

基準3 教員及び教育支援者

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
平成17	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員評価に関する基本方針、実施基準、評価項目が明確かつ適切に定められており、厳密な評価を実施している。(長岡) ○ 民間におけるニーズと実践的技術を大学に導入するための取組の結果、企業・官庁等出身の教員を多く配置している。(長岡) ◎ 十分な社会経験を有する社会人をシニア・テクニカル・アドバイザーとして、学士課程学生の実験、実習、演習等の授業に際し実践的な技術指導・助言などの教育指導にあたらせている制度は、学生にとって良い刺激になっている。(長岡) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専任教員の数が多く、大学院修士課程の専任教員の授業担当コマ数が全体の90%以上である。(豊橋) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 外国人教員の割合はかなり高く、コミュニケーション能力の育成や国際化に力を注いでいる。また、外国人教員が学内の各種委員会の構成員として大学のマネジメントに実質的に関わっている。(はこだて未来) ○ 様々な専門分野の教員が集まり、年齢の若い教員が多く、分野を超えて活発に連携している。(はこだて未来) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 学生のプロジェクト学習や卒業研究におけるプロトタイプ製作や試作システムの開発は、教育の目的を達成するために重要であるが、それを支援することのできる専門職員の十分な配置が期待される。(はこだて未来)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 開学以来、国際看護学には韓国との協定校から招へいた教員が専任教員として当たっており、大学の目的に沿った教員配置となっている。(大分看護科学) 		
平成18	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 医学部医学科の教授選考では、教育評価、研究評価、人物評価、臨床評価の4項目についてスコア化する制度が導入されている。(弘前) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員評価指針を定め、個々の教員についての評価を一次評価として各部署が実施し、その評価の妥当性をチェックする二次評価とを組み合わせた評価を行っている。(岩手) 		
			<ul style="list-style-type: none"> ◎ 大学院設置基準違反とは言えないが、各教科に係る「専攻」に準じる形で教育研究活動を実施している教育学研究科教科教育専攻の「専修」のいくつかでは、教員配置が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(秋田)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 工学部、医学部で学生の視点からの最優秀教員の褒賞制度がある。(山形) ○ 医学部で、平成19年1月から24時間態勢の保育所を開設し、女性教職員の任用推進のための勤務環境の整備を進めている。(山形) ◎ 教員の活動をより活性化することを目的に、教員の評価を全学的に統一し、共通の視点で個人評価を行うシステムをつくり、実施している。(山形) 		<ul style="list-style-type: none"> ◎ 大学院設置基準違反とは言えないが、各教科に係る「専攻」に準じる形で教育研究活動を実施している教育学研究科教科教育専攻の「専修」のいくつかでは、教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(山形)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成15年度からの「教育力・研究力向上のための全学的措置」によって、全学から21名の教員枠が確保され、平成17年度までに13人の教員が戦略的に配置されている。(東京農工) ◎ テンユア・トラック制度の導入、男女共同参画推進室の設置及び「男女共同参画推進ポリシー」の作成など、若手研究者の育成や男女共同参画の推進が積極的に行われている。(東京農工) ○ 工学府及び生物システム応用科学科では、授業方法等が優秀な教員を表彰するベスト・ティーチャー表彰制度が実施されている。(東京農工) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 京都府・京都市教育委員会と包括協定を結び、平成17年度に教育現場で経験を積んだ人材を2人、特任教員として採用するとともに、企業等で活躍していた人材を採用するなど、大学の目的に沿った教育研究に必要な知識・能力を有する人材を確保するための積極的な取組が行われている。(京都教育) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教育開発センターを設置し、任期制の専任教員を中心に授業評価、教育改革の取組が始まっている。(奈良県立医科) 		<ul style="list-style-type: none"> ◎ 授業評価結果のフィードバックが授業を担当する教員全員に伝わっていない講座があり、十分に機能していない。(奈良県立医科)
