

6 大学全体の教員組織

6 大学全体の教員組織

a 教員組織の適切性、妥当性

a-1 近畿大学における教員組織の概要

近畿大学における教員組織の概要は、第6-1表に示される通りである。

第6-1表 教員組織の概要（平成12年度）

（単位：人）

学 部	学科その他の名称		教 授	助教授	講 師	助 手	計
法 学 部	法律学科		11	4	4	0	19
	経営法学科		10	6	2	0	18
商経学部	商 学 科		11	4	4	0	19
	経済学科		10	6	5	0	21
	経営学科		10	6	4	0	20
理工学部	数学物理学科		11	7	8	1	27
	化 学 科		7	3	4	0	14
	応用化学科		8	1	2	2	13
	機械工学科		9	4	3	2	18
	土木工学科		7	3	2	3	15
	電気工学科		4	4	4	1	13
	原子炉工学科		5	3	3	0	11
	金属工学科		5	3	3	3	14
	建築学科		10	7	7	5	29
	電子工学科		6	3	2	2	13
	経営工学科		11	1	6	2	20
	第二部機械工学科		1	3	1	0	5
	第二部電気工学科		3	2	1	1	7
	薬 学 部	薬 学 科		19	7	6	17
文芸学部	文 学 科	英米文学専攻	4	1	2	1	8
		日本文学専攻	6	3	2	2	13
	芸術学科	演劇・芸能専攻	2	2	3	0	7
		造形美術専攻	6	5	2	0	13
	文化学科		5	4	3	2	14
農 学 部	農 学 科		8	1	4	5	18
	水産学科		7	1	7	2	17
	農芸化学科		7	6	3	2	18
	食品栄養学科		9	2	2	1	14
	国際資源管理学科		9	2	3	1	15
	農学総合研究所		1	0	2	0	3
	資源再生研究所		0	1	0	0	1
医 学 部	医 学 科	基礎系講座	15	4	15	36	70
		臨床系講座	20	13	42	130	205

生 物 理 工 学 部	生物工学科	4	4	3	2	13
	電子システム情報工学科	10	1	2	3	16
	機械制御工学科	7	1	2	2	12
	遺伝子工学科	4	4	1	2	11
	基礎機械工学科	6	2	1	2	11
	共通科目・教職科目	2	0	3	0	5
	生物理工学研究所	2	1	1	0	4
工 学 部	化学環境工学科	6	6	1	0	13
	機械工学科	6	7	3	1	17
	経営システム工学科	7	7	2	1	17
	建築学科	5	5	5	0	15
	電子情報工学科	8	5	1	1	15
	機械システム工学科	9	4	2	0	15
	大 学 院	3	0	0	0	3
	工業技術研究所	1	0	0	0	1
九 州 工 学 部	生物環境化学科	5	5	3	0	13
	電気情報工学科	7	5	2	0	14
	建築学科	7	4	2	0	13
	産業デザイン学科	3	4	4	0	11
	経営情報学科	7	3	3	0	13
	基礎科学センター	5	3	4	0	12
教 養 部	総合科目	18	22	6	0	46
	外国語科目	16	17	13	0	46
教職教育部		9	4	2	0	15
水産研究所		1	2	2	3	8
附属農場		2	1	1	0	4
原子力研究所		4	5	1	1	11
分子工学研究所		0	2	0	0	2
理工学総合研究所		4	1	2	1	8
人権問題研究所		1	2	0	0	3
本部電算機センター		0	1	0	0	1
語学センター		0	0	3	0	3
留学生センター		0	1	0	0	1
大 学 院		1	0	0	0	1
薬学総合研究所		2	0	1	0	3
共同利用センター		0	1	0	0	1
計		429	263	227	174	1093

