

# 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(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. 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	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	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	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	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	D			
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	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	C			

☆

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	<p>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。</p> <p>(方針設定の有無) 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</p> <p>(方針) 学部として「求める教員像」についての明文化された一般的な基準は存在しない。教員に求める能力・資質等としては、設置基準に定められている水準の高い研究・教育能力の具体化としての教員採用・昇進における基準が、「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」、さらに法学部においては、「法学部教員選考基準内規」「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。 個々の人事案件について、学部全体での検討を行う人事諮問委員会のシステムが作られており、これによって、教員の年齢等を含む構成、求められる能力、そのための募集方法などについて検討され、具体的なケースにおいて基準や方針が設定されている。 「教員組織の編成方針」については、これらの基準に表現されている限りにおいて存在している。</p> <p>(説明) 「方針」のところに記載した形であるが、一般的な基準を策定することが必要かどうか、検討することが必要である。一般的には、任用基準などによってすでに明示されているからである。 なお、年齢構成については、2011年4月時点で40歳以下の専任教員比率11%と少ない。採用において原則として公募をすることになっており、すぐれた業績が多い方が採用されるべきであり、かつ任期制の採用の仕組みも一般化しておらず、さらに年齢差別を招かないことも重要であり、一般に若手教員を採用しにくい状況がある。女性教員比率には、女性研究者の増大に伴い長期的には向上してきているが、この数年低下傾向にある。この点については採用人事の際にも注意を喚起している。本学出身者の割合は、低下してきているが、従来は採用の方針・基準においては特に触れられていない。</p>
★ 小項目 11.0.2	<p>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。</p> <p>(説明) 法学部の教員組織においては、教員数においては、設置基準をクリアしており、整備がなされている。「教育課程にふさわしい教員組織」という点では、大人数科目の減少や少人数教育科目の増大などが望ましく、S T比の持続的改善が望ましい。学部として実施可能な施策として、停滞のない教員採用手続きの実施を行い空きポストをなくす努力はもちろん、さらにカリキュラム改革によって、政治学科・法律学科共通のコースを充実させ、また外国語担当教員の専門教育への参加も行い、専門教育の学部全体での充実の努力を行っている。 なお、常勤・非常勤の実務家教員による講義も適切なバランスで行われることが望ましいが、どの水準が望ましいかについては合意が存在していない。英語契約教員は現状では、採用されていない。</p>
小項目 11.0.3	<p>11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。</p> <p>(説明) 適切に行われている。学部・研究科での採用・昇任については、採用・昇任のための業績基準や教育経験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。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、必要に応じて、研究業績による研究能力の外部研究者によるチェックのほか、教育能力のチェックの観点から候補者に模擬授業を義務づけている。 なお、非常勤講師の採用についても、明文化された基準「非常勤講師の採用についての申し合わせ」(2010年改訂)を設け適宜改訂して、その採用人事の適切性を確保している。</p>
小項目 11.0.4	<p>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。</p> <p>(説明) 全学的な、授業評価の実施やFDの機会提供に込んでいる。また、学生自治会は、毎年アンケートを取り、学部教育に対する要望を学部執行部に伝えている。学部として、人権教育に関する研究会の実施を定例化し、かつ毎年FD研究会を開催している。これら以外の学部独自のFDの試みは、行われていない。 教員の研究活動の評価については、1、採用・昇進の際の審査がなされている、2、業績リストのウェブによる公開がなされている、という点では行われている。また、学部全体としての科研の採択率などの他学部との比較情報は、適宜共有されている。</p>
その他	

## 《評価指標データ》

(特定指標データ)本項目は数値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	2007	2008	2009	2010	2011	備考
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)		人	58.9	55.8	56.4	56.1	52.5	学部
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	%	86.0	82.8	82.8	82.5	83.1	学部、センター、研究所
		教養教育	%	26.5	24.6	22.4	24.3	26.3	
指標3	教員組織における女性教員の比率		%	16.7	16.3	17.7	15.4	15.1	学部、センター、研究所
指標4	本学出身の専任教員の構成比率		%	18.8	14.0	13.5	13.5	13.0	学部、センター、研究所
指標5	専任教員の担当授業時間(平均)	教授	時間	12.4	12.4	13.8	18.0	17.4	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	10.9	10.9	14.2	15.0	18.0	
		講師	時間	11.0	11.0	—	—	—	
		助教	時間	—	—	—	—	—	

