

#### 4.1.6 教員組織

##### <2003年度に設定した目標>

1. 2004年度に予定されている法科大学院（ロースクール）開設に伴う教員移籍から生じると見込まれる欠員の補充を迅速に行うこと。特に、法科大学院への教員移籍に伴い専任教員担当率の低下が危惧される司法コースおよびビジネス法務コースのコース専門科目の専任担当率の回復を図り、法学部教育の充実に努めること。
2. 教員採用にあたっては、年齢構成および女性教員比率に配慮すること。
3. 教員採用にあたっては、法曹界、地方自治体、ジャーナリズム、国際機関など実社会での実務経験をもった人材を対象に可能な限り広く公募し、教育目的に見合った教員の確保に努めること。
4. 履修コース別に設定される予定の特別演習においては、法曹界、地方自治体、ジャーナリズム、国際機関などに所属する実務家を招き、コース別教育の充実に努めること。
5. 英語契約教員の導入の検討をすすめ、英語教育の一層の充実に努めること。
6. 実習実験指導補佐および教学補佐の業務の見直しを進め、ティーチング・アシスタントとして活用する方途の検討を行うこと。
7. 兵庫県弁護士会との学術交流協定に基づく学術交流のいっそうの発展をはかること。

##### 【評価項目 11-0-1】 教員組織

- (必須要素) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- (必須要素) 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- (必須要素) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- (必須要素) 教員組織の年齢構成の適切性
- (必須要素) 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性
- (選択要素) 教員組織における社会人の受け入れ状況
- (選択要素) 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況
- (選択要素) 教員組織における女性教員の占める割合

##### (現状の説明)

キリスト教主義を基礎とする「ソーシャル・アプローチ」という法学部の理念を達成するため、2004年9月末現在、宗教主事1名、外国語担当専任教員（宣教師を含む）10名（宣教師1名、英語4名、ドイツ語2名、フランス語2名、中国語1名）、基礎法担当専任教員5名（欠員1名）、私法担当専任教員8名（欠員4名）、公法担当専任教員6名（欠員2名）、政治学担当専任教員11名が、外国語研究室（宗教主事・宣教師を含む）、基礎法研究室、私法研究室、公法研究室、政治学研究室の5つの研究室に分かれて在籍している。

また、2005年度の法学部専任教員は、法律学科22名（基礎法担当6名、私法担当9名、公法担当7名）、政治学科11名、教養教育等担当9名（宗教主事1名、英語担当3名、ドイツ語担当2名、フランス語担当2名、中国語担当1名）、宣教師1名の43名である。5名の欠員（基礎法担当0名、私法担当3名、公法担当1名、言語教育担当1名）があるが、各学科とも大学設置基準で定める必要教員数を上回る専任教員を擁しており、法学部全体の専任

教員 1 人当たりの在籍学生数は65.1名である。(大学基礎データ表19 参照)

専門教育科目の専任担当率についてみると、法律学科で76.8%、政治学科で74.5%である。科目の分類別にみても、必修科目では法律学科・政治学科共に100%、選択必修科目でも法律学科で80.0%、政治学科で86.1%と高い専任担当率となっているが、選択科目については、法律学科で40.0%、政治学科では10.0%と低くなっている。但し、政治学科の選択科目が専門教育の中で占める比率は12.7%であり、その比重は高くはない。

専任担当率が特に選択科目で低くなっているのは、今日の法学教育上の専門分化という事情に対応して、多様な専門科目を学生に提供するため、結果として専任教員担当率が低下せざるを得ないという事情がある。基礎的科目は専任教員が受け持ち、展開科目および最先端科目の教育は兼任教員に委ねることによって、全体として効率的かつ高度な専門教育を実現していると言える。

教員組織の年齢構成は、66～70歳が1名、61～65歳が2名、56～60歳が9名、51～55歳が6名、46～50歳が9名、41～45歳が5名、36～40歳が8名、31～35歳が3名であり、大学の内外で精力的に活躍している中堅層が厚く、また全体としてのバランスもとれている。女性教員の比率は、14.0% (6名) であり、この数年の間に急速に増加してきている。

