

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。
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	計画実施状況 (1) 業績の基準を見直したため、再度年報に報告された研究業績の集計等をした。それを基にして 2010 年度以降の業績等に関する集計を行い、教授会等に提示し、評価を行った。行動計画の策定には至らなかった。 (2) 常に所管する業務内容の効率化を心がけた。また旅費規程の変更がどこまで可能であるか検討を始めた。
指標に基づく中期目標の達成状況 (1) 現状の把握を行い、教授会で報告した。 (2) 小さな改善の積み重ねをおこなった。旅費規程変更の可能性を追求し、継続して関係部局への働きかけを行う。		
2017 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
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。	計画実施状況 2016 年度は 12 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観点から検討を行い、6 名の教員を新たに採用した。さらに、心理学部設置に伴う採用人事として、2017 年 4 月に 4 名、2019 年 4 月に 3 名の教員を採用することが決定された。その結果、2017 年 4 月の採用者は合計 10 名となった。 人事計画・採用計画立案の参考として、年齢、男女構成ならびに職位の一覧を作成し、人事委員会で報告した。 計画通りの手続きを進め、大学協議会での承認を得た。 次年度はこの教員像が採用・応募の参考指針となったかどうかの確認を関係教員へ行いたい。
指標に基づく中期目標の達成状況 ①大学設置基準数は遵守している。 ②年齢構成に大きな変化はなく、2017 年度における全体の平均年齢は、2016 年度からほぼ横ばいの 53.4 歳となった。 ③女性教員の割合は、2016 年度が 21.9%、2017 年度が 23.2%となっている。		
2017 年度	年次計画内容 [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。 [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。	達成度評価指標【指標 1】 「本学が求める教員像」は 2016 年 7 月 28 日の大学協議会で決定した。それ以後、本学 HP の「大学紹介」及び「教職員募集」ページに掲載し、周知している。

(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
2016 年度	年次計画内容 [2-1] (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	計画実施状況 (1) 「学生による授業評価アンケート」は、前期、後期とも「中間」「最終」で行い、それらの結果は全学教務委員会主導で、10 分 FD として各学部教授会で「授業評価アンケートの自由記述欄から教育
指標に基づく中期目標の達成状況 (1) 10 分 FD の取組が開始したことにより、FD 参加率は、教授会出席率と連動し、94.4% (102 名/108 名) となった。これは、単独で行われた大学全体の FD 研究会の出席率 (14%前後) に比べ、		

	<p>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>	<p>改善を考える」取組として実施された。それにより、従来に比べ、多くの教員が FD 活動に参加したことになり、実質的な FD の取組強化につながった。また、これにより、「授業評価アンケート」の回答結果を、多くの教員で共有することができ、「本学の学生に求められる教授法」について、共通認識を持つ素地ができた。</p> <p>(2)他大学との連携による FD 活動に関しては、これまで、単なる情報共有のレベルに終始していたが、今年度は、北海道地区 FD・SD 推進協議会主催による北海道地区 FD・SD ワークショップに本学から 2 件の発表を行い、特に職員の SD に関する取組を発表し、他大学から高い評価を得ることができた。</p> <p>(3)「学生 FD」組織はメンバーが 2 名に留まり、活動自体が制限されたが、後期に入り、学生 FD のメンバーとメンバーではないが、大学の教育改善に強く関心を持つ学生達に呼びかけ、学生教職員合同の FD・SD ワークショップを開くことができた。そのワークショップでは「理想的な職員像を考える」をテーマに、KJ 法を使ってブレインストーミングを行い、発表するもので、これら活動に対しては、地元紙の取材を受けるなど、学生達の FD に対する取組が高く評価されたと考えられる。</p>	<p>80%以上も向上したことになる。また、単独で実施した大学全体の FD 研究会も、3 回実施した。第 1 回目は 8 月に「初年次教育を考える」、第 2 回目は 11 月の「ICT を活用したアクティブラーニング」、第 3 回目は「学生 FD 報告ならびに FD フォーラム報告」であったが、特に第 3 回目の出席者数は 20 名を超え、10 分 FD による FD への意識の高まりが、教職員に広がりつつある。</p> <p>(2)北海道地区 FD・SD 協議会からの FD・SD 活動の案内は 10 件/年度程度あるが、そのうち、本学の教職員が参加したものは、10 月開催のワークショップのみであった。協議会からは、新任教員に対する宿泊研修や、ルーブリック評価やシラバス作成等の FD 研修の案内があったが、それらには参加する教職員を派遣できなかった。</p> <p>(3)「学生 FD」組織が主催した学内の FD・SD ワークショップには、学生 16 名、教員 7 名、職員 13 名が参加した。また、「学生 FD」組織は、9 月に北海道地区の学生 FD 大会、ならびに 3 月の全国学生 FD 大会に参加し、それらの成果は、学内の第 3 回 FD 研究会で発表し、多くの教職員から称賛された。</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。</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)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>(1)全学教務員会主導で、教員顕彰制度が導入された。まだ、その対象や選定方法については改善の余地があるが、次年度、FD・SD を推進する教員や職員、合わせて学生の顕彰制度も視野に入れた顕彰制度を設計する下地ができた。</p> <p>(2)全学教務委員会経由で 10 分 FD の取組で「授業評価アンケート」の結果を提供した。ならびに、FD フォーラムによる報告会を通じ、大学の FD が非常に幅広く多岐に渡る内容を包括していることの認識や、現状でも教授会や学科会議で議論されていることも FD の取組に含まれることの認識を共有することができた。</p> <p>(3)「FD ファイル」の改訂や「FD コーナー」の充実はできなかった。</p>	<p>(1)顕彰制度の対象者は今年度 2 件であった。今後、学内の様々な諸活動を客観的に評価し、それらを顕彰制度に繋げる方策を検討する。</p> <p>(2)10 分 FD への参加状況、各 FD 研究会の参加状況は [1-1] の(1)で示した。</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、教育業績として認知されるように更新を迅速化する。</p>
2017 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」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>[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>		

