

第5章 教育研究のための人的体制

1 大学における教育研究のための人的体制

【理念・目的】

本学では、私立大学の財政的制約を自覚しつつ、「教学を支える財政」という観点や「教学と財政の接点としての学生数」という観点を堅持して、諸政策の具体化を図っているが、教育研究のための人的体制についても学生数や学費水準を考慮した教員整備計画を決定して教員体制の充実をめざしている。新たな教育研究分野の展開を可能とする教員を確保するため、多様な雇用形態を積極的に活用している。

(1) 教員配置と教員整備計画

【実態】

本学では、教育研究にかかわる教員を配置する組織として、学部および大学院のほかに、学部横断的な教育や学生への支援を担当する組織へ教員配置を行っている。具体的に現在教員を配置している組織は8学部、11研究科と、国際教育・研究推進機構、大学教育開発・支援センター、総合理工学研究機構、言語教育センターである。機構やセンターにはそれぞれ事務局があり、教員とともに教育計画支援や学生への支援に携わっている。

学部・研究科等への教員配置は、教授会議論を経て学園の意思決定機関である常任理事会で決定された教員整備計画にもとづいて行っている。現在の教員整備計画は、「2001年度～2007年度の教員整備計画」として2000年度に決定したものであるが、新学部・新学科の設置、大学院の設置等に伴う部分修正を行いつつ、中間見直しの年とした2003年度に、必要な修正を加えて確認をしている。学部・研究科においては、決定した教員定数にもとづき年度別の計画をたてて具体的な任用人事を進めることとなっている。

1998年度と2003年度の教員数を比較すると、以下のとおりとなる。

年度	専任教員（教授会構成員）				教授会構成員でない教員	合計
	教授	助教授	専任講師	小計		
1998	406名	162名	13名	581名	62名	643名
2003	486名	144名	8名	638名	134名	772名

また、学部・研究科における教員配置は、大学設置基準または大学院設置基準を満たすことは当然であるが、学部の教育課程や教育方法の特性、学費水準を勘案し、学部および大学院前期課程の収容定員（国際関係・政策科学をのぞく文系大学院は収容定員を0.7倍）の合計に対し、教員一人当りの学生数を定めて教員定員とした。2000年度に決定した基準は下表のとおりである。

学部等	教員一人当たり 学生数	学部等	教員一人当たり 学生数
法学部	60名	文学部 (文学部地理学科、心理学科、 哲学科教育人間学専攻は44名とする)	60名
経済学部	60名		
経営学部	60名		
産業社会学部産業社会学科	60名	理工学部	34名
〃 人間福祉学科	44名	<独立大学院>	
国際関係学部	申請時どおり(教養基 準教員数42名)	応用人間科学研究科	44名
政策科学部	申請時どおり(社系複 合基準教員数35名)		

ただし、学部教育課程に属さない、学部横断的教育システムである教職課程、日本語教育、文理総合インスティテュート教員は、学部所属とするが教員定数上は全学枠(学部定数外数)としている。

2003年度の間見直しでは、新学部・新大学院への現行基準の適用による教員定数の確認、全学横断的教学組織教員枠の確認とともに、学生収容定員の変化等を踏まえ次の点で修正を加えている。

教員定員は原則として学生定員を基礎とするが、大学院の場合は充足率によって、2年平均で充足している場合を1.0、2年平均で70%を下回っている場合は0.5、それ以外の場合を0.5の係数を定めて算出する。

5学部横断的教育システムである国際インスティテュートの2004年度収容定員増のため、5名の国際インスティテュート担当教員枠を設ける。

文学部は学費との関係で、全学科教員一人当りの学生数を44名とする。

上記以外にも、研究の高度化や教育の多様化を支えるため、必要に応じて全学的な観点から教員を配置する。

【長所】

教員整備計画方式による教員定数の策定は、一定期間を見通して、収容定員・学費を踏まえて教員一人当りの学生数を確定させることから、全学的に基準が明確である。新学部や大学院の計画に当たっても、学内基準として教員数を確定させることが可能となる。また、教員整備計画による全学枠の策定により、学部教育課程をこえた学生の学びや教職、国際教育への支援や、新たな分野であるインターンシップ教育や高大連携の分野など横断的教学組織への教員配置が実現され、学生への支援の充実につながっている。これは、教職合格者の増加、インターンシップ参加者の増加と事前・事後指導の充実等として学生へのメリットを生み出している。

【問題点】

中間見直しで提起されている外国語教員の構成については現在検討中であり、大学院との関係も含めて検討を深めなければならない課題である。また、専任教員と非常勤講師の持ち時間比率についての基準がなく、教育課程のあり方も含めて総コマ数に関する基準の策定を視野において非常勤講師への依存率が適切かどうかについて早急に検討しなければ

ならない。

【改善の方法】

学部の開講コマ数と教員数との関係をデータ化する中で、効果的・効率的なカリキュラムの検討を学部に要請し、たとえば専任と非常勤の人数比率を定めるなどによる制約を提起することで一定の改善につながると考える。一方で、導入を始めている嘱託講師制度の対象を広げられないかの検討も改善につながる。

(2) 多様な有期限任用教員制度の導入

【実態】

本学では、従来、外国人専任教員、本学定年退職者を対象とした特別任用教授、国内外の教育研究機関の教員や実務経験者を任用する客員教授制度および外国語常勤講師制度を確立し、学生に先端的な教育・研究に接する機会を提供するとともに、教員の研究交流に資する運用を行ってきた。

高等教育においては、1997年度に「大学の教員等の任期に関する法律」が成立するにともない、教員の流動化による教育研究の活性化がはかられつつある。本学においても、大学および大学院の教育で先端的・学際的分野の第一線で活躍している研究者、また法科大学院のように、実務を有していることが教育の効果につながる場合等の教員の任用形態について検討を行い、以下の多様な有期限任用教員制度を確立してきた。

規程名称	目的	導入学部等	2003年度 人数
特別契約教員規程	他に職を有する実務家教員等の任用	法学部、理工学部、 応用人間科学研究科、 先端総合学術研究科、 言語教育情報研究科	10名
任期を定めた教員の任用に関する規程（導入学部等別の規程も制定）	先端的・学際的・総合的分野の先進的教育を担える教員および特定教育・研究プロジェクトに参加する教員の任用	経済学部、経営学部、文学部、 理工学部、情報理工学部、 法学研究科、経済学研究科、 法科大学院（仮称） 大学教育開発・支援センター、 国際教育・研究推進機構、 総合理工学研究機構	28名
特別招聘教員規程	世界的水準への研究を支援するための教員任用	先端総合学術研究科	1名
外国語嘱託講師規程	外国語教育の責任体制の確立	言語教育センター	29名

【長所】

多様な有期限任用教員制度の導入により、以下の点において教育研究上の効果がある。

特別契約教員： 現場実務を通じた実践教育を展開でき、学生への実習指導等によりおおきな効果をもたらしている。

任期制教員： 先端的分野の教育をよりいっそう充実でき、学生・院生への効果的教育を展開できる。また社会の要請に応じた新たな教育分野の展開への柔軟性と、教員組織における柔軟性も担保できる。

特別招聘教員： 世界的に著名な研究者を招聘することで、研究の活性化をはかり、また院生の研究への強い動機づけを図れる。

外国語嘱託講師： 教育内容の平準化の中で、非常勤講師ではできなかった一定のコマ数を、責任を持って教育し学生指導をできる体制を確立できる。

【問題点】

学生および院生への教育および教育体制において効果を発揮しているが、以下の課題も残され、また新たな課題となっている。

客員教授制度、特別招聘教員制度の違いが不明確になってきている。

外国語常勤講師と外国語嘱託講師の人的流動に伴う位置づけの不明確化も早晩発生すると考えられる。

教員整備計画の中間見直しにおいて提起されている、後継者の研究者育成としての任期制教員の制度を確立する必要がある。

立命館アジア太平洋大学教員との交流制度の策定が必要となっている。

【改善の方法】

定期的に授業を担当しているかを基準に客員教授制度を整理することで、一定の解決は図れるが、特別招聘教員に関しても、任用基準および教員定数との関連性を明確にすることで整理をしていくことが妥当と考える。

また外国語常勤講師と外国語嘱託講師の関係においては、専任教員の指導、果たす役割の認識を新たにすることが重要となる。

研究者養成のための任期制教員制度および立命館アジア太平洋大学との交流制度については、他大学における実態の調査をふまえて検討をしていく。

(3) 教員任用基準

【実態】

本学の教員任用は、「専任教員昇任・任用基準」にもとづいて行われている。

【問題点および改善の方法】

本学の「専任教員昇任・任用基準」は、1986年に定められたものであり、現在の大学教員に求められる資格や能力について改めて見直し、新たな基準を確立することが課題となっている。

大学設置基準および個人調書を反映させた形で、教育評価 研究評価 大学運営に関する評価に関する基準を作成し、また大学院担当にあたっての資格審査制度の導入等を検討し、全学の合意のうえで制度化していく必要がある。

2 各学部における教育研究のための人的体制

法学部

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

本法学部の理念・目的・教育目標は、平和と民主主義という立命館大学の教学理念の下で、現代社会の法学・政治学を科学的に把握して、自主的に判断・行動し得る力量を備えた学生を育て、社会のさまざまな分野に送り出していくことにある。また、そうした教育を支え社会的要請に応えるためにも、多様化した現代社会に生起する法・政治現象に関する研究を積極的に推進することにある。

教員の配置では、基礎的で基幹的な専門科目、とりわけ低回生配当科目については、優先的に専任教員を配置し、学生の日常的な学習実態と到達度の把握に結びついた授業を組み立てて実施をする。非常勤講師を委嘱するにあたっては、科目の位置づけ、教育内容および到達目標を科目概要および過年度シラバス等に基づいて丁寧に説明した上で委嘱し、かつ可能な限り継続して委嘱することを基本としている。

教員の年齢構成については、コア科目を中心とした実定法の基礎の学習と多様で自発的な学習設計を担い、教育内容・経験と研究および教育研究組織の活性化と持続的展開を担うために、40歳台の中堅を頂点とすることに留意する。

同時に、新たな教育研究分野・方法を担う人材を養成するためにも、若手教員の任用に配慮する。

【実態】

上記の理念・目標の達成へ向けて法学部教育・研究に従事する、現在の教員構成は以下のとおりである。

教員総数	教授会構成教員		教授会構成外教員		
	教授	助教授	特別契約教授	外国語常勤講師	客員教授
83名	52名	14名	3名	6名	7名

教授52名には、法学部教授会構成員である法学研究科所属の1名を含む。

分野別教員数（教授会構成メンバーのみ）

部 門	教授	助教授
基礎法	5名	3名
公法	11名	2名
民事法（民法）	11名	2名

民事法（民法以外の民事系）	16名	10名	6名
刑事法	7名	7名	0名
政治	7名	6名	1名
外国語	9名	8名	1名
合計	66名	52名	14名

* 外国語部門 = 英語5名 / 独語・仏語・中国語・日本語各1名

以上のスタッフにより、司法・環境生活法・国際比較法・政治行政・法学（夜間主コース）の5専攻に学ぶ、計4,314名（2003年5月1日時点、約180名の5回生以上学生を含む / 入学定員は960名）の学生の教育を担っている。

教員1人あたり学生数は、入学定員で約58.2人、実員数で約64.5人となっている。

主要科目への専任教員の配置状況を見ると、低回生時の教育においては、基礎演習は専任教員のみが担当し、コア科目と呼ばれる法律・政治を学ぶ上で重要な基礎科目（法学入門・契約法・憲法・契約法・刑法総論・近代政治思想史）は、専任教員が担当することを原則とすることによって、本学部の教育理念に沿った教育の責任を持って行える体制を確保している。2003年度を例にとれば、コア科目16クラス中13クラスを専任教員が担当している。他大学の法学部教員によらなければならなかった科目（刑法1クラス・近代政治思想史2クラス）は、専任教員の役職による担当科目制限、担当者の学外研究従事（内外留。適切な担当者の確保を見通した上で決定されている）によるものである。

年齢構成は、2003年5月1日現在以下のとおりである（平均年齢46.1歳）。

世代別教員構成

年代	人数
30歳以下	2名
31～40歳	21名
41～50歳	18名
51～60歳	19名
61歳以上	6名
合計	66名

教授会構成員のみ（構成員である法学研究科所属教員を含む）

年齢による責任担当時間と役職での配慮は当然としても、人事教授会への参加をはじめとする地位は、「教授・助教授・専任講師」とも同一であり、教育研究・運営上の重要な課題については、若手教員の懇談会が開催されるのが慣例となっており、学部全体に清新な意見が反映されるよう努めている。

また、教員構成の多様性と豊かさを形成し確保する上で、女性教員の構成比率を高めることも重要な実行課題の1つであり、女性教員の比率は、専任教員66名中、女性教員が9名で、その占める割合は13.4%である。これを担当科目分野で見ると、語学担当教員8名中2名（25%）、専門科目担当教員59名中7名（11.9%）である。1980年代1名の状態から、

1990年代に6名任用し、さらにこの間3名の増加をみている。着実に構成比率を高めていると評価できる。

法学部における専任比率は、ここ数年、全体として向上しており、2002年度においては、全科目数における専任教員と兼任教員の比率（専任教員担当授業数[480]/兼任教員担当授業数[278]）は、1.73、前期のみの科目[195/132]は1.5、後期の実の科目[162/115]は1.4、通年科目では5.1[122/24]、夏期集中科目[1/7]においては、0.1であった。

また、外国語科目においては外国語常勤講師・外国語嘱託講師等の有期限教員を導入し、さらに年々、その枠を拡大することで兼任教員比率を低く抑え、教育の均質化、責任体制の強化に尽力している。

以上より、上記の教員体制・組織によって、法学部における教育研究を十分に担い得ていると判断する。

【長所】

教員組織を分野別に見た場合、憲法・民法・刑法という基本的科目を担う人材が充実していることをはじめ、全体として、きわめて適切に構成されていると言えよう。教員1人あたり学生数も近来になく少数となっている。

また、年齢構成から見ても、40歳代を頂点に均衡のとれた教員構成となっている。特に、いわゆる「働き盛り」とも呼ぶべき30歳代・40歳代・50歳代の教員が58名（約87%）となっている点は、特筆すべき優位性であると判断する。60歳代の教員も、ロー・スクールへの移籍予定の実務家教員1名（67歳。大学教員定年規則の特別措置：2001年例規第121号によるもの）を除き、全員65歳以下であるから、目標に相応した構成を現実のものとしている。

法学部の女性教員は、1980年代は1名にとどまったが、実態において記述したように、語学科目と専門科目との双方で漸次、すぐれた人材を招聘し、構成比率を高めてきた。その結果、法学部レベルとしては、全国均にみても、遜色のない水準に到達しているものと評価している。

専任比率の問題は法学部にとってもきわめて重い課題である。個別の委嘱についても、当該教科部門および（法学部）時間割編成委員会（責任者：副学部長）の検討を経てなされる。とくに、専門科目では、関西レベルでの研究会その他を通じて、本学の法学部の教育理念とカリキュラムに熟知した他大学の教員に委嘱しており、かつ長期にわたってお願いしている。

外国語科目における外国語常勤講師・外国語嘱託講師等の有期限教員の導入および枠の拡大は兼任教員比率を低く抑えることに一定の効果を挙げていると考えられる。

【問題点】

上記のような従来に比して恵まれた教員組織を構成し得た背景には、来年度に法科大学院を設立するという特殊事情も存在して、今年度の教員組織体制が比較的「潤沢」となっている側面があるのは否めない。来年度以降の法学部の教員組織に関しては、入学定員の減に伴って、教員数の一定の削減が求められる点に留意しなくてはならない。

年齢構成の点では、20歳代後半～34歳の教員は6名（8.7%）となっており、教員組織の

活性化と今後の新たな分野・方法の開発を担う集団を形成する点で、今後課題を残しているとの意見がある。

女性教員については、学生構成（2002年度の学部女子学生比率は40.3%）からみても、また最近の女性研究者の増加に照らしても、女性教員の比率はなお低い状況がある。

非常勤講師をお願いしている先生方には、定期的な懇談会にとどまらず、日頃から、法学部のカリキュラム・教育課程・教材等、さらには学生の学習状況に対する感想・意見・批判をいただく機会を組織的に持つ工夫が必要となる。

【改善の方法】

法科大学院の設立とも関わって、法学部の学生数の削減、即ち、2004年度より入学定員を960名から875名に変更することがすでに決定している。これに伴う教員数の削減は、2007年段階までに60名とするというものであり、新たな分野の展開も含めて、法学部教育研究を十分に担い得るだけの教員数が確保できる。また、2007年度の教員1人あたり学生数も、入学定員で言えば58.3人であり、近年になく恵まれた数値である今年度の水準の維持が可能であることが予想されている。

さらに、本学の場合、法学部と法科大学院の連係を重視して教育研究に取り組んでいくことが確認されており、法科大学院の教員（実務家教員も含む）による法学部教学への支援も予定されている点を付記しておく。

また、これに加えて1988年度の国際関係学部、1994年度政策科学部などの設置によって法学・政治学担当の教員が増加したように、今後も他学部との協力を強めることも必要となる。

なお、若手教育研究者の養成と獲得については、関西を中心に組織されている各種研究会などでの若手研究者との交流・共同研究、法学研究科、ロースクールでの教育活動、これまでほとんど運用してこなかったともいえる専任講師制度の整理などを行い、任用計画を策定しなければならない。

法学部における女性教員の比率を高める課題については、若手教員を任用する計画と結合して計画的に進める必要があると考えている。

2. 教員間における連絡調整の状況

【理念・目的】

低回生配当の基幹科目についてはそれぞれ教科研究会または担当者会議を組織し、教育目標の確認、シラバスの相互交流、成績評価の方法・採点基準の調整を行う。また、分野毎の部門別会議で同様の調整を行う。

【実態】

基礎演習担当者会議、複数開講のコア科目についての担当者会議（契約法・憲法、刑法総論等のそれぞれ）、外国語担当者会議を設置し、教育目標の確認、シラバスの相互交流、成績評価の方法・採点基準の調整を行い、実施している。その結果、たとえば、各3クラス開講の2003年度法学入門の合格率は77.3～81.4%、憲法 59.8～70.1%、刑法総

論67.1～73.3%、契約法 63.4～70.7%の合格率であり、担当者によるバラツキを狭める結果となっている。

また、基礎演習・政治学入門をはじめ、いくつかの分野では、法学部所属教員による共通教材・教科書の作成が行われている。

【長所】

外国語科目、とくに初修外国語では、教材から試験問題・採点基準を統一することになっている。これに準ずるのが、1回生配当の基礎演習と、コア科目であり、上記のような到達点を築いている。

【問題点】

具体的な講義で使用されているレジュメ・資料等の交換・検討は教員間で個別になされているが、講義の組み立て方との関連での研究がなされるまでにはしていない。あるいは、1人の教員が担当する科目では、シラバスなどで科目の到達目標、教育方法、教材、評価方法等が客観的に示されているが、教育目標等について共同研究を行う場に乏しいことが挙げられよう。

【改善の方法】

レジュメ・資料等のオンライン化、製本化による教員間での交流の条件を整備すること、部門ごとの会議・研究会での教育内容についての検討を組織することが必要である。

3. 教員組織における民間企業等からの受け入れ

【理念・目的】

民間企業等からの受け入れは、専任教員または講師としての受け入れを中心に推進し、院生・学生に法の理念とその現実の中からアクチュアルな問題意識と課題設定を行う場を提供することがその基本的な理念である。同時に、研究者教員と研究・教育の面での組織的交流の基盤を形成することにつながるものと位置づけている。

【実態】

民間からチェアプロフェッサーを招聘し、専門科目としての法政特殊講義として、「金融保険事業法」、「工業所有権法」、「ベンチャー企業の経営と法」などテーマに担当してもらっている。司法界との関係では、弁護士を中心に、「演習/卒業研究・論文」、「法律学セミナー」、「司法セミナー」などの講義を委嘱している(たとえば、2002年度11名5科目、2003年度10名5科目)。また、「法務実習」、「公共政策実習」として弁護士事務所・司法書士事務所・公共機関等での実習を行い、レポートなどの評価に基づき単位を認定している(1997年度～2002年度延べ360名単位取得。なお、全学レベルでのインターンシップに法学部学生も参加している)。民間からの専任教員としての招聘は2003年度1名の任用を行った。

【長所】

ここ数年民間等からの受け入れを意識的に追求した結果、学生・院生に対する学問的実践的な問題提起がなされ、学生のレポート集や論集にその成果は顕著に顕れている。

また、専任教員との間の共同研究などにも大きな影響を与えている。

【問題点】

実務界からの専任教員としての受け入れはその端緒が開かれたにすぎず、その経験が蓄積されていないことが指摘されている。また、教育内容・方法についての意見交換・交流を組織的・継続的に行う点で不十分さがみられることであり。

【改善の方法】

法科大学院の発足によって、専任教員等として実務家教員をかつてない規模で招聘し、教科研究会等もすでに発足し交流も深めているので、ここに参加している法学部教員の経験も踏まえて、法学部としての政策と計画を策定することが改善の第一歩となる。

4. 外国人教員の受け入れ

【理念・目的】

教員構成の多様性と豊かさを図るために、専任教員、客員教授、あるいは非常勤講師の形で外国人を受け入れ、研究・教育を推進し、かつ国際交流を強化する。

大学のグローバル化は、単に日本人教員による英語による講義の奨励だけでは限界があると考えられる。世界の一流のロースクールでは、世界各国のロースクールの教員による講義が頻繁に行われている。そこで、本学としても学生のニーズに対応して、いわゆる地球市民法曹の理念に基づき、適切な科目について積極的な外国人による集中講義を提供している。また、研究者交流の一環として来日された際に、本学で講演会やセミナーを開催するなど、教育研究面での国際交流の裾野を広げることが目標にしている。

【実態】

この間、外国人専任教員は1～2名で、この他に外国語を担当する外国人非常勤講師が5～6名である。専門科目では英米法担当者が2002年度まで1名いたが現在補充人事を行っている。

その他の専門科目においては、夏期集中講義を利用してかなり多くの外国人教員の受け入れを行っている。立命館大学の客員教授制度の充実と共に、海外のロースクールから積極的に客員教授を招聘し、世界各国のカレントな法情報を集中講義という形式で学生に提供している。まず、協定大学を中心とする外国人客員教授制度はかなり充実してきている。一昨年は、フライブルク大学（協定大学）法学部ディーター・ライポルド教授がドイツ民法およびヨーロッパ法について、ハーゲン通信大学法学部ペーター・マルチュケ教授が民法について、昨年は、フライブルク大学（協定大学）法学部マンフレッド・レービッシュ教授がドイツ債務法改正およびヨーロッパ労働法について、また、ミュンスターのフォン・トビッケル財政裁判所判事がドイツ税法について、ユトレヒト大学法学部の

エウッド・ホンデュウス教授がヨーロッパ契約法についてそれぞれ集中講義を行った。今年、ラトガーズ大学（協定大学）ロースクールよりリチャード・ハイランド教授が国際商事仲裁法および商事法について、オクラハマ大学ロースクールのレオ・ウィナリー教授が日米比較証拠法について集中講義を行う。

外国人研究者による講演会・セミナーは毎年多数開催されている。今年、ワシントン大学ロースクールトーマス・アンドリュウス教授、カリフォルニア大学ロースクール・ヘイスティングス校リチャード・マーカス教授、フライブルク大学副学長・法学部アストリッド・シユタッドラー教授等がセミナーを開催している。

客員研究員としては、過去にレーゲンスブルク大学法学部ペーター・ゴットバルトをはじめ、南海大学、中国社会科学院、ソウル国立大学他多数の大学より受け入れている。

【長所】

協定大学を中心とする外国人客員教授による世界各国の法制度に関する集中講義には、本学学生・院生はもとより他大学の院生諸君も参加し、とくに国際比較法専攻の学生と院生に大きな影響を与え、その学修や論文の作成の刺激となり、また学生の海外との繋がりを強化し、短期研修・留学への刺激となっているなど、きわめて高い評価を得ている。

また、外国人教員によるセミナー開催は、関西の多くの研究者が参加し、学术交流に貢献している。さらに、客員教授の講義または研究会報告は原則として「Ritsumeikan Law Review」または「立命館法学」に掲載することし、学界や実務界に対しても情報提供を行い、公的な使命を帯びた学術情報機関としての大学の役割を果たしてきている。

【問題点】

客員教授としての招聘は別としても、英米法を除いては、専門科目担当の教員を招聘する経験に乏しいことである。

協定大学との外国人客員教授の運用だけでは、かならずしもすべての必要な科目を網羅することはできない。

【改善の方法】

法学部の比較法科目の位置づけにもかかわるが、外国の日本（法）研究者の招聘と関連した整理を行い、方針を明確にすることが必要である。さきに述べたように、現在、英米法の外国人教員を専任教員として任用する人事を進めており、その意見を踏まえてこれを実施しなければならない。

研究科、法学部に跨る京都・立命館グローバル・ファカルティーを創設し、世界のロースクールの先生方による統一的な集中講義制度を確立したい。

講演会やセミナーは原稿を事前に受け取り、事前準備について訪問研究者との間で万全の連絡体制を作るためにも、法律研究所の創設は不可欠と考える。

<教育研究支援職員>

【理念・目的】

法学部においては、法学・政治学の基礎的な専門導入科目の理解を促進させることを目的として、コア科目（契約法 ・ 、憲法 、刑法総論、近代政治思想史）を中心に教育補助学生（T A）を配置して学習援助にあたっている。また、「学び方」「レポート作成方法」など法学部での学習の基礎について援助を行うことを目的として、助手（後期課程）による学習相談等を実施している。さらに、学部生の上回生がオリターとして新入生の援助にあっており、担当教員・T A・オリターの連携によって1回生の学習援助を行っている。

【実態】

1. T Aによる学習援助

実施内容：小テストの採点、質問表の整理、質疑応答、グループワークの際の学習援助
実施科目：基礎演習、専攻セミナー、2回生セミナー、コア科目（契約法 ・ 、
憲法 ・ 刑法総論・近代政治思想史）

2. 助手による学習相談会

レポートの書き方、過去の試験問題を例にした専門科目の解説講義

【長所】

講義科目においては、学生が小テストやレポート作成を行うことにより、授業の理解を確認し、自ら主体的に学ぶ習慣と大学での学習方法を早期に身につけ、法学部における基礎的専門科目の十分な理解をはかることを目的としている。T Aが小テストを採点し、コメントをつけたり、質問に応えたりすることで、教員では十分に対応できない点を丁寧に対応することができる。また、授業において理解が不十分な点を早期につかみ、授業運営に活かすことができる。さらに、T Aを行った院生が再度、法律科目の論点やポイントを確認できる。

【問題点】

グループワークの援助を行うにあたってT Aが事前準備を行っており、授業コマ以上の負担がかかっている。小テスト採点についても、1つつコメントを付す作業を行うため、学生からは評判であるが、T Aの負担が重く、時給の値上げやコマカウント（現状は1コマ分のみ支給）の増加などの要望が出されている。現状では、これらすべてを専任の教員で補うことができないため、これまでの到達点をふまえてT A配置の重点化をはかり、一定の改善を行う必要がある。

【改善の方法】

1. 院生だけでなく、成績優秀卒業奨学金受給者、大学院進学予定者（合格者）など少数のT Aや助手のみに依拠しないピア・エデュケーションのしくみをつくる。
2. T Aを配置する科目をいっそう精選し、重点化をはかる。

< 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続 >

【理念・目的】

法学部の任用では、欠員補充の場合でも、欠員の出た担当分野を自動的に補充するのではなく、改めて教育研究に関する学部計画と教授会で合意した分野での任用を行い、当該分野での研究業績を中心に据え、教育実績・姿勢、広い教養および人柄を加えた評価を行う。選考にあたっては、研究業績・教育実績等の正確な収集と法学部教員に対する開示による適正な評価を確保する。

また、昇任では該当者の自己評価と結合した手続きと、研究を中心としながらも教育実践や学部等の運営に対する関与をも含めた組織的な評価を行い、さらに、ともに合意された手続きを遵守して行うことが確認されている。

募集方法のうち、公募を行う場合は、担当科目ないし研究分野、選考委員会の構成と本学教員組織の厚み、当該分野教員の全国的配置状況等を考慮して、具体的な任用人事ごとに、教授会で審議し・決定する。

【実態】

基準は、立命館大学教員任用・昇任規程（例規集170頁）、立命館大学教員選考基準（同171頁）に基づき実施している。

任用は、規程を具体化した1972年12月23日第19回教授会の決定に基づき実施されている。

（補充人事の場合には前任者の分野を当然の前提とはしない）教授会で任用予定分野等の任用方針の審議・決定、3名以上からなる選考委員会の設置、選考委員会から提起された選考方針の教授会審議・決定、選考委員会の報告に基づき原則として複数の任用候補者の選考（決定）、任用候補者の履歴書、業績（現物）の教授会構成員に対する閲覧の機会の提供（1週間以上）、教授会での無記名投票による決定（定足数3/4の2/3で決定）。

上記「選考委員会から提起された選考方針の教授会審議・決定」での選考方針では、担当科目ないし専攻分野、任用人員、任用時期、提出書類、任用職種、（必要な場合には）年齢らのほかに、学部内公募（法学部の教員の推薦によるもの）、学内公募（立命館大学の教員に応募または推薦を依頼するもの）、その他の公募方法のいずれを採用するかを決定している。

