

### 基準3 教員及び教育支援者

#### (1) 観点ごとの分析

観点3-1-①： 教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

##### 【観点到る状況】

学部、大学院、学内共同教育研究施設における教員組織の基本方針は、「国立大学法人一橋大学基本規則」において定めている（資料3-1-①-1）。

各研究科及び教育部に置く課程、専攻及び講座、各学部、各学部に置く学科及び科目等については、「一橋大学の大学院の専攻及び講座等に関する規則」において定めている（資料3-1-①-2）。

さらに、教育研究に係る責任の所在については、「国立大学法人一橋大学基本規則」第33条、第33条の2、第33条の3及び第37条において定めている（資料3-1-①-3）。

以上の全体的枠組みにより、教員の適切な役割分担、組織的な連携体制の確保、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がとられている。

具体的に一部局を例にとれば、言語社会研究科の組織は、教育目標により第一部門と第二部門に分かれており、第一部門は、同研究科教員と東京学芸大学からの連携教員によって構成され、また第二部門は、同研究科教員と本学の国際教育センター、国立国語研究所からの連携教員によって構成されている（別冊資料1）。同研究科教員で、全学共通教育科目を担当する教員は、言語社会研究科委員会に所属するとともに、全学共通教育教員会議を通じて、担当科目に関する事項の意思決定に関わっている。また、研究科長1人、評議員1人による執行部責任体制をとっている。

資料3-1-①-1 「国立大学法人一橋大学基本規則」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/41690210000100000000/41690210000100000000/41690210000100000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/41690210000100000000/41690210000100000000/41690210000100000000.html)

資料3-1-①-2 「一橋大学の大学院の専攻及び講座等に関する規則」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/41690210000800000000/41690210000800000000/41690210000800000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/41690210000800000000/41690210000800000000/41690210000800000000.html)

資料3-1-①-3 教育研究に係る責任の所在（「国立大学法人一橋大学基本規則」より抜粋）

（研究科長及び学部長）

第33条 各研究科に、研究科長を置き、当該研究科の教授をもって充てる。商学研究科長、経済学研究科長、法学研究科長及び社会学研究科長は、学部長を兼ねる。

2 研究科長及び学部長は、当該研究科又は当該学部に関する業務を掌理する。

（略）

（研究部長及び教育部長）

第33条の2 研究部に、研究部長を置き、当該研究部の教授をもって充てる。国際・公共政策研究部長は、教育部長を兼ねる。

2 研究部長及び教育部長は、当該研究部又は当該教育部に関する業務を掌理する。

（略）

<p>(法科大学院長)</p> <p>第 33 条の 3 法科大学院に、法科大学院長を置く。</p> <p>2 法科大学院長は、法科大学院に関する業務を掌理する。</p> <p style="text-align: right;">(略)</p> <p>(学内共同教育研究施設等の長)</p> <p>第 37 条 学内共同教育研究施設、保健センター及び学生支援センターに、それぞれ施設の長（本条において「センター長」という。）を置き、本学の理事（副学長）又は教授若しくは准教授をもって充てる。</p> <p>2 センター長は、当該施設に関する業務を掌理する。</p>
---

## 別冊資料 1

『平成 26 年度一橋大学大学院学生便覧』

「V\_5. 大学院言語社会研究科授業担当教員名簿」（147-148 頁）

## 【分析結果とその根拠理由】

「国立大学法人一橋大学基本規則」、「一橋大学の大学院の専攻及び講座等に関する規則」などにより、教員の適切な役割分担、組織的な連携体制、教育研究に係る責任の所在が明確な教員組織編製の枠組みを定め、適切に運営している。

各部局についても、言語社会研究科の例に示されるとおり、責任体制を明確にした組織編制を行っている。

これらのことから、教員の適切な役割分担のもとで、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織を編制していると判断する。

**観点 3-1-②： 学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。**

## 【観点に係る状況】

学士課程の教育を担当する教員数は、次のとおりとなっている。

- ・ 商学部：86 人（専任教員 60 人（うち教授 36 人）、非常勤教員 26 人）
- ・ 経済学部：57 人（専任教員 47 人（うち教授 25 人）、非常勤教員 10 人）
- ・ 法学部：75 人（専任教員 56 人（うち教授 42 人）、非常勤教員 19 人）
- ・ 社会学部：70 人（専任教員 58 人（うち教授 43 人）、非常勤教員 12 人）