(その他の指標)

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 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	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	
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

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	冠講座の導入や連携協定などによる、組織間連携の取り組みを進める。
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	英語契約教員についての制度採用の可否について組織的な検討がなされていない。	
★ 小項目 11.0.3	教員ではないが、TAや教学補佐など教育補助者の活用については、カリキュラムの変更にあわせて適切な方法を作り上げていく必要がある。ロースクール学生による教育支援は、非常に困難であり、目標の修正が必要であるが、修了者の場合には可能性がある。	
小項目 11.0.4	2012年度導入の新カリキュラムの実施に際して、教員サイドにおいて、このカリキュラム体系を踏まえた教育活動を行うことが求められている。	
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	英語契約教員についての制度採用の可否について問題点を含め組織的な検討を行い、必要であると判断された場合には学部としての制度的整備を図る。	
★ 小項目 11.0.3	2011年度及び2012年度に、これら教育補助者の活用について、全体として、改善を図り、新カリキュラムの実施に合わせ試行する。ロースクール修了者については、学部出身者の奨学制度とともに制度的実現を図る。	
小項目 11.0.4	新カリキュラムの導入に合わせ、必要な形で教員に対するカリキュラム体系及びそれにふさわしい教育手法について、周知を図り、必要に応じて研修を行う。	
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

## ＜評価専門委員会の評価＞

## 【学外委員】

○目標の中でD評価になっている英語契約教員の採用、教学補佐・TAの活用、ロースクール学生・修了生の活用については、記述にある通り目標の修正の必要があれば修正を行った上で実現に向けた取り組みをしていくことが求められます。

## 【学内委員】

○TAの活用に関する目標の達成度評価がCからDに下がっていますが、現状説明の中で言及されていません。理由などの記述が期待されます。

○S T比、必修・選択必修科目に対する専任比率は改善傾向が見られます。一方、女性教員の比率は減少傾向にあり、改善が必要です。

○専任教員の担当授業時間では、教授については前年度より若干減少しましたが、依然高水準で推移しています。特に准教授の授業時間数については大幅な増加傾向にあることが懸念されます。

○記述は明確であり適切です。すぐれた自己点検・評価報告です。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。

## 【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

- 「英語契約教員の採用」などのD評価の目標項目の修正再検討については、早急に取り組む。
- 「教学補佐・TAの活用」については、学部内では2010年度は教学補佐の採用数が上昇しTA採用数も維持した。しかし、2011年度に全学的なLAの採用導入を法学部としては予定していたがその方針が否定され導入に歯止めがかかってしまった。また、「ロースクール学生・修了生の活用」は「教学補佐 (Teaching Assistant, T.A.)に関する規程」の規程改正が必要であるため、進んでいない。以上よりD評価とした。
- ☆ ○「S T比」の改善は、通常の教員の欠員補充によるもので政策的な成果とは言い難い。「必修・選択必修科目に対する専任比率は改善傾向」であるが、全体としての教育効果の点で、専任比率が高いということはよい側面があることはもちろんであるが非常勤講師の有効な導入活用をすれば、そちらにも良効果も期待できるので、教育指標としての評価は容易ではない。なお、女性教員の比率の減少傾向については、政策的変化によるものではないが、比率を高めるため、現状以上の積極的措置を取るべきかについては、合意ができていない。
- 「専任教員の担当授業時間」「准教授の授業時間」について改善するために、原因の分析が必要である。なお、明確な原因の一つは非常勤講師の雇用比率の相対的低さである。2012年度からのカリキュラム改革の効果が授業負担に対して及ぼす効果を判定していく。