

### 3. 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

###### 【教員に求める能力・資質等の明確化】

慶應義塾大学の学部学則には、「本大学は、福澤諭吉創業の精神に則り、独立自尊の人格を育成し、清深な学術の理論と応用とを研究教授して、広く社会の先導者を養成すると共に、文化の発展に貢献することを目的とする」とあり(1条)、また、大学院学則には、「本大学大学院は、本塾建学の精神に則り、学理およびその応用を教授研究し、学術の深奥を究めて文化の進展に寄与することを目的とする」(1条)とある。各学問分野において求められる教員像は、慶應義塾創業・建学の精神(理念)と各学部・各研究科の目的を基礎として、それぞれの学部・研究科において具体化されている。これを一般的な形で述べれば、慶應義塾大学の教員と教員組織は、慶應義塾の教育理念・目的を、現在の社会的諸条件に適合する形で実現すること、学生たちに、慶應義塾という場所以外では修得の困難な学問の力(知の力)を授け、個々の学生にとっての生涯の資産となるべき学識と思考力を涵養することを求められている。そのような知の力(学識と思考力)は、慶應義塾大学の理念・目的に対応し、現代社会の構造とその変化を把握し、自主独立性をもって自己の判断を形成し、他者の苦しみに共感してその助けとなり、進取の気性をもって新たな道を切り開くことで社会に貢献するために必要となるものである。教員・教員組織は、学生に対し、それまでの通念や既存の制度にとらわれることなく、時代の変化により生じた新しい状況を自らの頭で理解し、その理解にもとづき自らの頭で問題解決を考案することのできる実践的な能力を授けることができなければならない。とりわけ、大学において行われる教養教育、専門教育、職業教育に共通することは、汎用性ある基礎的学識と基礎的思考力の修得が基本的な意味をもつことである。

###### 【教員構成の明確化】

教員の構成は、基礎データ表2の通りである。慶應義塾においては、国公立大学法人と比べれば、専任教員1人当たりでより多くの学生を教育する任務を負っている(主要な国立大学法人のそれと比べて2倍から3倍近くの学生を抱えている)が、他の主要私立大学に比べれば、専任教員1人当たりの学生数はより少なくなっている。上述のような実践的な問題解決能力を身に付けさせるために最も適した教育は少人数教育であるが、専任教員を多く任用することにより、ゼミや演習(研究会、演習、特殊研究、文献講読等の名称をもつ)による少人数教育の多用が可能となっている。

###### 【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】

専任教員は、各学部・各研究科(さらに各研究所)に属し、所属長(学部長、研究科委員長等)の下で学部教授会・研究科委員会等の構成メンバーとして、教育研究に関わる事項につき決定を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたる。たと

例えば、毎年の科目編成の調整や、カリキュラム改革案については、教授会・研究科委員会の下に設置された授業編成会議やカリキュラム検討委員会等で検討・審議を行い、成案を得たものについては教授会・研究科委員会での議決を経ることになる。個々の専任教員は、その教育・研究活動につき、教授会または研究科委員会に対し、さらに所属長に対し責任を負い、終局的には、学長（塾長）に対して責任を負うものである。

## <2> 学部・研究科等

### 1) 文学部

文学部では、大学設置基準に沿った「文学部人事規程」を定め、人事委員会を設置し、明確かつ適正な基準・手続の下で教員募集、採用、昇進の決定を行ってきた。

### 2) 経済学部

大学として求める教員像は「独立自尊の人材を育てうる教員」の中に求められ、教員組織は「多事争論を許容する多様性をもつ組織」として理解されており、きわめて明確である。

### 3) 法学部

教員像については、学部学則1章総則(1条・1条の2)、教員組織編制については、学則5章教員の組織および6章教授会(6条~19条)において、教員組織編制につき明記している。法学部の新任人事に際しては、まず、各学科専任者会議において、教員に求める資質や教員構成に関わる基本的な事項について議論が行われる。そこでの議論は、学部の最高意志決定機関である教授会に答申され、法学部人事委員会がこれを受けて選考のための手続を担当する。教授会においても、教員に求められる能力や資質および教員の構成に関しては、意見を公募するなど何重ものチェックがなされ、その上で、最終的な判断が下されている。このように、教員の教育研究にかかわる責任は、学部教授会が最終的に負っており、その点で人事の公正性を確保していると考えている。

## 通信教育課程

通信教育課程において、特に、通学課程と異なる教員像・教員組織が要請されているということはない。

### 4) 商学部

教員に求める能力・資質等および教員組織の編成方針は、学部学則5章(教員の組織)で明確に定められており、商学部もこれらの方針に従っている。教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在については、「学部運営規則」「教授会運営規則」などにおいて明確化されている。

### 5) 医学部

教員組織については、慶應義塾組織図の下に、医学部独自の組織図を作成し、責任体制

を明確化している。教員採用に当たっては、教授会等で設置する選考委員会において、まず求めるべき人物像を明確化した上で選考している。

また、医学部創設 100 年（平成 29 年〔2017〕年）を目ざした組織改革の一環として、時代が求めるポストの設置、女医育児支援等を目的とした人事制度改革にすでに着手している。

#### 6) 理工学部

慶應義塾は、創立者・福澤諭吉の「全社会の先導者たらんことを欲するものなり」という建学の精神と、「独立自尊」という教育の基本を具現化すべく、「実学」指向の教育・研究指導体制を目ざしている。したがって、各教員は学部教育を理工学の重要な基礎教育と捉え、その重要性を認識しつつ学科教育を担うことが求められる。さらに、理工学部は「創発（emerging）」をキーワードとする教育体制を強く指向している。これは従来の細分化した専門分野ごとの追及では導き出せなかった成果を、文字どおり全体として「創発」することによって、未開拓・未挑戦の領域に新しい科学技術を開花させようとする試みである。その実現のため、学部教育を理工学の重要な基礎教育と捉え、各教員がその重要性を認識しつつ学科教育を担うことが必要であることから、教員は学科と専攻の両方に所属するシステムが構築されている。教員は 11 学科あるいは外国語・総合教育教室のいずれかに所属し、各学科の専門教育、学部共通の基礎教育あるいは外国語・総合教育にあたり、あわせて大学院における研究活動に従事している。各学科とも、職位と年齢、専任・非常勤比率に配慮しておりバランスのとれた構成となっている。主要な科目群は専任教員が責任をもって担当しており教育効果についても十分に配慮がなされている。

#### 7) 総合政策学部

#### 8) 環境情報学部

「躬行実践以て、全社会の先導者たらんこと」を目ざし、SFC 理念の特徴である、多分野にわたる専門を統合し、諸問題の発見・解決を図り、先端的な教育・研究を遂行していくためには、教員の専門も特定分野に集中することなく、多岐にわたる必要がある。SFC では、双子のような存在である総合政策学部と環境情報学部、および大学院政策・メディア研究科の 2 学部 1 研究科において理念・目的に対応した教員組織が編成され、きわめて変化の早い広範囲な領域を包括的にカバーしている。教員に求める能力および資質等については「教員の任用人事に関する内規」において明確化されている。

また、SFC 開設 10 周年を機に提案された「SFC 21 世紀グランドデザイン素案 - 先端と融合のコミュニティ」においては、構想実現の意欲と能力をもった人材の確保を要諦としており、今日に至るまでに厳しい定員枠の中での柔軟かつ戦略的な人事採用システムの改革を試みている。SFC 独自の人事構想の策定として、たとえば、SFC ファカルティ・リクルートメント・オフィス（SFC-FRO）が設置され、SFC 教員に求められる資質を明確に打ち出し、積極的な人材採用が行われてきた。さらに、全塾初の英語による環境情報学部の GIGA プログラムの開設に伴い、「世界を先導する」研究、教育、学塾運営、社会貢献を担う高い水準の人材を求めている。

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在については、大学院政策・メディア研究科運営内規，総合政策学部，環境情報学部，大学院政策・メディア研究科合同教員会議・合同運営委員会運営内規，SFC 内会議・委員会一覧において明示されている。

#### 9) 看護医療学部

大学の建学の精神や、「半学半教」という教えに代表される教員と学生の関係のあり方と、大学で求める学問的誠実性を内面化した教員像については、新採用時ガイダンスや年間の塾内行事や定期的刊行物により伝えられている。教員組織については、開設当初から教員全体の人数枠は規定されている。教員の増員は図れないが、教育内容の充実を図るために、カリキュラム改正の時期に合わせ、教員の編成を変更してきている。学部運営は、各種常置委員会を設置し、教員全員がいずれかの委員会組織の構成メンバーとなり、組織的に行われている。

#### 10) 薬学部

薬学部教員の基礎資格は「薬学部教育職員任用資格規則」に定められている。同規則は大学設置基準をベースに、それをさらに具体化するとともに、実務家教員等薬学部独自の考え方を加味している。審査に当たっては、学位や研究業績のみを絶対的な基準とせず、教育歴や実務歴も加味している。学部として求める教員の能力・資質等は、公募する際は募集要項に具体的に記載している。講座主任は公募制とし、模擬講義も行って評価している。教員組織の基本は講座である。講座は基本的には3人体制で、教授（講座主任）准教授 助教というのが一般的である。これによって、教員組織の編成は自ずと決まっている。講座は絶対的なものではなく、学問の進展や社会の変化に対応するため、当該講座の存続の必要性を検討し、必要に応じ転換・改組を図る。薬学部にはいくつかのセンター等が置かれているが、これらはその組織の目的や規模に応じ教員数が決まっている。

助教以上を構成員とする教授総会，教授のみを構成員とする教授会を置き，月1回開催し，教員の連携協力を密にしている（薬学部教授会運営規則を参照）。学部内に多くの委員会が設置されているが，教員は複数の委員会に参加し，教育研究に責任をもつようにしている。

#### 11) 文学研究科

文学研究科では，文学部所属の教員の中から選出された文学研究科委員がその運営にあっている。文学研究科の所属となっている研究科教授は，文学研究科委員のうちの2名に過ぎない。「大学院学則」8節138条では，大学院での授業担当者は「専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められた者」と定められている。したがって，文学研究科として求める教員像は文学部と同じく，研究・教育の双方に高い評価を得ている者ということになる。また，授業は文学研究科委員だけでなく，文学部の若手専任教員（将来の文学研究科委員），学外から招聘する非常勤講師が担当し，学生1人ひとりに対してきめ細やかな指導を行うことで研究・教育の質を向上させている。また，ジョイントディグリーによって，経済学研究科や商学研究科の教員の指導を受けることもできるよう

になった。

文学研究科委員には、文学部の各専攻・分野の文学研究科委員による推薦（推薦書の提出）、文学研究科委員会による研究業績審査を経て、文学研究科委員全員の無記名投票によって選出される。現在、各専攻分野から3～6名、総計64名から成り、毎年、前年度の退職者とほぼ同数が新たに選出される。これらの委員はバランス良く文学研究科の専門領域をカバーしており、大学院生の論文指導をはじめとする教育・研究上の要望に応じている。

下表は文学研究科委員の人数を専攻・分野別に示したものである。

（教員数）

哲学・倫理学専攻	哲学分野	5
	倫理学分野	3
美学美術史学専攻		4
史学専攻	日本史学分野	4
	東洋史学分野	4
	西洋史学分野	5
	民俗学考古学分野	4
国文学専攻		5
中国文学専攻		5
英米文学専攻		4
独文学専攻		5
仏文学専攻		6
図書館・情報学専攻		5
その他		5
計		64

## 12) 経済学研究科

研究科委員の選任は、経済学研究科委員会規程集等において明確化されている。この選任は、研究科委員会の推薦によるものであり、研究科委員への推薦基準は、もともとは、博士の学位をもつ者、かつ、教授の地位にある者、もしくは准教授（助教授）として3年を経過した者、となっていたが、平成23（2011）年1月27日の研究科委員会において、慶應義塾大学経済学部教員就任以前の准教授に相当する職歴も勘案するものとする、との確認がなされた。

在籍学生における研究科教員1人当たりの学生数は、平成23（2011）年度の研究科教員数が60名で、修士課程在籍者数が55名なので、修士課程に関しては0.91名であり、後期課程在籍者数は40名なので後期課程に関しては0.66名となっている。

また、教員の男女比は、平成23（2011）年度において男性教員が54名で女性教員が6名なので9対1であるが、教員の採用に際しては性別や国籍に関係なく、研究教育者としての能力を重視して採用を行っている。

教員の年齢を必ず公表するという事は特に行っていないが、参考までに現在の教員の

年齢構成比を示すと、以下の通りであり、年齢構成上の極端なアンバランスはないものと考えられる。

年齢	教員数	構成比（％）
30歳以下	0	0
31～40	6	10
41～50	21	35
51～60	22	37
61歳以上	11	18

たしかに、30歳以下の教員が現在いないが、これはたとえ若手研究者でも採用時に相当な程度・水準の研究業績が必要となることなどを勘案すれば、十分にありうるべきことと考えられる。

研究科委員の委嘱については、以下に示すようにコンスタントに行われている。

年度	研究科委員委嘱数
2008	4
2009	3
2010	2
2011	6

研究科を主管するのは研究科委員長であり、教育に関する権限と最終的な責任が帰属する。研究科委員会では、研究科委員長を議長として、教学上の事項について審議する。

### 13) 法学研究科

大学院学則 8 節において教員組織に関する明確な規程が定められている。それによれば、以下の通りである。

- 1 修士課程を担当する教員にあつては、次のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者。ア 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者、イ 研究上の業績がアの者に準ずると認められる者、ウ 特定の専門分野について、高度の技術・技能を有する者、エ 専攻分野について、特に優れた知識および経験を有する者。
- 2 博士課程を担当する教員にあつては、次のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し、極めて高度の教育研究上の指導能力があると認められる者。ア 博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者、イ 研究上の業績がアの者に準ずると認められる者、ウ 専攻分野について、特に優れた知識および経験を有する者。

この規程に基づき、研究科委員会の傘下にある人事委員会が公正に教員人事を審査している。

また、大学院学則 9 節では運営組織についての明確な規程があり、その 139 条に則り、法学研究科委員会が組織されている。研究科委員長は、法学部長選挙に先立つ法学研究科委員会において、新たに選出された学部長が法学研究科委員長を兼ねる旨審議され、了承されてきた。142 条では定足数、143 条では研究科委員会の管轄事項が規定されており、法学研究科委員会もこの規程に従っている。なお、145 条以下の規程にあるように、法学研究科委員会は大学院委員会に帰属し、他研究科との足並みを揃えている。

#### 14) 社会学研究科

研究科としての特定の教員像や編成方針を特に定めているわけではないが、学則そのほか、慶應義塾全体の教員任用規程や方針に沿っている。研究科として、カリキュラム編成や研究科委員の推薦・任用、非常勤講師・招聘教員等の人事に関する研究科委員会の審議において、その教員像や方針について日常的に合意や確認がとられている。なお、特任教員については、研究科としての特任教員の任用内規がある。

