

第 3 章

教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

〈1〉大学全体

教員採用の要件については、「早稲田大学教員任免規則」にて以下のとおり定めており、大学設置基準より高い要件を求めている。

- 第11条 教授には、次の各号の一に該当する者を嘱任する。
- 一 研究上、教授上顕著な業績を挙げ、かつ、満5年以上、大学准教授の経歴を有する者
 - 二 前号と同等以上の学識経験を有すると認められる者
- 第13条 准教授には、次の各号の一に該当する者を嘱任する。
- 一 研究上、教授上の成績優秀にして、かつ、満2年以上、大学講師または助教の経歴を有する者
 - 二 研究上の成績優秀にして、かつ、満5年以上、助手の経歴を有する者
 - 三 研究上の成績優秀にして、かつ、助手と助教を合わせて満5年以上の経歴を有する者
 - 四 前各号の該当者と同等以上の学識経験を有すると認められる者
- 第14条 講師には、次の各号の一に該当する者を嘱任する。
- 一 研究上の成績優秀にして、かつ、満3年以上、助手の経歴を有する者
 - 二 研究上の成績優秀にして、かつ、満5年以上、大学院に在学し、博士候補者の検定に合格している者または博士課程における所要の研究指導を受けた者
 - 三 前各号の該当者と同等以上の学識経験を有すると認められる者

そのうえで、本学では近年の教育研究の多様化に対応し、「Waseda Next 125」でもうたわれている教育研究の一層の充実を図るため、2009年度に客員教員制度の見直しを軸に教員種別を整理し、任期付教員および常勤・非常勤研究員の資格を新たに設けた。2011年度から、研究員の給与規程を整備し、常勤研究員については業務内容に応じて給与号俸に基づく給与を定めることとし、非常勤研究員については勤務時間に応じた給与を支給することとした。

また、本学は、2007年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業の採択を私立大学として初めて受け、高等研究所を中心にテニユア・トラック制度を実施してきた。現在では、優秀な若手教員の育成・採用の方策の1つとして、各学部・研究科で同制度を検討・導入し、優秀な専任教員の獲得につなげている。

〈2〉政治経済学部

本学部は、多様化、高度化する教育研究の一層の充実と活性化のため、また優秀な人材を確保するために、幅広い経歴や学歴の教員が研究教育に携わることが重要であるとの認識のもと、2012年4月現在、121名の専任および専任扱いの教員（大学院政治学研究科公共経営専攻およびジャーナリズムコース卒で嘱任した教員並びに助手を除く）を擁する。教員の新規採用にあたっては、大学として求める教員像にも照らして、教員人事を司る学術院のレベルにおいて、次のとおり2015年度までの中期人事計画の基本方針を定め、本学術院として求める教員像および教員組織の当面の編制方針を明確化している。

＜中期人事計画（2015年度まで）の基本方針＞

- (1) 学部・政治学研究科・経済学研究科が重視してきたこれまでの研究・教育プログラムをさらに確固としたものとするを基本目標とした人事計画とする。
- (2) EDESSA（グローバル30）プログラム実施にあたり、学部・政治学研究科・経済学研究科の研究・教育が必然的にグローバルな基準で実施されなければならないことに鑑み、真に競争力のある優れた研究者の獲得を目指す。その際、英語での研究・教育に加えて、日本や東アジアからの発信という視点を重視する。
- (3) 学部および大学院において、政治学および経済学の双方の分野で方法論科目および基礎科目の充実が図られてきており、そのような科目が担当可能な研究者の採用を優先する。
- (4) 学部副専攻などの交流により法学学術院および商学学術院との連携を強めてきており、相互に特色ある研究・教育が実現できるようさらに協力関係を深める。
- (5) 年齢・性別・国籍等の点で専任教員の多様化を目指す。
- (6) 具体的には、今回は、発足して期間の短い国際政治経済（国際関係を含む）およびジャーナリズムに関する研究・教育プログラムの充実に努める。

〈3〉法学部

学生を啓発し、その能力を高める教育は、高度な知識の提供の基になる優れた研究能力と、学生の学習意欲を高める人格的魅力とによって支えられる。本学部では、このような観点から、研究実績と人格識見において最高度のレベルにある人材であることを、採用の条件としている。現在、女性教員の数が極めて少なく、また年齢構成もバランスがよいとはいえない状況であることから、候補者の選定にあたっては、女性教員の採用や、年齢バランスの考慮などを要請してきている。しかし、性別や年齢はそれだけで優先されるものではなく、あくまでも研究教育能力と人格識見の高さが採用の中核基準である。

教員の採用は、3年程度ごとを目安として中期的人事計画を立てて行っている。人事計画は教員の退職などによって生じた枠について立てるが、退職者の担当科目を自動的に埋めるという形はとられておらず、学部ならびに大学院の教育科目として必要と考えられる科目について教員枠を再配分するという方法で行われている。とくに法律科目の担当教員のほとんどは、大学院法学研究科や法務研究科での指導にもあたることから、常に法学系箇所（法学学術院）全体の法学教育がどうあるべきかに照らして採用をしてきている。また、語学教養科目については、政治経済学部や商学部との教育連携も企図されており、今後はその視点も人事の重要な要素となりうる。

採用の手続は厳格であり、人事調整委員会が人事計画を立て、その上に、法律科目については法律科目人事委員会、語学教養科目については語学教養科目人事委員会が候補者を選び、それを学部運営委員会（教授会）で決定してきている。

〈4〉文化構想学部

本学部が求める教員像は、本学部の学際的・広領域的教育課程を担えるとともに、文学部および文学研究科の専門教育にも寄与しうる人材を理想とする。

本学部は6つの論系からなり、本学部の教員は必ずいずれかの論系に所属する。各論系は15名を目安とする教員により構成され、論系運営主任のもとに教育会議体として責任を担う。学部の運営の方針については、文学部および文学研究科との有機的な連携や人材活用の面を考慮し、文学学術院運営主任会で討議され、文学学術院教授会において決定される。教員の所属については、上記の文学学術院運営主任会、文学学術院教授会にて決定される。

本学部では発足後2年目（2008年度）から、助教の制度が導入された。「文学学術院助教内規」に基づき、各論系に1名ずつ、計6名を配置している。配置にあたっては、文学学術院運営主任会にて協議のうえ決定している。以上のような取組によって、教員組織の編成方針を明確に定めている。

〈5〉文学部

本学部が求める教員像は、本学部の伝統的学問の発展と継承を担えるとともに、文学研究科の専門教育にも寄与し、かつ文化構想学部の教育プログラムにも一定の貢献をなしうる人材を理想とする。

本学部は17のコースからなり、本学部の教員は必ずいずれかのコースに所属する。各コースは、コース定員数に基づき3名～9名を目安とする教員により構成され、コース運営主任のもとに教育会議体として責任を担う。学部の運営の方針については、文化構想学部および文学研究科との有機的な連携や人材活用の面を考慮し、文学学術院運営主任会で討議され、文学学術院教授会において決定される。教員の所属については、文学学術院運営主任会、文学学術院教授会にて決定される。

また本学部では、6名の助教配置が認められており、文学学術院運営主任会により認められた6のコースに1人ずつ助教が配置されている。以上のような取組によって、教員組織の編成方針を明確に定めている。

〈6〉教育学部

本学部が教員に求める能力と資質等は「早稲田大学教員任免規則」等により明確に定められている。本学部の教員組織は、学則に定める学科等をもとに組織されている（資料③-14）。

また、学科ごとの人事枠配分、新規嘱任人事および昇任人事については「教育学部教員人事に関する細則」に定めている（資料6-3-2）。

〈7〉商学部

「学識ある実業家」を育成するのに十分な研究業績および教育経験を有する優秀な教員が多数必要である。本学部には、教員の採用、昇格にかかわる規程等として、「専任教員採用規程」「専任教員昇任審査委員会規程」「専任教員昇任基準」「専任教員昇任細則」「専任教員採用・昇任投票細則」「助教制度規程」「助教制度細則」「非常勤講師委嘱基準」を制定しており、これにより教員に求める能力・資質等を明確化するとともに、適正かつ公正な採用・昇格を実施している（資料7-3-2）。「専任教員採用規程」は、基準第14条ないし第16条の二に定められている教授、准教授、講師および助教の資格と同等あるい

はより高い基準を設定している。

本学部では、専任教員の募集・採用については、専任教員採用規程に則り、募集から採用に至るプロセスおよび基準が明確化されている。また、専任教員の昇格についても、専任教員昇任審査委員会規程、専任教員昇任基準、専任教員昇任細則に則った審査過程を経て決定がなされる。

本学部では、カリキュラム委員会において（資料 7-3-2）、科目内容、科目体系等を検討するとともに、科目担当者（非常勤講師を含む）の科目適合性を確認することで、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化を図っている。また、研究推進委員会では、図書予算の管理、購入図書資料の適切性、特別研究期間制度適用者の選定等を審議することで、学部における組織的な研究体制整備を図っている（資料 7-3-2）。

〈8〉基幹理工学部

本学部が教員に求める能力と資質等は、「早稲田大学教員任免規則」等において明確に定められている。教員組織の編成は専門教育科目の担当および研究分野の観点から、各学科の教室会議、人事委員会、将来計画委員会等で個別に検討されている。また、外国人教育に代表される学部国際化に対応して外国人教員の採用も積極的に実施している。

〈9〉創造理工学部

担当教員の配置については、各学科で工夫を行っている。限られた教員数の中で、広い専門領域をカバーするために、分野別あるいはコース別に教員を配置している。また、助教制度、テニュアトラック制度（公募）、グローバル COE 等を活用し、優秀な若手教員を確保する取り組みを行っている。

〈10〉先進理工学部

本学部が教員に求める能力と資質等は、本学部の教育理念である「自然科学（物理学・化学・生命科学）を基礎とし、先端科学技術の向上および学際的新領域の創成を目指した広範な理工学分野への展開を目的とし、新たな学問領域を開拓する進取の精神のもと、常に世界最高水準の教育研究拠点として理工系教育研究を先導すること」を実現するものである。各学科の教員組織の編成方針は、各学科の教室会議において協議され、研究業績や教育実績等を重んじて決定している。

〈11〉社会科学部

第1章で説明した基本理念と人材育成方針を教育において効果的に実現すべく、学際性と専門性を兼ね備えた優れた研究者を教員として国内外から迎え入れている。

教員は、自らの専門領域に基づき科目を担当すると同時に、「社会科学総合研究」「学際研究入門」など、特定の Issue に対し、専門領域の異なる教員が分担・協力して講義を行う機会等を通じ、「社会科学の総合」を実現する体制がつくられている。

なお、本学部において授業科目および研究指導を担当する教員の資格要件については、第3章現状の説明（3）を参照されたい。

〈12〉人間科学部

人間科学学術院は学際性が特長であるため、専任教員としては高い専門性を備えていることは大前提ではあるが、同時に学問領域の多様性を理解し、狭い意味での専門領域を越えて教員同士が協調し合える資質を備えていることも重要な点である。人間科学学術院としては、この点を踏まえて、さらに教員組織としては年齢構成や性別さらに国籍にも配慮した編成に配慮している。

〈13〉スポーツ科学部

「早稲田大学教員任免規則」において、教員に求める能力・資質等の明確化が図られているが、スポーツ科学部ではスポーツ科学という学問の特殊性（学際的であり、基礎から応用まで広汎に扱う）を鑑み、幅広い領域における研究・教育能力に優れた教員をバランスよく配置するようにしている。2012年4月現在、52名の専任および専任扱いの教員を擁する。専任教員の新規嘱任に際しても、上の点を考慮しつつ、教育課程編成・実施の観点ならびに教員組織の年齢・性別・専門分野等の構成の観点も含めて、時宜に応じて求められる教員像を明確にしたうえで学術院内の内規等に基づいて公募ならびに採用選考を行っている。以上のような取り組みによって、教員組織の編成方針を明確に定めている。

〈14〉国際教養学部

多言語主義と多文化主義を基本理念と位置づけることにより、教員に求められるべき資質を明示的にしている。教員採用の際には、募集要項に1) 博士後期課程修了程度程度の学歴、2) 大学での教育歴、3) 英語および日本語の高度な運用能力等を明記している。また科目の編成方針を、7つのクラスター（①「生命・環境・物質・情報科学」、②「哲学・思想・歴史」、③「経済・ビジネス」、④「政治・平和・人権・国際関係」、⑤「コミュニケーション」、⑥「表現」、⑦「文化・心身・コミュニティ」）とすることにより、学部として重要視している専門領域を明確にしている。

〈15〉大学院政治学研究科

多様化・高度化する教育研究の一層の充実と活性化のため、また優秀な人材を確保するために、幅広い経歴や学歴の教員を獲得することが、各人事選考のプロセスにおいて常に再確認されている。また、グローバルな視野と発信力を備えた教員を確保すべく、英語による教育能力および研究実績を重視する方針が打ち立てられている。加えて、多角的な研究教育能力を持った者を望むべき教員像として設定しており、そのような人材を確保するために、本研究科の教員人事は、政治経済学部をはじめとして本研究科、経済学研究科、公共経営研究科（2012年度からは公共経営専攻）、現代政治経済研究所が属する政治経済学術院において、中期人事構想を策定し、体系的で実質的な教員人事を行っている。

〈16〉大学院経済学研究科

教育・研究の一層の充実と活性化のため、大学は優秀な人材を教員として確保することが求められている。政治経済学術院の教員数は、2011年度においては、105名の教員、16

名の助手を擁している。専任教員の内訳は男性 93 名、女性 12 名である。このうち、本研究科の専任教員は 41 名、その内訳は男性 38 名、女性 3 名である。

本学術院は、2010 年 7 月の学術院教授会において、次のとおり 2015 年度までの中期人事計画の基本方針を定め、新規教員採用において求める教員像および本学術院における教員組織の当面の編制方針を明確にしている。本研究科の人事計画もこの中期人事計画にのっとって行われており、2011 年 11 月には集中的に経済系の人事採用を進めるべく、「中期人事構想に基づく経済系人事選考特別委員会」を発足させ、教員の年齢のほか各種の構成に配慮した人事を行う。

＜中期人事計画（2015 年度まで）の基本方針＞

- (1) 学部・政治学研究科・経済学研究科が重視してきたこれまでの研究・教育プログラムをさらに確固としたものとするを基本目標とした人事計画とする。
- (2) グローバル 30 プログラム実施にあたり、学部・政治学研究科・経済学研究科の研究・教育が必然的にグローバルな基準で実施されなければならないことに鑑み、真に競争力のある優れた研究者の獲得を目指す。その際、英語での研究・教育に加えて、日本や東アジアからの発信という視点を重視する。
- (3) 学部および大学院において、政治学および経済学の双方の分野で方法論科目および基礎科目の充実が図られてきており、そのような科目が担当可能な研究者の採用を優先する。
- (4) 学部副専攻などの交流により法学学術院および商学学術院との連携を強めてきており、相互に特色ある研究・教育が実現できるようさらに協力関係を深める。
- (5) 年齢・性別・国籍等の点で専任教員の多様化を目指す。
- (6) 具体的には、今回は、発足して期間の短い国際政治経済（国際関係を含む）およびジャーナリズムに関する研究・教育プログラムの充実に努める。

〈17〉 大学院法学研究科

本研究科教員は、法学学術院の構成員であるから、その編成方針については、基本的に、法学部の教員組織における編成方針がそのまま妥当する。そのため、詳細は法学部の箇所を参照されたい。

〈18〉 大学院文学研究科

本研究科の求める教員像は、学部・大学院の教育的な連携を考慮し、高度な大学院教育を担えるのみならず、学部の初年次教育から専門教育にも携われる人材を理想とする。

本研究科は 20 のコースからなり、「研究指導」を担当する教員が主たる構成員となる研究科運営委員会が設置されている。研究科運営委員会によって承認された委員は、必ずいずれかのコースに所属し、文学研究科コース運営主任のもとに教育会議体として責任を担う。

研究科の運営方針については、文学学術院運営主任会で討議され、文学学術院教授会において決定される。以上のような取組によって、教員組織の編成方針を明確に定めている。

〈19〉 大学院商学研究科

商学専攻では、博士後期課程および修士課程の研究指導ならびに修士課程の授業科目を担当する教員の任用にあたっては、大学院商学研究科運営委員会規程の定めに従って、運営委員会または商学専攻会議においてその教授能力を適切に審査している。

ビジネス専攻の教員像については、本専攻が専門職大学院であるため、「優れた実務経験もしくは教育研究業績、あるいはその両方を備えており、本研究科の教育研究上の目的達成のために必要な教育上の指導力を有すること」を方針として掲げている。なお、本専攻の教員組織の編成方針については、「専門職大学院設置基準」に基づいて定めている。

〈20〉 大学院基幹理工学研究科

本研究科が教員に求める能力と資質等は、「早稲田大学教員任免規則」等において明確に定められている。教員組織の編成は学部および大学院における専門教育科目の担当および研究分野の観点から、各学科・専攻の教室会議、人事委員会、将来計画委員会等で個別に検討されている。また、外国人教育に代表される学部・研究科の国際化に対応して外国人教員の採用も積極的に実施している。

〈21〉 大学院創造理工学研究科

担当教員の配置については、各専攻で工夫を行っている。限られた教員数の中で、広い専門領域をカバーするために、分野別あるいはコース別に教員を配置している。専攻によっては他研究科との関連もあることから、学際的な視点で教員組織の検討を行っている。また、助教制度、テニュアトラック制度（公募）、グローバル COE 等を活用し、優秀な若手教員を確保する取り組みを行っている。

〈22〉 大学院先進理工学研究科

本研究科が教員に求める能力と資質等は、本研究科の教育の理念である「世界最高水準の拠点（研究大学院）としての研究・教育環境の実現を目標に学理の探求と実践に努め、社会と共生しながら学際的・先端的な学問領域を創造していく中で、研究を通して各分野の最前線で活躍できる、すなわち次世代を切り拓くことのできる科学者・技術者の育成を目指す」ことを実現できるものである。各専攻の教員組織の編成方針は、各専攻の教室会議において協議され、研究業績と人物等を重んじて決定している。

〈23〉 大学院教育学研究科

本研究科の教員は教育・総合科学学術院の構成員であるため、その教員組織の編成方針については基本的に教育学部のそれに準拠している。よって、詳細については教育学部の内容を参照されたい。

本研究科では、高度な学術的な研究能力を有する学校教員の養成、および実践的な研究能力を有する学術研究者の養成という理念・目的に対応するように、修士課程においては学校教育専攻と各教科別に国語教育専攻、英語教育専攻、社会科教育専攻、数学教育専攻を設置し、また博士課程では教育基礎学専攻と教科教育学専攻を設置し、教育学および各

教科の必要な領域にわたって研究指導担当の教員を配置している。そのようにして、本章の項目2で述べるような教員組織を編制している。

〈24〉大学院人間科学研究科

本研究科は学際性が特長であるため、専任教員としては高い専門性を備えていることは大前提ではあるが、同時に学問領域の多様性を理解し、狭い意味での専門領域を越えて教員同士が協調し合える資質を備えていることも重要な点である。人間科学学術院としては、この点を踏まえて、さらに教員組織としては年齢構成や性別、国籍にも配慮した編成に配慮している。

〈25〉大学院社会科学研究科

第1章で説明した基本理念と人材育成方針を教育において効果的に実現すべく、学際性と専門性を兼ね備えた一流の研究者を国籍を問わずに教員として迎え入れ、教員組織を効果的に編成することを目指している。本研究科で授業を担当する本学術院専任教員52名の内訳は次のとおりである。教授：准教授＝51：1。男性：女性＝47：5。日本人：外国人＝49：3。また、本学術院専任教員の年齢構成は資料11-3-1のとおりであり、2012年5月1日現在の本学術院専任教員の平均年齢は約55.6歳となっている。

教員は、第2章現状の説明(1)で述べた教育・研究組織のもとで、自らの専門に適合した研究指導を担当すると同時に、他の専攻の教員とも協力して、修士論文作成時の副査や博士論文作成時の副指導教員(および審査時の副査)としてかわり、不定期に開催されている「院生・教員合同セミナー」への参加、さらには研究分野別会議等の機会を通じて、連携を図る体制づくりが目指されている。

なお、本研究科において授業科目および研究指導を担当する教員の資格要件については、第3章現状の説明(3)を参照されたい。

〈26〉大学院アジア太平洋研究科

「早稲田大学教員任免規則」「教員の服務に関する規程」等で本学の教員に求められる要件が規定されており、さらに本研究科では2011年に「研究科専任教員採用人事内規」を定め、本研究科が求める専任教員像を定めている。その内規を基に教員組織の編制方針に関して、課程の領域の見直しを随時行うほか、公募制あるいは推薦制、あるいは任期付教員の雇用など、さまざまな教員採用人事を行っている。また教員組織運営の責任の所在を明確にするため、研究科長、教務主任、専攻主任、アカデミック・アドバイザーの役職者を置いている。以上のような取組によって、教員組織の編成方針を明確に定め、その運用を行っている。

〈27〉大学院国際情報通信研究科

本研究科の教育活動は、国際情報通信研究センターの研究活動をベースにしており、同時に国際情報通信研究センターの研究活動には本研究科の専任教員、学生の参画を前提としている。このような背景から、本研究科の専任教員は国際情報通信研究センターの研究

員を兼任している。

本研究科では情報通信システム分野、マルチメディアサイエンス分野および社会環境分野での学生数を考慮するとともに、分野間での学際的な教育を重要視することから、各分野の教員をバランスよく配置している（資料③-17、資料③-21-1～9）。

以上のような取組によって、教員組織の編成方針を明確に定めている。

〈28〉 大学院日本語教育研究科

本研究科が教員に求める能力と資質等は、「早稲田大学教員任免規則」で規定している。現在、修士課程 100 名、博士後期課程 45 名の学生収容定員のもと、演習担当専任教員を 13 名擁している。なお、演習担当専任教員はそれぞれ専門を別にしており、また、研究科外からも 18 名ほど、理論研究担当として各分野一線級の講師を配置しており、多様化が進む日本語教育の分野を網羅する、幅広い領域の研究指導体制は確保している。

現在、2 年の任期で助手を 2 名採用している。これら 2 名の助手は、本研究科の諸活動の補助を業務とする傍ら、自ら「研究者」として研究活動をする立場にあり、他の「研究者」の研究を支援するという役割を負ってはいない。

以上のような取り組みによって、大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に示している。

〈29〉 大学院情報生産システム研究科

3 つの分野（情報アーキテクチャ分野、生産システム分野、システム LSI 分野）の教育・研究の充実を図るため、教員は各分野へほぼ 10 人ずつ均等に配置されている。上記の分野で各々 10 人の教員が集められた大学院は国内では充実しているといえる（資料③-18 p.5）。また、特長的なこととして、全教員には、各分野の専門領域の研究指導ができるのみならず、アジア諸国出身者を中心に多数の留学生を受け入れる国際的な大学院として、国際的通用性の涵養ができるよう、英語での講義や指導を行えることを方針として教員の組織編制を行っている（資料 29-3-1）。

〈30〉 大学院公共経営研究科

本研究科の属する政治経済学術院は、2010 年 7 月の学術院教授会において、2015 年度までの中期人事計画の基本方針を定め、新規教員採用において求める教員像および本学術院における教員組織の当面の編制方針を明確にしている。

〈31〉 大学院ファイナンス研究科

本研究科は、理念・目的を実現するために、大学院設置基準および専門職大学院設置基準ならびに本学教員任免規則に示される資格基準に基づき、専攻分野に関して高度の教育研究上の指導能力を有する専任教員を配置し、専門職大学院として、実務の経験を有し、かつ高度の実務の能力を有する専任教員を概ね 3 割以上は配置している。

すべての専任教員は、研究科運営委員会の構成員となり、研究科運営委員会の下に設置する人事委員会等の運営小委員会および専門委員会の委員となっている。

なお、専任教員等の採用について、研究家教員は「博士学位を有する者または博士課程単位取得修了者」を、実務家教員は「担当科目に関する5年以上の実務経験を有する者」を応募資格のひとつとしているが、公募による選考で該当者がいない場合は、候補者を推薦するため、候補者推薦委員会を人事委員会の下に設置し、より優秀な人材を広く募っている（資料 31-3-1）。

また、2009年度まで、専任教員1名分を、教授（任期付）または准教授（任期付）2名分に振り替えて運用していたが、2010年度からはその運用を廃止し、助教を除く21名分の教員基礎数をすべて専任教員とし、うち7名以上は実務家教員とするという基本方針で運用している。

〈32〉 大学院法務研究科

本研究科が求める教員の資格要件は、「専任教員嘱任に関する法務研究科細則」に規定されている（資料 32-3-3）。すべての専任教員について、①担当する科目について、卓越した研究業績ないし実務経験を有する、②研究科における教育を実施するうえでの適正な能力を有することを求めるとともに、任期のない教授については、③大学の助手、助教、専任教員、研究期間の研究員または当該専門科目の分野につき専門職であった期間が10年以上で、かつ④研究科において担当すべき科目につき10年以上の研究歴を有することが必要である。任期のない准教授については、③および④の年数を5年以上としている。

また、教授（任期付）については、①②に加えて、③判事、判事補、検事、弁護士、その他の法律関係職にある者で、10年以上の実務経験を有し、④研究科において担当すべき科目につき卓越した実績を有することが求められている。准教授については、③および④の年数を5年以上としている。

なお、教員組織の編成方針は、同細則第10条が示すように、法科大学院設置基準および法科大学院認証評価基準にて準じるものである。

〈33〉 大学院会計研究科

「大学院設置基準」および「早稲田大学教員任免規則」に準拠し、研究科として「専任教員等の嘱任に関する細則」を定め、優れた研究業績または実務経験を持った教育者を学内外に求めている。また、教員組織は、専門職大学設置基準第5条および告示第53号に則った編成を行っている。また、「大学院会計研究科の運営に関する規約」を定め、これに則り、専任教員を構成メンバーとした運営委員会を設置し、教員人事の議決機関として教員組織編制の中核となっている。

以上のような取組によって、教員組織の編成方針を明確に定めている。

〈34〉 大学院スポーツ科学研究科

「早稲田大学教員任免規則」において、教員に求める能力・資質等の明確化が図られているが、スポーツ科学学術院ではスポーツ科学という学問の特殊性（学際的であり、基礎研究から応用研究まで広汎に扱う）を鑑み、幅広い領域（スポーツ文化、スポーツビジネス、スポーツ医科学、身体運動科学、コーチング科学）における研究・教育能力に優れた44名の教員をバランスよく配置するようにしている。さらに、従来の修士課程2年制コー

スと博士後期課程に加えて、社会人を対象とした修士課程 1 年制コースを備え、幅広い社会のニーズに応えるようにしている。専任教員の新規嘱任に際しても、学問の特殊性を考慮しつつ、主として教育課程編成・実施の観点ならびに教員組織の年齢・性別・専門分野等の構成の観点も含めて、時宜に応じて求められる教員像を明確にしたうえで、学術院内の内規等に基づいて公募ならびに採用選考を行っている。

〈35〉大学院環境・エネルギー研究科

本研究科では、その設立、教育理念に従い教育・研究組織を構築してきた。特に、学問統合型（文理融合）アプローチにより、現場・現物・現実に基礎を置いた実践・戦略的な活動を実践できる教員組織としている。

