

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】	
[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。	
2019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、独創的研究を見極める基準について検討する必要がある。 (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分析的に把握とその基準の必要性があることが分かった。 (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。
2020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) 2021年度に経済学部と経営学部が経済経営学部へ統合されるのに伴い、経済研究部会と経営研究部会のあり方を検討する。 (4) 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	
2019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] 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。	2019年度は11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、10名の教員を採用した。しかし、予定していた採用人事が不調に終わったことや急な退職が生じたことにより、2020年4月時点では大学設置基準教員数から1名が不足することになった。2020年度はこれを早期に解消するための検討が必要である。 また、特別任用教授及び准教授規程並びに特別任用講師規程が改正され、有期契約教員の契約期間の決定にあたっては人事委員会の議を経ることになり、そのための運用方針を定めた(第5回人事委員会審議1)。	①年度途中の退職者が生じたため、2019年9月以降、大学設置基準教員数から2名不足してしまった。 ②2020年度における全体の平均年齢は54.3歳であり、2019年度の53.5歳から若干上昇した。 ③女性教員の割合は2019年度が24.5%、2020年度が24.8%となった。
	[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。	これまでと同様に、大学HPや人事委員会資料への掲載は行ったが、それ以上の取り組みには着手できなかった。	①HP及び人事委員会資料への掲載を行った。
2020年度	年次計画内容		
	[1-1] 2020年4月時点で大学設置基準教員数から1名不足しているという状況を早期に解消する。 また、2021年度に向けての教員採用にあたっては、「2020年度教員人事採用方針(2019年度第10回人事委員会審議5)」に基づきながら慎重に検討を進める。		
	[1-2] ①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。 ②特別任用講師を専任教員として登用する制度の創設について検討する。その目的や要件を適切に定め、教育課程の維持等に不可欠な人材を得られるような制度設計を行う。		

(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
2019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。</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>[2-1]</p> <p>(1)「学生による授業評価アンケート」は、今年度も中間を紙媒体、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り、講義内で実施するよう依頼はしているが、徹底しきれていない。</p> <p>(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。</p> <p>(3)6月に行われた100分授業導入検討について、明治大学より講師をお招きして講演会をしていただいた際、本学学生FD団体のメンバー他学生が20名ほど出席し、学生の視点で授業展開を考える視点となり、その場で学生より質問も出され、学生の積極的な参加となった。また、学生FD団体より「SA制度について」考えるため、各教員にアンケート調査の依頼をし、集計を行い自分たちの活動に役立てることを検討中である。</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 24.1%(前年度 27.3%) 後期 18.6%(前年度 19.4%)</p> <p>(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。</p> <p>(3)当日は80名の参加状況から、本学の授業体系を考えるきっかけとなった。</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。</p>	<p>[2-2]</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、3件の応募があり、それらを適正に配分し活用につなげた。また、京都FDフォーラムへの参加を予定していたが、コロナウイルス感染予防のため中止となったため、視察を取りやめた。</p> <p>(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、改めて各学部レベルのFDの取り組みを要請する必要がある。 また、大阪大学より講師を招き、本学の3つのポリシーを見直し、カリキュラムツリーを学科ごとに作成する機会を設けた。その際、講演会には江別市内4大学プラットフォーム構想に基づき、近隣の他大学教職員にも門戸を広げて開催した。後半では、本学教職員が学科ごとに分かれて3つのポリシーを基にカリキュラムツリーを作成する作業を、共同で行った。 今まで、3つのポリシーは制定されているものの、見直す機会がないこと、どのように見直せば良いのかわからなかったことから、大変充実した機会となった。</p> <p>(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を含め、見え方を工夫する必要がある。</p>	<p>(1)FD活動補助授業には3件の申請があり、68万円を予算内で配分した。</p> <p>(2)3ポリシーに関するFDには午前の部63名、午後の部47名が参加した。</p> <p>(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90件、非常勤については48件掲載されているが、これらは大学のHPが深い階層にある。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>
2020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、「本学の学生から求められている教授法」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。</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個人・チームに対する表彰制度を規程化して大学全体の取り組みへと変えていく。</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</p>		