2000年4月から2003年4月まで赴任した18人の教員についていえば、学部内公募16名（内4名は法科大学院移籍予定者）、学内公募0名、その他公募2名である。

教員選考基準において「教育研究能力・実績への配慮」が適切であるかどうか特に問われるのは、若手研究者や実務家を教員として任用する場合である。大学院博士課程在籍者その他の若手研究者については、TAその他学部学生に対する指導力や大学院レベルでの研究会らの運営力等にとくに留意するとともに、任用後の科目担当を考慮することによって教育力の涵養に留意している。実務家を教員として任用する場合は、実務的教育経験、作成した教科書・パンフレット、講演会の記録等も業績として掲げ、審査の対象としている。

昇任についても、同じく、1977年9月13日教授会の申し合わせ事項「昇任手続ならびにその運用について」にもとづいて行っている。教授昇任に関する立命館大学教員任用・昇任規程第1条（イ）号中の「6年以上助教授の経歴を有し、または大学卒業後10年以上を経て、研究上、教育上すぐれた業績をあげた者」を例にとれば、「7年以上助教授の経歴を有し・・・」、研究についての具体的判断基準として「論文（およびそれに相当するもの）2編以上」とし、「教育の姿勢」も考慮することが申し合せとなっている。手続的には、学部長が昇任提案の可否につき部門会議へ諮問、昇格候補者を報告担当者とする研究会等の部門別会議の開催、部門別会議の意見を参考に学部長が適当と判断する場合に昇任人事を提案し、同時に、選考委員会を設置、選考委員会の報告に基づく教授会の審議・決定を行っている。

昇任に関連して、法学の独自で自発的な自己評価方法として、『立命館大学法学部研究教育報告』第1集（1977年4月）～第5集（「1990年3月」が、研究、教育、大学運営およびその他の教育研究についての各教員の報告を掲載し、相互交流・批判の素材となってきた。そして、これを受け継ぎ、幅を広げた『立命館大学法学部研究自己評価報告書』（1996年3月、2000年3月）で自己評価が実施されている。これらは、教員自身の研究、教育、学部・大学運営への参加、その他のまとめと課題設定に資すること、教員相互の交流・援助・批判の条件づくりなどを目標としたもので、最近では4年ごとに発行することにしている。参加率を2000年3月刊行のものでは72%（43 / 60名）である。

【長所】

任用では、第2回の教授会審議（上記実態）で、まず、複数の候補者に対する無記名投票によって第1順位の任用候補者を決定し、さらに当該第1候補者に対する任用（あるいは任用交渉）の可否を無記名投票で決するという2段階の手続きで行うことにしている。

教員の募集にあたって、一般的な公募ではなく学部内および学内公募を採用するのは、立命館大学法学部で人事が開始したことを対外的に明らかにしないことを意味しており、かつ、法学部では伝統的に、事前に候補者と接触せず任用候補者を教授会で決定してから初めて接触・交渉することを原則としていることもあり（法科大学院の人事は別であるが）、人事を自律的に行うことに成功している。人事を推進する法学部にとって、新たな分野であるとか研究対象の異なる教員を任用しようとする場合以外は、学部内公募としているが、全体として、良好な結果をもたらす運用となっている。

昇任では、研究報告の形をとった本人の自己評価報告に基づいた部門会議での議論、これをも参考にした選考委員会の報告に基づく教授会審議を行うという丁寧な手続を行っていること、客観的な基準と適切な時期での昇任を行っていること（同一候補者につき数年にわたってこの手続きがなされることも稀ではない）。

【問題点】

全国の法学部では、学部内または学内公募が主流を占めており、問題とすべきことはない。

昇任については、昇任候補者も当該審議の教授会に参加する権利がある。しかし、審査委員会の報告に対して、昇任候補者が自己の意見を表明することは事実上困難であり、実

際稀である。その結果、昇任候補者の研究・教育等に対する自己評価を部門会議参加者以外の者が実質的に認識することは困難である。

【改善の方法】

昇任候補者の研究報告（自己評価）を、ニュース・レターなどで公表する工夫を行うことが考えられる。

経済学部

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

経済学は伝統もあり、関連分野も多様でありながら全体として1つの体系をなしている。それぞれの分野の学会組織も確立している。経済学部の教育課程は、コア科目から経済学の基礎科目へ、さらに基礎科目から応用・展開科目へという構成をとり、これをさらに6つのコースに分けている。したがって、教員組織は、各コースの共通科目となるコア科目や基礎科目と、各コースにおける応用・展開分野科目の両方の担当を担保するものでなければならない。1学年の学生数は約770名であり、これを1回生からの小集団教育体系にそって配置することで、基礎的学力の養成と、多様な個性の涵養に対応する仕組みを作り上げる。学部の教員組織はこうした教学体系の考え方に即して構成されているものである。

経済学部では、学部教学に責任を持つ立場から、主要科目については、専任を中心に教員を配置し、その担当率を常に引き上げることを意識している。特に小集団科目（基礎演習、2・3回生演習、卒業研究）選択必修科目（社会経済学、ミクロ経済学入門、マクロ経済学入門）調査実習・プロジェクト研究、コース入門科目、コース基礎専門科目等に関しては、ほぼ100%専任が責任を持つ体制を基本的な原則としている。また基幹的な学部共通科目についても、できるだけ専任による担当の体制を追求している。

教授会構成員の年齢構成については、基本的にそれぞれの分野において、各年代のバランスのとれた構成であることがのぞましい。また、学部運営においても、世代の交替がスムーズにすすめられることが必要である。

女性教員の配置に関しては、経済学部は元来、経済学を専攻する女子学生・院生、さらには女性研究者が少ないことから、教員組織における女性の比率も少ないという傾向がある。しかし、近年は、女子学生の比率も30%近くに達し、また研究分野においても女性研究者の進出もみられることから、経済学の教育研究における女性の比率を高めることが求められている。

【実態】

教員組織は科目制によっている。すなわち、教員任用の募集にあたって担当予定科目を明示し、この科目にそって業績審査等を行って任用を決定している。また、かなりの数の教員は、コアないし基礎的専門科目と、応用・展開科目の両方を担当している。これによって、前述の教学目標の達成を担保している。

また、基本的には全員が、1回生基礎演習、2・3回生専門演習を担当することになっており、講義科目の体系と小集団科目体系の両方を担っている。小集団科目の担当者は、授業時間内の指導だけでなく、サブゼミアワーやオフィスアワーでの指導、クラスのコミュニケーション企画（クラス合宿、ゼミ合宿、コンパ等への参加）、進路相談の対応など学生とのさまざまな交流が求められている。そのような活動は基本的に専任によってのみ担

いうるといえよう。実際、そのような専任の地道な諸実践によって、学生の学びの主体形成をはかるうえで確かな成果が得られている。また選択必修科目についても、専任教員の熱心な指導によって、学生は授業時間外での質問や教員の研究室訪問などを積極的に行って、応答型授業の実をあげている。

経済学部における教員の年齢構成は、2003年5月現在、51歳以上29名、41～50歳12名、40歳以下17名となっており、ほぼバランスがとれている（経済学部教授会の構成員である経済学研究科所属教員を含む）。

また、教員任用にあたっては、関連分野の年齢構成をも考慮しながら候補者の選考を行っており、バランスのとれた構成に留意している実態がある。

経済学部の女性教員の比率は10%に満たない5名である。5名のうち外国語担当教員が4名で、残り1名は税法担当の任期制教員である。したがって、経済学を専攻する教員では女性はゼロというのが実態である。

【長所】

担当科目が明確であるので、それぞれの専門分野における研究・教育実績の評価の基準が明白である。また、小集団科目の担当をつうじて、学生の基礎学力の養成から応用・展開の学力形成までを指導するために、履修上の系統性にそった学習指導が可能になっている。

学習の動機づけ、学習の主体力量の形成、「学びと成長」は、単に授業を通じた一方的な知識の伝授という関係だけでは達成されない。専任教員による丁寧な指導と持続的な人格交流を通じたより直接的な関係性の構築はそのための1つの重要なファクターとなりうる。

また、年齢構成のバランスがとれていることは学部運営および教学責任の遂行のうえで重要な事柄であり、このことに配慮した選考や任用は、経済学部にとって良い効果を与えている。

【問題点】

個々の教員にとっては、入門的科目あるいは導入期の教育から、大学院経済学研究科、特に後期課程における院生にたいする研究指導までを1人で担わなければならない、しかも、小集団体系の保障のために個々のクラスでも丁寧な指導を必要とされているため、教育負担が大きい。

また、現在、学部共通科目の一部、コース展開科目の過半、および教養教育科目や外国語科目の4割～5割において、非常勤講師が配置されている。経済学部では非常勤講師の先生方についても、学部の教学理念や目標を理解していただき、できる限り授業における学生との「応答性」の確保や丁寧な指導に協力をいただいている。とはいえ、これら科目群においても専任配置を高める必要があることは言うまでもない。

年齢構成上の若い世代で、過去数年のあいだ、他大学あるいは他機関への移出が目立つ。これに対応して、比較的若い年代層の教員採用を行っているが、移動頻度の多さは優秀な教育研究者を迎えるという利点もあるが、本学部でのキャリア形成という点では問題があるところである。

専門分野における女性教員がゼロという実態は改善を要する事態であるが、採用・任用

時に「女性」という条件をつけるような採用方針は望ましい方法とはいえない。

【改善の方法】

TAの活用などで、教員のクラスあるいは教室内での負担を軽減する措置を行っている。また、今後は科目の精選により、より教えやすい、そして学生にとっては学びやすいカリキュラムを具体化することが課題となっている。

また、現在、主要科目の中で、非常勤講師が担当している科目がいくつかあるが、それは可及的速やかに専任教員に切り替える必要がある。それが難しければ、特任教授（本学の定年退官後、特別に70歳まで任用される）を配置する。コース展開科目については、科目精選を通じて専任率を高める。学部教養科目については、教養教育改革による科目数の精選と、本学他学部教員による協力を得て、実質的に専任率を高める方法を追求したい。

若手教員が本学部に着し、教育研究においてすぐれた実績を積んでいくことはきわめて重要な事柄である。そのために、留学制度における若手優先あるいは若手枠の設定、担当時間・コマへの配慮、学位取得支援制度、あるいは先進的教育実践支援制度などを行って、教育研究への支援を行っている。

専門分野における女性教員の採用について、本学大学院経済学研究科では、とくに後期課程において、女性の研究者をすでに一定数輩出しており、今後もこうした努力を行っていくことが必要と考えられる。

2. 教員組織における専任、兼任の比率

【理念・目的】

非常勤講師比率の高い教員組織は、日常における丁寧な授業・指導サービスの安定供給、授業の場や時間を越えた学生への学習サポートの実施、日常の責任ある教育行政の執行、教育改革への積極的な参画などの点において明らかに不安定であり、不利である。組織理念、教学理念を具体的に実践する営為をより集中的に効果的に結集するためにも、その人的組織は専任を中心とする安定的な構成が相応しい。

【実態】

1997年度のコース改革、3コース制（経済戦略コース、国際経済協力コース、ヒューマン・エコノミーコース）と1998年度の文理総合インスティテュートの導入（ファイナンス・インスティテュート、環境・デザイン・インスティテュート、サービス・インスティテュート）によって、コース展開科目、インスティテュート科目を中心に新設科目が急増し、専門科目の専任比率が低下している。しかし、その中でも主要科目に関しては専任による担当の原則を守るため、主要科目への専任の集中配置、コース専念教員およびコース協力教員にコース外の主要科目の担当をお願いするなど柔軟な専任の配置体制の編成によって対応してきている。ただ、今後の展開を考えると、専門科目の精選を通じて専任配置率を高める必要があろう。

【長所】

主要科目への専任配置によって、総じて学生の授業満足度も高く、より安定した教育責任を達成できている。特に、諸専門科目の中で、コア的な位置づけにあるすべての小集団科目、選択必修科目、基幹的学部専門科目については、ほぼ100%の専任配置が達成され、学生の確かな基礎専門学力の形成に資するところが大きい。

【問題点】

コース展開科目、インスティテュート科目を中心に新設科目が急増したことにより、専門科目の専任比率が下がっている。

【改善の方法】

コア科目の分割講義の実施を徹底することが「確かな学力」形成の視点から求められている時、専任教員率を高めることは教員定員増やコア科目の精選の必要性を大きくしているといえる。また、学部教学改革を展望する時、新たに専任教員を採用すること、専任率を引き上げることは不可欠であろう。

3. 教員間における連絡調整の状況

【理念・目的】

経済学部の科目編成および担当体制は、3つの学部固有コースと3つのインスティテュートのカリキュラム、1回生から4回生までの小集団体系を基本に成り立っているため、各コースの固有科目を担当する者の間、各回生における小集団クラスの担当者間の連絡調整により、学部としての意思疎通、意思形成を統一することは本学部の教育目的を実現する上で重要な要素である。

【実態】

経済学部では、前期・後期のそれぞれのセメスターにおいて、コース担当者会議、基礎演習担当者会議、そして専門演習担当者会議等を適宜開催している。また、外国語担当教員については、BKC関連の言語教育センターの会議がもたれている。これらの会議体で、必要な改善点について論議し、次年度にむけた開講体制などを具体的に話し合うことなども行われている。これらの結果は、教授会のもとに置かれている「企画委員会」や学部長を中心とする「執行部会議」にも反映され、必要な事項は適宜、教授会で審議、決定されていくというプロセスをたどることになっている。

【長所】

科目担当者間の連絡調整をたえず行うことで、不統一をなくし、問題点を明らかにし、教学上の実践経験を相互に学びあうことができるなど、大きな利点がある。

【問題点・改善の方法】

教員の多忙さから、限られた時間の中で新たな会議を設定する難しさがあり、文書によ

る報告や連絡などを日常的に行うことで、会議数を減らす工夫が行われている。

4. 教員組織における民間企業からの受け入れ

【理念・目的】

民間企業から教員を受け入れることは、社会的ネットワークを拡大し、大学教育が狭いアカデミズムに留まることなく、また社会のニーズから遊離することなく、教育を進めていく上で重要な観点である。当該分野において、大学外で研究や実務経験をもち、見識にすぐれた人材があれば積極的に受け入れることは、学部教学の発展に大きく貢献するものとなる。

【実態】

経済学部では、とりわけ応用・展開科目あるいは、インスティテュートのような学際的
分野の専門については、広く大学以外にも人材を求めてきた。具体的には、現在、経済学
部の専任教員のうち、主な担当科目名をあげれば、「環境経済学」「国際経済協力論」「国際
環境政策論」「レジャー産業論」「保険経済論」「商法・経済法」「日本経済論」を担当する
7名は、中央官庁、国際機関、民間企業などの出身、ないしそこで前職をもつ専任教員で
ある。

【長所】

通常の専任教員を採用する場合、大学（学部）卒業後、大学院に進学し、学界において
一定の業績をあげ、あるいは他大学・学部などで研究と教育の実績を積んだものを採用す
るケースが大半である。しかし、官庁や民間企業などの経験をもち、そこにおいて一定の
研究および実務経験を持つ方々が専任教員に加わることは、学部の研究面で幅の広さをも
たらすだけでなく、教育においても公務員志望者、民間企業志望者などに有益なアドバイ
スをおくことを可能にしている。

【問題点】

民間企業や官庁からの受け入れは、採用後にはとくに問題はないが、人事を起こす際に、
どういう人材を求めるかについて学部内でしっかりと意思を固めておく必要がある。

【改善の方法】

経済学部の場合は、教授会のもとに、人事委員会と企画委員会が常設されており、当該
年度の任用人事の方針を審議し、教授会に諮ったうえで人事をおこなっているため、その際
に、民間企業や官庁あるいは国際機関などにおける実務経験を重視する場合は、そのこと
を明確にして公募ないし募集に入ることにしている。

5. 外国人教員の受け入れ

【理念・目的】

学部教学は、専門分野はもちろん、外国語、一般教育などの分野においても国際的な視野、視点が求められる時代である。そうした教学を担保するうえで、外国人教員を受け入れることは必要であるし、不可避の課題になっている。

【実態】

経済学を専門とする専任教員は、現在、中国籍の教員を2名受け入れており、主な担当科目は地域経済論、ファイナンシャル・エコノミクスである。この選考は完全な競争人事であった。この他、主として大学院を担当し、一部、学部科目を担当する韓国籍の教員が1名、主な担当科目はミクロ経済学とマクロ経済学（英語による授業）で、5年任期の専任教員として採用されている。この選考は学部内の推薦によった。また、外国語担当の専任教員として、英語2名、ドイツ語1名という状況である。

【評価】

従来の本学あるいは学部にはなかった斬新な発想で、教育研究さらには行政をすすめられる契機ともなり、学部全体のよい刺激になっている。また、外国語による授業（講義）などの担当体制によって国際化が進展したことがあげられる。さらにいえば、これらの外国人教員が外国人留学生の履修相談や生活相談に応えることが可能となっている。

< 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続 >

1. 基準と手続の内容

【理念・目的】

教員選考基準と手続の明確化は、教学の責任を負っている教授会が広くかつ公平、公正に人事をすすめるうえで必要な条件である。それは有為な人材を確保し、教授会構成員が合意のうえで人事をすすめる、学部の発展と学生の利益を擁護するうえで重要な事柄であると認識するものである。

経済学部における教員の募集、任用、昇格に関する基準や手続は、基本的に、立命館大学全体の「教員任用・昇任規程」「教員選考基準」「名誉教授規程」「任期制教員規程」等にもとづいて行われる。そこでは、とくに、「学部長の提議」による「選考委員会の組織」により「ひろく候補者をもとめるものとする」と定められているように、人事は広く、公正かつ透明性をもってすすめられることが必要である。

【実態】

選考基準については立命館大学教員選考基準に明確であり、任用・昇任の手続きについては同様に立命館大学教員任用・昇任規程に定められている。本学の場合、それぞれの教授会で決議した結果は、学長より大学協議会に諮られ、その承認がなければ理事会に具申

することができないので、選考基準や任用・昇任規程の具体的な運用にあたって全学機関によるチェックが厳正に行われている。具体的な募集要項に記す中身については、学部教学上の必要性や現スタッフの年齢構成などを考慮し、何らかの特定条件が付される場合があるが、これらの具体的条件については、やはり教授会で決定されるので、問題はない。また、人事の透明性という点では、経済学部では応募者全員の履歴、業績等の書類を一定期間、所定の手続きを経れば閲覧できるようにしている。また、任用の最終候補者については、学会主催のセミナーを開催し、候補者による研究発表を実施しており、教授会構成員はその場で自由に参加し、質疑に加わることができる。

選考にあたって経済学部では、1989年度から教授会のもとに「学部人事委員会」を常設している。人事委員会は4名、2年任期で、教授会で選挙によって選ばれる。人事案件について、「学部長の提議」が教授会に対してなされた後、募集に関する基準や手続きは主としてこの「人事委員会」が教授会にたいして提案する形ですすめられる。また、募集科目ないし分野については、既定のカリキュラムにもとづく関係で、やはり常設の学部企画委員会で審議され、その結果が教授会に提案されることになっている。したがって、募集要項の具体的な内容や条件は、人事、企画、2つの委員会のあいだで検討され、その結果にもとづいて教授会で決定されることになっている。また、昇任人事については、やはり「学部長の提議」が教授会で了承された後に、3名の選考委員を委嘱して選考委員会を組織する。その後、選考委員会が審査を行い、その結果を教授会に報告し、投票により可否を決する点は、任用・昇任とも同じである。

【長所】

選考基準と手続きはそのつど明確にしておき、必要な限りで、選考の途中経過についても教授会で報告する場合もある。

また、人事、企画の両委員会の介在により、経済学部の場合、人事が恣意的ではなく、学部教学上の必要性から当該科目ないし分野の適切性が委員会で十分に審議されたうえで教授会に諮られることになっている。その意味で、広く教授会構成員に周知されたうえですすめられることが長所といえる。

【問題点】

選考基準と手続きについて、具体的な科目や分野において、意見ないし評価が分かれる場合がないとはいえない。しかし、これはあらかじめ文書等で確認しておくにはあまりなじまないものといえよう。選考委員会による審査の結果についての報告は口頭でのみなされるのがほとんどであり、人事案件が増加するなかで、報告を文書でも行う必要がある。

また、教授会のもとでの諸会議を通過することで、時間がかかり、手続き上、やや煩雑になっている向きは否定できない。

【改善の方法】

今後、他学部の選考における慣行等を調べ、文書による審査結果の報告を具体化する。今年度は、3件の昇任人事について、審査結果の文書が教授会に提出された。

また、必要に応じ、人事、企画の両委員会を合同で開催し、学部執行部とともに教員人

事の手続き要件、内容を実質的に審議するようにしている。

2. 公募制の導入状況

【理念・目的】

経済学部における教員の募集形態については、1989年度の人事委員会発足時の教授会確認事項があり、公募制、学内公募制、特定推薦の3形態をとることを確認している。これは、必要と条件に応じ、柔軟な募集形態を採用できることを認めたものである。

【実態】

経済学部における任用人事は、これまで大多数、公募制の形態によっている。これは、募集期間が十分にあり、しかも全国（必要に応じて外国を含む）からひろく人材を求めることができるからである。他方、大学内の事情に通じていただいたほうがよいと判断される場合は、学内公募制を採ることもある。これは、立命館関係者が候補者を推薦できる制度である。また、科目ないし分野あるいはその他の条件によって、何らかの限定された条件を付した任用人事を行う場合は、学部内の関連分野の教員が合意し、候補者を1人に絞って推薦する特定推薦という方法も採ったこともある。

【長所】

基本的に3種類の募集形態を柔軟に運用していることは、人事をすみやかに行ううえで一定の有効性をもっている。いずれにしても、募集方法それ自体も教授会の審議・決定事項であるので、公正な扱いに問題はない。

【問題点および改善の方法】

公募制でない場合は、学部内の合意を形成するうえで一定の時間がかかるために、柔軟性に欠ける恐れがあるが、経済学部の基本は公募制であるので、現状では特段に改善の必要性は認められない。

3. 教員の教育研究活動の評価方法

【理念・目的】

教員の教育研究活動は広く社会に認められてこそ成り立つものであって、けっして個人的な満足や達成感のために行われるべきものではない。とくに、大規模私立大学は多くの学生を抱えており、これら学生に対する教学責任は重要である。したがって、個々の教員の教育研究活動は何らかの形で、相互に評価され、必要に応じて活動の内容や成果が公開される必要がある。経済学部における教員評価の基本理念は相互評価と公開にある。

教員選考基準において、教育研究能力あるいは実績について一定の配慮を行うのは、任用人事の際に、大学院後期課程に在学中もしくは博士論文の準備中である若い候補者や、長らく官庁や企業、あるいは研究機関等で活動された候補者の場合、教育経験がない、あるいはほとんどない場合や、研究業績が必ずしもいわゆる学術雑誌等の形になっていない

場合、などであろう。これらについては、そのつど、任用方針上明確にし、選考過程においてそのことを考慮した選考がなされるべきであろう。

【実態】

経済学部では、教員の選考の際に、分野あるいは科目を決めるだけでなく、応募資格等の条件において、どういう人材がのぞましいか、どういう教育を行っていただく人材を募集しているかがわかるような配慮を行っている。たとえば、「修士の学位を有する者、またはそれと同等以上の学識経験を有する者」といったように、幅を設けているだけでなく、研究と教育それぞれの業績書を提出するほかに、「現在までの研究内容の解説、今後の研究の概要および教育に対する抱負」を2,000字程度で記載した書類の提出を求め、その内容において一定の配慮が行えるようにしている。必要な場合は、「実務経験を有すること」を条件として課すこともある。

また、研究業績のみならず、教育活動の実績も重視して選考を行っている。昇格・昇任の審査にあたっては、任用時と同様の審査を行って、教育、研究両方の活動の評価を行って昇任の選考を行っている。昇任の選考にあたっては、学部長が関連領域・分野の教員の意見を聴取したうえで提起しており、相当の研究業績と同時に、現職の在職年数と経歴、教育に携わる能力と熱意を選考の基準にしている。

【長所】

広く社会から優秀な教員を求めるうえで、そのつど、求める人材の像を明確にして公募その他を行っているので、採用の方針が明確である。

教員選考基準に定められた教育研究評価の基準にもとづいて、主に昇任・昇格の際に評価がなされるので、それぞれの現職にある時期に、一定の目標なり目処が付きやすい。

【問題点】

経済学部における教学体系が複雑なため、とくに文理総合インスティテュートのように、学部が共同でつくっている教学システムはなかなか外部からはわかりにくいので、任用人事の際に、どこまで求める資質や、担当予定科目などを記載できるかという問題がある。

教授への昇任の後は、教育研究活動について評価される機会が少ないので、教員個々の活動状況を掲載した『立命館大学経済学部研究自己評価報告書』を2000年1月に発行しているが、それ以外の評価を行うシステムがない。また、学部において、経年的に個々の教員の教育研究さらに社会貢献についてのデータが蓄積されていない。

【改善の方法】

任用人事において、とくに公募制による場合は、担当分野あるいは科目の性格や教学上の位置などがよくわかるよう提示し、公表する。あるいは、応募者から問い合わせができるような体制を整えておく。

『研究自己評価報告書』で近年の自己評価を行う。また、教員個々人の教育、研究、社会貢献等についても正確な報告書もしくは資料を整備する必要がある。

経営学部

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

教員総数57名（教授会構成員である社会システム研究所所属教員を含む）は、教員1人あたり収容定員60名という基準で算出されて、文理総合インスティテュート教員は別枠で4名配置されている。57名から外国語教員10名を除く47名の教員が、4つのコースと文理総合インスティテュート（専念教員、協力教員）に分属している。

国際経営、経営戦略、会計・経営システム、企業家養成の各コースに設置されたプログラムの専門科目担当者が、そのコースに属することになる。3つの文理総合インスティテュート（ファイナンス、環境・デザイン、ファイナンス）の専念・協力教員は、固定されたものではない。

主要科目（教養科目・専門科目）に対する専任教員の配置については、学部教学にも大きく関連し、また学生の学びと成長にも影響を及ぼす。したがって、主要な科目については、専任教員が責任を持って担当するよう科目担当配置を行うことを目標としている。その中でも、低回生時の教育においては、基礎演習は専任教員のみが担当し、基礎7科目の担当も昼間時間帯で開講している科目は、専任教員で担当している。これは、経営学部教学について責任をもって行える体制を確保しているといえよう。

教員組織は、教育研究の発展のためには、国際化・情報化の進展のなかで、外国人、女性の積極的な雇用が必要である。学問領域においてもさまざまな専門性と同時に、年齢構成も30歳前後から60歳台までの幅広い人材が必要である。教育活動は、若年教員層の新たな発想・視点の提言と実年教員層の教育経験が有効に関連しあって、成果がうまれるものとする。

社会活動への男女共同参画は、大学の教育研究の分野にも積極的に取り入れられるべきである。特に我が国においては、大学の教育研究分野への女性参加は遅れていたが、有能な人材については、積極的な登用が必要である。

【実態】

教員定数は、上記のように全学的基準で決定されており、学部の教員数は学生定員が変わらない限り、変化はない。新しい分野・科目を設置する場合には、担当科目の変更や退職者の後任枠を見直すことで実施している。

2001～2003年度における経営学部開講科目のうち、主要科目（教養科目・専門科目）について、専任教員・非常勤講師の担当割合を算出した。結果は以下のとおり。

年度	専任	非常勤
2001年度	66.09%	33.91%

2002年度	70.11%	29.89%
2003年度	71.41%	28.59%

専門科目で見た場合には以下のとおりである。

年 度	専 任	非常勤
2001年度	77.03%	22.97%
2002年度	81.54%	18.46%
2003年度	81.64%	18.36%

過去2年間は70%を超える専任教員担当率を確保している。この点に関しては、全学的な目標値に近い水準かもしれない。しかしながら、見方を変えれば30%もの科目が非常勤講師に依存しているのである。留学制度などによる非常勤講師への代替を除いても、さらに高い専任率を確保する必要がある。

さらに基礎演習について全クラス専任教員で運用している。

基礎7科目については、1科目につき4クラス開講しているが、夜間開講分1クラス以外はすべて専任教員で担当している（専任率75%）。

ゼミについては以下のとおりである（いずれも3回生）。

2001年度 30クラス中9クラスが非常勤（専任率70%）

2002年度 30クラス専任教員（専任率100%）

2003年度 26クラス中1クラスが非常勤（専任率96.15%）

次に教員の年齢構成に言及する。2003年5月1日現在の専任教員年齢構成でみると、下表のとおりである。

年 齢	人数	比率
61歳～65歳	5名	8.8%
56歳～60歳	16名	28.1%
51歳～55歳	11名	19.3%
46歳～50歳	6名	10.5%
41歳～45歳	13名	22.8%
40歳以下	6名	10.5%

大学の教員層は、50歳以上の層に多くなりがちであるが、本学部もその傾向にある。また、39歳以下の若年教員層が少ない。

本学部には女性教員5名の採用状況は、以下のとおりである。

1992年4月：1名（外国語科目）

1994年4月：1名（外国語科目）

1996年4月：1名（専門科目）

1998年4月：1名（外国語科目）

2000年4月：1名（専門科目）

【長所】

教員定数の根拠に学生数が採用されており、学部間のアンバランス等は発生しない仕組みである。この定数の枠内で、教学改革とそれにふさわしい教員の採用、教員組織を学部単位で作ることができる。

