

基準3 教員及び教育支援者

(1) 観点ごとの分析

観点3-1-①: 教員組織編制のための基本方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされているか。

【観点到係る状況】

大学院、学部、学内共同教育研究施設における教員組織の基本方針については「基本規則」で定めている。さらに、研究科・教育部に置く課程、専攻及び講座、学部置く学科及び学科目等について「大学院の専攻及び講座等に関する規則」で定めている。主要な教育運営主体である講座には運営委員を置き、研究科毎に運営委員会において組織編制に係る意思決定がなされている。

上述の基本方針に基づきつつ、必要な教員組織編制の改善については中期目標・中期計画で定めている。中期目標では「高いレベルの教育を行う体制を整備するため、柔軟な人事政策を導入し、学部・大学院双方に及ぶ教育体制を構築する」ことを定め、中期計画では、教員の流動性の確保、部局の構想や社会的要請に照らした人材の採用、ジェンダー等への配慮、国内外諸機関との人事交流、採用に際し従来以上に教育能力を重視することといった点を定め(表3-1)、各年度計画の中で実行に移されている。

表3-1 教育の実施体制などに関する目標を達成するための措置 (中期計画I-1-(3)-1より抜粋)

適切な教職員の配置などに関する具体的方策
① 教員の流動性を確保するために任期制を活用する。
② 教員採用に際して、部局の構想、社会の要請に照らして必要度の高い人材を採用する。その際、ジェンダーなどのバランスにも配慮する。また、国内外の諸機関との人事交流も、より柔軟な使用を通して活性化する。
③ 全学共通教育の実施体制を整え、人的資源を含めた教育資源の流動的かつ適切な配置を図る。
④ 教員採用の際には、研究能力とともに、従来以上に教育能力を考慮した選考を行う方法を検討する。

資料3-1-1-1 「基本規則」(http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/mokuji_bunya.html)、「大学院の専攻及び講座等に関する規則」

資料1-1-1-2 「教育の実施体制などに関する目標」(中期目標: II-1-(3))

資料1-1-1-3 「適切な教職員の配置などに関する具体的方策」(中期計画: I-1-(3)-1)

資料1-1-1-4 年度計画(平成16年度～平成19年度) (<http://www.hit-u.ac.jp/guide/middle/index.html>)

【分析結果とその根拠理由】

「基本規則」「大学院の専攻及び講座等に関する規則」で定められた基本方針に基づき、各部局で適切な手続きにより組織編制がとられている。教育目的を達成する上で必要な教員組織編制の改善については中期目標・中期計画の中で定められ、各年度計画において実行に移されている。

観点3-1-②: 教育課程を遂行するために必要な教員が確保されているか。

【観点に係る状況】

表3-2に各学部及び研究科等における専任・非常勤教員数を示す。教員1人当り学生数は、学部で13.4人、大学院で4.6人となっている。

教育目的を達成するために必要な教員を確保する措置については、教員選考基準で定めている。同基準では、教育上の指導能力の評価について「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」と定め、その裏付けとしての研究能力について「博士の学位を有し、研究上の業績を有する者、(または)研究上の業績がそれに準ずると認められる者」または「専攻分野について、特に優れた知識及び経験又は特に高度の技術・技能を有すると認められる者」と定めている。各部局ではこの基準に基づき、教育研究の能力と実績を厳正に考慮した採用・昇格手続きを行っている。

表3-2 学生収容定員と教員の配置状況 (平成19年5月1日現在)

学部					
部局名	収容定員	本学専任教員数	非常勤教員数	教員合計	教員1人当り学生数
商学部	1,100	50	25	75	14.7
経済学部	1,100	63	20	83	13.3
法学部	680	41	12	53	11.1
社会学部	940	63	12	75	12.5
大学院					
部局名	収容定員	本学専任教員数	非常勤教員数	教員合計	教員1人当り学生数
商学研究科	294	50	13	63	4.7
経済学研究科	230	63	14	77	3.0
法学研究科	408	62	24	86	4.7
社会学研究科	306	63	18	81	3.8
言語社会研究科	161	20	2	22	7.3
国際企業戦略研究科	334	35	14	49	6.8
国際・公共政策教育部 (注)	110	19	11	30	3.7