(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制方針を再検討・策定し、文書化する。</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。</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「もとめる教員像」文書</p> <p>②学部学科別教員編成方針文書</p> <p>③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年齢構成</p> <p>③男女構成</p> <p>[1-3]</p>

3. 教員・教員組織

2016年度		①募集・採用・昇格実績
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について2016年度学部運営会議において文章を作成する。	2016年度7月の教授会において「もとめる教員像」の文書を策定することが確認された。	具体的な文書の策定には至らなかった。引き続き、教授会にて意見を交わしていくことが求められる。
[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。	「消費者行動論」を担当する教員の募集を行った。	2016年度の人事において、女性1名の採用に至った。
[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。
2017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2017年度学部運営会議において文章を作成する。		
[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。		
[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】
[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。		[2-1] 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] 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。		[2-2] ①FD活動参加実績 ②授業評価アンケート
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
2016年度	[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。	「教育力・研究力」を評価するシステムの具体的な検討を行うには至らなかった。
	[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。	2017年2月の教授会にて、年間のFD活動について総括を行った。
2017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。	
	[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。	

(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。		[1-1] 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] 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。		[1-2] ①大学設置基準教員数 ②年齢構成	
[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。		[1-3]①募集・採用・昇格実績	
2016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。	2014年度割愛のあった「財政学」担当教員、今年度割愛のあった「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社会情報学部から異動したことにより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。	2名の採用人事を行った。	「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、2名の採用人事を行った。
2017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。		[2-1] 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] 「教員情報検索システム」への業績入力を行う。		[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
[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。		

			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
2016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)に関しては履修者数が少なかったことによるTA減に対して多少の混乱はあったものの体制は維持できた。また、TAから実施状況・改善点などのヒアリングを行った。	科目別成績を見て、入門科目の修得率が低い状況から、どのようにして初年次科目の教育をするかが検討された。必修科目の修得状況と合わせて今後も継続して調査する。TA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。
	[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。	業績入力を呼びかけたものの、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」への業績入力を呼びかけた。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)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。	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3回行い、休退学予防、英語教育について議論した。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3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。
2017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
2016年度	年次計画内容	計画実施状況
	[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。	本年度、臨床心理学科の心理学部への発展(設置)構想に基づき必要な人事(17年度専任教員4名)を確保(17年度着任)した。定年退職教員の補充については人間科学科「教育心理学」を埋めることができず次年度に持ち越された。外国人教師(1名)、特別任用教員(1名)を補充した。 なお、英語英米文学科教員割愛の補充については学部再編を考慮した上で次年度、検討することとなった。
		心理学部設置構想に基づき2018年度から2021年度までの専門教育必要教員を確保し、新規採用予定のうち4名が2017年度に着任することとした。 教養「スポーツ」では定年退職教員の補充が確保できず、大学全体を通して2017年度中に結論を出すこととした。 【指標 2017年3月人事委員会資料】
2017年度	年次計画内容	
	[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。	