すなわち、教員組織は、創設計画に携わった旧理工学部機械工学科の教員を中心に、電気・エネルギー系および環境政策・戦略・社会システム系の教員を配置している。特に、半数の教員が行政機関や企業での実務経験を有している。

内訳を述べれば、本属教員 8 名（理系 6 名、文系 2 名）に加えて理工学術院総合機械工学科および環境総合研究センター専任教員 4 名が兼担しており、12 の研究指導、共同演習、コア科目を担当している。

なお、2007 年度に国際環境リーダー育成拠点に選定され、これに伴う本務教員（任期付）を配置していることを付記する。

〈36〉大学院教職研究科

本学として求める教員像に加え、本研究科の理念を遂行でき、かつ教職大学院の理念・目的を実現できる人材として、業績および実務経験に基づき配置している。まず、本学学則 75 条 8 号により、教授会の議決を経ることが規定され、採用・昇進の資格審査は「早稲田大学教員任免規則」に、客員教員の任免は「客員教員の受入に関する規則」に基づき行われる。さらに、教員の組織編制については「教職研究科運営委員会設置要領」に定めている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

〈1〉大学全体

本学では、系統内の学部教育、大学院教育、研究機能の一層の強化を図るため、同一系統ごとに学部・研究科・研究所を一体化した学術院を2004年に発足させた。また、2009年度以降は、それまで学術院体制の外にあった独立研究科（学部を基礎としない研究科）も包摂参加した。これにより、大学のもっとも重要な人的資源である教員のより合理的・戦略的な配置・実現を可能にしている。

各学術院における専任教員数（任期付教員を含む）は、以下の4項目をもとにした教員基礎数を算出し、各学部・研究科は、教員基礎数をもとに教員採用計画を立てている。

＜教員基礎数算出基準＞

- 1) 学部の学生入学定員10人に教員1人を原則とし、さらに学部間の授業料をもとに算出した比率を考慮する。
- 2) 学部を基礎とする研究科については、大学院学生40人に対して教員1人を学部の教員数に加える。
- 3) 独立研究科については、大学院設置基準に定められた必要教員数を満たしたうえで、収支状況等を勘案しながら基礎数を調整する。
- 4) 専門職大学院については、設置基準上の必要教員の7～8割を新たに採用し、残りの2～3割は各系統から確保している。

教員1人あたりの学生数は、大学基礎データに詳述しているが、学部単位でみると22～54人、全学部平均で38人となっている。

〈2〉政治経済学部

本学術院の専任教員および専任扱い教員数（大学院政治学研究科公共経営専攻およびジャーナリズムコース枠で嘱任した教員並びに助手を除く）は、2012年度現在、121人（教授89人、特任教授1人、准教授14人、任期付教員6人、助教11人）となっている。

本学部における専任教員（専任扱いを含む）に対する1人あたり学生数は、2007年度46.2人（在籍者数4709人に対して）であったものが、2012年度には37.6人（在籍者数4549人に対して）にまで減少しており、専任教員数の増加と学生数の適正管理により改善が図られている。

資格別教員数では、教授資格者が多く、2012年度の教授、准教授、専任講師の資格別教員構成比を見ると、若い年齢層の准教授と専任講師の数は、教授を含めた専任教員数の内13.6%に過ぎず、専任教員については逆ピラミッド型年齢構成となっている。

政治学科、経済学科および国際経済学科に属する専門系の教員数は、助教制度が本学に導入されたこともあり、教養・語学系の教員数に対する比率が若干上昇しており、2007年度に68.6%であったものが、2012年度には73.0%（グローバル30教員を除く）を占めている。

専任教員（助手を除く）の非常勤教員（他箇所専任教員および非常勤講師）を含めた総教員数における人数比率は、2012年度で31.4%となっている。専任教員と非常勤教員の科目の担当数比率については、2012年度専門科目に限って見ると、754：101（専任比率

88.1%、設置コマ数で計上)となり、専任教員の比率は9割近い状態となっている。その一方で、教養・外国語の場合は、860:647(同57%)となり、非常勤教員への科目担当依存度が、専門科目に比べて高くなっている。

教授および准教授の任期の定めのない専任教員についてみると、最終学歴が本大学出身の者は44.6%となっている。また海外の大学を最終学歴とする教員が18.8%に及ぶ。

外国人教員数は、2012年度現在、専任教員(専任扱いを含む)として8人(EDESSA担当教員を含む)嘱任しており、専任教員に占める比率は7%になっている。その一方で、非常勤教員においては教員に占める外国人教員比率が25.3%に達し、専任教員に比べるとその比率は高くなっている。

女性教員数は、専任女性教員が1999年度6名、2005年度10名であったものが、2012年度には15名(専任扱い、助教含む)へと増加し、専任教員における女性教員の比率は、2012年度12.3%に達し、これまでで最も高い数値となっている。また、非常勤女性教員については、1999年度23名であったものが2012年度は31名と増えている。

教員授業平均担任時間数は、2008年度から2012年度にかけて全体として微増してきている。専任教員の週単位出講平均日数は3.2から3.3日で推移しており、横ばいである。比率で見てもっとも多い出講日数は3日である。

教員の休講率は、2003年度が2.8%に対し、2011年度は2.0%に減少している。休講した場合は、原則的に補講等による授業補填を実施することを明確に学部の方針としている。

〈3〉法学部

本学部は、学則上の入学定員が740名となっている。このような学生の入学定員に照らせば、本学部の教員基礎数(学部入学定員740名、4学年2960名につき、学生40名に対して教員1名)は74名ということになるが、現在、本学部に所属する専任教員数(助教・助手を除く)は80名である。この80名の中には、大学院法務研究科との併任教員15名(法務研究科を主本属とする者のみ)が含まれている。大学院法務研究科との併任は2013年度末をもって解消されることとなるため、本学部と法務研究科、さらに大学教務部を交えた協議が行われ、2020年段階で、法学学術院全体の教員定数は140名、内、法学部80名、法務研究科60名とすることで決定をみている。この学部80名という定数は、学生定員と比した場合、基準を満たす人数である。

〈4〉文化構想学部

本学部は毎年、各論系から教育課程に沿った授業科目・担当教員の構成案が示され、文学学術院教授会で選挙により選ばれた任期付の委員から構成される文学学術院カリキュラム委員会が、教育課程と授業科目との適合性、授業科目と担当教員との適合性についてチェックし、学術院全体のカリキュラムを総合的に統括している。

〈5〉文学部

本学部は毎年、各コースから教育課程に沿った授業科目・担当教員の構成案が示され、文学学術院教授会で選挙により選ばれた任期付の委員から構成される文学学術院カリキュ

第3章 教員・教員組織—1. 現状の説明

ラム委員会が、教育課程と授業科目との適合性、授業科目と担当教員との適合性についてチェックし、学術院全体のカリキュラムを総合的に統括している。

〈6〉教育学部

本学部の専任教員はすべていずれかの学科等に所属し、責任を持って各学科等の教育に当たっている。各学科の入学定員数、専任教員数、入学定員数／専任教員数は以下のとおり。教育学科（210：28：7.5）、国語国文学科（135：16：8.4）、英語英文学科（135：20：6.8）、社会科（255：25：10.2）、理学科（80：16：5.0）、数学科（75：11：6.8）、複合文化学科（70：13：5.4）（資料③-16）。

学部共通の外国語科目については、英語は英語英文学科が、それ以外の外国語（ドイツ語、フランス語、中国語、ロシア語、スペイン語）は複合文化学科がそれぞれ責任学科として担当している（資料 6-3-1）。学部共通科目（人文系、社会系、自然系、数理情報系、総合系、体育系）については学部共通科目運営委員会を組織し、学部全体の協力体制をつくっている。

また教員免許等の諸資格に関しては、教職課程委員会を組織し、本学部を中心に全学的な協力体制をつくり、全学の教員免許等取得希望者への教育を実施している（資料③-20）。

〈7〉商学部

本学部は、基準13条に定める必要専任教員数35名を上回る91名の専任教員および200名強の非常勤講師による教育体制を組織している。教員組織の編成にあたっては、教員制度検討委員会、カリキュラム委員会、学部管理委員会および学部運営委員会（学部教授会に相当）において、慎重な検討が行われている。これらの委員会では、授業科目編成だけでなく、教員組織の年齢構成も考慮しながら、教員の募集・採用を検討しており、また授業科目と担当教員の適合性を判断している。

〈8〉基幹理工学部

専任教員は、各学科の教室会議における調整に基づき、それぞれの専門領域に適合した科目を担当している。専任教員でカバーしきれない分野については、学外から優秀な人材を客員教員あるいは非常勤講師として任用している。本学部の特徴である1年次の共通基礎教育についても、基礎科目の担当者を各学科から均等に選出するとともに、学部一括でオリエンテーションやガイダンスなどの導入教育を展開している。教育組織の整備・変更は、各学科の教室会議からの提案に基づき、入試教育検討委員会や学部主任会で決定されている。

〈9〉創造理工学部

本学部は、社会とのかかわりを重視することから、学部では入学1年時より専門科目を設置し、さまざまな体験を通して学問探究の意味を理解できるようなカリキュラムを各学科、領域で用意している。そのために、領域を含め、それらの導入教育が効果を上げられるような教育組織の整備に力を入れている。

〈10〉 先進理工学部

本学部の教育の理念・目的を実現するために相応しい教育組織については、学部運営委員会と各学科の教室会議で協議され、その結論に基づいて整備されている。

〈11〉 社会科学部

本学部の意思決定は、社会科学総合学術院教授会（以下「教授会」と略す）で行われる。教授会は、本学部において講義科目を担当する講師以上の本学術院専任教員によって構成されている。各専任教員は、第2章現状の説明（1）で述べた7つの専門分野に区分される（表I参照）。

表I 社会科学部の専門分野

社会科学 総合分野	政治学 分野	法学 分野	経済学 分野	商学 分野	人文科学 分野	自然科学 分野
12	7	10	7	9	12	6

各専門分野ごとにカリキュラム編成等を討議する各系列委員会(1年任期)が定期的開催される。教授会の下位組織として、カリキュラム検討その他の事項を扱う学部運営小委員会(1年任期)、講義や演習担当教員の審査にかかわる学部・教員人事委員会(2年任期)および助教・助手人事委員会(1年任期)、学生の教育・生活を検討する学生生活委員会(1年任期)、また情報面の研究・教育のあり方を検討する情報教育検討委員会(1年任期)がある。大学院と合同で、新分野や複合領域の本学部独自の研究・教育に資する図書、資料を収集する学術院図書委員会(2年任期)がある。また、英語による授業のみで学部卒業に要する単位を取得できる教育カリキュラムを検討するグローバル30運営委員会(1年任期)がある。執行部は、2011年度現在、学術院長(学部長を兼ねる)および教務・学生・入試担当の正副教務主任7人によって構成され、学部長は、学術院長が大学院研究科長とともに兼務している。執行部の役職任期は2年間である。こうした意思決定・執行システムにより、個々の教員間の連携だけでなく定期的開催される諸会議を通じて、科目の見直し等の教育検証を効果的に進めることを目指している。

授業面では、2011年度現在、71名の専任教員(教授、准教授、講師、助教)とともに、本学他学部と他大学等外部からの兼担、非常勤の教員149名を加えて本学部の教育を担っている。またこの他に助手が6名いる。

学生数は、2011年現在、学部全体で3304人で、専任教員1人あたりの学生数は、46.5人である。

〈12〉 人間科学部

教育課程に相応しい教育組織に関しては、前項の「教員像および教員組織の編制方針」での記述とほとんど重複するが、加えて教育組織としては、2003年度に大幅に改編した人間科学部における学科構成の特長を挙げることができる。

〈13〉 スポーツ科学部

専任教員の採用にあたっては、博士学位を取得しているか、またはそれと同等の教育研究に関する能力を有する者を条件とし、学部・研究科の教育課程に相応しい教育組織を整備している。

〈14〉 国際教養学部

教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）には、リベラルアーツ教育の実践、学部共通言語としての英語の運用、1年間の海外留学の必修化等を通じて学生が高い国際感覚を身につけられる環境整備の実現について明記している。少人数教育の実践を掲げ、学生と教員の人数比は20:1を基本としている。学部内にはカリキュラム運営委員会、学部将来構想検討委員会、語学教育検討委員会、英語教育検討委員会、留学委員会、SP3・SP4委員会が組織され、国際教養学部の教育環境の課題の洗い出し、および解決策の検討を行っている。いずれの委員会も構成委員は専任教員のみとなっている。専任教員によるアカデミックアドバイザー制度、助手による留学カウンセリング制度および大学院生による数理統計チューターリング制度を準備することにより、教育組織の充実を図っている。

〈15〉 大学院政治学研究科

専任教員1人あたり研究科学生数（修士課程）は、2001年度は5.52人、2006年度は3.48人、2007年度は3.05人にまで減少してきた。しかし、2008年度にコース制を導入し、入学定員を40人から90人に変更、専任教員1人あたり研究科学生数（修士課程）は4.41人と増加に転じ、2011年度は7.10人に増加している。

〈16〉 大学院経済学研究科

①教員数：過去3年間の専任教員数は、2010年度39名、2011年度41名、また2012年度42名（2名の退職および3名の新規嘱任）と増加傾向にある。また、教員の専門分野も近年の社会の動向に対応し、ニーズの高い国際経済論、金融論、環境経済学の分野における教員の補充、また医療経済学、公共政策の分野の新規追加など、幅広い分野での教員の拡充を推進している。

②年齢構成：2011年度は、30-34歳1名、35-39歳2名、40-44歳2名、45-49歳4名、50-54歳8名、55-59歳4名、60-64歳8名、65歳以上13名となっている。専任教員の平均年齢は、2000年度50.8歳となっていたが、2005年度は52.1歳、2011年度は57.3歳となっている。

〈17〉 大学院法学研究科

本研究科において教育を担当する教員組織（教員数）は、教授78名、准教授6名、計84名（他に、兼任教員53名であって、その基準を満たしている）。

本研究科の主要科目（研究指導・専修科目）に対する専任教員の配置であるが、法学学術院に属する専任教員が担当しており、適切に配置されているといえる。

2011年度本研究科専任教員の平均年齢は56.4歳であり、30歳代5名（6%）、40歳代

11名（13%）、50歳代32名（38%）、60歳代36名（43%）となっている。専任教員の年齢構成は、若年層がやや手薄であるが、基本的には妥当であると思われる。

なお、主要科目の担当教員は、修士課程においては、研究（論文作成）指導と授業科目（専修科目・専修以外の科目）を担当し、博士後期課程においては、研究（論文作成）指導を行う。

〈18〉大学院文学研究科

本研究科の授業担当者は、学部教育より高度な教育が担当可能な人材が想定されており、「研究指導」は准教授もしくは教授のみしか担当できない仕組みになっている。

本研究科は毎年、各コースから教育課程に沿った授業科目・担当教員の構成案が示され、文学学術院教授会において選挙により選ばれた任期付の委員から構成される文学学術院カリキュラム委員会が、「研究指導」の新規担当予定者の学識確認を行い、研究科運営委員会ならびに文学学術院教授会において科目担当状況をチェックすることとなっている。なお、他箇所の専任教員も運営委員になれるため、より広い視野から大学院の運営や指導が行われているといえる。

〈19〉大学院商学研究科

本研究科商学専攻を担当している専任教員数は、2011年度において教授84人、准助教授9人、特任教授4人、教授（任期付）4人、准教授（任期付）2人、講師（任期付）2人、助教3人の合計108人であり、これに非常勤教員の129人を加えると、合計で237人となる。学生数に照らして必要な専任教員数の基準を十分に満たしている。

ビジネス専攻に関しては、専門職大学院設置基準第4条に従うと本研究科の学生収容定員390名（入学定員195名）に対する専任教員の（最小）必要数は、26名であり、この場合の教員と学生数との割合は1:15となる。2011年5月現在、専任教員数（実績）は31名で学生収容定員が390名であるので、教員と学生数との割合は1:12であり、（最小）必要教員数を十二分に満たしている。

〈20〉大学院基幹理工学研究科

専任教員は、各専攻の教室会議における調整に基づき、それぞれの専門領域に適合した研究指導と講義科目、演習科目を担当している。専任教員でカバーしきれない分野については、学外から優秀な人材を客員教員あるいは非常勤講師として任用するとともに、教育研究連携を行っている学外機関からの専門講師にも話題提供と講義を依頼している。教育組織の整備・変更は、各専攻の教室会議からの提案に基づき、研究科主任会で決定されている。

〈21〉大学院創造理工学研究科

本研究科は、社会とのかかわりを重視することから、専門をより深く教育できるよう、学部・大学院一貫教育を意識した組織を整備している。さらにいくつかの専攻は学部の学科構成よりも分野を細かく分けることで、効果的な教育・研究が実現できる組織となって

いる。

〈22〉大学院先進理工学研究科

本研究科の教育の理念・目的を実現するために相応しい教育組織については、研究科運営委員会と各専攻の教室会議で協議され、その結論に基づいて整備されている。

〈23〉大学院教育学研究科

本研究科修士課程の教育・研究組織は、高い学術的な研究能力を有する教員養成を旨とした新構想大学の大学院教育学研究科の研究組織に準拠している。学校教育専攻以外の各教科に関する専攻には、それぞれの教科教育法に関する研究指導担当教員が2名ずつ配置されている。また、各専攻には1年制修士課程担当の研究指導担当教員が1名ずつ配置されている。

博士後期課程の教育基礎学専攻では、教育学、教育心理学、社会教育学、初等教育学にわたり19の研究指導担当教員が配置されている。また、教科教育学専攻は、国語、英語、社会（地理・歴史科、公民科）、数学の各教科の教科内容に関する各領域および教科教育法について41名の研究指導教員が配置されている。

〈24〉大学院人間科学研究科

教育課程に相応しい教育組織に関しては、前項の「教員像および教員組織の編制方針」での記述とほとんど重複するが、加えて教育組織としては、2003年度に大幅に改編した人間科学部における学科構成の特長を挙げることができる。

〈25〉大学院社会科学研究科

本研究科の意思決定は、上位組織である社会科学総合学術院教授会（学部教授会を兼ねる）、および本研究科専任教員で構成される研究科運営委員会で行われる。研究科運営委員会は、本研究科において講義科目を担当する本学術院専任教員によって構成されており、各専任教員は、第2章現状の説明（1）で述べた研究指導に従って研究分野に所属し、各研究分野でカリキュラム編成等を討議する研究分野別会議が定期的開催される。研究科運営委員会の下位組織として、カリキュラム検討その他の事項を扱う研究科運営小委員会、講義や研究指導の担当教員の審査にかかわる院・人事委員会、本研究科が発行する2つの紀要『ソシオサイエンス』と『社会学論集』の編集を担当する紀要編集委員会、学生の教育・生活を検討する学生教育問題委員会、そして、研究・教育サポートのあり方を検討する研究・教育サポート検討会がある。執行部は、2011年度現在、研究科長および研究科担当教務主任、教務副主任の3人によって構成され、研究科長は学術院長が学部長とともに兼務している。執行部の役職任期は2年間である。こうした意思決定システムにより、個々の教員間の連携だけでなく定期的開催される諸会議を通じて、科目の見直し等の教育検証を効果的に進めることを目指している。

授業面では、2011年度現在、52名の専任教員とともに、本学他研究科からの兼任教員1名、他大学からの非常勤講師13名が、本研究科の教育を担っている。修士課程研究指導は

49名、博士後期課程研究指導は49名の専任教員が担当している。専任教員1人あたりの在籍学生数は、修士課程2.29人、博士後期課程2.15人、本研究科全体で4.44人である。

本研究科において授業科目および研究指導を担当する教員の資格要件については、第3章現状の説明(3)を参照されたい。

〈26〉大学院アジア太平洋研究科

2012年4月現在で本研究科専任教員は21名(修士課程担当21名/博士課程担当20名)であり、大学院設置基準が定める基準を満たしている。また、特定の範囲の年齢に偏らないような教員組織を心がけ、多様なバックグラウンドを持つ教員を集めている。本研究科では日英2言語教育体制を敷いている関係で、原則として日本語・英語の両方で授業を担当できることを採用要件としている。専任教員1人あたりの学生定員数は修士課程で13人、博士後期課程で4人である。

〈27〉大学院国際情報通信研究科

現在、専任教員数は19人、そのうち任期付教員6人であり、学生総数は修士課程217人、博士課程59人であり、修士課程での専任教員1人あたりの大学院学生数11.1人となる。したがって、ほぼ適切な範囲に収まっていると考えられる。

〈28〉大学院日本語教育研究科

本研究科が教員に求める能力と資質等は、「早稲田大学教員任免規則」で規定している。現在、修士課程100名、博士後期課程45名の学生収容定員のもと、演習担当専任教員を13名擁している。なお、演習担当専任教員はそれぞれ専門を別にしており、また、研究科外からも18名ほど、理論研究担当として各分野一線級の講師を配置しており、多様化が進む日本語教育の分野を網羅する、幅広い領域の研究指導体制は確保している。

現在、2年の任期で助手を2名採用している。これら2名の助手は、本研究科の諸活動の補助を業務とする傍ら、自ら「研究者」として研究活動をする立場にあり、他の「研究者」の研究を支援するという役割を負ってはいない。

以上のような取り組みによって、大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に示している。

〈29〉大学院情報生産システム研究科

修士課程200人、博士課程20人の定員に対して、各分野および境界領域に関する教育の充実を図るため、大学院全体は31人の教員から構成されている。教員1人あたりの修士課程学生は9.9人、博士学生は同4.4人であり、きめの細かい教育、研究指導が行える教員の人数であるといえる。31人中、教授が27人、准教授が1人、助教が3人であるが、年齢構成は、2012年4月時点で60代が12人、50代が11人、40代が5人、30代が3人となっている(資料29-3-2)。

〈30〉 大学院公共経営研究科

現在、本研究科の教育組織は、法令上の基準等を満たしている。

本研究科では、実務家教員を多数確保し、2011年度の教員数43名（専任教員10名、学内他箇所にも本属を有する兼任教員3名、学外者の非常勤である兼任30名）のうち実務家教員が約6割近くを占めている。これらの教員は、各専門分野等の最先端にあり、教育に熱意と経験を有する第一人者を持続的に招聘することに成功している。このことにより、社会の需要に即応した研究科の教育と学位授与の高い水準の確保が可能になっている。

博士後期課程においては専門職学位課程との連続性を有しながら、さらに高次の「公共経営」の理念を追求し、社会に対する提言的貢献を実現する研究活動を推進している。

〈31〉 大学院ファイナンス研究科

本研究科は、教員組織の編制方針に基づいて、ファイナンス理論を中核とし、会計学、法学および経済学を配置して、ファイナンスを総合的に教育する構造をもった教育組織を整備している。なお、教員の担当する授業科目は、カリキュラム・入試委員会で教育歴および研究歴を検討し、研究科運営委員会で適合性を判断して決定している。

また、専任教員数は、専門職大学院設置基準および文部科学省告示に基づく必要数を満たしており、教員1人あたりの学生数は15人以内で適当な水準となっている。

〈32〉 大学院法務研究科

専任教員数は、79名（専任教員56名（内、併任教員18名）、任期付専任教員23名）であり、法令による必要専任教員数を満たしている（表1）。また兼任教員29名、兼任教員65名で、教員数の合計は173名である。

表1 専任教員の必要数

	憲法	行政法	民法	商法	民事 訴訟法	刑法	刑事 訴訟法
必要 教員数	公法系 4名		4名	2名	2名	刑事法系 4名	
実員数	4名	3名	14名	7名	6名	8名	4名

先端・展開科目の専任教員数は、労働法3名、独占禁止法1名、環境法1名、知的財産法1名であり、国際関係科目の専任教員数は4名、基礎法科目の専任教員数は4名、外国法科目の専任教員数は2名、実務系科目の専任教員数は17名である。また、専任教員79名のうち、実務家教員は17名であり、法令により専任教員の20%を実務家教員数とする基準も満たしている。

〈33〉 大学院会計研究科

本研究科の教育課程は、基礎科目群、コア科目群、および実務・応用科目群の3つの科

目群によって構成されている。基礎科目群は、その科目の多くを専任教員が担当している。コア科目群についても、会計・監査・税法・経済学・統計学に属する科目の多くは専任教員が担当しているが、一部の科目は、それを専門とする外部の実務家教員が担当している。特に実務・応用科目は、ほとんどの専任教員に加えて、実務の第一線で活躍中の非常勤教員も多数の科目を担当している。このように、専任教員（5名の実務家教員含む）と外部の実務家教員等がバランスよく科目を担当しており、これは専門職大学院としての教育課程に照らして適切であると考えられる。

〈34〉 大学院スポーツ科学研究科

本研究科に設置されている5つの研究領域は、ただ単に、一人一人の教員が担当する「研究指導」、「演習」、「特論」をグループ化しただけのものであり、各研究領域で各々に定めた教育理念に基づいて教育カリキュラムが設定されているわけではない。また、前項で述べたように、教員の研究領域への配置については、編成方針が定まっていない。また、この2年間の点検・評価の成果として、2012年7月に策定した学術院のアクションプランにおいて「共通科目の拡充」や「プロジェクト研究指導設置」などの施策が掲げられているが、そもそも5つの研究領域の区分が適切なのかどうかということについては、これまでに検討されていない。それゆえ、「教育課程にふさわしい教育組織の整備」という観点からの点検・検証は行われていない。

〈35〉 大学院環境・エネルギー研究科

本研究科では、その設立理念、教育理念に基づいた教育・研究組織を構築してきたが、特に既存の学部と直結した大学院と異なり、多くの広い学問分野から学生を募り、また多くの社会人や留学生を受け入れることを強く意識した、学問統合型（文理融合）教育組織としている。

〈36〉 大学院教職研究科

本研究科では、高度な専門性と実践力を備えた教員を養成するために、専攻分野における20年以上の実務経験を有し、かつ高度な実務能力を有する実務家教員を配置している。これは、教職大学院設置基準を満たしている。さらに、教職大学院において教育上コアとして設定されている授業科目である「共通科目」「学校における実習」は、原則として専任教員が担当している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

〈1〉大学全体

教員の募集はほとんどの学部・研究科が公募形式をとっているが、専門分野により、一部推薦形式をとっている。

教員の採用は、「早稲田大学教員任免規則」に基づき、必要に応じて各学部・研究科で内規を定めて実施している。

各学部・研究科では、学科・専攻における会議体で審査を始め、学部運営委員会もしくは研究科運営委員会を経て、最終的に学術院教授会で承認したものを、以下の法人会議等に申請することとなる。

