

作成日	2024 年 7 月 1 日
専攻名	法学専攻

教育・学習

1. 現状分析

自己評価 (S) A・B・C

評価項目①

達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

<評価の視点>

- ・学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
- ・上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

参照資料

- ・学位授与方針
- ・教育課程の編成・実施方針
- ・その他参照した資料（)

【現状分析】

法学研究科、学位授与の方針において（大学ホームページ）、ジェンダー視点をグローバルな人権基準に基礎づけ、法的課題に取り組む能力と高度な法的専門能力を修め主体的に活躍する人材養成を目標とすることを明示している。

教育課程編成・実施の方針において（大学ホームページ）、次のように明示されている。

大学院生は、法を人権実現とジェンダー的視点から捉える考え方を深く学修・研究するため、1年次で「人権法総論」と「ジェンダー法総論」を学ぶ。その上で、修士論文作成を目指し、自己の研究テーマに関連する指導教員の下で、1年次から講義科目を通して体系的な学修を進める。2年次から研究指導科目として「法学特別演習」を学び、また、自由選択科目として、自己のテーマを体系的総合的に深化させるべく、入学から修了まで指導教員及び関連科目指導教員の指導を受けながら、単位を履修する。

このように、1年次、2年次に分けて、教育課程の編成がわかりやすく示されている。

自己評価 (S) A・B・C

評価項目②

学習成果の達成につながるよう各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していること。

<評価の視点>

- ・学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
 - ※ 具体的な例
 - ・授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。
 - ・各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。
 - ・学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。

参照資料

- ・大学院要覧
- ・シラバス
- ・学修行動調査の学修時間に関する設問（大学院）

- ・大学院開講科目数・開講率
- ・その他参照した資料（

）

【現状分析】

本研究科では、「法を人権実現とジェンダー視点から捉える考え方」を深く学修・研究することを目指す教育課程編成・実施の方針に基づき、すべての大学院生が、1年次で必修科目として人権法とジェンダー法を学ぶとともに、修士論文の作成を目指しつつ、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。

カリキュラム上の科目数に対して実際の開講率は高くないが(2024年4月の開講率は28.6%)、もともと院生の絶対数が少ないこと、院生の研究分野によって必要となる履修科目は異なること、実務研究科目の多くは2年次配当となっていること(2023年度は対象者がなく、2024年度もごく少数である)などの事情によるものであり、全ての院生が自己の研究テーマを追及するために必要となる学問領域に対応し、修士課程にふさわしいレベルの専門性、体系性を備えるための最低限のカリキュラムとしては適正なものといえる。非常勤講師率も12%で、必修科目や基幹科目の多くは専任教員が責任をもって受け持つ体制が整っている。

自己評価 (S) A・B・C

評価項目③

課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

<評価の視点>

- ・授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
- ・ICTを利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
- ・授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。

※ 具体的な例

- ・学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。
- ・単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置。
- ・シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）。
- ・授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等などの措置。

参照資料

- ・シラバス
- ・授業アンケート
- ・学修行動調査（大学院）
- ・卒業時アンケート（大学院）
- ・その他参照した資料（

）

【現状分析】

本研究科では2023年度は院生が不在だったため各科目が実際に開講されたのは2024年4月からであるが、シラバスには各教員とも、オンラインも含めて各科目に適した授業形態、授業方法

を明記しており、4 月以降は社会人の院生など、それぞれの院生のニーズに合わせた柔軟な対応もしている。2024 年 5 月の院生アンケートでみると、シラバスについての質問には 80%の院生が「やや当てはまる」と答え、授業内容や授業のレベル、時間割編成の適切さについての質問にはいずれも、「大変当てはまる」が 20%、「やや当てはまる」が 80%となっている。また、課題等に対するフィードバックが効果的かについての質問では「大変あてはまる」が 40%、「やや当てはまる」が 60%、教員の研究指導の適切さについては「大変当てはまる」が 80%、「やや当てはまる」が 20%となっている。限られた期間での評価ではあるが、少なくとも現時点において、それぞれの院生からみて満足度の高い指導が行われていることは明らかといえる。