本学部において開講科目数・カリキュラムが複雑に交差している中で、専任率70%以上を確保していることは、教育に対して専任教員が責任をもって行っていることが言える。また、開講科目数が他大学に比べて圧倒的に多いことを考えても、専任率が高いことや、小集団科目については、入学者数によって急遽ゼミクラスが増え、非常勤講師に頼らざるを得ない状況があったこともあるが、基本的には専任教員で運用を行っていることは、経営学部としての小集団教育への責任の表れである。

専任教員比率を高く保つことにより、教学目标に沿って学生に関する情報を共有すること、需要に応じた教育を実施すること、教員間での情報交換が密にできること、授業運営についてのアイデアを互いに共有できることが可能になる。

【問題点】

このような実態の中で問題は、教学改革にあわせた教員増要請には、現在の経営学部教員のコース所属が、きわめて緩やかであり、コースとして独自に研究、教育、行政の分担をする仕組みにはなっていないため、即座に対応できないこと、開講科目数における専任率は高いが、その反面、全体的に専任教員一人あたりの担当科目数は多く、それゆえ担当1科目にかかる授業事前準備は、役職やその他の理由で非常に限られていること、任期制教員の増加や嘱託講師制度を導入することに伴い、短いスパンでの教員入れ替わりが発生することが予想される。そうした場合、蓄積してきた授業内容や工夫の実践などが教員交代により継承できなくなる可能性もあること、39歳以下の若年教員層が比較的少ないこと、などがあげられる。

【改善の方法】

全学的に教員定数のあり方を見直す議論が進みつつある。経営学部においても、教員組織、教員配置について、学科制採用を含むコース改革の中で見直しの必要性が認識されつつある。一方で、科目の精選とカリキュラム構造の見直しにより、余裕ある教育研究体制を構築し、授業内容の高度化をはかることが重要である。それがひいては、専任担当率の向上と一人あたりの担当講義数の減へとつながる。

任期制教員の増加や嘱託講師制度の導入により、さまざまな蓄積は専任教員あるいは担当者会議で引き継ぎを強める必要がある。39歳以下の層が比較的少ないという問題については若年教員層の採用を重視することによって改善をはかる。

2. 教員間における連絡調整の状況

【理念・目的】

教員間における密な連絡調整作業を行うことによって、学生による効果的な学習を進め、

講義内容の客観化・平準化に資する。

【実態】

教員間の主要な定期的調整システム（会議）については以下のとおりである。

教授会

学部および全学の教学上の諸課題を共有化し、かつその解決をはかるため、教授会の開催が毎月、2、3週間に一度の頻度で開催されている。

基礎演習担当者会議

本学部において導入期教育として重要な役割を果たしている「基礎演習」科目において、学生の基礎的な学習到達度を平準化するため、基礎演習担当者による会議を定期的に行っている（1セメスターに2回程度）。

「総合基礎経営学」委員会

経営学の基礎的な内容についての到達度検証のために設けられている「総合基礎経営学」科目について、学生による効果的な学習効果をあげるための会議が、1セメスターに4回程度の会議が開催されている。

【長所】

学部の教学については集団的な責任体制をとっているといえる。教員個人に任せず問題や課題は共有し、問題があれば是正できるようにしている。

【問題点】

とくに問題はないと思われるが、ケースによっては、会議の開催が形式的なものとなり、実質的な教員相互間のコミュニケーション、および啓発の機会として生かされていない場合もある。

【改善の方法】

今一度、会議の性格、意味合い、目的などについて、主催者、参加者の個々人が認識を新たにすると必要があると思われる。

3. 教員組織における民間企業等からの受け入れ

【理念・目的】

民間企業からの受け入れを積極的におこない、民間企業の現場を視野に入れた経営学の発展確かな経営学理論と実学との両面からみた企業経営のあり方を学ぶうえで必要である。

【実態】

教員募集に関して、大学関係だけでなく、民間企業からも積極的に受け入れている。公募案内を大学関係の他に、ホームページ、国立情報研究所、募集関連の専門雑誌に掲載している。ここ数年は、企業からの応募が増加し、採用も企業出身者も目だってきた。

2000年度：大学関係2名

2001年度：大学関係 1 名、民間 1 名

株式会社「日本経営研究センター」担当科目「事業計画論」

2002年度：民間 1 名 株式会社「日本ユニシス」担当科目「財務諸表論」

2003年度：民間 1 名 日本学術振興会特別研究員 担当科目「金融市場分析実習」

【長所】

民間企業の実学、活力を大学の教育現場に生かすことができ、学生に新鮮な話題、教育を展開することができる。

【問題点】

民間企業からの採用だけの問題ではないが、今後展開する教学、カリキュラムも見据えて採用する難しさがある。

【改善の方法】

企画委員会および教授会にて十分議論を行い、学生にとって最も有効な教育を実施できるよう教員整備を行うこととする。

4. 外国人教員の受け入れ

【理念・目的】

経営学部の国際経営コースの教学では、世界全体の動きを把握したうえで、各地域の文化や生活習慣などを理解し、地域に根ざした行動をとることが必要で、多様なビジネスの場でも世界情勢や各国ビジネス習慣、貿易、物流の知識を有効に発揮し、経営活動にスムーズに貢献できる人材育成に努めている。そのため、各国の経営事情等に精通した外国人教員（研究者）の受け入れが必要である。

【実態】

外国人教員の採用状況は、専任教員で1994年4月に専門科目 1 名、1995年4月に外国語科目で 1 名ある。また、ネイティブスピーカーである外国語常勤講師が経営学部に所属している（2003年度は 4 名で、英語 2 名、独語 1 名、西語 1 名）。客員教授では、2003年度で 4 名の外国人教員が採用されている。

【長所】

外国語科目の教員だけでなく、専門科目の教員（客員教授では、企業との「協定科目」担当の外国人教員）を採用して、グローバルな視点から教育研究がおこなわれている。

【問題点】

外国人教員との文化・風習の違いからくる共同体制推進の困難さが、特に問題となっているわけではないが、場合によっては存在する。

【改善の方法】

外国人教員との問題意識の共有をはかり、連絡体制を密にするように努める。

<教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続>

【理念・目的】

教員の募集は、教育研究を推進していくうえで、人事全体を客観的に掌握する機関として、人事委員会を設置し、教学的政策的吟味を公正かつ正確にふまえるため、企画委員を人事委員に含めている。昇格人事は、立命館大学教員選考基準にもとづいて、資格要件を満たす昇任対象者のなかから、研究業績基準に照らして、推薦をおこなう。教員募集、昇任審査いずれも、教育研究の発展のため、客観的な基準・評価にもとづいて、実施している。

教員募集について、人事委員会の他に、企画委員会で教育研究発展のための教員体制を議論し、必要に応じて、募集をおこなう。募集においては公募制をとっており、幅広い人材確保のため、意義がある。

【実態】

教員募集は、人事委員会（教学的関連を議論する企画委員1名を含めて3名体制）が募集要項を作成し、教授会において承認を受けるシステムとなっている。任用は、募集科目の専門性を有する任用委員3名と人事委員3名が審査を担当し、結果を教授会に報告・審査し、任用の決定は教授会の投票によって決する。昇格審査は、年齢、現職就任年月等を資格要件とし、現職以降の研究業績の基準を超えた者を人事委員会が推薦し、教授会に報告・審査のうえ、昇格の決定は、教授会の投票によって、決する。なお、昇格審査基準は、原則として以下のとおりとしている。

教授：39才以上の助教授で助教授就任以降、審査対象となる4点以上の研究業績があること。

助教授：任用後2年以上の専任講師で、任用時以降、審査対象となる3点以上の研究業績があること。

教員募集について、人事委員会の他に、企画委員会で「募集分野・科目・募集方法」等教員任用人事の方針を議論し、教授会に報告する。教員選考基準と手続について、大学と学部で定められた規程に則して、運用する。公募を実施する際は、募集要項を大学や研究所等関係諸機関へ郵送、立命館大学ホームページ、専門の関係機関誌にも掲載している。同時に、国立情報学研究所に公募の登録を行っている。

教員の昇格に対する評価を考える上で、研究面では学部の紀要『立命館経営学』に年間の研究業績を掲載しているかどうかを重要視している。教育面での評価についてはまだ確立したものはない。授業評価アンケート、オープンクラス等で自己評価点検をおこなっているが、十分とは言えない。ただし、新しく大学の専任教員採用の選考においては、研究業績の審査にかなりのウエートが置かれてきたが、最近、ようやく教育能力が豊富な人物

の採用が意図的に実施されだしてきた。

【長所】

教員募集、任用、昇格とも客観的な制度・基準によって運営されている。最終的な審査、決定も教授会の報告・審議のうえ、投票で一定の要件を満たした場合のみとなるので、公正かつ明瞭な運営である。教員選考基準、手続が全学基準の則り、運営しているので、客観性がある。

昇格時には審査基準が公開されており、透明性がある。授業評価アンケート等を通じて、授業改善に役立てる。

募集・任免・昇格の基準として、最近になって、教育研究活動に従事した実績も評価する点が出てきた点は長所といえる。また 社会体験の豊富な実務家教員の採用が増えてきている。

【問題点】

以下のような問題点がある。

教員募集の公募は、優秀な人材を集めるため、多くの応募者を募ることが重要であるが、増加した場合の審査体制を組むのは大変である。

他大学への公募において、各大学でどのように扱われているか不明である。また、専門の関係機関誌への掲載は、経費（5万円程度）が必要なことが負担になる。

学部独自での教員の教育研究活動についての評価方法がないので、それを構築することが必要である。教育研究活動歴の評価は難しい側面がある。単に年数だけでは、評価しえない。どうした点を具体的に評価することが望ましいか、基準を明示することが必要である。

実務家教員の採用の場合、教育研究能力・研究実績をはかる適格性のある「業績」が乏しい。

【改善の方法】

上記の問題点に対して次の改善方法を考える必要がある。

専門性を有する任用委員を増やし審査体制を確保する必要がある。

公募の扱いがどのようになっているのか、大学間の情報交換を行う必要がある。

学外から教員任用の際、研究面の審査にともすると重点がおかれ、教育面の審査が不十分といえる。教育歴を重視するが、単純に年数のみ評価するのではなく、慎重に取り扱う。また、教育の仕方の研修制度を充実すること。採用が決まった時点で研修を義務化し、その後は一定の年限ごとに研修を受講させることも検討する必要がある。

実務家教員の採用の場合、教育研究能力・研究実績をはかる適格性のある「業績」が乏しいが、審査委員にそうした面を評価できるような委員を入れて行う。

産業社会学部

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

1965年に創設された産業社会学部の理念は、伝統的な社会科学の方法をのりこえて、諸科学の協同によって、現代社会の諸問題を具体的に解明し、かつ総合的に把握することであり、「現代化・総合化・共同化」による総合的社会科学の創造にある。それを実現させるために、バランスのとれた教員構成とする。

産業社会学部での主要な授業科目（小集団科目、専門科目）の教員の配置は、小集団・1回生・2回生担当の専門科目については専任教員を中心に配置し、基礎学力養成に努めることを目標としている。3回生以上担当の専門科目については、「社会的現実の提起する、すぐれて現代的な諸問題を既存の学問諸分野との協同によって具体的に解明し、かつ現代社会に把握すること」を教学理念のもと、現代社会の最前線に触れる講義を主に配置しているため、必ずしもすべてを専任教員が担当することが教育効果を高めるとはいえない。

また、教員構成の多様性を確保する課題として、女性教員の構成比率を高めることは重要である。産業社会学部における教育研究分野（ジェンダーや家族問題）や女子学生比率の高さに鑑みても重要である。

【実態】

こうした理念を実現するために、時代の変化に対応した教学体系の導入が進められ、教員組織もこれに応じたものとするのが求められる。本学部では2001年度に人間福祉学科を設置すると同時に、既存の産業社会学科においても大規模なカリキュラム改革を行った。その際に、学部教員組織を学系毎に編成し、学部のディシプリンを明らかにし、その専門科目の体系に責任を負う運営を行うこととした。その区分は下表のとおりである。

現代社会学系	情報メディア学系	人間文化学系	人間福祉学系	外国語	計
15名	10名	16名 (内教職2名)	21名	9名	71名

2003年度の本学部専任教員現員数は71名であり、専門科目を中心に担当する教員は60名、教職科目担当教員は2名、語学担当教員は9名の構成となっている。

この他に教授会構成外の教員として、外国語常勤講師が2名、客員教授5名を招聘（内、外国人客員教授1名）している。

産業社会学科・人間福祉学科両学科での主要な授業科目として位置づけているのは、小集団授業（1回生：基礎演習・、2回生：演習・人間福祉演習、3回生：演習・人間福祉演習、4回生：卒業研究指導）と学部共通専門科目、学科共通専門科目があげ

られる。1 回生時の基礎演習 ・ と学部共通専門科目、アカデミックベースとして位置づけている学科共通専門科目において学部で学ぶにあたっての基礎を学び、2 回生以降の学科固有の専門科目での学習の成果を演習 ・ 人間福祉演習 、演習 ・ 人間福祉演習 を通じて卒業研究指導において卒業論文として4 年間の学習の集大成を纏め上げることからも主要な科目として位置づけることができる。

2003年度の上記科目の専任教員担当状況は、基礎演習 ・ 全31クラスをすべて専任教員が担当している。演習 ・ 人間福祉演習 では全53クラス中45クラス、演習 ・ 人間福祉演習 では全44クラス中42クラス、卒業研究では42クラス中40クラスを専任教員が担当している。学部共通専門科目全4 科目についてもすべて専任教員が担当している。学科共通専門科目については、29クラス中19クラスを専任教員が担当している。さらに人間福祉学科においては社会福祉士国家試験受験資格取得のための科目を54科目配置し、うち41科目を専任教員が担当している。なお同一科目を複数クラス開講しているケースもある。こうした科目については専任教員がコーディネート責任者として科目を運営している。

一方、教員の年齢構成は下表のとおりで、やや、若手教員が少ない状況にある。

	現代社会 学系	情報学 学系	人間文化 学系	人間福祉 学系	外国語	計	%
60歳代	4 名	3 名	3 名	3 名	1 名	14名	23.4
50	7 名	2 名	8 名	9 名	4 名	30名	40.2
40	3 名	4 名	3 名	8 名	2 名	20名	24.7
30	1 名	1 名	2 名	1 名	2 名	7 名	11.7
計	15名	10名	16名	21名	9 名	71名	100.0

2003年度の女性教員は13名。専任教員71名中その比率は18.3%である。担当科目でみると、語学担当9 名中3 名(33.3%)であり、専門科目担当60名中10名(16.7%)であり、専門科目における女性教員比率を高めることが課題である。

【長所】

扱うテーマが幅広い大規模社系学部である産業社会学部において、学部教学の専門の体系を維持しつつ、学部全体が交流できるカリキュラムや教学システムを支える教員配置と組織運営が課題となるが、専門科目担当者が緊密な連携を持ちつつも、学部全体の教学に責任を負うことが可能な運営体制である。狭い専攻にしばられた、学系固有の組織運営を行うことが無いように、学系会議のみに任せない組織運営を行っていることがその要因であろう。

専任教員の主要科目(基礎演習、コア科目や学部共通専門科目)担当率は高く、「基礎社会学」については、1 科目について3 名の専任教員を配置し、原則、全教員が担当できるように設計されており、統一のテキストを作成し、それをもとに講義を行うことで、教育の均質化を図っている。

教員の年齢構成は、ベテラン層が若干多いが、これは豊富な教育経験を生かした教育を行う条件を備えているといえる。

本学の他学部にも比しても、女性教員比率は高い学部であると評価できる。産業社会学部

が取り扱う学問分野からみても適切に女性教員の比率を高めてきた。

【問題点】

学系所属学生数に応じた教員数にアンバランスが多少あり、とりわけ情報メディア学系の教員数が他学系に比して少ない。また、学部教員定数に応じた教員数を埋められていない状況があり、本年度においては5名の欠員状況にある。

「専門演習」の一部は、非常勤講師が担当せざるを得ない状況にある。学部教学における科目の役割・位置づけが正確に理解されていないケースが時々発生するとともに、4回生ゼミでは就職活動の相談まで教員の役割が期待されるが、非常勤講師ではそこまでカバーはしきれない。

語学に比して、なお専門科目分野で女性教員比率が低いことは改善すべき課題となろう。

【改善の方法】

本学では、教員組織の編成・整備については、全学的に学生数に応じた定数政策が計画的に定められており、本年度にその中間見直しを行った。その結果、その学部定員に対し欠員が5名あり、内2名（情報メディア学系1名、人間文化学系1名）については、退職補充人事として、本年度公募採用中である（2004年4月採用予定）。

残る3名の補充計画については、情報メディア学系の教員不足を補うこととあわせ、今後の定年退職者の発生状況をふまえて、学部教員の学系間バランスを考えた採用計画（今後4年間）として、検討しているところである。

若手教員の割合が少ないのは、この間の任用人事が、研究業績や教育実績を重視したためであろう。当面の教員任用計画（2004～2007年度）において、若手教員の採用および女性教員の任用について検討課題とする。

一方、既にマスコミ、ジャーナリズム関係の現職から客員教授として招聘するなどしているが、任期制教員の採用も有効な方法として検討している。

2005年度の改革においては、2回生までの専門科目を現行以上に専任教員の担当率を高め、その教育力を高めていくこととしている。また、科目ごとの担当者懇談会を開催するなど、学部教学への理解を深める取り組みを行っている。

2. 教員組織における専任、兼任の比率

【理念・目的】

学部教学理念の実現をめざし、専任教員・兼任教員の役割を明確にし、担当体制を確立する。

【実態】

産業社会学部の専門科目ならびに外国語の専任担当率は、2001年度約61.0%、2002年度約67.6%、2003年度約61.2%であり、6割程度は専任教員が担当する状況になっている。なお2004年度以降も6割程度で推移されることが予想される。

産業社会学部では、学部の教学理念から、常に現代社会の第一線で活躍されている方や

さまざまな学問分野で活躍されている方々を兼任教員として招き、現代社会の問題点や解決策あるいは研究成果を学生などに還元していくことを重要視している。このため、専門科目においても積極的に兼任教員を担当者としているが、1回生配当の基礎演習（前期）・同（後期）、1回生の導入基礎専門科目として位置づけているコア科目はすべて専任教員が担当している。また、学部教学の重要な柱としている2回生からの専門演習についても9割以上を専任教員が担当し、2回生配当の専門科目についても9割近くを専任教員が担当しているのが現状である。

このように担当体制については、兼任教員を積極的に活用しつつも、教育の質を確保するために専任教員が責任をもって科目のコーディネートを行っている。

【長所】

学部の主要な授業科目（基礎演習・、コア科目）ならびに2回生の専門科目については9割以上を専任教員が担当し、学習の動機付けと基礎力養成に努めている。

以外の科目（とりわけ3回生以上配当の専門科目）は、現代社会の最前線で活躍されている方を兼任教員として招き、現代社会の諸問題を実感とともにありのまま伝えることができる。

基礎演習・、コア科目を専任教員が担当することで、教育の均質化を図れ、教員間の連携から問題の発見・解決を共有することが可能となる。

【問題点】

外国語科目については、他野科目に比して非常勤講師への依存率が相対的に高くなっており、授業科目の運営方法等が十分に担当者に浸透しない状況が見受けられる。

【改善の方法】

問題点、外国語科目については、新たな講師制度（外国語常勤講師・嘱託講師など任期が定められている教員）を拡充し、専任比率を高める取り組みを継続的に進めている。また、語種毎に担当者会議を定期的開催するなど、その都度、教学理念・授業目標・授業実施上の問題点・解決策等を共有していくこととしている。なお、非常勤講師を委嘱する際には、斡旋者（専任教員）が責任をもってその科目をコーディネートし、学部の教学理念・科目の目的を理解させるよう努めている。

3. 教員間における連絡調整の状況

【理念・目的】

1965年に創設された産業社会学部の理念は、伝統的な社会科学の方法をのりこえて、諸科学の協同によって、現代社会の諸問題を具体的に解明し、かつ総合的に把握することにある。「現代化・総合化・共同化」による総合的社会科学の創造にある。

【実態】

専門分野ごとの学科・学系会議を原則月に2回程度開催することとしている。次年度開

講方針に置ける調整や、担当体制の相談を行う会議である。外国語担当者は外国語担当者会議に参加する。語種ごとに学部を横断して部会も行う。学部の意思決定や政策形成に関わる運営は、企画委員会、学生委員会、研究科教学委員会が相談、企画、審議し、執行部会議を経て教授会で決定する仕組みである。企画委員会に各学系から「世話人」が出席し、学部カリキュラムや科目配置上の調整はこの「学系世話人」が果たすこととなる。

学部執行部は学部長、副学部長の他、企画委員長、学生主事、研究科主事の5名で構成。企画委員長以下3名が各委員会（企画委員会、学生委員会、研究科教学委員会）を担当する。上記を補うために、各種プロジェクト会議を設置することがある。社会福祉士課程、精神保健副志士課程に関わって実習運営委員会を設置し、これは社会福祉教育委員会委員長（人間福祉学科長）がこれをつかさどることとなる。人間福祉学科独自の運営のために運営委員会が適宜開催される。この運営委員会において執行部と人間福祉学科の調整がなされる。

【長所】

執行部会議は週1回、月曜日午前中、定例開催されている。教授会は各週で月2回、企画委員会、学生委員会、研究科教学委員会は毎週火曜日に、学系会議は月2回程度、火曜日に開催される。

【問題点・改善の方法】

企画委員会、学生委員会、研究科教学委員会は隔週開催をめざしているが、とりわけ、企画委員会は処理すべき案件が多く、ほぼ毎週の開催となっている。議題の合理的な処理が課題となっており、議題の精選も含めて検討をしている。

4. 教員組織における民間企業からの受け入れ

【理念・目的】

民間企業から教員を受け入れることは、社会的ネットワークを拡大し、大学教育が狭いアカデミズムに留まることなく、また社会のニーズから遊離することなく、教育を進めていく上で重要な観点である。

【実態】

専任教員71名における、民間企業・民間団体からの出身者（前職が公務員、NPO法人等を含む）の比率は、8名（11.3%）である。一方、専任教員以外では、客員教授5名、チェアプロフェッサー1名を民間企業等から招聘している。これらの客員教授・チェアプロフェッサーが寄附講座や協定科目のコーディネーターの役割を分担しており、インターンシップ科目の開発にも積極的な役割を果たしている。

【長所】

専任教員の前職については、民間企業に限定することなく、NGO・NPO、各種非営利団体や公務員出身者を含めて、その多様性を評価することが必要である。その意味では、

本学部は多様なキャリアの教員を獲得しているものと評価できる。客員教授5名、チェアプロフェッサー1名を企業・民間から招聘しているが、この数字は全学的にみても積極的な学部に入るであろう。これらの客員教授・チェアプロフェッサーがいわゆる寄附講座や協定科目のコーディネートをを行い、インターンシップ科目の開発において積極的な役割を果たしている。

【問題点】

客員教授の招聘条件の整備が全学的な課題となっており、とりわけ客員教授に用意する個人研究室不足が深刻となっている。また、客員教授については、年度ごとに全学で採用枠が定められているが、各学部の希望が拡大する中で、その調整が困難となりつつある。学部の希望がかなえられないこともあり、その適用のあり方を検討する必要がある。

【改善の方法】

学部独自で、客員教授・チェアプロフェッサーの招聘経費にあてるための多様な外部資金の獲得に努める。民間企業・団体等出身の教員比率がどの程度が適切であるかは直ちに判断できないが、教員の多様化を進めることが、本学部教学の多様性を担保するとの認識を共有化し、その努力を行うこととする

5. 外国人教員の受け入れ

【理念・目的】

教員構成の多様性と国際性を進めるため、専任教員、客員教授、非常勤講師等の形で、外国人教員を受け入れることは重要である。交流のある外国の大学・研究機関から本学に積極的に教員を招聘し、教育研究上の交流を行うことは、本学部の研究・教育の多様性と水準を向上させる点で効果がある。

【実態】

外国人専任教員は英語教員（助教授）が1名、外国語常勤講師が2名である。この他に2003年度は学術交流協定先（アメリカ）から客員教授を1名招聘した。授業を進めるにあたっては、TAを配置して、スムーズな授業運営が行われるよう工夫している。

産業社会学部の外国語授業クラスのうち26.3%（のべ259クラス中68クラス）をネイティブの非常勤講師が担当している。

【長所】

外国語授業においては、外国の文化について学生の興味・関心を高め、実際の語学運用能力を高める点で、ネイティブ教員が果たしている役割は大きい。本学では非常勤講師のみにたよらず、外国語常勤講師（ネイティブ教員・専任）、嘱託講師（ネイティブ教員・専任）の比重を計画的に高めているが、教育内容を大学のカリキュラムと意向にそって実施する点で効果が高い任用制度であると評価できる。

【問題点】

学部に所属する外国人専任教員は6名であるが、この内5名が外国語教育を主として担当する者であり、専門科目を担当する外国人教員の適切な配置も必要である。

【改善の方法】

現在、国際インスティテュートプログラムの拡充を進め、2005年度に「学部英語副専攻プログラム」を設置することを検討しており、この計画の中では英語で専門科目を担当することのできる教員体制を充実させることを検討している。

<教育研究支援職員>

【理念・目的】

教員と職員が連携・協力することは、本学では伝統的に重視してとりくまれてきており、今後も教育研究業務の高度化をめざすうえで、大切な視点である。

【実態】

産業社会学部では、「社会福祉士課程」において、実習科目（必修科目）としてのべ180時間の実習を行う「社会福祉援助技術現場実習」（10クラス、夏期集中科目として実施）を設置している。このほか、社会福祉援助技術に関する学修を体系的に進めていくために、事前指導科目として「社会福祉援助技術実習指導」（5クラス）「同」（10クラス）、事後指導科目として「社会福祉援助技術実習指導」（10クラス）を設置している（以上3科目はいずれも1週1コマの講義科目）。授業担当体制としては各クラス1人の担当教員を配置している。

円滑な実習科目の履修と資格取得支援ために「社会福祉実習指導室」を設置し「実習指導主事」5人を配置している。この「実習指導主事」は福祉分野の専門知識を持つ助手に準じる職員で、教員の下で実習機関の確保や連絡・調整、実習生に対する相談や指導、実習結果のまとめ、資格取得対策・手続き等、産業社会学部事務室の職員とは別に、実習科目の学修と国家試験にむけた準備に関する固有の業務に専念している。「実習指導主事」の名称は、本学内のものである。

実習中の指導として、授業担当教員だけでなく人間福祉学科の教員全員と実習指導主事が分担して巡回に赴き、実習機関との意見交換や実習生の指導、相談を行っている。

【長所】

上記のような体制によって、履修生全員に対する個別対応を行うことができている。具体的には、実習前に履修生1人1人の個別の志向と適性を踏まえて実習先を決定し、実習中においても履修生全員の状況や相談を個別に把握し対応することができる。また、実習後の国家試験受験にむけても、受験対策講座を開催して合格をめざした受験生支援を行っている。とりわけ、授業担当者のほかに実習指導主事を専念的に配置していることにより、履修生の学修に対する日常的な支援や相談対応、国家試験受験にむけた支援を行うことができている。履修生支援にあたっては、必要に応じて、社会福祉主事から履修者に

対して個別に連絡をとるなどして、その状況把握と指導も行っている。

【問題点】

福祉分野での知識を持ち所定の業務に専念できる人材を任期のある職員として配置しているため、今後も継続的に同様の体制を担保していくことが必要である。とりわけ、現行体制が2004年度末までのものであるため、2005年度以降の体制計画を明確化させる必要がある。

【改善の方法】

現行体制の任期に関わり、2004年度前半までには2005年度以降の明確な体制計画を策定し、2004年度後半にこのような計画にもとづく採用活動等に取り組む。

< 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続 >

1. 基準と手続き

【理念・目的】

教員の任用は学部教学の充実にとって、もっとも基本的な課題である。教員組織の年齢構成や性別、研究・教育分野のバランスを総合的に判断した上で、適切な任用方針にもとづき、適任者がえられる任用基準ならびに任用手続が定められる必要がある。欠員補充の場合においては、欠員が生じた担当分野を当該学科・学系で自動的に補充するのではなく、改めて教育研究に関する学部の将来構想に合致した計画をもち教授会で合意された任用方針にもとづいて任用を行う。

