

## 6.1.6 教員組織

### <2003年度に設定した目標>

1. 教員の任免、昇格に関する基準の明確化を図る。
2. 任期制教員を含めた多様な教員の採用形態の検討を行う。
3. 教員関連委員会間の連携の強化を図る。
4. 大学全体のTA制度を積極的に活用し、学部の教育支援体制の強化を図る。

### 【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年度の商学部専任教員数は39名である。その内訳は、専門教育担当29名、教養教育担当10名である。このうち、女性教員は2名、外国人教員1名、民間企業出身教員は1名である。任期制教員については2002年度1名、2003年度2名（いずれも専門教育担当）を採用している。現在8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72.9名である。

専任教員の年齢構成は、30歳代10名、40歳代14名、50歳代11名、60歳代4名であり、ほぼ均等な年齢分布である。また、本学出身比率は56.4%（39名中22名）である。

2005年度の一人当たりの平均授業時間数は、教授、助教授、専任講師それぞれ21.5時間、15.3時間、12.3時間である。なお、主要科目のうち特に研究演習Ⅰ（3年次）、研究演習Ⅱ（4年次）については商学部の教育方針として従来からこれらを全て専任教員が担当している。

特に教員間の連絡調整に関しては、カリキュラム委員会、FD委員会、研究会委員会、資料室委員会、商学論究編集委員会等を設置し、研究、教育、並びに学部運営に関する諸事項について教員間の連絡調整を行うと同時に、新しい企画案等を教授会に提案し、それを実行に移す機動性を持たせている。

### (点検・評価の結果)

2005年度は8名の専任教員が欠員であるため、専任教員1人当たりの在籍学生数が72.9名と数値が高くなっている。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67.7名となる。また、特任教員として外数でカウントしている17名の教員のほとん

どは、全学開講の言語教育担当のネイティブ教員であり、これら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、63.2名となる。

教員組織は適切に機能していると言える。特に委員会間の連携強化については、2004年度は、研究会委員会とFD委員会が合同で教授会にてFD問題に関する懇談会を開催するなど部分的ではあるが連携の成果が具体化し始めており、各科目間での教育内容の調整などについては引き続きより一層の連携強化を図ることが重要である。

#### (改善の具体的方策)

欠員および退職予定(2名)の補充人事については、2006年度からの着任予定者9名(うち任期制教員B 2名)が既に決定しているので、2006年度4月以降大幅な改善がはかれる予定である。なお、任期制教員Bは専任教員1名に対して2名の採用枠をもつ制度である。

社会人出身者、外国人研究者の受け入れについては、商学部の発案により改正された任期制教員制度(「評価項目11-0-3」の記述参照)を積極的に活用すべく検討が開始されている。

女性教員比率の向上については2005年度からより一層の充実をはかる採用人事が進行している。

また、研究会委員会とFD委員会の連携を手始めとして、現在教員委員会間の連携強化により学部の一層の活性化を図る検討がなされている。

#### 【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)

商学部では現在、(1) 教学補佐と、(2) 実験実習指導補佐、教務補佐及び嘱託職員を採用している。

(1) の教学補佐は、授業の補佐業務(学生の自習支援を含む)、相談業務(相談室を設けて、論文作成、文献検索等の相談にあたる)、教育支援業務(PC教室管理業務を含む)、その他の教育的補助業務にあたり、任期を1年として大学院商学研究科学生の中から教授会及び大学院商学研究科委員会の議を経て採用し、2005年度で計21名を採用している。

これに対して、(2) の実験実習指導補佐、教務補佐及び嘱託職員は、教員の研究支援業務、学生の自習支援業務、及び教育的補助業務(資料室、PC教室等の管理業務を含む)等にあたり、2005年度で計5名を採用している。

商学部、大学院商学研究科執行部、並びに商学部事務組織と常時密接な連携を保ち、円滑な支援協力体制が構築されており、本学の教育研究活動にとって大きな支援となっている。