#### 16) 医学研究科

医学研究科のアドミッションポリシーに「高度な知識と研究能力を備えた研究者の指導と養成」と明記されており、医学研究科が求める教員像もこれに基づくものである。また、医学研究科の大学院の教員組織については、大学院学則 138 条において定められている。研究科委員会の運営に関しては大学院学則 139 条に規定があり、医学研究科委員の選任にあたっては「大学院医学研究科委員（博士課程）ならびに分野担当者選任内規」に基づき、その選考が行われている。

#### 17) 理工学研究科

教育および研究がより豊かな人間社会の実現に寄与するためには、教育と研究に携わる者が社会に対する責任を果たし、社会との健全な関係の構築と維持を自覚すると同時に、それらの行動を自ら厳正に律するための規範を確立することが必要である。このような認識を基本として、理工学部・理工学研究科は、以下の11項目からなる「慶應義塾大学理工学部・大学院理工学研究科行動規範」を、平成20（2008）年2月に策定し、ウェブサイトで公開し、この行動規範に基づいて社会から信頼と負託を得、またそれに応えるよう教育と研究の責務を果たす決意を明らかにした。

責任、 行動、 自己研鑽、 説明・開示、 研究活動、 法規の遵守、  
学生との関係、 研究協力者との関係、 差別の排除、 利益相反の留意、 環境  
の管理運営

一方、研究・教育面での成果に関しては、平成21（2009）年度からの業績を、慶應義塾大学全体の慶應義塾研究者情報データベース（K-RIS）とは別に理工学部・理工学研究科独

自の指標で「年次報告」として全教員が公開する試みを開始した。記載項目は、教育、運営、研究に分けられ、以下の項目に関して全データの開示が義務化されている。

教育：授業科目（シラバスとのリンク）、研究室の指導学生数、学位論文タイトル

運営：役職

研究：研究紹介、著書、論文、学会発表、受賞、社会貢献、獲得研究資金

教員の昇格人事の発議は学科で行われ、専攻人事委員会における審査を経て、教授会で承認する流れであるが、この～の各指標が業績の評価項目であり、行動規範にそった教員としての教育・研究活動が必要条件であることを明確にした。

一方、学科の教員定員（要員枠）は、平成8（1996）年の学科編成、および生命情報学科の新設による教員移動を経て固定化している。ただし、平成12（2000）年から19（2007）年までの間（日吉教員組織を除く）の要員枠の1割を学部全体の共通枠とすることが行われ、全体で24名の共通枠を生み出し、教育・研究の活性化のために活用する仕組みがとられている。この共通枠は、総合人事計画委員会により運用されており、主として以下の目的のもとに配分されている。

- ・ 新分野創成に関わる新専修や新学科の設立に必要と考えられる学外からの教員の任用
- ・ 学部の長期将来計画に基づく学科要員枠ならびに学科編成の見直し
- ・ 学部・研究科全体として、教育・研究の効果を最大限に上げ得るような教員構成、教員配置の実現
- ・ 教育研究の国際化推進のための有期契約教員の招聘・採用

平成18（2006）年以降の研究科に関わる共通枠運用で特記すべき点は、平成17（2005）年度の専修改組時の評価・点検の結果として、2専修の研究分野の教育・研究業績を評価してそれぞれ1名の共通枠が供与された点である。

#### 18) 経営管理研究科

修士課程では26名の専任教員のほか、25名の非常勤講師が教育を行っている。後期博士課程は、専任教員のうち教授全員と、准教授のうち修士課程において一定年数以上の教育経験をもち研究科内の資格審査に合格したものにより教育を行っている。セミナーの講師は本研究科の教員と共通であるが、一部のセッションでは外部講師も活用している。専任教員の定員枠は大学本部との交渉と承認により設けられ、本研究科の定員枠は28名である。

本研究科、特に修士課程では、日本の経済社会を先導するビジネスリーダーの育成を目的としているため、経営全般を考える広い視点と基礎的な知識スキルを必修基礎科目により、また専門的に深い知識とスキルを選択専門科目およびゼミナール・修士論文により身に付けられるようカリキュラムを設定している。ビジネスリーダーとして必要なマインドセットを醸成するためには、主にケースメソッドを用いた討議形式の教育を行っている。

そのため、専任教員には、各人の専門分野で優れた研究能力を有すると同時に、ケースメソッドによる授業が可能であることが求められている。したがって専任教員の採用や昇進にあたっては、研究業績に加え、ケースメソッドによる教育能力、あるいはケースメソッド教育への意欲を有していることを条件としている。

一方、ビジネスの動向や詳細については、研究者である専任教員よりも実務家のほうが長じている場合も多く、また実務家から得られる示唆は学生にも貴重な学習機会となる。本研究科では、実務家を非常勤講師として招いて専門科目の担当者としている。さらに、平成23（2011）年度から、各専門領域で高度の識見を有する実務家や研究者により広く授業を担当してもらい、最先端の教育を進めるため、特別招聘教授制度をスタートしている。

専任教員は、教育研究活動のほか、委員会およびタスクフォース担当という形で、本研究科の運営事務を分担・担当している。平成23（2011）年5月1日現在、11委員会と4タスクフォースが設置されている。

#### 19) 政策・メディア研究科

政策・メディア研究科の理念を実現するためには、多分野にわたる専門を統合し、諸問題の発見・解決を図り、先端的な教育・研究を遂行していく必要があり、教員の専門も特定分野に集中することなく、多岐にわたる必要がある。本研究科では、総合政策学部・環境情報学部と一体となり、理念・目的に対応した教員組織が編成され、きわめて変化の早い広範囲な領域を包括的にカバーしている。教員に求める能力および資質等については「教員の任用人事に関する内規」において明確化されている。

また、SFC 開設10周年を機に提案された「SFC 21世紀グランドデザイン素案 - 先端と融合のコミュニティ」においては、構想実現の意欲と能力をもった人材の確保を要諦としており、今日に至るまでに厳しい定員枠の中での柔軟かつ戦略的な人事採用システムの改革を試みている。SFC 独自の人事構想の策定として、たとえば、SFC ファカルティ・リクルートメント・オフィス（SFC-FRO）が設置され、SFC 教員に求められる資質を明確に打ち出し、積極的な人材採用が行われてきた。さらに、大学院政策・メディア研究科における文部科学省21世紀 COE プログラム「次世代メディア・知的社会基盤」（平成14〔2002〕年度～平成18〔2006〕年度）および「日本・アジアにおける総合政策学先導拠点—ヒューマンセキュリティの基盤的研究を通して—」（平成15〔2003〕年度～平成19〔2007〕年度）、国際コース、プロフェッショナル育成コースを通じて、「世界を先導する」研究、教育、学塾運営、社会貢献を担う高い水準の人材を求めている。

教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在については、大学院政策・メディア研究科運営内規、総合政策学部、環境情報学部、大学院政策・メディア研究科合同教員会議・合同運営委員会運営内規、SFC 内会議・委員会一覧において明示されている。

#### 20) 健康マネジメント研究科

教員に求める能力・資質等の明確化については、研究科委員への就任や新たな教員任用に際して研究科以外の塾内教員3名を加えた資格審査委員会を組織して審査するなど研究科が求める教員像の検証と組織の編成を行っている。

教員構成の明確化については、各専修の研究科委員数のバランスを考えるほか、各専修合同の修士論文発表会や1年次の分析科目（全員が必修科目）の成果発表会などに各専修の教員も参加して、必要なコメント、質疑応答に参加するなど担当する教員の責任に加えて、組織的な連携体制を実現している。

#### 21) システムデザイン・マネジメント研究科

システムデザイン・マネジメント研究科では、システムズエンジニアリングをベースとしたシステムデザイン・マネジメント学の構築、教育、研究、実践を行うことを目的に、研究実績、教育実績のみならず実務実績等を考慮した教員組織の編制を行っている。教員の構成としては、システムズエンジニアリングにおける、要求分析、アーキテクティング、システムデザイン、要素デザイン、構築・製造・調達、要素評価、システム評価、運用・廃棄・リサイクルの各専門分野に合わせた構成を取っており、教員間の連携によりシステムデザイン・マネジメント学を体系的に教育・研究できるよう考慮している。

#### 22) メディアデザイン研究科

グローバルかつ多彩な能力を有する創造リーダー（メディアイノベータ）を育成するために、こうした人材に必要とされる能力としてデザイン力、技術力、マネジメント力、政策立案力の4つの能力を有することが求められていると考え、教育研究組織を構成している。そのため、専任教員13名および特任教員6名は、それぞれデザイン分野、技術分野、マネジメント分野、政策分野のいずれかを主たる専門としつつ、他の分野に関しても教育可能な能力を有している。また、グローバルという観点から授業の半数は英語で開講しており、全教員が英語で授業ができるようになっている。

#### 23) 薬学研究科

薬学部は講座制をとっており、その講座が学部と大学院の教育両方に責任をもつ、という形式をとっているため、専門系講座の教員は大学院を担当できる能力・資質をもつ人材を任用するための規程を設けている。規程は担当する研究・教育分野によって違いを設け、公平に行っている。教員募集の際、大学院を担当することを明確にしている。

大学院の担当教員は、業績の規程により大学院指導教員と大学院教員に分けられている。大学院指導教員は学生の論文指導と授業担当が可能であり、大学院教員は授業担当が可能である。大学院指導教員か大学院教員かの審査は、採用時だけでなく毎年行っている。

また、研究科の教育・研究管理運営のため、研究科委員長（学部長兼任）の基に大学院指導教員で組織する研究科委員会が置かれ、原則として月1回、教授総会後に開催されている。同委員会は大学院指導教員によって組織される。大学院独自の委員会も設置し、大学院の教育研究に責任をもつようにしている。

#### 24) 法務研究科

法務研究科は、法曹養成を目的とする専門職大学院たる法科大学院として、その制度趣旨に鑑み、各法領域における研究者教員についても実務家教員についても、すでに設置基

準等の関連法令の要求する高度で基本的な学問的又は実務的教育・研究能力を備えるのみならず、それらを超えて、キー・コンセプトとする「国際性」「学際性」「先端性」の理念に沿って法律学・法実務の教育・研究を展開する能力を備えた者を求めている。教員組織の編成は、これまた設置基準等の関連法令の要求する基礎的な構造・構成を踏まえ、また、余裕をもってこれを充足しつつ、研究科委員長およびカリキュラム検討委員会・学習指導委員会等の関係委員会のイニシアティブの下で、学則に則り、運営委員会および研究科委員会が、本研究科固有の教育・研究活動を実施する為に必要な中長期的な方針・計画を確定し、その実現に努めている。

(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

**【編制方針に沿った教員組織の整備】**

各学部・各研究科の教育課程に相応しい教員組織は、次のような考慮・基本方針に基づいて編制されている。まず、どの学部・研究科においてもコアになる科目（たとえば、日吉キャンパス設置の専門基礎の必修科目や三田キャンパス設置の基本科目）は、可能な限り専任教員自らが担当可能であることである。また、少人数教育（ゼミや演習等）が実践的思考力の錬磨のために重要な意味をもつことから、可能な限り専任教員による少人数授業が設置可能になることである。

**【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】**

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、第1次的には、各学部・各研究科の下に設置された授業編成会議やカリキュラム検討委員会により判定・検証されることになる。分野によっては、学問領域ごとに形成されている「部会」でも、これらが検討の対象となる。授業評価アンケート等、受講生からのフィードバックが判断のための資料となることもままある。

**【研究科担当教員の資格の明確化と適正配置】**

大学院研究科の専任教員については、大学設置基準にもとづく資格要件を充足した上で、各研究科の人事規程に適合する能力・業績を示しうることが必要である。非常勤講師についても、これに準じた資格を要求されている。担当科目への適合性については、各研究科の下に設置された授業編成会議（最終的には、研究科委員会）において判定・検証されている。

<2> 学部・研究科等

1) 文学部

文学部は、在籍学生数 3,510 名に対し、教員数は 147 名であり、教員 1 人当たりの学生比率は 23.9 名となり、少人数制で、きめ細かな、専門性の高い教育を行っている。年齢構成は、専攻によって偏りがあるものの、31歳～40歳 9.2 パーセント、41歳～50歳 24.6パー

セント，51歳～60歳46.5パーセント，61歳～65歳19.7パーセントとなっており，バランスのとれた構成だといえる。女性教員の割合は147名中26名（17.7パーセント）であり高くないが，10年前の10.2パーセントに比べると向上してきている。外国人教員の数は6名である。慶應義塾大学（学部）出身者と他校出身者の割合は4対3であるが，本学の伝統を維持しつつ多様な学風に対応していく上で適正なバランスだと考えられる。

## 2) 経済学部

さまざまな視点をもった個々に独立したスタッフがコラボレートする状態が，経済学部の理想の教員組織ではあるが，現代社会の急激な変化に対応しきれない面もある。たとえば，実態としては，科目に関して担当教員への属人性が強くなり，また，部会が管理する科目も固定化しやすい。新規採用人事についても，既存の科目担当の補充人事として行われるため，新たな科目の担当者を迎えにくい。このような問題点を解決するためには，部門を超えて今後の科目構成のあり方について協議・決定できる機能的な教員組織が必要であるが，その整備は大きくは進んでいない。ただし，運営委員会の提案によりスペイン語部会や研究プロジェクト・コーディネーターグループを立ち上げるなど，教育の現状にあわせた機動的な教員組織が設置されつつある。

## 3) 法学部

平成23（2011）年4月1日における法学部専任の教員数は，法律学科，政治学科，日吉を合計して116名であり，法律学科関係33名，政治学科関係31名，日吉（外国語科目，人文科学科目，自然科学科目関係）57名より構成されている。専任のうち有期教員は3名，訪問教員は3名である。なお，女性教員は24名である。

教員組織の整備に関しては，法律学科・政治学科共に，まず科目設置の必要性が学科専任者会議と学部教授会において議論され，その上で，当該科目を担当する教員の人選に入ることとなっている。授業科目と担当教員の適合性は，その過程で徹底的に，各合議体のもとに審議されることとなる。専任者は，重要で学部教育の核となる科目を担当している。非常勤講師は，主に時代の動きに対応した先端的かつ多角的な科目を担当している。

### 通信教育課程

文学部，経済学部，法学部は，通学課程とならんで，通信教育課程をもっている。同課程には，通学課程にはない独自の側面があるので，各学部から学務委員を選出し，これを中心に通信教育課程のカリキュラム編成・学生指導・学生相談等を行っている。そこでは通学課程と同等の教育の質が維持される組織となっている。

## 4) 商学部

平成23（2011）年4月時点における本学部の教員構成は以下のとおりであり，また全教員に占める専任教員の比率は41パーセントである。

専任教員	108名（総合教育16名，外国語36名，専門56名）
有期教員	4名

非専任教員	150名
訪問研究員など	2名

授業科目と担当教員の適合性についての判断は、毎年度の秋に各分野・部門での合議を通じて、作成された次年度授業科目および授業担当者の案を、毎年11月の教授会において協議・承認することによって行っている。

