

3. 教員・教員組織

大学基準3. 教員・教員組織

<p>中期目標</p> <p>【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。</p> <p>【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。</p>
--

(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。	
2017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) 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	(1) 大学の学部再編(社会情報学部の募集停止・心理学部の新設)に伴い、研究部会関連の規程を整備した。各研究部会のアクティビティ調査については引き続き行う。 (2) 所管する業務内容の効率化を心がけた。旅費規程の変更が実現の方向で進んでいるので、業務の効率化を具体化する可能性が生まれた。	(1) 今年度は左記の通り研究部会関連の規程変更があったため、評価に基づく行動計画の策定にはいたらなかった。 (2) 改善の積み重ねを継続した。旅費規程変更に伴い、積極的に業務の効率化を進めたい。
2018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	
2017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] これまでに引き続き、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。 また、学部再編の議論を踏まえながら、新たな教育課程を担う教員の採用を検討する。	2017年度は9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、これから具体的な議論が始まる再編も見据えつつ慎重な検討を行った結果、8名の教員を新たに採用する予定であったが、選考の不調により7名(2017年度途中の採用1名を含む)の採用に留まった。その結果、2018年度は大学設置基準が定める教員数を法学部で1名下回ることとなった。2018年度の早い段階でこの状況を解消させるための対応を行う。	①2018年度は大学設置基準が定める法学部の必要教員数(14名)が1名不足するため、早急に補う必要がある。 ②年齢構成に大きな変化はなく、2018年度における全体の平均年齢は、53.7歳となった。 ③女性教員の割合は2017年度が23.2%、2018年度が23.6%となっている。
	[1-2] 2016年度に制定した「本学が求める教員像」が、実際の応募・採用に際しての参考指針になったかどうかを関係部局及び教員に確認し、その役割が果たされているかどうかを検証する。	2017年度採用教員(11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。その内容は、採用教員には「求める教員像」の認知度や共感する部分について、学部長には選考での活用有無や改善の必要性について問うものとした。 アンケートの結果によると、2017年度採用教員のうち、アンケート実施時点で「求める教員像」を知らない教員が約3割を占める一方で、ほとんどの学部長が選考の指針として活用していた。これを踏まえ、各学部に対して今後の採用選考の際には「求める教員像」を明示するよう依頼を行った。(第6回委員会報告4)	①2016年度に引き続きHPにて周知している。 ②2017年度採用教員及び選考時の学部長に対して行ったアンケートの回収率は2017年度採用教員が約80%、学部長が100%であった。
2018年度	年次計画内容		
	[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。 [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。		