(注) 国際・公共政策教育部の専任教員は、すべて学内他部局からの兼任者である。

【分析結果とその根拠理由】

教育目的を遂行する上で量的・質的に必要な教員が確保されている。

観点3-1-③： 学士課程において、必要な専任教員が確保されているか。

【観点に係る状況】

各学部の収容定員、専任教員現員数、大学設置基準で必要な専任教員数は表3-3の通りであり、大学設置基準に必要な専任教員数を満たしている。

表3-3 専任教員配置状況 (学部) (平成19年5月1日現在)

学部	学科	収容定員	専任教員数(現員)					設置基準で必要な専任教員数	
			教授	准教授	講師	助教	計		助手
商学部	経営学科	548	19	8	2	0	29	4	15
"	商学科	552	16	5	0	0	21	3	15

経済学部	経済学科	1,100	39	15	9	0	63	10	24
法学部	法律学科	735	24	9	8	0	41	10	20
社会学部	社会学科	940	48	10	5	0	63	12	21

【分析結果とその根拠理由】

学士課程では必要な専任教員を確保している。

観点3-1-④： 大学院課程（専門職大学院課程を除く。）において、必要な研究指導教員及び研究指導補助教員が確保されているか。

【観点に係る状況】

専攻毎の研究指導教員の現員、及び大学院設置基準での必要数は表3-4の通りであり、設置基準に必要な数を満たしている。

表3-4 専任教員配置状況（大学院）

（平成19年5月1日現在）

研究科	専攻・課程	現員					設置基準で必要な研究指導教員及び研究指導補助教員		
		教授	准教授	講師	助教	計	指導教員数		研究指導補助教員数
							小計	教授数(内数)	
商学研究科	経営・マーケティング専攻	19	8	2	0	29	5	4	4
	会計・金融専攻	16	5	0	0	21	5	4	4
経済学研究科	経済理論・経済統計専攻	14	4	0	0	18	5	4	4
	応用経済専攻	13	6	8	0	27	5	4	4
	経済史・地域経済専攻	12	5	1	0	18	5	4	4
	比較経済・地域開発専攻	16	10	2	1	29	5	4	4
法学研究科	法学・国際関係専攻	17	9	8	0	34	5	4	5
社会学研究科	地球社会研究専攻	6	2	0	0	8	3	2	2
	総合社会科学専攻	42	8	5	0	55	7	5	2
言語社会研究科	言語社会専攻	14	6	0	0	20	4	3	2
国際企業戦略研究科	経営法務専攻	11	1	0	0	12	5	4	4
	経営・金融専攻	12	10	1	0	23	5	4	4

【分析結果とその根拠理由】

大学院課程では必要な研究指導教員及び研究指導補助教員を確保している。

観点3-1-⑤： 専門職大学院課程において、必要な専任教員（実務の経験を有する教員を含む。）が確保されているか。

【観点に係る状況】

専門職大学院課程の専任教員及び実務経験教員の配置状況は表3-5の通りであり、専門職大学院設置基準に定める教員数を満たしている。また、表3-6に示すように実務経験を有する教員がその経験に相応しい授業を担当している。

表3-5 専門職大学院課程の専任教員・実務教員の配置状況 (平成19年5月1日現在)

研究科	専攻・課程	現員		設置基準に必要な専任教員数 及び実務経験教員数	
		専任教員数	うち実務 経験教員数	専任教員数	うち実務 経験教員数
法学研究科	法務専攻	28	6	20	4
国際企業戦略研究科	経営・金融専攻	23	9	14	4
国際・公共政策教育部	国際・公共政策専攻	19	7	8	2

表3-6 専門職大学院課程における実務経験教員の授業担当例

【法学研究科 法務専攻】

教員氏名	専門分野	担当授業科目例	実務家資格・実務経験等
太田 秀哉	民事実務	民事法務基礎、模擬裁判	弁護士
竹内 努	民事判例	民事裁判基礎	裁判官
杉浦 保友	国際取引法	法律英語、国際取引法	企業法務英国ソリシター資格
射手矢 好男	ビジネスロー	実践ゼミ(中国ビジネス法実務)	弁護士 米国弁護士資格
村上 政博	経済法	実践独占禁止法	弁護士 公正取引委員会
村岡 啓一	刑事実務	刑事訴訟法、国際人権法	弁護士
保阪 洋彦	刑事実務	刑事実務概論、模擬裁判	検察官