【実態】

本学部における任用・昇任人事は、「立命館大学教員任用・昇任規程」「立命館大学教員選考基準」および「大学協議会での申し合わせ」等にもとづき、厳正に行なわれている。

任用方針と任用の発議については、学部執行部で学部の将来計画や学部の教学問題の観点から論議のうえ学部長が提起し、任用方針案を企画委員会で審議確定のうえ、教授会に提案し承認をうる。任用手続きとしては、公募方式による場合と、学内推薦方式による場合の2種類がある。通常は公募方式を採用しているが、特定分野において特に適任者が得にくい場合や、公募方式で適任者を得ることができなかった場合等に人事方針のなかで提案され、教授会の承認のもとで行われるものである。教授会で承認された任用方針にもとづいて、公募方式の場合は、通常3名の委員で構成される「選考委員会」を設け、1ヵ月程度の審査期間をとり、面接等を含む審査を行い、最終選考において任用候補者を確定し、教授会への提案と投票の手続きをとる。学内推薦方式の場合は、ひろく学内の関連分野の教員から推薦を募り、教授会のもとに3～5名の「人事委員会」を設けて審査を行い、任用候補者について教授会に提案する。両方式とも、当該委員会における選考においては、応募者のなかから、研究業績のみならず、教育実績や教育能力を重視する観点にたって教育経験、担当科目のシラバスやテキスト・教材作成実績も重視して採用候補者の選考を行

うこととしている。

任用にあたっては、任用候補者について選考委員会から審査内容と採用候補者の業績等について教授会に報告と提案がなされた後、任用候補者の研究・教育業績に関する資料の縦覧期間を2週間おいた後に教授会投票を行う。

専任教員の昇任にあたっては、学部長の発案をうけて学部執行部会議で論議確認のうえ、教授会に提案し、教授会の承認をもとに、通常3名からなる昇任審査委員会を設ける。審査委員会は、昇任候補者の業績審査をおこない、教授会に審査内容とその結果を報告する。なお、昇任人事案件については、業績縦覧期間を特に置かず、業績審査報告を行う教授会の場で（業績書回覧、審議後）投票を行う慣例となっている（1996年11月19日産業社会学部教授会での申し合わせ）。なお、教員任用案件も承認案件も、規定によって、教授会構成メンバーのうち、学外研究中のものを除く数の3 / 4の出席・投票とその2 / 3の賛成票を要件としている。

任用・昇任人事ともに、審査委員会は当該分野に関連する教員をふくみつつも、当該の学系の教員のみで構成しないよう、他の学系からも委員をだすように考慮している。委員は、学部長の提案をうけて、教授会で選出することとしている。

【長所】

任用に関わる方針は、まず、学部の基本計画にもとづいて学部執行部の議を経て学部長が発案し、その人事方針については企画委員会で審議され、その決定をうけて教授会に提案される。任用方針は将来の学部構想と密接に関連するため、教学改革と日常の教学課題の執行と密接に結びついた機関である企画委員会で、各学系の教学実態にもとづいた意見を反映し、合意形成を重視した運営が行われていると評価できる。

任用・昇任審査とともに、その業績審査においては、通常3名またはそれ以上の審査委員により、候補者の業績を審査するが、特に代表的研究業績3点については詳細な検討をおこなうこととし、十分な期間を持って審査することとしている。関連の学科・学系教員のみならず、複数の学科・学系の審査委員により審査される点は、学部の総合的性格の実質化に寄与している。

【問題点】

任用にあたっては、もっぱら研究業績に重点を置いた審査となりがちな点がある。教育実績や力量は、経歴でおしはかるだけでは不十分なため、本人が作成した教材やテキスト、シラバス案等も審査対象としているが、それだけで教育力量を適切に判断するには不十分な面がある。

昇任候補者は教授会の審議に参加する権利があるが、審査委員会の報告内容や審議の内容に対して自己の意見を表明することは期待されておらず、意見表明は事実上困難である。

【改善の方法】

任用に際しては、とりわけ教育力量についてもしっかりした判断が行われるために、面接における審査や提出資料などを充実させ、内容の濃いものとする必要がある。

また、昇任審査においては、昇任候補者の研究報告の形をとった自己評価を取り入れて

いる学部の例を参考に、自己評価を含めた研究業績と教育業績を総合的に審査することを検討する。

産業社会学部における昇任審査手続は1996年11月19日の教授会議事録による実施方法が慣例となっており、「申し合わせ」として内規化をはかる方向で検討する。

2. 公募制の導入状況

【理念・目的】

広く社会から有用な人材を得る点、公平で客観的な選考・審査を実施する点で公募方式を用いることは有効であり、獲得すべき分野や人材を考慮して積極的で適切な採用方式をとれる余地を確保しつつも、可能な限り公募制による採用を追求する。

【実態】

2001年度から2003年度までの、任用者の公募実績は下記のとおり。

	2001年度	2002年度	2003年度	合計
公募	8名	0名	1名	9名
非公募	6名	1名	1名	8名
合計	14名	1名	2名	17名

2001年度の間人福祉学科の新設と産業社会学部の大規模カリキュラム改革実施時に、大規模な教員人事を行った。特に福祉分野は各大学で学科新設等が進められており、その関連で適切な教員配置を行うために、すべての分野で公募とはいたらなかったが、公募を基本として任用人事を進めている。公募によらない採用は、「学内推薦方式」による採用であり、学部に人事委員会を設置し、学内の関連分野の教員により推薦された候補者のなかから審査選考することとしている。この方式は、他の方法では得難い人材の積極的な採用方式として有効な場合があり、そうした採用方式を確保しておくことは学部の計画的発展拡充のためには必要である。公募を行う場合はインターネットHPに掲示するとともに、関連大学に案内を送付する。JREC-IN（研究者人材データベース）への公開も行っている。

【長所】

公募採用を行うことは、広く社会から有用な人材を得る点、公平で客観的な選考・審査を実施する点で有効である。

【問題点】

公募による応募者が、学部が求めている「科目担当者」としての適合性と大きな食い違いがないよう、募集要項や広報内容の適切性が求められる。これが不十分である場合、教育研究力量が十分と判断した候補者であっても採用まで至らない場合がある。

【改善の方法】

公募制を基本として人事を行っているが、教育研究力量を持った優秀な候補者をえるた

めには、その広報と選考過程が重要である。求める教員の専門性に適合した広報先に関する情報収集を十分に行うとともに、提出書類や面接などの充実を行い、教育能力もふくめた審査をより強化するように努める。

3. 教員の教育研究活動の評価方法

【理念・目的】

教育研究活動について評価する方法は多様でありうるが、学部の教学目标に見合った評価方法が確立されることにより、優秀な人材の確保に結びつけることができる。一方で、研究分野や担当科目の特性に応じ、その教育方法や教材のあり方は多様でありうる。民間出身の教員を採用する場合、学位やアカデミックな学会誌での業績の件数を大学出身者と同様に課することは適切でない場合があり、要請される教育内容との関連で適切な評価を行うように努める。とりわけ、民間から招聘する客員教授等については、そうした観点を持って任用審査を行う。

【実態】

産業社会学部での選考にあたっては、研究業績は当然のこととして、科目適合性、教育実績と教育への意欲を重視することとしている。募集要項には、下記の点を明示して、教育研究能力・実績を評価している。研究業績リストの他に、主要論文3点およびその論文概要を提出させる、博士の学位を取得していること、ないしはこれと同等の学識を有すること。「 」なども担当できることとして、可能な限り複数科目を担当できることを求める、当該科目についての、本学HPの「シラバス」を参照してもらうこと。その他、教育実績を示すものとして本人が判断するもの（自著教材やテキスト、シラバスまたはシラバス案等）も応募書類として評価の対象とすること。

なお、選考過程では、主要業績以外の業績や教育内容や教育力量を審査できる資料等についての提出を求めることがある。また、必ず、面接を実施し、担当科目のシラバス案等も選考材料とすることとしている。

また、昇任審査にあたっては、研究実績とともに、教育実績をも審査の対象としている。

【長所】

公募を行う際の、募集要項に、求める人材像を明確にしている。とりわけ、上記実態にふれたとおり、教育実績を示すものの評価については、採用にあたって明確にしている。民間から招聘している客員教授等については、社会的業績を評価し、適切な任用審査を行っている。

【問題点】

産業社会学部は教学領域が極めて多岐に渡っている。2001年度のカリキュラム改革では科目精選を行いつつも、既存の伝統的学問領域からはずれた新たな科目を相当数設置した。新しい分野の科目の場合、求められる研究内容や教育内容について社会的に十分認知され定着していない場合は、公募による募集で応募が拡散する傾向もうまれ、適切な人材獲得

がむずかしい場合がある。また、特殊領域の専門研究者が学部共通の基礎的専門科目を担当できるとはかぎらず、その両方の担当体制を整備するためには人材確保の面で制約となる傾向がある。

【改善の方法】

2005年度にカリキュラム改革を行う予定であり、学部の将来構想の中で、設置科目の体系の見直しを行い、上記の問題の解決につながるように努める。その中で、専門科目と学部のコア科目や学部共通基礎的科目を担える人材のバランスのとれた採用を行うように努める。また研究力量とともに教育力量を重視した審査を行うために、面接の内容の充実をはかる。

国際関係学部

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

国際関係学という学問の学際性からして、国際政治学、国際経済学、国際法、国際ジャーナリズム論など社会科学、人文科学の諸分野の専門家だけでなく、環境問題などを扱うための自然科学の専門家も必要となる。また、外国語の専門家も多数必要である。このように、さまざまな分野の教員が必要である一方で、学生数を抑えることにより、学生数当たり教員の比重を高くすることが求められる。

学生が系統的な履修ができるように、基礎科目から基幹科目、そしてコース別専門応用科目へと積み上げのなカリキュラムを編成しているが、いずれの科目区分においても可能な限り専任教員および特任教授、あるいは学部にも所属する常勤講師が授業を担当する体制をめざしている。適任者がいないために他の教員に頼らざるをえない科目についても、できる限り非常勤講師ではなく他学部の専任教員に依頼することとしている。

国際関係学は新しい学際的な性格をもつ実践的な学問であり、学問体系も固まっているとはいえない。現在の段階では教員自身の多くは伝統的な学部の出身者であるが、学問の発展を考えても、学生の興味、進路の多様性を考えてみても、出身国、出身学部、社会経験、年齢、性など教員の出身も多様で、「国際」的な学部の性質に見合った教員構成比のあり方を追求する。さらに、男女共同参画社会に見合い、女子学生たちを積極的に育てるという観点からも女性教員の全教員に占める割合を高める必要がある。

【実態】

入学定員は2003年度230人と立命館大学において最小の学部である。教員定数は現在、42名であるが、さらに、日本語担当教員1名が国際関係学所属であり、現在43名の定員となっている。

43名のうち、現在、1名枠については、国際インスティテュート担当の外国語常勤講師3名分として運用している。これは、国際インスティテュートを支える必要からである。また、1名は、APSIA(Association of Professional Schools of International Affairs)からの客員教授として運用している。国際関係学部内で、常勤講師4名(英語2名、朝鮮語1名、中国語1名)を採用しており、定員2名枠を使用している。1名は、2003年度時点で、欠員が生じている。その結果、実員数は、専任教員38名(教授31名、助教授7名)である。専任教員定員対学生の比率は、約1対6である。教員1人当たりの学生数は32.1人であり文科系学部としては高い水準の教員整備ができています。

学部における重要科目である基礎演習、演習、基幹科目の担当は、ほぼ100%専任教員および特任教授で占められている、しかし、同じく重要科目である固有専門科目の担当は約8割の占有率であり、低学年時の履修を予定している外国語は約25%、基礎科目では3%にとどまっている。

教員の専門分野ごとの配置は、国際政治系 9 名（語学 2 名を含む）、国際法系 3 名、国際経済系 5 名、国際開発系 6 名（語学 1 名を含む）、国際文化社会系 12 名（語学 5 名を含む）、マスメディア系 1 名、外国語系 10 名（内 8 名は国際政治系、国際開発系、国際文化社会系の内数、外国語のみ担当の 2 名）となっている。

職位別の内訳は、教授 31 名、助教授 7 名であり、その他に外国語常勤講師 7 名、助手 4 名がいる。

年齢構成を表にすると以下のとおりである。

年代	人数
31～40歳	6名
41～50歳	12名
51～60歳	17名
61歳以上	3名
合計	38名

女性教員の内訳は、4 名が女性教員である。語学で 2 名、情報教育で 1 名、そして、専門で 1 名である。4 名ともそれぞれの担当「分野」にとどまらない研究・研究活動に従事している。

【長所】

国際政治、国際経済、国際文化社会という各ディシプリンに応じた均衡のとれた教員配置となっている。そして、国際政治学や国際経済学、国際文化・社会学等の 4 単位の重要科目である基幹科目がすべて専任教員によって担われているだけでなく、国際関係学の固有専門科目についても教員の国内外におけるサバティカルの場合を除いてほぼ専任教員が担当する体制ができています。また専門外国語についても常勤講師 7 名の協力を得ながら比較的高い専任率（45%）維持している。

年齢構成については 50 歳代がやや多いという特徴が見られるが、全体として教員の年齢構成はバランスがとれているといえる。

女性教員は 4 名と少ないとが、それぞれが教育、研究、および行政職で重要な役割を果たしており、女子学生にもよい影響を与えている。

【問題点】

学界の一線で活躍している研究水準の高い教員ならびに専門科目を英語で授業できる教員を増やしていく必要がある。コースごとに見ると、国際秩序・平和コースでは、政治学系の教員のほとんどと経済学系の教員が入る。国際協力・開発コースでは、開発学系の教員に加え、経済学系の教員と文化社会学系の教員が入る。国際文化理解コースでは、ジャーナリズム系教員、文化社会学系の教員と語学教員が入る。国際行政コースでは、法学系の教員と経済学系の教員が入る。コース別でみると、国際協力開発コースの教員が手薄である。人口論、女性の開発、ODA 論などを担当できる教員が本来必要であろう。

2003 年度現在、欠員 1 名が出ている。2004 年度から、学部入学定員が 275 名になることを

受けて、教員一人当たりの学生数が増加することになる。

学部のコア科目、4単位科目等の主要科目に比べて、外国語科目と基礎科目について専任教員の担当比率が低いという問題がある。

1回生に見る全学生数の中の女子学生比率が2001年度で69%、2002年度で67%、そして2003年度には63%と、一貫して60%以上である国際関係学部としては女子教員の比率を高めることが望まれる。専門教育分野で女性教員を積極的に採用する努力が必要である。また、このこととも関連して国際関係学部で学んだ女子学生の研究者養成と採用を行い、教員の年齢構成を低くすることが望まれる。

【改善の方法】

2003年度に定員の見直しが行われ、現在の定員42名（実員数は現在38名）にプラスして国際インスティテュート担当教員3名定員が増員され、45名となる。しかも、国際インスティテュート常勤講師として運用していた定員1名およびAPSIA客員教授枠も、全学運用枠の扱いをする必要がなくなった。ただし、国際インスティテュートの3名枠については、全学人事委員会において人事が行われる。いずれにせよ、教員定数が増える見込みであり、それにとまって、学部として、新たに3名程度の教員を採用することが可能となる。

現状から見ると、国際開発系の教員や、国際機関の職員を経験した教員の任用が必要となっている。その際、英語で講義をできる教員を採用することが重要である。また、教員募集において、学部の理念と求められる教員像をより明確に打ち出していく。

外国語や基礎科目の専任率については、必要とされる科目数との関係でこれ以上専任教員の担当比率を上げることは難しい。2004年度の全学の教養教育改革にあわせて、基礎科目のうち専門との関連性の高い基礎科目については、専任教員の担当比率を高めるような措置を講ずる。つまり、基礎科目についても政治学や法学、経済学等、専門の国際関係学と深い関連を有する科目については、一教員当たりの授業負担が大きくなりすぎないように配慮しつつ、国際関係学部の専任教員で担当する方法を工夫する。

教員の年齢構成の今後については、国際関係学プロパーの若手の専門家を増やすために、本学部においても優秀な研究者の養成に力を入れていく。また、教員人事が発生した場合は、これまでどおりの教員採用方式ではなかなか女性研究者の割合を増加させることは難しく、積極的な努力が教授会構成メンバー全員に求められる。場合によっては全大学を挙げてこの課題に取り組む必要があるとも考えられる。

2. 教員間における連絡調整の状況

【理念・目的】

本学部では、学生が系統的な履修ができるように、基礎科目から基幹科目、そしてコース別専門応用科目へと積み上げのなカリキュラムを編成しているが、いずれの科目区分においても可能な限り専任教員および特任教授が授業を担当することをめざしている。

【実態】

企画委員会において、毎年のカリキュラム実施における問題をチェックしている。学生

(自治会との懇談会、全学協議会、コミュニケーション・ペーパー、授業評価アンケート等)からの不満や意見も聞きながら授業の方法や成績評価等において調整が必要であると考えられる場合には、問題ごとに担当教員の会議を開いて調整している。定期的にかかれるものとしては基礎演習担当者会議や国際関係学入門担当者会議がある。また、カリキュラム改訂のためのコース別担当者会議も毎年開催している。

【長所】

企画委員会における問題ごとの迅速な対応によって、教員間の連絡調整は比較的うまくいっている。学生からもこの点に関して大きな不満は出されていない。

【問題点】

些細な調整ミスによるトラブルでもすべて、毎週開かれる企画委員会において集中的に審議・検討するシステムがあり、今のところそれが機能しているのでとくに問題は生じていない。

【改善の方法】

これまでどおりの運用を堅実に行っていく。また、学部ホームページの充実により学生と問題を共有することも従来どおり実施する。FD活動については今後検討を進める。

3. 教員組織における民間企業等からの受け入れ

【理念・目的】

1988年の学部発足以来、教員の一定数を民間企業から招聘してきたが、それはアカデミックな観点からだけの教育ではなく、目線を企業、国民のところに置き、現実をビビッドに学生に伝えることをめざしたものである。また、学生の進路への支援・助言にあたって、これらの教員は大きな働きが期待される。

【実態】

学部発足以来、教員定数の10%弱を民間企業、政府系機関の出身者に充ててきた。とくに、マスコミ関係、シンクタンクからである。マスコミ関係は、学生のジャーナリスト志望者が多いことから常に複数の教員を配置できるようにしてきた。

【長所】

企業等からの教員による講義等は、アカデミックな観点からだけでなく、広い視野から教育を行うにあたって、実に有益である。また、学生の進路についての助言・支援もアカデミック出身の教員とは異なり、現実に即したものとなっている。

【問題点】

民間企業等からの教員と民間企業を経験せずに従来研究者養成の中から大学教員になったものとの学部教育の創造と責任の切り分けが必ずしもうまくいっているとは言えない。

【改善の方法】

教員定数は限られているが、実践的な教育を国際関係学部に取り入れるためには民間等からの教員数をもう少し増加させることが検討されなければならない。その際、民間企業だけでなく、学部の性格上、国際機関等も視野に入れる。

4. 外国人教員の受け入れ

【理念・目的】

国際関係学部は国際的な問題を扱う学部として外国人研究者をさまざまな制度を利用して確保する努力を行わなければならない。外国語、とりわけ英語による科目数の増大、知的ネットワークの構築、あるいは外国の提携大学との協力関係を重視し、大きく分けると日本語能力を有し、学部内の行政なども担っていただく外国人専任教員、APSIAをはじめとしてさまざまな提携大学等より派遣される客員教授、主として教育分野で貢献していただく、常勤講師（学部・国際インスティテュート）、あるいは任期制教員制度のもとで採用される教員の3通りからなる。

【実態】

本学部には、外国人の専任教員が4名在籍している。行政の仕事を含め、研究・教育の仕事についている。外国からの客員教授は1999年に5名、2000年には6名、2001年には3名、2002年には6名、2003年には8名と、年によって多少のばらつきはあるものの、毎年6名程度は確保できている。専門分野もさまざまで、国籍も多様なので、学生たちに生きた授業を提供しつつ、教員間の知的ネットワークの構築に大いに貢献している。さらに、主として教育分野で貢献しているのは外国語科目の常勤講師、および外国語による専門科目を担当している常勤講師である。1回生の語学の授業以外に、専門分野をお持ちの外国人常勤講師には「英語・国際研究」という科目群や「特殊講義」科目を担当してもらい、とりわけ国際インスティテュート所属の常勤講師3名は学部の英語による専門科目担当により、学部学生の総合的な語学力向上に貢献している。2004年度以降の国際インスティテュートの拡充により、今後は常勤講師ではなく、任期制教員で教育を行っていく予定である。そのために任期制教員規程を2003年度に整備し、運用していくことになっている。以上の3通りのシステムを駆使し、今後とも外国人研究者の確保に努めていきたい。

【長所】

外国人研究者の受け入れに伴い、研究会や共同研究などを通して知的ネットワークの構築が行われている。外国語、とりわけ英語による専門科目クラス数の目標値として30%という数字が挙げられている。2002年度には8%、そして2003年度には15%という実績があり、飛躍的に増大している。さらに、外国語による専門科目数（他外国語による専門科目を含む）を含めると、2003年度には30%という実績がある。

【問題点】

さらに、英語による講義の開講数に関しては一定、目標に到達していると言えるが、さらに受講者数ということで目標設定を行い、その目標を追及する必要がある。なるべく多くの在學生に留学を奨励するとともに、留学しなくても高度な専門的知識に裏づけされた語学力が身につくようなシステムを十二分に構築することがさらなる努力により追求されなければならない。

【改善の方法】

外国語、とりわけ英語による講義を受講する学生数の目標値を設定し、この目標を達成すべき具体的な策を講じなければならない。

<教育研究支援職員>

【理念・目的】

教育において教員と助手、T A、職員との連携が、教育の成果を飛躍的に高めることは明らかであり、学生の学習意欲を引き出すためにも不可欠である。

【実態】

基礎演習、情報処理、グローバル・シミュレーション・ゲーミングなどの実習を伴う科目においては、助手やT A、あるいは経験のある上回生の参加・協力によって授業を支援する体制ができています。また、職員がオープン・ゼミナール大会等の企画立案に参加するとともに、学生の参加を促している。基礎演習においては、従来は助手が、2000年度以降はT Aが9人クラス別に配置され、プレゼンテーションの準備や学生レポートの添削の予備的作業を行っている。T Aは、授業の資料作成や小テストの採点、出席確認等においても協力している。

【長所】

プレゼンテーションの方法指導など学生1人ひとりに対するきめの細かな指導を行う上で、T A等の協力が効果を上げている。

【問題点】

高度な内容を伴う援助は、T Aではなく助手の方が好ましいが、助手は自らの研究課題を遂行しなければならないという任務があるので、教育補助を助手に依存することは難しくなっている。

【改善の方法】

基礎演習の充実のために基礎演習の単位を2倍化（4単位化）し、実習部分の指導は非常勤講師の制度を活用することを検討している。

<教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続>

【理念・目的】

本学部は、学際的で実践的な国際関係学を構築し多方面で活躍する人材の養成をめざしているため、それを指導できる専門家を大学に限らず研究所や国際機関など各方面から集める。それと同時に、日本では早い時期に創設された国際系の学部・大学院として国際関係学の研究者を養成する高度の指導力を持った研究者を任用し、学部全体の研究水準を高める。

新任教員採用および昇任人事は基本的に大学の基準・手続きによって厳正に行われなければならない。

【実態】

教員任用は、優秀な人材を大学以外の機関からも、また外国からも求めたいと考えているため、新しく教員を採用する場合は原則として公募を行っている。公募期間は約2ヵ月間設定しており、インターネットでも公募情報を発信して、だれでもアクセスできるようになっている。

公募に際しては、それぞれの科目担当の専門性に応じて、専門領域の特定、学歴、年齢等かなり詳細に募集条件の中に記載してミスマッチが起きないように配慮している。中堅以上の研究者で、学界等で活躍している人物を任用する場合には、推薦による方式を採用したり、あるいは推薦と公募の両方を併用したりしている。

新任教員採用の手続きは、大学の基準に基づき、「新任教員採用のための手続き・投票方法について」を定めており、それにしたがって選考している。それは、企画委員会での議論を踏まえて執行部が担当科目、条件についての原案を作成し教授会で承認する。その後、選考委員会を発足させ、選考委員会が候補者を3人に絞って推薦して第1回教授会を行い、次に選考委員会が順位をつけて推薦し、その案に対して第2回教授会で投票によって候補者を決定するという手続である。

最近では、日本人の教員であっても、「英語で授業ができること」を応募条件として加えている。また、民間や大学以外の機関から選考する場合はこれまでの大学教員の採用では研究能力・実績に重点を置くことが多かったが、教育能力や業績についても総合的に審査するよう配慮している。

昇格に関しては、従来大学の基準をそのまま適用してきたが、教授昇格についても、助教昇格についても基準が緩やかすぎるという批判が出されたため、2002年度に執行部作成の新しい基準を設けた。学部の正式な基準とはなっていないが、以後、昇格についてはこの基準によって運用している。

なお、個々の教員の評価については、教育活動、研究活動ともに昇格のときの審査を除いてとくに行っていない。しかし、研究活動に関しては全員参加の研究会が年に数回あり、そこでの報告が教員に対して義務づけられている。2002年度はCOEの申請に取り組んだので、その過程の人選作業を通じて全教員の業績審査をCOE申請特別委員会が行った。

【長所】

教員任用にあたってはいずれの専門においても多数の応募があり、とくに国際ジャーナリズムや協力開発関係の科目では応募者が多く、公募条件が詳細であるので、概ね本学部が求める人材が応募してきている。審査にあたっては、2回の教授会による審議と最終的に無記名投票が行われるので、慎重で公正な候補者選考が実現している。

昇格について研究実績の基準が厳格化されたことにより、若手層の研究へのインセンティブが高められ、手続きも厳正に行われている。

【問題点】

教育研究の人的体制を確保するためのこれまでの努力や現状は上記の実態で明らかにしたが、問題や課題が全く無いわけではない。新任教員採用時に「英語で授業ができること」を応募条件としている点において、日本の学界の現状では目標が高すぎるのか、これがネックとなって優秀な研究者が応募を控える事例が見られる。また、審査時には、国際関係学の専門領域が多方面にわたるため、研究論文を査読する選考委員の中にだれも専門家がないという場合が生じうる。このような場合、適切な審査ができるかどうかという問題がある。

公募は広く人材を募集できるメリットの反面、中堅ですでに研究実績の高い人を採用したい場合、公募による募集方式では人材の確保が難しいという問題がある。

【改善の方法】

公募は今後も続けるが、本学部は、大学院の充実を大きな課題として掲げており、大学院での指導を担える、研究実績のある人を採用する適格かつ公正な方法を探求する必要がある。

審査時、選考委員の中に狭い意味での専門家がない場合、他学部の専門家の協力を仰ぐ必要が出てくるが、現在、そのための手続きが整備されていないのでこれについて手続きを定める。

政策科学部

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

政策科学部は、人類が直面している「文明史」的な諸課題を見据え、新しい総合的・学際的な社会科学系学部として設置された。そのため法学、政治学、経済学、経営学などの伝統的な社会科学系分野の教員にとどまらず、情報科学、環境工学、都市計画、計画理論などの工学分野のスタッフ、文学、言語学などの人文科学領域のスタッフが一体となって教員組織を形成している。

本学部では1999年度から「社会経営」、「国際環境」、「公共情報」の3つの専攻を設置した。そのねらいは、大学院博士後期課程の設置に対応して「政策科学」の学問的・教育的内容の輪郭を明らかにすること、学生たちに自らの専門を意識させ、講義科目の系統的な履修をはかること、授業担当者や行政役職者の選出母体を明確にし、負担を平等化することの3点にあった。また、2002年度からは学部教育のカリキュラムに3専攻に対応した3つの「系」を置き、導入的科目に3専攻に対応する科目を配置した。このように本学部における「政策科学」の研究・教育の展開に対応しながら教員組織とカリキュラムを整備してきた。

2004年度から本学部は政策実践力を涵養する教育プログラムを充実させるために、政策の最前線として「行政政策」、「メディア政策」、「国際政策」の3つの場を考え、これに対応する履修モデルとして「学群プログラム」を設置する。このプログラムと3専攻と関連づけをどうするかがこれからの本学部の教員組織編成にとって課題となる。

また、本学部では学部開設以来一貫して1回生から4回生までの小集団科目、すなわち「基礎演習」(1回生)、「研究入門フォーラム」(2回生)、「専門演習」(3回生)、「専門演習 = 卒業論文」(4回生)はコア科目と位置づけ、これらの科目への専任教員の配置は、専任教員が責任を持って担当することを基本としている。

上記の教育、カリキュラム、そしてそれを支える研究活動に責任を持ちうる教員組織を構成するために、教育研究に豊かな経験を持つスタッフを確保するとともに、新たな総合的・学際的研究を担い新鮮な教育活動を展開することができる若手の教員を系統的に補充している。また、その年齢構成上においては、学部の研究・教育活動に対して教員に期待される役割は年齢によって異なるので、全体的にバランスの取れた年齢構成をめざしている。女性教員の採用については、教員構成の多様性を確保するうえで、女性教員の構成比率を高めることを教員人事政策のひとつの柱に位置づけている。当面、学部の女子学生比率にふさわしい女性教員比率をめざしている。

【実態】

《教員組織構成》

現在の教員構成は以下のとおりである。

教員総数

(内訳) 教授25名・助教授9名(教授、助教授合計34名が教授会構成メンバー)

外国語常勤講師4名・客員教授4名

専攻・部会別(教授会構成メンバーのみ)

社会経営専攻 14名(教授9名・助教授5名)

国際環境専攻 8名(教授7名・助教授1名)

公共情報専攻 7名(教授5名・助教授2名)

外国語部会 5名(教授4名・助教授1名)

専攻分野別

法学・政治学分野 10名(社会学をふくむ)

経済学・経営学分野 9名

工学分野 10名

文学・言語学分野 5名

年齢別(教授会構成メンバーのみ、2003年5月1日現在)

