

10-4 教員組織

A群・学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

本学部には、国際政治学科、国際経済学科、国際コミュニケーション学科のそれぞれが設置基準上14名の専任教員が必要である。現時点では、国際コミュニケーション学科に15名の教員が在籍し、国際政治学科と国際経済学科においては、定年退職等による未充足があるために、国際政治学科で2名、国際経済学科で1名の教員の不足がみられる。しかし、それぞれについて**教員募集を行っており**、着任すれば、**設置基準の必要数は確保**される。また、本学部には学科に所属しない教員が2名在籍して

いる（「大学基礎データ」表19）。

本学部の教員の**第1の特質**は、**高い博士号取得率**である。国際政治学科ではその割合は8割をこえる。国際経済学科の博士号取得率は約6割、そして国際コミュニケーション学科で約5割となっている。また、本学部は海外の大学院でPh.D.を取得している教員の割合が高いのも特色の1つである。国際政治学科の教員はそのほとんどが留学しており、そのうち7名がハーバード、プリンストン、ミシガン、スタンフォード、コロンビアなどの大学からPh.D.を取得している。国際経済学科では3名が、そして国際コミュニケーション学科では6名がPh.D.を取得している。当然、これらの教員は海外の大学や研究所と強いネットワークをもっており、彼らの研究活動だけでなく本学部の教育にもそれが反映されている。

第2の特質は、本学部で教える兼任教員の**高い質と実践性**である。例えば国際政治学科が力点を置いているグローバル・ガバナンスと政治外交・安全保障分野で活躍する多くの第一人者を兼任教員として迎えている。具体例をいくつかあげるならば、ここ数年、国連本部の植木安弘氏が「国連研究Ⅰ」（夏期集中授業）を担当している。また毎年、海外から国際政治学者を招き国際政治の講義を依頼している。これまでに、J. アイケンベリー（プリンストン大学教授）、H. スガナミ（ウェールズ大学教授）、T. バーガー（ボストン大学準教授）らを迎えた。そのほかにも東京大学、防衛大学校など数大学の国際政治専門家数名に講義を依頼している。また、国際政治学科では2005年度から現役外交官4人による「日本の外交・安全保障政策」、2006年度からは防衛庁幹部職員4人による「日本の平和と安全保障」の講義が行われている。読売新聞社記者によるオムニバス形式の「国際政治学特殊講義Ⅰ・Ⅱ（世界最前線）」は5年以上続いている。国際経済学科でも、学外の学者の支援をあおいでいるほか、「日本経済と証券ビジネス」を野村証券の国際経済実務家に依頼している。国際コミュニケーション学科についても、先の2学科と同様のことがいえる。コミュニケーションの実学的な側面について、数人の現場で活躍している専門家の支援をあおいでいる。例えば2005年度から毎日新聞社トップ記者数人が「メディア論Ⅰ・Ⅱ」をオムニバス形式で教えている。

このようにして、本学部の教育は、**学問的に高いレベルを維持**しているだけでなく、**実学重視のプログラム**を強化しており、**理論と実践のバランス**がとれたものになっている。

以上の点から、本学部の教育理念を実現するための教員組織は整っていると考えられる。

A群・主要な授業科目への専任教員の配置状況

A群・教員組織における専任、兼任の比率の適切性

A群・教員組織の年齢構成の適切性

B群・教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

A群・実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性

B群・教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

C群・ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

主要授業科目への専任教員の配置については、「10-2 学士課程の教育内容・方法等」の項で記述し

た専兼比率からも判断できる。全開設授業科目においては、専任教員担当の割合は国際政治学科で77%、国際経済学科で75%である（コミュニケーション学科については2006年度開設のため省略する）。これらの数値は他学部と比べても高い水準であり、必修科目にいたっては国際政治学科で83%、国際経済学科で80%であり、これらから、主要科目を専任教員が担っていると判断できる（「大学基礎データ」表3）。また、**本学部の専任教員の1人当たりの学生数は、31.7名と低い数となっている**（「大学基礎データ」表19）。

本学部の専任教員の**年齢構成**については、学部創設以来、研究業績及び実務実績を評価され定年を75歳に延長された教員が多く在職していたことから、全体として高い平均年齢となっていた。現在、こうした教員が退職し、若返りが図られ66歳以上の年齢層に該当する教員は在職していない。しかし、**40歳未満の若い教員の割合が多少低く、40歳代前半、50歳代前半の割合が高い傾向が見られる**。それは、本学部では教員の採用の際に、研究業績や実務経験を重視する傾向があるためである。今後、現在検討されている任期制雇用制度によっては改善されるものと思われる（「大学基礎データ」表21）。

教育編成上の目的達成のための方策は、教育改善へも繋がると判断しておりその項でも記述したが、**専任教員及び兼任教員との密接な連携を図っている**。

本学部では、教育支援職員として、相模原キャンパスと青山キャンパスの本学部合同研究室に嘱託職員等がいて、コピーやリソグラフの印刷や、地図や資料等の管理、教育機材の管理、などにおいて支援を行っている。各キャンパスの人的配置については、「II. 全学的な教育・研究への取組 13 事務組織」の項を参照いただきたい。