平成19	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員の教育活動を重視した教員評価制度を構築し、その結果を教育活動の向上に用いている。(室蘭工) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 平成18年度から教員評価システムを導入し、全教員の総合的な評価を実施している。(旭川医) ◎ 学生による授業評価の結果を、教育研究基盤校費の傾斜配分額決定に際して、評価項目の1つとしている。(旭川医) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 平成16年度以降教員の任期制を導入し、本人の同意の下に約70%の教員が移行している。(北見工) ◎ 学生による授業評価アンケート調査を全教科について実施し、アンケート結果と学生のコメントを教員に通知するとともに、学生からの評価が低い教員の授業参観を役員が行い、学長からのコメントを文書で渡すなどの改善指導を行っている。(北見工) ◎ 教員評価の結果を研究費配分及び給与に顕著に反映させている。(北見工) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 全学教育では、学生による授業評価の結果を踏まえ、担当教員から「授業実践記録」の提出を求め、それぞれの授業の改善を図っている。(東北) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 女性教員の採用に努め、実績を挙げつつあるが、「男女共同参画推進のための東北大学宣言」の実現に向けて一層の努力が期待される。(東北) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ FD活動が全学的にも教育組織単位ごとにも展開されており、学生による授業評価やその結果に関する学生との懇談会、同僚教員が参観する授業公開やその検討を行う授業検討会を開催するなど、授業改善に取り組んでいる。また、一部学類では教員の採用審査に当たって模擬講義を取り入れるなど、教育重視の理念が具体化されている。(福島) 		

基準3 教員及び教育支援者

優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	◎ 女性教員の勤務環境の整備、ネイティブスピーカー教員制度の実施などの取組は高く評価するが、このような取組が女性教員、外国人教員の更なる増員につながることを期待する。(千葉)	
◎ 女性教員の比率、外国人教員の比率が高く、外国人教員が世界各地からバランス良く採用されている。(東京外語)		
◎ 教員選考に公募制を採用しており、全教員数の約30%が企業・国立研究機関等の経験者である。(東京工大) ◎ 平成18年度科学技術振興調整費(若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業)に採択された「フロントランナー養成プログラム」のもとで、学長直属の組織としてグローバルエッジ研究院を設置し、テニュア制度に取り組んでいる。(東京工大)	◎ 学士課程に比べて大学院における教員の教育活動に関する評価が十分とはいえないので、更なる取組を期待する。(東京工大)	
◎ 若手研究者育成のため「契約教員(ジュニアフェロー)」制度を導入し、博士課程修了あるいは修了予定者を採用し、4研究科13人(平成19年度)に達している。(一橋) ○ T A、R A等の教育補助者の活用が非常に活況で、T A155人、R A38人(平成18年度)が配置されている。(一橋)		
○ 学生による授業評価アンケートの結果を教員業績調査票の1項目として取り入れ、教員の教育面の評価と組み合わせている。(横浜)		◎ 教育学研究科生活システム系教育専攻技術教育分野においては、教科に係る「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「分野」に準用すると、平成20年1月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(横浜)
○ 「新潟大学の将来設計について(グランドデザイン)」に則り、研究教育組織の機動的かつ柔軟な運用を図るべく、教員組織を教育研究院に統合・再編している。(新潟)		
◎ 教育研究活動の評価に基づいて競争的教育研究資金を配分し、教育活動については臨床研究関連係数によるウェイト付けを行っている。(上越教育)		
◎ 文部科学省科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」に、平成19年度に「新領域創成をめざす若手研究者育成特任制度」が採択され、テニュア・トラック制度による特任教員を採用して若手研究者の育成に取り組んでいる。(金沢)		
