

3. 教員・教員組織

大学基準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】	
[1-1] 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。	
2018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)本学の研究目標の1つに独創的研究の推進がある。これを実質化するために各研究部会のアクティビティを調査する。 (2)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 (3)管理事務作業内容の効率化を継続して検討する	(1)各研究部会のアクティビティ(研究会、紀要発行)の把握は行っている。しかし、アクティビティの評価には行っていない。 (2)研究部会のアクティビティ調査と評価のために、各研究部会における課題を把握する必要性について検討する。 (3)所管する業務内容の効率化を心がけた。	(1)各研究部会のアクティビティを総体として調査するまでには行っていない。 (2)研究部会のアクティビティ評価の指標を明確にする必要性があり、その点を検討課題とする。 (3)改善の積み重ねを継続した。
2019年度	年次計画内容	(1)本学の研究目標の1つに独創的研究の推進がある。これを実質化するために各研究部会のアクティビティを調査する。 (2)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。 (3)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	
2018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] 2019年度に向けての教員採用にあたっては、既設の学部・学科の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の編成を目指す。なお、再編の対象となっている学部学科からの人事要求は、学部再編等設置準備室とも調整しながら検討を行う。	2018年度は7名の教員が退職した。これに伴い、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点に加え、再編の状況も見据えつつ慎重な検討を行った結果、4名の教員を採用した(2018年度途中の採用1名を含む)。なお、2019年4月の採用者は、2016年度の時点で採用を決定している心理学部教員3名を含め、6名となる。 また、「特別任用教授及び准教授規程」及び「特別任用講師規程」の改正に先立っては、対象教員の契約更新における全学共通の審査方針を示し、厳格かつ適正な業績審査が実施されるように努めた(第4回人事委員会審議2)。	①年度当初は法学部で教員が1名不足していたが、8月1日付で教授を1名採用し、不足を解消した。これ以降、大学設置基準数を遵守している。 ②年齢構成に大きな変化はなく、2019年度における全体の平均年齢は53.5歳となった。 ③女性教員の割合は2018年度が23.6%、2019年度が24.5%となっている。
	[1-2] 各学部における教員採用の選考においては、応募者へ「求める教員像」を明示することとし、「求める教員像」を教員採用の指針として機能させる。あわせて、「求める教員像」の学内共有を広げるための取組を実施する。	2018年度採用教員(6名)及び採用選考時の学部長(4名)を対象にアンケートを実施した。その結果、採用教員からは一定の共感が得られ、学部においては選考時の指針として機能していることが分かった(第4回人事委員会報告1)。 「求める教員像」の学内共有を広げるための取組(評価委員会からの重点課題D-1)としては、「求める教員像」を大学HPや人事委員会資料へ掲載し、教職員の目に触れる機会を作るよう努めた。	①HP及び人事委員会資料への掲載を行った。 ②アンケートの回収率は、採用教員、学部長共に100%であった。
2019年度	年次計画内容	[1-1] 2020年度に向けての教員採用にあたっては、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慎重に検討を進める。その際には学部再編の方針にも留意し、学部再編等設置準備室と調整しながら検討を行う。 [1-2] 在籍する教員に対し、「求める教員像」を再認識するための工夫を施す。	

(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。		[2-1] ①教育力の標準枠組みの策定状況 ②教育力の現状分析