3. 教員・教員組織

る。 (4)遠隔授業に関するFD研究会を随時開催していく。

(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	
2019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。	経済学部との協力関係のもとで、順調に進んでいる。	学部再編後の人事計画は、特任教授採用を中心とすることで、財務上の制約をクリアしながら、着実に進んでいる。
	[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。	地域連携、国際化は経営学部のもとの特徴であり、これをさらに進めて、さらに多様化が図られた。	学内でも高い外国人教員、女性教員の比率であり、特に女性教員比率がさらに高められた。
	[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。	実務経験者を特任で採用することで、これらの目標を実現させた。	地域産学官連携に実績のある教員を特任で採用した。国際化分野でも、エアライン実務経験者を特任で採用し、この分野に関心のある学生諸君への対応準備が出来た。
2020年度	年次計画内容		
	[1-1] 専任教員の専任化によって、戦力を補う。		
	[1-2] 中長期の人員計画に基づき、すでに不足している経営学の専門専任教員の確保を目指す。		
	[1-3] 教員の若返りを図る。		

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。 [2-2] 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	
2019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] 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。	特に、留学生への履修指導の在り方につき、具体的な対策を立てた。	先輩留学生に、留学生の履修登録や日々の学修について助言してもらえようような、仕組みを作り予算措置もした。
	[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。	教務委員内でスカラ入学者・成績優秀者をフォローする体制をとった。	スカラ入学者・成績優秀者と教務委員・学部長との会見の機会を設けたが、十分とは言えなかった。
2020年度	年次計画内容		
	[2-1] 新札幌に向けて、遠隔授業に関して技術的な問題を、学部教員一丸となって、クリアする。		
	[2-2] 今年度はスカラ入試合格者を含む成績優秀者がこれまでになく多数入学してきた。かれらの、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充実させる。		

(5) 経済学部

【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	
2019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は、全学の方針を踏まえ、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。	新学部新学科の教育に相応しい教員組織を、新カリキュラムを踏まえて決定すること、また、教職担当の教員構成を新たに決定した。	新学部新学科の教育に相応しい教員組織を、新カリキュラムを踏まえて決定した(経済学専門の専任教員14名)また、教職担当の教員構成も新たに決定し、3月には、新たに中学・社会、高校・公民の認可申請を行った。
	[1-2] カリキュラム運営が円滑にできる教員を維持する。	特別任用講師として1名の人事募集(ミクロ経済学)を行った。	ミクロ経済学の採用人事は、面接まで実施したが、教授会で否決し、採用には至らなかった。
	[1-3] 教員の資格基準に適した採用・昇	2名の特別任用講師の再任用の審査	6月に、3年の任期が満了となる2名の特別任

	格を引き続き実施する。	を実施した。	用講師について、再任用の審査を実施し、再任用する旨、教授会決定した。ただし、うち1名は労働契約を締結したが、他大学に転出した。
2020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、2027年度までの人事計画を策定する。更に、2020年度に新学部新学科の教育課程を遂行するため、「ミクロ経済学Ⅰ・Ⅱ」と「マクロ経済学Ⅰ・Ⅱ」について、新規採用者の補充を実現する。		
	[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] 特別任用講師について、今後の任用の在り方を検討し、教授会で決定する。			

【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
2019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)TA・SAについては円滑に運営し、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およびTA・SAを採用している教員から、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。特に、プロゼミナールのSAについては、教員による活用方法を報告するFD研究会を開催し、SA活用の現状と課題に関する情報共有を行った。	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、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SAについては業務に適した能力を持つ人材の確保が難しくなっている科目もある。しかし、情報系科目の受講生が増加して来ているので、SAとして活躍できる人材を育成するべく指導することで状況が改善する可能性がある。
	[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。	3月度教授会にて「researchmap」への業績入力呼びかけ。学部の研究会は2回実施し、うち1回は退職される教員の最終講義(最終研究会)であった。	「researchmap」への業績入力呼びかけた。学部の研究会は、2回実施した。また、11月2日には、経済学部が主催し、総合研究所でシンポジウムを開催した。シンポジウムは、「心理学×経済学 行動経済学でつながる『社会』と『わたしたち』」をテーマに掲げ、大阪大学の竹文雄教授、明治学院大学・犬飼佳吾教授、明治大学・千田亮吉教授の3名による講演、および討論を行った。同シンポの参加者は100名ほどで盛況であった。
	[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。	特に検討していない。	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。 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、欠席が多く修学上の指導を要する学生の情報共有、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については、具体的な検討はしていない。	①②10分FDを11回行い、学部構成員全員が参加した。それに加えてFD研究会を開催し、プロゼミナールのSAの活用方法についての情報共有を行った。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。
2020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。			