◎ 学長裁量定員を教授相当で6人分確保し、大学教育研究開発センターの専任教員及びキャリアセンターの特任教員に充てるなど、全学的な人事に柔軟に対応するために、戦略的に活用している。(山梨) ◎ 医学部キャンパスに「どんぐり保育園」を開設し、女性教職員採用の促進と確保のための環境を整備している。(山梨)		◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち2専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成20年1月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(山梨)
◎ 平成19年度文部科学省科学技術振興調整費に採択された「ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点」を活用し、若手研究者の自立的な環境整備促進を行っている。(信州)		○ 女性教員の割合が大学全体で10.3%となっており、中期目標を達成するためになお一層の努力が必要である。(信州)
◎ 「関門制度」と「選択定年制」を設け、教員組織の活性化に努めている。(岐阜)		
◎ 開学以来の教養教育重視の方針に基づいて総合人間科学講座を維持し、専門教員の参加など、全学的な取組により教養教育の充実を図っている。(浜松医) ◎ 教員の業績評価を定期的に行う仕組みとともに任期制も導入し、その適用率は94%に達している。(浜松医)		◎ 看護学の複数の分野において、教授、准教授が欠員となっている。(浜松医)
	◎ 男女共同参画室を設置し、女性教員比率向上のための積極的な取組を継続的に行っているが、一層の努力が期待される。(名古屋)	
○ 大学が理想とする「京都大学の教職員像」が明確に定められ、公表されている。(京都) ○ 教員採用に当たって、採用候補者の教育上の指導能力を評価するために、模擬授業を課している。(大阪教育)	◎ 女性教員と外国人教員の確保に向けて、一層の努力が期待される。(京都)	◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち5専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を長年にわたって下回る状態が続いている。このような状態は、可及的速やかに是正されなければならない。(三重)
○ 授業の評価・改善に対して全学的な公開授業・検討会の開催や学生参画型の授業改善への取組など、積極的な活動が展開されている。(和歌山) ◎ 平成17年度に「県教委と大学によるジョイント・カレッジ」が文部科学省教員養成G Pに採択され、和歌山県教育委員会との連携による教育現場等での実践的取組や研究並びに教育実践総合センターの研究プロジェクトと連携した現場実践などが学部・研究科の教育に活かされている。(和歌山) ◎ 地域の人材を教育支援者・補助者として組み込むシステムの実績を活用した「紀ノ川流域をフィールドとする自主演習-地域のシニアアドバイザーと学生のコラボレーションによる地域の活性化-」が平成19年度文部科学省現代G Pに採択されている。(和歌山)		
◎ 学生による授業評価アンケート調査の結果が、教育功労賞等の選考の参考資料に使用されている。(鳥取)		◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち2専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成20年1月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(和歌山)

基準3 教員及び教育支援者

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 自己点検・評価に基づき、平成16年度から全学で「教員の個人評価」を実施しており、部局長等によるコメントを付して組織の責任で各教員にフィードバックしている。(岡山) ◎ 「優秀教員表彰制度」を制定し、教員の教育研究に対する意欲の増進を図っている。(鳴門教育) ○ 教員の教育研究活動に関する評価の結果が、教育研究費の配分及び給与に反映されている。(鳴門教育) ◎ 教員選考に関する規程において、教育研究水準の持続的な向上を図るため、中長期的に同一組織内で特定の大学出身者に偏らないことなどを定めている。(愛媛) ○ 「高知大学教員選考審査委員会」を設置して、教員組織編制の基本方針に沿って、全学的視点で教育研究の目的に沿った人材の確保に努めている。(高知) ◎ 全教員に「総合的活動自己評価」を義務づけている。(高知) ○ 教育活動と関連する研究活動を奨励するためのプロジェクトに対して研究費の助成。(九州) ○ 附属図書館医学分館では、医学の知識を持つ職員を配置して、患者及びその家族の利用に便宜を図っている。(九州) ◎ 平成12年度から、「教育」、「学術・研究」、「組織運営」、「社会貢献」の4領域からなる教員の個人評価が実施されている。(長崎) ◎ 平成18年度に医療人G.P「女性医師の麻酔科復帰支援プロジェクトーママ麻酔科医と他分野女性医師の麻酔科復帰支援により麻酔科医養成システムの再構築を図る」が採択され、女性医師の職場復帰の支援に取り組んでいる。(長崎) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員の個人評価の一領域として実施されている、教員の教育活動評価が、より良い評価制度として発展し、定着していくことを期待する。(岡山) ◎ 女性教職員の働きやすい環境の整備は、中期計画にも掲げられ取組が進められていることは高く評価できるが、よりよい環境の構築を期待する。