

3. 教員・教員組織

中期目標

- 【目標 1】 学部・研究科等の教育課程や収容定員等に応じた適切な規模の教員組織を設ける。
 【目標 2】 教育研究・社会貢献・管理業務等に関して、組織的な取り組みに基づいて教員の資質向上を図る。

(1) 研究支援委員会

中期計画【計画 2】(目標 2 に対応する計画)		達成度評価指標【指標 2】	
[2-1] 研究業績を教員が恒常的に記録できる手順を策定し、研究力の組織的評価システム構築の検討を始める。		各研究部会の活動状況(セミナー開催、紀要発行、講演者、論文掲載者等)の記録をまとめ、活動度を評価する。	
2015 年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] (1) 各研究部会のアクティビティ調査を行う (2) 管理事務作業内容の効率化を検討する	(1) 年報に報告された研究業績の集計、紀要における論文数と総ページ数の調査、かかる経費について調査をした。 (2) 委員会の議題に関係する事務作業に関して、できるだけ慣例・慣習にとらわれずその作業内容を再検討し、可能な限り省力化を行った。(申請報告書類、マニュアル、…)	(1) 予定通り達成している。 (2) すべての業務で根本的な見直しはできないので、可能な限りの見直しを行っている。
2016 年度	年次計画内容		
	(1) 各研究部会のアクティビティ調査(研究会、紀要発行)を基に評価と今後の具体的な行動計画を策定する (2) 管理事務作業内容の効率化を継続して検討する		

(2) 人事委員会

中期計画【計画 1】(目標 1 に対応する計画)		達成度評価指標【指標 1】	
[1-1] 大学設置基準教員数を満たすとともに、教育課程の特性、年齢構成、男女構成を考慮した教員配置を行う。 [1-2] 「本学が求める教員像」を定め、学内への周知を行うと共に、教員採用の際の指針とする。		[1-1] ①大学設置基準教員数 ②年齢構成 ③男女構成 [1-2] ①本学が求める教員像 ②募集時における取り扱い状況の確認など	
2015 年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 学部学科再編に関する議論の進展を見据えつつ、現行組織については大学設置基準教員数に基づいて維持する。	2015 年度は定年退職を中心に 17 名の教員が退職をした。これに伴い、教育課程の維持並びに大学設置基準教員数を確保する観点で採用人事を進め、最終的に 12 名の教員を新たに採用した。 次年度は、年齢や男女構成のデータを共有し、それらのバランスも踏まえた採用人事を目指したい。	①大学設置基準数は遵守している。 ②平成 28 年度は前年度と比較し、平均年齢の高い「経営学部」は若干ではあるが低下した。「大学全体」も同様に若干低下した。 ③女性教員の割合は平成 27 年度が 20.2%、平成 28 年度が 21.9%となっている。
	[1-2] 募集文書に表記する項目等を考慮しながら、本学として「求める教員像」の具体化を図るべく、議論の基礎となる資料を準備する。	事務局側で他大学の事例を調べ、「本学が求める教員像」の案作りを進めたが、委員会提案にまでは至っていない。 次年度中に「本学が求める教員像」を委員会へ提起し、全学的な合意を得られるように進めたい。	「本学が求める教員像」を定められなかったため、中期目標の指標として用いる段階には至っていない。
2016 年度	年次計画内容		
	[1-1] 設置準備委員会で検討中の人文学部再編に係る人事内容を考慮に入れながら、教育課程の維持及び大学設置基準教員数を確保するという観点から適切な教員組織を編成する。その際には、年齢や男女構成のバランスにも配慮する。 [1-2] 人事委員会において「本学が求める教員像」の案を作成し、それを全学に提案するとともに合意を得る。		

(3) FD委員会

中期計画【計画 2】(目標 2 に対応する計画)		達成度評価指標【指標 2】	
[2-1] 教育力の組織的評価システムの構築に向けて、教員が備えるべき標準的な教育力の指標を具体化する。これにもとづき現状分析を行い、取り組むべき課題を明らかにする。 [2-2] 各学部・研究科が進める FD 活動を支援し、個人・チームが取り組む教授法改善プロジェクトを推進する。その成果を組織的に共有し、大学全体に教育改善のコミュニティを形成する。		[2-1] ①教育力の標準枠組みの策定状況 ②教育力の現状分析 ③教育研究業績システム更新状況 [2-2] ①学部・研究科の FD 活動状況 ②教授法改善プロジェクト実施状況 ③教員の FD に関する意識調査	
2015 年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] (1) 「学生による授業評価アンケート」の結果を各学科単位に総括的に評価・分析し、ホームページ等を通じて学生にフィードバックする。 (2) 教員の優れた教育活動を本学の教育資源として評価し、「教員教育研究業績	(1) 「学生による授業評価アンケート」の集計結果については、専任教員担当科目はホームページで公表し学生へフィードバックを行っている。非常勤講師担当科目は公開に向けて作業中である。また、同アンケートの	(1) 各学部学科での分析結果を全学で共有したものの、単なる報告に留まり、具体的な評価や標準的な教育力の具体化までには議論が及ばなかった。2016 年度以降は、継続したアンケート調査を実施するなどして、

