

進捗状況報告シート

(2011年度・大学)

担当部局は ☆印の箇所を記入してください。

I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	法学研究科
大項目	11 教員・教員組織(研究科)
中項目	
小項目	11.0.1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。
要素	教員に求める能力・資質等の明確化 教員構成の明確化 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化
小項目	11.0.2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
要素	編制方針に沿った教員組織の整備 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備 研究科担当教員の資格の明確化と適正配置(院・専院)
小項目	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
要素	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化 規程等に従った適切な教員人事
小項目	11.0.4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
要素	教員の教育研究活動等の評価の実施 ファカルティ・ディベロップメント(FD)の実施状況と有効性

II. 自己点検・評価(2010.5.1~2011.4.30の進捗状況報告)

《目標・指標》

本項目において、2009年度~2013年度の中期的な「目標」と「指標」を次のとおり設定し、毎年度進捗状況の評価を行っている。進捗評価はA~Dの4段階とし自ら評価した。A~D評価は目安として次のようなものである。

- A : 目標実現のための計画や方策などを適切に実行し、目標を達成している。もしくはほぼ達成している。
 B : 目標実現のための計画や方策などを概ね適切に実行しているが、まだ目標は達成していない。
 C : 目標実現のための計画や方策などを実行しているが十分ではなく、目標は達成していない。達成にはまだしばらく時間がかかる。
 D : 目標実現のための計画や方策などを実行していない。当然目標は達成していない。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. 専任教員の年齢構成、女性教員比率を是正する。	→「大学院指導教員の年齢構成、性別の状況」「改善の機会の有無と改善の実施」	C	C			
2. ロースクール専任教員との協力関係を強化する方策を検討する。	→「ロースクールへの法学研究科からの学内兼任教員数」「法学研究科でのロースクール教員の構成員数・担当科目数」	C	C			
3. 外国研究機関との人材交流を活性化するための方策を検討する。	→人材交流を行った外国研究機関名、教員数	C	C			
4. 高度専門職業人育成のために外部実務家教員による担当が望ましい科目すべてについて、学部実務家教員の非常勤教員・客員教員としての採用を進める。	→「外部実務家講師による担当が望ましい科目数と外部実務家講師による担当科目数」	B	B			
5. 教員による教育を補完するTA制度の活用の充実策を検討する。	→「TA採用数」	C	C			
6. 副指導教員制度の活用を促進し、後期課程学生についてすべて副指導教員の選任を義務づける。	→「前期課程と後期課程別の学生数と副指導教員採用数」	A	A			
			☆			
2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	2009	2010	2011	2012	2013
	→					
	→					

《現状の説明》 ※ 全小項目について記述が必要

小項目 11.0.1	11.0.1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。 (方針設定の有無) <input type="checkbox"/> いずれかにチェックしてください。 →→→→→→→→→→ <input checked="" type="radio"/> 方針を定めている <input type="radio"/> 方針は定めていない
	(方針) 教員像として一般的な形では定められていない。ただし、教員としての任用基準「教授、准教授、助教及び専任講師の任用に関する規定」「教員選考基準」「大学院教員及び大学院指導教員選考基準」、さらに法学部においては、「法学部教員選考基準内規」「大学院教員、大学院指導教員任用基準について」「人事の進め方ルール」「経法連携コース設置にともなう共同人事の進め方に関する申し合わせ」によって、業績や教育経験についての基準、及び手続きが定められている。 また、教員組織の編成方針としては、博士前期課程においては、法学・政治学専攻として一括され、博士後期課程は3専攻ごとの編成としている。なお、ロースクール所属教員の中で資格要件に合致する者も含め後期課程の研究科委員会を構成している。
小項目 11.0.2	11.0.2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。 (説明) 基本的には、妥当である。法学研究科と教育研究面での繋がり強いロースクール教員との協力関係、弁護士・司法書士以外の外部実務家教員の採用、外国人客員教員の招聘などについては、院生数の動向も見極めつつ向上させることが望ましいと考えられている。
	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。 (説明) 専任の大学院教員の募集・採用、昇任については、学部人事と同様に明確な規程と手続に基づき実施している。非常勤教員の採用人事についても、研究科委員会での承認手続を経て実施している。これらの点は、前年のシステムを維持している。
小項目 11.0.4	11.0.4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。 (説明) 教員の教育活動の評価については、大学院生による各学期一回の授業評価によるに留まる。大学院教員のみを対象を限定したFDは実施していない。しかし、授業評価を行っており、集約して改善に役立てている。 研究活動の評価については、研究業績データベースの作成を行っている。
	その他

《評価指標データ》

- 専任教員の年齢別構成【大学基礎データ】
- 教員一人当たりの授業時間数【大学基礎データ】
- 本学出身の専任教員の構成比率【基本的な指標データ】
- 海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
- 教員組織における実務家教員の占める割合（専門職大学院に限定）
- 教員組織における女性教員の占める割合
- 任期制教員（契約教員）の採用数
- 公募制による採用教員の数

