

教育課程・学習成果の検証

1. 研究科・専攻の教育課程について、院生の履修状況に対して開講科目数は適切か、非常勤講師比率は適切か、院生にとって体系的な科目編成となっているか等を検証

【検証結果（全体概要）】

本研究科では、すべての大学院生が、1年次で必修科目の「ジェンダー法総論」と「人権論総論」を履修し、修士論文の作成という最終目標を見据えながら、自己の研究テーマに沿って、1年次から体系的な学修を進め、高度な専門性を身につけることのできる教育課程を編成している。

院生の研究分野や履修年度ごとに必要となる履修科目は異なるため、カリキュラム上の開講科目数はやや多めであるが、他の研究科と比較しても平均的であり、カリキュラムの充実のためには適正な水準と考えられる。また履修登録者がいない科目については早期に不開講を決定するなど、研究科運営に支障のないよう柔軟に対応している。非常勤講師率は約15%で、必修科目や基幹科目の多くの科目は、専任教員が責任をもって受け持つ体制が整っている。

しかしながら、従前よりカリキュラムについては、実務研究科目の多くが2年次配当となっているため、就職活動との関係で履修が困難であること、選択必修の科目が多く、自己の研究テーマに沿った学修とのバランスが取りにくいこと等の課題も指摘されていた。前者については2017年度に科目配当年次の見直しをすることで対応したが、後者については2019年度の研究科委員会において見直し作業を行い、2020年度4月より、選択必修科目を廃止し、それらも選択科目への変更することで、科目選択の自由度をあげるとともに、開講科目の改編も行った。「比較法特論」を新設するとともに、同時に、1年次の特別演習の科目を新たに設置することで、2年間連続的に指導教員の下で指導を受けることで、自己の研究テーマに沿った体系的学修を可能とした。

法学を人権実現とジェンダーの視点から捉える考え方を深く学修・研究するという教育課程編成・実施の方針に沿った教育をより徹底することができ、自らのテーマとする修士論文にも、より柔軟なカリキュラムの下で時間をかけて取り組めるようになった。また進路に関する活動についても、余裕をもって取り組むことができるようになった。

【成果および向上施策】

2020年度より、人権実現とジェンダー視点の考え方の基礎を形成するということと、自己の研究テーマに沿った体系的学修とのバランスをとることができるように、また、進路についても以前より余裕をもって取り組めるように、選択科目と必修科目の配分を変更する等の新カリキュラムを導入した。

【課題および改善施策】

特筆すべき事項なし。

2. 「大学院生アンケート」(<http://web.kyoto-wu.ac.jp/gakuseki/cat82/20210324132744.html>)等の資料を参考に、研究科・専攻の教育について、効果が挙げられている点、改善すべき点を検証

【検証結果（全体概要）】

「2020年度大学院生アンケート」では、授業レベル、時間割編成、履修指導、研究指導の適切さ、教員の熱意等については全員が評価をしており、また、「大学院で学んだことは自分のためになったと思う」という質問には全員が当てはまると答えていることは、本研究科カリキュラムの教育効果が一定の評価に値するものと言える。なお、修了要件単位のために、研究と関連性が低い科目の履修が必要であることに対する不満が自由記述に見受けられたが、この点については、上記のカリキュラムの改善により対応可能である。

もっとも、アンケートの回答者が3名と少ないため、1人の意見が結果を大きく左右することとなり、評価に際しての判断ポイントについても不明であるので、回答結果に対する評価自体は慎重に行う必要がある。今後も、個別の意見聴取の機会を設けるなどして、院生のニーズがどのようなところにあるのか、実態把握にも努めたい。

【成果および向上施策】

特筆すべき事項なし。

【課題および改善施策】

特筆すべき事項なし。

3. 研究科・専攻としておこなっている、教育の質向上・改善に向けた組織的な取り組み（FD）はどのような内容か、どのような課題認識に基づくものか。

【検証結果（全体概要）】

本研究科の教員組織は法学部法学科とほぼ同一であるため、研究科独自のFD活動は行っていないが、法学科のFD活動の中で、大学院生に対する教育活動についても意見交換などを行っている。FD推進委員会についても、学部・学科のみならず、研究科としても対応している。

もっとも、教育課程の方法や内容の適切性については、大学院アンケートの結果を通して研究科委員会の中で検証している。2020年度末の研究科委員会でも「2019年度大学院生アンケート」の総括結果について共有し、次年度以降の課題について検討した。

2020年度については修士論文の提出者はいなかったが、例年、学生の学修成果として執筆された修士論文に対しては、教員全員が内容を把握した上で、次年度以降の指導方法や審査のあり方、求めるべきレベル等について、その都度検証し改善している。

【成果および向上施策】

特筆すべき事項なし。

【課題および改善施策】

特筆すべき事項なし。

4. 教員組織の編成（採用・昇任等）にあたって、職位構成および年齢構成のバランスに配慮した編成をおこなっているか。また、カリキュラムに基づく教員組織となっているか。

【検証結果（全体概要）】

2020年度4月1日において、専任教員は15名（授業担当教員2名を含む）、60代が3名、50代が7名、40代が3名、30代が2名というバランスのとれた構成となっており、2021年6月末時点で変更はない。

専任教員には、「公共法務」「企業法務」「ジェンダー法務」といった基幹科目を担当する教員が適正に配置されている。特に、ジェンダー分野を研究する女性教員が2名含まれている点は、ジェンダー視点での人権理解に基づいて法的課題に取り組む力を養うという本研究科の教育理念に適した構成といえる。また、公共法務分野や企業法務分野等においても、各分野の実務に精通した専門家を非常勤講師に迎えるなど、学生のさまざまなニーズに可能な限り対応できるよう取り組んでいるところである。

【成果および向上施策】

特筆すべき事項なし。

【課題および改善施策】

特筆すべき事項なし。