法人会議等における審議過程は、その資格により以下のように定められている。

資格	理事会	経営執行会議	稟議
専任教員	決定		
特任教授、任期付教員	報告	決定	
客員教員		報告	担当常任理事決裁
非常勤講師			部門総括理事決裁

昇格については、各資格の採用要件を満たすと所属箇所判断する場合、採用と同様の審議過程を経て、決定する。

〈2〉政治経済学部

本学術院は、教員の募集、採用、昇格にあたり、本学の定める「早稲田大学教員任免規則」、「早稲田大学における任期を定めた教員および研究助手の任期に関する規程」、「早稲田大学助教規程」および「早稲田大学助手規程」等を基に適切な条件を確認している。また本学術院は、教員の人事に関して大学の諸規定を補完するため、「政治経済学術院人事に関する内規」、「政治経済学術院助教制度規程」および「政治経済学術院助手制度規程」等を別途定め、教員の採用、昇任、名誉教授推薦等の手続きおよび基準等を明確に定めており、本学術院における教員の募集、採用および昇格に関する人事は、規則等に則りすべて適切に実施されている。

一例として、教員の募集にあたっては、上記内規等に基づき、原則として学術院長の名前において公募により行っている。また、准教授から教授への昇任については、在職期間と論文等についての一定の基準を満たした者につき、本人の意向を確認後、学術院戦略会議が3名の委員（内1名は本学術院に属さない学識経験者）からなる教授昇進審査委員会を設置し、厳正なる審査による学術院教授会への推薦に基づき、最終的に教授会が教授昇進を決定している。なお、在職期間には原則として前任校のものを入れることとしている。

〈3〉法学部

本学部の教員採用人事は、法律科目については、法律科目人事委員会に設置される審査委員会において研究業績、教歴を中心とした審査が十分に審議され、また、語学教養科目

については、語学教養科目人事委員会に設置される審査委員会において研究業績、教歴などに関する書類審査とともに面接を通じて厳正な審査が行われている。語学教養科目担当の専任教員については公募制がとられている。

教員の昇格については、専任講師から准教授へは3年、准教授から教授へは5年の在任期間を目途とし、その間の業績審査を行ったうえ、法律科目担当者については法律科目人事委員会、語学教養科目担当者については語学教養科目人事委員会の議を経て、学部運営委員会にかけられ、審議、決定するという方法が採られている。

〈4〉文化構想学部

本学部の教員の募集・採用・昇格のすべてについては、文学学術院全体を対象とし、文学学術院人事委員会が一元的に担当している。文学学術院人事委員会は、文学学術院教授会での互選によって選ばれ、任期は2年である。特定の教員が長期間にわたって人事にかかわることがないように、民主的な運営が担保されている。

募集・採用については、まず毎年人事領域の募集に対して、各論系単位もしくは他論系・文学部コースとの共同で要望を提出することができ、文学学術院人事委員会はこれらの応募に基づき、審議のうえ新規に採用すべき領域、嘱任年度を文学学術院教授会に提案する。この手続きを経て新規嘱任専任教員の専門「領域」が決まると、領域ごとに文学学術院人事委員会の設置要綱で定められた人事審査委員会が設置され、原則として公募により募集が開始される。人事審査委員会によって採用候補者が提案されたのち、文学学術院教授会での投票採決を経て最終的に採用者が決定する。

次に教員の昇格については、本学「教員任免規則」や関連規約などに基づき、文学学術院人事委員会から、昇任資格を有する対象者本人、ならびにすべての論系の運営主任あてに連絡したうえで募集が行われる。文学学術院人事委員会は応募者・被推薦者の業績を審査し、候補者を決定して文学学術院教授会に諮り、昇格の可否が決まる。

〈5〉文学部

本学部の教員の募集・採用・昇格のすべてについては、文学学術院全体を対象とし、文学学術院人事委員会が一元的に担当している。文学学術院人事委員会は、文学学術院教授会での互選によって選ばれ、任期は2年である。特定の教員が長期間にわたって人事にかかわることがないように、民主的な運営が担保されている。

募集・採用については、まず毎年人事領域の募集に対して、各コース単位もしくは他コース・文化構想学部論系との共同で要望を提出することができ、文学学術院人事委員会はこれらの応募に基づき、審議のうえ新規に採用すべき領域、嘱任年度を文学学術院教授会に提案する。この手続きを経て新規嘱任専任教員の専門「領域」が決まると、領域ごとに文学学術院人事委員会の設置要綱で定められた人事審査委員会が設置され、原則として公募により募集が開始される。人事審査委員会によって採用候補者が提案されたのち、文学学術院教授会での投票採決を経て最終的に採用者が決定する。

次に教員の昇格については、本学「教員任免規則」や関連規約などに基づき、文学学術院人事委員会から、昇任資格を有する対象者本人、ならびにすべてのコースの運営主任あ

てに連絡したうえで募集が行われる。文学学術院人事委員会は応募者・被推薦者の業績を審査し、候補者を決定して文学学術院教授会に諮り、昇格の可否が決まる。

〈6〉教育学部

教員の募集・採用・昇格は「早稲田大学教員任免規則」「教育学部教員人事に関する細則」等に基づき実施している（資料 6-3-2）。

〈7〉商学部

前項で述べたとおり、本学部では、「専任教員採用規程」等が制定されており、専任教員選考委員会がこれらの規程に準拠して、専任教員候補者選考を行っている。専任教員候補者は、学部管理委員会および学部運営委員会での審議をへて採用が決定される。また、専任教員の昇格については、「専任教員昇任審査委員会規程」等が制定されており、昇任審査委員会が、これらの規程に準拠して申請者の審査を行い、昇格の可否に関する原案を提案する。この提案をうけて、学部管理委員会および学部運営委員会での審議をへて昇格の可否が決定される（資料 7-3-2）。

以上のような体制・手続きをとることで、公正かつ透明性の高い専任教員の募集・採用、昇格が確保されている。

〈8〉基幹理工学部

教員の新規嘱任や昇格にかかわる基本方針は、「早稲田大学教員任免規則」等において明確に定められている。各学科では人事委員会等の選考組織により、教育・研究分野への貢献度を評価して候補者を選出し、各学科の教室会議で推薦を行う。その後、部科主任会、学部運営委員会での慎重審議の後、最終的には学術院教授会で正式に決定される。

〈9〉創造理工学部

教員の採用人事では、外部からの刺激による活性化のために、学外出身者を公募により採用することも増えてきている。ただし、学科内の伝統的な教育システムを維持することも必要であることから、学科出身者も含めてバランスのとれた人事を行っている。

昇格等は、大学の内規を原則としつつも、学科によって独自に業績評価、経験年数などを基に決めている。

〈10〉先進理工学部

教員の募集・採用・昇格については、各学科の教室会議において協議され、学部運営委員会と教授会の承認によって決定され、適切に運営されている。

〈11〉社会科学部

専任教員の募集・採用・昇格（昇任）は、本学術院教授会において行われる。

募集については、完全公募と推薦公募という2種類の方式を採用しており、完全公募の場合は本学および本学術院のホームページ等において公募情報が開示される。なお、2011

年5月現在では、推薦公募方式による募集は任期付教員だけに行われている。

採用については、資料11-3-2で示された定員数・在籍学生数に基づいて算出される教員定員枠、候補者個人の専門分野や研究教育能力の評価、候補者の専門分野と本学部カリキュラムとの適合性、さらに専任教員年齢構成等を考慮しつつ、本学部内に設置されている教員人事委員会、助教・助手人事委員会（資料11-3-2）において審議・選考がなされ、本学術院教授会の議を経て採用内定とされた後、最終的には本学理事会の決裁を経て採用されるという手続きをとっている。昇格については、資料11-3-3の基準に基づいて学術院教授会において審査のうえ、昇格の可否を決定している。採用の基準については、「早稲田大学教員任免規則」第11条から13条までの規定により、教授は、研究上、教授上顕著な業績を上げ、かつ、満5年以上、大学准教授の経歴を有する者または前号と同等以上の学識経験を有すると認められる者とされる。准教授は、研究上、教授上の成績優秀で、かつ、(1)満2年以上、大学講師または助教の経歴を有する者、または(2)満5年以上、助手の経歴を有する者、または(3)助手と助教を合わせて満5年以上の経歴を有する者のうち、(1)から(3)のいずれかの条件を満たす者としている。講師には、研究上の成績優秀にして、かつ、(1)満3年以上、助手の経歴を有する者、または(2)満5年以上、大学院に在学し、博士候補者の検定に合格している者、または(3)博士課程における所要の研究指導を受けた者のうち、(1)から(3)のいずれかの条件を満たす者を採用する。年齢構成については、教授会において全体の構成を確認しながら募集時より配慮されている。

昇格については、以下の基準がある。准（助）教授から教授への昇格は、「学術論文」と認められるもの5本以上を目安とする。講師から准（助）教授への昇格は、「学術論文」と認められるもの2本以上を目安とする。

採用・昇格の要件は、ファカルティ全員の合意の下に、適宜、見直されている。一方、その運用は、裁量の余地なく厳密に行われている。本学術院の専任教員が新たに学部の講義科目や演習を担当しようとする場合には、各系列委員会における審議を経て、教授会において審議・決定される。

〈12〉人間科学部

教員の募集・採用・昇格については、教授会で定めた規約に明文化されており、そのルールに従って、教授会、人事委員会、学科会等において適切性・透明性を担保しつつ審議され、最終的に教授会で承認される。

〈13〉スポーツ科学部

大学の任免規則、学術院内の内規等に基づき、公募によって募集・採用が適切に行われているとともに、昇格についても、学術院の運用内規を設定し、希望者に対して適切に行われている。

〈14〉国際教養学部

人事委員会が募集方法等採用に関する基本方針を定め、学部運営委員会に提議している。その後、人事委員会により人事審査委員会委員が嘱任される。人事審査委員の数は5名と

し、対象となる研究教育分野を専門分野とする専任教員から3名、当該分野を専門としない専任教員を2名としている。業績を審査する際に学部外の専門家の意見を求めることができる。人事委員会は、人事審査委員会と合意のうえ、人事を学部運営委員会に提議する。人事審査委員会委員になることができるのは、教授、准教授としている。

〈15〉大学院政治学研究科

教員の募集・採用・昇格にあたっては、「早稲田大学教員任免規則」、「早稲田大学における任期を定めた教員および研究助手の任期に関する規程」、「早稲田大学助教規程」および「早稲田大学助手規程」等を基に適切な条件を確認している。

また、本学術院における手続きについては、「政治経済学術院人事に関する内規」、「人事選考委員会細則」、「政治経済学術院助教制度規程」および「政治経済学術院助手制度規程」等において、教員の採用、昇任、名誉教授推薦の手続きおよび基準等が明示されており、本学術院における教員人事はすべて規則に則り適切な手順で実施している。

教員の募集にあたっては、上記規則等に基づき、原則として学術院長の名前において公募により行っている。

准教授から教授への昇任については、在職期間と論文等についての一定の基準を満たした者につき、本人の意向を確認後、学術院教授会が決定している。なお、在職期間には原則として前任校のものを入れることになっている。

〈16〉大学院経済学研究科

教員の募集・採用・昇格にあたっては、「早稲田大学教員任免規則」、「早稲田大学における任期を定めた教員および研究助手の任期に関する規程」、「早稲田大学助教規程」および「早稲田大学助手規程」等を基に適切な条件を確認している。

また、本学術院における手続きについては、「政治経済学術院人事に関する内規」、「人事選考委員会細則」、「政治経済学術院助教制度規程」および「政治経済学術院助手制度規程」等において、教員の採用、昇任、名誉教授推薦の手続きおよび基準等が明示されており、本学術院における教員人事はすべて規則に則り適切な手順で実施している。

教員の募集にあたっては、上記規則等に基づき、原則として学術院長の名前において公募により行っている。

准教授から教授への昇任については、在職期間と論文等についての一定の基準を満たした者につき、本人の意向を確認後、学術院教授会が決定している。なお、在職期間には原則として前任校のものを入れることになっている。

〈17〉大学院法学研究科

本研究科では専任教員を採用しておらず、法学部の専任教員が本研究科の研究指導（論文指導）や授業科目を担当している。そのため、詳細は法学部の箇所を参照されたい。

〈18〉大学院文学研究科

本研究科の教員の募集・採用・昇格のすべてについては、文学学術院全体を対象とし、

文学学術院人事委員会が一元的に担当している。文学学術院人事委員会は、文学学術院教授会での互選によって選ばれ、任期は2年である。特定の教員が長期間にわたって人事にかかわることがないように、民主的な運営が担保されている。

募集・採用については、まず毎年人事領域の募集に対して、各コース単位もしくは他コース・文化構想学部論系との共同で要望を提出することができ、文学学術院人事委員会はこれらの応募に基づき、審議のうえ新規に採用すべき領域、嘱任年度を文学学術院教授会に提案する。この手続きを経て新規嘱任専任教員の専門「領域」が決まると、領域ごとに文学学術院人事委員会の設置要綱で定められた人事審査委員会が設置され、原則として公募により募集が開始される。人事審査委員会によって採用候補者が提案されたのち、文学学術院教授会での投票採決を経て最終的に採用者が決定する。

次に教員の昇格については、本学「教員任免規則」や関連規約などに基づき、文学学術院人事委員会から、昇任資格を有する対象者本人、ならびにすべてのコースの運営主任あてに連絡したうえで募集が行われる。文学学術院人事委員会は応募者・被推薦者の業績を審査し、候補者を決定して文学学術院教授会に諮り、昇格の可否が決まる。

〈19〉 大学院商学研究科

商学専攻の専任教員（助教を除く）は、商学部の専任教員でもあるため、教員の募集・採用・昇格については、商学部の説明を参照されたい。

ビジネス専攻では、教員の新規採用において、「大学院商学研究科教員採用規程」を定め、応募者の資格、選考基準、選考プロセス等を明らかにしている。また、教員の昇任申請にあたっては、商学部の「専任教員昇任審査委員会規程」および「専任教員昇任基準」を準用して審査を行ってきたが、2012年4月に、本研究科独自の昇任規程を定めた。

〈20〉 大学院基幹理工学研究科

教員の新規嘱任や昇格にかかわる基本方針は、「早稲田大学教員任免規則」等において明確に定められている。各専攻では人事委員会等の選考組織により、学部および研究科の教育・研究分野への貢献度を評価して候補者を選出し、各専攻の教室会議で推薦を行う。その後、研究科主任会、研究科運営委員会での慎重審議の後、最終的には学術院教授会で正式に決定される。

〈21〉 大学院創造理工学研究科

教員の採用人事では、外部からの刺激による活性化のために、学外出身者を公募により採用することも増えてきている。ただし、専攻内の伝統的な教育システムを維持することも必要であることから、学科・専攻出身者も含めてバランスのとれた人事を行っている。

昇格等は、大学の内規を原則としつつも、専攻によって独自に業績評価、経験年数などを基に決めている。

〈22〉 大学院先進理工学研究科

教員の募集・採用・昇格については、各専攻の教室会議において協議され、研究科運営

委員会と教授会の承認によって決定され、適切に運営されている。

〈23〉大学院教育学研究科

教員の採用において、「早稲田大学教員任免規則」、「早稲田大学における任期を定めた教員および研究助手の任期に関する規程」、「早稲田大学助教規程」および「早稲田大学助手規程」等を基に適切な条件を確認している。また研究指導担当教員を採用する場合、教育・総合科学学術院の教員によって組織される人事選考委員に、教育学研究科から採用者に関する当該専攻の研究指導担当教員のほかに、他の各専攻より2名の研究指導担当教員が加わることにより、研究指導担当教員としての資格・能力について審査を行っている。また新たに研究指導を担当する場合、運営委員会が定めた「研究指導増設要件」に従い、各専攻およびカリキュラム検討委員会において授業担当教員となって以降の業績について審査し、研究科運営委員会の議決を経て決定されている。そのような審査に基づいて、本研究科の教育課程にふさわしい教員組織を整備している。

〈24〉大学院人間科学研究科

教員の募集・採用・昇格については、教授会で定めた規約に明文化されており、そのルールに従って、教授会、人事委員会、学科会等において適切性・透明性を担保しつつ審議され、最終的に教授会で承認される。

〈25〉大学院社会科学研究科

専任教員の募集・採用・昇格は、本学術院において行われる。募集については、完全公募と推薦公募という2種類の方式を採用しており、完全公募の場合は、研究者人材データベース(JREC-IN)や本学および本学術院のホームページにおいて公募情報が開示されるとともに、他大学や関連箇所に募集要項が配送される。新たな教員募集のほとんどはこの完全公募方式によるものであり、2011年5月現在では、推薦公募方式による募集が行われたことはないが、2012年に初の推薦公募方式による募集が進行中である。

採用については、資料25-3-2で示された定員数・在籍学生数に基づいて算出される教員定員枠、候補者個人の専攻分野や研究教育能力の評価、候補者の本学術院（おもに本学部）カリキュラムとの適合性、さらに専任教員年齢構成（資料11-3-1）等を考慮しつつ、本学術院内に設置されている教員人事委員会（資料25-3-3参照）において審議・選考がなされ、本学術院教授会の議を経て採用内定とされた後、最終的には本学理事会の決裁を経て採用されるという手続きをとっている。

昇格については、資料25-3-4の基準に基づいて学術院教授会において審査のうえ、昇格の可否を決定している。専任教員の募集・採用・昇格に関するその他の事項については、社会科学部の記述を参照のこと。

ここでは本研究科において講義や研究指導を担当するための要件について示す。本学術院の専任教員が、大学院の講義を担当するための要件は、原則として、教授・准教授で、博士の学位を有するか、あるいは担当科目関連の論文を8本以上（学会発表に基づく論文1本以上を含む）発表していることである。研究指導・演習の担当者は、上記要件に加え、

直近5年以内に担当科目関連の論文が5本以上あること等の要件が定められている。この要件は、ファカルティ全員の合意の下に、適宜、見直されている。一方、その運用は、裁量の余地なく厳密に行われている。本学術院の専任教員が新たに本研究科の講義科目や研究指導・演習を担当しようとする場合には、研究分野別会議や院・人事委員会における審議を経て、研究科運営委員会において審議・決定される。

〈26〉大学院アジア太平洋研究科

本研究科では、「専任教員の人事に関する申し合わせ」、「研究科専任教員採用人事内規」、「研究科本属専任教員の昇任審査手続きに関する申し合わせ」において、教員の募集・採用・昇格に関する基準を明確に定めている。また、「テニュア・トラック採用教員の身分変更審査申合せ」を定めているとおり、柔軟な教員採用を実践していくための方策として、テニュア・トラック制度を導入し、実際にこの制度によって任期付き教員から任期の定めのない専任教員となった者が1名いる。

〈27〉大学院国際情報通信研究科

教員の募集・採用は本研究科内規に従って処理されている。また、教員の昇格は本研究科申し合わせに従って処理されている。

〈28〉大学院日本語教育研究科

教員募集にあたっては、公募を原則とし、任免・昇格にあたっては、運営委員会において、「早稲田大学教員任免規則」の審査基準に則って審査決定することで、透明性を確保する。理念・目的どおりに、適切に運用している。教員募集については、現所属機関とのトラブルを回避するため、可能な限り、嘱任の1年前に採用決定するスケジュールで進めている。

〈29〉大学院情報生産システム研究科

教員の募集については、定年退職教員の後任としての募集を、発生の都度公募で行っている。また、教員の任免・昇格は「早稲田大学教員任免規則」に基づき実施している。いずれも、研究科運営委員会および理工学術院教授会の審議を経て、理事会で決定される。

〈30〉大学院公共経営研究科

教員の募集・採用・昇格にあたっては、本学全体の規則、規定等を基に適切な条件を確認している。また、本研究科の属する政治経済学術院における手続きについては、各種内規、細則、規定等において、教員の採用・昇任・名誉教授推薦の手続きおよび基準等が明示されており、本学術院における教員人事はすべて規則に則り適切な手順で実施されている。

教員の募集にあたっては、上記規則等に基づき、原則として学術院長の名前において公募により行っている。准教授から教授への昇任については、在職期間ならびに論文等においての一定の基準を満たした者につき、本人の意向を確認後、学術院教授会が決定してい

る。なお、在職期間には原則として前任校のものを含むことになっている。

〈31〉 大学院ファイナンス研究科

本研究科は、本学「教員任免規則」ならびに本研究科が定める「専任教員等の人事に関する細則」（資料 31-3-1）、「助教制度に関する細則」（資料 31-3-3）および「専任教員の昇任に関する基準」（資料 31-3-4）に基づいて、教員の募集、嘱任および昇任を適切に行っている。なお、選考方法については、第一次選考は研究業績の審査を主とした書類審査を行い、第二次選考は面接試験、模擬講義または研究発表を行っている。

また、昇任については、研究業績の審査を主として行うが、嘱任期間および業績の基準を定め、研究者教員および実務家教員別に昇任の基準を設けている。

〈32〉 大学院法務研究科

専任教員に関する人事は、研究科人事委員会が、法科大学院設置基準、同認証評価基準および研究科が設置する科目等に照らして策定した人事計画により、具体的条件を提示して、候補者の推薦を求める研究科内公募の形式を採っている。昇任については、「専任教員の昇任に関する法務研究科細則（資料 32-3-6）」により、審査委員会を構成し審査するものとされている。

専任教員の採用時においては、「専任教員嘱任に関する法務研究科細則（資料 32-3-3）」に従って、審査委員会が専任教員候補者の適格性についての実質審査を行い、その審査報告に基づき教授会において最終判断を行っている。審査においては、担当科目を教えるに相応しい教育能力があるかどうかを、研究業績あるいは実務経験だけでなく、教育実績を含めて多角的に審査をしている。

実務家教員については、「任期付き専任教員の身分変更に関する法務研究科細則（資料 32-3-4）」および「派遣教員の嘱任に関する法務研究科細則（資料 32-3-5）」に定める資格要件および手続きに従って審査が行われ、実務経験が十分に豊富な教員を採用している。なお、実務家教員が法律基本科目を担当する場合は、採用時に研究者教員と同じ基準による審査を行っている。

また、派遣裁判官教員あるいは派遣検察官教員についても、司法研修所等での教官経験など教育経験のある者の派遣を要請している。

〈33〉 大学院会計研究科

「大学院設置基準」および「早稲田大学教員任免規則」に準拠し、「専任教員等の嘱任に関する細則」を定め、優れた研究業績または実務経験を持った教育者を学内外に求め、採用している。応募者の採用は、選考委員会の報告に基づき、本研究科運営委員会に諮り承認された者を商学学院教授会に対して嘱任候補者として推薦し、正式決定している。

また、昇格にあたっては「専任教員の昇任に関する細則」に基づき、審査委員会を設置し申請者の昇格の適否を審査している。この審査委員会の報告に基づき、昇任人事を本研究科運営委員会に諮り、その議を経て決定された者を商学学院教授会に対して昇任候補者として推薦し、正式決定している。

〈34〉 大学院スポーツ科学研究科

学術院としての教員募集については公募方式を用いることにより公平性・透明性を確保している。また、その嘱任・採用・昇格の審査については、学術院内に運用内規を制定して適切に行われている。大学院担当教員としての審査に関しても、審査内規を策定し適正に運用されている。しかしながら、その基準はあくまでも当該教員個人の研究能力にとどまっており、本研究科が用意している教育課程全体の中のどこをどのように担うのかという組織整備の観点からの担当教員の審査が行われているわけではない。

〈35〉 大学院環境・エネルギー研究科

設立当初の教員組織を維持しており、新しい教員の募集はまだない。ただし、不足気味の助手、助教レベルの若手教員については、任期付きとして外部競争的資金などを原資とした採用を実施してきた。昇格については、教育への貢献および成果、外部との連携や実践的な研究マネジメントおよび成果、主要学会への論文、国際会議での講演等を評価の対象としており、既存の学部直結型大学院の昇格条件より幾分高いレベルにあり、厳格に行われている。

〈36〉 大学院教職研究科

専任教員の選考は、学術院教授会において、人事枠並びに募集条件の確認の後、本研究科運営委員会において募集方法等を決定し、協議のうえ採用候補者を選定し、学術院教授会に推薦する。人事委員会が選考した候補者について学術院教授会において投票で決定する。みなし専任教員および兼任教員については、本研究科運営委員会が決定する。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

〈1〉大学全体

本学では、FD（ファカルティ・ディベロップメント）を、「教育の質を保証し、さらに向上させるための組織的取り組み」と位置づけ、さまざまな施策を実行している。

例えば、毎年4月に新任の専任教員を対象として「新任教員セミナー」を開催し、新たに本学の一員となった教員が教育研究活動を行うにあたって役立つ事項（本学の教育研究に関する諸制度やシステム・サービスの利用方法等）について情報提供を行っている。

本学独自の授業支援システムである Course N@vi の利用方法に関する説明会を教職員（非常勤教員を含む）を対象として毎年春と秋に開催するとともに、ポータルオフィスでは教職員からの個別の問い合わせに対応している。

また、2008年度より、英語による授業をすでに実施している、あるいは今後その予定のある専任教員を対象として、本学の米国内協定校に3週間程度派遣し、教授法、英語によるプレゼンテーションスキル講座、授業見学、模擬授業等の研修を実施している。なお、2012年度は派遣型研修だけでなく、前期末にワシントン大学から本学に講師を招き、1日コースのFDプログラム研修を実施することになった。

その他にも、日本私立大学連盟が主催する新任教員向けのFD推進プログラムへの参加を促すなど、学外で開催されるFD研修も活用しながら、教員の資質の向上に取り組んでいる。

FDの推進組織として、2007年10月には、FDにかかわる全学的な議論、調整を行うために、各授業実施箇所からの委員で構成されるFD推進委員会を立ち上げ、授業開講期間を中心に毎年度8回程度開催している。

また、2008年10月には、教務部外局としてFD推進センターを設置し、FD活動の充実化、実質化のための体制を強化している。

現在、大学全体として、定例で開催されているFD推進委員会において、各学部・研究科におけるFD活動の取り組みを順次紹介し、情報の共有化を図っている（資料③-2、資料③-3、資料③-4、資料③-5、資料③-6、資料③-7、資料③-8、資料③-9、資料③-10、資料③-11、資料③-12、資料③-13）。

年月	会議体・議題
2011年6月	第26回FD推進委員会 ・ 学部・研究科でのFDの取り組み紹介 「ビジネススクール(商学研究科ビジネス専攻)の授業評価の現状と課題」
2011年9月	第27回FD推進委員会 ・ 学部・研究科でのFDの取り組み紹介 「国際教養学部でのFDの取り組み紹介」
2011年10月	第28回FD推進委員会 ・ 学部・研究科でのFDの取り組み紹介 「社会科学総合学術院でのFDの取り組み紹介」

〈2〉政治経済学部

本学術院においては、授業実施期間の毎月最終水曜日にファカルティ・ワークショップを開催し、学術院を構成する教員が交代で研究テーマに関する報告を行い、同僚教員がプレゼンテーションの仕方等について厳しく助言を行うことにより相互に教員研究者としての資質向上に努めている。

また、学術院における教育の国際化に対応するため、本学術院は毎年3月に本大学の実施する米国でのFDプログラムに1～3名の教員を派遣し、英語での授業実施能力の向上を図っている。派遣した教員は帰国後、本学術院教授会またはファカルティ・ワークショップで研修成果の報告を行うこととし、その体験を広く学術院教員間で共有すべく努めている。

