

10 大学全体の管理運営

10 大学全体の管理運営

ア 学長の選任手続

a 現状の説明

現在、近畿大学には、「学校法人近畿大学職制」第4条および第4条の2に基づいて、学長1名、副学長2名が置かれている。

学長は、理事会、評議員会の議を経て、理事長によって任命され、副学長は、学長の推薦に基づいて理事長によって任命される。

なお、学長は、近畿大学に関し学校教育法第58条に規定する職務を行い、かつ近畿大学学園の教学を掌理し、副学長は学長を補佐する。

(1) 各学部の管理運営

ア 教授会の権限の概要

a 現状の説明

まず最初に、近畿大学学則の定める教授会の構成員と教授会の権限等について述べる。

近畿大学学則は、「本大学各学部（教養部を含む。以下本章において同じ。）に教授会を置く」と定め、教授会の構成員に関しては、「教授会は、当該学部の専任教授をもって構成する」と定めている（第52条）。

教授会の権限に関しては、「教授会は、当該学部における次の事項を審議する」として、以下の事項を定めている（第53条）。

- (1) 教育課程及びその担任に関する事項
- (2) 入学、休学、退学、転学及び復学に関する事項
- (3) 学生の試験及び卒業に関する事項
- (4) 学生の補導に関する事項
- (5) 教育及び研究に関する事項
- (6) 教授、助教授、講師及び助手の選考に関する事項
- (7) 学長又は学部長が諮問した事項
- (8) その他教学に関する事項。

教授会は学部長が召集してその議長となり、学部長に支障があるときは、予め学部長の指名した者が議長となってその職務を代行することができる（第54条）。

また、教授会は学部長が必要と認めたとき、または3分の1以上の構成員の要求があったときに開催し（第55条）、構成員の半数以上の出席によって成立し、その議事は出席者の過半数で決し、可否同数のときは議長が決する。ただし、人事その他学部長が重要と認

めた事項については、構成員の3分の2以上の出席を要し、出席者の3分の2以上の同意をもって決する（第56条）。

学長が必要と認めたときは、全学部又は各学部の教授会を召集することができる（第58条）。

次に、各学部について、現状の説明をする。

〔法学部〕 専任教授のみで構成される教授会があり、また、専任の教授、助教授、講師で構成される「全体会議」がある。

この全体会議のもとに、教務委員会、学生委員会、編集委員会、図書委員会、建設委員会、入試対策委員会、就職対策委員会、人権教育推進委員会、特別講義運営委員会、学習案内編集委員会、インターンシップ運営委員会、カリキュラム検討委員会、自己点検・評価委員会、学部将来構想委員会の14の委員会がある。各委員会は、その担当事項について検討のうえ原案をつくり、それを全体会議へ提案してその議を経て実施される。

全体会議では、前記の学則53条に定められている教授会の審議事項の(6)を除き、学部の教学に関するあらゆる事項について審議し決定する。

〔商経学部〕 本学部の管理運営組織は、学部最高意思決定機関としての教授会を中核に、学部管理責任者達によって構成される学部運営協議会、助教授・講師で構成される連絡会議、学科別に組織される学科会議、更には、学科横断的に教授会の下部機関として組織される各種委員会によって構成されている。

教授会は、本学部に関わるあらゆる問題についての最終的協議機関であり、重要事項の審議においては可否採決を行う。

学部運営協議会は、学部長・学部長補佐・学科長・主任・事務局（商経学部教務部）責任者から構成され、学部運営の基本方針と実施方針を協議し、教授会における審議事項を設定する。

連絡会議は、教授会における決定事項を教授会構成員以外の学部専任教員に連絡し、あわせて学部運営への協力要請を行う。

学科会議は、各学科専任教員で構成され、各学科に独自の立場や事情をふまえて、学部運営上の諸問題を学科単位で審議し、学部運営協議会や教授会に審議事項を提出する。

各種委員会は、指名された委員で構成され、学部運営にかかわる担当事項について執行的業務に従事するばかりでなく、学部運営協議会や教授会の指示により、担当事項を調査、分析、検討し、それにもとづく結果の報告や原案起案などを行う。

各種委員会としては、人事委員会、予算・学部整備委員会、教務委員会、試験委員会、図書委員会、編集委員会、広報委員会、学生委員会、国際交流委員会、就職委員会、人権教育推進委員会、スポーツ・2部学生委員会、コンピューター委員会、自己点検評価委員会、昼夜開講制準備委員会、学科コース制検討委員会がある。

〔理工学部〕 教授会が最高意思決定機関であり、教授会のもとに、学科長会議、学科会議がある。

また教授会の諮問を受けて、学科にまたがる学部運営上の諸問題を審議するために各種委員会があり、そこには、常任委員会、特別委員会、学部長諮問委員会、理工学部自己点検・評価委員会、理工学部教員資格選考委員会がある。各委員会には、必要に応じて小委員会が設けられている。

学科長会議は、学部長、学部長補佐、各学科長（コース主任を含む）、理工学部教務部長、同次長で構成され、学部全体もしくは複数の学科に関係する課題については、原則として学科長会議で提案され、討議される。課題は学部長から提案される場合と、学科会議で課題として取り上げられた事項が学科長から提案される場合がある。各委員会から出された課題については、委員長が学科長会議に出席して提案する場合もある。学科長会議における討議の結果は教授会で報告され、審議され、承認されれば学科会議で報告されて実施に移される。

学科会議は、ほとんどの学科で学科長が議長になり、学科全教員で構成され、教授会、学科長会議、各種委員会等の議事について教員全般に関わる事項を報告、確認すると同時に、これらの会議で討議される課題について学科の意見を集約する。また学部運営上必要な事項について討議する。また報告、確認された事項を実行に移すための教員組織であるとともに、学科教員間の意思疎通を図る機関でもある。

討議と合意に時間を要する事項については各種委員会で検討される。委員会における審議の過程で学科会議を通じて意見交換がなされ、教員全体の意見が十分反映されるようになっている。委員会の審議の結果のうち、重要なものについては、いったん学科長会議で説明され、意見が求められ、必要な修正の後、教授会で報告、審議される。直接教授会に報告、審議されるものもある。

常任委員会は、恒常的に検討の必要な事項を審議するとともに、とくに教授会での審議を必要としない事項については直接、検討結果を学科会議に報告して実施に移す。委員は各学科から1名、委員の職階は委員会の性質に応じて決められている。

特別委員会は、不定期に生じる重要な課題について審議する。委員は各学科1名で、原則として教授である。

学部長諮問委員会は、学科の枠を超えて学部全体にとって重要かつ緊急に検討を要する課題について審議するために、学部長から提案され、学科長会議で意見交換されたのち、教授会の承認を受けて組織され、学部長から諮問された事項について審議する。委員の人数、職階等についてはとくに規程はない。この委員会制度は平成11年に新たに設けられた。

以上のいずれの場合においても、最終的な意思決定機関は教授会である。

〔薬学部〕 教授会は教授で構成され、学部長からの提案事項や、教授会の諮問機関である各委員会（常置委員会として、カリキュラム委員会、教務委員会、学生指導委員会、予算委員会、国家試験対策委員会、卒業演習委員会、広報委員会、図書委員会、就職委員会、施設・設備委員会、病院実習委員会、機器備品委員会、人権教育検討委員会、学術講

演会準備委員会、中国薬科大学学術交流委員会、生涯教育研修会委員会、専門委員会として、自己点検委員会、薬草園運営委員会など、総数 24 委員会）から立案された議題について議論し、決定事項は学部の最高決定事項として取り扱われる。

大学の方針に関わる事項は、学長、理事長に必要事項を報告し、大学としての方針は学部教授会に報告される。

〔文芸学部〕 現在のところ教授だけが教授会の構成員であり、さまざまな意思決定を行っている。

〔農学部〕 教授会は学部長および専任教授をもって構成されている。学部長は、学部の教育に関する重要事項を審議決定するために教授会を召集し、学則第 53 条に定められている教授会の審議事項について審議し決定する。

〔医学部〕 教授会は教育・研究の最高決定機関であって、学則第 52 条に従い、本学部専任教授をもって構成される。本学部専任教授とは、医学部講座主任教授、医学部教授、医学部研究部門教授、附属病院診療科教授である。

教授会は、原則として毎月 1 回、学部長が召集して議長となり、本学部の教育・研究に関する必要事項を報告し、審査し、決定する。また、必要に応じて臨時教授会を開催することができる。

教授会では、前記の学則 53 条に定められている事項を審議する。

投票による決議を要する教授会の投票権は医学部専任教授が有する。

投票を要する議題とは、①学部長候補者の選考にあたっての候補者選考委員会委員の選挙、②その他教授会で投票による議決を要すると判断された議題である。③教授選考にともなう投票権は、当分の間、医学部講座主任教授が有する。④ライフサイエンス研究所教授および医学部教育を担当している教養部教授はオブザーバーとして出席することができる。

教授会の機能を円滑に運営するため、常設委員会として、教務委員会、カリキュラム委員会、医学教育強化対策委員会、医学部組織検討委員会、図書委員会、研究業績総覧医学部編集委員会、医学部共同研究施設放射線安全委員会、医学部共同研究施設運営委員会、大学院医学研究科運営委員会、特別委員会として、入試実行委員会、入試判定委員会、解剖体委員会がおかれている。

〔生物理工学部〕 本学部の管理運営は、学部長（教授会議長）と学部運営委員会（学科長等会議）および教授会を中心とし、各種委員会を設置して管理運営体制を構築している。

学部運営委員会は学部長が委員長となり、学部長補佐、学生部長補佐、図書館長、学科長等の学部役職員で構成されており、各種委員会の調査・検討・審議事項を掌握し、その報告を基に学部運営および学部の集約的事項の審議と方向性を確立するいわば管理運営の要としての機能を果たしている。

学部運営委員会での確認・指示事項等は、その委員でもある各学科長が召集する各々の

所属学科会議等で各所属の全教員にフィードバックし、学部としての意思統一を図っている。

教授会は、現在のところ、学部の管理運営に関する各種事項の詳細審議等を学部運営委員会および各種委員会にその権限を委嘱するかたちで、学部の管理運営に係る最終的な承認・決定機関としての役割を果たしている。

各種委員会は、学部内に 14 の委員会が設置され、それぞれ学部長の諮問機能的役割を果たし、学部長または学部運営委員会から依頼・指示された事項について調査・検討・審議・報告を行っている。