～35歳 1名

36～40歳 6名

41～45歳 6名

46～50歳 7名

51～55歳 5名

56～60歳 8名

60歳代 1名

以上の34名のスタッフ(専任教員定数は35名)により、政策科学部に学ぶ計1,583名(2003年5月1日現在在籍者数)の学生(入学定員は1学年300名、3回生編入60名、合計1,320名)の教育を担っている。教員1人あたり学生数は、入学定員で約38.8人、実在籍者数で約46.6人である。

専攻ごとの所属教員数ではやや不均衡がみられるが、2004年度から設置される「学群プログラム」について、主にどの「学群」を担うかについて意向調査を行ったところ、ほぼ3分の1ずつに分かれており、「学群プログラム」を運営することに問題はない。

全教員34人の平均年齢は約48.8歳である。強いて言えば50代後半の世代にやや集中が見られることと、35歳未満の教員がいないことが目立つが、おおむねバランスのとれた年齢構成となっている。教授会への参加をはじめとする地位は教授・助教授とも全く同一であり、教授会において相対的に年齢の若い教員の発言・提案はよく尊重されている。また、研究・教育・運営上の重要な課題については相対的に若い教員の懇談会が適宜開かれており、そこで出された意見が学部全体に反映されるよう配慮されている。

女性教員の構成比率は2003年5月1日現在で、専任教員34名中4名の女性教員が在籍して

おり、その全体に占める割合は11.8%である。1994年の学部開設時には女性教員は2名であり、それ以来女性教員の構成比率を高めることは課題であったが、2003年に2名を任用して4名になり、ようやく構成比率が10%を超えた。

以上より、本学部の教育研究を担ううえで上記の教員組織に問題はないと判断している。

《開設科目の担当状況》

小集団科目は原則として非常勤講師に担当を依頼することはない。2003年度は「基礎演習」(1回生)10クラス、「研究入門フォーラム」(2回生)12クラス(23グループ)のすべてを専任教員が担当している。「専門演習」(3回生)25ゼミ中24ゼミを専任教員が担当した。残る1ゼミを担当した非常勤講師は、昨年度まで本学部に専任教員として在籍していた教員である。

講義科目では、2003年度専門教育科目における専任・兼任比率は、争点課題科目が専任57%・兼任43%、政策科学科目が専任74%・兼任26%となっており、政策科学科目における専任教員担当率は高い。これは政策科学科目に基礎的で主要な科目が多く、争点課題科目には政策現場の最前線で活躍している実務家に非常勤講師を委嘱している科目が多く含まれているからである。

【長所】

法学・政治学分野、経済学・経営学分野、工学分野、文学・言語学をそれぞれ専攻する教員がバランスよく配置されている。また、社会科学系として設置された学部に、自然科学の知識や工学的技術を有する教員が加わり、社系・人文系のスタッフと一体となって学際的・先進的な教育研究を実践している点が本学部の優れた特徴となっている。

コア科目である小集団科目を原則的にすべて専任教員が担当しており、必要に応じて科目ごとの担当者会議を開催し、教育実践の交流をはかっている。また、各小集団科目において学習・研究の成果をレポートや発表会で確認しており、この科目を通じて学生が確実な学力を形成しえているか、その到達度を確認することができている。

専任教員比率を高く保つことにより、教学理念、教育目標、内容、学生実態等に関する情報を教員の間で共有し、組織的に責任を持った教育体制をとることができている。

やや年齢が高めのところに人数の厚みがあるものの、全体として均衡のとれた教員構成となっている。近年の補充人事により全体として若返り、相対的に若手の層が自由に発言することのできる風通しのいい雰囲気になっている。

4名の女性教員はそれぞれ女性ならではの視点と発想から研究領域の豊富化と活性化に寄与している。また、女子学生との面談などで適切な指導や助言を行っている。本学部の女性教員は女子学生にとって女性としてのよき目標となっている。

【問題点】

3専攻の教員配置にややアンバランスがみられる。教員定数の絶対数が他学部と比較して少ないため、本学部から全学役職者を出すと、学部の中枢を担うべき50歳前後の中堅層がやや手薄であることから、学部役職の担い手の確保が困難になる。

女性教員比率が学部開設当初より改善されてきたとはいえ、政策科学部の女子学生比率

が43.1%（2003年5月1日現在の在籍者中）であることを考えると、現在の女性教員比率はなお低いと言えよう。

【改善の方法】

3専攻の教員配置のアンバランスについては、今年度内に教員の意向を確認して是正をはかる。また、専攻のあり方と「学群プログラム」の運営方法について次期のカリキュラム改革とあわせて検討する。役職の負担は個別の学部で解決できる問題ではないが、全学的に役職負担の軽減を図る努力がなされなければならない。

任用人事に際しては今後とも年齢構成を考慮し、女性教員の比率の問題では、他の条件が同等であれば女性候補者を優先する等の配慮をする。

2. 教員間における連絡調整の状況

【理念・目的】

学生が効果的な学習・研究を進められるように、教員間で授業運営のあり方や学生実態について、密に連絡調整を行う。とくに学部としてコア科目として位置づけている小集団科目、政策科学部の特色をなす情報科目（分析技法科目）、外国語科目についてはそれぞれ必要に応じて担当者会議を開催し、課題を共有しながら創造的な授業展開をはかる。

【実態】

それぞれの小集団科目に世話人を置き、世話人が中心となって随時、担当者会議を開催して、協議・調整を図っている。2003年度は「基礎演習担当者会議」を4回、「研究入門フォーラム担当者会議」を2回、「専門演習担当者会議」を3回開催した。また、基礎演習の担当教員は電子会議室に参加し、授業の獲得目標や運営方針、学生実態の把握、成績評価についての調整などの連絡調整や意見交換を日常的に行っている。

情報科目（分析技法科目）にも担当者世話人を置いている。1回生の情報リテラシー導入教育科目である「コンピュータ入門」の担当者も「基礎演習」と同様に電子会議室において授業運営や成績評価についての連絡調整・意見交換を行っている。外国語科目については、随時、専任教員の会議を開いて集団的に課題や問題の解決を図っている。また、非常勤講師を含めた担当者会議を通常、年2回開催して教育システム、教育内容、評価方法などの周知徹底を図っている。初修外国語ではひとつの科目を二人の教員が担当することがあるが、連絡ノートを準備するほか、担当者間で電子メールのやりとりなどによる日常的な意思疎通を図っている。

【長所】

担当するクラスで問題が起きたときに、担任まかせにせず、集団的に解決を図っている。「基礎演習」と「コンピュータ入門」の担当者は電子会議室を活用して綿密な連絡調整・意見交換を行い授業改善に向けて成果をあげている。外国語科目ではチームティーチングを追求している。

【問題点】

授業運営のうえで支障をきたすには至っていないが、長年、本学部を担当している外国語非常勤講師の担当者会議への出席が思わしくない。

【改善の方法】

担当者会議に欠席した非常勤講師には、当日の会議で配布した資料等を後日、郵送することで連絡漏れがないようにするとともに、欠席教員の意見も後日直接あるいは電子メールで聞くなどの手だてをとる。

3. 教員組織における民間企業等からの受け入れ

【理念・目的】

政策科学部は新しい総合的・学際的な社会科学系学部として設置された。政策研究においては理論とともに現場をよく知ることが欠かせない。そのため学部開設の際には教員に民間企業、政府関係機関等の政策現場で実務経験を積んだ人材を採用し、その後の採用人事においても実務経験者を補強している。

また、専門科目の中には政策現場の現状にそくして展開されることを予定した科目も配置しており、実務経験者を非常勤講師に招いている。また、学生に早期に就職への意識をもたせるために講義科目「人材開発論」を開設し民間からの講師に担当してもらっている。

【実態】

専任教員34名のうち前職が民間企業社員であった者が3名（銀行、民間シンクタンク、監査法人）、政府等関係機関の職員であったものが3名（中央省庁、国連、政府系研究機関）在籍している。

専門科目の「争点課題科目」に分類されている以下の3科目は、民間の実務経験者が非常勤講師として担当している。括弧内は非常勤講師の現職を表す。

- ・「現代企業」(経済団体勤務)
- ・「人材開発」(人事企画事務所)
- ・「地域文化」(民間シンクタンク)

【長所】

社会的ネットワークを構築する上で、さまざまな社会経験を有する教員が果たしている役割は大きい。そのネットワークがインターシップ先の開拓にもつながっている。また、非常勤講師が担当する社会の現場での活動を基礎においた講義は学生にも大きな刺激となっている。

【問題点】

現職の民間の実務経験者を招聘する場合には、業務との関係上、出講する曜日や時間にある程度制約が生じる。そのため、学部の時間割を編成する上で、他の科目との調整や教員との調整、コーディネートが必要になり事務上の負担が他の科目の場合よりも大きいと

言える。

【改善の方法】

上記の問題を解決する方法は、学部時間割編成を早期に確定することで、担当者との調整を日程的に余裕を持たせる。また、場合によっては、土曜日の活用も検討することが必要であろう。ただし土曜日の開講については、学生の負荷の問題もあるので慎重に判断して対応する。

4. 外国人教員の受け入れ

【理念・目的】

新しい総合的・学際的な研究・教育領域としての「政策科学」の対象地域は地球全体におよんでいる。学部としてこの学問領域の構築を構想するとき、スタッフを日本人に限定する理由はない。学部の教学理念にてらしてふさわしい人材であるならば、教員組織の構成に配慮しながら積極的に外国人研究者を迎え入れていく。

【実態】

専任教員34名のうち3名（国際援助政策、環境科学、言語学）の外国人教員がおり、このほかに外国語常勤講師として4名の外国人が在籍している。また、随時、国外からの研究員を受け入れ、在籍教員との研究交流を行っている。

【評価】

政策科学の研究分野では、外国人研究者の持つネットワークを活用して、国際的な研究交流を深めてきた。外国語教育ではネイティブスピーカーの存在はきわめて大きく、教材作成や作文指導などで大きな貢献をしている。

< 教育研究支援職員 >

【理念・目的】

政策科学部ではコア科目として位置づけている小集団科目のうち「基礎演習」（1回生）と「研究入門フォーラム」（2回生）において、学生・院生による教員の補助体制をとっている。「基礎演習」では学部生の上回生が「オリター」（本学部におけるステューデント・アシスタント制度）として新入生の援助にあたり、担当教員との連携によって1回生の学習支援を行っている。希望と不安を抱える新入生にとって「オリター」は担任教員よりは近い存在であり、円滑に学生生活を開始するためのよき助言者でもある。同時に「オリター」には1回生の援助を担うことにより自らの学習のあり方を見直し成長することが期待できる。

「研究入門フォーラム」では研究テーマを共有する「プロジェクト」（学習・研究集団）ごとに1名の院生がTAとして授業補助を行っている。研究者の入口に立つ院生が研究手法を習得するための実習授業で学生の援助を行うことにより院生自身が研究の方法態度を

確立する機会となることも期待される。

また、学部運営において、学部事務室の果たす役割は重要である。教員と職員は職務の違いはあっても、相互理解に基づいた協力によって学部教学の円滑な推進をはかる。

【実態】

2003年度は1回生の基礎演習（前期）に約40人の上回生がオリターとして10の「基礎演習」クラスに入った。オリターは教員が立てた授業計画をもとにそれをクラスで具体化するにあたって建設的な意見や提案を行った。また1回生の実情をよく把握し担任教員との橋渡しをし、担任教員の授業準備や授業の運営を補助した。2回生の「研究入門フォーラム」では12クラス23プロジェクトのそれぞれにTAとして院生を配置した。各プロジェクトにおいてTAは、学生の日常的な学習・研究の支援や論文執筆のための援助、教員の授業運営の補助などにあたった。講義科目や外国語科目でも、予算と教員の意向に応じてTAを配置しており、それぞれのTAは教員の指示に従って授業運営の補助にあたっている。

教員と職員の連携に関しては、学部規模が小さいということが有利に働いている。学部教授会構成員が34名で小規模であり、そこに事務室から事務長1名が学部執行部を補佐するために出席しており、課題によっては事務長以外の職員が実態報告をすることもある。問題の解決や意思決定は速やかに行われている。

【長所】

1回生の「基礎演習」では上級生が「オリター」として教員の授業運営の補佐にとどまらず、1回生の学生生活援助の役割も果たしており、1回生にはおおむね好評である。講義科目や外国語科目でも、TAの補助を受けることによって、より行き届いた指導を実現している。

【問題点】

より手厚く学部学生を育てるためには教員だけの力では到底なし得ない。今後展開しなければならないライティングの指導等にあたっては、TAの負担が重くなる。

事務室の職員配置数（職員定数）が学部規模の小ささに応じて他の入学定員の多い学部より少なくなっており、そのために、一人が担う任務、業務領域が広い。

【改善の方法】

TAである院生にも自らの研究に費やす時間を生み出す必要があり、学部学生の成績優秀者や大学院進学希望者おも含めた新たなピア・エデュケーションの仕組みを検討していく。

職員の負担については業務の見直しを行い重点的で効率的な業務遂行を図る。

<教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続>

【理念・目的】

欠員者補充にあたっては、自動的に当該科目の補充人事を行わない。調査委員会および教授会で教学改革の議論を行い、その上で、設置科目や開講科目等のカリキュラムの刷新を行い、その上で欠員の教員募集を行う。これまで政策科学部は任用人事に関して専任教員による「推薦公募」を原則としてきたが、学部教学を活性化し、新たな展開を図るために、分野によっては一般公募制による任用人事を追求する。

教員の任用・昇任にあたっては、教育と研究はともに教員の主たる任務の重要な柱であり、研究業績のみならず、本学での教育に理解をもち、高邁な教育理念と優れた教育実績を有する人材を確保することが学部教学の発展に不可欠である。

なお、昇任人事については大学の「立命館大学教員任用・昇任規程」により、公平かつ透明な基準に沿って人事を進める。

【実態】

ディシプリンを異にする研究領域を背景とする教員が集まっているので、他分野のディシプリンに対する寛容性と理解をもって運用している。具体的には、任用人事にあたっては募集分野をまず調査委員会で検討した後、教授会で決定し、応募者について任用人事選考委員会を設ける(うち1名は専門分野を異にする教員)。任用人事選考委員会は教授会(第一読会)で、選考の対象者となった全候補者について、優先順位をつけずに検討報告を行う。第一読会終了後少なくとも1週間をあけて任用候補決定のための教授会(第二読会)をもつ。その際任用人事選考委員会は選考の過程と結果について順位を付して報告する。審査報告結果を受けて教授会で審議・評決をおこなう。

昇任人事について、学部長は次年度昇任の資格を有する者の中から、本人の意思及び必要な場合には候補者の関連領域科目を担当する専任者の意見を聞きながら、昇任候補者を選定し、教授会に提案する。教授会承認のもとで、学部長は当該候補者について昇任人事委員会を設置し、選考委員3人を委嘱する(うち1名は当該候補者と専門分野を異にする教員)。昇任人事委員会は昇任候補者の審査経過および結果を教授会に報告する。その後、教授会で審議・評決をおこなう。なお、任用人事、昇任人事とも、教授会での審議に先立って、候補者の資料を縦覧に供している。

任用人事における選考基準と手続きは以下のとおりである。

- (1) 調査委員会が担当科目、年齢、職位区分など選考基準を教授会に提案し、教授会で選考基準方針を決定する。
- (2) 推薦公募あるいは一般公募で候補者を募集する。
- (3) 応募締め切りの後、選考委員会を設置する。
- (4) 教授会で第一読会を開催する。
- (5) 教授会で第二読会を開催し、「立命館大学教員任用・昇任規程」にもとづき、任用者を決定する。

今年2003年度実施した公募人事の実態は、政治学・国際公共政策・環境開発論・組織論

の4つの科目について一般公募をおこなった。今回の応募用紙には、研究業績と並んで教育実績や教育面での長所の記載を求めた。また面接を実施し、教育能力も重要な判断基準とした。公募したいずれの科目にも多くの応募者があった。応募者が多数にのぼったため、第一次の書類審査で数名に候補者を絞り込み、絞り込んだ候補者に関して厳正な業績審査と面接を行い、任用者を決定した。このうち、政治学に関しては応募者の科目の適合性に問題があり、任用者を決定することができなかったが、その他の科目については任用者を決定することができた。

このように、任用（昇任についても同様）について審査委員会は研究業績と並んで教育業績についても評価をおこなっている。任用人事の場合、教育歴が選考基準のひとつとなるが、その場合単に講義を担当したという経歴だけではなく、小集団教育における学生指導の経験の有無なども教育歴をみる場合参考にしている。また、昇任人事にあたっては、政策科学部は小集団教育を「コア」科目としているため、1回生「基礎演習」や2回生「研究入門フォーラム」などの担当歴や情報リテラシー科目として重視している「コンピュータ入門」などの担当歴（あるいは、担当可能性）も教育業績の参考にしている。

【長所】

厳格な手続きを経ることで、透明度の高い任用人事・昇任人事をおこなうことができる。また、任用人事についてはカリキュラム改革を展望しながら、必要な人材を確保できるなど、基本的に、任用人事及び昇任人事の諸手続きの運用は適切であると評価できる。

一般公募を導入したことにより、学部の教員のネットワークを超えた人材確保に成功し、学部内に新しい息吹を吹き込むことができたと積極的に評価できる。

任用人事や昇任人事において、研究業績と並んで教育業績についても評価を行うことで、教員相互間に教育の重要性についての理解と、本学部の教学を理解した学生指導を行うことができる。

【問題点】

任用人事については募集から教授会決定に至るまでかなりの日数を要し、候補者が他大学の現職者である場合は候補者の在籍する大学の次年度の開講に影響を及ぼすことがある。

公募制の導入では次の4点の問題がある。推薦公募に比べて一般公募の場合は応募者が多数に上がり、審査委員会の負担がきわめて大きくなる傾向がある。採用の見通しが不確実なため、他大学の現職者を求めるには一定の困難がある。推薦公募の場合先に調整ができるのだが、科目によっては、応募者の研究内容と担当予定科目との適合性に問題が残り、多数の応募者があるにもかかわらず任用を断念せざるを得ない事態が発生する。

教学改革を視野に入れた任用人事を行うので担当科目との適合性だけでなく、将来的な広がりの可能性も期待できる人材が望ましいが、公募制をとる場合に応募者がそのことをどこまで理解しているのかがわかりにくい。

教育業績の評価においては、現段階では自己申告に基づかざるを得ない側面が強く、業績審査のような客観性が得にくいと言う問題がある。

【改善の方法】

調査委員会で次年度の任用人事に関する議論を早期に行い、研究者や学会動向を十分に把握しながら、担当科目の任用に関して推薦公募がいいか一般公募がいいか適切に判断し、具体的な任用人事案を速やかに教授会に提起するなどの措置をとる。また、一般公募の審査を第一次の書類審査と第二次の業績審査および面接に分け、応募者にとっても負担の大きい業績審査は第一次審査で絞り込んだ応募者についてのみおこなう。これによって、審査委員会の負担の軽減も図った。

教育業績を評価する際に、既に実施している授業評価アンケートを活用することは可能性としては考えられるが、アンケート実施の趣旨が個々の授業改善というところにあり、教育業績に連動させるとなると新たな議論が必要であり現在検討中である。

文学部

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

文学部にあるそれぞれの学問領域に必要な教員数を基本とし、具体的には、現時点では1つの学問領域に必要な専任教員の最低人数を4名と定め、その学問領域を選択する学生数やその時々々の教育研究課題に応じた教員配置を勘案して教員組織の構造を決定する。

【実態】

2003年度現在、文学部には112名の専任教員が所属している。その中で、教授会構成員は、104名である（文学部教授会の構成員である人文科学研究所所属教員1名を含む）。残る8名は、教授会構成員外の任期制講師3名および外国語常勤講師5名である。

人文科学を総合的に教育する人文総合科学インスティテュート総合プログラム・国際プログラム以外は、学問領域ごとに教員の所属が決まっている。教員1人あたりの学生数は46.1人である（助手は計算外）。

文学部の主要科目としては、小集団授業、概論・概説科目が挙げられる。講読系科目、実験・実習科目も重要な科目であるが、手法や手技の教授が中心となっており、その学問領域の根本思想を形成していく科目群は小集団授業、概論・概説科目と言える。

2003年度の専任教員の担当は、1～4回生の小集団授業（171クラス）のうち80%程度の148クラス、概論・概説科目（59クラス）のうちほぼ半分の28クラスとなっている。

小集団授業で兼任教員が担当する場合は、本学出身者など、本学の事情に詳しい教員に担当を依頼し、各専攻と密接に連絡を取って運営しており、授業運営に関して専任教員と差異がないように努めている。特に3・4年次小集団授業を担当する場合、卒業論文執筆の指導に不足がないよう、授業時間外にも指導時間を取るなど工夫をしている。

概説・概論科目の担当を兼任教員に依頼する場合は、その授業の時代区分や分野、教授する内容や考え方などを打ち合わせの上、依頼している。

文学部の開設授業における専兼比率（専任担当科目数÷兼任担当科目数）およびその実数は、以下のとおりで、全学平均に比し低い。カリキュラム改革が重なり開設科目数が増えたため、2005年まで専兼比率は2003年度と同様のレベルで推移し、2006年度以降は若干改善されると予想される。

	前期	通年	後期	夏季集中
専任担当科目数	199	309	229	6
兼任担当科目数	318	156	298	14

基幹の科目は極力専任教員が担当している。また、それ以外の科目、特に特殊講義など

の科目群は多様な研究成果を紹介・教授するのが目的なため、必ずしも専任教員が担当する方が良いとは限らない。

文学部専任教員の年齢構成は下記のとおりであり、定年が65歳であることを考慮すれば、おおむねバランスの取れた構成となっている。

年代	人数
31～40歳	12名
41～50歳	45名
51～60歳	38名
61歳以上	9名
合計	104名

文学部の専任教員112名のうち、女性は13名在籍しており、8.6%を占めている。特に女性教員の任用枠を設定することはないが、もちろん任用の際には性別により任用を区別していない。

【長所】

文学部は2003年度の入学定員が1,059名と大規模な学部であるが、専攻やプログラムなど13の組織に分かれておりそれぞれに教員組織があり、またそれぞれの共同研究室という拠点があるため、教員と学生の距離感は非常に近い。

【問題点・改善の方法】

担当体制やカリキュラムの作り込みのところでどうしても専任教員が担当できない科目が生まれる。こうした場合、事前に兼任教員の配置を検討するわけだが、兼任教員に依頼する際の手続きとして、必ず、新規に依頼するケースでは教授会で履歴書・業績書を配布し、その科目を担当する適切性を厳密に審議して対処している。

2. 教員間における連絡調整の状況

【実態】

文学部には専門領域ごとに教室会議があり、授業運営の方法、カリキュラムの適切性、開講クラス数の検討、兼任教員の依頼などさまざまな教学上の課題に対し、その専門領域の事情に応じた体制で運営している。各専門領域には主任教員がおり、学部全体に関わる論点については、すべての主任が参加する主任会議（開講期間は毎週開催）で議論・整理している。主任会議で整理された議題で、さらに必要なものは教授会で議論され、承認される。教授会が文学部の最高意思決定機関となる。

学部運営を統括する執行部は、学部長を筆頭に、教学課題を中心に対応する副学部長、学生生活について対応する学生主事、研究科の運営に責任をもつ研究科長、研究科主事、入学試験に関して対応する入学試験担当主事、生涯学習・社会人学生の担当の主事、および学部教学を中心に調査・企画を議論する調査委員会の委員長で構成されている。執行部

は、主任会議・教授会を運営し、それぞれの担当の議論をつかさどる。

専門教育以外の教育課程に関わる教員組織体制は以下のとおりである。

(1) 外国語

文学部には英語、ドイツ語、フランス語、中国語の専任教員がおり、また専門科目の教員がイタリア語も兼務する形で外国語科目の運営上の課題やカリキュラムの検討などを行っている。全学的には言語教育・研究センターが外国語教育を統括しており、各学部の各言語の教員が組織されて、各外国語の部会を構成し、カリキュラムの検討など教学課題の検討や兼任教員の斡旋などを統括している。文学部に専任教員がいない英語、ドイツ語、フランス語、中国語、イタリア語以外の外国語は、同センターが直接運営している。

(2) 基礎科目

各学部から委員を出し、全学の組織の総合基礎教育センターがその運営に責任を持っている。2004年度からの基礎科目の教養科目への抜本的な改革に伴い2003年度から同センターも改編され、教養教育センターとなった。カリキュラム、兼任教員斡旋などに責任を持つ。

(3) 教職課程

各学部から委員を出し、全学の組織の教職課程委員会が教職課程の運営に責任を持っている。カリキュラム、兼任教員斡旋などに責任を持つ。

(4) 学芸員課程

各学問領域より委員を出し、学芸員課程運営委員会を組織する。主任会議が兼務することが多い。カリキュラム、兼任教員斡旋などに責任を持つ。

【評価】

100名を超える教員が、それぞれの専門領域の特性を活かしながら、学部運営に関係しており、滞りなく運営されている。現状においては特に問題点は見あたらないが、科目相互の内容の関係性などは教授会もしくは専門領域ごとに教室会議にて今後も調整し、カリキュラムの適切な運用を図っていく。

3. 教員組織における民間企業からの受け入れ

【実態】

現在、民間企業等からの受け入れはない。

【評価】

現在文学部では民間企業からの研究者の受け入れは検討していない。ただし、ゲストスピーカーなどの招聘については、これまでどおり柔軟に行う。これは教員組織における民間からの知の受け入れを否定しているわけでもなく、カリキュラム構成上その必要性に迫られていないからである。

なお、特殊講義などの科目においてはフレキシブルに対応したい。

4. 外国人教員の受け入れ

【理念・目的】

海外からの教員を受け入れる目的は、世界水準の研究者を招くことでその教学分野を活性化させ、水準を向上させるとともに、日本の中の研究だけでは気づき得なかった視点や考え方を獲得することにある。

【実態】

本学部は、専任教員として9名の外国人教員を擁している。その内、7名は主として外国語担当だが、その専門分野を活かして積極的に専門科目なども担当している。他2名は、専門科目を主に教授する教員である。

また、客員教授として、2001年度に2名（地理学、イタリア語）、2002年度に3名（地理学、心理学、イタリア語）、2003年度に4名（日本文学、地理学、心理学、イタリア語）を受け入れている。イタリア語の客員教授は、イタリア政府との協定により受け入れている。

また2003年度より、カナダのウエスタン・オンタリオ大学（社会科学部）と研究協力協定を締結し、研究者の交流を活発化させていく予定である。

【評価】

毎年、人文科学のいずれかの分野で海外より客員教授を招いており、目的を達成しているといえるが、今後も、より多くの外国人研究員を受け入れるよう努めたい。

<教育研究支援職員>

【実態】

実験・実習を伴う教育は、主に教育人間学、考古学、地理学、心理学の分野で実施しており、人的補助としては、助手・T Aが主に担当している。また、それ以外の分野の授業にも助手・T Aが授業補助として配置されている。補助に入っている授業は実験・実習やコンピューターを利用する授業が多いが、それ以外で講義科目、演習科目にも配置されている場合もある。授業担当教員が事前に実施計画を提出し、その運用は教員の責任のもとになされる。補助内容は、コンピューター操作などの実験・実習手法の教育の補佐やレジュメ・教材配付、レポート実施などの授業運営補助など多岐にわたる。専攻・プログラムに配属されている助手は、個々の授業だけではなく、専攻・プログラム全体の運営や、共同研究室での学修相談などに従事している。

専攻・プログラム	助手	T A	専攻・プログラム	助手	T A
哲学	1名	5名	西洋史学	1名	3名
教育人間学	1名	4名	地理学	3名	16名
日本文学	2名	3名	心理学	1名	13名
中国文学	1名	3名	総合・国際プログラム	2名	6名
英米文学	2名	9名	学際プログラム	2名	8名

日本史学	3名	4名	情報	0名	7名
東洋史学	2名	3名	合計	21名	84名

また、心理学では実験実習に対応するための専門知識を持った契約職員（専門職）が4名配置されている。主な業務は以下のとおりである。

- (1) 「技術」専門職 1名
 - 1) 心理学実験室およびデータ解析室等に多数設置されるコンピューターの管理
 - 2) コンピューターを使用する心理学実験実習の補助
 - 3) コンピューター利用に関する学生への教育上の援助
- (2) 「教育」専門職 2名
 - 1) 心理学実験実習の準備
 - 2) 心理学実験実習の補助
 - 3) 心理学実験実習機器の管理
- (3) 学生に対する教育上の援助 1名

【評価】

授業担当教員の授業計画に応じて必要な補助体制を組むことにより、適切な運営がされていると言える。教員と教育研究支援職員との連携はきわめて良好であり、各々の役割分担が明確である。

<教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続>

1. 基準と手続きの内容

【実態】

任用に関するおよその流れは以下のとおりである。なお、これらの各事項に関しては、文学部における教員任用人事の進め方として、時期に応じてその都度、教授会において申し合わせている。

