

6-4 教員組織

A群・学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

A群・主要な授業科目への専任教員の配置状況

A群・教員組織における専任、兼任の比率の適切性

A群・教員組織の年齢構成の適切性

本学部の教員組織は、2006年5月1日現在、学部全体では30名の専任教員と17名の兼任教員、69名の兼任教員、及び1名の助手で構成され、助手を除く教員数は合計で116名となる。それらの比率は、専任教員25.9%、兼任教員14.7%、兼任教員59.4%である（「大学基礎データ」表19）。設置基準上必要な専任教員数は満たしており、学部の専任教員に占める女性教員は7名であり、その比率は23.3%である（「大学基礎データ」表20）。

開設科目における専兼比率は、「大学基礎データ」表3にみるとおりであるが、これによれば、本学教育課程の目的達成のために、**専任教員と兼任教員のバランスはほぼ適正**であるといえる。

次に本学部における専任教員の専門について述べる。民法3名、商法3名、民事訴訟法2名、労働法1名、国際私法2名、経済法1名、知的財産法2名、社会保障法1名、アメリカ法1名、憲法2名、刑事法（刑法、刑事訴訟法）2名、刑事政策1名、行政法1名、税法1名、政治学1名、国際法1名、法哲学1名、日本政治史1名という人数で、それぞれ専門科目に配置されている。なお、民法2名、商法、国際私法、経済法の各1名は、本学法務研究科及び会計プロフェッション研究科との併任者である。

また、専門科目以外の専任教員担当科目は、キリスト教概論1名、健康医学1名、英語5名、ドイツ語1名となっている。

本学部専任教員全体の**年齢構成**について、30歳代から5歳刻みの年齢構成及びその構成比で示すと、**41歳から55歳の年齢層での割合が高く、年代によって若干の多寡はあるものの、全体的にみて適正・妥当な構成になっている**といえる（「大学基礎データ」表21）。近年の人事補充では比較的若い教員が採用される傾向にあり、著しい高齢化ということはいえない。2年前に法科大学院設置に伴いその専任として基幹科目の教員が少なからず移籍したという事態があり、補充人事では大学間での競争や、特定の専門領域の研究者の不足など困難もあったが、計画的に適切な専任教員を確保する確かな方策を工夫しつつ、理想的な構成をとるよう努力している。

その特徴を述べる。第1に、カリキュラムの上では6コース制を採用しているため、学生の教育条件の不公平といった弊害は生じていない。特色ある法学教育の観点からはコース制にあわせた教員の適正な配置を図るようにはすべきであるが、現行の教員配置は六法を中心としたオーソドックスなものに、税法、知的財産法というビジネス法務で要求される専門科目を付け加えており、その意味ではそれ自体適正であるといえる。

第2に、本学部における**国際化・ボーダーレス化**に対応した法学教育の目標との関係で、国際渉外

法関係と外国法の講義科目の教員が相対的に充実しており、しかもアメリカ法の講義はアメリカ出身の専任教員が担当しており、また、現代法特講でも、通例、海外から法律専門教員を招聘して英語で講義がなされていることが特筆される。

第3に、銀行取引法、証券取引法、消費者保護法、知的財産法、言論法、税法、社会保障法といった新しいあるいは特色ある法領域の講義科目に専任または兼任教員を積極的に配置していることも、特色ある法学教育の点から評価される。しかし、新しい法領域の教員を増強する傾向の一方で、基礎法学（法哲学）、政治学、日本政治史の専任教員がそれぞれ1名となっており、法学部教育における実定法学と基礎法学との適正なバランスが保たれていないという感も否めない。

