

## 8-4 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

昼間部、第二部の専任教員は、3～4年次に配置される演習（ゼミナール）を必ず担当した上で、自分の専門領域に近い必修科目、選択必修科目、あるいは選択科目を担当している。これにより、必修科目と選択必修科目の大部分が専任教員担当となっているだけでなく、専任教員は全員が専門カリキュラムの基幹的部分に責任を持っている。

1. 昼間部では、経営学科専任教員を26名有しており、設置基準上必要専任教員数の23名が確保されている。第二部でも、経営学科専任教員を5名有しており、設置基準上必要専任教員数の5名が確保されている（「大学基礎データ」表19）。
2. 昼間部、第二部とも、大学のキリスト教に基づく教育理念に従って、経営に関する専門的・実践的知識に加え、国際的な領域でも活躍できる幅広い素養を有する人材を育成することを学部の教育理念の中心においている。それゆえ、昼間部では26名の経営専門科目専任教員に加え、8名の共通科目・外国語科目専任教員を、第二部では5名の経営専門科目専任教員に加え、2名の共

通科目・外国語科目専任教員を配しており（「大学基礎データ」表19）、そのうち、外国人専任教員は2名、女性専任教員は6名となっている。

3. 昼間部も第二部も教養教育担当専任教員を含めた専任教員1人あたりの学生数が、それぞれ、75.6名、134.7名と基準協会が文系の基準としている60名を超えており（「大学基礎データ」表19）、専任教員の増員を学部から大学に今後も継続して要請したい。なお計画中の第二部募集停止が実現すれば、この問題は大幅に改善されるものと期待される。

**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

昼間部の主要な専門教育における必修科目と選択必修科目の専任教員の比率はそれぞれ60.0%、67.8%である（「大学基礎データ」表3）。

また、第二部の主要な専門教育における必修科目と選択必修科目の専任教員の比率はそれぞれ10.0%、55.1%である（「大学基礎データ」表3）。

全開設授業科目における昼間部の専任・兼任の比率は、専門教育68.9%、第一外国語14.5%である。第二部の専任・兼任の比率は、専門教育50.5%、第一外国語15.8%である（「大学基礎データ」表3）。

昼間部専任教員26名の年齢構成は、「～30歳：2名」、「31～40歳：11名」、「41～50歳：4名」、「51～60歳：4名」、「61歳～：5名」となっており、ほぼ適正なバランスである（「大学基礎データ」表21）。

第二部専任教員5名の年齢構成も、「～30歳：0名」、「31～40歳：1名」、「41～50歳：1名」、「51～60歳：2名」、「61歳～：1名」となっており、ほぼ適正なバランスである（「大学基礎データ」表21）。

学部の教育課程ならびに教員人事をはじめ、学部運営のすべての事項は、教授会で慎重審議の上決定しており、教授会は学部の最高意思決定機関として適切に機能していると考えられる。学部教授会は2週ごとに開催されるが、これ以外に経営学・商学・会計学の各部門会議と教務委員会が適宜開催されており、カリキュラム編成、科目担当、ゼミ運営等をはじめ、兼任教員委嘱などカリキュラム実施に関する諸問題を部門会議と教務委員会で審議した上で教授会に提案し、各部門連携のもとに学部全体として議案決定している。この審議過程の中で、学部内での教育上の問題点と課題の認識がすべての教員に共有されることになる。

実験・実習を伴う科目、大規模人数の授業科目に対しては、大学院生による教育補助員（TA）と学部生によるチュードントアシスタント（SA）を制度化して、人的な補助体制を整備している。2005年度は65コマについてTAを、4コマについてSAをそれぞれ配置した。

以上のように、教授会や部門会議、教務委員会などによる学部運営については概ね問題はないが、

教員組織については昼間部、第二部とも学生1人あたりに対する専任教員数が不足しており、TAやSAによる補助体制の整備だけでは補いきれない。今後も専任教員数の増員を学部から大学に引き続き要請していくべきであると考え。また、第二部については、募集停止を視野に入れ抜本的な改革を引き続き検討する必要がある。

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・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

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

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

教員の任用は原則として公募形式を採用している。教員の任用・昇格は専任講師、助教授、教授ごとに大学で定められた規定と本学部の明文化された基準・手続（「経営学部専任教員任用手続内規」、「教授・助教授・講師任用基準内規」、「教員昇任審議基準」）に基づいて実施されている。

