

第 8 章

教員組織

第8章 教員組織

1. 学部等の教員組織

到達目標

- ① 経営学部では、今後10年の間に若い教員を重点的に補充し、10年後において、すくなくとも「60歳台2/5、50歳台1/5、それ以下2/5」程度の年齢構成を保たれるように努める。
- ② 法学部では、法科大学院創設に伴う全国的な法学スタッフの極端な不足という状況の中、可能な限り良質な法学教員の新規採用および確保に努める。
- ③ デジタル放送や出版、情報ネットワークやマルチメディアに関する高い知識をもった教員やスタッフを早急に補充する。

1-1 教員組織

1-1-1 学部・学科等の理念・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学部の教員組織の適切性

(1) 経営学部

[現状説明]

本学部の理念・目的は、第1章でふれたように、「国際化時代に即応して、最新の経営知識と、より高度な外国語知識を学生に与え、広い視野に立って国際的レベルで産業・経済界に活躍し得る人材の育成を志向するとともに、中小企業経営に対する高度な経営知識を身につけ、将来その経営者もしくはその補佐者として、地域社会の発展に貢献し得る指導的人材を養成すること」である。

上記の理念・目的を達成するためには豊富な専門知識と高度で多様な能力を有する教員の確保が重要であり、教員の採用に関しては後述するように厳格な審査をもって実施している。

2007年4月のビジネス コミュニケーション学科の学生募集停止にともない、同学科に所属する英語教育担当教員の一部が教育学部英語教育専攻へ異動となったため、専任教員数は若干減少した。2008年5月1日現在、学部別にみた専任教員および兼任教員の数は表8.1に示す通りである。経営学部の39名の専任教員分野別担当教員数の内訳は、以下の通り。

経営学 4名、会計学 5名、国際経営 4名、経済学 3名、情報関連 3名、中小企業論 1名、マーケティング論 2名、交通論 1名、金融経済論 2名、経営史 1名、メディア論 1名、語学 8名および一般教養（体育他） 4名。

経営学部の在籍学生数は収容定員1,740名に対して1,790名である（「大学基礎データ」表14より）。したがって、専任教員数1人あたりの学生数は $1,790 \div 39 = 46$ 名となり、他の学部よりは多い。

表8.1 専任・非常勤教員数（「大学基礎データ」表19-2より作成）

学部・学科等		専任教員数										専任教員 1人当たり の在籍 学生数	兼任 教員数	
		教 授		准教授		講 師		助 教		計（A）				助手
			特任等 (内数)		特任等 (内数)		特任等 (内数)		特任等 (内数)		特任等 (内数)			
経営学部	経営学科	25	3	9	—	5	—	—	—	39	3	—	46	51
法学部	法律学科	14	1	7	—	5	—	—	—	26	1	—	43	56
教育学部	発達科学科	24	3	15	—	5	—	—	—	44	3	—	33	85
合 計		63	7	31	—	15	—	—	—	109	7	—	192	

〔点検・評価〕

経営学部は「専任教員1人あたりの在籍学生数」が46人と他の学部と比べて多いが、これは学生数のわりには兼任教員数が少ないからである。専任教員数39人という数字は文部科学省の「設置基準上必要専任教員数」の23人を大幅に超えていて、特に問題はない。

2008年度からスタートしたメディアコースは、最近のデジタル放送や出版、情報ネットワークやマルチメディアに関する技術に習熟させるとともに、企業社会における情報メディアに対応できる熟達した人材を育成するものである。その教育に当たる教員は常にこれらの技術の最新の情報を入手し、習熟していることが求められる。ところが、現有専任教員の専門分野を考えると、これらの教育に十分対応できるキャリアを有する教員は明らかに不足しているため、早急に対応しなくてはならない。

〔改善方策〕

情報ネットワークやマルチメディアの重要性と将来性を明確にした上で、それらに関する高い知識をもった教員やスタッフの採用を大学当局に求めていく。

（2）法学部

〔現状説明〕

本学部の専任教員数は、2008年5月1日現在、教授15名、准教授7名、講師5名計27名であり、専任教員一人当たりの在籍学生数は、41.7名となっている。専任教員には特任教員1名を含み、他に非常勤教員56名も授業科目を担当している。（「大学基礎データ」表19-2学部の教員組織より）

〔点検・評価〕

本学部は1学年定員270名に対して専任教員27名であり、大学設置基準第13条に定める専任教員数を満たしている。また、非常勤教員は56名であり、非常勤講師依存度は、2008年度前期31.5%、後期30.9%である。

上記のとおり、教員組織上の員数としては、概ね適切であるが、できればもう少し員数に余裕があったほうがより良い教育研究を期待することができるであろう。

専門分野毎の教員数については法律学専攻16名、政治学専攻7名、一般教育専攻2名、英語専攻2名であり（一般教養、英語については全学部共通で人事構成がなされている）、法学部法律学科であることからすれば、専任教員の配置と組織の両面において、その教育理念を円滑に遂行する上で妥当なところであると考えられる。なお、法律学専攻者、政治学専攻者の多くが法学研究科、法務研究科との兼担であり、規準相当コマ数を超えている者が多い点に関しては、改善すべき点はあるものと考えている。

近時、専任教員が退職したからといって、機械的にその教員が担当していた科目の後任者を採用するということはない。諸般の事情を考慮して決めることになる。法学研究科、法務研究科、学部を通して担当できる教員を確保することが理想であるが、現状ではかなり困難である。

[改善方策]

本学部としては、今後とも、社会の変化、ニーズ、学術の動向等を検討し、学科、コース、教育科目、研究体制等を見直し、その改善、改革を行うこととなった場合には、当然、教員組織の再編成をすることとなる。

また、少子化に伴い、学生の著しい減少が生じた場合には、学生入学定員、教員組織等を見直す必要が生ずることもあろう。

(3) 教育学部

[現状説明]

本学部の専任教員は、「大学基礎データ」表19のとおり教授24名（うち特任教授3名）、准教授15名、講師5名の44名で、専攻ごとの所属は、児童教育専攻に23名（教授14名・准教授6名・講師3名）、スポーツ健康専攻に8名（教授3名・准教授4名・講師1名）、英語教育専攻に7名（教授3名・准教授3名・講師1名）、心理学専攻に6名（教授4名・准教授2名）となっている。本学部では、音楽や体育に関する授業で、実技を伴う科目が数多く開講されている。これらの科目では教育効果の向上と学生の安全確保のため、少人数による授業を展開しなければならない。しかし専任教員のみでは十分な指導が困難であるため、非常勤講師が85名（うち11名は他学部の授業も担当）所属している。

[点検・評価]

教員の年齢構成が専攻によって異なるため、教授の人数や構成比率に差異が認められるのは問題である。本学部では免許や資格取得のための科目で、学生の受講人数を制限する必要がある。また実技を伴う科目でも、少人数による授業が行われている。このためいずれの専攻においても専任教員のみで授業を展開することは困難で、非常勤講師に依存しなければならない。しかし教員や保育士を希望する学生は、常勤の教員との緊密な連携のもとで進路決定することが多いので、全教員に占める非常勤講師の割合が60%超と高率である現状は憂慮すべき事態であり、専任教員の増員は急務である。

[改善方策]

2008年4月から専任の任期付教員を1名、本学で初めて採用した。今後は、教育関係への就職を希望する学生が多い本学部の特色に鑑み、研究業績に加えて積極的に学生と関わることのできる人間性豊かな若い教員を任期付専任教員として採用の予定である。現在、旧カリキュラムと新カリキュラムが併存しているため、科目数が多くなっているが、2009年度には、旧カリ生が4年次のみとなるため、開講科目数も減少する。これを期に教員組織を見直して、専任教員の比率を高めたい。

1-1-2 大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

(1) 経営学部

[現状説明]

教員の研究活動は、

- ① 学会や研究会における発表・講演あるいは学会の論文誌など専門学術誌の他、査読制度のない「白鷗大学論集」・「白鷗法学」（いずれも年2回刊行）などの紀要や「白鷗ビジネスレビュー」（年1回刊行）など研究所発行の報告に論文を掲載する。
- ② 全専任教員の当該年度「教育研究業績」を白鷗新聞に掲載（1998年度より）する。
- ③ 図書館に、全教職員の著作コーナーを常設、閲覧に供する。
などにより公表し、他の教員の評価を受けている。

また、教育活動に関しては、

- ① 授業のレジユメのWeb公開や授業用配布資料の公開と共有
- ② 「授業評価アンケート」実施結果の公表
などの活動を通じて他の教員の評価を受けている。

このように、本学においては、教員の教育研究活動は基本的に全て個々の教員の自主的・主体的判断に委ねられており、評価の制度やそれに基づく組織的評価は行われていない。授業内容もシラバス以外には公開されていない。これは、教員の教育研究活動に対する深い信頼と期待に基づきこのような体制が取られてきたものである。

2007年度から実質的にスタートした経営学部FD委員会では、「評価」という視点ではなく、教員の教育活動の実質的な向上を目的とした計画を立案し、活動を行っている。例として、2007年度FD委員会第1回会議議事録より、同委員会の大まかな活動方針を以下のように規定した。

- ① 教員の教育活動の活性化に関する方策の策定と助言
- ② 教員の研究活動の活性化に関する方策の策定
- ③ 他学部のFD活動との連携

まず、導入教育である「基礎ゼミナール」についてシラバスの公開と資料集の作成を行った（「第3章

教育内容・方法」を参照のこと)。2009年度は授業公開を実施し、意見交換を行い、授業改善に努めることとなった。

研究業績については、毎年度全教員に成果の報告を求めており、定期的の実績を把握している。それと合わせて、学部・学科・大学院研究科等の設置認可申請時の「教員の教育研究業績」の書式に従って、最新の個人調書を作成・収集している。これらは教員の昇進の際に候補者を選び出すための基礎資料として活用されている。しかし、毎年研究成果を客観的に評価する学内の機関はなく、上記の通り評価も行っていない。教員の採用・昇進の基準を規定する「白鷗大学教員資格審査基準」の「資格審査基準細目」において教員の採用・昇進に必要な研究業績の基準が定められており、実際の昇格人事の審査に際しては、同細目に規定している条件は参考程度とされるものの、主要な業績に関しては人事委員会から委嘱された主査・副査の教員が審査判定を行っている。

〔点検・評価〕

前記のとおり本学では、教員の教育研究活動は基本的に教員の自主的判断に委ねられており、大学として個々の教員の教育研究活動についての評価を行っていないことから、教員は自由にのびのびと各自の判断に基づき教育研究活動を行うことができるという長所がある。しかし一方において、本学の教育研究活動には様々な問題があることも否定し得ない。例えば、

- ① 研究業績の大半が学内刊行の「白鷗大学論集」、「白鷗法学」、「白鷗ビジネスレビュー」に掲載の論文などであり、レフリー制のある専門学会誌への投稿は少ないこと。
- ② 研究業績の分類は、各教員の判断に委ねていることから教員によって差異が生じている（著書の中で、研究書と教科書の区分、分担執筆と共著の別など）こと。
- ③ 数年にわたり全く業績の報告がない教員もみられること。

こうした問題についてこれまでに一部の教員から改善策検討の意見・提案がなされたことはあるが、正規機関等における本格的検討には至っていない。

本学に見られるこのような状況は、教育研究活動の充実と活性化等の観点から然るべく改善すべき課題であると考えられる。

文部科学省の科学研究費補助金をはじめ学内外における研究助成制度等の応募・申請および採択状況は表8.2の通りである。2006年度と2007年度の採択件数は0であった。

表8.2 科学研究費補助金の申請と採択状況（経営学部）（「大学基礎データ」表33より作成）

学部・研究科等	科学研究費								
	2005年度			2006年度			2007年度		
	申請件数 (A)	採択件数 (B)	採択率(%) B/A * 100	申請件数 (A)	採択件数 (B)	採択率(%) B/A * 100	申請件数 (A)	採択件数 (B)	採択率(%) B/A * 100
経営学部	3	2	66.7	1	0	0	1	0	0

[改善方策]

教育研究業績については、一概に論文・著書等の点数のみで研究活動の活性度は計れず、教育上の業績については評価の基準を定めることは困難であるが、本学としては、現状を改善し教育研究活動の質の向上と活性化を図るためには、全学的見地から教育研究業績の内実が正しく評価されるようなシステム、例えば紀要類においては査読制度を設ける必要があると考えている。

文部科学省の科学研究費補助金をはじめ学内外における研究助成制度等の応募・申請は、外部資金の獲得と研究の活性化をもたらすとともに、その過程で行われる審査により研究内容が公正かつ客観的に評価されることにもなるので、積極的な申請を行い、少なくとも毎年1件程度の採択を目指したい。

また、現在直面する厳しい状況のなかで大学のあり方が問われていることに鑑み、教育研究活動の改善・充実と活性化に向けて、本学では先ず「なにが問題なのか」を洗い出し、その解決に向けて着実に改善の努力を重ねる必要がある。そのため、前述のように経営学部FD委員会が中心となってこの問題に対処し、まず導入教育、続いて一般教育・専門教育へと対象を拡大して解決していくこととなった。

(2) 法学部

[現状説明]