本学部には全学の共通科目・外国語科目の教員8名が所属しているので、専門科目以外のこれらの専任教員を本学部の教員組織としてどのように評価するかが問題となる。その強い独立性の下に専門科目と密接に関連づけてそれらの科目のカリキュラムを独自に編成し、かつそれを可能にする専任教員を確保できる条件がある場合には、学部独自の有効な教育の実施という観点からは、それらの科目について独自の専任教員組織を持つことがより望ましいということになる。しかし、専門教育以外にそのような科目の専任教員を学部独自に十分に確保することは財政面その他からいって現実には不可能である、そこで、それらの科目を全学共通の基礎科目・外国語科目とし、それを担当する専任教員を各学部に分割して所属させるという現行の制度形態は、そのような困難な問題に対する1つの現実的な制度の形として採用されてきたものといえる。現状では、それらの科目の中で英語に5名という相対的に多くの専任教員が配分されている事実は、本学部における英語の語学教育の重要性を反映したものと考えられるが、それでも英語の語学教育がこの専任教員組織によって十分実施できるとはいえない。本学部は英語に関しては専兼比率は必修科目につき20.0%、選択必修科目につき16.7%、全開設授業科目につき22.5%という低さである（「大学基礎データ」表3）。この点は、他の科目・他の外国語についても同様である。このように、こうした全学の共通科目・外国語科目の専任教員組織は、それらの教育（具体的にはそれらのカリキュラム編成）とともに、さまざまな諸制約条件の下でどうあるべきかが、今後、本学部にとって大きな問題であるといえる。しかしこのことは、本学の他学部（さらには一定の他大学）も同様の問題を抱えていることからすると、本学部だけの問題というよりむしろ全学に共通する問題であるといった方が適切である。

以上の状況を踏まえて現状を評価する。第1の教員組織については、きめの細かい法学教育やゼミによる少人数教育の条件などを考慮すると、本学部全体で専任教員1人あたりの学生数が2006年度では72.4人というのは本学の国際政治経済学部や文学部よりはるかに大きな人数となっており、多すぎる（「大学基礎データ」表19）。第2の教員配置についていうと、現行のそれは六法を中心としたオーソドックスなものに税法、知的財産法というビジネス法務で要求される専門科目を付け加えており、その意味ではそれ自体適正であるといえるが、到達目標にいう、国際化・ボーダレス化する法現象を理解する能力、社会に貢献するための法的な実務能力など、いわば法曹としての教養の育成への関心や配慮は、それに比して薄いように思える。第3の、全学の共通科目・外国語の教員組織・教員配置については、本学部独自で見た場合には、不十分・不適當であることは明白である。この問題については、本学部独自で条件を満たすことはさまざまな点からして不可能であり、しかも効率的でもない。したがってそれらの教員組織・教員配置については、全学的な問題として第一に学生の教育上の観点からはどのようなものとすべきか、そして次いで、それらの専任教員の研究条件または環境のうえからはどのような形にすべきか、そしてさらに、財政その他の点から見て効率的にするにはどうしたらよいか、等の問題をまず考えなければならない。

理想とする形態の実現に向けた改善の方策として考えられることは、第1の教員組織については、

さしあたり本学部全体で専任教員1人あたりの学生数を、大学基準協会の基準（人文・社会系60名以内）を参考に、ひとまず60名以下に抑えることを実現すべきである。そのうえで、大学間における競争がさらに激しくなり、教育条件の良さが受験生の大学選択の重要なファクターになるであろうことを考えると、その人数をさらに下げるとの方策を練らねばならない。第2の教員配置については、現状の六法科目を中心としつつも、6コース制についてもこれを十分に視野におきながら教員の適正な配置を考えて必要な専任教員の採用を促進するとともに、兼任教員への委嘱や海外の提携校の専門教員の招聘等も含めて的確な教員の配置を工夫すべきである。そのようにして、国際化・ボーダレス化する法現象を理解する能力、社会に貢献するための法的な実務能力を培うという本学部の法学教育の特色を十全に発揮しうような専任教員組織を実現させるべきである。第3の、全学の共通科目・外国語の教員組織・教員配置については、上述の必要とされる条件を満たす教員組織・教員配置のあり方を全学的に早急に検討し、本学の理念や教育目的に相応しいそれらの教育のあり方とその実現を図るための専任教員の組織・配置のあり方（その所属も含めて）を考えるべきである。