(長崎) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 学校教育研究科特別支援教育専攻において、教員配置に関して3年3か月間大学院設置基準違反の状態が続いていた。今後は、大学院設置基準の遵守が強く求められる。(鳴門教育) ◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち5専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成20年1月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(愛媛) ◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち1専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成20年1月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(高知) ◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち7専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成20年1月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(鹿児島) ○ 専攻レベルでの教育支援及びそれに係る本部の担当部署との連携体制は必ずしも十分ではない。(総合研究)
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 若手教員の流動化を図りつつ、同時に優秀な教員を安定的に確保する観点から文部科学省における平成18年度科学技術振興調整費(若手研究者の自立的研究環境整備促進事業)に採択された「若手研究者の自立的研究環境整備促進プログラム」によってテニュア制の導入を進めている。(北陸先端) ◎ 教員の資質向上を図ることを目的として、一定の要件を満たした教員に対し教育や管理運営の業務を免除するサバティカル制度を実施している。(北陸先端) ◎ 「カリキュラム本位」で教員組織が編制され、教育課程、教育内容に直接結びつく研究活動が多くを占めている。(大妻女子) 		
平成20			<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち6専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成20年5月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(宇都宮)
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員の活動に関する評価を勤勉手当、昇給等の処遇に反映するための制度が十分に機能している。(京都工芸繊維) ○ 研究科ごとの取組であるが、サバティカル制度を実施している。(神戸) ○ 医学研究科では、研究科長の下に女性医師・研究者支援委員会を設置して女性教員の任用を促進している。(神戸) ○ 平成19年度に「再チャレンジ!女性研究者支援神戸スタイル」が、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、女性研究者が教育研究活動と家庭生活のバランスを良好に保ちながら、研究を行うシステムの構築を目指す努力をしている。(神戸) ◎ 文部科学省「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」において、平成19年度に「D&Nブラッシュアップ教育の組織的展開-女性医師・看護師の職場復帰に向けたネットプログラム・キャッチアッププログラムの開発-」が採択され、妊娠・育児中の医師や看護師の技術の磨き直しを支援する「D&Nブラッシュアップセンター」を附属病院内に設置し、臨床現場への復帰を目指して情報及び教育を提供している。(神戸) ◎ 国際公募、契約制、任期制、評価制、年俸制などにより、教員組織の活動を活性化するための適切な措置が採られている。(国際教養) 		
			<ul style="list-style-type: none"> ◎ 経済情報学部教員の年齢構成はバランスが取れているとはいえない。(尾道) ◎ 各学科の人事関連規程は制定されているが、全学的な観点からの整備と運用が十分とはいえない。(尾道)

基準3 教員及び教育支援者

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	<p>○ 県立病院との協定で助手と病院看護職との人事交流を行い、教育への貢献とともに若手看護職の能力向上に資している。(宮崎県立看護)</p> <p>◎ 経営系教員と技術系教員が密接に連携して、総合的な視点からカリキュラム改善の努力を行っている。(光産業創成)</p>		<p>◎ 学士課程、大学院課程及び専門職学位課程の3つの教育課程を遂行するため、専任教員のうち担当時間数が非常に多い事例が散見される。(日本社会事業)</p> <p>○ 教員の教育活動に関する大学としての定期的評価体制が確立されていない。(日本社会事業)</p>