#### 5) 医学部

医学部においては、設立当初から、学問分野別の教員組織として教室制を布いており、その教室単位で教育計画を作成することを基本としてきた。学部における医学教育の基本方針に基づき教室が責任をもって授業計画を編成し、かつ実施するので、とかく複雑な医学部の授業を効果的に実施するのに適している。近年の教育課程編成に、全学的な取り組みとして柔軟かつ効果的に対応するため、教育統轄センターと横断的クラスターを設置している。

#### 6) 理工学部

平成8(1996)年に、従来の8学科体制から10学科(機械工学科・電子工学科・応用化学科・物理情報工学科・管理工学科・数理科学科・物理学科・化学科・システムデザイン工学科・情報工学科)とする組織変更を行い、さらに、平成14(2002)年度には、新しい分野への試みとして「生命情報学科」を開設した。一方、平成12(2000)年に、大学院理工学研究科を3つの専攻(基礎理工学専攻・総合デザイン工学専攻・開放環境科学専攻)に再構成するという改革を行っている。これらは学部から大学院にかけての一貫性を有する創発の仕組みを目指したものである。これら11学科は学科独自の教育目標とそれを実現するための体系化されたカリキュラムを提供している。

#### 7) 総合政策学部

平成23(2011)年5月現在、本学部には所属する専任教員は42名(うち女子5名)、有期契約教員は16名(うち女子6名)、非専任教員は119名(うち女子47名)であり、専任教員の比率は23.7パーセント、全教員の女子の比率は32.8パーセントとなっており、平成17(2005)年度以降も、若干の改善が見られるものの、ほぼ変わらない値を示している。専任教員1人当たりの学生数(ST比)は46人であり、平成17(2005)年度以降も、依然として諸外国および国内の他大学と比べても高い値を示している。教員1人が担当する授業コマ数は、平成16(2004)年度以降、減少傾向にあり、特に平成19(2007)年度からの新カリキュラムにともない、適切な担当授業数の見直しが行われている。

#### 8) 環境情報学部

平成23(2011)年5月現在、本学部には所属する専任教員は49名(うち女子6名)、有期契約教員は12名(うち女子1名)、非専任教員は81名(うち女子14名)であり、専任教員の比率は34.5パーセント、全教員の女子の比率は14.8パーセントとなっており、平成17

(2005)年度以降も、若干の改善が見られるものの、ほぼ変わらない値を示している。専任教員1人当たりの学生数(ST比)は41人であり、平成17(2005)年度以降も、依然として諸外国および国内の他大学と比べても高い値を示している。教員1人が担当する授業コマ数は、平成16(2004)年度以降、減少傾向にあり、特に平成19(2007)年度からの新カリキュラムにともない、適切な担当授業数の見直しが行われている。

#### 9) 看護医療学部

カリキュラムに基づき、専門領域の区分ならびに教員構成を行っており、各科目の専門性に対応してそれを担える専門の教員が配置されている。病態・生理関連科目は、学部兼任の非常勤講師に負うところが大きい。学部間連携のよさを生かし最新の病態・治療学について学べる点は、本学部の特徴の1つといえる。演習、実習科目が科目全体の約50パーセントを占め、それらの多くは少人数教育で実施されている。各教員の講義、演習、実習への関与の仕方、時間数等は、基準に基づき毎年実態把握している。実習科目では、限られた教員構成の下、複雑な医療現場における効果的な実習を行うために、教員と非常勤実習指導者がユニットを組み指導にあたっている。

#### 10) 薬学部

薬学科(6年制学科)の教育課程は、日本薬学会が作成した「薬学教育モデル・コアカリキュラム」をベースに、薬科学科(4年制学科)は、本学独自の考え方で教育課程を編成している。教員組織は学科ごとに分かれているが、授業は相互乗り入れを行っている。これを支えるため、さまざまな講座、センター等が置かれている。薬学教育に必要な分野は網羅されており、そこに配置されている教員も担当するに相応しい教員である。講座やセンターに相応しい教員を確保することによって、必然的に担当科目と教員の専門が適合するシステムとなっている。

#### 11) 文学研究科

文学研究科委員の総数は64名である。年齢構成は、41~50歳が9名(14.1パーセント)、51~60歳が38名(59.4パーセント)、61~65歳が17名(26.5パーセント)であり、適正なバランスが保たれている。慶應義塾大学(学部)出身者と他校出身者の割合は、7対3であり、他大学にも開かれた義塾の学風が数字の面にも現われている。女性教員は9名(14.1パーセント)、外国人教員は1名である。修士課程の授業を担当する文学研究科委員は54名で、委員以外は146名、後期博士課程を担当する文学研究科委員は49名で、委員以外は25名である。なお、研究科委員以外の者が科目を担当する際は、その適合性が委員会において審査されている。

#### 12) 経済学研究科

教育課程に相応しい科目担当者の決定方法は、領域会議で協議し、最終的に研究科委員会で決定される。また、研究指導教員の決定については、入学前に学生にあらかじめ希望する指導教員名を示させて、当該学生の希望とその研究計画との関係を考慮して、最終的

に，研究科委員会で承認される。

### 13) 法学研究科

法律学専攻においては私法系教員14名，公法系（国際法を含む）教員12名，社会法系教員2名，外国法・基礎法系教員5名からなる教員組織を構成し，法学の全分野をほとんど網羅する陣容を整えている。他方，政治学専攻においては，わが国の大学で最も多い政治学担当教員数と開講科目数を誇る法学部政治学科の教員がそのまま専任教員として大学院の授業にもあたっているため，当然のことながらこちらもわが国で最大規模の教員組織となっている。具体的には政治思想部門3名，政治・社会部門10名，日本研究部門3名，地域研究・比較政治部門9名，国際政治部門6名の構成比となっている。

### 14) 社会学研究科

各専門領域の特徴に応じて，専攻ごとの自律的な方針の下で教員組織を整備している。広く塾内各部署に研究科委員および兼担の授業科目担当者を求めているほか，塾内専任教員でカバーできない分野については，国内外から非常勤講師や招聘教授に集中講義を含めた授業担当を依頼している。各非常勤講師については，教育課程に応じた授業が行われるよう専攻ごとに統括している。

また，各専攻の教育課程に設定しているより専門的な領域に関して，バランスよく教員を配置している。繰り返しになるが，その際に，本研究科の特性を活かして学内外から，多様な専門分野をカバーするために，適切な人材を得ることが可能になっている。

たとえば，社会学専攻では，社会学，社会心理学，コミュニケーション論，文化人類学・民俗学の各領域に専任教員を配置している。心理学専攻では，実験心理学の領域を網羅するために，行動分析学，知覚心理学，認知心理学，発達心理学，生物心理学の5領域で専任教授を配置している。教育学専攻に関しては，教育哲学，教育史，比較教育学，教育心理学の各領域にすべて専任教員が担当している。いずれも教育課程に対応した教員配置として相応しいものである。

### 15) 商学研究科

商学研究科の教員組織は，そのほとんどが商学部専門教育教員で構成される。商学研究科は10分野（商業学，金融・証券論，保険論，交通・公共政策・産業組織論，計量経済学，国際経済学，産業史・経営史，経営学，会計学，産業関係論）で構成され，各分野の教員比率は適切であると考えている。商学研究科は，平成8（1996）年4月から「世界銀行国際租税留学制度」による留学生を受け入れ，主にその学生を対象とした英語の科目も設置されているが，この科目を担当できる教員も十分な人数を有している。

### 16) 医学研究科

医学研究科においては，博士課程および修士課程ともに教育内容の質を保証するために，授業のほとんど全てを専任教授を主とした研究科委員が担当している。また，研究科委員会は，博士課程と修士課程別々に設置・運営されており，研究科内での教員組織の区分化

を明確にしている。

#### 17) 理工学研究科

理工学部・理工学研究科の教員組織は、理工学部が11学科と日吉キャンパスにおける外国語・総合教育教室，理工学研究科が3専攻17専修からなる組織である。教員は、学部の各学科に所属し、研究科においては専攻・専修に所属している。学部教育は理工学の重要な基礎教育と捉え、各教員がその重要性を意識して人間教育的な面からも学部教育に関わるためにも、教員の所属を学科と専攻・専修の両方に置いている。人事枠は、学部学科にある。これは、学科とは教育カリキュラムとしての組織のみならず、教員を育てるという重要な役割をもっているという考えに基づいている。大学院における教育理念・目的を遂行するため、研究のための教員組織を、基礎教育のディシプリンの枠を越えて組織可能で、かつ早い周期で柔軟に組織替えできる専修制としている。大学院の教育・研究に関わる教員の資格審査は、資格審査委員会で審議され理工学研究科委員会において承認される仕組みになっている。一方、大学院教育科目の専門性を確保するために、非常勤講師による科目担当を実施しており、大学院学習指導会議で1件ずつ担当資格の精査を行っている。

#### 18) 経営管理研究科

経営管理研究科修士課程では、マネジメントに関わる主要8領域に必修基礎科目を設け、教育内容の質を保証するためにすべて専任教員が担当している。専任教員、および選択専門科目等を担当する非常勤講師は、この8領域のいずれかに所属する。後期博士課程では、学生の選択肢としての研究教育分野は9領域が設けられている。

#### 19) 政策・メディア研究科

平成23(2011)年5月現在、政策・メディア研究科に所属する専任教員は10名(うち女子0名)、有期契約教員は57名(うち女子12名)、非専任教員は125名(うち女子19名)であり、専任教員の比率は5.2パーセント、女子の比率は16.4パーセントとなっており、平成17(2005)年度以降も、若干の改善が見られるものの、ほぼ変わらない値を示している。専任教員1人当たりの学生数(ST比)は48.0人であり、諸外国および国内の他大学と比べても、高い値を示している(学生数 修士337人 博士143人 計480人/専任教員10人)。しかし、総合政策学部・環境情報学部の専任教員のほぼ全てが研究科委員を兼任し、大学院教育に貢献していることを鑑みると、研究科委員1人当たりの学生数は、4.7人(学生数 修士337人 博士143人 計480人/研究科委員102人)となる。SFCにおける教員1人が担当する授業コマ数は、平成23(2011)年度平均で4.66コマ/人である。平成19(2007)年度からの学部の新カリキュラム施行にともない、適切な担当授業数の見直しが行われており、加えて、研究科担当教員としての教育資質も考慮した採用が行われている。

#### 20) 健康マネジメント研究科

編成方針に沿った教員組織の整備については、医療マネジメント専修での医療安全、医

事法学担当の教員の任用，スポーツマネジメント専修での兼任教員から研究科委員への任用など各専修のバランスを図る教員組織を整備するほか，3専修の学習指導主任で構成される学事委員会において，毎学期に授業科目と担当教員の適合性を検討・判断している。また，各科目における外部講師の審査・承認等を行っている。このような取り組みをもとに，研究科担当教員の資格の明確化と適正配置を実現している。そして，新たに非常勤講師・兼任教員を任用する際には，学事委員会において研究業績等の資料をもとに，授業科目と他担当教員の適合性について審議している。

#### 21) システムデザイン・マネジメント研究科

教育カリキュラムの内容に対して適切な担当教員を配置する方法を取っており，内容に応じて複数教員での授業担当や，海外からの招聘を含め，特別招聘教員，特任教員，講師を招いた教育組織の整備を行っている。また修士課程，後期博士課程の指導資格に関しては，「大学院システムデザイン・マネジメント研究科人事に関する内規」，「大学院システムデザイン・マネジメント研究科人事に関する覚書」に従い，人事委員会によって認定を行っている。

#### 22) メディアデザイン研究科

メディアデザイン研究科では，年2回の教員合宿を中心に常にグローバルかつ多彩な能力を有する創造リーダー（メディアイノベータ）を育成するために必要な教育研究組織のあり方を絶えず探求している。その観点から，デザイン，技術，マネジメント，政策立案を専門とする教員を配置し，それぞれが協力しあってリアルプロジェクトを中心とするカリキュラムを遂行している。また，国際性を担保するため，英語のみでの修了を可能としたカリキュラムを構成しており，授業の半数は，英語で実施され，全教員が英語による教育研究を実施できるようにしている。また，すべての教科において学生による評価を行っており，年2回実施される教員合宿において，この評価結果を全員でレビューし検証をおこなっている。

#### 23) 薬学研究科

大学院の教育課程は，6年制学科のようなモデルはなく，各大学で自主的に編成されているが，本学部では講座が研究科の教育も担当するため，学部と同様，講座に相応しい教員を確保することによって，研究科担当に相応しい教員を確保できるシステムとなっている。また，薬学研究科は，学部と同様に全教員が任期制となっており，再任審査基準が定められ，その中に大学院を担当する教授・准教授は大学院指導教員と同じ研究業績が求められている。これにより，研究科の研究・教育課程に相応しい教員組織を常に整備している。

#### 24) 法務研究科

法務研究科は，法曹養成を目的とする専門職大学院たる法科大学院として，設置基準等の法令により基準的な教育課程およびその実施のための教員組織の開設ないし設置・維持

を要求されており、その要求が充足されていることは、数字として客観的に、また、法科大学院認証評価で基準適合判断を受けていることにより示されている。本研究科は、国際性・学際性・先端性をキー・コンセプトとして、きわめて多種・多様な特有の科目群を展開しているが、その教員については、採用形態・担当形態に応じ、人事委員会・カリキュラム検討委員会・学習指導委員会等が適正な能力評価を行って組織を維持・整備している。

(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・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化】

【規程等に従った適切な教員人事】

教員の募集・採用・昇格等の実体的および手続的要件は、各学部・各研究科の人事規程により定められており、これにしたがって行われる。現在の陣容の把握にもとづく中長期的な採用計画にもとづき、毎年的人事を進めるのは、各学部・各研究科の人事委員会であり、教授会・研究会委員会で議決を経た後、常任理事会により最終的な決定が行われる。人事規程にしたがい適切な教員人事が行われることについて第1次的な責任を負うのは各学部・各研究科である。

<2> 学部・研究科等

1) 文学部

文学部では、大学設置基準に沿った「文学部人事規程」に則り、明確かつ適正な基準・手続のもとで教員募集、採用、昇進を行ってきた。人事委員会では、それぞれ学位、研究者としての業績、学会での信頼、教育者としての経験と適性などの情報を厳密に確認し、決定を行っている。

2) 経済学部

人事委員会規則、専門科目専任教員新規採用規則、専門科目人事調整委員会規則、昇格人事規則等の規則に従い、恣意性を排除し、適切に行われていると考えている。

3) 法学部

法学部の新任人事は、推薦または公募の方式により行われている。法律学科・政治学科・日吉における専任者会議において人事計画につき協議を重ねた上で、必要に即して担当科目ないし分野につき採用人事手続を実施している。人事手続は、法学部人事規程にしたがい、明確な準則の下に科目申請、その後候補者の推薦（公募の場合は審査委員による候補者決定）、さらに業績審査（主査1名、副査2名）を経て、教授会の承認をもって決定される。なお、手続の適正性を担保するため、各段階において意見公募を行っている。