(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

	[2-2] 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
2017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
	<p>[2-1]</p> <p>(1)「学生による授業評価アンケート」の実施に際して、学生の負担軽減を図りつつ教育改善につながるような方法を検討し実施する。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。</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>(1)「学生による授業評価アンケート」は、前年度と同じくマークシート方式、および、中間アンケート、最終アンケートを取る形式で実施した。ただし、補助金獲得のための基準を満たす全科目調査など実現方法に検討すべき課題が顕在化した。そのため、次年度に向けて、WEBによるアンケートの実施を一部科目で試験的に導入した。また、アンケート結果の10分FDでの活用について学部、学科への働きかけが不足し、次年度再検討を行う。</p> <p>(2)北海道地区FD・SD推進協議会が実施した北海道地区FD・SDフォーラムへ本学から1件の事例発表がなされた。また、同協議会のフォーラム、各種研修会への参加も本学から4名参加実績があった。</p> <p>(3)学生のFD組織「SGUsers」では参加する学生も徐々に増え、近隣他大学の学生FDとの交流や全国学生FDイベントへも参加するなど、学生が主体的に大学の教育改善に関わる素地ができつつある。また、それら学生FDのメンバーとSAを活用する教科の担当教員とで合同で研修を行うなど、本学のFDの進むべき方向性が教職員、学生で一致する傾向が見えつつある。</p>	<p>(1)「学生による授業評価アンケート」の実施率は92.6%（2017年度前期）であり、それら科目の教員から学生へのフィードバック（授業評価自己点検レポート）の提出率は46.0%（同）に留まった。教員に対し自身の講義の振り返りの機会に資する取組として、この学生へのフィードバックを向上させるよう呼びかけを継続したい。</p> <p>(2)北海道地区他大学に比して、北海道大学で実施されている研修会の参加者が少ない状況である。次年度に向けて本学新規採用教員を中心にこれら研修会のアナウンスを強化し、教員のFDにとって有用な研修会への参加を促す。</p> <p>(3)他大学との交流を通じ、学生FDの活動の在り方を模索している状況であるが、今後2年間程度の活動目標を、山形大学を中心とするFDネットワークつばさの「つばさサミット」の本学での開催と、全国学生FDサミットの本学を含む江別地区大学で実施する検討を開始することに定めた。</p>
	<p>[2-2]</p> <p>(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）を顕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。</p> <p>(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。</p> <p>(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>(1)教員顕彰制度については、全学教務委員会と調整を図り、教員の自発的なエントリー方式を提案したが、実現に至らなかった。結果、前年度と同様の出張講義回数、メディアクリップ登場回数による顕彰を実施するに留まった。</p> <p>(2)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、7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若手教員3名が参加し、また、同時に他大学（甲南女子大学）への視察も実現しFDの新たな知見を得ることができた。これらは次年度早期にFD研究会で報告予定である。</p> <p>(3)HP等での学外へのFD実施状況の周知が不十分であったが、学内へのFD研究会や研修会のアナウンスはメールや学内パンフレットで行い、毎回、一定数の参加者を集めることができた。教育業績のアーカイブ化の検討はなされていない。</p>	<p>(1)教員顕彰制度では出張講義部門で2名、メディアクリップ登場部門で2名の計4名が顕彰対象となり、2018年度全学教授会にて表彰される。</p> <p>(2)FD活動補助授業には7件の申請があり、68万円を執行した。京都FDフォーラムへはこども発達学科、英語英米文学科、経済学科の若手教員が参加した。</p> <p>(3)今年度の取組は速やかにホームページに掲載するとともに、教育業績のアーカイブ化について他大学を参考するなど次年度は再検討を図りたい。</p>
2018年度	年次計画内容		
	<p>[2-1]</p> <p>(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。</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]</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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>		

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制方針を再検討・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
2017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
2017年度	[1-1] 経営学部固有の具体的な教員像について2017年度学部運営会議において文章を作成する。	学部教育目標に「国際化」を加えたことを反映した教員像策定に着手する。	国際化に対する教員の意識が高まった。
	[1-2] 大学設置基準を満たしかつ、教員の男女構成、年齢構成を適正化すべく、大学執行部、理事会と交渉を続ける。	国際化、多様化を人員構成を考える際に重視した。	資格条件が満たされたので、若い外国人の女性を採用することで、国際化・多様化も進んだ。
	[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。	適正に運用された。	適正に採用が行われたが、できれば専任で採りたかった。
2018年度	年次計画内容		
2018年度	[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、外国人教員比率をより高めたい。		

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
2017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
2017年度	[2-1] 引き続き、「教員情報検索システム」への高い入力実績を維持するとともに、「教育力・研究力」を組織的に評価する仕組みの検討を行う。	Research Map への入力実績を高く保ち、教員間の研究・教育情報の共有に努めた。	Research Map への入力は、教員毎の特性を反映する形で進んでいる。
	[2-2] 教員参加率の高いFD活動を、維持発展させて、その成果を活用するよう努める。	毎月1回のFD活動を教授会日に開催した。年2回、教授会においてFD研究会を開催した。	活発な意見交換により、教育内容の改善が促された。
2018年度	年次計画内容		
2018年度	[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。		

(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] 教員組織の編制方針を再検討する。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
2017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
2017年度	[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。	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。	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。
	[1-2] 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。	2016年度割愛のあった「地域経済論」担当教員については専任教員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名増である。 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・昇格を引き続き実施する。	1名の採用人事および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名の採用人事および1名の昇格人事を行った。
2018年度	年次計画内容		
2018年度	[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。

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	
2017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)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今年度も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については円滑に運営し、体制は維持できた。また、TAから実施状況・改善点などのヒアリングを行った。さらに今年度からプロゼミナールにSAを配置し、初年次教育の充実を図った。	入門科目および必修科目の修得状況を今後も継続して調査する。TA、SAの配置については今後も履修者数を把握したうえで適正な規模で募集できるようにしたい。SAについては募集はするものの応募者が少ないため、改善策を検討する。
	[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、研究会を定期的実施する。	業績入力と呼びかけたものの、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」への業績入力と呼びかけた。また、学部の研究会を実施し、合計3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)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)10分FDを7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、欠席がちな学生の情報共有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。	FD活動を7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。
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。		
	[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] 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。		
	[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。		

