

[2] 点検・評価 <1> 効果が上がっている事項

《大学全体》

大学の方針として、「求める教員像」及び「教員組織の編制方針」に編制方針の中期目標・行動計画《資料Ⅲ-3 No.2》を明確に定めたことにより、学部・学科、研究科・専攻において、各教員は理念と教育目標を理解したうえで、学部内及び大学全体として教育・研究に対して責任を持つ連携体制の必要性と問題意識が共有された。

「教員組織の編制方針」を策定し、教員組織の整備について、見直しを開始された。2009年度に受審した大学認証評価結果において、法学部及び経済学部における専任教員1人あたりの学生数が多いことと、あわせて卒業論文が必須となっている経営学部の専任教員1人あたりの学生数が多い事に指摘がなされた。そのことから、経済学部については、2011年7月開催の理事会において、教員1人あたりの学生数の改善を図るため、同学部の教員定数を4名増員すること、併せて全学の入学定員を維持することを前提に、2014年度を目処に同学部の入学定員を200名減じて900名とし、減じた200名については、本学の将来に資する形で再配置することが決定した。

特別招聘教員の制度ができたことにより、教育研究の活性化のために特に重要な部門の環境整備及び充実、そして教員組織の重点的な強化がなされている。

教学運営上、学長が必要と認める特任教員の採用が可能となった。そのことにより、教学の諸課題に対応することが可能になった。

科学研究費補助金が多数採択されている。科学研究費申請奨励研究費《資料Ⅲ-32》について、本制度が発足した2012年度は132件の申請に対して28件の採択(採択率21.2%)、2013年度は150件の申請に対し28件の採択(採択率18.7%)、2014年度は157件の申請に対して35件の採択(採択率22.3%)となっている。申請件数・採択件数の飛躍的な伸びは見られないが、翌年度の再申請を促すという点で、着実に申請数が伸びてきており一定の効果がみられる《資料Ⅲ-4 No.57》。

国際学会、国内学会及び学内の学会研究会などでの研究活動を積極的に展開している多数の教員がいる。それらの活動をとおして、研究者教育者としての資質向上を図っている。

《1 法学部・法学研究科》

2014年度開始のカリキュラム改編によって設けられた新規科目であり、かつカリキュラム改編の趣旨から重要な科目として位置づけている「法学政治学英語特講」「法学部入門演習」及び「現代社会と法」につき、当該科目を担当できる教員を採用・配置した。

学部第2部及び昼夜間開講制の廃止と2014年度カリキュラム改編によって、平均担当授業時間が減少した。

専兼比率について2010年度は68.8%であったところ、2014年度カリキュラム改編の際、科目の精選化を行い、それに伴って専兼比率が向上した《資料Ⅲ-4 No.9》。

「所属教員に対し、研究者情報(研究業績等)を大学ホームページで公開し、なおかつ毎年更新するよう促す」こと、及び「2014年度のカリキュラム改編に際して、教員1人あたりの負担コマ数(学部)を1週当たり5.5コマ以内に収める」ことを行動計画に盛り込み、実行した。

2年に1回、研究活動の実績を提出し、これを冊子にまとめて所員に配布することを申

し合わせ（法学研究所 研究活動にかんする情報の共有についての申し合わせ）、これに基づき、「2012～2013 年度 研究活動の実績」がとりまとめられた《資料Ⅲ-33》。

法学部の教育研究上の目的を実現するため、教員の教育力向上を図る目的で、定期的にFD活動（「法学部FD懇談会」の開催）を行っている《資料Ⅲ-41》。

《2 経済学部・経済学研究科》

本学部・研究科とも、カリキュラム委員会あるいは研究科運営委員会での検証により、教育課程の編成と教員の配置には整合性が保たれている。本学部における教員の年齢構成については、近年若い教員の採用が増え改善が進んでいる。

本研究科で非常勤講師に依拠している科目「アカデミック・ライティング」及び「税務会計論特講Ⅰ・Ⅱ」について、前者は論文の書き方や研究倫理の指導を内容とし、後者は専任教員と非常勤講師によるオムニバス形式の授業で、本学部の理念・目的を非常勤講師に伝えるとともに、専任教員と非常勤講師の間で各自の講義シラバスを参考にしながら教育内容の整備を行っている。