昇任人事は、法学部の人事規程にしたがい、申請のあった人事について主査1名と副査2名による審査を行い、審査結果を教授会で公表した上で決定される。

## 通信教育課程

通信教育部所属の専任教員は存在しない。通信教育課程の授業編成については、各学部の専任教員が出講するほか、非常勤講師を任用している。

### 4) 商学部

教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続は、「人事委員会規則」および「人事案件議決規則」（「運営委員会規則」3号）において明確に定められており、当学部における人事はこれらの規程に従って適切に行われている。

### 5) 医学部

専任講師以上の教員の採用・昇格にあたっては、教授会が認定した選考委員会が、学内外の候補者から慎重に選考している。特に、教授の選考にあたっては、選考委員会が挙げた候補者のみならず、公募も積極的に実施することにより、学内外の候補者について慎重に審議を重ねている。助教の採用にあたっては医学部運営会議の、専任講師以上の採用・昇格にあたっては教授会の可決を必要としている。教育・研究の質の向上を目指し、アップデートの教員配置を把握し、全学的見地から教員人事を統轄する「人事制度委員会」が設置された。また、卒前・卒後の充実した一貫臨床教育を実現するために、医学部長・関連教育病院長などから構成される「医学部・関連病院連携協議会」も設けられた。この協議会は、所属の100余の病院における卒後教育対応力をスコア化し、「教育中核病院・准中核病院」を30程度選定して、若手医師が質の高い教育を受けられる施設を認定している。

また、人事の流動性を高めるために、すべての助教を有期とし、一部の教授を有期とした。

### 6) 理工学部

教員の任用は規程に基づき、学科での審議と採用委員会での審査、教授会での承認を通じて教員の募集・採用・昇格は適切に行われている。学科は、5年間の人事将来計画とその当該年度の人事に関する教育研究分野・職位・年齢等を考慮した採用計画を学部長に申請する。これらの人事計画申請書に基づいて次年度の人事をどのように実施するかについては、総合人事計画委員会において審議を行い、学部・研究科全体の次年度人事計画案を学部長に答申する。採用委員会のメンバーには、当該学科当該専修以外の他学科の教員が加わり、透明性が高くなっている点に特徴がある。専攻人事委員会において案件の審査が行われ、推薦された人事案件に関しては、教授会において最終的な審議が行われ採用が決定される。

### 7) 総合政策学部

### 8) 環境情報学部

教員の募集・採用・昇格等に関する詳細とその手続に関しては、教員の任用人事に関する内規、専任教員昇任に関する内規、専任教員昇任に関する細則、専任教員昇任に関する応募要領に明記されており、それらに則り適切な手続が行われている。平成23(2011)年

4月現在の専任教員組織の年齢構成は、SFC全体で見ると、56歳以上が全体の35.4パーセントを占める一方で、26歳～40歳は22.3パーセントに留まっていることに示されているように、高い年齢層が中心となっており、若年層の教員が不足している。これまで平成7（1995）年度からの有期契約教員制度を利用し、数度の内規改正、予算枠の変更、名称の変更、連続雇用年数の上限変更を経ながら、人材採用の議論の場としての「人事アゴラ」を開催するなど、若手教員を中心としたSFCの将来を担う人材の積極的な雇用に努めているところである。

#### 9) 看護医療学部

教員採用・昇格については「人事委員会規則」「選考委員会規則」「昇格人事規程」を設け、その具体的方法は諸規程等を整備し実施している。教員採用に際しては、専門性に対応した審査を行い、選考・審査が適切に行われたかについて、人事委員会で検討した上、学部全体会議（教授会）に報告し、審議・承認を得ている。昇格審査基準については、判断に差が生じないように平成22（2010）年度に基準の見直しを行い、これを平成23（2011）年度より適用している。

#### 10) 薬学部

教員の募集は、講座主任（教授）は公募、それ以外は講座主任からの推薦制が基本である。採用、昇格いずれの場合であっても、学部内に推薦委員会を設置し、それぞれにポストに相応しいかどうかを審査した後、教授会に諮る。教授会では投票によって3分の2以上の得票により決定している。審査にあたっては、上述の「任用資格」を最低基準とし、それを上回ることが必要である。採用・昇格にあたっては研究業績のみではなく、必ず教育業績も評価しており、講座主任の公募に当たっては模擬講義を行っている。

#### 11) 文学研究科

文学研究科の運営に携わる文学研究科委員は、文学部所属の専任教員によって構成されているので、文学研究科による教員募集・採用は行っていない。ただ、文学研究科委員に選任するための審査は適切かつ厳格に行っている。審査の手順は次の如くである。毎年9月締切りで各専攻分野から候補者の履歴書・業績目録・業績（現物）一式を文学研究科委員会に提出し、候補者を推薦する。文学研究科委員会の席上では、推薦者の代表が推薦書を読み上げ、質疑があればそれに答える。文学研究科委員全員で審査にあたる。審査の便宜を図って、候補者の履歴書・業績目録・業績一式は文学研究科委員長室に公開し、いつでも閲覧できるようにする。11月の文学研究科委員会で出席者による無記名投票を行ない、出席した委員の3分の2以上の得票をもって選出される。

#### 12) 経済学研究科

教員の募集・採用・昇格に関しては、経済学部会議において、最終的に適切に決定されている。

### 13) 法学研究科

法学研究科の専任者人事は、大学院で独自に行われているのではなく、法学部の専門科目担当者が同時に大学院教育も兼ねており、その運営は法学部人事委員会の内規に従って厳正に行われている。「半学半教」の校是に則り、伝統的に慶應出身者からの採用が多いのが本学の特色であるが、近年は可能な限り広範に優秀な人材を採用すべく JREC-Inn にも公募広告を出すことが多くなってきた。また、特に政治学科においては、近年採用されたほとんどの教員は大学院を修了して間もない若手研究者ではなく、他大学に勤務し、相当の研究・教育実績をあげてきた者である。昇格に関しても、法学部人事規程内規に従って厳格かつ適切に行われているものと考えている。

### 14) 社会学研究科

研究科の構成員は、人事組織上は、研究科以外の各学部、大学内諸研究所、センター等に所属している。そのため長い間、研究科独自の人事採用（任用）は行わなかった（ただし、訪問教授等の職位付与は除く）。しかし、21世紀 COE やグローバル COE をはじめとする外部資金による研究者の任用の必要性が生じるに及んで、社会学研究科においても平成 19（2007）年、「研究科所属の特別研究教員の任用内規」が研究科委員会において承認され、任用が開始された。平成 23（2011）年、大学における特別研究教員の呼称が特任教員へと変更されるに伴い、「研究科所属の特任教員の任用内規」へと改正されている。研究科委員は、その専門性に鑑み基本的に各専攻からの推薦に基づき、研究科委員会において審議・投票の上、任用している。研究科委員の推薦においては、原則として文学部、法学部、経済学部、附置研究所・センター等の教授昇任人事の次年度以降において実施している。

以上のような大学院社会学研究科委員の人事推薦・任用は、規程と慣例に基づいた厳格な手続と審査を通して実施されており、適切に運用されていると考えている。

### 15) 商学研究科

商学研究科の所属するチェアシップ教員については、適任者の推薦が商学研究科委員会を通じて全所属教員に伝えられ、被推薦者から候補者を選任する作業はチェアシップ委員会によって行われ、結果は商学研究科委員会承認される。商学研究科の特別招聘教員についても、任命の審議・判断は商学研究科委員会によって行われている。このように、公平公正な手続によって採用されている。なお、他の専任教員については、商学研究科が商学部と別に教員の募集・採用・昇格を行ってはいない。

### 16) 医学研究科

規程に基づいて行われる研究科委員の任用の手続は、以下の通りである。

専門教育科目担当教授を研究科委員として任用する場合は、研究科委員長がその必要を認めたと、研究科委員会（博士課程）において委員任用を発議し承認を得る。有期教授を研究科委員として任用する場合は、研究科委員長が有期契約教員による大学教員に関する選考委員会に候補者の推薦を依頼し、当該候補者について研究科

委員選考委員会（以下、「選考委員会」と略す）を設置し、資格および業績について調査、審査を行い、その結果を研究科委員会（博士課程）に報告する。研究科委員長は、報告に基づき委員任用を発議し、承認を得る。

その他、研究科委員長が必要と認めた場合は、選考委員会を設置し、資格および業績を選考委員会で調査および審査し、その結果を研究科委員会（博士課程）に報告する。研究科委員長は、報告に基づき委員任用を発議し、承認を得る。

#### 17) 理工学研究科

要員枠人事は、学科を構成する教員数を継続的に確保するため、以下の選考プロセスで行われる。年度末の段階で定年退職等により明らかとなっている数年先までの構成員枠の空き状況を把握する。これを受けて学部長は、当該年度の新任人事枠を提示する。学科主任と専修主任、および日吉主任は、人事計画の妥当性と位置づけ、職位・年齢層・募集方法（公募・非公募）、採用後の教育と研究の学部・大学院への貢献等を含む人事計画書を提出する。総合人事計画委員会は、学部長の諮問を受けて計画内容の妥当性の判断あるいは必要とされる内容の調整を行い、学部長に答申する。学科主任と専修主任および日吉主任は、この結果を受けて学部長指名の委員を含めた採用委員会において人事選考を行った後、候補者を学部長に推薦する。学部長は、人事計画と候補者の推薦書類を日吉および各専攻人事委員会に振り分け、人事審査を諮問する。学部長は、各々の委員会から審査報告を受け、これを人事案として教授会に提案する。昇格人事についても同様の審議過程を経る。

共通枠人事については、その採用プロセスは要員枠と同じであるが、総合人事委員会においてヒアリングを行い、採用すべき人事計画案を策定してきた。

#### 18) 経営管理研究科

教員の新規採用は、まずカリキュラム委員会でその必要性が検討された後、年齢・職位といった条件について採用領域の教員と採用検討委員会が協議の上決定する。採用手続は、大学の規程および本研究科の教員採用規程に則り、採用検討委員会がそのプロセスを担当する。

教員の昇格は、本研究科の昇任人事規程に基づき、昇進採用職位と同じ職位以上の専任教員全員により構成される人事委員会で審査される。

#### 19) 政策・メディア研究科

教員の募集・採用・昇格等に関する規程に関しては、教員の任用人事に関する内規、専任教員昇任に関する内規、専任教員昇任に関する細則、専任教員昇任に関する応募要領に明記されており、それらに則り適切な手続が進められている。

本研究科の大学教育に係る本研究科の平成23（2011）年4月現在の専任教員組織の年齢構成は、56歳以上が全体の40.0パーセントを占める一方で、26歳～40歳は20.0パーセントにとどまっており、高い年齢層が中心となっており、若年層の教員が不足している。これまで平成7（1995）年度からの有期契約教員制度を利用し、数度の内規改正、予算枠

の変更，名称の変更，連続雇用年数の上限変更を経ながら，人材採用の議論の場としての「人事アゴラ」を開催するなど，若手教員を中心とした SFC の将来を担う人材の積極的な雇用に努めている。

#### 20) 健康マネジメント研究科

教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続の明確化と規程等に従った適切な教員人事については，新たな専任教員の任用に際して本研究科が設置する資格審査委員会において審査するほか，資格審査委員には，他研究科委員長，関連組織の教授等にも委員を委嘱することで，公平性と透明性の担保にも留意している。

#### 21) システムデザイン・マネジメント研究科

研究科に人事委員会を設置し，「大学院システムデザイン・マネジメント研究科人事に関する内規」，「大学院システムデザイン・マネジメント研究科人事に関する覚書」に従った募集，採用，昇格の手続を行っている。

#### 22) メディアデザイン研究科

メディアデザイン研究科は，採用および昇格人事についての規則を定め，原則として研究科委員会全体で方針を決定し，運営委員会によってその人事の承認を行っている。これらの実施は，中長期的な教員組織の編成方針・計画に従い，また，教育課程実施上の能力を評価し，適切に人事を行っていると考え。規則の内容は，人事の透明性と客観性を高度に担保するものであるが，教員に必要とされる能力の高度性・特殊性に鑑み，公募制は採用せず，専任教員による一般推薦制を採用している。

#### 23) 薬学研究科

専門講座の教員は，学部と大学院と両方担当するので，当然大学院の基準が適用される。大学院の基準では，大学院指導教員と大学院教員に分け，それぞれ発表論文数等の基礎資格を明確に定め，その基準に合致するかどうかを審査している。本基準は教員の採用・昇格にあたって大学院担当教員として必要最低限のものであり，教授会において推薦委員会を設置し，そこで十分な審査をした後，教授会での審議，投票（2/3以上の賛成）が厳正に行われている。

#### 24) 法務研究科

法務研究科は，採用および昇格人事についての規則を定め，人事委員会が，中長期的な教員組織の編成方針・計画に従い，また，教育課程実施上の個別的な必要等に対応し，適切に人事を行っている。規則の内容は，人事の透明性と客観性を高度に担保するものであるが，教員に必要とされる能力の高度性・特殊性に鑑み，公募制は採用せず，専任教員による一般推薦制を採用している。

(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

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

教員の教育研究活動等への評価として重要なものは、まず任用と昇任にあたっての審査である。それはピアレビューの形式をとって行われる。それ以外に、定期的な教育研究活動に関わる審査があるが、教育活動については、詳細なシラバスの公開、学生による授業評価アンケート等が行われている。研究活動の評価については、論文の点数や引用件数等の指標の(ある程度)明確になっている理科系(自然科学)の学部と、文系(人文科学、社会科学)の学部とで事情は大きく異なっている。

【ファカルティ・ディベロップメント(FD)の実施状況と有効性】

ファカルティ・ディベロップメント(FD)の手法についても、当該の学問分野の性格により、大幅な相違が生じることから、第1次的には、学部・研究科がその責任において、それぞれの自主的な取組みにより、法令のミニマムをクリアするにとどまらない質保証・自己改善の努力を行うことが重要であり、現に、各学部・各研究科は、趣向を凝らして、そのための努力を行っているところである。

<2> 学部・研究科等

1) 文学部

定期的実施している企画はないが、語学担当者間で各学期末などに教育実践の意見交換の機会を設けている。次年度に向けては、学生の実態を理解するための研修企画を準備中である。

2) 経済学部

研究能力の点では、教員、すなわち研究者は、学界における成果を旨として自ら資質の向上に努める本性を備えていると考え、特に方策は講じていない。しかし、昇格審査を厳しく課している点や、優れた研究成果に対して義塾賞や福澤賞により表彰をしている点、また、研究・教育・社会貢献活動に関する情報公開を求めている点等は、資質向上のために補助的効果を発揮していると考えている。

教育能力の点では、学生による完全な授業評価はまだ実施していないが、講義担当者の了解の下での授業評価、必修・選択必修科目における成績分布の学部会議(教授会)における公表、学生から学部長へ匿名で教育改善について提言できる直通メールアドレスの設定等を実施し、教育能力向上へのインセンティブを強めている。

3) 法学部

法学部には「FD授業評価実施委員会」が設置されており、授業評価等にかかわる立案を行っている。この委員会は、毎年、『学生による授業評価アンケート 集計結果』を冊子化し、教員のみならず学生にもこれを広く配布している。本冊子を閲覧する中で、各教員は自身の教育にかかわる資質向上への刺激を受けることとなる。また日吉では独自に、