(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	
2017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] 18年度臨床心理学科の心理学部への発展に伴い、常任理事会から要請された残る3学科の人文学部再編について作業部会を設置してこれを進める。	人文学部再編作業部会(WG)を発足し3学科案を学長に答申することができた。しかし、常任理事会により大学全体の再編を通して学部再編を見直すことが決定され、今後は設置準備室による再編案の構築	人文学部再編計画にあって十分な人事要求が叶わなかった。教育心理学(専任)は社会心理学(特任)にかえて人事を確保できたが、コミュニケーション分野(英語英米文学科)、スポーツ(教

3. 教員・教員組織

		へとシフトした。	養部門・人文学部所属)は見送りとなった。また、社会学(家族社会学)教員の割愛による補充も同様に見送りとなった。心理学部については計画通り専任教員の着任をはたすことができた。 【指標なし】
2018年度	年次計画内容		
	[1-1] 2020年度に再編された新入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。		

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	
2017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] 16年度実施された学科FDを継続して行い、内容について全学教務委員会に報告し、全学的な共有をはかる。	各学科の定例学科会議(毎月)にあわせて学科FDを実施し恒常的な取組みとなって定着した。しかし4学科の取組みを学部で紹介するまでには至らなかった。全学のFDミーティングには学科長(FD委員)を中心に参加した。	学科毎のFD活動は学科FDの結果からより活発になっていることがうかがえる。しかしながら学部全体の課題として教授会構成員が学部の総体を把握するまでにいたらず課題は残されたままとなっている。【指標なし】
	[2-2] 引き続き、学外講師派遣依頼には積極的に応じる学部の風風を打ち立て、本学社会連携センターに協力する姿勢を保持する。	教授会で学外講師派遣の教員一覧等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。本学社会連携センターへの講師派遣も継続して行なうことができた。	引き続き教授会において学外講師、学外委嘱委員の紹介をし、学部長がこれを側面から支援する体制を維持する。 【指標①②】
	[2-3] 休・退学に関する個別学科の状況を引き続き把握しながら防止策について各学科で検討し、教授会で共有する。	クラス担任・ゼミ担任制度による担任教員と学生との関係は修学指導等の結果としてポータルサイト「はぐくみ」の活用から窺い知ることができる。ただし、臨床心理学科からの書き込みは皆無である。各学科内での共有は進んでいるが防止策については個別対応のため一律に列挙できないジレンマがある。	ポータルサイト「はぐくみ」への担任教員からの記載は人間科学科、英語英米文学科で顕著である。こども発達学科は休・退学者の数が本学全学科で最も少なく学科の課題とはならない。学部運営会議を経て学部全体の休・退学者状況を把握し、一定程度共有をはかってきた。 【指標なし】
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。		

(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 ②年齢構成 ③男女構成 [1-2] 募集・採用・昇格実績	
2017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] 退職による心理・教育領域の専任教員を、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。	[1-1] 心理・教育領域での欠員を補充することができた。しかし、退職及び割愛による欠員補充について、人事委員会の理解を得る事が出来なかった。	退職および割愛のために生じた欠員により、科目を運営するために適切な規模の教員組織が設けられているとは言えない状態が継続している。 【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】
	[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。	[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。	教授の比率が低いと、学科メンバー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】
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。

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	
2017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] 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] 2018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。	[2-2] 2018年度に予定されている研究員1名について、教務上の対応を行った。	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。	[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、教育方法の改善などについて、意見交換を行った。	情報共有は適切に行われたが、その結果の活用が今後の課題として残されている。 【指標：学科会議資料】
2018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] 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。		
	[2-3] 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)		

(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	
2017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引き続き行う。	第2次学部再編ワーキングが立ち上がり、教員組織の在り方について学部全体を見据えて議論を行うことができた。	学部学科再編の進展を見据えつつ、適切な教員配置について議論を深めることができた。次年度も検証を継続する。 【指標 学科会議資料 再編ワーキング 学科会議報告】
	[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った。	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」】
2018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。		

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。 [2-2] 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 およびコミュニカレッジ開講状況 [2-2] ①FD活動参加実績 ②授業評価アンケート	
2017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。	総合研究所からリサーチマップへの業績入力が周知され、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。	教員情報検索システム入力の周知ならびに、研究活動の情報共有を効果的に行うことができた。 【指標「リサーチマップへの業績入力依頼文」】 【指標「人文学部教員の学外委員等委嘱状」】