(注1) 薬学部の手助の数には、実験助手1名を含む。

(注2) 文芸学部の手助欄の数は、副手の数である。

a-2 学部等別教員組織の概要

教員組織の教育課程と学生数に対する適切性、妥当性について、これを学部等別にみると、次の通りである。

① 法学部

法学部においては、第6-1表に示される現員が、さらに大講座(憲法、行政法、刑事法、民法、商法、経営法学、社会法、民事手続法、国際私法、国際法、基礎法、政治学、経済学)に分けて配置されている。主要な専門科目についてはほぼ専任教員が担当しているが、先端的、学際的、実践的な科目は兼任教員や非常勤講師が担当する傾向がある。専任教員の年齢構成については、70歳代3名、60歳代10名、50歳代8名、40歳代5名、30歳代9名、20歳代2名である。40歳代が比較的少なく、また、平均年齢は51.89歳であるが、本学部では定年は68歳であるが70歳まで特任教員としてとどまりうることで、教育研究面から国公立大学の定年退官教員を若干名迎える人事政策等を考慮すれば、この年齢構成が妥当性を欠いているとはいえない。総括的には、当学部の教員組織は学部の理念・目的を達成するために必要な最小限度の内容と規模のものであり、専任教員の相応の増員を含めて教員組織をなお一層整備・充実していくことが求められている。

② 商経学部

商経学部においては、学科別教育課程に基づき教員組織が編成され適切性があると判断されるが、一部に担当教員の退職による不足がみられる。後任者の補充に至るまでは、非常勤講師の採用等によって補完を図っているが、補完されず不開講となる学科目も多い。これは開講すべき学科目の数自体が多いことも一因であるので、再検討を加えると共に、それに伴って教員組織を教育課程に沿ったものにする方向性が打ち出されている。学生の指導に際しての教員組織は概ね整っていると評価できる。しかし、個別の学生指導はほとんどがゼミナールを通じてなされているので、ゼミナールを受講しない学生と教員の交流は疎かになりがちである。このことは、学生数に対する専任教員数の不足とも関連する。また、受講生が極端に多い学科目が見られるが、その受講生を分散させ、できるだけ少人数制の学科目履修が行え、また、学生が系統的に学科目を履修できるような教員組織とすることが望まれる。

③ 理工学部

理工学部においては、総体的には、学部・学科の教育課程と授業科目に対応した教員組織、教員配置が行われている。しかし、教員の年齢構成をみると、表6-2に示すように51-60歳にピークがあり、高年齢側に偏っている。このことは、教育・研究に対する実績や経験が豊かで、当面の教育・研究成果をあげやすい教員組織であるといえるが、40歳以下の若い教員層が薄いために、あまり遠くない将来において、教育・研究活動の急速な沈滞を招く恐れがある。今後、計画的に、特に若い優れた教員の確保を中心に教員の採用人事を進めていく必要がある。

表6-2 理工学部専任教員の年齢構成

(平成11年度)

年 齢	35 以下	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	65 以上	計
人 員	18 人	9 人	15 人	23 人	43 人	50 人	26 人	16 人	200 人
割 合	9.0 %	4.5 %	7.5 %	11.5 %	21.5 %	25.0 %	13.0 %	8.0 %	100 %

④ 薬学部

薬学部においては、本学部が必要とされる専門科目のほとんどを本学部専任教員が担当している。学部外からの講師は7名であるが、そのうち5名は本学の兼任教員である。充実した教育・研究体制を敷くためには、1研究室当たり教授1名、助教授または講師1名、助手1名の体制を目指しているが、現状は18研究室中9研究室がこの体制を満足しているにすぎないため、学生実習や卒業実験などの実習科目で教員の負担がかなり重くなっている。一方、講義科目の大半を当学部の教員が担当できる体制となっているので、講義、実習などは比較的フレキシブルに構成することができる。本学部では、講師以上の全教員が1-3年次の学生全員を分担して担当する担任制度を設けている。これにより、できるだけきめ細かい教育指導ができるように配慮している。ただし、教員間で指導の方法や密度にばらつきが生じる可能性があるので、マニュアルを作成して、指導する基準を教員間である程度統一する必要があると思われる。4年次学生については全員が研究室に配属される。

⑤ 文芸学部

文芸学部においては、本学部の理念、目的の達成のために必要な「理論と実践」の専門家が適宜採用されている。各ジャンルの作家、評論家、研究者、ジャーナリスト、建築家などが専任教員に就き、非常勤講師の採用により幅広い知識と実践力を養成する目的のための適切な規模となっている。文芸学部創設十周年にあたり、勸奨退職者（平成10年度）6名、定年退職者（平成11年度）5名を出し、新たに教育課程実施のために必要な教員を公募し教員組織の改善を図った。採用に関しては各専攻からの要望が重視されており組織としては円滑な運営がなされつつある。これにより、各学科、専攻における「理論と実践」の両面での多用な学生のニーズに応えられる規模を実現している。しかし、少人数教育を実施するためには、現在の専任教員数はぎりぎり行うことができる状態となっており、学部全体から考えた人事政策の実施なので必ずしも希望通りの人事は実現しがたいという様相もあるが、実態に即した教員配置がなされることが望ましい。