本学は、専任教員の就業に関して「白鷗大学就業規則」が運用され、同規則第23条において出校日および兼職等を規定している。また、白鷗大学特任教授規程および白鷗大学客員教授規程に基づき、特任教授、客員教授を任用することとしており、本学部においては専任教員27名のうち特任教授を1名任用している。なお、客員教授は現在任用していない。

[点検・評価]

本学部においては、上記のとおり諸規程に基づき専任教員は就業し、また任用されており、大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけは適切であると考えられる。

(3) 教育学部

[現状説明]

本学学則によれば、白鷗大学特任教授および白鷗大学客員教授を任用することができる。

特任教授は、

- ① 本学の定年退職者で、引き続き学部の教科担当を委嘱することが、本学教育の維持・推進上不可欠な者
- ② 本学の学術的、社会的地位の向上等に多大な貢献をなし得る者

の2基準から、客員教授は、

- ① 大学教授として相当の経歴を有するか、もしくは官公庁および民間の諸機関において、研究や経験を積み、専門の学術技能に秀でた者
- ② 外国の大学または研究機関に所属する教授等で、本学が研究、教育の必要上招請した者

との2基準から、それぞれ任用される。

本学部専任教員は、現在44名。その内3名は、特任教授である。特任教授はいずれも、上記基準②を満たす者である。また、客員教授は現在いない。

[点検・評価]

特任教授はいずれも、高度な専門性と豊富な経験を有する者である。彼らの多彩な経験に基づく専門的知見を直接学べることは、本学部学生にとって高い教育効果を得ることになる。またその中には、全国的な知名度を誇る者もあり、本学の社会的地位の向上にも貢献している。ただ、勤務日が週に1～2日と少ないため、学生への個別指導や他の専任教員との連絡などの面で、若干難しい場合がある。

特任教授以外の専任教員には、他大学にて兼任講師として教育活動を行う者もいるが、学則によって規定されている範囲（本学における責任授業時間数および出講日を越えない範囲）であり、専ら本学における教育研究に従事しているといえる。

[改善方策]

特任教授に関しては、出講日を教員及び学生に周知徹底し、個別指導や連絡などに支障のないように配慮する。またその数は、現在の人数程度を維持し、安易に増加することのないようにする。

1-1-3 主要な授業科目への専任教員の配置状況

(1) 経営学部

[現状説明]

本学部の主要な授業科目（導入教育、教養必修の語学、専門必修、および専門選択の専門ゼミナール）に関して、専任教員の配置状況は表8.3の通りである。

表8.3 主要な授業科目への専任教員の配置状況（経営学部）

専門必修科目	科目種別	担当教員数×クラス数			
		専任	兼任	合計	専任教員担当割合(%)
基礎ゼミナール	導入教育	24	0	24	100%
英語	教養必修	50	18	68	74%
第二外国語(独仏西中)	教養必修	3	7	10	30%
経営学	専門必修	5	0	5	100%
会計学	専門必修	5	1	6	83%
経営情報科学I・II	専門必修	18	10	28	64%
国際経営論	専門必修	5	0	5	100%
専門ゼミナール	専門選択	50	1	51	98%

[点検・評価]

経営専攻では、1年次配当の「経営情報科学Ⅰ・Ⅱ」と「第二外国語」は同じクラス単位で授業が行われている。「経営情報科学Ⅰ・Ⅱ」はコンピュータ実習をともなう科目であるため、コンピュータ教室の機器の使用台数の制限から、1クラスは定員40人となっている。したがって、「第二外国語」別にほぼ40人ずつのクラスが編制され、「経営情報科学Ⅰ・Ⅱ」と「第二外国語」はこのクラス編制で講義が行われている。また、各クラス2名の教員がそれぞれ正担任、副担任としてクラスを受け持っている。一方、BC専攻では「第二外国語」が必修ではないため、語学別のクラス編制にはなっていない。「基礎ゼミナール」はそれらのクラスをさらに半分に分け、クラス担任1名ずつがそれぞれを担当している。そのため、表8.3からわかるように、結果として多くの専任教員が参加することとなった。このように、主要科目に専任教員が配置されていて、この状況は適切である。

「経営情報科学Ⅰ・Ⅱ」、「英語」および「第二外国語」を全て専任教員で担当することはあまり現実的ではなく、一部を非常勤の教員でまかなっている。これら以外の科目では、専任教員の担当割合は70%以上であり、配置状況に関して特に改善が必要であるとは考えていない。

(2) 法学部

[現状説明]

専任教員の配置状況を科目別に集計したのが表8.4である。なお、本表は、カリキュラムの担当科目別ではなく、個々の教員の専攻科目を基準にして作成した。したがって、例えば刑事政策と刑事訴訟法を担当している教員でも、以下では刑事訴訟法の担当教員としてある。

表8.4 専任教員科目別配置状況（法学部）

法学関係 17名	民法3名 商法2名 刑法1名 憲法1名 行政法1名 民事訴訟法2名 刑事訴訟法1名 労働法1名 社会保障法1名 税法1名 国際法1名 法哲学1名 英米法1名
政治学関係 6名	政治学3名 行政学1名 政策学1名 財政学1名
語学・一般教養科目 4名	倫理学1名 歴史学1名 英語2名

[点検・評価、改善方策]

本学および本学法学部の建学方針および教育方針との関連から現行の教員の配置状況を評価すれば、以下のような問題点が指摘できよう。ここでの問題点の指摘は、そのまま具体的な改善策の提示ということになる。なお、語学および一般教育科目担当教員については、全学で配置を調整しているので、ここでの検討対象とはしない。また、評価対象は、法律学科としての適切性なので、法学関係の専門科目担当教員の配置について言及するに留める。

本学の設立目的は、「各専門分野に必要な知識を授けるとともに、国際的視野に立って広く社会に活躍

できる実践的かつ創造的な人材の育成」である（白鷗大学学則第1条）。法学部もこの目的を具体化するためのカリキュラムを編成している。5つの履修モデル（市民・司法・行政・企業・国際）は、まさにこの方針の下に提示されたものといえる。したがって、教員配置もこの理念に従うべきものといえる。

上記の表を見ると、一見何の問題もないように見える。しかし、必ずしも十分とはいえない。その理由は以下の通りである。

第1に、民法担当教員が少ない。このことは非常勤教員への依存率からみて明らかである。担当専任教員は3名とあるが、1名は法務研究科との兼務であり、学部レベルで見れば2.5名といわざるを得ない。言うまでもなく、民法は基礎科目でもあり、初学者に対してきめ細かな対応が必要なことからしても、至急補充が必要である。既存の教員の専門分野に鑑みれば、補充教員の専門分野は債権法関係が望ましいだろう。

第2に、本学の規模から見て、刑法担当教員は1名で十分であるかもしれないが、担当者が今春から法務研究科との兼務となったので学部教育が手薄になっている。これまた補充が必要である。

第3に、国際関係法の教員も不十分である。現状では国際法担当教員と英米法担当教員の2名のみであり、法学部設立時から半減している。「国際社会で活躍できる人材の育成」が本学の基本目的の一つであり、国際コースも存在していることからすれば、この分野の教員の補充も喫緊事項である。国際私法または国際経済法等を専門とする専任教員の充足が望まれる。

（3）教育学部

〔現状説明〕

本学部では、現在、4専攻（児童教育専攻・スポーツ健康専攻・英語教育専攻・心理学専攻）を有しているが、本学で主要な授業科目とされる科目は、シラバス上でⅢ群（専攻必修科目）・Ⅳ群（専門選択科目）と位置づけられるものとする。本学部は、発達科学部から教育学部へと名称変更がなされていく過程で、カリキュラムに一部変更が生じており、科目によっては開講年次の変更や、同一科目の中に専任と非常勤とが混在する形態が見られる。そのため、以下に挙げる数値は実態と若干離れる場合もあり、「概ね」「約」「程度」といった示し方をしており、概ねの傾向のみを記す。

児童教育専攻は、概ね120～130科目存在する（123科目が教育学部のシラバス上に列挙されている）。教育学部上のカリキュラムと発達科学部上のカリキュラムがあり、一部科目が新規に開講されたり、逆に開講されなくなったり、さらには次年度以降開講されたりと混在しているが、非常勤が担当している科目は、36科目程度で約30%となっている。非常勤の割合が多い科目は、道徳や生徒指導などの教職関連科目をはじめ、保育内容演習などの保育関連科目、さらには社会福祉関連科目である。

スポーツ健康専攻は、概ね89の科目がある。本専攻も児童教育専攻と同様、新旧カリキュラムの影響がみられるっており、非常勤が担当している科目は、25科目程度の約30%である。内訳としては、サッカーやバレーボールといった実技科目や児童教育と同様に教職関連科目である。

英語教育専攻は、専攻が開設されて2年目であり、今年度までに全ての科目が開講されているわけでは

ないが、シラバス上では、71の専門科目がある。そのうち、次年度以降に開講される7科目をのぞく64科目のうち、非常勤が担当している科目は、7科目の約11%である。内訳は、教職関連科目が多くみられている。

心理学専攻も、英語教育専攻と同様、開設2年目であり、全ての科目が開講されていないが、シラバス上では、78の専門科目がある。そのうち、次年度以降に開講される21科目をのぞく57科目の内、非常勤が担当している科目は、14科目の約25%である。内訳は、社会科教育法をはじめとした教職関連科目である。

[点検・評価]

上記に示した通り、各専攻共に70%程度は専任が担当しており、割合をみると概ね専任は配置されているのではないかと捉えられる。英語教育専攻にいたっては、90%近くが本学の専任で占められている。英語教育専攻それ自体に所属している英語の教員は、それほど多くはないが、他学部をはじめとして英語に関連した専任教員が豊富にいることを示すものとなっている。しかし、教育学部として教育界に多くの人材を送り出していく学部としての性質上、いくつかの見逃せない問題を抱えていることも事実である。一つは、教職関連科目の人員が大幅に少ないという点である。たとえば、小中免許に必須となる道徳教育や生徒指導などをはじめ、大勢の学生が受講しなければならない科目に専任が配置されていない。また、各専攻の教科教育法の担当者が少なく、児童教育の小学校課程では、生活科や体育科教育法の教員が配置されておらず、他の教科教育法も1名の専任しかいないために慢性的な人員不足となっている。また、スポーツ健康専攻や英語教育専攻にも教科教育法の担当者が限定されており、心理学専攻の社会科教育法にいたっては全て非常勤で対応している。通常のエド大学や教育学部では配置されるべき専任が、本学部では不足している。二つめは、保育関連科目の専任不足である。厚生労働省との関連の中で、1クラスあたりの受講人数の制限があり、保育関連科目の専任不足は明らかである。三つ目は、社会福祉関連科目である。この点についても、多くの非常勤教員を抱えた領域であり、専任不足は明らかである。

開設2年目の英語教育専攻と心理学専攻については、大きな問題が今年度までは顕在していないが、心理学専攻について言えば、次年度から新規に開講する科目が約20科目ある。これに対して、現在の専任数では十分に対応できず、必然的に非常勤に依存せざるを得ないと考える。従って、心理学専攻については、専任不足が今後大きな問題となることはすでに予見されている。

加えて、学部全体として、学部の専任の持ちコマ数が、慢性的に規定数を超過しており、学生数や担当コマ数に比して専任数が少ないと言える。

[改善方策]

本学部では、教員免許や保育士などをはじめとした各種の資格・免許を有した学生を社会に送り出すという特性を持つ、と考えた場合、慢性的な専任不足の問題は早急に解決しなければならない課題と言える。各専攻の専任不足は、教育の質の低下を招くことにもつながる。もっとも、数だけを増やすことでは

なく、以下の点に関わって集中的に人員の増加と質の確保がなされる必要がある。

- ① 教職関連科目（一般教育学関連・教科教育学）の専任の増員
- ② 保育関連科目の専任の増員
- ③ 社会福祉士関連科目の専任の増員
- ④ 心理学専攻・スポーツ健康専攻の専任教員の増員

以上の点が改善されるためには、豊富な財源の裏付けが必要である。学校経営上の問題とも関連するが、本学部で手厚い教育を受けた有能な卒業生が教育界や福祉の世界等で活躍すれば、将来的には安定的に入学定数を満たすことにもつながるであろう。こうした点を踏まえれば、専任教員の人員増は経営上の損失につながるものではないと考える。

1-1-4 教員組織の年齢構成の適切性

(1) 経営学部

[現状説明]

経営学部専任教員年齢構成は表8.5の通りである。専任講師5名のうち4名は語学担当（英語3名、フランス語1名）の外国人教員である。

表8.5 経営学部専任教員年齢構成（「大学基礎データ」表21より作成）

学部・研究科	職位	71歳 以上	66歳 ～ 70歳	61歳 ～ 65歳	56歳 ～ 60歳	51歳 ～ 55歳	46歳 ～ 50歳	41歳 ～ 45歳	36歳 ～ 40歳	31歳 ～ 35歳	26歳 ～ 30歳	計
経営学部	教授		3	6	7	6	3					25
			12%	24%	28%	24%	12%					100%
	准教授					2	3	1	3			9
						22%	33%	11%	33%			100%
	専任講師		1		2	1		1				5
			20%		40%	20%		20%				100%
助教												0
												0%
学部計			4	6	9	9	6	2	3			39
			10%	15%	23%	23%	15%	5%	8%			100%