	<p>[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。</p>	<p>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</p>	
2018年度	<p>年次計画内容</p> <p>[2-1] (1)「学生による授業評価アンケート」の実施に際して、学生の負担軽減と授業時間の確保を目的に、WEBにより実施する。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。 (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。 (3)学びの主体者である学生によるFDへの関わりをさらに活性化し、本学に有効な教育の在り方を具体化する。</p> <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(教員、職員、学生)を表彰制度など多様な支援策を導入して支え、その制度が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)FDに関する取組を積極的にホームページに展開し、本学のFDで活躍する教職員、学生の活動実績として蓄積されるようにする。また、研究所と連携しながら、業績として蓄積しにくい教育上の業績を、アーカイブする方法を検討する。</p>	<p>計画実施状況</p> <p>(1)「学生による授業評価アンケート」は、今年度より中間を紙媒体、最終をWEBにより実施した。中間は任意実施だが、最終は履修者6名以上の全ての科目において実施した。WEBで実施することにより学生のアンケート負担軽減には繋がったが、回収率が下がった点が課題である。 (2)北海道地区大学のFD・SD推進協議会から案内される主に北大で実施されるFD・SDの研修を学内の教員に向けてメールで通知したが、本学からの参加は芳しくない。協議会によれば、これら研修参加者の2割が北大以外ということであり、まだまだ本学の取り組みは進んでいない。次年度は職員にも通知し参加率を高めたい。 (3)本学初開催となる学生FD会議が開催された。当初9月10日(月)に開催予定だったが、北海道胆振東部地方地震の影響から日程を変更し、12月15日(土)に開催した。他大学の教員や学生との交流を通じて、本学の取組みや体制の課題が発見できたことが大きな成果である。</p> <p>(1)先駆的な教育改善の取組を支援する予算(FD活動補助事業68万円)を獲得し、その予算から、5件の応募があり、それらを適正に配分し活用に繋げ、各教員レベルでの教育改善に寄与することができた。また、京都FDフォーラムへの参加に教員3名が参加し、また、同時に他大学(同志社大学)への視察も行った。これらは次年度に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。 (2)教授会に合わせて実施する10分FDが形骸化(教授会検討事項の区別がない)している状況も伺え、改めて各学科レベルのFDの取り組みを要請する必要がある。京都FDフォーラムへの参加およびFD関連視察は同志社大学障がい学生支援室となった。 (3)授業評価アンケートの結果やフィードバックなどのFDの取り組みが大学HPに直接的にリンクされておらず、情報は掲載していても認識されない問題点があり、情報の更新頻度の改善含め、見え方を工夫する必要がある。</p>	<p>指標に基づく中期目標の達成状況</p> <p>(1)「学生による授業評価アンケート」の回収方法を変更し、教員の授業時間中の負担軽減と回答者の利便性向上が図れた一方、WEBではいつでもできるという安易な思考に陥りやすい反面から、昨年度に比べて回収率は減少した。今後は、教員に対して授業内でアンケート周知を行うよう呼びかけを継続するとともに次年度に向けて実施方法の再検討を図りたい。 回収率 前期 27.3%(前年度 59.3%) 後期 19.4%(前年度 54.0%) (2)北海道地区大学FD・SD協議会主催の研修コース40コース以上企画されており、そのうち、5割以上は他大学にも開放されている。本学からの参加者は今年度、いずれのコースへも参加しておらず、案内の強化が必定である。 (3)当日は、本学を含む8大学30名余りの教職員及び学生に参加いただいた。テーマは『コミユカって必要!?』と題し、社会に出た際に必要となる能力を養うためにはどのような授業・取り組みをする必要があるのかについて、グループに分かれて意見交換後、仮想のシラバスを作成しアイディアを出し合った。</p> <p>(1)FD活動補助授業には5件の申請があり、68万円を予算内で配分した。京都FDフォーラムへは人間科学科、臨床心理学科、法律学科の若手教員が参加した。 (2)京都FDフォーラムおよび同志社大学へのFD視察は人間科学科、臨床心理学科、法律学科の任期の浅い教員3名が参加した。 (3)前期授業評価アンケートの結果およびフィードバックは専任教員については403件、非常勤については192件掲載されているが、これらは大学のHPの深い階層にある。合わせて研究業績のページとFDの取り組みが乖離している現状を見直し、これらの情報が一元的に閲覧できる方法を検討する必要がある。</p>
2019年度	<p>年次計画内容</p> <p>[2-1] (1)「学生による授業評価アンケート」の実施に際して、学生の負担軽減と授業時間の確保を目的に、WEBにより実施する。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。また、Webによるアンケートを行う学生の負担減など、メリットを生かし、アンケートを取得するタイミングを講義内で実施して頂くよう働きかける。 (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。 (3)学びの主体者である学生によるFDへの関わりをさらに活性化し、本学に有効な教育の在り方を具体化する</p> <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(教員、職員、学生)を表彰制度など多様な支援策を導入して支え、その制度が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)FDに関する取組を積極的にホームページに展開し、本学のFDで活躍する教職員、学生の活動実績として蓄積されるようにする。</p>		

3. 教員・教員組織

(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】
[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。		[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
2018年度	年次計画内容 [1-1] 学部再編後を想定した収容定員に対応する人員計画を策定する。 [1-2] 国際化に対応できる教員組織を構築する。 [1-3] 活発な教育活動を展開すべく 教員組織の多様化を図る。具体的には、女性教員比率、外国人教員教員比率をより高めたい。	計画実施状況 再編準備は、人員計画を含め、着実に進んでいる。 中国語、英語、日本語に堪能な中国教員を採用した。 上記、3ヶ国語に堪能な教員は女性である。女性及び外国人教員比率は上昇した。
		指標に基づく中期目標の達成状況 具体的な人事計画の基本的考え方を、設置準備室と議論を進めている。 適正に採用されたが、大変優秀なので、専任化を企りたい。 着実に多様化が進んでいるが、更にこれを推進したい。
2019年度	年次計画内容 [1-1] 学部再編後のカリキュラムに即した人員計画を策定する。その際財務制約と設置基準を十分考慮する。 [1-2] 地域連携・国際化に対応した教員組織の多様化を図る。 [1-3] 地域連携・国際化の分野で実績を積んで来られた方を、積極的に採用したい。	

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] 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。		[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
2018年度	年次計画内容 [2-1] 少人数教育の充実をはかり、退学・除籍を減らすことに努める。退学除籍率目標値：経営学科2.5%(2017年度3.0%)、会計ファイナンス学科1.5%(2017年度1.7%) [2-2] 上記2-1の目標を達成すべく、特に初年次のゼミ教員間での情報共有を図る。	計画実施状況 目標値に大きく及ばなかった。2018年4月から2019年2月までの実績で、退学除籍率は、経営学部全体で5.6%に上昇してしまった(学科間のバラツキは少ない)。 はじめて共通テキストを導入した。
		指標に基づく中期目標の達成状況 全ての学年において、退学除籍率が上昇した。要因の分析が必要。他学部の動向も調べたい。 共通テキストの使用につき、教員間での情報交換の円滑化を企りたい。
2019年度	年次計画内容 [2-1] 学習になじめない学生のための、個別指導も含む手厚いゼミ展開を開始する。 [2-2] スカラ入試合格者を含む成績優秀者の、モチベーションを維持すべく、教務委員を中心に彼らの指導体制を作る。	

(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】
[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。		[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
2018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維持する。 [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。	計画実施状況 異動してきた教員との交流を深め、一体感のある教員組織構築に努めた。 学部再編を見据えた人事を1件要求した。 1名の採用人事を開始した。
		指標に基づく中期目標の達成状況 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。 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。 「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名の採用人事を開始した。
2019年度	年次計画内容 [1-1] 教員組織の編成方針については、全学的の方針を踏まえ、その中で2021年度以降の経済学部の教員組織、及び教職関連科	

