

5.1.6 教員組織

＜2003年度に設定した目標＞

1. 教員採用に際し、公募制の導入
2. 研究活動における評価基準の見直し
3. 教育研究支援体制の充実

【評価項目 11-0-1】 教員組織

- (必須要素) 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
- (必須要素) 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- (必須要素) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- (必須要素) 教員組織の年齢構成の適切性
- (必須要素) 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
- (選択要素) 教員組織における社会人の受け入れ状況
- (選択要素) 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況
- (選択要素) 教員組織における女性教員の占める割合

(現状の説明)

2005年度の経済学部専任教員数は47名である。その内訳は、専門教育担当34名、教養教育担当13名である。この47名のうち、女性2名、本学出身者25名（うち11名が他大学での教育・研究経験のない教員）であり、また3名が民間のシンクタンク及び政府機関より教員として採用されている。年齢構成は31～40歳が6名、41～50歳が17名、51～60歳が16名、61歳以上が8名となっている。

2005年度は1名の欠員があるが、大学設置基準で定める必要教員数を上回る専任教員を擁している。また、専任教員1人当たり在籍学生数は60.1名である。

専門教育においては主として兼任教員（26名）による「経済学トピックス」（計7科目）・「経済事情」（2科目）の計9科目を除き、「英語経済書講読Ⅰ・Ⅱ」（計27クラス）、「仏語経済書講読」、「独語経済書講読」、「研究演習入門」（27クラス）、「研究演習Ⅰ・Ⅱ」（合計 52クラス）また主要専門科目31科目中27科目については専任教員による担当となっている。兼任教員（非常勤講師）119名中93名（78%）が外国語科目担当の教員である。経済学部ではフランスのリール第一大学との間に学術交流の協定を結び、毎年2～3名の教員の交換を行っており、研究活動とともに客員教員として講義を行っている。

(点検・評価の結果)

1. 2005年度の専任教員1人当たりの在籍学生数は60.1名である。しかし、学部に配置されていない研究所等の専任教員（助手を含む）は、本学ではほとんどが教養教育等を担当していることから、これら16名の専任教員を収容定員で按分すると3名の専任教員を追加することになり、これに基づいて計算すると56.5名となる。また、経済学部の特任教員として外数でカウントしている2名は言語教育担当のネイティブ教員であり、また研究所等の特任教員17名のほとんどは全学開講の言語教育担当のネイティブ教員である。この経済学部2名の特任教員数と研究所等の17名の特任教員を収容定員で按分した数を

さらに加えて計算すると、51.3名となる。

2. 専門教育科目においては、主要科目についてはほぼ専任教員が担当しており、開講分野・開講科目数及び教員人数について良く整っている。
3. 兼任教員（非常勤講師）への依存率が高い外国語科目においても2005年度から実施される改革に伴い、英語において2005年度に2名の学部所属のネイティブの英語常勤講師が採用された。
4. 2006年3月に退職となる教員が1名あり、補充が必要となっている。

（改善の具体的方策）

1. 欠員については、2006年度採用に向けて、補充人事委員会で鋭意人事選考を実施している。なお、2006年3月退職となる教員の補充については、2006年度採用が決定している。
2. 学部内に設置されている経済学専門部会においてコース制の課題について検討されており、2005年度に各コースの配置科目、授業内容、授業レベル等の適切性の検討を行うためのワーキング・グループの立ち上げが提案された。また採用人事についても人事委員会が発足され、選考が進められている。
3. 外国語科目においても、英語において2005年度2名に引き続き2006年度にも2名の採用が予定されている。このことにより、1名が週20時間（10講時）、計4名で計80時間（40講時）を担当することになり、兼任教員への依存率を低下させる。

【評価項目 11-0-2】 教育研究支援職員

（必須要素）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

（必須要素）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

（選択要素）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

（現状の説明）

2005年度については、授業における資料準備、学部の広報活動補助、情報機器の維持管理、学会の行事補助等の業務に3名の教務補佐、また試験監督や履修登録における補助業務の他、学習相談、パソコン室の管理や相談並びに多人数の授業科目や情報教育科目における授業の補佐業務に対応するため大学院研究員（課程修了者で引き続き研究科で研究を継続する研究科研究員）、大学院学生（博士課程前期課程、同後期課程）の希望者より選考し、21名のTAを配置した。