【国際企業戦略研究科 経営・金融専攻】

教員氏名	専門分野	担当授業科目例	実務家資格・実務経験等
長山 いずみ	ファイナンス工学	市場リスク管理	東京三菱銀行調査役
佐山 展生	M&A	企業価値向上論	GCA(株)代表取締役

【国際・公共政策大学院 国際・公共政策専攻】

教員氏名	専門分野	担当授業科目例	実務家資格・実務経験等
前原 康宏	金融論	金融論、国際経済政策論	日本銀行
尖戸 恒信	マクロ経済学	Macroeconomics: Theory and Policy	世界銀行、国際通貨基金
渡辺 智之	財政学、国際課税	国際課税論	大蔵省→財務省

【分析結果とその根拠理由】

専門職大学院課程では、必要な専任教員及び実務経験教員を確保している。また、実務経験教員が適切に配置されている。

観点3-1-⑥：大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置（例えば、年齢及び性別のバランスへの配慮、外国人教員の確保、任期制や公募制の導入等が考えられる。）が講じられているか。

【観点に係る状況】

中期計画において教員活動の活性化に資する計画を定めている（表3-7）。それを基に、外国人教員・任期付教員の採用や公募制の拡充、サバティカル制度等の取組を実施している。サバティカル制度は、専任教員が研究教育の発展と自己の専門分野に関する研究教育能力向上のために、自主的調査研究に専念できる研修期間のことであり、2005年度は5名、2006年度は13名がこの制度を活用した。

教員の年齢構成、男女構成、外国人教員の任用状況を表3-8、表3-9に示す。また、研究プロジェクトの実施に際し弾力的に多様な人材の確保を必要とする場合等に対応するため、教員の任期制について定めている（表3-10）。

また、各研究科では契約教員（ジュニアフェロー等）の採用が行われている。この制度は中期計画に謳われる

「研究者育成体制の強化」の構想に基づきつつ、若手研究者の教育面のキャリア形成を支援する目的を持ち、2005年度以来、十数名の各研究科博士課程修了者（または修了予定者）が採用されている（表3-11）。

表3-7 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置（中期計画Ⅱ-3-1～4より抜粋）

<p>3-1. 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策</p> <p>①多様な側面(教育業績、研究業績、大学運営参画、審議会委員等社会的貢献など)を基準とした教員個人評価制度を構築し、実施することを目指す。</p> <p>3-2. 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p> <p>①雇用形態、勤務形態、職の種類、給与形態などの面で労働法令の下で可能な限り多様で柔軟性に富んだ教員人事制度を構築する。</p> <p>②教員ポスト中に学長運用枠を設け、重点領域研究や大学プロジェクトの推進及び教育研究組織の整備・改編等に柔軟に利用する。</p> <p>③平成16年度に兼業規定を整備し、教員の兼業の許容範囲を広げる。</p> <p>④高い個人評価を得た教員の処遇方法を検討する。</p> <p>3-3. 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策</p> <p>①任期付教員制度を積極的に活用できるように整備する。</p> <p>②教員の企業等との人事交流を促進できるように制度的整備を行う。</p> <p>③国内外の著名研究者の招聘制度や有力研究者の特別処遇制度などの導入を図る。</p> <p>④有望な若手研究者確保のため、任期付専任講師など特別な雇用制度を導入する。</p> <p>3-4. 外国人・女性などの教員採用の促進に関する具体的方策</p> <p>①外国人・女性の教員採用が拡大するように配慮する。</p>

