

## 第5章 教員組織

### I 全学

#### 【目的】

「権利・自由」と「独立・自治」という本学における建学精神は、『「個」を強くする大学』という教育理念として現在に継承されている。本学は、学生が主体的に学ぶための教育課程を編成するとともに、これに直接携わる教員組織について経常的に検証し改善する取り組みを進展させている。

各学部、大学院研究科及び専門職大学院において、大学設置基準等の省令で定める専任教員数を上回ることはもとより、少人数で手厚い学習環境を創生するため、各分野に適切な教員を配置し、さらに多様で弾力的な教員組織の構築を目指している。

#### （教員組織）

#### 【現状】

2006年5月1日現在、本学における教員組織は第5章 表1のとおりである。各学部、大学院及び専門職大学院において、大学設置基準等の省令で定める数を上回る専任教員を配置し、きめ細かい教育活動を展開している。さらに、自らの教育理念・目標に基づく教育課程を編成するなかで、主要科目には可能な限り専任教員を配置するよう努めている。

本大学における教員任用は、退職者の補充を基本とし、前々年度に任用計画を立案する。従来は、退職者の担当科目補充を原則としていたが、2004年度以降は、教員任用計画における学長の基本方針として、特色ある教育プログラムを実践する人材、高度な研究に取組む人材の任用を定め、この方針を学部等へ浸透させている。また、年齢構成については、各学部とも高齢化が進んでいることを考慮し、学長の基本方針として、若手の教育・研究者として専任講師又は専任助教授の任用とし、専任教授の任用の場合は50歳以下の任用を原則としている。学部等の教員任用計画については、教務部長が当該学部長等とのヒアリングを実施し、学部等の教育改革の進展と実績を勘案しながら、担当科目、任用時の資格の適正さを判断し、最終的に大学全体としての教員任用計画を立案している。

本学の教員任用は、公募を原則としており、近年は女性教員や外国人教員を積極的に任用している。この結果、専任教員のうち女性教員、外国人教員が占める割合も増加傾向にある。さらに、実務的教員の任用を弾力化したことにより、一般社会からの教員の受入れも増加している。一方で、専任教員の定年は70歳の年度末であることから、高齢化の進行が顕著になっている。なお、学部間共通総合講座等、オムニバス形式で運営する授業科目については、国内外の各分野の第一線で活躍している社会人をゲスト講師として招聘している。

本学は、学部等の教育理念、目標に基づきカリキュラムを編成する過程において、多彩で多様な授業科目を設置している。大学全体で800名以上の専任教員を配置している。専任教員へは、所属学部等によるFD活動の他、本学のFD活動として、教員研修（FD）委員会が主管して、各種研修会及び講習会を実施し、教員の教授力等の向上を図っている。また、学部等の授業科目を運営し、教育目標を達成する上では、兼任講師（非常勤教員）の協力が不可欠である。2006年5月1日現在、大学全体で1,500名を越える兼任講師が、全体の授業科目のうち、約4割を担当している。専任・兼任教員の比率としては適切であると判断するが、学生の視点からは、専任教員と同等に教育業務に責任を担う兼任講師の業績を評価し、教育活動に反映させるシステムの構築が急務である。なお、兼任講師へは、学部等が年度始めに説明会等を実施している。この説明会では、授業科目運営に係る連絡事項の他、学部等の教育目標等を説明し、この達成のため、授業の完全実施を求めている。

第5章 表1 教員人員表

(2006年5月現在)

	専任教授	専任助教授	専任講師	特任教授	特任助教授	客員教授	特別招聘教授	兼任講師	合計
法学部	51	19	7			1	0	232	310
商学部	68	21	9				5	186	289
政治経済学部	64	26	10			1		144	245
文学部	81	18	7			1	3	350	460
理工学部	90	39	20			4	1	349	503
農学部	38	26	12			1		89	166
経営学部	47	10	5				5	142	209
情報コミュニケーション学部	15	17	2				2	53	89
ガバナンス研究科	6						2	13	21
グローバルビジネス研究科	9	3				1		31	44
会計専門職研究科	6	1		2	1			8	18
法科大学院	24	1		8	2	2		14	51
計	499	181	72	10	3	11	18	1611	2405

**【長所】**

本学の教員組織は、教育研究活動を展開する上で、大学設置基準等の省令で定める数を上回る専任教員を配置している。また、教員の資格においては、専任教員（専任教授、専任助教授、専任講師）752名のうち、専任教授は499名であり、専任教員の65%以上を占めている。

**【問題点】**

現在、学部等における適正な専任教員数の算出根拠を大学として示していないので、カリキュラム改革を進展させる上で、抜本的な教員組織の改革に支障をきたしている。また、70歳定年制を主因とし、本大学の専任教員（専任教授、専任助教授、専任講師）の年齢は平均50歳を超え、特に教授は高齢化が進行している。

**【問題点に対する改善方針】**

本学は、21世紀の知識基盤社会に到来とともに、本学に負託される社会的な使命がより高度化、多様化することを強く認識している。このため、教育・研究活動の根幹となる教員組織は、有機的に構成し、弾力的に運用すべきであるとの結論に至り、これを基本方針として、教員の任用に係る各規定の改正を図り、2006年度、新たに「明治大学教員任用規程」を制定した。同規程により、期限を付して時流に即した教育・研究活動を展開する教員の任用が可能となった。この制度の活用は、各学部、大学院及び専門職大学院における教育・研究活動の活性化を進展させることになる。

さらに、高齢化の解消には、選択定年制の活用等、理事会と協働して抜本的な解決が必要であるが、さらに教員の流動化を活性させる施策を検討する必要がある。

**（教育研究支援職員）****【現状】**

本学において、種々の授業科目の運用を補助するスタッフは、専任助手、特別補助講師、ティーチング・アシスタント（TA）、特別嘱託職員がいる。このうち、特別補助講師は、法科大学院等、実務社

会における高度な職業人の養成を目的とし、日常の授業における補助業務を担当している。各学部では、本大学院生をTAとして採用し、週6時間から12時間の範囲で教育補助業務を担当させている。

外国語教育における教育補助業務は、各学部の責任で実施している他、学部間共通外国語科目の合宿集中講義等においては、教務部が採用している。

学部間を横断的に実施している情報基礎教育科目（情報基礎論、数値情報論、文字情報論等）は、2005年度に設立された教育の情報化推進本部が主管して運営し、試験を課して一定の能力を有する特別嘱託職員を採用し、授業補助業務を担当している。さらに、各キャンパスにサポートデスクを設置、外部専門業者に委託して、各教室に設置している様々な教材提示装置の運用補助を実施している。

学生の修学指導、学習支援等は、学習支援推進委員会が主管して各キャンパスに学習支援室を設置、各学部が採用した助手及びTA並びに教務部が採用したTAが協働して実施している。

TA等の教育補助者の採用に関しては、「明治大学TA、RA及び教育補助講師採用規程」に定められており、各学部、大学院研究科等はこの規定に基づき担当者を採用し、教育研究活動を展開している（RAはリサーチ・アシスタント。以下RAとする）。

#### 【長所】

本学の教育研究補助業務担当者の採用は、一部教務部長が採用前年度に各機関の要望を調査し、ヒアリング等を経て教育補助担当者の総時間数を決定している。この結果、限られた予算枠の中で、学部等の教育改革の進捗状況を勘案しながら適正に配分している。

なお、本学のTAは、週6時間から12時間の範囲で教育補助業務に従事することを規定しており、当該者の学習・研究活動に支障がないよう配慮している。

#### 【問題点】

情報処理関連等の専門分野においては、教育補助担当者であってもより高度で多様な知識を有する人材が強く求められている。また、学習支援室におけるTAは、大学全体の共通的な教育補助を任務とするが、募集、採用については各学部の協力が不可欠であり、連携を強化する必要がある。専門職大学院においては、教育補助業務担当者の人材が不足している。

#### 【問題点に対する改善方針】

情報処理関連の教育補助担当者については特別嘱託職員として処遇面を配慮し、人材を学外にも求めることにした結果、改善効果が現れている。また、学習支援室のTA採用に関しては、今後学習支援推進委員会が各学部の学習支援をとりまとめ、学部個別の学習支援から大学全体の学習支援を推進する過程で、各学部の理解を得ながら連携を強化することとする。

### （教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

#### 【現状】

本学は、2002年、教員と教育研究補助職の任用を包括的に定めた「明治大学教員任用基準」を制定し、これに基づき教員の任用を行ってきた。しかし、知識基盤社会の到来は、大学への社会的付託をより高度化、多様化させ、教員の流動化も激しさを増してきた。本学においても、教育研究に直接携わる教員の組織・体制は重点政策のひとつと位置づけ、学長は、2004年の就任直後から関係規定の整備を教学改革の基本方針として掲げた。この結果、2006年4月に「明治大学教員任用規程」他、関連校規を制定し、任期制教員である特任教員の任用等、柔軟で機動的な教員組織の編成を可能とした。

#### 【長所】

現在、「明治大学教員任用規程」の制定後間もないことから、特任教員の任用は専門職大学院における実務家教員が中心である。しかし、理工学部において2006年7月に1名任用、また2007年度の任用計画においては、約20名の特任教員を任用する予定である。特任教員の任用は客員教員とあわせて、今後の適切な教員流動化の進展の根幹となり、教員組織の活性化に寄与することになる。

#### 【問題点】

本大学の兼任講師は約4割の授業科目を担当し、重要な位置づけにある。兼任講師の任期は1年間で、更新を認めているが、更新の回数について制限していないため、10年間以上の任期や高齢化も顕在化している。

#### 【問題点に対する改善方針】

兼任講師については、2007年度から、法人との間で雇用契約を締結する。また、同年4月に任用基準を定めることを予定している。

### （教育研究活動の評価）

#### 【現状】

教員の教育研究活動への評価について、大学としては実施していない。現状においては、各学部、大学院に委ねている。

研究活動に対する評価については、各学部において教員昇格に際する基準を設定しており、当該の評価方法とみなすことができる。また、専任教員には毎年度、前年度に関する「特定個人研究費報告書」の提出を義務付け、さらに1年間の研究業績についての報告を研究業績調査により文書提出もしくは電子修正という形で求めている。また、教員任用についても規程を設け、教育研究上の業績が選考基準により評価される。

教育活動については学生による授業評価アンケートが半期ごとに実施されており、その結果が教員にフィードバックされている。

教員の業績評価については、2007年度教育研究に関する学長の基本方針として示され、今後、2006年度後期に設置が予定されている「教育開発・支援センター」において検討すべき重要な課題となっている。

#### 【長所】

私立大学は学費と補助金に経営基盤を委ねている。教員評価システムの導入は、学生と父母及び社会全体に対して説明責任を果たすことになり、教育・研究の質を高めるための有効な方策である。

#### 【問題点】

教員評価システムの導入にあたっては、評価基準の透明性を確保し、公正に実施することが大前提である。全教員の理解を得ながら慎重に進める必要があり、相当の時間を要することが想定される。

#### 【問題点に対する改善方針】

教員評価システムは、学長のリーダーシップの下、私立大学連盟が提示したスタンダードモデルや他の先行大学の事例を参考とし、「教育開発・支援センター」が中心となって原案を作成する。作成の過程では各教授会と連携を図り、教員評価システム導入趣旨の理解を深めていく。期限を定め、最終的には学部長会で決断する。

## II 学部・研究科

### 1-1. 法学部

#### 【目的・目標】

過去数年、本学部では、高度専門職業人養成型大学院である法科大学院を開校し軌道にのせることに力を注ぐ一方で、学部教育のありかたについても検討を重ね、カリキュラムの改革等を行ってきた。本学部の学部教育を、「教養科目と専門教育を中心に教育する」という一般的な姿勢を踏まえつつ、法学素養を身につけさせる教育を行う場として再構築し、「人間性・国際性に裏打ちされたリーガル・マインドの育成」という本学部の伝統的な理念を適切に遂行するように改革をしてきた。

この教育目標の達成のために、学生数 40 人に対して専任教員 1 人の体制を目標にして、長期的な教員採用計画を行っている。しかし、法科大学院への教員の移籍などで、思うように進まなかったと言える。今後、定員数を減らすか、専任教員の大幅な補充をしないと、教育環境として劣悪な状況が続くと言っている。

#### （教員組織）

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

#### 【現状】

法科大学院への専任教員の移籍やカリキュラムの変更等によって、主要科目の専任教員数は不足している。現状では、専任・兼任の比率は、約 1 : 3（専任 74 名、兼任 224 名）となっている。専任教員の平均年齢は、2005 年 5 月現在、52.5 歳となっている。専任教員と兼任教員とのあいだの連絡調整のために「教科書会議」を実施し、専任と兼任の担当者が教育方針や授業のあり方をめぐって活発に話し合っている。講座によっては、共通教材を作成して使用している。また、和泉と駿河台でそれぞれ、授業担当教員の懇親会を年に一回実施し、相互理解につとめている。また、法科大学院では、実務家教員というかたちで社会人の受け入れを積極的に行っているほか、学部レベルでもその動きが始まっている。2006 年 4 月 1 日の時点で、3 名の外国人の専任教員がいるほか、1 名の外国人の客員教授を招聘している。2006 年 4 月 1 日の時点で、専任教員 77 名中 10 名が女性であり、長期的に増加傾向にある。また、専任教員一人当たり 63.7 名（2005 年 5 月 1 日現在の学生数 4,717 名）となっている。

#### 【長所】

「教科書会議」や「懇親会」あるいは他の勉強会や共通教材の開発は、兼任教員に多くを依存している状況の中では、大変に役立っている。社会人、外国人、女性の専任教員の増加は教育環境の多様化を促進する意味で大切であり、本学部ではいずれも増加の傾向にあるので、この傾向を進めていきたい。

#### 【問題点】

専任教員の不足が問題である。現在の専任教員 1 人に対する学生数は、理想とはほど遠いと言わねばならない。専任教員の大幅な補充を求める一方、本学部としては、2008 年度から定員を 200 名減らす決定をした。また、新しい分野の専門科目の専任教員がいないことも問題である。

#### 【問題点に対する改善方針】

本学部としては、2008 年度から定員を 200 名減らす決定をしたことにより専任教員 1 人に対する学生数の改善を図る一方で、「人事計画委員会」と各講座や各科目群とが緊密に連携し、長期的に人事計画

を行う。

### **(教育研究支援職員)**

- ・ **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**
- ・ **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**
- ・ **T Aの制度化の状況とその活用の適切性**

#### **【現状】**

現在、本学部には9名のT Aがいる。全学的にT A・R A制度が実現しているが、まだまだ手薄であり、特に教育教材作成、判例整理、サブゼミ指導、情報教育の補助などの面で充実が望まれている。また、T A制度に関しては、留学生やスポーツ学生（スポーツA Oや公募制スポーツ推薦）のためのチューター的な指導を行ってきている。特に、今年度から始まったものとしては、スポーツ学生の入学前学習指導で、これは外国語（英語）と専門の二つの点で、入学前の期間の学習計画を示し、その指導を行なうものであるが、この指導ではT Aが大きな役割を果たしている。今後、この入学前学習指導はほかの学生にも向けられる可能性があるため、その意味でもT A、R Aの充実は必要である。なお、T Aは月1回、連絡会議を開催し、支援業務の内容、月間の業務計画などを打ち合わせており、これには学部執行部からも教務主任2名が出席し、指導、助言を行っている。また、T Aは毎年度末に業務報告書を作成し、教授会に報告している。

#### **【長所】**

スポーツ学生・留学生のための学習支援、特に専門科目の学習支援にT Aは大きな役割を果たしている。特に本学部の場合、専任教員の数が不足している上に、専門科目の講義内容が学生諸君にとり難解であるため、それを補う上でT Aの果たす役割は大きい。

#### **【問題点】**

学習支援室にT Aを配置しても、学生が日常的に訪れることは少なく、試験前の時期に集中的に殺到している結果、T Aの学習支援が単なる試験対策に墮しているきらいがある。また、専任教員とT Aとの連携も十分とは言えない。

#### **【問題点に対する改善方針】**

T Aによる学習支援を大いにPRすると共に、各種運動部やサークルの顧問とも緊密に連携を図ることが望ましい。また、専任教員とT Aとが定期的に会合を持ち、細かな連携を図る。

### **(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)**

- ・ **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**
- ・ **教員選考基準と手続の明確化**
- ・ **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**
- ・ **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】**