目担当の教員構成を議論し、決定する。
[1-2] カリキュラム運営が円滑にできる教員を維持する。
[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] 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] 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] 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	
2018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。	1)全学的な「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2名の教員に実施し、教育活動の実態を調査した。 2)履修者人数が配置基準に達した科目については、予定通りSAあるいはTAを配置し、プログラミングの指導、小テストの採点、そしてフィールド調査の指導等、各々の科目の特性に応じた受講生指導の体制を維持することができた。また、TA・SAを採用している教員に、TA・SA制度がどのように貢献しているかに関するヒアリングを行った。	①③「学生による授業評価アンケート」は学部全体では全学平均を維持している。「科目別成績」により、入門科目および必修科目を中心に、科目別の修得状況を継続して調査している。 TAあるいはSAを採用している担当教員からのヒアリングでは、いずれも、学習目標を達成するためにこの制度が所定の貢献をしているとの評価を得た。しかし、特にTAの業務は、(経済学の専門知識に基づく)小テストの採点、そしてフィールド調査の指導等、科目の特性に応じて所定の能力が求められるので、安定的に人材を確保するためには、担当教員の個人的努力のみに依存するのではなく、より組織的な体制が必要との意見が出された。
	[2-2] 「researchmap」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、研究会を定期的実施する。	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。	「researchmap」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] 全学的な動向に注視しつつ、教員業績の評価の仕方について検討する。	特に検討していない。全学的な議論を待ちたい。	全学的な議論を待ちたい。
	[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)10分FDを継続的に行う。さらに、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。	1)「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、評価向上をめざした。 2)10分FDを11回行い、休退学予防、SAの活用方法、授業評価アンケートの活用、欠席しがちな学生の情報共有、入学前学習データの分析、卒業時アンケートの分析、専門ゼミ募集方法などについて議論した。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。	①②FD活動を11回行い、学部構成員全員が参加した。また、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。
2019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] 「researchmap」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、研究会を定期的実施する。		
	[2-3] 教員の研究業績評価については、学部研究会を活用し、教員相互間のピア・レビューを促進する。		
	[2-4] 1)学生による授業評価アンケート結果を共有する。 2)10分FDを継続的に行う。さらに、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。		

3. 教員・教員組織

(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
2018年度	年次計画内容 [1-1] 2020年度に再編された新人文学部が順調にスタートできるように、欠員補充も含め適正規模の教員組織を実現するよう努める。	計画実施状況 新人文学部のスタートは1年延びたが、これとは別に、教職課程のうち特別支援教育を担当する2名の退職に伴い、専任教員1名、特任教員1名を補充することができた。
2019年度	年次計画内容 [1-1] 人文学部の再編が事実上、頓挫し、現行の3学科体制が維持される状況のもとで、欠員補充を行ない、適正な教員組織を維持する。	指標に基づく中期目標の達成状況 左記の2名の教員の補充は認められた。しかし、家族社会学(人間科学科)とOral Communication(英文科)は見送り、博物館実習(人間科学科)とスポーツAB(子発)は保留となった。欠員補充の必要がある科目は人事要求する。【指標なし】

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
2018年度	年次計画内容 [2-1] 学科FDを継続するとともに、その成果を学部レベルで共有し、学部全体のFD活動の推進をはかる。 [2-2] 引き続き、公開講座や学外講師、学外各種委員などの社会貢献活動を推進していく。 [2-3] 休退学抑止に関しては、関係教職員で情報の共有をはかり、その具体策をさぐる。	計画実施状況 FD活動は学科会議において継続的に実施されているが、学部レベルでのFD活動としては実施してこなかった。学部運営会等の場において、その実現の方策を考える必要がある。 例年どおり、学部教授会において公開講座や学外講師、学外各種委員など担当した教員一覧を資料として提示し、社会貢献等の観点から学部教員の活動を可視化している。 休退学抑止に関しては、従来、「はぐくみ」を通じて関係者の間に情報共有がなされている。これを通じて、個別のケースの情報共有はなされているが、休退学の理由等についての立ち入った分析には至っていない。
2019年度	年次計画内容 [2-1] 学科FDを継続するとともに、その成果を学部レベルで共有する方策について検討を進める。 [2-2] 公開講座や学外講師、学外各種委員などの社会貢献活動を推進し、その状況を学部構成員に周知する。 [2-3] 学部運営会議の場で各学科の課題や状況を共有し、円滑な運営に努める。	指標に基づく中期目標の達成状況 学科会議において学科FD活動が積み重ねられてきたが、これを学部レベルのFD活動にまで引き上げることはできていない。どのような形で実施可能について検討を進める。【指標なし】 引き続き、学部教授会において公開講座や学外講師、学外委嘱委員などについて紹介していく。ただし、資料の提示にとどまっているのが現状である。【指標なし】 学部レベルでの情報共有はかなりの程度なされているが、学部レベルでは必ずしも共有されてはいないのが現状である。この点が依然として課題としてのこされている。【指標なし】

