

2-4 教員組織

A 群・大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

教員組織の枠組みについてだが、法科大学院は法学部とは別な人的組織で構成される（在来型の学部基礎を置く大学院ではない）。ただし、法科大学院設置に際し、他の学部等の専任教員の必要数に算入できる教員を法学部教員より4名あてがった。いわゆる併任教員である。ただし、2007年度にはこのうち2名が法学部のみの専任教員に戻ることにになり、法科大学院としてはその2名分の補充人事計画を遂行中である。

教員組織は、専任教員（みなし専任教員を含む）ならびに兼任教員・兼任教員によるものとする。

専任教員数は、設置基準上12名となるどころ、15名で推移している（「大学基礎データ」表19）

このうち他の学部（具体的には法学部）の専任教員の必要数に算入できる教員は、設置基準上5名以下であるところ、4名を法学部との併任教員とした。

実務家教員は、全専任教員数の約2割以上とされており3名以上が必要であるところ、4名で発足した。このうち3分の1以上は常勤でなければならないとされているところ、常勤型専任（いわゆるみなし専任）2名で発足した。

兼任教員・兼任教員については、科目の開設にかかり、法学部教員の兼任、従来型の兼任教員（非常勤講師）が必要とされる。

専任教員増員を検討中である。法制度的には専任教員数は基準を満たしているのであるが、「少人数教育」を掲げての教育実践結果によれば、基本科目を3クラスに分割し同一教員がすべて担当するのは、教育効果上多くの問題が生じることが明確となっている。また、現実のクラス編成（クラス指定）及び時間割編成にも困難が生じているためである。

専任教員（基本科目担当）の増員化は重要課題目標である。財産法、行政法、企業法などの担当者は増員したい。しかし、その実現は法科大学院教授会のみで決定できるものではないという難点がある。したがって、理事会等との緊密な協議が必要である。

併せて年齢別構成について、すべて50歳代後半から60歳代に集中している現況を、若年教員導入することによって是正したい。しかし、その実現は教員増員につながる問題であり、その実現は容易ではない。

C群・任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

実務家専任教員（2名）は1年任期・最高5年制である。

C群・ティーチングアシスタント、リサーチアシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

ティーチングアシスタント及びリサーチアシスタントは制度化されていないが、とくに新司法試験合格者をティーチングアシスタントに採用する予定である。

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

〔1〕募集

設置にさいしては法学部からの移籍、外部からの他薦・公募の方法によった。これからも基本的にはこの方法による。

〔2〕任免

青山学院大学関連規則による。

〔3〕昇格

上記規則によるが適用例はない。

〔4〕教員配置

本項目(2-4 教員組織)の冒頭の点検・評価項目のところで示したように所定の基準を満たしている。しかし、教育効果を上げるために専任教員増員が重要課題である。

〔5〕教員整備状況

教員組織の整備状況（教授会等の組織運営）は下記の通りである。

〔5〕-1 みなし専任教員の位置づけ

本法科大学院における最高の意思決定機関は教授会である。構成員は、学内規則上、みなし専任教員をふくまない専任教員で構成される（みなし専任教員を教授会の構成員としないことについては見直しが必要で早急に規則改正を検討したい）。開催は原則として月1回とする。ただし、法科大学院運営においてもっとも肝要な、カリキュラムの改編、成績判定等の教学にかかわる重要事項の議決は教授会の下部機関である教務委員会の審議・議決に基づき行うが、同委員会の構成員は専任教員及びみ

なし専任教員とする。

〔5〕-2 小委員会

本法科大学院教授会の場合、全構成員をもってしても決して大規模な合議体ではないことから、常設を予定している教務委員会、FD委員会、自己点検・評価委員会のような小委員会のほかに、アド・ホックな小委員会を設置しそれに権限を委任することは必要に応じてあるものの、教授会による審議を原則としている。

〔5〕-3 教員人事

本法科大学院の教員任用人事は、教授会で行われる。

〔6〕教員間の連絡協議

体系的学修のための担当者間の協議連絡としては、教授会における協議を中核に各部門ごとの協議連絡を行い遺漏のないようにしている。

〔7〕チューター制度

法科大学院固有のチューター制度としてローライブラリアン2名を配置している。

〔8〕人材獲得方法

人材獲得の課題として、人材を広く国内外に求めて活性化を図ることが大きな課題となっている。

〔9〕採用手続

設立時は別にして、2007年度採用予定の新規人事は、人事委員会による協議として候補者選定、教授会による審議（業績審査報告書）などの学内で確立している手続きにのっとり公正かつ慎重に行われている。その場合の授業適格審査材料としての公開授業実施も視野に入っている。学閥等の縁故人事はゼロである。ただし、大量に必要である兼任教員（とくに実務家）については、最終的には教授会審議事項ではあるが、実質的には教授会構成員の紹介、推薦に基づいている。

〔10〕任用・昇格手続

任用については、最終的には業績審査報告書を軸とする教授会の審議による。投票による多数決制である。ただし、学部長・研究科長会、常務委員会、理事会の承認手続に従う。昇任人事についても同様であるが、適用例はまだない。

〔11〕審査基準

今後は教育力を審査基準として一段と重視することになるだろう。ただし、法科大学院は研究と実務の融合が制度的謳い文句であるから、**総合的な視点が基本にある**ことはいうまでもない。

B群・教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

教育活動については、FD委員会による教育評価制度の確立としてその適切な運用を積極的に検討中である。

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

東日本法科大学院研究科長懇談会をへて、現在は研究科長有志10名程による緊密な**連絡情報交換のネットワーク**がある。これをもとに法科大学院相互間の人的交流は高まっていくだろう。

人事面での理想とする形態と現状との相違及び改善の方向については、設置を達成するための人事面では、他の法科大学院と同様にいささかの混乱もあったが、申請に対する認可に際しては文部科学省よりなんらのクレームまたは留意点もつけられなかった。ただし、この2年間の経験からすると、事実として教員数が圧倒的に不足していると認識している。