教養研究センター，外国語教育研究センター，2009年4月に開所した自然科学研究教育センターを中心にさまざまなFDのためのワークショップや試みがなされ，法学部の教員がその中での牽引力となっている。

#### 通信教育課程

専任教員として通信教育課程に関わる者は，文学・経済学部・法学部等の専任教員であり，各学部における資質向上の努力がそのまま通信教育課程の教員の資質向上につながっている。

#### 4) 商学部

「商学部教育メディア賞」を設置し（平成9〔1997〕年以降），出版物などで教育上有益な貢献および業績を挙げた商学部教員（個人またはグループ）を毎年度末に表彰している。また，FDに関しては，義塾のFD委員会に当学部からも委員を出して，義塾全体のFDへの取り組みと歩調を合わせている。

#### 5) 医学部

教育に関する，学内外のプロモーションに耐えうるレベルの客観的な評価基準の導入を目的とした，教育業績調査を平成16（2004）年度より導入している。教員の資質の向上を図るため，医学教育統轄センター／ファカルティ・ディベロップメント（FD）委員会が立案・企画し，教職員と学生のための教育FD・セミナーを以下のように，積極的に開催した。

医学教育ワークショップ 4回

教育講演 29回

生命倫理セミナー 23回

クリニカルクラークシップ検討作業部会主催ワークショップ 5回

また，最新のカリキュラムと教育内容に反映させるために，以下のとおり，海外の大学等に教員を派遣した。ハワイ大学には，延べ35名を教員派遣している。

- Duke University, Stanford University, University of Pittsburg, McMaster University, University of Edinburgh, University of Glasgow, University of Sheffield, King's College London, Cornell University, Columbia University, McGill University, University of Minnesota, Mayo Clinic, JABSOM - University of Hawaii, Harvard Medical School - Department of Continuing Education, University of Illinois, Maastricht University, University of Dundee

#### 6) 理工学部

FDのガイドラインに基づき，FD委員会を中心に，教員の資質向上の方策を講じている。具体的には，FDアンケートによる授業内容の調査，委員会での検証，各学科におけるFDの実施である。また，FDに関する講演会も逐次開催されており（平成23〔2011〕年度も開催の予定），教員の資質向上に寄与している。

#### 7) 総合政策学部

#### 8) 環境情報学部

SFC では開設以来、全国の大学に先駆ける授業評価を積極的に取り入れてきたが、SFC-SFSでは更なる教育研究活動の評価が強化されている。SFC-SFSでは、主に授業、卒業までの学習・研究プラン、メンター教員とのコミュニケーションが支援されている。FDは、このSFC-SFSを中心に実施されており、毎学期の継続的な授業調査により、授業方法等の向上・情報の蓄積・統計の正確性・学生への情報源の確保等が実現されている。また、これら調査結果は塾内に公開されている。さらに異分野の教員間の討論の場として「教育・研究アゴラ」と「評価・点検アゴラ」を開催することで、学期進行中における授業改善を行っている。平成20（2008）度からは、教員の活動を総括する「活動報告書」の提出が義務付けられている。

#### 9) 看護医療学部

看護医療学部では、教員の教育研究活動等の評価の実施—教育活動評価の1つとして学生による授業評価および教員による自己評価を実施している。学生の授業評価に対し、時機を逸しないで教員から今後の取り組みについてフィードバックを行っている。また、学部全体会議において、全科目に関して、学生および教員評価のレビューを行い、次年度に向けて課題の明確化を図っている。教育の充実に関しては、次のように考慮している。本学部の教育の特徴は、「保健・医療・福祉」の面から幅広く演習・実習を取り入れていることである。そのため、各教員が講義、演習、実習にバランスよく関わり、学生の実践力の涵養に資する教育方法を発展することを目ざしている。各教員の講義、演習、実習への実態把握を行い、その実態把握をもとに、若手教員が講義する機会や演習運営のイニシアティブをとる機会を得るようにした。

また平成13（2001）年開設時より、FD委員会を常置し、平成20（2008）年4月からの大学におけるFD義務化にともない、特に、教員の教育能力の向上を目ざし、教員全員参加を基本とした。また、外部講師の招聘、教員同士の意見交換のみならず、学生を交えた意見交換などを実施し、多様な観点から教員の資質向上の機会となるようFD委員会が企画・運営している。なお、学部全教員を対象に「FD講演会希望調査」を実施し、教員のニーズを考慮している。

#### 10) 薬学部

薬学部では、全ての教員について任期制（5年任期、更新可。ただし、助教・助手の更新は1回限り）を実施している。その審査のため、毎年各教員から教育研究の実績を提出させている。薬学部には、常設のFD委員会が設置され、カリキュラム委員会と共同して教員のFDに努めている。特に、ここ数年は、6年制の施行に伴って実務実習が導入され、それを実施するための認定実務実習指導薬剤師養成ワークショップが盛んに行われ、新任教員は必ずこれに参加している。また、試験問題の査読制を設け、教員相互がチェックしている。教員に対しては学生による評価を行い、その評価が一定水準以下の場合は改善計画を提出させるなど、教員の資質の向上に努めている。

#### 11) 文学研究科

文学研究科委員に選任されるためには、それ以前に相当の研究業績を蓄積していなければならず、その点は審査の段階で厳密にチェックされる。学内には、専任教員が研究者としての資質を向上させるための研究資金が、学事振興資金をはじめとして豊富に用意されており、文学研究科委員に選任された者は例外なく、この種の競争的資金援助を獲得して研究に従事した経験をもっている。こうした研究資金を得るためには厳正な審査を受ける必要があり、こうした審査は結果的に教員に自主的な資質向上の努力を促す契機になっていると考える。

FD活動については、大学院に相応しい形態を模索しなくてはならない。たとえば、文学研究科では、平成16(2004)年、独自に自己点検を行い、『慶應義塾大学大学院文学研究科 教育に関する自己点検・評価報告書』を刊行したが、新たな自己点検実施の可能性を検討することも視野に収めなければならないと考えている。

#### 12) 経済学研究科

学習指導会議および大学院教育改革委員会がそれを担当する組織である。大学院教育改革委員会は、研究科委員長および学習指導委員3名をふくむ8名から構成されている。

#### 13) 法学研究科

教員の研究教育活動は、ウェブサイト上に置かれた慶應義塾研究者情報データベース(K-RIS)に各自が自己申告する形で情報収集・公開が行われているが、自己申告制であるため、そのデータは必ずしも網羅的なものとなっていない。他方、FDに関しては、法学部内にFD委員会を設置し、教授会・研究科委員会で定期的に報告がなされている。また、広くFDの一貫として、法学研究所において平成21(2009)年度と平成22(2010)年度に数度の研究会が催されてきたが、基本的には教員の個別的な努力に委ねられている部分が多く、組織的な形での取り組みは万全とはいえない。

#### 14) 社会学研究科

前回の大学基準協会による点検・評価に際して、社会学研究科は、教員の質の向上を目的とするFDに取り組むようにとの助言を受けた。この助言に対してどのように取り組むのかを検討した上で、平成20(2008)年度から毎年テーマを変えて重要な課題について講演会・討議、講演内容の小冊子化と頒布・啓発活動を行ってきた。

実績は以下の通りである。

平成20 (2008)年度	「FDとは何か」 講師 総合政策学部 井下 理 教授(社会学)
平成21 (2009)年度	「ハラスメント防止委員会の概要」 講師 全塾ハラスメント委員会委員 社会学研究科・文学部 渡辺 秀樹 教授(社会学)

平成 22 ( 2010 ) 年度	「大学での障害学生支援：理解から自立できる共生社会へ」 講師 NPO 法人エッジ 藤堂 栄子 会長 社会学研究科・文学部 山本 淳一 教授（心理学）
----------------------	--

#### 16) 医学研究科

医学研究科では、平成16(2004)年度より、医学部とともに、教育に関する、学内外のプロモーションに耐えうるレベルの客観的な評価基準の導入を目的とした教育業績調査を導入している。医学教育統轄センター /FD 委員会は、教員の資質の向上を図るために、教職員と学生のための教育FD・セミナーを立案・企画し、積極的に開催した。

#### 17) 理工学研究科

教員個人の自己点検については、理工学部・理工学研究科「年次報告」をウェブサイトで公開することが義務化されたことにより、教育、運営、研究におけるチェック項目が明確にできた。また、教員の講義については、FD委員会の支援により、FDアンケートを毎学期末に学部・研究科の全科目についてウェブサイト上で実施しており、教員は、アンケートの集計結果および学生のコメントに対して回答を行い、次期の講義改善に反映させることが義務化されている（詳細は「4-3 教育方法」において述べる）。

これに加えて、学生には、修士2年修了時に教育調査アンケートを実施しており、講義、研究室での研究活動を含めた学生生活全般について調査を行い、集計結果およびコメントを学習指導会議で検討している。

#### 18) 経営管理研究科

教員の研究活動に対する資金支援制度としては、大学の制度のほか、本研究科独自の制度もある。研究時間確保のための制度としては、海外での研究活動支援制度（海外共同研究）および研究休暇制度（サバティカル）が活用されている。また、本研究科特有の制度として、ケースメソッド教育のレベルを高く保つための教員支援制度（海外留学）、ケース教材作成を対象とした資金支援制度（海外ケース開発）がある。

これらの研究支援制度から得られた効果は、修士・後期博士課程およびセミナーの内容を更新・改善していくために活用されている。特に、高等経営学講座では、毎回できるだけ多くの新作ケース教材を用いることが奨励されている。このように、研究支援制度の効果は、着実に教育内容の改善に反映されており、その成果はセミナー参加者からリアルタイムでフィードバックされるため、別段の費用対効果の検証は行われていない。

#### 19) 政策・メディア研究科

SFC では開設以来、全国の大学に先駆ける授業評価を積極的に取り入れてきたが、SFC-SFSでは更なる教育研究活動の評価が強化されている。SFC-SFSでは、主に授業、卒業までの学習・研究プラン、メンター教員とのコミュニケーションが支援されている。FDは、このSFC-SFSを中心に実施されており、毎学期の継続的な授業調査により、授業方法等の向上・情報の蓄積・統計の正確性・学生への情報源の確保等が実現されている。また、これ

ら調査結果は塾内に公開されている。さらに異分野の教員間の討論の場として「教育・研究アゴラ」と「評価・点検アゴラ」を開催することで、学期進行中における授業改善を行っている。平成20（2008）度からは、教員の活動を総括する「活動報告書」の提出が義務付けられている。

#### 20) 健康マネジメント研究科

教員の教育研究活動等の評価の実施については、各専修ごとに教育研究活動を本研究科のウェブサイトに随時、掲載する仕組みを取っており、研究論文、学会活動、社会的活動等を掲載して、各教員と大学院生が評価できるように心がけている。

FDの実施状況と有効性については、学事委員会において、FDの実施状況等を適宜確認するほか、授業評価を各学期末に全科目について実施して、その結果とコメント内容は本研究科に関わる全教員とすべての大学院生が確認できるようになっており、教員の資質向上に寄与していると考えられる。

#### 21) システムデザイン・マネジメント研究科

全授業について中間、最終の2回ずつ授業評価アンケートを実施し、教員へのフィードバックを行っている。また全授業はeラーニングシステムによってビデオで記録されているため、教員間でそれぞれの授業のやり方を参照できる形態になっている。また、研究科委員会の下にFD委員会を組織し、定期的に教育改善に向けた検討を行っている。

#### 22) メディアデザイン研究科

メディアデザイン研究科の教員として要求される能力は、不断の自己研鑽を要求するものであり、その点から、教育者としての資質向上は、FD等として積極的に試みている。授業アンケートによる学生による授業評価の実施、授業アーカイブシステムによる教員相互による授業評価の実施、教育技法等に関する講演会・検討会の実施等がそれである。他方、研究者としての資質向上についても、リアルプロジェクトの参加企業による評価、KMDフォーラムによる一般における評価などによって実現している。

#### 23) 薬学研究科

平成22（2010）年度に新課程である薬科学専攻の修士課程が、平成24（2012）年度に同専攻の後期博士課程と薬学専攻の博士課程の設置が認められているが、これに関するFDを複数回実施し、大学院教員全員で教育目標を確認している。また、前述のとおり、採用時だけでなく毎年、大学院担当教員としての審査をしており、これらによって大学院担当教員の資質の向上を図っている。また、大学院の担当教員には研究費を上積みし、研究の向上を助成している。

#### 24) 法務研究科

法務研究科の教員として要求される能力は、不断の自己研鑽を必要とするものであり、その点から、教育者としての資質向上は、FD等として積極的に試みている。教員相互の授

業参観およびコメント・システムの開設および実施，教育技法等に関する講演会・検討会の実施，学生による授業評価システムの開設および実施等がそれである。他方，研究者としての資質向上については，研究科として提供しうるものは多くはないが，各種講演会・研究会への便宜（場所，若干の経済的補助，広報等）提供，サバティカル（特別研究期間）の付与等を行っている。

## 2. 点検・評価

効果が上がっている事項

### <1> 大学全体

優れた教育者であろうとすれば，研究者としても一流でなければならない。創立者の福澤諭吉自身が，教育と学問研究とを不可分一体のものとして捉え，「社中の教師たる者，教場の忙わしきに迫られ，教を先きにして学を後にするの弊」に言及している。慶應義塾の教育理念となっている「半学半教」とは，教員と学生の境目がなく互いに教え学び合うことを意味すると同時に，教師は同時に学者たるべきこと，したがって教育と学問研究との不可分一体性を説く言葉でもあった。このような思想は，慶應義塾の教育の隅々にまで浸透している。

現在，専任教員が授業を担当する比率は，専門科目で，平均81.1パーセントとなっており，総合教育科目（教養科目）で，平均36.5パーセントとなっている。大学院研究科に関しては，専任者比率の平均値は83パーセントを超えている。教員組織における人的体制の面から兼任教員の状況を見ると，専任者数1に対しての兼任教員比率は，全学平均で1.4となっている。1を超える学部は文学部，経済学部，法学部，商学部，総合政策学部，環境情報学部である（ここ数年，非専任者の割合が増加する傾向にある）。

慶應義塾大学では，文・経・法・商・医・理工の1・2年生（医は1年生のみ）は日吉キャンパスに在籍する。日吉キャンパスには，学部横断的な組織として，「教養研究センター」および「外国語教育研究センター」が存在しており，これらが教養教育・外国語教育の学部横断的な水準高度化と統合という見地から，責任を分担しており，成果を上げているといえよう。

シラバスについては，到達目標，具体的な授業計画から必読文献・参考文献，成績評価基準まで，かなり詳細に書かれるようになり，また標準化されて，ウェブ上の共有シラバスとなっている。学生による授業評価はさまざまな形で広く実施されるに至っている。FDに関しては，各学部・各研究科において組織的な取り組みが行われるようになってきた点で一定の評価が可能である。

### <2> 学部・研究科等

#### 1) 文学部

卒業生アンケートの「文学部に入学を推奨する理由」の第5位，第6位には「教員が優れている・良い先生に出会えた」「学問・教育・講義のレベルが高い」が入っており，教員の質が維持されていることを示している。また，わずかずつながら，女性や外国人教員