	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。	[2-1] ①FD活動参加実績 ②学科FD実施状況 [2-2]

3.教員・教員組織

	[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。		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
2016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] 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。	全学教務委員会からの提案を受け、各学科の学科会議においてFDミーティングを実施し、学科間で問題を把握することができた。しかし、学部全体を通じた報告（まとめ）をするまでには至らなかった。	各学科会議でのFDの取り組みは学科会議資料として学部長にも付されている。各学科固有の問題点は学科長を中心に把握する体制が整いつつある。今後は教授会での報告事項として取り上げることが課題となる。 【指標：2016年度学科FD議事録】
	[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。	教授会において学部構成員の研究出張、学外委員委嘱の現況等を一覧にして報告事項とし、共有化を図った。本学コミュニティーカレッジ講師派遣にも引き続き協力体制をとった。	学外講師、学外委嘱委員については積極的に教授会で紹介し、教員の諸活動を理解しあう場を引き続き設けることが必要である。 【指標②】
	[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。	学部教務委員会が十分な把握をしており、それが教授会報告へと繋がっているが、学部全体としての傾向と対策については運営会議に諮ることができなかつた。	本学ポータルサイト「はぐくみ」への記載を担当教員にお願いしてきた。これを継続し、個人情報に配慮しながら関係教職員の閲覧により実態を組織全体で把握し、学部運営会議、教授会も共有することが課題となる。 【指標なし】
2017年度	年次計画内容		
	[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。		
	[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気風を打ち立て、本学社会連携センターに協力する姿勢を保持する。		
	[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。		

(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
2016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。	心理・教育領域での欠員は、適当な候補者がなかったために補充することができなかつた。 思想領域の欠員は今年度も補充することができなかつた。	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。また、心理・教育領域の人事は、学部の再編を考慮しながら引き続き追求する。 【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引き続き努める。	学科所属教員の教授昇任を厳正に行うことができた。	引き続き、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】 【指標 人文学部募集・採用・昇任実績】
2017年度	年次計画内容		
	[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。		
	[1-2] 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
2016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なお全学的動向を見守る。	「教員情報検索システム」に変わる「researchmap」への業績入力について、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年度には在外・国内研究員の派遣が予定されていないが、次年度以降の実現に向けて、学科として教務上の対応を行う。	2017年度に予定されている研究員2名について、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。	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。	学科会議において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。	学科独自のテーマによるFD活動をさらに意識的に実行する必要がある。 【指標：学科会議資料】
2017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引き続き全学的動向を見守る。		
	[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。		
	[2-3] 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
2016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。	学部再編ワーキンググループが立ち上がり、定期的開催されたワーキングにおいて、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。また、来年度実用英語担当のネイティブ教員に欠員が生じたため、人事要求を行い補充した。	今年度は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「年齢構成」「男女構成」】
	[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。	今年度、1名の教員に関して准教授への昇進申請が行われ、適切に昇任人事が行われた。	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」】
2017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。 [2-2] 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ティカレッジ開講状況 [2-2] ①FD活動参加実績 ②授業評価アンケート
2016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。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。	今年度は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、社会貢献に関して、本学科教員が公開講座で3名、高大連携で1名が担当していることを確認した。	教員情報検索システムの業績入力については、今年度もその更新を促した。また、今年度は社会貢献を視野に入れ、「教育力・研究力」の充実に向けて検討を行った。 【指標「リサーチマップへの業績入力依頼文」「公開講座パンフレット」「2016年度1月教授会資料 ふるさと江別塾の講義企画について」】
	[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。	7～3月の学科会議で「10分FD」と題し、全専任教員間でFDに関する議論を継続して行った。また前年度の授業評価アンケートの結果分析を確認し、3教員の授業運営について情報を共有した。	今年度はFDに関する議論を学科会議で継続して行うことができた。また授業評価アンケートの分析も活用し、情報共有を効果的に行うことができた。 【指標「2016年度7月学科会議資料10分FD資料」】
2017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を努める。		
	[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。また、授業評価アンケートの効果的な活用を検討を継続する。		

(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、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		[1-1]臨床心理学科教員編成方針 [1-2]

3.教員・教員組織

<p>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]精神保健福祉士課程科目担当者 [1-4]心理士国家資格化にかかわる文書 [1-5]募集・採用・昇任実績 [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</p>
---	--