本学部では、「人事計画委員会」が設置されており、全学的な「教員の募集・任免・昇格に関する基準」が守られるように、また、すでに教授会で了承された長中期の人事計画がスムーズに実現できるように、この委員会が中心的な役割を果たしている。教員選考そのものは審査委員会が行なうが、基準と手続の明確化もこの委員会が行なっている。なお、本学部では、2003年から、教員人事においては公募を原則とする決定を下している。ただし、任期制等の教員の流動化については、法科大学院ではおこなっているが学部では導入していない。

#### **【長所】**

教員人事に関して、透明性、公平性、適切性が図られる。

#### **【問題点】**

「人事計画委員会」と各講座や各科目群との緊密な連携が必要である。

#### **【問題点に対する改善方針】**

今後、「人事計画委員会」と各講座や各科目群とが緊密に連携し、長期的に人事計画を行う。

### **(教育研究活動の評価)**

- ・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性
- ・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】**

教員の研究活動に関しては、学会誌や紀要等に発表される論文、所属する学会やシンポジウム等での研究発表等で、適切になされており、教員の採用・昇格にあたっては、客観的な評価がなされてきている。一方、教員の教育活動に関しては、教育成果の客観的な評価は必ずしも容易ではないという認識がある。伝統的に、教員の採用の選考にあたっての評価基準としては、研究能力の客観的な評価が中心になっている。一方、法科大学院の実務家教員の場合には、今までとは異なったフレキシブルな評価基準をすでに導入している。

#### **【問題点】**

研究活動及び教育活動の両面において情報を共有し、教育の計画的履修・段階的履修のために役立たせる必要がある。

#### **【問題点に対する改善方針】**

教育成果の客観的な評価には困難な面が多いが、それとは別に、より良い教育活動の実現のために、むしろ各科目群や各講座で、授業のあり方をめぐる意見交換をしたり密接な連携をとったりして、全体の教育レベルを上げていく。

## 1-2. 法学研究科

### 【目的・目標】

教員が研究及び研究指導に専念できる教員組織であるかについて現状・問題点を明らかにし、年度計画書に基づき改善していく。

### （教員組織）

- ・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
- ・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】

本学では学部中心の組織編制であるため、本研究科独自の改革には自ずと限界がある。また、法科大学院の設立に伴い、法学部・法学研究科の相当数の専任教員が法科大学院に移籍したため、教員の補充が必要となっている。さらに、専任教員の場合でも、授業負担は一層過重となっている。2002年度より内規が改正され、助教授も授業を担当することができるようになったが、教員補充の対策としては十分でない。

### 【問題点】

大学院研究科に与えられた権限が不十分である。

### 【問題点に対する改善方針】

本研究科各コースのカリキュラムの充実を図るうえで、多様な科目の配置が不可欠であり、そのための兼任講師の積極的な採用が必要である。その際、教育研究活動の効果を高めるためには担当科目の継続的な運営が必要とされ、従来の単年度の兼任講師の採用のみでなく、契約期間の定めのある「客員教授」の採用も望まれる。

### （研究支援職員）

- ・研究支援職員の充実度

### 【現状】

RA制度が実施された。2004年度から、法学研究科でもRAが6名採用された。2006年度も6名の採用が予定されている。

### 【問題点】

後期課程の学生数が少ない。

### 【問題点に対する改善方針】

後期課程の学生数を増加させ、RAの人数を増やす。

- ・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

### 【現状】

2004年度に3つの特定課題研究所が設立され、研究者とRAとの連携・協力が図られている。2005年度は特定課題研究所が新たに1つ設立された。

### 【問題点】

共同研究のため場所の確保が必要である。

### 【問題点に対する改善方針】

施設面での研究所の充実は大学全体の課題であり、研究・知財戦略機構などと連携して、法学研究科としても実現に向けて努力する。

- ・高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況

**【現状】**

特定課題研究所における共同研究を通して、研究支援職員の育成を図っている。

**【問題点】**

特定課題研究所の数が十分ではない。

**【問題点に対する改善方針】**

研究・知財戦略機構や社会科学研究所などと連携して、設立の勧誘を強める。

**・ T A, R A の制度化の状況とその活用の適切性**

**【現状】**

特定課題研究所には、1～2名のR Aが研究を補助する体制が整っている。

**【問題点】**

特定課題研究所の研究課題とR Aの専門性を十分に生かすことができない。

**【問題点に対する改善方針】**

研究・知財戦略機構などと連携して、R Aの活用が最適になるよう運用する。

**(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)**

**・ 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**

**【現状】**

先にも指摘したように、現状では人事権はすべて学部属しているため、大学院では独自にこの問題にかかわることができない。

**【問題点】**

研究科には専任教員についての人事権が与えられていない。

**【問題点に対する改善方針】**

研究科にも助手を含めて、専任教員や兼任教員の人事権が与えられることが必要である。

**(教育・研究活動の評価)**

**・ 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**

**【現状】**

教育活動については、昨年始めて学生に対して授業評価アンケートが実施された。研究活動の成果は公表されているが、制度として評価することは実施していない。

**【問題点】**

一昨年実施したアンケートは、大人数を基本とした学部と同一内容であるため、十分なものとはいえない。

**【問題点に対する改善方針】**

少人数を基本とする大学院向けのアンケート項目を検討する。

**・ 教員の研究活動の活性化を評価する方法の確立状況**

**・ 教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況**

**【現状】**

各年度毎の研究活動の調査は、大学全体で行われているが、本研究科独自では行われておらず、その活性化を評価も行われていない。また、教員の自己申告に基づいた教育と研究に対する評価についても未施行である。

**【今後の改善方針】**

教員の研究活動の活性化、及び教育と研究に対する評価については、慎重に検討する。

## **(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)**

### **・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**

#### **【現状】**

法学研究科の教員は法学部教員でもあるため，学部との人的交流は緊密である。また，法学研究科教員は，社会科学研究所の所員でもあるため，学部との人的交流は緊密である。

さらに，首都大学院コンソーシアム学術交流に基づく，協定聴講生及び協定研究生の受入れ及び派遣が制度的に可能となっている。現在，税法などの科目にはこの制度を介して，他大学院生の参加が実現している。

#### **【問題点】**

コンソーシアムの活用が不十分である。

#### **【問題点に対する改善方針】**

首都大学院コンソーシアムをより活用するための施策を講ずる。

## 2-1. 商学部

### 【目的・目標】

「総合的市場科学」の構築を念頭に置き、それを達成するために商学専門教育と教養教育という2つの内容を実現するための組織の適切な改善と人材の有機かつ効果的な活用を行う。また、教育の実践にあたっては、少人数教育を重視し、1年次からの4年次までのゼミナール形式による教育を重視する。特に、2年生から4年生までの商学の専門科目（商学専門演習）と教養科目によるゼミナール（総合学際演習）を展開し、その円滑な運用を図る。さらに、経済活動領域の拡大、相互浸透などから生み出される新しい学問領域への対応として新規の科目を中心とした専門コース（クリエイティブ・ビジネスコース）の充実を行うような組織体制を図る。

### （教員組織）

#### ・学部の理念・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

##### 【現状】

学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格にあった教員により構成され、2005年度1月現在、全学年合計で約5,220名近い学生を擁しているが、その教員組織は専任教員105名、兼任講師170名である。専任教員1人当たりの学生数は約50名である。

##### 【長所】

専門教育・教養教育共に広範囲の分野にわたる教員を擁している。

##### 【問題点】

教員数が100名を超えるため、相互コミュニケーションを綿密にとることが困難である。教員組織が肥大化しているため、教員相互の意見調整に多大な時間がかかっている。

##### 【問題点に対する改善方針】

「総合的市場科学」への収斂を念頭に置き、教育課程を教養教育と専門教育とに区分する一方、両者の有機的関連、融合を一層推進すべく、その改善措置を進める。専門・教養教育のそれぞれの充実と少人数教育の充実を円滑に運営する諸制度を整備する。その目的に向けて、各教員の力を結集する方途を将来構想検討委員会等で考える。

#### ・主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 【現状】

商学専門、すなわち「総合的市場科学」及び教養教育の充実の観点から、その主要授業科目については専任教員が普く配置されている。

##### 【長所】

既存の専門6コース並びに教養科目において、幅広く専任教員が配置されている。

##### 【問題点】

主要授業科目の開講時限すべてを専任教員が担当しているわけではなく、現在でもなお改善すべき点が残されている状況である。また、教員の新規採用は原則として退職補充に限定されているため、新規開設コースの主要科目は他コース並びに他の科目群からの兼任者が多い。

##### 【問題点に対する改善方針】

主要授業科目については可能な限り専任教員が担当するように努力してはいるが、収容定員に鑑みれば、この点には限界があり、また時代のニーズへの即応性をも考慮した教員配置を図る必要がある、引き続き慎重な検討を将来構想検討委員会等で重ねる。

#### ・教員組織における専任、兼任の比率の適切性

**【現状】**

教員組織における専任教員は105名、兼任講師は170名である。

**【長所】**

当学部の収容定員規模から見て、必ずしも兼任講師の比率が高いとはいえない。

**【問題点】**

科目群、コースによっては兼任講師への依存の高さが見られる。

**【問題点に対する改善方針】**

教員組織における専任、兼任の比率については、教育効果との関連から、カリキュラム検討委員会等で更に検討を重ねる。

**・教員組織の年齢構成の適切性****【現状】**

専任教員は、60代18名(18%)、50代31名(29%)、40代31名(29%)、30代21名(20%)、20代4名(4%)となっている(2005年4月1日現在)。

**【長所】**

各年代に教員が適切に配置されている。

**【改善方針】**

今後の教員採用においても、中・長期的な視野にたち、適切な年齢構成になるように配置する。

**・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****【現状】**

商学部では、教養教育に関しては「和泉専任者会議」、専門教育に関しては各コース別のコース会議からの提案・討議をそれぞれ尊重している。また、教育の充実を図っている外国語教育に関しては外国語教員連絡会議(次年度、外国語教育推進委員会に改組予定)などを活用している。最終的には「カリキュラム改善委員会」で討議し、学部の教員懇談会で意見を広く聴取しており、連絡調整状況は概ね妥当といえる。

**【長所】**

担当科目、コースなどに応じた複層的な調整機能が設置され、有効に機能している。

**【問題点】**

ゼミナールの3年間履修並びに専門・教養ゼミの導入に伴い、専門教育課程と教養教育課程の融合強化が進むので、両教育をまたがる調整が一層必要となる。

**【問題点に対する改善方針】**

教養並びに専門ゼミナールの3年間履修を円滑に実施するための調整機能を確保する。

**・教員組織における社会人の受け入れ状況****【現状】**

商学専門教育においては、研究業績を検討したうえで、社会人経験者を専任教員、兼任教員として採用し、また、特別招聘教授として、受け入れている。

**【長所】**

実践との対話を必要とする専門教育の教育においては、教育と実践の融合を勧めている

**【問題点】**

教養教育課程においては、専門教育課程とは異なり、恒常的に受け入れていない。

【問題点に対する改善方針】

教養科目課程においても総合講座などにおいて、社会人経験教員による講義を展開していく。

・**教員組織における外国人研究者の受け入れ状況**

【現状】

研究業績を検討したうえで、外国人研究者を専任教員、兼任教員として採用し、受けて入れている。

【長所】

既習外国語のみならず、全ての外国語にネイティブ教員の配置が行われている。

【問題点】

新たに導入されるスペイン語と韓国語の外国語担当者をどう確保するのが決まっていない。

【問題点に対する改善方針】

外国人研究者を外国語の担当者に限定するのではなくて、いわゆる専門科目の担当者として採用していくための具体的方向性を外国語教育推進委員会で決定する。

・**教員組織における女性教員の占める割合**

【現状】

教員組織における女性教員の占める割合は、専任教員では18.1%、兼任講師では23.7%、全体で21.6%である。

【長所】

完全公募制で人事を進めている。

【問題点】

採用にあたっては、公募制が原則になっており、近年、女性教員の応募も増加し、年々比率が向上しているが、未だ低い状況にある。

【問題点に対する改善方針】

教員人事は完全公募制を採用しているため「ポジティブアクション」のあり方について、検討する必要がある。

**(教育研究支援職員)**

・**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**

【現状】

本学部においては事例研究を主とするマーケティング企画と外国語教育が点検項目となるが、マーケティング企画については、3名のTAが、中国語の教育については1名のTAが教育補助業務に携わった。さらに、地理学についても、新たにTAを採用した。

【長所】

全学的にTAの採用と活用が大きく前進している。

【問題点】

中国語以外の外国語教育にTAを配置することができない。他の言語に人員配置をしようとしても、TAの候補者が存在しない。

【問題点に対する改善方針】

2005年度の成果を踏まえ、留学生の活用可能性を考えていくべきであるが、出身国に偏りがあり、他の語学科目へ展開するための方途をRA・TA制度運営委員会等で考えていく。

・**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**

**【現状】**

教育研究支援職員としてR A・T Aが採用されているが、教員がR A・T Aをどのように活用していくかを決定する機関として「R A・T A制度運営委員会」が設けられている。具体的な業務調整については、執行部、特に教務主任が担っている。

**【長所】**

R A・T Aの採用を公募制のもとで実施している。

**【問題点】**

日常的な支援職員の仕事内容については、割り当てられた担当分野によって偏りがある。個別教員の教育助手という位置づけをさらに見直しをする必要がある。

**【問題点に対する改善方針】**

T Aの位置づけを見直すために、「R A・T A制度運営委員会」で検討する。

**・T Aの制度化の状況とその活用の適切性****【現状】**

教員からの要請並びに学部教育の充実という観点から、T Aを配置している。2005年度には本学部割り当てのT Aとして本研究科の院生9名が採用され、教育補助業務に携わった。次年度は学部だけではなく、全学レベルでもT Aが採用される予定である。

**【長所】**

T A制度の整備は大きく前進した。

**【問題点】**

T A制度導入の趣旨が十分に教員に周知されていないという問題点がある。また、対象となる大学院生と必要とする科目との不整合性のために、T Aを十分に活用できていない。

**【問題点に対する改善方針】**

2005年度の成果を踏まえ、T A職務規程等や、その位置付けについての見直しを「R A・T A制度運営委員会」で行う。

**(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)****・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****【現状】**

募集・任免・昇格については、「商学部教員等任用審査内規」により行われ、本学部における教員の募集及び昇格に関する基準と手続きの一切は、上記の基準、細則、内規に従って実施されている。

**【長所】**

公正公平に実践されており、運用は、適切である。

**【問題点】**

本年度、「明治大学教員等任用基準」が改訂され、それにもなっって、本学部の任用内規の見直しをしなければならない。

**【問題点に対する改善方針】**

「明治大学教員等任用基準」の改訂に合わせて、「商学部教員等任用審査内規」の見直しを行う。

**・教員選考基準と手続の明確化****【現状】**

教員選考基準は「明治大学教員等任用基準」並びに「教員等任用基準細則」に規定されており、その手続きに関しては「商学部教員等任用審査内規」の定めるところに従って実施されている。

【長所】

教員選考並びに実施手続は明文化された規定に則っている。

【問題点】

本学部の任用内規の見直しにともなって、選考基準と手続についても新たに明文化していかなければならない。

【問題点に対する改善方針】

「明治大学教員等任用基準」の改訂に合わせて、「商学部教員等任用審査内規」の見直しを行う。

・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

【現状】

教員選考手続における公募制の導入は「明治大学教員等任用基準」に明定されている。これに従い、本学部における教員選考手続は、原則として、公募制を採っており、十分に適切といえる

【長所】

明文化された規定にしたがって、公明正大に行われている。

【問題点】

公募期間、選考などに十分に時間をとろうとすると、他大学からの割愛等の手続が時間的に切迫し、間に合わなくなる。

【問題点に対する改善方針】

公募の開始時期をより早めることが可能になるように、「年度計画書」により改善を図る。

・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】

2005年度の任期制による採用教員は、特別招聘教授4名である。

【長所】

特に先端的な教育分野については、教員の流動化という点で一定の有効性を持つ。

【問題点】

任期制の教員の場合、公募などの方式をとれないために、必要な要件を備えた教員を確保することが必ずしも容易ではない。

【問題点に対する改善方針】

任期制の教員確保については、別途、候補者の絞り込みのための方法を将来構想検討委員会等で検討する。

（教育研究活動の評価）

・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【現状】

教員の昇格に際しては基準が設定されており、当該の評価方法とみなすことができる。本学部においては、講師昇格時には論文3本以上、助教授並びに教授昇格時には論文5本以上が必要十分条件となっている。専任教員には毎年度、前年度に関する「特定個人研究費報告書」の提出を義務付け、さらに1年間の研究業績についての報告を文書提出もしくはウェブ修正という形で求めている。