の割合が増えてきていることも、多様な学生の必要に応える上では重要であろう。

## 2) 経済学部

必修・選択必修科目における成績分布の学部会議（教授会）における公表は、いわゆる「楽勝科目」あるいは、極端に厳しい科目といわれるような科目の担当者が、教育・成績評価の仕方を改め、自らの教育方法を再検討する契機となった。

## 3) 法学部

専任教員の配分構成は、専門分野の習熟にとどまらず、隣接分野・教養分野の充実化を図ることにより、幅広い視野をもつ多様な人材を育成し、もって社会における広範な需要に応える教育理念に照らし、適切であると考えられる。FDに関しては、平成15（2003）年以來、「学生による授業評価アンケート」を行う中で、学生のみならず教員の間でも効果的な教育に関わる意識が格段に高まってきた。法律学科関係の専任教員においては、法科大学院（大学院法務研究科）の設置にともない、過渡的な移行措置として11名（政治学科の専任教員1名を含む）が兼任教員（専任他教員）となったが、平成26（2014）年度開始までに所属を確定することが義務づけられているところ、すでに平成22（2010）年度終了の時点において、すべての兼任教員が所属に関する意思決定を行っており、兼任教員の解消は順調に進行している。他方、法学部の日吉教員は外国語教育研究センターの設置講座も積極的に担当し、義塾全体の外国語教育の質の向上に努めている。

## 通信教育課程

各学部選出の学務委員からなる学務委員会は月1度開催されており、そこで通信教育課程にかかわる重要案件が処理されている。既述のように、通信教育課程固有の特質があり、実質的に学務委員会はよく機能していると考えている。

## 5) 医学部

教員の昇進・採用のための個々の選考委員会において、選考資料として教育業績調査票の提出を必須条件とすることで、教育の重要性に対する認識とモチベーションを高めるようにした。医学教育統轄センターが、教育計画の立案、実施、国内外の医学教育情報の収集のために機能している。助教の有期制度を導入し、人事の流動性が高まったと考えている。

## 6) 理工学部

理工学部1・2年次の共通必修科目の教育実施方法・指導方法・教育内容を検討し、教育全般の質的向上を図ることを目的として、「基礎教室会議」「理工学部教育内容検討委員会」が置かれている。教員組織や教員資質の向上に関する指標として、年次アンケート結果およびFDアンケート結果から、カリキュラムや授業の満足度を調査したところ、良好な成果を上げていると判断できる。これは、教室会議、および、理工学概論部会・数学部会・物理学部会・化学部会・英語部会・諸外国語部会・実験部会・情報処理部会・生物学

部会から構成された検討委員会で、それぞれの授業内容のチェック体制が確立されているためであり、また、学部4年間を通じて履修される総合教育科目に関して同様の検討と向上を図るために「総合教育委員会」が置かれ、授業内容・担当教員の点検を行っていることによると考えられる。

毎年、各教員が1年ごとに研究業績等を、個人データとしてさまざまなデータベースに登録し、慶應義塾全体で研究者個人データベースによる教育研究業績として外部に公開されるようになった。このデータベースの入力項目や情報検索、データ集計などの機能が拡充されており、教員組織の整備・昇格に際し、重要な情報となっている。

#### 7) 総合政策学部

SFC 開設以降、現在に至るまで、引き続き2学部1研究科が一体となり、幅広い専門領域をカバーしている教員組織は高く評価できると考える。これらは、学内でのSFC-SFSを通じた調査結果にも顕著に表れている。また、平成17(2005)年度以降に、教員1人が担当する授業コマ数が減少傾向にあることは、カリキュラムに応じた適切な教員組織の編成が行われていることによるものといえる。

#### 8) 環境情報学部

SFC 開設以降、現在に至るまで、引き続き2学部1研究科が一体となり、幅広い専門領域をカバーしている教員組織は高く評価できると考える。これらは、学内でのSFC-SFSを通じた調査結果にも顕著に表れている。また、SFC 開設20周年を機に行われた平成22(2010)年のSFC アニュアルサーベイにより、学生、教員、職員による大規模な自己点検・評価が行われ、提起された問題に対する迅速な対応が行われている。

#### 9) 看護医療学部

教育活動の定期的な実態把握・評価により、若手教員の講義運営および演習展開の能力が向上した。FDに対するニーズ調査、多彩な運用方法の工夫により、直近に開催したFDは、学部全教員の出席率を得て実施することができた。FDの重要性と効果性の認識が浸透してきたといえる。

#### 10) 薬学部

次の諸点が特記すべき事項である。

毎年度末に全教員が教育研究実績を学部長に報告するシステムがある。

教員の実績を5年の任期ごとに検証する組織として再任委員会がある。

任期制にともなう再任審査制度により、教員の資質向上が図られる。

全教員がFDとして薬学教育者ワークショップを受講し、教員個人の資質を向上するようにしている。

学生による授業評価を実施し、授業の改善につなげている。

#### 11) 文学研究科

文学研究科委員の中で文部科学省科学研究費補助金を獲得した者は、平成16（2004）年度には9名であったが、平成22（2010）年度には15名と増えている。こうした競争的研究資金を多く獲得できるようになったのは、教員の資質が充実してきた1つの証しであるといえよう。

年度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
科研費獲得件数	9	11	11	10	12	14	15

#### 12) 経済学研究科

教育課程に相応しい科目担当者の決定については、特に次年度カリキュラムの検討を行う際に、それぞれの領域会議でしっかりと協議をした上で、研究科委員会への最終案を策定している。

#### 13) 法学研究科

教員の新規採用や昇進、その公正さの確保、実効的に機能する教員組織の運営等に関しては明確な規程に則り、厳正かつ適切に行われていると考えている。

#### 14) 社会学研究科

研究科の教育研究にとって適切な人材であれば、学内の部局を問わず委員に任用し、または兼担として授業科目の担当を依頼するという方針は継続的に堅持されている。それがまた、教員任用をはじめとする研究科の重要事項に関する審議・議論の活性化を促進しており、好循環として効果を上げている。

また、教員の資質向上に関しては、FDに関連する諸テーマについてそれらを専門とする研究者が多数、研究科内部に存在しているために、重要なテーマについても自由闊達に議論が行われ、かつ、それぞれの専門的知見によって啓発されることも多い。非常に和やかな雰囲気の中で行われており、研修というような堅苦しさや義務的に参加しているという感覚がなく、研究科委員の中に、企画や参加に関して積極性が醸成されている。

#### 16) 医学研究科

教員の昇進・採用に際しては、選考委員会において、選考資料として教育業績調査票の提出を必須条件とすることで教育の重要性に対する認識とモチベーションを高めるようにした。

助教の有期制度を導入し、人事の流動性が高まった。

#### 17) 理工学研究科

行動規範に基づいた教育者としての行動、学生の意見を参考にした講義改善、研究業績の評価指標に基づいた自己点検、という3項目の責務が明確になった点において効果があったと考えている。

#### 18) 経営管理研究科

海外ビジネス・スクールとの連携という点において効果があったと考えている。経営管理研究科では、社会経済や教育研究の国際化に対応するため、また教員の研究活動の充実のために、研究活動における海外ビジネス・スクールとの連携を促進している。具体的には、中国・清華大学および韓国・KAISTとの共同研究プロジェクトが進行中であるほか、フランス ESSEC や中国復旦大学などとの共同研究アライアンス活動が進められている。また、国際認証 AACSB および EQUIS の取得を契機とした各種国際団体への加入と貢献活動が挙げられる。さらに、アジア地域でのビジネス・スクール連合 AAPBS では、平成22（2010）年の年次大会を慶應義塾が主催し、平成23（2011）年から副会長を務めるなど、貢献を進めている。

#### 19) 政策・メディア研究科

SFC 開設以降、現在に至るまで、引き続き2学部1研究科が一体となり、幅広い専門領域をカバーしている教員組織は高く評価できると考える。これらは、学内でのSFC-SFSを通じた調査結果にも顕著に表れている。また、SFC 開設20周年を機に行われた平成22（2010）年のSFC アニュアルサーベイにより、学生、教員、職員による大規模な自己点検・評価が行われ、提起された問題に対する迅速な対応が行われている。

#### 20) 健康マネジメント研究科

健康マネジメント研究科は、設置後の年数が短いですが、当初の設置計画の内容・目標は実現しており、さらなる効果の検証を今後とも行う予定である。

#### 21) システムデザイン・マネジメント研究科

FDの活動として実施している授業評価アンケートの結果を各教員にフィードバックするとともに、研究科委員会において教員間で教育レベルを一定に保つよう改善に向けた意見交換を定期的に行っている。

#### 22) メディアデザイン研究科

メディアデザイン研究科では、目ざす人材像から、デザイン、技術、マネジメント、政策立案の4つの力を身につけることを目指し、こうした教育を可能とする人員配置をした教員の配置を進めてきている。これは、現在の人員構成が示す通り、それぞれの分野の専門家を配すると共に、各専門家が協力してリアルプロジェクトを推進することが可能な教員を配置することにより実現されている。また、リアルプロジェクトにおいては産学連携を基礎として実施しており、それを推進する教員は成果を厳しく評価されるようになっている。

#### 23) 薬学研究科

慶應義塾大学のもっている総合大学としての利点を活かし、他研究科との連携により研究レベルの向上を図ることとともに、教員間の交流を促進している。

大学院の指導組織は、講座（19講座）と、それを補完する4センターにより適切に編成

されていると考える。教員組織は、教授、准教授、助教を基本とする講座により編成され、大学院の特論講義の担当、学位研究指導が講座を基本に有機的になされている。教員の募集、昇任人事等は、運営委員会で検討され、教授会に諮られた後、推薦委員会が設置され、選考がなされる。その際、大学院担当教員資格が審査される。この審査は採用・昇任時だけでなく毎年実施しており、教員の資質の向上に大いに役立っている。任期制による再任審査資料として、教育研究活動の報告義務があり、恒常的に教員資質の向上を図っている。

#### 24) 法務研究科

教育課程に相応しい教員組織の整備、教員の採用・昇格等における適切な人事、教員の教育者としての資質向上のための試みは、これまでのところは、大いに効果が上がっており、本研究科のファカルティの研究・教育上の能力は、全体として見てもきわめて高度なものとなっていると考えている。

#### 改善すべき事項

##### <1> 大学全体

コアになる科目は専任教員がこれを担当できるようにするという基本方針はほぼ実現を見ている。しかし、今後は学問分野の多様化や新分野の開設にともない、十分な専任教員の配置ができない状況が生じる可能性が大きい。必ずしも学生の側からのニーズが高くない科目については教員の数を減らし、新たな分野に専任教員を配置するなどの工夫が必要であり、あわせて、各学部・各研究科ともに専攻分野ごとの専任教員数の再検討をともなう、今の時代のニーズに対応したカリキュラムの再編成が求められていると考える。

女性が専任教員に占める割合は、大学全体で23.9パーセントに過ぎない。しかも、学部間において格差が大きい。また、多くが語学関連科目に限られ、専門分野の担当者が少ない。平成20(2008)年度から3年間、科学技術振興調整費による「ワークライフバランス研究センター」プロジェクトにより、女性研究者支援のための啓発活動が行われてきたが、いまだ十分ではない。原因の究明とさらなる対応が行われなければならない。

教育の国際化、また教育の内容と視点の多様化という見地からは、教壇に立つ外国籍の専任教員の多寡もその重要な指標になろう。慶應義塾大学においては、専任および有期契約(本務扱い)の外国籍教員は、平成23(2011)年度において95名(うち女性21名)であり、5年前の平成18(2006)年度の68名(うち女性15名)と比較すると約1.4倍に増加している。国別に見たときには極端な偏りがなく、20カ国以上からの教員を任用しているところであるが、今後も、より多くのすぐれた外国人教員を迎えることができるように、任用と勤務条件の両面から新たな対応を検討すべきものと考えている。

FDに関しては、各学部・各研究科において組織的な取り組みが行われるようになってきた点で評価が可能であるが、学部横断的な情報交換と相互努力については今後の課題である。授業評価については、結果の公表の方法、評価の客観性の担保等の点で改善の余地がある。研究評価については、とりわけ文系の諸学部・研究科の教員に関し、その方法について議論があり、いまだ緒に就いていない段階である。今後の検討課題となっている。

## <2> 学部・研究科等

### 1) 文学部

事務の仕事や会議の増加によって、十分な授業準備や研究のための時間がとれず、学問的レベルの維持が難しい点がある。まとまった研究期間をとれる方策が必要である。

### 2) 経済学部

前回の自己評価でも指摘した点だが、学部長職の負担は依然としてきわめて大きく、出席しなければならない委員会の数だけでも30を超えている。このように仕事が一極に集中するシステムについては改善が望まれる。

### 3) 法学部

全授業科目における非常勤講師の担当割合が専任者のそれを上回っており、非常勤講師への依存度が高いままとっている。

#### 通信教育課程

毎年夏と秋になされる通信教育課程のスクーリング授業は、専任教員の担当科目に関わる負担を大きくしている。

### 4) 商学部

現状において、組織運営の責務と負担が一部の教員、特に学部長・学部長補佐・日吉主任に集中しているところに改善を要すべき点がある。

### 5) 医学部

教員の教育研究活動に関して、教育研究FD・セミナーの実施が不十分で、客観的な評価システムも確立されていない。また、一方で、教育関連業務が医学教育統轄センターに過度に集中するため、センター以外の教員との間で教育への問題意識の不均衡が生じている。

### 7) 総合政策学部

厳しい定員枠の中での柔軟かつ戦略的な人事採用システムの改革を試みてはいるものの、いまだ明白な改善が見られないのが、若手教員の採用状況である。高年齢層の教員の定年退職に備え、若年層の教員を採用するための戦略的な人事採用の策定とその実現が望まれる。

### 8) 環境情報学部

厳しい定員枠の中での柔軟かつ戦略的な人事採用システムの改革を試みてはいるものの、いまだ明白な改善が見られないのが、若手教員の採用状況である。高年齢層の教員の定年退職に備え、若年層の教員を採用するための戦略的な人事採用の策定とその実現が望まれる。

#### 9) 看護医療学部

各教員の講義，演習，実習への関与時間数の実態把握は学部教育において実施しているが，多くの教員が関与している大学院教育の実態は加味されていない。実習科目における非常勤実習指導者を十分に確保することが困難となっている。2つのキャンパスに分かれて教員の研究室があるため，教育研究活動およびFD活動の連携・共同に支障をきたしやすいところに問題がある。

#### 10) 薬学部

教員の昇格について，講座まかせにするのではなく，全学部的な立場から，定期的に点検するシステムが必要であると考ええる。

#### 11) 文学研究科

大学の大綱化にともない校務が増加し，教育・研究に割く時間が減少する傾向が続いている。また，論文指導のための面談時間も従来よりも減少する傾向にある。校務をいかに簡素化・効率化させることが喫緊の課題といえる。

この30年の間に文学部の専任教員の数は，約90名から140名を越えるまでに増加した。したがって，特別研究期間や留学制度をさらに拡充し，公平に適応することが求められる。