(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 ①年齢構成 ①男女構成 [1-2]・募集・採用・昇格実績
2018年度	年次計画内容 [1-1] 割愛により生じた社会領域の欠員を、科目適合性、年齢構成、男女構成を考慮して適切に補充する。2018年度末をもって退職が予定されている心理・教育領域および文化領域の欠員を充足すべく人事要求を進める。 [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。学科メンバーに対して教授昇進を積極的に促す。	計画実施状況 [1-1] 全学の経営再建プランに基づく採用人事計画及び学部再編の流れにより、社会領域及び文化領域の人事要求と欠員補充は事実上不可能な状態にある。心理・教育領域に所属する特別支援教育課程の退職教員2名の後任は補充することができた。 [1-2] 今年度は学科所属教員の昇任人事は発生しなかった。
2019年度	年次計画内容 [1-1] 学科FDを継続するとともに、その成果を学部レベルで共有する方策について検討を進める。 [2-2] 公開講座や学外講師、学外各種委員などの社会貢献活動を推進し、その状況を学部構成員に周知する。 [2-3] 学部運営会議の場で各学科の課題や状況を共有し、円滑な運営に努める。	指標に基づく中期目標の達成状況 2019年度末までの退職予定者はいないため、2019年度には人事要求を行わない。全学の女性教員の割合が2018年度23.6%、2019年度24.5%のところ、人間科学科は2018年度38.1%、2019年度40%と健闘している。 【指標①②③大学設置基準教員数、年齢構成、男女構成】 該当者に対し教授昇任をより積極的に促す必要がある。 【指標①②③大学設置基準教員数、年齢構成、男女構成】 【指標 人文学部募集・採用・昇任実績】

2019年度	年次計画内容
	[1-1] 割愛と定年退職により欠員が生じているが、全学の経営再建プランに基づく採用人事計画、学部再編の流れ、新カリキュラムスタートに伴う5領域から3専攻への変更という状況を鑑みるに、人事要求による欠員補充は不可能であると判断せざるを得ない。したがって今年度は人事要求をおこなわない。 [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。学科メンバーに対して教授昇進を積極的に促す。

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	
2018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] 「research map」への業績入力についての周知を学科会議でも行う。教育研究実績の評価システムについては引き続き全学的動向を見守る。	[2-1] 「researchmap」への業績入力についての周知は、教授会等で行われたため、特に学科会議では行わなかった。教育研究実績の評価システムについては、全学的動きは依然としてなされていない。	「researchmap」への記載と、今年度の研究成果報告が連動したため、更新が促進されたと考えられる。引き続き、さらなる周知・活用が必要である。【指標：更新状況 なし】
	[2-2] 2019年度に予定されている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、2020年度以降の研究員派遣が順調に行われるよう努める。	[2-2] 2019年度に予定されている国内研究員の派遣に向けて学科として教務上の対応をおこなった。	学科として引き続き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] 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。また学科独自のテーマによるFD活動を実施する。(2018重点取り組み課題E-1)	[2-3] 学科会議において学科独自のテーマによるFD活動を毎回実施した。	人間科学基礎論や基礎ゼミナールなど、学科共通授業の運営や指導法に関する事例検討と課題の共有を図ることができた。学生に対する学科としての継ぎ目のない支援の在り方を議論することもできた。他方で、ゼミ授業におけるグループワークや適切なファシリテーション方法について、学科教員が集团的に学んで技量を磨く機会を設ける必要性も確認された。【指標：学科会議資料】	
2019年度	年次計画内容		
	[2-1] 「research map」への業績入力についての周知を学科会議でも行う。教育研究実績の評価システムについては引き続き全学的動向を見守る。		
	[2-2] 2020年度は派遣予定がない。2021年度以降の研究員派遣が順調に行われるように努める。 [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。また学科独自のテーマによるFD活動を実施する。		

(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	
2018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] 今年度も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。	人文学部新学科再編に向けた再編委員会が発足し、新学科の教育内容を踏まえた教員組織を立案した。新学科案は諸事情を鑑みて見送ることとなったが、新学科の全体像を見据えた教員配置を議論することができた。また、外国人教員数が今後減る見込みや、外国人教員が担当する科目の質・量のさらなる充実を求め、外国人専任教員1名の要求を人事委員会で提案した。	外国人専任教員1名を要求した。今回は見送られたが学科の教育の状況や展望を見据え、次年度継続して要求するか否かを改めて検討したい。また、人文学部の新学科の教員配置を立案した。今後新たな案の作成を行う予定なので、その際に改めて適切な教員配置を検討したい。 【指標 2018年度第4回人事委員会資料1-2】 【指標 第16回人文再編委員会資料p.1の項目4】
	[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。	学部運営会議で各学科教員の昇任について議論した。英語英米文学科に関しては、1名の教員に関して教授昇任申請の打診を行い、昇任の申請と承認に至った。	教員の資格に関する諸規定に基づき昇格が行われた。今後も諸規程の適切な運用の実施を継続する。 【指標「募集・採用・昇格実績」】
2019年度	年次計画内容		
	[1-1] 今年度も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。		