FD実施委員会は授業アンケートの結果を解析し、学生の評価の高い授業の条件を学部全体に周知している。

《3 経営学部・経営学研究科》

学部教育の重要な柱である国際教育の推進のため、専任教員からなる専門委員会を結成して海外提携大学の開拓にあたりるとともに、必要な教員組織を整備している。

多彩なキャリアをもち、かつ幅広い分野にまたがる専任教員によって構成される本学部の教員組織は、少人数教育であるゼミナールをはじめ、本学部の多様性と国際性を活かす授業を展開する体制を可能にしている。国際教育、体験型教育、経営学関連科目のどれにおいても専任教員が責任をもって科目や担当の調整をはかっている。海外留学及びインターンシップ等の座学以外の教育についても充実が図られている。

新任教員採用にあたっては、模擬授業を行うことにより、教員としての適性を判断することができる。また面接時には研究内容のみならず、学務経験についても質問しており、研究、教育及び学務を総合して本学部教員としての適性を判断できるようになっている。

また、採用後には学部の業務に関して、学部長をはじめ、学科主任及び学修進路支援委員長が新任教員に対して本学部の具体的学務について解説している。

昇任に関して、継続勤務期間と研究業績のみならず、学務における貢献度も審議する際の考察資料とすべく、資格審査の規程に関する内規を制定した。

留学生、新入生への実態調査及び新入生対象調査は、これまで気づかなかった諸問題を教員に提起する良い契機となり、授業運営についての議論を発展させる資料となっている。

本学部では、教育の向上に資するための調査研究には特別委員会を設け、特別予算を執行できるようにしている。海外留学及びインターンシップについては、本学教員の協力のもと、提携校、提携企業ともより良い関係を築いている。FD研修会等も教員のより一層の教育の充実に利するものとなっている。詳しくは「Ⅳ 教育内容・方法・成果」3(4)を参照されたい。

《4 外国語学部・外国語学研究科》

近年の事例としては、英語英文学科で欠員のあったイギリス文学の専門家を採用し、英語圏文学の指導体制の強化を図ることができた。中国語学科では、外国人特任教員の募集

対象の範囲を中国国内に限定することをやめ、広く募集し採用することにした。

学科の専攻にふさわしい内容で講演や展示などを学内外の多くの人を対象に実施することで、研究者教育者としての資質向上と社会貢献を行っている。人文学研究所や言語センターの共同研究グループ、大学共同研究助成等を積極的に活用して共同研究を進めることで、各々の資質の向上に努めるとともに、その成果を公表している。同様に、科学研究費補助金等外部の資金を得て、学内外の研究者による共同研究を実施して、互いの研究関心を深めつつその成果を公表している。

《5 人間科学部・人間科学研究科》

実験やフィールドワークに関わる教務補助員を採用することで、学生により目が届き、きめ細かな指導が可能となっている。

選考委員会には、該当するコースのみでなく他コースの専任教員も加わる。このことにより、公正さを担保するのみでなく、本学部の学際的な特性に適合した人材を選考することができる。

《6 理学部・理学研究科》

ここ数年退職する教員が続いており、後任人事の際に他学科の委員も人事委員会に入ることをもって教員間で意識の共有化ができています。若手教員が主体となって、大学院も含む将来構想委員会が発足しており、学部と研究科が連携した教員組織が構築されている。

数理・物理学科では工学部数学教室からの教員の異動により理系の基礎を担当できる教員を増員した。特任教授1名を実質的に総合理学プログラム担当教員（科学技術英語担当者）として採用した。他の学科でも、特別助手が博士号を取得したことによる特別助教への任用により、教育の質が向上している。また、若手教員を主体に構成された将来計画委員会が定期的に開催されるようになり、大学院の改組案の検討や総合理学プログラムの運営などについて、意見交換が活発化している。

昇任人事等の際し、学部で定期的に開催している談話会の講演者として候補者を招待し、これが実質的な公聴会となっている。実際、任期付きで採用した特別助手について、5年の契約を更新してその間に生じた当該学科の後任人事で、公募により助教として採用した例が数件ある。