また、各種委員会の委員は各学科から 1 名（場合により 2 名）ずつ選出された教員と担当事務所管職員若干名で構成され、委員長は原則として学科長等の学部役職教員がその職務についているので、各種委員会からの報告は、すべて学部運営委員会で掌握されるシステムとなっている。

〔工学部〕 近畿大学学則に基づき「工学部教授会運営規程」（内規）を定めて本学部の教学に係る重要事項を審議し、意思決定を行っている。

また、教授会の諮問機関として「工学部各種委員会規程」（内規）を定めて、常任委員会および特別委員会を設置し、各種業務の円滑な運営を図っている。

〔九州工学部〕 教授会は専任教授で構成し、前記の学則第 53 条に定められている事項について審議している。

〔教養部〕 教授会は前記の学則第 52 条ないし第 57 条に従って運営されており、そこでの審議事項については、主任会議（教養部長、各系列主任で構成）で審議され検討を加えられたうえ提出される。

教授会に上程された審議事項については、原則として 1 週間以内に各系列担当学会議に報告され周知される。

教養部には、各系列から選出された委員でもって予算委員会、教務委員会、図書委員会、編集委員会、視聴覚委員会が設置され、委員長は教授会において任命される、また、その審議事項は教授会において審議決定される。

〔教職教育部〕 教授会は採用人事、昇格人事を検討し、研究業績および教職課程担当者としての資格、人物評価を中心に論議して決定している。

教職教育部長は、教務委員会、紀要編集委員会、図書委員会、視聴覚委員会、教育実習委員会、予算委員会、その他数種の委員会を統括し、運営にあたっている。

b 点検・評価、長所と問題点、将来の改善・改革に向けた方策

〔法学部〕 本学部には、専任教授のみで構成される教授会があり、また、専任の教授、助教授、講師で構成される「全体会議」があるが、全体会議では、前記の学則第 53 条に定められている教授会の審議事項の(6)を除き、学部の教学に関するあらゆる事項について審議し決定している。そのように、法学部の教育研究に等しく責任を負っている専任教

員全員が全体会議の構成員となって法学部の運営に関する事項の審議と決定に参加していることは妥当なことといえよう。

また、法学部には前述の 14 の委員会があり、各委員会は専任の教授、助教授、講師で構成され、各委員会は、その担当事項について検討のうえ原案をつくり、それを全体会議へ提案してその議をへて実施されるので、そこには専任教員全員の意見が反映されている。

その反面、助教授や講師が 2 ないし 3 の委員会の委員を兼任している場合が多く、それが相当な負担となって教育研究面に影響を及ぼしているので、若い教員が教育研究に専念できる時間を確保できるような体制に改善することが望まれる。

〔商経学部〕 教授会が専任教授のみによって構成されることから、助教授、講師の意見が反映しにくいのではないかという懸念もあるが、集団的審議にはおのずと「適正規模」があり、その限度を超えて構成員が多数になると、全体の意思疎通にとにかく支障が生じ、審議の有効性や効率が低下する傾向がある。この経験的事実に照らすと、多数の専任教授を擁する商経学部の場合には、むしろ現行システムの方が技術的に合理的である。さらに教授会の審議事項の多くは、助教授、講師も参加する各種委員会の審議を経ており、学科会議でも発言の機会は少なくないので、これらの機関の活動が専任教授以外の教員の意思を学部の意思決定に反映する機会として有効に活用される限りにおいて、現行システムは本学部の実情によく即応しており、その意味で適切・妥当である。

また、複合学部である本学部は、通常の学部における教授会審議事項に加え、三学科間の調整問題にかかわる審議事項が多く、開講科目と在学生数の多さからも教学上の審議事項の数は通常の学部の比ではないが、それにもかかわらず本学部教授会がその責務を円滑に果たしうるのは、学科会議と各種委員会があるからである。しかし、本学部では委員会の数が多すぎて、学部の管理運営面における教員の負担が重くなっているため、可能な限り委員会組織を整理・統合し、教員間の負担の公平と軽減に努める必要がある。

〔理工学部〕 現在のところ、教授会は十分民主的に運営されており、教員の意見も反映されている。また教授会が学部全体を運営する主体として機能している。過去には、必ずしも十分には教員の率直な意見を汲み上げることができなかった時期があったが、近年は改善されている。その理由として、(1)学長、学部長の選任手続の改善、(2)教員と理工学部事務局との意思疎通の改善、(3)自己点検・評価活動などを通じた学部の主要な問題点の共通認識の向上がある。

本学部全体の運営に関わる問題点としては、(1)他の学部と比較して教授会の構成員数が多く、年々増える傾向がある。(2)13 学科（第一部 11 学科、第二部 2 学科）から構成される大きな学部であるため、学科間の壁が学部全体の運営、改善に対して障害になっている面がある。(4)助教授以下の教員からは、教授会の構成について改正を望む声がある。(5)各種委員会等の運営に時間を要することが教員の大きな負担となっている。

上記の問題点の改善・改革のために「理工学部内規等検討特別委員会」を設けて、制度

の問題点を抽出し、改善を進めた。また、これまで学科間の壁などの問題のために十分検討が進まなかった重要問題について柔軟に対応、検討するために、平成 11 年度から学部長諮問委員会の制度を設け、現在までに、教育研究支援システム委員会、将来構想計画委員会、理工学部 J A B E E 委員会、国際交流委員会、昼夜開講制検討委員会を設けた。

本学部の自己点検・評価委員会などの主催により学習会がたびたび開かれ、学科と職階を超えた教員間の意思疎通の場として機能しており、自己点検・評価委員会に小委員会が設けられたため若い積極的な教員の意思が反映されるようになってきている。

〔薬学部〕 教授会は正しく運営されており、現時点では問題点は認められない。決議事項は概ね全教授の賛同を得て決定されており、公募による教授選考の場合以外に票決することはなく、現在のところ改善・改革の必要はない。

〔文芸学部〕 教授会での決定事項は教授以外の教員にも大きな影響を及ぼすので、他の教員の立場にも配慮した運営が望まれている。そのためには、教授に広い識見と情報収集能力が必要となるが、教授となる条件が、現在のところ量的な学問業績が基準となっているため、上記の能力を高くもっているかどうか必ずしも評価の対象とされていないという問題がある。

また、大学の変革期を迎えている現在、多くの分野、多様な世代、多角的な情報能力をもつ人々が問題を提起し、議論しあい、さまざまな可能性を拓くことが必要となる。その意味で、全専任教員で構成する教授会への移行が望ましい。さらに、今後の改革に対応できる人材の発掘が要請されることから、さまざまな委員も任命制から推薦制、選挙制へと移行していくことが望ましい。

〔農学部〕 教授会で議題とされる重要事項のすべては、事前に議題に該当する委員会もしくは学科会議で十分な検討を行ったうえで、学科長会議で調整して、教授会に上程する方法をとっているため、現在のところ大きな問題点は見当たらないが、議事進行がスムーズになされているため、活発な議論に至ることが少なく、提出案件についての承認機関としての傾向が強い。

今後の学部教育・研究の発展のためには、十分に時間をかけた自由で活発な議論なされる場を設けることと、教授会の権限の強化を図ることが望まれる。

〔医学部〕 教授会は、医学部のもつ多様な機能を統括しうる能力と、自己決定能力をもっており、比較的円滑に運用されているが、20 年以上にわたり、同じ組織形態で運営されてきたため、社会の多様な要望に対応することが困難な点が現われている。大学審議会（医学・医療懇談会）の指摘する①課題探求能力の育成を目指した教育研究能力の育成を目指した教育研究の質の向上、②教育システムの柔構造化による大学等の自立性の確保、③責任ある意思決定と実効を目指した組織運営体制の整備、④多元的な評価システムの確立による大学等の個性化と教育研究の不断の改善、という 4 つの基本理念は医学部教授会にそのまま該当させることができる。

教育面では、小グループ教育であるテュートリアルシステムとクリニカルクラークシッ

ブの導入によるカリキュラムの編成が進行中であり、教育技法について教育の再教育中である。とくに臨床教育では、附属病院に加えて、分院である堺病院と奈良病院における臨床実習の充実と相互の連携を緊密にする必要あり、そのためには教授会の意思を適確に伝える必要がある。

研究面では、近年の医学の進歩に対し、研究設備、研究費、人材などでも対応できなくなりつつあり、その解決には経済的な問題を含む多くの困難な問題があり、教授会の問題解決能力が必須である。

診療面では、学生教育に必要な普遍的な疾病の理解という問題と、厚生省によって定められた特定機能病院との機能の差にも問題がある。また、医療費の抑制による病院経営上の問題など多くの課題を抱えている。これらの解決にも教授会に期待がもたれている。このような多様な機能をもち続けるためには、教授会の機構権限の再評価が必要である。

教授会の改組には、それなりの根拠と指導力が必要であり、その根拠を今回の自己点検・評価に求めたい。教育に関しては、小グループの教育が進行中であるが、教育・研究については医学部の講座制、教員の評価、雇用制度など、多くの根本的解決策が必要である。診療については、附属病院の機能改善を目指した再編成が重要であり、各種の会議を通じて具体化されるであろう。何よりも教授会構成員の意識改革を求めたい。

〔生物理工学部〕 現在のところ、本学部の管理運営は、学部長および学科長のリーダーシップ・権限のもとに、学部長・学部運営委員会および各種委員会と教授会の関係を含め、概ね円滑に行われている。本学部の管理運営は、学部長および学科長のリーダーシップ・権限を最大限に発揮させるという意味においては合理的であり、学部運営に係るビジョンを円滑にまた迅速に確立することができる。しかし、教授会に関わる全教授と各学科に所属する助教授以下の教員個々の管理運営に係る問題意識の低下を招きかねず、また、各種委員会の委員長および委員が複数の委員会を兼務している場合があるので、一部の限られた教員だけが学科内で多量の負担を強いられるという問題が懸念される。

将来の本学部の管理運営は、現在の管理運営方法を踏襲しつつ、学部教員全員が問題意識・改革意識をもつことができるよう、全教員の意識改革をふまえて考える必要があると思われる。そのためには、各学科会議等での意思統一はもちろんのこと、各種委員会が有名無実にならぬよう、個々の教員がプロ意識をもってその職務を遂行することを徹底すべきであると思われる。

また、各種委員会業務に係る各教員の業務負担の均一性を図るべきであるが、専任教員数の関係上、複数の委員会を兼務することはやむをえないことと思われるので、業務負担の多い教員については研究費配分等で報いる手法等を将来計画として考慮する必要がある。