女性教員のためには，出産・育児と教育・研究との両立について，全塾的に検討が開始されているが，文学研究科もこうした動きを支援する必要があると考ええる。

#### 12) 経済学研究科

教員の研究の成果については慶應義塾研究者情報データベースでの公表等をコンスタントに行っているが，FDに関し，より精力的・具体的な取り組みが必要であると考えている。

#### 13) 法学研究科

FDに関しては，教員の個別的な努力に委ねられている部分が多く，組織的な形での取り組みに欠ける。もっとも，この領域における過度な組織化は形式主義や学生への迎合，人事考課の形をとった教育内容に対する干渉などの弊害を生じさせてしまうことが懸念されるので，安直なFDの導入には慎重であるべきであろう。

他方，近年になって多少なりとも増加してきている「公募」形式の新規教員採用に関しても，依然としてその絶対数は多いとはいえない。この問題へのいっそうの積極的対応が求められる。

#### 14) 社会学研究科

研究科委員・専任教員に関しては，特に改善を要すべきところはない。特任教員に関しても任用内規を定めしたが，実際の任用は外部資金の獲得状況に規定されるので，流動的かつ特殊な性格をもつことは否めない。特任教員は，外部資金による特定のプロジェクトに従事しており，研究科全体の恒常的な教育研究活動においてどのような位置づけにあるの

かが必ずしも明確にはなっていない。特任教員は、当該プロジェクトに関わる一部の研究科委員・専任教員とは日常的に関係があるが、それ以外の委員・教員とはほとんど接触がない。任用後の特任教員が研究科の教育研究活動にどのように関わるのかについての検討が必要である。

また、研究科の専任教員の資質向上に関わる活動については、多額ではないにしても、若干の予算が必要である。学内的な予算の削減対象から外す必要があるであろう。

#### 16) 医学研究科

教員の教育研究活動に関して、教育研究FD・セミナーの実施が不十分で、客観的な評価システムも確立されていない。

#### 17) 理工学研究科

教員の教育・研究面での評価指標が明確になることで成果主義が横行し、手間のかかる人材育成という面で効率化を追求する意見が多くなってくるのは、教育の現場ではふさわしくない。学部1, 2年の科目担当は負担という認識がまだ強く、また、修士課程の研究室運営も、人材育成よりも研究成果に重点が置かれている状況は否めない。

また、平成8(1996)年以降の学部学科組織の細分化により、学科の構成数がカリキュラム運営ぎりぎりの数しかない学科がいくつか存在する。カリキュラム運営に人的余裕がない場合、新しい研究分野の開拓のためのサバティカル制度の利用や、若手教員の育成が滞り活性化が妨げられる。平成23(2011)年度現在の共通枠運用は、その問題点を解決する方向には機能していない。

#### 18) 経営管理研究科

現在の専任教員数は26名(定員28名)で、全日制の修士課程学生約230名のほか、後期博士課程約15名と各種セミナーを担当するには不足しているといわざるを得ない。特に学校運営業務の負担が大きく、教育研究活動の規模や内容について機会損失が生じている。

教員の多様性という点でも改善を要すべき点がある。現在の専任教員は全員男性で、かつ日本人である。大学院制度の規程上および本研究科の特性から、ビジネス・スクールでありながら全員が研究者である。これは、教育水準維持のために教員採用規程を厳密に適用した結果である。しかし、国際化・多様化が進むビジネスを扱う研究科としては、この一様性が弱みと解釈される可能性がある。

#### 19) 政策・メディア研究科

厳しい定員枠の中での柔軟かつ戦略的な人事採用システムの改革を試みてはいるものの、いまだ明白な改善が見られないのが、若手教員の採用状況である。高年齢層の教員の定年退職に備え、若年層の教員を採用するための戦略的な人事採用の策定とその実現が望まれる。

#### 20) 健康マネジメント研究科

健康マネジメント研究科は、設置後の年数が短いですが、当初の設置計画の内容・目標は実現しており、さらなる効果の検証を今後とも行う予定である。

#### 22) メディアデザイン研究科

メディアデザイン研究科は、平成20(2008)年4月に開設されたばかりであり、教育・研究の両面においてようやく具体的な成果が出てきたところである。そういう意味において大きく改善する点はないが、社会の要請を具体的に実現することを目ざした研究科であるため、変化する社会に対して常に分析を行い、求められることを正しく把握し、それにともなった人事を進めることは重要な課題であると考えている。

#### 23) 薬学研究科

慶應義塾大学病院との協力関係を深め、学生実習だけでなく、教員レベルでの連携をさらに強化する。また、研究開発の進展とともに、慶應義塾の強みである産官学の連携を薬学の分野でさらに推進していく。

#### 24) 法務研究科

科目の内容的な特殊性および重要性の観点からすると、研究者教員であるにせよ実務家教員であるにせよ、複数の担当可能な教員の存在が望ましい場合が少なくないが、人材養成のシステムがなお不備であるため、また、人件費の抑制の必要上、十分な手当が出来ていないのみならず、供給源の偏りや年齢構成等による影響も生じている。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### 効果が上がっている事項

##### <1> 大学全体

教員人事については、それぞれの学部・研究科において、かつてのように、後継者人事に終始するというのではなく、一定の中長期的な人事計画の下に、それにもとづいた人事を進めるという体制が次第にできつつあることは評価すべきことであると思われる。既存分野以外の新分野（なかでも学際的な分野）の教員採用を促す仕組みも次第に構築されつつある。また、専任教員1人あたりの学生数も、他の主要私立大学と比べるとかなり少なくなっており、少人数教育を行う基礎ができています。

教員の教育研究活動については、ウェブサイトによる教育研究支援体制が充実しつつある。内外の優れた教員を集めるための、人事処遇体系の柔軟化も、相当程度に進んでいる。

##### <2> 学部・研究科等

#### 1) 文学部

女性教員や外国人教員の割合は増加しつつあるが、現状ではまだ低いので、さらに積極的な採用を目ざしていく。平成23(2011)年度に、はじめて男性教員の育児休暇が適用されたが、今後、そのような制度をさらに自由に活用できる状況の整備が必要となる。

## 2) 経済学部

成績分布の公表，学生から学部長へ匿名で教育改善について提言できる直通メールアドレスの設定は一定の効果を示し始めている。これらの施策を発展させ，いかに，授業評価を弊害がない形で導入するかが，将来に向けての重要な課題となる。

## 3) 法学部

平成21（2009）年度より，法学部と法科大学院間の調整・連携を整備ないし確保することを目的として，各部門に所属する専任教員により構成される連絡協議会が設置され，前述の兼任教員の解消および転籍を含む人事交流において効果を上げている。また，FDに関しては教員の「学生による授業評価アンケート」への参加と公表を，法学部FD授業評価実施委員会が教授会などの場で積極的に呼びかけている。

## 5) 医学部

今後は，教育業績調査票の内容を充実・改定し，教員の昇進・採用の評価資料としての重要性を高め，教育に対するモチベーションをさらに高めるように努める。人事制度委員会の設置により，日々変化する教員配置に対応し，個々の教室・部門でなく，全学的見地からの教員人事を検討することが可能となり，教育・研究の質の確保につながると考えている。医学部執行部と関連教育病院責任者による医学部・関連病院連携協議会の設置により，臨床教育・人事の現況を認識し，教員の適正配置や教室への支援を可能とし，一貫臨床教育を実現するための基盤を構築することが重要な課題となる。

## 6) 理工学部

理工学部では，慶應義塾全体での研究者個人データベースの公開に加え，平成21（2009）年度の教育研究活動から，理工学部独自の年次報告としてウェブサイト公開している。これは，今後過去5年間にわたって掲載することになっており，データの充実が図られる予定である。前述のように，学部ならびに大学院における学事関係の問題を総合的に見つけ出し，その改善・向上を図るために「教育計画委員会」およびFD委員会が置かれている。これらを各学科および教育検討委員会と深く連携させ，総合的な見地において学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織の整備および教員の資質の向上を図ることが将来の課題である。

## 7) 総合政策学部

SFC-SFSによる教育研究活動の評価により，FDが有効的に実施されている点は評価できる。加えて，SFC開設20周年を機に行われた平成22（2010）年SFCアニュアルサーベイにより，学生，教員，職員による大規模な自己点検・評価が行われ，提起された問題に対する迅速な対応がすでに行われている。

## 8) 環境情報学部

継続的に行われているSFC-SFSによる教育研究活動の評価については、さらなる回答率の向上を目指したシステムの改善が必要であり、これによりFDが有効的に実施され、教員の資質の向上が期待できる。また、SFC-SFS、SFC アニュアルサーベイはいずれも内部による自己評価であるため、今後は外部識者による客観的な点検・評価の実施が望まれる。

#### 9) 看護医療学部

教育研究活動およびFD活動の連携・共同の推進のため、遠隔会議システムを有効に利用している。今後、2つのキャンパスで同時に、演習を展開できるような遠隔教育システムのさらなる発展へとつなげたい。FDの考え方が学部教員に浸透してきたことで、今後、個々のニーズが多様化すると予想される。この変化を企画内容に即座に反映させることができるよう、前述のような「FDニーズ調査」を定期的の実施し、時宜を得た内容・方法論を展開したい。

#### 10) 薬学部

6年制への改組に伴う教員組織の充実が図られるとともに、合併による総合大学の利点（他学部教員を授業の講師として活用したり、医学部、看護医療学部の学生との共同のカリキュラムの実施など）を薬学教育に活用している。

#### 11) 文学研究科

現在の傾向を維持し、これをさらに展開させるように努めたい。

#### 12) 経済学研究科

教育課程に相応しい科目担当者の決定については、特に、次年度カリキュラムの検討を行なう際に、それぞれの領域会議でしっかりと協議をした上で、研究科委員会への最終案を策定するというやり方を堅持していることが効果を上げている。

#### 13) 法学研究科

近年、法学研究科政治学専攻でその方式を導入し、比較的的成功を収めている他大学出身の実力者中堅教員を採用するという方向性は一定の効果을上げていると評価されよう。また、ある一定年齢層の教員が集中して存在するため、この先10年以内に生じる教員の大幅な世代交代・入れ替えが必要となるという問題に対しても、学部・研究科の将来を見据えた長期人事構想が実を結びつつある。この方向性は、数年後に同じ問題に直面することになる法律学専攻でも導入する必要がある。

#### 14) 社会学研究科

学内から広く研究科委員や授業科目担当者をリクルートできるように、学内各部局の教育研究活動について、日常的な情報収集によりいっそう努めることが必要である。教員の資質向上をめざす研究科全体の活動が、継続的に行われており、議論の内容からも、資質向上の必要性が多くの研究科委員に共有されつつあるので、継続的に実施する。また活動

の活性化を促進するためにも、講演会以外の方法（具体的な授業・教育活動に関する交流など）についても検討を始める必要がある。また大学院の他研究科を含めて、塾全体の活動との連携を考える必要がある。

#### 15) 商学研究科

商学研究科は、平成24（2012）年度より、ヨーロッパを中心とする世界トップレベルのビジネススクールと多国籍企業の連合体である CEMS に参加し、学生の交換留学を実施する。CEMS によって慶應で学ぶ学生に対しては英語の科目を提供する必要があるが、平成8（1996）年4月から実施している「世界銀行国際租税留学制度」においてすでに必要な英語科目を提供しており、実施に困難はともなわないと考えている。

#### 16) 医学研究科

効果の上がっている事項としては、教育業績調査票の内容を充実させることにより、教員の昇進・採用の際の評価資料としての重要性が高まり、教育に対するモチベーションをさらに高めることが可能となったことを指摘できる。また、人事制度委員会の開設により、日々変化する教員配置に対応し、個々の教室・部門でなく、全学的見地からの教員人事を検討することが可能となり、教育・研究の質が確保される効果を生んでいることも重要だと考えている。

#### 17) 理工学研究科

教員の自己点検項目が明確になった点が、教育・研究における人材育成成果として結びついているかどうかを点検する仕組みが必要である。大学院の場合は多くの学生の最終出口であるので、人材育成、学力として成果が上がっているか、また、科学技術に貢献する研究業績として成果が上がっているかを点検しなくてはならない。教育計画委員会で外国の大学における qualifying examination 等の調査を行い検討するとともに、産業界からの卒業生の評価を収集する方策を就職支援業務と関連づけて学生課および関連委員会で検討するのが相応しい。

#### 18) 経営管理研究科

これまでも成果を上げている、海外ビジネス・スクールとの連携をさらに進める。経営管理研究科および世界各地を代表するビジネス・スクール4校により、研究および提言を目的とする「ビジネスと社会に関する評議会」が平成23（2011）年6月に設立され、平成24（2012）年度の本格始動に向けて準備中である。

#### 19) 政策・メディア研究科

継続的に行われているSFC-SFSによる教育研究活動の評価については、さらなる回答率の向上を目指したシステムの改善が必要であり、これによりFDが有効的に実施され、教員の資質の向上が期待できる。また、SFC-SFS、SFC アニュアルサーベイはいずれも内部による自己評価であるため、今後は外部識者による客観的な点検・評価の実施が望まれる。

## 20) 健康マネジメント研究科

健康マネジメント研究科は、設置後の年数が短いため、今後の一定期間は、設置時の計画を基本に、その強化・充実に向けた運営に取り組む予定である。

## 21) システムデザイン・マネジメント研究科

グローバル化に対応するため、英語授業の充実を目指したカリキュラムの改善を行っており、それが効果を上げている。それにともない、英語講義の担当教員の補充、および各教員による英語講義の質的向上を目指した対応を進めていきたい。

## 22) メディアデザイン研究科

メディアデザイン研究科では、常に新しい社会の要請を分析し、求められる人材像を更新していくことが不可欠であり、そのことが効果を上げている。そうした新しい要請に対応できる教員を常に配置し続ける工夫が必要である。そのため、こうした要請に応じてカリキュラムを改訂しながら必要な教員を採用できるように準備を進めているところである。特に、新たな国際連携コースの計画を推進するとともに、それにとまなう教員の人事を進めているところである。

## 23) 薬学研究科

すでに薬科学専攻では、医学研究科と連携した教育プログラムを実践しており、相互の教員が学生の指導を行う機会も増えている。今後は、薬学専攻においても、医学研究科の教員との連携により、特に臨床分野における教育・研究の質の向上を図ることとしている。

## 24) 法務研究科

研究者教員に関しては、学界レベルにおける人材の養成を目的としたシステムとして、固有の助教制度を整備する一方、より一層流動性を高め、また、キー・コンセプトの1つである学際性のある新領域・テーマを開拓して行くために、他大学・他研究科出身の若手・中堅の研究者教員を積極的に採用してきた。

### 改善すべき事項

#### <1> 大学全体

今後の課題としては、国際的な水準にある国内外の研究者任用を促進することが望まれる。また、全学的に、学部・研究科を問わず、既存分野以外の新分野（なかでも学際的な分野）の教員採用を促す仕組みの構築が現在以上に進められなければならない。それぞれの学部・研究科において、後継者人事にとどまらず、専任教員、有期専任教員、非常勤教員ごとに任用のポリシーを具体化・果たすべき役割の明確化をはかり、中長期的な人事計画を策定するとともに、それにもとづいた人事を進めるという体制を確立すべきであろう。女性教員をさらに増加させることも課題となる。