これらはいずれも、大学設置基準の上で必要となる専任教員数を上回るものとなっている。

なお、学士課程における教員 1 人当たりの学生数は、学士課程全学部平均で 15 人となっている。

また、各学部において、課程修了時に学生が身に付けているべき専門知識・能力を学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）として定めており、その達成に必要な科目を「教育上主要と認める授業科目」と定義している。

学部教育における教育上主要な授業科目はゼミナールをはじめとする必修科目であり、ほとんどの必修科目に、担当教員として専任の教授又は准教授を配置している。

全学共通教育における教育上主要な科目（必修科目・選択必修科目）にも専任の教授又は准教授を配置しており、外国語科目等には非常勤講師も配置している。

## 【分析結果とその根拠理由】

学士課程については、商、経済、法、社会の 4 学部全てにおいて、大学設置基準上必要とされる専任教員数

を確保している。

また、学部教育における教育上主要と認める授業科目（必修科目）については、そのほとんどに専任教員を配置している。

これらのことから、学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されており、また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置していると判断する。

### 観点3-1-③： 大学院課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。

#### 【観点に係る状況】

法人化以前の定員から本学人件費抑制計画の抑制数を考慮の上、必要教員数を確保している。

大学院課程の教育を担当する教員数は、次のとおりとなっている。

- ・ 商学研究科：100人（研究指導教員60人（うち教授37人）、研究指導補助教員0人、非常勤教員40人）
- ・ 経済学研究科：96人（研究指導教員66人（うち教授38人）、研究指導補助教員0人、非常勤教員30人）
- ・ 法学研究科：23人（研究指導教員23人（うち教授14人）、研究指導補助教員0人、非常勤教員0人）
- ・ 社会学研究科：73人（研究指導教員58人（うち教授43人）、研究指導補助教員0人、非常勤教員15人）
- ・ 言語社会研究科：23人（研究指導教員16人（うち教授11人）、研究指導補助教員0人、非常勤教員7人）
- ・ 国際企業戦略研究科：83人（研究指導教員30人（うち教授18人）、研究指導補助教員0人、非常勤教員53人）

また、専門職学位課程の教育を担当する教員数は、次のとおりとなっている。

- ・ 法科大学院：60人（専任教員23人（うち教授17人）、非常勤教員37人）
- ・ 国際企業戦略研究科：49人（専任教員20人（うち教授11人）、非常勤教員29人）
- ・ 国際・公共政策大学院：39人（専任教員19人（うち教授13人）、非常勤教員20人）

これらはいずれも、大学院設置基準又は専門職大学院設置基準の上で必要となる研究指導教員数、専任教員数を上回るものとなっている。

なお、大学院課程及び専門職学位課程における教員1人当たりの学生数は、大学院課程及び専門職学位課程全体の平均で、4人となっている。

#### 【分析結果とその根拠理由】

大学院課程については、全ての研究科において、大学院設置基準上必要とされる研究指導教員数を確保している。

専門職学位課程についても、全ての専門職大学院において、専門職大学院設置基準上必要とされる専任教員数を確保している。

なお、大学院課程及び専門職学位課程における教員1人当たりの学生数は、大学院課程及び専門職学位課程全体の平均で4人となっており、本学が従来から特徴とする少人数教育が実現されている。

これらのことから、大学院課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されていると判断する。

観点3-1-④：大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【観点に係る状況】

中期計画において、教員活動の活性化に資する計画を定めている（資料3-1-④-1）。それをもとに、外国人教員・任期付教員の採用や公募制の拡充、女性教員採用の促進、サバティカル制度、ジュニア・フェロー制度、テニユア・トラック制度、年俸制の導入等の取組を実施している。

教員の年齢構成、男女構成、外国人教員の任用状況は資料3-1-④-2、資料3-1-④-3のとおりとなっている。

研究プロジェクトの実施に際し、弾力的に多様な人材の確保を必要とする場合等に対応するため、「国立大学法人一橋大学の教員の雇用に関する規則」において、教員の任期制について定めている（資料3-1-④-4）。

