

2017 年度点検・評価シート

※下記の指摘事項、課題を踏まえて、Ⅱ点検・評価 Ⅲ【達成目標】欄を記述してください。

（進捗状況を【現状説明】に記述し、必要に応じて新たに【目標】を設定する。）

2016 年度大学評価（認証評価）結果指摘事項

Ⅱ 総評

課題としては、前回の大学評価で助言が付された教員の年齢構成等については改善がみられるものの、一層の改善を期待したい。

<概評>

学部における教育活動の評価については、学生による授業評価を活用しているが、学部としての評価やピアレビューは各学部とも行っていない。教員の資質向上を図る取組みについてはコンプライアンス研修等を行っているものの、より積極的に取り組んでいくことが期待される。教員組織の適切性の検証については、各学部の教授会を中心に行っているが、全学的な検証体制を構築することが期待される。

2016 年度外部評価委員会指摘事項

【特筆すべき事項】

全学人事委員会が設置された事は、評価できる。ほとんどの学部・研究科において、教員像や教員組織の編制方針が定められている。ただし、教員構成については、各学部で明確化するだけでなく、社会の要請、専門性、年齢構成や女性・外国人の比率などに配慮しつつ、大学全体として適切な教員構成を示す必要がある。その点においては、今後は、全学人事委員会の権限を高めることも必要と思われる。

【改善提言】

女性教員・外国人数員の少ない学科、教授職の高齢化が進んでいる学科は、適切な構成員比率をめざしてほしい。

前年度からの課題（2016 年度点検・評価シート IV 次年度への課題 より転記）

教育・研究業績システム「研究業績プロ」における「教育上の能力」の具体的記述項目を策定する。

Ⅰ 評価項目・担当部局

対象部局	外国語学部
評価基準 3	教員・教員組織 【自己評定 B】
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。

Ⅱ 点検・評価 対象期間は 2016 年 4 月～2017 年 5 月までとする。（教員数、学生数などのデータの基準日は 2017 年 5 月 1 日）

【点検・評価項目ごとの現状説明】

3-1	外国語学部は、中国語学科、英語学科、日本語学科を持ち、各学科の専攻言語について専門研究を行い、わが国と世界の学問の発展と諸問題の解決に貢献できる国際的な視野に立った専門的職業人の育成を目的としている。この目的を実現するために、下記の方針に基づいて教員組織を編制する。 教員組織の編制に当たっては、学部・学科の理念と目的が実現できるよう、また学生の教育研究上の要請に適切に応えるために、教員の専門性、年齢構成、性別、国籍等のバランスを考慮する。教員の選考は、学園規則に定められた教員選考基準および学部の教員人事に関する内規に従って行う。 学部教育を組織的に推進するための連携に関しては、教務委員会、留学委員会、学生支援委員会など学部内の各組織で連携を
-----	---

	図っている。各組織および組織間の決定や取り決めは、すべて学部教授会に報告され承認を得ている。
3-1	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 求める教員像・教員組織の編制方針の策定について【×】 具体的事例：
3-2	外国語学部は中国語学科、英語学科、日本語学科の3学科から構成される。教員組織は学部・学科の教育研究上の目的を達成するために編制され、専門教育・基礎教育・教養教育（全学共通科目）・外国語教育等を担当する専任教員を置いている。教員構成は以下のとおりである。 専任教員（特任教員を含む）は53人（教授27人、准教授13人、講師10人、助教3人）で、大学設置基準によって定められた教員数を満たし、教員組織の編制方針に整合した編制が行われている。兼任教員は191人、中国語学科・英語学科においてカリキュラム改正2年目の外国語学部平均専兼比率（専門教育科目必修科目）60.3%、専任教員1人当たりの学生数30.9人、年齢構成比率は61歳以上24.5%、60～51歳34.0%、50～41歳30.2%、40～31歳11.3%、30歳以下0%、女性教員比率26.4%、外国人数員比率15.1%である(d1-表2、B3-26 d2-表10、表5、表4)。 授業科目と担当教員の整合性については、学部内に設けられた教務委員会等を通じて点検が行われている（B3-22）。
3-2	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 （1）編制方針に沿った教員組織の整備について【×】 具体的事例： （2）授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備について【×】 具体的事例：
3-3	教員の募集・採用・昇格に関しては、大学の教員選考基準に準拠して、外国語学部の内規を定め、適切に行われている(A3-4-3)。手続きは以下のとおりである。 採用と昇格については、当該教員の所属学科の協議に基づき、学科主任が教授会において選考委員会設置を求め、承認を受ける。採用と昇格のための選考委員会は、専任教員5名で構成される。選考にあたって、候補者より履歴書、業績一覧、主要業績3点の提出をうける。選考委員会の委員長は、委員会で採用もしくは昇格を可とした場合、その結果を教授会に報告し、出席者の3分の2以上の同意を得れば人事案は教授会承認となる。 募集は、本学の方針にしたがって、公募制を採用しており、本学ホームページにおける掲示、関係大学への文書送付などにより、周知を図っている。 以上のとおり、教員の募集・採用・昇格は、明確な規程と手続きに則って、適切に行われている。
3-3	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 （1）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について【○】 具体的事例：2016年度に「外国語学部教員選考規程及び内規」の改訂を行い2017年度より実施。 （2）規程等に従った適切な教員人事計画について【×】 具体的事例：
3-4	教員の教育活動の評価は、「学生による授業評価アンケート」等で行われているが（B3-12）、学部としての評価やピアレビューは行っていない。研究活動については、昇格審査の際の重要資料としている。外国語学部FD委員会を設置し、授業方法等の改善を目的として、研究集会を定期的に（年3回）実施しているが、管理業務等について教員の能力向上を図るための研修会は実施していない。 教育・研究業績システム「研究業績プロ」における「教育上の能力」各項目データ記述の充実を図るよう教授会において記述を促して、ある程度成果は上がっているものの、その情報を基に構築された評価基準制度を確立するには至っていない。 教員を対象とした研修等のFD活動はこれまで大学院外国語学研究所と共同で行って来たが、学部単独での開催には至っていない。
3-4	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 （1）教員の教育研究活動等の評価の実施について【×】 具体的事例： （2）教育活動・研究活動等の業績の公表状況について【×】 具体的事例： （3）ファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施状況と、その有効性について【×】 具体的事例：