3. 教員・教員組織

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し、「教育力・研究力」を組織的に充実させる。</p> <p>[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。</p>		<p>[2-1]</p> <p>①教育・研究業績更新状況</p> <p>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</p> <p>[2-2]</p> <p>①FD活動参加実績</p> <p>②授業評価アンケート</p>	
2018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] 今年度も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。	総合研究所から researchmap への業績入力が要請され、教授会においても業績登録が促された。また各教員の研究出張に関して人文学部教員間で情報共有すべく、教授会で報告が行われた。	researchmap への研究業績登録の周知ならびに、研究活動の情報共有を効果的に行うことができた。 【指標「札幌学院大学総合研究所年報(研究報告・研究費の執行概要)原稿依頼について」】 【指標 2018年度第17回人文学部教授会資料2】
	[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。学科の10分FD活動はテーマを設け、学科の教育に還元することを狙う(2018重点取り組み課題E-1)。さらに、授業評価アンケートの効果的な活用の検証を継続する。	今年度は12月を除き、毎回の学科会議で10分FDを実施した。本学科独自の重点課題はその全てを議論することはできなかったものの、「上位・中位・基礎それぞれの層に応じた教育方法の検討」「学生の多様な状況への対応」「実用英語と英語専門分野の橋渡し方法」について重点を置いて議論することができた。	昨年度に引き続き、「10分FD」と「授業評価アンケート」の検証を通じて、効果的にFD活動を行った。学科独自で抱える問題点と対策についての検討は次年度も継続して行いたい。 【指標 2018年度第4回学科会議資料2】 【指標 2018年度第7回学科会議資料「別紙資料」】
2019年度	年次計画内容		
	[2-1] 今年度も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。また、大学再編を見据え業績を積み重ねる必要性を会議体で訴える。		
	[2-2] 昨年度に引き続き、全学ならびに学科のFD活動について、情報共有に努める。学科の10分FD活動は今年度もテーマを設け、学科の教育に還元することを狙う。さらに、授業評価アンケートの効果的な活用の検証を継続する。		

(9) 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】	
<p>[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成方針を再検討する。</p> <p>[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。</p> <p>[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]</p> <p>①学部学科別教員編成方針と計画</p> <p>②教員資格審査に関する申し合わせ</p> <p>[1-2]</p> <p>①大学設置基準教員数</p> <p>②年齢および男女構成</p> <p>③退職教員の後任配置</p> <p>[1-3] ①募集・採用・昇格実績</p>	
2018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・学科再編を視野に入れ望ましい教育課程の教員組織と編成方針や配置・採用計画を策定するために、教員数や教育領域の検討を過不足なく行う。	現在の大学・学部再編からは本学科は組み入れられてない。財政再建計画による教員配置をにらみつつ、学科の機能を維持できる教員数や教育領域について断続的に検討を重ねた。	立案を3/3実施。進行中を1/1実施。達成を2/2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】
	[1-2] 2017年度退職教員の補充については、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。	2016年度退職教員(1名)の補充人事を関係部局と連携し要求したが認められなかった。2019年度及び2020年度では2名ずつの退職が見込まれているが、補充できるかが不透明である。今後の教員配置の見通しを踏まえて教員数削減に耐えうるよう、カリキュラム改訂(2019年度入学生から適用)では必須科目の精選を行った。	立案を3/3実施。進行中を1/1実施。達成を1/1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資格基準に関する内規を満たす人事を配置計画に基づき行なう。	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った。	立案を2/2実施。進行中を1/1実施。達成を1/1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】
2019年度	年次計画内容		
	[1-1] 学部・学科再編を視野に入れ望ましい教育課程の教員組織と編成方針や配置・採用計画を策定するために、教員数や教育領域の検討を過不足なく行う。		
	[1-2] 2017年度退職及び2019年度退職予定教員の補充については、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資格基準に関する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。		<p>[2-1]</p> <p>①教育・研究業績更新状況</p>

[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総合研究所への年次報告 [2-2] ①FD 活動参加実績 ②授業評価アンケート
2018 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] 教員の教育、研究の能力を促すために、「Research Map」に研究、教育、社会貢献などの実績を入力し、総合研究所への年次報告の提出を全教員に促し、対外的な評価を受けうる体制を構築する。	新しい「教員情報検索システム：Research Map」にデータを入力して、総合研究所への年次報告の提出を全教員に促した。	計画を 2/2 実施。実行を 3/3 を実施。達成 3/4 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】 【指標「2017（平成 28）年度 札幌学院大学 総合研究所年報 第 10 号」】
	[2-2] 学内の FD 活動への参加や学科 FD を継続しながら、授業評価アンケートを活かし、コラボレーションセンターの活用にも積極的に取り組み、授業改善の成果を「見える」化する。	学内の FD 活動に積極的な参加を学科会議の冒頭に毎回行った。情報共有ならびに活発な議論をおこない、コラボレーションセンターの活用も積極的に取り組んだ。授業改善アンケートの活用を学科会議で行い、学生支援を含む授業改善の成果の「見える」化につとめた。	計画を 2/2 実施。実行を 3/3 を実施。達成 2/2 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」】 【指標「こども発達学科 FD」報告】
2019 年度	年次計画内容		
	[2-1] 教員の教育、研究の能力を促すために、「Research Map」に研究、教育、社会貢献などの実績を入力し、総合研究所への年次報告の提出を全教員に促し、対外的な評価を受けうる体制を構築する。		
	[2-2] 学内の FD 活動への参加や学科 FD を継続しながら、授業評価アンケートを活かし、コラボレーションセンターの活用にも積極的に取り組み、授業改善の成果を「見える」化する。		