《7 工学部・工学研究科》

各学科並びに教室は、その教育目標を達成するために分野のバランスの取れた教員を、定数内教員で確保している。また、博士後期課程を維持できる教員を擁している。

年齢構成は50歳代、60歳代の比率が多いが、採用教員の年齢は、2014年度採用教員で41.5歳であり、教員組織の編制方針並びにその行動計画に沿って若手の採用が順調に行われている《資料Ⅲ-4 No.7》。

研究論文は、学術誌の論文で教員1名当たり年間約1.4編、査読付きの国際学会発表で同約0.8編出されており、各教員が積極的にそれぞれの分野において研鑽に励んでいる。

《15 歴史民俗資料学研究科》

2010年カリキュラム改革で非文字資料学の文化遺産資料学、オーラルヒストリーの特任教授採用が実現したことは一定評価できる。

《16 法務研究科》

授業評価アンケートや「法務研究科相互授業参観」《資料Ⅲ-42》を研究科独自で実施す

るなど、教育内容・方法の改善を図るために、組織的な研究及び研修を継続的かつ効果的に行う体制（FD体制）が整備され、かつ実施されているといえる。

[2] 点検・評価 <2> 改善すべき事項

《大学全体》

現行では、専任教員の退職により欠員が生じた場合、多くの場合、当該教員が担当していた科目、あるいは同じ領域の教員をもって欠員を補充している状況である。

「研究開発システムの改革の推進等による研究開発等の効率的推進等に関する法律」と「大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正法律」が2013年12月13日に公布された。そのことにより、本学における「特別助手及び特別助教の任用等に関する規程」《資料Ⅲ-11》を改正の趣旨に基づき見直し、適正な運用を行う必要がある。

年齢構成や男女比率については、学問専門分野の特殊性及び公募に応じる人材像（資質、専門分野等）、大学院の講義及び演習科目担当教員の確保等、種々の要因が絡まり、容易に解決できない問題が多く内在している。

歴史民俗資料学研究所は、独立した教員組織をもたないため、専任教員の採用にあたっては、変則的な手続きを踏まなければならない状態にある。

教員の研究時間及び研究活動に必要な研修機会を確保するために設けられた、在外研究員制度、国内研究員制度及びサバティカル制度について、学問の特殊性、そしてカリキュラムの運用上の関係で、これらの制度を比較的に利用しやすい学部と、そうでない学部と差が出ている。

一方、在外研究員期間中に得た研究の成果等を本学での教育研究に活かしていくことが必要であるが、近年、在職義務の期間を満了せずに他大学へ転出するケースが増えていることから、その防止を図る必要がある。

《1 法学部・法学研究科》

専任教員の1人当たりの学生数について、前回の認証評価においては指摘されていたが、これを実現することができずにいる。

年齢構成について、全体的なバランスを保つこと、また、教員定数に対する女性の比率について検討を要する。

採用人事に関する学部の独自基準がなく、教員の昇任基準に関する現行の学部内申合わせ事項（昇任人事基準）は、1979年度に策定されたものであり、現状に則したものかどうかについての検討が必要である。

《2 経済学部・経済学研究科》

学部におけるST比の改善が喫緊の課題である。

《3 経営学部・経営学研究科》

異文化に関する授業を担当できる教員、及び英語で授業を行うことのできる教員を増やす必要があり、年齢構成に留意しながら、教員1名あたりの学生数についても適正な数字にする必要がある。

インターンシップ及び海外留学については、参加学生数を増やすことや、担当する教員をさらに充実させる必要がある。

《4 外国語学部・外国語学研究科》

専任教員 1 名あたりの在籍学生数は学部全体で 26.4 名であり、学部全体で見ると問題はないように見えるが、各学科間でこの数字にばらつきがある。特に 2006 年度に行われた収容定員増により、英語英文学科では学生の収容定員数（800 名）が教員数（専任教員 12 名）に比して多くなっており、これについて学部改革検討委員会で検討を続けている。英語英文学科では、希望するゼミを履修できず、卒業論文を書けない学生が 20 名を超え、履修者数が 50 名近くの専門演習科目もあるなどの問題が生じている。