3. 教員・教員組織

[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。
--

(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
2019年度	年次計画内容	計画実施状況
	[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、欠員補充を行わない、適正な教員組織を維持する。	退職教員の補充も含めて、専任教員2名(保育原理、Oral communication)、特任教員3名(社会福祉演習、精神保健福祉援助実習、スポーツ)、英語講師1名(英語IB)の合計6名の採用が実現した。
2020年度	年次計画内容	達成度評価指標【指標1】
	[1-1] 人文学部3学科体制が維持される状況のもとで、欠員補充も含めて、適正な教員組織を維持する。	昨年度、見送りまたは保留となったOral Communication(英文科)およびスポーツAB(こ発)の人事要求が認められ実現した。 【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
2019年度	年次計画内容	計画実施状況
	[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。	学科FDは3学科とも、特任教員も出席する学科会議において継続して実施しており、定着したといえる。
	[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。	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。
	[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。	学部運営会議等において、学部や各学科の課題等について情報を共有し、課題解決に努めている。今のところ、円滑な学部運営が実現できている。
2020年度	年次計画内容	達成度評価指標【指標2】
	[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。	学科FDの成果を学部レベルで共有する方策について更なる検討を進めるといふ課題が残されている。
	[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。	今後とも、学部教授会において公開講座や学外講師、学外委嘱委員などの社会貢献活動について紹介していく。 【指標なし】
	[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。	今後とも、学部や各学科の課題等について情報を共有し、円滑な学部運営や課題解決に努める。【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 ②年齢構成 ③男女構成 [1-2]募集・採用・昇格実績
2019年度	年次計画内容	計画実施状況
	[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。	[1-1] 年度途中で割愛により福祉領域に1名の欠員が生じ、福祉領域の特任教授(社会福祉演習)を補充した。また、福祉領域のPSW課程担当教員から2020年度末に早期退職する申し出があり、2022年度からの2学部2キャンパス展開及び厚労省新カリ開始への準備と対応のため特別任用講師(精神保健福祉実習指導)を補充した。
	[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。	[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。
2020年度	年次計画内容	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] 2020年度からの新カリキュラム開始に伴い、5領域から3専攻へと組織替えがなされた。次年度は、全学の教職課程を含む諸資格課程のカリキュラムの維持と、本学の経営再建プランに基づく採用人事計画指針とのバランスを取りながら、中期教員人事採用計画の策定作業をとおして引き続き適正な教員配置を追求する。 【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 人文学部募集・採用・昇任実績】

2020年度	年次計画内容
	[1-1] ソーシャルワーク専攻の専任教授（精神保健福祉士課程）が2020年度末をもって退職予定であるため、速やかに人事要求をおこない、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。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	
2019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】
	[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。	[2-2] 2020年度は派遣予定がないため、必要な対応は特になかった。	学科として引き続き教員の資質向上を図っていく。
[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。	[2-3] 学科会議等をとおして全学のFD活動への参加を促した。学科会議において学科独自のテーマに依るFD活動を原則的に毎回実施した。	新カリキュラムの準備過程で人間科学基礎論や基礎ゼミナール、入門演習、基礎演習など、学科共通授業の運営や指導法について議論できた。専攻制に移行した後の学生に継ぎ目のない支援の在り方の具体的なイメージも共有できた。【指標：学科会議資料】	
2020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] 2021年度は派遣予定がない。2022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	
2019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。	英語コミュニケーションの教育の更なる強化を狙い、今年度は専任教員1名（外国人）と英語講師1名（外国人）を要求し、採用に至った。科目適合性、研究業績、教育実績を綿密に考慮した適正な採用が出来たと判断する。年齢構成としては中堅・若手層の補強ができたが、男女構成についてはそれほど考慮しなかった。	英語コミュニケーションの教育の更なる強化を狙う学科の意図通りの要求・採用に至った。 【指標 2019年度第2回学科会議資料19】 【指標 2019年度第7回学科会議資料16】 【指標 2019年度第10回人事委員会資料1-1】
[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。	教員の資格に関する諸規定を適正に運用し、2名の新規採用に至った。なお、昇任申請は今年度はなし。	教員の資格に関する諸規定に基づいた採用を行った。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」】	
2020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、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