[点検・評価]

専任教員の年齢構成は、60歳台が全体の1/4、50歳台が1/2でそれ以下が1/4となっていて、明らかに50～60歳台が多い。現状では問題はないものの、仮に、専任教員の総数をこのままとしてあと10年経過したとすると、半数近くの18名が60歳台ということになり、年齢構成という点からは好ましくない状況となる。欠員の発生状況から言うと、今後5年以内に4名、続く5年の間に6名の教員を補充する必要があるが、年齢構成の点から考えると、さらに多くの若い教員を採用する必要がある。

2008年度からスタートしたメディアコースにおいて教育に当たる教員には、最近のデジタル放送や出版、情報ネットワークやマルチメディアに関する技術に習熟していることが求められる。そのためには上記の必要補充人数に加えて、今後10年の間にこれらの技術に精通した若い教員を採用し、補充して行かなくてはならない。これは、年齢構成のバランスからいっても、好ましいことである。

[改善方策]

語学担当の外国人教員については、これからも年齢構成とは関係なく適任者を捜す努力を継続する。このまま欠員を補充するだけでは、10年後の年齢構成が、「60歳台1/2、それ以下1/2」という状況となるため、メディアコースほかにおいて教育に当たる若い教員を積極的に採用するなどして、10年後に、すくなくとも「60歳台2/5、50歳台1/5、それ以下2/5」程度の年齢構成を保たれるように努める。

(2) 法学部

[現状説明]

法学部専任教員の年齢構成は以下の通りである。

表8.6 法学部専任教員の年齢構成

20歳台	30歳台	40歳台	50歳台	60歳台(※)
1名	7名	5名	8名	5名

(※) 他に80歳が一名在職

[点検・評価]

研究教育機関としての大学教員の年齢構成を考える場合、何をもって「適切」と考えるかはそれほど単純な問題ではない。研究の側面から、質・量共に生産性の高い大学を目指すのであれば、そして、大学における法学教育が、少なくともある程度の研究の蓄積を要するという事になれば、比較的高い年齢層に傾く教員構成となるのは避けがたい。その一方で、将来を見据えれば、若い研究者を養成することも、大学が果たすべき重要な社会的責任の一部ということになる。このような考え方に基づけば、各世代にわたって、均等な年齢構成となるのが望ましいことになろう。

このような前提で本学専任教員の年齢構成を見ると、極めて理想的といえる。60歳台5名、50歳台8名、40歳台5名、30歳台7名、20歳台1名（他に、80歳が1名）となっているからである。最近の新規採用が若い人に集中したことも、このような結果をもたらした一因といえる。しかも、意図しなかった帰結とはいえ、同年齢が2名しかいないということも、年齢構成という視点からは申し分ない状況にあるといえよう。

大学にとって、教員の異動、とりわけ若い教員の異動は不可避である。このことからして、今後とも、可能な限り若い研究者を採用し続けることが望ましいであろう。

(3) 教育学部

[現状説明]

本学部の教員構成比は、「大学基礎データ」表21の通りである。専任教員は、44名であり、内訳は教授24名、准教授15名、講師5名となっており、教授数が多い状況となっている。年齢構成では、50歳台後半～60歳台後半までが21名となっており、40歳台以下の教員が15名となっている。

[点検・評価]

「大学基礎データ」表21からしても、残念ながら年齢からみる教員配置は適切とは言い難い状況にある。50歳代以上の教員が全体の約半数を占める状況となっており、若年層の教員が少ないという特徴がある。具体的には、中間層の40歳台が8名、30歳台は7名となっており、教員配置の高齢化が顕著であり、学部全体の教育や研究推進に関しては、大きなマイナス要因になりがちであると考えられる。特に各種委員会において実働的な力を発揮する若年層が不足していることは、委員会の機動性を損ねるのみならず、若年層への過剰な分掌への負担を起しているのが現状である。また、研究推進にあたって若年層の活躍が本来であれば期待されるものの、十分な時間が確保できないなどの現実があり、改善の余地が大いに見られる。

[改善方策]

上記の点からも、若年層の講師や助教などの新規採用を増やし、教員配置のバランスを十分にとる必要があると考える。特に30歳台の教員層を厚くしておくことは、10年後を見据え、早急に進めるべきものとする。教員の高齢化は、教育や研究の機動性や積極性を後退させる大きな要因であり、さらには現状肯定に陥る可能性もある。少子化により18歳人口が減少する中で、本学部を維持し発展させるためにも、十分に教育成果や研究成果を上げながら、魅力的な学部を作っていく必要がある。そのためには、若年層と高齢層との適切な人的バランスが前提条件となるはずである。

1-1-5 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状況とその妥当性

(1) 大学全体・経営学部

[現状説明]

本学には、学部の運営に関する基本的事項等を審議する教授会、教育研究に関する特定事項について検討する委員会、研究所・センターの運営に関する事項を審議する運営委員会、全学的な連絡調整を要する事項について協議する大学協議会等が置かれており、それぞれ規程に基づき運営されている。これらの機関は、年間を通じて定期的もしくは必要に応じ随時会議を開催し協議・検討が行われており、そこでの協議・検討結果は基本的にすべて教授会に報告される。制度上はこれらの機関を通じて教員間の連絡調整が図られている。また、教育課程の編成やその運用に関する問題を検討する機関として教務委員会が置かれ

ている。教務委員会は毎年度各学部のカリキュラムの編成に際し、大学・学部・学科等の理念・目的および教育目標の実現を前提として、科目の設定、履修方法、教員の配置および教育課程の効果的な運用方法等について検討するとともに、これらを配慮しカリキュラムの編成とその運用に当たっている。これらの組織・機関等の運営は、諸規程に基づき行われ、また、その活動を通じ、あるいは随時行われている各教員間の情報交換・意見交換等を通じて、教育課程編成の目的の実現のための教員間の連絡調整が図られており、そのシステムは教育目的に則した体系的な学修を行う上で、機能しているものと考えている。

[点検・評価]

前述の通り、本学における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は、そのシステムとしては教授会、委員会、運営委員会、大学協議会等の制度上の組織・機関があり、それらの組織等において定期的かつ組織的に連絡調整が図られている。そのほか各教員間において個別の情報交換、意見交換等が随時行われており、これらのシステムを通して、教員間における連絡調整は、教育目的に則した学生の体系的学修を行う上で一定の機能を果たしていると考えている。

なお、教育課程編成の目的の具体的実現とは、大学・学部の理念・目的と教育目標の具体的実現・達成であり、したがってそれは最終的には教員の教育方法・教育内容に関わることにもなる。本学の建学の理念・目的、学部の理念・教育目標は、本報告書の第1章において詳述の通り明確である。今後本学がさらなる発展を期して教育研究の充実を図り、独自の伝統と学風に基づく特色ある教育研究の展開により社会の評価を一層高め、高等教育機関としてその役割を果たしていくためには、本学の理念・目的の具体的実現のための方策、教育研究との関わり等についてさらに検討を深め、その実現に向けて改善・改革に取り組む必要があると考えている。

[改善方策]

「点検・評価」において記述の通り、本学では、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システムは、制度的に整備され、その運営も諸規程に基づき行われており、それらの組織・機関等の活動を通じて教員間の連絡調整が図られており、教育目的に則した体系的な学修を行う上で一定の機能を果たしている。しかし、教育課程編成の目的である大学・学部の理念・目的の教育研究における具体的実現という点については、さらなる検討と改善への努力が必要と考えられるため、今後、大学協議会、教授会等において議論を深めていく方針である。

(2) 法学部

[現状説明、点検・評価、改善方策]

この点についての法学部の取り組みは貧弱というしかない。制度面からいえば、連絡調整の実態は皆無といってよいだろう。遅ればせながら、学部レベルでのFD検討会が2008年春に立ち上げられ、活動を開始したところである。大学院法学研究科では既にFD検討会が活動中であり、学部の検討会も、大学院

での検討成果を取り入れつつ連絡調整を実り多いものとしていくことになる。いずれにせよ、その妥当性の評価は、数年先に行なうしかない。

(3) 教育学部

[現状説明]

本学部の教育課程編成の目的の実現に向けて教員間における連絡調整機能を果たしている主たる機関は、次の四つである。一つは、学部の全専任教員で構成される学部教授会。二つ目は、各専攻の代表者で構成される教務委員会。三つ目は、学部長および専攻・コースの長で構成される専攻長・コース長会議である。四つ目は、各専攻・コースの専任教員で構成される専攻・コース会議である。

2007年度の実績としては、教授会が11回。教務委員会が19回開催されている。専攻長・コース長会議については、特定の案件が生じた際に、学部長の呼びかけで不定期に開催されるものであり、15回程度開催されている。各専攻・コース会議もほぼ年に10～20回程度はなされている。

教授会については、実質的には報告・承認機関としての役目を果たしていると言える。その代わり専攻・コース間の連絡調整機能を実質的に果たしているのは、教務委員会と専攻長・コース長会議の二つであり、専攻・コース内の連絡調整機能を果たしているのは、各専攻・コース会議である。

[点検・評価]

上記のように連絡調整機能を果たす各種会議は、頻繁に開催されており、一定の適切さは維持されている。しかし、問題点もあり、以下にそれを列挙する。

一つ目は、本学部の教授会についてである。案件を報告・承認することが多く、議論をすることが少ないとも言える。二つ目は、教務委員会と専攻長・コース長会議の役割分担である。両者の案件が重なる場合もあり、学部内での裁量権がどちらの委員会・会議にあるのか、不明確なままで運営がなされる場合もある。一例をあげれば、非常勤教員の配置調整と関連して、いずれの機関に裁量権があるのか、不明な場合もみられている。三つ目は、教務委員への過剰な負担である。教務委員会が対処しなければならない案件が多く、学内のその他の校務分掌・各種委員会との仕事量の差異が顕著になっているといえる。四つ目は、夏季・冬季休業期間中の連絡調整が機能しないことである。

[改善方策]

教員間における適切な連絡調整をはかるためにも、これまでと同程度の会議を開催していく必要はある。各種会議や委員会の連携がより良く機能していくためにも、上記の問題についての改善策が必要である。特に二つ目の教務委員会と専攻長・コース長会議の役割分担は明確にしておく必要があり、ある種の約束事を設ける必要があると考える。また、三つ目の教務委員への過剰負担については、委員会の業務内容の見直しと精選、さらには他委員会への裁量権の委譲をはかる必要がある。加えて全教員への負担を平等化し、業務への理解を促進するためにも在任期間を設け、多くの専任教員が教務委員を経験するように

工夫する必要がある。

1-2 教育研究支援職員

1-2-1 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

(1) 教育学部児童教育専攻

[現状説明]

児童教育専攻では、実習を伴う授業として以下の科目がある。

① 小学校教育コース

理科教育法、造形、初等理科、初等教材B

② 幼児教育・保育コース

小児栄養演習、絵画表現法、保育内容演習（美術表現）

2007年度まで、これらの科目における実験・実習実施時に実験準備・後片付け・事件実習の手伝いなどを担当する教育研究支援職員の設置はなかった。

学生数が増加し、授業回数が増えることにより、実験・実習を伴う授業では、その準備が担当教員一人では対応できない状況となり、実験準備等を支援する教育研究支援職員を必要とすることとなった。このため、2008年度から実験・実習の準備や後片付けを担当する職務として、教育研究支援職員を設置することにした。学生のアルバイトを活用し、実験・実習を実施する授業の前に当該教室・準備室に来て、教員の指示のもとで実験・実習の準備を行う。授業中も待機してもらい、必要に応じて教員の指示のもとで学生実験の補助を行う。さらに、実験・実習終了後、後片付けを担当する。

[点検・評価]

本学の教育学部における実験・実習は1講座当たりの学生数が多く、数の多い実験・実習器具を準備することによりかなりの時間を必要とした。このアルバイト学生の活用によって実験・実習準備にかかる時間が短縮され、その時間を授業の準備と研究に当てることが期待できるようになった。

[改善方策]

今後の課題として、それぞれの科目に専門的知識を持つ専任の補助員を配置することが考えられる。専門的知識を持つ補助員が配置されることによって、教員の授業研究や教材開発も含めて高いレベルの仕事を遂行できるものと期待できる。

1-2-2 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

(1) 大学全体

[現状説明]

本校舎と東キャンパスに1名ずつ教員の教育活動に関する事務的作業を支援する職員が配置されている。しかし教材作成のための印刷やコピー等を職員に依頼する教員は少なく、自身で行う場合が多い。

[点検・評価]

事務職員の人数も少ないため、コピー等の作業は教員自らが行うことを当たり前と考えており、これにより問題が生じていることもない。

1-2-3 ティーチング・アシスタント（TA）の制度化の状況とその活用の適切性

(1) 大学全体・経営学部

上記テーマに関して、情報処理教育研究センター（以下「センター」と略称）ではTAを制度化して教育支援を行っている。また、ビジネスコミュニケーション専攻（以下「BC専攻」と略称）ではTAを制度化していないが、学生ボランティアという形で協力を求め成果を上げている。そこでセンターにおけるTAとBC専攻の学生ボランティア活動に関して記述する。

[現状説明]

