

⑰2024年度 教育研究組織

PLAN(計画) ⇒2024年4月までに
P:目標を策定、実現するための具体的な方法を考える。
各科目シラバス冒頭の「実務経験のある教員による授業科目」欄を有効化することを全学教務委員会に依頼し、実務家教員の検証の効率化を図る。 研究科委員会の調査を加え、結果の妥当性を検討する方法を立てる。
人事課に、各年度の教員の男女比、年齢構成、外国人教員の割合についてレポート(全体と部局)を用意してもらうことを依頼し、教員構成の是非について考慮する環境を整える。 本校ならびにピア校の状況を調査し、結果を比較する。

DO(実施)	実施状況(実施率)
D:計画を実行しその効果を測定する。	70%
大学院研究科の専攻別教員数について本学のデータを大学院設置基準と照らし合わせた。	
教員の年齢階層構成および男女別分布について、本学(2024年5月1日現在)と2022年度全国私立大学(文科省、科学技術指標2024統計集より換算)とで比較した。	70%

CHECK(評価)	
C:目標とその実践の差異、実践した行動の評価・分析を行う。	
評価	評価の理由/課題/根拠データ等
外国語学研究科(研究指導教員9名、研究科委員会構成専任教員12名)、経営学研究科(各9名、10名)、人間学研究科(各23名、31名)、保健医療科学研究科(各14名、20名)、看護学研究科(各10名、12名)、福祉医療マネジメント専攻(研究科委員会構成専任教員14名)は大学院設置基準を満たした。	実務家教員の検証の効率化は進展がなかった。大学院教員数の妥当性を確認した。
年齢階層で見ると本学(40歳以下16%、41~50歳23%、51~60歳37%、61歳以上24%)は全国私大(25~39歳20%、40~49歳26%、50~59歳27%、60歳~26%)に比べて50歳代の比率が高く、50歳以下の比率が低かった。性別で見ると本学(男性90名、女性81名)は全国私大(人口100万人あたり男性1,239人、女性521人)に比べて女性の比率が高かった。大学院を含む全専任教員(181名)に占める外国人教員(8名)の割合は4.4%であった。外国人非常勤講師数は61名であった。	年齢階層男女別教員数は教育研究上の基礎的情報として公開されていた。ピア校の代わりに全国私立大学との比較を行った。

ACITON(次への改善)
A:課題や問題点についての改善、対策を行い、次への「PLAN」へ繋げる
教育研究上の基礎的情報として学部・大学院の設置基準による必要教員数と本学の教員数が公開されており、募集を停止した学科を除いて基準はすべて満たされていた。各大学院研究科の設置基準に照らし合わせた教員数の点検を行った。大学ホームページに大学院設置基準上必要な教員数が明示されていなかった。 実務家教員に対して、大学教員として必要となる教授法や最新の学術内容を教育するFDについての実績がなかった。
全国私立大学学部教員の集計と照らし合わせることで、本学教員の年齢階層と性別分布の特徴が分かった。 大学ホームページに外国人教員数の明示がなされていなかった。

⑰2025年度 教育研究組織

PLAN(計画) ⇒2025年4月までに
P:目標を策定、実現するための具体的な方法を考える。
教育と研究に携わる人的要因である教員組織の多様性、頑健性、健全性を維持・向上させて、教育と研究の質を保证する。
1. 教員組織の頑健性を保証する。 ① 非常勤の実務家教員を対象として、大学教員として必要となる教授法や最新の学術内容を教育するFDを実施することを内部質保証委員会と協議する。 ② 大学院ホームページに専任教員(特別研究指導教員、講義科目担当教員)、非常勤教員(客員教授、非常勤講師)別の人数表を提示することを検討する。 ③ 基幹教員、クロスアポイントメント制度について意見交換の場を設ける。
2. 教員組織の健全性を確保する。 ① 教員の年齢構成の結果を共有し、人事にあたって年齢バランスを考慮し、若手教員の採用を意識することについて評定委員会で協議する。 ② 教職協働を推進するために、教員・職員全体にわたる役割分担、協働と連携をうたった規定・宣言を策定するか、あるいは教員と職員それぞれの職務規定の中で、双方の関係を明示した記述を加えることを検討する。
3. 教員組織の多様性を示す。 ① 外国人教員数の大学ホームページへの掲載について人事課に検討を依頼する。
4. 教育への学生参画を推進する。 ① 学習サポート委員会にTA研修について検討することを提案する。