B群・教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

「大学基礎データ」表20によると、本学部で主要とみなされる科目には専任教員がほぼ適切に配置されているといえる。ただし、傾向としていえることは、基礎法学部門に対してより、実定法学部門の方に重点が置かれているように思われる。専任教員の担当授業時間は担当科目によりバラツキはあるが、少なくとも5コマ（10.0授業時間）以上となっている（「大学基礎データ」表22）。専任教員の授業担当時間は、法科大学院への教員の移籍や新たな講義の開講などの諸事情から、近年増加の傾向にあり、教員の負担も増大し、それがひいては授業の充実度に悪影響を及ぼすのではないかと懸念される。

本学部における教育課程編成は教務委員会の所掌事項となっているので、それを具体的に実現するための教員間の連絡調整も本学部全体にわたる場合には、教務委員会が中心となってこれを行い、具体的にはカリキュラム担当の学科主任がその調整作業を行っている。教員間の連絡調整に関する重要事項については、原則として隔週で開かれる教授会で検討が行われ、連絡調整及び周知がはかられる。また、科目内の調整を必要とする科目の場合には、商法部会、民法部会といった非公式に開催される科目部会によっても専任教員相互間、及び兼任教員との間における相互調整がはかられる。

年に1回開催される教員懇談会は、専任教員のみならず、兼任教員や兼任教員も出席するので、学部全体の連絡調整の機会となっている。

また、専任教員及び兼任教員による講義内容の作成・配布もその他の連絡調整の1方法としてあげることができる。

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

B群・教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

C群・ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

教育の実施を目的とする人的補助体制としては、全学的制度として教育補助員（Teaching Assistant）制度とチューター制度が採用されており、本学部の教育においてもこれらの制度の利用は可能である。

TA制度については、「青山学院大学教育補助員規則」に基づいて制度として定着しており、さらに、「法学部教育補助員規則運用細則」を定めてTAの活用をしている。本学部では、2005年度においては12名の教員から講義、演習に対するTAの申請があり、12名の院生がTAとして採用され22科目の授業サポートをしている。現在、本学におけるTAは、具体的には講義資料の作成、答案添削の補助、演習における学生指導を行っている。

TA制度は、とくに多人数受講の講義科目においては、受講者の理解を補助し、担当教員の負担を減らしてきめの細かい授業を行ううえで有効な制度と考えられる。加えて、その制度は副次的には、院生が将来教育職に就いた場合に必要になる実際の教育経験を積ませるうえでも大きな意義が認められる。さらにこれからは、TAの技能やその採用基準が問題となってくる。TAの業務内容からすると、担当教員と受講者との知識伝達のみならず人的コミュニケーションの橋渡しとしての役割を十全にこなせる技能が求められる。したがってその採用基準としては、専門科目についての知識と理解が十分であることはもちろんのこと、責任感があり、不特定多数の学生と偏りなく、親しみやすかつ的確なコミュニケーションをとりうるような人格であることも重視されるだろう。

また、チューター制度は、全学的な制度として国際交流センターで均一に定められ、外国からの留学生に対して採用されているので、これに該当する本学部の留学生に適用される。しかし、それ以外の本学部生には全学的な制度としても、また本学部の制度としてもそうした制度は存在しない。外国人留学生に対するチューターは基本的に留学生3名に対して本学部の日本人学生1名の割合で付けられるものとされており、本学部では2005年度は3名のチューターが採用されている。現在、チューター制度は留学生に対する制度として設けられているが、日本人学生に対しても、とくに基礎的な専門科目の講義について理解が十分でない学生をフォローする制度として有効であると考えられる。しかしこの点に関し、本学部では一般論としてそのような方向性が教員から示唆されたものの、まだ具体的な検討は始められていない。チューターの採用基準も、日本での生活に不慣れな留学生が有意義な大学生活を送ることができるよう配慮する仕事である以上、責任感があり、また人間的にも真面目かつ社交的で、留学生を安心させ大学生活での意欲をかき立てるような人物を採用するようなものとなるだろう。

「6-4 教員組織」の項でも述べた専任教員1人あたりの在籍学生数が多い本学部では、理想とする法学教育の実施のために、今後、教員がTA制度をいかに効果的に利用するかが課題となり、TA制度が普及した現在、とくにTAの技能について必要な技能開発や相談・助言を行う専門家をおくなり、そのための機関を設けるなりすることが要請されつつあるのではないだろうか。