〔工学部〕 教授会は教学組織にあつて最高議決機関であるが、教授会審議においては全教員の意思も尊重しなければならないので、教授会の諮問機関としての諸委員会の果たす役割が重要視されている。本学部では、教授会と諸委員会の連携が密であり、大方の教

員の意見を集約した結論を導いている。

本学部は、東広島キャンパスと呉キャンパスの2団地（2市）に分かれていることから、教授会は、学年前期を呉学舎、後期を東広島学舎で開催しているため、教授会の機能は損なわぬものの、移動に費やす時間と労力が教授達の大きな負担となっている。

教授会の機能をより活性化するためには、学部の将来計画に係る事案については助教授、講師、助手に直接意見を述べる機会を与える必要がある。

〔九州工学部〕 全教員に占める教授の割合が44%であり、教授会は概ね教員の総意を表しているが、構成員が多いことから高い出席率や実質的な審議が難しくなりつつある。また、学部運営に関する事案全般を協議する学部運営会議（議長：学部長）との連携も重要となっている。

さらに、構成員が多いため会議のための資料が膨大になり、その準備と処分に時間と費用がかかっている。また、学生や教員の個人情報など注意すべき資料の管理も充分でない。

今後は、審議の効率化や活性化が難しくなり、適宜諮問機関の設置や各種委員会などと連携して教学の問題にあたるシステムをつくる必要がある。また、有効な機器を整備して必要書類の効率的な配信管理を考える時期にきている。

〔教養部〕 教授会の開催と議題については1週間前に各自に通知され、各学科目運営に関わる諸問題、要望があれば、とりまとめて主任会議をへて教授会に提案されている。しかし、教授会の議事が主任会議で決定されるため、緊急の議事については、重要案件以外は定例教授会になるため、事務的な処理が遅くなるなどの弊害がある。

イ 教育課程編成における教授会の役割

ア 現状の説明

〔法学部〕 教育課程の枠組み、教育課程の新編成などを検討するのはカリキュラム検討委員会であり、教育課程の編成については、教務委員会が各専門分野の担当教員の意見をきいて検討する。これらの委員会が検討した事項は、法学部の専任教員全員で構成される全体会議に提案され、審議のうえ実行される。

〔商経学部〕 カリキュラムに関する経年的な大枠はもとより、各学年度毎の開休講科目の決定などもすべて教授会の決定事項である。実際には、三学科の学科会議、教務委員会、事務局（商経学部教務部）が協力して原案を作成するが、その最終的な認定は教授会によってなされる。

〔理工学部〕 教育課程の見直し、編成にあたっては、カリキュラム検討委員会を設け、時代の趨勢と近畿大学理工学部の特徴に十分配慮したカリキュラムを構築する。

まず、ワーキンググループにおいて理工学部全体に共通のカリキュラムの概要、学科段階で検討する項目、進級基準などについて具体的な指針を作成し、その承認を得た後、各学科のカリキュラムを作成し、教授会へ報告、修正を重ねつつ、新たなカリキュラムを作成する。実施時における具体的な課題については、カリキュラム委員会の検討結果を教務委員会が引継ぎ、内容の充実を図っている。

教養部が改組されることになった結果、理工学部学生の教養教育のあり方、とくに低学年時の教育課程を総合的に見直し、専門教育との一貫性、国際的に通用する技術者の要請などに留意している。

〔薬学部〕 教育課程に関しては、教授、助教授、講師の数名からなる教務委員会、およびカリキュラム委員会で問題点や改善点を検討し、立案したものを教授会に提出して、教授会で議論し、決定している。

〔文芸学部〕 基本構造を教授会で決定したうえで、学科専攻会議・教務委員会・その他各種委員会で細部を検討し、原案を作成したうえで、再度教授会で検討して決定している。

〔農学部〕 教授会は、教育課程編成については教務委員会にその審議と具体案の作成を委嘱している。教務委員会では、教授が委員長となり、教務委員として、各学科（農学科、水産学科、農芸化学科、食品栄養学科、国際資源管理学科）から1名選出される。教務委員会では、それぞれの学科で作成された学科専門科目ならびに語学、教養科目を審議し、学部全体の教育課程を編成する。教務委員会でまとめられた各学科教育課程案は、教授会において審議され、決定される。

〔医学部〕 カリキュラムの編成は教授会によってなされる。教育課程編成のために常置委員会として、教務委員会、学生生活委員会、カリキュラム委員会、医学教育強化委員

会があり、これらの委員会報告は教授会の承認により発効する。また、臨時委員会として、これらの委員会の下に実務を担当する下部委員会（実務者会議）があつて委員会の業務を補佐する。また、平成 13 年度より、教養部の改組に伴う教養教育については 6 年一貫教育検討委員会を設置している。

〔生物理工学部〕 教育課程の編成に関わる一切の事項については、学部長からの発議に基づき、諮問された事項について、学部教務委員会において詳細にしかも慎重な審議を経て、答申事項が学部運営委員会に報告され、同運営委員会においても学部の理念・目的に基づき十分吟味した後、教授会に諮り学部の方針として決定している。

〔工学部〕 教授会は、教育課程の編成を教務委員会に諮問し、その答申を受けて審議を行っている。答申に至る経緯は、その都度、教務委員長から工学部長へ報告される。

〔九州工学部〕 教育課程編成における検討課題は、その大部分がまず教務委員会を取り上げられ、全教員の意見を求めつつ委員会の結論が形成され、それが教授会で審議される。

〔教養部〕 教育課程の編成は、各系列の主任と教務委員長の責任のもとにその作業がなされる。これらの人選は、学部長が推薦し、教授会の審議を経て任命される。各系列の主任は教育課程の各科目担当者の適正配置と非常勤講師の人事を担当し、教務委員会は教育課程の実施の要領を定める。それらのことは定例の教授会に報告・承認を必要とする。

b 点検・評価、長所と問題点、将来の改善・改革に向けた方策

〔法学部〕 法学部改革の一環として、教育課程の改革がここ数年頻繁に行われており、それによって教育課程が大いに改善されていく反面、カリキュラム検討委員会や教務委員会が多忙をきわめ、委員の教育研究にあてる時間が減少するという事態が生じているので、委員の教育研究にあてる時間を確保し、それに専念できるような体制をつくる必要がある。

〔商経学部〕 教育課程の編成において教授会が果たしている役割は重要かつ大であるが、概ね適切に遂行されている。これも学部内の諸機関の協力に負うところが大きいが、それを認識し、教授会の役割に伴う責任についても十分に自覚することが教授会メンバーの全員に求められている。

カリキュラムに関する経年的な大枠については、各学科におけるコース制を見直すための委員会がすでに設置され、近い将来の抜本的改革に備えつつあるが、ここで教授会のメンバーに求められるのは、その戦略的意義を十分に理解し、改革の成功を目指し、強いリーダーシップを発揮することである。

〔理工学部〕 平成 11 年度入学生から新しく施行中の専門科目の教育課程は、時代の趨勢に合った斬新なものである。問題点は、教養教育との一貫性である。これには情報処理教育の一貫性、語学教育の一貫性、技術者倫理教育などを含む社会性教育の一貫性など

の課題がある。また自分で発案し、実現する主体的な態度をどのようにして引き出すかという点についても討議している。

教養部の改組とともに、教養教育の基本方針、教育課程についても、専門教育との一貫性という見地から、教務委員会を中心として鋭意検討を進めている。

それに並行して 17 名の若い教員と若い事務員 1 名を中心とした理工学部 J A B E E 対応共通科目検討委員会を設け、国際化、技術者の責任の増大など、新しい時代に即応した技術者教育を具体的にどうすすめるかについて検討した。この委員会にはオブザーバーとして農学部、生物理工学部、薬学部の教務委員会の代表も参加した。

まず 1 学科（土木工学科）をモデル学科として、上記の課題を解決するような教育課程を実施に移し、問題点、改善点などを十分把握した上で、可及的速やかに、全学科の教育課程を改善すべきである。

〔薬学部〕 教育課程に関しては、教授、助教授、講師の数名からなる教務委員会、およびカリキュラム委員会で問題点や改善点を検討し、立案したものを教授会に提出して、教授会で議論し、決定している。委員会と教授会はよく連携しており、問題解決が円滑に行われていて、現時点では問題点は認められない。

〔文芸学部〕 基本構造を教授会で決定したうえで、学科専攻会議・教務委員会・その他各種委員会で細部を検討し、原案を作成したうえで、再度教授会で検討して決定する。教授会が中心にあり、より具体的な問題を検討する専攻会議・諸委員会が実践的に機能しているという意味で有機的に関連しているようにみえる。この関連がスムーズに作用し、情報もすべて公開されている場合には、各委員会や会議は機能的に働くが、この連関がぎくしゃくし、情報も十分に公開されない場合には、無駄が多く、現場で決定されたことが十分な理由のないまま教授会で否定されたりして、相互不信を招き、機能不全に陥りやすい。教授会は全体的な学部の問題を論じる場、各専攻会議、各委員会は具体的な問題を実践的に解決する場として役割分担がはっきりしている。そのため、各専門委員会で決められたことが教授会で十分に議論されることなく、ただ事後報告を受けるだけとなり、教授会の議決機能が形骸化するという問題がでてくる。

教授会と各委員会との関係を明示した組織図をつくり、その有機的連関と責任体制を明確にする。各専攻会議、各委員会で話し合われたことの結果だけでなく、そのプロセスも教授会で報告し、再度全学部的観点から検討することが望まれる。情報公開をできるだけ行い、専任教員の参加意識を高めることが必要である。教授会の議決は公正をきすために投票制度を導入すべきである。

〔農学部〕 現在の教育課程の編成は、各学科の教育目標に沿って自主的に作成されており、それぞれ特色のある内容となっている。しかし、開講科目は主として、専任教員の才量の範囲内にとどまりがちで、必ずしも時代・社会の要請に迅速に対応した教育課程編成がなされにくい傾向がある。

大学教育の硬直化を防ぐために、教授会は常に大学教育課程の見直しと新しい方策を打

ち出す必要がある。定期的に教授会は教育課程編成のために、学生も含め学部内外の意見を集約し、審議し、より良き方策を決定することが重要であろう。その点で、現在検討に入っている2年後に向けた大改訂への取り組み方に工夫が必要である。