女性教員採用促進のための取組としては、研究科ごとの女性教員比率を高める数値目標及び女性教員採用の促進に係る検討状況を取りまとめるため、男女共同参画推進本部を設置している（資料3-1-④-5）。また、平成25年度に、独立行政法人科学技術振興機構の科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に採択され、「男女共同参画推進室」を設置し、出産・育児介護期間中の女性研究者等が研究を推進できる環境の整備に取り組んでいる（資料3-1-④-6）。この取組を通じて、博士号を取得した女性大学院生が研究者としての職位を得るようにするとともに、女性研究者の新規採用者の比率や、女性教員在職者数の教授の比率を増加させようとしている。

サバティカル制度は、専任教員が研究教育の発展と自己の専門分野に関する研究教育能力向上のために、自主的調査研究に専念できる研修期間のことであり、平成24年度は11人、平成25年度は9人がこの制度を活用している（資料3-1-④-7）。

また、各研究科において契約教員（ジュニア・フェロー等）の採用を行っている（別添資料3-1-④-A）。この制度は、若手研究者の教育面のキャリア形成を支援する目的を持ち、毎年15～17人程度の各研究科博士後期課程修了者（又は修了予定者）を採用している（資料3-1-④-8）。

さらに、経済学研究科では、テニユア・トラック制度の導入を開始している（別添資料3-1-④-B）。

加えて、グローバル化に対応するため、高等教育の高度化、国際化、流動化を巡る諸課題を包括的に研究し、高質なモビリティを促進する制度及び活動を企画設計、配信することを目的として、平成26年4月に開設した森有礼高等教育国際流動化センターでは、年俸制の導入を開始している（別添資料3-1-④-C）。

資料3-1-④-1 教員活動の活性化に資する計画（中期計画（平成22年3月31日 文部科学大臣認可）より抜粋）

<p>I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 教育に関する目標を達成するための措置</p> <p>(1) 教育内容及び教育の成果等に関する目標を達成するための措置</p> <p>⑧ 部局ごとの特色に応じ、外国人ないし外国での教育経験をもつ教員を増加させるとともに、教員の協働により教育効果を上げ、教育の質を改善する。</p> <p>2 研究に関する目標を達成するための措置</p> <p>(2) 研究実施体制等に関する目標を達成するための措置</p> <p>③ 各研究科は女性教員比率を高める数値目標を定め、女性教員採用を促進する。</p> <p>④ 研究との両立を図るべく出産・育児支援を行う。</p> <p>⑪ ジュニア・フェロー制度を充実させ活用を図る。</p> <p>II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>⑤ 教員の再雇用制度を促進する。また、女性教員、外国人及び外国での教育経験を持つ教員の増加を図る。多様な人材を確保しグローバル化を推進するため、人事・給与システムの弾力化に取り組む。特に、適切</p>
---

な業績評価体制を整備して年俸制を導入・促進する。  
 ⑧ 毎年度、教職員の個人評価を実施し、その結果を教育研究及び業務運営の活性化等に反映させる。

資料3-1-④-2 教員の年齢構成（平成26年5月1日現在）

部局名	年齢					計
	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	
商学研究科・商学部	0(0)	10(1)	23(5)	20(2)	7(0)	60(8)
経済学研究科・経済学部	0(0)	9(0)	13(3)	22(8)	3(0)	47(11)
法学研究科・法学部	0(0)	4(0)	22(4)	25(5)	5(1)	56(10)
社会学研究科・社会学部	0(0)	8(3)	22(3)	24(7)	3(0)	57(13)
言語社会研究科	0(0)	3(0)	6(2)	8(1)	0(0)	17(3)
国際企業戦略研究科	0(0)	5(0)	8(2)	13(1)	4(0)	30(3)
経済研究所	1(0)	5(0)	12(2)	9(1)	3(0)	30(3)
その他学内共同利用施設等	0(0)	7(3)	6(3)	6(3)	1(0)	20(9)
大学全体（計）	1(0)	51(7)	112(24)	127(28)	26(1)	317(60)
比率（％）	0.32%	16.09%	35.33%	40.06%	8.20%	100.00%