### （点検・評価の結果）

教育研究支援職員数は未だ充分とは言えないが、支援体制そのものは概ね順当に機能している。ただし、ティーチング・アシスタント制度の活用については検討がなされているとは言え支援体制には未だ不十分な部分があり、本格的な導入について今後更に検討する必要がある。

### （改善の具体的方策）

教育研究支援職員数の一層の充実、及びティーチング・アシスタント制度の積極的活用にむけて引き続き検討する。

### 【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

### （現状の説明）

商学部では、1998年度より、毎年教授会で人事委員5名を選挙で選出して人事委員会を構成し、人事関連事項を計画性を持ち、かつタイムリーに実施するシステムを採用している。

教員募集、任用は以下の手続きにより実施される。まず、補充すべき新たな教員の専門分野について、人事委員会が教員から意見を徴した上で教員補充分野の原案を作成し、教授会で投票により補充分野を確定する。次に、人事委員会は関連分野の教員と密接な関係を取りながら、商学部の教員人事基準を援用し新任教員の選定作業を行う。募集方法は従来非公募制であったが、2000年度より公募制による教員任用を併用している。人事委員会は教授会に新任教員候補者を推薦し、教授会は新任教員人事審査委員会（助教授以上の3名の教員から構成される）を設置するか否かを投票により決定する。人事審査委員会が設置された場合には、教授会で審議の上、新任教員の任用を投票（賛成が3分の2以上）により最終決定する。

次に昇任人事に関しては、商学部教員人事基準にもとづき、人事委員会が関連教員（2名）の意見を徴した上で検討し、昇任審査候補者を教授会に推薦する。教授会は昇任教員人事審査委員会（助教授以上の3名の教員から構成される）を設置するか否かを投票により決定し、人事審査委員会が設置された場合には、教授会で審議の上、昇任の可否を投票（賛成が3分の2以上）により最終決定する。

上記の様に商学部の人事事項は人事委員会を基にして厳正かつ適切に処理されている。ただし、教員人事基準は必ずしも時代の変化に対応したものとは言えない部分があった。そこで2004年度に昇格人事基準について、特に執筆論文、著書、学位の有無等を中心とした見直しを行った。

商学部の教育目的である創造的な能力を有するビジネス・パーソンを育成するためには、今後とも経済産業界の事情に精通する経済産業界出身者を一定割合採用することが重

要である。限られた人事枠でこれを具体化する方策として任期制教員制度を活用することが考えられるが、本学の任期制教員制度は特にこの観点からは十分なものではなかった。そこで2004年度に商学部が大学に働きかけて授業担当責任時間を週8時間とする任期制教員（専任講師）の新設を提案し、「任期を定めて任用する教員に関する規程」の改正が行われた。今後、新規規程の下での任期制教員の採用が期待されるところである。

#### （点検・評価の結果）

2004年度に行った教員人事基準（特に昇格人事基準）の見直しに伴い、教員人事が一層円滑に進行する様になった点が評価できる。教員の公募制については2000年度より一部導入を開始しているがまだ本格的な導入には至っていない。

また、商学部の発案により、産業界からの人材確保を容易にするため2004年度に任期制教員制度の改正が行われ、この面での条件整備を行った点が評価できる。

#### （改善の具体的方策）

上記の任期制教員制度の改正に伴い、2005年度に産業界より新たな任期制教員採用の人事を進行させている。

教員の公募制については2000年度より一部導入を行っているが、今後その問題点の整理を含めさらに検討する必要がある。

#### 【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）

専任教員は全業績（著書、論文、学会報告、学内外の諸活動等）をWEBを通して学内外に公表することが義務付けられており、任用・昇任においてはこれらの情報も参考にし、先ず人事委員会で教育研究活動を中心に評価し、教授会で厳正な審査を行っている。

#### （点検・評価の結果）

人事委員会で教育研究活動を中心に評価し、教授会で厳正に審査する方法をとっており、未だ充分とは言えないがこの制度が有効に機能している。

#### （改善の具体的方策）

今後特に教育研究活動の評価基準の明確化について本格的に検討する必要がある。