2016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] 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。	次年度に向けて、4名の教員を要求し、着任予定とすることができた。	教員の今後の負担軽減が一定程度期待できる。しかし一方現在でも教員の過重負担が大幅に軽減されているわけではなく、今後の適切規模の教員組織基準を目指す。【指標なし】
	[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。	上述のように4名の教員が確保でき、一応の教員配置は次年度満たされる。	カリキュラム改正にともない、実習が適切に運用できるかが、今後の課題となる。【指標なし】
	[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。	PSWに関する実習負担軽減のため、教員を要求した。	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る必要がある。【指標なし】
	[1-4] 公認心理師の専門養成課程の開設準備を推進する。	当該カリキュラムは未発表であるが、対応できるようにカリキュラムを作成した。	公式なカリキュラムが発表され次第、カリキュラムの見直しを次年度行う。【指標なし】
	[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。	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。	現在は問題ないが、今後生じる課題については丁寧に対処していく。【指標なし】
	[1-6] 2017年度に向けて欠員を補充し、教員一人あたりの業務負担の適正化をめざす。	業務負担軽減は少し改善されたものの、いまだに負担重は明らかに軽減されたとは言い難い。	2019年ころまでには業務負担は多少改善する予定。【指標なし】
2017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] 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。		
	[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。		
	[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] 教員一人あ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。	[2-1] 在外・国内研究員派遣制度の利用実績	
[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。	[2-2] ②FD活動参加実績 ③授業評価アンケート	
2016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。	教員補充に一定の成果は示せたが、「研究員派遣」の制度は利用に至らなかった。	カリキュラム負担を軽減し、「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] 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。	高校生のための心理学講座を昨年度に引き続き実施したが、これは一種の地域貢献として評価できよう。	地域貢献のための更なる機会を見出していく段階であると考える。【指標なし】
2017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。		

(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。	[1-1] 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]	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。	[1-2] 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]	「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。	[1-3] ①募集・採用・昇格実績

2016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おこなう。	今後の大学・学部再編を考慮に入れながら、学科の再編に向けて構想を練った。	立案を 3/3 実施。進行中を 1/1 実施。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】
	[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。	2016 年度退職教員（1 名）の退職にともなう不足教科の補充人事を行った。	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。	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。	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】
2017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慎重に検討していく。		
	[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。	[2-1] 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。	[2-2] ①FD 活動参加実績 ②授業評価アンケート	
2016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、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。	新しい「教員情報検索システム」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 2/4 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、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。またコラボレーションセンターの活用にも積極的に取り組んだ。	計画を 2/2 実施。実行を 2/3 を実施。達成 1/2 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】
2017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。		

(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。	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。	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	
2016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。2016 年度については採用人事はなかった。	[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% となった。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 42 歳となった。男女別構成比では法学部の女性教員は 19% であり、全学的には 20% であるため特段問題があ

3.教員・教員組織

			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] 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。	[1-2] 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。この教員組織の編成方針については、2017年度の早い時期に確定することにする。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、上記の編成方針に基づき補充人事を進める。	[1-2] 2015年度の割愛による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] 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の昇格申請がなかった。
2017年度	[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
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。	計画実施状況 [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。それを受けて、教員協議会で授業改善に向けた意見交換を行った。また全学的な取り組みである10分FDに取り組んだ。 [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。	指標に基づく中期目標の達成状況 [2-1] 前後期2度の授業観察では、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2回開催した。 [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16名の教員中、13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。
2017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
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。	計画実施状況 2016年度より5名の教員が他学部（3名が経済学部、2名が法学部）へ異動した。毎月、社会情報学部教授会を開催し、情報を共有するとともに、連携して在学生の指導に当たった。2017年度には残り3名の教員が異動する予定である。	指標に基づく中期目標の達成状況 CUP関連のカリキュラムのこれまで3年間の課題を検討した。その上で、4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。

中期計画【計画2】（目標1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
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・研究成果を学部紀要としてまとめる。	計画実施状況 [2-1] 今年度より全学的に「researchmap」へ移行することになり、全教員が「researchmap」への業績入力を行うよう働きかけた。	指標に基づく中期目標の達成状況 [2-1] ①全員が「researchmap」への業績入力を行った。 ②社会情報学部25周年記念特集号として紀要『社会情報』Vol.25 No.1-2を発行し、学部25年間の研究・教育の総括を行った。