※括弧内は助手の数（外数）

資料3-1-④-3 教員の男女構成、外国人教員の任用状況（平成26年5月1日現在）

部局名	教員数			女性比率 (%)	外国人教員数		
	男	女	計		男	女	計
商学研究科・商学部	53(1)	7(7)	60(8)	11.67%	2(0)	1(0)	3(0)
経済学研究科・経済学部	44(0)	3(11)	47(11)	6.38%	1(0)	0(0)	1(0)
法学研究科・法学部	44(1)	12(9)	56(10)	21.43%	4(0)	0(0)	4(0)
社会学研究科・社会学部	42(2)	15(11)	57(13)	26.32%	1(0)	0(0)	1(0)
言語社会研究科	14(0)	3(3)	17(3)	17.65%	0(0)	1(1)	1(1)
国際企業戦略研究科	27(0)	3(3)	30(3)	10.00%	3(0)	1(0)	4(0)
経済研究所	24(0)	6(3)	30(3)	20.00%	1(0)	0(0)	1(0)
その他学内共同利用施設等	15(3)	5(6)	20(9)	25.00%	1(0)	1(0)	2(0)
計	263(7)	54(53)	317(60)	17.03%	13(0)	4(1)	17(1)

※括弧内は助手の数（外数）

資料3-1-④-4 教員の任期制（「国立大学法人一橋大学の教員の雇用に関する規則」より抜粋）

（雇用期間を定めることができる教員）  
 第2条 学長は、次の各号のいずれかに該当するときは、教員を雇用期間を定めて雇用することができる。  
 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。  
 二 助教の職に就けるとき。  
 三 本学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。  
 2 雇用期間は、当該教育研究組織の長の意見を徴し学長が別に定める。再任についても同様とする。

資料3-1-④-5 「国立大学法人一橋大学男女共同参画推進本部規則」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/42590210004400000000/42590210004400000000/42590210004400000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/42590210004400000000/42590210004400000000/42590210004400000000.html)

資料3-1-④-6 「国立大学法人一橋大学男女共同参画推進室規則」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/42590210016000000000/42590210016000000000/42590210016000000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/42590210016000000000/42590210016000000000/42590210016000000000.html)

資料3-1-④-7 「一橋大学教員のサバティカル研修に関する規則」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/41790210010100000000/41790210010100000000/41790210010100000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/41790210010100000000/41790210010100000000/41790210010100000000.html)

資料3-1-④-8 ジュニア・フェロー制度による若手研究者確保のための任期付専任講師雇用状況

	商学研究科・ 商学部	経済学研究科・ 経済学部	法学研究科・ 法学部	社会学研究科・ 社会学部	計
平成24年度	5	2	4	6	17
平成25年度	5	2	4	6	17
平成26年度	3	2	4	6	15

- ・ 別添資料3-1-④-A  
各研究科の平成26年度ジュニア・フェロー募集要項
- ・ 別添資料3-1-④-B  
「通常任用審査請求権を伴う任期付き任用の実施に関する申し合わせ」
- ・ 別添資料3-1-④-C  
「年俸制教育職員給与規則の適用者について」

#### 【分析結果とその根拠理由】

中期計画に基づき、多様な人材（外国人、女性、任期制等）の確保、サバティカル制度の拡充、若手研究者のキャリア形成支援（ジュニア・フェロー制度、テニユア・トラック制度）、年俸制の導入などを打ち出し、教員組織の活動をより活性化するための様々な措置を講じている。

これらのことから、大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置を講じていると判断する。

観点3-2-①： 教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

#### 【観点に係る状況】

教員の採用、昇格の基準については、「国立大学法人一橋大学教員選考基準」において定めている（資料3-2-①-1）。

特に教育上の指導能力に関しては、同基準において、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」であることを、教授、准教授、講師及び助教になるための資格として明記しており、これに基づき、各研究科において指導能力の評価を実施している。

特に、言語社会研究科では、教員の採用、昇格に当たり、教員選考基準に従い、さらに研究科の事情を勘案して、教育実績や指導能力のチェックを行っている。新任採用に関しては、審査委員会による面接を実施して、研究能力、教育能力を総合的に判断している。

資料3-2-①-1 「国立大学法人一橋大学教員選考基準」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/41690210008500000000/41690210008500000000/41690210008500000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/41690210008500000000/41690210008500000000/41690210008500000000.html)

【分析結果とその根拠理由】

「国立大学法人一橋大学教員選考基準」により、教員の採用基準や昇格基準等を明確に定め、適切に運用している。学士課程における教育上の指導能力の評価、大学院課程における教育研究上の指導能力の評価は、新任採用において面接を実施するなどの方法でチェックを行っている。