⑥ 農学部

農学部における教育課程に関する教員組織の対応は、専門科目を農学部教員が、総合科目・外国語科目は教養部教員がという分担の仕組みに従い、専門科目に関する教学については各学科の自主性を重視する形をとっている。各学科間の調整は各学科1名の教務委員を選出し、別途教授会から選出した教務委員長がこれを取りまとめる形をとる。同時に、総合科目・外国語科目の教学と専門科目の教学の調整も、この教務委員会が事務部教務学生課担当者を加えて行うこととしている。教育課程に対する教員組織の活動・役割としては、各学科組織および研究室組織と教務委員会による専門的分担組織とにそれぞれ分

担され円滑に機能しているといえる。ただ、総合科目・外国語科目のいわゆる教養教育と専門科目の専門教育とは学部の教育課程遂行上必ずしも統一的把握が容易だとはいえず、教学上の不円滑を生ずる可能性を秘めている点は一考されるべきであろう。

⑦ 医学部

医学部においては、常勤教員は、平成12年5月1日現在、基礎講座69名、臨床講座295名、計364名であり、その平均年齢構成は、教授58.0歳、助教授47.4歳、講師46.2歳、助手38.5歳である。在籍する学生総数は630名であるから、教員1名につき学生1.73名の割合であり、比較的良好な状態であるといえる。

学年別では、第1学年の学生100名に対しては教養部教員と基礎医学専門教科の教員があたっており、講堂での全体講義や実習のやり方が教科内容によって異なり一律には数えられぬが担当教員延べ人員は教養部教員23名、専門基礎教員39名、計62名であり、教員1名につき学生1.6名である。教養部教員は第2学年で4名、第3学年で3名が講義に参画するが、第2学年の講義実習には専門基礎講座の全教員64名と臨床教員11名が担当する。従って、103名の在籍学生に対して教員は99名であり、学生1人に教員1名で対応する。第3学年と第4学年ではほとんどは臨床教科であって、臨床講座の全教員が学生教育に参画する。従って、学生総数205名に、全体講義であるので臨床の講師以上計158名であたる。教員1名に学生1.3名である。第5学年と第6学年では臨床実習で全臨床講座の全教員が実習指導にあたるが、本学が行っているクリニカルクラークシップでは教員のみならず研修医、助手も含めて全職員が医療チームとして学生指導に対応する。臨床全専任教員が295名で、5、6学年の学生総数は222名であるから、教員1名で学生0.75名にあたる。このように学生数に対する教員組織は良好であると考えられる。

しかし、本大学が定めている教員定員数からは不足している状態である。専任教員の現有率は基礎、臨床ともに75%である。これは特に十分な臨床活動と十分な学生教育との兼ね合いを考慮すると、今後とも専任教員数を充実させることに努力する必要がある。

⑧ 生物理工学部

生物理工学部では、新しい学問分野を対象としているために幅広い教員組織づくりが要求される。例えば学部教員の取得学位をみても、農学、医学、理学、工学と一学部としては多岐にわたり、機械系学科所属の教員で学位が農学という者もいる。さらに本学部専任教員(71名)のうち25%(18名)は企業・産業界等の出身者であり、より実学志向・未来志向をふまえた教員組織づくりをも考慮している。また、その人事採用に関しては、学部の理念・目的を達成すべく、各学科からの要望を受けて厳正なる選考を行っている。

専任教員の年齢構成の特徴として、60歳以上の比重が大きいことがあげられる。全体から見ると35%以上で、特に65－69歳の割合が19.7%である。

表6－3 生物理工学部専任教員の年齢構成

年齢	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
人員	3人	16人	12人	15人	25人

※ 教員数は平成12年1月1日、年齢は平成12年5月1日現在

この傾向は、今後も続くことが予想される。この要因として、平成4年から施行された特任教授に関する制度があり、現在、主要な教員で定年年齢に達する者が引き続き必要であるとの各学科からの強い要望があるのが現状である。もう一つの要因は、本学部が平成5年に開設された新しい学部であり、当時、文部省の設置審査基準で学生に対して必要なカリキュラムを構成するうえでの教員組織を考慮したため、経験豊かな人材を採用したことにある。今後の教員組織については、活性化を図るために、さらに計画性をもって実行していく必要があると思われる。また、学生への十分な教育効果を発揮するためにも、定年に伴う後任者への引き継ぎ等を密に行える教員組織の構築が望まれる。