〔医学部〕 本学部の理念である豊かな人間性と高邁な倫理観に根ざした医学教育を展開しようと努めている。すなわち、平成9年より11年にかけてカリキュラムと教育方針を変更した。医学教育ではテュートリアル方式を採用し、臨床実習はクリニカルクラークシップを採用している。自学・自習を主体にした教育システムの計画、設備の充実、教員の教育など多くの改革を手掛けてきた。しかし、教員の意識改革が最大の問題であり、現在の学生選抜法の適格性の点検を含めた小グループ教育の評価システムの作成が問題である。

教育課程編成に関係する各種委員会の活動は活発であり、これを受け入れる教授会の雰囲気も比較的良好である。問題点は各種委員会の構成員が新教育システムの経験不足であり、十分な教育効果を判定する手段を持っていないことである。また、教授会構成員も新教育の理解と経験が不足している。

今後は、6年間一貫教育検討委員会の評価能力を拡充する。また、現存する教育課程の設計に関係する各委員会の相互の連携を進めるための小委員会を設置する。

〔工学部〕 教務委員会へ諮問した教育課程編成に係る検討作業は、極めて熱心に行われている。各学科から選出された委員は、各所属での意見調整に腐心することが多いが、教授会への答申後の審議では、極めて円滑に結論を得ることができる。また、教養的教育、教職課程を含む基礎教育の充実を図るため、学部長の諮問機関として基礎教育協議会を設けている。現行の方式はよく機能を果たしている。

教授会審議は円滑に行われているが、ややもすると教務委員会一任とする傾向が見受けられる。学科会議などで意見調整が行われているとしても、教授会で踏み込んだ議論を必要とする事案も多々ある。通常教育課程編成にあたっての教授会の果たす役割は現状でも良いと思われるが、抜本的な教育課程の編成・展開を策定するときは、学外からの意見も聴く必要がある。

〔九州工学部〕 歴代の委員長の努力によって教務委員会が重要な委員会として機能し、学部での位置付けがほぼ確立しており、教授会との連携も評価できる。

制度と運用は満足できる状態であるが、大学全入時代を迎えて教育問題がクローズアップされているなか、教員個々の教育課程編成に対する熱意が望まれる。

教育課程の編成を考える際、教員の教育法の改善が不可避であり、そのためには学生による授業評価のほかに、教員相互の授業評価や教育法研修等が考えられる。これを制度としてどのように取り組むかが当面の課題である。

〔教養部〕 教授会の審議事項である非常勤講師の選任が遅くなるため、時間割編成に苦慮している。専門教育が優先される傾向にあるために、教養教育の重要性を教養部から各学部に説くことも教授会の責任である。

〔教職教育部〕 教職教育部は、各学部の教職課程の運営を統括しているため、学部間の格差がなく、本学の教育理念・目的のもとに、ひとつの方針で教職教育に関する業務を遂行できるという利点がある反面、大阪と奈良にある6学部の教職課程を担当しているの
で、15名のスタッフでは各教員の負担が多く、とくに教育実習が集中する5月下旬から6月の期間は、実習指導で実習校へ出張することが多く、学生への履修指導にも十分に対応できないことが、課題のひとつとなっている。

各種委員会はそれぞれの案件を担当して業務を遂行しているが、免許法の改正や時代の急速な変化、そこから生まれる課題に対応することが難しくなっており、本教職教育部のあり方も根本的に検討しなければならないと考えている。

将来の改善・改革の方策として、(1)教職員と学生の接触を密にする、(2)免許法の改正にともない各分野での教員の配置バランスを強化する、(3)管理運営のみならず、授業の円滑化のため、本教職教育部専属の教員室、図書室、資料室、会議室、学生相談室などの施設が望まれる。

ウ 教員人事における教授会の役割

a 現状の説明

〔法学部〕 専任教員の新規採用、昇格、非常勤講師の委嘱については、もっぱら教授会が審議し、候補者を決定して、学長・理事長が最終決定をして発令している。

専任教員の新規採用の場合には、教授会が採用すべき教員の担当する授業・研究分野を決め、公募や推薦により候補者を探し、学部内に設けられた選考審査委員会が、本学部の教員任用・昇格選考基準にしたがって候補者を絞り込んで教授会に推薦し、それについて教授会が審議のうえ決定し、それを学長・理事長が最終的に決定して発令している。

昇格の場合は、学部内に設けられた選考調査委員会が、本学部の教員任用・昇格選考基準にしたがって審査して教授会にその昇格を推薦し、それを教授会が審議のうえ決定して、それを学長・理事長が最終的に決定して発令している。

〔商経学部〕 教授会は、教員の募集、任免、昇任、移籍、任用替えなどの学部人事においても、中心的役割を果たしている。

学部教員の任用・昇任は、「近畿大学教員選考基準」に従っているが、任用の場合には、まず、学部長が教員募集科目と人数に関する学科会議の論議ならびに人事委員会、教授会の意向を踏まえて、学部任用人事案の骨格を策定し、それにもとづいて、学長および理事長に次年度教員充当申請を行うことから出発する。募集方式には、公募方式と推薦方式があるが、いずれの方式をとるかは、その時々事情により必ずしも一様でない。最近の3年間は厳正な公募方式によって13人の優秀な若手教員を新規任用し、学部は大幅な若返りに成功した。

選考手続きは、公募の場合、まず学部運営協議会のメンバーを中心に選出された学科別の選考委員による応募者の書類選考から始まり、合格者については、関係者による面接を経て、各々、主査1名、副査2名が教授会によって指名される。その後、人事委員会において研究業績、教育業績、人格・識見を中心に第一次審査を行い、投票により可否を議決し、合格者のみが人事委員会による第二次審査の対象となる。専任教授全員が構成する人事教授会でも、主査・副査による業績審査報告の後、投票による任用可否が議決され、学長および理事長から承認を受ける。書類のみの審査の段階を経ない推薦方式の場合も、それ以後の審査手続きの各段階は、公募の場合と全く同一である。

専任教員の昇任に関する審議手順は、任用の場合のそれと殆ど同一である。この場合も、一般的には近畿大学教員選考基準に準拠するが、研究業績の量的・質的基準および現職位在任期間に関する諸条件については、学部独自の内規が適用される点が任用の場合と異なる。

〔理工学部〕 従来の選考方法は下記のとおりであった。

教員人事は原則的に4月のみの年1回である。毎年10月に「近畿大学理工学部専任教

員選考規程」にもとづき、各学科から1名計12名の選考委員が選出され、学部長を委員長とする 合計 13 名から成る「理工学部専任教員選考委員会」（以後「選考委員会」と呼ぶ）が構成される。

新任もしくは昇任候補者については、各学科から推薦され、学部長が調整を図る。すなわち、教授会の諮問を受け、「学部全体および学科内の人事の適切な均衡」を配慮しながら「近畿大学理工学部教員の資格選考基準」にしたがって選考を行い、結果を教授会に報告する。

選考委員会の選考では、第1回委員会で学科長から候補者一人ずつ個別に、人事の必要な理由、研究業績などの推薦理由の説明があったのち、質疑応答が行われる。そののち、各候補者について選考委員の中から審査委員各4名が選ばれ、学部長を委員長とする5名の審査会により、詳細な検討が行われる。この場合、必要に応じて各学科長やとくに関係の深い教員に意見が求められることもあった。この結果を、各審査会につき1名の担当者が、第2回選考委員会で報告したのち、選考委員全員により、各人事の妥当性について無記名投票をする。人事が「可」と認められた候補者について、担当審査員が審査の内容を教授会に報告し、無記名投票をする。

なお、助手の選考においては、審査会を省略することができた。

選考委員会は委員の2/3以上の出席をもって成立し、全構成員の2/3以上の賛成をもって「可」とする（平成10年度人事以降は出席者の2/3以上に改正）。教授会では出席者の2/3以上の賛成をもってその人事を「可」とする。その後で、学部長が学長の決裁を得て最終的に人事が確定する。

平成11年度には、専任教員の選考過程が、以下のように、抜本的に改正された。

(1)「理工学部専任教員選考委員会規程」の「理工学部専任教員資格選考委員会規程」への改正、(2)公募制の導入、(3)「専任教員昇任業績評価指標」の作成、(4)特任助教授の雇用。

「選考委員会」から「資格選考委員会」への改正は、委員会の性格の明確化を目的としたものである。すなわち、委員会の性格を、学部の人事計画の妥当性ととも、候補者の「資格」を選考するという二重の性格を持つものから、候補者の「資格」を選考する委員会に明確化した。

もう一つの大きな改正点は、選考委員の構成を教授会で選挙された17名から、各学科から選出された教授1名に変更したことである。

その他、助手人事においても審査会をもうけるなどの改正を行った。

また、理工学部としてははじめて公募制を導入し、平成12年度新任教員人事においては、全学科が公募制を採用した。

一方、公平な人事を期するために、分野ごとに昇任に必要な研究業績を具体的な数字として示した。これが専任教員昇任業績評価指標である。もとより、研究成果が数字だけで表せるものでないことは明白であるから、分野ごとに評価にあたって留意すべき点も整理

して示した。また、論文が掲載された学術誌が特に世界的に権威のある高水準のものである場合に、業績評価指標数字にとらわれずに、昇任を認めた例もある。

平成 11 年度には、建築学科で特任助教授を採用した。これは、建築計画・設計の現場で優れた成果を上げている者を、現場での勤務を容認したままで、近畿大学教員として雇しようという試みであり、実務で研ぎ澄ました感性を直接、学生教育に生かしてもらうことを目的としている。

〔薬学部〕 教員人事については、教授の選考は、厳密な公募制をとっている。選考委員会を設置し、総合的に検討し、応募者の中から 3 名以内の複数の候補者を選考し、資料を添えて教授会に報告する。面接を実施し、最終的に教授会で投票によって決定する。選考の経緯を学長、理事長に報告し、承認を得れば学部教授会に報告する。

講師から助教授への昇格は、本学薬学部の専任講師の経歴を 5 年以上有し、学位（博士）を取得しており、十分な研究業績があり、担当科目の講義、実習指導能力のある教員について、研究室主任教授が学部長に申請して協議し、その後教授会で審議する。

助教授の新規採用予定者は、大学で助教授、講師の経歴を有し、学位（博士）を取得しており、助教授として十分な研究業績があり、担当科目の講義、実習指導ができる能力のある人材を、研究室主任教授が学部長に申請して協議し、その後教授会で審議する。

助手から講師への昇格は、本学薬学部の助手の経歴を 3 年以上有し、学位（博士）を取得しており、昇格に十分な研究業績があり、担当科目の講義、実習指導能力のある教員について、研究室主任が学部長に申請して協議し、その後教授会で審議する。