3. 教員・教員組織

2019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。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。	昨年度同様、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。「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」ことについては、人文学部再編の様子を見ることにし、特に会議体で取り上げることはしなかった。	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 2019年度第13回人文学部教授会資料21】
	[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。	今年度の10分FD活動では、専門科目の行事におけるより効果的な運営方法や課題、専門科目における教員の実践報告、本学科入学者の学力分布状況の基礎データの共有が行われた。また、教員2名による授業評価アンケートの自己評価を学科会議で共有し、アンケートの効果的な活用につなげた。	昨年度同様、10分FD活動と授業評価アンケートの検証を通じて、教員の資質向上に努めた。 【指標「10分FD資料」2019年度4月・5月・6月・7月・10月学科会議】 【指標「10分FD報告書」2019年度4月・5月・6月・7月・10月分】 【指標 2019年度第4回学科会議資料3】
2020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、大学再編の議論の状況に応じて、再編の申請を見据え研究・教育の業績を積み重ねる必要性を会議体で訴える。		
	[2-2] 今年度も、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。今年度前期に導入の遠隔授業に関しては、実践共有を学科で行い、遠隔授業が円滑に行われているかを検証する。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	
2019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中期的な人事計画を策定した。	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】 【指標「人事計画について」2020年2月学科会議資料】
	[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。	2016年度退職(1名)を関係部局と連携し要求した結果、特任教員として認められた。保育士養成カリキュラムにおける2019年度退職教員(2名)の補充については、1名のみ認められ、その分担当者が不在となる科目については非常勤にて補った。	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】
2020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] 2020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。 [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	
2019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	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】

	促し、対外的な評価を受けうる体制を構築する。		【指標「2019（平成 30）年度 札幌学院大学総合研究所年報 第 11 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った。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】
2020 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。 [1-2] 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。 [1-3] 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。 [1-4] 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。 [1-5] 「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。 [1-6] 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。	[1-1] 臨床心理学科教員編成方針 [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	
2019 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。	2017 年度に 4 名の教員が新たに赴任したが、2018 年度から開始された公認心理師養成プログラムの実習面等での制約があり、教員数に余裕はない状態である。	【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。	2019 年度には、3 名の教員が新たに赴任し、それぞれの専門を活かして講義・演習等を担当した。カリキュラムは、基礎及び臨床の面で一層充実したものになった。	カリキュラムとディプロマ・ポリシー (DP) との適合性について、科目担当教員に依頼して調査し検討した。 【指標：DP 適合度調査用紙】
	[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。	公認心理師養成カリキュラムの実習実施に際して学生数に対する教員数及び教員資格に制約があるため、外部実習では余裕のない状態にある。	公認心理師を希望する学生に対して適切に対応できるよう、履修すべき科目や適正な教員配置について検討した。 【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。	准教授 2 名から昇任申請があり、適正に業績審査の上、教授会において審議した結果、2 名の教授承認が認められた。	【指標なし】
	[1-5] 教員一人当たりの業務負担の適正化をめざす。	教員一人当たりの業務負担の適正化をめざしているが、公認心理師養成カリキュラムの実施に伴う実習等の負担があり、余裕のない状態にある。	カリキュラムとディプロマ・ポリシーとの適合性や公認心理師カリキュラムとの対応を見据えながら、業務負担の適正化についても検討した。【指標：なし】
2020 年度	年次計画内容		
	[1-1] 2020～2027 年度にわたる中期教員人事採用計画について検討する。		
	[1-2] 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。		
	[1-3] 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。		
	[1-4] 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] ② FD 活動参加実績 ③ 授業評価アンケート	
2019 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」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。	在外研究員 1 名の次年度派遣が決定し、カリキュラム上の負担が加重にならないよう努めつつ、講義等を調整した。	【指標なし】