自己評価：(S) A・B・C

評価項目④

成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
- ・成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
- ・既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
- ・学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
- ・学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

参照資料

- ・シラバス
- ・授業アンケート
- ・各科目の成績分布
- ・学修行動調査の成績評価に関する設問（大学院）
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

本研究科では、それぞれの教員が、各科目につき、成績評価や単位認定の方法をシラバスに明記している。本研究科では 2023 年度、院生が不在で全科目が不開講となったため、実際の成績評価及び単位認定は行われておらず、成績分布等に関する直近のデータは存在しない。

この点について院生のアンケート結果等を根拠に点検・評価することは適切ではないと思われるが、2024 年 5 月の院生アンケートでみると、成績評価についての質問に対して 20%の院生が「大変あてはまる」、残りの 80%の院生が「やや当てはまる」と答えており、授業内容や授業のレベルについても同様である上、「授業内容・評価方法を知る方法として、シラバスは役に立った」という項目では「大変あてはまる」が 80%、「やや当てはまる」が 20%となっており、院生からみて不公平であるとか不満を感じるような状況とはほど遠いといえる。

評価項目⑤

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価していること。

<評価の視点>

- ・学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
- ・学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。
- ・指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

参照資料

- ・卒業時アンケート（大学院）
- ・学修行動調査（大学院）
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

本研究科では2022年度、2023年度と連続で院生が不在だったが、例年、学修成果としての修士論文を教員全員が読み、学位に値するものかどうかについて教授会場で議論することとしている。またその際、次年度以降の指導の仕方や審査のあり方、求めるべきレベルなどもその都度見直している。提出された論文は論文集にまとめ、共同研究室において、教員や院生がいつでも検証できる状態となっている。

2024年5月の院生アンケートにおける、指導の適切さや成績評価の適正さ、フィードバックに関する質問での高い評価からも、教員が丁寧な指導を通して学生の学修成果をきちんと把握していることはもちろん、院生の側も自らの成長を把握し、それが適切に評価されていると感じられる状況にあることがわかる。

評価項目⑥

教育課程及びその内容、教育方法について定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
- ・課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。
- ・外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。
- ・自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

参照資料

- ・過年度自己点検評価シート
- ・卒業時アンケート（大学院）
- ・進路就職状況
- ・過年度のFDの取組企画と振り返りシート
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

本研究科を構成する教員組織は法学部とほぼ同一であるため、法学科のFD活動の中でも大学院での教育活動についての意見交換を行ってきた。法学部では、2022年度からの2年間にわたって、京女法学部の存在意義と強みを確認し、認識を共有するためのブランディング化の活動に力を入れてきたが、2023年度は特に、その活動を大学院にも適用すべく、2024年3月4日に研究科FD（「行政法のジェンダー素材としての住民基本台記載帳事案——公務員試験と関連付ける手法——」松塚晋輔教授が担当）を実施し、教員のほぼ全員の参加のもとで、「ジェンダー視点」の言葉をポリシーに掲げる研究科にふさわしい教育のあり方について具体的に検討した。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

授業担当教員が授業内容や授業形態などにつき、それぞれの院生のニーズにあわせたものとなるよう、意見交換もしながら工夫し、フィードバックも含めた丁寧な指導を行っているので、全体として院生の満足度は高い。

【問題点】

2022年度、2023年度と院生が不在だったこともあり、進路指導等についてはあまり力を入れてこなかった。また院生共同研究室がしばらく使用されていなかったため、設備等を整えるのに時間がかかり、院生に不便を感じさせてしまった。特に、院生共同研究室のプリンターが機能していないことにつき、院生からの指摘があるまで気づかず、手配が遅れたところは反省点である。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

