

第8章 教員組織

③改善方策実施計画書

担当部局：法学部

責任者：法学部長

幹事：法学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	<p>【総評】専任教員の年齢構成については、61歳以上の比率が35%を超える学部が複数あり、大学全体として51歳以上の比率が66.3%、40歳以下が3.4%となっている。採用人事に関しては、若手教員の採用など年齢構成のバランスを考慮する。(Z15 Z21)</p> <p>【助言】専任教員の年齢構成において、61歳以上の比率が、文学部37.2%、環境創造学部36.8%、51～60歳の比率が文学部33.7%、外国語学部32.7%、国際関係学部44.4%、経営学部32.4%、環境創造学部36.8%、と高いので、バランスを保つよう、今後の教員採用計画などにおいて、改善が望まれる。</p>					
点検・評価問題点	年齢構成の若返り化 (年齢や女性の採用を考慮した教員採用が必要)					
改善方策	8-22-3 専任教員の退職に際して年齢構成を配慮しつつ選考をすすめる					
計画	前期		中期		後期	
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
2010年度実施計画		達成時期	2010年度取り組み結果			
定年後の補充人事の際に若返りや女性の採用等に配慮(毎年)		2011.3	A完全に達成	○	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由) 採用人事の際に若返りを進めた。			
2011年度実施計画		達成時期	2011年度取り組み結果			
同上		2012.3	A完全に達成	○	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由) 実施計画は進捗している。			
2012年度実施計画		達成時期	2012年度取り組み結果			
同上		2013.3	A完全に達成	○	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由) 採用人事は公募制を採用しているから、若返りは進んでいる。			
2013年度実施計画		達成時期	2013年度取り組み結果			
同上		2014.3	A完全に達成		B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由)			
2014年度実施計画		達成時期	2014年度取り組み結果			
同上		2015.3	A完全に達成		B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由)			
2015年度実施計画		達成時期	2015年度取り組み結果			
同上		2016.3	A完全に達成		B達成半ば	C未達成

		( B または C の理由 )
--	--	-----------------

## 改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	<p>【総評】専任教員の年齢構成については、61歳以上の比率が35%を超える学部が複数あり、大学全体として51歳以上の比率が66.3%、40歳以上が3.4%となっている。採用人事に関しては、若手教員の採用など年齢構成のバランスを考慮する。(Z15 Z21)</p> <p>【助言】専任教員の年齢構成において、61歳以上の比率が、文学部 37.2%、環境創造学部 36.8%、51～60歳の比率が文学部 33.7%、外国語学部 32.7%、国際関係学部 44.4%、経営学部 32.4%、環境創造学部 36.8%、と高いので、バランスを保つよう、今後の教員採用計画などにおいて、改善が望まれる。</p>
点検・評価問題点	年齢構成の若返り化 (年齢や女性の採用を考慮した教員採用が必要)
改善方策	8-22-3 専任教員の退職に際して年齢構成を配慮しつつ選考をすすめる

(2011年3月31日現在)

### 【現状の説明】

定年後の補充人事の際に若返りや女性の採用等に配慮していく方針のもと、2010年度においては定年退職等に伴う若返りを図った。2011年5月1日時点の法学部専任教員の61歳以上の比率は、前年度の38.9%から改善して30%となった。

所見	若手研究者の採用など一定の改善が見受けられる。
----	-------------------------

(2012年3月31日現在)

### 【現状の説明】

定年後の補充人事に際して若返りや女性の採用を積極的に進めている。

専任教員の年齢構成

法律学科：～30歳 1名、31～40歳 5名、41～50歳 6名、51～60歳 6名、61～70歳 4名。

政治学科：31歳～40歳 2名、41歳～50歳 2名、51歳～60歳 6名、61歳～70歳 7名。

所見	法律学科は、年齢構成のバランスが取れている模範例として高く評価できます。学部としてみた場合には目立たなくなりますが、政治学科は年齢構成改善の方向を意識して、今後の採用計画を進めていく必要があるでしょう。
----	---

(2013年3月31日現在)