	<p>情報システム」などを通じて学内外にアピールする。</p> <p>(3)北海道地区 FD・SD 推進協議会を拠点とした大学間ネットワークを活用して FD 関連情報の収集を行う。あわせて、協議会主催の研修プログラムに教職員を派遣して実践能力の研鑽を図る。</p> <p>(4)学生を学びの主体者という立場で FD 活動に参画させ、協働により良い授業を創り上げる。</p>	<p>結果に基づき、各学部学科では評価・分析を行っている。FD 委員会では、全体的な評価・分析に加え、評価の高い教員数名にインタビューを行い教授法等を取りまとめ、他教員へのFDの参考に資した。これらの成果は、各学部教授会、大学協議会にて報告した。</p> <p>(2)各教員の優れた教育活動に関する学内外へのアピールは不十分だった。教育研究業績の収集・公開は主として研究支援委員会の範疇であり、教員の資質向上といった観点から FD 委員会として関与することが出来なかった。次年度以降、研究活動の活性化による教員の資質向上という面から研究支援委員会との協働を検討したい。</p> <p>(3)北海道地区 FD・SD 推進協議会へ教務部長が参加し、他大学の進捗状況を把握した。協議会主催の研修プログラムへ教員を派遣するにはいたらなかったが、FD 専門の学外講師を招聘し、人文学部FD研修会を開催、実施結果をHPに掲載することで他学科への共有化を図った。</p> <p>(4)具体的な実施にはいたらなかった。</p>	<p>具体的な教育力の指標作りに着手し、教員の資質向上につなげたい。</p> <p>(2)2015 年度における教育研究業績の量的・質的な現状把握を行ったところ、著書論文では 12 件、学会活動では 17 件の新規追加があった。この結果を教員の資質向上という観点からどのように捉えるかは継続した課題であると認識している。</p> <p>(3)外部 FD 研究会への参加や講師招聘の実績は継続すべきと考えるが、これらの取り組みが教員の資質向上に対して如何に関与できるのかを見極めることは難しい課題であると認識した。次年度以降も検討を継続する。</p> <p>(4)学生と協働して授業改善へ取り組むことは意義深い事と認識している。これを全教員に広げ、資質向上の方策とするには FD 委員会として更なる具体的な提案が必要であると認識している。次年度に向けてこれを実質化したい。</p>
	<p>[2-2]</p> <p>(1)先駆的な教授法改善に挑戦する個人あるいはチームの活動を支援する。さらに、その活動の成果や課題を、FD 研究会や授業公開を通じて教職員に還元する。</p> <p>(2)学部学科・研究科ならびに部局をはじめ、授業科目担当グループや教職員グループ、教員個人が取り組む多様な授業改善活動の状況を FD センターに集約する経路を確立する。</p> <p>(3)教員に配付している「FD ファイル」の改訂と活用、教職員コミュニケーションセンターに設置した「FD コーナー」やホームページの充実を図る。</p> <p>(4)本学や高等教育を取り巻く様々な諸課題についてテーマとして取り上げるとともに、個々の教員の多様な経験や現場の課題認識を共有するような FD 研究会を開催する。</p>	<p>(1)教授法改善に関する先駆的な提案を行った教員、チームに対する予算上の支援を行った。これらの成果は、次年度に FD 研究会にて実施結果報告を行うことで、他教員へ還元する予定となっている。</p> <p>(2)個人、チームで取り組むFD活動の状況把握について、FD センターに集約する経路の確立はいたっていない。</p> <p>(3)「FD ファイル」の改訂は進まなかった。教職員コミュニケーションセンターに設置した「FD コーナー」への書籍の充実を行った。FD ホームページの更新、充実は不十分となっている。</p> <p>(4)今年度は学外から講師を招聘し、2 回のFD研修会を開催（大学でのIR、学生募集と中退対策）し、高等教育を取り巻く諸問題の一端について課題認識を共有化した。</p>	<p>(1)2015 年度の先駆的提案の内容は「新入生の大学適応のための教材開発」、「学生と協力した教育と学生生活をサポートするアプリの開発」、「英語Bプレゼンテーション技能カリキュラム開発」、「特定学科における英語Bカリキュラムの改善」の4 つであり、FD 委員会では「大学全体の教育の質向上を図る」という観点から有効であると評価して予算上の支援を行った。2014 年度の実施結果報告をみると、例えば、「英語Bプレゼンテーション技能カリキュラム開発」をテーマとした取り組みでは、英語によるプレゼンテーション技能を身に付けさせるために資料の作成方法や魅力的なポスター作り等の教授法を開発している。その後、英語スピーチコンテストに学生を出場させる等によって学生にモチベーションを与える等の成果を得ている。本取り組みは 2015 年度も引き続き実施されており、今後はこの実績を他の科目でも援用することが期待されている。このように様々な教育改善の取り組みが少しずつ実質化してきたと判断している。2016 年度に行なう実施結果報告についても過年度の結果とともに学内に広報し、教員組織全体の教育力向上に寄与できるよう工夫したい。</p> <p>(2)FD 活動は大学設置基準にて「授業内容及び方法の改善を図るために組織的な研修及び研究を実施するものとする」と定義されているが、実質化に向けては大学全体に教育改善の必要性が浸透する必要があると考える。この間の企画に対する出席状況等を鑑みても教員の意識調査の必要性は高いと考えており、2016 年度以降具体化を図りたい。</p>
2016 年度	<p>年次計画内容</p> <p>[2-1]</p> <p>(1)「学生による授業評価アンケート」を継続して実施する。この分析に際しては、「本学の学生に求められる教授法」という観点から実施し、教育力の指標検討に資するよう工夫する。</p> <p>(2)北海道地区 FD・SD 推進協議会を通じた FD 関連情報の収集を継続し、適用可否を見極めながら本学の FD 活動の有効性を高める</p> <p>(3)学びの主体者である学生による FD への関わりを活性化し、本学に有効な教育の在り方を具体化する。</p>		

3.教員・教員組織

	<p>[2-2] (1)先駆的な教授法に取り組む各学部学科や個人・チームを支援し、大学全体の取り組みへと昇華できるよう工夫する。 (2)各学部学科へのFDに対する取り組みを要請しつつ、効果的な内容となるように多角的な支援をおこなう。 (3)教員に配付している「FD ファイル」の改訂と活用、教職員コミュニケーションセンターに設置した「FD コーナー」やホームページの充実を図る。</p>
--	--

(4) 経営学部

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
<p>[1-1] 経営学部固有の具体的な教員像および教員組織の編成方針を再検討・策定し、文書化する。 [1-2] 大学設置基準教員数を満たすとともに、科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮した教員配置を行う。特に経営学部では一部主要科目の専任教員が欠員となっており、また年齢構成、性別など偏りがあるなど多くの問題が山積しているが、大学執行部、理事会などと交渉を密に取りながら改善を図る。 [1-3] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を行う。</p>		<p>[1-1] ①「もとめる教員像」文書 ②学部学科別教員編成方針文書 ③教員資格審査に関する申し合わせ [1-2] ①大学設置基準教員数 ②年齢構成 ③男女構成 [1-3] ①募集・採用・昇格実績</p>	
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 経営学部固有の具体的な教員像および教員組織の編成方針を再検討する。	2015年度に経営学部の「もとめる教員像」について学部構成員から意見を聞き2016年度学部運営会議において文章を作成する。	2015年度2月の教授会において「もとめる教員像」について意見を聞いた。
	[1-2] 経営学部が抱える問題を解消するよう大学執行部、理事会と交渉を行っていく。	人事要求が1名のみ認められた。	設置基準数は確保されている。年齢、男女構成についても今回の新規採用人事で是正された。
	[1-3] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を図る。	適正な運用が行なわれた。	適正に採用が行なわれた。
2016年度	年次計画内容		
	[1-1] 経営学部固有の具体的な教員像について2016年度学部運営会議において文章を作成する。		
	[1-2] 経営学部が抱える問題を解消するよう大学執行部、理事会と引き続き交渉を行っていく。		
	[1-3] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を図る。		

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
<p>[2-1] 「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行うようにするとともに、「教育力・研究力」を組織的に評価するシステムを検討・構築する。 [2-2] 従来の学内FD活動、学部独自のFD活動を継続するとともに、その成果の活用を促す方策を検討・実施する。</p>		<p>[2-1] ①教育・研究業績更新状況 ②「教員の教育・研究実績の評価に関する指針(仮題)」の策定 [2-2] ①FD活動参加実績 ②授業評価アンケート</p>	
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] 「教員情報検索システム」への業績入力を促すとともに「教育力・研究力」を組織的に評価するシステムの検討を行う。	学科長が「総合研究所年報」に基づき更新状況を確認している。	2014年版「年報」によって学科長が研究・教育業績の更新状況について確認を行なった。
	[2-2] FDの継続と共にその成果の活用を促す方策を検討する。	教授会の後にFD活動を行なった。	2015年度は1回のFD活動を行なった。授業評価アンケートの結果についてもフィードバックを行なった。
2016年度	年次計画内容		
	[2-1] 引き続き「教員情報検索システム」への業績入力を促すとともに「教育力・研究力」を組織的に評価するシステムの検討を行う。		
	[2-2] FDの継続と共にその成果の活用を促す方策を検討する。		

(5) 経済学部

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
<p>[1-1] 教員組織の編成方針を再検討する。その編成方針を文書化し、構成員と共有化する。 [1-2] 大学設置基準教員数を満たすとともに、科目適合性、年齢構成などを考慮した教員配置を行う。 [1-3] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を行う。</p>		<p>[1-1] ①教員組織の編成方針 ②教員資格審査に関する申し合わせ確認 [1-2] ①大学設置基準教員数 ②年齢構成 [1-3]①募集・採用・昇格実績</p>	
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 教員組織の編成方針について具体的な議論を通して、再検討する。	社会情報学部から異動する教員に絡んで、今後の人事計画を議論した。	①教員組織の編成方針について文書化していない。大学全体の動向を見ながら検討していきたい。 ②教員資格審査に関する申し合わせ確認を確認し、従来の方法で昇格人事を行なった。

	[1-2] 経済学部学生の収容定員を満たし、割愛あるいは退職教員の補充人事を引き続き推進する。	昨年度割愛のあった「財政学」担当教員について、人事要求したが、認められなかった。また、「日本経済論」担当教員については特別任用講師として補充人事をおこなった。	①別表1に該当する大学設置基準教員数は1名減である。 ②年齢構成は46歳から55歳までの教員が少ないが、その他は幅広く構成されている。
	[1-3] 教員の資格基準に適した採用・昇格を実施する。	1名の採用人事、1名の昇格人事を行った。	「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用をおこない、1名の採用人事、1名の昇格人事を行った。
2016年度	年次計画内容		
	[1-1]	教員組織の編成方針について全学的な動向に注視しつつ、その中で経済学部の教員組織をどのようにしていくのか議論する。	
	[1-2]	カリキュラム運営が円滑にできる教員を配置し、割愛あるいは退職教員の補充人事を推進する。	
	[1-3]	教員の資格基準に適した採用・昇格を引き続き実施する。	