表3-8 教員の年齢構成（平成19年5月1日現在）

部局名	年齢					計
	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	
商学研究科・商学部	0	14	19	17	15	65
経済学研究科・経済学部	0	12	25	28	9	74
法学研究科・法学部	0	12	24	25	8	69
社会学研究科・社会学部	1	13	18	29	16	77
言語社会研究科	0	3	9	9	2	23
国際企業戦略研究科	0	8	7	7	6	32
経済研究所	0	9	11	11	3	31
その他学内共同利用施設等	0	11	12	12	1	36
大学全体（計）	1	82	126	138	60	407
比率（%）	0.2	20.1	31.0	33.9	14.7	100.0

表3-9 教員の男女構成、外国人教員の状況（平成19年5月1日現在）

部局名	教員数			女性 比率(%)	外国人教員数		
	男	女	計		男	女	計
商学研究科・商学部	45	5	50	10.0	0	0	0
経済学研究科・経済学部	57	5	62	8.1	3	0	3
法学研究科・法学部	47	10	57	17.5	3	0	3
社会学研究科・社会学部	48	15	63	23.8	1	0	1
言語社会研究科	16	4	20	20.0	0	2	2

国際企業戦略研究科	23	5	28	17.9	2	2	4
経済研究所	24	3	27	11.1	0	1	1
その他学内共同利用施設等	20	4	24	16.7	2	0	2
計	280	51	331	15.4	11	5	16

※助手を含まない。

表 3-10 教員の雇用期間に関する規則 【抜粋】

(雇用期間を定めることができる教員)

第2条 学長は、次の各号のいずれかに該当するときは、教員を雇用期間を定めて雇用することができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とするものに就けるとき。
- 三 本学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

2 雇用期間は、当該教育研究組織の長の意見を徴し学長が別に定める。再任についても同様とする。

表 3-11 ジュニアフェロー制度による若手研究者確保のための任期付専任講師雇用状況

	商学研究科・商学部	経済学研究科・経済学部	法学研究科・法学部	社会学研究科・社会学部
2005年度	5	2	4	0
2006年度	5	2	4	2
2007年度	5	2	4	2

資料 1-1-1-3 「教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置」(中期計画：II-3)

資料 3-1-6-1 教員のサバティカル研修に関する規則 (http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/mokuji_bunya.html)、
「研究実施体制の改善」(「平成 17 事業年度に係る業務の実績に関する報告書」、3 頁)
(<http://www.hit-u.ac.jp/guide/middle/pdf/H17jisseki.pdf>)

資料 3-1-6-2 教員の雇用期間に関する規則 (http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/mokuji_bunya.html)

資料 3-1-6-3 「ジュニアフェロー制度の新設について」、「契約教員の募集について」、「ジュニアフェロー募集要項」、「任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策」(「平成 17 事業年度に係る業務の実績に関する報告書」、52 頁)
(<http://www.hit-u.ac.jp/guide/middle/pdf/H17jisseki.pdf>)

【分析結果とその根拠理由】

中期計画で教員の流動性確保や活性化に関する方策を定め、外国人教員・任期付教員の採用、公募制の拡充、サバティカル制度、ジュニアフェロー制度等の取組を進めており、教員活動を活性化するための措置が採られている。

観点 3-2-①： 教員の採用基準や昇格基準等が明確かつ適切に定められ、適切に運用がなされているか。

特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

【観点に係る状況】

観点 3-1-2 で述べたように、教員の採用・昇格については教員選考基準により定めている。特に、教育上の能

力に関しては、中期計画 I-1-(3)-1-④で「教員採用の際には、研究能力とともに、従来以上に教育能力を考慮した選考を行う方法を検討する」とされており、各部局でその評価が重視されている。セミナーを開催し、教育に対する考え方や教育能力の審査をしたり、授業計画の提出を求め模擬講義を行ったり、企業出身者を採用する前に非常勤教員として講義能力のチェックを行ったりする取組が進められている。

資料 3-2-1-1 教員選考基準 (http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/mokuji_bunya.html)、「適切な教職員の配置などに関する具体的方策」(「平成 17 事業年度に係る業務の実績に関する報告書」、番号【60】、17 頁) <http://www.hit-u.ac.jp/guide/middle/pdf/H17jisseki.pdf>)