他方、教育活動については学生による授業評価アンケートが半期ごとに実施されており、その結果が教員にフィードバックされている。

【問題点】

教育研究活動に関する評価を自己の研究教育にどのように具体化させていくのかという点について合意がない。

**【問題点に対する改善方針】**

自己点検評価に合わせながら、全教員の教育研究活動について、学部内のFD推進委員会による学生の評価の高い教員を対象にしたヒアリングなど必要な改善を行う。

**・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】**

教員選考にあたっては、「明治大学教員等任用基準」並びに「教員等任用基準細則」の定めるところに従って、教育研究能力、実績に配慮している。その際、講師採用の場合は助手歴2年で論文3本、助教授採用の場合は講師歴3年で論文5本、教授採用の場合には助教授歴5年で論文5本という研究業績の保持が要求され、経歴換算に基づき選考される。なお、実務家型教員に関しては別途、規定に従い、当該分野における最新の実績が上記の研究業績に替えて考慮される。

**【問題点】**

主に研究業績（論文数）を軸に教員の教育研究能力を評価してきたが、教員に求められる能力が多様化しているため、評価軸をより多元化する必要がでてきている。

**【問題点に対する改善方針】**

今後、FD推進委員会等で多面的な評価軸として必要な教員選考基準の検討を重ねていく。たとえば、社会貢献などの側面も考慮に入れる必要がでてくるかもしれない。

## 2-2. 商学研究科

### 【目的・目標】

商学研究を遂行するために必要な教員組織を構築する。その場合に専任教授のみならず、他の教員・研究員も目的に応じて参加してもらう。

### （教員組織）

- ・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

### 【現状】

研究科委員会は、助教授以上で構成される。教員に対しては、大学院担当にふさわしい研究・教育上の業績があるか、また、研究指導を行うに十分な人間的資質があるか否かについて厳密な審査が行われている。

### 【長所】

講義科目、演習科目のほとんどを専任教員が担当し、また、学部との一貫性・整合性が維持される。

### 【問題点】

学部の教員人事との関連で、一部未開講の科目がある。

### 【今後の改善方針】

今後、学部教育との連続性を確保する方策を学部執行部とともに検討していく。

- ・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】

大学院に関しては任期制教員を導入していない

### 【長所】

長期的な視野にたって一貫した研究指導を実践している

### 【問題点】

カリキュラムの固定化につながる懸念がある。

### 【問題点に対する改善方針】

最新の研究トピックなどを教授するための任期制教員の導入の必要性については、商学研究科小委員会等で継続的に検討していく。

### （研究支援職員）

- ・研究支援職員の充実度

大学全体としては、RA制度が実施されているが、本研究科の研究支援職員は制度として整備されていない。

- ・TA、RAの制度化の状況とその活用の適切性

### 【現状】

TA及びRAについては、本研究科においてその活用が進んでいる。TAは博士前期課程の講義、演習の補助業務で、2005年度には博士後期課程の院生2名が採用されている。また、2005年度のRAは、6つの研究プロジェクトについて博士後期課程の学生13名が採用されている。

### 【長所】

大学院生にとって自身の研究と研究科における教育研究活動が一体化される。

**【問題点】**

活用は進んでいるが、教育・研究補助業務従事者としてよりも、院生の研究及び生活、将来へのキャリアとしての位置付けが高い。学生は、募集情報を把握しにくい。T A及びR Aの募集部署が多数あり、研究科として採用された学生を把握しにくい。

**【問題点に対する改善方針】**

R A, T Aが教育・研究補助業務従事者（研究支援職員）であるという意識を徹底させる。

**（教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）**

**・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**

**【現状】**

大学院担当教員は、すべて学部教育を担当する教員であり、募集・任免・昇格は学部で行われている。

**【長所】**

学部との一体性が維持される。

**【問題点】**

大学院独自の人事が困難である。

**【問題点に対する改善方針】**

大学院独自の人事が可能になるよう、制度改革の検討を働きかける。

**（教育・研究活動の評価）**

**・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**

**・教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況**

**・教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況**

**【現状】**

特に研究科としての教育・研究活動についての評価は行われていないが、研究者情報データベースを通じて、各教員の研究活動、研究業績等は公開されている。

**【長所】**

各教員の自主性に基づいてそれぞれの研究課題が設定されており、明治大学の自由な学風が強化されるとともに、長期的に視野に立った研究活動が行われている。

**（大学院と他の教育研究組織・機関等との関係）**

**・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**

**【現状】**

2004年度より商学部執行部に大学院担当が2名置かれた

**【長所】**

商学研究科執行部との連携がより密になった。

## 3-1. 政治経済学部

### 【目的・目標】

本学部の理念・教育目標の達成のためには、優秀な教員スタッフを確保することが不可欠のことである。優秀な教員とは、ただ研究業績のみで判断されるべきではなく、教育指導への情熱及び高い人物評価を得られることが必要である。そのためには、たんに専任教員を選ぶだけでなく、人材養成が重要なこととなる。いうまでもなく、教員は研究にのみ専念していればよいのではなく、同時に多くの学生と接し、有為な人材を世に送り出すためにも学生の育成は大きな使命となっている。そこには教員と学生の双方向の関係に裏打ちされた信頼関係が必要であり、そのことへの十分な理解を教員が持たねばならない。その意味においても教員組織の重要性は、教員相互が情報交換を不断に行い得るような体制づくりも必要となる。以上のことを踏まえ、教員組織の充実を図るために、次のような諸点を目標としたい。

- ①教員の採用・昇格に際しての公平性と透明性の徹底。とりわけ採用に当たっては、研究業績だけでなく、教育指導に対する適格性を重視したい。
- ②教員が科目に張り付くのではなく、科目に教員を適切に配置するということの周知。このことは担当科目と担当教員の整合性を明確にすることをあらためて確認する意味を含んでいる。
- ③専任教員数と兼任教員数の適正なバランスを目指す。
- ④専任教員の採用に当たって、年齢構成、男女比に留意した採用を目指す。

### （教員組織）

#### ・学部の理念・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

##### 【現状】

2004年度に地域行政学科が開設され、本学部の教育理念に沿う充実した中身が加わった。2006年3月現在の専任教員数（助手・客員教員を除く）は101名であり、これは和泉地区での基礎科目担当者36名、駿河台地区での専門科目担当者65名であることを示している。一見すると、和泉地区の教員の比率が高いように思われるが、和泉地区で行われる授業はクラス別が多く、また少人数教育を目指している本学部としては当然の結果と受け止めている。現在、本学部が目指している少人数教育がある程度達成されており、教員配置もほぼ適正なものとなっている。現行の教員の構成比で大きな問題はないと思われる。スチューデント・レイシオをみると、1・2部併せたそれはきわめて高い。しかし、2003年3月をもって2部が募集停止された後には、徐々にこの比率は低下していることは留意する必要がある。

#### ・主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 【現状】

現行の6コースの主要科目は専任教員が担当し、また3・4年生配当の演習Bの殆どが専任教員によって担当されている。担当科目と教員の配置に不適切な状態はなく、個々の教員と履修学生との関係も良好である。

時代によって授業科目に対する新たなニーズが生まれると共に、新たな学問が成立する。本学部はそれに対応して柔軟に対応している。たとえば、外国語については英語、中国語に対するニーズが近年高まっている一方でドイツ語、フランス語への希望者が減少している。このような状況に対しては、専任教員を適正に配置することで対処し、現在のところ大きな問題はないように思われる。

##### 【長所】

担当科目と教員の配置に不適切な状態はなく、個々の教員と履修学生との関係も良好である。たとえば、現行の6コースの主要科目は専任教員が担当し、また3・4年生配当の演習Bの殆どが専任教員によって担当されている。

#### ・教員組織における専任、兼任の比率の適切性

##### 【現状】

現在、本学部における兼任教員数は専任教員数の約1.4倍であるが、比率的にそれほど高い比率であるとは考えられない。

##### 【問題点】

現在、大規模授業の解消にむけて検討がなされているが、そのためには当該科目を分割（コマ数を増やす）して担当教員を複数配置しなければならないという問題がある。また、2008年度以降の完全セメスター制への移行には、ほとんどの科目が2単位となり、結果的には科目増となる。それに対する教員配置をどうするかの問題が生ずる。

#### 【問題点に対する改善方針】

現在の専任・兼任教員の構成比を多少とも低下させることは望ましいことではあるが、主要科目についてはすべて専任教員が配置されているので問題ない。しかし、上記の問題点で指摘した大規模授業の解消、セメスター制移行にともなう教員の適正配置に対応することも不可欠である。それゆえ、兼任講師の増員という方策も含め、今後とも当学部の「年度計画書」に基づいた一層の改善を図る。

#### ・教員組織の年齢構成の適切性

##### 【現状】

年齢構成の適切性は確かに学部の教育にとって重要な事柄である。本学部では最適と言えないまでも、この数年、専任教員の若返りが進んでおり、今後とも教員のバランスよい年齢構成を念頭においた採用人事に積極的に取り組んでいきたい。なお、現状の専任教員の年齢分布は、30歳代12%、40歳代40%、50歳代40%、60歳代15%となっている。

##### 【長所】

専任教員の年齢構成については、適正なバランスを念頭にした採用人事が行われており、現状に大きな問題点はみられない。

#### ・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

##### 【現状】

本学部では、カリキュラム全体については、カリキュラム検討委員会がカリキュラム配置の適正について審議し、執行部の諮問を受けて随時答申する体制で臨んでいる。また、学部全体にわたる諸問題については和泉学級主任会議、政治学科会議、経済学科会議、地域行政学科会議などでの審議を経て、学部教授会で最終決定をみている。

##### 【長所】

上記の委員会、会議は適正に機能しており、問題はない。

#### ・教員組織における社会人の受け入れ状況

##### 【現状】

本学部では、すでに専任教員として民間シンクタンクの研究員を迎え入れている。また、各界の有為な人材を特別招聘教授として積極的に受け入れ、それぞれ学部間総合講座、地域研究総合講座を担当してもらっている。今後とも各界で活躍している優秀な人材を積極的に採用していく。

#### ・教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

##### 【現状】

現在、毎年1名程度受け入れている。

##### 【長所】

外国人研究者の受け入れは、現状において適切に行われている。優れた研究業績をあげている研究者を積極的に招聘していく体制をさらに充実させる。

#### ・教員組織における女性教員の占める割合

##### 【現状】

現在、女性専任教員は8名在籍している。

##### 【長所】

専任教員の採用に当たっては、ジェンダー差別のないことを最大限配慮しており、現在の男女教員に比率に大きな問題はない。男女を問わず優れた業績をもち、教育研究に熱心な研究者を採用していく方

針は変わらない。

### **(教育研究支援職員)**

#### **・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**

##### **【現状】**

情報処理関連教育は、これまで「情報科学センター」を拠点として全学的に行われ、人的補助体制についても「情報科学センター」の実験助手補として手当がされてきた。しかし、2004年度からは情報基礎教育の実施主体が新設の「情報コミュニケーション学部」の情報担当教員に移行し、全体のプログラム調整も全学的な委員会に一任されることとなった。ただし、情報教育の人的補助体制は依然として「情報科学センター」の所管である。一方、大学全体の方針により教育の人的補助体制が基本的にT Aに一元化された。これにより従来までの実験助手補制度（現職者を除く）は廃止され、T A/R Aの任用規準も整備され、現在はT A制度が本格的に運用されている。

##### **【問題点】**

外国語、特に本学部で実施しているACE（英語コミュニケーション力育成プログラム）では、コンピュータ利用の自学自習、演劇を利用した集団学習のために、T Aを相当数必要とするが、T Aの全体数が限られているため、十分数のT Aを配置できていない。

##### **【問題点に対する改善方針】**

T A・短期嘱託の業務範囲が限定的なため、実際に行われる教育業務支援に十分対応できていない。T A/R Aの業務内容の弾力化を図る業務基準細則の見直しが必要である。2004年度には、T Aの配分時間が昨年比60時間増の120時間になったため、従来よりは弾力的な支援業務が可能となったが、一般の授業科目でのT A需要も増大傾向にあり、T A配分時間のさらなる増加がどうしても欠かせない。また、大学による学部事務員の減員策による窓口業務やカリキュラム実行力の低下に対する対応としてT A/R Aへの動員体制を構築する。

#### **・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**

##### **【現状】**

T A/R A制度の導入から日が浅いため、教員と教育研究支援職員との連携は必ずしも十全のものとは言えないが、本制度の導入によって教員が本来の教育・研究業務に専心することができる条件が整備されてきたのも事実である。

##### **【問題点】**

教員が本来の教育・研究業務に専心するためには、現行のT A/R Aに対する時間配分が少なすぎる。

##### **【問題点に対する改善方針】**

T A/R Aの配分時間の飛躍的な増大が最大のポイントである。特に理科系学部と異なり、社会科学・人文科学系学部でのT A/R Aの任務形態は多様であり、その性格の違いを認識した上でのT A/R Aの的確な運用を検討する。

#### **・T Aの制度化の状況とその活用の適切性**

##### **【現状】**

すでに述べたように、T A制度については2003年度から導入された。社会科学系・人文科学系学部においては、週100時間から120時間の時間配分が行われている。

##### **【問題点】**

依然として、理科系学部への配分時間と大きな差がある。

##### **【問題点に対する改善方針】**

社会科学系・人文科学系学部におけるT A/R Aの増員、配分時間の増大を図る。

### **(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)**

## ・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

### 【現状】

2003年度に教員の任用基準の全面的改正（一般教員，特別招聘教授，客員教授，実務家教員等を含む）が全学的に行われた。一般の教員については，公募を基本として採用することとなった。本学部でも2004年度の新規採用教員（専任）は，すべて公募で行った。

これについては，以下のような手続で臨んでいる。

- ① 専任教員については，公募要領にしたがった選考をするが，公募要領の作成に際しては，当該学科で内容についての十分な吟味と意見交換をし，最終的には教授会での了承を得る。
- ② 公募要領は大学のホームページ及び学会，学術情報などのホームページに掲載する。
- ③ 応募書類の選考にあたっては，専任教員からなる人事選考委員会を編成し，教授会での了承を得た後，応募書類の精査（応募条件等について）を行なう。
- ④ 書類選考の後，論文審査を行い複数の候補者を選出し，口頭試問を経て最終的な候補者を教授会に諮り，当該人事の可否を審議する。
- ⑤ 研究者養成型助手については，政治・経済・地域行政の3学科長，一，二部教務主任，和泉一般教育主任，大学院政治経済研究科委員長，大学院委員による論文審査と面接によって候補者を選定し，教授会の議を経て決定する。

### 【長所】

審査にあたっては，各学科等の中に構成される選考委員会（5名程度）で選考の上，審査委員会による審査を経て教授会で審議・決定しており，運用は適切に行われている。

## ・教員選考基準と手続の明確化

### 【現状】

人事選考についての学部内規は以下の通りである。

- ① 専任教員の採用については，採用資格（専任講師，助教授，教授）に応じて公刊された学術論文・著書数が設けられているが，それに加えて教職歴等を含めて選考され，教授会での了承をもって決定される。
- ② 昇格人事については，専任講師，助教授，教授の資格に応じて，年限，学術論文数，著書数が決められており，審査委員会の議を経て候補者が決定され，教授会での了承を得て最終的に決定される。
- ③ 兼任教員については3点以上の学術論文またはそれに準ずる業績のあることを条件として，審査委員会での審査を経て，教授会で決定される。

### 【長所】

現状では選考基準やその手続は明確化されており，適切に運用されている。

## ・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

### 【現状】

すべて公募で行われている。公募にあたっては公募条件を各学科等で検討し，教授会の承認を得た上で実施している。審査は各学科等の中に構成される選考委員会（5名程度）で選考の上，審査委員会による論文審査・口頭試問を経て教授会で審査報告をして決定されている。

### 【問題点】

公募制の運用は適切に行われているが，本学出身者と他大学出身者の比率については何らかの基準を必要とするとも考えられる。

### 【改善方針】

専任教員の公募については，私学である本学にとっては，その建学の理念や学問の伝統を保持するためにも，ある一定の比率で本学出身者を採用する方策を継続的に執行部で検討している。