3-5	
3-5	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 教員・教員組織の検証に関する責任主体・組織、権限、手続きについて【×】 具体的事例：

【効果が上がっている事項】

3-1	
3-2	
3-3	2016 年度に「外国語学部教員選考規程及び内規」の改訂を行い、教員採用人事に関する審査委員会の公開性を高めた。
3-4	
3-5	

【改善すべき事項】

3-1	
3-2	
3-3	
3-4	・教育研究業績を適切に評価するためのシステムが構築されていない。 ・教員を対象とした研修等の F D 活動を一層組織的に実施する。
3-5	

Ⅲ 【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			評価				
			2014	2015	2016	2017	2018
中期目標 (2014～ 2018)	3-2 ・教員の年齢構成、男女比率、 外国人教員比率の改善	・年齢構成については、大学基準協会の 指標に準拠して、30 歳から 10 歳ごとの 各年代の比率がそれぞれ 30%を超 えない水準になっている。男女比率、 外国人教員比率については、2013 年度 を基準として数値が改善されている。	→		S	A	
	3-4 ・教員の教育研究活動について 適切な評価制度を構築する。	・教育研究活動を評価するための合理的 な制度を設計し、学部教授会等の承認 を得ている。	→		B	C	
	3-4 ・教員を対象とした研修等の F D 活動が組織的、恒常的に行われ ている。	・報告書等で実施状況が確認できる。	→		B	S	
16 年度 目標	3-4・教育・研究業績システム「研究 業績プロ」における「教育上の能力」各項目データ記述の充実を図り、その情報を基に構築された評価基準制度を確立する。	・学部内規委員会において検討を行い、 学部教授会に報告する。			B		
	3-4・教員を対象とした研修等の F D 活動の更なる活性化の方向性につ いて検討を行う。	・左記のことが学部教授会等で確認され る。			B		
17 年度 目標	(対象期間は 2017 年 4 月～2018 年 3 月) 3-4・教育・研究業績システム「研究 業績プロ」における「教育上の能力」各項目データ記述の充実を図り、その情報を基に構築された評価基準制度を確立する。 3-4 ・教員を対象とした研修等の F D 活動が組織的、恒常的に行われ ている。	・学部教務委員会において記述項目に関 する検討、検証が行われ、教授会に報 告される。 ・学部教務委員会において評価基準制度 についての検討を開始する。 ・教員を対象とした研修等の F D 活動が 定期的開催されている。				B	

IV 評価専門委員会所見

3-2【目標】中期目標において2016評価がSとなっていますが、【現状】に記述されている数値をみると、目標達成の指標としてあげられた年齢構成比率の数値（30歳から10歳ごとの各年代の比率がそれぞれ30%を超えない水準）は、実現されていないので、S評価というのは矛盾するのではないのでしょうか。

3-3【現状】2016年度に「外国語学部教員選考規程及び内規」の改訂がなされたことは評価できます。

V 所見への対応

3-2【目標】ご指摘頂いたとおり、60~51歳の構成比率が34%である点を見ると達成目標の指標を超過していることは事実です。外国語学部における長年の課題は、61歳以上の比率を30%以下に引き下げる点に置かれていたことを考えると、この目標を十分に達成したということからS評価としましたが、A評価に改めるべきかと思われます。

VI 次年度への課題

本項目の根拠資料（データ類、裏付けとなる資料）

A3-2 教員選考基準
 A3-3 大東文化大学学則 《既出》A1-1
 A3-4-3 外国語学部教員選考規程及び内規
 A3-6 大東文化大学客員教員任用基準
 A3-7 大東文化大学助教規程
 A3-12 専任教員の教育・研究業績（CD-R）
 B3-1 大東文化大学専任教員就業規則
 B3-2 大東文化大学特任教員就業規則
 B3-12 学生による授業評価アンケートと大学教育 2014年度
 B3-21 大東文化大学ホームページ（自己点検・評価活動）
<http://www.daito.ac.jp/information/examine/inspection/index.html> 《既出》B1-16
 B3-22 平成27年度第4回外国語学部教授会議事録
 B3-26 大学データ集 《既出》B1-22

<大学基礎データ>

d1-表2 全学の教員組織

〔追加資料〕