### 【現状の説明】

2013年4月就任の政治学科専任講師は30歳代である。定年退職者の補充採用では、若手研究者が採用され若返りが順調に進行している。

専任教員の年齢構成

法律学科：～30歳 2名、31～40歳 4名、41～50歳 5名、51～60歳 6名、61～70歳 3名。

政治学科：31歳～40歳 3名、41歳～50歳 2名、51歳～60歳 6名、61歳～70歳 7名。

学部全体：～30歳 5%、31～40歳 19%、41～50歳 19%、51～60歳 31%、61～70歳 26%

所見	法律学科は、バランスのとれた年齢構成を維持する努力がうかがわれ、高く評価できます。これに対して政治学科では61歳以上の比率が38.9%であるため、年齢構成のバランスを意識して、今後の採用計画を進めていく必要があるでしょう。
----	---

④改善方策実施計画書

担当部局：法学部

責任者：法学部長

幹事：法学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	【総評】今後の採用人事に関しては、女性教員および外国人教員の採用についても計画立案することが期待される。(Z16)					
点検・評価問題点	女性および外国人教員の計画的採用 (年齢や女性の採用を考慮した教員採用が必要)					
改善方策	8-22-4 専任教員の退職に際して女性および外国人教員の計画的採用を行う					
計画	前期		中期		後期	
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
						→
2010年度実施計画		達成時期	2010年度取り組み結果			
定年後の補充人事の際に女性および外国人の採用等に配慮(毎年)		2011.3	A 完全に達成	B 達成半ば	○ C 未達成	
			(B または C の理由) 採用人事の際に若返りは進めたが、女性および外国人の採用には適材がいなかった。			
2011年度実施計画		達成時期	2011年度取り組み結果			
同上		2012.3	A 完全に達成	○	B 達成半ば	C 未達成
			(B または C の理由) 同上			
2012年度実施計画		達成時期	2012年度取り組み結果			
同上		2013.3	A 完全に達成	○	B 達成半ば	C 未達成
			(B または C の理由) 専任教員を公募により募集したが、女性および外国人の応募者には適任者がいなかった。			
2013年度実施計画		達成時期	2013年度取り組み結果			
同上		2014.3	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			(B または C の理由)			
2014年度実施計画		達成時期	2014年度取り組み結果			
同上		2015.3	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			(B または C の理由)			
2015年度実施計画		達成時期	2015年度取り組み結果			
同上		2016.3	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			(B または C の理由)			

## 改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】今後の採用人事に関しては、女性教員および外国人教員の採用についても計画立案することが期待される。(Z16)
点検・評価問題点	女性および外国人教員の計画的採用 (年齢や女性の採用を考慮した教員採用が必要)
改善方策	8-22-4 専任教員の退職に際して女性および外国人教員の計画的採用を行う

(2011年3月31日現在)

**【現状の説明】**

定年後の補充人事の際に若返り、女性の採用、外国人の採用等に配慮していく方針のもと、2010年度においては定年退職等に伴う若返りを図ったが、女性と外国人については適任者がいなかった。

所見	教員の採用に関しては候補者の研究・教育能力や、担当講座と研究内容のマッチングなどを第一義的に考慮すべきだが、今後も性別・国籍についても一定程度配慮する必要がある。
----	---

(2012年3月31日現在)

**【現状の説明】**

現在、法律学科では、外国人2名、女性5名、政治学科では、女性2名を採用されている。  
2011年5月1日現在についても法律学科・政治学科とも同数である。

所見	法律学科で、一定数の女性教員、外国人教員が採用されていることは評価できます。教員の採用に関しては、むろん担当科目に関する研究・教育能力を考慮しなければなりません。女性教員数や外国人教員数の比率にも配慮することが望まれます。
----	---

(2013年3月31日現在)

**【現状の説明】**

法律学科では、外国人2名、女性5名で、政治学科では女性2名である。ただし、法律学科の外国人教員のうち、1名は女性である。

所見	法律学科で、一定数の女性教員、外国人教員が採用されていることは評価できます。教員の採用については、担当科目に関する研究・教育能力を考慮するのは当然としても、採用計画は女性教員数や外国人教員数の比率も考慮してすすめていくことが望まれます。
----	--