講師の新規採用予定者は、大学で講師、助手の経歴を有し、学位（博士）を取得しており、講師として十分な研究業績があり、担当科目の講義、実習指導ができる能力のある人材を、研究室主任が学部長に申請して協議し、その後教授会で審議する。

実験助手から助手への昇格は、本学薬学部の実験助手の経歴を有し、研究業績として論文（レフリーのある学術雑誌に限る。）が 1 報以上あり、担当科目の実習指導能力のある教員について、研究室主任が学部長に申請して協議し、その後教授会で審議する。

助手の新規採用予定者は、学位（博士、修士）を取得しており、研究業績として論文が 1 報以上あり、担当科目の実習指導ができる能力のある人材について、研究室主任が学部長に申請して協議し、その後教授会で審議する。

以上の件については、提出された書類に基づいて教授会で総合的に検討し、昇格・採用を決定する。教授会決定事項を学長、理事長に報告し、承認を得れば学部教授会に報告する。

〔文芸学部〕 採用人事は、学科専攻会議で要望をまとめ、それを学部の人事委員会で検討した後、教授会で承認し、学長・理事長の承認を得て公募の手続きをする。応募者の審査（論文査読、面接など）を行い、該当者を推薦し、教授会で承認される。

昇任人事は、昇任規程の資格に該当する者が自己申告し、学科専攻の教授会で公正に審査され、人事委員会の推薦をへて教授会に提出され、採決で決定される。決定された者は、

学部長の報告に基づいて学長・理事長で承認される。

〔農学部〕 教員人事は各学科教授会で起案された事項について、教授会で審議し、直ちに人事委員会を組織し、学内規程に従い業績評価を行う。その後、再度教授会を開き候補者を決定し、学長ならびに理事長に上申し、最終決定がなされる。

〔医学部〕 教員の採用、昇格に関するすべての人事は教授会の承認が必要である。採用の場合には、履歴書、研究業績一覧表と業績目録のほかに、所属長の推薦書、採用理由書および研究業績評価報告書などの書類を教授会に提出し、推薦者の説明と資料の回覧の後に教授会の承認を求める。また、昇格人事においても、採用の理由書以外の同様の書類が回覧され、教授会の承認を得た後に理事会に送られる。教員の選定に際しては、学部長の指名による5名の主任教授よりなる選考委員会が作られる。この選考委員会の構成は教授会の承認が必要である。全国の大学医学部および研究所に公募し、応募した候補者の中から選考委員会は2名の候補者を選出する。教授会は投票によって2名の候補者から1名を選出して理事会に報告する。教授会が選出した候補者が理事会によって拒否されたことはない。

〔工学部〕 教授会構成員の互選で構成される本学部の教員資格審査委員会が、専任教員の採用、昇任、再雇用予定者の資格審査を担当する。教員資格審査にあたっては、「近畿大学工学部専任教員の資格選考基準」ならびに「近畿大学工学部専任教員の資格選考に係わる内規」に準拠して厳正に行われる。選考対象者のうち予定職に適格と判定された者についてのみ教授会に報告し、出席教授（定足数3分の2以上）の投票により可否を決する。教授会で適格と判定された候補者を工学部長が学長・理事長に推薦して任命される。

〔九州工学部〕 新規採用や昇任に関する教員人事については、当該学科から候補者が、学部運営会議教員構成員からなる会議に提案され、個々の適否を含め学部全体の調整を経て、充当の妥当性について学長・理事長の判断を仰いだ後、教授会に提案される。教授会では、候補者の履歴や業績に鑑みて教員人事選考委員会の設置の可否が投票にかけられ、学部長と選出された教授5名による選考委員会が設置されて選考作業に入る。選考結果は教授会に報告され、可否の投票を経て人事の事務処理に至る。この手法を採るようになって10年以上になるが、選考委員会の報告に対する教授会の投票はいずれの場合も圧倒的多数で承認されてきている。

〔教養部〕 新任人事は専門分野のもっとも近い教授の推薦、または公募により、候補者が選定され、複数の専門教授の審査を経て、教授会で審議する。

昇格人事については、担当系列の教授会で候補者を選定し、教授会において選考委員会を作り教授会で審議する。

非常勤講師の人事は、各系列主任の推薦により、教授会で審議する。

〔教職教育部〕 教授会は採用人事、昇格人事を検討し、研究業績、教職課程担当者としての資格、人物評価を中心に論議して決定している。

b 点検・評価、長所と問題点、将来の改善・改革に向けた方策

〔法学部〕 教員人事については、教学組織内における学長、教授会の機能分担が明確化され、理事会と教学組織との関係が明確化されて、理事会と学長・教授会の協同関係が一応機能しているといえる。過去5年間に於いて、専任教員として新規に採用した者は10名であるが、これらは、本学部の理念・目的に照らし、幅広い視点に立って、教育研究の発展や社会的要請を踏まえたものといえる。

また、過去5年間に於ける昇格は、教員任用・昇格者選考基準により厳格に審査した結果、教授への昇格者は2名、助教授への昇格者は4名となっている。昇格の基準は明らかにされており、審査の過程も透明性を保っている。

今後の教員の採用にあたっては、本学部の理念・目的や将来構想に応じた選考をしていく必要がある、教育面への配慮など選考基準をさらに実質化いくことも考えてよい。

〔商経学部〕 専任教員の任用に関わる手順、基準は、長年にわたり同一方式を踏襲しているが、学部教員組織の編成において、おおむね妥当な結果を生み出しており、たとえば、近年、新規任用の場合に公募制を実施した結果、優秀な若手教員が増え、教員組織が活性化した。昇任人事は機会の平等を重視してきたが、一部に昇格の遅れが生じているので、基準の再検討を要する。

今後、実務経験者などの多様な経歴の人材を学部教員に任用する必要の増大が予測されるが、その場合に備えて、研究業績や学歴などの、候補者の資格要件にかかわる任用基準については、より弾力化する方向で見直しを行う必要がある。昇任基準についても、「著書」などの研究業績の資格要件については弾力化の必要があり、そのための委員会活動の再開が考えられる。

〔理工学部〕 専任教員の選考に関する非常に大きな制度の改正により、全体として非常に大きな前進があった。教授会のイニシアティブがおおいに発揮されるとともに、従来よりも質の高い教員を採用することができた。

しかしまだ、公募制の進め方などにおいて、改善すべき点も多々あるので、現在、平成12年度人事を総括して問題点や改善点の把握を進めている。

平成11年度の改正で未解決として残った問題に「年1回人事」の問題がある。人事をより柔軟に行うには、通年で常に優秀な人材を確保できるような制度を作ること検討する必要がある。「学科間、分野間の均衡ある人事計画」については、今後具体的にどのように策定するかという方策を検討する必要がある。

また特任教員の任期は1年であり、毎年契約を更改することになっている。今後は、この制度を、企業や国公立研究所等の第一線で活躍する人材を、本学部の教育に参加してもらうように積極的に活用することが望まれるが、それには制度的に安定した雇用条件に改善していく必要がある。

〔薬学部〕 人事選考に対する方法はきわめて正当で公平である。

他学部とくらべ、学生数に対して教員数が多いといわれるが、本学部では国家資格の教

育をしなければならないので、現状の教員数が得られている点は高く評価してよいと思う。各研究室は教授1名、助教授あるいは講師1名、助手あるいは実験助手1名を理想としているが、理事会から指定された定員があるので、助教授、講師、助手の欠員している研究室がある。特に、助手のいない研究室が存在することは学生実習の指導と研究面における損失であるので、将来は定員増を期待したい。

〔文芸学部〕 公募による採用人事は、もっとも適切な人材を選択する機会を与えるものであり、優秀な人材を選ぶ可能性が広がったが、人物を外部からしか判断できないという問題点もある。

昇任人事での昇格基準に基づいた自己申告制は、客観的な要因に基づく判断による昇任人事の道を開き評価されるが、客観的条件を強調しすぎると判断が形式的となりがちである。

昇任人事における自己申告制は、意欲ある応募者が自信をもったときに自らをアピールできる制度であるので、個人の意欲、能力の育成にもプラスとなり、大学環境の活性化を呼び起こす。この応募者の意欲や能力を十分に評価できる者が審査者となるときは、好結果が生まれるが、審査者がそうでない場合は、むしろ応募者の意欲や能力を無駄にさせる場合が生じるという問題がある。もっと深刻なのは、アカデミック・ハラスメントによって、審査過程に不公正な要素が入りこむ可能性があることである。今後は、採用人事では公募の長所を生かしつつ、推薦制も導入していく。その場合、候補者に情報公開することが望まれる。

昇任人事では、密室人事を回避し、公明正大な判断基準が適用されるようにするため、人事委員会は、管理職中心でなく、あくまで該当者の専門をきちんと判断できる者によって構成されるように工夫する。各候補者の適切な推薦者が推薦理由を公開の場で語り、討論する。学内での判断が難しい場合は、学外の専門家の推薦状も重視すべきである。アカデミック・ハラスメントが起こらないように、できるだけ情報公開をすることが必要である。

〔農学部〕 短期間に採用の決定をするためには、前述の農学部のシステムは効果的であるが、現行の制度では、業績評価が機械的になされていて、内容評価が十分になされていない。

現行では、新任の場合、短期間に適任者の採用決定を強いられている。年度はじめに、教授会でその予定を早めに決定し、優秀な人材を採用する計画を立てなければならない。その際、優秀な人材確保のためにも、よりよき人事採用システム（例えば、公募制）を教授会は積極的に審議し、決定しなければならない。

〔医学部〕 採用・昇格の人事はすべて教授会の承認が必要であり、教授会の役割は大きい。しかし、実際には講座の主任教授の意向が強く反映されているのが現状である。講座は20年前に決められた定員枠を持っており、その定員数の中で、前述の資料をもとにして承認が求められている。講座の持つ、教育、研究、診療の実績をもとに講座の定員数

の見直しが必要である。また、現在の教授会の審査は研究業績指向型の審査であって、教育・診療に対する配慮が少ない。これは大学の理念・目的と異質の教員が採用され、昇格することになる。教授会による審査の量的・質的評価基準の見直しが必要である。

将来の改善・改革に向けた方策として、講座制の見直しが必要である。基礎医学講座では教育・研究の実績をもとに講座の統廃合を行い、講座内の教員数と予算額の再評価を行う。臨床医学講座でも教育・診療・研究の活性度を中心にして講座の整理を行い、教員数を見直す。この講座の見直しは、教授会とは別個の特別委員会によって行われる。採用・昇格の評価が研究業績依存型であるため、教育と診療に重点をおいた評価を追加する。とくに教授の選考では大学の理念と目的を再確認する必要がある。

