結果			
該当学科は、人事計画に基づいて人事を行う。	2012.12		○ 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			
該当学科は、人事計画に基づいて人事を行う。	2013.12		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			
該当学科は、人事計画に基づいて人事を行う。	2014.12		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			
該当学科は、人事計画に基づいて人事を行う。	2015.12		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	【文学部】【総評】日本文学科において中世文学、日本語学分野の専任教員が手薄なこと、保育士課程の設置を視野に入れている教育学科では新たな専門分野の教員が必要になること、書道学科の定員増により教員が不足する懸念があることなどの課題がある。
点検・評価問題点	日本文学科において中世文学、日本語学分野の専任教員が手薄なこと、保育士課程の設置を視野に入れている教育学科では新たな専門分野の教員が必要になること、書道学科の定員増により教員が不足する懸念がある。
改善方策	8-7-5(新規) 日本文学科、教育学科、書道学科の問題点を検証し人事計画を作成して今後の人事計画に盛りこみ、人事を行う。

(2011年3月31日現在)

【現状の説明】

この問題は、今回の認証評価で指摘され初めて認識したため、2010年度の実施計画は立てていない。

2011年度以降の課題とし、計画を練った。

【日本文学科】

専門専任教員が定数11名(設置基準8名)を上回っている現状13名での補充は不可能である。今後、定年退職教員が生じるので、各分野間で調整し是正していく方針である。

【教育学科】

学部・学科が新しい施策を打ち出す時には、大学当局による積極的な理念(計画)と財政的人的支援が不可欠である。大東文化大学においては、そうした理念と財政的人的支援を行っていく発想が貧困である。したがって、この部分への回答は学科において行うのはふさわしくない。しかし、この大学当局の貧困な施策のもとでも、学科では人的補充なしに、なんとか工夫をして保育士課程を設置することを進めている。

【書道学科】

書道学科は2010年度より学科定員が10名増となった。東松山校舎の1号館3階131,136教室ではすでに収容能力を超え、急遽机・イスを増設して緊急対応した。実習科目はA・B2クラスに分割して行っているが40名近い履修者となっている。30名を超える実習は個別指導の点で問題を深めている。2012年度以降、板橋校舎へキャンパス移動するが、専門科目中には人数制限を設ける科目も多くなる関係上、教員の増員又は非常勤講師のコマ数を増加して、個別指導の質を従来同等に保つ方策を講じたいと考える。

所見

2011年度からの改善が進捗することを期待する。

(2012年3月31日現在)

【現状の説明】

【日本文学科】

専門専任教員が定数11名(設置基準8名)を上回っている現状13名での補充は不可能である。1012年度2名の定年退職者を見るも、学生需要の多い近・現代文学分野での補充が確定している。2015年度以降、1名の退職者を待って特任教員の採用が認められれば、指摘の分野をも含む採用人事の検討が可能になると考えられる。

【教育学科】

学部・学科が新しい構想を打ち出すには、大学当局の人的財政的支援が必要である。また、大学の生鮮な戦略が構想されなければならない。その点、大東文化大学は、今後5年～10年も見通した生鮮な大学戦略もっているのだろうか。その弱点を早急に克服しなければならない。教育学科では、中教審が6年生教員養成を構想している事への対応策、小学校教員の募集減への対応策の検討が必要になっている。

【書道学科】

教室等施設の問題は、東松山キャンパス再開発計画に反映している。教員と科目・コマ数は新カリキュラムの再編時に具体策を検討する。

所見	<p>日本文学科は、人事計画の際に、不足分野に関しても造詣の深い方を募集するなどの方策を検討する余地があったのではないのでしょうか。今後、検討されるよう期待します。</p> <p>教育学科では、人的補充なしに保育士課程を設置するという案がどうなったか記述されていません。6年制教員養成構想について大学院等の計画を進めているということでしょうか。具体的な記述が望まれます。</p> <p>書道学科は、新カリキュラムの編成がいつおこなわれるのか、明示する必要があります。</p>
----	---

(2013年3月31日現在)

【現状の説明】

【教育学科】保育士課程設置にあたり、保育実習を責任持って指導可能な実践経験のある特任教員を1名採用した。加えて、保育の実践経験のある専門職員も1名採用した。6年生教員養成構想は、文科省の方針がまだ具体化していないので、これに対する対応はまだ保留である。ただし、2012年度の教員採用人事では、次年度から開始される「教職実践演習」を担うことができる教育学専門の教員を採用した。

【書道学科】書道学科は、2010年度に改定した現行のカリキュラムが、次年度2013年度に完成年度を迎える。そのため本年度、書道学科カリキュラム委員会を立ち上げ、次年度以降のカリキュラムの在り方について検討を開始した。

所見	<p>日本文学科には、現状の説明が望まれます。教育学科の取り組みは、困難な状況の中で指摘事項について改善を進めている点で評価できます。書道学科のカリキュラム改善が進捗するよう期待します。</p>
----	---