《5 人間科学部・人間科学研究科》

教員 1 人あたりの学生数は 38.0 名で他の文系学部には比べれば比較的良好な水準にある《資料Ⅲ-4 No.5》が、しかしながら教職課程や学生相談室を担当する教員 7 名の専門科目担当比率が低いことや、実習やフィールドワークを重視するカリキュラムなので理工系（30 人）に近い水準を目指すべきと考える。

教務補助員の雇用形態が業務委託から社会人パートに変更になったことから学科の運営に困難が生じ始めている。

本学部の教員は大学全体の教養教育や課外活動の指導などに割く時間が多い。特任教員とサバティカルを除く 27 名の担当授業時間を詳細に見ると、15～20 授業時間が 8 名、4 名は 20 授業時間以上担当している《資料Ⅲ-4 No.8》。また、専任教員のうち 14 名が部活動・クラブ活動の部長や顧問を務めており、複数のクラブに関わる者もいる。全学的な教育の多くが本学部に集中する状況が改善されなければ、研究のための時間を十分に確保することが難しい。

また、プロジェクト研究所は教員の個人的な活動に依るところが大きい。学部全体として組織的な活性化の方策が必要である。

《6 理学部・理学研究科》

これまで、個々の教員レベルで教育と研究の両方が担当できる人材を求めていたが、組織としての教育と研究のバランスを図ることも重要であり、特任教員枠などを利用し、研究もしくは教育に特化した教員を採用することも考えられる。また、グローバル化に対応して、科学英語にも秀でた教員を確保する必要がある。

2013 年度以降では新カリキュラムと旧カリキュラムが同時に開講されているため、教員の担当科目を調整し、特任教員枠の弾力的運用を可能とする体制が求められている。学部の将来計画と教員の年齢構成を勘案した組織の見直し、特に若手の助教、特別助教、教務技術職員の研究室への配置を再考する時期に来ている。数理・物理学科の入学定員については、就職状況や大学院の改組を待って評価し検討しなければならないが、その一方で 2018 年度以降に受験生人口が顕著に減少することは明白な事実で、早急な対応が必要である。

今後は学部の将来計画の中で、教員の年齢構成の偏りを解消する採用人事を行う予定である。大学全体としての問題であるが、期限付きの教員採用に関して雇用法の改正に伴った学内規程の改正だけでなく、テニユアトラック制に関する情報収集や検討が必要である。

《7 工学部・工学研究科》

定数外教員は任期制であり、任期満了後には任用期間の制限の無いポストを用意できないため、定数外教員の募集に対する応募者が少ない学科が多く、定数外教員の制度の再検

討が必要である。

2012年度に学科増設を行ったため、1学科の教員数が減っている。また、教員の世代交代時に博士後期課程を維持するために若い教員を採用しにくい状況にある。定数外教員の一部を定数内教員に振り替えて、効果的に教育・研究を実施できる体制を構築する必要がある。

以前は多くの教員を在外研究員として送り出し、またサバティカルも取得できていたが、近年はこれらへの応募が少なくなっている。学科の教育課程を実施する上で、これらの制度を利用する余裕がないことが1つの要因であると考えられる。

＜15 歴史民俗資料学研究科＞

歴史資料学、民俗資料学と同水準の教育が可能となるよう、非文字資料学を充実することが目標であるが、現状では特任教授2人と非常勤講師の担当に委ねられている。今後、非文字資料学分野を研究科として、どう位置づけるかが検討課題である。また、留学生の増加に対応しきれないため、民俗学教員を増員することは検討課題である。

学芸員養成など高度職業人養成を一つの目標として掲げる本研究科として、現在非常勤講師が担当している「博物館学」について、今後、専任教員が担当することを検討する必要がある。

＜16 法務研究科＞

専任教員の男女構成比率に関しては、女性教員の増加へ向けて積極的な改善の取組みが必要である。

実務基礎科目のうち「法曹倫理」は、設置当初より弁護士（実務家教員）が担当しており、検察官又は裁判官の経験を有する者が担当したことはない。

専任教員の間で授業担当時間にやや偏りがある。

専任教員の研究活動の活性度を評価する組織的かつ具体的な取組みが必ずしも十分に行われているとはいえ、より一層の検討・取組みが必要である。