本学術院の新任教員は、本大学の実施するFDプログラムに参加し、本大学教員として理解すべき事項について包括的な知識を修得する機会を得ている。

〈3〉法学部

本学部の教育水準を高めるには、教員の研究レベルの向上が不可欠であるが、その点、法学部教員の研究活動はきわめて活発である。毎年多数の学会、研究会が本学部教員を中心として実施され、比較法研究所、グローバルCOEが主催する講演会やシンポジウムも数多い。教員の学術論文等の研究業績は、大学教務部がホームページ展開する「研究者データベース」と独立行政法人科学技術振興機構が提供する「研究開発支援総合ディレクトリ」において公表されている。また、教育活動については、大学が実施している学生による授業評価アンケートとは別個に、本学部独自の授業アンケートを作成、実施している。

〈4〉文化構想学部

教員の教育活動については、シラバスの記載を詳細化し、1回ごとの授業について、学生があらかじめ十分な情報とイメージを得たうえで臨めるよう配慮している。また、履修者が5名以下の僅少科目については、文学学術院カリキュラム委員会による指導を行い、科目を管轄する論系からの「履修に関わる状況説明および対応の方策」という書類の提出を求めている。また、「必修基礎演習」については担当者の懇談会を行い、教科書やデータベースも作って、円滑かつ統一的な運営を図っている。

教員の教育活動に関する評価については、「ゼミ論文」、「卒業研究」を除くすべての設置科目を対象とした「学生授業アンケート」を半期ごとにウェブサイト上で実施し、科目担当者にその結果をフィードバックするほか、文学学術院カリキュラム委員会に実施状況の報告を行っている。

また、アカデミック・リテラシー養成のための1年生向け「必修基礎演習」の教科書・データベースを教員が作成し、担当者懇談会を開いて授業の均質化を図るほか、助教懇談会を開催して授業運営のオリエンテーションを実施している。

教員の研究活動に関する評価については特に行っていないが、「研究者データベース」に入力された研究業績や、科研費をはじめとする研究費取得の状況などから、教員の研究活動の一端がわかる。科研費採択に関しては応募に関する呼びかけや、書類作成上のサポー

トなどが行われている。また、学内でも特定課題研究に対して研究費の支給が行われているが、特定課題と科研費への応募をリンクさせることによって、科研費への応募を増やす努力がなされている。

文学学術院では、本学部論系・文学部コースを母体とした17の学術院内学会があり、教育と研究をリンクさせることにより、若手研究者の育成の場として機能するとともに、教員の質の向上につながっている。

今後、学術院全体にかかわる総合人文科学研究センターの発足に伴い、本学部が先進的な研究の拠点となっていくことが予想される。

教員が研究に専念できるように、本学「特別研究期間制度に関する規程」に則り、1年以内あるいは6カ月以内で研究に専念できる期間が設けられている。

〈5〉文学部

個別教員の教育活動に関する評価については、「卒業論文」を除くすべての設置科目を対象とした「学生授業アンケート」を半期ごとにウェブサイト上で実施し、科目担当者に結果を知らせている。文学学術院カリキュラム委員会では必修科目を除くすべての設置科目を半期ごとに調査し、履修者僅少科目については担当コースへ授業内容の改善を促している。また、教員にシラバスを詳細に記載させ、体系的で密度の濃い授業の実施を求めている。教育活動全体に対する評価については毎年1回、本学部の全在生を対象に「学生実態調査」を実施し、カリキュラム編成や教育制度について、満足度や意見・要望の集約を行っている。

また、アカデミック・リテラシー養成のための1年生向け「必修基礎演習」の教科書・データベースを教員が作成し、担当者懇談会を開いて授業の均質化を図るほか、助教懇談会を開催して授業運営のオリエンテーションを実施している。

教員の研究活動については、新規嘱任教員に対する着任時ガイダンス、科研費応募説明会の開催、特定課題研究費の支給、学会出張費の補助などを通じて教員の研究をサポートし、学会参加や研究発表を促している。

文学学術院では、本学部コース・文化構想学部論系を母体とした17の学術院内学会があり、教育と研究をリンクさせることにより、若手研究者の育成の場として機能するとともに、教員の質の向上につながっている。

教員が研究に専念できるように、本学「特別研究期間制度に関する規程」に則り、1年以内あるいは6カ月以内で研究に専念できる期間が設けられている。

〈6〉教育学部

教授会で全学のFD推進委員会の審議、活動を紹介することを通してFDに関する意識の共有化を図っている。2011年度より学生授業アンケートを原則として全科目で実施し、その結果を教員にフィードバックしている（資料6-3-3）。

〈7〉商学部

本学部では、演習科目など一部の例外を除いて、全科目についてウェブ上で学生による

授業アンケートを実施し、担当教員の授業内容、授業方法改善に役立てている。また、全学的な取り組みとして、「特別研究期間制度」が挙げられる。これは、原則として教員は10年に1回、授業を担当せずに研究および教育の再検討に時間を使うことができる制度である。さらに、全学的なシステムとして学術情報データベースが整備されている。このデータベースには、専任教員の教育に関する諸活動を入力することができ、かつウェブ上で公開されている。これは、教員の教育研究活動等の自己評価体制とみなすことができる。

〈8〉基幹理工学部

全学「FD推進委員会」の活動に準じ、学生による授業評価アンケートの集計結果を教員に還元するとともに、入試教育検討委員会でFDに関する継続的な検討を実施している（資料8-3-1）。1年次専門共通科目では、複数学科の教員が同一科目を担当し、期首、期末に担当者会議を開催して、教育方法の改善に取り組んでいる。また、定期的に教員を海外に派遣する教育制度研修を実施している。新規嘱任された教員に対しては、2012年度よりFD推進委員会の指導の下、「1 Day FDプログラム」を実施して、教員の資質向上を図っている。

〈9〉創造理工学部

大学の指針等を基に、主として学科ごとにファカルティ・ディベロップメント（FD）、カリキュラム委員会等を組織して、資質の向上を図っている。また、学生に対して授業アンケートを実施し、FD等での参考にしている。JABEE（日本技術者教育認定機構）の認定を受けている学科は、その基準に沿って教育・研究の維持・向上を進めている。

〈10〉先進理工学部

本学部に点検・評価委員会を設け、FD活動の適切な実施を図っている。各学科はFD活動のテーマを年度初めに設定し、実施したFD活動の報告は年度末に行われている。

全学で学生による授業評価アンケートを実施しており、アンケート結果に基づく対応策を各学科で協議している。

〈11〉社会科学部

教員の資質については、研究活動および教育活動の両側面から検証する必要がある。

教育面については、本学ホームページ「研究者データベース」において教育業績の定期的な自己評価を求め、その内容を公開している。内容は、(1) 教育内容・方法の工夫（授業評価等を含む）、(2) 作成した教科書、教材、参考書、(3) 教育方法・教育実践に関する発表、講演等、(4) その他教育活動上特記すべき事項の4点である。

また、教務主任が全学的なFD推進委員会のメンバーとなり、教育の質を向上させるための方策（Course N@vi など）やリソースを全担当教員が活用できるよう環境を整備している。

研究活動については大学院社会科学研究科の項を参照されたい。

〈12〉人間科学部

授業や管理業務が免除されて専攻する分野の研究に専念できる特別研究期間制度があり、教員はこれを取得することで教育研究に関する資質向上を図ることができる。また、個々の教員が担当する授業の向上のためには、ファカルティ・ディベロップメントの一環として、個々の教員が毎授業時に学生からの声をフィードバックする工夫をしたり、さらには大学全体のシステムとして学生による授業アンケートがある。

〈13〉スポーツ科学部

大学のFD推進委員会における研究成果や情報提供を参考にして、教員の資質の向上を図るとともに、大学が用意している海外研修等への参加を奨励し、報告会によってその成果を教員間で共有できるように努めている。専任教員については、おおむね10年程度ごとに特別研究期間（サバティカル）を取得できるように配慮しており、研究成果の充実と教育能力の向上に寄与している。また、助手・助教を中心とする若手教員については、主に新入生を対象とする共通教育（助教）やその補助業務（助手）を担当することによって教育経験を積ませている。

〈14〉国際教養学部

国際教養学部では主に学部運営委員会開催日を中心にファカルティ・セミナーを実施して、教員の知見の拡大を通じた教育の質向上に役立てている。次の3点を主な目的としている。1）海外から招聘したゲストスピーカーによる研究報告、2）特別研究期間から復帰した専任教員による研究報告、3）若手研究者の研究報告。

授業評価については毎学期、学部運営委員会で実施依頼を行っている。評価結果をカリキュラム編成における重要な判断材料としている。また、新規嘱任教員にはガイダンスを実施し、学部の教育方針について説明を行い、疑問点を明確にしたうえで、確実な理解を求めている。

〈15〉大学院政治学研究科

本研究科においては、毎月定期的にファカルティ・ワークショップを開催している。さらに、学術院における教育の国際化に対応するため、本学術院は毎年3月に本学の実施する米国でのFDプログラムに1～3名の教員を派遣している。新任教員は、本学の実施するFDプログラムに参加し、本学教員として理解すべき事項について包括的な知識を修得する機会を得ている。

さらに、2011年度は2月と3月に学生・教員懇談会を開催し、教育方法や研究科全般について自由で率直な意見交換を学生と教員との間で実施し、今後は毎年行う予定である。

〈16〉大学院経済学研究科

本学術院においては、毎月定期的にファカルティ・ワークショップを開催し、本学術院を構成する教員が交代で研究テーマに関する報告を行い、同僚教員がプレゼンテーションの仕方等について厳しく助言を行うことにより、相互に教員研究者としての資質向上に努

めている。

学術院における教育の国際化に対応するため、本学術院は毎年3月に本学の実施する米国でのFDプログラムに1～3名の教員を派遣し、英語での授業実施能力の向上を図っている。また、派遣した教員には帰国後、本学術院教授会で報告を行ってもらい、その体験を教員間で広く共有すべく努めている。

新任教員は、本学の実施するFDプログラムに参加し、本学教員として理解すべき事項について包括的な知識を修得する機会を得ている。

〈17〉 大学院法学研究科

本研究科では専任教員を採用しておらず、法学部の専任教員が本研究科の研究指導（論文指導）や授業科目を担当している。そのため、詳細は法学部の箇所を参照されたい。

〈18〉 大学院文学研究科

個別教員の教育活動に関する評価については、「修士論文」、「博士論文」を除き、「学生授業アンケート」を半期ごとにウェブサイト上で実施し、科目担当者に結果を知らせている。文学学術院カリキュラム委員会では必修科目を除くすべての設置科目を半期ごとに調査し、履修者僅少科目については担当コースへ授業内容の改善を促している。また、教員にシラバスを詳細に記載させ、体系的で密度の濃い授業の実施を求めている。

教員の研究活動については、新規嘱任教員に対する着任時ガイダンス、科研費応募説明会の開催、特定課題研究費の支給、学会出張費の補助などを通じて教員の研究をサポートするほか、紀要を毎年刊行して教員の論文発表の場を提供している（資料4-3-1、資料4-3-2、資料4-3-3、資料4-3-4）。

教員が研究に専念できるように、原則として5年に1回半年、あるいは10年に1回1年間の特別研究期間が設けられている。

文学学術院では、文学部コース・文化構想学部論系を母体とした17の学術院内学会があり、教育と研究をリンクさせることにより、若手研究者の育成の場として機能するとともに、教員の質の向上につながっている。

今後、学術院全体にかかわる総合人文科学研究センターの発足に伴い、本研究科が先進的な研究の拠点となっていくことが予想される。

〈19〉 大学院商学研究科

商学専攻の専任教員（助教を除く）は、商学部の専任教員でもあるため、この点については商学部の取り組みを参照されたい。

ビジネス専攻の最近5年間の教育研究業績等により教員の教育上の指導能力を評価するため、本専攻では、学生による授業アンケート結果等により、教員の授業実施状況について確認を行っている。また、本学の研究推進部において、教員の教育研究活動の推進に必要な支援体制を整備している。さらに、WBS研究センターでの活動機会を教員に提供し、研究の質維持向上を図っている。

〈20〉大学院基幹理工学研究科

全学「FD推進委員会」の活動に準じ、学生による授業評価アンケートの集計結果を教員に還元するとともに、入試教育検討委員会でFDに関する継続的な検討を実施している。定期的に教員を海外に派遣する教育制度研修も実施し、教員の資質向上を目指している。

〈21〉大学院創造理工学研究科

大学の指針等を基に、主として専攻ごとにファカルティ・ディベロップメント（FD）を開催、あるいはカリキュラム委員会等を組織して、資質の向上を図っている。また、学生に対して授業アンケートを実施し、FD等での参考にしている。JABEE（日本技術者教育認定機構）の認定を受けている専攻は、その基準に沿って教育・研究の維持・向上を進めている。

〈22〉大学院先進理工学研究科

本研究科に点検・評価委員会を設け、FD活動の適切な実施を図っている。各専攻はFD活動のテーマを年度初めに設定し、実施したFD活動の報告は年度末に行われている。

全学で授業評価アンケートを実施しており、アンケート結果に基づく対応策を各専攻で協議している（資料10-3-1）。研究成果の公表・議論の場として国内・国外の学会活動を推奨しており、常に世界最先端を意識した研究実績の蓄積に注力できる環境を整えている。

〈23〉大学院教育学研究科

本研究科の教務主任が全学FD推進委員会に参加している。本研究科では、『教育学研究科紀要』を毎年1回年末に、『教育学研究科紀要（別冊）』を年2回、9月と3月に刊行し、教員および大学院生の研究の成果を公表する機会を設けている。また、本研究科は早稲田大学教育総合研究所が開催する公開講演会・研究会の多くを共催し、研究情報・動向を学んだり発信したりしている。さらに各専攻ごとに早稲田大学教育学会、早稲田大学国語教育学会、早稲田大学英語・英文学会が定期的開催されている。

〈24〉大学院人間科学研究科

授業や管理業務が免除されて専攻する分野の研究に専念できる特別研究期間制度があり、教員はこれを取得することで教育研究に関する資質向上を図ることができる。また、個々の教員が担当する授業の向上のためには、ファカルティ・ディベロップメントの一環として、個々の教員が毎授業時に学生からの声をフィードバックする工夫をしたり、さらには大学全体のシステムとして学生による授業アンケートがある。

〈25〉大学院社会科学研究科

教員の資質については、研究活動および教育活動の両側面から検証する必要がある。研究面については、各教員が当該分野の専門研究者として多くの研究成果を上げていることは、本学ホームページや科学技術総合リンクセンター（J-GLOBAL）の研究者データベ

ースを通じて公表されている。本研究科において授業を担当している専任教員 52 名のうち、博士学位保持者は 29 名である。また、本学術院の最近 5 年間における科学研究費採択件数は、下記の表 I のとおりである。

表 I 科学研究費採択件数（新規および継続の合計。助教・助手を除く専任教員）

	2007 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度
研究代表者	13	17	13	12	16
研究分担者	0	9	9	10	13
合計	13	26	22	22	29

教育面については、毎学期末に講義科目受講生を対象に実施される「授業アンケート」の結果が各担当教員に知らされ、授業内容向上のために参考とされている。また、2007 年に設置された本学におけるファカルティ・ディベロップメント(FD)推進委員会の方針のもと、シラバス改善や授業支援システム「CourseN@vi」の活用支援を実施するとともに、FD 推進委員会が主催する教員向けセミナーの情報提供も行い、学術院としては本学が実施する米国での FD プログラムへの教員派遣も行っている。さらに、本研究科ないし本学術院独自の FD の試みの一環として、CourseN@vi のフォーマットをアレンジした「社会科学総合学術院 CourseN@vi 標準パッケージ」を開発し運用している。院生や教員が交代で研究報告を行う「院生・教員合同セミナー」の機会も設けられており、参加した教員にとっては、院生や同僚教員の前で研究発表を行うことで、FD にも貢献していると思われる。

〈26〉大学院アジア太平洋研究科

全学的な機関として FD 推進委員会が組織され、本研究科の教務主任が定期的に委員会に出席し、大学全体の教員の資質向上のための取り組みに参画している。本研究科の特徴として、グローバル COE、大学院 GP（組織的な大学院教育改革推進プログラム）、大学の世界展開力強化事業等に採択されたことにより、国際的な教員交流の機会が多くなること、また WIAPS（早稲田大学アジア太平洋研究センター）研究会を定期的に開催することによって研究科内の教員同士および交換研究員・訪問学者等の外部機関の研究者と研究内容をシェアすることも、教員の資質向上のための方策と位置づけて実施している。

〈27〉大学院国際情報通信研究科

大学全体で FD 推進委員会があり、セミナーなどを開催して教員に参加を促している。また、カリキュラム部会においても FD を推進している。講義科目に対しては学生アンケートを実施し、教員へのフィードバックを与えている。個々の対処は教員個人に依存している(資料 27-3-1、資料 27-3-2)。

〈28〉大学院日本語教育研究科

各教員は、それぞれの研究成果についてホームページを通じて公表し、また紀要である『早稲田日本語教育学』などにおいてその成果を発信している。それぞれの研究分野にお

いて、研究会を組織し、定期的に発信すると同時に研鑽を行っている。また、授業については、授業評価を実施し、改善の材料としている。

〈29〉大学院情報生産システム研究科

全学的に推進しているFD推進制度の一環として、全学的な学生授業アンケート、ならびに本研究科独自の設問項目を設けたアンケート調査を毎学期実施し、教員の授業の改善に努めている。

また、各教員に対しては、5年ごとに修士課程ならびに博士後期課程の研究指導資格審査を行い、教員の資質向上を図っている。

さらに、2007年度以降5年間で5名の教員が、特別研究期間制度（教員の授業の担任を免除し、専攻する分野について研究に専念することで、研究・教育を向上させることを目的として設けられた制度）を利用している（資料29-3-4）。

〈30〉大学院公共経営研究科

教員の資質向上を図るための方策として、毎月定期的にファカルティ・ワークショップを開催し、本研究科教員を含む政治経済学術院を構成する教員が交代で研究テーマに関する報告を行い、相互に教員・研究者としての資質向上に努めている。

また、教育の国際化に対応するため、本学術院は毎年3月に本学の実施する米国でのFDプログラムに1～3名の教員を派遣し、英語での授業実施能力の向上を図っている。新任教員は、本学の実施するFDプログラムに参加し、本学教員として理解すべき事項について包括的な知識を修得する機会を得ている。

〈31〉大学院ファイナンス研究科

本研究科は、教育の質的向上を図るための支援策およびFDの推進等に関する事項を審議することを目的としてFD委員会を設置し、本学のFD推進委員会およびFD推進センターと連携してFD活動を行っている。また、必要に応じて、教員の資質の向上に寄与する教育研究活動または管理業務活動等について、研究科運営委員会で報告を行っている。

なお、新任の教員には、FD推進センターが開催する「新任教員セミナー」を受講することを義務づけている。

〈32〉大学院法務研究科

FD委員会主催のFD研修会を、各年度春学期と秋学期の2回開催し、教員相互の研鑽に努めている。同研修会では、在学生や卒業生を招いてスピーチをしてもらっており、学生の要望や意見を知る機会としても活用している。FD研修会における議論の成果は、カリキュラム検討委員会、FD委員会、長期戦略委員会等に持ち帰られ検討の素材となっているだけでなく、後述の授業見学等と相乗的な効果をもって、自身が担当する授業の改善に関する取り組みにおいて、有用な効果を上げている。

さらに、春学期と秋学期の2回、授業の相互参観期間を設け、相互参観を実施している。専任教員は、原則として各年度内に一度は授業見学をするよう要請され、相互参観の実施

率を向上させるため、授業アンケートの結果や科目間のバランスを考慮して推奨授業を設けて、見学を促している。授業見学が終了すると、授業の所見を事務所を通じて当該教員へと提出することで、見学する側のみならず、見学される側の授業改善にも役立つようにしている。

〈33〉大学院会計研究科

本研究科が設置する全科目(研究指導は除く)について、各学期の中間と期末の授業時に記述式とマークシート式による学生授業評価を実施している。担当教員に対しては授業評価結果を個別に通知し、また運営委員会では全体の集計結果を開示し、その後の授業改善等に役立てている。また、本研究科FD委員会を組織し、学生授業評価の設問項目の改善に向けた検討など、FDにまつわる議題を定期的に検討している。

〈34〉大学院スポーツ科学研究科

本学が実施している種々のFDプログラムへの参加を支援している。また、海外FDプログラム参加者からの体験談を教授会等で紹介することにより、教員としての資質向上を促す取り組みを行っている。しかしながら、大学院研究指導担当者としての研究指導能力の開発に関しては、資質向上を図るための方策は講じられていない。

〈35〉大学院環境・エネルギー研究科

共同指導である演習や特別演習等を通して、また相互に講義の見学会を実施して、教員資質の向上を図っている。加えて、運営委員会、FD会議、教員懇談会を定期的に開催してその方策を吟味している。環境総合研究センターに所属する参事などからなる外部評価者の意見も重視している。

〈36〉大学院教職研究科

本研究科の設置と同時に「早稲田大学大学院教職研究科ファカルティ・ディベロップメント委員会規程」が定められ、以下の4つの取り組みを行っている。

- ①新任専任教員のオリエンテーション：本研究科の設置目的と理念・組織運営体制の説明、研究者教員と実務家教員の十分な意見交換の必要性の確認、担当科目の到達目標・授業の計画と内容・評価の基準と方法についての説明など
- ②授業アンケート：各教員に結果を返却し、授業の改善策について意見を聴取し、専任教員には全結果を配布し、相互の授業理解と改善につなげる仕組みをとっている。
- ③「自己点検・評価」「東京都教育委員会と教職大学院との連携にかかわる協議会による評価」の活用：各評価の結果を受け、科目新設も含め改善のための協議を行っている。
- ④『早稲田大学大学院教職研究科紀要』の刊行：教員の研究成果を公表している。

2. 点検・評価

(1) 効果が上がっている事項

〈1〉大学全体

2009年度に教員種別を整理することにより、特に研究員を明確に位置づけ採用することが可能になった。さらに、2011年度に研究員の給与規程を整備することで、受入箇所の予算規模・業務量に応じた研究員の柔軟な採用が可能になった。

また、2007年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業が2011年度をもって実施期間を終了し、本事業において採用したテニュア・トラック教員のうち3名を理工学術院にて准教授として受け入れている（2012年度時点）。各学部・研究科の取り組みとしても、これまで、国際教養学部、大学院アジア太平洋研究科、大学院情報生産システム研究科が独自にテニュア・トラック制度を導入してテニュア教員を採用しており、同制度が学内で一定の理解を得て、定着してきたと言える。

これまで、各学部・研究科の会議体にて審査されていた教員の採用が、2009年度以降、すべての学部・研究科が学術院に包摂参加されたこととともない、最終的には各学術院教授会の承認を経ることとなった。これにより、学術院内で効率的な教員（人材）の採用が可能になった。

また、各学部・研究科に対して教員基礎数を提示することにより、統一的な基準に基づき各学部・研究科が教員を確保できるようになり、計画的な教員人事計画の策定が可能になった。

教員の募集は、ほとんどの学部・研究科が公募形式をとっているが、募集する専門領域の特性により応募者が見込めない場合は、推薦等、柔軟な募集形式をとっている。その場合も、各学部・研究科の会議体で募集形式について審議されており、適正な募集が行われているといえる。

また、2009年度以降、すべての学部・研究科が学術院に包摂参加したことにより、教員の採用に関する事項が各学術院教授会で議決されることとなった。これにより、教員の採用に関して、より公平・公正な審査が実現された。

さらに、各学部・研究科の会議体における審査を経た後に、稟議または法人会議にて改めて審議することにより、各学部・研究科の審査結果の妥当性（教育・研究業績に応じた資格が付与されているか）および適格性（各学部・研究科の教員基礎数内の人事が遂行されているか）が客観的に確認されている。

新任教員セミナーは、対象者のほとんどが参加している。また、米国におけるFDプログラム研修の参加者数は、2008年度8人、2009年度15人、2010年度9人、2011年度10人と、毎年10名前後の教員を派遣している。

FD推進委員会では、各学部・研究科等のFDの取り組みを互いに紹介し情報の共有を図るとともに、学生授業アンケートのアンケート項目の見直しやシラバスの改善（例：15回の授業内容、成績評価基準の記載の徹底）を行ってきた。

また、2010年度から2011年度にかけては、各学術院の教員の質の高い教育への取り組みを学内外に広く紹介するために、大学広報誌「CAMPUS NOW」および本学の広報サイ

ト「WASEDA ONLINE」に「教室の窓から」という連載を行った。

〈3〉法学部

本学部の教員人事については、2004年4月から、法律科目人事委員会と語学教養科目人事委員会を発足させるとともに、法律科目担当教員と語学教養科目担当教員のそれぞれから選出された委員で構成される法学部人事調整委員会を設置して、同人事調整委員会で立案し、学部運営委員会で審議決定された全体の人事計画に基づいて専任教員の採用を行うこととなった。この体制の下で、カリキュラム上の必要性、分野や年齢構成、学生の履修動向等に基づいて、3年ないし4年ほどの中期的なスパンで人事計画を立案、実行することができるようになった。

法律科目、語学教養科目ともに、採用人事については、教育研究能力、教育実績、人格識見について、民主的な手続きのもとで、慎重に行われている。また、昇格人事についても、本人の意思を確認のうえ、各法律科目担当者懇談会、各語学担当者懇談会の推薦により提起されることとなっており、公正、明瞭な手続きの下で実施されている。

法律科目担当教員の任用については、公募制は実現していない。その原因としては、法律科目担当教員の多くが、大学院法学研究科で研究指導にあたりるとともに、法務研究科の学科目も兼担することになることから、年齢、研究歴、教育実績などを考慮して、限られた人材の中から任用せざるを得ないということが挙げられる。しかし、そのような方式がとられているからといって恣意的な任用が行われているわけではなく、箇所横断的な科目担当者懇談会において慎重な審議が行われ、そのうえでそれぞれの箇所の人事委員会で反映される形がとられている。

他方、教育水準を高めるには、教員の研究レベルの向上が不可欠であるが、21世紀COEを経て継続しているグローバルCOEのプログラムによる共同研究や比較法研究所の共同研究などを通して、その向上が図られている。学生もこれらプログラムによる研究会には自由に参加でき、教育的効果も高い（資料3-3-2）。

また、「研究開発支援総合ディレクトリ」に情報を提供している本学部教員の割合は9割近くとなっており、その研究意欲の高さを示している（資料3-3-1）。

〈4〉文化構想学部

文学学術院では、授業支援システム（Course N@vi）を利用し、過去の「基幹」委員会の議事録を掲載し、専任教員への情報公開に努めている。これにより、各教員は各委員会での審議状況や、過去の審議の経緯を把握し、組織の課題と目的を共有することができる。このことにより、教員組織の連帯性が確保されている。人事配置の流動性について、文学学術院内（本学部論系・文学部コース）間の異動に関する希望調査が毎年行われ、異動は論系・コース運営委員会、教授会での審議を経て了承され、適材適所の異動が実現している。

本学部は学部としての完成年度を経て、カリキュラムの見直しの時期に入っている。それぞれの論系の特徴や理念を明確に打ち出すかたちでのカリキュラム改革が進行中であるが、論系から提出された科目の新設や廃止・名称変更などについては、すべてカリキュラ