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
	[2-1] 教員の教育活動をより活発にするために、その実態を調べる。 [2-2] 「教員情報検索システム」への業績入力を行う。 [2-3] 教員の業績評価を年1回行い、教員の研究活動について組織的に検証し、学部長あるいは学長が評価する。 [2-4] FD活動を継続し、学生による授業評価アンケートの実施とその結果の組織的な活用を行う。		[2-1]から[2-3] (2015年度) ①教育・研究業績更新状況 ②「教員の教育・研究実績の評価に関する指針(仮題)」の策定 ③教員の研究会での報告回数 ④教員の論文等の発表回数 [2-1] (2016年度) ①学生による授業評価アンケート ②シラバス ③科目別成績 [2-2] (2016年度) ①教育・研究業績更新状況 ②教員の研究会での報告回数 ③教員の論文等の発表回数 ④経済学部研究会の実施状況 [2-3] (2016年度) ①教育・研究業績更新状況 ②教員の研究会での報告回数 ③教員の論文等の発表回数 [2-4] ①FD活動参加実績 ②授業評価アンケート
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] 1)教員の教育活動の実態を調査する。 2)物的人件費で採用されているTA(SA)の人的補助体制を維持し、その改善を行うことによって学生の教育環境の低下を阻止する。	1)に関しては「学生による授業評価アンケート」の結果を踏まえた教員へのインタビューを3名の教員に実施し、教育活動の実態を調査した。 2)に関してはTAから実施状況・改善点などのヒアリングを行った。	「教員の教育・研究実績の評価に関する指針」は策定が難しいことから、別の指標で達成状況を把握することとした。
	[2-2] 「教員情報検索システム」への業績入力呼びかけ、入力状況を確認する。	業績入力呼びかけたものの、入力状況の確認には至らなかった。	「教員情報検索システム」への業績入力呼びかけた。また、学部の研究会を実施し、合計5回の研究報告を行った。
	[2-3] 「教員の教育・研究実績の評価に関する指針(仮題)」を検討する。	特に検討していない。全学的な議論を待ちたい。	「教員の教育・研究実績の評価に関する指針(仮題)」は策定が難しいことから、別の指標で達成状況を把握することとした。
	[2-4] 1)学生による授業評価アンケートの活用方法を検討する。 2)経済学部のFD活動の活発化を図る。例えば、教育技法の改善のための支援プログラムを検討する。	1)に関しては「学生による授業評価アンケート」の結果を踏まえた教員へのインタビューを通して、評価向上を目指した。 2)アクティブラーニング教室の積極的な利用を検討する予定であったが、具体的な検討はしていない。次年度以降の課題である。	FD活動は教員個人に委ねている状況である。 ①FD活動参加実績は少ない。 ②経済学部全体の授業評価アンケートは全学平均並である。
2016年度	年次計画内容		
	[2-1] 1)教員の教育活動の実態を継続して調査する。 2)物的人件費で採用されているTA(SA)の人的補助体制を維持し、学生の教育環境の低下を阻止することに貢献できているかを検証する。		
	[2-2] 「教員情報検索システム」への業績入力を引き続き呼びかけ、入力状況を確認する。また、研究会を定期的に実施する。		
	[2-3] 教員業績の評価の仕方について検討する。		
	[2-4] 1)学生による授業評価アンケート結果を共有することを検討する。 2)経済学部のFD活動の活発化を図る。例えば、教育技法の改善のための支援プログラム、アクティブラーニング教室の積極的な利用を検討する。		

(6) 人文学部共通

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
[1-1] 大学設置基準教員数を確保し、かつ各学科の教員編成方針を尊重しながら、教育課程および資格課程に相応しい教員を確保するため、適切な人事要求及び募集・選考を行う。		①教員組織表 ②専任教員持ちコマ表 ③人事要求 ④業績審査報告書	
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 学部運営会議において、大学設置基準における必要教員数ならびに資格課程における必要専任教員数について理解を深め、人事要求および募集の内容が適切か検証し、採用にあたってはその要件を満たす人材か厳格に判断する。	定年退職、自己都合退職に伴う補充人事を行った。各学科の希望を尊重しながら運営会議での確認を経て学長に打診し人事委員会の承認を経て専任教員(3名)、特別任用教員(4名)、外国人教師(1名)の採用を業績審査委員会、学部採用人事委員会を通し教授会で承認。	現在、大学院臨床心理学研究科の科目のみを担当する専任教員は設けておらず、臨床心理学の教員が大学院の科目も担当しているため、その負担が著しく重い。学科基準教員数6に対して12を学内基準としているが、2015年度は9である。2016年度については新規採用の教員2名を確保できたものの、教員の持ちコマも8コマ前後と過重であり、更なる環境改善が必要な状態である。【指標①②③④】
2016年度	年次計画内容	[1-1] 2015年度に機関決定された人文学部再編を円滑に進めるために、とりわけ資格課程に留意しながら人事計画を策定し、認可申請に耐えうる採用人事を行う。	

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
[2-1] 学内FDへの積極的な参加を促すとともに、これまで行ってきた学科内での教育活動について「学科FD」として整備する。 [2-2] コミュニティーカレッジ・公開講座・学外委員・講師等、地域・社会に広く開かれた教育活動への積極的な参加を促す。 [2-3] 円滑な学部・学科運営のため、部局横断的に教職員が協働し、情報の共有化・業務の効率化を図り、課題解決に努める。		[2-1] ①FD活動参加実績 ②学科FD実施状況 [2-2] ①コミュニティーカレッジ講座・公開講座担当実績 ②講師派遣・学外委員などの委任状況 [2-3] 事業報告書による各課題の解決状況	
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] 教授会において学内FDの案内およびその参加状況について報告する。また学科FDの取り組みについて学部運営会議にて各学科の状況を情報共有する。	教授会で全学対象のFD講演会の案内を呼びかけた。参加状況については報告するに至らなかった。人文学部対象のFD講演会を1回(3/22)実施した。学科FDは学科会議、同一領域の教員集団、担任者会議等を中心に身近なFDへの取り組みの萌芽が見られた。運営会議に報告が学科長より届き始めた。	全学FD講演会2回実施に教授会構成員が参加。 FD委員会に各学科長(4名)が委員として出席。 学科FDについては学科会議、学部運営会議での報告に留まり、教授会で可視化されていない。 【指標なし】
	[2-2] 学部運営会議において、コミュニティーカレッジ・公開講座・学外委員・講師等の派遣・委嘱状況について情報共有を行う。	コミュニティーカレッジ講座に8名が講師を務めた。人文学部公開講座(人間論特殊講義)では人間科学科の教員がコーディネーター及び講師を務め、5日間で学内外合計201名が参加した。また学外での講師派遣は10名22件、市教育委員会などの委員委嘱については23名39件の届出があった。上記の状況について、3月の学部運営会議で確認した。	人間科学科では教育委員会や地方自治体からの委員委嘱が多く、本学教員の専門的知見が大いに社会貢献に役立っていると考えられる。今年度はこのような活動状況の情報共有を行うことができたので、今後はこれらの活動が教員の資質向上に資するような組織的取り組みを検討する必要がある。 【指標①②】
	[2-3] 学部運営会議構成員が連携し、各学科における問題解決のため積極的な情報共有を行う。	・(こども発達学科)学費面で経済的に困難な学生に対し事務局と連携しながら対応に務めた。 ・(人間科学科、臨床心理学科)教員負担を可視化し、担当コマまたは手当に反映させた。 ・(英語英米文学科)外国人教師の問題を学科長が引き受けて解決の方向をさぐった。	各学科固有の問題点を運営会議が十分に共有しているとは言い難い。入口・中身・出口の観点から、また休・退学防止の観点から、各学科の事業報告を精査し、運営会議で問題点の把握に務めることが次年度に向けての課題となる。 【指標なし】
2016年度	年次計画内容	[2-1] 身近な学科でのFDの取り組みをいっそう推進し、学部運営会議を経て半期ごとに教授会で報告する。 [2-2] 前年度に引き続きコミュニティーカレッジを始め各種の講座、学外委員・講師の派遣等に大学の理解を得て協力する。また、学部運営会議のみならず学部構成員間で情報を共有するための手立てを講じる。 [2-3] 学部運営会議を中心に学科から上げられた休・退学の問題を把握し、情報共有をはかりながら事前の防止策について検討する。	