## ・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】

研究者養成型助手の任期は1年であり，実務家教員，特別招聘教授，客員教授等についてもそれぞれ任期が存在する。

**【長所】**

適切に運用されていると考えられる。現状で問題はないと思われる。

**(教育研究活動の評価)**

**・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性**

**【現状】**

専任教員の昇格人事には、教授会員のなかから当該教員の研究分野と関連する教員3名による審査委員会が設けられ、当該教員の研究業績を審査する。その結果は学科会議での報告・審議の後、教授会で最終的な審査報告及び審議がなされ決定される。

**【長所】**

昇格人事の審査は公正、厳格に行われており、教員の教育研究活動についての評価について現状に問題はない。

**・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】**

人事選考についての学部内規に定めた基準により選考を行っている。学部内規の選考基準には応募者の教育能力や実績への配慮がなされている。

**【長所】**

運用は適切に行われている。現状で問題はないと思われる。

## 3-2. 政治経済学研究科

### 【目的・目標】

研究科の理念・目的を達成するには、学生数と教員数とのバランスを適正に取る必要がある。

### （教員組織）

- ・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
- ・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】

学生数と教員数の比率は決してアンバランスではないが、社会人、留学生を比較的多く受け入れ、ニーズの多様化に対応し、さらに専門職業人の養成を目指すには現在の教員組織からすれば、その負担は決して小さくない。特に留学生を対象に開講している英語による授業には、兼任講師等の起用、他研究科との合同授業の開講などの弾力的な教員の充実を必要とする。任期制の措置は執られていないが、客員教授、特別招聘教授等には任期制がおかれている。

### 【問題点】

これらの制度による教員について、大学教員に限定せず、研究機関、諸団体に在籍する研究者等から広く起用する姿勢に欠けている点は否定できない。

### 【問題点に対する改善方針】

この問題の解決は1研究科だけではできない。研究科横断的な科目の配置など、現在「将来構想検討委員会」で検討している。

### （研究支援職員）

- ・研究支援職員の充実度
- ・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
- ・高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況
- ・TA、RAの制度化の状況とその活用の適切性

### 【現状】

TA、RAの制度が整備されたことにより、多数の大学院生が採用され、研究・教育の支援活動に当たっている。講義用プリントの印刷・配布、資料の準備、教室の機器の使用、出席管理、授業の準備作業など教育効果を高める仕事をこなしている。大型プロジェクトの推進にあたっては、教員組織だけでは対応が難しい面もあり、「社会科学研究所」、「人文科学研究所」などと協力し、共同研究、科学研究費補助金による研究、学術振興会特別研究員等の研究が円滑に進められるよう管理運営面での組織的支援も必要と言える。

### 【問題点】

学部の求めるTAの供給源としての役割は果たしているが、研究科におけるTAやRA枠が少なく教員側のニーズに応えきれない。また、大型プロジェクトなどでのRAの活用が始まっているが、今後のプロジェクトの振興に左右される面もあり、安定してない。

### 【問題点に対する改善方針】

TA、RA制度をいっそう充実させより高い教育効果を上げるため、学部との協力・連携が益々必要である。教育・研究効果を高めるため高度な技術をもつ研究支援職員を育成については、研究・知財戦略機構や社会科学研究所などと連携し、組織的に取り組んでいく。

### （教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

- ・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
- ・「連携大学院」や併任教員を擁する国立大学院における教員の任用基準の明確化とその運用の適切性

#### 【現状】

大学院担当教員の募集や昇格はすべて学部教授会で決定される。ただし、大学院のみの非常勤講師の採用に関しては、大学院に先議権がある。

#### 【問題点】

専任教員の採用と昇格が学部教授会で決定されるため、大学院での教育内容（本研究科では、原則として助教授以上が大学院授業を担当できるなど）が、学部の人事に左右される面は否定できない。学部執行部と研究科執行部、学部教授会と研究科委員会との密接な連絡調整が求められるが、人事に関しては学部優先の傾向が依然強い。

#### 【問題点に対する改善方針】

大学院全体の制度改革と連動して改善する。

#### （教育・研究活動の評価）

- ・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
- ・教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況
- ・教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

#### 【現状】

教員の研究・教育活動は大学全体でデータベース化されており、インターネットを通じて閲覧することができる。

#### 【長所】

政治経済学部が年に2回発行する雑誌『政経フォーラム』の「近著紹介」の覧で、教員が執筆した文献の書評を掲載している。政治経済学部では、専任教員の採用と昇格、兼任教員の採用の際に、当該教員の履歴と業績の開示を行い、公開している。各教員はその業績を閲覧の上、審査の可否の判断を行っている。

#### （大学院と他の教育研究組織・機関等との関係）

- ・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

#### 【現状】

他大学大学院との交流は、単位互換、首都コンソーシアムへの参加等、比較的活発になされている。学内の「研究所」（「社会科学研究所」、「人文科学研究所」など）は各学部教員の運営委員会方式で運営されており、研究所職員との協力関係は適切に行われている。他大学大学院との交流は個々において共同研究にまで広げられている。

#### 【問題点】

他研究機関との交流は、個々の教員の交流の範囲内にとどまっており、研究科として組織的な対応をしていない。

#### 【改善方針】

他研究機関との交流を、個々の教員の交流の範囲内にとどめず、研究科として活性化するよう組織的な対応を将来構想委員会等で検討する。

## 4-1. 文学部

### 【目的・目標】

学部・学科等の理念・目的に見合った教員組織を実現し、教育課程の種類・性格、学生数との関係を健全に保つことがその目的である。適切な教員組織の実現にあたっては、教員の教育面のみならず研究面での環境をも良好に維持し、両者の相互フィードバックを円滑に行うと共に、流動的な社会的需要並びに知的体系に対して機敏かつ節度を持った対応ができるよう、組織面での柔軟性を確保しなければならない。

上記の目的を達成するために、文学部ではいくつかの具体的目標を設定している。

1. 募集・任免・昇格において科目適合性を教育・研究両面において厳正・公正・透明に審査する。
2. 主要授業科目に専任教員を配置し、適材適所につとめる。科目教育においては、その性格に応じた人的補助体制を整備するとともに、教員・職員間の連携を高めてその点検・整備を常時行う。
3. 適正な専任・兼任率を実現する。
4. 幅の広い年齢構成を常時実現するよう努める。
5. 各教員間の教育・研究面での相互チェック並びに啓発を行えるような制度環境を実現する。
6. いわゆる実務家型教員の配置を行うことで、教育・研究面での充実を図る。
7. 外国人研究者を積極的に受け入れ、教育・研究面での国際性を強化する。
8. 教員の適正なジェンダー・バランスを実現する。

### （教員組織）

#### ・学部の理念・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

##### 【現状】

「充分な専門知識を備えた幅広い教養人の育成」を学部の教育理念に掲げる文学部では、少人数クラスによる実践教育を通じて、人間の探求を行っている。心理社会学科の開設により、人間学の幅が「文・史・哲」の現代版としての「文・史・心」という形で実現した。また文学科文芸メディア専攻の開設により、文学科教育の持つ実践性の側面が一層強化されたと信じる。本学部の教員・学生数比率は、上記の目的に基本的になかったものである。

##### 【長所】

少人数教育が確保されており、幅並びに実践性において適切な組織が実現されている。

##### 【問題点】

現代の社会需要並びに知的状況の流動性に対応するという観点では、組織の柔軟性にいささか問題がある。

##### 【問題点に対する改善方針】

組織の柔軟性の実現については、2005年度までの基本計画委員会の議論を引継ぎ、2008年度の改革を目指す。

#### ・主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 【現状】

心理社会学科及び文芸メディア専攻の開設を目的に、1999年度に各学科・専攻の教員数及び学生数の見直しを行い（中期人事計画）、現状は以下の通りである。

3学科及び教養の専任教員数（教授・助教授・専任講師）は91名、学生数は3,924名（一部3,269名、二部655名）（2005. 5. 1現在）であり、専任教員1人当りの学生数は7.19人。なお資格4課程の教員数は13名（内、新任1）、研究者養成型助手は10名（新任10）であった。3学科はそれぞれ専攻、コースに分かれ、学生数に対応する数の教員が配置されており、専門科目には専任教員が重点的に配置されている。

##### 【長所】

主要な授業科目への専任教員の配置状況は概ね適切であると考える。

#### 【問題点】

卒業論文を必修としている学部として、教員1人当りの学生数7.19人はやや多い。この点で卒業論文指導の教員負担はいささか大きい。この教員一人あたりの学生数は、原級生の存在によるところが大きい。

#### 【問題点に対する改善方針】

原級生管理を向上させると共に、教員間での卒業論文学生の配分に大きな格差が生じないように、履修指導を強化する方針である。一方、1999年度以降の多様な変化に対応した「中期人事計画」の手直しと未調整枠の配分を含め、学部人事計画委員会が、基本計画委員会との密接な協働のもと、専任教員の適正な配置を引き続き検討する。

#### ・教員組織における専任、兼任の比率の適切性

##### 【現状】

兼任教員数は353名、兼任教員依存率は特に共通選択科目（教養科目）及び外国語科目で依然高く、専任教員が担当するコマ数との比率は共通選択科目で69.9%、外国語科目では86.5%であった。

##### 【長所】

主要科目の専任教員担当は、概ね確保できている。

#### 【問題点】

兼任教員依存率は特に共通選択科目（教養科目）及び外国語科目で依然高い。これは現在が二部募集停止にともなう移行期間であることとも関連している。

#### 【問題点に対する改善方針】

二部の円滑な収束をこれまで通り目指す方針である。兼任教員に対しては、移行期間においてねばり強く時間数調整をお願いしていく。

#### ・教員組織の年齢構成の適切性

##### 【現状】

大学院課程新設に伴い、大学院担当教員資格にも配慮しつつ、この数年は助教授、講師の採用を優先し、年齢構成の適切化を図っている。定年は70歳である。なお年齢構成は以下の通りである。

全教員（助手、特別招聘教授を除く）104名、20代なし、30代6名（5.8%）、40代34名（32.7%）、50代31名（29.8%）、60代33名（31.7%）。

##### 【長所】

年齢構成は概ね妥当である。

#### 【問題点】

一部専攻では若干の高年齢化が見られる。また、史学地理学科においては30代教員が2名と、特に少ない。

#### 【問題点に対する改善方針】

若手の助教授・講師の採用をこれまで通り優先する。

#### ・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

##### 【現状】

学部「教務課題検討委員会」を中心に、カリキュラム等、教育課程全般に及ぶ課題を検討した。委員は各専攻、教養、課程から選出されており、検討の経過及び結果について各部所に伝えられ、教授会で報告、審議される。また学部「一般教育委員会」では主に共通選択科目の調整を行っている。

##### 【長所】

上記委員会は十分に機能している。

#### ・教員組織における社会人の受け入れ状況

##### 【現状】

文学部においては、論文ではなく実務経験で採用された、いわゆる実務家型教員は存在しない。しかし、「文芸メディア専攻」の開設に伴い、2004年度よりジャーナリスト経験者2名が専任教員として着任、従来の実務畑出身の教員と併せ、現在3名である。また心理社会学科の多くの教員は臨床心理士の資格をもち、カウンセリング業務も行う実務家型の側面も併せ持つ。

##### 【長所】

実践性を重んじる学科・専攻においては特に十分な数の実務経験者を配置できている。

##### 【問題点】

2005年度は実務家型教員を特別招聘教授として受け入れできなかった。

##### 【問題点に対する改善方針】

2006年度は二人の実務家型教員（ジャーナリスト）を特別招聘教授として招聘する（決定済み）。

#### ・教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

##### 【現状】

2004年度に専任の外国人教員1名が着任し、現在文学部には3名の外国人専任教員がいる。また、兼任の外国人教員は17名であった。2005年は客員教授として韓国より二人の研究者を招聘した。

##### 【長所】

外国人研究者の教員レベルでの受け入れ状況は概ね適切である。

##### 【問題点】

全学的に招聘研究員制度の充実が求められる。

##### 【問題点に対する改善方針】

全学的に招聘研究員制度が改善されるよう「年度計画書」によって充実を求めていく。

#### ・教員組織における女性教員の占める割合

##### 【現状】

2005年度において、女性専任教員は17名（うち資格課程3名）、専任教員における女性教員の比率は16.3%である（ただし助手を除く）。また、兼任教員としては103名、兼任教員中の女性比率は29.2%、研究者養成型助手の内女性は3名、助手中の女性比率は30%であった。

##### 【長所】

女性にとって明らかに不利な数字とは言えない。また新規採用においてもジェンダー差別のないよう、徹底した公正化が図られている。

##### 【問題点】

史学地理学科において、女性の専任教員数は2名、比率は7%未満と、いささか少ないと言わざるを得ない。

##### 【問題点に対する改善方針】

これからも厳正な採用審査によるジェンダー・バランスの確立を目指す。

#### （教育研究支援職員）

#### ・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

##### 【現状】

研究者養成型助手 10 名が英語の大人教授業の補佐，和泉校舎の学習支援業務，アジア史及び考古学の授業補助，考古学及び地理学実習室と史学地理学科共同演習室の運営補助等に携わった。また，教務助手補及び実験助手補制度が廃止され，嘱託職員が採用される移行期である 2005 年度は，教務助手補 1 名，実験助手補 4 名，嘱託職員 5 名が学部共同研究室，考古学及び地理学実習室の運営補助，文化財装置の操作補助等の作業を行った。

#### 【長所】

和泉校舎に新設された学習支援室では，助手並びに T A が配備され，外国語を始めとする基礎科目の学習相談に当り，学生の授業理解を積極的に促した。また，実習 T A の整備面でも 2005 年度に改善が見られた。

#### 【問題点】

現状では，実習科目並びに学習支援室業務における人的補助体制に，改善の余地がある。また，2006 年度以降は学部共同研究室の運営が嘱託職員のみ委ねられる。

#### 【問題点に対する改善方針】

2006 年度より助手枠並びに T A 枠が拡張され，人的補助体制は，ほぼ完全に整備されることとなった。学部共同研究室の管理，運営体制の整備は，嘱託職員の職務範囲を明確に規定し，教員の理解を得ながら有効にこれを行う。

### ・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

#### 【現状】

教務助手補は，学部共同研究室の運営補助業務の他に，研究紀要の編集補助，郵便物の受理と発送，教材作成補助等の研究教育の支援業務を担当した。また，助手，教務及び実験助手補，嘱託職員は教員と密に連携を保ちながらそれぞれの業務を遂行した。

#### 【長所】

教員と教務及び実験助手補，嘱託職員との連携，協力関係は密であり，特に助手補の機動性は優れている。

#### 【問題点】

教務及び実験助手補業務の嘱託職員への移管，嘱託職員と教員との連携，協力が従前通りに行われるかが，懸案事項である。

#### 【問題点に対する改善方針】

週日全日勤務ではない嘱託職員に対し，これまでの教務助手補並びに実験助手補の業務移管が円滑に行われるよう，職務内容を明確化し，必要な人材を当てることで，連携・協力関係を強化する。

### ・T A の制度化の状況とその活用の適切性

#### 【現状】

T A 11 名，R A は 3 名で，授業・研究の補助業務を行った。

#### 【長所】

T A は外国語科目では授業の補助を，心理社会学科では授業の準備作業及び学生が行う作業をチェックする等の教育補助を，また，博物館では博物館実習の補助作業を行い，日本文学及び地理学専攻の授業補助にも携わって，それぞれに授業のスムーズな運営に寄与した。さらに，学習支援室では助手と共に特に 1・2 年生の授業理解に貢献した。

#### 【問題点】

分野により，T A による支援体制の粗密さが見られる。

#### 【問題点に対する改善方針】

2006 年度より T A 並びに助手の枠が拡大したので，支援体制の粗密さはかなりの部分解消できる見込

みである。

### **(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)**

#### **・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**

##### **【現状】**

本学の教員任用基準に基づき、以下を基本にする学部内規が制定されている。

1. 専任教員の採用は公募を原則とし、その都度人事選考委員会を設置して選考を行う。委員会は当該専攻等2名、他専攻3名の委員からなり、委員会の設置と委員構成は教授会の了承を得る。
2. 昇格人事についても採用人事に順じた委員会を設置して審査する。
3. 助手については、公募により選考委員会が選考を行う。
4. 兼任教員及び客員教授は、各専攻が選考した候補者について学科協議会で審査する。