⑨ 工学部

「時代に先駆ける工業技術者・研究者の育成を図る地域密着型の大学を目指す」という本学部の理念・目的に沿って、各学科、基礎教育とも学術動向、社会情勢の変化に対応した理念・目的を設定し、これを受けて学科の特性に応じた教育課程の種類・性格が形作られると共に、各専門分野教員を配置した教員組織の改編が図られてきた。教育課程のなかで骨格をなす主要科目の教育は全て専任教員が担当しているが、学科に当該分野の専門教員がいない科目や学際領域・萌芽領域の分野科目は他学科教員による兼担あるいは非常勤講師に頼っている。学生数と専任教員の比率（平成12年度の入学定員）は、専任教員1名当たり5.4名である。他私立大学と比較しても、ゆとりある教育を推進する上で妥当な数値を示しており、学生教育の観点からみて適切な教員組織が形成されていると判断される。なお、専任教員の年齢については、学部平均で若干高齢化のきざしがみえる。これは、学科の増設・拡充期に産学の両分野より、当該分野に造詣の深い専門家を招聘したことに起因すると思われる。

⑩ 九州工学部

九州工学部は、生物環境化学科、電気情報工学科、建築学科、産業デザイン学科、経営情報学科の5学科と基礎科学センターとで構成されているが、いずれも原則的に本学部専任教員が各分野に適切に配置されており、不足分は他学科教員の兼担、九州短期大学からの兼任（5名）、他大学や企業などからの非常勤講師（71名）で補っている。専任教員の年齢構成をみると、本学部全体では50歳以上が47名で、高齢化が進んでいる。教授の年齢分布では50歳以上が30名となっている。助教授以下でも50歳以上の高齢者を少なからず含んでいる。学科ごとにみると、最近の退職者がいない学科については、特に教員の高齢化が進んでいるが、退職者があった場合、若い教員を積極的に任用するよう努力している。

次に、個別の授業をみると、一部の必修科目や実験・演習科目において、受講学生が多くなっており、現状では複数教員を配置したり、クラス分けを行ったりして対応している。また、卒業研究のような全教員で対応する科目においては、担当ゼミ生の数のアンバランスがあり、担当学生を多く抱える教員の負担も生じている。今後、多種多様な価値観をもつ学生に対して少人数教育を行うなど、よりきめの細かい教育が必要となるが、教員の負担が増えない方向での解決策を模索しなければならない。

⑪ 教養部

教養部の科目は、大きく2つに分かれている。総合科目と外国語科目である。教員組織もそれに準じた形式をとるべきであるが、カリキュラム改訂（平成6年）以前の教員組織をそのまま残し、総合科目、健康スポーツ科学、英語、初修外国語の4つの組織のまま運営している。また、総合科目、外国語科目を問わず、非常勤講師への依存率（総合科目：48.4%、外国語科目：77.1%）が高いのが現状である。総合科目では専任教員による教養演習を開設しており、受講生30名以下のゼミ形式の少人数教育を行っている。また、総合科目は150人クラスを目標にクラス編成を行っている。健康スポーツ科学は40人クラスで実技と講義を行い、外国語においては50名以下のクラスで実施している。

⑫ 教職教育部

教育職員免許取得のために履修すべき科目には、教職に関する科目と教科に関する科目とがある。当教職教育部では、教職に関する科目のすべてと教科に関する科目のうち各学部において開講されていない科目を開講している。当部では主要必修科目を中心に専任教員を配置している。特に教科教育法は学生が教育実習等で授業をする際に重要な知識を学ぶ科目であり、また教育現場に精通した教員が担当する必要があるため、当部の専任教員で教科教育法を担当する者はほとんど中学・高校および高専での教員経験者である。このことは、近年の教育実践重視の状況にあつて高く評価されていると思われる。問題として、当部では、できる限り専任教員による必修科目担当を目指しているが、15名という専任教員の人数の限界もあり、必修科目すべてを網羅することはできていない。特に本学は総合大学であり、多種の教員免許状を取得することが可能なこともあり、いくつかの必修科目は学内兼任教員もしくは非常勤講師に依頼している。今後できる限り専任教員の担当にすることが望まれる。