平成21	<p>○ 「教育実績の自己評価」システムを導入し、各教員が年度当初に当該年度の授業・教育改善の取組を定め、年度末に学生による授業評価の結果等を基にその自己評価を行う、大学教員による教育改善のための自己評価を実施している。(北海道教育)</p> <p>◎ 教員の教育研究活動が定期的に評価され、評価結果を研究費配分及び処遇に反映している。(小樽商科)</p> <p>○ 特徴ある学部学科野制を導入し、教員配置など人事の流動化と透明化を図っている。(茨城)</p> <p>○ 研究科の枠を越えたサステイナビリティ学教育研究プログラムを実施し、必要な教員等を配置している。(茨城)</p> <p>○ 教員評価が全教員を対象として、3年に1回実施され、成績の特に良好だった教員には、研究費の資源配分が行われ、成績の良好でない教員には、改善計画書の提出を義務付けている。(群馬)</p> <p>◎ 「東大モデル「キャリア確立の10年」支援プラン」により、男女共同参画室を中心として、保育施設の開設、ポジティブ・アクションの策定など、男女共同参画の取組を全学的に推進している。(東京)</p>	<p>◎ 女性教員の増加を目指すポジティブアクション北大方式を導入し、一定の前進はみられるが、目標の20%に向けて更なる努力が期待される。(北海道)</p> <p>○ 教員公募に当たり、「男女共同参画に配慮しており、女性の積極的な応募を期待する。」旨を記載するなど、女性教員の採用を増やすよう努めているが、更なる努力が期待される。(北海道教育)</p> <p>○ 平成18年度に研究専念制度を創設し、研究環境の向上を目指すため、研究専念規則、研究専念に関する実施要項、特別研究支援プログラム実施要項をそれぞれ整備し、長・短期の研究専念制度を運用しているが、短期研究専念について、更なる工夫が期待される。(北海道教育)</p> <p>○ 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に平成20年度に採択された「女性研究者の革新的支援」により、女性研究者支援室を設置して女性研究者の支援に取り組んでいるが、更なる支援の充実が期待される。(東京医科歯科)</p>	<p>◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち6専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成21年5月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(茨城)</p> <p>◎ 教育学研究科教科教育実践専攻10専修のうち5専修においては、「専攻」に準ずる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成21年5月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(群馬)</p>
	<p>◎ 平成19年度に文部科学省科学技術振興調整費「先端領域若手研究者グローバル人材育成事業」に採択され、テニュア・トラック制による若手研究者の育成に努めている。(電気通信)</p> <p>○ 「若手グローバル研究リーダー育成プログラム」を実施して、優秀な若手研究者の育成に取り組んでいる。(静岡)</p> <p>○ 教員組織の活動を活性化するために、教育学部では滋賀県教育委員会と連携し、実務経験を持つ者を専任教員(教授)として採用しているほか、人事交流により1人(准教授)を採用している。経済学部では、企業・官公庁等からの人材登用も行っており、平成21年5月1日現在8人が在職している。(滋賀)</p> <p>○ 平成16年4月から、教員に任期制を適用し、平成21年4月1日現在で任期制教員は93.6%である。(滋賀医科)</p> <p>○ 教員の教育活動に関する評価に、教員の自己評価とともに学生による授業評価の結果を組み込んでいる。(奈良教育)</p>	<p>◎ 平成19年度に文部科学省科学技術振興調整費「先端領域若手研究者グローバル人材育成事業」に採択され、テニュア・トラック制による若手研究者の育成に努めている。(電気通信)</p> <p>○ 「若手グローバル研究リーダー育成プログラム」を実施して、優秀な若手研究者の育成に取り組んでいる。(静岡)</p> <p>○ 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に平成20年度に採択された「女性研究者の革新的支援」により、女性研究者支援室を設置して女性研究者の支援に取り組んでいるが、更なる支援の充実が期待される。(東京医科歯科)</p> <p>◎ 平成19年度に文部科学省科学技術振興調整費「先端領域若手研究者グローバル人材育成事業」に採択され、テニュア・トラック制による若手研究者の育成に努めている。(電気通信)</p>	<p>◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち2専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成21年5月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(滋賀)</p> <p>◎ 教育学研究科教科教育専攻9専修については、各専修において「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を「専修」に準用すると、平成21年5月1日現在、3専修において必要とされる教員数を下回っている。(奈良教育)</p>