これらのことから、教員の採用基準や昇格基準等を明確に定め、適切に運用しており、特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価を行っている判断する。

**観点3-2-②： 教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。**

【観点に係る状況】

教員の教育及び研究活動等に関する評価については、「国立大学法人一橋大学教育職員評価実施規程」を定めており、第2条に規定された「評価は、教育職員が自己の活動を点検し、自己評価することによって、その活性化に役立てるとともに、自己の活動の改善と向上に努めることを促進し、もって、本学の教育・研究等の向上に資することを目的に実施し、評価の結果は、処遇に反映させる」という趣旨のもと、教員の「教育」「研究」「社会貢献・国際貢献」及び「大学管理運営」の活動について、定期的かつ継続的に評価を実施している（資料3-2-②-1）。

また、年俸制の教員については、「国立大学法人一橋大学年俸制教育職員評価実施規則」を定め、それにふさわしい評価基準を設けている（資料3-2-②-2、別添資料3-2-②-A）。

さらに、それらの評価結果を個々の教員の昇給及び勤勉手当に反映している。

資料3-2-②-1 「国立大学法人一橋大学教育職員評価実施規程」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/42190210009900000000/42190210009900000000/42190210009900000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/42190210009900000000/42190210009900000000/42190210009900000000.html)

資料3-2-②-2 「国立大学法人一橋大学年俸制教育職員評価実施規則」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/42690210004200000000/42690210004200000000/42690210004200000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/42690210004200000000/42690210004200000000/42690210004200000000.html)

別添資料3-2-②-A

「国立大学法人一橋大学年俸制教育職員評価実施規則に関する評価項目等について」

## 【分析結果とその根拠理由】

「国立大学法人一橋大学教育職員評価実施規程」及び「国立大学法人一橋大学年俸制教育職員評価実施規則」等を定め、教育及び研究活動に関する評価を定期的かつ継続的に行っている。また、それらの評価結果を昇給及び勤勉手当に反映させることで、把握された事項への取組を継続している。

これらのことから、教員の教育及び研究活動等に関する評価を継続的に実施しており、また、その結果把握された事項に対して適切な取組を行っているとは判断する。

**観点3-3-①： 教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。**

## 【観点到に係る状況】

教育活動を展開するために必要な事務職員の教育支援者として、学務部長をはじめ、学務部教務課に15人、学務部学生支援課に8人、学務部入試課に4人、学務部国際課に8人、商学、経済学、法学、社会学、言語社会と国際企業戦略の各研究科の事務部にそれぞれ1人ずつ、また法科大学院及び国際・公共政策大学院の事務部にそれぞれ2人ずつ配置している。

附属図書館の職員は、学術・図書部長をはじめ、学術情報課に20人、国際企業戦略研究科資料室に1人、経済研究所の資料室及び附属社会科学統計情報研究センターに9人の計31人を配置しており、このうち29人の職員が司書資格を保有している（資料3-3-①-1、資料3-3-①-2）。