また、「10-2 学士課程の教育内容・方法等」の項でも記述したが、在籍大学院生がTAとして、小テストの採点、授業補助等の教育支援を行い、教育の充実を図っている。とくに大教室での授業や、コンピュータなどの教育機材を使う実習型の科目では、教育効果を高めるのに大いに役立っている。なお、語学教育では、人的補助体制を必要としない、少人数教育を基本として実施している。こうした教育支援職員やTAと、教員との協力関係は有効に機能している。

A群・教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

B群・教員選考基準と手続の明確化

B群・教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

B群・教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

専任教員任用の手続きは、増員人事と補充人事とにわかれているが、本学部の場合はほとんどが補充人事である。したがって、退職人事が生じた場合に先ず補充の確認を行い、**学部長は当該学科の主任と補充人事の任用条件等の基本的事項についての確認をする。当該学科主任は学部長の了承を得て学科会を開催し補充人事の募集及び選考方法を決定する**。任用候補者を**公募する場合には**、学部長名で外部に公募を公開する。候補者の選考については学科会選出の小委員会で行い、学科会の承認を得て候補者を学部長に推薦する。この際、小委員会はおもに研究業績を審査し、さらに候補者を数名に絞って、主要論文を査読する。また、小委員会もしくは学科会が必要と判断したときには、候補者を数名にしぼった段階で、面接を兼ねてセミナーを開催し、研究報告をしてもらう。また、教育経験の浅い者に対しては模擬授業をしてもらうこともある。

こうして推薦された候補者を、学部長は必要に応じて面接し、大学長に発議し、大学長は学部専任教授会付議の可否を学部長会に諮る。学部長会の了承を得て、学部長は学科主任会で専任教授会付議の了承を得て学部専任教授会を開催し、教員任用審査の可否を審議する。任用審査にはいることが承認された場合に、3名の教授を審査委員に委嘱する。審査報告書は学部長に提出され、学部長は構成員の3分の2以上の出席を得た専任教授会において任用審査の審議をする。審査員の主査は、専任教授会で審査報告を行い、審査報告に基づいての質疑応答の後、任用可否の投票を行う。投票は過半数の賛成をもって可決とし、その結果を学長に報告する。学部長は学部長会で報告し、その了承を得る。学長はその結果を常務委員会に付議し、常務委員会の承認を得て学校法人理事会に付議し、理事会の承認を得て教員任用の最終決定をする。

教員選考を**推薦委員会方式で行う場合**は、当該学科に人事小委員会を設け候補者を選考し、候補者について学科会の承認を得て学部長に推薦する。その後の手続きについては公募人事の場合と同じである。

専任教授会における任用審査委員は本学部専任教員が担当し、学外委員を委嘱することはない。審査はおもに教育研究者としての人格、研究能力、教育能力そして本学及び本学部教育方針の理解度等について行われる。

昇任人事については、学科主任会で候補者の推薦が各学科主任より行われ、学部長からその候補者を大学長に推薦する。大学長は学部長の推薦理由に基づき候補者の調整を行い、学部専任教授会付議を決定する。専任教授会では昇任審査委員3名を決定する。3分の2以上の出席を得た専任教授会で過半数の賛成をもって候補者の昇任を可決し、学部長会の了承を得て、常務委員会に付議され、常務委員会の承認を得て学校法人理事会に付議し、理事会の承認を持って最終決定とする。昇任人事では研究成果及び教育及び学生指導能力等についておもに審査される。

教員任用人事及び昇任人事は「青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則」に則り、学部専任教授で決定した手続きに基づき、当該学科の意向を反映した形で行われているので公平かつ公正になされている。専任教員任用人事では大学院研究指導の資格を有する教員を任用する場合には、公募で教員補充するのは難しい。この場合には推薦委員会方式で候補者をサーチしていくことが必要と考えている。一方、若手教員を任用する場合には公募方式で多くの応募者のなかから候補者を選考することが可能であり有効な方法となる。

将来の有機的な教員構成を考えると、各学科で個別に任用人事を実施していくのではなく、学部全体の見地から年齢構成及び学科目担当構成を考慮しての学部人事委員会を組織して教員候補者を選考していく方式の方が、より有機的に組織された教員組織ができると考える。

B群・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

学部が教員の教育研究活動を細かく評価するのは昇任人事の時であり、前述のように適切に行われている。教員は、年1度、**研究教育活動を大学に報告する義務**を負っている。さらに、教員の研究活動は学部ホームページ上で公開され、評価を公に問う形になっている。その他、教育活動の評価については、授業改善のための学生アンケートを活用する方法も検討している。現在、各科目の集計とは別に、学科ごと、キャンパスごとに集計を行っており、それらの集計結果と各教科の集計結果の比較

本章 III. 各学部・研究科の取組

が可能になっている。もっとも、教育活動の評価を学生の授業評価だけで行うのは一面的にすぎるかもしれない。また、学部では教員の担当授業コマ数だけでなく、「演習Ⅰ・Ⅱ」の指導学生数や、指導する大学院生の数を把握しており、指導する学生数に比例して実習演習費を配分するなどの工夫をしている。学部がよりいっそう教育・研究成果をあげていくためには、例えば教員各自がそれぞれ短期・中長期の目標を設定し、その達成度を自らが定期的に点検するなど、さらなる制度改革が必要と考える。

B群・大学と併設短期大学(部)における各々固有の人員配置の適切性

学校法人青山学院の中に、青山学院大学と青山学院女子短期大学が設置されているが、その組織は、それぞれは独立した組織である。したがって当然のことながら、その専任教員配置に関しては固有のものである。