

2014年度自己点検・評価報告書(シート)

【目標の進捗状況(達成度)評価・報告】(最終年度)

《大学》

担当(記述)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

本報告書(シート)の自己点検・評価項目・要素と担当部局は次のとおりである。

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. 目標の進捗状況(達成度)評価と報告【2014.4.30現在】

《進捗状況(達成度)評価》

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(達成度)の自己評価を行っている。進捗状況(達成度)評価は、目標の2014年4月30日現在における進捗状況(達成度)の評価(2013年度1年間の活動評価ではなく、2014年4月30日現在で目標がどこまで進んだかの評価)であり、A、B、C、Dの4段階で行ったものである。A、B、C、D評価の基準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」	進捗状況(達成度)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	B	B	B
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	B	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	B	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	C	C	C
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	B	B	A
6. TA制度に準じて、ロースクール学生ないし修了生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	D	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	C	C	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
	→					
	→					

《進捗状況(達成度)報告》 担当(記述)部局は「指標」に基づいた報告をしてください。

上記で自己評価した目標の進捗状況(達成度)について、次のとおり説明・報告する。

目標1	B	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 2011年度、2012年度の人事諮問委員会において、教員組織の年齢構成に配慮した人事方針が議論され、その答申に基づく人事が進められている。女性教員の採用については、女性限定の人事といったポジティブ・アクションは採らないものの、候補者選考の過程での重要な考慮要因とすることについては合意が存在する。しかし、女性教員比率はこの間伸長してはいない。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 人事諮問委員会での人事方針の議論において、教員組織の年齢構成、男女比に配慮して教員人事を進めることへの合意が定着してきており、答申に明記されないまでも、人事選考委員会での選考過程に反映されるようになってきている。2014年度4月採用の政治学原論担当者は、こうした議論を踏まえ、年齢構成に充分配慮したものとなった。しかし、女性教員比率の伸長に至っていないことが課題となっている。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 人事諮問委員会における人事方針の議論をいっそう充実させ、教員組織の年齢構成、男女比に配慮した教員人事を進めていく。とりわけ、女性教員比率がこの間伸長していないことを銘記し、これに配慮した教員人事をいっそう意識的に追及していく。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標2	B	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 各年度初めに教授会において、必ずしも研究室単位で構成されない委員会として、人事諮問委員会を選出し、退職教員の補充人事に関しても、機械的に前任者と同一領域・同一科目の担当者を補充するのではなく、学部全体の見地から検討することとなっている。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 定年退職者等の補充人事にあたって、主要担当科目を指定する以外に、研究領域や主要担当科目と併せて担当できることが望ましい科目などについて検討し、人事選考委員会の選考過程に反映できるようになっている。また、教員組織の年齢構成、男女構成、英語で講義を担当できる教員の確保等についても、人事諮問委員会での検討課題となっている。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後、数年にわたって定年退職者が増加することが見込まれるため、人事諮問委員会の検討をいっそう実質化していくことが求められる。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標3	B	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 実務家出身の専任教員の採用については、総務省から派遣されている任期制教員にとどまっている。しかし、弁護士、司法書士、公認会計士、県等の行政職員、地方議員、NPO関係者、メディア関係者などの実務家講師数と担当科目数は、2013年度では23科目延べ88名となっている。これに加え、ゲストスピーカーとして市長・議員等の政治家、外交官等も積極的に迎えている。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 実務家出身の専任教員の採用は必ずしも進んでいるとはいえないが、実務家講師数と担当科目数は、2010年度20科目延べ61名、2011年度23科目延べ78名、2012年度22科目延べ80名、2013年度23科目延べ88名と着実に増加してきている。実務家講師による講義担当の定着の中で、実務家出身の専任教員採用の検討を進めていくことが必要であろう。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 今後、数年にわたって定年退職者が増加することが見込まれるため、人事諮問委員会の検討をいっそう実質化していくことが求められる。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標4	C	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 英語契約教員については、検討はされているものの、結果として採用には至っていない。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 外国語研究室を中心に、大学のグローバル化との関係も含めて検討を進めていくことが求められる。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 2013年度より設置された国際化担当学部長補佐を中心に国際化推進委員会を機能させ、学部全体の問題としても検討し、外国語研究室に対して問題提起を行っていく。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆

目標5	A	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか TAの採用数は、2012年度春学期18名、秋学期21名、2013年度春学期17名、秋学期16名であり、2011年度春学期4名、秋学期8名、2010年度春学期6名、秋学期9名から大きく伸長した。また従来のTA(ティーチング・アシスタント)に加えて、2012年度より学部上級生によるピア・サポートの制度として、LA(ラーニング・アシスタント)が制度化され、一部の授業に配置された。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か TA採用数の大幅な伸長を受けて、教員の教育を補完するというTAの役割を充実させるための施策が求められてる。またTAとLAとの役割の違いを明確化し、その役割に応じた適切な配置が行なわれるようにすることが求められよう。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 学部教育における学部生のLA(ラーニングアシスタント)の活用がすすむ中、LAとTAの役割の違いを明確化し、TAに相応しい役割が発揮されるよう、活用事例の調査・交流をもとに検討をすすめる。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標6	D	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 2012年度から実施された新カリキュラムにより、2013年度より司法特修コースが開設された。司法特修コースと司法研究科の連携をはかる中で、司法研究科学生および修了生のTAとしての活用の条件を探りたい。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 司法特修コースの開設と、2014年度以降の本格的な稼働にあたって、司法研究科院生および修了生のTAとしての活用の条件が広がることを期待される。こうした条件を踏まえた検討をすすめることが求められよう。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 法学部と司法研究科の間の連絡協議会や、司法特修コース運営のための法学部と司法研究科の担当者間の協議の場で、司法研究科院生および修了生のTAとしての活用の可能性を検討していく。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標7	C	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 2013年4月に兵庫県社会保障労務士会との協力協定が締結されたが、法曹団体との学術交流協定はいまだ模索段階である。実務家講師として、2012年度には延べ39名、2013年度には延べ45名の弁護士の協力が得られており、同窓弁護士を中心に協力関係を拡大し、学術交流協定締結の可能性を探りたい。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 同窓弁護士を中心に法学部教育への協力体制が徐々に整備されつつあるが、いまだ個人的な協力の域にとどまっている。同窓法曹の熱意に支えられた協力関係の拡大をより組織的なものへと発展させなければならない。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 同窓法曹が組織する法曹弦月会、司法研究科の同窓会など、同窓法曹の組織との関係を個人的なものから組織的なものへと発展させ、各法曹団体等との学術交流協定締結への足掛かりとしていくことが求められよう。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
備考			☆

《評価指標データ》

(特定項目データ)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	2010	2011	2012	2013	2014	備考	
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)	人	56.1	52.5	54.0	53.1	53.1	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	%	82.5	83.1	82.4	81.9	83.6	学部、センター、研究所
		教養教育	%	24.3	26.3	18.4	20.7	17.0	
指標3	教員組織における女性教員の比率	%	15.4	15.1	15.1	15.1	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	%	13.5	13.0	15.0	13.2	13.2	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	18.0	17.4	16.1	16.9	16.4	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	15.0	18.0	12.4	12.7	13.5	
		講師	時間	—	—	—	—	—	
		助教	時間	—	—	—	—	10.3	