改善方策実施計画書

担当部局： 文学部 責任者：文学部長 幹事：文学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	【全学】【総評】教育・研究補助のための人的支援体制の充実が求められる。					
点検・評価問題点	研究補助員や教育補助員の制度は、学生の教育指導上たいへん有効に機能している。可能ならば人員を増やし、さらに手厚い学生サポートを実現したい。パソコンやプロジェクターを利用する授業においては、教員控室のアルバイトや教務事務室の職員が、支援職員としての役割を日常的に担っている。しかし、それらは本来の業務分掌とは異なるため常に期待できるわけではなく、不十分である。実習・実験についても、専門嘱託のいる美術を除いては支援体制もなく、より効果的な授業を断念せざるを得ないケースもある。					
改善方策	8-8 現状の教育補助員を維持する。授業支援のための全学的な正規の組織の設置案をとりまとめて提案する。					
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			
文学部将来構想委員会の下に文学部将来構想委員会WGを作り、検討し基本案を提案する。		2010.06.	○ A 完全に達成		B 達成半ば	C 未達成
			(B または C の理由) WGから基本案の答申があった。			
2011年度実施計画		達成時期	2011年度取り組み結果			
WGの作成した基本案を各学科で検討し、教授会に諮り、学部の承認を得た上で学部長会議に提案する。		2011.06.	A 完全に達成		○ B 達成半ば	C 未達成
			(B または C の理由) 2012年度から東松山キャンパスにおける「文学部TAルーム」を発足させるべく検討し、実施の予定となっている。「授業支援のための全学的な正規の組織の設置案」について、文学部からの具体案については、未だ協議途中である。			
2012年度実施計画		達成時期	2012年度取り組み結果			
「授業支援のための全学的な正規の組織の設置案」がとりまとめられれば、実施に移すべく検討を重ねる。		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) 各学科のTAを中心とする授業支援の体制が整っている。			
2013年度実施計画		達成時期	2013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)			
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	【全学】【総評】教育・研究補助のための人的支援体制の充実が求められる。
点検・評価問題点	研究補助員や教育補助員の制度は、学生の教育指導上たいへん有効に機能している。可能ならば人員を増やし、さらに手厚い学生サポートを実現したい。パソコンやプロジェクターを利用する授業においては、教員控室のアルバイトや教務事務室の職員が、支援職員としての役割を日常的に担っている。しかし、それらは本来の業務分掌とは異なるため常に期待できるわけではなく、不十分である。実習・実験についても、専門嘱託のいる美術を除いては支援体制もなく、より効果的な授業を断念せざるを得ないケースもある。
改善方策	8-8 現状の教育補助員を維持する。授業支援のための全学的な正規の組織の設置案をとりまとめて提案する。

(2011年3月31日現在)

【現状の説明】

WGの作成した答申の中に板橋・東松山両校舎における「TA新体制」がそれに当たる。それぞれにTA室を設け、学習支援体制を整えていく。2010年度のTAは文学部全体で12名（日文1名、中国7名、英米3名、教育0名、書道1名）である。今後より良い運営ができるよう協議を重ねる。

所見	
----	--

(2012年3月31日現在)

【現状の説明】

現在、日本文学科、英米文学科、書道学科には、研究補助員が在籍しており、教育・研究の補助を十分に行っている。また2012年度より、東松山キャンパスに「文学部TAルーム」を設置することが決定している。2011年度の文学部TA全員から、2011年度末、「現状についての意見を聴く会」を開いた。それらをふまえ、業務内容の基本について教務委員会で協議の上、2012年度から実施の運びとなっている。場所は現在の7号館（これまで中国学科TAを中心に利用されていた部屋）を継続して使用し、新校舎が完成すれば移転の予定である。板橋におけるTAの活動は、従来通り各学科に委ねられている。「授業支援のための全学的な正規の組織の設置案」を文学部から「提案」と記載されているが、TAによる支援以外に「全学的な正規の組織」とはいかなる形態を取り得るかについて、大学執行部の方針も確認しつつ、今後協議していくこととしたい。

所見	三学科が研究補助員の制度を有効に活用していること、それが東松山でさらに改善の方向に向かっていることは評価できます。実習・実験などにおいて、さらに効果を高める工夫を検討するよう期待します。
----	---

(2013年3月31日現在)

【現状の説明】

「文学部TAルーム」を設置し、TAによる学習支援に取り組んだ。その結果についての「現状についての意見を聴く会」を開いた。改善点を見つめ、善処していきたい。実習・実験の専門嘱託についても、必要性を協議し、更に学園に提案していきたい。

所見	TAによる学習支援体制が有効に機能していると評価できます。ただ「意見を聴く会」で出された改善点を具体的に記述して下さい。そうでないと、何をどのように改善していくのか、共通の認識になりにくいのではないかと思います。
----	--