教員の任用・昇格は基本的に次のようなプロセスを経て実施されている。まず人事委員会で検討・決定し、次に専任教授会で正式に検討するかどうかを決定する。専任教授会では事前に可否の決定を行い、可となれば主査・副査を決めて、審査報告書を作成する。最後に、審査報告書に基づいて再度専任教授会で採用の可否を決定する。また、教員の任用、昇格については学則の規定により専任教授会（助教授・専任講師を含まない）で審査・議決している。学問の進化が著しい現代にあっては、最新の研究により精通している若手教員の意見が反映される必要がある。

**本学部の教員の任用・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、例えば教授昇格基準は博士の学位（第1項）、学会で評価される単著（第2項）、体系的な研究成果（第3項）、というように極めて明快になっており、すべて格別の問題もなく適確に実施している。なお、任用に際して性別をとくに意識することはないが、実状としては女性教員が人数・比率ともに着実に増加している。

任用・昇格基準の大前提である研究業績をより明確に定義する必要があるが、例えば昇格基準の1つである博士の学位についても、すべての研究分野・領域・系列において同一基準であるかどうかは不明確であり、あるいは同一基準の設定自体が困難であることも考えられる。また、任用・昇格には、人格、教育研究上の能力、教育業績、社会的活動等の実績を考慮して、総合的に判断することが最も重要である。したがって、そうした総合的な判断指標をどのように作成していくかということが、今後に残された最も大きな課題である。

なお、任用・昇格には、人格、研究業績、教育業績、社会的活動等の実績を考慮して判断すべきであるが、とくに教育業績は積極的にカウントされない向きもあるので、その評価方式の改善は喫緊の課題であろう。また、自己推薦形式と部門推薦形式による昇格の実施においては、自己推薦形式の場合は自信過剰の人と謙遜過ぎる人との問題があり、また部門推薦形式の場合は面倒見の良い人のいる部門とそうでない部門との問題がある。例えば、（第3項）体系的な研究成果を基準とするような場合には、とくにこの問題が格差を生みやすいので、これらの格差を是正するための方策が求められるで

あろう。

**教員の教育活動の改善・活性化はおもに教務委員会や自己点検・評価委員会を通じて図られている。**例えば、教務委員会は経営専門コースと経営総合コースの適正な運営のために教育上必要な講義の新設、教授方法の改善などについて主任会（学部長、学科主任、教務主任によって構成）に提案する。また、自己点検・評価委員会は、前後期とも「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。

**他に教員の研究活動の改善・活性化に関連する制度として、在外研究員制度（長期・短期）、特別研究期間制度、内地留学生制度を設けているが、学部としての評価制度はない。**しかし、毎年教員の研究活動業績についての調査を実施して、毎年研究活動業績一覧表を作成・配布しており、学部附設の経営学会やグローバル・ビジネス研究所、あるいは大学附設の総合研究所の制度として、研究助成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。

**教務委員会と自己点検・評価委員会は、本学部全体の見地からおおむね適切に活動し、成果を上げている。**しかし「授業改善のための学生アンケート」調査結果によっても、十分に実態を把握することができているとはいいがたい面もある。また、こうしたアンケート調査には、受講者である学生からの十分な協力を得ることが必要である。したがって、教員の教育活動の改善・活性化のためには、このアンケートのいっそうの改善・充実・拡大を図ることによって対処する必要がある。学生からの要望や問題点の指摘に対して、まずは各教員自身が真摯に受け止めて、自ら改善を試みる事が重要である。さらに、必要に応じて主任会が教務課と速やかに連携プレーを取り、積極的に対応することができるような仕組みを整備する必要もある。

教員の研究活動についての評価方法は制度的には存在しないが、毎年研究活動業績一覧表の作成・配布によって、各教員が自らの自覚と努力を促すという形を採っている。しかし研究活動の改善・活性化のために将来的には、例えば研究費の特定配分や傾斜配分、研究活動についての全学的見地からの評価システム、教授職の場合には教授在職期間における必要研究業績に関する規定の整備などの仕組みを検討する必要もある。

なお、本学では短期大学は大学併設の短期大学部という設立形態ではなく、それぞれ個々に独立した関係になっている。