☆ 追加データがあれば追加してください。

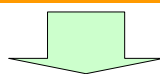
◎効果が上がっている事項 ※目標の進捗評価が「A」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(1)》効果が上がっている事項 <small>注) 出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。</small>	
小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	
↓	
《次年度に向けた方策(1)》伸ばさせるための方策 <small>注) 出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。</small>	
小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

◎改善すべき事項 ※目標の進捗評価が「D」の場合は必ず記述してください。

【点検・評価 (2)】改善すべき事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	研究業績データベースの毎年の記入や適切な様式にそった記入が行われない事例がある。
その他	



《次年度に向けた方策(2)》改善方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	記入漏れをなくすように、教員に徹底する。
その他	

◎自由記述

【点検・評価】&【次年度に向けた方策】

★ その他 (自由記述)	副指導教員制度については、2010年度の状況をモニタリングしつつ、2011年度に必要な改正を行う。
-----------------	---

Ⅲ. 学内第三者評価

< 評価専門委員会の評価 >

【学外委員】

○目標に掲げられているロースクールとの人材交流、外国研究機関との研究交流の強化、外部実務家講師による担当の増加の現状と課題について言及してください。

【学内委員】

○教員組織に関してさまざまな検討が進められていることが評価できます。

○進捗評価「C」の項目については、「改善すべき事項」に記述することが望まれます。

○記述は明確であり適切です。課題も把握されていますので、各目標の着実な進捗と達成、ならびに各種施策の実現に期待します。なお、シートを見た人が、できるだけ他を参照せず本シートだけで把握できるように、学部と重複する場合でも極力省略せず同じような記述が望まれます。

【大学基準協会：評価に際し留意すべき事項】

○小項目11.0.1

基盤評価：「採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていること」「組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていること」

達成度評価：「専門分野に関する能力、教育に対する姿勢など、大学として求める教員像を明らかにしたうえで、当該大学、学部・研究科の理念・目的を実現するために、教員組織の編制方針を定めている」

○小項目11.0.2

基盤評価：「当該大学・学部・研究科の専任教員数が、法令（大学設置基準等）によって定められた必要数を満たしていること」「特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していること」

達成度評価：「教員組織の編制方針に従う教員組織を編成している」（小項目11.0.2&11.0.3）

（評価に当たっては、当該大学の説明・証明から、下記のことが明らかであるかに留意する。）

- ・方針と教員組織編制実態の整合性
- ・十分な教育活動を展開するための取り組み（例えば、授業科目と担当教員の適合性を判断する措置の導入や、専任教員1人あたり学生数に対する配慮などが考えられる。）

- ・教員の募集・採用・昇格について、基準、手続を明文化するなど、その適切性・透明性を担保するための取り組み

○小項目11.0.4

基盤評価：なし

達成度評価：「教育研究、その他の諸活動（※）に関する教員の資質向上を図るための研修等を行い、教員・教員組織の質の維持・向上を恒常的かつ適切に行っている。」※ここでいう諸活動とは、社会貢献、管理業務などを含む教員に求められる様々な活動を言う。授業方法の改善等、教育内容・方法の向上を意図した取り組みについては、4（本学では6）教育内容・方法・成果において問う

IV. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

○評価項目に直接答えることを主眼としたが、目標との間に若干の齟齬があり、目標についての記述が不十分となった。

「ロースクールとの人材交流」については、2011年度にデータを整理し全体把握ができる状況にし、今後もモニターを行う。現状としても、別途表のように2009年、2010年に連続して、ロースクールに14名が法学部から出講しており、かつロースクールからも相当な数の開講が行われており、十分な人材交流が行われていると言える。

「外国研究機関との研究交流の強化」については、2011年度にデータを整理し全体把握ができる状況にし、今後もモニターを行う。現状としては、別途表のように行われているが、個別教員の活動、法学部・法学研究科としての制度に基づくものがあり、それぞれについての活性化方策について今後検討することが必要となる。

「外部実務家講師による担当」については、2011年度にデータを整理し全体把握ができる状況にし、今後もモニターを行う。

○進捗評価「C」の項目について

★「年齢構成」、40歳未満教員の比率が低い点が問題である。教員採用上の配慮がなされる必要があるが、他方で、①大学院での教育の継続性の担保を行うために大学院担当ができる教員採用が望ましいという点、②年齢を採用条件とすることは年齢差別につながるという点等の問題もあり、教員の相互了解により緩やかな改善を進めることが妥当であると考え。

「女性教員比率」女性教員比率の低下の問題は、政策的変化の結果ではなく、自然的な帰結である。これに対して、積極的差別是正措置（ポジティブアクション）を取るべきかについて、合意が存在しておらず、同等能力の場合にこの基準に配慮することが望ましいという水準が現政策となっている。再度、現状の問題を確認することから進めたい。

「外国研究機関との人材交流」については上述。

「外部実務家教員」上述。

「TA制度」については、次年度についての改革を行えるようにしたい。