- (1) 新たな任用人事を必要とする場合には、当該の専攻・パートは学部長に報告・相談する。また、学部長が発議する場合もある。
- (2) 学部長は当該人事案件を学部改革実施委員会に付議し、同委員会において、学部改革の展開等を考慮しつつ、文学部全体を俯瞰する見地から審議を行う。
- (3) 学部改革実施委員会は、人事の必要性を認め、任用方針を確認したうえで、文学部執行部との調整を経て、学部長より専攻主任会議に人事案件を付議する。
- (4) 学部長は教授会に対して任用人事を提起し、これを発動することの承認を得る。あわせて教授会は選考委員会の設置を決定する。なお、選考委員会は下記の者によって組織される。
 - 1) 学部長、副学部長、学生主事
 - 2) 当該専攻・パートの教員全員
 - 3) 上記1)2)以外の教授のうちから教授会で投票選出する委員3名

- (5) 選考委員会は以下の「選考方法に関する原則」に則り、任用する人物にかかる教育研究分野、担当予定科目、任用時期、年齢、職位、募集方式・期間等を審議し、教授会に提案、承認を得る。

〔選考方法に関する原則〕

- 1) 公募を原則とする。
 - 2) 専門分野に最も近い専攻・パートの意見・判断を尊重すると同時に、文学部全体の見地から検討を加える。
 - 3) 専攻・パートでの書類選考を経たうえで、複数候補を選考委員会において審査し、複数候補に対して面接を実施する。面接委員の選任は選考委員会内で行う。
 - 4) 教授会への任用候補者提案は、選考委員会の総意をもって行う。
- (6) 選考委員会は教授会の承認を得た後、募集・選考作業を行い、面接を経て任用候補者を選定する。
- (7) 選考委員会は教授会に任用候補者を提案し、候補者の履歴・業績書、論文・著書等にもとづき、選考過程・理由を報告・説明する。
- (8) 任用候補者の業績書類等を縦覧に付した後、次回教授会において審議し、投票により任用の可否を決定する。2 / 3以上の賛成により任用が承認される。
- (9) 教授会において決議された人事案件は、大学協議会の承認を得る。

なお、任期制教員の任用に関する取り扱いについては、上記の原則を準用するが、COE推進や研究高度化に特化した任用が想定されるため、上記(4)のほか、選考委員会にCOE研究推進分野等に関連する教員を加えることができるものとしている。

次に、昇格に関する手続の流れは以下のとおり。

- (1) 当該専攻・パートは、「立命館大学教員選考基準」に該当する昇任候補者について学部長に報告・相談する。
- (2) 学部長は、学部長会議を経た後、教授会に対して昇任人事を提起する。あわせて教授会は選考委員会の設置を決定する。なお、選考委員会は下記の者によって組織される。
 - 1) 学部長、副学部長、学生主事
 - 2) 昇任候補者所属専攻・パートの教授全員
 - 3) 上記1)2)以外の教授のうちから教授会で投票選出する委員3名ただし候補者が助教授に昇任のときは2)の委員に助教授を加える。また、3)の委員に助教授を含むことができる。
- (3) 選考委員会は、候補者の履歴・業績書、論文・著書等にもとづき審査を行う。以降の流れは、任用の場合の(7)～(9)と同様である。

【評価】

文学部における教員任用に関しては、学内諸規程の他、前述1の実態で示す一連の手続や「選考方法に関する原則」にもとづいている。

募集は公募を原則としており、当該専攻あるいは任用にかかる教育研究分野を擁する大学・短期大学・研究機関への公募案内書類送付とあわせて、独立行政法人科学技術振興機構が運営する「研究者人材データベース(JREC-IN)」への採用情報登録を行っている。

また、審査・面接は「選考方法に関する原則」にもとづき、単に任用にかかる専門領域・年齢・担当科目等の条件面の適合性のみならず、教育運営能力・人柄等、多面的かつ客観的な視点で行われている。よって、現状では特に問題点はない。

2. 手続きの明確化と公募制について

【実態】

各々の関連規程にもとづき、厳正な運用を行っている。また文学部では、教員人事に関する任用手続きの原則的な取り扱いを時期に応じて「申し合わせ」として取りまとめ、教授会で確認している。

文学部では、専任教員を新たに任用しようとする場合は、原則として公募を行っている。2003年度における専任教員の新規任用人事は3件である（10月時点）が、いずれも公募による選考・審査を行っており、その運用は適切であると言える。

【評価】

適切な候補者を広く求めることができるという点、あるいは公平で客観的な選考・審査に寄与し得るという点において有益な成果をもたらしている。

理工学部

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

学部所属教員は自学科の専門教育を担当すると同時に、その専門性に関連した学部基礎科目および全学基礎科目を分担して担当する。学問と教育の将来展望を常に念頭におき、それに柔軟に対応できる教員組織とする。

【実態】

理工学部所属の教員数は、本学理工系基準である学生34名に教員1名を基本とし、文部科学省認可の学部学生収容定員総数に対して教員数（専任の教授、助教授、講師の総数）を算出している。理工学研究科の教員数もこの基準により計算されるが、学部総数に加算して学科所属教員となっている。なお、この学部教員総数には専門教員の他、基礎教育を担当する教員および語学教員（語学の全学規定により9.3名）なども含まれている。専門専任教員は任期制講師を除いてすべて教授会の構成員である。理工学部の各学科に所属する教員数の計画は、各教員が担当する研究室の規模（卒研生および院生総数）が同様になるようにした上で、先の総数の中から学科収容定員数および各学科の個別事情を勘案し、学部長の主導による学部議論を経て教授会において決定している。

1回生小集団科目および卒業研究他、各学科の主要な専門講義科目については原則として学科専任教員が担当している。基礎専門科目では、数学については数理科学科が、物理については物理科学科、化学については応用化学科と化学生物工学科がそれぞれ開講責任を負っており、それに対応した教員配置がなされている。基幹科目については学科専任教員が担当し、先端的学際科目等については兼任教員が実施するため、専門科目の専任率は高い。

教員枠内で学科毎に策定した人事構想に基づいて計画的に公募人事を行っており、そこでは年齢構成のバランスを常に考えて公募要領を策定している。特に近年多様な形態の任期制教員を採用することで、若手教員の流動化および最先端分野の研究者の積極採用を図っている。なお、現在の任期制教員数は15名である。

女性教員や外国籍教員を採用時に区別するようなことはしていないが、結果として女性教員は4名のみである。なお、語学教員以外の専任外国籍教員は3名のみである。

【長所】

大規模な学部ではあるが、11学科に分かれている。教員配置は、学部長主導により情勢にあわせて柔軟な運用が可能になっている一方、各学科が責任を持って選考しており、各学科の専門性にそった教育を行う体制が実現できている。人事選考は基本的に公募であり、年齢も計画的に決めることができる。任期制教員制度は柔軟な運用を可能にし、その時代の最先端分野への重点化に寄与している。

【問題点】

将来計画を策定した場合、教員総数が全学的に規定されているため、現員数との間に経年的不整合が生じる場合がある。また、授業に対する分担割合について常に議論が必要である。毎年のように役職および学外研究の状況に変化があり、科目担当見直しによって兼任教員率に変化が発生する。

任期のない教員の採用は、実績に基づく公募であるため、結果的に年齢層が高くなりがちである。

【改善の方法】

多様な雇用形態による柔軟な教員組織整備を進める。任期制教員の採用を進めることにより学科年齢構成にも配慮する。また、定期的実施される全学の教員組織整備計画と連動し、学部内の改革毎に計画の見直しを行っている。

学部教育においては基礎知識の修得を強化し、専門性の高い部分は大学院で展開することによって学科基幹科目は柔軟な担当体制となるようにする。

専任率の低い数学系基礎専門科目では、新たに嘱託講師制度を導入することによって専任率を改善することを計画している。

2. 教員間における連絡調整の状況

【実態】

各学科はほぼ毎週定期的に学科会議を開催して、カリキュラム調整等の各学科の教学課題について議論し、決定している。一方、学科間では副学部長を委員長とする教務委員会において調整が行われ、その実務には教務センター・理工学部があたっている。学部全体で議論すべき重要事項は、学部執行部で議論されて提案され、学科長会議、教授会、研究科委員会にて審議し、決定される。

基礎科目は全学の教養教育センターが責任を持って運営している。学部との調整は教養教育委員会で行われている。外国語についてはB K C言語教育研究センターを中心に運営がなされている。

【長所】

教務委員、教務委員会、学科会議から教学対策会議まで、学科、学部、全学にわたって各種の議論が展開、調整される場が整備されており、所属教員全員が同じ問題意識をもって教学にかかわる諸問題にあたることのできるような意思統一を図っている。

【問題点】

カリキュラムが複雑になり、教員が判断すべき事項が膨大になっている。それに付随して、事務局の事務負担も膨大になっている。

【改善の方法】

会議体制の簡素化と教員間の連絡調整、会議の日時調整を、会議を主催・開催する教員は事務局と連絡を密にすることで、少しでも負担を軽減する。

3. 教員組織における民間企業等からの受け入れ

【理念・目的】

理工系学部教育において、学生の主な進路となる民間企業考え方と実態・学生への要望を学部教育に反映させ、早期から学部教育において各自の進路を意識させることが重要である。また、研究および組織運営にあたっては、旧来のやりかたにとらわれることなく新しい分野・方向に挑戦していくため、多様な背景を持つ教員を受け入れていかなければならない。

【実態】

理工学部では企業出身の教員が多数着任している。例えば、情報学科においては、現教員39名のうち14名(36%)が民間企業から直接着任した教員であり、1997年以降の7年間では任用27名中12名で44%が民間企業出身である。電気電子・光系でも、現教員32名のうち14名(44%)が企業経験者である。理工学部専門専任教員に占める民間企業等出身者の割合は全体で30%であり、工系学科を中心としてきわめて高いという特徴がある。

学科別の民間企業等出身者を次表に示す。

学科	専門教員数	民間企業等出身者数
数理科学科	13名	1名
物理科学科	13名	1名
応用科学科	16名	0名
化学生物工学科	15名	3名
電気電子工学科	16名	6名
電子光情報工学科	13名	8名
機械工学科	15名	5名
ロボティクス学科	14名	7名
土木工学科	16名	4名
環境システム工学科	9名	5名
情報学科	39名	14名
計	179名	54名

* 語学教員、任期制講師を除く。

またこのほか、連携大学院制度によって民間企業等の研究者を教員として受け入れており、2003年度にはこの制度によって16名が理工学部客員教授として企業・公設試験所・他大学から任用され、主に院生の研究指導にあっている。このうち4名が企業研究者である。連携大学院制度以外の一般の客員教授でも6名のうち1名が企業の経営者であり、学部および大学院の教育を担当していただいている。

【評価】

工系の学科では、民間企業での先端技術を学生に提示することが非常に重要である。この点で、多くの学科では民間企業出身の教員を多く採用している点が特徴的である。

4. 外国人教員の受け入れ

【理念・目的】

理工学の教育研究はその一般性、普遍性の点でボーダレスである面と、各国、各地域の歴史・伝統が反映された固有な面との2面性を備えている。外国人教員による理工学の教育は、単に語学力の強化のためだけではなく、欧米の自然科学の精神風土に触れながら学べる教育環境が望ましい。

【実態】

本学部の過去5年の平均で、外国人専任教員が4名で全体の約2%、語学の常勤講師が10名となっている。

【長所】

教育および学部の国際化に貢献している。理工学だけでなく、各国の文化、伝統に根ざした学問、研究に接する機会があることは大きな利点である。特に、英語教育では、通常の英語だけでなく「理工英語」として科学技術英語に特化した科目を整備し、技術書の理解、英語論文の執筆能力の向上を図っている。

【問題点】

本学部の専門科目を担当する外国人専任教員が2%程度しかなく、外国人教員と接する機会が十分とは言えない状況である。現状では、専門教員では学内運営のためにある程度の日本語能力が要求される。

【改善の方法】

今後、少なくとも、各学科あたり1名の外国人教員が配置されることが望ましい。現状では、本学のみならず日本で理工学の教育に携わろうという積極的意思を持った外国人を見出すことは非常に困難である。外国人の雇用を促進するためには、単に教育活動だけでなく、研究実績も挙げられる環境を整備し、5年程度の短期教員の任用制度を整備し、国際的に流動性のある制度を構築することが必要と思われる。

<教育研究支援職員>

【理念・目的】

実験・実習科目においては教員を補助するために助手およびT Aを配置している。情報処理演習科目などでは学生10名あたりにほぼ1名、実験では班毎に1名のT Aを配置する

などきめの細かい指導体制を取っている。また1回生小集団科目などにおいてもTAを配置し、教員を補佐して学生指導を行っている。

リサーチ・アシスタント(以下、RAという。)は後期課程学生の中から選考し、研究室における研究の実務を補佐する仕事に携わっている。

一方、TAは2003年度予算が48,000人・時間、2002年度実績で55,273人・時間が採用され、実験・実習補助、低回生講義補助、大規模講義支援、等の業務に従事している。

また、工作センターには機械加工および設計・製作に対する高い専門能力を持った職員を3名配置し、機械工学科・ロボティクス学科の低回生実験科目の補助を行っているほか、卒業研究に必要な装置等の製作支援などを行っている。

助手、TA、RAは教員の教育指導を補助する実務を教室において担当するが、研究室で日常的接している院生であることから、授業の実施およびその他の補助業務に際して緊密な協力体制の構築が可能となっている。それに加えて、各担当実験等を担当する前にガイダンスを行うほか、実際に実験と同じ作業を体験させて間違いやすい点や安全面での確認を行うなどにより、質の高い支援業務を行えるように指導を行っている。

工作センター職員は、最も関連の深い機械システム学系と密接に連絡をとりながら支援業務を行っている。

【長所】

助手、TA、RAの制度は、教育支援職員であるだけでなく若手研究者・院生の教育研究経験実践の場として貴重な制度となっている。特に他者へ教えるためにはきちんとした理解が必要であり、若手研究者・院生に対して基礎的知識の理解・再確認の点で効果が上がっている。また学生の側から見ると、特に実験・実習等では小さなグループごとにこれらの支援職員をつけることによって、安全の確保および効果的な学習の促進を図ることが可能となっている。

【問題点】

授業をていねいに実施しようとする、TAを数多く配置する必要があるが、限られた予算の中での実施であり、TA予算の確保が課題となっている。

助手の給与は若手研究者には高いとはいえず、応募者数を確保することが難しい場合がある。

授業形態および科目内容により、業務負担が異なる場合がある。現在は原則として授業に対して配置しており、授業時間以外のTA費の支出はできない。そのため、実験準備や実験終了時間後の学生からの質問への対応などはボランティアにならざるを得ない。

【改善の方法】

予算に関しては、全学的な予算と費目の整備が必要であるとともに、TAや助手の業務と効果を判断して見直しをすることも必要である。

開講時間以外の指導補助については、実態にあわせて柔軟な勤務体制を整える必要がある。

<教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続>

【理念・目的】

公開を原則とし、教育研究の能力と実績に基づき全学規定にそって任用する。広い範囲から優秀な人材を採用するために、基本的に任用は公募により行う。

【実態】

任用については学科の教員整備計画により公募を原則として実施している。教員整備計画は教員総数だけを決定するものであり、職位は当人の年齢、実績などを勘案して決定される。したがって昇格については、教育研究の能力と実績が全学規定に則り職位に十分であると学科において判断された時点において随時実施されている。任用、昇格は学部教授会の議を経て全学において承認される。

基本的に全任用人事は公募により実施され、選考基準は公募要領として公開されている。選考にあたっては、まず学部執行部と所属学科との協議によって人事を実施することを決定し、学科において公募要領の原案を作成する。人事の開始と公募要領は教授会（教授会代議員会）によって審議され、投票によって当該人事に関わる人事委員会（主査および副査2名）を組織して公募を開始する。応募期間終了後、人事委員会は学科の意見を参考に応募者の中から任用のための面接候補者を決定し、教授会（教授会代議員会）における投票によって任用のための面接候補者とすることを決定する。面接決定の後、人事委員会は候補者に面接を行う。面接の結果を人事委員会は教授会へ報告し、任用が望ましいと人事委員会が判断された候補者については、教授会の審議と投票を経て、正式な任用候補者として学部より全学に提起される。

昇格についても任用とほぼ同様であるが、審査委員会（主査、副査2名）を教授会（教授会代議員会）において投票により設置し、審査委員会は昇任候補者の面接評価を行ってその結果を教授会に報告し、教授会の投票をもって当該候補者の昇任可否を学部決定する。

基本的に全任用人事は公募によって実施されている。公募にあたっては、従来の学術雑誌への公募公告掲載と関係部局への公募書類郵送だけでなく、本学および公的な教員公募サイト（科学技術振興機構研究者人材データベース、JREC-IN）によるインターネット広報の利用が一般的となった。

教員の任用および昇任にあたっては教育・研究業績により当人の評価を行い、学科会議での提案を受けて執行部との調整の後、教授会にて審議される。教員の実績については、例えば各学科で実施した外部評価の報告書にも記載され評価委員の評価を受けたが、評価項目は論文、学会発表などの研究業績の他、文部科学省科学研究費や受託研究などの学外資金受託状況、特許申請・取得状況などがある。教育業績については教育研究集会における発表状況の他、学生からの評価を見るために授業評価アンケートを全教員を対象に実施している。人事公募にあたっては、公募要領において客観的な教育研究業績の他、研究に対する抱負および教育に対する抱負の提出を求め、人事委員会における選考の参考としている。

【長所】

公募を原則として透明性の高い任用人事を実施している。公募では、広く学外から優秀な教員を募集できるほか、Webの利用によって公募期間の短縮が可能となった。公募書類における研究および教育に対する抱負の記載は、人物評価の大きな要素となっている。

【問題点】

教員の実績評価では、研究実績に加えて教育能力と実績を評価する方向にあるが、研究業績に比べて教育業績は客観的な評価基準が定まっていない。現状では、自己点検報告書などにより研究業績と教育実態の把握に努めている段階である。

人事公募の開始が学内手続きのために遅れがちであり、場合によっては短期間の公募となり広報が不十分で応募者が少ない場合がある。また、書類のみによる人物評価は多少客観性に欠ける面がある。

【改善の方法】

全学的な任用書類において教育業績が記載されるようになったが、この書類様式での採用経験を重ねることによって基準の明確化を図る。また、早期の公募開始が可能となるよう、学部独自の教員組織整備計画を策定し、必要に応じて機動的な任用手続きを実施する。

教員採用にあたっては全学任用基準に従って必ず面接評価を実施しているが、それに至るまでに複数候補者によるプレゼンテーションを実施して事前審査を行うこともある。

教員の教育実績の把握については、授業評価アンケートを全科目について実施し、統計的分析結果をもとに個別教員に対する授業改善法の勧告を検討する。

文理総合インスティテュート

< 教員組織 >

1. 教員の配置状況

【理念・目的】

文理総合インスティテュートは3インスティテュートに教員配置を適切に配置している。各インスティテュートは経済学部、経営学部、理工学部に所属する専任教員（教授、助教授、専任講師）をインスティテュート教学に専念するという意味で「専念教員」、協力するという意味で「協力教員」とで支えられている。経済・経営学部所属する教員の授業担当においては、「専念教員」はインスティテュートの小集団科目と2科目以上の講義科目を担当する。「協力教員」はインスティテュートの講義科目を担当することと申し合わせている。

【実態】

文理総合インスティテュートの専念教員・協力教員の学部所属人数一覧は下記のとおりである。

コース	学部	専念	協力	小計	合計
ファイナンス	経済学部	3名	2名	5名	21名
	経営学部	4名	2名	6名	
	理工学部	6名	4名	10名	
環境	経済学部	3名	1名	4名	22名
	経営学部	4名	2名	6名	
	理工学部	9名	3名	12名	
サービス	経済学部	6名	3名	9名	17名
	経営学部	5名	1名	6名	
	理工学部	0名	2名	2名	

文理総合インスティテュートは卒業要件124単位の内、経済、経営学部はインスティテュート科目を50単位、理工学部は12～30単位取得しなければならないが、これらのいずれの科目についてもこの教学の主要な科目ではあるが、このうちコア科目として設定している科目は、以下の通りである。

【ファイナンス】ミクロ経済学入門、ミクロ経済学入門、会社経理入門、経営財務論、偶然現象の数理、経営分析論

【環境・デザイン】(コア科目設定なし)

【サービス・マネジメント】サービス消費論、生体機構論、運動生理学、マーケティング論、サービス・マネジメント論、ホスピタリティ産業論、ウェルネス論、トレーニ

ング科学、健康産業論、ヒューマンライフ論

そしてこれらの科目が、上記の教員組織により支えられており、その担当率（専任率）は73%である。

なお、この教員組織における年齢構成や女性教員の構成については文理総合インスティテュートの枠組みでは考えてはならず、それぞれの学部に依拠している。

次に学生数との関係を見ると、2003年5月現在の学生数は下表のとおりである。教員1人あたりの学生数は、入学定員で約450名、実在籍者数で約2,000名である。これは学部と比べると半分である。

	1回生	2回生	3回生	4回生	5回生以上	合計
ファイナンス	128名	138名	169名	154名	54名	643名
環境・デザイン	149名	143名	202名	197名	38名	729名
サービス・マネジメント	435名	445名	540名	517名	137名	2,074名

【長所】

文理総合インスティテュートは学費が学部比べて1.2倍であり、この0.2を原資として実験・実習関係の設備や専念教員の採用を行っている。このことにより基礎演習クラスを学部の35名よりも少ない25名で設定しているため、懇切丁寧な指導ができる。

【問題点】

上記長所にあげた専念教員が学部所属になるため学部教学の活性化のため、学部の科目およびゼミを担当することがある。また、学部役職も担当することがあり、これによってインスティテュート教学の展開上の制約が出ることもある。

【改善の方法】

インスティテュート教学委員会は学部教授会に先立ちインスティテュートの教学について先議権を持っているが、授業科目への専任教員の配置については、経済、経営、理工学部執行部と事前に調整し、相互の教学が成り立つよう努力する。

2. 教員間における連絡調整の状況

【理念・目的】

経済学部・経営学部・理工学部の共同コースであるファイナンス・インスティテュート及び環境・デザイン・インスティテュートでは、3学部に所属する各インスティテュート

の専念・協力教員によって構成される「各インスティテュート教員会議」が、経済・経営学部の共同コースであるサービス・マネジメント・インスティテュートでは、2学部に所属するサービス・インスティテュートの専念・協力教員によって構成される「サービス・マネジメント・インスティテュート教員会議」がそれぞれカリキュラムの編成ならびに運営をおこなう。また、必要に応じて科目の担当者および内容等についての調整をそれぞれの学部と行う。インスティテュートの小集団科目としての「基礎演習」および「専門演習」については、運営の方針および学生の学習実態を相互に交流するために適宜「担当者会議」を開催する。

【実態】

【ファイナンス・インスティテュート】

「ファイナンス・インスティテュート教員会議」

ファイナンス・インスティテュート専念・協力教員（経済学部名、経営学部名、理工学部名）によって随時開催、主要な議題は、カリキュラム・科目に係わる事項、予算執行に係わる事項、役職・人事に係わる事項、などである。場合により、メールなどで配信し、修正・承認を得る形でも運営している。その他の日常的事項については、運営委員会（運営委員長、教学委員、運営委員の3名）による方針をメールなどで配信し、修正・承認を得る形で運営している。

「基礎演習担当者会議」

随時、経済学部2クラス、経営学部2クラスの担当者が、それぞれ学部ごとに必要に応じて連絡を取り合っている。

【環境・デザイン・インスティテュート】

「環境・デザイン・インスティテュート教員会議」

環境・デザイン・インスティテュート専念・協力教員（経済学部4名、経営学部6名、理工学部12名）によって年5回程度開催している。主要な議題は、カリキュラム・科目に係わる事項、予算執行に係わる事項、役職・人事に係わる事項、などである。その他の日常的事項については、運営委員長が関係教員を協議しながら運営している。

「担当者会議」

基礎演習、実験・実習、専門演習、卒業研究の科目担当者が、必要に応じて連絡を取り合っている。

【サービス・マネジメント・インスティテュート】

「サービス・マネジメント・インスティテュート教員会議」

サービス・インスティテュート専念・協力教員（経済学部8名、経営学部6名、理工学部2名）によって年7回開催、主要な議題は、カリキュラム・科目に係わる事項、予算執行に係わる事項、役職・人事に係わる事項、などである。その他の日常的事項については、運営委員会（運営委員長、教学委員、運営委員の3名）による方針をメールなどで配信し、修正・承認を得る形で運営している。

「基礎演習担当者会議」

年2回程度、経済学部3クラス、経営学部3クラスの担当者が、それぞれ学部ごとに必要に応じて連絡を取り合っている。

「専門演習担当者会議」

年2回程度、特に演習受講募集時には、開設する7～8クラスの演習担当者がそれぞれの演習の分野や内容・テーマなどについて割り振りを調整し、応募する受講者に分かりやすい説明となるよう努めている。その他の日常的事項については、担当者間の連絡に委ねられている。

【長所】

インスティテュート専念・協力教員は全員、インスティテュート固有専門科目の担当者であり、各インスティテュート学生の学習実態をふまえた有効な議論を行うことができる。また、インスティテュート専念・協力教員は経済学部教授会・経営学部教授会・理工学部教授会での教学議論にも参加しており、経済学・経営学・理工学（数理科学・情報科学など）の基礎のうえに成り立つ各インスティテュート教学の議論を進めることに、多大なプラス効果を発揮している。また、ファイナンス・インスティテュートでは従来多くのメンバーが共同して文部科学省科学研究費助成金や学術フロンティア事業を申請し、補助を受けてきたので、研究面での交流が教育面でも有効であったと考える。

【問題点】

インスティテュート教員会議は、現在、経済・経営・理工学部の教授会が開催されない火曜日の同時時間帯を活用して開催されている。他の曜日、時間帯にすれば、授業担当と重なる教員が出席したり、職員の時間外勤務を余儀なくさせたりする時間設定となり、教員の負担を増大させることとなる。

また、インスティテュート教員会議の構成員が学部の各種委員を兼務した場合、火曜日にインスティテュート教員会議が実現したとしても、教授会開催のない火曜日には学部の各種委員会が開催される可能性が高いので、その教員のインスティテュート教員会議への参加が保証できない困難性にしばしば直面する。

【改善の方法】

経済学部教授会・経営学部教授会の開催日および時間が統一される方向にあるので、両教授会の開催されない火曜日の同時時間帯に、主要なインスティテュート教員会議を定例化することで解決される。

学部の各種委員会とインスティテュート教員会議の開催が火曜日で重なる場合は、それぞれの開催時間帯を調整することで、当面は乗り切る方向である。

ファイナンス・インスティテュートは、2004年度からファイナンス・情報・インスティテュートに改組することにより従来理工学部教員メンバーが数理科学科と情報学科の両方にまたがっていたものが、数理科学科に一本化されるので、現在よりは教員間の調整がとりやすくなる。

<教育研究支援職員>

【理念・目的】

文理総合インスティテュートの教育理念は、自然科学と社会科学の連携・共同、両者の総合化・融合化の課題に取り組むことであり、実験・実習を含む体験型科目を重視している。「ファイナンス」では金融市場分析実習、「環境・デザイン」ではデザイン演習、実験・実習、「サービス・マネジメント」ではパフォーマンス測定評価、観光開発（実習を含む）などの科目が配置されている。これらの学修には、教育補助（TA）を複数配置し学修援助にあたっている。この他、演習科目についても必要に応じて教育補助（TA）を配置している。さらに、学部生の上回生がオリターとして新入生の援助にあたり、担当教員・オリターの連携によって1回生の学修援助を行っている。

【実態】

実験・実習系科目でのTAの役割は、準備・後始末、学修中の指導援助、報告書の整理などである。経済・経営・理工の3学部にも所属する院生が担当し、開講期間中すべてに配置されている。担当教員も経済・経営・理工の3学部の教員が科目に応じて分担しており、科目によって担当するTA数も内容に応じて決めてきている。演習系科目でのTAの役割は、資料作成補助、現場実習の際の補助などである。担当教員からの申請に応じて配置している。

具体的には、ファイナンス・インスティテュートの「金融市場分析実習」などの実習系科目におけるTA配置、さらには、「偶然現象の数理」など社系学生にとってネックとなりやすい数学科目の教育補助のためのTA配置などを進めてきているところである。

ファイナンス研究センターにおいても、研究補助要因をアルバイト的に配置しているが、そしてこれが一部学生の学習のサポートをもしているが、なお十分とは言い難い。

また、スチューデント・サイバー・ディーリング・ルームに配置されている金融情報端末の利用のためにもサポート態勢が必要であり、これについては、学生諸君の力を活用し、その自主的あるいは種サークル的な学生の集団（SAと称してはいないが、実質的にはSAであるといえる）を育成し、彼らによる端末利用のためのサポート態勢を構築してきている。ゼミ研究室のパソコンの活用についても、上記サポート態勢を必要としており、ここでも学生諸君の中から優秀層をSA的に活用し、サポート態勢を構築している。

環境・デザイン・インスティテュートでは、「デザイン演習」、「実験・実習」、「実験・実習」の演習・実験系の科目に複数のTAを配置し、資料作成、準備、作業補助、助言などの任務をさせている。さらに、講義科目の中で「環境情報システム」、「製品開発論」などのような情報処理、データ・集計を伴う科目についても1名のTAを配置し、授業補助をさせている。