授業の補佐として、TAを「経済情報科目」（4クラス）、「経済と経済学の基礎A・B」（各3クラス）、及び専門基礎科目の1科目に配置した。また、学習相談に毎日1名のTAを学生読書室に置いている。

また、2004年度より文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業のオープン・リサーチ・センター整備事業に「地方行財政システム研究センター（地方分権時代にふさわしい地方行財政の新システム開発）」が採択され、2名のRA（リサーチアシスタント）を置いている。

TA業務については事前に、担当教員との間で打ち合わせが行われている。また、大学院学生で組織されている経済学研究院院生会と学部執行部との間で年数回の会合が持たれており、その場でもTA業務等での問題点についても話し合われる。

(点検・評価の結果)

1. パソコン教室における管理や相談、また毎日1講時ではあるが、学生に対する学習相談時間を設けるなど限られた人員のなかで最大限の教育・研究面への支援を行っている。教員より授業補佐に対する要望も年々増えてきただけでなく、高度化推進事業等の導入のためのRAを配置したにもかかわらず、十分な対応できない。
2. 2005年度については、21名のTAを置いたが、研究科への進学者が減る傾向にあり、絶対数で不足しつつある。

(改善の具体的方策)

研究科への進学者を増やすため、現在、大学院教育部会において入試改革やカリキュラム改革に取り組んでおり、現在博士課程前期課程の定員（1学年30名）を確保するため入学試験の工夫等について検討を行っている。

【評価項目 11-0-3】 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

- (必須要素) 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
- (必須要素) 教員選考基準と手続の明確化
- (必須要素) 教員選考基準における公募制の導入状況とその運用の適切性
- (選択要素) 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

【評価項目 11-0-4】 教育研究活動の評価

- (必須要素) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性
- (必須要素) 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

(現状の説明)

教員の採用については、近年の学問の学際化や多様化に対応するため、経済学専門領域検討委員会を設け、採用領域（分野）の検討を行った上で、教授会で構成された補充人事委員会（5名）が候補者を選定し、その報告に基づき人事委員会（3名）が構成され、その審査・報告に基づいて教授会が投票により決定される。

2004年度において、従来、補充人事委員会内のみにて行われていた候補者の推薦について、教授会メンバーに広げ、推薦を求め、また必要な場合には複数候補者による研究報告会を実施し、教授会に候補者の推薦が行われた。

任用・昇任については、人事委員会（3名）の審査・報告に基づいて教授会・研究科委員会で投票によって決定する。審査基準については、大学規程及び学部内規に示された要件に従い、たとえば教授昇任については、学部内規として、公刊された論文又は著書により、博士学位を有する者に匹敵する研究業績を有し、教育上の経験を有する者、公刊された論文又は著書・公刊された単著の専門研究書あるいはこれに準ずると認めうる著書（テキストブック、翻訳を含む）により選考する。ただし、専門科目担当者については専門研究書により選考するものとする。なお、専門科目担当者以外の者で、助教授就任後15年を

経過し、教育上の経験を有する者は、一連の論文等の研究業績によって選考することができる、と定めている。

研究活動については、毎年全学的に教員個人ごとにインターネット上の『研究業績データベース』にて報告することとなっている。研究活動の評価については任用、昇任時に反映される。なお、任用、昇任時に行われる研究活動の評価基準（学部内規）について、分野によっては（例えばシステム開発など）現行基準の他にも評価要素として考慮できるのではないかとの意見が出されている。

（点検・評価の結果）

2004年度に1名の補充（採用）人事が行われた。補充人事については従来候補者の選考についてはすべて人事委員会で行われていたが、今回は教授会メンバーに対し候補者の推薦が求められ、また複数候補者による事前セミナーが初めて行われるなど、公募制を視野に入れた採用方法がとられた。

（改善の具体的方法）

完全公募制（学会雑誌やホームページ、新聞などを通じたの公募）の導入については、早急な実現は難しいが、より良い人材の確保のための方策を執行部を中心として継続して検討する。併せて研究活動や教育活動における新たな評価要素についても検討を行う。