3. 教員・教員組織

			況ならびに出張状況について」2017年度第20回人文学部教授会】
	[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の検証を継続する。	2017年度すべての学科会議で「10分FD」を行った。また2名の授業評価アンケートの結果分析を確認し学科会議にて情報を共有した。	昨年度に引き続き、「10分FD」と「授業評価アンケート」の検証をとおして、効果的にFD活動を行うことができた。 【指標「授業評価アンケートの組織的活用」】
2018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。		
	[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。		

(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】
	[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
2017年度	年次計画内容	計画実施状況
	[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。	今後の大学・学部再編から本学科は組み入れない判断がなされた。それを考慮に入れながら、学科の再編に向けて構想を練った。
	[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慎重に検討していく。	2017年度退職教員(1名)の退職にもなう人事は補充されず、不足教科は非常勤で補うことにした。再課程認定のためのカリキュラムのための補充人事を進めた。
	[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。
		指標に基づく中期目標の達成状況
		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】
		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】
		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】
2018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。 [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
2017年度	年次計画内容	計画実施状況
	[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。
	[2-2] 学内のFD活動への参加や学科のFD会議を継続しながら、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む。	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。
		指標に基づく中期目標の達成状況
		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」】
		計画を2/2実施。実行を2/3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】
2018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】	
<p>[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。</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p>		<p>[1-1]臨床心理学科教員編成方針</p> <p>[1-2]</p> <p>①大学設置基準教員数</p> <p>②年齢構成</p> <p>③男女構成</p> <p>[1-3]精神保健福祉士課程科目担当者</p> <p>[1-4]心理士国家資格化にかかわる文書</p> <p>[1-5]募集・採用・昇任実績</p> <p>[1-6]</p> <p>①教員ごとの担当授業時間</p> <p>②教員ごとの担当校務時間</p>	
2017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。	今年度4名の新教員が着任し、それぞれの専門に応じた科目を担当している。	現在のカリキュラムは円滑に進められているものの、心理学部の実習・演習の開講には更なる人員が必要であり、今後の非常勤を含めた担当教員の確保が必要である。【指標「募集・採用・承認実績」】
	[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。	上述のように4名の教員が着任したことで、カバーできる科目の範囲は広がった。	今後の心理学部における公認心理師対応の実習を円滑に運営することが課題となる。【指標「2018年度臨床心理学科開講科目一覧」】
	[1-3] 2017年度の精神保健福祉士養成課程が適切に維持できているかを改めて検討する。	PSW実習補佐のため、新規非常勤1名をもってその担当とした。	実習指導の負担は軽減されておらず、継続して適切な指導体制を迫及する必要がある次年度より本課程は人間科学科に移行する。【指標なし】
	[1-4] 引き続き公認心理師の専門養成課程の開設準備を推進する。	2018年度における公認心理師対応のカリキュラムは整備できた。	2019年度以降の実習・演習体制が学部の課題となろう。【指標「2018年度臨床心理学科開講科目一覧」】
	[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。	昨年度と同様、資格規定を運用して複数の教員が大学院等の講義等の資格を得ており、運用に関して大きな問題は見受けられなかった。	現在は問題がないと考える。【指標募集・採用・承認実績】
	[1-6] 教員一人当たりの業務負担の適正化をめざす。	大学院・学部・心理臨床センター業務と業務負担はいまだに大きい。	次年度より、公認心理師育成のカリキュラムが開始されつつあるが、学部完成年次まで、負担軽減の試みを続けていく。【指標なし】
2018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】	
<p>[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。</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]在外・国内研究員派遣制度の利用実績</p> <p>[2-2]</p> <p>②FD活動参加実績</p> <p>①授業評価アンケート</p>	
2017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] 「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。	「研究員派遣」の制度は利用に至らなかった。	公認心理師カリキュラムが開始される状況では困難であるが、「研究員制度」利用の可能性を継続して模索する。【指標なし】
	[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。	教員向け、社会人向け講座を実施することができた。	今後も社会貢献につながるような講座の開催を継続する。【指標「心理学講座パンフ」】
2018年度	年次計画内容		
	[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。		
	[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。		
	[2-3] 学部内FD研修の機会を検討する。		