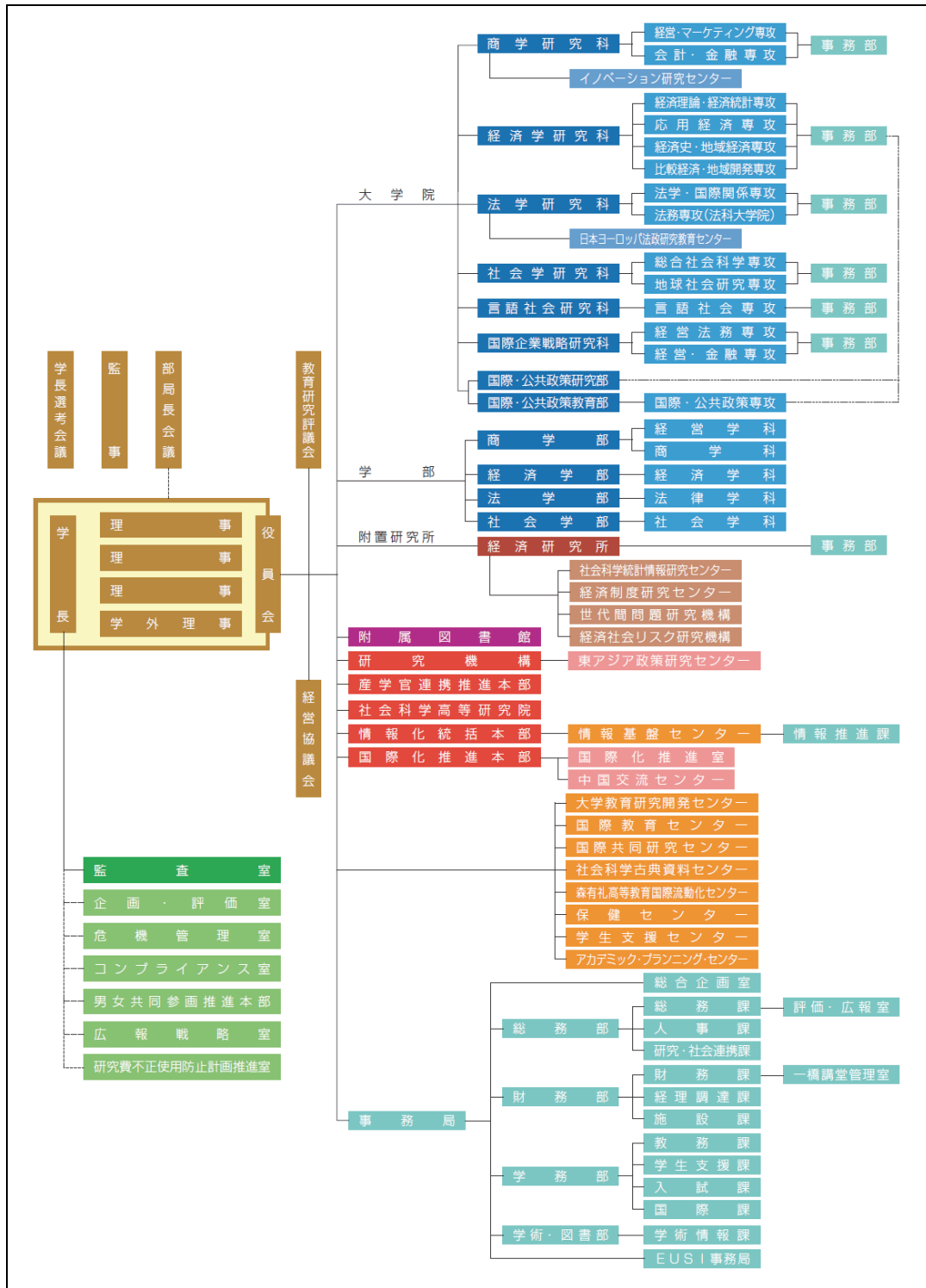
教育補助者（TA）としては、博士後期課程の学生と修士課程の学生を、学士・大学院両課程の教育を担当する商学、経済学、法学及び社会学の4研究科のほか、言語社会研究科、国際・公共政策大学院及び大学教育研究開発センターも含めて、計131人配置している（平成26年6月1日現在）（資料3-3-①-3）。

資料3-3-①-1 「国立大学法人一橋大学事務組織規則」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/41690210008000000000/41690210008000000000/41690210008000000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/41690210008000000000/41690210008000000000/41690210008000000000.html)



資料3-3-①-2 「機構図」(『一橋大学概要2014』、9頁)



資料3-3-①-3 「一橋大学ティーチング・アシスタント実施要項」

[http://www.hit-u.ac.jp/dlw\\_reiki/41690210013200000000/41690210013200000000/41690210013200000000.html](http://www.hit-u.ac.jp/dlw_reiki/41690210013200000000/41690210013200000000/41690210013200000000.html)

【分析結果とその根拠理由】

教育活動を展開するために必要な事務職員の教育支援者を、学務部や各研究科及び専門職大学院の事務部に

配置している。また、附属図書館の職員を計31人配置している。教育補助者(TA)は、博士後期課程、修士課程の学生を全学で計131人配置し、多人数講義や主要科目講義を中心に活用している。

これらのことから、教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者を適切に配置しており、また、TA等の教育補助者の活用を図っていると判断する。

## (2) 優れた点及び改善を要する点

### 【優れた点】

- 多様性ある人材(外国人、女性、任期制等)の確保や、サバティカル制度、若手研究者のキャリア形成支援(ジュニア・フェロー制度、テニュア・トラック制度)、年俸制の導入等、教員組織の活動をより活性化するための措置を講じている。

### 【改善を要する点】

該当なし