[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ように努める。	[2-2] 全学的な取り組みとして行われた「10分間FD」に学部として協力し、学部の教育に還元するよう試みた。	[2-2] 毎月の教授会終了時に「10分間FD」に取り組んだ。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。
--	---	--

(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
2016年度	年次計画内容	計画実施状況
	[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。
	[1-2] 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(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。
	[1-3] 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。
2017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
2016年度	年次計画内容	計画実施状況
	[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。	[2-1] 「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。
	[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] 院生教育についての経験交流会は開催できなかった。
2017年度	年次計画内容	
	[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。	
	[2-2]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。	

3.教員・教員組織

(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】	
<p>[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。</p> <p>[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</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p>		<p>[1-1]</p> <p>①教員数・臨床心理士有資格教員数</p> <p>②科目担当可能教員・担当可能残コマ数</p> <p>[1-2]</p> <p>①カリキュラム(科目担当者・年齢・性別)</p> <p>②校務分掌状況</p> <p>[1-3]</p> <p>①週あたり持ちコマ数</p> <p>②週あたり超過持ちコマ数</p> <p>[1-4]</p> <p>①採用人事等実績</p>	
2016年度	<p>年次計画内容</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p>	<p>計画実施状況</p> <p>計画に沿って遂行した。 新学部設立に関わる人事は人事委員会ではなく、設置準備委員会を通じて行われ、新学科に必要な人事が検討・実施された。その際、研究科担当科目についての検討も同時に行われた。なお、大学院充実枠3名については同委員会では扱わずこれまで通り維持された。</p> <p>計画に沿って遂行した。*同上</p> <p>計画に沿って遂行した。*同上</p> <p>計画に沿って遂行した。 なお、2017年度新規採用に際して、臨床心理学研究科教員資格審査に関する内規、同取り扱いを再検討し、研究指導教員と実習担当者以外の教員資格要件を明示する方向で、内規と同取り扱いを改正した。</p>	<p>指標に基づく中期目標の達成状況</p> <p>① 実施</p> <p>② 実施</p> <p>① 実施</p> <p>② 実施</p> <p>①達成</p>
2017年度	<p>年次計画内容</p> <p>[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。</p> <p>[1-2] 新たな心理学部臨床心理学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。</p> <p>[1-2] 新たな心理学部臨床心理学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。</p> <p>[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。</p>		

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] 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。</p> <p>[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。</p>		<p>[2-1]</p> <p>①研究倫理審査委員会報告</p> <p>[2-2]</p> <p>①研究科委員会議題</p>	
2016年度	<p>年次計画内容</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p>	<p>計画実施状況</p> <p>研究科研究倫理審査委員会による教員・院生の研究申請の認定(院生の審査は10月,2月,6月)を通じて研究倫理の維持・発展を進めた。</p> <p>高度の倫理的対応を基本とする臨床心理士有資格教員が多いため主旨は十分に浸透しているが、FD活動の根本をなす教育倫理綱領の検討を続けた。</p>	<p>指標に基づく中期目標の達成状況</p> <p>① 達成</p> <p>① 実施</p>
2017年度	<p>年次計画内容</p> <p>[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。</p> <p>[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。</p>		

(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】
<p>[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。</p> <p>[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。</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」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。</p>		<p>[1-1]</p> <p>[1-2]</p> <p>①年齢構成</p> <p>②男女構成</p> <p>[1-3]</p> <p>①教員資格要件</p> <p>②教員資格審査に関する申し合わせ</p>

2016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。それと並行してカリキュラムの見直しを検討する。	各学部長と相談は行ったが、任期付きの教員が多い状況では新任の教員の補充はできなかった。ただ新たな科目の設置による教員の増員はあった。	
	[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。	要請はおこなったが、人事は認められなかった。	
	[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。	教員の資格要件を定め、文書化した。	①資格審査に関する申し合わせ 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		
	[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
2016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] 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。	①地域活性化システム論で法政大学から講師を招いておこなった。その際に今後の大学間の連携についても話し合われた。 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。他の自治体との連携は進んでいない。 ④北京農学院からの留学生が1名、在籍している。来年度志願予定者が1名いる。韓国の東亜大学からも留学生の話がある。 ⑤大野晃先生の研究会を開催する予定であったが、先生の都合により延期となった。	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、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。	大学院のアンケートを今年もおこなった。	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。
2017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項目の検討を行った上で、今年度も行う。		