資料 3-2-1-2 経営企画委員会人事制度部会教員制度・評価検討ワーキング委員会委員構成

【分析結果とその根拠理由】

採用・昇格基準は教員選考基準に定められており、各部局で教育研究上の能力と実績に関する厳正な審査が行われている。特に中期計画に基づき、教育能力の評価について、授業計画の提出、模擬講義の実施等、各部局で取組が進められている。

観点 3-2-②： 教員の教育活動に関する定期的な評価が行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

【観点到る状況】

教員の教育活動の評価について、学士課程では「授業と学習に関するアンケート」により全学的に、大学院課程では授業評価アンケートが部局単位で実施されている(表 3-1-2)。学士課程のアンケートでは、評価結果は担当教員に返却するとともに、当該学部の全授業の結果を学部長に返却している。その結果は個々の教員の教育改善のために活用されており、教員アンケートによれば、57%の教員が結果を基に授業改善を図っていると回答している(詳細は観点 9-1-5 を参照)。また、部局単位で行われる教育活動の自己点検評価活動を表 3-1-3 に示す。

現在のところ、教員の教育面の業績評価は組織的には実施されていない。ただし、教員個人の評価について、2005 年度より経営企画委員会人事制度部会に設けられた教員制度・評価検討 WG で検討が始まり、継続的に議論されている(資料 3-2-2-1)。

優れた教育活動に対する評価として 2005 年度より教育プロジェクトを募集しており、本学の教育力向上に資する取組を年 3～4 件選定し、財政支援を行っている。教育プロジェクトの成果は FD シンポジウムで報告され全学的に共有されている(資料 3-2-2-2)。

表 3-1-2 大学院研究科における教員の教育に対する評価

部局	実施内容
商学研究科	MBA プログラム・授業評価アンケート
経済学研究科	大学院・授業と学習に関するアンケート
法科大学院	授業評価アンケート
国際企業戦略研究科	授業評価アンケート
国際・公共政策大学院	授業評価アンケート

表3-13 部局単位の教育活動の自己評価活動 (2000年以降実施分のみ)

部局	報告書名	刊行年月	項目名
商学研究科	『新しいキャプテンズ・オブ・インダストリーをめぐって[2001外部評価・自己評価報告書]』	2002年3月	教官個人情報(学内教育活動)
経済学研究科	『教育研究活動状況報告書』	2001年1月	教官の教育・研究活動(「担当授業科目名」、「講義とゼミ指導の方針」、「研究活動」)
	『教育研究活動状況報告書』	2003年3月	教官の教育・研究活動(「担当授業科目名」、「講義とゼミ指導の方針」、「研究活動」)
	『教育研究活動状況報告書』	2005年3月	教官の教育・研究活動(「担当授業科目名」、「講義およびゼミナールの指導方針」、「研究活動」)
法学研究科	『教育研究活動報告書2000』	2001年1月	教官の個人活動(「研究成果」、「担当授業科目」)
	『教育研究活動報告書2003』	2004年3月	教官の個人活動(「研究成果」、「担当授業科目」)
	『教育研究活動報告書2006』	2007年3月	教官の個人活動(「研究成果」、「担当授業科目」)
社会学研究科	『教育研究活動状況報告書』	2000年10月	教官の教育研究活動(「研究領域」、「担当授業科目」)
言語社会研究科	『教育研究活動報告書'99』	2000年3月	教官個人データ(「担当授業科目」、「研究領域、教育との関係、ゼミの特色と要望」)
	『教育研究活動報告書2001』	2002年3月	教官個人データ(「担当授業科目」、「研究領域、教育との関係、ゼミの特色と要望」)
	『研究教育活動報告書』(2002~2004年度)		教官個人データ(「研究活動」、「教育活動」)
	『外部評価報告書』	2002年3月	教官個人データ(「担当授業科目」、「研究領域、教育との関係、ゼミの特色と要望」)

資料3-2-2-1 「研究活動の評価及び評価結果を質の向上につなげるため具体的方策」(「平成17事業年度に係る業務の実績に関する報告書」、35頁) (<http://www.hit-u.ac.jp/guide/middle/pdf/H17jisiseki.pdf>)