これに基づき2006年度人事は各選考委員会が候補者を審査、選考して教授会に推薦した。新規採用は2名（英文学、文芸メディア専攻）、昇格は4名、研究者養成型助手は18名（経験者、新規それぞれ9名）である。

##### **【長所】**

選考委員に他専攻の教員が加わることで、厳正な選考が行われた。また、研究者養成型助手については博士学位執筆の可能性を積極的に顧慮して選考を行った。

##### **【問題点】**

昇格人事審査に際して、研究教育業績以外に学内諸業務を評価の対象にすべきか否かは疑問が多い。

##### **【問題点に対する改善方針】**

当面は学務上の業績を昇格人事にあたり考慮しない。

#### **・教員選考基準と手続の明確化**

##### **【現状】**

人事選考の学部内規は以下の通りである。

1. 専任教員の採用に当っては最近5年以内に発表された学術論文またはこれに準ずる業績を審査し、教歴を加味して選考する。
2. 昇格は最近5年以内に発表された学術論文またはこれに準ずる業績5点（内3点以上は本学赴任以後に発表されたもの）を審査する。因みに教歴については前任校の履歴を含めて考慮し、助教授への昇格は3年以上の専任講師歴を、教授については5年以上の助教授歴を必要とする。
3. 兼任教員は3点以上の学術論文またはこれに準ずる業績があること。

##### **【長所】**

審査に当っては厳密な業績審査が行われていると考える。

##### **【問題点】**

各選考委員会において、いまだに人事規程の運用に少々の差が見られる。

##### **【問題点に対する改善方針】**

各人事選考委員会における規程運用の格差については、選考過程の透明性を高めるなどして、その低減に努める。

#### **・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**

##### **【現状】**

専任教員及び研究者養成型助手の採用は完全公募制で公正に行われている。なお後者は、本学大学院生に博士学位論文の執筆を促す目的から、学部内公募とした。

##### **【長所】**

完全公募制を採用して数年になるが、2005年度も業績の優れた人材を採用することができた。現状を維持する方針である。

## ・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】

研究者養成型助手の任期は学部内規により1年である。専任教員については、昇格時の内規を定めて厳格にチェックするシステムになっており、任期制を採用する予定はない。

### 【長所】

専任教員の昇格と助手の採用の内規は共に有効に機能しており、また昇格、採用委員会の委員にも専門外の分野に関する基本知識が求められるため、よい刺激になっている。

### 【問題点】

現在の助手制度は博士号取得支援をその主たる目標としている。優秀な博士号取得者に対し、任期制専任講師の職を用意することは検討に値するかもしれない。

### 【問題点に対する改善方針】

博士号を取得した優秀な助手を任期制専任講師として採用するための是非を検討する（人事計画委員会）。特任教員制度、ポストドクター制度などとの整合性並びに、その積極的な活用も視野に入れる。

## （教育研究活動の評価）

### ・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

#### 【現状】

研究活動については、従来から昇格時に審査の対象とされ、有効に機能している。教育活動については、学生による授業評価が半期毎に行われており、各教員は担当する任意の1科目（履修者が多い科目）を評価の対象とした。

#### 【長所】

研究活動については従来の評価法が有効である。学生による授業評価は分析後に返却され、以後の授業の参考になる。

### ・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】

上記「教員選考基準と手続きの明確化」にあるように、明文化された厳格な選考基準（学部内規）が適用され、委員会方式により公募制で行うことで、選考に当っては特に近年（過去5年間）の教育研究能力と実績に重点が置かれている。

#### 【長所】

応募者の研究教育能力、実績が明確化され、複数の委員の目でより適切に判定し得るようになったので、現行制度の有効な運用に努める。

## 4-2. 文学研究科

### 【目的・目標】

教育・研究活動の充実と活性化を進める

### （教員組織）

- ・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
- ・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】

大学院専攻制設置基準を満たしており、教員組織として適切である。2004年度から導入した専攻横断的な科目・文化継承学の設置は、複数の教員が担当しており、専攻間交流にも寄与している。研究テーマの多様化に鑑み、大学院兼任講師の代替や客員大学院教員を導入しており、教員の流動化の一環としている。

### 【長所】

文化継承学は専攻間と教員・院生間の交流の場として有機的に機能しており、学際的な研究促進の起爆剤となっている。

### 【問題点】

研究科担当教員は学部教育も兼務しており、担当授業数が多く、負担となっている。

### 【問題点に対する改善方針】

大学院教育をさらに活性化させるために、教職・資格課程教員の大学院担当の配置について「年度計画書」により改善を図る。

### （研究支援職員）

- ・研究支援職員の充実度
- ・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
- ・高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況
- ・TA、RAの制度化の状況とその活用の適切性

### 【現状】

大学院教育に関しても、RA、TAの制度化がなされ、文学研究科でも2004年度から大学院TAを採用しているが、RAは実現していない。

### 【長所】

研究支援職員は採用されていないが、TAの採用により、教員と支援教員の連携による学生指導が充実してきている。

### 【問題点】

研究科としてRAの採用が認められていない。また、大学院TAの採用枠が少なく（2005年度週12時間）、専攻の特殊性が十分に配慮されていない。

### 【問題点に対する改善方針】

引き続き、RA採用を認め、TAの枠の拡大等を「年度計画書」に従い改善を図る。

### （教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

- ・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
- ・「連携大学院」や併任教員を擁する国立大学院における教員の任用基準の明確化とその運用の適切性

### 【現状】

教員募集は完全公募制としており、当該分野の研究科が設置されている大学院に書面で通知している。

また、学会誌や大学HPに公募記事を掲載し、周知を図っている。大学院教員の任免・昇格に関しては、内規に準拠している。これらはすべて人事選考委員会、審査委員会の審査を踏まえて、学科協議会の判断を経て、学部教授会、文学研究科委員会に付され、さらに大学院委員会において了解を得ている。

#### 【長所】

完全公募を実施しており、審査が3段階においてなされていることから、適切に運用されている。

#### 【問題点】

本研究科には人事権を有せず、すべて学部教授会の採用を条件としている。このため、学部、研究科それぞれで審査がなされており、若干煩瑣である。

#### 【問題点に対する改善方針】

大学院教員の任免・昇格は学部教員以上に煩雑であり、簡素化の方途を課題としている。

### （教育・研究活動の評価）

- ・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
- ・教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況
- ・教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

#### 【現状】

教育活動に関する評価措置は、学生による授業評価のみであり、本研究科として特段の措置を講じていない。研究活動に関しては年度別に研究業績の自己申請に基づき、Oh-o! Meiji に公開されている。専門分野の違いから、同一評価基準を設けることは困難であり、個別評価を実施していない。

#### 【長所】

自己申請とはいえ、研究業績の公開措置は確立されている。

#### 【問題点】

大学院教育に適合する授業評価方式が確立していない。また、分野を異にする研究活動の評価方法が困難である。

#### 【問題点に対する改善方針】

異分野の研究活動の評価方法を検討する。

### （大学院と他の教育研究組織・機関等との関係）

- ・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

#### 【現状】

学部とは単位互換を認めており、一定の基準のもとにそれぞれにおいて10単位を取得できる。TAに採用された院生は学部授業の学習支援に従事し、教員と学生の媒体的な役割を演じている。また、博士後期課程に所属し、研究者養成助手に採用されると、大学院生は教員に準じて研究所紀要への投稿や共同研究に参画できる。国内の他大学とは首都大学院コンソーシアムに参加し、単位互換制を導入しており、同時に人的交流も行われている。

#### 【長所】

大学院在学中に学部教育の一環に参画することから、教育活動の実践にかかわることになる。

#### 【問題点】

大学院生の人員から研究者養成助手、RA、TAの枠が少ない。

#### 【問題点に対する改善方針】

研究者養成助手とRA、TAの採用枠の拡大を「年度計画書」により改善を図る。

## 5-1. 理工学部

### 【目的・目標】

21世紀を担う人材の育成、研究・教育の充実・活性化を図るには、研究科と学部が一体となった教員組織を構築する必要がある。また、魅力ある大学院教育と大学院での研究の活性化が大学全体の価値を高めるとの認識のもと、大学院の教育・研究の充実を図るため、研究科・学部一体となった教員組織を実現することが必要である。また、この目標を実現するため理工学部では具体的な目標を設定している。

- 1) 文理融合型大学院新専攻の設置
- 2) 大学院学生数の急増に伴う量的拡大への対応
- 3) 学部・大学院6年一貫教育
- 4) 『科学技術創造立国』を目指す国の政策に柔軟に対応できる、学部と一体化した研究科教員組織の強化・拡充・活性化
- 5) COEプログラム申請に係わる教育・研究指導の改善・充実・活性化（前期課程の教育・研究指導の改善・活性化と後期課程の拡充・質的改革等）
- 6) 特定課題研究所の積極的推進
- 7) 総合文化教室の大学院参加、英語による授業の実施等

### （教員組織）

・学部の理念・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

#### 【現状】

理工学研究科（博士前期課程）	理工学部（2004年）
入学定員 201名→304名 （2003年度から大幅に増加）	入学定員 925名 収容定員 3,790名
収容定員 608名を基本	
工学系 4専攻	
理学系 1専攻	

理工学部の入学定員から算出される必要教員数は137名で、その120%は165名である。2004年度に3名の増員が認められ、146名となったが、現在は残念ながら108%という低さである。実験系学部としての特殊性からも他学部と同等以上の比率（120%=165名以上）を確保することが、理工学研究科・理工学部にとっては喫緊の課題であり、必須である。近年、理工学研究科前期課程の入学希望者が増大し、入学者は300名から400名に達しようとしている。これが、2003度には入学定員を201名から304名と大幅に増加させた理由であり、大学院担当者も114名（学部教員の79%）に達している。

#### 【問題点】

時代の要請に応じて大学院の入学者が大幅に増加しているにもかかわらず、残念ながら、教員の総数は横ばいで、実質的には増加していない。大学院生の学生数に関して、教員の数は全く考慮されていないのが現状である。その結果、理工学部教員の大学院の授業担当数を含めた平均授業担当時間数は他学部より多く、専任教員の研究時間の確保も困難な状態にある。

持ち時間の平均時間は、約18時間である。

#### 【問題点に対する改善方針】

理工学部は、教員を多く必要とする実験系学部であるにもかかわらず、先に記してあるように、きわめて深刻な教員不足に悩んでいる。このままでは社会のインフラを支える科学・技術の信頼性と安全性に係わる行き届いた教育を維持することが困難である。

また、科学技術そのものが複雑化したことと併せて、技術そのものを社会の文脈のもとに置き、想像力豊かに展開していくためのモラルや法律や文系的センスを教育する必要も出てきた。

従って、今後、理系学部は6年一貫教育をますます必然的なものにし、理工学研究科課程の入学希望者はさらに増大すると思われる（あるいは戦略的に増大させる必要がある）。教育不足はますます深刻化する。これを対処するためには、一刻も早く、教員数を146名から適正数（165名以上）に増やす

必要がある。

### ・主要な授業科目への専任教員の配置状況

#### 【現状】

理工学部は9学科編成となっており、各専門科目の必修科目を中心に専任教員が配置されている。また、入学後の基本となる理系基礎科目である基礎数学・基礎物理学・基礎化学においては学部内常置委員会である教学委員会にて調整を図り、専任教員を適正に配置できるよう努力している。

#### ○学生数比率 (Student ratio)

理工学部の Student ratio は、2003年5月1日現在、学部生のみで31.1、大学院生を含めた場合は35.8となっており、兼任教員に寄与するところは大きい。これらの割合は、首都圏の他の有力私立大学同系学部と比較した場合、見劣りしたものとなっており、改善が必要な事項である。

#### ○授業担当時間数

理工学部の資格別平均授業担当時間数は以下のとおりとなっている（大学院の授業担当数含）。

#### 2004年度版「本学の概況資料集」より抜粋

教授 18.3時間 (10時間)、助教授 17.6時間 (8時間)、専任講師 14.5時間 (6時間)、  
平均 17.6時間

( )内は学校法人明治大学教職員給与規程に定める1週当たりの専任教員の責任時間である。それぞれの資格においてその責任時間をはるかに超えており、超過時間手当の支払い対象となっている。

#### 【問題点】

Student ratioの低下と授業担当時間数の軽減については、2006年度の専任教員採用計画の中でも改善を計画しており、喫緊の課題となっている。

特に、授業担当時間数については同資料集で、授業担当時間数の「最も少ない学部」との比較では、教授で6.4時間、助教授で8時間、専任講師で4.5時間の負担増になっており、学問領域の違いで、やむをえない面もあるが、専任教員の研究時間の確保も難しく、理工学部の最新性を保持できなくなるばかりか、学術研究の衰退にもつながりかねない状況であり、憂慮すべき事態となっている。

#### 【問題点に対する改善方針】

専任教員の主要な授業科目への配置については Student ratio や授業担当時間数の問題を年度計画に従って適正なものへ改善していく。また、Student ratio については数字上は勿論のこと、実験・実習科目、製図科目、外国語科目及び情報処理教育関連科目等の少人数化が必要な授業の実施に反映していく。

### ・教員組織における専任、兼任の比率の適切性

#### 【現状】

専任教員は150名、兼任教員は349名である（2006年5月1日現在）。

兼任教員依存率については、各学科の実験・実習科目に加え、総合文化科目（語学系）において高い比率となっている。しかし、専門科目の主要科目における専任教員の確保は概ねできており問題はない。

### ・教員組織の年齢構成の適切性

#### 【現状】

新学科・新専攻の設置を視野に入れ、助教授・講師の採用に重点を置いてきた。年齢構成は次のとおりである。

専任教員 150名 (2006年5月1日現在)

20代2名(1%)、30代18名(12%)、40代35名(23%)、50代50名(33%)、60代45名(30%)

#### 【長所】

ここ数年は30代の教員を採用することができ、全体的なバランスは良くなっている。

#### 【問題点】

全体的なバランスは保たれているが、学科によっては高齢化が進んでいる。

#### 【問題点に対する改善方針】

学科でばらつきのないように、今後も継続して助教授・講師を優先した採用を推進する。

#### ・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

##### 【現状】

カリキュラムの編成については、理工学部内に設置された教学委員会（全学科及び総合文化教室から委員が各1名）を常置している。

##### 【長所】

月1回教学委員会を開催し、学科間調整を行い、各種問題点を整理するとともに学部としての調整機能を果たしている。

#### ・教員組織における社会人の受け入れ状況

##### 【現状】

各ジャンルにおける新規分野のエキスパートを実務型教員として採用している。また、客員教員制度を活用して客員教授・特別招聘教授を採用している。

##### 【問題点】

学部内に制定されている任用内規が古いために実務型教員採用時に弊害となっている。

##### 【問題点に対する改善方針】

任用内規の見直しを行い、2006年度より実情にあった任用を行う。

#### ・教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

##### 【現状】

専任教員では外国人の採用はないが、兼任教員においては語学教員を中心に採用している。2005年度より、第二外国語に中国を設置したこともあり、中国語の教員においてもネイティブを採用している。なお、国際交流センターの招聘研究員制度により外国人研究者を受け入れている。

#### ・教員組織における女性教員の占める割合

##### 【現状】

専任教員 150名

女性専任教員 9名（内数）

\* 研究者養成型助手を除く 2006年5月1日現在

##### 【問題点】

理工学部においては女性教員の占める割合は非常に低いが、理工学系の研究者に占める女性研究者の割合も低く、公募による任用を原則としている現状ではなかなか是正は難しい。

##### 【問題点に対する改善方針】

今後もジェンダーバランスの問題も考慮しながら教員採用を行う予定であるが、絶対数が少ないこともあり全体的なバランスを考えながら推進していきたい。

#### （教育研究支援職員）

#### ・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

##### 【現状】

研究者養成型助手

理工学研究科・理工学部では、研究成果をあげた助手を育成し、大学院博士後期課程在籍期間3～4年以内に約8割の助手が学位を取得し、修了後の進路も研究教育職への就業を果たしている。