サービス・マネジメント・インスティテュートでは、「パフォーマンス測定評価」、「パフォーマンス測定評価」、「スポーツビジネス論」の各授業クラスに1名のTAを授業準備として、実験・調査等に用いる機材の準備・調整、資料等の準備や学修補助として授業時間内に限定した、グループワークの援助、機材の操作方法に対する細部の説明、データの加工・整理に対する助言、レポートの書き方等を補助させている。

【長所】

実験・実習系科目には理工系の内容も含まれており、安全性の維持に対するTAの役割は重要であり、その役割を十分に果たしていると認識している。グループワークや実験・調査の作業を取り入れている授業は、その内容上からも事前の準備を多く必要とする。この課題を解決し円滑な授業運営を行うために、TAの補助が有効に活かされている。さらに、環境計測・情報処理を中心とする実習系科目においては、経験豊富なTAの助言・アドバイスは貴重であり、担当教員との連携でその効果が発揮されていると認識している。

特にファイナンス・インスティテュートにおける、「金融市場分析実習」などではTAがかなりのサポート力をつけてきており、教員による教育に大いに助けとなっている。また、「金融市場分析実習」、「基礎演習」におけるINAPS演習その他、におけるTAの助力は大きい。「偶然現象の数理」でのTA配置も成果を上げてきている。

TAはグループワークや実験・調査の作業が学生の学習意欲を喚起するというだけでなく、授業場面において、学生の細かいつまづきに対し即応したTAの助言が学生の意欲をいっそう喚起している。

【問題点】

実験・実習系科目での準備・後始末にかなりの負担がTAにかかっているのが現状である。またTAがグループワークの指導補助を行うにあたって、実際は、授業場面を越えた事後指導に対する学生の要望が多くある。担当教員に対してだけでなく、授業場面とのつながりから、TAに助言を求める学生も少なからず存在する。これに逐一対応すれば、授業コマ以上の負担がTAにかかることになる。

力量のあるTAの今後とも安定的な確保が可能であるか、SA的な学生の育成においても、必ずしもシステムティックに行えているわけではない。この点も残された課題である。

【改善の方法】

事後の指導補助のもつ価値を伸ばそうと考えれば、TAの複数コマ契約を実現するかもしくは各授業クラスのTA複数契約を行うことである。ただし、他の科目へのTA配置計画とのバランスの上で判断しなければならない。

TAは院生に負うところが大きいわけであるから、安定的に院生を確保していく必要がある。しかも力量のある学生を確保するのに一定の困難を伴うかも知れない。常時配置するTAに加えて臨時的に配置するTAの導入を検討すべきとも考えている。

SAについては、これまでの学生集団の力量を維持・充実させるための手だてを講ずる必要がある。

3 各研究科における教育研究のための人的体制

独立研究科（応用人間科学研究科、言語教育情報研究科、先端総合学術研究科）を除いた各研究科の教員組織は、基礎となる学部の教員組織を基礎にして形成された上で、各研究科の方針に沿って運用されている。従って、記述全体とりわけ教員の任用等は、基礎となる学部での運用と密接な関係にある。これを前提にして、以下を記述する。

法学研究科

< 教員組織 >

【理念・目的】

「研究科の理念・目的・教育目標」で記述した目的を実現するため、研究科の役割・責任を明確にすると同時に、法学部との日常的な連携を可能とするような組織体制を構築する。

【実態】

2003年5月1日現在での本研究科専任教員数は63名である。このうち法学・政治学を専門とする教員は57名である。大学院科目の専任比率は71.7%である。ちなみに、2003年5月1日現在での在籍者数は、前期課程で208名、後期課程で17名である。

本研究科では法学部執行部（学部長、副学部長、学生主事、企画委員長）と法学研究科執行部（研究科長、研究科主事、教員全員）とを人的に分離した。これは、毎年の入学者数が100名を超える状況による規模の増大の中で教育研究の高度化を実現するために、研究科運営を強化するものである。法学部事務室内でも大学院業務を主として担当する職員を2名配置した。

研究科の運営については、研究科所属教員のすべてを構成員とする研究科委員会のほか、教学全般の検討や入学試験問題の点検にあたる研究科教務委員会、奨学金給付のあり方を検討する研究科奨学金委員会をおいている。

なお、法学部執行部と本研究科執行部は合同で執行部会議を開催し、学部教授会と研究科委員会は連続して開催している。これにより、学部と研究科との連携を実現している。

【長所】

本研究科の現在の規模に照らして適切な教員数と思われる。専任比率についても、非常勤講師として実務家に依頼する必要があることなどを考慮すると、適切な数値と思われる。また、詳細は省くが、各分野にバランスよく教員が配置されている。

研究科の規模が増大する中で教育研究目標を実現するには大学院の運営に責任を持つ独自の執行部と事務局が必要である。同時に、法学部と本研究科との共同開講科目の存在や法学部における大学院進路プログラムの検討など、法学部と本研究科との教育研究上の連携が必要である。現在の体制は、この両方の要請によく応えるものとなっている。

【問題点・改善の方法】

2004年度以降は、法科大学院の開設に伴い、法学部、法学研究科、法科大学院の三者間の連携をいかに図るかが新たな課題であると考えている。この課題について現在検討している。また、計画的に教員人事を進める。

< 任期制等の導入について >

【理念・目的と実態】

高度な実務経験を有する者に限定して任期制教員制度を利用する。このほか、高度専門職に在職したまま本学に任用する「特別契約教員」制度も活用して実務家を登用し、研究教育における社会性をいっそう追求すべく教員と実務家との交流を図る。これ以外に教員の流動化を促進する措置は必要ないというのが、法学部と本研究科の方針である。

2003年5月1日現在で、任期制教員の採用実績はない。「特別契約教員」は、法学部において2003年5月1日現在で3名任用している。うち、2名は弁護士業務に従事、1名は民間企業の代表取締役であり、これらの教員が大学院科目を担当している。

【改善の方法】

実務家を登用する上で柔軟な任用方式を準備している。任期制教員規程による採用はまだない。教員任期制を拡張することには慎重でなければならないが、若手の実務家を任期制教員として任用し、実務界との交流を積極化させることについては現在検討中である。

経済学研究科

< 教員組織 >

【理念・目的】

本研究科は、従来の狭い意味における研究者養成機能に加えて、高度専門職業人養成、留学生教育、社会人の再教育にも取り組み、経済学の高度な研究、教育にたいする社会のニーズに応えるようにしている。その理念・目標を実現するため、研究科の役割・責任を明確にすると同時に、学部との日常的な連携を可能とする組織体制を構築する。

【実態】

2003年5月1日現在の本研究科専任教員は45名（任期制教員2名を含む）である。

研究科委員会は教授会メンバーのうち、経済学を専門とする教授・助教授・専任講師の全員で構成されている。担当体制は、エコノミストAコース、エコノミストBコースの2コース、税理・財務コース、およびMPEDの各コースにおかれている科目編成に即して、前年度に決定する。その際、教員数に比して院生数の多い税理・財務コースでは担当する院生数に偏りが生じないように一定の配慮を行っている。

研究科全体の運営は研究科委員会が責任を負っている。毎月2回程度で会議を開催し、必要な事項について審議、決定を行っている。また、本研究科では、税理・財務コースおよびMPEDで任期制教員2名を採用している。これら任期制教員も研究科委員会に出席する権利と義務を負っている。

研究科委員会の構成メンバーが全員経済学部教授会の構成メンバーであること、研究科委員会は教授会の後に開催していること、経済学部企画委員会は学部・研究科にわたって審議していること等、経済学部と本研究科との連携は日常的に取れている。

【長所】

大学院科目を担当する教員全員による研究科委員会が定期的に月2回程度開催されているので、さまざまな事項や課題についても適時、審議、検討することで解決することができる。

【問題点】

経済学部長が本研究科長を兼務し、さまざまな審議事項については、経済学部教授会のもとに常設されている企画委員会に諮って検討を行っているが、大学院教学に関わる事項が増加しているなかで、執行部体制の強化が必要になっている。また、本研究科委員会は経済学部教授会終了後に開催することが慣例であるため、時間の制約が大きくなっている。

【改善の方法】

学部長と研究科長とを分離することを検討する。さらに、必要な検討事項については、研究科委員会のもとに小委員会を設けて、検討を行う。

< 任期制等の導入について >

【実態】

目標理念の達成を図るため、専任教員で担当できない分野、財務コースの税法担当およびMPEDの英語授業を担当できる任期制教員を採用している。これは学部配分されている専任教員の定員枠のなかから2名分を大学院担当の任期制教員として運用している。

【長所】

全学の任期制教員制度の主旨に合致し、本研究科における教学の高度化、国際化に資するかたちで定員の枠内で柔軟な運用が可能である。

【問題点】

2007年度までの期限付き定員であるため、税理・財務コースおよびMPEDのこれからの展開にかかっているという、ある種の不確定要素をかかえている。

【改善の方法】

今後、本研究科の改革を具体化していく中で検討する。

< 大学院担当の専任教員の任用等 >

【理念・目的】

大学の大きな使命の1つは、高度な研究活動にある。また、研究成果や研究機能をつぎの世代に受け継いでいく教育という機能も併せ持っている。この意味で大学院の位置、役割は大学にとってきわめて大きい。このことから、大学院教学を担当する専任教員の選考にあたっては、その研究能力とともに、大学院での教育能力にも目をむける必要があると認識している。

【実態】

本研究科は、経済学部を基礎とした研究科であるので、大学院担当の専任教員という独自の基準や手続きは「任期制教員規程」のほかには特に設けず、学部科目の担当教員の任用時に大学院担当能力についても同時に判断するようにしている。

現在、学部配分されている専任教員の定員枠のなかから2名分を大学院担当の任期制教員として運用し、規程も制定している。この2名分については主として大学院科目を担当する能力に絞って任用人事を行った。しかし、この任期制教員の場合も、学部科目の担当を兼ねているために、任用の際の手続き等は学部教授会をとおしてこれを行った。

【長所】

現在の本研究科は経済学部の上に成り立つ形をとっているために、募集等の人事の選考や審査にあたって学部が主体となって、いわば学部と一体で行っていることには合理性があると認識している。また、原則として経済学を専門分野とする教員は全員、大学院科目

を担当するので、その意味でもこの考えと進め方は合理的である。

経営学研究科

< 教員組織 >

【理念・目的】

「新しいビジネスを発見し、ビジネスを創造する」という本研究科の教学理念の実践を通じて、企業社会で必要とされるビジネスリーダーの育成をおこなう。そのための教員組織を整備し、専任教員に加えて客員教授やゲストスピーカー等の講師を採用して、「プラカデミック（プラクティスとアカデミックの融合）」教育に効果をあげる。

【実態】

教員組織は46名の専任教員が中心であるが（学部教員による大学院兼担という組織体制）、客員教授、外部講師（非常勤講師）、任期制教員等の多様な雇用形態により、プロフェSSIONAL・コースに相応しい教授陣を配置している。教員の専門領域は、経営戦略、経営財務、生産・技術管理、アカウントティング、組織科学、マーケティング、企業分析、経営政策、財務会計等多岐にわたっており、院生の多様な研究テーマへの対応が可能となっている。また、ビジネスの最前線で活躍する多彩な方々をゲストスピーカーとして招くなど、「生きた経営学」との接点を構築しながら、高い次元でのプラカデミックアプローチを実践している。

なお2003年度の時点で、研究科の講義を担当する教員58名のうち22名（37%）が実務経験を有する教員を配置している。また、2003年度は20名程度のゲストスピーカーを各講義で招聘した。なお、本研究科の授業は最大50名までで実施されている。

【長所】

大学としての主体性・自立性を維持しながら、教育研究活動における産業界との相互交流を積極的に拡大している。また、時代に即した最先端の教育サービスの提供ができています。ゲストスピーカーによる授業には専任教員が同席し、実際の現場の話に理論の裏づけを加えるなど、質の高い講義を展開している。これらの結果、授業に対する院生の満足度は増大している。

< 大学院担当の専任教員の任用等 >

【理念・目的】

教員採用ならびに審査は、立命館大学教員任用・昇任規程に則り、客観的な基準・評価にもとづいて実施している。

【実態】

教員の採用は学部・研究科一体として行われ、学部人事委員会を設置して計画的に進めている。教学政策上の判断をふまえた計画的人事の実施のため、人事委員会メンバーには学部の企画委員会委員を含めるようにしている。教員募集に際しては、学部人事委員会が

募集要項を作成し、学部教授会で承認をうける。応募者の審査は、当該領域の専門に近い教員から成る任用委員3名と人事委員3名によって行われ、教授会での審査結果報告、投票によって任用決定が成される。この間、任用候補者の研究業績等の閲覧を教授会メンバーが行いうるようになっている。

教員の昇任審査は、全学の「教員選考基準」にもとづいて行われる。現職就任年月数を基礎資格要件として、現職就任以降、優れた教育研究業績をあげた者を人事委員会が推薦し、教授会で報告・審査する。その後、教授会での投票によって昇格の可否を決定する。教授および助教授への昇任審査対象者の資格要件は、それぞれ以下のとおりである。

教授： 39歳以上の助教授で、助教授就任以降に審査対象となる4点以上の研究業績があること（研究業績は、公表された著書、論文、翻訳を対象とする）。

助教授：任用後2年以上の専任講師で、任用時以降に審査対象となる3点以上の研究業績があること（研究業績は、公表された著書、論文、翻訳を対象とする）。

なお、審査に際しては、研究業績のみでなく、職位に相応しい教育、学部運営への積極的取り組みも考慮される。

【長所】

教員募集、任用、昇任とも、客観的かつ公正な制度・基準によって運営されている。

【問題点と改善の方法】

教員募集の公募に対してきわめて多数の応募者がある場合、審査委員の負担が過重になるケースが往々にしてある。こうした場合、審査委員の増員を図るなど柔軟な仕組みの導入を検討する。

教員の採用審査は、主に研究実績に基づいて行われるが、教育実績や行政能力も視野に入れた審査の仕組みがまだ不十分である。この点、審査基準について教授会で議論を進める。

社会学研究科

< 教員組織 >

【理念・目的】

本研究科は、「研究科委員会が、授業担当に相当すると認めた産業社会学部専任教員」が協力して大学院教学を支えることを旨とし、特殊講義以外の、大学院基幹科目は、全科目を産業社会学部専任教員の協力によって開講している。産業社会学部改革に伴う人間福祉学科の創設に伴い産業社会学部教員定数が増加し、それによって、本研究科を担当する教員数も増加し、とりわけ人間福祉領域の指導体制が充実した。本研究科の教員構成は、基本的にこれらの領域・規模に対して、適切に配置されている。

【実態】

産業社会学部専任教員は、原則として、必要に応じて大学院科目を担当する。また特別演習・特別研究を担当して院生の個別研究指導を行う。他に、客員教授が大学院科目を担当する場合もある。交流科目をおいているため、学内の独立研究科科目の受講、他大学との連携・協力を行っている。

大学院科目については客員教授の招聘を除くとすべて産業社会学部の専任教員が担当している。具体的に述べれば、本研究科では、前期課程には、必修科目として特別演習・領域別に基幹科目・展開科目・演習がおかれ、さらに、研究科共通基幹講義科目・展開科目がある。特別演習・主要講義科目はすべて、専任教員が担当し、毎年開講している。専任教員による研究指導を原則として、非常勤教員を委嘱していない。任期制教員の採用実績もない。従って大学院科目の専任比率は90%をこえ、専任比率は非常に高い。設置基準との関係で言えば、適切・妥当といえよう。

2003年5月1日現在での本研究科専任教員数は65名である。一方、2003年5月1日現在での学生数は、前期課程115名、後期課程31名である。したがって、専任教員一人当たりの在籍院生数は、前期課程の場合は1.7名、後期課程の場合は、0.4名となっている。本研究科の現在の規模に照らして適切な教員数だと思われる。また、産業社会学部における人間福祉学科の創設により、教員数が増大し、専任教員で必要な科目を充当できている。後期課程は、「特別研究」のみであるが、専任教員が研究指導を行う科目である。後期課程を担当する教員のうち、博士学位を有するものは21名（32.3%）であるが、その他の担当教員も、それに準ずる力量をもち、課程博士を送り出してきており、本研究科教学の目標の達成可能な教員組織を擁しているといえる。問題は、本研究科における院生指導の根幹である特別演習・特別研究において、院生の研究テーマと教員の専門領域との関連で、教員の担当院生数にばらつきが生じ、教員間で負担が著しく異なる実態があることである。

【長所】

産業社会学部専任教員の共同により大学院教学が支えられており、原則として専任教員を大学院主要科目に配置し、院生への丁寧な指導が徹底できる本研究科教員組織があり、本研究科として責任ある教学の体制を整えている。また、産業社会学部改革と本研究科改

革が速やかに連動し、産業社会学部生を本研究科に迎える体制をとりやすい。

【問題点】

研究テーマが多様化し、一部教員のなかには院生指導負担が過大となっている場合もある。今後、新たなプログラム展開やプロジェクト型研究の展開による負担が予想される。また、応用人間科学研究科の開設に伴い、産業社会学部所属教員の一部が、研究科でみれば、応用人間科学研究科配属となり、本研究科委員会の構成員ではなくなった。その結果、本研究科所属院生の実質的指導を応用人間科学研究科配属教員にゆだねるといった「ねじれ」現象が起こっている。

【改善の方法】

今後の本研究科教学改革に必要な教員体制の計画的整備を検討する。検討例としては、英語による教育プログラムの設置・専門社会調査士育成に必要な教員・スタッフの増強などが挙げられる。また、任期制教員も含めて、多様な形態での教員採用を本研究科内で検討する。

< 大学院担当の専任教員の任用等 >

【理念・目的】

「研究科委員会が、授業担当に相当すると認めた産業社会学部専任教員」であれば基本的に大学院教学を担いうる、という本研究科の合意に基づき、教学を進めてきた。少なくとも、2003年5月時点では、大学院担当の専任教員について、独自に採用に関する規定をおいていない。

【実態】

採用実績はない（学部記述を参照）。

国際関係研究科

< 教員組織 >

【実態】

本研究科の理念・目的・教育目標の実現と、本研究科の教育と研究を執行・審議する体制として運営委員会と研究科委員会を設置している。具体的には、本研究科の理念・目的・教育目標を実現し、その執行状況を不断に点検するために研究科長と研究科主事および5名の運営委員から成る運営委員会を組織し、年間25回程度の頻度で定期的に委員会を開催して研究科の業務を執行している。また、弾力的かつ効率的な執行を図るために、各運営委員には個別に入学試験、インターンシップ、広報、海外大学、留学などの業務を割り当て、全体を研究科長および研究科主事が総括する体制を整えている。さらに重要事項については、研究科を担当する専任教員全員から成る研究科委員会を定期的開催し、審議のうえ決定している

また、国際関係学部との関係は研究科長が学部長を兼務しているほか、研究科の教務を担当する教職員は国際関係学部との兼務となっており、組織面だけではなく人的構成面においても国際関係学部との密接な連携を図っている。

国際関係学の分野において高度な専門性と実践性を発揮するためには、その学問の性格上、多様性に溢れ多彩な研究分野を含む教員スタッフを確保することが不可欠の条件となっている。このため、専任スタッフの充実と並んで、積極的に内外から客員教授を招くとともに、不足する分野・テーマに関しては非常勤講師によって手当てを行っている。2003年度現在、本研究科専任教員38名、客員教授15名、非常勤講師8名を現有スタッフとしている。これに対して在籍する院生数は、前期課程107名、後期課程10名である。したがって、専任教員一人当たり院生2.8名、客員教授を含めた教員一人当たり院生2名、非常勤講師を含めた場合の教員一人当たり院生1.8名となっている。なお、本研究科では、グローバル・ガバナンス、国際協力開発、多文化共生、Global Cooperation Programの3プラス1プログラムごとの教員配置体制はとらず、プログラム間の相互乗り入れ方式を取っている。

なお、任期制等の導入については国際関係学部の教員組織等に記述する。

【長所】

少人数教育を十分実現しうる教員一人当たり在籍院生数が実現されている。また、旧来のディシプリンでいうところの国際政治・法律、国際経済・経営、国際文化・社会の3分野からバランスよく教員が構成されている。加えて、毎年7、8名の客員教授を招くことで、最も先端的な研究テーマに触れることを可能にしている。

【問題点】

学際的な学問の性格上、どれだけ現有スタッフの充実を図っても、地域・分野・テーマによっては院生の希望する研究テーマにもっともふさわしいスタッフを担当にあてるのが困難である。研究内容そのものの国際化の進展に応じて、とりわけ海外からの客員教授に対する招聘要望が高まっている。

【改善の方法】

任期制教員制度の活用も睨みながら、安定的なコアスタッフの確保と同時に、フレキシブルな教員体制の可能性についても模索する。また、海外提携先をいっそう開拓し、客員教授招聘の選択肢を広げていく。

政策科学研究科

< 教員組織 >

【理念・目的】

本研究科の目標理念は、複雑化する政策問題の解決に導くような知見の刷新、政策問題間のリンケージの深化に対応できる柔軟な知識の生産、社会的協働をもたらすことのできる知識の実践性、情報化と技術革新の進行という基本条件を前提とした組織運営と戦略策定に役立つ知識と技法の開発の4点を視野にいれた新しいディシプリンの構築にある。本研究科の教育組織は、法学、政治学、行政学、経済学、経営学、歴史学、哲学、文化理論、言語学といった人文社会諸科学に加え、政策課題の技術的な側面をカバーする工学を中心とする諸分野の教員をバランスよく配置し、これら異分野間の協働を促す組織である必要がある。本研究科における政策研究は、あれこれの政策提案を行うための実用的な分析テクニックの教授にとどまるものではない。昨今の政策課題の複雑性、その論争的性格、さらには政策課題そのものに内在する価値的対立までも視野にいれたとき、研究の方法は、これまで政策分析のメインストリームとして認知されてきたものばかりではなく、価値問題を扱う規範的な視角、制度や政策の通時的な変化を扱う歴史的な視角、政策そのものをディスカールとみなす文化論的な視角が必要になる。加えて、政策研究の柱の1つは、生産される知識、開発される技法の実践的性格にあり、研究課題そのものの実務との近接性にある。

こうした観点から、本研究科においては、広く学術研究の諸分野をカバーする教員を任用だけでなく、実務経験を有する専門家を含めた教員組織を確立する必要がある。本研究科の教員組織は学部の教員組織とおおむね同一であるが、教員の任用にあたっては、大学院科目の担当を前提とした任用を行っている。

【実態】

1. 概要

研究科委員会は、政策科学部教授会の内で学内の他研究科のメンバーとなっている2名を除いた同一メンバーで構成されている。臨床と基礎理論の往復を重視する政策研究において、本研究科と政策科学部の研究教育内容の連携は不可欠であり、研究科委員会と学部教授会を共通のメンバーで構成することは、政策科学部・本研究科の力を集結する点で妥当なものである。また、広く学術研究の諸分野をカバーする教員を配置すると同時に、開設当初から行政、金融、都市計画、環境の実務経験を有する専門家を専任教員として任用してきている。

現在、在籍する教員の多くは研究科設置の際の審査に合格した教員であり、その後に任用された教員についても、任用審査の段階で大学院科目の担当可能性を条件に審査を行ってきている。また、本研究科では、多様な背景を有する教員の力を最大限に引き出すための教育カリキュラム改革の努力を進めてきている。基礎研究分野を担う教員、実務近接分野における研究指導を行う教員といった具合に、教員間にそれぞれの特性を活かした分業関係があるが、とりわけ2003年度実施の教育カリキュラム改革においては、

そうした関係を投影させた科目区分である「政策科学研究プログラム」「政策起業プログラム」を開設し、とくに後者においては、教員がもつ社会的ネットワークの活用による視野を広げている。

現在の、専任教員一人あたりの在籍学生数は、前期課程2.4人、後期課程1.1人、全体では3.5人となっている。

2. リサーチプロジェクトとの関係

リサーチプロジェクトの担当者は30名で、研究科委員会の構成メンバー37名中の81%がいずれかのリサーチプロジェクトの担当者となっている。

学生の研究テーマとの対応関係については、リサーチプロジェクトのテーマに本研究科の考え方が投影されている。各プロジェクトのテーマは、既存のディシプリンとの対応関係をもつわけではなく、それぞれが高度に学際的なアプローチを必要とするものである。本研究科の院生の多くは、複雑化する政策課題の記述、説明および問題解決策の模索をテーマとしているため、単一ディシプリンをベースとした指導にはなじまない。したがって、教員組織をそれぞれ学際的な性格をもつテーマを中心にグルーピングし、その中で複数指導体制を構築することで、院生の研究テーマと教員の専門領域との間の連携をはかることが可能になっている。

【長所】

本研究科の教員組織は基礎学部である政策科学部の教員組織とおおむね同一であり、その構成は、社会諸科学から工学にわたっている。それぞれの背景的ディシプリンを生かした研究素材、研究方法、研究フィールドの提供がおおむねバランスよく行なわれている。

また、研究科と学部の組織の共通性は、学部と研究科の連携科目の開設などに資する。特に政策研究の実践的な部分は、多くの積極的な学部学生との協働で進めることで、研究成果がより高まる側面がある。

政策科学という新しい研究領域の開拓には、できるだけ多様な研究スタッフの協働が求められ、その意味でも、学部担当者や研究科担当者を分離しない組織は、効率的で優れている。

【問題点】

学部スタッフのうち外国語科目担当者は担当科目が多いため、リサーチプロジェクトを担当する時間的な余裕が十分ではなく、担当機会をつくりだすことに困難がある。政策研究は、社会科学、社会工学、人文学を含むトータルな研究視角が不可欠であることを踏まえれば、ここには改善の余地がある。政策科学は閉じたディシプリンではなく開放的なディシプリンであるので、可能な限り全員担当体制の確立をめざす必要がある。

また、研究指導体制にかかわって、前期課程については、リサーチプロジェクト内の集団指導が原則であるが、同時に指導教員を院生に選択させているため、事実上、個人指導に特化していくケースもある。一方、後期課程の院生に関しては、ゆるやかな研究分野ごとのクラスと指導教員による個人指導を融合させた指導体制になっている。

【改善の方法】

外国語科目担当者が、その専門研究を生かして、リサーチプロジェクトを担当できる機会を増やしてきている。学習・研究ツールとしての外国語の有用性は言うまでもないが、すでに社会科学研究そのものが言語論的な転回を経ていること、政策分析そのものがひとつのディスカールであることを踏まえたとき、言説批判の方法と言語分析をツールとした政策研究のプレゼンスを高める必要がある。

研究指導体制上の改善としては、共同研究の場としてのリサーチプロジェクトの基本理念に立ち戻るために、プロジェクト単位で年度ごとに研究計画を策定し、研究成果を報告し、公表するなどの手立てを2004年度から導入することになっている。

<任期制等の導入について>

【実態】

多様な教員任用制度はさまざまな目的で利用可能である。本研究科においては、博士(甲号)学位取得者を中心とする若手研究者が研究と教育の両面にわたる力量を向上させる機会として、この制度を活用することを検討してきた。一般に、任期制教員は高度な専門的な知識・技能を有する者を、現職を維持したまま期限付きで教員として任用するケースが多いが、本研究科では、このような教員の任用については本学の客員教授制度など他制度との整合性を勘案して、適宜必要な人材を任用していく方針である。

現在、本研究科に任期制教員は在籍していない。これは、任期制教員制度を前述した若手研究者の教育力量向上の機会として活用することについて、全学的な合意をみていないことによる。

<大学院担当の専任教員の任用等>

【実態】

本研究科の教員組織は学部の教員組織と同一であるため、「大学院担当の専任教員」というカテゴリーは存在しない。研究科設置における目標・理念の項目に記したように、本研究科においては、研究科の教員組織を学部のそれと同一とし、すべての教員が学部と研究科にわたる教育にかかわることに積極的な意味があると考えている。

【長所】

学部・研究科の教員組織を一体化させることで、おおむね良好な連携がはかられている。

【改善の方法】

今後は、カリキュラムレベルでさらに有機的な連携をはかっていく必要がある。

文学研究科

< 教員組織 >

【理念・目標】

本研究科では、その目標・理念の実現のために、各専攻・専修にそれぞれの専門性をもった専門教員を配置し、さまざまな院生の多様な研究について適切な研究指導が行える体制を整えている。また、個別指導や少人数の授業を実施するための体制と授業編成を行い、人文科学諸分野の研究の向上をめざしている。

本研究科では、前期課程担当と後期課程担当の教員を、規程（内規）により定め、それぞれに対して審査を行い適切かつ妥当性のある研究科教員組織の維持をはかっている。

【実態】

2003年度現在、文学研究科の担当教員は69名（うち後期課程担当教員36名）である。主要な科目については専任教員が担当するほか、論文（研究）指導科目では複数の担当体制をとるなど、院生のさまざまな研究活動を支え、さらには本研究科の理念・教育目的の達成につとめている。

本研究科では、内規に基づき、審査委員会および研究科委員会において研究科担当教員としての適確性を審査している。

前期課程科目の担当教員は、本学で専任の教授または助教授歴3年以上の者、あるいはこれと同等以上の教育研究歴を有する非常勤講師で、博士学位かそれに相当する顕著な研究業績を有する者である。審査委員会による審査と研究科委員会の議決を経て認定される。

後期課程科目の担当教員は、本学で専任の教授または助教授歴5年以上の者、あるいはこれと同等以上の教育研究歴を有する非常勤講師で、博士学位かそれに相当する顕著な研究業績を有する者である。審査委員会による審査と研究科委員会での3分の2以上の承認を経て認定される。