① 白鷗情報処理教育研究センターのTA制度について

センターでは本学の情報関連科目の教育支援を行っているが、その一貫として経営学部、教育学部の必修科目および、法学部の入門的科目において学生アルバイトであるTAを1名ずつ配置している。また、コンピュータのオープン利用教室に、設備の「維持・管理」のためと、コンピュータの操作および各教員から出題された課題に対するアドバイスをを行うために「ヘルプデスク」を設けてTAを配置している。2008年度の5月の配置人数は表8.7のとおりである。

表8.7 2008年度のセンターのTA配置科目数および教室数

科目・教室	月	火	水	木	金
経営学部の科目	5	4	2	2	2
教育学部の科目	3	1	1		3
法学部の科目	2				
図書館（本校舎）ラウンジ	6	6	4	6	5
412 教室	2	3	4	3	2
図書館（東キャンパス）ラウンジ	5	5	6	5	7

② BC専攻の学生ボランティアについて

公式な組織とはなっていないが、BC専攻では、2年次後期に行われる海外留学の指導のために既に制度に参加した3年次生の学生ボランティアを利用している。海外留学参加人数とボランティアの人数は表8.8の通りである。なお、高校生や保護者を対象とした留学説明会においてもプレゼンテーションを担当してもらっている。

表8.8 海外留学参加人員数とボランティアの人数

年 度	2005	2006	2007	2008
学生ボランティア人数	22	22	16	12
海外留学参加人員数	82	107	88	53 (予定)
ボランティア1人あたりの学生数	3.7	4.9	5.5	4.4

注) 2008年度参加者から入学定員が50名となっている。

[点検・評価]

① センターのTA制度について

経営学部および教育学部における情報関連の必修科目では、第1回～2回の授業で本学コンピュータの基本操作や電子メール使用法に関する内容を扱うことになっているが、学生により高校までの既習内容の差が非常に大きいため、個別の対応が必要であった。このような経験を通してTAの配置が決定された。これによりオープン利用を行う教室の数の増加に対して専門職員の数を増やすことなく円滑に対応することに役立っている。初めてTAとなった学生に対して、TAとして活動する前に一定の事前教育を行っており、個人による差異を抑えることができるように配慮している。

TAは授業支援、オープン利用教室の管理などに大変効果的に活動しているが、学生なので自身の学業の問題があり、必要なところに必要な人数を確保することが難しくなっている。また、高度な質問があった場合にもアドバイスができるTAの人数は限られており、人数の確保とそのレベルの維持に問題がある。現在、人数確保のために必修科目において各担当教員の呼びかけが行われており、各コンピュータ室および学内掲示版にはTA募集のポスターを掲示するなどして人数確保の努力をしている。

② BC専攻の学生ボランティアについて

BC専攻の学生による留学サポートであるが、実際に現地プログラムに参加した先輩の経験や情報は事前指導において欠くべからざる要素となっており、危機管理上の意味も大きい。2007年5月からは留学体験記というブログ (URL: <http://hakuoh-ryuugaku.cocolog-nifty.com/blog/>) も立ち上げ、学生間の情報共有に利用すると同時に、専攻の魅力を対外的にアピールする場ともしている。この学生ボランティアは学生間の縦、横のつながりを深める役割も果たしており、留学のみでなく、専攻全体の教育に好影響を与えているので、今後はより多く学生の参加を目指すこととする。

[改善方策]

① センターのTA制度について

以上のようにセンターの活動にTAは必要不可欠な制度であるため、必要とされる人数の確保が当面の目標で、その質の改善が2番目の目標である。

TAの人数の確保は、全学部的な募集活動が行われる必要があり、担当教員の呼びかけや学内のポスターも引き続き必要である。今後、指導教員の推選などにより、電子メールなどを活用した直接的な呼びかけを行うなどの積極的な勧誘活動を行うことが重要である。また、一方で優秀な大学院生を育成することを試み、院生から下級生へと知識やノウハウが伝達できるような仕組みを構築したい。

② BC専攻の学生ボランティアについて

BC専攻の学生による留学サポートであるが、実質的に留学指導の一部となっている。これについては(1)制度化すべきとの議論と(2)ボランティア活動の自由さと自主性を尊重すべきとの議論があり、まだ合意に達していない。留学を安全に行うことが主目的であるので、「ボランティア1人あたりの学生数」の増加をはかる一方、早期に1年内を目処に結論を下すべく検討中である。

以上より、当該項目に関する改善努力は、実施された方策を「1」、実施されなかったものを「0」とし、実現された総個数を x として、表8.9の基準を用いて判定する。

2010年度までに評価「3」の実現を目指し、その後2年を経過する間に「4」となることを目標とする。

表8.9 TAの制度化とその活用に関する改善努力の判定基準

評価	判定基準
1	$x = 3$ (現状維持)
2	$3 < x \leq 4$
3	$4 < x \leq 5$
4	$5 < x \leq 6$
5	$6 < x$

(2) 法学部

[現状説明]

一種のティーチングアシスタント制として本学法学部では、1年次の留学生に向けた「特別指導」および、留学生による一般学生への「中国語課外授業」が制度化されている。

前者の制度は、学生委員会によって構想され1999年度以来実施されてきた。その目的は、学習補助および日本での学生生活への助言・支援とならんで、チューター役日本人学生側の国際理解の醸成および国際協力への関心強化に置かれ、指導時間は一回当たり60分、月4回程度であり、大学側は所定の謝礼金を支出するとともに、法学部教員らをふくむ学生委員会を中心にして、指導員学生の選出(規準はゼミ等の教員による推薦とその学生の人物・学業成績)、留学生とのマッチング、指導過程の内容コントロール

(毎月指導内容を推薦教員に報告)を行なってきた。しかし残念なことに、ここ3年間は実施されていない。

また後者の中国語課外授業制度は、本学の留学生の多くが、中国語を母語とする台湾・中国出身者であることから生まれたものである。当初は台湾出身の一部有志教員の協力のもとに（おおよそ1998年度前後に）自然発生したこともあって、無償で行われていたものだが、前記の特別指導員制度の成立とほぼ時を同じくして、チューター役留学生に一定額の謝礼が大学側から支給されるようになった。ここ3年間の利用状況を報告しよう。2005年度はチューター役留学生12名に対して受講生36名の形で延べ260コマ開催され、2006年度は16名のチューターに24名が延べ255コマを受講したが、2007年度の関与者は各10名・26名とほぼ同数ながら、開催コマ数は延べ148コマと半減し、不活発化の傾向が見て取れる。もっともこの新傾向は、中国語と平行して開催されるようになった「韓国語の課外授業制度」の影響とも考えられなくもない。しかしこの新制度はじつは2005年度からすでに併設されており、こちらもやはり不活発化の傾向がみてとれるので(2005年度・チューター4名・受講者14名・142コマ、2006年度それぞれ4名・9名・125コマ、2007年度・1名・23名・105コマ)、中国語課外授業制度の利用状況はやはり不活発化の傾向にあると結論付けることができよう。

[点検・評価]

外国語課外授業制度は、従来の中国語のケースは明らかに衰退傾向にあり、また新規の韓国語も（昨年度回復の気配をみせたが、やはり）現状のままでは衰退していくことが懸念される。「外国語課外授業」制度が中国語から韓国語に拡張したことは、高く評価されるが、しかしいずれも衰退傾向にあり、このままでは、もうひとつのティーチングアシスタント制度、すなわち「留学生向け特別指導」制度と似たような利用状態にいたりかねないことが懸念される。早急に振興策を講ずる必要がある、といわざるをえない。

[改善方策]

支援体制が整備されていたティーチングアシスタント制も、このままでは不活発化してゆき未整備状態へと逆戻りすることが強く懸念される。この背景には、勉学熱心な学生に対する補助・支援体制が現状では必ずしも十分でない、という要因が介在していると考えられる。従って、チューター役への講師料アップなどの対策を講ずる必要がある。

1-3 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

1-3-1 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

(1) 大学全体・経営学部

[現状説明]

教員の採用・昇進等の人事については、教授会運用規程に基づき専任教授会の審議事項とされている。

また、教授会および大学協議会の諮問に応じ教員の人事に係る具体的事項を審議するため、人事委員会が置かれている。人事委員会は、教授会推薦の教授若干名、学長または学部長指名の教職員若干名の委員をもって構成している。

教授会、大学協議会、人事委員会の教員人事に係る審議事項および手続については、「白鷗大学教育職員選考規程」、「同教育職員資格審査基準」、「白鷗大学人事委員会規程」等に規定している。「白鷗大学教育職員選考規程」および「同教育職員資格審査基準」は、教員の採用、退職、昇進に関する手続きと教員の資格審査基準等を規定している。「白鷗大学人事委員会規程」は、人事委員会の任務等に関し、「採用」「退職」「昇進」に係る候補者についての所定の資格審査、調査、所見具申等を規定している。とくに採用および昇進については「教育職員資格審査基準」に基づく資格審査の実施を定めている。

教員人事に係る手続等の詳細は上記各規程等の通りであるが、概要は以下の通りである。

① 新規採用の手続きについては、「白鷗大学教育職員選考規程」第3条（新規採用手続）の規定により以下の手順で行われる。

まず、教員の退職補充、新しい学科の設定等により、新たに教員を採用する必要が生じた場合、学部長は学長、副学長の助言を受けるとともに、学部の関係教授の意見を聴き候補者のリストを検討し、大学協議会に付議し、審議を依頼する。

具体的手順は、教員の退職補充、新規科目の設定等に伴う新規教員採用の必要性の発議は、大学協議会において採用分野および採用人員等の基本的方針を決定する。次いで、公募もしくは教員推薦等の方法により募集した応募者から提出された資料に基づき、予め大学協議会において選任された選考委員により、採用予定の各分野につき複数の候補者に順位をつけて選考し、候補者リストを作成する。なお、その際、候補者については面接を行い人物の審査結果を含めて順位が付される。次いで、大学協議会に付議され、候補者を確認の上、候補者の資格・業績等の審査を人事委員会に諮問することを決定する。

次に、人事委員会は、教員資格審査委員2名を委嘱し、資格・業績の審査を付託し、その結果を受けた後、候補者の履歴・業績・人物などについて全般的に審査し適格と判断したときは、所見を、学部長に報告する。次いで、学部長は、人事委員会の報告に基づき、学部専任教授会に付議し、出席教授の投票の結果により、採用の可否を学長に上申する。投票は、多数決による。

学長は、学部長よりの上申の採否を再検討し、可とする場合は理事長に上申する。

理事長は、学長と協議の上、採否を決定する。

以上の手続きにより教員の採用が決定されるが、最終的には、理事会の議を経て決定している。なお、実際の運営においては、一部手続の変更・省略もあり得るが概ね規定通り実施されている。

② 教員の昇進手続きは、「白鷗大学教育職員選考規程」第5条（昇進手続き）の規定により行われる。その手順は、まず、「(1) 学部長は、別に定める「教育職員資格審査基準」に照らし昇進適格候補者があると推定したとき、学長に上申する。」としている。この「教育職員資格審査基準」は、教員の採用・昇進に際しての資格・業績等の審査基準を定めるもので、第2条において候補者について(1) 教育者としての円満な人格を保有すること、(2) 相当な教歴、研究ないし技能業績等を持つこと、としており、教

歴は大学・短期大学を前提とし、研究ないし技能業績のほか社会的貢献の著しい実績等も考慮される。また、教歴および研究業績等の具体的基準として「資格審査基準細目」を定めており、教授、准教授、講師、助教についてそれぞれ資格・教授能力、業績参考基準、教歴・研究歴に関する基準細則を規定している。

したがって、学部長はこの基準（細則を含む）に照らし適格と判断される候補者につき資料を付して学長に上申することとなる。次いで、

「(2) 学長は、候補者の適格性を審査し、大学協議会に付議し、審議の結果を学部長に指示する。」

「(3) 学部長は、学長の指示に従い、学部人事委員会に資格審査を付託する。」

「(4) 人事委員会は、第3条第1項3号に準じて審査を行い、人事委員会としての所見を、学部長に報告する。」

人事委員会は、前記採用の手続に準じ第3条第1項3号の規定により、資格審査委員2名を委嘱して候補者の資格・業績等の審査を付託し、その結果を受けた後、適格と判断したときは、人事委員会の所見を学部長に報告する。次いで、「(5) 学部長は、人事委員会の報告に基づき学部専任教授会に付議し、出席専任教員の投票結果により、昇進の可否を学長に上申する。」

学部長は、人事委員会の報告を受けて、昇進を可と判断した場合、これを学部教授会に諮る。投票は多数決による。

以上の手続きを経て学長は、学部長より上申を受け、可否を再検討し、可とする場合は、理事長に上申する。理事長は、学長と合議の上、昇進の可否を決定する。

[点検・評価]

「現状説明」に記載の通り、任免・昇格の手続きについては、明文化された基準に基づいて行われており、この点は問題ないといえる。また、募集に関しては規程上の明記はないが、教員採用に際して候補者の募集は公募もしくは推薦によって行われており、運用上に特段の問題はないと考えている。

採用人事については、必要性の発議、採用予定分野および人員、候補者の募集方法、選考方法・手順、最終候補者の採否決定の審議に至る全ての過程について教授会に報告・審議の上、決定されることになっており、また、昇進人事についても、所定の手続きと審査を経て専任教授会に諮られ、昇進の可否等の承認もしくは了承を得た上、上申されることになっている。