	<p>○ 平成19年度文部科学省医療人GPに「新しいキャリア継続モデル事業—しなやかな女性医療職をめざして—」が採択され、女性医師や看護師の就業継続と復職を支援する取組を行っている。(島根)</p> <p>◎ 平成20年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に「地方から開く女性研究者の未来in島根」が採択され、男女共同参画推進室を設置している。(島根)</p> <p>○ 教員の評価について、「教育」、「学術・研究」、「医療」、「社会貢献」及び「組織運営」の5領域を対象に自己点検評価を求め、それを基に大学として個人評価を実施し、待遇等に反映させている。他方で、教員の教育研究を奨励するために、教育と研究での優れた実績を表彰する制度を設けている。(島根)</p> <p>◎ 技術職員は技術センターに所属し、教育に関する技術的支援業務を全学的立場から行うため、部局等の要請に基づき派遣されている。(広島)</p>	<p>○ 平成19年度に文部科学省科学技術振興調整費「先端領域若手研究者グローバル人材育成事業」に採択され、テニュア・トラック制による若手研究者の育成に努めている。(電気通信)</p> <p>○ 「若手グローバル研究リーダー育成プログラム」を実施して、優秀な若手研究者の育成に取り組んでいる。(静岡)</p> <p>○ 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に平成20年度に採択された「女性研究者の革新的支援」により、女性研究者支援室を設置して女性研究者の支援に取り組んでいるが、更なる支援の充実が期待される。(東京医科歯科)</p> <p>◎ 平成19年度に文部科学省科学技術振興調整費「先端領域若手研究者グローバル人材育成事業」に採択され、テニュア・トラック制による若手研究者の育成に努めている。(電気通信)</p>	<p>○ 人文社会科学研究科法経専攻の2コースにおいては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の法学関係、経済学関係を各コースに準用すると、平成21年5月1日現在における教員配置状況が必要とされる教員数を下回っている。(島根)</p> <p>○ 教育学研究科教育内容開発専攻7コースのうち6コースにおいては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「コース」に準用すると、平成21年5月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(島根)</p>

基準3 教員及び教育支援者

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
			<p>○ 経済学部商業教員養成課程において、専任の担当教員が配置されていない。(山口)</p> <p>◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち2専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成21年5月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を下回っている。(山口)</p>
	<p>◎ 教育、研究、社会貢献及び運営の各領域について各教員が自己点検を行う総合的評価制度を実施し、その評価結果を教員個人の昇給、勤勉給及び昇任に反映させている。教育の自己点検に関しては、前年度の授業評価結果を利用し、改善計画を記載させるなど教育活動の改善にもつながっている。(香川)</p>		
	<p>○ 女性教員の割合を高水準で維持している。(福岡教育)</p> <p>○ 教員活動評価を実施し、評価結果が優秀であった教員に対し学長表彰を実施している。(福岡教育)</p>		
	<p>○ 研究、外部資金獲得及び産学連携のいずれかで、顕著な業績を上げた若手教員の昇格を推進するため、「人材登用活性化制度」を設けている。(九州工業)</p>		
	<p>◎ 教員の業績評価を実施し、その結果を部局ごとに集計・分析し、「個人評価実施報告書」として公表している。また、評価結果を処遇に反映している。(佐賀)</p> <p>○ 学生による授業評価に基づいて授業点検・評価報告書を作成し、教務情報事務システム上で学生に向けて、公表している。(佐賀)</p>		
	<p>◎ 平成19年度文部科学省科学技術振興調整費における「若手研究者の自立的研究環境整備促進」プログラムに「挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革」が採択され、若手研究者の育成を目的にテニユア・トラック制度を構築している。(熊本)</p>		
			<p>◎ 教育学研究科教科教育専攻10専修のうち7専修においては、「専攻」に準じる形で教育研究が行われている実態に鑑みて、大学院設置基準の教科に係る「専攻」を「専修」に準用すると、平成21年5月1日現在における教員配置状況が「教科に係る専攻において必要とされる教員数」を長年にわたって下回る状態が続いている。このような状況は可及的速やかに是正されなければならない。(大分)</p>
