

# 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. 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. 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	C	B	B
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	B	B	A
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	B	B	B
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	B	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	B	A	A
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	A	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
	→					
	→					

《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。

<p>目標1</p>	<p>B</p>	<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、および2013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。</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>	<p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p>
<p>目標2</p>	<p>A</p>	<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 この間毎年、法学部・法学研究科から12～13名の教員が司法研究科に出講し、法学研究科には10名の司法研究科専任教員が併任教員として加わっている。法学部・法学研究科と司法研究科との間の懇談会も定期的にされており、連携の強化が協議されている。2013年度からの法学部における司法特修コース開設を契機に、法学部・法学研究科と司法研究科との一層の連携強化が進められている。</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 司法研究科と法学部・法学研究科との連携は、法学部の司法特修コースの開設によって、いっそう強化されつつあるが、司法研究科、法学研究科の人材育成方針をいっそう明確化し、企業内法曹、公務法曹の育成と輩出などの人材育成目標を共有しつつ、より有機的な連携の強化が求められている。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 定期的に行われてきた法学部・法学研究科と司法研究科との連絡協議会をいっそう活性化させ、企業法務専門職、公務法曹など育成・輩出する人材についての目標を共有しつつ、より有機的な連携を強化していく。</p> <p>その他</p>	<p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p>
<p>目標3</p>	<p>B</p>	<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 海外客員教員、中国客員教員、海外客員研究員の制度が運用されており、ほぼ毎年のように吉林大学(中国)など海外からの客員教員や研究員が、法学部・法学研究科の教育研究活動に参加している。2012年度は客員教員の受入れが無かったが、これは来訪予定が2013年度にずれ込んだためである。また吉林大学、蘇州大学、中国人民大学には法学部・法学研究科からの教員派遣も行われている。</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 海外客員教員、中国客員教員、海外客員研究員の制度の運用、吉林大学、蘇州大学、中国人民大学への法学部・法学研究科からの教員派遣が行われているものの、いわばルーティンの取り組みにとどまっている。外国研究機関との人材交流の活性化を意識的に追及する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 法学部には、国際化推進委員会が設置され、2013年度より国際化担当学部長補佐が置かれており、法学研究科における外国研究機関との人材交流の活性化の問題も、こうした場で検討していくことが必要であろう。</p> <p>その他</p>	<p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p> <p>☆</p>

目標4	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。こうした採用数の伸長とともに、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いよう。</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。</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	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 副指導教員制度は導入され、実施されている。</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 副指導教員制度は導入され、実施されているが、指導教授と副指導教授の連携・協力による研究指導のいっそうの充実が求められている。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 指導教授と副指導教授の連携を実質化するように努める。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
備考			☆