授業内容や教育方法等については、前期・後期の各学期末に院生との意見交換会を設けて見直しをしていきたい。

院生共同研究室のプリンターについては2024年度早々に対応するつもりであり、代替策もすでに院生に提示している。

また、院生がすでに要望としてあげている共同研究室の使用時間の延長等については他研究科の例も参考にしつつ検討したい。

学生の受け入れ

1. 現状分析

自己評価：S (A)・B・C

評価項目①

学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公平、公正に実施していること。

<評価の視点>

- ・学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程）に設定しているか。
- ・学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。

参照資料

- ・学生の受け入れ方針
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

本研究科が有するのは修士課程のみであり、その修士課程について、学生の受け入れ方針を設定している。そこでは、「公務員職、自治行政、企業法務、国際機関さらにはパラリーガルの領域において高い知見をもつ人材を育成する」という教育目標に向けて、それらの領域に進む人材に対応した履修モデルを用意しており、その履修モデルで学修を進める法的基礎学力を有するとともに、ジェンダー視点やグローバル基準としての人権理解に強い関心を有する人材を求めることを明示している。

自己評価 (S)・A・B・C

評価項目③

学生の受け入れに関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・学生の受け入れに関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

参照資料

- ・大学院入試志願者推移
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

本研究科では、2022 年度、2023 年度と連続で入学者がなかったが、9 月に学部生向けに進学説明会を実施し、各教員も本研究科の方針や学びの内容等について学生に伝える努力をしたところ、4 名の学内の受験者を確保し、適切に入試を実施して、4 名の進学者を受け入れることとなった。また、本研究科では、社会経験を重視した入試を実施するとともに、働きながら学びキャリアアップを望む社会人に門戸を開くべく、平日 18 時以降や土曜日に開講するなどの配慮を行ってきたが、その成果として、2024 年度入試では社会人の入学生も 1 名確保し、学内進学者と合わせて定員を充たすことができた。

もっとも、単年度限りの成果で満足するわけにはいかないもので、本研究科では、2024 年度中

に定員確保のための改革・改善案を検討することにしており、手始めとして、2024 年 1 月 17 日の第 7 回研究科教授会において問題意識を共有し、改革の方向性について議論する機会をもった。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

毎年、学内向けの入試説明会を行っており、2024 年度の内部進学者の中にも説明会に参加したことのある者がいるところから、広報としての一定の成果は上がっている。卒業回生ではない学生が参加することもあるので、説明会の実施が直近の入試での定員充足率上昇につながるわけではないが、継続して実施しているところに意義があると思われる。

【問題点】

学内での説明会は実施している一方で、パンフレット等の広報活動は不足している。HP や募集要項等の記述が、本研究科が実際に行っていることを十分に反映できていないところがあり、実際に進学する学生のニーズ等に対応できていないところがある。

また、外国人特別選抜の入試を実施していないことが直近の課題であり、入試方法等について具体的に検討する必要がある。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

定員充足率の上昇に向けては、まずは定員自体が現在のもので良いかということも含めて検討する必要があるが、少なくとも 2024 年度中に、HP での掲載内容を見直し、本研究科の実際の教育内容等をより反映させ、学生のニーズに対応できることをより明らかにする方法を考える。

また、外国人特別選抜の入試方法につき、2024 年度中に検討し、教員の意見を一致させるようつとめる。

教員・教員組織

1. 現状分析

自己評価 (S) A・B・C

評価項目①

教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

<評価の視点>

- ・大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。
※具体的な例
 - ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
 - ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。

・授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。
参照資料 ・教員組織の編成方針 ・各種会議の議事録等 ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

各教員の研究業績と担当科目の適合性については、各教員から提出されたデータを研究科長がチェックし、それをもとに原案が作成され、2023 年度第 9 回研究科教授会（2024 年 3 月 25 日開催）で最終的に確認されている。2024 年 4 月から教員の国内研究にともなう一部の例外はあるが、それを除いて必修科目や基幹科目のほとんどを専任教員が責任をもって担当する体制が整っている。