各専攻では、このようにして審査された教員を配置し、学部から前期課程、後期課程まで、それぞれに応じた指導体制をとっている。

【長所】

担当教員の審査を厳密に行うことで、本研究科の特徴である丁寧かつ的確な個別指導を行うことが可能となっている。このような指導体制のなかで、課程博士の輩出が徐々に増加してきている。

今後の3コース制改革の中では、従来よりも多くの大学院担当教員が必要となることから、その審査体制や方法は検討課題である。

理工学研究科

< 教員組織 >

【理念・目的】

理工学研究科教員は、理工学部所属教員が自学科の専門教育を担当すると同時に、その専門性に関連した大学院科目を分担して担当する。学問と教育の将来展望を常に念頭におき、それに柔軟に対応できる教員組織とする。

【実態】

本研究科の教員定数は、本学理工系基準である学生34名に教員1名を基本とし、文部科学省認可の学部および研究科学生収容定員総数に対して教員数（専任の教授，助教授，専任講師の総数）を算出している。なお、この教員総数には専門教員の他、基礎教育を担当する教員および語学教員（語学の全学規定により9.3名）なども含まれている。

本研究科委員会は、原則として任期制講師を除く専門の専任教員で構成されている。

本研究科に所属する教員の専攻配置計画は、各教員が担当する研究室の規模（院生総数）が同様になるようにした上で、各専攻の個別事情を勘案し、研究科長の主導による研究科委員会の議論により決定している。

現状は以下のとおりである。

専攻	院生数	教員数(教授・助教授)	教員1名当たり院生数
数理科学	32名	16名	2.0名
物質理工学	292名	33名	8.8名
環境社会工学	239名	40名	6.0名
情報システム学	496名	65名	7.6名
フロンティア理工学	23名	20名	1.15名
総合理工学	79名	134名	0.59名

【長所】

研究科長主導により、柔軟な教員配置が可能となる。

【問題点】

将来計画を策定した場合、教員総数が学部を基礎として規定されているため、現員数との間に経時的不整合が生じる場合がある。

【改善の方法】

多様な雇用形態による柔軟な教員組織整備を進める。

<任期制等の導入について>

【実態】

本学部・研究科では、任期制教員として、教授が1名、助教授が1名、講師が13名在籍している。

本研究科ではフロンティア理工学専攻における指導体制充実のため、2002年度は6名の任期制講師枠を設定し、早期学位取得をめざした指導を強化した。

【長所】

本研究科の目標・理念にそって、先端研究分野への素早い対応が可能である。

【問題点と改善の方法】

社会の要請に応じた先端科学研究分野への対応に関して、適切な教員配置を実現するために、学部長（研究科長）主導によって任期制教員数の設定等、柔軟な教員配置を検討する。

応用人間科学研究科

< 教員組織 >

【目標理念】

本研究科は、対人援助の諸領域を対象とした応用人間科学研究を行う高度専門職業人養成のための大学院であり、立命館大学の福祉、心理および教育系を統合した人間化教学の高度化の課題を実現し、今日の社会的ニーズに的確かつ迅速に対応するために、臨床心理士、学校心理士、専修教員免許など高度な資格取得をめざす。こうした「人間化分野」教学の新展開には、幅広い教養と基礎的な学力に加えて、高度な専門知識と技術の修得が必要であり、学部と大学院との密接な連携を前提とした教育システムを作り上げることがきわめて重要となる。そのために、福祉、心理、教育系教学の大学院レベルでの統合によって、可能な限り弾力的な仕組みで一体的な人間化分野教学を構築しつつ、その中核となるべき研究科組織を設置することにより、魅力と特色あるカリキュラムの整備と教学面での責任を明確にする。

【実態】

本研究科の教員数は以下のとおりである。

2001年度 15名 + 4名（特別契約教員） = 19名

教員1名あたりの学生数 在籍者 58名 ÷ 19名 = 3.1名

2002年度 15名 + 4名（特別契約教員） = 19名

教員1名あたりの学生数 在籍者112名 ÷ 19名 = 5.9名

2003年度 13名 + 4名（特別契約教員） = 17名

教員1名あたりの学生数 在籍者125名 ÷ 17名 = 7.4名

本研究科は専任教員、他研究科に所属する兼任教員、兼任講師（非常勤講師）から成っている。専任教員は、2003年度で、本研究科所属の専任教員1名と特別契約教員4名および学部と本研究科両所属12名の17名である。科目全体に占める専任率は、2001年度86.0%、2002年度87.5%、2003年度75.4%である。なお、臨床心理学領域必修科目はすべて専任教員が担当している。

院生の研究テーマ（臨床心理学、学校教育、臨床教育、障害、看護、高齢者、養護、児童福祉、発達、社会福祉、家族など）と教員の専門領域の間には、十分な対応性を確保している（大学基礎データ「専任教員の教育研究業績一覧」参照）。

【長所】

本研究科の教員は、対人援助の諸分野を専門的に研究する教員で構成されている。また実践現場において対人援助活動を行う専門家を特別契約教授や非常勤講師として迎え入れ、現実の具体的な問題に即応した教育内容を学生に提供することが可能となっている。

< 任期制等の導入について >

【理念・目標】

対人援助分野の総合的な実践学の構築をめざす本研究科では、優れた実践経験と高度な教育能力を有する人材を教員として採用する。

【実態】

本学では、特別契約教員（毎年契約更新、任期5年以内）という制度を置いている。本研究科では現在、特別契約教員に4名の教員がいる。これらの教員は、臨床心理、福祉分野の長い実践経験を有する専門家である。特別契約教員は、対人援助学演習を担当するとともに、講義科目も担当し、院生の実践的な研究指導において不可欠な役割を果たしている。

【長所】

実践に詳しく、かつ臨床の現場をもっている専門家を教員として受け入れることで、研究科の教育研究方針を効果的に実現している。

< 大学院担当の専任教員の任用等 >

【理念・目的】

本研究科教学と密接な関連を有する他研究科および産業社会学部人間福祉学科、文学部心理学科心理学専攻、文学部哲学科教育人間学専攻の教員構成・配置との調整をとり、研究科の設置趣旨にもとづく人材養成の目標を達成するためにふさわしい教員構成と責任体制をめざす。

【実態】

少人数で構成する研究科教授会が単独で人事をおこなうことは、全学的観点や公平さと厳格さを十分確保できない側面がある。また、既設学部や研究科との教学面・人事面での全学的構成を考慮した人事をおこなう必要がある。そこで、本研究科の専任教員の募集、任免、昇格、配属、移籍は以下のような手続きを経て行っている。

すなわち、「独立研究科全学人事委員会申し合わせ」にもとづき、応用人間科学研究科全学人事委員会を立ち上げ、人事委員会において選考委員（3名）を選出する。研究科の専任枠また全学人事枠による研究科人事は、人事委員会が先議し、研究科教授会の議を経て、大学協議会の承認を得る。研究科人事は、事前に人間化分野に関連する社会学研究科ならびに文学研究科、産業社会学部人間福祉学科ならびに文学部の心理学科心理学専攻、哲学科教育人間学専攻等の意見を聴取しつつ選考し、人事委員会で先議し、研究科教授会で議決する。その後、産業社会学部と文学部両学部教授会での了承を経て、大学協議会の承認を得るものとする。人事委員会、教授会は3 / 4以上の出席で成立、2 / 3以上の同意により決定する。

【長所】

関連する既設学部・研究科と調整しつつ、適切な人事を行う厳正な仕組みが構築されている。また、研究科教員の体制について、少なくとも年に一度、応用人間科学研究科全学人事委員会で検討し、教学に支障のないように配慮している。

言語教育情報研究科

< 教員組織 >

【理念・目的】

本研究科は、学部に基礎を置かない独立研究科であるため、教授会構成員である専任教員のほか、各学部所属であっても大学院科目担当を行う専任教員（兼任教員）も含めて、専任教員の比率を70%以上に置いている。教授会を構成する専任教員の場合、英語教育学、日本語教育学という2つの領域を含む言語教育学コースと、理論言語学、社会言語学、言語情報学といった領域を含む言語情報コミュニケーションコースとの3領域で構成されており、各領域について研究指導を行うに相応しい教育研究業績を有する専任教員を2名以上配置する。学生定員は、入学定員60名、収容定員は120名となるため、15名の専任教員を3つの領域をバランスよくカバーできるように配置し、研究科教授会を構成する。

【実態】

本研究科は、その設置理念・目的に対応して、英語教育学、日本語教育学、言語情報コミュニケーション学の3つを教育研究の主要領域としており、120名（完成年度）の収容定員に対して、研究科教授会を構成する15名の研究科の専任教員（研究所所属教員1名を含む）、9名の兼任教員のほか、他大学・研究機関から出講の7名の兼任教員、合計31名の教員により教員組織を編成している。大学院科目担当を行う本学の専任教員（兼任教員）も含めて、専任教員の比率は、現在77%である。15名の研究科所属の専任教員（教授14名、助教授1名）の内訳を研究領域でわければ、英語教育学（英語教育学、音声学、応用言語学・第二言語習得研究、テストング、CALLなどの分野）が6名、日本語教育学（日本語教育と語用論研究、日本語教授法、日本語教育史、日本語教育と異文化理解、対照言語学などの分野）が4名、言語情報コミュニケーション学（理論言語学、社会言語学、コーパス言語学、言語教育工学などの分野）が5名である。

上記の専任教員のほか、9名の兼任教員、7名の兼任教員が本研究科科目を担当している。院生の研究テーマのうち、早期英語教育などの分野は、直接この分野を専門とする専任教員がいないため、この分野を専門とする兼任教員の協力を得て指導している。

【長所】

学生数に対する専任教員比率では、おおむね適切な教員数の配置となっている。また3領域への教員配置のバランスも適切である。

また、コーパス言語学分野の研究実績を持つ専門家を、兼任教員1名を含め3名も擁している点も、この分野に関連した開講科目を充実させることが可能となり、本研究科が掲げる言語情報分野の教育目標の実現にとっておおいに評価しうる点である。

【問題点】

院生の研究テーマのうち、早期英語教育や年少者日本語教育の研究を専門とする専任教員が配置されていないため、隣接分野を専門とする専任教員が、この分野を専門とする兼

任教員の協力を得て指導にあたっている。これは、系統的に課題研究の指導を行う点で弱点となっている。

【改善の方法】

2005年度以降の研究科教学改革検討のための委員会において、手薄な分野の補強を、開講科目、担当体制の両面で検討中である。

< 大学院担当の専任教員の任用等 >

【理念・目的】

本研究科の設置趣旨および教授会規定にそった人材養成の目的を達成するためにふさわしい教員構成と責任体制を確立する。

【実態】

少人数で構成する本研究科を含め独立研究科の教授会は、全学的な観点や公平さと厳格さを十分に確保するため、また既設学部や研究科との教学的・人事面での連携、全学的な構成への配慮などを確保するため、本研究科の専任教員の募集、任免、昇格、配属、移籍は「独立研究科全学人事委員会申し合わせ」にもとづき、独立研究科全学人事委員会（委員長は副学長）が先議し、研究科教授会の議を経て、大学協議会での承認を得ている。

各学部教授会に所属している専任教員に関する研究科人事は、言語教育情報研究科全学人事委員会が先議し、本研究科教授会および各学部教授会の議を経て、大学協議会の承認を得る。教授会は1 / 2の出席で成立し、1 / 2以上の同意により議決するが、教授会の組織および人事案件に関しては、言語教育情報研究科全学人事委員会での先議後、3 / 4以上の出席する教授会において、出席者の2 / 3以上の同意により議決する。

【長所】

関連する分野の既設学部と調整しつつ、全学的な視野を踏まえて適切な人事を行う仕組みが構築されている。

先端総合学術研究科

< 教員組織 >

本研究科の担当教員は専任教員11名、兼任教員15名、兼任教員21名の47名で構成されている。専任教員のなかには、特別契約教授（1年契約）として、他機関・企業からの担当者を含んでいる。2003年度開講している1回生科目について、39科目中専任教員が担当する科目は14科目35.9%、兼任教員が担当する科目は13（のべ17）科目33.3%、兼任教員が担当する科目は12（のべ20）科目30.8%である。

専任教員は、基本的にはプロジェクト演習とともに、博士予備論文の仕上げの場となるプロジェクト演習も担当することになる。また、基本的な問題意識を院生と共有できる場を形成するためにも、基礎共通科目および特殊講義を除く基礎専門科目について2003年度は半数以上を専任教員が担当した。

教学上の重要な審議事項は、研究科教授会で議論、決定する。日常案件は研究科長、主事、担当職員による執行部会議で審議し、必要な案件は教授会で審議する。教学内容に関わる案件は随時開催のテーマ責任者会議で審議し、とりわけプロジェクト研究の進め方は、テーマ責任者会議で議論の上、衣笠総合研究機構とのプロジェクト研究連携協議会（衣笠総合研究機構・先端総合学術研究科連携協議会）で協議する。

< 任期制等の導入について >

任期制教員は採用していないが、今後適切と判断される場合は実施することもありうる。

< 大学院担当の専任教員の任用等 >

【理念・目的】

本研究科の設置趣旨および教授会規程にそった人材養成の目的を達成するためにふさわしい教員構成と責任体制を確立する。

【実態】

開設にあたっては、設置趣旨に照らして公募方式をとらなかったが、人事の審査決定は設置委員会を母体とした独立研究科全学人事委員によって、「独立研究科全学人事委員会申し合わせ」にもとづき、きわめて厳正な審査を行った。今後も本研究科の人事は、研究科教授会の提起にしたがって独立研究科全学人事委員会の審議に付される。

4 教育・研究活動の評価

< 教員評価の取り組み >

【理念・目的】

教員の教育研究活動は広く社会に認められてこそ成り立つものであって、決して個人的な満足や達成感のために行われるべきものではない。特に、大規模私立大学は多くの学生を抱えており、これら学生に対する教学責任は重要である。したがって、個々の教員の教育研究活動は何らかの形で、相互に評価され、必要に応じて活動の内容や成果が公開される必要がある。本学における教員評価の基本理念は相互評価と公開にある。具体的には、大学が定期的に行う自己評価および第三者評価活動の中で行う。

また、大学院に限定して考えると、教員の教育活動の評価ポイントは、学位取得者の輩出にあると考える。

【実態】

研究分野の自己評価の取り組みは、1999年度に法学部、経済学部、経営学部、国際関係学部、文学部、理工学部において、2000年度に政策科学部、産業社会学部において「研究自己評価報告書」を作成し公表した。これは本学専任教員一人一人について、一定期間の研究のまとめ・今後の課題等、学部ごとに設定した評価項目についての研究者自身による執筆部分と、当該年度における研究業績を本学の研究者学術情報データベースから抽出してまとめ、学部ごとに冊子としたものである。

さらに2001年度には全学部において、各学部における研究組織の概要・専任教員の研究業績・外部資金の受入状況・学会活動の状況などについて自己点検を行い、その結果をウェブサイト公表してきた。引き続き2002年度には、自己点検・評価のさらなる充実を求めて、大学基準協会の相互評価を念頭におき、その新評価項目なども参考にしつつ、「第三者評価」の実施に向けた準備をすすめてきたところである。また、その一環として新研究者学術情報データベースの構築などもすすめられている。

学部別に見ると、理工学部が1999年度以来、教育分野を含めて第三者評価を受けてきたことが特筆される。すなわち1999年度においては情報学科がA B E Tの評価を受けたほか、ロボティクス学科が独自の外部評価を実施し、2000年度には化学生物工学科、環境システム工学科が、2001年度には応用化学科、機械工学科、電気電子工学科が独自の外部評価を受けた。また、土木工学科は2001年度にJABEEによる外部評価を受けており、世界水準を意識した教育研究活動の評価をめざしている。

【問題点】

自己評価・第三者評価の実施のためには、早期段階でのデータ整備が不可欠であるが、教育研究活動状況の完全なデータ作成には改善の余地がある。

また、教員の研究活動をまとめた研究自己評価報告書の内容についても、当該研究所・研究機構・学部における研究力量の量的・質的な評価を行い、研究政策を考えていく上で

の課題と研究の進むべき方向性を明らかにするものとして作成する必要がある。

教員の教育活動を評価する方法についてはまだ確立されていない。

【改善の方向】

国立大学において2001年度より大学評価・学位授与機構による教育研究活動の評価が開始され、2002年度には21世紀COEプログラムを通じた大学評価が始まり、2003年度政府予算に向けた「教員評価制度」の検討など、大学や研究機関そして教員個人の教育研究活動の評価をめぐる動きはいよいよ全国の大学を巻き込んで大きな流れとなっている。本学においても、全学自己評価委員会が第三者評価に取り組むことを決め、より充実した教育研究評価の取り組みをめざす必要がある。その際、教員個人の内発性自発性を尊重しつつ、世界の研究活動水準や社会的要請に応える教育研究活動に引き上げることを忘れてはならない。

教育研究活動データの集約については、データベース構築のための関連各課の連携、各種研究助成制度との連動、入力状況・問題点の把握やアナウンスの徹底など、継続的な自己評価・第三者評価に堪えうるデータを随時利用できる状態をめざす。

また、「第三者評価検討プロジェクト答申」に基づき、第三者評価の資料等準備段階として、客観的指標にふさわしいデータ整備や、外部機関の評価委託に関する状況調査等を引き続き行う。

< 大学院と他の教育研究組織・機関等との人的交流 >

【理念・目的】

大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流については、まず本学大学院の科目担当者として広く学内外の大学・学部、研究所等から適切な人材の派遣を求め、他方、本研究科の専任教員が学内外の研究者との共同研究に積極的に参加することにより、人的交流の促進をはかる。

また、学術研究の分野をはじめさまざまな分野の有為な人材を客員教員として任用することは大学院教育の高度化をはかるうえで重要である。特に、専任教員ではカバーできない特殊な分野でありながらも、院生のニーズに対して高い応答力をもつ人材は、院生の研究指導を充実させる上でもきわめて有用である。

【実態】

学内の各研究機関のプロジェクト研究などに、教員のみならず院生を積極的に参加させ、研究成果公表の場として、研究所の紀要（査読つき）を活用している。

2002年度に「21世紀COEプログラム」に採択された3つプロジェクトの内の1件「京都アート・エンタテインメント研究」は、理工学研究科と文学研究科の教員が連携して行っているものである。史学専攻を中核として、アート・リサーチセンター、地理学専攻、日本文学専攻、政策科学専攻、そして総合理工学専攻の情報学科分野が融合してプログラムを推進している。そのため、人文科学分野内での分野共同、情報科学分野でのメディア、コミュニケーション、システム、知能情報などの横断教育が行われ、さらには、地理的に

離れた2つのキャンパス間での、人文科学研究分野と情報科学分野の共同により、真の意味での領域横断型で、実地に根ざした教育研究を行っている。

また、経済学研究科では、2002年度より民間研究所（生保系、地域経済系）へのインターンシップを開始し、大学外における研究活動の実態を体験させるとともに、専門分野（ファイナンス、水資源、住宅政策）での研究方法の修得に役立てている。

理工学研究科では、連携大学院制度を通して、他大学や研究所等の教育研究組織と人的交流を行っている。

応用人間科学研究科では、対人援助活動の総合的・科学的研究を目的とする人間科学研究所と密接な連携関係をもっている。人間科学研究所の課題は、福祉援助、心理臨床、学校心理、発達障害、看護や介護実践など狭い意味での対人援助に対して、成熟した社会を構築する上で「生活の質（QOL）」を射程に入れた総体としての対人援助活動の科学的な研究であり、本研究所は「対人援助のための人間環境デザイン」、「認知的社会発達と統制不可能の認知」、「現代学校病理に関する臨床教育学的研究」、「家族に関する臨床社会学的研究」などのプロジェクトを展開し、本研究科の専任教員がこれに参加している。特に「対人援助のための人間環境デザイン」は、文部科学省学術フロンティア推進事業として、2000年度から5年間にわたる大規模プロジェクトとして展開されている。本研究科の教員の多くがこのプロジェクトのメンバーであり、本研究科の院生も多数これにかかわっている。

【長所】

学際的な学問分野を持つ研究科の場合、必ずしも当該研究科専任スタッフでまかなえない分野・地域・テーマに関して、他研究科から応援を受ける体制が整備されている。最も先端的な研究テーマを扱い、資金面でも柔軟な配分が可能となる研究所と密接な連携関係にあるため、教員の研究の深化・拡大に役立つだけでなく、前期・後期院生の教育の場としても広く活用されている。

民間研究所へのインターンシップは、当該研究所の研究員の熱心な指導のもと、先行研究のサーベイ、フィールドワーク、研究アイデアの提案など、積極的に研究を進め、また研究所全体の研究ミーティングにも参加するなど、十分に所期の目的を果たしている。

【問題点と改善の方法】

学内における交流と比較すると、学外の大学・研究機関との交流が少ない。とくに今後は、学外機関との共同プロジェクト研究をより積極的に展開する。

また、外部研究所へのインターンシップ先の新規開拓にも努める必要があり、各方面の経済・金融系シンクタンク等に受け入れの可能性について適宜打診を行っている。

理工学研究科における学外機関との交流では連携大学院制度をさらに充実させる。

5 研究支援職員

< 研究支援職員 >

立命館大学において、研究支援のために専任職員を配置することは、もともと学内の研

研究成関係業務、文部科学省科学研究費等の申請・執行業務、研究所事務局さらには、各学部の共同研究室業務の担当からはじまっている。しかし、産官学連携活動や外部資金の獲得による研究が大きな役割を占めるに従い、研究支援職員の業務に対して情報収集・分析およびコーディネートといった新たな役割が期待されてくる。教員と職員の共働による外部資金の獲得、研究支援業務の高度化さらには研究政策の提言能力が求められるのである。

【実態】

本学の研究部門は、衣笠キャンパスの研究部とびわこ・くさつキャンパスのB K C研究部門の2部門で構成されている。衣笠キャンパスの研究部は、研究政策・制度に関わる事務を行う衣笠研究支援センターと学外交流事業を担う衣笠リエゾンオフィスの2課で構成され、同様びわこ・くさつキャンパスはB K C研究推進課とB K Cリエゾンオフィスの2課で構成されている。

次頁の別表1は1998年度から2002年度までの研究支援職員の配置数(名)を表したものである。政策・制度系支援職員は衣笠研究支援センターとB K C研究推進課所属の職員数を、学外交流事業系支援職員は、衣笠リエゾンオフィスとB K Cリエゾンオフィス所属の職員数を、それぞれ表している。

1998年度の研究支援職員総数は77名、2002年度は82名でありこの間に約6%の増員を行った。

内訳を見ると、政策・制度系は1998年度63名から2002年度61名へと2名減であるが、学外交流事業系の職員は14名から21名へと1.5倍の増員を行った。

また研究支援職員1人に対する研究者の人数は1998年度が8.54人、2002年度は8.52人でありこの間の研究者増、約6%に対してほぼ同水準を維持している。

* 1998年度の研究学者数：658名(教授、助教授、客員教授等、専任講師)

* 2002年度の研究学者数：699名(教授 助教授、客員教授等、特別任用教授等、専任講師)

2001年度より人材派遣、常駐型業務委託という形態を活用し、研究支援職員の増強を始め、2002年度現在10名の外部スタッフを擁している。

2001年度に導入した2名は放射光装置のメンテナンスを行う技術者である。従来、1名の職員で行ってきた業務を同等の人件費コストで2名体制とし、装置の安定的な稼働を実現した。

2002年度に政策・制度系で新たに3名が追加された。これは科研費等、簿外会計で扱われる研究費の執行管理を行う経理担当者である。常駐型業務委託契約により、豊富な経理事務経験を持つスタッフを確保し、経理事務の合理化、効率化と研究者サポートの向上を図った。

同様、学外交流事業系においても5名の増強を行っているが、うち2名は文部科学省予算による産官学連携コーディネーターで、残り3名は一般事務補助である。

【長所】

1998年度の学外研究資金は約11億7千万円であったが、2002年度には19%増の約14億円

に増加しており、学外交流事業に職員配置を集中した政策について一定の成果はみとめられた。

2001年度に導入した放射光装置のメンテナンスを行う技術者を2名体制とすることにより、装置の安定的な稼働を実現した。

また、常駐型業務委託契約により、2002年度に科研費等、簿外会計で扱われる研究費の執行管理を行う経理スタッフを確保することにより、経理事務の合理化、効率化と研究者サポートの向上を図っている。

【問題点】

研究活動の活発化に伴い、それを支える研究支援職員についても、質、量の両面で充実させていく必要があるが、必要な人材をすべて専任職員で賄うことは困難である。

【改善の方向性】

研究活動の活発化に伴う研究支援業務の高度化に向けて、人材派遣などの多様な雇用形態のさらなる活用や業務委託の整理・拡大、専任職員の力量の専門化・総合化などの役割の変化に対応した高度化をいっそう進めることを多角的に検討する。とりわけ、特定分野における高度な専門スキルを有する人材の確保においては多角的な視点に立って、確保・活用を検討する。

この方向性についてはメリット、デメリットを計量化し評価しつつも今後も継続すべきであると考えている。

また、最近では直接の研究経費とは別に間接経費が措置されることが通例となっている。この用途についても、研究支援体制の充実のため、業務委託の具体的なあり方に、いっそうきめの細かい制度設計を検討中である。

別表1

年度	政策・制度系事務				学外交流事業計事務				研究支援職員総計
	専任	契約	派遣・委託	合計	専任	契約	派遣・委託	合計	
1998	32	31	0	63	8	6	0	14	77
1999	31	26	0	57	12	6	0	18	75
2000	29	32	0	61	10	5	0	15	76
2001	30	32	2	64	9	5	0	14	78
2002	29	27	5	61	10	6	5	21	82

単位：千円

< 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係 >

本学における研究支援職員の役割は学外交流事業に携わる職員と研究支援策の企画・立案・実行に大きく大別される。

いずれの役割においても本学が研究成果創出のために重要と位置づけ、積極的に進めてきた政策が、研究者と支援職員の連携・協力関係の強化である。

特に前者においては、1990年代以前において研究者個人と企業との個人的な結びつきになりがちであった産官学交流事業を「大学という組織」で対応し、社会に対して組織としての責任と義務、研究成果の還元を果たすべく産官学交流事業推進室を設置し、その下に事務レベルの交流窓口としてリエゾンオフィスを置いた。

2002年4月現在、リエゾンオフィスは京都の衣笠キャンパス、滋賀県草津市のびわこ・くさつキャンパスにそれぞれ拠点を置く他（合計21名の職員を配置）、立命館大学東京オフィス、同大阪オフィスにおいても、その窓口機能を設け、産官からの研究・教育事業の企画・開発に関する計画や要望を総合的に受けとめ、最適な研究体制を構築するコーディネーターとして機能している。またプロジェクト開始後においても、双方のコミュニケーションや事業進捗に関わるマネジメントを行い、社会から信頼される産官学連携事業の推進に務めている。

このような、大学の知的財産を社会に活かし、社会から研究テーマや資金を導入するシステムを構築したことが評価され、本学のリエゾン事業は、2001年度に総合的デザイン評価制度であるグッドデザイン賞を受賞した。

また、研究支援策の企画・立案・実行においても、科学研究費補助金申請をはじめとして、申請から採択、執行、研究成果の公表に至るまで、一貫して事務局がサポートする体制を構築した。申請段階における全学説明会の実施や、科研採択に向けた予備研究を行うための研究助成制度（学内審査あり）の導入、さらに科学研究費補助金採択案件の成果をより大きなものとするためのプロジェクト研究制度の導入、またこれらの研究実施に関わる経理業務を事務局側で全面的に行い研究者が研究活動に専念できる体制の構築等（両キャンパス合計61名の職員を配置）を行ってきた。

これらの連携・協力関係の強化が、科学研究費補助金の採択額の増加、1998年度の2億1,646万5千円から2002年度3億3,513万円に結びついていると考えている。

6 その他の支援制度

< ティーチング・アシスタント制度とリサーチ・アシスタント制度 >

【理念・目的】

院生に教育指導のトレーニングの場を与え、指導者としての力量をつけさせる。

【実態】

ティーチング・アシスタント（以下、TAという）は、学部教学の充実を目的に実習科

目・演習科目をはじめ、講義科目を含めて学部教育の指導補助を行わせる制度である。全院生を対象として公募している（理工学研究科は前期課程および一貫制博士課程1・2回生を対象）。具体的には、出席管理・レジュメ配布・コミュニケーション・ペーパーの整理・機器利用の補助等である。そのほか、海外からの招聘教員の通訳等講義補助、演習での教員補助、学生のゼミナール大会での司会・講評の役割を教員と担う。

リサーチ・アシスタント（以下、RAという）は、理工学研究科の後期課程およびフロンティア理工学専攻の一貫制博士課程3～5回生を対象に、指導教員が関わっている理工学研究科のプロジェクト研究において任用する。RAの院生は Semester に1回の研究活動状況の報告が義務づけられる。

【長所】

TA・RAともに、学術教育・研究の指導者としての良いトレーニングの場となっている。特に教育職につく院生にとっては、指導経験として有意義である。

【問題点および改善の方法】

研究科および指導教員によって業務範囲・内容に差があるため、研究科間・研究科内で調整し、認識を共有する機会を設ける。