⑥改善方策実施計画書

担当部局：法学部

責任者：法学部長

幹事：法学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	【総評】専任教員間で担当授業時間数に差があり、この点の改善も望まれる。L7					
点検・評価問題点	専任教員間での担当授業時間数の差が大きい。					
改善方策	8-22-7（新規）格差の原因が大学院の政治学専攻の昼夜開講制にあるため、同制度の必要性・同制度を廃止した場合の問題点等を幅広く検討したうえで、同制度の今後のあり方について結論を出す。					
計画	前期		中期		後期	
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
			→			
2010年度実施計画		達成時期	2010年度取り組み結果			
			A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			( B または C の理由 ) 今回の認証評価の指摘で初めて問題点を認識した。			
2011年度実施計画		達成時期	2011年度取り組み結果			
昼夜開講制の必要性、廃止した場合の問題点を検討する。		2012. 3	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			( B または C の理由 ) 大学院政治学専攻委員会に対して昼夜開講の必要性の見直しを要請した。			
2012年度実施計画		達成時期	2012年度取り組み結果			
同上		2013. 3	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			( B または C の理由 ) 大学院法学研究科の執行部レベルで現状分析が進められたが、今年度は結論に至っていない。			
2013年度実施計画		達成時期	2013年度取り組み結果			
検討結果に基づき昼夜開講制の存続の可否について結論を出す。		2014. 3	A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			( B または C の理由 )			
2014年度実施計画		達成時期	2014年度取り組み結果			
			A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			( B または C の理由 )			
2015年度実施計画		達成時期	2015年度取り組み結果			
			A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成	
			( B または C の理由 )			

## 改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】専任教員間で担当授業時間数に差があり、この点の改善も望まれる。L7
点検・評価問題点	専任教員間での担当授業時間数の格差が大きい。
改善方策	8-22-7（新規）格差の原因が大学院の政治学専攻の昼夜開講制にあるため、同制度の必要性・同制度を廃止した場合の問題点等を幅広く検討したうえで、同制度の今後のあり方について結論を出す。

(2011年3月31日現在)

### 【現状の説明】

認証評価報告書案への意見申し立てで記したように、差の理由は、法学研究科政治学専攻が昼夜開講制のため、政治学科教員で大学院を担当する教員は、昼と夜の2回開講するとして計上する結果、大学院を担当しない教員との開差が大きくなることによる。現在、社会人大学院生がいないこともあって夜の講座は開かれておらず、今後の可能性としても大学院を担当する特定の教員すべての開講科目を社会人が受講して、最高26授業時間の負担となる可能性は低いと見込まれるため、認証評価指摘事項（【総評】）のこの問題については、今回の認証評価の指摘で初めて認識した。2011年度において、昼夜開講制の必要性・同制度を廃止した場合の問題点等の検討を進める。

所見	改善方策を立案し、それに沿って改善することを期待する。
----	-----------------------------

(2012年3月31日現在)

### 【現状の説明】

大学院政治学専攻委員会に対して昼夜開講の必要性の見直しを要請した。

所見	改善の方向に進んでいるようです。見直しの結果が確実に改善に結びつくことを期待します。
----	--

(2013年3月31日現在)

### 【現状の説明】

大学院法学研究科の執行部レベルで現状分析が進められたが、今年度は結論に至っていない。したがって、現在、法学研究科の執行部の方針が固まるのを待っている段階にある。

所見	担当授業時間数に実際に格差があるのか、格差は外見上のことで許容範囲内のものなのか、現状の説明では根拠となる数値を挙げて分析する必要があります。
----	---