〔工学部〕 新規採用予定者の選考について公募制を採用する学科が少ない。昇任人事については極めて厳正であるが、再雇用人事は長年の情実に流されるきらいがある。しかし、教員人事に関する審議の過程は公正かつ適切に運営されている。

新規採用教員は公募制にして広く人材を求める必要がある。また、再雇用人事については、後任の教育が補充されているにもかかわらず、特任教授として1～2年継続することがあるが、特別の事情がある場合を除いては、この慣習は改めなければならない。

今後は、専任教員の採用については公募制を採用し、その場合には、学部、学科の理念・目的にもとづく将来計画を策定し、予定職位・年齢制限・授業担当科目・学内分担などを示す必要がある。

また、教員の年齢構成の適正を図るためには、専任教員の定年を現行の68歳から65歳に改めて、真に必要な教員については3年以内の再雇用制を適用して、教育・研究の活性化を図る必要がある。

〔九州工学部〕 選考委員会および教授会がそれぞれ機能し、その自主的な判断が尊重されてきている。教員人事がまず所属学科からスタートすることは当然としても、学部の改組を計画する場合は既存学科の擁護に傾くことは否めなく、改組を進める際に障害となる場合がある。

今後は、学部改組を考えた教員人事は、学部運営会議の下に教員人事に関する委員会を設置し、そこからスタートする道を拓くことと、教員の所属の問題を解決しなければならない。

〔教養部〕 新任人事は公募制にすることにより、より優秀な人材を確保することができ、また、現職教員の刺激にもつながり、評価されている。

各系列の専門教授の審査の際に、研究内容によって担当教授がいない場合の審査方法を検討することと、規程等の整備が必要である。昇格人事については、系列間にアンバランスが生じる場合があるため、昇格基準の見直しが必要である。

エ 学部長の選任手続の適切性

a 現状の説明

「学校法人近畿大学職制」は、「各学部及び教養部（以下「各学部」という。）に学部長及び教養部長（以下「学部長」という。）を置く」と定め、「学部長は、別に定める学部長候補者選挙規程により推薦された者のうち学長が指名した者を理事長が任命する」と定めている（第6条）。

「学部長候補者選挙規程」によれば、学部長候補者の選挙は、学長が教授会を召集して行い（第2条）、7日前までに選挙の期日および選挙場を定めて選挙資格を有する者に通知しなければならない（第3条）。選挙資格者および被選挙資格者は、当該学部の専任教授であり（第4条）、教授定数の2の分の1以上の出席がなければ行うことができない（第5条）。選挙は、原則として、当該年度の8月に行う（第6条）。選挙の方法は、単記無記名投票である（第7条）。

選挙が終わったときは、教授会は、得票の多い者2名を学長を経て理事長に推薦し（第9条）、推薦された者のうち学長が指名した者を理事長が任命する（職制第6条）。

なお、学部長の任期は2年間で、10月1日に始まり翌々年の9月30日をもって満了する。ただし再任を妨げない（第11条）。

新設学部その他特別の事情がある場合には、この規程にかかわらず、学長の意見を聞いて理事長が指名した者を任命することができる（第12条）。

次に各学部について、現状の説明をする。

法学部、商経学部、理工学部、薬学部、農学部、九州工学部、教養部においては、前記の「学部長候補者選挙規程」に定められた選挙で選任されている。

文芸学部の学部長は、従来は、新設学部のため理事長が任命していたが、次回からは選挙によって選任されることになっている。

教職教育部の部長は理事長によって任命されている。

生物理工学部においては、本学部が比較的新しく、一部の学科では完成年度に向けて学年進行中でもあるので、学部長選挙は実施せず、教授会承認により学長・理事長に委ねている。

医学部においては、学部長の選出は教授会構成員の投票による選考委員会（13名）の選出に始まる。選考委員長は、最高得票者とする。学部長候補者は2名以上の講座主任教授の連名による推薦が必要で、推薦された候補者の中から3名を選考委員会で選出して、順位をつけずに理事会に報告し、理事会の指名を受ける。

工学部は、東広島キャンパスと呉キャンパスの2団地（2市）に分かれており、学部の管理運営の中枢は東広島キャンパスに置かれているという特殊な教育環境にある。学部長の選任にあたっては、平成8年8月の改選期までは「学校法人近畿大学職制」の定めに基づ

づく「(近畿大学) 学部長候補者選挙規程」によって学部長候補者を選出してきたが、平成 10 年 4 月に、本学部の特異な環境に鑑み、学部の管理運営を円滑に行うためには東広島キャンパス所属教員の中から工学部長を選出するのが望ましいとの教授会の結論を得たことを受けて、「(近畿大学) 学部長候補者選挙規程」を凍結し、「近畿大学工学部運営委員会」において学部長候補者を選考することになった。

しかし、この度の自己点検・評価を実施する中で教学に関する最高責任者を「近畿大学工学部運営委員会」が選考することの不自然さは否めないことから、平成 12 年 6 月の教授会において、「工学部長候補者の選考に関する規程」を制定するとともに、「近畿大学工学部運営委員会規程」から工学部長の選考に関する条項を削除する改正を行った。「工学部長候補者の選考に関する規程」では、教授会において候補者を直接選挙する方法は行わず、教授会において公平に選ばれた「候補者選考委員会」を組織し、工学部教員によって推薦された複数の工学部長候補者の中から 2 名を「候補者選考委員会」が選考し、教授会に報告し承認を得る 2 段階方式を採用している。本規程によって推薦された学部長候補者 2 名が教授会の承認を得たのち学長に推薦し理事長から任命される。

b 点検・評価、長所と問題点、将来の改善・改革に向けた方策

〔法学部〕 改善すべき点として、まず、選挙資格者が本法学部専任教授に限定されている点がある。助教授や講師も学部の教育研究と運営に等しく責任を負っているのであるから、助教授や講師にも選挙資格を認めるべきである。

つぎに、上位得票者 2 名を学長を経て理事長に推薦するという点である。学部の教育研究と運営に関する長を選ぶのであるから、少なくとも全選挙資格者数の過半数を得票した者 1 名を理事長に推薦するようにすべきである。

〔商経学部〕 当初は適切妥当であった現行規程も、制定以来 30 年以上が経過したことに鑑み、その後の状況変化に即応するために、下記の如く改定することが望ましい。

- (1) 学部長候補者の選挙権を専任講師以上の全専任教員に拡大すること。
- (2) 「上位得票者 2 名を学長を経て、理事長に推薦する」という現行規程の内容を「少なくとも全選挙資格者数の過半数を得票した者 1 名を理事長に推薦する」と改正すること。

〔理工学部〕 平成 7 年度の理工学部定例教授会で、「学部長候補者選挙の進め方についての申し合わせ」として、「学部長選挙候補者を公表し、立候補者が学部運営に関する将来構想や意見を任意の形式で意志表明（文書を含む）する」ことが認められ、以後はこれがルール化され、公明な選挙が行われているのは大きな前進であった。

教授を選挙人とする範囲においては、理工学部の学部長選挙は他の多くの大学よりも進んだ制度であると考えられるが、将来選挙人を教授以外の職階にも広げることについて検討する余地があろう。

〔薬学部〕 本制度は、学部長の候補者として教授会が投票による得票数の上位 2 名を

学長に推薦するものであり、他大学と比較しても十分評価できるものである。

学部長の選任手続きの方法は教授会構成員全員が学部長候補者に対して選択権を持っているので、その意味では民主的であり、今のところ問題点は見出されていない。

しかし、学部長選挙に際して、候補者の学部に対する運営方針や将来に向けた抱負などを教授会構成員全員にいきわたるように周知徹底させることができれば、全員の意識を高めるという意味においても、本制度がより質的に改善されたものとなる可能性がある。

〔文芸学部〕 次回から、従来の任命制から選挙制へ変わること、人事の公開制が可能となった。学科専攻のたらい回しや、年功序列ではなく、もっとも適切な人材が選任される道が開かれたことは喜ばしい。選挙にたつ人は、学部運営方針を明確に述べ、具体的な方向性も拓いていくことが望まれるので、識見や情報収集能力の高い人が選ばれる可能性が高くなる。自分たちの学部長を選ぶことができるという関心が高くなることが予想されるし、学部長全体のまとまりや、議論の交流が促進されることが期待される。

他方、選挙のための裏工作や、選挙後の報復人事がなされるとすれば、学部全体がまた相互不信に陥り、ばらばらになる恐れもある。学部長の人選は、大学構成員全体に関わることであるので、専任教員全体による選挙制となることが望ましい。公開討論の場で、候補者は明確なビジョンを論じ、参加者からの質疑応答を受けるという方法が望ましい。

〔農学部〕 学部長選挙は立候補制でないために表立った選挙運動がなされることがなく、関係者以外へはその動静が伝わることによる騒ぎは一切ない。しかし、候補者の意見が十分に理解されないまま、投票される傾向があり、公明性が貫けるかどうか一考の余地があろう。

学部長選挙を立候補制にし、民主的な幅広い意見が反映される方法が望まれるように思われる。

〔医学部〕 教授会における派閥により学部長選出が決められることが全国の各大学でしばしば認められる弊害である。この弊害を少なくするために教授会の役割を減らして、3名の候補者を選ぶことに止め、残りは理事会の決定によることにした。一見、教授会の自治能力の低下とも考えられる制度である。しかし、最近の文部省による国立大学独立法人化構想によると、文部大臣指名による学部長の権限強化が主張されている。医学部長が教授会と理事会の双方から指名を受けたことにより、権限が強化されるので、指導性を発揮し易いという利点がある。

学部長は教授会で選出された候補者の中から理事会が指名することは、一見、教授会の自治能力の低下のように思われるが、教授会と理事会の双方からの信任を得ていることで、学部長としての指導性が発揮し易い。また、教授会内における派閥争いの防止策としても有効である。学部の理念・目的達成のために学長や学部長の指導性強化をするという方針からは合理的であるが、教授会の役割が低下しているという印象は避けられない。

大学の理念・目的を達成するために学部長の役割は重要であり、これの選出に果たす教授会の責任も重要である。そのためには教授会の構成員が大学の理念・目的を理解するこ

とが基本である。教授の選考のあり方、教授会構成員の意識改革が必要である。

〔工学部〕「工学部長候補者の選考に関する規程」では、教授会において候補者を直接選挙する方法は行わず、教授会において公平に選ばれた「候補者選考委員会」を組織し、工学部教員によって推薦された複数の工学部長候補者の中から2名を「候補者選考委員会」が選考し、教授会に報告し承認を得る2段階方式を採用している。