ム委員会での議論を経て教授会の承認を得る手続きがとられている。

本学部の教員の募集・採用・昇格はすべて、文学学術院教授会で互選により選ばれた任期2年の人事委員を主たる構成員とする文学学術院人事委員会が担当しており、民主的に運営されている。とくに公募制を徹底したことにより、きわめてオープンな専任教員人事が行われてきた。昇格についても、規程に基づき、人事委員会による研究業績の厳正な審査を行ったうえ、教授会の承認を経て決定される。募集・採用・昇格について公平な審査が行われているといえる。

1年生向け「必修基礎演習」では担当者懇談会を開催したり、アンケートに授業の工夫点を記入できる欄を設けるなどして、授業スキルを高める機会を提供している。また、助教懇談会を開催して授業運営のオリエンテーションを実施している。各期末にはウェブによる学生授業アンケートが実施されており、授業の質の向上に役立っている。また、5年に半年ないしは10年に1年の特別研究期間が設けられており、教員の資質向上に役立っている。

〈5〉文学部

文学学術院では、授業支援システム（Course N@vi）を利用し、過去の「基幹」委員会の議事録を掲載し、専任教員への情報公開に努めている。これにより、各教員は各委員会での審議状況や、過去の審議の経緯を把握し、組織の課題と目的を共有することができる。このことにより、教員組織の連帯性が確保されている。人事配置の流動性について、文学学術院内（本学部コース・文化構想学部論系）間の異動に関する希望調査が毎年行われ、異動は論系・コース運営委員会、教授会での審議を経て了承され、適材適所の異動が実現している。

毎年、各コースから授業科目と担当教員との構成案が示され、文学学術院教授会で選挙により選ばれた任期付の委員から構成される文学学術院カリキュラム委員会が、授業科目は教育課程に適合しているか、授業科目にふさわしい担当教員が配置されているか、などをチェックしている。

本学部の教員の募集・採用・昇格はすべて、文学学術院教授会で互選により選ばれた任期2年の人事委員を主たる構成員とする文学学術院人事委員会が担当しており、民主的に運営されている。とくに公募制を徹底したことにより、きわめてオープンな専任教員人事が行われてきた。昇格についても、規程に基づき、人事委員会による研究業績の厳正な審査を行ったうえ、教授会の承認を経て決定される。募集・採用・昇格について公平な審査が行われているといえる。

1年生向け「必修基礎演習」では担当者懇談会を開催したり、アンケートに授業の工夫点を記入できる欄を設けるなどして、授業スキルを高める機会を提供している。また、助教懇談会を開催して授業運営のオリエンテーションを実施している。各期末にはウェブによる学生授業アンケートが実施されており、授業の質の向上に役立っている。また、5年に半年ないしは10年に1年の特別研究期間が設けられており、教員の資質向上に役立っている。

〈8〉基幹理工学部

教員組織の編成方針は、各学科の人事委員会で基本の方針を決定し、教室会議での審議・議決を経たのち、主任会、学部・研究科運営委員会で承認の後、最終的には学術院教授会で決定される。本学部に所属する6学科は、専任教員（教授、特任教授、准教授、専任講師）に加えて、任期付の助教、助手という編成であり、特定分野の強化のために他研究科（国際情報通信研究科、会計研究科、情報生産システム研究科）の所属教員が副指導あるいは副担当として教育・研究に携わり成果を上げている。近年、グローバル30国際コースプログラムの充実に向けて、英語教育に従事する任期付教員の採用など学部・大学院のグローバル化にも積極的に取り組んでいる。また、高等研究所と協力して、テニユアトラック制度を充実させ、学部の教育・研究にも任期付教員が積極的に関与する制度が出来上がっている。

1年次の共通基礎教育をさらに充実させるために、数学系科目、情報系科目、力学基礎科目を担当する学科ごとに、教育面にも配慮した専任教員の人事計画策定をお願いしている。教育組織の整備や変更プロセスは現行制度が十分有効に機能しており、一定の成果を上げている。専任教員、非常勤講師のほかに、理工学術院内の他組織（国際情報通信研究科や情報生産システム研究科）の教員にも、共同担当者として学部教育に携わり、講義のみならず卒業論文研究の指導も含めて、一定の成果を上げている。

教員の新規嘱任や昇格にかかわる各学科での選考方法については、教育分野への貢献、教育歴、研究歴と研究業績、ならびに基幹理工学部の理念や教育システムを十分に勘案して適切に行われており、十分な効果が上がっている。

全学「FD推進委員会」の活動は年々着実に成果を上げており、「1 Day FDプログラム」の実施は新規嘱任された教員の資質向上に大いに貢献している。学生による授業アンケート結果の回答率も年々上昇し、結果が教員に還元されて授業内容の改善については学生の理解度の上昇に貢献している。本学部の特徴である低学年の共通基礎科目についても、担当者間で情報の交換や詳細なカリキュラムの検討会を実施して、授業内容の改善に努めている。

〈9〉創造理工学部

教員組織の編成方針は、各学科・領域の人事委員会で基本の方針を決定し、各教室会議での審議・議決を経たのち、個別主任会、学部・研究科運営委員会で承認の後、最終的には理工学術院教授会で決定される。本学部に所属する5学科と1領域は、専任教員（教授、准教授、専任講師）に加えて、任期付の助教・助手という編成である。これらの人事は順調に実現できている。国際コースプログラムの充実についても、英語教育に従事する任期付教員の採用など学部・大学院のグローバル化に積極的に取り組んでいる。高等研究所との連携によるテニユアトラックプログラムを生かし、学部の教育・研究に任期付教員を採用するなど、積極的に人事を進める体制となっている。

また、常に教育課程への適切な対応を行うために、いくつかの分野では、他研究科（環境エネルギー独立研究科、先進理工学研究科）の所属教員がゼミナール、卒業論文指導をはじめ、関連する科目の担当として教育・研究に携わり成果を上げている。

学科ごとに行われているファカルティ・ディベロップメント (FD) により、常に学科目・シラバスの修正が進められている。これらの進捗は、個別主任会で報告・審議される体制となっている。

〈10〉 先進理工学部

教員の資質の向上を図るための方策として、特に研究においては、早稲田大学ホームページにおける研究業績の公開、研究者データベースの充実を奨励し、広く社会に教員各自の研究業績や研究成果に関して、オープンに情報を公開している (資料③-1)。

また、教員の教育面の資質の向上を図るための方策として、本学においては、FD推進センターが、ファカルティ・ディベロップメント活動 (教育の質を保証し、さらに向上させるための組織的取り組み) を推進するため、2008年に設置された。本学部においても入試教育ワーキングと自己点検・評価委員会において、カリキュラム改善・シラバス改善・成績評価基準の見直しや、学生授業アンケートなどによる学生の理解度の把握・学生とのコミュニケーションの促進などに取り組んでいる。

〈11〉 社会科学部

学際性と専門性を兼ね備えた教員が各系列に所属し、系列内に配置された科目の性質を反省しつつも、各系列会議、運営小委員会、人事委員会等を通じて適切な担当教員の配置を検討していく体制は一応整っていると見える。国際的、多元的な価値理解、語学やコミュニケーション、統計や数学、学術的文章の作成等のアカデミックリテラシーをどう高めていくかなどは、専門系列を越えた共通の教育課題といえる。また、社会的で臨床的な問題解決への関心やスキルを高めることも重要である。学生の教員の資格要件、教員数、教員数に占める専任教員の割合、専任教員1人あたりの在籍学生数は適正範囲内であると考えている。

教員の採用については、事前に候補者を限定することなく、JREC-IN (研究者人材データベース) や本学ホームページおよび本学術院ホームページに応募情報を公開し、他大学や関連箇所に募集情報を郵送する完全公募方式が現在のところ中心である。各専門分野系列から平等に選出された委員、教授会から選挙によって選出された委員、および執行部から任命される委員から構成される教員人事委員会においては、応募者の履歴や業績等の情報を教授会構成員全員に公開しつつ、委員全員の公平な投票制度による最終判定が行われている。この点で、教員採用プロセスの透明性・公平性は確保されていると評価できる。

教育面での教員の資質向上について、大規模総合大学である本学の利点を生かすかたちで、全学的なFDシステムの活用はある程度有効に機能しているといえる。本学部独自のFDの試みとして Course N@vi 標準パッケージを運用している点は、工夫の表れとして評価できる。

〈12〉 人間科学部

新規教員の募集の際には、現状の説明で述べたとおり、本人の専門性はもちろんのこと広く境界領域の多様性を積極的に許容できる人材、さらには年齢、性別、国籍等にも配慮

した構成を検討している。現在、専任教員 82 名中、女性の教員は 7 名、外国国籍を有する教員は 2 名おり、助教に関しては 9 名中、女性教員 5 名、外国国籍を有する教員は 1 名となっている。

第 1 章の理念・目的でも詳述したとおり、本学部は人間を取り巻く「環境」、「健康・福祉」、「情報」という 21 世紀の緊急の課題に取り組むべく、学科を構成している。各学科にはその課題に沿って、さまざまな領域のアプローチで取り組む教員が所属しており、学際的に教育に取り組む組織が構成されている。

新たに専任教員の採用を行う場合には、教授会で定められている規程に従って、公募に関する項目の詳細を定めて公募手続きを行い、審査委員会において個々の応募者の業績を審査する。昇任に関しても、教授会で昇任の審査に関する規程が定められており、それに従って審査委員会が設置され公正に審査される。

大学の制度として、特別研究期間制度があり、これは原則的には担当授業を免除し、管理業務からも一切のオブリゲーションを排除して、1 年間（あるいは半年間）研究に専念できる制度であり、これは研究推進を支援する趣旨ではあるが、同時に教育の質向上にも直接的に還元される効果がある。

〈13〉 スポーツ科学部

現在の専任教員の新規嘱任に際しては、教育課程編成の観点から不足する人材を検討したうえで公募条件が定められており、そこで求められる教員像に適った人材を採用することができている。助手の採用にあたっては、研究者養成の観点から研究能力を第一義としながらも、同時に、学部生向けの共通教育（教養演習、野外活動実習等）の補助業務や学術院内の各種校務に従事することを前提として採用選考を行っており、在職中に研究能力の開発だけでなく大学教員として求められる教育経験等を積めるように配慮している。

本学部には、「スポーツ医科学／健康スポーツ／トレーナー／コーチング／スポーツ教育／スポーツビジネス／スポーツ文化」の 7 つのコース（教育課程）があり、人文系から医学・自然科学系までさまざまな学問領域・分野のゼミが開講されている。新規専任教員の採用にあたっては、学生のゼミ履修希望を最大限に充足する観点から、ニーズの多い分野の教員配置を行うような配慮から新規採用教員の募集が行われており、相応の効果を上げている。また、授業負担の多い教員のゼミや講義に助教や任期付き教員を分担させており、教員の授業負担（持ちコマ数）の平準化に貢献している（資料 13-3-3、資料 13-3-4）。

新規教員の募集・採用・昇格については、各々に内規が整備されており、現在まで適正に実施・運用され、手続きとして定着している。

特別研究期間の適用者については、申し合わせによって取得の優先順位を定め、数年先までの候補者を定めることによって、各教員が自身の研究・教育計画を長期的視点から構想することが可能となった。

〈14〉 国際教養学部

カリキュラムの編成方針に即した教員採用により、複数のクラスターの科目をバランスよく配置することができおり、1 つの分野に偏ることなく、自分の研究テーマに即した

科目を選びながら徐々に専門性を深めていくことができるカリキュラム編成を維持できている。

また、本学部は、国内からの入学者に加えて、留学生、帰国生等多様なバックグラウンドを持つ学生が混在しており、学生のニーズにきめ細かく対応するために少人数教育だけではカバーできない基礎学力のボトムアップを実現する学部独自のサービスを提供しているが、多様なバックグラウンドを有する教員により効果的に提供できている。

教員嘱任後に関しては、英語による授業実施が基本となる点など、本学部の特徴を十分について十分に情報提供したうえで採用を実施しているため、授業運営に大きな支障が生じるケースは見受けられない。また昇格に関しても、必ず教授会にて申請の条件を提示し、人事の透明性を担保している。

教員の質向上のために実施しているファカルティ・セミナーは知見の拡大のみならず、教員同士の交流・情報交換の場として機能している。本学での授業経験が少ない教員にとっては、膨大な学内リソースの効果的な活用方法を知るなど、効率的に授業準備をするための情報を得られる機会となっている。また、研究発表に対する専任教員からの的確な批判やアドバイスは、若手教員の研究深化に大きく貢献している。

〈15〉大学院政治学研究科

現状の説明で述べた明確な方針と教員人事の体制のもとに、組織的かつ計画的に人材の確保を行うために、本研究科は、政治経済学術院教授会が2010年7月の学術院教授会において決定し明確化した、以下に掲げる2015年までの中期人事計画の基本方針、および新規教員採用において求める教員像および本学術院における教員組織の当面の編制方針に従って、人事選考を進めている。

資格別教員数の推移では、年を追って教授資格者が増加し、専任教員全体の年齢構成が高くなっていったが、本研究科の近年の専任教員採用により、2011年の教授、准教授、専任講師の資格別教員構成比を見ると、本学全体では准教授と専任講師は併せて全専任教員数の14.5%であるが、本研究科では19.4%となっている。

専任教員・非常勤教員の比率は、以前は横ばいであったが、2006年度に「科学技術ジャーナリスト養成プログラム」の設置、2008年度の「ジャーナリズムコース」の新設に伴い、2005年度には27.03%であった全教員に対する非常勤教員比率が、2011年度には62.39%まで上昇している。このことはジャーナリズムコースにおいて、理論と実践の融合を教育の特徴としており、現役ジャーナリストを中心に外部の実務家による講義を多く展開していることによる。このことは受験希望者を増加させる要因の1つとなっているといえる。

次に女性教員数は、専任女性教員が2001年度は1人、2006年度は4人、2011年度は5人へとわずかながらの増員傾向にある。非常勤女性教員も同様に0人、4人、15人に増加している。教員の男女比もこれにしたがって若干変動し、専任女性教員の割合は4.76%、12.90%、12.20%に、非常勤女性教員の割合は0.00%、17.39%、22.06%となり、上昇傾向にある。

なお、教員の公募については、公募制の徹底により、幅広い候補者に対する選考を実施しており、日本語に加えて英語での講義を実施できることを選考の基準の1つとしている。

結果、海外大学で Ph.D を取得した教員を数多く採用する結果となっている。

〈16〉 大学院経済学研究科

ファカルティ・ワークショップには随時、本研究科の教員が参加している。FD プログラムへの派遣も順調に進んでおり、本研究科の教員も随時参加している。

〈17〉 大学院法学研究科

2005 年度に改定されたシステムでは（2006 年度以降実施）、一般的には、修士課程の研究指導・専修科目は、教授または准教授就任時からこれを担当し、その後、2 年を経た時から、博士後期課程の研究指導を担当することになる。なお、法学学術院専任教員のうち法務研究科を本属とする専任教員は、同研究科教授または准教授就任時から修士課程の専修科目を担当することができ、また、同研究科において2年以上の教歴を有する教授または准教授は、博士後期課程の研究指導を担当することができる。しかし、いずれも、法学研究科運営委員会における審議事項であり、業績その他を勘案して、厳格な審査を経て承認される。現状について、教員が適切に配置されていると評される。

法学部では、専任教員採用・昇格にあたり、まず、法律科目ごとの科目懇談会での議論がなされ、そののち法律科目人事委員会、法学部運営委員会での審議というプロセスを踏んでいる。専任教員採用については、それぞれの会議体の審議において、当然ながら、本研究科の研究指導を担当できる教育研究能力、教育実績、人格識見を備えているかも考慮のうえ、審査されている。

本研究科では、修士（博士前期）課程については各専修単位の集団指導体制を、博士（後期）課程については、コースワーク制を設け、指導教員を含む3名の「博士論文指導教員」体制をとっている。これは、学生の立場からみると、教員の多様な視点、豊富な経験・知見からの指導を通じ、研究者としての成長を促す仕組みであるが、教員の資質の向上の観点からみると、たとえば、学生の研究課題が、法分野をまたがる場合、専門分野を超えての教員間の連携が必要となり、集団指導体制は、結果的に教員の資質の向上にも寄与している。

〈18〉 大学院文学研究科

文学学術院では、授業支援システム（Course N@vi）を利用し、過去の「基幹」委員会の議事録を掲載し、専任教員への情報公開に努めている。これにより、各教員は各委員会での審議状況や、過去の審議の経緯を把握し、組織の課題と目的を共有することができる。このことにより、教員組織の連帯性が確保されている。

文化構想学部には現在2コースの修士課程（表象・メディア論、現代文芸）と1コースの博士後期課程（表象・メディア論）が設けられているが、順調に運営され、完成年度を迎えている。今後、カリキュラムの検討も重ねつつ、学部の特長を生かした大学院の整備・拡充が求められるであろう。

本研究科の教員の募集・採用・昇格はすべて、文学学術院教授会で互選により選ばれた任期2年の人事委員を主たる構成員とする文学学術院人事委員会が担当しており、民主的

に運営されている。とくに公募制を徹底したことにより、きわめてオープンな専任教員人事が行われてきた。昇格についても、規程に基づき、人事委員会による研究業績の厳正な審査を行ったうえ、教授会の承認を経て決定される。募集・採用・昇格について公平な審査が行われているといえる。

教育活動については「修士論文」「博士論文」の研究指導を除き、ウェブによる学生授業アンケートが行われており、授業の質の向上に役立っている。教員の研究活動のうち、科研費・特定課題研究費については、大学本部が積極的に取得を奨励し、申請から執行に至る事務的作業を職員がサポートする環境を整備しており、文学大学院もそれに従っている。その他の研究活動の評価についてはコースで日常的に、また基幹委員会でも随時チェックが行われている。その他、『早稲田大学大学院文学研究科紀要』を毎年刊行して、教員に研究成果発表の機会を提供している。また17の学術院内学会は、学会誌の刊行や学会の開催により、教育成果の発表の場となっている(資料4-3-1、資料4-3-2、資料4-3-3、資料4-3-4)。

〈19〉大学院商学研究科

ビジネス専攻では、教育上必要な専任教員数について、専門職大学院設置基準に基づく要件を十分満たしており、「教育上の目的」の達成のために必要な教員組織が整備されている。

ただし、2010年度から2011年度までに7名の専任教員が退職・任期満了となり、後任の人事採用をスムーズに進める必要があった。この採用を計画的に行うために、本専門職大学院内にファカルティ・ワーキンググループを立ち上げ、30代および40代の人数を増やすべく中期人事計画等を作成したうえで採用を進めた。その結果、2010年度に4名(内、2名は30代、1名は40代)、2011年度に残りの3名(応募時点で、30代、40代、50代各1名)の新規採用が中期人事計画に則り実施された。

専任教員は、授業時間以外に、専門職大学院の運営を目的とする教学業務に携わるため、各種の委員会やワーキンググループ等に属しているが、2011年4月に関連規程を改正し、商学研究科運営委員会の審議事項の削減(人事案件等以外は、ビジネス専攻会議に審議権を委任)を行い、教学業務の負担軽減のための努力を行っている。

教員任用にあたっては、選考委員会での審議を経て、ビジネス専攻会議、管理委員会、運営委員会、学術院教授会の順番で付議することとなっており、審査における公平性と客観性は十分すぎるほど確保されていると考えている。

また、専任教員の昇任審査については、昇任の申請があった場合に審査委員会を設置し、審査委員会での審議を経た後は、ビジネス専攻会議、管理委員会、運営委員会に付議する。よって、昇任審査についても、公平性と客観性が確保されているといえる。

また、2012年4月に、商学研究科独自の「専任教員昇任審査委員会規程」および「専任教員昇任基準」を制定した。

「特別研究期間制度及びビジネス教育研修」、「米国協定校と連携したFDプログラム」および「ハーバードビジネススクールにおける短期教員研修」については、いずれも毎年教員に有効に活用されている。ただし、「特別研究期間制度」は、2006年度まではカリキュラム上の必要から半年間の取得を推奨してきたこともあり、在籍期間の長い教員の再取得

が適切に行えないという問題が生じている。

〈20〉大学院基幹理工学研究科

教員組織の編成方針は、各専攻の人事委員会で基本的方針を決定し、教室会議での審議・議決を経たのち、主任会、研究科運営委員会で承認の後、最終的には学術院教授会で決定される。本研究科に所属する5専攻は、専任教員（教授、特任教授、准教授、専任講師）に加えて、任期付の助教、助手という編成であり、特定分野の強化のために他研究科（国際情報通信研究科、会計研究科、情報生産システム研究科）の所属教員が副指導あるいは副担当として教育・研究に携わり成果を上げている。また、高等研究所と協力して、テニユアトラック制度を充実させ、研究科の教育・研究にも任期付教員が積極的に関与する制度が出来上がっている。

教育組織の整備や変更プロセスは現行制度が十分有効に機能しており、一定の成果を上げている。専任教員、非常勤講師の他に、理工学術院内の他組織（国際情報通信研究科や情報生産システム研究科など）の教員にも、共同担当者として大学院教育に携わり、講義や演習のみならず修士論文研究の指導も含めて、一定の成果を上げている。また、専門分野の特色を生かし、独立行政法人（JAXA：宇宙航空研究開発機構、物質材料研究開発機構、産業技術総合研究所、国立情報学研究所）や民間企業との間で教育連携を締結している。

教員の新規嘱任や昇格にかかわる各専攻での選考方法については、大学院のみならず学部教育への貢献、教育歴、研究暦と研究業績、ならびに基幹理工学部や基幹理工学研究科の理念や教育システムを十分に勘案して適切に行われており、十分な効果が上がっている。

全学「FD推進委員会」の活動は年々着実に成果を上げており、「1 Day FDプログラム」の実施は新規嘱任された教員の資質向上に大いに貢献している。学生による授業アンケート結果の回答率も年々上昇し、結果が教員に還元されて授業内容の改善、ひいては学生の理解度の上昇に貢献している。

〈21〉大学院創造理工学研究科

助教制度、テニユアトラック制度、グローバルCOEプログラム、関連研究科との共同人事など、大学の制度および専攻の特色を意識した教員人事・教員組織構築が進められている。特に、今後10年間の退職教員数が膨大となることから、若手教員の育成および実力のある中堅教員の採用など、新しい教員組織の構築へ向けて各専攻が努力を続けている。

〈22〉大学院先進理工学研究科

教員の資質の向上を図るための方策として、特に研究においては、本研究科ホームページにおける研究業績の公開、研究者データベースの充実を図り、広く社会に教員各自の研究業績や研究成果に関して、オープンに情報を公開している。

また、教員の教育面の資質の向上を図るための方策として、本学においては、FD推進センターが、ファカルティ・ディベロップメント活動（教育の質を保証し、さらに向上させるための組織的取り組み）を推進するため、2008年に設置された。本研究科においても入試教育ワーキングと自己点検・評価委員会において、カリキュラム改善・シラバス改善・

成績評価基準の見直しや、学生授業アンケートなどによる学生の理解度の把握・学生とのコミュニケーションの促進などに取り組んでいる（資料 10-3-1）。

〈23〉大学院教育学研究科

各専攻では、教育学諸領域、あるいは各教科に対応する学問領域を十分にカバーする教員組織によって研究指導体制が構成されている。

各専攻では、教育学領域、あるいは各教科に対応する学問領域に関する授業科目が十分に設置され、それを担当する高度な能力のある教員が研究指導および授業を担当している。

研究指導担当の資格については、担当分野に対する適合性と、学位あるいはそれに代わる業績の有無を必要条件として審査されており、適切な審査が行われている。

現状の説明で述べたような専攻ごとの研究会が組織されており、活発な活動が行われている。

〈24〉大学院人間科学研究科

新規教員の募集の際には、現状の説明で述べたとおり、本人の専門性はもちろんのこと広く境界領域の多様性を積極的に許容できる人材、さらには年齢、性別、国籍等にも配慮した構成を検討している。現在、専任教員 82 名中、女性の教員は 7 名、外国国籍を有する教員は 2 名おり、助教に関しては 9 名中、女性教員 5 名、外国国籍を有する教員は 1 名となっている。

第 1 章の理念・目的でも詳述したとおり、本学部は人間を取り巻く「環境」、「健康・福祉」、「情報」という 21 世紀の緊急の課題に取り組むべく、学科を構成している。各学科にはその課題に沿って、さまざまな領域のアプローチで取り組む教員が所属しており、学際的に教育に取り組む組織が構成されている。

新たに専任教員の採用を行う場合には、教授会で定められている規程に従って、公募に関する項目の詳細を定めて公募手続きを行い、審査委員会において個々の応募者の業績を審査する。昇任に関しても、教授会で昇任の審査に関する規程が定められており、それに従って審査委員会が設置され公正に審査される。

大学の制度として、特別研究期間制度があり、これは原則的には担当授業を免除し、管理業務からも一切のオブリゲーションを排除して、1 年間（あるいは半年間）研究に専念できる制度であり、これは研究推進を支援する趣旨ではあるが、同時に教育の質向上にも直接的に還元される効果がある。

〈25〉大学院社会科学研究科

修士課程および博士後期課程における研究指導担当教員と副査（副指導教員）との役割と責任の分担は明確である。教員の年齢構成については、高度な専門分野を指導する大学院という組織の性質上、ある程度仕方のないことであるとはいえ、教員の年齢構成バランスは上の方に偏っているといえる（資料 11-3-1）。また、留学生の増加により、英語による授業実施等、留学生に対応できる教員の増員も必要である。

学際性と専門性を兼ね備えた教員が各研究分野に所属し、分野内に配置された科目の性

質を反省しつつも、研究分野別会議、運営小委員会、院・人事委員会等を通じて適切な担当教員の配置を検討していく体制は制度設計上は整っていると見える。教員の資格要件、教員数、教員数に占める専任教員の割合、専任教員1人あたりの在籍学生数は適正範囲内であると考えられる。

教員の採用については、事前に候補者を限定することなく、JREC-IN（研究者人材データベース）や本学ホームページおよび本学術院ホームページに応募情報を公開し、他大学や関連箇所にも募集情報を配送する完全公募方式が現在のところ中心である。各専門分野系列から平等に選出された委員、教授会から選挙によって選出された委員、および執行部から任命される委員から構成される教員人事委員会においては、応募者の履歴や業績等の情報を教授会構成員全員に公開しつつ、委員全員の公平な投票制度による最終判定が行われている。この点で、教員採用プロセスの透明性・公平性は確保されていると評価できる。

教育面での教員の資質向上について、大規模総合大学である本学の利点を生かすかたちで、全学的なFDシステムの活用はある程度有効に機能しているといえる。本研究科独自のFDの試みとして Course N@vi 標準パッケージを運用している点は、工夫の表れとして評価できる。

〈26〉大学院アジア太平洋研究科

専任教員の採用にあたっては申し合わせや内規に基づき、審査委員会を組織し、慎重な業績審査を行ったうえで、専任教員（准教授以上）全員が参加する面接で日英両語による研究紹介・模擬授業を行い、一人ひとり時間をかけて質疑応答を行う。面接参加の全専任教員に意見を求め、十分に議論を尽くしたうえで採用者の決定を運営委員会で行っている。また、「キャンパス・アジア EAUI プログラム」事業により、優秀な若手教員、客員教員、非常勤講師等を採用し、教員組織が強化されている。また、同プログラムや大学間、箇所間協定などで多くの海外の研究者を受け入れ、研究発表や研究交流などを活発に行うことにより、若手教員の資質向上の機会となっている。

