

1-4 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

本研究科の教員組織は、専任教員、兼任教員、兼任教員そして客員教授から構成されている。2006年5月現在、本研究科の総教員数は61名で、その内訳は専任教員21名（専任教授13名、助教授7名、助手1名）、兼任教員4名、兼任教員36名である。また客員教授は4名である。2006年度春学期開講科目数は116科目である。専任教員の担当科目数は80科目数で全体の69.0%である。

専門職大学院設置基準では、専任教員の約30%は実務家教員であることが定められており、現在、本研究科は6名の実務家教員を任用している。その内訳は、5名の専任教授と1名の専任助教授であり、基準を満たしている。実務家教員以外のアカデミック教員15名のうち、博士学位所有者は10名で、修士学位取得者は5名である。

総教員の男女構成比は女性教員が10名でその構成比は16.4%である。外国人教員数は4名で総教員数に対する割合は6.6%である。本研究科の教育目標である「国際的視野を身につけた企業家精神に富む人材育成」のためには、英語による授業の増大が望まれており、外国人教員や英語講義ができる教員の比重を高めることが今後の課題となっている。

各プログラムの教員配置については、本研究科は基礎学部を持たない独立大学院であるので、本研究科の教員組織は博士課程プログラム及び修士課程プログラムを担当しうる大学院担当資格教員をもって構成している。専任教員の専門領域は、「マネジメント」、「ファイナンス」、「マーケティング」、「アカウンティング」そして「オペレーションズと情報システムズ」とに分かれ、各専門領域への教員配属数については教育効果を損なうことがない様に教員数のバランスに注意している。

教員に対するカリキュラムや教育方針の伝達と教員間の意思疎通のためには、各セメスター開始前に、専任教員、兼任教員そして兼任教員から構成される「**教員会議**」を開催し、**教育の質を高める方策についてのオリエンテーションを実施している。**

本研究科の教員人事には、**任用人事**と**昇任人事**とがある。

教員人事は、本研究科教授会の審議、研究科長会、常務委員会そして学校法人理事会の承認を経て最終決定される。教員人事の案件は専任教授会の専決審議事項であるので、専任教授会で審議されている。

専任教員の任用は**公募制**と**推薦制**で行われている。任用人事のおもなものは補充人事である。補充人事は定年退職等により欠員が生じた場合に補充される任用人事である。本研究科では、計画委員会で補充人事の募集方法が検討され専任教授会で決定されるプロセスをとっている。アカデミック教員

1. 国際マネジメント研究科

の応募資格者の資格としては、1) 本学教育方針の理解者、2) 優れた教育研究業績のある者、3) 博士学位の取得者、4) 国際的研究教育活動の経験者、5) 実務経験のある者等の基本条件を求めている。

昇任人事は、助教授から教授への職位昇任の人事である。計画委員会で昇任候補者の教育歴、研究業績、学生授業評価、年齢等のデータによる総合評価により昇任候補者案が作成され、研究科長会での各研究科推薦の候補者との調整により候補者の決定がなされる仕組みとなっている。専任教授会は研究科長会で調整された昇任候補者の審査のために審査委員会を設置し、審査報告書に基づく昇任審査の審議により決定がなされている。

本研究科は、教員の研究教育活動を支援するために本研究科合同研究室を設けており、現在、学科嘱託職員2名とパートタイム職員2名が勤務している。研究教育活動支援の体制としては、この他に客員教授の教員補佐をする教育補助員（Teaching Assistant）制度や、国際マネジメント学術フロンティア・センターがリサーチアシスタントを雇用する制度を設けている。今後、これらの組織と制度を有効に活用して教育効果を高めることも課題となっている。