(10) 心理学部

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]	臨床心理学の、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、臨床心理学部会議において審議され決定される。ただし臨床心理学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公認心理師・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。ため、継続的な教育を行える体制を整える。	[1-1]	臨床心理学部教員編成方針
[1-2]	大学設置基準教員数を満たすと同時に、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 ②年齢構成 ③男女構成
[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]	精神保健福祉士課程科目担当者
[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]	心理士国家資格化にかかわる文書
[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]	募集・採用・昇任実績
[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]	① 教員ごとの担当授業時間 ② 教員ごとの担当校務時間
2018 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] 学部新設に伴う教員増が現在の教育課程や収容定員等にどう影響したかを検証していく。	昨年度の専任教員 2 名と特任教員 1 名の増により、教育課程をより充実したかたちで実施できている。	教員増は来年度 3 名の追加で完成するので、教育課程等への影響については、来年度以降さらに検討する。【指標なし】
	[1-2] 新たな人員配置の元、科目適合性が適切に満たされているかを検証する。	昨年度の教員増によって、より適切な人員を配置できるようになった。	教員増は来年度 3 名の追加で完成するので、科目適合性等への影響については、来年度以降さらに検討する。【指標なし】
	[1-3] 公認心理師養成カリキュラムを実施するために適切な業務負担となっているかを検討する。	教員増にもかかわらず、実習時間の規定を満たすため、高負担となることになった。	公認心理師養成を開始して 1 年目であり、まだ制度運用について明確でない部分もある。来年度以降、さらに検討が必要である。【指標なし】
	[1-4] 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。	教員の資格基準に則って、適正に運用することに努めている。	昨年度の教員増を含め、教員の資格基準に基づき適正に配置されている。【指標なし】
[1-5] 教員一人あたりの業務負担の適正化をめざす。	公認心理師養成にかかる教育課程、特に実習対応の高負担が明らかになったため、さらに検討が必要である。	公認心理師養成を開始して 1 年目であり、まだ制度運用について明確でない部分もある。来年度の教員増による適正運用について、さらに検討が必要である。【指標なし】	
2019 年度	年次計画内容		
	[1-1] 学部新設に伴う教員増が現在の教育課程や収容定員等にどう影響したかを検証していく。		
	[1-2] 新たな人員配置の元、科目適合性が適切に満たされているかを検証する。		
	[1-3] 公認心理師養成カリキュラムを実施するために適切な業務負担となっているかを検討する。		
	[1-4] 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。		
[1-5] 教員一人あたりの業務負担の適正化をめざす。			

3. 教員・教員組織

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								
2018年度	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年次計画内容</th> <th>計画実施状況</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>[2-1] 「在外・国内研究員派遣」の利用を促進するため、カリキュラム上の負担軽減を引き続き試みる。</td> <td>2020年度の在外研究員として心理学部教員1名が選出された。</td> </tr> <tr> <td>[2-2] 社会貢献の取り組みに関する機会を見出すための調査検討を続ける。</td> <td>社会人向け講座を2回実施した。またコミュニティセンターとの共同実施も新たな試みとして行った。</td> </tr> <tr> <td>[2-3] 学内FD研修の機会を検討する。</td> <td>教授会前に10分間FDを実施するとともに、年度末には2日日程の研修会を実施した。</td> </tr> </tbody> </table>	年次計画内容	計画実施状況	[2-1] 「在外・国内研究員派遣」の利用を促進するため、カリキュラム上の負担軽減を引き続き試みる。	2020年度の在外研究員として心理学部教員1名が選出された。	[2-2] 社会貢献の取り組みに関する機会を見出すための調査検討を続ける。	社会人向け講座を2回実施した。またコミュニティセンターとの共同実施も新たな試みとして行った。	[2-3] 学内FD研修の機会を検討する。	教授会前に10分間FDを実施するとともに、年度末には2日日程の研修会を実施した。	指標に基づく中期目標の達成状況 教員1名が2020年度に長期在外研究員として派遣されることになった。【指標「研究員派遣計画一覧」】 社会人向け講座は概ね好評であり、今後札幌展開後も含めた社会貢献についてさらに検討する必要がある。【指標「心理学講座パンフ」】 教授方法に関するFD等について、学生の授業評価アンケートも含め、今後さらに検討していく必要がある。【指標なし】
年次計画内容	計画実施状況									
[2-1] 「在外・国内研究員派遣」の利用を促進するため、カリキュラム上の負担軽減を引き続き試みる。	2020年度の在外研究員として心理学部教員1名が選出された。									
[2-2] 社会貢献の取り組みに関する機会を見出すための調査検討を続ける。	社会人向け講座を2回実施した。またコミュニティセンターとの共同実施も新たな試みとして行った。									
[2-3] 学内FD研修の機会を検討する。	教授会前に10分間FDを実施するとともに、年度末には2日日程の研修会を実施した。									
2019年度	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年次計画内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>[2-1] 「在外・国内研究員派遣」1名が来年度に実現するため、カリキュラム上の負担に関して評価を検討する。</td> </tr> <tr> <td>[2-2] 社会貢献に向けた取り組みに関して検討を続ける。</td> </tr> <tr> <td>[2-3] 学内FD研修の機会を引き続き検討する。</td> </tr> </tbody> </table>	年次計画内容	[2-1] 「在外・国内研究員派遣」1名が来年度に実現するため、カリキュラム上の負担に関して評価を検討する。	[2-2] 社会貢献に向けた取り組みに関して検討を続ける。	[2-3] 学内FD研修の機会を引き続き検討する。					
年次計画内容										
[2-1] 「在外・国内研究員派遣」1名が来年度に実現するため、カリキュラム上の負担に関して評価を検討する。										
[2-2] 社会貢献に向けた取り組みに関して検討を続ける。										
[2-3] 学内FD研修の機会を引き続き検討する。										

