

10.6 教員組織

【評価項目 11-0-1】 教員組織

(必須要素) 大学院研究科の理念・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大学院研究科の教員組織の適切性

(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

【評価項目 11-0-2】 教育研究支援職員

(必須要素) 研究支援職員の充実度

(必須要素) 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

(選択要素) 高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況

(選択要素) ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

【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

【評価項目 11-0-4】 教育研究活動の評価

(必須要素) 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

(選択要素) 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

(選択要素) 教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

【評価項目 11-0-5】 大学院と他の教育研究組織・機関との関係

(必須要素) 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

<開設時に設定した目標>

1. 研究者教員の年齢構成の偏りの是正
2. 女性教員の比率を上げること
3. ティーチング・アシスタント制度を実質化、充実化させ、教員の授業のクオリティの向上を図るとともに、学生の勉学支援体制を早急に確立すること

(現状の説明)

1. 本研究科の専任教員組織は、2004年度、研究者教員16名、実務家教員17名（うち1名は派遣裁判官）によって構成されている（これに加えて1名の客員教員が在籍している）。計33名という専任教員数は、375名の学生収容定員に対しては潤沢である（専任教員1名あたりの学生数は約11名となる）。また、研究者教員と実務家教員が同数であるというきわめて特徴的な構成となっている。
2. このような教員構成となっている結果、主要な授業科目はほぼ専任教員によって担当され（たとえば、2004年度開講のA群科目・B群科目計122クラスのうち、109クラスを専任教員が担当）、兼任教員・非常勤教員との比率も比較的適切な状態となっている。（2004年度に開講した192クラス中、専任教員担当は151クラス担当し、担当率は約79%。兼任教員・非常勤教員の担当率は約21%）
3. 専任教員の年齢構成は、60歳代が3名、50歳代が15名、40歳代が13名、40歳以下が2名である。研究者教員については50歳代の割合が高い（17名中11名）。
4. 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組織としては、任期の定めのない教員をメンバーとする教授会（任期制教員も出席可能であり、実際には多くの任期制教員が出席している）が原則として毎月開かれているほか、任期制

教員を含めた全専任教員によるカリキュラム委員会が年6回程度開かれており、ここでは、カリキュラム等の教務事項について活発な議論がなされている。

5. 専任教員のうち、女性教員は4名で、比率は11.8%である。また、実務家教員17名のうち、14名が任期5年の任期制教員であり、2名が任期の定めのない教員である。残りの1名は派遣裁判官であるので、将来のある時点での交代が予定されている。なお、研究者教員は、全員が任期の定めのない教員である。
6. 教育研究支援のスタッフとしては、教務補佐3名、資料室職員1名が配置されており、教材の準備、研究資料の収集に従事している。ティーチング・アシスタントとしては、教学補佐制度を利用して2年生以上の成績優秀者から約10名に委託し、1年生（未修者）の指導に当たらせている。
7. 教員の募集・任免・昇格については、「専門職大学院教員任用規程」ならびに「任期を定めて任用する教員に関する規程」に基づいて行われることになるが、本研究科は2004年に発足したばかりなので、まだ具体的な任用例は発生していない。本研究科設置時の教員任用は、上記規定に基づいて設置委員会で行なった。ここでは、公募制は採用されなかったが、法学部教員を中心に広く情報を集め、設置委員会で適格者を絞り、業績等を客観的に評価したうえで、設置委員全員による投票で任用を決定した。
8. 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性については、文部科学省での教員審査を受けた上での2004年度開設であり、評価には至っていないが、第三者評価、FDとも連動し今後実施していく課題である。
9. 他の教育研究組織・期間との関係としては、アメリカのロースクール5校との交換プログラムを設置しており、日米両国での法曹資格取得の道を開いている（教員の交流も予定されている）。また、本学ビジネススクールや法学研究科等との単位互換も可能で、ビジネス感覚や幅広い知識を持った法曹の養成をはかっている。

（点検・評価の結果）

1. 研究者教員の年齢構成の偏りについては、2004年度のロースクール開設にあたり適任者を採用したためであり、結果的に50歳代が多くなった。
2. 女性教員の比率については、女性教員の比率を念頭に置きながらの採用活動であったが、適任者の採用をした結果がこの数字となった。
3. 授業方法の改善、教材の作成、教育内容の統一などについては、各科目担当者間における連絡調整会議が開かれ、教材の作成や教育内容の統一が行われている。また、カリキュラム委員会などにおいても、授業方法・技術について議論している。加えて、自己評価委員会においてFDへの啓蒙活動を行い、組織的に議論する体制が整っている。
4. ティーチング・アシスタント制度については、教える側からも教えられる側からも好評で、効果的に実行されている。
5. 教員の研究支援を充実させるとともに、研究時間の確保への方策については、開設当初ということと、授業のための準備が予想以上に必要なことから研究活動まで方策を打っていない。
6. 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性については、現状に記述

したとおりである。

(改善の具体的方策)

研究者教員の年齢構成の偏り、女性教員比率の向上については、十分な検討の上での教員組織であり、早急に解決することは出来ないし、現教授陣は学生からも評価が高く変更する要素はない。しかしながら、今後の教員構成（年齢、男女比等）を長期的視野で計画的に立案し、早期に手立てをしていく必要がある。

教員の研究支援の充実、研究時間の確保については、教材作成、授業方法の立案などのさまざまな課題が集中した開設時から、若干は落ち着いてくるものと思われ、研究時間も少しは確保できるだろうが、組織的に各人に均等に確保されるよう、研究科長室委員会、教授会などでその方策を検討していく。