資料3-2-2-2 教育プロジェクト一覧

【分析結果とその根拠理由】

授業アンケートで教育面の評価を実施し、多くの教員がアンケート結果を授業改善に活かしている。また、自己点検評価で教育に関するテーマを扱っている。教員の教育活動の業績評価は現在実施されていないが、全学的に検討を行っている。優れた教育活動を教育プロジェクトに採用し、財政支援を行っている。

観点3-3-①： 教育の目的を達成するための基礎として、教育内容等と関連する研究活動が行われているか。

【観点に係る状況】

本学は伝統的に研究活動を重視する大学であり、教育についてもその基盤としての研究活動に立脚して行われている。教員の研究活動と教育内容との関連についていくつかの事例を表3-14に示す。詳細については資料3-3-1-1に示す。

表3-14 教員の研究活動と教育内容との関連に関する事例

研究科・教員	研究活動・研究業績等	授業科目名
法学研究科 教授 青木人志	〈代表的な研究活動〉 1. 法の継受に関する研究 2. 動物保護に関する法文化の研究 〈主要論文名〉 1. 『「大岡裁き」の法意識』(光文社、2005年4月) 2. 『法と動物 - 一つの法学講義』(明石書店、2004年3月)	学部 法と社会 比較法文化論 大学院 (修士) 法文化構造論総合問題 (博士後期: 法文化構造論特殊研究) (修士) 比較法文化

		(博士後期：比較法文化特殊研究) 法科大学院 比較法文化論 ゼミナール：(3年) (4年) (大学院)
社会学研究科 教授 若尾政希	(代表的な研究活動) 1. 日本近世史・思想史研究 (主要著書名) 1. 『『太平記読み』の時代——近世政治思想史の構想』, 平凡社, 1999 2. 『安藤昌益から見える日本近世』, 東京大学出版会, 2004	学部 社会史史料講読Ⅰ、日本社会史特論 大学院 (修士) 日本思想史、日本社会史特論 学部ゼミナール、大学院ゼミナール
言語社会研究科 准教授 安田敏朗	(代表的な研究活動) 1. 近代「国語」形成をめぐる歴史的研究 2. 近代日本における多言語性認識をめぐる歴史的研究 (主要論文名) 1. 『辞書の政治学』平凡社、2006年、254頁 2. 『統合原理としての国語』三元社、2006年、372頁 3. 『「国語」の近代史』中央公論新書、 2006年、308頁	学部 日本の言語と文化 国語3 大学院 多言語社会論 演習 文献演習 専門日本語表現技法3

資料 3-3-1-1 教員の研究活動と教育内容との関連

【分析結果とその根拠理由】

例示した通り、各教員は教育目的を達成するための基礎として、教育内容と関連する研究活動を十分に行っている。

観点 3-4-①： 大学において編成された教育課程を展開するのに必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【観点に係る状況】

学務部教務課、各研究科事務部、教育支援関係施設（AV、LL、情報教育）等、教育に携わるスタッフ配置状況は、表 3-15 の通りとなっている。学士課程の業務は学務部教務課や関係施設のスタッフが担当し、大学院の業務は各研究科事務部の教務担当者が行っている。

また、TAとRAの採用状況は表 3-16 の通りである。TAは学部での採用が中心だが、大学教育研究開発センターや国際・公共政策教育部でも採用しており、演習・授業の指導・援助、試験監督、その他の教員補助業務を行っている。

表 3-15 教育支援スタッフの配置状況 (平成 19 年 5 月 1 日現在)

区分	課・事務部・室等	事務職員	技術職員	主な業務	備考
事務局	教務課	4		本学学部（商・経・法・社）の教務事務	
研究科事務部	商学研究科	1		所属研究科の教務事務	教務主担当者
	経済学研究科	1		〃	教務主担当者
	法学研究科	1		〃	教務主担当者
	社会学研究科	1		〃	教務主担当者

	言語社会研究科	1		〃	教務主担当者
	国際企業戦略研究科	1		〃	教務主担当者
	国際・公共政策大学院	1		〃	教務主担当者
諸施設等	AV 教室		2	映像ライブラリーの整備、システム管理	
	LL 教室		2	語学教材の整備、システム管理	
	情報教育棟		4	演習用パソコンの利用や相談に関すること	