〈27〉大学院国際情報通信研究科

本研究科の教員は、設立当初より研究活動と教育活動を平行して行うとともに、留学生を幅広く受け入れるため、英語と日本語の両方で講義を行ってきている。現在、すべての教員が英語と日本語の両方で講義のできる人材である。（資料③-19）

情報通信をキーワードとして工学系から社会環境系までの幅広い分野における研究教育体制が出来上がっている。専任教員だけでは不足する分野は、民間企業や政府関連機関からの非常勤講師による講義で補われている。（資料③-21-1～9 および資料③-19）

教員の指導する学生数が、教員によって大きく異なる場合があり、さらに年度によってそのばらつきが変動する。過度な学生集中が生じると、研究教育指導が十分に行き渡らないケースが生まれるため、適切な調整が必要である。

通常、本研究科では助教と助手は合わせて8名であり、日本語を十分に話せる外国人の博士取得者あるいは博士課程学生が多く採用されている。近年では7割程度が外国人助手となっていることからグローバルスタンダードを実践している。

情報系再編を見据えて、これまで採用した専任教員はすべて任期付であるが、そのために非常に実績の高い高名な教員を雇用することができている。

教員のうち数人は JABEE（日本技術者教育認定機構）の審査員に登録しており、教員としての資質の向上を念頭において教育活動を行っている。審査員説明会への参加も奨励している。また、中国、韓国、台湾、タイ、ベトナムなどアジア諸国の大学との間で、交換講義や合同ゼミあるいはワークショップを開催し、さらにはダブルディグリーの制度を設けるなど、教員が必然的に教育の質のレベル向上につながる活動に従事している。

〈28〉 大学院日本語教育研究科

本研究科設立以来、理念構想および教育実践については全員参加の対等な協議を踏まえて実行されてきた。その結果として、500人を超える修了生を輩出することができた。

カリキュラム、指導体制、評価方法の見直しなど、専任教員が全身体制で協議を行い、実施している点。

教員の募集、採用、昇格に関しては、教務会議、専任会議、運営委員会で協議を行い、適正に実施している。

FD および授業評価を行っている。

〈29〉 大学院情報生産システム研究科

全教員が日本語と英語での研究指導ができることは評価できる。また、欧州（フランス）系外国人教員の新規採用をなし、教員の国際化への端緒が得られた点は評価できる。

適切な人数で教育、研究指導がなされている点は評価できる。また、工学教育で重要な企業経験を持つ教員が多数おり、研究の実社会との連携が実現できている点も評価できる（資料 29-3-3）。

着実に特別研究期間制度が利用されている点は評価できる。

〈30〉 大学院公共経営研究科

2012年度より政治学研究科公共経営専攻へ組織改編したため、政治学研究科にて記載する。

〈31〉 大学院ファイナンス研究科

人事委員会の下に候補者推薦委員会を設置することで、教員募集をより効果的なものにした。また、「専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経験及び高度の実務の能力を有する者をおおむね3割以上置く」（文部科学省告示第53号第2条）を維持しつつ、募集を行っている（資料 31-3-1）。

教授、准教授、助教については、研究科運営委員会で嘱任を承認後、商学学術院教授会において採否を決定するという、厳正な手続きになっている（資料 31-3-1、31-3-2）。

専任教員の採用・昇任については、その都度、それぞれ人事選考委員会・昇任審査委員会を設置し、審査結果を研究科運営委員会に報告することで、採否の判断材料にしている。

本学の FD 推進センターと連携し、毎学期、学生授業アンケートを実施している（資料

31-3-5)。学生授業アンケートの集計結果は、研究科運営委員会に報告し、かつ授業を担当する教員に配付している。なお、学生にも集計結果（演習科目を除いた授業科目）を公開している。また、研究科運営委員会は、集計結果に基づき、一定の基準を下回る場合は担当教員に授業の改善の要請を行うことができる。

〈32〉大学院法務研究科

現状の説明（1）で述べた資格要件に従った嘱任人事を進めている結果、研究者教員については十分な研究実績および能力を備えた人材を確保することに成功しており、また実務家教員についてもおおむね20年以上の判事、検事、弁護士としての実務経験を持つ方の採用ができています。

各科目の教員で構成する懇談会において、常に全国の法学教員の業績動向に目を配っており、人事委員会との連携を密にして優秀な教員を採用すべく努めている。この結果、いずれの科目においても、設置基準上の教員数を超える教員を確保するとともに、一流の研究者教員および実務家教員を採用することに成功している。

若手研究者教員を積極的に育成・採用するという観点から、本研究科で法務博士（専門職）の学位を取得した者が、法学部の助手・本研究科の助教を経て、本研究科の専任教員となるキャリアパスの仕組みも設けている。現在、2名の助教が勤務するが、いずれも本研究科を修了し、司法試験に合格したうえで、研究者として研究・教育活動を行うものである。

厳格な業績審査を行うことにより、多くの科目において、日本を代表する一流の研究者教員を採用することに成功している。また、判事、検事、弁護士の適切な配分を考慮するとともに、実務家であっても一定の学問的業績があることを求めている（派遣裁判官・検察官を除く）ことから、「理論と実務の架橋」としての法科大学院教員を行うに相応しい実務家教員の確保ができています。

FD研修会における議論と授業見学の実施は、教員の授業内容・方法に関する改善を後押しする効果を生んでおり、実際、下記のように「学生による授業評価」の総合点の平均は、本研究科の設立当初に比較して、年々良くなる傾向が見られる。

年 度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ポイント(5点満点)	3.83	4.04	4.01	4.20	4.35	4.21	4.31

〈33〉大学院会計研究科

教員に求める能力や資質を明確化し、また、そのような人材を幅広くかつ有効に確保することができるように、2008年に「寄付講座等の設置に関するガイドライン」を定め、また、2012年には「専任教員等の嘱任に関する細則」を改正した。

定年や任期の到来により欠員が見込まれ、2011年から2012年にかけて教員組織を再編成する必要があったが、方針に沿った採用が、明文化された手続きに従って、実施することができた。

現状の説明で記載した教員の募集、採用、昇格に関する規程および手続きに沿って、常

設している総務委員会や運営委員会での審議などを経て、適切な教員人事を行っている。

2011年および2012年において、学期中間の授業時に行う記述式による学生授業評価の記載様式を改善している。また、Waseda Net-portalによる小テストの実施や成績ガイドラインに基づく成績評価の統一性の向上などを図るため、本研究科FD委員会での研修などを実施している。

また、これまで、本学のFDプログラム派遣先である米国ワシントン大学での研修に2名が参加し、その成果をフィードバックすることも実施した。

〈34〉大学院スポーツ科学研究科

現在の専任教員の新規嘱任に際しては、スポーツ科学部とスポーツ科学研究科を合わせた教育課程編成の観点から、不足する人材を検討したうえで公募条件が定められており、そこで求められる教員像に適った人材を採用することができている。また、助手・助教については、研究者養成の観点から募集分野を「スポーツ科学に関する全領域」と広く公募したうえで、応募者の研究能力を第一義に適切な採用選考を行っており、任期満了時までにはほとんどが他大学・研究機関への就職を果たしており、十分な成果を上げていると考えられる。

学術院としての新規教員の募集・採用・昇格については、各々の内規に則って適正に実施・運用され、手続きとして定着している。

〈35〉大学院環境・エネルギー研究科

研究指導および共同演習では、文理両面から学生の指導やアドバイスを可能としており、研究に対する新しい視点や課題解決手法を学生に教授することができ、効果が上がっている。国際環境リーダー育成プログラムでは、学生のグローバルな交流を実現している（資料 35-3-5）。また、実務経験豊富な教員のナショナルプロジェクトへの参加等により、外部競争的資金の獲得にも寄与している（資料 35-3-3）。

目標としての人材、いわゆる専門性が高くかつ広範な知識を有し事象を俯瞰することのできるT型人材の育成（資料 35-3-1）に成果を上げることのできる教育組織として機能している。また、独立大学院の特徴を生かし、多様な問題に果敢にチャレンジしようとする学生ニーズに応えることのできる教員組織である。

昇格については、経過年数と単なる研究成果、主要学会や国際学会への論文数のみによる評価でなく、産学連携への貢献度や競争的資金による研究マネジメントも評価条件としている点は、誇るべきであろう（資料 35-3-2）。若手の助手レベルについては、今後とも外部資金による採用も視野に入れつつ、増員の予定である。

講義の相互見学、FD会議（資料 35-3-4）加えて外部評価者も含んだ教員懇談会は極めて有効に機能しており、教員資質の向上に寄与している。また、中堅教員をFDのために海外（特にアメリカ）に積極的に派遣し、その研鑽に努めさせている。今後は在外研究などへ若手教員を参加させる予定である。

〈36〉 大学院教職研究科

本研究科の教育・研究組織について、専門職大学院設置基準上必要とされる専任教員数以上の教員を確保し、みなし専任教員、任期付専任教員など、多様な雇用形態を活用して、必要な人材を確保している。実務家教員が5割以上を占め、充実している（資料③-22）。

(2) 改善すべき事項

〈1〉大学全体

教育研究の一層の充実を図るため、教員種別、研究員の給与規程を見直したが、導入後、数年が経過し、さらなる課題も見えてきた。

より高度な教育研究を推進していくためには、従来のアカデミックな分野にとらわれず、より実務的な分野で業績を上げている研究者の積極的な採用が必須であるが、現行の教員任免規則で定められた教員採用の要件では、的確に判定することが難しく、個別にその妥当性を判定している。今後は、そのような研究者の審査・評価基準の確立が必要である。特に、理工学術院や専門職大学院から上記基準の明確化について要望が寄せられている。

また、今後、本学においてテニユア・トラック制度をさらに推進し、効果的に運用していくには、具体的な審査は今後も各学術院に委ねる一方、審査過程の公平性・公正性を確保するための仕組み、例えば、全学的な検証機関の設置が必要だと考える。

教員基礎数を提示することにより、各学部・研究科が計画的な教員人事採用を行うようになったが、過去の教員人事において均等な年齢構成に配慮しなかったため、複数の学部・研究科で今後数年間のうちに多くの教員が定年退職を迎えることが明らかになってきた。

また、コースの新設等に対しては教員の一時的な増員を認めるが、完成年度を迎えた際に改めて適正な教員基礎数を算出することとしている。しかしながら、入学定員を充足することができないなど、想定外の状況が発生し、調整に時間を要するケースがある。さらに学部・研究科によっては教員基礎数を学科・専攻に配分しており、そのことが学術院としての教員人事の調整をより困難にしている場合がある。

各学部・研究科の審査結果に対して稟議および法人会議で疑義が出された場合、教員人事申請を所管している教務部教務課から各学部・研究科に審査に関する追加資料を請求し補足することで調整を図っている。また、必要に応じて、各学部・研究科が審査の過程で、事前に教務部教務課にその妥当性・適切性を確認しておくことにより、認識のすり合わせを行い、その後の稟議および法人会議の審議が円滑に進むように努めている。

各学部・研究科等のFDの取り組みについてはFD推進委員会において情報の共有化に努めているが、今のところ、対話型、問題発見・解決型授業等、各教員が授業で工夫している具体的なノウハウの共有を図る場がない。今後はこうしたノウハウの共有の場の設定が課題である。

〈2〉政治経済学部

9月入学の英語による学位プログラム（EDESSAプログラム）の本格的実施にあたり、英語で講義を担当する専任教員の授業負担が増大している。これは授業担任時間数が増加したか否かにかかわらず、英語で授業を行うための特別な準備およびきめ細やかな学生指導等に要する時間的および精神的労力の増加による。また、同プログラムを担当するために採用された任期の定めのある教員の2014年度以降の嘱任は不透明な状況にあり、万一、こうした教員を確保できないことになると、現行専任教員の授業負担はさらに過大なものとなり、プログラムの存亡にかかわる問題となることが懸念される。

〈3〉法学部

現在の法学部専任教員は、教授 63 名、准教授 11 名、専任講師 4 名、特任教授 2 名から構成され、このうち法律科目担当教員は 47 名（内併任教員 15 名）、語学教養科目担当教員は 33 名である。教授の数が多いが、それは、内部の昇格人事について一定の就業年数と研究実績によるプロモーション方式を採用していること、実績のある教員を学外から積極的に招聘していることによる。しかし、年齢バランスが上方に偏っているのは事実で、この傾向は近時、徐々に是正されつつあるが、今後も一層その是正努力が必要と考えられる。専任教員のうち、外国人教員は 6 名、女性教員は 8 名である。とくに女性の法律科目担当教員は 1 名にとどまっており、是正を要する喫緊の課題である（資料 3-3-1）。

学生による授業アンケートは、教員の教育能力を評価するものではなく、教育内容のより一層の充実を図るために実施されるものである。質問項目も多く、また自由記載を求める項目も増やしているが（資料 3-3-3）、回収について Course N@vi を利用していることもあり、十分な数のアンケートが回収されているとは言い難い。

〈7〉商学部

本学部では演習科目など一部の例外を除いて、全科目についてウェブ上で学生による授業アンケートを実施し、希望する教員はマークシートによる授業アンケートを実施している。しかし、前者の方法で実施した場合、学生の回答率は高くない。また、学生の授業アンケートを各科目担当教員の教育方法に反映させる方法も、制度的に確立していないという課題がある。

〈8〉基幹理工学部

本学部の専任教員（教授、特任教授、准教授、専任講師）は、現在 80 名であり、教員一人あたりの学部学生は約 26 人、大学院生は約 6 名と、2007 年の理工系再編によって大幅に改善された。助手、助教数は計 38 名であるが、学生定員の大きい学科を有する本学部としてはさらなる増員を希望している。教員の新規嘱任に際しては、各学科で年齢層相互のバランスに留意した採用を行っており、団塊の世代といわれる層が定年後はかなりバランスのとれた年齢配分になることが予想されている。一方、本学部の専任教員 82 名は全員が男性であり、女性教員は助手・助教の 2 名だけに留まっている。

本学部が実施している 1 年次の共通基礎教育は、学部にも所属するどの学科に進級しても基礎となる共通的内容を包含しており、学生の基礎学力定着に著しい成果を上げている。しかし、2 年進級時に学科を選択した後は、学科独自のカリキュラムに従って教育が行われ、1 年次共通教育の長所が十分に生かされている現状とはいえない。また、理工学分野の幅広い専門知識が必要とされる現在、自らの専門分野を超えて学習する機会は限られており、何らかの改善が必要である。幅広い分野の大学院へ進学する機会を与える可能性も含めた検討も必要である。このような教育システムの大幅改革に伴う専任教員、非常勤講師の増員を含めた教育組織の変更が重要な課題である。

教員の新規嘱任や昇格は概ね適切に議論されているが、企業や一般研究機関、独立行政法人などの他組織から教員を募集して新規嘱任する際の、教育歴や研究歴、研究業績につ

いての評価基準を再検討する必要がある。工学や理学の分野のみならず広くメディア・芸術の分野を包含する本学部では、単に論文や講演数のみによる研究業績の評価ではなく、芸術作品や映像などを含めた広い範囲の新たな基準の導入が不可欠である。また、工学系の分野では設計、製図、工作、製造などの高いスキルを有する人物を募集・採用する場合もあり、専門領域ごとに柔軟な募集方法の採用が必要となる。

教員の資質を向上させるための方策は現在、FD推進委員会による諸活動と授業アンケートによる学生からの還元が中心であり、必ずしも十分な状況とは言い難い。また、定期的に教員を海外に派遣する教育制度研修も利用率が低く、その成果を教育・研究に反映させる体制も整備されているとは言い難いのが現状である。

〈9〉創造理工学部

実社会と密接にかかわる本学部では、教員の業績等、社会から活動が見える形をさらに推進し、教育・研究体制の充実度が伝わる工夫が必要であると感じている。

〈11〉社会科学部

団塊の世代前後の教員の離職にともない、教員組織の各専門ごとのスタッフ数、年齢構成に数年で大きな変化が想定される。それに対して、適切にバランスを保って構成するための配慮が必要である。また、留学生の増加により、英語による授業実施等、留学生に対応できる教員の増員も必要である。

基本的なアカデミックリテラシーを高めていくためのカリキュラムの充実が必要である。系列を越えて共通性の高い科目等を体系的に配置していく必要がある。学生をアクティベートしていくための一層の工夫が必要である。本学部の学際性を考慮するならば、系列の垣根を越えて教員と科目の適合性、学部外の教育リソースとのマッチングを検討するシステムの整備が課題であろう。

学際的な学術院であるがゆえに教員の専門の幅も広く、その分特定の専攻分野と担当する教員の数が他の社会科学系の学部と比べて限られるため、特定の専門分野の教員の採用・昇格の審査にあたって、候補者の研究内容について十分に精査できる専門審査委員の数をいかにして確保していくかが今後の課題であろう。

定期的開催される社会科学会を別組織として除けば、本学部内の教員相互の資質向上のための研修機会は明確なたちでは存在しない点は、改善を要すると思われる。

〈12〉人間科学部

専任教員の年齢構成では若干60歳代が多い傾向があるため、今後の専任教員の採用の際には年齢構成もある程度考慮する必要があるかもしれない。同様に性別や国籍についても検討の余地はあろう。

学際的にフレキシブルに協力し合って教育に取り組むうえでは、さらに他の学科に所属する教員同士の協力も、学生に教育を提供するうえで極めて有用である。今後はさらに学科の垣根を越えた教育制度の改善が望まれる。

本人間科学学術院は、学際性が特徴である。そこで個々の領域における業績、とりわけ

研究業績の評価基準に関する考え方が必ずしも一致するとは限らない。特に現時点で大きな問題になっているわけではないが、今後も引き続き検討を要する事項といえる。

教員の資質の向上については特別研究期間がそれなりの効果を生んでいると思われるが、一方でファカルティ・ディベロップメントの観点からは、個別に教員が履修学生から意見や感想を聴取する工夫をしている事例が多い。しかしながら、全学のシステムである学生による授業アンケートについても回答数は少ないため、評価としての信頼性向上のためにも改善すべき課題がある。

〈13〉 スポーツ科学部

「教員の資質の向上を図るための方策」の「スポーツ科学部」部分で述べているとおり、本学術院として求められる教員像については、毎回の新規教員採用の都度に教育課程編成・実施の観点から募集・採用が行われているが、それは慣例的に実施されているものであり、学術院内の教員編成方針として明確化する必要がある。

2003年に2学科(7コース)で開設された本学部は、2010年度から1学科(7コース)に再編されたが、実質的には人文社会科学系のゼミを履修する学生が3分の2を占めるようになったにもかかわらず、スポーツ医科学科教員数を多く配置した開設当初の教員構成を大きくは改変できていないことから、履修希望を満たせない領域がある一方で希望者がほとんどいない領域も散見されており、学生の履修希望を完全に充足する教員構成とはなっていない。

女性教員、外国人教員が少ない。

大学全体のFD推進委員会からの指導の多くが授業評価に関するものであり、「FD推進＝授業評価」との誤解を生じさせ、それが本学術院のFD推進(たとえば、委員会の設置など)の障壁になる場合がある。また、若手教員にとって教養演習などの共通教育の場が大学における教育経験を積む場となっているにもかかわらず、実際には(新人教員を含めた)当該教員にすべてをゆだねており、若手教員のFDの場として十分に機能していない。

〈14〉 国際教養学部

授業評価に関しては、実施をすること自体が目的化している側面があり、どの程度授業内容の改善に役立っているかは、見極めが難しい。

〈15〉 大学院政治学研究科

研究科の強みにつながる教員構成となるように将来の人事選考を行う必要がある。具体的には、外国人教員数について、専任教員に占める外国人教員数は専任5.56%と高いとはいえ、より一層の国際化、英語での教育プログラム提供のために考慮する必要がある。

教育内容の検証については、大学全体で実施している学生授業アンケートと合わせて、研究科に所属している学生と教員との懇談会を恒常化し、不断に研究科に所属する学生に耳を傾ける必要がある。

〈16〉 大学院経済学研究科

本研究科では、准教授から内部での教授への昇任人事が停滞している。教員の高齢化が進んでいる。全教員が体系的なFDに参加しているわけではなく、教員の自主性に任せられる側面が強い。ファカルティ・ワークショップについても近年は新任教員が増えているために発表の機会が少なくなっている。また、出席はまちまちである。FDについては、脳科学や教育心理学の知見を生かすなどの科学的アプローチが可能ではないかと思われる。また、近年増加している留学生のこともあるので、本研究科としての独自FDが必要かもしれない。

〈17〉 大学院法学研究科

各専修単位で集団指導体制を取っているが、専任教員数が少ない専修については、教員の退職時に同等以上の経験を持つ教員の採用が必要となるが、その際法学部とのさらなる連携が必要となる。

〈19〉 大学院商学研究科

本学全体の傾向でもあるが、ビジネス専攻においても専任教員の平均年齢はやや高いと自己認識している。定年退職する教員の後任採用にあたり、退職者に見合う優れた教育研究能力を有し、さらに一層の国際化が進むビジネス教育の現場で活躍できる若手人材を継続的に採用することが本研究科の当面の課題である。

本研究科の教員の授業担当時間数は、教員の教育研究活動の推進に支障になっているとは思われない。ただし、教員による負担のアンバランスがかなりあり、この縮小が課題である。

「特別研究期間制度」の運営を弾力化を提起していきたい。また、ハーバードビジネススクールにおける「短期教員研修」あるいはそれに準じる研修機会の拡大を図りたい。

〈20〉 大学院基幹理工学研究科

本研究科の研究指導教員数（専任）は、修士課程と博士後期課程の合計で170名（うち教授数は156名）、学部との兼任教員数は87名である。2012年度の修士課程の在籍学生は741名、博士後期課程の在籍学生は87名であり、研究指導教員あたりの学生数は修士課程で約8.7名、博士後期課程では約1.0名である。学生数に比して教員組織は十分な編成となっており、さらなる大学院進学率の増大を指向すべきである。教員の新規嘱任に際しては、各専攻で年齢層相互のバランスに留意した採用を行っており、団塊の世代といわれる層が定年後はかなりバランスのとれた年齢配分になることが予想されている。一方、本研究科の専任教員は全員が男性であり、女性教員の積極的な採用が必要である。また、近年は国際コースプログラムの充実に伴い、外国人教員の採用が進んでいるが、また人数は限られており、さらなる採用が望まれる。

大学院修士課程の基礎教育は、専攻ごとにカリキュラムや履修分野、科目等を独自のカリキュラム委員会等で決定し、その分野を担当するに相応しい教員を新規募集するなど、教育課程の整備は十分検討されている。しかし、本研究科に所属する5専攻間で科目間の

連携や共通科目の導入などは未だ十分には行われておらず、今後改善すべき事項である。また、理工学分野の幅広い専門知識が必要とされる現在、自らの専門分野を超えて大学院レベルの高等教育を受ける機会は限られており、何らかの改善が必要である。博士後期課程への進学者が増加するように、あるいは諸学国からの留学生が増加するように、魅力ある教育組織の整備も緊急の課題である。

教員の新規嘱任や昇格は概ね適切に議論されているが、企業や一般研究機関、独立行政法人などの他組織から教員を募集して新規嘱任する際の、教育歴や研究歴、研究業績についての評価基準を再検討する必要がある。工学や理学の分野のみならず広くメディア・芸術の分野を包含する本学部・研究科では、単に論文や講演数のみによる研究業績の評価ではなく、芸術作品や映像などを含めた広い範囲の新たな基準の導入が不可欠である。また、工学系の分野では設計、製図、工作、製造などの高いスキルを有する人物を募集・採用する場合もあり、専門領域ごとに柔軟な募集方法の採用が必要となる。

教員の資質を向上させるための方策は現在、FD推進委員会による諸活動と授業アンケートによる学生からの還元が中心であり、必ずしも十分な状況とは言い難い。また、定期的に教員を海外に派遣する教育制度研修も利用率が低く、その成果を教育・研究に反映させる体制も整備されているとは言い難いのが現状である。

〈21〉 大学院創造理工学研究科

新しい教員組織構築へ向けて人事を進めるためには、現教員の教育・研究状況を、専攻内の教員のみならず研究科内の教員がそれなりに把握しておくことが効果的である。そのためには、研究者データベースやファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施状況をはじめ、研究科内の教学情報のさらなる整備が必要である。ホームページの整備に合わせて、研究科に所属する教員の新しい情報提示方法も取り入れているが、学内でも共有する雰囲気づくりを検討すべきと考えている。

〈23〉 大学院教育学研究科

修士課程学校教育専攻・および博士後期課程教育基礎学専攻における初等教育学の領域については2012年度から研究指導が開設された。しかし、現時点では1研究指導である。初等教育学のいくつかの専門にわたる研究指導の増設が必要である。また、理科教育専攻が設置されておらず、主要教科をカバーした専攻組織になっていない。

教員養成の大学院重点化が実施された場合、教育実践系の授業科目の開設が必要となると予想されるが、そのような科目の授業担当者となる実務系の教員の業績評価についての規準が今のところ明確にされていない。

授業評価アンケートの実施率は低い。

〈24〉 大学院人間科学研究科

専任教員の年齢構成では若干60歳代が多い傾向があるため、今後の専任教員の採用の際には年齢構成もある程度考慮する必要があるかもしれない。同様に性別や国籍についても検討の余地はあろう。

学際的にフレキシブルに協力し合って教育に取り組むうえでは、さらに他の学科に所属する教員同士の協力も、学生に教育を提供するうえで極めて有用である。今後はさらに学科の垣根を越えた教育制度の改善が望まれる。

本人間科学学術院は、学際性が特徴である。そこで個々の領域における業績、とりわけ研究業績の評価基準に関する考え方が必ずしも一致するとは限らない。特に現時点で大きな問題になっているわけではないが、今後も引き続き検討を要する事項といえる。

教員の資質の向上については特別研究期間がそれなりの効果を生んでいると思われるが、一方でファカルティ・ディベロップメントの観点からは、個別に教員が履修学生から意見や感想を聴取する工夫をしている事例が多い。しかしながら、全学のシステムである学生による授業アンケートについても回答数は少ないため、評価としての信頼性向上のためにも改善すべき課題がある。

〈25〉大学院社会科学研究科

本研究科の学際性を考慮するならば、分野の垣根を越えて教員と科目の適合性を検討するシステムの整備が課題であろう。

学際的な学術院であるがゆえに教員の専門の幅も広く、その分、特定の専攻分野と担当する教員の数が他の社会科学系大学院と比べて限られるため、特定の専門分野の教員の採用・昇格の審査にあたって、候補者の研究内容について十分に精査できる専門審査委員の数をいかにして確保していくかが今後の課題であろう。

不定期に開催される「院生・教員合同セミナー」を除けば、本研究科内の教員相互の資質向上のための研修機会は明確なかたちでは存在しない点は、改善を要すると思われる。

〈26〉大学院アジア太平洋研究科

専任教員の構成（年齢、性別、国籍等）に配慮し、バランスよく競争力のある教員集団を構成すること。また、十分な研究費を確保するために専任教員・助手等の科学研究費応募率 100 パーセントを実現すること。