改善方策実施計画書

担当部局：文学部

責任者：文学部長

幹事：文学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	【全学】【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	助教について、文学部では中国学科が2011年度から採用したが、今後、文学部として制度の運営について、文学部共通の内規などを定める必要がある。					
改善方策	8-9(新規) 助教について、文学部共通の内規を定める。					
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			
なし			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="radio"/> C 未達成	
			(B または C の理由) 今回の認証評価の指摘で初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			
主任会議で問題提起し、各学科で検討する。 各学科の検討内容を持ち寄って原案を作成し、文学部案を作成し、教授会で承認する。	2011.6		<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="radio"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> C 未達成	
	2011.10		(B または C の理由) 文学部教務委員会でこの問題について協議し、原案（中国学科の現状の内規）も検討したが、まだ教授会において承認されるには至っていない。			
2012年度実施計画		達成時期	2012年度取り組み結果			
原案を取りまとめ、教授会で承認する。	2012.4		<input type="radio"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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	【全学】【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	助教について、文学部では中国学科が2011年度から採用したが、今後、文学部として制度の運営について、文学部共通の内規などを定める必要がある。
改善方策	8-9(新規) 助教について、文学部共通の内規を定める。

(2011年3月31日現在)

【現状の説明】

2010年度は、研究補助員4名（日文・中国・英米・書道）が配置されており、2011年度は助教1名（中国）と研究補助員3名（日文・英米・書道）が配置される。

研究補助員と助教は択一となっているが、それぞれの業務内容が異なるため、助教導入にあたっては事前に学科内規案を文学部教授会で承認するという申し合わせになっている。

所見	2011年度からの改善が進捗することを期待する。
----	--------------------------

(2012年3月31日現在)

【現状の説明】

中国学科は助教を採用して1年が経過した。助教は、学科事務を幅広く担当した研究補助員に比べ、研究の比重が大きくなるため、学科事務の遅滞が懸念された。その懸念を払拭するために、研究補助員の勤務場所であった学科事務室にいる日程・時間と、助教になって与えられた研究室にいる日程・時間を明確に分離した。これにより、助教は学科の主要な事務を担当・処理するが、大学内外からの電話への対応、学科訪問者への対応など雑務が激減し、研究に割くことができる時間を予想以上に確保できるようになった。なお、助教の手を離れた雑務は、アルバイト職員がこなしている。若手研究者の育成が以前に比べて困難になりつつある昨年、中国学科の助教はその育成に極めて有用な方法であることを証明しつつある。

所見	助教制度について全学的に理解を深めるうえで、貴重な経験として評価できます、その長所及び短所について発信するよう期待します。
----	---

(2013年3月31日現在)

【現状の説明】

「助教についての内規」を定め、実施の運びとなった。

所見	「内規」が定められたことは評価できます。ただ中国学科の貴重な経験が文学部の共通認識となったのかどうか、内規制定の経緯やその内容の説明が望まれます。
----	---

改善方策実施計画書

担当部局：文学部

責任者：文学部長

幹事：文学部事務室

2011年3月31日

認証評価指摘事項	【全学】【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	教員の募集、任免、昇格に関しては、文学部教員選考規程に従って運用しており、教育業績・教育能力が考慮されているか点検する必要がある。					
改善方策	8-10（新規） 教育業績・教育能力が選考において考慮されているか確認し、対処する。					
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			
なし			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> C 未達成	
			(B または C の理由) 今回の認証評価の指摘で初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			
教育業績・教育能力が考慮されているか確認する。		2011.12	<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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			
			<input type="checkbox"/> A 完全に達成	<input type="checkbox"/> B 達成半ば	<input type="checkbox"/> 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	【全学】【総評】【全学】【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	教員の募集、任免、昇格に関しては、文学部教員選考規程に従って運用しており、教育業績・教育能力が考慮されているか点検する必要がある。
改善方策	8-10（新規）教育業績・教育能力が選考において考慮されているか確認し、対処する。

(2011年3月31日現在)

【現状の説明】

文学部内規である教員選考規程には業績一覧について「研究業績、学会や社会における活動、芸術・体育などにおける特殊技能や教育経験等々の項目にしたがって記載する。ただし、分野によって必要と認められる業績項目がある場合は、これらのほかにも付加してもよい。」という規定がある。これに則って教育業績も考慮しているが、それで不足があるかどうか、次年度以降の検討としたい。

所見	2011年度からの改善が進捗することを期待する。
----	--------------------------

(2012年3月31日現在)

【現状の説明】

2011年度に行われた選考において、内規に基づき、教育業績・教育能力が考慮されていることを確認した。

所見	選考規程において教育業績が評価されているということですが、昇格についても考慮されているか、点検することが望まれます。
----	--

(2013年3月31日現在)

【現状の説明】

教員選考・昇格人事、いずれにおいても、この点は考慮される形になっている。

所見	教育業績・教育能力が選考・昇格の規定において考慮されていることは評価できます。今後もその規定に従って選考・昇格がなされるよう期待されます。
----	---