なお、採用・昇進人事に際しては、候補者の教育研究業績等について「教育職員資格審査基準」に基づき審査することを規定している。さらに同資格審査基準において、候補者の教歴および研究業績等の審査は、資格条件として求める教育研究業績等の具体的内容を定める「資格審査基準細目」に基づいて行うことを規定しており、この基準に則して厳格に運用されている。

[改善方策]

本学の教員の募集・任命・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況の適切性については、上記の通り、明文化された規程等に基づき概ね妥当な手続きと運用がなされていると考える。

(2) 法学部

[現状説明]

法学部の専任教員の募集・任免・昇格は、「白鷗大学教育職員選考規程」および「白鷗大学教員資格審査基準」に基づいている。すなわち、新規採用については、その必要が生じた際に学部長が原則として公募を行い、専任教授会で候補者のリストを検討する。その過程で在職教員による推薦が行われる場合もあれば、純然たる公募だけで以下の手続きが進んでいく場合もある。

さて、専任教授会での候補者リストの検討が行われると、学部長は大学協議会に付議し、審議を依頼する。大学協議会の審議の結果が可となった場合、学部長は法学部人事委員会に資格・業績の審査を付託する。人事委員会は教員資格審査委員2名を委嘱し、資格・業績の審査を付託する。教員資格審査委員は候補者リストの中から上位若干名（通例は2～4名程度）を選出し、人事委員会に報告する。報告を受けて人事委員会は候補者の履歴・業績・人物などについて全般的な審議を行う。この段階では面接も行われる。面接担当者は学部長・人事委員長・副学長という構成の場合が多い。

以上の手続きを経て適格の候補者が1名程度に絞られると、学部長は学部専任教授会に付議し、出席教授の投票の結果により採用の可否を学長に上申する。学長は学部長からの上申内容を検討し、可とする場合は理事長に上申する。理事長は学長と合議の上で採否を決定する。以上は新規採用の手続きである。

専任教員の昇進については、「白鷗大学教育職員資格審査基準」を基準として、以下のごとき手続きをとる。すなわち、学部長が同基準に照らし昇進適格候補者があると推定したときに、学長に上申する。学長は候補者の適格性を審査し、大学協議会に付議し、審議の結果を学部長に指示する。学部長は、学長の指示に従い、法学部人事委員会に資格審査を付託する。人事委員会は審査を行い、人事委員会としての所見を学部長に報告する。学部長は、人事委員会の報告に基づいて、学部教授会に付議し、出席専任教授の投票の結果により、昇進の可否を学長に上申する。学長は学部長からの上申の可否を検討し、可とする場合は理事長に上申する。理事長は学長と合議の上、昇進の可否を最終的に決定する。

[点検・評価]

法学部の新規採用人事は、「白鷗大学教育職員選考規程」に適切に則って行われており、現在までのところ大きな問題に逢着してはいない。また昇進人事についても、ほぼ原則通り「白鷗大学教育職員資格審査基準」に則って行われており、現在までのところ大きな問題に逢着していない。

法学部専任教員の既存スタッフと新規採用スタッフとの組み合わせからなる年齢構成は良好なバランスを示し、また教授・准教授・講師のバランスも適切である。これらは新規採用や昇進の資格・年齢・教育研究業績の配慮が厳格かつ適切に行われた結果である。

とはいえ、全く問題がないわけではない。新規採用に関しては、近年の法科大学院創設に伴う全国的な法学スタッフの極端な不足から、原則である公募だけでは良質なスタッフを確保できないという問題である。例えば、これまで公募をかけても、応ずる者がなかったり、応ずる者はあっても、既存のスタッフに比べて研究業績・教育実績等において極端に見劣りするのために、採用を見合わせた例があった。

また昇進については、[現状説明]の項で見たように、昇進人事の発議が一に学部長のイニシアティブにかかっているため、学部長が発議しなければ昇進人事が全く停滞してしまうという問題が存在する。

[改善方策]

新規採用に関しては、法科大学院の設置に伴う全国的な法学教員の極端な不足という現下の状況に対処し、優秀な新規採用教員を確保するために、公募という原則にこだわらず、在職教員からの推薦を強化することによってという方策を考えることが、喫緊の新規採用が必要な民法および刑法に関しては、必要であろう。とはいえ、法学教員の極端な不足という現状が恒常的に続くものとは考えられないので、公募という原則を改める必要は全く認められない。

また昇進に関しては、必ずしも学部長の発議を待たずとも、定期的に昇進候補教員の可否について定期的に検討されるようなシステムの構築、あるいは専任教授からの発議を可能とするシステムの構築を検討すべきであるかもしれない。とはいえ、すでに述べたように法学部教員の新規採用と昇進のシステムはおおむね良好に運用されているため、その基準・手続きについて抜本的に見直すべき時期には至っていない。

(3) 教育学部

[現状説明]

教育学部の専任教員の採用と昇任は、経営・法・教育の3学部共通の規程（「白鷗大学教育職員選考規程」「白鷗大学教員資格審査基準」）に則り進められる。募集の方法は、本学の慣行として、在職教員が私的な人脈を使って適切な教員を探す方式を採るか、あるいは前任者が適切と考える人を推薦する場合もある。時には非常勤講師を急遽専任教員として採用するようなケースもあった。

そうした場合を除いて、専任教員を募集する方法は、すべてインターネットによる公募である。その応募者から学歴・職歴・教育歴・研究業績・社会貢献の実績資料から候補者を上位2名にしぼり、面接を行い、最終的に1名にしぼる手順を辿る。この4年間に実施した採用件数は4件にあって、その内訳は、公募2件・前任者等の推薦2件であった。

教育学部内の人事に関する最終責任は学部長が負う。このことは言い替えば学部長からの発議がない限り、人事は進行しないことを意味する。

面接は学部長、当該専攻長、副学長の3者が立ち会って行う。1名に絞られたら、まずそれを大学協議会に報告し、しかる後に全学の人事委員会に諮問する。全学の人事委員会は主要業績を読んで審査報告書を作成し、業績評価を行う。人事委員会で承認された案件について当該学部の専任教授会において投票で最終的に採決を行い、出席者の過半数の認可をもって決定する。

[点検・評価]

専任教員をどの分野でそしていくつぐらいの年齢で採用するかの基本方針は学部長と副学長との協議か

ら始まる。それが極端に各専攻の教員組織のバランスを崩すものでない場合は、その方針通りに行われるが、それが全体のバランスを崩す恐れがある場合には再検討を行う。

教育学部では最終責任は学部長が負うことにしても、人事のバランスさらに学部長が知らない事情もあるところから、人事の問題は各専攻長・コース長会議を月1回ぐらい開催し、人事を含む学部全体の問題を話し合うことにしている。人事はこの会議を必ず経ることにして、その結果を副学長に報告し、人事を進めることにしている。

問題点は①採用人事がまだ全部にわたって公募形式を採用していないことと、②人事の最終決定が実質的には面接で1人に絞られた時点で決定してしまうことであり、その後の手続きは形式を踏んでいるだけに過ぎなく、手続きが形骸化していることである。

[改善方策]

まだ前任者が、後任の採用人事に口を挟むという慣行が残っていて、これを払拭しなければならないが、それは容易なことではない。採用人事は公募で行うという慣行を確立するにはもう少し時間がかかるものと思われるが、その方向へ進むことが大学の発展に寄与することは間違いない。

採用人事の決定手順が形の上では整っているが、それが実際に機能するときには形骸化し、単に手順を追って行くだけになっている。これを打破する方法のひとつは、人事委員会を学部長から独立させて運用することである。現行の制度の問題点は、学部長が当該学部の人事にすべて責任を有するところにある。しかし、今のところこの方式がたいした問題もなくうまく機能しているところから、簡単には変更されることはない。

1-3-2 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

(1) 教育学部

[現状説明]

教員の任期制を含む教員のモビリティを促進させる措置については、教育学部は経営学部及び法学部に先行して「白鷗大学教育職員の任期を定めた任用等に関する規程」を設けて、教員の任期制採用をすでに導入している。その骨子は、新採用の場合、4年の任期を設けるというもので、2008年4月の採用の人事から適応している。これはあくまで新採用人事に適応するもので、現職教員に適応するものではない。

この任期制導入の理由は、優秀な人材を確保し教育研究に邁進してもらうと同時に、教育学部においては10年後にくる教員需要の落ち込みへの対応として、教育学部の再編に着手せざるを得なくなると考えて、それへの対応策という意味合いもある。

[点検・評価]

教員の任期制は2008年4月採用の人事から始まったばかりであって、本学がこの制度導入によってどのような問題点に直面するかは当面ははっきりしていない。利点は、4年後に任期を迎えるために、当該教員が他の教員に比べて教育研究の実績作りに積極的に取り組むところにある。実際に今回任期制で採用した教員は、教育研究にもものすごく熱心に取り組んでいる。

研究実績の低い本学の現状からすれば、もっと早く任期制を導入すると同時に、教員の活動についての教員評価を導入して、教員の教育研究の活性化に資する方途を考えるべきであった。今回の任期制の導入がどれくらい教員のモチベーションに有効に作用するかについては、まだ実証データを提供できるところまで至っていない。

[改善方策]

今のところ、教育学部は導入したばかりの教員の任期制採用の制度を早急に手直しする意向はない。今後も鋭意検討を繰り返しながら続けて行きたいと考えている。

1-4 教育研究活動の評価

1-4-1 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

(1) 大学全体・経営学部

[現状説明]

本学においては、教員の教育研究活動は基本的に個々の教員の自主的・主体的判断に委ねられており、評価の制度やそれに基づく組織的評価も行われていない。授業内容もシラバス以外は公開されていない。これは、教員の教育研究活動に対する信頼に基づきこのような体制が取られてきたものと言える。

本点検・評価項目は、教員の教育研究活動についての評価の実施を前提とするものであり、その評価方法の有効性や学生の学修の活性化と各教員の教育研究上の能力の向上に対する貢献について点検・評価を行うものである。

本学の現状は直ちにそれに該当する状況にはないため、本項においては本学の実状についての率直な自己点検・評価の結果を述べることとする。

前記の通り本学では個々の教員の教育研究活動についての評価は行っていないが、2001年度の自己点検・評価への全学的取組みに際して、全学の合同教授会において、学生による授業評価の導入・実施並びに教員のFD活動への取組みの実施を決定した。しかし、その実施方法と結果の取扱いはすべて各教員の自主的判断とその裁量に委ねることとされた。さらに、2007年1月には「経営学部FD委員会」が設置された。その結果、現状では授業内容、教育方法、教育成果の検証等、教育活動の改善につながる「学生による授業評価」やいわゆる教員のFD活動が展開されつつある。

教員の研究活動を支援するための研究費については、本学では個人研究費として教員一人当たり年額

60万円（内訳：研究費40万円、旅費20万円）までの支出を認めている。個人研究費支出等の取扱いについては、従来、内規に基づき運用してきたが、2000年度の白鷗大学総合研究所の設置に伴い、同研究所の運営委員会において本学の研究活動等について検討が行われた結果、研究費については、2001年度より従来の個人研究費のほかに新たに特別研究費、学術出版助成費等の制度を設け、合わせて研究費関係規程の整備を行なった。

また、研究業績については、近年、毎年度全教員に成果の報告を求めており、定期的の実績を把握することとしている。加えて、学部・学科・大学院研究科等の設置認可申請時に必要な「教員の教育研究業績」の書式による作成に際し最新の個人調書を収集することとしている。しかし、学内において研究成果を客観的に評価する機関もなく、評価も十分には行っていない。

学生の学修の活性化への貢献、即ち、授業に対する学生満足の達成度等を含む教育活動の評価方法の一環として、一般には学生による授業評価の実施とその結果の公表等が行われている。しかし、本学では教育現場の情報を公表するシステムが制度的にも存在しないため、その検証は十分ではない。

[点検・評価]

前記のとおり本学では、教員の教育研究活動は基本的に教員の自主的判断に委ねられており、大学として個々の教員の教育研究活動について評価を行っていないことから、教員は自由にのびのびと各自の判断に基づき教育研究活動を行うことができるという長所がある。しかし一方において、本学の教育研究活動には様々な問題があることも否定し得ない。例えば、授業時間の実質的な短縮（教員の遅刻、早仕舞い）や、オフィスアワーの設定ないし大学滞留時間の不徹底等に対し、学生が質問のために研究室を訪れてもいつも不在、というような学生側からの不満の声があり、一方においては学生の学力水準の低下、中途退学者の増加傾向や入学志願者の急減などの現象がみられる。

また、研究活動については次のような傾向が見られる。研究業績の大半が学内刊行の「白鷗大学論集」、「白鷗法学」、「白鷗ビジネスレビュー」に掲載のものであり、レフリー制のある専門学会誌への投稿は少ない。研究業績の分類は、各教員の判断に委ねていることから教員によって差異が生じている（著書の中で、研究書と教科書の区分、分担執筆と共著の別など）。数年にわたり全く業績の報告がない教員もみられる。外部研究費の申請・取得は少ない。

こうした問題についてこれまでに一部の教員から改善策検討の意見・提案がなされたことはあるが、正規機関等における本格的検討には至っていない。

本学に見られるこのような状況は、教育研究活動の充実と活性化等の観点から然るべく改善すべき課題であると考えられる。

[改善方策]