専任教員の年齢構成は表6-4の通りである。60歳代の6名と50歳代の3名で専任教員の大半を占めている。専任教員の採用にあたっては教育の現場経験を重視しており、そのために年齢が高くなる傾向がある。また、専任教員の男女比（男性14名、女性1名）にはアンバランスがある。平成11年度の教職課程履修者は合計1,338名であり、専任教員1人当たり学生数は89.22人である。

表6-4 教職教育部専任教員の年齢構成

年齢	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
人員	0人	3人	3人	3人	6人

a-3 大学院研究科における教員組織の概要

各研究科とも専任教員は、ほぼすべてが学部教員の兼任である。各研究科における教員組織の概要は次の通りである。

① 法学研究科

法学研究科の専任教員は20名、非常勤講師は3名で、全員が教授である。博士前期課

程には、これらのスタッフがそれぞれの専門に応じて適切に配置され、少人数教育と対話・討論型の授業が行われていて適切な指導がなされている。修士論文の作成に関する指導教授の指導も1対1ないしそれに近い状態で行われており、その結果、最近では、博士前期課程の学生のほぼ全員が2年間で修士の学位を取得している。また、博士後期課程の授業科目についても9名の専任教授と1名の非常勤講師がそれぞれの専門に応じて適切に配置され研究指導にあたっているため、現状では問題はない。しかし、博士後期課程を担当している専任教員の高齢化が著しいので、その後任をいかに早急に補充するかが大きな課題となっている。

② 商学研究科

現在、17名の教授と1名の助教授（商経学部教授または助教授の兼任）ならびに非常勤講師1名により、商学・マーケティング、経営学、会計学、経営情報システムについて演習および講義を行っているが、必ずしも十分な体制ではない。商経学部の助教授が大学院教育の一環として外国文献研究を担当することにより大学院教育の充実を図っている。

表6-5 商学研究科教員構成 (平成12年度)

専攻	教授	助教授	非常勤講師
商学専攻	17名	1名	1名

このような教員スタッフにより、上記の各分野にわたって研究指導を行い、マーケティング研究、経営学研究および会計学研究において高い水準を維持しているが、さらに、①研究指導の担当者となりうる優れた資質と教育歴・研究業績を有している若手の研究者を育成して演習の担当者とすること、②講義・演習科目の見直しを行うことの一環として経営戦略特論、経営数学特論などの科目の新設を検討中である。また、現実的対応として、非常勤講師による開講科目の充実が要請されている。会計学関係では、原価計算特論、国際会計特論などが要請されている。実務経験者による特別講義なども必要である。

③ 経済学研究科

博士前期課程は11名の教授、6名の助教授および2名の非常勤講師、博士後期課程は11名の教授と1名の非常勤講師でもって、理論、政策、歴史の各分野の授業科目を担当している（非常勤講師以外の全員が商経学部教授または助教授の兼任）。各分野において第一線の研究者が授業科目を担当しており、教育研究水準は高い。

表6-6 経済学研究科教員構成 (平成12年度)

専攻	教授	助教授	非常勤講師
経済学専攻	11名	6名	3名

将来的には時代の要請に応じた科目とスタッフを配置しなければならないが、その点検は「評価チーム」を結成して行う必要がある。問題点としては、経済統計論、貨幣金融論の専任研究者が欠けている。今後近い将来においては是正すべきである。また、計量経済学、

公共経済学を新設し、妥当なスタッフを充足すべきである。さらに、近い将来、商経学部
の若手研究者が育成されれば、現在は非常勤講師で充てている授業科目も専任化すること
ができる。