これまでの採用数は以下のとおりである。

1998年度15名、1999年度13名、2000年度13名、2001年度15名、2002年度18名、

2003年度22名、2004年度25名、2005年度27名

漸次、増加しているが、応募者数に比べて採用人数が少なく、理工学部が要望する人数を満たしてい

ないため、専任教員が担当する主要科目の負担軽減には、まだその効果が見られていない。

#### 【長所】

大学院生がTAとして、教員の指導のもとで、実験・実習科目、演習科目に従事し、教育経験を積んでいる。

割当時間数 1,449 時間、採用TA数 338 名

2005 年度のカリキュラム改定の中心はリメディアル教育であり、学習支援センターと連携したTA制度は教育効果を高めている。

#### 【改善方針】

理系基礎科目のみならず、語学教育においても、TAを活用する必要があると思われる。e-ラーニング外国語授業のためのTA向け研修を行い、教育補助業務を通じてTA自身も自己開発をはかれるような体制を組む。

### ・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

#### 【現状】

研究・知財戦略機構の中に設置された特定課題研究所及び学術フロンティア推進事業のプロジェクトにおいてRAが配置されており、各研究所内において研究補助業務に従事している。

#### 【長所】

RAと各研究所等の関係は適切であり、研究成果もあがっている。

### ・TAの制度化の状況とその活用の適切性

#### 【現状】

2003 年度より導入されたTA制度は、実習・実験科目を多く設置している理工学部においては大きな成果をあげている。

#### 【長所】

実験・実習科目だけではなく、系基礎教育科目を中心に設置した学習支援センターにおいても大きな成果を挙げている。

### (教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

### ・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

#### 【現状】

教員の募集は原則、公募である。

昇格・採用人事は理工学部の内規に従い、総務委員会にて各学科に対して周知し、教授会にて人事選考委員会設置を承認する。人事選考委員会終了後、総務委員会にて結果報告があり、教授会にて投票となっている。

#### 【長所】

2003 年度に内規の改正を行い、現状の手続きに基づいて、教員関係人事を行っており、適正に運用されている。

#### 【問題点】

実務家型教員の任用に関して、幅を持たせるため任用内規の見直しが必要となった。

#### 【問題点に対する改善方針】

2006 年度後期からの運用を目指し、内規改定を行うこととした。

### ・教員選考基準と手続の明確化

#### 【現状】

内規に基づき適正に運用されている。

#### 【長所】

選考委員会は各学科から選考委員が教授会において選出され、公正な選考が行われている。

#### ・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

##### 【現状】

教員の募集は公募で行われている。研究者養成型助手については、助手選考委員会を設置し、業績を点数化し得点の高い上位候補者から選出している。2005年度に研究者養成型助手を27名採用した。

##### 【長所】

教員の公募は一般的運用となっており適正に運用されている。また、研究者養成型助手の採用においても厳正に審査されている。

#### ・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】

任期制が導入されているのは、研究者養成形助手及び客員教員（客員教授・特別招聘教授）だけであったが、2006年度より特任教員制度が導入されることになった。

##### 【長所】

本学部においては、1998年度の研究者養成型助手制度の導入以来、設置主旨に沿った運用に努め、多くの助手が学位授与を受けている。また、当制度を終了した後の進路として、研究教育職に人材を輩出するとともに、本制度の活用は大学院生の研究活動の支援につながり、その成果は著しく上がっている。

##### 【問題点】

実験系学部では、最新のそして危険を伴うさまざまな種類の教育研究機器を駆使しながら学部学生の教育研究にあたっており、その適正な教育の実施には、若い多くの優秀な教育・研究補助者を必要としているが、助手の在籍数は在籍学生数に比べ大幅に不足しており、従来の実績を踏えて、拡大されるべきである。

##### 【問題点に対する改善方針】

実験系学部では助手が必置の要件となっていることは、学校教育法、学部設置基準要項及び大学設置審査内規等に明記されていることは言うまでもないが、この助手については、私立学校振興助成法に基づく私立大学等経常費補助金交付要綱に規定されている助手の限度数の枠内での整備であり、専任教員採用計画の中で一層の拡充を図っていく。

### （教育研究活動の評価）

#### ・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### 【現状】

半期ごとに授業改善アンケートを行い、冊子体で公開している。また、カリキュラムアンケートを実施し、各学科のカリキュラムに対する、学生の意見、満足度を調べている。

##### （授業改善アンケート）

理工学部では、授業内容や教授法などの改善のため、1995年から学生による授業評価を実施してきた。2002年度には改善・充実を図り、試験や学科カリキュラム等について具体的に記述させる質問表を新たに作成した。集計結果は数百ページに及ぶ詳細な冊子にまとめられ、学生も自由に閲覧できるようなスタイルになっている。

以下は、各年度の授業改善アンケート実施規模を記したものである。

年度	区分	科目数(科目)	実施率 (%)	学生数 (名)
2002	前期	138		9,471
	後期	182	38.8	9,658
2003	前期	243	51.4	12,895
	後期	217	43.2	10,632
2004	前期	260	51.2	13,513
	後期	273	51.2	12,147

これらのアンケート集計結果をもとに、各学科及び当学部教学委員会において、授業内容や教授法などの改善（FD）に向けた検討を行っている。2005年度も同様な取り組みを実施している。

研究については、学会論文の数を考慮している。教育については、理工学部独自に教育貢献賞制定へ向け教学委員会にて審議を行っている。

#### 【問題点】

研究活動に関する評価は業績等を把握することにより可能であるが、教育活動に関する査定方法が明確になっていない現状では、評価しにくい。

#### 【問題点に対する改善方針】

教育活動に関する評価方法が明確になっていないため、理工学部において独自に教育貢献賞を制定し、教育活動を支援するなど教学委員会などで検討を行う。

#### ・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】

本学教員任用基準のうち、経歴及び履歴についての解釈並びに運用について示した「理工学部教員推薦に関する覚書」に基づいた選考基準が制定されており、適切に運用されている。

## 5-2. 理工学研究科

### 【目的・目標】

専門に基礎をおき、領域横断型・文理融合型の教育を推進する。

### （教員組織）

- ・ **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**

### 【現状】

教員は、学部・大学院の教育を兼務している。

### 【長所】

学部・大学院の一貫教育の観点からは長所といえる。

### 【問題点】

学生数に比べて、理念・目的を達成するための教員の絶対数が不足している。また教員は学部・大学院を兼任しているため、学部・大学院の授業担当コマ数が多く、負担増となっている。また、学生数に応じた研究設備・スペースが確保されていない。さらに、教員に対する現在の予算配分は、大学院の学生数や研究レベルに対応したものとなっていない。研究内容のレベルや社会貢献に応じた研究費配分とすべきである。

### 【問題点に対する改善方針】

理念・目的を適切に実現するために、教員数の増員が必要である。また、6年一貫教育を重視しつつ、大学院専任の教員の採用や、研究設備・スペース等の改善を「年度計画書」に基づき改善を図る。また、教員の研究業績に応じた研究費を傾斜配分する。

- ・ **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】

客員教授・特別招聘教授等を任期制教員として積極的な採用を推進している。

### 【問題点】

本研究科の戦略的な観点からの採用がほとんどない。

### 【問題点に対する改善方針】

新専攻設置・学部・大学院再編成を見据えた教員採用人事を推進する。

### （研究支援職員）

- ・ **研究支援職員の充実度**

### 【現状】

研究支援職員の任用制度が整備されたとは言えず、その実績も乏しい。

### 【問題点】

本研究科のみならず、大学院全体の問題として改善を図るべきである。

### 【問題点に対する改善方針】

研究・知財戦略機構を通じ、研究支援職員の充実を急いで行なう。

- ・ **「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性**

### 【現状】

知財関連での実績はあり、連携・協力体制も取られている。特定課題研究所では、RAが採用されているが、教員個人が獲得した予算のなかで採用しているものであって、本研究科としての制度ではない。

#### 【問題点】

競争的研究資金を外部から導入する際の申請書類等の作成に関する職員が不足している。

#### 【問題点に対する改善方針】

研究・知財戦略機構によって研究支援職員の受入れ窓口を一つにする。外部資金の導入に係わる申請書類等作成に係わるスペシャリストの採用を急ぐべきである。

#### ・高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況

##### 【現状】

いわゆる技官に相当する職員は存在しない。したがって、継承する方途は存在しない。

#### 【問題点】

高度な機器等の使用に関する技術指導・メンテナンスに困難を生じている。

#### 【問題点に対する改善方針】

主として、技術指導に係わる技官の制度としての採用を検討する。

高度な技術を有する職員（技官，等）による研究支援と技術の継承が可能な任用制度の具体的な検討開始とその実現（2年以内，2008年度実施目標）。

研究の高度化に伴い使用する機器設備等の使用・メンテナンス技術も高度化している。このような高度技術を有する職員を後述する研究機器センター（仮称）に配属し，研究機器・設備等を定常的に優れた環境条件を整えておくことは重要である。

これらの研究機器・設備等の突発的な故障・不具合等の発生は，研究・教育に大きな支障を来す。定常的にメンテナンスを実施する高度技術者の配置し，機器・設備等の不具合発生の未然防止の意義は大きい。また，研究の大型化・高度化に伴い，その維持費・修理・修繕費も極めて高額なものとなっている。未然防止は，修理・修繕に要する費用の削減に寄与する。

#### ・T A，R Aの制度化の状況とその活用の適切性

##### 【現状】

2003年からR Aが導入されている。T A制度は，以前から導入され，活用されている。理工学部には，学習支援センターが2004年から開設され，T Aが配置されている。

##### 【長所】

学習支援センターが2004年から開設され，T Aが配置されている。この制度は，単に学生に止まらず，T Aにおいても相乗効果が生じ始めている。

#### 【問題点】

活用され，成果はあがっているが，多方面に渡る成果を期待するためには，T Aの担当分野の拡大と人員の拡充が望まれる。

#### 【問題点に対する改善方針】

現状の「演習・実習・実験」のみの担当に限らず，学習支援センターを含めて，運用の拡大を検討する。

R Aによる研究支援体制の強化。（中期計画 1－3年以内を目標）特定課題研究所におけるR A制度はその機能を果たしつつある。より一層の強化を推進する。

学習支援センターのT Aの増員を図り，支援効果を向上させる（2006年度より，段階的に推進）。主として特別入試制度により入学した学生を対象とした学習支援センターであるが，一般入試での入学者でも利用者が急増している。この現実に対応するためにもT Aの増員は不可欠である。

#### （教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

#### ・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

##### 【現状】

教員募集については公募制を原則としているが，理念・目的達成のために専攻系の年齢構成，分野，

博士後期課程の担当者、大学院の充実等の理由から、公募制によらない場合がある。また、任免・昇格については理工学研究科教員任用基準（運用申合せ）を1995年に作成し、幾度かの改正を行った。

**【問題点】**

専攻によっては、大学院生の教育・研究指導の要求に合致しない場合もある。

**【問題点に対する改善方針】**

大学院専任の教員募集についても検討する。また、特任教員等に関する募集・採用内規等を作成する。

**「連携大学院」や併任教員を擁する国立大学院における教員の任用基準の明確化とその運用の適切性**

**【現状】**

学外研究機関所属研究者を、客員教員として委嘱し、連携大学院協定による学生派遣を行っている。

**（教育・研究活動の評価）**

**・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**

**【現状】**

2002年度から外部評価制度をも取り入れた教員自己点検・評価システムを試験的に導入し、2004年度から教員全員に義務付けた。

**【長所】**

教員の活動状況を適正に把握できる。

**【改善方針】**

教員自己点検・評価結果を客観的に解析し、その結果を研究費の配分、教員待遇等に反映させる。

ア. 2004年度に導入した「自己申告制教員自己点検・評価システム」をもとに、教員の教育・研究・社会活動の適正な評価を継続する。

2005年度に、実施した「自己申告制教員自己点検・評価システム」によりほぼ全員の教員から提出された自己評価書により、各専攻ごとに外部審査を受診した（2006年3月）。

その審査結果に記された問題点・改善を要する点等の指摘事項に基づいて各専攻ごとに取組みを開始している。

イ. 上記アにより、教員の資質の向上を図る。

教員間における教育・研究の実状認識の度合いが深まり、相互に切磋琢磨することにより、教員の質的向上が期待できる。

**・教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況**

**【現状】**

教員自己点検・評価システムは、自己申告制であり、2004年度から実施している。

**【長所】**

教育・研究・社会連携に関する教員個人の活動状況が適正に評価できる。

**【問題点】**

教員個人に対する反映方法が課題である。

**【問題点に対する改善方針】**

教員に対する評価結果の適正な反映方法を検討すべきである。

**・教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況**

**【現状】**

全教員を対象にすでに導入している。

**【長所】**

教育・研究のみならず社会連携についても評価の対象としている。

**【問題点】**

自己申告であり、個人情報であることから、その情報としての保管方法が問題である。

**【問題点に対する改善方針】**

教員の個人情報としての保管及び管理方法に関する規定の作成を急ぐべきである。

**(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)**

**・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**

**【現状】**

N T T物性科学基礎研究所との連携大学院方式による教育研究協定を締結した。2003年度在籍者から、客員教授（連携大学院）の任用と大学院学生の派遣を開始した。また、2004年度から海洋研究開発機構と、2005年度から三菱電機デザイン研究所との協定に基づく学生派遣が実施されている。各研究室からの学外研究施設への学生派遣は理工学研究科委員長に報告されている。

**【長所】**

最新の施設・設備等を用いた先端技術の研究が可能となるなど、成果への期待は大きい

**【問題点】**

人的な交流の範囲が小さい。

**【問題点に対する改善方針】**

現状に止まらず、各種研究機関との交流協定の拡充を推進する。また、客員教授制度(連携大学院)の学内制度を整備する。新たな連携大学院方式による各種研究機関との交流を実施する。

## 6-1. 農学部

### 【目的・目標】

大学・学部理念・目的・教育目標は創・設立時の主旨をふまえ、さらに現在の社会のニーズに適応し、また社会改革を示唆することを念頭におき活発に教育・研究ができる教員組織の体制をめざす。

### （教員組織）

・学部理念・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

### 【現状】

本学部は「食料」「環境」「生命」をキーワードに自然と人間社会の調和を図り、生命全般や地球的な食料・環境問題の解決に貢献できる基礎力と応用・発展性のある人材の育成を目的としている。

専任教員数 76 名（教授 41 名，助教授 22 名，講師 13 名）により 4 学科の教育・研究が行われている。

入学定員（定員管理に入学定員を示した）に対する必要教員数は 58 名（専門教育は 40 名）であり、充足はされている。

### 【長所】

教員組織の構成が講座制でないこと。

### 【問題点】

専門教科目に関する教員構成に偏り（似たような研究をしている）がある。教授格の教員が非常に少ない学科がある。理系系学部にもかかわらず数学を専門とする教員（専任）がいない。数学教育軽視につながる。別表にあるように、生命科学科の Student ratio は理系の他 2 学科と比べて高く、2003 年度は 1 名の増員，2004 年度は 2 名の増員があったが、さらに教員の増員が求められている。農業経済学科の Student ratio は他学科よりも高く教員の負担が大きい。

学科	専任教員数	在籍学生数	Student ratio
農学科	19	571	30.05
農業経済学科	13	611	47.00
農芸化学科	18	584	32.44
生命科学科	16	526	32.88
一般教育	10		
合計	76	2292	30.16

\* 在籍学生数は 2005 年 12 月 31 日現在。客員教員 1 名は含めていない。

### 【問題点に対する改善方針】

学部の数学教育に力を注ぐべきで、専任の数学教員をおくべきである。生命科学科の教員増を計り、2005 年度は 1 名の増員が決定している。さらに将来に向けて他学科と同じレベルへの増員を検討中である。農業経済学科の Student ratio を 40 とするよう教員の増加に努める。また、一般教育を含め農学部全体の教員増の計画も検討している。

### ・主要な授業科目への専任教員の配置状況

### 【現状】

主要な授業科目への専任教員の配置状況は 90% 近く専任教員がしめていて、専任教員と兼任教員の割合は適正と判断する。

種類	開講授業数						総開講授業数
	専任教員		兼任教員（学内）		兼任教員（学外）		
主要科目	356	88.3%	5	1.2%	42	10.4%	403
学部共通	97	35.9%	5	1.9%	168	62.2%	270
合計	453		10		210		673



	専任教員		兼任教員（学内+学外）		総開講授業数
開講授業数	453	67.3%	220	32.7%	673

- \* 主要な授業科目 各学科－専攻科目群 基礎科目・専攻科目・卒論関係科目  
 その他 学部共通(農)－総合科目群 共通科目・外国語科目・保健体育科目  
 各学部共通－共通随意選択外国語科目

\* 学部共通（総合科目群）の日本事情Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ，総合講座Ⅰ・Ⅱ，共通総合講座は除く。