また、2024 年 4 月以降、多くの院生に、TA として学部教育に携わり、教員と協働する機会を与える予定である。責任感のない者が関与したり途中で挫折したりすることがないように、各教員が院生との綿密な打ち合わせのもとで計画をたて、院生自身の教育スキルの向上と成長を促すための工夫をする。

自己評価 (S) A・B・C

評価項目② 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。 <評価の視点> ・教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。 ・年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。
参照資料 ・教員の性別・年齢構成 ・各種会議の議事録等 ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

必修科目である「人権法総論」の科目担当者が 2023 年 3 月に退職したが、科目の重要性にかんがみて間を空けることなく後任者を公募し、適正な審査のもとで優秀な人材を 2023 年 4 月より採用した。

教員 15 名のうち、職位別では、教授 14 名、准教授が 1 名であり、年齢構成としては若干高めであるが、大学院の指導を充実させるためには致し方ないところであり、その分、性別では、女性が 9 名、男性が 6 名と、女性比率が 5 割を超えており、多様性には配慮できている。

評価項目③

教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。

<評価の視点>

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。
- ・教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

参照資料

- ・過年度のFDの取組企画と振り返りシート
- ・学修行動調査（大学院）
- ・卒業生アンケート（大学院）
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

2024年3月4日に研究科のFD（「行政法のジェンダー素材としての住民基本台記載帳事案——公務員試験と関連付ける一手法——」松塚晋輔教授が担当）を実施した。そこでは、公共法特論Ⅱという授業の中でジェンダー法学を展開する方法が具体的に示された。このFDには教員のほぼ全員が参加し、担当者の報告の後は活発な意見交換も行われた。「ジェンダー視点」を重視する教育をどのように実現するかを検討する良い機会となった。その他、本研究科の教員組織は法学部法学科とほぼ同一であることから、法学科のFD活動の中でも大学院生に対する教育活動についての意見交換などを行ってきた。

また、2023年度は院生が不在だったため直近のデータはないが、学生アンケートの結果の分析結果については研究科教授会において全員で確認し、課題についても検討している。学修の成果としての修士論文については、教員全員が内容を把握し、それを受けて、次年度以降の指導の仕方や審査のあり方、求めるべきレベルなどをそのつど検証している。

2024年度からは授業の内外で院生からの意見をききとり、細かな対応を予定している。

評価項目④

教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

<評価の視点>

- ・教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

参照資料

- ・各種会議の議事録等
- ・過年度自己点検評価シート
- ・その他参照した資料（ ）

【現状分析】

本研究科は学部とほぼ同一の組織であるため、学部に関する取組みと同時に研究科についての検討も行っている。2023 年度は学部のブランディングに力を入れたが、その際に、他大学との差別化を図るため、本研究科の強みや現状を把握するための議論を重ねた。また、2024 年以降に重要科目を担当する教授が退職することも踏まえ、今後の教員組織のあり方についてもあらためて検討した。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

必修科目に関する採用等も適正に行い、他大学とは異なる男女比等、女子大学の中での法学研究科としてふさわしい体制を整えた。

【問題点】

教員の年齢構成が高めで職位に偏りがあるのは問題といえれば問題である。

小規模な研究科であることや、学部担当教員とほぼ重なっている点で、研究科の構成だけを短期間で変更することは困難であるので、長期的な改善を視野にいれざるをえない。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

2024 年度は退職者にともなう教員採用の予定があるので、それに合わせて、現在全学レベルで取り組まれている大学院改革の方向性も踏まえつつ、教員組織のあり方についても検討する予定である。

より具体的にいうと、2024 年度に教員が定年退職を迎えるに当たって、講師の採用が予定されている。教育指導については当面、当該定年退職者にもサポートを依頼することになるが、教育の質の向上を目指しつつ年齢構成の偏りも若干修正することができる予定である。