(7) 人文学部人間科学科

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
[1-1] 大学設置基準教員数を満たすとともに、科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮した教員配置を行う。 [1-2] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌		[1-1] ①大学設置基準教員数 ②年齢構成 ③男女構成	

学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を行う。		[1-2] 募集・採用・昇格実績	
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 心理・教育領域で新たに発生した欠員を補充するとともに、退職者が不補充のままになっている思想領域の補充の可能性を、年齢構成の適正化を図りつつ、追求する。	心理・教育領域での欠員は年度なかばの9月に補充した。思想領域の欠員は補充することができなかった。	思想領域の欠員が不補充だったため、学科の基準教員数に対する実教員数は1名不足のままである。ひきつづき補充の可能性を追求する必要がある。30代以下および女性の教員が少ないなど教員組織のバランスも改善する必要がある、任期付き教員の募集であっても若手の研究者の積極的な採用が望まれる。 【指標①②③大学設置基準教員数、年齢構成、男女構成】
	[1-2] 教員の昇任申請にあたって、学部教授会で厳正な審査が行われるよう努める。	今年度は学科所属教員の昇任人事は発生しなかった。	教授5名、准教授5名、講師1名と、教授が学科の基準教員数の1/2に達しない状況であり、円滑な昇任人事の遂行が望まれる。 【指標①②③大学設置基準教員数、年齢構成、男女構成】
2016年度	年次計画内容		
	[1-1] 退職によって専任教員が不在となっている思想領域の補充の可能性を、年齢構成の適正化を図りつつ、引き続き追求する。		
	[1-2] 教員の昇任申請にあたって、学部教授会で厳正な審査が行われるよう引き続き努める。		

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
	[2-1] 「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行うようにするとともに、「教育力・研究力」を組織的に評価するシステムを検討・構築する。 [2-2] 教員の資質向上に資することを目的とし、「在外・国内研究員派遣」の利用を促進する。 [2-3] 研究活動・社会貢献の促進に関わるFD活動を継続するとともに、その成果の活用を促す方策を検討・実施する。		[2-1] 教育・研究業績更新状況 [2-2] 「在外・国内研究員派遣」の利用実績 [2-3] FD活動実施状況及び参加実績
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] 「教員情報検索システム」への業績入力について学科会議で周知する。教育研究実績の評価システムについては全学的動向を見守る。	「教員情報検索システム」への業績入力について、学科会議での周知を行った。教育研究実績の評価システムについては全学的動きがなされないままだった。	「教員情報検索システム」を今年度更新したのは4名にとどまっております(2月末)、さらなる周知・活用が必要である。 【指標：履修要項】
	[2-2] 2016年度に予定されている在外・国内研究員の派遣に向けて学科として教務上の対応を行うとともに、2017年度以降の研究員派遣が順調に行われるよう努める。	2016年度に予定されている研究員のうち在外研究員1名は国内研究員へと変更になった。時間割の移動、学科内の教員または非常勤へのゼミナール担当交替などの教務上の対応を行った。	2015年度は在外・国内研究員ともに派遣実績がなかった。学科内で左記の対応を行ったことで、2016年度には2名の研究員を派遣する体制を整えることができ、学科として教員の資質向上を図ることができた。 【指標：「在外・国内研究員派遣」の利用実績】
	[2-3] 教員の頻繁な検討会開催により授業・学生の状況の共有と意見交換を行う。	領域ごとのFD活動を複数回実施し、各分野の研究や社会貢献の最新動向、各教員の中長期的な研究計画、教員の管理業務への関わりかたについて意見交換を行った。	教育研究・社会貢献・管理業務などに関するFD活動はさらに意識的に実行する必要がある。 【指標なし】
2016年度	年次計画内容		
	[2-1] 昨年度に引き続き、「教員情報検索システム」への業績入力について学科会議で周知する。教育研究実績の評価システムについてはなお全学的動向を見守る。		
	[2-2] 2017年度に予定されている在外・国内研究員の派遣に向けて、学科として教務上の対応を行う。		
	[2-3] 全学で行われる研究活動・社会貢献の促進に関わるFD活動に、学科の教職員・学生が積極的に参加することを支援し、情報共有する。		

(8) 人文学部英語英米文学科

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
	[1-1] 大学設置基準教員数を満たすとともに、科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮した教員配置を行う。 [1-2] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を行う。		[1-1] ①大学設置基準教員数 ②科目適合性 ③年齢構成 ④男女構成 [1-2] 募集・採用・昇格実績
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 学部学科再編に関する議論の進展を見据えつつ、現行組織については科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮した教員配置を維持する。	専任教員は、ネイティブによる実用英語(3名)・英語学(2名)・英米文学(4名)・英語コミュニケーション(2名)・英米文化(2名)・英語教育(1名)、年齢構成は60代(4名)・50代	今年度は、教員の年齢構成ならびに男女構成に関し検証を行った。次年度も、再編を見据え適切な教員配置の検討を継続する。 【指標①③④】

3.教員・教員組織

		(2名)・40代(5名)・30代(3名), 男女構成は男性(10名)・女性(4名) の体制である。来年度, 実用英語を担 当のネイティブに欠員が生じたので, 人事要求を行い補充した。	
	[1-2] 教員の資格に関する諸規定を適 切に運用する。	准教授に昇任申請するように打診し た。	教員の資格に関する諸規定に基づき 昇格の打診を行った。今後も諸規定 の適切な運用の実施を継続する。 【指標「募集・採用・昇格実績」】
2016 年度	年次計画内容		
	[1-1] 学部学科再編に関する議論の進展を見据えつつ, 現行組織については科目適合性, 年齢構成, 男女構成を考慮し た教員配置を引き続き行う。		
	[1-2] 今年度も引き続き, 諸規定の適正な運用の実施を継続する。		

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
[2-1]	「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行う ようにし, 「教育力・研究力」を組織的に充実させる。	[2-1]	①教育・研究業績更新状況
[2-2]	従来 of 学内 FD 活動を継続するとともに, その成果の活 用を促す方策を検討・実施する。	[2-2]	②人文学部教員の講演等講師・委員派遣状況およびコミュニ ティカレッジ開講状況
			①FD 活動参加実績
			②授業評価アンケート
2015 年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] 教員情報検索システムへの業績 入力を促し, 教育・研究力の組織的 な充実に努める。	学科会議にて業績入力の更新を促した。	今年度は教員情報検索システムの業 績入力を促し, システム活用の取り 組みに着手した。次年度は, 社会貢 献も視野に入れ, 「教育力・研究力」 の組織的充実に向けた検証を開始す る。【指標「教育・研究業績更新状況」】
	[2-2] 学内 FD 活動への参加を呼びか け, その成果を学科で共有する。	学科会議にて, 全学や学部の FD 活動に ついて告知した。また, プレイスメント テストや(模擬) TOEIC などの結果な らびに各専門分野やネイティブ教養英 語などにおける諸活動について情報交 換をした。さらに, 「2014 年度の『学生 による授業アンケート』の結果分析」を 確認し, 本学科の3教員への調査から有 効な授業運営について情報を共有した。	今年度は全学の FD 活動の告知なら びに学科の FD 活動の情報共有に努 めた。その結果, 個々レベルで多様 な FD が行われていることを確認で きた。また, 今後さらに情報公開・ 情報共有を意識していくことの必要 性が学科会議において認識できた。 【指標「授業評価アンケートの組織 的活用」】
2016 年度	年次計画内容		
	[2-1] 教員情報検索システムへの業績入力を促す。また, 社会貢献に関し, 学科教員の取り組みの検証を開始する。		
	[2-2] 全学ならびに学科の FD 活動について, 情報共有に努める。また, 授業評価アンケートの効果的な活用を検討する。		