### ・教員組織における専任，兼任の比率の適切性

#### 【現状】

農学部に置かれた授業科目に関わる専任・兼任の比率は兼任教員の方に大きく依存しているが，主要な授業科目については専任教員の方に依存しているが，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」項目に記載したとおり，主要な授業科目の負担比率においては，専任教員の方に大きくウエイトがあり，適切である。

	人数	比率
専任教員	77	50.3%
兼任教員	76	49.7%
合計	153	100.0%

\* 専任教員は客員教員1名を含む。兼任教員は学内・学外合計。

(参考) 兼任教員担当内訳 (学内・学外)

主要科目 専攻科目群 学内5人，学外32人，計37人

その他 総合科目群 学内2人，学外37人，計39人

合計 学内7人，学外69人，計76人

\* 学外の内，3名が「主要科目」と「その他」の両方を受け持っていたが，「主要科目」のみカウント。

### ・教員組織の年齢構成の適切性

#### 【現状】

教員構成は60代37.7%，50代27.3%，40代26.0%，30代9.1%であり，昨年度と比べて30代・40代のポイントが増加しているため，バランスは徐々に是正されつつある。

年代	教授	助教授	講師	合計	割合
20代					0.0%
30代			8	8	9.1%
40代	4	13	3	20	26.0%
50代	15	6		21	27.3%
60代	22	3	2	27	37.7%
合計	41	22	13	76	100.0%

\* 客員教授1名を含めていない。

#### 【改善方針】

引き続き年齢構成の低下に努める。

### ・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

#### 【現状】

学部内（教授会）でのカリキュラム委員会があり，本委員会と各学科内での長・短期計画との協議のもとで連絡調整はとれ，教員間の連絡調整は妥当である。

### ・教員組織における社会人の受け入れ状況

#### 【現状】

総合講座，特別講義，明治大学成田社会人大学などを通して社会人を講師として導入している。また，客員教授として農業経済学科で1人（農業マスコミ論を担当）受け入れている。

**【長所】**

社会人講師として，経営者をはじめ色々な人材を導入しており，バリエーションに富んでいる。

**【問題点】**

目下，農業経済学科のみ客員教授を導入している。他3学科にも客員教授の導入が望まれる。

**【問題点に対する改善方針】**

4学科，全てに客員教授の導入を検討し，総合講座などにおいても社会人の人材を活用していく。

**・教員組織における外国人研究者の受け入れ状況**

**【現状】**

生命科学科において1名（インド）受け入れている。

**・教員組織における女性教員の占める割合**

**【現状】**

農学部教員数76名中，女性教員は4名である。ちなみに現在1名存在している客員教授は女性であるため，これも含めた場合は5名となる。

**【問題点】**

現在，学部全体に所属する女子学生の数をみて，各学科バランスよく最低10名の女性専任教員を確保したい。

**【問題点に対する改善方針】**

女性専任教員の増員を図る。次年度から農業経済学科に新たに1名の女性教員が配置される事になった。

**（教育研究支援職員）**

**・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**

**【現状】**

2003年よりTA制度が導入され，2005年は人員の増員が計られた。特に低学年の実験・実習において個人的配置を厚くしている。サポートデスクによる授業で使用する情報機器の取扱い支援も行っている。

**【問題点】**

外国語教育，情報関連教育等にはTA制度は導入されていない。

**【問題点に対する改善方針】**

外国語教育，情報関連教育についてもTA制度の導入を検討する。

**・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**

**・TAの制度化の状況とその活用の適切性**

**【現状】**

TA制度が2003年度より導入され，適切に運用されている。2005年度に学習支援室が設置されたと併せて教育効果が向上しつつある。

具体的には，①実験系3学科においては実験・実習前後の試薬・器具・機械等の準備と後かたづけ，実験・実習中の授業補助，②農業経済学科においては国内・国外のファームステイ研修，農村調査実習の準備・実施及び事前・事後の学生指導補助，③全学科共通の特別入学試験のフォローアップ等である。

TA等の教育支援による，連携・協力は適切である。

**(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)**

**・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**

**【現状】**

新任教員の採用は公募制が導入されている。昇格は、大学規定「明治大学教員等任用基準」、「教員等任用基準催促」、及び学部内規に従って適切に運用されている。

**・教員選考基準と手続の明確化**

**【現状】**

大学規定、「明治大学教員等任用基準」、「教員等任用基準催促」、及び学部内規に従って、学科内で審議、推薦され、教授会にて審議・投票をもって行われており、選考基準、手続きは明確である。

**・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**

**【現状】**

新任教員は公募制であり、全国の主要な大学及び研究機関等に募集要項を送付し、また、学術誌やインターネット上でも公開し、適切に運用されている。

**・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】**

専任教員の任期制はない。客員教授は任期制が導入されており、流動化が行われている。専任教員の任期制についての是非については議論されていない。

**(教育研究活動の評価)**

**・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性**

**【現状】**

企画部調査課による専任教員研究業績調査が毎年実施されており、結果を“専任教員研究業績一覧表”の冊子体、そして、明治大学ホームページ上で公開している。活動の評価、有効性については行っていない。

**【問題点】**

本項目について、議論、検討がなされていない。

**【問題点に対する改善方針】**

大学評価の「外部評価」にともない、本点検・評価項目について研究・教育企画推進委員会等で検討する。

**・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】**

採用、昇格選考時、大学員担当の指導能力も考えて、人物及び、研究業績の総合的評価もされているため、教育研究能力・実績への配慮は適切である。

## 6-2. 農学研究科

### 【目的・目標】

農学の各分野で、十分な研究と教育の能力と熱意を持つ教員を集めることが目標である。

### （教員組織）

- ・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

### 【現状】

担当教員は学部と兼任であるが、大学院担当者数は任用基準の変更により、多く増加したため、対学生数では適切である。研究科の教員組織は適切である。

### 【問題点】

予算、人事面などで、研究科独自に決定できることは僅かではない。研究組織としての独立性が望まれるが、大学全体の制度の中で考えなければならない。

### 【改善方針】

学部教育の負担の軽減が必要であるが、研究科だけでは解決できず、大学院全体の問題として取り組む。

- ・任期制を含む、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】

客員教授は任期制が導入されており、流動化が行われている。

### （研究支援職員）

- ・研究支援職員の充実度

### 【現状】

T AやR Aは制度化されているが、研究支援職員は制度上ない。

- ・T A、R Aの制度化の状況とその活用の適切性

### 【現状】

T A94名、R A6名を採用している。

### 【問題点】

T A、R Aは十分活用しているが、人数は十分とは言えない。

### 【改善方針】

T A、R Aの採用人数の拡大を「年度計画書」により改善を図る。また、学部との調整も図る。

### （教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

- ・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

### 【現状】

大学院担当専任教員の任用は、大学の任用基準に基づいた内規に則して、学部教員について行われている。任用基準、審査方法等の運用に問題はない。研究科独自の募集、任用、昇格はない。適切に行われている。

### （教育・研究活動の評価）

- ・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

### 【現状】

研究科独自では行っていない。教員は学部と兼任であるために、教育・研究活動評価は学部の実施による。

・教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

【現状】

研究科独自ではない。学部と同じく、Oh-o! Meiji システムを用いて自己申告するようになっている。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

・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

【現状】

理化学研究所，森林研究所，農業生物資源研究所などに留学させている。米国のミネソタ大学，ジョージア大学，テキサスM&A大学や，韓国チュナン国立大学と相互の研究・交流が行われている。

## 7-1. 経営学部

### 【目的・目標】

常に時代をリードする経営教育を行うという学部理念に添ったきめ細かい教育ができる組織であるとともに研究でも国内及び国際学会をリードする組織を形成する。

### （教員組織）

#### ・学部の理念・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

##### 【現状】

経営学部は，経営学科，会計学科，公共経営学科の3学科，すべて社会科学系学科により構成されている。学生数は2,886名であり，専任教員（教授・助教授・講師）数は61名である。したがって，専任教員一人当たりの学生数は47.3名となり，文部科学省令大学設置基準で定める社会系学部における必要専任教員数（専任教員一人当たりの学生数は60名以内）を上回っている。

##### 【長所】

演習（ゼミナール）教育，一部語学の少人数化を実施している。昨年より学生数が若干減少したため，専任教員一人当たりの学生数が昨年度の51.8より減少した。

##### 【問題点】

経営学部の専任教員一人当たりの学生数の値は一部学生を対象に考えた場合に法学部に次いで高い値である。語学教育では少人数化が望ましいが，英語以外では少人数授業が実施されていない。

##### 【問題点に対する改善方針】

より一層のきめの細かい教育を行うために専任教員の増員が必要であることについて本学部の「年度計画書」に基づいて改善を図る。

#### ・主要な授業科目への専任教員の配置状況

##### 【現状】

一週間の学部必修科目のコマ数（時限／週）は34コマであり，このうち専任教員の担当が12コマ（35.3%）である。学科必修科目では週20コマ，専任担当が18コマ（90%）である。

##### 【長所】

近代経済学，簿記論（学部必修科目），企業論，経営管理論（学科必修科目）について，コマ数を増加して学生数を授業科目に対して適正規模にした。学科必修科目の専任教員担当率が昨年の80%より増加した。

##### 【問題点】

学部の主要科目である学部必修科目，学科必修科目については，すべて専任教員が行うべきである。しかし，特に学部必修科目において学生数を適正規模にしたためにコマ数が増加し，兼任教員への依存が大きくなった。学科必修科目の専任教員担当率は経営学科と会計学科が100%であるのに対し，公共経営学科が50%と格差がある。

##### 【問題点に対する改善方針】

学部必修科目，学科必修科目については，すべて専任教員が行えるように改善するために教員の増員が必要であり，適正な教員配置を実現するよう「年度計画書」に基づいて改善する。

#### ・教員組織における専任，兼任の比率の適切性

##### 【現状】

専任教員（教授・助教授・講師）数は61名，兼任教員数は166名で，その比率は1:2.72である。また，専任教員の全教員数に占める比率は22.0%である。

**【問題点】**

この値は昨年よりも悪化しており、専任教員の充実が必要である。一方、科目における学生数の適正化を図ることにより、兼任教員への依存が大きくなっている。

**【問題点に対する改善方針】**

専任教員の増員が必要である。これについては「年度計画書」に基づいて改善を図る。

**・教員組織の年齢構成の適切性****【現状】**

専任教員の年齢構成は以下のようになっている。30歳代の教員が少ない。

30歳代：7名（11%）、40歳代：23名（37%）、50歳代：23名（37%）、60歳代：9名（14%）。

**【長所】**

30歳代1名、40歳代1名の新規採用を行った。

**【問題点】**

新規採用が限られている。

**【問題点に対する改善方針】**

専任教員新規採用の際には年齢構成を考慮する。

**・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****【現状】**

学生が有機的に・体系的に学習できるように、学科部門会議・一般教育会議と教育課程委員会を中心としてカリキュラム編成を行っている。また、教育改善委員会などの各種委員会により、教員間の連絡が調整されている。

**【長所】**

適切な委員会を設定しており、常に改善を求めて検討している。3学科設立から4年目を迎え各学科においてカリキュラムの見直しを行った。また教育改善委員会では、これまでおもにアンケートによる授業評価からの検討を行ってきた。本年度は、さらに学生の評価が高い授業の見学を行い、その内容の検討を行った。

**・教員組織における社会人の受け入れ状況****【現状】**

専任教員として社会人（実務型教員）は採用していないが、実務経験を持つ教員は採用している。一方、学部・各学科特別講義及び特別講座の講師並びに招聘教授として、積極的に社会人を受け入れている。

2005年度は特別講義の講師として67名、特別講座の講師として11名、特別招聘教授として5名の社会人を受け入れた。

**【長所】**

特別講義及び特別講座の講師並びに特別招聘教授として、社会の第一線で活躍している社会人を積極的に受け入れており、各分野の最新事情に触れる機会を学生に提供している。また、この機会を増やすため、特別講座の予算枠を増加した。また特別講義や特別講座を利用し、社会人講師の受け入れを活性化させる。

**・教員組織における外国人研究者の受け入れ状況****【現状】**

専任教員として、本学部における外国人研究者は専門担当教員1名、語学担当教員1名である。非常勤講師は32名受け入れている。また、本特別講座講師として2名の外国人を受け入れた。特に問題はないが、外国人の講演や特別講座の設定を積極的に行う。

## ・教員組織における女性教員の占める割合

### 【現状】

本学部における女性教員は9名で、全専任教員に占める割合は14.8%ある。

### 【長所】

新規に女性教員1名を採用した。特に問題はないが、専任教員新規採用の際には男女構成を考慮する。

## (教育研究支援職員)

## ・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

### 【現状と長所】

研究助手が6名、TAが13名いる。人数は前年度よりTAが3名増員した。研究・教育の補助、授業の補助、外国語教育の補助(特にALC Net Academyの利用によるeラーニングの補助)、情報リテラシー教育を行っている。

### 【問題点】

きめ細かな教育のためには、十分な人員とは言えず、人的補助の整備が望まれる。

### 【問題点に対する改善方針】

より効率的な業務体制になるよう配置状況を見直すとともに、助手、TAを増員するよう「年度計画書」に基づいて改善を図る。

## ・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

### 【現状】

教務主任を中心に業務の調整が行われている。学部執行部とのミーティングにより、問題点などがあれば、改善するようにしている。

### 【問題点】

教育と研究の拡充のためには、十分な人員とはいえず、人的補助の整備が望まれる。

### 【問題点に対する改善方針】

助手、TAの増員をはかり、研究補助の適切化と物理的条件を「年度計画書」により段階的に改善する。

## ・TAの制度化の状況とその活用の適切性

### 【現状】

TAの制度化は2003年度から実施されている。募集方法は経営学研究科に所属する大学院生への公募形式をとっている。

### 【問題点】

経営学研究科に在籍する大学院生数が減少している。

### 【問題点に対する改善方針】

必要に応じて専門職大学院にも募集を拡大する。

## (教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

## ・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

### 【現状】

明治大学教員等任用基準、同任用細則に基づき運用されている。また、教員選考基準は教員選考基準の明確化・厳格化を目的とした「経営学部における教員等の採用及び昇格に関する運用内規」及び「兼任教員の採用に関する申し合わせ」を作成している。

教員の募集・任免は、各学科及び一般教育の会議により検討され、教授会を経て公募されている。採

用は、予備審査委員会と審査委員会による2段階の審査報告を受けて教授会にて審査、承認される。

昇格については、昇格の基準が明示されており、教授会にて該当者に公示の後、該当者の申請に基づいて教授会にて審査委員会を設置した後、審査委員会の審査報告を受けて教授会にて審査、承認している。

#### 【長所】

「経営学部における教員等の採用及び昇格に関する運用内規」及び「兼任教員の採用に関する申し合わせ」を作成している。

採用は複数の段階を経て決定され、昇格の基準が明示されている。また、教員の募集・任免・昇格に関する明文化された基準に則り、厳格に運用している。今後も内規の規定に基づき厳格に運営していく。

### ・教員選考基準と手続の明確化

#### 【現状】

明治大学教員等任用基準、同任用細則に基づき運用されている。また、教員選考基準は教員選考基準の明確化・厳格化を目的とした「経営学部における教員等の採用及び昇格に関する運用内規」及び「兼任教員の採用に関する申し合わせ」により、明文化されている。さらに、その手続も明確化されており、適正である。今後も規定に基づき厳格に運営していく。

### ・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

#### 【現状】

すでに教員選考手続における公募制が導入されており、その運用も厳格に行われている。また、公募要領を周知するため、科学技術振興事業団（JRECIN）の研究者人材データベースに求人登録をしている。

#### 【長所】

公募制の導入により、多様な人材の獲得が可能となるため、優秀な教育研究者を任用することが可能となる。今後も規定に基づき厳格に運営していく。

### ・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】

現時点では、教員の任期制は、導入されていない。ただし、専任助手については、1年以内の期間を定めて任用することとしている（3回を限度とした更新可）。専任助手以外について、任期制は導入されてなく特に問題はない。

#### （教育研究活動の評価）

### ・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

#### 【現状】

教員の教育研究活動の評価については、全学FD委員会による「授業アンケート」を実施し、その結果をフィードバックすることにより講義内容の充実化を図っている。学部内に設置されている教育改善委員会は授業アンケートの質問項目について検討し、全学のFD委員会に改善案を提出している。