〈27〉大学院国際情報通信研究科

非常勤講師の一部は、英語と日本語の両者による講義が不可能な場合があり、改善を要する。また社会環境分野の教員が他の組織への移動したため、この分野の教員数を補う必要がある。

情報通信システム分野、マルチメディアサイエンス分野および社会環境分野をまたがった研究教育の機会はあるものの、実際の活動は多くない。

本研究科は設立以来 10 年以上が経過し、教員の平均年齢が上昇している。定年による欠員が生じた場合には、できるだけ若手の教員の採用が望ましいと考えられる。また、外国人教員や女性教員をより優先的に採用する方向に向かうべきであると考えられる。

教員相互による講義チェックなど組織的な FD が望まれる。

〈28〉 大学院日本語教育研究科

日本語教育における多様な展開とニーズに対応する研究教育体制の強化と学生への指導体制の見直し。

多様な学生に対応した教育の質をどう保つか、入試から修了、修了後の就職までを見通した一貫した専門教育のさらなる向上を目指した指導体制のあり方。

本研究科全体と将来像を見通した非常勤教員の採用、および専任教員の協力体制の見直し。

学生指導および授業実践、教育効果の向上を目指したさらなる研修と意識向上。

〈29〉 大学院情報生産システム研究科

教員の編制方針を明記したものがない。抽象的な国際化ということで採用活動が行われている点は改善する必要がある。また、熾烈な国際競争力にさらされている専門領域が多く、将来必要な専門領域を意識した採用活動が必要である。

教員の定年年齢が高いことに由来するが、教員の年齢構成（平均年齢）が高い。専門性が時代遅れにならないように、徐々に平均年齢を下げる工夫が必要である（資料 29-3-2）。

教員の資質向上につながる FD に関する研修会への積極的な参加が望まれる。

〈30〉 大学院公共経営研究科

2012 年度より政治学研究科公共経営専攻へ組織改編したため、政治学研究科にて記載する。

〈31〉 大学院ファイナンス研究科

2012 年度 4 月時点で、専任教員 1 名、助教 1 名が不足しているが、早期の充足に向けて選考が進行中である。

非常勤コマ数の制限があるため、非常勤講師の配分（ファイナンス科目群、会計学科目群、法学科目群、経済学科目群）を適正に保つ。

採用が決定しても辞退するケースがあったため、採用方法を再検討している。

Course N@vi の利用率を促進し、多数の科目で、学生が参考資料等を自宅で閲覧できるなど、教育効果のアップを図りたい。

〈32〉 大学院法務研究科

募集・採用にあたって、高いレベルの研究業績があることを求めることから、自ずと研究歴の長いベテランが採用される傾向にある。実際、専任教員の年齢構成については、50 代、60 代の教員が多く、40 歳以下の教員が少ない。喫緊の課題として、年齢構成の改善を図らなければならない問題点はないが、中長期的な人事政策として 40 歳以下の若手研究者教員の補充を進める必要がある。

授業見学については、見学する教員の率が必ずしも十分であるとはいえない。その 1 つの理由は、本研究科発足時から相互参観制度を実施しているため、各教員は、すでに自分の担当する科目ないし関連する科目の授業については、過去に参観してしまっていること

にあると考えられる。実施時期・期間を再検討するほか、特に他分野の授業の見学を推奨することで、参加率を向上させたい。また、従来から、参観者からの感想を当該授業の担当者に伝えるのを原則としてきたが、感想の中で他の教員に参考になるものについては公開し、それを共有財産として授業改善の成果に結びつけるとともに、参観のためのインセンティブとすることを検討したい。

〈34〉大学院スポーツ科学研究科

本研究科には、「スポーツ文化／スポーツビジネス／身体運動科学／スポーツ医学／コーチング」の5つの研究領域があるが、その教員配置にあたっては、本学術院の専任教員の中から大学院研究指導担当教員として適当であるかどうかの資格審査を経て認められた教員が、上記5領域のどこに所属するかを本人が決める仕組みになっており、研究科としての教員組織の編成方針を明確に定める必要があるだろう。

2012年7月に策定した学術院のアクションプランにおいて「共通科目の拡充」や「プロジェクト研究指導設置」などの施策が掲げられているが、スポーツ科学研究科としてのディプロマ・ポリシーに基づいた教育プログラムの策定、並びにそのカリキュラムを機能させるための教育組織を、適切に整備すべきであろう。

大学院担当教員としての審査について、当該教員個人の研究能力を中心に判定しており、組織としての教育プログラムを適正に実施するという観点が欠落している。

大学院の教育プログラムを改善していくことを目的とした「教員の資質向上」について、具体的に取り組む必要がある。

〈35〉大学院環境・エネルギー研究科

学生定員の未達成。開設から間もないこともあって、次世代を担う若手人材の登用（助教、助手レベル）および、教員組織の高齢化に伴う若手教員の負担軽減とその後任人事を急がねばならない。文理統合を掲げながら教員数が理系に偏りアンバランスを生じている。

本研究科は設立当初から既存組織の枠を超えた人材の交流（他学術院や研究所）を目指してきた。まずは研究科の中での理系と文系の教員交流もっと積極的に行い、研究分野の活性化を図る。同時に他箇所やエクステンションセンター、オープン教育センターでの学生指導を積極的に受け入れ、学部ルートを持たない独立大学院における学生リクルートを進める。

なお、多くの教員の高齢化による後任問題などを早急に改善すべきである。このためには、本研究科の将来構想を明確に提示するとともに、その中に人事計画を位置づける。教員の募集、採用や昇格は、この計画の中で粛々と遂行すべきである。

資質向上については、FD会議、教員懇談会等に助手、助教レベルの若手教員の積極参加を促し、研究成果や本研究科発展のための私案等を発表させ、研究科運営の担い手であることを自覚させる。国際性を身につけた若手教員の中から、次世代の教員候補を確保したい。

〈36〉 大学院教職研究科

学校における実習指導のさらなる充実などを図るためには、教員数は決して十分とはいえない。今後、改善を検討することが必要である（資料③-22）。

3. 将来に向けた発展方策

(1) 効果が上がっている事項

〈1〉大学全体

本学理事会は、2011年12月2日に、早稲田大学創立150周年（2032年）へ向けたビジョンとして「Waseda Vision 150」を策定した。その実現のための核心戦略の1つとして、「教職員の役割と評価の明確化」を掲げている。

これまで本学では教員の役割および評価基準について明確に定義していない。そこで、現在、教員が担うべき役割を「研究」「教育」「大学行政」「社会貢献」の4つのカテゴリーに分けて分析を行い、その役割を果たす者については公平・公正な基準に基づく適切な評価を行うことを検討している。また、すでに積極的に公表している教育・研究情報に加え、前述の評価内容についても公表し、活用できる体制を整備することで、社会への説明責任を果たしたい。

「Waseda Vision 150」実現のための核心戦略の1つに「グローバルリーダー育成のための教育体系の再構築」がある。ここでは、全学基盤教育をさらに強化し、オープン教育センター等において教育プログラムとして系統化と組織化を図ることを目標に検討を進めている。このことを実現することにより、現在の学術院体制にとらわれない、より効果的で効率的なカリキュラムの構築が可能になると考える。

学部・研究科等のFDの取り組みをFD推進委員会などで継続的に紹介し、情報の共有化を図る必要がある。

〈3〉法学部

本学部と法学研究科、法務研究科では、法律科目について、それぞれの教員が相互に兼担し合っている。法務研究科の人事の独立性は尊重しなければならないが、実質的には法学研究科での研究指導、法務研究科での授業負担能力などを勘案し、各箇所の連携の上に人事計画を進めてゆく。

学部教育の水準の維持を考えたとき、能力本位、人物本位で採用することはやむを得ないことであるが、学部全体として年齢や性別のバランスについての認識を深め、候補者の選定にあたって重要な考慮事項の1つとすることを確認する。

現在の人事体制は幾度かの改革を経て、公正性、透明性を旨として形成されてきたものである。今後ともその趣旨を確保する形で運用してゆく。

〈4〉文化構想学部

本学部論系・文学部コース間の教員組織編成については、長期的サイクルで異動が行われるものであり、単年度のカリキュラムなどの短期的課題に関しては、担当科目数によって、所属学部とは異なる論系・コースの運営にも参画できる正・副運営委員制度を設け、従来の論系・コース運営委員会の柔軟性を確保することで、臨機応変な対応が可能とする。

学術院全体の専任教員の積極的活用策として、本学部自論系・文学部コースにとどまらず、文学学術院全体の中にどのような専門科目を担当しうる人材がいるかを把握するため、

全教員アンケートを実施して、そのデータをデータベース化し、カリキュラム設計や教育課程での適材適所の人材配置に活用する。

学部新設が軌道に乗り、これまでより長期的な視野に基づく人事計画を策定する。

総合人文研究センターを中心に、本学部の特長を生かした共同研究の可能性が議論されている。特別研究期間については、教員すべてが公平な制度適用が受けられるよう、運用を工夫していく。

〈5〉文学部

本学部コース・文化構想学部論系間の教員組織編成については、長期的サイクルで異動が行われるものであり、単年度のカリキュラムなどの短期的課題に関しては、担当科目数によって、所属学部とは異なる論系・コースの運営にも参画できる正・副運営委員制度を設け、従来の論系・コース運営委員会の柔軟性を確保することで、臨機応変な対応が可能とする。

学術院全体の専任教員の積極的活用策として、本学部自コース・文化構想学部論系にとどまらず、文学学術院全体の中にどのような専門科目を担当しうる人材がいるかを把握するため、全教員アンケートを実施して、そのデータをデータベース化し、カリキュラム設計や教育課程での適材適所の人材配置に活用する。

学部新設が軌道に乗り、これまでより長期的な視野に基づく人事計画を策定する。

総合人文研究センターを中心に、本学部の特長を生かした共同研究の可能性が議論されている。特別研究期間については、教員すべてが公平な制度適用が受けられるよう、運用を工夫していく。

〈8〉基幹理工学部

教員組織の編成に関する決定プロセスについては、現在の制度が概ね良好に機能しており、年齢層の相互バランスや各教員の専門分野のバランスなどは良好に保たれている。また、教育・研究のさらなる深化を目指して実施されている他研究科所属教員との共同指導、共同研究も今後はさらに発展する形で継続していきたい。特に、学部のグローバル化と9月入試・秋入学制度の本格実施を見据えて、4年間のすべての講義、演習、実験等を英語のみで履修できるコースの充実のために、外国人教員のさらなる採用も検討していく必要がある。

一括入試ならびに1年次の共通基礎教育の実施は、在学生の基礎学力を向上させるのに有効であり、学内外から高い評価を受けている。この制度の長所をなるべく保持したまま、さらに発展させるための方策として、各学科に共通する基礎教育科目を統合して、学部の共通科目として効率的に学習させる方法を検討し、そのための人事計画や教育組織の整備を指向していく必要がある。また、他学部や他研究科教員との学部教育や卒業研究の共同指導体制のさらなる整備と充実も重要な課題である。

教員の新規嘱任や昇格にかかわる各学科での基本的な選考方法とその決定方法については、将来的にもこれを維持し、公正な募集・採用ならびに昇格が行われるシステムを維持したい。

全学「FD推進委員会」が実施している新規嘱任教員を対象とした「1 Day FDプログラム」は現在まで受講率100%を維持しており、着実な成果を上げている。今後も引き続き実施する方向で検討している。また、学生による授業アンケートの回答率をさらに上昇させるための方法として、Course N@viを用いたアンケート方式への変更などを検討していく必要がある。本学部の特色である低学年の共通基礎科目についても、担当者間の打ち合わせやカリキュラムの検討会を通じて担当教員の資質向上をさらに図ることを考えている。

〈9〉創造理工学部

各学科のファカルティ・ディベロップメント（FD）は積極的に行われており、この継続が重要である。特に、今後10年間において半数の教員が入れ替わることとなるため、FDが果たすべき役割は大きくなる。

〈10〉先進理工学部

授業評価アンケートの回答項目および実施方式に関して、定期的な見直しを実施している。また、新任教員をはじめ、全教職員を対象に各種FDセミナーを企画し、実施する。各箇所主催のセミナー等の情報を集約し、わかりやすいアナウンスをFD推進センター中心に行う。さらに「学生」の参加型で進めるFD活動、FDを側面から支える職員の職能開発（SD）支援の検討を開始している。

ホームページによる研究業績、研究内容の公開に関しては、定期的なアップデートの仕組みを徹底させ、タイムリーな情報公開に努めている。

〈12〉人間科学部

専任教員の新規募集に際しては、学術院内の関係する会議体において十分な議論を行い、教員の構成バランスにも配慮している。例えば年齢の構成を見ても、比較的若い年代の人材も重点的に採用してきている実績がある。

現在、人間科学学術院で推進しているカリキュラム改革では、点検・評価で述べた改善事項を実現することも目指して、多くの教員が協力しながら取り組んでいる状態である。すでに具体的な科目レベルのイメージの共有もできつつあり、ますます学部の理念・目的に合致した教育を学生たちに提供できるのではないかと期待している。

学際性の高い学術院であるため、個々の専門領域の違いによって業績評価の基準が必ずしも一致するとは限らない。そこで、とりわけ研究業績の審査においては適切に当該領域の固有性にも配慮した評価ができるよう、規程によって手続きを明確化し、公正に審査が行えるよう審査体制を定めている。

現在進めているカリキュラム改革において、教員間で相互に教育内容（あるいは担当科目の内容）を情報共有し、協力して科目の構成を検討している。この取り組みによって、格段に教育内容の発展的な整理が進んでいる。また、本学部には通信教育課程が併設されているが、そこではオンデマンドコンテンツを用いた教育が展開されている。そのため、教員が相互に他の教員の教授法を紹介し合うような取り組みがされており、一定の効果が上がっていると認められる。

〈13〉スポーツ科学部

2012年7月に策定された本学術院のアクションプランにおいて、教育課程における学部・大学院の連携が検討されることになっており、それを踏まえた教員組織が編成される予定である。

学生の履修希望を最大限に満たすことができるような教員配置と、助教や任期付き教員の活用による教員負担の平準化について、ますます促進することが望まれる。

これまで、専任教員採用に関する内規の中で、「本学術院助手は応募できない」という条件が付されていたが、公募条件の設定、応募者の審査・選考プロセスの公平性が定着した現状においては、必ずしも「助手の応募」を禁止する必要はないのではないかとこの観点から、1年以上の議論・検討を経て解除された。このことは、(他機関を経ずに) 助手から専任教員へと昇格することを奨励・容認するものでは決してないが、教育研究機関としてのスポーツ科学学術院での教員採用のあり方について、従来の慣例にとらわれずに点検・検討しようとする試みとして評価できる。

2012年7月に策定した学術院のアクションプランにおいて、FD委員会(仮称)の設置が明記された。

〈14〉国際教養学部

社会の変遷が激しい現代社会では、人材育成に必要とされる分野は多岐に渡り、なおかつその変化も早いため、クラスターを越えて教員同士が意見交換をする機会を増やすことにより、現状のクラスターを柔軟に改変できる意識の醸成ができると、よりスピーディーに時代の変化を捉えることができる教員組織を築くことができる。

また、学内でも屈指の国際的な環境を継続して維持するためにも引き続き、国際経験が豊富な教授陣を確保することが必要となる。2013年度には設立10周年を迎え、その後段階的に、創設時より本学部の授業を担当してきた教員が定年退職を迎えるフェーズに入るため、後任人事について十分に戦略を練る必要がある。2015年度～2017年度に10名の定年退職者が予定されている。

ファカルティ・セミナーについては、開催頻度が安定せず、スケジュールが浸透できていない部分があるので、定期的な開催を実現することにより、より多くの教員が参加しやすい運用を検討する必要がある。

〈15〉大学院政治学研究科

テニユア・トラック導入の検討段階にあり、若手研究者の教育・研究の機会を提供するとともに、経験を積んだ有能な人材の採用につなげていくことを企図している。また、社会科学、特に政治学分野での研究を志す女子学生を積極的に受け入れることを通じて、研究者養成を進め、長期的には女性教員の比率向上へとつなげつつある。

〈16〉大学院経済学研究科

教授への昇任については、これまでは自己推薦のみであったのを、執行部からの推薦を可能にした。教員の年齢構成については、中期人事計画に基づく人事委員会では全体の年

年齢構成を考慮して人事を始めている。またテニュアトラックによる採用も選択肢の1つとしている。

〈17〉 大学院法学研究科

近時の本研究科に対する大学院生のニーズを反映するため、その教員組織については、法学研究科長および教務主任が、法学部長および教務主任、さらに法務研究科長および教務主任と定期的に会合を持って意見を交換し、法学部の人事計画においても、一定の配慮が行われており、適切に編制されていると思われる。

〈18〉 大学院文学研究科

基本構想委員会において、広領域・学横断的な領域の創出や博士課程一貫教育、修士課程のみの教育課程等の社会的要請を考慮して、それらの課題に対応しうる教員像や教員編成方針を検討していく。

本研究科の専門教育体制や、博士課程一貫教育、広領域研究推進に対応するため、文学学術院全体の専任教員のマンパワーの有効活用を行っていく。

本研究科独自の専任教員人事計画は行っていないが、文学学術院全体での公募・採用においては、研究科での研究指導の担当が可能な人材を前提としている。公募・採用にあたっては、複数の学部の論系・コースおよび研究科のコースが密に連携することで、調整を行っている。

2012年度に総合人文科学研究センターがスタートし、教員の資質向上のために、研究サポート体制をより強化していくことを図る。

〈19〉 大学院商学研究科

ビジネス専攻の教員の昇任申請にあたっては、本学商学部の「専任教員昇任審査委員会規程」および「専任教員昇任基準」を準用して審査を行ってきたが、2011年度に、本研究科独自の昇任規程を新たに定めた。

本研究科は、「教育研究上の目的」の達成のために、ステークホルダーとの意思疎通を図り、教員の学術研究の推進に努め、「教育研究上の目的」を達成する授業の実現を図っている。

本研究科内にファカルティ・ワーキンググループを立ち上げ、30代および40代の人数を増やすべく中期人事計画等を作成したうえで採用を進めた。その結果、2010年度に4名（内、2名は30代、1名は40代）、2011年度に残りの3名（応募時点で、30代、40代、50代各1名）の新規採用が中期人事計画に則り実施された。

本研究科においては、授業の内容、使用教材および授業方法について、各教員の努力において「教育研究上の目的」を達成するべく改善を行っている。そのような努力を支援するフィードバックの1つは、「学生授業アンケート」であり、春学期・春集中・秋学期・秋集中の各学期終了時にすべてのコア科目および選択科目について厳密に行われている。各教員は、その内容についてカリキュラム改善を行ううえでの参考情報としている。教員は、適宜海外で行われるハーバードビジネススクールでの研修や、米国大学でのFDディベロッ

メントに参加して教育技術の向上に努めている。

〈20〉大学院基幹理工学研究科

教員組織の編成に関する決定プロセスについては、現在の制度が概ね良好に機能しており、年齢層の相互バランスや各教員の専門分野のバランスなどは良好に保たれている。また、教育・研究のさらなる深化を目指して実施されている他研究科所属教員との共同指導、共同研究も今後はさらに発展する形で継続していきたい。9月入試・秋入学制度の本格実施とグローバル化を見据えて、外国人教員のさらなる採用も検討していく必要がある。

他大学院や他研究科教員との大学院教育や修士論文研究の共同指導体制のさらなる整備と充実が重要な課題である。また、学外機関との共同指導や共同研究体制のさらなる拡充、あるいは他大学院との単位互換制度を含めた相互教育や共同研究指導体制の構築も必要である。

教員の新規嘱任や昇格にかかわる各専攻での基本的な選考方法とその決定方法については、将来的にもこれを維持し、公正な募集・採用ならびに昇格が行われるシステムを維持したい。

全学「FD推進委員会」が実施している新規嘱任教員を対象とした「1 Day FDプログラム」は現在まで受講率100%を維持しており、着実な成果を上げている。今後も引き続き実施する方向で検討している。また、学生による授業アンケートの回答率をさらに上昇させるために方法として、Course N@viを用いたアンケート方式への変更などを検討していく必要がある。

〈21〉創造理工学研究科

これから10年間の人事に関しては、各専攻のみならず、教員数という観点からは研究科として重要な事項である。そこで、個別主任会の場で将来の人事構想について情報共有を行っており、各専攻の状況と研究科の状況とをすり合わせ、コンセンサスを得た人事が進められるような体制を整えている。

〈22〉大学院先進理工学研究科

学生による授業評価アンケートの回答項目および実施方式に関して、定期的な見直しを実施している。また、新任教員をはじめ、全教職員を対象に各種FDセミナーを企画し、実施している。

ホームページによる研究業績、研究内容の公開に関しては、定期的なアップデートの仕組みを徹底させ、タイムリーな情報公開に努めている。

〈23〉大学院教育学研究科

各専攻の現在の教員組織を維持しつつ、さらなる質的な充実を図りたい。

研究指導担当分野についての学術的専門性の水準を今後も維持したい。それとともに高度な学術的な能力を有する学校教員および実践的な研究能力を有する学術研究者の養成という本研究科の目的・理念を共有できる教員の採用を徹底したい。

現状の説明で述べたような専攻ごとに組織された研究会の活動について、学術的な水準、また教育実践との関連において発展させたい。そのようにして教員の教育実践を視野に入れた研究能力の向上を図りたい。

〈24〉大学院人間科学研究科

専任教員の新規募集に際しては、学術院内の関係する会議体において十分な議論を行い、教員の構成バランスにも配慮している。例えば年齢の構成を見ても、比較的若い年代の人材も重点的に採用してきている実績がある。

現在、人間科学学術院で推進しているカリキュラム改革では、点検・評価で述べた改善事項を実現することも目指して、多くの教員が協力しながら取り組んでいる状態である。すでに具体的な科目レベルのイメージの共有もできつつあり、ますます学部の理念・目的に合致した教育を学生たちに提供できるのではないかと期待している。

学際性の高い学術院であるため、個々の専門領域の違いによって業績評価の基準が必ずしも一致するとは限らない。そこで、とりわけ研究業績の審査においては適切に当該領域の固有性にも配慮した評価ができるよう、規程によって手続きを明確化し、公正に審査が行えるよう審査体制を定めている。

現在進めているカリキュラム改革において、教員間で相互に教育内容（あるいは担当科目の内容）を情報共有し、協力して科目の構成を検討している。この取り組みによって、格段に教育内容の発展的な整理が進んでいる。

〈26〉大学院アジア太平洋研究科

教員採用・資格変更等にあたって、この1～2年来整備した研究科内の諸制度に基づき、従来以上に厳格な審査手続きを実施し、教員の質の一層の改善を図る。特に教員の新規採用にあたっては、国際的評価に耐えうる研究業績を有する（またはその可能性の高い）人材の確保を最優先にし、今後もその方針に基づいて人材を確保していく。

〈27〉大学院国際情報通信研究科

たとえ英語で講義ができる教員であっても、講義のやり方に問題のある場合には、研修の機会を利用して改善を目指す。

コースワークにより修士号を取得できる学際研究コースでは、数多くの講義に出席して単位を取得することが要求される。その結果必然的に、分野横断的な教育の機会を提供できる。（資料③-17）

基本的に募集、採用、昇格の扱いは学則によるため、大学院において個別の方策をとることはない。情報系再編後は、任期付でない専任教員を採用することになるが、外国人教員の採用を進める必要がある。（資料③-15）

〈28〉大学院日本語教育研究科

多様な授業展開と効果的な学生指導を目指し、専任全員の協議を踏まえて実行する教員体制とそれを支える語学能力の高い事務職員との連携が取れている点。

研究科長を委員長とした将来構想委員会を中心にした研究科の将来構想と、それに応じた教員体制のあり方、教育指導のあり方を検討しており、効果を上げている。

教員の募集、採用、昇格に関しては、適正に実施できる体制として、教務会議、専任会議、運営委員会で協議を行っている。

研究教育実践の成果をホームページ、紀要、研究会活動、刊行物の交流等を通じて、教員間で相互の研鑽を積んでいる。

〈30〉 大学院公共経営研究科

2012年度より政治学研究科公共経営専攻へ組織改編したため、政治学研究科にて記載する。

〈31〉 大学院ファイナンス研究科

引き続き、人事委員会において教員募集の計画的な策定を行う。

人事委員会とカリキュラム・入試委員会が連携し、教員の嘱退任について連携していく。

公募による応募で適格者がいない場合は、候補者推薦委員会を設置して対応する。

学生授業アンケートの回答率（毎回 86%前後）をさらに高め、より適正な評価にする。

〈32〉 大学院法務研究科

いわゆる「ダブルカウント」廃止に向けた対応について、18名いる併任教員を2014年4月には完全に解消する計画である。2010年度以降、順次併任解消に対応するための教員の新規採用を進めており、2014年度当初においてダブルカウントを廃止したうえで、設置基準上の教員数を十分に確保できる状況となっている。

〈33〉 大学院会計研究科

他箇所との併任解消を適切に図るべく、2012年5月に組織した第三次の将来戦略委員会においても検討し、教員組織の編成方針などにつき、さらなる改善を検討する。

2012年5月に組織した第三次の将来戦略委員会において、今後の授業科目の再考や、担当教員との適合および適正配置を総合的に勘案した方策を検討する。

引き続き、教員の募集、採用、昇格に関する規程および手続きに沿って、適切性や透明性が担保された教員人事を行っていく。

引き続き、教育研究、その他の諸活動に関する教員の資質向上に寄与する活動を検討する。

〈34〉 大学院スポーツ科学研究科

スポーツ科学部とスポーツ科学研究科を合わせた教育課程編成の観点から、不足する人材を検討したうえで公募条件が定められており、そこで求められる教員像に適った人材を採用することができているが、研究科として求める教員像をいっそう明確にしていく必要がある。

点検・評価委員会において大学院の教育プログラム等について検討を始めた。

学術院としての新規教員の募集・採用・昇格については、各々の内規に則って適正に実施・運用され、手続きとして定着しているので、引き続き適正に実施・運用していく。

〈35〉大学院環境・エネルギー研究科

地域から地球規模の環境・エネルギー・資源問題に取り組むため、原点に戻り、科学的な知見に基づく工学的・政策的な手法を総動員すべく有機的な教育・研究体制を維持、発展させる。研究科の次世代を担い、かつ国際的にも活躍しうる優秀な人材の確保と育成を行う。

また、多様な問題にチャレンジしようとする学生ニーズに応えるためには、研究科教員組織のみでは不十分な場合もあり、既存の研究所や他学術院からの協力、支援も必要となる。環境総合研究センターや広い分野をカバーしている理工学術院との交流をなお一層深めることによってこれを補完してゆく。

募集・採用については、将来構想の策定と人事計画に則り、有能な人材確保を行うためにも本学ばかりでなく広く人材を公募して将来の発展に備えたい。人材の確保機関として、環境総合研究センターなども考慮に入れ、外部資金による雇用を適用したい。

なお、今後とも、中堅、若手教員の国際性と英語による授業への要望から、在外研究や英語教育FD等に積極的に参加させ、その成果を研究科内で共有する方策を考えたい。また、昇格の際の資格要件とすることも併せて考えていきたい。