本学部においては、これらの制度以外にとくに授業科目ごとの人的補助体制が整っているわけではないが、他大学法学部では教務助手補や実験助手補（明治大学法学部）といった授業科目に対する人的補助体制を採用している大学もある。教員の負担を減らしTAとは別個の形態で授業のための資料の

整理・複写などの業務を補助するために、将来、このような人的補助体制も、TA制度やチューター制度とともに検討される必要があるだろう。

A群・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

B群・教員選考基準と手続の明確化

B群・教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

本学部教員の採用・昇格は、「青山学院大学教授会及び専任教授会規則」6条に基づいて行われ、教授をもって構成される専任教授会の審議・議決によってこれを決定することになっている。採用・昇格の細則としては、別に「青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則」が設けられているほか、とくに外国人専任教員の採用については上記の規則に加え、任期制の「青山学院大学専任待遇外国人教員任用規則」による採用も可能としている。また、助手の採用については、「青山学院大学文科系学部助手規則」によって行われている。

これらの学則及び規則によると、専任教員の採用は、おおむね次のような手続きで行われる。すなわち、①本学部の学部長が専任教員の候補者を学長に発議する、②学長がこれを学部長会に諮ってその了承を得たうえで、学部長が専任教授会に諮る、③専任教授会は候補者を審査するために専任教授会の構成員のなかから3名以上の審査委員を選出して審査委員会を設置する、④専任教授会は審査委員会の審査報告を受けてその採用の可否を審議・議決する、⑤学部長はこの専任教授会の決定を学長に報告し、学長がそれを院長に報告し常務委員会及び理事会の承認を得て最終的に採用が決定される（以上、「青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則」3条・4条）。

専任教員の昇格の場合の手続きについてもまた、上記の採用の場合の手続きがそのまま準用されることとなっている（「同規則」5条）。昇格の場合の実体的な判断基準の規定等はとくに設けられていないが、これについても採用の場合の審査基準に準拠することとされている。

とくに教員採用人事に関しては、慣例として、最初の事前手続きとして必要に応じて専任教授会で選ばれた5名前後の委員を中心に法学部検討委員会（または場合によってはこれに希望教員の参加を認める拡大法学部検討委員会）が設けられて、そこで採用対象とする教員の専門や採用方針等といった採用人事の大枠の原案が決められ、これが専任教授会に提出されて、そこで最終的に採用人事の大枠がまず決定される。採用人事の原案作成の過程では、候補者につきその人格、教育研究上の能力、教育業績、研究業績、社会的活動等の実績を考慮して、その選考を行っている。

また、こうした手続きにしたがって、**1996年度には法学部検討委員会によって2000年度までの5カ年にわたる本学部「人事計画」が策定され、そのなかで教員採用人事の基本方針として①選考手続きの組織的推進、②公募方式の重視、に加え、③バランスのとれた年齢構成の実現、④コース制の充実、⑤出身大学（院）の偏在の回避、⑥女性教員採用、等を選考に際してのおもな考慮事項とすることが同委員会における合意事項とされ、これが教授会でも承認された。2000年以降も、ほぼこの「人事計画」に沿って教員採用人事が行われており、とくに公募方式重視、コース制充実、出身大学偏在回避、女性教員の増加といった点では成果を上げている。**具体的には96年以降、2005年度まで16名の採用人事が行われたが、そのうち6名が女性教員であり、年齢も採用時には30歳代が中心であった。また専門科目も経済法、家族法、税法、知的財産法、等々といったように、コース制の充実に配慮したもの

となっている。こうした採用人事の進め方は極めて計画的なものであるとともに、手続き的にも適切・公平なものであると評価できる。

このように、本学部の専任教員の人事は、最終的には本学部の専任教授会に実質的に委ねられ、実際に外部からの介入を受けることなく自律的に、明文化された基準と手続きに従い、公正かつ適切な方法でなされている。教員の昇任に関しても同様である。