	<p>◎ 基幹講座を中心とした若手教員を育てる仕組みが機能している。(奈良先端)</p>		<p>○ 教員の教育活動に関する評価が十分に行われていない。(群馬県立女子)</p>
	<p>◎ 国公立研究機関や民間会社で実務経験を有する教員が50%超であり、多様なキャリアの教員を揃えている。(前橋工科)</p>		
	<p>○ 特別契約教員(平成21年度採用：教授8人、准教授1人)は専任教員より勤務日数は少ないが、非常勤講師とは異なり、専用の研究室を確保して、講義・実験等の当該大学が指定する時間外においてもオフィスアワーを設定するなど学生教育に従事している。(横浜市立)</p>		<p>◎ 国際総合科学部や医学部など当該大学の各組織における組織運営上の特性等を踏まえ、研究院体制や簡素な職階制としている教員組織編制等の更なる適正化について検討し、充実させていくことが望まれる。(横浜市立)</p>
	<p>○ 平成20年度の文部科学省科学技術振興調整費「若手研究者の自立的研究環境整備促進プログラム」に「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」が採択され、テニユア・トラック制導入により国際公募で採用された若手研究者を配置し、その養成に向け、研究環境の整備・充実を推進している。(大阪府立)</p>	<p>◎ 教員評価制度は、平成20年度に開始されたが、評価の仕方や評価結果を踏まえた柔軟な教員処遇の在り方について、今後十分に議論を重ねていくことが期待される。(兵庫県立)</p>	
	<p>◎ 教員組織の活性化を図るため、公募制、任期制、学内競争的資金、職員表彰、教員の個人業績評価などを多面的に実施している。(岡山県立)</p>		
	<p>◎ 教員組織の活性化を図るため、特に優れた実績を上げた教員に対して、各学部長の推薦に基づいて学長が内申を行う勤勉手当加算制度が導入・運用されている。(高知女子)</p>		
	<p>◎ 教員組織の活動をより活性化するため、任期制、教員評価制度、報奨金制度、サブティカル制度の導入や、教授定員枠の拡大、非常勤職(語学教師)の常勤化、授業手当制度の創設など、様々な措置が講じられている。(北九州市立)</p> <p>○ 教員の教育活動に関する定期的な評価が行われ、評価結果を適切に活用している。(北九州市立)</p>		
<p>平成22</p>			<p>◎ 採用・昇任にとどまらず、教員の教育研究活動の継続的な評価体制を充実させていく必要がある。(帯広畜産)</p>
	<p>◎ 教員の流動性と若手教員の活性化を目的とするテニユア・トラック制を全学的に導入するとともに、民間企業等との共同事業を推進するために、企業等から派遣される者を産学連携教員として受け入れる制度を導入している。(筑波)</p> <p>○ 全学的に大学教員業績評価を導入するとともに、学長顕彰を実施し、教員の教育研究活動の質の向上を目指す活動を行っている。(筑波)</p>		

基準3 教員及び教育支援者

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「富山大学男女共同参画宣言」を定め、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業として採択された「富山循環型女性研究者育成システムの構築」等を通じて、全学的に男女共同参画を推進している。（富山） ○ 教員の業績評価を実施し、評価結果を昇給等に反映させている。（富山） 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 公共政策研究に関する教育研究を専門的・総合的に実施する大学院大学として、公共政策研究に必要な各専門分野に係る優れた専門家を中核として配置する一方、政策担当者として顕著な実績が認められる行政官・実務者等を適切に確保することで教員組織を構成している。（政策研究） ◎ テニュアトラック制度、特別教授制度、サバティカル研修制度等の教員組織活性化のための措置がとられている。（政策研究） ○ TAについては、博士課程在籍者のうち博士論文提出資格試験（QE）合格者に条件を絞ることで、質を確保しつつ、活用が図られている。（政策研究） 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員採用においては、国際公募を原則としており、国籍を問わず国の内外から優れた教育研究者を選考採用しており、外国人教員の割合が高い。（会津） 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員採用の選考委員会に学外専門家を加えており、人事の透明性を確保している。（首都大学東京） ◎ 教員の年度評価を実施し、その結果を業績給に反映している。（首都大学東京） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ダイバーシティ施策（多様性の受容）を推進すべく新たな行動計画案の策定に着手しており、男女共同参画等の一層の推進が期待される。（首都大学東京） 	