法学部においては、専任教員の属する各研究室とカリキュラム上のコースとは一対一対応しておらず、研究上の組織と教育上の組織とは部分的に分離されている。そのため、教育課程を編成する上で必要となる教員間の連絡調整は、日常的には研究室ごとに行われているが、研究室横断的に検討すべき教育課題に対応して、コースごとにコース代表を選任し、必要に応じてコース担当者会議を開催している。また、教育システム全体の整合性を図るため、常設の委員会として、研究室代表により構成されるカリキュラム委員会と、これにコース代表を加えた拡大カリキュラム委員会とが併設されており、両委員会の分業と協業によって、日常的な教務事項の処理と長期的な視点からのカリキュラムの編成とが行われている。

法曹界、企業法務、ジャーナリズム、国際機関などで活躍する実務家を専任教員として採用することは、教員募集時の公募等においてその旨を公表してきたが、現時点では実現していない。過去において元裁判官を採用したことが一件あったが、退職により、現在は実務家教員が在籍していない状態になっている。とはいえ、各コースに開講される特別演習をはじめいくつかの授業科目においては、法律実務家やジャーナリスト、NGO職員などを非常勤講師として迎えており、またゲストスピーカー制度を利用して、各方面から講師を招いて授業を行うという取り組みも積極的に行っている。

なお、英語教育の充実をはかるため、任期制を用いて採用されるネイティブの英語契約教員の導入も検討しているが、実現には至っていない。

#### (点検・評価の結果)

2005年度は5名の専任教員が欠員であるため、専任教員 1 人当たりの在籍学生数は65.1名と数値が高くなっている。しかし、学部配置されていない研究所等の専任教員(助手を含む)は、本学ではほとんどが教養教育等を担当していることから、これら16名の専任教員を収容定員で按分すると2名の専任教員を追加することになり、これに基づいて計算

すると62.2名となる。また、特任教員として外数でカウントしている17名の教員のほとんどは、全学開講の言語教育担当のネイティブ教員であり、これら特任教員を収容定員で按分した数をさらに加えて計算すると、58.3名となる。

2005年4月に3名の新任教員を採用し、教員構成のバランスは改善されつつある。さらに、現在もなお欠員補充の採用人事に精力的に取り組んでおり、この問題は急速に改善される見込みである。

その他についても、目標の達成に向けておおむね進行していると評価できる。

#### (改善の具体的方策)

教員組織の改善のためには、学部長室委員会、人事諮問委員会、将来構想検討委員会などを中心に、時代の変化や受益者の要請を考慮に入れつつ、慎重に検討を続ける必要がある。なお、実務家教員の採用や兵庫弁護士会との連携強化についても、法学部カリキュラムにおける必要性を見極めながら、コース横断的に、優先順位をつけて実施することができるような手続の整備が必要である。具体的な目標は以下の通り。

1. 欠員補充の採用人事に精力的に取り組む。
2. 実務家教員の採用や、兵庫県弁護士会との組織的連携について、適切な人材の確保という観点から、今後とも努力する。

#### 【評価項目 11-0-2】 教育研究支援職員

(必須要素) 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

(必須要素) 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

(選択要素) ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

#### (現状の説明)

法学部には教育研究支援職員として、実験実習指導補佐と教学補佐が置かれている。

実験実習指導補佐(3名)は、法学部資料室と法学部教材開発室(マルチメディア教室の運営も含む)に配置されており、日常的な図書・資料の管理、情報処理機器の管理と利用支援、マルチメディア教室を利用した教育の支援などを行っている。

教学補佐には法学研究科の大学院学生が採用され、定期試験の監督や図書・資料の管理、学生読書室の運営などにあたっている。教学補佐は、個々の授業科目の教育支援にあたるティーチング・アシスタントとしての役割は担っていないが、教学補佐の業務内容の見直しにあたって、ティーチング・アシスタントとして役割を果たすことを期待する意見も教員の間から提起されており、今後の検討課題とされている。