この方式を採用した理由は、東大阪本部キャンパスと遠く離れた本学部キャンパスにおいては、学部長の職務のうち学部の意思をまとめ、本学の意思との間の調整を行うことが重要な任務である。時としてある程度学部の利害を制限させることもある得る。この点において、大学運営にも責任を持つことのできる強いリーダーシップを発揮できる学部長を選出することが必要である。2段階方式による工学部長候補者の選出方法は工学部の事情から考え、より適切な学部長候補者を選任できる方法であると評価している。

旧規程では、キャンパスの統合が行われるまでは、呉キャンパス所属教員の中に学部長適任者がいても、学部長に選任されないことになっていたが、今回の改正により人事の公正を欠く不条理が解消される。ただし、呉キャンパス所属教員から学部長に選任された場合、学部の管理運営面に支障が生じることはないよう万全な協力体制を確立する必要がある。

キャンパスが2団地に分かれた現状から、教授会自治、学部長の選任など紆余曲折があったが、東広島キャンパスへの統合計画が策定されている現在、学部長候補者選考を民主的かつ適切な方法によって行うことが工学部における学問研究の発展にとって極めて重要なことであると確信し、将来も今回の改正を継続する所存である。

〔九州工学部〕 候補者が立候補しての選挙でないことから、事前に所信の表明や質す機会がなく、投票する根拠が曖昧になるおそれがある。

学部運営が厳しくなるなか、学部長の管理運営能力がますます問われるようになってきており、学部を構成する教職員、学生の総意をできるだけ反映する選出方法を模索する時期にきている。

〔教養部〕 立候補制にし、方針等を示し、教授以上のメンバーでもって選挙することが必要である。学部長の任期は2年であり、再選は妨げないことになっているが、年数を定める必要がある。

〔教職教育部〕 部長と役職者の公選制をぜひ実施すべきである。

(2) 大学院の管理運営

イ 各研究科の管理運営組織

a 現状の説明

〔法学研究科〕 研究科委員会は、法学研究科の授業を担当している専任教員の全員で構成される。

研究科長は学長が推薦した者を理事長が任命し、その任期は2年となっている。

上記の研究科委員会のもとに、法学研究科検討委員会がある。これは、法学研究科に関して改善すべき事項をたえず検討してはその改善案をつくり、それを法学研究科委員会へ提案して改善を実現していくための委員会である。この委員会の活動によって、法学研究科ではこれまでに多くの改善を実現してきた。今回の自己点検・評価へも、この委員会の委員3名が委員として参加している。

〔商学研究科〕 研究科委員会は、商経学部教授のうち、大学院博士前期課程および博士後期課程の担当者によって構成され、大学院の規定変更、学生の身分異動、入学試験、カリキュラム、講義担当者、学位授与に関して、研究科長の召集により開催して、審議する。

〔経済学研究科〕 研究科委員会は、商経学部教授のうち、大学院博士前期課程、博士後期課程の演習指導者によって構成されている。経済学研究科の入学試験に関する規定、方針、カリキュラム、講義担当者、学位授与に関する審議・議決を研究科長の召集で開催することによって行う。

〔総合理工学研究科〕 本研究科の教学上の管理運営は、本学大学院学則第29条に基づいて設けられた総合理工学研究科委員会の権限と責任のもとに行われている。

委員会は、研究科長と各専攻の授業を担当する教員によって構成されている。

また、各専攻には、研究科長を補佐するため専攻長が置かれ、各専攻長間の意思疎通をはかるため、研究科長と専攻長による専攻長会議が置かれている。また、平成12年3月までは、上記委員会と旧来の化学研究科および工学研究科の博士前期課程および博士後期課程の各指導教授による研究科委員会との2本立てになっていた。

研究科委員会の中には、中長期的ビジョンを検討するための「戦略ビジョン委員会」、予算案作成および外部資金導入のための「予算委員会」および教員資格審査基準などを審議するための「人事委員会」が置かれている。

〔薬学研究科〕 研究科教授会が本研究科の管理運営の主要な一翼を担っている。

〔文芸学研究科〕 本研究科においては、文芸学研究科運営委員会（研究科長、各専攻から選出された各々2名の教授、および研究科長が必要と認めた教授若干名によって構成される）を置き、種々の懸案・課題を検討し、成案をまとめたうえで、研究科委員会に諮るという管理運営組織を有している。

〔農学研究科〕 本研究科の管理運営組織は、大学院担当教授からなる農学研究科委員会、大学院委員会委員ならびに各専攻幹事によって構成される研究科運営委員会から成り立っている。

研究科運営委員会は、研究科委員会の審議に付する議題の整理・調整・予備審査等、研究科運営に係る諸事項を所管するとともに、研究科委員会によって付託された緊急諸問題の解決をはかる組織であって、研究科委員会は最高決定機関として機能する。

その他にも、入試制度検討委員会、入試問題出題委員会を設け、それぞれに関連する事項の立案について審議している。

〔医学研究科〕 医学研究科委員会は、授業を担当する教授をもって組織し、年4回、研究科長が召集し議長となって、研究科の教育、研究に関する必要な事項を報告し審査し決定する。

医学研究科では、医学研究科委員会の機能を円滑に運営するため、運営委員会を設置している。その他に小委員会は設置されていない。

〔生物理工学研究科〕 研究科長（研究科委員会議長）と研究科運営委員会（専攻主任会議）および研究科委員会（大学院〇合教授で構成）で管理運営体制を構築している。

研究科運営委員会（専攻主任会議）は、研究科長と各専攻主任で構成されており、研究科の教育研究課程の編成や教員人事等の各種事項の審議と方向性を確立するいわば管理運営の中核としての機能を果たしている。

研究科委員会は、現在のところ、研究科の管理運営に関する各種事項の詳細審議等を研究科運営委員会にその権限を委嘱するかたちで、研究科の管理運営に係る最終的な承認・決定機関としての役割を果たしている。

また、研究科長は、その管理運営に関し必要に応じて学部長と調整を図りつつ、研究科を掌握しており、研究科運営委員会についても、必要に応じて学部の各種委員会と調整を図りながら、研究科の各種事項を審議または方向性を確立している。

〔工業技術研究科〕 工業技術研究科委員会と工業技術研究科専攻主任会議があり、研究科長が議長となり、工業技術研究科の学務を処理している。

〔産業技術研究科〕 研究科の最高の議決機関として研究科委員会があり、研究科長が議長を務め、大学院の前期・後期課程のすべての事項を結論する。

その構成員は、研究科委員会で認定された講師以上の大学院担当教員である。

研究科委員会の下には、各専攻における専攻会議があり、専攻内の事項を結論し、研究科委員会への議題提出、報告などを行う。各専攻には、専攻幹事が置かれ、各専攻をとりまとめる。また、研究科の執行機関として専攻幹事会があり、研究科長、各専攻幹事、事務局から成り、研究科委員会への議題整理、各専攻間の調整などを行う。

b 点検・評価、長所と問題点、将来の改善・改革に向けた方策

〔法学研究科〕 法学研究科の教育研究に等しく責任を負っている専任教員の全員が法

学研究科委員会の構成員となって法学研究科の運営に関する事項の審議と決定に参加していることは妥当であるといえよう。

〔商学研究科〕 研究科委員会は、日常的業務である学生の身分異動、入学試験、カリキュラムと講義担当者、学位授与に関してはよく機能しているが、カリキュラムを中心とする検討を十分機能させることが必要である。

研究科委員会では、大学院の規程変更、入学試験、カリキュラム、講義担当者、学位授与に関して研究科長の召集により開催して審議するが、カリキュラムを中心とする検討委員会を十分に機能させることが必要である。

〔経済学研究科〕 研究科委員会の日常業務である入学試験、カリキュラムと講義担当者、学位授与に関してはよく機能している。

時代のニーズに合ったカリキュラムの改善、夜間大学院の検討といった長期的視野にたった検討を行うため、別途、検討委員会を開かなければならない。

〔総合理工学研究科〕 本研究科の管理運営は研究科委員会によって行われているが、研究科委員には、助教授、講師も含まれ、比較的若い世代も含まれていて柔軟な発想を汲み上げることが可能である。また、研究科委員は学部との兼任担当であるため、学部各学科の教員に研究科の決定事項が滞り無く伝達されている。

今後、大学院拡張による研究分野の多様化を見据え、主要講義科目を増強し、より多くの若い世代の教員が研究科委員会に参加できるような体制が望ましい。

〔薬学研究科〕 今後、さらなる円滑な管理運営を図っていくため、研究科教授会が学際的・総合的視点に立った管理運営を行っていくにあたっての下地のある点が評価できる。

今後とも研究科教授会が 21 世紀における創造性豊かな研究者の養成・育成を目指した管理運営を行っていくことが期待される。

〔文芸学研究科〕 本研究科においては、前記の文芸学研究科運営委員（研究科長、各専攻から選出された各々 2 名の教授、および研究科長が必要と認めた教授若干名によつて構成される）を置き、種々の懸案・課題を検討し、成案をまとめたうえで、文芸学研究科委員会に諮るという管理運営組織を有している。これは、本研究科構成員の意見を汲み上げ、ますます高度化・国際化・情報化する教育と研究の円滑適切な推進を諮ることのできる組織であると評価できる。

上記のように適切な組織のもとに管理運営がなされているが、今後なお一層各専攻の教員、研究科運営委員会および研究科委員会の構成員の意思の疎通が果たされるよう、さらにまた学問の高度化、多様化に対応できるよう、十分に留意して運営されることが望まれる。

〔農学研究科〕 大学院教育に係る時間と労力の節約の観点から、本研究科の研究科運営委員会制度は極めて合理的であつて、適切な組織として機能していると評価される。また、定期的に開催されるその他の委員会も専門的立場から諸問題に対応し、研究科委員会の審議に付するに足る立案を行っているので、高く評価される。

本研究科の諸組織は、それぞれの所管事項についての的確・円滑な研究科の運営に寄与しているので、特段の問題はない。ただ、学生の精神的・肉体的健康保持について、特別の委員会を設置する必要があるだろう。