教育研究業績については、一概に論文・著書等の点数のみで研究活動の活性度は計れず、教育上の業績については評価の基準を定めることは困難であるが、本学としては、現状を改善し教育研究活動の質の向

上と活性化を図るためには、全学的見地から教育研究業績の内実が正しく評価されるようなシステム、例えば紀要類においては査読制度を設ける必要がある。

文部科学省の科学研究費補助金をはじめ学内外における研究助成制度等の応募、申請は、外部資金の獲得と研究の活性化をもたらすとともに、その過程で行われる審査により研究内容が公正かつ客観的に評価されることにもなるので、積極的な申請を期待している。そのため積極的な情報提供を行うとともに、事務部門においては、申請書作成業務等の支援体制の整備を図ることとしている。また科学研究費補助金等の補助対象として採択された場合には、その結果を公表する仕組みを考えていきたい。

また、現在直面する厳しい状況のなかで大学のあり方が問われており、教育研究活動の改善・充実と活性化に向けて努力を重ねる必要があると考えている。

(2) 法学部

[現状説明]

法学部では毎年度、全教員に教育研究活動に関する成果の報告を求めており、定期的の実績を把握している。また、学部・学科・大学院研究科等の設置認可申請時に必要な「教員の教育研究業績」の作成に際し、最新の個人調書を収集することとしている。

[点検・評価]

法学部で行っている教育研究活動の評価方法は、教員からの自己申告に基づいて最新の教育研究業績を把握することを可能としているが、その反面、数年にわたって教育研究業績を自己申告していない教員の活動内容は把握できていない。また、自己申告される教育研究活動について、その内容の適切な分類ができていない。例えば、学内刊行の紀要とレフリー制の学術誌とが、等しく論文一本とカウントされている。加えて、申告の厳密さについて教員の間にはばらつきが見られる。例えば、著書の中で、「共著」であることを適切に自己申告している者とそうでない者が混在している。

[改善方策]

前項で指摘した問題点は改善すべき問題点であり、また改善しうる問題点である。第一に毎年度の報告は教員の義務とすべきである。第二に自由投稿の論文とレフリー制の論文は差別化を図るべきであり、これは点数制を採用することによって容易に解決する問題である。第三に業績の自己申請に際して「単著」と「共著」の別、「研究書」と「教科書」の別を正しく申告するよう周知徹底する必要がある。

(3) 教育学部

[現状説明]

本学教員の教育研究活動についての評価方法として、学生による授業評価の実施が挙げられる。前期および後期の終わりに全講義に対してアンケートを行い、授業改善の一助としている。また、研究活動の報

告については、毎年、前年度の研究業績を法人事務局に提出することが求められている。教員の昇進は提出された研究業績書にもとづいて検討されるが、研究業績を勤務評価等に反映させることは行っていない。

本学部としては、2006年度より心理学専攻にて、心理学系専任教員5名全員によるオムニバス授業「心理学研究法」において、教員同士互いの担当回を聴講する、教材・配布資料の共有、定期試験問題の講評の実施等、教員間での教育活動の公開・相互評価に取り組んでいる。

2008年度以降は、心理学系専任教員5名全員は定例専攻会議に加えて、毎週木曜3時限目に「心理学専攻フリー・ディスカッション」と題して集まり、教育研究活動に関する自由な意見交換（例えば、学生の状況、実験機材・教材相談、実施初年度のカリキュラム検討、専攻の将来構想等）をおこなっている。

[点検・評価]

現在実施されている心理学専攻専任教員の教育研究活動の評価方法について、教育活動上の評価は、極めて活発に機能している。従って、長所としては、教員・学生ともに少規模の専攻であるため、教育活動上の情報共有・コミュニケーション状態が極めて良好で、教育指導上の迅速かつ細やかな連携と相互評価が実現している点が挙げられる。具体的には、授業におけるスライド教材（マイクロソフト社製パワーポイント、マッキントッシュ社製キーノート）の適切な文字数・サイズ・呈示時間、ノートテイキングに適した配布資料の検討、話し方の明瞭さ、受講者の理解度・習熟度の確認、成績評価における指標の客観性等、教員の教育能力について随時相互評価と信頼関係に基づく助言・意見交換を行っている。

問題点としては、心理学系専任教員5名の専門領域が、比較的バランスよく心理学全領域にわたるため各々の興味・関心分野が異なり、研究活動上の相互理解および評価の取り組みがない点が挙げられる。そしてさらに、上記の連携と相互評価は心理学専攻に限定されており、他の専攻・コースに広がっていないことが挙げられる。

[改善方策]

2008年5月より、心理学専攻専任教員間の研究交流を目的とした「心理学専攻研究会」を実施する。研究会の開催により、当該専任教員の学術活動における連携が深まり、有効な相互評価・議論の充実が期待される。こうした動きが、他の専攻・コースや学部の枠を超え、大学全体へと広がっていくよう、さまざまな機会をとらえて情報を発信し、共有することが必要といえる。

また、教育学部全体の課題として、主要な論文についてウェブ上で公開することを、現在研究委員会において検討中である。

1-4-2 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

(1) 経営学部

[現状説明]

本学部では、「白鷗大学教育職員選考規程」に基づき教員の採用・昇進を審査する際、「白鷗大学教員資格審査基準」および「資格審査基準細目」に準拠し資格審査をすることとしている。

資格審査基準細目は、「資格・教授能力」、「業績参考基準」、「教歴・研究歴」について職位別に詳細な基準が定められており、書類審査の際に運用されている。

また、研究業績に関しては、候補者から提出された論文等を審査委員が精読しその評価を人事委員会に報告することとしている。

[点検・評価]

上記のとおり教員の選考に関しては、詳細な基準および審査により行われており、教育研究能力・実績への配慮の適切性は確保されていると考える。

(2) 法学部

[現状説明]

研究業績の評価については、教員の採用・昇進の基準を規定する「白鷗大学教員資格審査基準」において教員の採用・昇進に必要な研究業績の基準が定められており、それを参考に教員の採用・昇進が行われている。

一方、教員の教育業績については、現在のところ法学部では教員選考基準における評価対象とはしていない。

[点検・評価]

法学部の教員選考基準において研究業績に対する配慮は、明文化された「白鷗大学教員資格審査基準」に従って適切かつ公正に行われているといえる。とはいえ、そのもととなる研究活動の評価が自己申請に基づくものであるため、前項「1-4-1 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性」において述べたことと同様の問題が生じている。

一方、教員の教育実績に対する評価が全く行われていないことは、いわゆる学士力の育成という観点から問題であり、またそれと密接に関連して、優秀な学生を育てるため自己の研究時間の相当部分を割いて教育活動に当たっている教員に対して、研究実績については評価の対象となるが、教育活動については評価の対象とならないというのは、教員間の公平の観点からも問題である。

[改善方策]

研究実績に対する配慮については、そのもととなる研究活動の評価方法を、前項「1-4-1 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性」の「改善方策」で述べた改善方策に従って改善する必要がある。

教育実績に対する配慮については、先に述べた理由から組織的に取り組む必要があるが、とはいえ教育実績を教員選考基準に盛り込むことに全く問題がないわけではない。すでに諸大学から問題提起されているように、研究実績と違って、教育実績はそれを評価する客観的基準を定めることが難しく、それゆえ恣意的な基準が作成される可能性を払拭し難い。特に私立大学では、そのことを契機に経営者側と教員側との摩擦を生み出しかねないという、できれば回避したい問題を惹起する可能性を否定しきれないからである。

教育実績を教員選考基準の対象に盛り込むことについては、すでに諸大学から以上のような懸念が指摘され、しかも未だ大学関係者の多くを満足させるような事例が出ていない現状においては、本学法学部としても、当該問題についてFD委員会を中心に積極的に検討を進めていきたいと述べるにとどめざるを得ない。

(3) 教育学部

[現状説明]

教育学部の教員選考基準は経営・法・教育の3学部共通の基準を使っている。それは、本大学の勤務年数と研究論文の本数を基準にして出来上がっている。例えば、講師が准教授へ昇任する場合は、本学における勤続年数が原則として3年以上、その期限内における研究論文が2本以上と規定されている（「白鷗大学教員資格審査基準」）。

このような規定に記されている条件を満たしたかどうかの判断は学部長の判断に依拠している。いわゆる自己申請制ではない。学部長による判断の中に含まれている意味は、一口に論文何本といっても、その意味するところは学問分野によってかなり異なることを予想して、そのような違いを学部長が総合的に判断することを期待されているからである。したがって、本学の論文本数は、学問分野ごとには規定されていなく、かなり蓋然的な意味合いを持っている。

[点検・評価]

白鷗大学の教員選考基準は、こうして勤続年数、研究業績、博士学位の有無等を総合的に判断して行うこととしている。その限りでは、極めて普遍的で全国に共通している一般的なタイプに近いと言える。

その際、実際にそれをどのように運用しているかという点、研究の質とモラルに関していくつかの問題点がある。第1点は、研究論文は本学の学部紀要に掲載した論文を1本と数えることができることである。学部紀要論文はいわゆる自由投稿論文であって、その内容についてなんの審査もない。同僚から、論文にふさわしくないといわれるものでも、論文として数えることができる。第2点は、連名の論文の場合

合、それをだれが実際に執筆したのか不明なまま掲載されていて、極端な場合、1本の論文に6名の執筆者が担当不明なままさらに専門分野が不明なまま載っていることである。第3点は、論文は基本的にはオリジナリティーがあるところに特徴があるが、そうしたものがなく、単に資料のコピーと思われるようなものが論文として掲載されていることである。したがって、論文の内容についてももう少し厳格な姿勢をもって論文審査をしなければならないと考える。

教育学部においては、小中高校の教員経験を有することは、他の分野で言えば、その分野の実務経験を有することと同じであるから、それを正当に評価して行くべきであると考えて、今後ともそのような方向で考えていきたいと思っている。

[改善方策]

論文の本数を数えるときには、いわゆる学会誌等の審査付き論文を少なくとも複数本あることを条件にすることを明文化して、教員の研究能力のレベルを高める方向で、この基準を部分的に修正すべきである。そうしないと、いつになっても、中味のない形式だけがまかり通ることになってしまうからである。すでに教授に昇任してしまったものについては、一定期間を与えて、新しく規定された基準を満たすようにさせる措置をとった方がいいと考えるが、以上2点についての具体的方策はまだまったくとられていない。

2. 大学院研究科の教員組織

到達目標

- ① 経営学研究科においては、研究科の目標（建学理念の「プルスウルトラ」のもとに「飛翔力豊かな高度専門的経営人」を育成する）を達成するため、高度な専門領域の科目を担当する教員の充実を図る。
- ② 特定の教員の負担が過重になることを避けるため、教育や学務の面での教員の役割分担の公平を期する。
- ③ 研究支援職員を充実させ、教員とも緊密に連携・協力する。
- ④ 法学部、法政策研究所との人的交流を活発にする。

2-1 教員組織

2-1-1 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、法令上の基準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、妥当性

(1) 経営学研究科

[現状説明]

経営学研究科における理念・目的は「建学理念の『プルスウルトラ』をもとに、少人数教育の伝統を生

かしつつ高度の専門知識・技能を身につけ、優れた分析・判断能力を持ち、広い視野と資質を備えた『飛翔力豊かな高度専門的経営人』の育成を目指す」ことであり、そのための具体的な目標は、「第3章 2-1 大学院研究科の教育課程」で詳細に述べたように、次のような人材を育てることである。

- ① 地域経済を支える人材
- ② 国際経営の専門知識を豊富に持ち、将来グローバルなビジネスの現場で活躍できる人材
- ③ 研究者

以上の具体的な目標を実現するための教育課程の種類、性格を以下に詳述する。

まず、経営学研究科には経営学専攻が置かれており、その教育は、授業科目の履修と研究指導を2年間受けて30単位を履修し、修士論文に合格することで修了する。授業科目は専門性に配慮し、経営、会計、国際、経済、情報、中小企業関係の諸科目とその他の科目等で構成される。また一つの授業科目は前期特論、後期演習の2単位科目に分かれている。特論はその科目の基礎となる理論や学説を中心に教員が講義し、院生の質問を受け、共に議論するといった形をとる。演習は、そうした理論・学説をふまえ、院生が中心になって現実への適応やケーススタディ等の応用を調査し発表した後、教員や他の院生からの質問や議論を繰り返すといった授業である。

院生の定員は20名であり、1999年度の設立時より在籍した院生の数は、2008年度生も含めて57名、日本人学生18名、留学生39名である。

経営学研究科の教育・研究を担当する教員は、「白鷗大学大学院担当教員選考基準および審査手続規程」において定められている。同規程によれば、まず、大学院の研究・教育を担当する専任教員は必ずいずれかの学部・学科に所属していなければならないとされている。さらに、大学院担当専任教員は、その担当する専門分野に関し、高度の研究・教育上の指導能力があると認められる者で、以下のような区分が設けられている。

- ① 課程の研究指導及び講義を担当する者を指導教員と呼び、教授・准教授がこれにあたる。
- ② 課程の研究指導の補助、講義及び実験を担当する者を補助指導教員と呼び、教授・准教授・専任講師、非常勤講師がこれにあたる。
- ③ 講義及び実験を担当する者を授業担当教員と呼び、教授・准教授・専任講師、非常勤講師がこれにあたる。