(9) 人文学部臨床心理学科

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
[1-1]	臨床心理学科の, 教員・教育組織の適切性については, 学科の教育目 標に照らして, 臨床心理学科会議において審議され決定される。ただし臨 床心理学科の教員は大学院臨床心理学研究科教員を兼務しており, 臨床心 理学研究科と連携して臨床心理士を養成することも目的のひとつであるの で, 臨床心理士資格認定協会からの要請も学科としての判断に反映する。	[1-1]	臨床心理学科教員編成方針
[1-2]	大学設置基準教員数を満たすとともに, 科目適合性, 年齢構成, 男女 構成(女性30パーセント以上を目標)などを考慮した教員配置を行う。	[1-2]	①大学設置基準教員数
[1-3]	精神保健福祉士の養成課程を維持することも学科の目標のひとつであ り, そのための教員を確保する。	[1-3]	②年齢構成
[1-4]	臨床心理学についての専門職国家資格が成立した場合には, それに対 応できる教員組織を構築していく。	[1-4]	③男女構成
[1-5]	「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の 資格基準に関する内規」の適正運用を行う。	[1-5]	精神保健福祉士課程科目担当者
[1-6]	教員一人あたりの授業と校務負担が過重になっている問題を早急に解 決し, 適切な教員数の組織構築を達成する。	[1-6]	心理士国家資格化にかかわる文書
		[1-6]	募集・採用・昇任実績
		[1-6]	① 教員ごとの担当授業時間
		[1-6]	② 教員ごとの担当校務時間
2015 年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 臨床心理学科教員編成方針に基 づき, 教育課程や収容定員等に応じた 適切な規模の教員組織の確立を目指 す。	2016 年度に向けて, 臨床心理士専任教員2名, 精神保健福祉士専任教員1名, 精神保健福祉士特任教員1名, 精神科 医特任教員1名の人事要求を行った。	従来, 臨床心理学科および臨床心理 学研究科では2015年度は9人で教育 に当たったが, 2016年度は10人と教 員が増加した。 【指標「臨床心理学科人事計画」】
	[1-2] 2016 年度に向けて欠員を補充す るために人事要求をおこし, 適正な教 員配置をめざす。	上記[1-1]のとおり, 専任3名, 特任2 名の人事を要求し, 専任2名, 特任2 名の募集を行った。	2015 年度の人事において, 女性の専 任教員2名, 女性の特任教員1名を 補充することができた。これにより, 大学設置基準数を満たすことがで き, 男女構成としても(男性6名, 女性4名)目標を達成した。 【指標①②③】

	[1-3] 2015年度で任期を満了する特任教授の後任人事を要求し、2016年度以降も精神保健福祉士の養成課程を維持できる体制をめざす。	2015年度で退職する精神保健福祉士特任教員の後任を募集し、採用に至った。また、精神保健福祉士養成課程の充実のために、新たに専任教員を募集し、結果として2015年度に特任教員であったものが、2016年度からは改めて専任教員として任用されることになった。	2015年度で退職される特任教員の後任人事を達成し、またこれまで特任であった教員を改めて専任として任用することにも成功した。これによって精神保健福祉士養成課程と学科の教育課程の連携がより強化されることが期待されるが、養成課程の適切な運営に必要な教員数については引き続き検証が必要である。 【指標「教員構成2015」】
	[1-4] 臨床心理学に関する専門職国家資格化の動向に着目し、国家資格化された場合にも専門職養成機関として適合できるように準備する。	2015年9月に「公認心理師」の設置に関する法案が可決されたのに合わせ、臨床心理学科としての対応について議論を重ねている。	現段階では国から養成課程についての詳細が明らかにされておらず、具体的なカリキュラムを組めない状態であるが、体制づくりについて議論を進めている。 【指標「公認心理師カリキュラム案」】
	[1-5] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規程」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を行う。	学科教員の人事においては、臨床心理学科教員3名の他に他学科から1名が業績審査委員に加わり、学科外にも審査の過程が可視化されるような体制をとることにより、「規程」および「内規」の適正性が保たれるようにしている。	専任教員2名、特に教員2名の人事において「規程」および「内規」は適正に運用された。また、教員1名の昇任審査においても「規程」および「内規」は適正に運用された。 【指標「募集・採用・昇任実績」】
	[1-6] 2016年度に向けて欠員を補充し、教員一人当たりの業務負担の適正化をめざす。	上記[1-1]のとおり、専任3名、特任2名の人事を要求し、専任2名、特任2名の募集を行ったが、特任1名（精神科医）については応募者がおらず獲得することができなかった。また、新たに非常勤講師を委嘱するなど教員の持ちコマの軽減をはかった。	専任・特任の新規採用、非常勤講師委嘱を行ったが、2016年度も、2015年度に引き続き各教員の持ちコマは8コマ前後と依然として負担の大きさは変わらず、教育課程に適した教員体制の検討が急がれる。 【指標①②】
2016年度	年次計画内容		
	[1-1] 昨年度に引き続き、教育課程や収容定員等に応じた適切な規模の教員組織の確立を目指す。		
	[1-2] 2017年度に向けて欠員を補充するために人事要求をおこし、適正な教員配置をめざす。		
	[1-3] 2017年度以降も継続して精神保健福祉士の養成課程を維持できる体制をめざす。		
	[1-4] 公認心理師の専門養成課程の開設準備を推進する。		
	[1-5] 継続して「札幌学院大学の教員の資格に関する規程」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を行う。		
[1-6] 2017年度に向けて欠員を補充し、教員一人当たりの業務負担の適正化をめざす。			

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
	[2-1] 教員の資質向上に資することを目的とし、「在外・国内研究員派遣」の利用を促進する。 [2-2] 従来の学内FD活動を継続するとともに、その成果の活用を促す方策を検討・実施する。		[2-1] 在外・国内研究員派遣制度の利用実績 [2-2] ②FD活動参加実績 ③授業評価アンケート
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] 教員の欠員を補充することにより、「在外・国内研究員派遣」制度の利用が可能になるための土台をつくる。	2016年度に向けて教員1名の欠員を補充できたことを受けて、在籍年数をもとに算出した「留研ポイント表」を参考に制度利用の呼びかけを行った。	教員の欠員補充は一部できたものの、2015年度の段階では教員が積極的に制度を利用できる体制を整えることはできなかった。 【指標「2016年度研究員派遣計画一覧」】
	[2-2] 授業評価アンケートの結果に基づき、評価の高い授業を抽出し、そのノウハウを共有する。	2014年度の授業評価アンケートを全て精査し、167の自由記述感想の分析より、配布資料のあり方についていくつかの示唆を得ることができた。	教育研究に関する事項のみ、組織的な取り組みを行うことができた。 【指標③】
2016年度	年次計画内容		
	[2-1] 教員の欠員を補充する努力を続け、「在外・国内研究員派遣」制度の利用機会を増やす。 [2-2] 昨年度の教育研究に関する試みに加え、社会貢献の取り組みに関する企画を行う。		

(10) 人文学部こども発達学科

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
	[1-1] 学部・学科固有の具体的な教員像および教員組織の編制方針を再検討する。 [1-2] 大学設置基準教員数を満たすとともに、今後起こる退職教員の補充を、科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮した配置を行う。 [1-3] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正運用を行う。		[1-1] ①学部学科別教員編成方針と計画 ②教員資格審査に関する申し合わせ [1-2] ①大学設置基準教員数 ②年齢および男女構成 ③退職教員の後任配置 [1-3] ①募集・採用・昇格実績
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 今後数年にわたり退職教員がいる	本目標を、立案、進行中、達成に分け	立案を3/3実施。進行中を1/1実