将来の改善策としては、大学院の理念・目的に照らして、本研究科の未来像を求める委員会（研究科機構委員会）を設け、社会の要請に的確に対応できるよう教育研究組織の改善に向けて努力する。また、現代学生の気質に鑑み、教育研究制度のなかに、学生の精神的ストレス解消、健康増進策を審議する特別委員会（院生生活委員会）を設置し、より豊かな学生生活を保証するような対応策を講ずることとする。

〔医学研究科〕 研究科委員会は各学系の講座の主任教授の全員により構成されている。委員会には小委員会を設けることが可能とされ、現行は運営委員会のみ設立されている。研究科委員会、運営委員会とを含めて研究科の機構が不十分で早急に整備されねばならない

急速に進展する医学研究に即応できる体制が望まれるが、講座の改革、変更、新設などの重要な審議事項は全て医学部教授会の全面的管理下にあり今後研究科として独自に運営、管理の責任を持つべきである。

〔生物理工学研究科〕 現在のところ、本研究科の管理運営は、研究科長および専攻主任のリーダーシップ・権限のもとに、研究科長・研究科運営委員会と研究科委員会の関係を含め、概ね円滑に実行されている。

本研究科の管理運営は、研究科長および専攻主任のリーダーシップ・権限を発揮させるという意味においては、合理的であり、研究科運営に係るビジョンを円滑にまたは迅速に確立することができる。しかし、このことは、一方で大学院担当教員個々の管理運営に係る問題意識の低下を招きかねないともいえる。

将来の本研究科の管理運営は、現在の管理運営方法を踏襲しつつ、研究科担当教員全員が問題意識・改革意識をもつことができるよう、全教員の意識改革をふまえて考える必要があると思われる。そのためには、各専攻内での意思統一はもちろんのこと、研究科長・専攻主任が最大限にそのリーダーシップを発揮し、個々の教員がプロ意識をもってその職務を遂行することを徹底すべきであると思われる。

〔工業技術研究科〕 近畿大学大学院学則ならびに関係諸規程に照らして学務が処理されるので、円滑な運営が行われている。殊に大学院委員会に付議する大学院教員の審査に関する事項と学位の授与に関する事項については、本研究科の被審査者が否とされた事例がない。

キャンパスが東広島キャンパスと呉キャンパスの2団地に分かれていることが、学生の教育・研究に支障があるうえに、教育の会議・会合が殆ど東広島キャンパスで開催されるので、呉キャンパス所属教員の負担が大きい。

呉キャンパスの東広島キャンパスへの移転総合計画のなかで、本研究科の改組・改編も必然的に検討されることになる。この機会が本研究科の理念・目的を真に具現するときで

ある。

〔産業技術研究科〕 本研究科の管理運営は、ほぼ学部教授会・学科運営にならっており、機能的に実践されている。

管理運営上の諸問題は、大学院生の活動範囲が研究活動にほぼ特化しているため、あまり多岐にわたっておらず、対処しやすく、結果的に、研究科としては効率的な運営が実行されている。しかし反面、産業技術研究科が独立大学院ではなく、単一学部の上に設置されているため、多くの事項が学部との調整を必要としている。

研究科の独立性を確保するために、制度的も学部から独立し、予算の面でも独自性を保つことが望ましい。

イ 研究科委員会の権限の概要

a 現状の説明

近畿大学大学院学則第 30 条は、研究科委員会の審議事項として次のものを定めている。

(1)教育課程に関する事項、(2)授業科目担当者の選考に関する事項、(3)学生の入学・退学・休学および復学に関する事項、(4)試験および課程の修了に関する事項、(5)学位論文の審査に関する事項、(6)教育および研究に関する事項、(7)学生の補導に関する事項、(8)その他研究科に関する事項。

〔法学研究科〕 研究科委員会は、法学研究科の授業を担当している専任教員の全員で構成され、上記の事項について審議を行っている。

ただし、博士後期課程に関する事項の審議および法学研究科の専任教員の昇格、非常勤講師の委嘱に関しては、博士後期課程の指導教授のみで構成される会議で審議している。

〔商学研究科〕 研究科委員会は、商経学部教授のうち大学院博士前期課程および博士後期課程の担当者によって構成され、大学院の規程変更、学生の身分異動、入学試験、カリキュラムと講義担当者、学位授与に関する決定権をもっている。

〔経済学研究科〕 研究科委員会は、商経学部教授のうち、大学院博士前期課程、博士後期課程の演習指導者によって構成され、大学院の規程変更、学生の身分異動、入学試験、カリキュラムと講義担当者、学位授与に関する審議議決を行い、大学院委員会（全研究科）に報告、承認を得ることによって、その効果が生じる。

〔総合理工学研究科〕 総合理工学研究科委員会は、前記の大学院学則第 30 条の定める事項について審議を行っている。

〔薬学研究科〕 研究科教授会は、教員人事など教育研究に関するすべての事項について審議している。教授会はほぼ毎月開催されている。

〔文芸学研究科〕 研究科委員会が本研究科の最高議決機関であり、本研究科の学務は研究科長が処理する。

〔農学研究科〕 すべての研究科関連事項の最終決定は研究科委員会において行われる。

研究科運営委員会その他の委員会において審議された案件すべてが研究科委員会審議の対象となり、学位審査等重要案件については、無記名投票によって議決される。研究科委員会において決定された事項は、大学院委員会の承認を得て執行される。

本研究科に付託された権限の行使について疑義は認められず、適切な権限執行制度であると評価される。

本研究科では、各専攻の意見は運営委員会において集約され、研究科委員会において議決されるので、現行の権限執行制度に問題となる点は認められない。

〔医学研究科〕 研究科委員会においては、近畿大学大学院学則第 30 条の定める前記の事項を審議する。 学位論文の審査は、研究科委員会において審査委員（主査 1 名、副査 2 名）を選出し、審査委員会は申請者の口頭による公聴会を主宰し、最終試験の結果を研究科委員会に報告する。その報告に基づいて研究科委員会は可否を投票により判定している。

〔生物理工学研究科〕 研究科委員会は、現在のところ、研究科の管理運営に関する各種事項の詳細審議等を研究科運営委員会にその権限を委嘱するかたちで、研究科の管理運営に係る最終的な承認・決定機関としての役割を果たしている。

また、研究科長は、その管理運営に関し必要に応じて学部長と調整を図りつつ、研究科を掌握しており、研究科運営委員会についても、必要に応じて学部の各種委員会と調整を図りながら、研究科の各種事項を審議または方向性を確立している。

〔工業技術研究科〕 研究科委員会では、近畿大学大学院学則第 30 条の定める前記の事項を審議する。

〔産業技術研究科〕 本研究科の権限としては、大学院生に関わる事項として、入学試験要項の決定、大学院生の入学、修了、休学、除籍、退学、単位認定、学位の授与などがある。教員に関わる事項として、大学院担当教員の選考、非常勤講師の認定、各課程におけるマル合教員の認定、授業科目の新規開設、科目変更などの認定がある。

b 点検・評価、長所と問題点、将来の改善・改革に向けた方策

〔法学研究科〕 本研究科委員会の権限をもう少し広げる必要があるように思われる。たとえば、現在の本研究科委員会には、法学研究科の専任教員を学外から新規に採用したくともそれを審議し決定する権限がなく、教員の新規採用の審議・決定はもっぱら法学部教授会に依存している。法学研究科が独自に教員の採用に関する権限をもつことは、法学研究科の教員組織の充実を図っていくうえで大いに必要なことではないかと考えられる。

〔商学研究科〕 研究科委員会の日常的業務に関する権限は、学生の身分異動、入学試験、カリキュラムと講義担当者、学位授与等である。この権限の範囲ではよく機能しているが、カリキュラム変更を中心とする改善・改革機能を十分生かすことが必要であり、課題でもある。

研究科委員会では、大学院の規程変更、入学試験、カリキュラム、講義担当者、学位授

与に関して研究科長の召集により開催して審議するが、カリキュラムを中心とする検討委員会を十分に機能させることが必要である。

〔経済学研究科〕 日常業務に関する権限はよく機能するが、規程変更については100%研究科の審議結果が大学院委員会を通過するとは限らない。

非常勤講師（研究科専任）の採用については、学部教授会の承認を経なければならないが、本研究科と関係のない教授を含む学部教授会の承認を受ける必要があることから、研究科として必要な人材を必ずしも確保できるとは限らない現状の制度を改革しなければならない。

〔薬学研究科〕 本研究科教授会はその権限と役割を適切に果たしていると評価される。将来は、現在の研究科教授会の権限と適切にリンクした責任体制の確立が望まれる。

〔医学研究科〕 学校教育法第 65 条に定められている基本的使命を達すべく努力している。具体的には、研究科委員会は所期の目的とする教育研究の高度化、活性化が望まれるが、実質的な教員組織の地位、身分を保障し自主管理が必要となる段階にきている。学部講座との連携は今後とも密接であらねばならないが、大学院独自の機構と能力を発揮するよう、施設・設備にも不断の努力が求められる。

〔工業技術研究科〕 大学院に係る諸規程はよく整備されており、本研究科の独立性すなわち教育研究の自由が保障されていて、上部組織の大学院委員会においても、研究科での審議の結論は十分に尊重されており、問題はない。

なお、「大学院教員に関する内規」の中の、大学院の授業を担当する教員は原則としてその基礎となる学部の専任教員とするという規定は、現今の大学院教育の拡大・拡充の趨勢のなかで見直す必要がある。

〔産業技術研究科〕 本研究科委員会は学部の教授会に相当するものであり、教授会とほぼ同様の権限が与えられている。大学院生に関わる事項としては、ほぼ問題ないと考えられるが、教員に関わる事項としては学部教授会の権限と比較すると、担当教員の選考、マル合教員の認定はやや簡略に過ぎる感があったが、数年前からきちんと審議するよう改良された。

現在、研究科委員会と学部教授会はまったく別に開催されており、審議事項は大学院に関するもののみに限定できて効率は良いが、学部と関連する事項については研究科委員会のみで決定できず、調整が必要であるため、手間と時間がかかることになる。また予算については、現状では、学部の予算の中の一部として取り扱われているため、大学院の独自の特色を出しにくいという面がある。

本研究科のように、単一の学部を母体とした大学院は、一部の国立大学大学院で行われているように、学部教授会と研究科委員会が一体となって開催・運営されることが望ましいが、現状では困難である。今後、学部教員のレベルアップを図り、全員が大学院担当となることが望ましい。また大学院担当教員の選考方法についても、専門分野の多様性を考慮して、対象教員によっては専門分野で判断できる教員の意見を取り入れる機会が必要で

ないかと考えられる。