②改善方策実施計画書

担当部局：法学部

責任者：法学部長

幹事：法学部事務室

2011年7月16日

認証評価指摘事項	<p>【総評】助教について、その採用は始まったばかりのため、今後の制度運営について全学的な理解をさらに進める必要がある。(Z14)</p> <p>【総評】教育補助のための人的支援体制については、各学部、研究科において手だてが講じられているが、体制が不十分な学部、研究科も見られ、法学部、環境創造学部、経済学研究科においては、支援体制の充実が求められる。(Z17 L8)</p>					
点検・評価問題点	助教等の教育補助のための人的支援体制の充実 (助教に関する採用基準や手続き規程がまだ整備できていない。)					
改善方策	8-23 8-24 法学部内規教員選考規程に助教に関する採用基準や手続規定を追加制定する 政治学科教育補助員の活用の濃淡を是正する 教育補助員の採用の多様化を図り、積極的に活用する					
計画	前期		中期		後期	
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
2010年度実施計画		達成時期	2010年度取り組み結果			
助教に関する規定を追加制定する。 教育補助員の活用を政治学A・B担当教員に周知する		2010.12	A完全に達成	○	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由) 法学部内規教員選考規程に助教に関する規定を追加した。 教育補助員の活用は周知したが、2011年度の政治学A・B担当教員の実際の活用を見る必要がある。			
2011年度実施計画		達成時期	2011年度取り組み結果			
助教規定を専任教員に周知し、必要に応じた活用を図る。 2011年度の政治学A・B担当教員が実際に教育補助員を活用する。 教育補助員の採用基準の多様化は2011年度に対応する。		2011.12	A完全に達成	○	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由) 法律学科においては、研究補助員を採用しているので助教の採用はできない。教育補助員の活用は十分に行われており、教育効果を挙げている。採用基準の多様化については検討中である。 政治学科においては2011年度、教育補助員を採用できなかった。応募がなかったからである。			
2012年度実施計画		達成時期	2012年度取り組み結果			
政治学科においては東松山校舎担当の教育補助員の採用に努め、学生への学習相談への対応を図る。			A完全に達成	○	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由) 法律学科では研究補助員採用が優先するため、助教は採用できない。教育補助員については、法学研究科から1名、英文学研究科から3名を採用した結果、教育効果をあげている。学部学科のみでの対応は困難であり、学内ネットワークの確立が必要と考える。 政治学科においても、研究補助員を採用しているので助教の採用はできない。2012年度は教育補助員1名を採用した。板橋校舎における授業の準備にかかわる作業を中心に教育活動に貢献があった。他方、東松山校舎担当の教育補助員を採用するべくリクルート活動を行ったが適任者がおらず断念した。			
2013年度実施計画		達成時期	2013年度取り組み結果			

政治学科においては、ひきつづき板橋担当の教育補助員の活用を図るとともに、東松山校舎担当の教育補助員の採用に努める。		A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
		( B または C の理由 )		
2014 年度実施計画	達成時期	2014 年度取り組み結果		
		A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
		( B または C の理由 )		
2015 年度実施計画	達成時期	2015 年度取り組み結果		
		A 完全に達成	B 達成半ば	C 未達成
		( B または C の理由 )		

## 改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	<p>【総評】助教について、その採用は始まったばかりのため、今後の制度運営について全学的な理解をさらに進める必要がある。(Z14)</p> <p>【総評】教育補助のための人的支援体制については、各学部、研究科において手だてが講じられているが、体制が不十分な学部、研究科も見られ、法学部、環境創造学部、経済学研究科においては、支援体制の充実が求められる。(Z17 L8)</p>
点検・評価問題点	助教等の教育補助のための人的支援体制の充実 (助教に関する採用基準や手続き規程がまだ整備できていない。)
改善方策	8-23 8-24 法学部内規教員選考規程に助教に関する採用基準や手続規定を追加制定する 政治学科教育補助員の活用の濃淡を是正する 教育補助員の採用の多様化を図り、積極的に活用する

(2011年3月31日現在)

### 【現状の説明】

法学部内規教員選考規程に助教に関する規定を追加した。

教育補助員の活用は周知したが、2011年度の政治学A・B担当教員の実際の活用を見る必要がある。

所見	早期に助教に関する規定が整備されたことは評価しうる。今後、教育補助員との役割分担など教育支援体制に関する総合的な指針の策定が望まれる。
----	---

(2012年3月31日現在)

### 【現状の説明】

法律学科では、研究補助員を採用しているため助教の採用は制度上できない。教育補助員は「現代社会と法」および「基本法学概論」などの少人数クラスで大いに活用しており、教育効果を挙げている。しかし、教育補助員は本学大学院生でなければ採用できないので、適材を探すのに苦労している。採用基準を多様化したいが、学園の規程を改正しなければならず、学科・学部のみでは対応が困難である。(法律)

政治学科では、2011年度、教育補助員の採用を果たせなかった。募集に対する応募がなかったからである。

所見	法律学科で研究補助員を採用し、教育補助員を有効に活用している点は評価できます。現状の問題点は、共有する他学部もあると思われますので、改善方策を立案し、大学全体に問題提起していくことが望まれます。
----	---

(2013年3月31日現在)