3. 教員・教員組織

	ので、今後の大学・学部再編を考慮しながら、あるべき教育課程の教員組織と編成方針や配置・採用計画を全学と調整しながら策定し、必要な教員数や教育領域を確保する。	て達成度をチェックする計画を立てた。 本年度は、2名の退職教員の補充人事を、全学と調整して行った。今後は大学・学部再編計画にもとづいての人事になるので、現状の学科運営も可能で、なおかつ再編後の体制へと続く人事の全体像を構築中である。	施。達成を 1/2 実施。 【指標「計画表」D3-1:教員像および教員組織の編成方針の再検討】 【指標「5年間の人事計画(案)2014年5月運営会議資料」】
	[1-2] 2015年度退職教員の補充人事において、大学設置基準教員数を満たし、今後起こる退職教員の補充を、科目適合性、年齢構成、男女構成を配慮して迅速に行う。	本目標を、立案、進行中、達成に分けて達成度をチェックする計画を立てた。 本年度の補充人事を、科目適合性、年齢構成、男女構成を配慮して迅速に行えた。	立案を 3/3 実施。進行中を 1/1 実施。達成を 0/1 実施。 【指標「計画表」D3-1:退職教員の補充】 【指標①②】
	[1-3] 学内の教員の資格に関する規定や内規を満たす人事を配置計画に基づき行なう。	本目標を、立案、進行中、達成に分けて達成度をチェックする計画を立てた。 学内の規定と内規に基づき人事配置を進めた。	立案を 2/2 実施。進行中を 1/1 実施。達成を 0/1 実施。 【指標「計画表」D3-1:本学の規定および内規の適正運用】 【指標①】
2016年度	年次計画内容		
	[1-1] 今後の大学・学部再編を考慮しながら、あるべき教育課程の教員組織と編成方針や配置・採用計画を全学と調整しながら策定し、必要な教員数や教育領域の確保を重点的にこなす。		
	[1-2] 2016年度退職教員(1名)の補充人事において、大学設置基準教員数を満たし、今後起こる退職教員の補充を、科目適合性、年齢構成、男女構成を配慮して迅速に行う。		
	[1-3] 学内の教員の資格に関する規定や内規を満たす人事を配置計画に基づき行なう。		

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
[2-1]	「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行うようにするとともに、「教育力・研究力」を組織的に向上させるシステムを検討・構築する。	[2-1]	①教育・研究業績更新状況 ②総合研究所への年次報告
[2-2]	従来学内のFD活動を継続するとともに、その成果の活用を促す方策を検討・実施する。	[2-2]	①FD活動参加実績 ②授業評価アンケート
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] 「教育力・研究力」を向上させるために、2015年度は「教員情報検索システム」の欠落をなくし、総合研究所への年次報告をすることによって、研究、教育、社会貢献などの実績を公開することによって、対外的な評価を受けうる体制を構築する。	本目標を計画、実行、達成に分けて達成度をチェックする計画を立てた。 教育・研究業績更新、総合研究所への年次報告を多くの教員が行ったが、まだ完全実施には至っていない。	計画を 2/2 実施。実行を 3/3 を実施。達成 0/4 を実施。 【指標「計画表」D3-2:「教育力・研究力」の組織的な向上の検討】
	[2-2] 学内のFD活動に積極的な参加を継続しながら、授業評価アンケートを活かし、2015年度新たに導入された機器やシステム、またコラボレーションセンターを活用する試みにも積極的に取り組む。	本目標を計画、実行、達成に分けて達成度をチェックする計画を立てた。 FD活動に参加する教員はいるが、まだ少ない。 授業評価についても実施したが、一部活用されているがさらなる活用が望まれる。 新たに導入された機器やシステム、またコラボレーションセンターの活用が一部行われてきた。	計画を 2/2 実施。実行を 1/3 を実施。達成 0/2 を実施。 【指標「計画表」D3-2:「学内FD活動の継続と成果の活用」】 【指標「授業評価アンケートの組織的活用」】
2016年度	年次計画内容		
	[2-1] 「教育力・研究力」を向上させるために、総合研究所への年次報告の提出、および「教員情報検索システム」に研究、教育、社会貢献などの実績を入力するように全教員に促し、対外的な評価を受けうる体制を構築する。		
	[2-2] 学内のFD活動に積極的な参加を継続しながら、授業評価アンケートを活かし、新たに導入された機器やシステム、またコラボレーションセンターの活用に取り組む。		

(11) 法学部

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
[1-1]	収容定員に応じた教員の編成方針を検討し文書化する。	[1-1]	①教員の編成方針(文書)
[1-2]	教育課程に応じた教員組織を整備する。	[1-2]	②男女教員の構成比、年齢構成比
[1-3]	「札幌学院大学教員任用内規」及び「札幌学院大学教員昇任内規」に基づき、教員の募集・採用・昇格を適切に行う。	[1-3]	③任期付教員の構成比
		[1-2]	①法律学の基幹科目における専任教員の配置状況
		[1-3]	①募集・採用・昇格の実績
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 教員組織の編成方針(将来計画)を文書化する。男女別構成比、年齢別構成比については、採用人事の際に一定程度は考慮するよう努める。任期付教員の構成比については20%と定まっております。学部としては当面変更の予定はない。	[1-1] 教員組織の編成方針(将来計画)はすでに文書化されている。それに基づき、欠員となっていた刑法専門の教員、割愛で異動する民法専門の教員について採用人事を行い採用決定した。この際に年齢構成に配慮した。民法専門の教員は任期付となった。	[1-1] 教員1人当たりの学生数では法学部は26.2名であり、全学的には少ないほうではない。現在の法学部教員の年齢構成は51歳以上が63%、40歳以下が25%である。全学的には65%、12%であり、特段問題があるとは言えない。上記の新規採用人事の結

			果、2016年度には法学部の平均年齢はさらに下がることになる。男女別構成比では法学部の女性教員は25%であり、全学的には20%であるため特段問題がある状況ではない。任期付教員は3名で19%であるため、20%をほぼ達成している。
	[1-2] 法学部の基幹科目が何であるのかについては教員組織の編成方針を文書化する際に明らかにする。基幹科目とされる専門分野の教員の割愛、退職については補充人事を進める。	[1-2] 上記の[1-1]で示したように基幹科目である刑法と民法で補充人事を行った。	[1-2] 割愛による2名の補充人事(刑法、民法。2016年4月採用)を行った。
	[1-3] 教員の資格基準に適した採用・昇格を進める。	[1-3] 教員の資格基準に適した採用人事をおこなった。	[1-3] 2名の補充人事(刑法、民法。2016年4月採用)をおこなった。資格基準のほかに、面接時に模擬授業を行い厳正に審査した。
2016年度	年次計画内容		
	[1-1] 採用人事がある場合は、教員組織の編成方針(将来計画)にもとづき進める。その際に、男女別構成比、年齢別構成比については、採用人事の際に一定程度は考慮するよう努める。任期付教員の構成比については20%と定まっております、学部としては当面変更の予定はない。		
	[1-2] 教員組織の編成方針を文書に基づき、基幹科目とされる専門分野の教員の割愛、退職については補充人事を進める。		
	[1-3] 教員の資格基準に適した採用・昇格を進める。		