3. 教員・教員組織

(11) 法律学部

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	
2017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] 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。	[1-1] 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。2017年度4月に新規採用教員はなかった。	[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] 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。	[1-2] 2017年度に5名が退職したのに対し、4名の補充人事(税法、民事訴訟法、行政法、会社法)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] 資格基準に適した教員の昇格をはかった。	[1-3] 資格基準に適した教員1名の昇格申請に基づき、准教授から教授への昇格をはかった。
2018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] ①「教員教育研究業績情報」の「自己評価」記入状況	
2017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] 授業観察では、教務委員長が率先して授業観察に取り組んだ。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14名の教員中、4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、今後も記載を奨励していきたい。
2018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) 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成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成する。 [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。		[1-1] 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

	[1-3] 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。		[1-2] 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
2017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10名で法令で必要とされる人数を確保して維持している状況である。 ②今年度末そのうち2名が割愛で異動するため特任教員、専任教員の採用で対処することができた。 ③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大学院設置基準等→専任教員10名、うち教授8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歳～2名、41歳～0名、51歳～7名、61歳～1名 ③専任教員男女構成→男性9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」の適切性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。 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	
2018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
2017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] 2016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] 2017年度は大学院担当教員の年度途中での交代に伴い、緊急に在籍院生の研究教育環境の改善を図る必要性が生じた。	全体では改善のための話し合いを組織的に持つことはできなかったが、研究科長、税法担当教員、非常勤講師間で在籍院生の研究教育環境にかかわる話し合いを数次持ち、緊密な情報交換、必要な対応をとることができた。
2018年度	年次計画内容		
	[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。		
	[2-2] 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。		

(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		[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)

3. 教員・教員組織

	規」の適正な運用を行う。		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]採用人事等実績
2017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] 新たな国家資格である公認心理師制度の開始に備えて、新学部設置準備委員会において新たに設立される心理学部臨床心理学科の人事と教員組織の整備が進められている。これに沿いながら、計画に基づいて臨床心理学研究科の教員の確保と教員組織の維持に努める。	4月に3名の臨床心理士有資格者の教員採用が実現し、公認心理師資格養成課程の開始ならびに必修科目運営の安定化に大きく貢献した。	① 実施 ② 実施
	[1-2] 新たな心理学部臨床心理学科の人事と教員組織計画に沿いながら、計画に基づいて臨床心理学研究科に適切な教員組織の維持に努める。	計画に沿って遂行した。*同上	① 実施 ② 実施
	[1-3] 新たな心理学部臨床心理学科の人事と教員組織計画に沿いながら、計画に基づいて臨床心理学研究科教員の負担軽減に努める。	計画に沿って遂行した。 これにより、教員の負担の一部が軽減された。	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	
2018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	
2017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] 研究倫理審査委員会において、厚生労働省による「ヒトを対象とした倫理指針」などに基づいて研究倫理に関する「申し合わせ」の改訂に取り組むことを通じて、教員の研究倫理に関わる資質向上を図る。	研究科研究倫理審査委員会による院生の研究申請の時期として新たに5月を追加し、10月,2月,5月,6月の年4回として対応を進めた。特に「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。また、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 達成
	[2-2] 臨床心理学研究科における教育倫理要綱の必要性を確認しつつ、制定に向けて検討を継続する。	院生の教育上の権利を保障する教育倫理綱領の検討を続けた。特に次年度から開始する公認心理師資格課程にも関わり同綱領の趣旨を検討した。	① 実施
2018年度	年次計画内容		
	[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。 [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。		

(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	
2017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	各学部の新規採用がほとんど任期付き教員であったために教員の補充は1名にとどまった。地域社会管理論については現	

	要請する。	在の委員会の中で担当者を決めた。	
	[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と相談し、要請する。	新規採用がほとんど任期付き教員であったために、今年度は行わなかった。	
2018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要請する。	
	[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
2017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。	①法政大学との連携講義を行った。今後は、法政大学の研究所との間で連携講義を行うこととなった。 ②内閣府との連携講義を地域社会まちづくり論で開講した。 ③札幌市との連携講義は行われたが、それ以外の自治体との連携は出来なかった。 ④北京農学院からの留学生が1名、短期の科目等履修生が3名いる。 ⑤客員教授の大野晃先生を招いて研究会を開催した。	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。また札幌市と連携して連携講義を行った。 ④研究会は開催した。
	[2-2] 大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。全員から解答を集めることは出来なかったが、回収率は高かった。院生に大学院に対して様々な要望があることがわかった。	このアンケートにいろいろな要望があったのでこれを参考にして今後の運営に活かす。
2018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、所属教員が開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する。		
	[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。		