(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。 [1-2] 教育課程に応じた教員組織を整備する。 [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。		[1-1] ①教員の編成方針(文書) ②男女教員の構成比、年齢構成比 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								
2018年度	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年次計画内容</th> <th>計画実施状況</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>[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%と定まっておき、学部としては当面変更の予定はない。</td> <td>[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。2018年度4月に新規採用教員は2名、8月に1名であった。</td> </tr> <tr> <td>[1-2] 教員組織の編成方針に関する文書に基づき、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。</td> <td>[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した。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、上記の編成方針に基づき補充人事を進める。</td> </tr> <tr> <td>[1-3] 教員の資格基準に適した採用・昇格を進める。</td> <td>[1-3] 資格基準に適した教員の昇格をかけた。</td> </tr> </tbody> </table>	年次計画内容	計画実施状況	[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%と定まっておき、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。2018年度4月に新規採用教員は2名、8月に1名であった。	[1-2] 教員組織の編成方針に関する文書に基づき、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。	[1-2] 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した。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、上記の編成方針に基づき補充人事を進める。	[1-3] 教員の資格基準に適した採用・昇格を進める。	[1-3] 資格基準に適した教員の昇格をかけた。	指標に基づく中期目標の達成状況 [1-1] 2016年4月採用の2名の教員の結果、教員1人当たりの学生数では法学部は25名となり、全学的には少ないほうではない。法学部教員の年齢構成は51歳以上が56%、40歳以下が19%、平均年齢は42歳となった。全学的には51歳以上が65%、40歳以下が12%であった。 2018年度新規採用人事の結果、任期なし教員が10名、任期付き教員が4名となり、後者の占める率が30%に近づくことになる。女性教員は2名であり、ジェンダーバランスを失っている。年齢構成も、51歳以上が11名、40歳以下が3名であり、偏りが見られる。 [1-2] 2018年度に新規採用人事はなかった。 [1-3] 資格基準に適した教員の昇格申請がなかった。
年次計画内容	計画実施状況									
[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%と定まっておき、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。2018年度4月に新規採用教員は2名、8月に1名であった。									
[1-2] 教員組織の編成方針に関する文書に基づき、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。	[1-2] 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した。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、上記の編成方針に基づき補充人事を進める。									
[1-3] 教員の資格基準に適した採用・昇格を進める。	[1-3] 資格基準に適した教員の昇格をかけた。									
2019年度	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年次計画内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>[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%と定まっておき、学部としては当面変更の予定はない。</td> </tr> <tr> <td>[1-2] 教員組織の編成方針に関する文書に基づき、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。</td> </tr> <tr> <td>[1-3] 教員の資格基準に適した採用・昇格を進める。</td> </tr> </tbody> </table>	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%と定まっておき、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に関する文書に基づき、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。					
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%と定まっておき、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に関する文書に基づき、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]教員教育研究業績情報の「自己評価」記入状況				
2018年度	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年次計画内容</th> <th>計画実施状況</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	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
年次計画内容	計画実施状況					

年度	[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)を実施した。また全学的な取り組みである10分FDに取り組んだ。	[2-1] 毎月の定例教授会において10分FDを行い、これらを教員協議会に代えることで、授業等教育に関する意見交換を行った。
	[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促した。	[2-2] 授業評価アンケートの結果について、学部運営会議で確認した。
2019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、教員協議会でまたは10分FDにおいて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) 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。(2019年度削除)		[1-1] ①「求める教員像」文書(2019年度削除)
	[1-1] 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教員組織編成方針文書
	[1-2] 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。		③教員資格審査に関する申し合わせ等(2019年度削除)
			[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(2019年度削除) ①教員の募集・採用・昇格人数(2019年度新規)
2018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] 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。	[1-1] 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] 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] ①専任教員数は11名で法令で必要とされる人数をこらうじて維持している状況である。 ②大学院担当教員の必置人数(10名)を安定的に確保するために教員採用の際に考慮するように要請していく。	[1-2] ①学院設置基準等→専任教員11名、うち教授10名で大学院設置基準を満たしている。 ②任教員年齢構成→31歳～2名、41歳～0名、51歳～7名、61歳～2名 ③専任教員男女構成→男性10名、女性1名
	[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。	[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』の運用について運営会議で検討したが、さしあたり問題なしとの判断に至った。 ①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
2019年度	年次計画内容		
	[1-1] 教員人事採用方針に従い、教員組織編成方針文書を作成する。		
	[1-2] 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] 必要が生じた場合、教員人事関連諸規程に従った教員の募集・採用・昇格を行う。		

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] 「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。(2019年度削除)		[2-1] ①教育・研究業績更新状況の確認(2019年度一部加筆)
	[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。(2019年度削除)		②教員の教育・研究実績の評価に関する指針の策定(2019年度削除)
	[2-1] 「教員情報検索システム」への業績更新(2019年度新規)		[2-2] ①FD研修実績(2019年度削除)
	[2-2] 教育研究・社会貢献・管理業務等に関する情報の公開(2019年度新規)		②FD以外の研修の実績(2019年度削除)
			[2-1] ホームページ等による情報公開の頻度(2019年度新規)

3. 教員・教員組織

2018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] 2017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。	[2-1] 「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努めた。	計画実施状況に記載。
	[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。	[2-2] 院生の研究倫理について、運営会議および研究科委員会で議論し、今後、指導の徹底についてさらなる充実を図るべきということが合意された。	院生の研究倫理については、運営会議および研究科委員会で議論するとともに、研究指導に当たる教員については従前に増して研究倫理について徹底して指導することが必要である。
2019年度	年次計画内容		
	教育研究・社会貢献等、積極的に情報公開を行う。		