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
	[2-1] FD活動として学部独自の授業観察を継続し、教員協議会を開催して改善に向けた意見交換を行う。 [2-2] 学生による授業評価アンケートの実施に協力し、その結果に対する教員の回答と利用を促進する。		[2-1] ①授業観察の実績 ②教員協議会の開催実績 [2-2] ①「教員教育研究業績情報」の「自己評価」記入状況
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] FD活動として学部独自の授業観察を前期と後期の二回実施して、教員協議会で参考にすべき授業方式に加え、授業の問題点など改善に向けた意見交換を行う。	[2-1] FD活動として学部独自の授業観察(ゼミナール科目を除く)を前期と後期の2回実施した。また教員協議会で授業改善に向けた意見交換を行った。	[2-1] 前後期2度の授業観察では、授業観察をした教員はいなかった。授業観察が繰り返されることの結果と考えられる。教員協議会は1回開催した。
	[2-2] 授業評価アンケートの結果については教員が真摯に向き合うようにする。具体的には、アンケートに対する教員の回答を促すことに努める。	[2-2] 授業評価アンケートの結果を教員が確認し、アンケートに回答するように促した。	[2-2] 「教員教育研究業績情報」の「自己評価」の記入は対象(授業担当)となる15名の教員中、11名の教員が記載している。ただ記載している教員の中にも、記載していない科目が見られるため、今後100%を目標に奨励していきたい。
2016年度	年次計画内容		
	[2-1] FD活動として学部独自の授業観察を前期と後期の二回実施して、教員協議会で参考にすべき授業方式に加え、授業の問題点など改善に向けた意見交換を行う。		
	[2-2] 授業評価アンケートの結果については教員が真摯に向き合うようにする。具体的には、アンケートに対する教員の回答を促すことに努める。		

(12) 社会情報学部

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
	全学的な大学再編の動きに合わせ、在学生が不利益を被らないように配慮しつつ、学内での合意を得ながら学部教員の他学部への異動を段階的に進める。		社会情報学部のカリキュラムとCUP関連のカリキュラムの運営実績
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	在学生が不利益を被らないように配慮しつつ、2016年度の教員異動を具体的に進める。	在学生が不利益を被らないかたちで、全学の同意を得て、学部教員の他学部への段階的異動のスケジュールを明確化した。	CUP関連のカリキュラムのこれまで2年間の課題を検討した。その上で、3年目のカリキュラム実施に向け、社会情報学部のカリキュラムとの調整を行いつつ、時間割や持ちコマを決定した。
2016年度	年次計画内容		
	2016年度から他学部へ異動した教員との連携を密にし、在学生の不利益にならないように教育課程を運営する。また、2017年度の教員異動を具体的に進める。		

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
	[2-1] 「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行うようにするとともに、学部研究会で教育実践や研究成果について報告を行い、情報を共有する。 [2-2] 従来の学内FD活動を継続するとともに、その成果の活用を促す方策を検討・実施する。		[2-1] ①教育・研究業績更新状況 ②学部研究会の開催状況 [2-2] ①FD活動参加実績 ②授業評価アンケート
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況

3.教員・教員組織

年度	[2-1] 「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行う。学部研究会やシンポジウムで教育・研究成果の共有をはかる。	[2-1] 「教員情報検索システム」への業績入力については、教授会で口頭で案内を行った。 学部研究会を開催し、研究成果の報告を行った。	[2-1] ①教育・研究業績更新状況：確認していない。 ②学部研究会を開催した。シンポジウムは、学内教員を講師として招聘した。
	[2-2] 全学的なFDの取り組みに協力するとともに、その成果を学部教育に還元する方法を検討する。	第25回社会と情報に関するシンポジウムで「SGU調査系科目の現状と課題ー課題の共有と発見に向けてー」を開催し、学部間の実践について経験交流をおこなった。また、その成果を報告書にまとめた。	①学部シンポジウムを開催した。他の全学的なFD活動への参加状況の把握は行わなかった。 ②学部研究会で授業評価アンケートの分析・活用方法について検討を行った。
2016年度	年次計画内容		
	[2-1]	「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行うよう働きかける。社会情報学部の教育・研究の成果を学部紀要としてまとめる。	
	[2-2]	全学的なFDの取り組みに協力するとともに、その成果を学部教育に還元するように努める。	

(13) 大学院法学研究科

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
	[1-1] 法学研究科固有の具体的な求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めるとともに、それらに基づいて教員組織を編制する。 [1-2] 法令によって必要とされる専任教員数を維持するとともに、科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮した教員配置を行う。 [1-3] 教員の募集・採用・昇格については、教員人事関連諸規程に明文化された基準・手続に従って、厳正かつ適切に行う。		[1-1] ①「求める教員像」文書 ②教員組織編成方針文書 ③教員資格審査に関する申し合わせ等 [1-2] ①大学院設置基準等 ②年齢構成 ③男女構成 [1-3] ①教員人事関連諸規程
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 求める教員像及び教員組織の編制方針について検討し、明確化する。	[1-1] 求める教員像については全学的には「札幌学院大学の教員の資格に関する規程」等に一定程度明確化されているが、本研究科独自のものは学部との関連もあり作成するに至っていない。教員組織の編制方針についても文書で明確化するに至らなかった。	[1-1] ①「求める教員像」文書、未達成。 ②教員組織編成方針文書、未達成。 ③「札幌学院大学大学院法学研究科教員資格審査に関する内規」等あり。
	[1-2] ①法令で必要とされる専任教員数を維持する。 ②人事においては、科目適合性はいまでもなく年齢及び性別をも考慮する。	[1-2] ①専任教員数は13名で、法令で必要とされる人数(10名)を維持できている。 ②人事については基本的に学部人事に依存している。	[1-2] ①大学院設置基準等→専任教員数13名、うち教授10名で大学院設置基準を満たしている。 ②専任教員年齢構成→31～3名、41～1名、51～5名、61～4名 ③専任教員男女構成→男性11名、女性2名
[1-3] ①教員人事関連諸規程の適切性について検討する。 ②教員の募集・採用・昇格については、現行の関連諸規程に基づき厳正かつ適切に行う。	[1-3] ①「札幌学院大学大学院法学研究科教員資格審査に関する内規」及び「『札幌学院大学大学院法学研究科教員資格審査に関する内規』の運用について」の適切性について運営会議で検討を行ったが、結論は得られていない。 ②教員の募集・採用・昇格については、現行の教員人事関連諸規程に基づき厳正かつ適切に行っている。	[1-3] ①教員人事関連諸規程	
2016年度	年次計画内容		
	[1-1]	法学研究科の教育課程や収容定員等に応じた適切な規模の教員組織を維持することに努める。	
	[1-2]	教育課程や収容定員等に応じた適切な規模の教員組織を維持するとともに、科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮した教員配置を行う。	
	[1-3]	教員の募集・採用・昇格については、教員人事関連諸規程に従って行う。	

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
	[2-1] 「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行うようにするとともに、「教育力・研究力」を組織的に評価するシステムを検討・構築する。 [2-2] 教員の教育研究その他の活動に関する資質の向上を図るための研修等を行う。		[2-1] ①教育・研究業績更新状況 ②教員の教育・研究実績の評価に関する指針の策定 [2-2] ①FD研修実績 ②FD以外の研修の実績
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1]	[2-1]	
	「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行う。	「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行うよう努めた。	

	[2-2] 院生教育について経験交流会を開催する。	[2-2] 院生教育についての経験交流会は開催できなかった。	
2016年度	年次計画内容		
	[2-1]2015年度に引き続き、「教員情報検索システム」への業績入力を全教員が行う。		
	[2-2] 教員の教育研究その他の活動に関する資質の向上を図るための組織的な取り組みについて運営会議、及び研究科委員会で検討する。		