専任教員1人あたりの学生数については、財政的な制約条件の下であっても、今後ともその削減に努めることが各学部・各研究科の課題である。

教員の教育研究活動をそれぞれの学問の性質に応じて適切に評価できる仕組みを漸次的に形成する努力がなされなければならない。ウェブサイトによる教育研究支援体制はこれをさらに発展させることが可能であり、いくつかの学部・研究科で行われているように、たとえば、実際の授業をサイト上の動画により視聴できるようにすることにより、授業の水準を高め、また、教員が相互に授業を視聴するという形で、これをFDのために用いることも可能となるであろう。

内外の優れた教員を集めるという目的達成を促進するためには、人事処遇体系を柔軟化し、従来にない形での任用を可能にすることも検討に値する。あわせて、新しい時代の教育方法に適合した教育支援要員を充実させることも重要な課題となる。

## <2> 学部・研究科等

### 1) 文学部

平成23(2011)年度は、学事日程の見直しを通して、春休み期間によりまとまった研究時間を確保できるよう改善した。今後、所属教員数にふわしい研究期間枠の増加などが検討されるべきであろう。

### 2) 経済学部

教員採用が、従来科目担当者の退職にともなう補充人事になりがちな点を是正するために、「専門科目人事調整委員会」が設置されたが、まだ十分に機能を発揮しているとはいえない。従来科目で不要なものと、新たに必要とされる科目を判断し、時代の変化を踏まえて教員構成を変えることができるようにする必要がある。

### 3) 法学部

法律学科では、法科大学院への転籍者の補充という観点のみならず、法律分野の変容・発展を視野に入れながら必要な採用人事を適切に行うべく、平成22(2010)年度より、専任者会議において短期・中長期的な人事計画を検討している。

### 通信教育課程

夏季・夜間のスクーリングについては、一部の教員に負担がかかりすぎているきらいがある。通学課程とならんで義塾の教育の一翼を担う通信教育課程についても、各教員が積極的に関与していく必要がある。

### 4) 商学部

学部長・学部長補佐・日吉主任に集中している組織運営の責務・負担の軽減と教員間における負担の公平化のための具体的施策を、既存あるいは新設の委員会などにおいて検討することが必要である。

また、現在、商学部で作成している「商学部憲章および行動指針」には、組織の運用に

関して以下のような改善の指針が含まれている。

人事の自律性を堅持し、自立的な組織運営に徹し、常に自己改革に努める。

学部は運営参画に対する教員の機会均等化に努める一方、すべての教員は学部運営に積極的に参加する責務を負う。

今後、これらの指針に関し、教員間でさらに議論を重ね、これらを具体化する方策について検討していくこととしている。

#### 5) 医学部

今後、研究・診療活動より低い、教育活動への評価を見直し、実効性のある教育インセンティブ制度を確立することが求められている。医学教育統轄センター以外の各教室・部門に所属する教員のFDをさらに進めることが必要だと考えている。

#### 7) 総合政策学部

SFC-SFS, SFC アニュアルサーベイはいずれも内部による自己評価であるため、今後は外部識者による客観的な点検・評価の実施が必要と考えられる。さらに、SFC の理念やグランドデザインを実現するための、人事採用システムのさらなる透明化による明確な教員組織の編成が求められていると考える。

#### 8) 環境情報学部

SFC の理念やグランドデザインを実現するための、人事採用システムの透明化による明確な教員組織の編成が求められる。特に、SFC の将来を担う若手教員の積極的な採用を旨とし、人材採用の議論の場としての「人事アゴラ」を充実させ、継続的に開催していくこととともに、さらなる SFC 独自の人事構想の策定などが必要である。

#### 9) 看護医療学部

学部と大学院の授業担当、研究指導の実態を、包括的に把握し評価する方法を検討していく必要がある。実習における指導体制については、大学病院を中心とした臨床現場における実践家による指導体制を設置できるよう、病院と連携したシステム作りが必要である。あわせて、FDにおいても、教育能力や研究能力の発達に通じる内容・方法論の進化が必要である。

#### 10) 薬学部

再任審査の目的以外に、教員の実績データを教員のモチベーションを高めるような教員評価を行うことを検討すべきである。また、総合大学の利点をさらに活かし、他学部との連携協力を深め、教育研究の実を上げることに努めるべきである。

#### 11) 文学研究科

増え続ける校務によって、研究専念時間が実質上短縮されてきているが、教育・研究を優先的に考え、校務の効率化を図り、教員の負担を軽減することに努めるべきである。な

お、FD活動については、大学院に相応しい形態を多方面から慎重に協議をしつつ、決めてゆくことが望ましい。

#### 12) 経済学研究科

FDに関して、学習指導会議や大学院教育改革委員会での検討を進めていくなどして、より精力的・具体的な取り組みを行っていくことが必要である。

#### 13) 法学研究科

FDの安易な導入に関する問題点は先に指摘した通りだが、個別的な教員の努力にゆだねられている現状は是認されるものではない。外部評価の可能性も含め、何らかの建設的な工夫を凝らした対応が図られなければならない。

#### 14) 社会学研究科

特任教員と研究科委員・専任教員との交流の機会を設ける。また、教員の資質向上活動にかかわる予算の確保に関しては、大学当局と精力的に交渉することが必要である。

#### 16) 医学研究科

今後の課題としては、教育活動への評価を見直し、実効性のある教育インセンティブ制度を確立することが挙げられる。また、大学院の講義、実習をさらに改善・充実し、学生が広く、そして深い学問を修得するためのカリキュラムを構築する必要がある。さらに、各教室・部門に所属する教員のFDをさらに進めることが要請されていると考える。

#### 17) 理工学研究科

教育面での貢献は、研究成果ほど明確に現れない。大学院の人材育成の目標が、多様性に埋もれて明確に定まっていないため、論文発表成果等ですり替えられてしまっている。これから10年の大学院での人材育成を集中的に議論し、教育メニューへの個々の教員の貢献タスクを明確にする必要がある。そして、学部のカリキュラム運用だけでなく、大学院における人材育成をも基軸に捉えた、学科の要員枠、共通枠運用を議論する必要がある。この点は、大学院の教育理念・目的と関連させて、平成26(2014)年に向け、企画室会議での議論を全体に広げていくように努めたい。

#### 18) 経営管理研究科

教員数については、専任教員の定員枠拡大にむけて大学本部と交渉にあたるほか、教員の事務負担を軽減するため、広報・渉外専任の職員の確保を計画している。また、専任教員の多様性確保には限界があるため、非常勤講師や特別研究教授として多様な人材を雇用・招聘することなどにより対応している。特に、平成23(2011)年度から、実務界で活躍し、大学以外に本務を有する人に2~3年という有期で教授の職位を付与し、先端的な教育科目の担当を依頼する「特別招聘教授」制度を開始している。

#### 19) 政策・メディア研究科

SFC の理念やグランドデザインを実現するための、人事採用システムの透明化による明確な教員組織の編成が求められる。特に、SFC の将来を担う若手教員の積極的な採用を目指し、人材採用の議論の場としての「人事アゴラ」を充実させ、継続的に開催していくこととともに、さらなる SFC 独自の人事構想の策定などが望まれる。

#### 20) 健康マネジメント研究科

健康マネジメント研究科は、設置後の年数が短いため、今後の一定期間は、設置時の計画を基本にその強化・充実に向けた運営に取り組むほか、高齢社会の進行に伴う新たな教育分野の検証を組織的・継続的に取り組む必要がある。

#### 22) メディアデザイン研究科

変化する社会に対応するため、単に複数の分野の教員を確保するだけでなく、多様な価値観をもった社会を反映するため、ジェンダーバランス、年代バランスといったことも考慮して教育・研究組織を構成する必然性がある。現在、35歳以下の若手教員は特任教員のみで構成されており、こうした状況の改善を図ることが急務である。また、女性教員は専任教員2名のみであり、これについても改善を図る努力が不可欠であると考えられる。

#### 23) 薬学研究科

慶應義塾大学病院との協力関係を深め、学生実習だけでなく、教員レベルでの連携をさらに強化する。また、研究開発の進展とともに、慶應義塾の強みである産官学の連携を薬学の分野でさらに推進することに努める。

#### 24) 法務研究科

実務家教員の供給源が、領域・科目ごとに偏り、また相互に独立し過ぎていることもあり、法務研究科全体としての教育課程を考えていく上で、実務家教員の採用ならびに養成のためのシステムを改善することが必要である。そのことに加え、より能動的かつ協調的な働きを確保するための一般的な文化作りも必要である。

### 4. 根拠資料

- 03-R-001 慶應義塾大学学部学則（既出：11-1-1）
- 03-R-002 慶應義塾大学大学院学則（既出：11-1-1）
- 03-R-003 『慶應義塾の活動と財務状況 2010年度事業報告書』（既出：09-4-2）
- 03-R-004 女性が専任教員に占める割合 / 専任教員が授業を担当する比率 / 専任者数1に対する兼任教員比率
- 03-R-005 慶應義塾大学 塾生向けWebシステム
- 03-R-007 外部研究資金・塾内助成（研究支援センター本部）ウェブサイト
- 03-R-009 『文学部卒業生アンケート調査報告書』（既出：01-R-016）

- 03-R-010 『慶應義塾百年史』（抜粋）
- 03-R-012 経済学部学部会議記録（抜粋）（2010年度 06-10A , 11-10A , 09-10A , 04-10A）
- 03-R-013 法学部ウェブサイト：教員紹介（既出：02-R-050）
- 03-R-014 『平成23年度 法学部講義要綱・シラバス（三田キャンパス）』（既出：04-1-1-03-3）
- 03-R-015 『2010年度 学生による授業評価アンケート 集計結果』
- 03-R-016 『慶應義塾大学商学部 憲章および行動指針（試案）』（既出：11-1-2-04-2）
- 03-R-021 商学部教育メディア賞運用規則（既出：11-1-2-04-1）
- 03-R-022 商学部教授会記録 各号（非公開）
- 03-R-025 理工学部ウェブサイト（既出：01-R-037）
- 03-R-026 理工学部・理工学研究科 入学定員・在学者数
- 03-R-027 理工学部ならびに大学院理工学研究科に存在する改善に関わる組織の連関
- 03-R-029 理工学部・理工学研究科 FD基本方針・ガイドライン・組織図
- 03-R-030 FD講演会のお知らせ
- 03-R-031 各部会・各学科 FD実施報告書（非公開）
- 03-R-032 教育内容検討委員会規程（理工学部・理工学研究科 諸規程・内規集）（既出：11-1-2-06-1）
- 03-R-033 理工学部 年次アンケート集計結果（非公開）（既出：02-R-036）
- 03-R-034 2010年度FD回答結果分析（非公開）
- 03-R-035 総合教育委員会規程（理工学部・理工学研究科 諸規程・内規集）（既出：11-1-2-06-1）
- 03-R-036 理工学部・理工学研究科教育計画委員会規程（既出：11-1-2-06-1）
- 03-R-037 『未来を創る大学 -慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス（SFC）挑戦の軌跡』慶應義塾大学出版会，2004
- 03-R-042 総合政策学部，環境情報学部，大学院政策・メディア研究科専任教員昇任に関する応募要領
- 03-R-045 SFC で幸福に生きる方法（抜粋）（既出：01-R-049）
- 03-R-046 『教育指標の国際比較（平成23（2011）年版）』（抜粋）
- 03-R-047 SFC 専任教員の年齢構成
- 03-R-048 SFC-SFSウェブサイト（既出：02-R-042）
- 03-R-049 看護医療学部ウェブサイト（既出：01-R-054）
- 03-R-050 看護医療学部 FDのテーマ（2008-2011）
- 03-R-054 経済学研究科ウェブサイト（既出：01-R-063）
- 03-R-055 『経済学研究科委員会規程集 [ ]（抜粋）』（既出：11-1-2-12）
- 03-R-056 『慶應義塾大学大学院法学研究科2011』（既出：01-2-2-13）
- 03-R-058 社会学研究科FD講演会 2009年度，2010年度
- 03-R-059 「慶應義塾大学大学院商学研究科2011」（既出：01-2-2-15）
- 03-R-060 商学研究科委員会記録（2010年12月14日，2011年1月18日，5月17日，6月21

- 日，7月12日)
- 03-R-062 慶應義塾大学工学部・大学院理工学研究科行動規範(既出: 11-1-2-06-2)
  - 03-R-063 工学部教員「年次報告」記入(例)
  - 03-R-064 2011年現在の学科要員枠と職位分布
  - 03-R-065 2005年度新専修組織構築答申書(総合人事計画委員会)(非公開)(既出: 02-R-058)
  - 03-R-066 理工学研究科資格審査委員会規程(既出: 11-1-2-06-1)
  - 03-R-067 資格審査による大学院教育・研究指導・運営資格人数の推移 2007-2011
  - 03-R-068 大学院非常勤担当科目数推移
  - 03-R-070 共通枠人事運用(非公開)
  - 03-R-071 理工学研究科修士2年教育調査アンケート結果(2006-2010)(非公開)
  - 03-R-074 経営管理研究科内委員会・タスクフォースリスト
  - 03-R-075 経営管理研究科 修士基礎科目8領域ごとの教員リスト
  - 03-R-076 経営管理研究科 後期博士研究教育分野9領域ごとの教員リスト
  - 03-R-078 SFC アゴラ開催記録(2011~2006年度)
  - 03-R-079 SFC アニュアルサーベイ2010(年次調査)結果と即時対応項目(既出: 01-R-051)
  - 03-R-080 健康マネジメント研究科ウェブサイト(既出: 01-R-101)
  - 03-R-081 『慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科2012』(既出: 01-R-103)
  - 03-R-082 『慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科ガイド2011』(既出: 04-1-1-20-1)
  - 03-R-083 2011(平成23)年度 大学院健康マネジメント研究科(修士課程・後期博士課程)入学試験要項(既出: 05-1-2-20)
  - 03-R-084 『医薬経済学のすすめ 日本製薬工業協会寄付講座「医薬経済学教育研究プログラム」のご案内』(既出: 02-R-070)
  - 03-R-085 システムデザイン・マネジメント研究科ウェブサイト(既出: 01-R-110)
  - 03-R-088 システムデザイン・マネジメント研究科 授業評価アンケート(既出: 01-R-111)
  - 03-R-090 法科大学院教育の実施状況調査(文部科学省)回答(抜粋)
  - 03-R-091 法務研究科 2010年度各種委員会活動報告(FD委員会)
  - 03-R-092 法務研究科 2011年度春学期授業評価アンケート実施案内
  - 03-R-093 『塾生ガイド2011 慶應義塾大学/通信教育課程』(既出: 04-1-1-25-1)
  - 03-R-094 『2011年度 慶應義塾大学通信教育課程 入学案内』(既出: 01-2-2-25)