(13) 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	
2018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] 大学設置基準教員数を確保し、かつ公認心理師制度の要件を基準におき、教員の確保に努める(量的問題)。	計画に沿って遂行した。	① 実施 ② 実施
	[1-2] 科目適合性、年齢構成、男女構成などを考慮して教員組織を構成する(質的問題)。	計画に沿って遂行した。	① 実施 ② 実施
	[1-3] 週あたり持ちコマ数5コマを超える教員を調べ、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。	コマ数を調べ負担軽減を試みはしたが、公認心理師科目を担当できる教員の資格要件が厳しく、非常勤で充分に対応することは不可能だった。	① 実施 ② 実施
	[1-4] 2017年度に改訂した臨床心理学研究科教員資格審査に関する内規・同取り扱いに基づいて、教員組織を適性に運用する。	計画に沿って遂行した。 なお、2016年度に行った、臨床心理学研究科教員資格審査に関する内規、同取り扱いの改正内容をあらためて研究科内で共有し、教員組織を適切に運用した。	① 達成
2019年度	年次計画内容		
	[1-1] 大学設置基準教員数を確保し、かつ公認心理師制度の要件を基準におき、教員の確保に努める(量的問題)。		
	[1-2] 科目適合性、年齢構成、男女構成などを考慮して教員組織を構成する(質的問題)。		
	[1-3] 週あたり持ちコマ数5コマを超える教員を調べ、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] 2017年度に改訂した臨床心理学研究科教員資格審査に関する内規・同取り扱いに基づいて、教員組織を適性に運用する。		

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] 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	
2018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] 現在実施の大学院生の研究倫理ルートを見直し、必要があれば改訂作業を行う。	「研究の不正行為」に関する指導を院生に対して実施し、研究倫理の維持・発展を進めた。	① 達成
	[2-2] 厚生労働省・文部科学省の倫理指針及び全学的に改訂される倫理指針との整合をとり、教員および院生の倫理基準を見直す。	厚生労働省・文部科学省の倫理指針及び全学的な研究倫理綱領の策定が検討されたため、これと臨床心理学研究科研究倫理審査委員会に関わる規程とのすり合わせを行った。	① 実施
2019年度	年次計画内容		
	[2-1] 院生の研究倫理指導を、修士論文担当教員からの指導と研究科全体としての指導と多層構造とし、FD会議でそれら進捗を確認する。 [2-2] 学部・院・センターでの教育と研究を一体的に議論する場を昨年度同様づくり、具体的な教育・研究方針とそれに基づく院生の権利保障を議論する。日常的な院生の権利保障についてはFD会議でその進捗を確認する。		

(14) 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。 [1-3] 「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。			[1-1]開講演習状況 [1-2]①年齢構成、②男女構成 [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
2018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] 退職する教員によって担当者がいない科目が生じている。カリキュラムの検討をした上で必要な科目の教員の補充を各学部に変更する。	担当者不在の「地域社会管理論」を開講した。また「地域社会会計論」と「地域調査論」を、2019年度に開講することを決定した。	現行のスタッフで新たな科目担当を中心に決めたため、大きな変化はないが、まちづくりの実務家として多数の実績を持つ講師を新たに非常勤で採用することに決定した。
	[1-2] 教員の補充に関しては科目適合性を満たす教員の人事要求を各学部と相談し、要請する。	2020年度に経済学部所属の教員による科目を開講できるよう、関係者から応諾を得た。	現在の専任教員構成は60代5名、50代6名、40代2名、30代1名であり、男性が13名、女性が2名である。40代、女性教員の補充が必要である。
2019年度	年次計画内容		
	[1-1] 退職する教員によって担当者がいない科目が生じている。カリキュラムの検討をした上で必要な科目の教員の補充を各学部に変更する。		
	[1-2] 教員の補充に関しては科目適合性を満たす教員の人事要求を各学部と相談し、要請する。		

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
2018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法政大学との連携を続け、今後の大学連携のあり方を検討する。 ②内閣府との連携講義を開講する。 ③札幌市経済観光局との協定に基づく連携事業を行う。 ④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。 ⑤提携校を中心とした国際交流の一層の充実を図る。 ⑥研究会を開催したり、所属教員が主催する研究会等を支援することで、教員の研究活動を活性化させる。	①教員1名が法政大学大学院で講義を行った。法政大学との連携のため、外部資金の獲得を目指すことで調整中である。 ②地域活性化システム論で内閣府との講義を開講した。 ③今年度も河西教授の「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。 ④江別市の大学連携事業に参加した教員や院生はいなかった。 ⑤北京農学院からの留学生はいなかったが、2019年度に短期留学の科目等履修生が2名、在籍する予定である。 ⑥12月と2月に産学官民連携をテーマにした研究会を大学地域連携部会と共同開催をした。	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、内閣府との連携講義が行われている。 ③内閣府、札幌市、法政大学と連携して講義を行っている。札幌市との共催で行う連続講義では札幌市民から公募した受講者11名と、札幌市職員も参加している。 ④研究会を2回開催し、その講演内容を研究科HPから情報を発信した。
	[2-2] 院生への満足度アンケートを項目の検討を行った上で、今年度も行う。	満足度アンケート調査を今年度行った。社会調査の専門家からアンケート項目に関する意見は特になかった。	アンケートに記述された要望を参考にして、今後の研究科の教育に活かす。
2019年度	年次計画内容		
	[2-1] ①法政大学との連携を続け、今後の大学連携のあり方を検討する。 ②内閣府との連携講義を開講する。 ③札幌市経済観光局との協定に基づく連携事業を行う。 ④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。 ⑤提携校を中心とした国際交流の一層の充実を図る。 ⑥研究会を開催したり、所属教員が主催する研究会等を支援することで、教員の研究活動を活性化させる。		
	[2-2] 院生への満足度アンケートについて項目の検討および実施方法の検討を行った上で、今年度も行う。		