次に、こうした大学院担当教員の資格についても、上記区分に応じて以下のように定められている。

- ① 指導教員は博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者、または研究上の業績がこれに準ずると認められる者。
- ② 補助指導教員は博士の学位を有し、研究上の業績を有する者、または研究上の業績がこれに準ずると認められる者。
- ③ 授業担当教員は研究上の業績がア、イに準じ、当該科目の講義及び実験の担当が適当であると認められる者。

さらに、こうした①～③の資格の他に、「当該専門分野に関する高度の技術・技能及び実務経験等を、

資格として考慮することができる」とされている。また、非常勤講師については、「研究上の業績が上記①～③に準じ、講義及び実験の担当が適当であると認められる者」とされている。

本研究科において実際に院生の教育にあたっているのは、2008年5月現在、学部と大学院を兼務する白鷗大学の専任教員18名と非常勤教員3名である。修士論文の指導は指導教員があたり、適宜、補助指導教員が選ばれる。修士論文の審査は、その指導教員と審査のために選ばれた副査2名が担当する。

非常勤講師も含めた21名の教員はいずれも設定された科目を専門のテーマとする研究者であり、科目分野別には以下のような人員で構成されている(なお、個々の教員の担当科目については、「大学基礎データ」表20に記載されている)。

経営学関連科目担当5名、会計学関連科目4名(非常勤1名を含む)、国際経営関連科目3名(非常勤1名を含む)、経済学関連科目3名、情報関連科目2名(非常勤1名を含む)、中小企業論1名、マーケティング論1名、交通論1名、金融経済論1名。

役職別にみると、研究科長1名、経営学部長1名、研究科主任1名、教授11名、准教授4名および非常勤講師3名である。

年齢構成は65～69歳2名、60～64歳3名、55～59歳6名、50～54歳5名、45～49歳2名、45歳未満3名となっている。また性別では女性3名、男性18名である。

専任教員のなかで博士の学位を有するものは5名であり、その内訳は役職別には教授3名、准教授2名、性別では女性3名、男性2名である。

[点検・評価]

経営学研究科21名の教員は、後述するように、厳正な資格審査のもとで選ばれ、各々設定された専門科目に関連したテーマを有する研究者である。かかる教員全員は本研究科の理念・目的を共有し、院生の授業を担当することで教育課程の実践に当たっている。専門科目別、役職別、年齢構成、学位取得でみて特に問題点は見られない。以上のことから、教員組織は大学院設置基準第9条1項に適うものであり、かかる法令上の基準に照らして適切、妥当なものであると判断する。

ただ、理念・目的を実現するべく設けられた教育課程を一層充実させるためには、今後、高度な専門領域の科目の開講とそれを担当する教員が必要であることはいうまでもない。また、退職者の科目が担当者不在のために休講のままであることは好ましくなく、後任の選定が緊急の課題である。

[改善方策]

教育課程の充実のために高度専門科目を開講する措置としては、経営学部のメディアコースの新設と関連の専任教員の採用に合わせて、本研究科においてもそれに対応した授業科目の設定を検討している。さらに、数年間の休講科目については、今後の存続の要不要を検討した後に、必要と判断した場合は担当者の採用を当局に働きかけ、教員組織の充実を図っていく。

(2) 法学研究科

[現状説明]

法学研究科の理念・目的は、社会の多様な法学研究ニーズに対応することであり、教育目標は、研究者の養成から高度な専門職業人や自治行政の法政策スペシャリストの育成である。本研究科では、上記の理念・目的を実現するために、教育課程においては、民法・刑事法・行政法などの研究を基礎として、

- ① 高度な法学研究や外国法研究の志望者には「基礎法学・比較法学」研究コース、
- ② 税理士など高度専門職の志望者には「税務・労務・企業法務」研究コース、
- ③ 公務員などの志望者や在職者には「自治行政」研究コース

を設定しており、55科目が開設されている。

これらの科目を担当する教員についてみると、基礎法学・比較法学研究コースの主要科目である法哲学研究、政治学研究、憲法研究、国際法研究、外国法研究の担当教員は、博士課程で単位を取得し留学を経験するなど、高度な法学研究や外国法研究に十分な指導能力がある。また、税務・労務・企業法務研究コースの主要科目である租税法研究、商法研究、経済法研究、民事訴訟法研究の担当教員は、税務や企業法務の実務に精通している。自治行政コースの主要科目である行政学研究、財政学研究、法政策学研究の担当教員は、調査研究機関の出身で審議会委員としても活動するなど、政策立案や行政の経験が豊富である。

法学研究科の担当教員には、経営学研究科と同様、「白鷗大学大学院担当教員選考基準および審査手続規程」に基づき、担当する専門分野に関し高度の研究・教育上の指導能力があると認められる者が選定されている。法学研究科の院生9名に対して担当教員は25名（専任18名、非常勤7名）である。

[点検・評価]

法学研究科の教員組織は、研究者の養成から高度な専門職業人や自治行政の法政策スペシャリストの育成まで社会の多様な法学研究ニーズに対応できるよう、研究科の理念・目的、教育課程に照らし適切であるといえる。また、厳正な資格審査のもとで選ばれており、大学院設置基準等にも合致しており、法令上の基準に照らしても妥当であると考え。もっとも、刑事法研究や労働法研究など一部の科目については担当教員の退職等に伴い休講措置がとられており、後任の担当教員を早急に選定する必要がある。

[改善方策]

今後は、休講中の科目担当教員を早急に選定するとともに、租税法特修コース（仮称）の新設に伴い拡充される租税法関係科目を担当する非常勤教員を確保する。

(3) 法務研究科

[現状説明]

第1章理念・目的に述べたとおり、法務研究科の理念・目標とは、具体的には、次の3つの事柄をその

内容とする。

- ① 高度の専門的知識を涵養する。
- ② 高い倫理観・正義感と豊かな人間性・感受性を身につけさせる。
- ③ 地域社会・地域企業に貢献する法曹の育成を目指す。

この理念・目標を達成すべく、本法科大学院は、少人数教育により、よりよき法曹の養成に不可欠な上記の①および②の教育を徹底して推進している。さらには、本法科大学院が位置する北関東・南東北地方のいわば「法曹過疎地域」に居住する人々にも等しく「法の支配」の理念を実践するにふさわしい法曹サービスを提供すべく、上記③の示す目標の達成を積極的に試みている。

以上の教育目標を実現するため、本法科大学院の教員組織は次の通り構成される。

1. 専任教員に関する法令上の基準の遵守について

平成15年文部科学省告示第53号（以下、告示第53号という）第1条第1項及び平成11年文部省告示百七十五号によれば、法科大学院には、学生の収容定員15名について1名の専任教員を置くこととされている。本法科大学院の学生収容定員は90名であり、6名の専任教員を要することになるが、最低必要専任教員数は12名である。2008年度の本法科大学院の専任教員数は14名（2名はみなし専任）であるから、法令に必要とされる専任教員数となっている。本法科大学院の専任教員一人当たりの学生数は6.4人である。また、告示第53号第2号によれば、専任教員数のおおむね2割以上は、「選考分野におけるおおむね五年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」とされているところ、本法科大学院の専任教員の約4割にあたる5名（2名はみなし専任）が同条にいう実務家専任教員であり、この点でも法令の基準を満たしている。

2. 専攻に限った専任教員としての取り扱い

専任教員の14名は法務研究科法務専攻に限って専任教員とされるものであって、他の専門職学位課程のいかなる専攻の専任教員を兼ねるものではなく、告示第53号第1条第2項を満たしている。なお、専任教員のうちの3名は、専門職大学院基準附則2により、2013年度までの間、法学部および法学研究科の教員数に算入を認められた法務研究科の専任教員である。

3. 法令上必要とされる専任教員数における教授の数

告示第53号第1条第3項は、専攻ごとに置かれた専任教員の半数以上が原則として教授であることを定めているところ、本法科大学院法務専攻の専任教員のうち13名が教授であり、基準を満たしている。

4. 教員の専門分野に関する高度の指導能力の具備

本法科大学院担当教員は、その担当する専門分野に関し、高度の研究・教育上の指導能力があると認められる者であり、その資格として、「ア. 博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者、または

研究上の業績がこれに準ずると認められる者」「イ. 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者、または研究上の業績がこれに準ずると認められる者」「ウ. 研究上の業績がア、イに準じ、当該科目の講義(及び実験)の担当が適当であると認められる者」とされ、これらの資格のほかに、「当該専門分野に関する高度の技術・技能及び実務経験等」を、資格として考慮することができる。また、全員が専門職大学院設置基準第5条の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力を有している。

5. 法令上必要とされる専任教員数における実務家教員の数

告示第53号第2条によれば、専任教員数のおおむね2割以上は、「専攻分野におけるおおむね五年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」とされているところ、本法科大学院の専任教員の約4割にあたる5名(2名はみなし専任)が同条にいう実務家教員であり、その数において法令の基準を満たしている。また、実務家専任教員の採用にあたっては、本法科大学院では、独自に、申合せとして、10年以上の実務の経験のあることに加えて、司法修習所教官や最高裁調査官等の教育・研究歴や著書論文等の研究業績によって選考することとしてきたものであり、いずれも十分な実務能力と指導能力を有するものである。

6. 専任教員の年齢構成

専任教員14名の年齢構成は、31～40歳1名、41～50歳3名、51～60歳4名、61～70歳4名、71歳以上2名いるが、教育研究の水準の維持向上および教育研究の活性化を図る上で支障を来たすような著しい偏りはない。

7. 教員の男女構成比への配慮

専任教員14名、兼任教員13名計27名のうち女性教員は2名である。また、専任教員14名のうち女性教員は1名である。専任教員は適任者を採用することにし、男女構成比への制度的な特別な配慮は行っていない。

[点検・評価]

1. 専任教員の年齢構成については、71歳以上が2名いるが、平均年齢が58歳であり、60歳以下が8名と半数以上いることから、教育研究の水準の維持向上・教育研究の活性化を図る上で支障をきたすような著しい偏りはない。また、教員は適任者を採用することにしており、教員の男女構成比へ配慮は行っていないが、女性の割合は低い。
2. 専任教員の授業担当時間の適切性については、専任教員の1人当たりの年間平均時間数が、本法科大学院の最低年間責任授業時間数を下回っているため、妥当な範囲に収まっているといえる。

2-1-2 大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

(1) 経営学研究科

[現状説明]

経営学研究科においては、既述の「白鷗大学大学院担当教員選考基準および審査手続規程」において定められているように、

- ア. 研究指導及び講義を担当する指導教員
- イ. 研究指導の補助、講義及び実験を担当する補助指導教員
- ウ. 講義及び実験を担当する授業担当教員

といった区分を設け、組織的な教育を実施している。また修士論文の審査には主査となる指導教員と別に2名の副査をあてるなど、教育上の役割分担を図っている。

学務の面では、研究科全体の責任者として研究科長を置き、そのもとに研究科主任1名を置いている。研究科主任は研究科長の大学院の運営を補佐する。次いで、研究科の各教員は、入学試験に際しての出題委員、採点委員、面接委員を交代で務めること、研究科委員会における議事録を交代で作成することなど、研究科の学務面での役割を分担している。こうした委員や担当者は研究科委員会での審議を経て合意のうえで決定される。

[点検・評価] および [改善方策]

上記の通り、本研究科では、教員は教育や学務の面で公平に分担して役割を負っており、また、その分担の決定は研究科委員会での合意のもとでなされるので、連携の意識も体制も損なわれてはいない。

ただ、近年、特定の指導教員のもとに複数の院生が集中する傾向があり、その負担が過剰となる恐れが生じている。そこで、2008年度から、早期の補助指導教員と副査を選定することとなっている。

(2) 法学研究科

[現状説明]

法学研究科では、組織的な教育を実施するため、研究科委員会以外にも、特定の課題に対応するための組織を設置する場合があります。FD小委員会などが設置されている。

[点検・評価] および [改善方策]

FD小委員会を組織し、各教員もFD活動に協力的であり、教員の適切な役割分担と連携体制を確保しているため、特に改善方策は検討していない。

(3) 法務研究科

[現状説明]

法務研究科における法律基本科目として、公法系（憲法の基礎Ⅰ、憲法の基礎Ⅱ、行政法の基礎Ⅰ、行政法の基礎Ⅱ、憲法演習、行政法演習Ⅰ、行政法演習Ⅱ、公法総合演習）、民事系（民法の基礎Ⅰ、民法の基礎Ⅱ、民法の基礎Ⅲ、民法の基礎Ⅳ、会社法の基礎Ⅰ、会社法の基礎Ⅱ、商法の基礎、民事訴訟法の基礎Ⅰ、民事訴訟法の基礎Ⅱ、民法演習Ⅰ、民法演習Ⅱ、民法演習Ⅲ、民法演習Ⅳ、会社法演習Ⅰ、会社法演習Ⅱ、民事訴訟法演習Ⅰ、民事訴訟法演習Ⅱ、民事法総合演習）および刑事系（刑法の基礎Ⅰ、刑法の基礎Ⅱ、刑事訴訟法の基礎Ⅰ、刑事訴訟法の基礎Ⅱ、刑法演習Ⅰ、刑法演習Ⅱ、刑事訴訟法演習Ⅰ、刑事訴訟法演習Ⅱ、刑事法総合演習）が配置されている。これらの科目については、2008年度、専任教員が公法系では3名、民事系では5名、刑事系では3名と適切に配置され、各教員は相互に連携し情報を共有しながら授業を担当・構成している。