3. 教員・教員組織

	[2-2] 社会貢献に向けた取り組みに関して検討を続ける。	教員・社会人向け講座を実施した。またコミュニティカレッジと共同で心理学講座も実施した。各教員がそれぞれの専門性を活かして、学識経験者としての会議への参加、地域での講演活動等を行った。	教員・社会人向け講座は大変好評であり、今後も継続する予定である。 【指標：心理学講座パンフ】
	[2-3] 学部内FD研修の機会を引き続き検討する。	FD研修会を夏・春の2回実施すると共に、教授会後にも教員集会を開催して研修に努めた。	【指標：なし】
2020年度	年次計画内容		
	[2-1] 学部の管理運営の効率化のため、ICTを利用した会議の実施について検討する。		
	[2-2] 社会貢献に向けた取り組みに関して、引き続き検討する。		
	[2-3] 学部内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	
2019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。2019年度4月に教員の新規採用はなかった。	[1-1] 2019年4月時点の法学部教員は14名であり、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。年齢構成は51歳以上が11名で78.6%、40歳以下が3名で21.4%となり、偏りが見られる。任期なし教員が10名、任期付教員が4名となり、後者の占める率が30%に近づくことになる。
	[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。	[1-2] 法学部の基幹科目が何であるのかについては新カリキュラムを策定した際に検討した。 [1-3] 資格基準に適した教員の昇格はなかった。	[1-2] 2019年に新規採用された教員はいない。2020年4月新規採用の刑法人事を行った。 [1-3] 資格基準に適した教員の昇格申請がなかった。
2020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、全学の動向を見ながら検討する。		
	[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。 [1-3] 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	
2019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。	[2-1] FD活動として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になった。	[2-1] 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、個々人で確認するにとどまった。
2020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。加えて、遠隔授業の実施における問題点の抽出と、教員間での実践事例に関する情報共有を図る。 [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教員組織編成方針文書 [1-2]

	[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。		①大学院設置基準等 ②年齢構成 ③男女構成 [1-3]①教員の募集・採用・昇格人数
2019 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。	[1-1] 申し合わせのみ行なった。	[1-1] ①教員組織編成方針文書：未達成
	[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。	[1-2] 年齢構成に若干の課題が残るが、現状の教員配置を維持することができた。	[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専任教員年齢構成→31 歳～2 名、41 歳～0 名、51 歳～6 名、61 歳～3 名 ③専任教員男女構成→男性 10 名、女性 1 名
[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。	[1-3] 教員の募集・採用・昇格を行う必要がなかった。	[1-3] ①教員の募集・採用・昇格人数：0 人	
2020 年度	年次計画内容		
	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」への業績更新 [2-2] 教育研究・社会貢献・管理業務等に関する情報の公開		[2-1]①教育・研究業績更新状況の確認 [2-1]ホームページ等による情報公開の頻度 [2-2]大学院独自の組織的な取り組みについて、その実施状況
2019 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
	教育研究・社会貢献等、積極的に情報公開を行う。	中期目標 2 にある、教育研究・社会貢献・管理業務等に関する組織的な取り組みに基づいて「教員の資質向上を図る」ための具体的な取り組みについては、本年度、実施することができなかった。次年度、具体的な取り組みを行うとともに、年次計画ならびに評価指標を加筆修正する必要がある。	①教育・研究業績更新状況の確認：1 回 ②ホームページ等による情報公開の頻度：2 回（北海道自治体学会のサイトに公開、道内 179 自治体にチラシの送付）
2020 年度	年次計画内容		
	①教育研究・社会貢献等、積極的に情報公開を行う。 ②大学院独自の組織的な取り組みを行う。		

(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
2019 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。	コマ数を調べ負担経験を試みはしたが、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	
2020 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。		

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] 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	
2019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] 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。	「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] 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作り、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。	年に2回学部・院・センターでの教育と研究を一体的に議論する場を設けた。日常的な院生の権利保障についてはFD会議や「ゼミ見える化シート」で進捗を確認した。	① 実施
2020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、時代に即した高水準の基準に基づく指導との多層構造とし、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作り、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	
2019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て要請する。	2019年度は「地域社会会計論」「地域調査論」を開講した。	2020年度から実務家2名(加納 尚明先生「NPO事例研究演習」、服部 彰治先生「地域社会管理論」)が新たに非常勤として採用されることになった。
	[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。	科目適合性を満たす新任教員が2020年度から「地域経済論演習」を担当することになった。	本学新任教員(森 邦恵教授)が2020年から構成員となることが決定した。 2020年度は60代4名、50代6名、40代3名、30代1名であり、男性教員が14名、女性教員が3名となる。
2020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て要請する。		
	[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	
2019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させる。	①教員1名が法政大学連携講義を行った。 ②地域活性化システム論において内閣府との講義を行った。 ③「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江別経済ネットワーク副代表幹事、メンバー、および、学生地域定着推進広域連携協議会のメンバーとして江別市と連携した。 ⑤北京農学院から2名の科目等履修生を受け入れた。 ⑥地域経営学会との合同研究会を予定していたが、新型コロナウイルスの影響で延期になった。	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研究会は予定されていたが新型コロナウイルスの影響で延期となった。しかし、この合同研究会は毎年継続的に実施する予定となっている。

	[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。	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。	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。
2020 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。		