#### 【長所】

教育改善委員会によって、新たな試みとして、学生の評価が高い教員の授業見学を行い、その内容について検討を行った。

### ・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】

教員選考基準の明確化・厳格化を目的とした「経営学部における教員等の採用及び昇格に関する運用内規」及び「兼任教員の採用に関する申し合わせ」により、本学出身者に関わらず、厳格に運用している。また、従来の研究業績だけでなく、実務経験を考慮した採用基準を設け、幅広い採用人事を可能にしている。

#### 【長所】

教員選考基準を明文化し、客観性を持たせた一方で、実務家の採用など時代のニーズに合わせた多様性を確立している。今後も規定に基づき厳格に運営していく。

## 7-2. 経営学研究科

### 【目的・目標】

本研究科の理念・目的・教育目標をするよう教育研究活動を行う上で適切な教員組織をつくりあげる必要がある。

### （教員組織）

・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

### 【現状】

本研究科においては、独立した精神と「個」の強さをもち、経営学の分野で高度な専門性を身につけた大学院学生を育成することを基本理念・目的とする。それをふまえて、前期課程においては研究や教育、ビジネスや公的分野で活躍しうる人材を養成すること、後期課程においてはプロフェッショナルとして研究に携わる人材を養成することを目的とする。本研究科の教育課程はこの目的を達成するように設計されている。

また、博士前期課程の1学年40名、博士後期課程の定員1学年8名のために、本研究科委員会委員29名が担当している。この29名が9の系に分けられており、適切な教員組織となっている。

系の種類には、経営理論系（所属教員は2名）、企業論系（4名）、経営科学系（3名）、経営管理系（4名）、人事・労務系（5名）、経営史系（2名）、財務会計系（3名）、管理会計系（4名）、公共経営系（2名）がある。

博士前期課程の授業科目担当者は次のいずれかに該当する者である。

(1) 本学の教授である者。

(2) 本学の助教授として3年以上の経験を有し、本学助教授就任後に執筆した3編以上の専門に関する学術論文を有する者

(3) 本研究科委員会が上記(2)と同等以上の学識経験を有すると認めた者。

博士後期課程における研究指導担当者は次のいずれかに該当する者である。

(1) 博士前期課程の専修科目担当者として2年以上の経験を有し、その間に2編以上の専門に関する学術論文を有する者。

(2) 本研究科委員会が上記(1)と同等以上であると認めた者。

博士前期課程及び博士後期課程の担当者の資格については、大学院経営学研究科「教員認容規準」申合せ事項というものに明示されている。

### 【長所】

他の同様の大学院研究科には見られないほど充実した教員組織となっている。

・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】

専任教員については特別の措置は講じていない。非常勤講師については現実には適度な頻度で変わっている。

### 【長所】

当該科目はその専任教員が長期に担当することになるので、長期的視点で教材の準備することなど、授業に責任をもって取り組むことができる。

### （研究支援職員）

・研究支援職員の充実度

・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

・高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況

### 【現状】

研究支援職員は学部及び社会科学研究所などに配置されているので、本研究科には該当しない。本研究科に配置されないことが支障をもたらすことはまったくない。

## ・ T A, R Aの制度化の状況とその活用の適切性

### 【現状】

T A, R Aは制度化されている。T Aは博士前期課程及び学部の授業の支援をし、2005年度は前者に1名、後者に7名があたっている。R Aは研究プロジェクトに配置されており、4名が採用されている。

### 【長所】

適切に制度化され、活用されている。教員にとっては、教育・研究活動の支援を受けられるので、本来の研究活動に向けられる時間が増加している。大学院学生にとっては奨学金的性格も有しており、自らの研究上の刺激ともなる。

## (教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

## ・ 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

### 【現状】

博士前期課程の授業科目担当者は次のいずれかに該当する者である。

(1) 本学の教授である者。

(2) 本学の助教授として3年以上の経験を有し、本学助教授就任後に執筆した3編以上の専門に関する学術論文を有する者

(3) 本研究科委員会が上記(2)と同等以上の学識経験を有すると認めた者。

また、博士後期課程における研究指導担当者は次のいずれかに該当する者である。

(1) 博士前期課程の専修科目担当者として2年以上の経験を有し、その間に2編以上の専門に関する学術論文を有する者。

(2) 本研究科委員会が上記(1)と同等以上であると認めた者。

以上の博士前期課程及び博士後期課程の担当者の資格については、大学院経営学研究科「教員認容規準」申合せ事項というものに明示されている。

### 【長所】

明文化された申し合わせが存在しており、適切に運用されている。

## (教育・研究活動の評価)

## ・ 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

### 【現状】

研究活動については、毎年、研究成果が公表されている。教育活動については評価対象とされていない。

### 【長所】

ホームページを見ることによって学内者の当該教員のすべての研究業績を、学外者は5点について調べることができる。

### 【問題点】

学外者がみることのできる研究業績は5点に限られているので、当該教員の研究全体を把握するためには不十分である。

### 【問題点に対する改善方針】

学外者がみることのできる業績点数について検討し、必要な場合にはその増加について研究科委員会に諮る。

## ・ 教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

### 【現状】

毎年、研究成果を報告することが義務づけられている。

### 【長所】

学内者はホームページにより個々の教員の研究業績すべてを把握することができる。

**・教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況**

**【現状】**

自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法は導入していない。

**【長所】**

自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法は導入する必要がないほど適切に評価・運営されている。

**(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)**

**・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**

**【現状】**

本学部教授会員のうち経営学関連の専門科目を担当し，一定の条件を満たす者が本研究科委員会委員となる。UCLAアンダーセン・ビジネススクールとの国際シンポジウムを開催した。本研究科の大学院学生が学部のTAとして勤務している。中央大学，法政大学などとの「経済・経営・商学分野に関する協定」や「首都大学院コンソーシアム」に加わったり，文京学院大学大学院経営学研究科と協定を結んだりして単位互換を実施している。外国には協定校も存在している。さらに他研究科の授業科目を8単位まで履修することもできる。

**【長所】**

本研究科委員会委員は全員が本学部教授会員であるので各部とは緊密に連携しうる体制となっている。

## 8. 情報コミュニケーション学部

### 【目的・目標】

大学の研究・教育を担う中心的存在は専任・兼任の教員である。教員は個人として優れた研究者・教育者であるとともに、大学・学部という組織の中でそれぞれの研究・教育の成果を発揮できなければならない。それを可能にするような教員の組織体を形成する。

### （教員組織）

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

### 【現状】

本学部の4年間の収容定員は1,600名であり、これに基づく文部科学省による必要最低限の教員数は20名である。2005年度には本学部の専任教員は34名と、この基準を満たしてはいるが、専任教員一人当たりの学生数（スチューデント・レシオ，4年間予定）は50名と多く、また、本学部の持つ学際的性格を考慮すると、充実した教育のためには多くの専門分野の教員が必要であり、現状は必ずしも充分であるとはいえない。

専任教員が担当する授業科目の割合は30%と他学部比べて低いが、学部・学科の理念を最も具現化すると考えられる本学部の必修科目やゼミナール科目においては、専任教員の担当率が高く、適正である。その他の主要科目も多くが専任教員に担われている。ただ、小規模な学部であるために兼任教員の授業担当への依存度は高い。教員構成比率は、専任教員34名（47.2%）、兼任教員38名（52.8%）である。

専任の教員組織の年齢構成は、34名中60代4名（11.8%）、50代11名（32.4%）、40代12名（35.3%）、30代7名（20.6%）と他の学部と比べてかなり若いといえるが、年代別のバランスは適正である。男女比は、男性23名（70%）に対し女性11名（30%）と、他学部、他大学に比べて女性教員の比率がかなり高い。外国人教員は2名（5.9%）である。兼任教員として、数名の外国人教員がおり、また、「先端講座」「総合講座」等の科目では、社会人の教員を多く受入れている。特別招聘教授として1名の社会人教員もいる。

教務主任を長とする授業運営委員会（委員16名）が教員間の連絡調整等にあたり、成果をあげている。また、年度開始時には専任・兼任全教員による授業担当者懇談会が催され、その他学部FD委員会主催の授業運営懇談会の開催、担当科目ごとの授業担当者会議等も適切に機能している。

### 【長所】

主要科目に関しては、専任教員の担当率が高く、学部の理念を生じた教育が可能となっている。授業担当者間の連絡調整は前年度より一歩前進し、ほぼ適切に機能し始めている。

### 【問題点】

本学部の特徴である学際的教育や相互方向的な少人数教育の充実・発展のためには専任教員の充足・増員が不可欠である。

### 【問題点に対する改善方針】

専任教員の充足・増員については「年度計画書」に基づいて改善していく。

### （教育研究支援職員）

- ・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

- ・ 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
- ・ T Aの制度化の状況とその活用の適切性

#### 【現状】

大学全体の教育研究支援職員組織として、視聴覚教室、情報科学センターがある。視聴覚教室の運営は教職員で構成される視聴覚教育運営委員会が、情報科学センターは同じく教職員の同センター運営委員会が担っている。本学部ではT Aを採用しており、情報関連科目、語学教育、大規模教室での必修科目などの補助業務を行っている。

現在、主として情報メディア関係の1科目につき1名のT Aを配置し、教育効果の向上を図っている。その募集は学部間共通情報科目の募集方法を参考に学部独自に実施して要員確保に努め、ようやく必要最低限は採用できた。

#### 【長所】

視聴覚教室、情報科学センターの運営、教員と職員間の連携は適切に行われている。この他、多数のゲスト講師を招聘する科目などいくつかの科目も配置し、大学の情報環境やプレゼンテーション設備の利用支援を行っている。

#### 【問題点】

各種学習支援のためのT Aの需要が高まっている折、本学部はまだ大学院を持たぬため、学部でT Aを確保するのは非常に困難である。そのため、資質を精選した人材の確保が難しく、また急な欠勤時の補充も十分にできない。

#### 【問題点に対する改善方針】

2008年度を目途に、大学院研究科開設を準備しているため、資質を精選し人材の確保を図る。

### (教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

- ・ 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
- ・ 教員選考基準と手続の明確化
- ・ 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
- ・ 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】

明治大学教員等任用基準、同任用細則に基づき、適切に運用されており、本学部の教員等の採用及び昇格に関する運用内規も整備され、明確で透明な教員採用手続を実施している。2005年度は本学部で公募制により1名の専任教員の新規採用手続を行ったが、本学ホームページ等に掲載するなど広く人材を求める形式で実施している。

#### 【長所】

大学の任用基準、基準細則と合わせて、学部の運用内規がこれらを補うように整備されている。

#### 【問題点】

多様化する授業に対応するため、任期制教員や実務家教員等を受入れやすい基準又は規程が必要である。

#### 【問題点に対する改善方針】

多様な知識、経験をもつ教員を受入れられるよう規程及び内規を整備する。

### (教育研究活動の評価)

- ・ 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性
- ・ 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】

教員の新規採用や昇格にあたっては、教育研究活動は十分に評価されている。それ以外の教員については、大学全体の教員の個人業績調査がある。さらに、学部内のFD委員会主催の「授業運営懇談会」や「情報コミュニケーション学研究会」主催の研究発表会等を通じて、教員の研究・教育活動を学部内

で公開する機会を設けている。教務主任を長とする授業運営委員会も教員間の連絡調整にあたっている。授業に関しては学生のアンケートがその評価の手がかりとなる他、時に学生からの訴えで授業運営に問題のある教員のケースが明らかになることがある。

**【長所】**

学生からの授業に関する要望に対し、学部事務室がきめ細かく対応してその声を吸い上げている。

**【問題点】**

教員の個人業績調査にはすべての教員が積極的に応じているわけではない。学生の授業評価アンケートはかなり有効に利用されたが、いっそうの活用の方途を探る必要がある。

**【問題点に対する改善方針】**

教員の個人業績調査にはすべての教員が積極的に応じる対策について、本学部の自己点検・評価委員会により検討する。学生の授業評価アンケートをよりいっそう活用する方途を学部のFD委員会等で検討する。

**(大学と併設短期大学(部)との関係)**

- ・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
- ・併設短期大学(部)との人的交流の状況とその適切性

**【現状】**

短期大学は2004年に学生募集を停止したが、本学部の教員のうち21名が短期大学との兼務教員として、2005年度になお短期大学に在籍する若干名の原級生の教育に当たった。現在短期大学に在籍する学生がすべて卒業または除籍となり次第、短期大学は廃止となるため、特段の措置は必要ない。

## 9. ガバナンス研究科

### 【目的・目標】

総合科学としての公共政策学の特質から、政治学・行政学、経済学（財政学）、法律学（公法学）、国際政策担当を専攻する教員並びに教学経験教員と実務経験教員とをバランス良く配置する。

### （教員組織）

・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

### 【現状】

政策科学・公共政策科目群の中心は、学問分野的には政治学・行政学にある。そのことから、この分野についてはもっともスタッフを充実させたところであり、政治学・行政学を専攻する専任教員4名のほか、実務家教員3名をあてている（専任スタッフ9名中6名を数える）。さらに、政策科学・公共政策論の関連分野として、財政学（地方財政論）、経済学（NPO論）、法律学（行政法）を講ずる者、それぞれ専任1名を配する。ガバナンス研究科が教育・研究の対象とする中心的な学問分野は、これまでの伝統的分類基準によるならば、①政治学・行政学、②経済学・財政学、③法律学（公法）からなる。ガバナンス研究科は、これらの学問分野を「公共政策学」という観点から、①政策科学科目群（A群）、②国際政策科目群（B群）、③公共経営科目群（C群）、④法律技術科目群（D群）に編成・分類する。これらは、公共政策学の基盤的かつ基幹的科目とされる。さらに⑤政策分野研究（E群）、⑥特別・特殊研究（F群）は、公共政策部門の最新かつ特殊専門分野を取り扱うもので、公共政策学の基礎的知識・考えかたを習得しつつ、政策の実践例を示すものである（政策分野研究E群）。そうした実例・具体例を踏まえ、院生自ら課題設定を行い、リサーチ・ペーパーを通じて学術的なアプローチ・解決技法を学ぶ。このように、ガバナンス研究科の公共政策科目群は、基礎から応用・実用知へといたるものであるが、本研究科専任教員は、いずれにも遍在的に配置されている。

### 【長所】

公共政策学は、単科的・縦割り型専門職大学院が手がける法学・会計学・経営学と異なり総合科学性に特色があり、この点から教員配置はバランスがとれていると思料する。

### （研究支援職員）

- ・研究支援職員の充実度
- ・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
- ・高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況
- ・TA、RAの制度化の状況とその活用の適切性

### 【現状】

TAが制度化されており、TAを研究支援職員として、政経学部政治経済研究科の修士・博士課程院生を3名採用しており、研究支援に活用されている。

### 【問題点】

研究内容が多様にわたりかつ高度であること、個別的研究が一般的で理工系のように補助研究員の動員を必要とするような共同研究は少ないことから、研究内容的に立ち入った支援が見込めない。

### 【問題点に対する改善方針】

研究支援職員として採用している者は本研究科に所属する学生でもあることから、専門性を高める指導についても検討し、連携や協力関係を適切なものにする。

### （教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

- ・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

### 【現状】

本研究科立ち上げ（2004年）の際に、教員の募集が行われ、任用・昇格に関する基準・手続は、政経学部のそれに準拠した。教員は全員、教授の身分で任用された。

### **(教育・研究活動の評価)**

- ・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
- ・教員の研究活動の活性化を評価する方法の確立状況
- ・教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

#### **【現状】**

教員の研究については、その業績に関するデータベースを作成することによって、研究活動の情報公開を行っており、年一回の紀要論文集(『ガバナンス研究』)により、その成果を広く社会に問うこととしている。

### **(大学院と他の教育研究、組織・機関等との関係)**

- ・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

#### **【現状】**

ガバナンス研究科と関係が深いのは、政治経済学研究科であり、兼籍・兼任教員として教育支援を仰いでおり、かつ、公共政策に関わる研究会・研究所(都市ガバナンス研究所)を設置し、研究交流を深めており、院生も相互に一定の範囲で履修している。また、ガバナンス研究科卒業後、政治経済研究科に入学・進学する例もある。

#### **【長所】**

政治経済研究科とガバナンス研究科とは、教育内容においてめざすところは異なり、前者が基本的に研究者養成にあるのに対し、後者は高度専門職業人を養成するものであるが、理論と実務を架橋するような課題を意識させることになり、また社会人院生の問題意識にも応える必要もあり、相互に教育・研究両面で刺激を受けている。