#### (点検・評価の結果)

教育研究支援職員である実験実習指導補佐および教学補佐は、その教育研究支援の役割をおおむね果たしているが、益々高度化する情報教育等の支援や情報機器の管理等のために、今後、教育研究の支援体制の強化についての検討が必要である。教育支援にあたるティーチング・アシスタント制度についても、その早期の導入が望ましい。

(改善の具体的方策)

ティーチング・アシスタント制度の導入と、大学院学生のティーチング・アシスタントとしての雇用については、その実施に向けての教員および学生のニーズの把握を行う必要がある。

**【評価項目 11-0-3】 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続**

- (必須要素) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性
- (必須要素) 教員選考基準と手続の明確化
- (必須要素) 教員選考基準における公募制の導入状況とその運用の適切性
- (選択要素) 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

(現状の説明)

教員の採用・昇格などは、関西学院大学の「教員選考基準」及び「教授・助教授・専任講師・助手任用に関する規程」に基づいて厳正な基準と手続のもとで行われている。

とりわけ採用人事にあたっては、それ以前の研究室を中心とした採用候補者選考のあり方を改め、「人事の進め方ルール」(2002年7月教授会決定)という新たなルールに従って採用候補者選考の手続が行なわれている。このルールの下では、退職等で欠員が生じた場合、教授会において、人事諮問委員会を設置し、採用する教員の専攻領域(担当科目等)を協議し、教授会に答申する。教授会はこの答申を受けて、人事選考委員会委員を選任し、この委員会が公募等の手続をすすめ、候補者を教授会に推薦することになっている。

この新しいルールの導入により、採用候補者選考にあたって、学内外に広く候補者を公募することが慣例となりつつあり、それ以前の研究室を中心とした候補者選考のあり方から大きく変化してきている。

近年の教員募集における公募制の採用状況は、2002年度教員採用件数2件における公募件数は1件であり、2003年度では4件中0件、2004年度では6件中1件、2005年度では4件中1件となっている。

(点検・評価の結果)

教員人事については、以前より明確な人事基準に基づいて行われていたが、更に人事諮問委員会の設置を通じて、新しい教育需要に応じた教員採用の柔軟化が可能となっており、公募制の定着と相まって、教員人事の流動化と透明化が進んでいる。

(改善の具体的方策)

公募制による教員募集の一層の適正化を図るために、各研究室の行う公募基準の統一化の可能性について検討する。

**【評価項目 11-0-4】 教育研究活動の評価**

- (必須要素) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性
- (必須要素) 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

#### (現状の説明)

教員の研究業績報告書は、関西学院大学研究業績データベースとして、インターネット上に公開され、日常的に更新できるようになっている。教育活動の評価は、学生による授業評価のシステムが関西学院大学・教学Webサービス上に置かれている。また、希望者は本学総合教育研究室の行う学生による授業評価を受けることができる。

教員の採用と昇格の人事に用いられる履歴書・個人調書には、研究業績とならんで、教育実績を記載することとなっており、教員採用および昇格の審査項目となっている。

#### (点検・評価の結果)

全学的なシステムの下で教員の教育研究活動が公表・相互評価されており、また教員の個別的な努力によっても、授業評価が行われている。全般的にみて、教育研究活動に対する評価は適切であり、また教員選考基準においてもこれは適切に評価されている。

なお、法学・政治学関係の教育研究評価は、研究業績における査読性の導入状況など、他の人文科学系あるいは自然科学系の教育研究評価と一律には論じられないところが少なくないため、法学部における独自性に配慮した教育研究評価基準の策定が必要である。

#### (改善の具体的方策)

全学的な学生による授業評価を本格的に実施する新しい方針が、教務委員会とそのFD部会で検討されており、法学部もその方針に基づき、学生による授業評価の本格的な実施に向かうこととなっている。その結果を踏まえて、きめ細かい評価の方法を確立することが必要である。