

進捗状況報告シート

(2010年度・大学)

担当部局は☆印の箇所を記入のこと。

I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	法学部
大項目	11 教員・教員組織
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《進捗状況報告》

【現状の説明】

《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た。

目標の進捗状況は「A:適切に実行している」「B:概ね実行している」「C:必ずしも実行していない」「D:実行していない」とし、自ら評価した。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
1. 年齢構成および女性教員比率に配慮した教員採用を行う。	→「専任教員の年齢構成、性別の状況」「改善の機会の有無と改善の実施の有無」	C
2. 社会的要請や担当分野の教員配置のバランスに適切に配慮した教員採用を行う。	→「改善の機会の有無と改善の実現の有無」	B
3. 法曹界、地方自治体、ジャーナリズム、国際機関等、実社会での実務経験のある人材を適切に活用する。	→「実務家教員数と担当科目総数」	B
4. 英語教育を一層充実させるために英語契約教員の採用を検討する。	→「英語契約教員採用のための検討状況・採用実施状況」	D
5. 教学補佐やTA制度の効果的な活用を促進する。	→「教学補佐採用数とTA採用数、学習相談件数、補助担当授業総数」	C
6. TA制度に準じて、ロースクール学生ないし修了生活用の制度の導入を検討する。	→「ロースクール生ないし修了生の採用の検討状況・採用実施状況」	D
7. 各法曹団体等との学術交流協定の締結等による協力関係を確立する。	→「学術交流協定数、意見交換会の回数」	B

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
	→	☆
	→	☆

《小項目ごとの現状説明》 ※ 全小項目について記述が必要

☆	小項目 11.0.1	(方針) 教育研究の適切な実施を確保できる教員組織のあり方について、教員の年齢構成、女性教員比率、本学出身教員比率等の適正化のための検討を恒常的に進める。 (現状説明) 教員組織のあり方については、2010年4月時点で、教員の年齢構成につき50歳以上の教員比率が約53%（専任教員53名中28名）であり、女性教員比率が約17%（専任教員53名中9名）、本学出身教員比率は約13%（専任教員53名中7名）であり、改善の余地がある。
☆	小項目 11.0.2	法学部の教員組織においては、外部実務家教員の適切な採用とTA等の教育補助者の適切な活用を促進すべき余地がある。英語契約教員の採用がまだない状況である。
☆	小項目 11.0.3	法学部のあるべき教員像について、教員の能力・資質の確保の観点から、募集は全国公募を原則とし、採用審査にあたり、研究業績による研究能力のチェックのほか、教育能力のチェックの観点から、必要に応じて候補者に模擬授業を義務づけている。また、採用・昇任については、採用・昇任のための業績基準を学部独自に具体的に定め、この基準に基づいて採用・昇任人事を行い教員の能力・資質の確保に努めている。
☆	小項目 11.0.4	
☆	その他	

《特定6項目データ》

本項目は数量的なデータによる評価(現状分析)が可能のため、次のとおり指標を定め経年比較している。

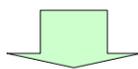
【法学部】			単位	2006	2007	2008	2009	2010	備考
指標1	専任教員1人あたりの学生数（ST比）		人	60.3	58.9	55.8	56.4	56.1	
指標2	必修科目および選択必修科目に対する専任比率	専門教育	%	88.8	86.0	82.8	82.8	82.5	
		教養教育	%	24.6	26.5	24.6	22.4	24.3	
指標3	専任教員の年齢別構成（分布）		→	→	→	→	→	→	大学基礎データ表21参照
指標4	教員組織における女性教員の比率		%	17.0	16.7	16.3	17.7	15.4	
指標5	本学出身の専任教員の構成比率		%	19.1	18.8	14.0	13.5	13.5	

注) 指標5は学部、研究科、研究所、センターを対象とする。

◎効果が上がっている事項

【点検・評価 (1)】効果が上がっている事項

☆	小項目 11.0.1	
	小項目 11.0.2	2003年度以降、弁護士等の外部実務家教員の担当が望ましい科目を検討のうえ新たに設置し、非常勤教員、任期制教員、客員教員の形で、ほぼ外部実務家教員の担当を実現している。
	小項目 11.0.3	法学部のあるべき教員像について、教員の能力・資質の確保の観点から、採用・昇任のための基準を学部独自に具体的に定め、この基準に基づいて採用・昇任人事を行い教員能力・資質の確保を行っている。
	小項目 11.0.4	
	その他	



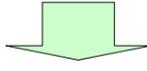
【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

☆	小項目 11.0.1	
	小項目 11.0.2	外部実務家教員の担当が望ましい科目の増設を検討し、より一層の外部実務家教員の採用を実現する。英語契約教員の採用について検討する。TA等の活用を促進する。
	小項目 11.0.3	
	小項目 11.0.4	
	その他	

◎改善すべき事項

【点検・評価 (2)】改善すべき事項

小項目 11.0.1	年齢構成のバランス、女性比率、本学出身教員の比率等が適正でない。
小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	FDのための機会（FD研究会）が不定期で実施回数が少ない。
その他	



【次年度に向けた方策(2)】改善方策

小項目 11.0.1	教員増員による新規採用の機会は今後、極めて限られるとみられるため、今後の退職者の後任人事において、年齢構成のバランス確保、女性比率の引き上げ、本学出身教員の増加等に配慮する。
小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	FDのための機会（FD研究会）を定期的なものにし、実施回数と検討課題の設定数を増やす。
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)	
-----------------	--

Ⅲ. 学内第三者評価

<評価推進委員会からの評価>（実務作業は評価専門委員会、評価情報分析室、企画室）

【学外委員】

○ST比が依然として56.1と高水準であることと、50歳以上の教員比率が半数を超えている点が懸念されます。

【学内委員】

○教育課程の編成・実施の方針が定まっていない段階で、教員組織のあり方についての目標を設定することは難しいと思われま

す。方針の策定に伴って、更なる検討を加えることが期待されます。

○点検・評価のサイクルが進行中と判断されます。

○大学基準協会の「評価に際し留意すべき事項」（ハンドブックP78～）において、水準評価として数値による評価がなされるものに注意してください。「8. 教員組織 ③専任教員の年齢構成のバランスが取れている」については「学部として、61歳以上が35%を超える場合は助言、～30、31～40、41～50、51～60、61歳以上でみたとき、各年代の全体に占める割合が30%を超える場合は助言になることもある」とされています。本水準を満たすことは大変難しいことですが、本水準を念頭におき今後の教員人事をお考えください。

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

★ なし

V. 本項目の評価指標

<全学的な指標>

11.0.0.S1	専任教員一人あたりの在籍学生数
11.0.0.S2	開設授業科目における専任比率
11.0.0.S3	専任教員の年齢別構成
11.0.0.S4	教員一人当たりの授業時間数
11.0.0.S5	本学出身の専任教員の構成比率
11.0.0.S6	海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
11.0.0.S7	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)
11.0.0.S8	教員組織における女性教員の占める割合
11.0.0.S9	任期制教員(契約教員)の採用数
11.0.0.S10	実験実習指導補佐、教務補佐、授業補佐の採用数
11.0.0.S11	ティーチング・アシスタント(TA)の採用数
11.0.0.S12	契約助手の採用数
11.0.0.S13	実験助手の採用数
11.0.0.S14	リサーチ・アシスタント(RA)の採用数
11.0.0.S15	公募制による採用教員の数

<個別的な指標>