〈36〉大学院教職研究科

本研究科は、教育学研究科の教育研究組織との連携をさらに深め、高度専門職業人としての学校教員の養成に力点を置く。

(2) 改善すべき事項

〈1〉大学全体

現在、本件の基本的な考え方やその目的について学部・研究科教務主任から意見を聴取するとともに、全専任教員に本件に関するアンケートを行い、回答の分析を進めている段階である。今後、検討・議論を深め、教員の役割と評価を明確に定義し、教員間の共通理解を醸成していくことになるだろう。

本学では、これまで教養教育についての議論が必ずしも十分になされてきたとはいえない。しかしながら、全学基盤教育のさらなる強化を検討するには、本学における教養教育とは何かということを定義づけておく必要がある。そこで、現在、シンポジウムを重ねて学内外の有識者の意見を参考に議論を重ねることで、本学における教養教育の共通認識の醸成に努めている。

「Waseda Vision150」の核心戦略2と3では、それぞれ「教育内容の公開と多言語化」「対話型、問題発見・解決型教育への移行」についての具体策を検討している。そのために各学部・研究科で教員が行っているグッド・プラクティスを発掘し、広く学内で情報共有するために、2012年4月から5月にかけて本学の教員を対象としたアンケートを実施し、多人数クラスで対話型授業を行っているという回答した教員に対して順次ヒアリングを実施している。

さらに、発掘したグッド・プラクティスをモデル化して、普及させる方策を検討している。例えば、グッド・プラクティスを取りまとめて、項目別に整理しマニュアル化することが考えられる。

また、授業の参観などによる教育の公開を進め、他の教員の取り組みを相互に確認し合えるようにする。

〈2〉政治経済学部

2014年度からは EDESSA プログラムの入学人数を定員の内数として扱い、4月入学人数をその分削減する方向で検討を進めている。これにより設置科目数の整理を行い、教員の授業負担の軽減を促進する。一方でそれが実行されたとしても、専任教員数を現行以上に確保し、日英両語による教育の質を確保しつつ専任教員の担当授業時間数のさらなる低減を図ること、および EDESSA プログラムにおいて英語で講義を行う教員数を少なくとも現行の6名以上確保することは喫緊の課題である。EDESSA プログラムは、現在30人定員で実施しているが、2013年度には定員50人、さらにそれ以降は定員を100人程度まで拡大する計画を有しており、英語による専門科目を担当する教員の確保は極めて重要となる。

〈3〉法学部

学生による授業アンケートの回収方向について、改善を図る。

〈7〉商学部

ウェブ上での授業アンケート回答率上昇については、大学本部が主催する FD 推進委員

会で具体的方法について検討し、2012年度から実施予定である。学生の授業アンケート結果を各科目担当教員の教育方法に反映させる方法については、カリキュラム委員会および学部自己点検・評価委員会において検討する。

〈8〉基幹理工学部

専任教員の対学生比は、従来より大幅に改善されたが、未だに1教員あたりの学生数は多く、さらなる改善が必要である。また、助手・助教数も、研究のさらなる充実と教育面での教務補助を考えると、現在の38名ではまだ不十分である。グローバル化のさらなる推進と教育のオープン化に向けて、外国人教員と女性教員の新規嘱任は本学部にとって緊急の課題であり、各学科の人事委員会で議題として取り上げるとともに、拡大主任会等でも継続的な議論を続けていきたい。

現在の教育システムの中で、十分に成果を上げていると考えられる共通教育を今後さらに発展させる形で継承して、学科の枠を超えて共通に履修できる専門科目群の設置を検討している。その内容としては、理工学の基礎となる微分方程式、フーリエ解析、複素関数論などの数学系科目、電磁気学や電気回路、電子回路などの工学系基礎科目である。これら学部共通科目の設定により、学科間で重複していた科目群の整理統合をはじめ、効率的な教育システムの運用が可能になると考えている。これをさらに発展させる形で、学生が自らの専門学科の他にもう1つの副専攻学科を選択して、理工学の幅広い知識を学習する機会を設けるための副専攻制度の導入も検討している。

他組織から教員を募集して新規嘱任する際の、教育歴や研究歴、研究業績についての評価基準、あるいは専門分野ごとに異なる業績の評価法や募集方法に関しては、各学科の人事委員会で各分野の実情に合った検討をお願いするとともに、学部内で拡大主任会を開催して指針づくりに着手したい。また、募集・採用・昇格が適切に実施されたか否かを確認する仕組みづくりも必要である。

全学「FD推進委員会」の活動と連動して、教育面での資質向上を目指した教員の顕彰制度や、教員間での授業評価法の新規導入などが必要である。さらに、定期的に教員を海外に派遣する教育制度研修を積極的に活用できる環境を整えるとともに、こうした教育制度研修を利用した教員によるセミナーや研究会を定期的に開催する仕組みの整備も検討課題の1つである。

〈9〉創造理工学部

教員の人事計画は、大学全体の計画にも影響することであるが、本学部では特にこれからの10年間で半数の教員が入れ替わることから、人事計画の立案は重要な意味をもっている。その場合、個々の学科だけの問題ではなく、創造理工を構成している全学科と領域が密な情報交換を行いつつ、適切な人事と学部としての教育体制の構築を目指さなければならない。そのための検討委員会の設置など、長期的人事の意見交換の場が必要と考えられる。

〈11〉社会科学部

とくに40代以下の若手教員、および留学生に対応できる教員の増員が必要である。

必要な科目の性質の見直しや科目の統廃合・新設の観点からも、系列によらない多様な視点からカリキュラムや科目を提案するより柔軟な仕組みの運用が必要である。

必要に応じて候補者の業績内容を適切に評価しうる審査委員を本学他箇所や他大学からお願いすることも考えられるであろう。

全学FDプログラムへの参加をさらに促進するとともに、教員相互が発表の機会を共有することを通じて資質向上をはかるワークショップのようなものを増やしていくことが、方策として考えられる。

〈12〉人間科学部

若い教員、女性教員、外国国籍を有する教員の比率をさらに向上させるべきという指摘もあるかもしれない。改善を検討する余地はあろうかと考えられる。ただ、新規採用公募の際に、年齢や性別や国籍といった条件を明確に記載することが公募要項として相応しいかという問題もある。

学部における教育制度についても、特に改めて改善すべき事項があるとは認識していない。気がつけば、現在進行形のカリキュラム改革の議論において解決しながら進めてきているのが現状である。もちろん新カリキュラムが立ち上がった以降も、継続して評価や改善点の洗い出しと対応方法の検討を続けていくことは必要なことであると認識している。

教員の採用や昇格に関しても、本人間科学学術院で現時点では特に問題が顕在化しているわけではない。しかし、個々の領域の固有性にも配慮した公平公正な業績評価の方法については、引き続き検討することは重要な課題であろう。

今後さらに教育内容の発展的な整理を進めていく中で、学生にとってもより履修しやすい科目体系に変容していくことが期待できる。そのことは、それを推進する教員達自身にとっても、自ずと学生の要望とのマッチングを踏まえた問題意識の深まりを促し、ひいては資質の向上につながるものと期待できる。

〈13〉スポーツ科学部

前項で述べたように、学術院内の教員編成方針が明確化されることが望ましい。

本学部学生のニーズを十全に満たせるような教員配置ができるように、将来に向けた発展方策を具体的に策定して、着実に実施に移していくことが必要とされる。

新規教員の募集・採用・昇格については、各々の内規が適正に実施・運用され、その手続きが定着しているものの、その内規自体の改訂については、手続き上の問題解決にとどまっていて、「将来に向けた発展」という観点からの点検・評価は必ずしもなされていないかった。

教養演習等の学部共通プログラムについて、その教育内容の運用・充実に関して、学部として組織的に取り組む必要がある。

〈14〉国際教養学部

学生による授業評価の結果を、授業内容の改善に生かしたケースの確認や紹介を行い、授業評価そのものに対する抵抗感を払拭する工夫を模索する必要がある。

〈15〉大学院政治学研究科

英語学位プログラムの提供が開始されたことに伴い、国際的な教員公募体制を導入し、より一層の国際化に対応した教育プログラムを提供するための教員構成としていく必要がある。

教育手法については、ファカルティ・ディベロップメントのため海外の第一線で活躍する教育者を招聘するなど、国際基準を満たすようなティーチング・メソッドの獲得につながるような機会を提供できるように模索したい。

〈16〉大学院経済学研究科

執行部からの推薦については今後とも慣例化すべきである。教員の年齢構成については、中期人事計画に基づく委員会方式を踏襲することが考えられる。しかし、この方式の長所と短所を踏まえて、別の組織を考えることもありうる。テニユアトラックについては必要であれば導入をすべきであるが、昇進条件などは慎重に検討する必要がある。

〈17〉大学院法学研究科

今後も法学学術院の他箇所（法学部、法務研究科）と連絡を取りつつ、適切な編制を維持していく方針である。

また、法分野を横断した研究会や研究プロジェクト等を頻繁に実施していくことにより、教員の資質を高めていきたい。

〈19〉大学院商学研究科

ビジネス専攻の点検・評価の改善すべき事項で述べたとおり、さらに一層の国際化が進むビジネス教育の現場で活躍できる若手人材を継続的に採用することが本研究科の当面の課題である。

「教員の勤務条件」について、センターが事務局となるエグゼクティブプログラム（ノンディグリー・プログラム）のように、教員にかなりの負荷がかかるものがあるにも関わらず、現行の教員服務規程では、正規授業以外の授業負担は先述の年間16単位の義務コマ数には計上されない。この点については、学内規程との整合性に配慮しつつ、教員のインセンティブ制度を整備するなど、今後改善を検討する必要がある。

〈20〉大学院基幹理工学研究科

専任教員の対学生比は、概ね良好な数値を示しており、修士課程での研究指導は適切に行われている。一方、博士後期課程は進学希望者が少なく、研究活動の活性化のためにも進学希望者の確保が重要な課題である。グローバル化のさらなる推進と教育のオープン化に向けて、外国人教員と女性教員の新規嘱任は本研究科にとって緊急の課題であり、各専

攻の人事委員会で議題として取り上げるとともに、拡大主任会等でも継続的な議論を続けていきたい。

現在の教育システムの中で、十分に成果を上げていると考えられる他大学院、他研究科あるいは他機関との共同教育体制を今後さらに発展させる形で継承するとともに、専攻の枠を超えて共通に履修できる専門科目群の設置などが必要である。また、博士後期課程の学生や海外からの外国人学生に広く門戸を開くことを志向して、大学院入学試験制度の大幅改善と、一貫して英語で教育・研究を遂行するグローバル化教育の推進が必須である。

他組織から教員を募集して新規嘱任する際の、教育歴や研究歴、研究業績についての評価基準、あるいは専門分野毎に異なる業績の評価法や募集方法に関しては、各専攻の人事委員会で各分野の実情に合った検討をお願いするとともに、研究科内で拡大主任会あるいは拡大人事委員会を開催して指針づくりに着手したい。また、募集・採用・昇格が適切に実施されたか否かを確認する仕組みづくりも必要である。

全学「FD推進委員会」の活動と連動して、教育面での資質向上を目指した教員の顕彰制度や、教員間での授業評価法の新規導入などが必要である。さらに、定期的に教員を海外に派遣する教育制度研修を積極的に活用できる環境を整えるとともに、こうした教育制度研修を利用した教員によるセミナーや研究会を定期的に開催する仕組みの整備も検討課題の1つである。

〈21〉創造理工学研究科

本研究科への外国からの入学希望者数が増大しつつある。しかし、国際コースプログラム実施のための教員組織は十分とはいえない。実学をベースとした本研究科では、専攻によってカリキュラム構築の考え方が異なるところも多いため、科目の共通化などによる教務負担軽減は簡単ではない。専攻内の議論だけでなく、研究科として国際コースを意識したカリキュラムとそれに伴う教員組織を検討すべきであると考えている。

〈22〉大学院先進理工学研究科

各箇所主催のセミナー等の情報を集約し、わかりやすいアナウンスをFD推進センター中心に行う。さらに「学生」の参加型で進めるFD活動、FDを側面から支える職員の職能開発(SD)支援の検討を開始している。

〈23〉大学院教育学研究科

初等教育学の領域での研究指導の増設、および理科教育専攻の開設が課題となる。ただし、現状においては、理科教育専攻の設置は学部再編の動向の中で検討されなければならない困難な状況となっている。

また、教員養成改革の動向を踏まえ、教員養成が大学院に重点化された場合、それに対応して教員・教員組織を構築することが必要となる。教員養成の大学院重点化の実施に備えて、教育実践系科目を担当する教員の業績評価についての規準を明確にすることが必要である。

授業評価アンケートは、授業の多くが少人数によるゼミ形式で進められており、一般的

な方式では行いにくいいため、実施率は低い。しかし、授業形式に適合した方法を考案することにより、教員の資質向上につながる授業評価を実施したい。

〈24〉大学院人間科学研究科

若い教員、女性教員、外国国籍を有する教員の比率をさらに向上させるべきという指摘もあるかもしれず、改善を検討する余地はあろうかと考えられる。ただ、新規採用公募の際に、年齢や性別や国籍といった条件を明確に記載することが公募要項として相応しいかという問題もある。

大学院における教育制度についても、特に改めて改善すべき事項があるとは認識していない。気がつけば、現在進行形のカリキュラム改革の議論において解決しながら進めてきているのが現状である。もちろん新カリキュラムが立ち上がった以降も、継続して評価や改善点の洗い出しと対応方法の検討を続けていくことは必要なことであると認識している。

教員の採用や昇格に関しても、本人間科学学術院で現時点では特に問題が顕在化しているわけではない。しかし、個々の領域の固有性にも配慮した公平公正な業績評価の方法については、引き続き検討することは重要な課題であろう。

今後さらに教育内容の発展的な整理を進めていく中で、学生にとってもより履修しやすい科目体系に変容していくことが期待できる。そのことは、それを推進する教員達自身にとっても、自ずと学生の要望とのマッチングを踏まえた問題意識の深まりを促し、ひいては資質の向上につながるものと期待できる。

〈25〉大学院社会科学研究科

とくに40代以下の若手教員、および留学生に対応できる教員の増員が必要である。

必要な科目の性質の見直しや科目の統廃合・新設の観点からも、従来の研究分野の再編成を含めた抜本的な組織改編を検討する。

必要に応じて候補者の業績内容を適切に評価しうる審査委員を本学他箇所や他大学からお願いすることも考えられるであろう。

全学FDプログラムへの参加をさらに促進するとともに、教員相互が発表の機会を共有することを通じて資質向上を図るワークショップのようなものを増やしていくことが、方策として考えられる。

〈26〉大学院アジア太平洋研究科

今後の本研究科の国際的評価を高め、十分な志願者の獲得を実現するために、各教員が研究教育業績の向上にさらに努める。新規採用にあたっては、研究教育の分野で優れた教員を獲得し、教員組織の国際競争力を高める。また、文科省による大型補助金事業や他の外部資金を今後も獲得し続けるために、プロジェクト運用のポストをいかに位置づけ確保するかを検討する。

〈27〉大学院国際情報通信研究科

情報通信システム分野、マルチメディアサイエンス分野および社会環境分野での学生数

のバランスが変化するため、専任教員だけではなく、任期付教員や非常勤講師など流動的な人員配置により対応できる組織を維持することが望まれる。また、非常勤講師であっても、英語と日本語の両方の言語による講義のできる人材に講義を依頼することを検討する。社会環境分野の教員の補充については、政府関連機関からの任期付教員の採用によって解決している。

コースワークにより修士号を取得できる学際研究コースに対応した多くの講義を準備する必要がある。

設立以来10年以上が経過し、教員の平均年齢が上昇している。定年による欠員が生じた場合には、できるだけ若手の教員の採用が望ましいと考えられる。また、外国人教員や女性教員も在籍するグローバルスタンダードに合致した方向に向かうべきである。

JABEE（日本技術者教育認定機構）への申請を念頭において、徐々に教員の資質を向上させる方策を策定すべきである

〈28〉 大学院日本語教育研究科

専任教員の減少にともなう新たな教員組織のあり方と教育実践の進め方、およびそれにもなった事務体制の見直し。

時代の流れと大学全体の将来ビジョンを踏まえた研究科の将来像の明確化と、それにもなう研究科事務の見直し。

専任教員が減少した際の非常勤教員採用の見直し。

教員の資質向上を図るための方策の研究。

〈30〉 大学院公共経営研究科

2012年度より政治学研究科公共経営専攻へ組織改編したため、政治学研究科にて記載する。

〈31〉 大学院ファイナンス研究科

候補者推薦委員会を設置して対応する（資料 31-3-1）。

カリキュラム・入試委員会で非常勤コマ数の配分について、厳格に調整する。

人事選考委員会により、面接試験時の聴取を厳格に行う。

Course N@vi の利用について、特に非常勤講師に向けての広報を強化する。

〈32〉 大学院法務研究科

女性の専任教員は4名であり、本研究科の教員数に占める割合は5%にすぎない。女性の法学研究者が男性に比べて極めて少ない日本の現状を考えたとき、適材の女性研究者教員を確保することは困難な状況にあるが、教員のジェンダー構成の適正化を考慮し、特に力を入れて取り組むべき課題と思量している。新規嘱任について、女性教員の採用に努力をしているところであるが、現時点では目立った改善がなされていない。

〈34〉 大学院スポーツ科学研究科

人事委員会を中心として、5つの研究領域ごとにではなく、研究科としての教員組織の編成方針を明確に定める必要がある。

教育プログラムの発展方策については、具体的なアクションプランとして結実しているが、その教育を担う教員組織についても検討・整備すべきである。

スポーツ科学研究科の教育課程に相応しい教員組織を整備するという観点からその教員採用、すなわち研究指導担当者としての適否を検討したことはなかったので、まずは、「将来に向けた発展方策」自体の検討・検証を行っていくべきであろう。

大学院の教育プログラムを改善していくことを目的とした「教員の資質向上」について、具体的に取り組む必要がある。

〈35〉 大学院環境・エネルギー研究科

既存の大学組織を超えて国際的に開かれた学問の場となるように、海外の研究者、社会人、環境総合研究センター等との連携体制をさらに充実させる。

文理両面において若手の指導者、助手、助教レベルの人材を確保し、充実を図るとともに、外国人留学生からも登用を進め、教員と学生との接触を常時確保するようにしたい。また、研究科創立時の教員の後継者問題があるが、人事計画をもってできるだけスムーズな引き継ぎを行っていきたい。

また、国際的なコミュニケーション能力の育成に対応しうる人材の確保は、グローバルな活躍を期待される本研究科学生には重要である。特に、若手人材（外国人、アジア留学生を含む）、外国人人材の確保も重要である。

なお、教育・研究・研究科運営にバランスのとれた力を発揮するためには、時間を要することは無論のこと、現状の組織にあって誰がこの指導を担うのかは、一研究科のみならず大学共通の問題である。教員の資質向上にあたっては、若手指導者の育成とともに、教育面での指導を徹底して行う何らかの組織を必要とする（FDの一環）。

4. 根拠資料

- ③-1 研究者データベース
<https://www.wnp7.waseda.jp/Rdb/app/ip/ipi0201.html>
- ③-2 「教育の早稲田」の充実のために（冊子）
- ③-3 早稲田大学なんでも相談 ～教員お役立ち情報～ 2012（冊子）
 WASEDA ONLINE「教室の窓から」
- ③-4 ①2010 年度新緑号 考え方を養い、個性を引き出す。それが「質の高い授業」の一つの形（横山将義／早稲田大学商学大学院教授）
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1005.htm
- ③-5 ②2010 年度盛夏号 教員と学生のコミュニケーションが学びの効果を高める（三尾忠男／早稲田大学教育・総合科学大学院教授）
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1008.htm
- ③-6 ③2010 年度錦秋号 「学習者個々の特性を踏まえ、可能性を引き出す授業」（森田裕介／早稲田大学人間科学大学院准教授）
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1011.htm
- ③-7 ④2010 年度新年号 語学教育と文学的教養のバランスを考えた授業づくり（本山哲人／早稲田大学法学大学院准教授）
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1101.htm
- ③-8 ⑤2010 年度早春号 英語で研究発表、ディスカッションを行いグローバルに活躍するためのコミュニケーション力を身につける（本間敬之／早稲田大学理工学大学院教授）
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1104.htm
- ③-9 ⑥2011 年度新緑号 Course N@vi を最大限活用し、より深いコミュニケーションを（吉永武史／早稲田大学スポーツ科学大学院准教授）
[http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1105.htm"](http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1105.htm)
- ③-10 ⑦2011 年度盛夏号 留学経験を生かして FD に取り組み世界で存在感を発揮できる大学を目指す（川岸令和／早稲田大学政治経済学大学院）
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1108.htm
- ③-11 ⑧2011 年度錦秋号 現状を読み解き、新たなものを構想し社会に表現する（山西優二／早稲田大学文学学大学院）
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1111.htm
- ③-12 ⑨2011 年度新年号 Course N@vi の利用率向上で教育環境の充実を目指す（上沼正明／早稲田大学社会科学総合学大学院）
http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1201.htm
- ③-13 ⑩2011 年度早春号 教員・学生の多様性が世界基準の授業をつくる（エイドリアン・J・ピニングトン／国際学大学院教授）
[http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1204.htm"](http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/campus/class_1204.htm)

- ③-14 早稲田大学学則 (pdf) (既出①-1-1-1)
- ③-15 早稲田大学大学院学則 (pdf) (既出①-1-1-2)
- ③-16 2012年度学部案内 教育学部 (pdf) (既出①-2-6-1)
- ③-17 大学院国際情報通信研究科要項 (pdf) (既出①-3-27-1)
- ③-18 大学院情報生産システム研究科要項 (pdf) (既出①-3-29-1)
- ③-19 Web シラバス
<https://www.wsl.waseda.jp/syllabus/JAA101.php>
- ③-20 教職課程履修の手引き (pdf)
- ③-21-1 大学院国際情報通信研究科中国国家建設高水準大学公費派遣研究生受入制度
学生募集要項 (2012年9月入学 2013年4月入学) (pdf)
- ③-21-2 大学院国際情報通信研究科「国際情報通信学・情報通信産業・情報通信政策
を担う指導者養成プログラム」概要 (pdf)
- ③-21-3 大学院国際情報通信研究科修士課程・博士後期課程入学試験要項
(一般選考) 2012年9月入学 2013年4月入学 (pdf)
- ③-21-4 大学院国際情報通信研究科博士後期課程への内部進学入学試験要項(pdf)
- ③-21-5 大学院国際情報通信研究科修士課程・博士後期課程学内推薦入学試験要項
(2012年9月入学、2013年4月入学) (pdf)
- ③-21-6 大学院国際情報通信研究科修士課程・博士後期課程特別選考入学試験要項
(2012年9月入学) (pdf)
- ③-21-7 大学院国際情報通信研究科頂新国際集団康師傅控股有限公司奨学金募集要項
(2012年9月入学、2013年4月入学) (pdf)
- ③-21-8 大学院国際情報通信研究科科目等履修生募集要項 (2012年度9月入学)
(pdf)
- ③-21-9 大学院国際情報通信研究科修士課程入学試験要項 (飛び入学選考/2012年
9月入学) (pdf)
- ③-22 大学院教職研究科高度教職実践専攻認証評価結果(平成24年3月29日)(pdf)
(既出①-3-36-3)

【学部・研究科において指定した根拠資料】

- 3-3-1 法学部専任教員一覧 (2012年5月1日現在) (Excel)
- 3-3-2 早稲田大学グローバル COE プログラム《企業法制と法創造》総合研究所「シ
ンポジウム・研究会」
<http://www.globalcoe-waseda-law-commerce.org/activity/activity.php>
- 3-3-3 法学部授業アンケート設問一覧 (Excel)
- 4-3-1 文学研究科紀要第一分冊 (Zip)
- 4-3-2 文学研究科紀要第二分冊 (Zip)
- 4-3-3 文学研究科紀要第三分冊 (Zip)
- 4-3-4 文学研究科紀要第四分冊 (Zip)
- 6-3-1 2012年 外国語を学ぼう (冊子)

- 6-3-2 教育学部教員人事に関する細則 (Word)
- 6-3-3 2011 年度前期「学生授業アンケート」依頼文書 (Word)
- 7-3-2 商学部規程(学部管理委員会規程等) (pdf) (既出 7-1-1)
- 8-3-1 2011 年度後期「学生授業アンケート」集計結果 基幹理工学部 (pdf)
- 10-3-1 早稲田大学教務部 FD 推進センターホームページ
<http://www.waseda.jp/fdc/index.html>
- 11-3-1 社会科学部教員年齢構成 (pdf)
- 11-3-2 社会科学部学生定員・在籍学生数 (2011 年 5 月現在) (Excel)
- 11-3-3 社会科学部における成績評価一覧表と GPA (Word)
- 13-3-3 2012 年度コース申請状況 (pdf)
- 13-3-4 2011 年度ゼミ登録者数 (pdf)
- 25-3-2 大学院社会科学研究科学生定員・在籍学生数 (2012 年 5 月現在) (Excel)
- 25-3-3 大学院社会科学研究科教員人事委員会設置要綱 (Word)
- 25-3-4 大学院社会科学研究科教員昇任基準 (Word)
- 27-3-1 2011 年度後期国際情報通信研究科「学生授業アンケート」集計① (pdf)
- 27-3-2 2011 年度後期国際情報通信研究科「学生授業アンケート」集計② (pdf)
- 29-3-1 大学院情報生産システム研究科 科目一覧 (日本語・英語) (pdf)
- 29-3-2 大学院情報生産システム研究科 教員年齢構成 (Excel)
- 29-3-3 大学院情報生産システム研究科 教員の就任前の職業 (Excel)
- 29-3-4 大学院情報生産システム研究科特別研究期間制度活用実績表 (Excel)
- 31-3-1 大学院ファイナンス研究科専任教員等の人事に関する細則 (pdf)
- 31-3-2 商学大学院の運営に関する規約 (pdf)
- 31-3-3 大学院ファイナンス研究科 助教制度に関する細則 (pdf)
- 31-3-4 大学院ファイナンス研究科 専任教員の昇任に関する基準 (pdf)
- 31-3-5 大学院ファイナンス研究科 学生授業アンケートに関する内規 (pdf)
- 32-3-3 専任教員嘱任に関する法務研究科細則 (Word)
- 32-3-4 任期付き専任教員の身分変更に関する法務研究科細則 (Word)
- 32-3-5 派遣教員の嘱任に関する法務研究科細則 (Word)
- 32-3-6 専任教員の昇任に関する法務研究科細則 (Word)
- 35-3-1 大学院環境・エネルギー研究科 教育研究活動で育成を目指す人材像とその活躍の場 (pdf)
- 35-3-2 大学院環境・エネルギー研究科 教員の新任・昇格等に関する申し合わせと関連規程 (pdf)
- 35-3-3 環境総合研究センター 2012 年度受託研究等現況 (pdf) (既出 35-1-3)
- 35-3-4 大学院環境・エネルギー研究科 FD 会議議事録 20110530 (pdf) (既出 35-1-6)
- 35-3-5 大学院環境・エネルギー研究科 「国際環境リーダープログラム」パンフレット (pdf) (既出 35-2-4)