また、主要な法律実務基礎科目（法曹倫理、訴訟実務の基礎（民事）、訴訟実務の基礎（刑事）、法情報調査、エクスターンシップ（民事）、エクスターンシップ（刑事）、紛争解決技法、法文書作成、模擬裁判（民事）、模擬裁判（刑事））については、実務経験のある専任教員4名、兼任教員1名が担当しており、法情報調査を除く各授業科目について、実務家教員が適切に配置されている。一つの科目につき複数の教員が関わる科目（例えば、「模擬裁判」など）については、各教員が連携・協力しつつ、当該科目担当教員がその科目内容を決定し、学生の成績評価に対して最終的な責任を負うこととしている。

[点検・評価]

上記のとおり、本研究科は組織的な教育を実施するため、専任教員の担当科目が適切に配置され、教員間の連携も密になされ、相互の協力関係も形成されている。

2-2 研究支援職員

2-2-1 大学院研究科における研究支援職員の充実度

2-2-2 大学院研究科における教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

(1) 経営学研究科

[現状説明] および [点検・評価]

経営学研究科においては、在籍している院生の数は少ないので特に研究支援職員の制度は設けていない。研究や論文作成の直接の指導は指導教員があたるが、他の教員も資料の収集方法や論文の書き方を教えるなどの間接的な研究支援を行っている。さらに、事務局学務課の職員もワードやエクセル、パワーポイントの使い方を随時教えるなど、教職員あげて院生の研究を支援している。また、今後、指導教員の負担が重くなる場合には補助指導教員や論文審査の副査が、直接、院生の研究を支援することも予定されている。

(2) 法学研究科

[現状説明]

法学研究科は小規模であるため、研究支援職員はとくに配置していない。院生に対する研究指導については、担当の指導教員が中心となるほか、論文審査などに関係する教員も必要に応じて協力している。

[点検・評価]

院生各人に対する研究支援については、教員間の協力で十分対応できる。しかし、法学研究科では、院生等を対象に、「法政研究会」や「判例研究会」を定期的で開催しており、また、「白鷗大学大学院法学研究年報」を定期的に発行している。こうした研究科全体の活動については、開催案内や原稿募集などを支援する専任の職員が必要となる場合もある。

[改善方策]

今後は、研究支援職員に関し、教員との適切な連携・協力関係を構築するため、本研究科を修了し本学に就職した数名の事務職員を研究支援職員と位置づけることも検討する。

(3) 法務研究科

[現状説明]

法務研究科では、1・2年次については各2クラスを設置し、それぞれにクラス担任教員を配置して、教学面での指導のみならず、学生とくに法学初学者への学習支援を実施している。

また、教育研究に資する人的な補助体制として、2008年10月より、司法試験合格者による学習相談等を目的とした在学生に対するアドバイザー制を導入した。

さらに、教員の授業そのものを支援する、職員による補助体制として、教材(授業のレジュメ、資料等)の作成・配布など授業を円滑に行うための作業が行われている。

[点検・評価、改善方策]

教育研究に資する人的な補助体制の適切な整備については、現在のところ、法学初学者を対象とする法学入門的な学習支援やアドバイザーによる学習相談等にとどまっており、法科大学院の授業における課題・質問等にも対応しうる教育支援として、ティーチングアシスタント制度等のシステムを導入し、法科大学院の教育・学習指導面における補助体制をさらに充実させていくことが必要である。

なお、教員に対する研究支援システムは存在しておらず、上記学習・教育支援により間接的に研究時間が確保されるにすぎず、検討していく必要がある。

2-3 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

2-3-1 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

(1) 経営学研究科

[現状説明]

経営学研究科の専任教員の募集・任免は、既述の「白鷗大学大学院担当教員選考基準および審査手続規程」に従ってなされている。同規程によれば、まず、大学院の研究・教育を担当する専任教員は必ずいずれかの学部・学科に所属していなければならないとされている。さらに、大学院担当専任教員の区分と資格を以下のように定めている。

- ア. 課程の研究指導及び講義を担当する指導教員は、博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者、または研究上の業績がこれに準ずると認められる者であること。
- イ. 課程の研究指導の補助、講義及び実験を担当する補助指導教員は、博士の学位を有し、研究上の業績を有する者、または研究上の業績がこれに準ずると認められる者であること。
- ウ. 講義及び実験を担当する授業担当教員は、研究上の業績がア、イに準じ、当該科目の講義及び実験の担当が適当であると認められる者であること。

また、こうした資格の他に、「当該専門分野に関する高度の技術・技能及び実務経験等を、資格として考慮することができる」といった規定もある。

経営学研究科の担当教員を新規に採用するときは、上記のような資格を持つものが対象であり、同規程によれば、白鷗大学在職者であるなしに関わらず、本研究科において資格の審査を行わなければならないとされている。

資格審査は経営学研究科の専任教員で組織される研究科委員会が行い、その判定結果は研究科長と副学長を経て学長の承認を得て、しかる後に資格認定の辞令が交付される。

昇格については、大学院独自の基準・手続はない。白鷗大学における大学院担当教員は全て学部との兼任であり、その昇格は学部の昇格人事に応じてなされている。

[点検・評価]

上記の通り、募集・任免についての基準や手続は内容的には適切なものと考えている。また、昇格についても、大学院専任教員は学部所属するので、学部の昇格人事と相違があってはならず、適切なものと言えよう。

募集や任免基準の実際の運用については、大学院独自の新規専任教員の採用は行われていない。新規の教員は全て、学部で採用された者であり、経営学研究科における専任教員の募集・任免は、いったん学部の募集・任免を経た後になされることになる。

[改善方策]

今後、必要になる高度な専門領域の科目や空白であった退職者の科目を埋めるには、経営学部のカリキュラムの改革と平仄を合わせつつ、専任教員の補充を大学当局に求めていく。

(2) 法学研究科

[現状説明]

大学院担当教員の募集・任免・昇格に関しては、経営学研究科と同じ規定に基づいている。大学院科目を新規に担当させる場合は、本学在職者も資格審査を受けることになっている。

[点検・評価] および [改善方策]

教員の募集・任免・昇格に関しては、明確な基準・手続を規定しており、適正に運用しているので、特に改善方策は検討していない。

(3) 法務研究科

[現状説明]

本大学院における専任教員の募集・任免・昇格に関して、「白鷗大学教育職員選考規程」、「白鷗大学大学院担当教員選考基準および審査手続規程」に基づき進められている。

法務研究科における専任教員（教授、准教授および専任講師）の新規採用は、教授会がその必要性を認めるとき人事委員会を設置し、その適格審査結果に基づいて、教授会が選任を行うこととしている。候補者の選定は人事委員会において行われる。研究者教員のみ公募方式を採用している。兼任教員および兼任教員の採用についても、上記に準じて手続きが進められる。

専任教員の昇格については、院長の提案に基づいて教授会で決定される。

教員の定年による退職は、70歳を定年とし、「学部、学科等の新設にかかわる教育職員の定年」については完成年度を限度としている。また、申合わせにより、70歳直前に採用された場合にも、3年を限度として70歳を超えて定年とすることがある。

なお、専任教員の後継者の養成または補充等に対する適切な配慮として、専任教員の後継者（とくに研究者）養成については、既存の法学研究科に比して法科大学院の役割が増大することは本法科大学院教員に共通の認識であり、本法科大学院修了後の進路として博士課程等への進学を選択肢として示すよう努めている。

[点検・評価]

専任教員の募集・任免・昇格に関して諸規程に基づき、基準および手続の内容とも適切に運用されている。

2-4 教育・研究活動の評価

2-4-1 大学院研究科における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

(1) 経営学研究科

[現状説明]

経営学研究科専任教員の教育活動及び研究活動については、毎年、学長名で問い合わせがなされ、全教員が最新の「教育研究業績調査書」と「履歴書」を作成し、署名・捺印して提出することとされている。

「教育研究業績調査書」は著書、論文、学会発表等の研究業績を記載する。そこに記載される内容は、著書、学術論文等の名称、単著・共著の別、発行又は発表の年月、発行所・発表雑誌又は発表学会等の名称、さらには200～300字程度の概要である。「履歴書」には、学歴、職歴、所属学会等を始めとして、白鷗大学経営学研究科ならびに白鷗大学の全学部、さらに他大学も含めて、それらで担当する授業科目を全て記載することとなっている。

[点検・評価] および [改善方策]

「教育研究業績調査書」と「履歴書」は、詳細に書かれたものを毎年、本研究科の全教員が必ず提出しており、教育活動及び研究活動の評価は適切になされている。したがって特に改善策は検討していない。

(2) 法学研究科

[現状説明]

法学研究科の教員の教育活動および研究活動の評価に関しては、経営学研究科と同様、全専任教員が詳細な教育研究業績調査書と履歴書を毎年提出している。

[点検・評価] および [改善方策]

法学研究科の教員の教育活動および研究活動の評価に関しては、教育研究業績調査書と履歴書の提出を通じて効果的に実施されているので、特に改善方策は検討していない。

(3) 法務研究科

[現状説明]

本学における専任教員の教育活動及び研究活動については、毎年、全教員が最新の「教育研究業績調査書」を作成し、大学当局に提出することとなっている。

法科大学院において専門職大学院としての高度の専門性を有する職業人を養成するためには、教育の方法と内容の抜本的な改善とともに研究活動の持続的な活性化が不可欠である。また、法科大学院は既存の法学部および法学研究科と並ぶ法学研究機関としての役割を担うべきものであり、高度の専門的知識、高い倫理観・正義感と豊かな人間性・感受性を身につけた法曹の養成という本法科大学院の目的の実現のため

めにも研究活動の活性化は不可欠である。そのため、とくに本法科大学院では、教員の研究活動の公表の場として、学部紀要『白鷗法学』のほかに、2007年度からは、法科大学院紀要『白鷗大学法科大学院紀要』が用意されている。また、毎年、専任教員の最新研究業績と研究テーマを「教員紹介」において、学会等の報告状況を『白鷗法学』における「記事」において、それぞれ掲載している。

[点検・評価]

上記のとおり、教育研究業績を毎年報告し、また公表することにより、教育活動及び研究活動の評価は適切になされている。

2-5 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

2-5-1 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

(1) 経営学研究科

[現状説明]

経営学研究科では、大学内外の教育研究組織との間における教員の受入れや派遣といった交流は、制度的には行われていない。ただ個別・私的には、研修期間中の専任教員が海外の研修受入大学の委嘱を受けて教壇に立つといった事例はある。

[点検・評価] および [改善方策]

大学内外の教育研究組織との間の人的交流は公的には、まだ行われていない。現在、学部では、台湾やオーストラリア、アメリカの大学との間で学生間の交流が行われており、本研究科においても、2008年度から南台科技大学のダブル・ディグリー・プログラムに応じて、その大学院生受入れが始まっている。今後、かかる学部生や院生の交流をきっかけに、教員間の交流の可能性も視野に入れて検討を進めていく予定である。

(2) 法学研究科

[現状説明]

法学研究科では、学外の大学院と学部、研究所等との間で教員の受入れや派遣といった交流は制度的には実施されていないが、学内の法学部、法政策研究所等との関係においては、法学研究科の研究科委員会には学部教員もオブザーバーとして出席できることになっている。また、研究科長は、前述のとおり、法政策研究所の運営委員会を構成している。

[点検・評価] および [改善方策]

法学部・法政策研究所との関係に関しては、研究科委員会には学部教員も参加でき、研究科長は法政策

研究所の運営にも参画するなど、人的交流は活発である。現状で不都合はないため、特に改善方策は検討していない。

(3) 法務研究科

[現状説明]

法務研究科では、大学内外の大学院と学部、研究所等との間での教員の受入れや派遣といった交流は制度的には実施されていない。もっとも、本法科大学院主催で、ほぼ毎年、アメリカの司法関係者を招聘して「特別講演」を開催している。過去の実績は次の通りである。

①2004（平成16）年11月17日 ホフマン教授（Lewis & Clark Law School）

タイトル「アメリカの法曹教育～過去・現在・未来」

②2005（平成17）年9月27日 ミルクス元判事（ハワイ州）

タイトル「アメリカ裁判手続きの特徴」

③2006（平成18）年10月12日 ブルーネット教授（Lewis & Clark Law School）

タイトル「アメリカにおける紛争処理システム」

④2007（平成19）年10月10日 ミルクス元判事（ハワイ州）

タイトル「法曹界の女性たち—過去40年の経験から—」

[点検・評価] および [改善方策]

現在、法務研究科では、Lewis & Clark Law School を中心とした人的交流が続いており、今後も継続していく予定である。また、法科大学院教員の研究・教育能力の向上のみならず、法科大学院教員の将来の不足をも視野に入れ、国内における他法科大学院との人的交流を密にし、単位互換や授業方法のあり方・教材作成等の情報交換・共有を図っていく必要がある。