(14) 大学院臨床心理学研究科

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
	[1-1] 臨床心理士有資格教員のうち教授格の教員のみが担当できる必修科目運営を適正化することを含み、研究科の理念・目的の達成に必要な教員を確保し、教員組織を維持する。 [1-2] 大学設置基準教員数を確保し、科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮して教員組織を構築し維持する [1-3] 週あたり持ちコマ数5コマを超える教員の負担を軽減するため、非常勤講師の活用を含めて適切な負担への移行を行う。 [1-4] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」の適正な運用を行う。		[1-1] ①教員数・臨床心理士有資格教員数 ②科目担当可能教員・担当可能残コマ数 [1-2] ①カリキュラム(科目担当者・年齢・性別) ②校務分掌状況 [1-3] ①週あたり持ちコマ数 ②週あたり超過持ちコマ数 [1-4] ①採用人事等実績
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 計画に基づき、必要な人員要求を人事委員会に対して行う。	計画に沿って遂行した。 なお、人事要求は学部・学科が主体として人事委員会に対して要求がなされた。臨床心理士の専任教員一名の補充が行われた。特任精神科医の補充には複数の候補者が得られたが個々の事情により補充には至らなかった。	① 実施 ② 実施
	[1-2] 計画に基づき、必要な人員要求を人事委員会に対して行う。	計画に沿って遂行した。 *同上。	① 実施 ② 実施
	[1-3] 計画に基づき、必要な人員要求を人事委員会に対して行う。	計画に沿って遂行した。 *同上	① 実施 ② 実施
[1-4] 教員の資格ないし資格基準について周知を図る。	計画に沿って遂行した。 研究科委員会議題に関連して「教員資格審査内規」「同・取り扱い」を資料として説明した。	① 達成	
2016年度	年次計画内容		
	[1-1] 計画に基づき、必要な人員要求を人事委員会に対して行う。		
	[1-2] 計画に基づき、必要な人員要求を人事委員会に対して行う。		
	[1-3] 計画に基づき、必要な人員要求を人事委員会に対して行う。		
[1-4] 教員の資格ないし資格基準は採用時の確認項目であることを含めて周知を図る。			

中期計画【計画2】(目標2に対応する計画)		達成度評価指標【指標2】	
	[2-1] 研究倫理審査委員会による研究申請に対する審査は、院生および教員の研究における倫理的対応を求めており、その点でのFD活動として維持し発展させる。 [2-2] 研究科教育倫理要綱に関するワーキンググループでの検討を継続し、FD活動として位置づける。		[2-1] ①研究倫理審査委員会報告 [2-2] ①研究科委員会議題
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] 研究倫理に関わる教員の資質向上を、教員自身の研究申請ならびに院生の研究申請を通じて維持し発展させる。 [2-2] 教育倫理要綱の作成作業を進める。	計画に沿って遂行した。 なお、修士論文作成のための研究は全て研究科研究倫理審査委員会の審査(10月、2月、6月)を受け実施された。 計画よりも作業が遅れた。 なお、教員倫理綱領の作成は2013年度に着手。2014年度の大学認証評価作業、臨床心理士認定協会による実地視察対応のため検討が遅れ、さらに2017年度施行の公認心理師制度の検討を優先したため作業が遅れたが、引き続き検討中であることが報告された。	① 達成 ② 実施(第13回研究科委員会議事録)
2016年度	年次計画内容		
	[2-1] 研究倫理に関わる教員の資質向上を、教員自身の研究申請ならびに院生の研究申請を通じて維持し発展させる。 [2-2] 対人場面において高度の倫理的対応を要求される臨床心理士資格を有する教員が多いため、そうした観点から研究科としての教育倫理要綱についての検討を継続する。		

(15) 大学院地域社会マネジメント研究科

中期計画【計画1】(目標1に対応する計画)		達成度評価指標【指標1】	
	[1-1] 地域社会マネジメント研究科の教育課程の目標、履修モデルに沿った規模の教員組織をつくり、院生の教育に当たる。 [1-2] 大学院の基準教員数を満たすとともに科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮した教員配置を行う。		[1-1] [1-2] ①年齢構成 ②男女構成

3.教員・教員組織

[1-3] 「札幌学院大学の教員の資格に関する規定」および「札幌学院大学の資格基準に関する内規」にしたがって運用を行うとともに大学院地域マネジメント研究科の教員の資格要件を文書化し、適正に運用する。		[1-3] ①教員資格要件 ②教員資格審査に関する申し合わせ	
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[1-1] 今後退職する教員の動向を見ながら、各学部と相談し、基本科目を中心として教員補充の要求を、各学部を通して行う。	学部長と相談したが、大学の人事が認められず、教員の補充を行うことができなかった。	
	[1-2] 教員の補充に関しては科目適合性を充たす教員の人事要求を各学部に要請する。その際に年齢構成、男女構成に配慮した人事を検討してもらう。	要請は行ったが、人事が認められなかった。	60代5人、50代7人、40代6人、30代1人 30代が少ない構成になっているが他はほとんどバランスよく分布している。 男女比は19人中2名と全学の平均よりも低い。
[1-3] 地域マネジメント研究科の教員の資格要件を定め、文書化する。	資格要件の運用についての原案を作成し、審議した。	①教員資格要件はすでにある。 ②資格審査に関する申し合わせを作成し審議している。	
2016年度	年次計画内容		
	[1-1] 今後退職する教員の動向を見ながら、各学部と相談し、基本科目を中心として教員補充の要求を、各学部を通して行う。それと並行してカリキュラムの見直しを検討する。		
	[1-2] 教員の補充に関しては科目適合性を充たす教員の人事要求を各学部に要請する。		
[1-3] 地域マネジメント研究科の教員の資格要件を定め、文書化する。			

中期計画【計画2】（目標2に対応する計画）		達成度評価指標【指標2】	
[2-1] 全学的な研究の資質向上の取り組みに加え、研究会の開催などにより教員の研究活動の活性化を図る。自治体や他大学との連携などにより教員、院生の社会貢献を行う。 [2-2] 院生へのアンケートの結果などを活用し、教育内容の検討・改善を行う。		[2-1] ①教育・研究業績更新状況 ②社会貢献の調査 ③自治体、他大学との連携 ④研究会開催の記録 [2-2] ①院生へのアンケート	
2015年度	年次計画内容	計画実施状況	指標に基づく中期目標の達成状況
	[2-1] ①「戦略的連携プログラム」終了後も、4大学連携の円滑な運営・執行をはかる。4大学連携講義の「地域活性化システム論B」を開講する。また来年度以降の4大学連携のあり方について検討する。 ②内閣府との連携講義を開講する。 ③札幌市との連携を継続するとともに江別市など他の自治体との連携を推進する。 ④提携校を中心とした国際交流の一層の充実を図る。 ⑤研究会を開催し、教員の研究活動の交流を図る。	①「地域活性化システム論B」で法政大学と高知工科大学の講師を招いて4大学連携講義を行った。またその際に今後の連携講義についても相談した。 ②内閣府との連携講義を開講した。 ③河西教授の「経営戦略論演習」、「起業家論演習」において札幌市との連携講義を行った。江別市などとは大学を通じた連携が始まっているが、地域社会マネジメント研究科との連携は行われていない。 ④北京農学院から留学生が1名、科目等履修生が1名いる。大学院の志願者も今年度1名いる。またベルギーからの留学生も研究生として在籍している。 ⑤学内の教員の研究会は行わなかったが、客員教授の早川先生を招いて、講演会を行った。	①教育・研究業績の更新は各教員が適切に行っている。 ②社会貢献の調査は行っていないが札幌市、内閣府との連携が行われている。 ③内閣府、法政大学、高知工科大学と連携して講義を行っている。また札幌市と連携して連携講義を行った。 ④研究会は開催されなかった。
	[2-2] 大院生への満足度アンケートを今年度も行う。	満足度アンケート調査を行った。ただし、回答率が低く、今後の改善の必要がある。	①院生へのアンケートは行い、今後の地域社会マネジメント研究科の運営の参考にする。
2016年度	年次計画内容		
	[2-1] ①4大学連携はいろいろな課題を抱えており、来年度以降の4大学連携のあり方について検討する。 ②内閣府との連携講義を開講する。 ③札幌市との連携を継続するとともに江別市など他の自治体との連携を大学で行われている地域連携を考慮しながら進める。 ④提携校を中心とした国際交流の一層の充実を図る。 ⑤研究会を開催し、教員の研究活動の交流を図る。		
	[2-2] 大院生への満足度アンケートを今年度も行う。		