### 【現状の説明】

(法律学科) 研究補助員採用が優先するため、助教は採用できない。教育補助員については、法学研究科から1名、英文学研究科から3名を採用した結果、教育効果をあげている。学部学科のみでの対応は困難であり、学内ネットワークの確立が必要と考える。

(政治学科) 2012年度は教育補助員1名を採用した。板橋校舎における授業の準備にかかわる作業を中心に教育活動に貢献があった。他方、東松山校舎担当の教育補助員を採用するべくリクルート活動を行ったが適任者がおらず断念した。

所見	法律学科で複数の教育補助員を採用して教育効果を上げている点は積極的に評価できます。適任者を確保する困難な事情は、他学科にも共通すると思われますので、大学執行部に問題提起することが望まれます。
----	---

⑤改善方策実施計画書

担当部局：法学部

責任者：法学部長

幹事：法学部事務室

2011年3月10日

認証評価指摘事項	【総評】教員の募集、任免、昇格については、教育業績、教育能力の重要性を踏まえて、これらを教員選考において適切に考慮する仕組みを策定することが期待される。(Z18)					
点検・評価問題点	教育業績、教育能力を踏まえた教員選考の仕組みの策定					
改善方策	8-25(新規) 法学部では、法学部内規教員選考規程において、教育研究業績、教育能力等を選考基準に具体化し、それに沿って選考している。引き続き同規程の厳格な運用に努める。					
計画	前期		中期		後期	
	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
2010年度実施計画		達成時期	2010年度取り組み結果			
			A完全に達成	○	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由) 今回の認証評価の指摘で初めて問題点を認識した。			
2011年度実施計画		達成時期	2011年度取り組み結果			
法学部教員選考規程の厳格な運用に引き続き努める		2012.3	A完全に達成	○	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由) 法学部教員選考規程の厳格な運用が為された。			
2012年度実施計画		達成時期	2012年度取り組み結果			
法学部教員選考規程の厳格な運用に引き続き努める		2013.3	○	A完全に達成	B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由)			
2013年度実施計画		達成時期	2013年度取り組み結果			
法学部教員選考規程の厳格な運用に努める		2014.3	A完全に達成		B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由)			
2014年度実施計画		達成時期	2014年度取り組み結果			
法学部教員選考規程の厳格な運用に引き続き努める		2015.3	A完全に達成		B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由)			
2015年度実施計画		達成時期	2015年度取り組み結果			
法学部教員選考規程の厳格な運用に引き続き努める		2016.3	A完全に達成		B達成半ば	C未達成
			(BまたはCの理由)			

## 改善方策経過報告書

認証評価指摘事項	【総評】教員の募集、任免、昇格については、教育業績、教育能力の重要性を踏まえて、これらを教員選考において適切に考慮する仕組みを策定することが期待される。(Z18)
点検・評価問題点	教育業績、教育能力を踏まえた教員選考の仕組みの策定
改善方策	8-25（新規）法学部では、法学部内規教員選考規程において、教育研究業績、教育能力等を選考基準に具体化し、それに沿って選考している。引き続き同規程の厳格な運用に努める。

(2011年3月31日現在)

**【現状の説明】**

この問題については、今回の認証評価の指摘で初めて認識した。法学部としては、2011年度以降も引き続き法学部内規教員選考規程に沿って、教育研究業績、教育能力等に関する選考基準を厳格に適用する所存である。

所 見

法学部では該当する規定がすでに存在するが、今後もその厳格な適用が求められる。

(2012年3月31日現在)

**【現状の説明】**

2011年度中に行なわれた採用人事及び昇任人事について、法学部教員選考規程の厳格な運用が為された。

所 見

指摘されている「教育業績を適切に考慮する仕組み」として、ポイント化などを検討している学科もありますが、法学部の選考規程における仕組みは、どのようなものでしょうか。説明することが望まれます。

(2013年3月31日現在)

**【現状の説明】**

法学部では、2013年3月現在、教員人事選考規程の改正作業を行っている。この改正は、現行規定を一層合理化し、同規程の解釈・申し合わせなどを同規程に組み込むものである。

また、同規程の運用においても、採用については公募制を実施し、昇任についてはその要件の具備について公正・公平な業績審査を行っている。

所 見

指摘事項である「教育業績、教育能力」の評価が人事選考規程の中に適切に反映されるよう期待します。