本学部の専任教員の採用・昇格に関する制度は、現段階においては専任教授会の自律性の下でその適正な運用と相まって適切に機能しているといえる。採用人事に関しては、各大学間で教員の流動性が一段と強まるなかで、引き続きどのようにして優れた必要な人材をできるだけ速やかにかつ的確に採用するか、また社会人の中の専門家を採用する必要性が高まっているが、その際、研究者の場合と同一の評価基準（例えば研究業績としての論文や著書の本数など）を採用してよいか、などが問題となってきた。したがって上述の「人事計画」に加えてさらに業績や教育能力の評価に関して新たな、かつ多様な基準を策定する必要に迫られている。

B群・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

B群・教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

文科系学部教員の教育活動と研究活動についての評価は、一元的に数値で客観化されるべきものではなく、多様な形でなされるべきである。一方でその評価は、第三者的な中立的な視点からなされるとともに、教育活動の受益者である学生によっても自律的に行われるべきであろう。

本学部では、教育面においては2003年度より全学的レベルで開始された、学生による「授業改善のための学生アンケート」という授業評価（実施率は9割を超える）を通して、教員の教育活動の改善をはかっている。

教育・研究活動の改善と活性化向上のために、教員自身が行っている努力としては、個人レベルのものを除けば、そのための自発的研究会といったものの組織化は、1994年度の「授業方法研究会」の数回の開催以降は立ち消えとなっている。ただ、各部門ごとで教育方法の検討は行われている。このような研究会は教員の教育活動にとっては実際的には極めて有意義なものといえるので、新たな装いの下でその種の研究会の再開が必要となっているといえるだろう。

教員の教育研究活動評価については、文化系学部の場合には多様な評価方法の形があつてよいとすれば、現段階では上記のような形の評価方法にとくに問題があるとはいえない。また、それに代わるべき公平で適切な評価方法が存在するわけでもないの、現行の評価方法はできるだけ基準の客観化を図るよう努めながら適切に運用されるようにすべきである。

一方、研究面では、教員の採用・昇格の場合の審査における研究業績評価を別とすれば、とくにそのための具体的な方策をもつわけではない。ただ、その間接的な評価方法といえるものとして、本学の総合研究所の研究プロジェクトへの参加や研究発表、法学会主催の教員研究会や『青山法学論集』、判例研究会等を通じての研究成果の発表等、あるいは教員の学外での多様な研究や社会的活動等も含めて、大学のホームページ上の「専任教員紹介」（毎年更新）への掲載、があげられる（2004年3月までは、大学により3年に1度作成される『教員活動報告書』において研究業績等が報告されていたが、2005年以降、大学ホームページでの掲載をもって、この報告書の刊行に替えるという決定がなされた）。

これらは、教員の研究活動へのインセンティブの1つとして機能するとともに、教員の研究活動の成果が教育活動に反映される媒体ともなり、ひいては教員の教育研究能力向上と学生の学修活性化に相当の貢献を果たしているといえる。

教員の教育研究活動の評価方法については、一元的・数値的に客観化できないという難点もあるもので、その改善・改革が漸次的に慎重に進められる必要がある。教育面における学生による授業評価については、さしあたっては教員の側でその結果を真摯に受け止めて授業改善に結びつけることができるような方策（学部内研究会の設置など）を検討する必要がある。そして、そこにおいて法学教育に関するさまざまな理論的・実践的問題を議論し、実際の教育に役立つ有益なノウ・ハウの共有を図っていく必要がある。その場合、その前提条件として、授業評価をする学生自身の意識覚醒を促し、彼・彼女らが積極的に授業に参加するよう、成績の付け方のルールその他の具体的な制度的問題についても検討してみるべきであろう。

また、研究活動の評価については、その基準を客観化し研究水準をより向上させるために、すでに実施されている総合研究所の研究プロジェクトに学外からの研究者等の参加をはかることを今後も積極的に推進するとともに、法学会の研究会やその機関誌にも部外者の報告や論文の投稿を認めるなど、対外的に可能な限りオープン化を進めてその研究水準の客観化と相対的な水準の維持・引き上げをはかる方策を追求する必要がある。

B群・大学と併設短期大学（部）における各々固有の人員配置の適切性

学校法人青山学院の中に、青山学院大学と青山学院女子短期大学が設置されているが、その組織は、それぞれは独立した組織である。したがって当然のことながら、その専任教員配置に関しては固有のものである。