

9-4 教員組織

- A 群・大学院研究科の理念・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大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性
- C 群・任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況
- B 群・研究支援職員の充実度
- B 群・「研究者」と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、リサーチ・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性
- A 群・大学院担当の専任教員の募集・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・教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性
- B 群・学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

経営学研究科は博士前期課程と博士後期課程から構成されている。研究科全体としての担当者は教授17名、助教授7名、兼担教授（他研究科の専任教授）1名、兼任教員3名の28名である（『大学院要覧』による）。前期課程の教育は教授、助教授、兼担教授、兼任教員で担当している。後期課程の教育は、2004年より博士の学位保持者によるとされ、2006年度においては9名（経営部門3名、会計部門3名、商学部門3名）及び従来からの博士後期課程の指導教員（商学部門1名）を含む合計10名で担当している。9名の教員によって構成される博士後期課程委員会が後期課程の管理運営等を行っているが、その審議内容は研究科教授会に報告されるようなシステムにはなっていない。

経営学研究科も学部と同様に経営部門、会計部門、商学部門の3部門制で、各部門が独立して当該部門の研究教育や採用人事などを実行していたが、2007年度より商学部門から分離・独立する形でIMC統合マーケティング部門（IMC=Integrated Marketing Communication）が増設されることになり、4部門制とすることになった（2006年5月教授会決定）。このように一部改革も始まったが、各授業担当者間の連絡・調整の改善などを含む、研究科全体としての学際的視点による再編成が必要のように思われる。また特任教授などとして実務経験の豊富な識者を登用する道は開かれているが、任期制等を導入して教員の流動化を促進する段階には達していない。

また、後期課程を博士学位保持者のみが指導するという現状は、青山学院大学の文系の大学院においては、経営学研究科のみが実施している制度である。先進的制度として評価もできないわけでないが、大学全体としての整合性及び社会科学の分野における学位に対する伝統的な考え方—学位の稀少性—などによって、学位を保持していない教員の中にも博士論文執筆指導等の能力や経験を有するものも少なくない。また大学院学生のためにも、多様な選択の幅を準備しておくという配慮はなされるべきであり、他研究学科並みの運用にすべく再考の余地があると思われる。

部門制は専門分化の視点からは長所もあるが、学際研究の視点からすると、部門制廃止の検討の余地も十分にあると思われる。また部門制を存続する場合でも、各部門が積極的に機能できる程度の改善を要する。さらに研究科教授会と博士後期課程委員会との関係も他研究学科並みに早急に改善する必要がある。このように経営学研究科が研究面でも教育面でも積極的に機能するような方策が求められる。

学部では教育補助員（TA）の制度を設けており、その職務内容は、授業科目の補助業務、学生に対

する学習上の相談及び指導、学部教育に関するコンピュータ操作・保全の補助業務などとなっている。TAは、各担当教員の申請に基づき、主任会での審議を経て、学部長に推薦され、教授会の議を経て決定される。学部におけるTAの任用は規則どおり運用されており、大学院も同規則に準拠しているが、大学院での運用例は少ない。現状では現行制度でとくに問題はないと思われるが、理想的には大学院独自の規則によって任用・運営されることが望ましい。

教員の任用や昇任のプロセスは学部が主体であるので、研究科での独自なものは少ないが、教員の任用・昇格については、原則として任用は公募形式を採用し、昇格は自己推薦形式と部門推薦形式を併用して実行している。また、昇格基準については、教授昇格基準を例にとれば、(第1項)博士の学位、(第2項)学会で評価される単著、(第3項)体系的な研究成果、というように極めて明快になっており、これらの基準に基づいて実施されている。

教員の教育活動の改善・活性化は、学部の場合にはおもに教務委員会や自己点検・評価委員会などを通じて実行されている。自己点検・評価委員会は、受講学生に対する「授業改善のための学生アンケート」を実施しており、そうしたアンケートの分析・評価結果を生データと要約・分析データの形ですべての教員に配布するとともに、学生にも概要・分析データを開示している。大学院では未だこのようなアンケートは実施されていないが、少人数なので実施の必要はないという意見と大学院でも実施すべきだという意見があるので検討の余地はある。

教員の研究活動の改善・活性化に向けては、在外研究員制度(長期・短期)、特別研究期間制度、内地留学生制度などを設けている。研究活動の評価の資料としても利用できるものとして、毎年教員の研究活動業績についての調査を実施して、研究活動業績一覧表を毎年作成・配布している。また、学部附設の経営学会やグローバル・ビジネス研究所(旧経営研究調査室)、あるいは大学附設の総合研究所の制度として、例えば研究支援や出版助成といった制度を設けて、研究活動を支援している。以上は経営学部に関する言及であるが、大学院独自のものは少ない。

経営学研究科独自の学内外の教育研究組織との人的交流は現状ではそれほど活発であるとはいえない。しかしながら、総合研究所などのプロジェクトを通じての学内外の教育研究組織との人的交流は活発に行われている。そして、総合研究所における各研究部の研究活動は、学際研究として着実に成果をあげている。

青山学院大学全体の視点から総合研究所を一層充実すべきことは論をまたないが、今後は経営学研究科もグローバル・ビジネス研究所などと有機的に連携して学内外の組織との独自の交流を活発に実施する必要が痛感される。