表 3-16 ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントの採用状況（平成 18 年度）

部局名	TA採用人数			RA採用人数		
	修士課程 学生	博士課程 学生	TA計	修士課程 学生	博士課程 学生	RA計
商学研究科・商学部	8	15	23	0	6	6
経済学研究科・経済学部	15	17	32	0	5	5
法学研究科・法学部	6	8	14	0	5	5
社会学研究科・社会学部	14	29	43	0	10	10
言語社会研究科	0	0	0	0	0	0
国際企業戦略研究科	0	0	0	0	0	0
国際・公共政策教育部	0	16	16	0	0	0
経済研究所	0	0	0	0	9	9
大学教育研究開発センター	13	14	27	0	1	1
イノベーション研究センター	0	0	0	0	2	2

資料 3-17 ティーチング・アシスタント実施要項（抜粋）

(資格)
第3 TAは、大学院修士課程及び博士後期課程に在籍する学生とする。
(職務内容)
第4 TAは、授業科目を担当する教員（以下「科目担当教員」という。）の指示に従い、学部及び修士課程の学生に対する実験、実習、演習等の授業における教育補助業務に従事する。ただし、修士課程に在籍する学生にあっては、学部の学生に対する教育補助業務にのみ従事させるものとする。
(身分及び労働条件等)
第5 TAは、国立大学法人一橋大学パートタイム職員就業規則（平成 16 年規則第 44 号。以下「パートタイム職員就業規則」という。）第 3 条に規定するパートタイム職員とする。
2 TAの労働条件、服務規律その他就業に関する事項は、この要項に定めるものの他、パートタイム職員就業規則等の定めるところによる。

資料 3-4-1-1 事務組織規則、ティーチング・アシスタント実施要項

(http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/mokuji_bunya.html)

【分析結果とその根拠理由】

教育支援者の配置は、学務部教務課や各研究科事務部、教育支援関係施設に適切な配置を行っている。TAは十分な数が採用されており、教育補助者として広く活用されている。

(2) 優れた点及び改善を要する点

【優れた点】

- 教育課程を遂行する上で必要な教員が量的にも質的にも確保され、適切に配置されている。

- ・ 教育が、その基礎となる研究活動に立脚して実施されている。
- ・ サバティカル制度の導入や契約教員（ジュニアフェロー等）の採用等、教員組織の活動を活性化するための措置が採られている。
- ・ 採用・昇格に際して教育上の能力を重視する取組が行われている。
- ・ 学内の優れた教育活動を評価する取組として教育プロジェクトを実施している。

【改善を要する点】

- ・ 教員の業績評価について全学的に議論が進められているが、今後も十分な検討を行う必要がある。

(3) 基準3の自己評価の概要

教員組織編制の基本方針に基づき、教育課程を遂行する上で必要な教員が量的にも質的にも確保され、適切に配置されている。教育内容は、その基礎となる各教員の研究活動に立脚して提供されている。

中期計画において教員の流動性の確保や活性化に関する方策を定め、外国人教員・任期付教員の採用、公募制の拡充、サバティカル制度、契約教員（ジュニアフェロー等）制度等の取組を進めており、教員活動を活性化するための措置が採られている。サバティカル制度は、専任教員が研究教育の発展と専門分野に関する研究教育能力向上のために、自主的調査研究に専念できる研修期間のことであり、2005年度は5名、2006年度は13名がこの制度を活用した。ジュニアフェロー制度は、中期計画に謳われる「研究者育成体制の強化」の構想に基づき、若手研究者の教育面のキャリア形成を支援する目的を持ち、2005年度以来、十数名の各研究科博士課程修了者（または修了予定者）が採用されている。

採用・昇格基準は教員選考基準に定められ、各部局でそれに基づく厳正な審査が行われている。特に、中期計画の方針に基づき、教育能力の評価について、授業計画の提出、模擬講義の実施等、各部局で取組が進められている。

優れた教育活動を促進するために教育プロジェクトを募集しており、本学の教育力向上に資する取組を年3～4件選定し、財政支援を行っている。教員個人の教育活動に関する業績評価については、経営企画委員会人事制度部会に設けられた教員制度・評価検討WGで検討が行われている。