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員の教育研究活動に関する定期的な評価を実施し、研究費の配分に反映している。（石川県立） 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 教養教育科目のうち、人文・社会系科目の多くは非常勤講師に対する依存率が高い。（石川県立）
			<ul style="list-style-type: none"> ◎ 大学院設置基準に定められた必要教員数以上が確保されているが、博士後期課程の教育研究の実態に鑑みれば、美術研究科美術専攻及び音楽研究科音楽専攻の各領域においては「専攻」に準じる形で教員が確保されることが期待される。（愛知県立芸術） ◎ 授業評価アンケートや教員の自己点検・評価の結果の組織的活用が行われていない。（愛知県立芸術）
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画室を設置し、積極的に男女共同参画を進めている点は評価できるが、学部・研究科によっては女性教員比率が低く、引き続き全学的に女性教員比率を高めて行くことが望まれる。（名古屋市立） 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 重要性・緊急性の高い組織の新設又は既存組織の再編に対して、専任教員定数のうち約5%を学長管理下に置き、人的資源の配分を行っている。（滋賀県立） 		
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成20年度から、附属病院において法人専任職員採用を開始しており、今後、教務・学生支援の部門についても法人専任職員を採用することが期待される。（京都府立医科） 	
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員の業績評価が詳細に行われ、結果がウェブサイト上で公表されるとともに、処遇に反映されている。（九州歯科） 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員の業績評価を適切に行い、評価結果を給与に反映している。（福岡県立） 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員の業績評価を、詳細な評価基準を定めて実施し、評価結果を処遇に反映している。（福岡女子） 		
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教員の業績評価を適切に行い、評価結果を処遇に反映している。（大分県立看護） ○ 地域住民を模擬患者役に依頼するなど、地域連携を看護教育に活用している。（大分県立看護） 		
			<ul style="list-style-type: none"> ◎ 教育上主要な科目である必修科目9科目のうち、当該大学院の教育の実施に責任を負うべき専任の教授又は准教授による担当が1科目にとどまっている。（LEC東京リーガルマインド） ◎ 年齢構成は正のために採用した教員は、担当授業時間が極めて少ない上に、いずれも必修科目の担当者として位置付けられていない。また、当該教員の多くはその研究分野からみても、そもそも担当授業科目が限定され、会計専門職大学院である当該大学院の専任教員としての役割が担えるとはいえない。（LEC東京リーガルマインド）
			<ul style="list-style-type: none"> ○ 50歳以下の専任教員が少なく、年齢構成に偏りが生じている。（大阪女学院） ◎ 教員評価規程は定められているものの、評価は実施されていない。（大阪女学院）
	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 放送・印刷教材の作成、面接授業の実施等のため、専任教員に加え、十分な数の客員教員と非常勤講師を配置し、専任教員と密接に連携して教育に当たることにより、広い分野における質の高い教育の提供に努めている。（放送） 		
平成23			<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員の教育活動に関する評価への取組が現時点では十分とはいえない。（群馬県民健康科学）
		<ul style="list-style-type: none"> ◎ 大学のウェブサイトにて「教員プロフィール」を設け、アカデミックポートフォリオの活用による教員業績評価システムの構築を試行しているが、この取組の更なる推進が期待される。（山梨県立） 	

基準3 教員及び教育支援者

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	<p>○ 各年度の科学研究費補助金不採択研究課題の中から評価結果の高い研究を支援し、次年度の獲得につなげる研究にレベルアップする研究費助成制度を平成20年度から実施している。(県立広島)</p> <p>◎ 保健福祉学部においては、附属診療センターを設置して診療活動を行い地域医療に貢献するとともに、特に小児、児童の障害に対して地域として取り組むための活動を行い、それらを通じて各学科で学ぶ学生の専門に即した学習活動が充実している。(県立広島)</p>		
	<p>◎ 教員の教育研究等の定期的な評価(「実績振り返り制度」)が行われ、処遇に反映されている。(聖徳)</p>		<p>○ 専任教員の年齢分布に偏りがみられる。(聖徳)</p>