④ 総合理工学研究科

総合理工学研究科は、従来の化学研究科と工学研究科を統合して平成11年に設置され
た。総合理工学研究科は、理学と工学の垣根にとらわれることのない柔軟な研究ができる
組織体の形成をめざして立ち上げられた。そのために、特定の専門領域に限定せず、広く
学科横断的に定めた5専攻（理学専攻、物質系工学専攻、メカニクス系工学専攻、エレ
クトロニクス系工学専攻、環境系工学専攻）から成り立っている。新研究科の設置にあたり
担当教員の資格審査をかなり厳しく行ったため、全体としては教員数の点で専門分野の
構成が不十分な専攻もあり、現時点で教員数の不足が認められるので、平成13年度から
は、特別研究科目担当が可能な④助教授を中心にした教員組織の充実が進められている。
そのためには、旧研究科の教員の登用のみならず、教員公募制を活用して、優秀な人材の
獲得を目指している。それにより、理学専攻の物理分野における実験系の充足、メカニッ
クス系工学専攻においては知能機械システム工学、マテリアル工学、機械物理システム工
学の分野が開講できるよう努力が進められている。

⑤ 薬学研究科

博士前期課程の授業科目については、薬学のほぼ全領域の分野が開講されており、適切
であると思われる。博士後期課程のそれについては、医療薬学分野の充実が望まれる。本
研究科学生に対する教育研究指導は、その学生の専修科目である特論担当者の所属する研
究室で専ら行われており、学生の定員は、教授が在籍している研究室については、博士前
期課程学生が1学年につき3人、博士後期課程学生1人、それ以外の研究室は2人と1人
となっている。医療薬学コースの学生はその枠外とし、定員は各研究室1名である。研究
室の体制は「教授1名、助教授または講師1名、助手1名」を目指しているが、この体制
を満足しているのは15研究室中8研究室のみで、「教授1名、助手1名」が5研究室、
「教授1名、講師1名」および「助教授1名、助手1名」がそれぞれ1研究室となってい
る。この状況は満足のいくものではなく、1研究室当たりの教員組織の充実に向けて今後
努力していく必要がある。

⑥ 文芸学研究科

開設された授業科目を担当する教員はほぼ満たされており、その意味で教員組織は妥当
である。ただし、担当教員の定年退職、あるいは兼任教員の退任等により、若干ではある
が「不開講」の科目があるのは望ましくない。早急なる人的補充が必要である。教員の年
齢構成については、平成11年度、12年度に定年退職をした教員が多数に及んだが、そ
の後の人的な補充も進み、現状は問題のない構成と言える。学生定員及び現在の在籍者
に対する担当教員数は適切である。講義及び演習はいずれも少人数で行われており、修士論
文作成のための特別研究も学生の研究テーマに即してなされている。しかしながら、研究
領域の多様化とそれに応じて学生の研究テーマの多様化に対応できるよう、兼任教員の柔

軟な任用、他大学大学院との連携等の方策を探っていく必要がある。

⑦ 農学研究科

農学研究科各専攻（農学専攻、水産学専攻、応用生命化学専攻、国際資源管理学専攻）においては、教育・研究業績に基づき、文部省大学設置審議会専門部会ならびに本学大学院委員会において資格審査を受け、適格と認定された教員を配置して、大学院として妥当な教育研究を展開している。

⑧ 医学研究科

本研究科の教員数は、表 6－7 の通りで、臨床、基礎ともに学部教員と完全に兼担である。

表 6－7 医学研究科教員数（平成12年5月1日現在）

	教 授	助 教 授	計
生理学系	7	4	11
病理学系	5	1	6
社会医学系	3	0	3
内科学系	11	7	18
外科学系	13	10	23
合 計	40	21	61

基礎系教員に欠員が目立っているが、学部教員と同じく教授もしくは助教授には医学部卒業がほぼ義務化しているため、基礎医学系において然るべき研究者の採用が少ない。医学教育には医師免許の保有は必要ではあるが、先進技術の導入にはむしろ非医学系の改進黨的技術志向が望まれ、境界のない学術体系が設立されているのが現実である。また、学生に対する教員組織の適切性に関しては、学部教員と兼担のため、適切な研究指導に時間的、精神的余裕がない。中間指導者層の拡充が臨まれる。教員が教授・助教授に限定されると必然的に硬直化が進み、創造的思考が停止するおそれがある。学部教授との兼担は教育面における業績として認められるべきであるが、研究科の業績としては認めがたい。組織の弾力性が求められるゆえんである。

⑨ 生物理工学研究科

生物理工学研究科は、基礎となる生物理工学部の創立理念を念頭において、全体を構築している。教員組織については、文部省の大学院設置基準に即し、主に学部の専任教員から数とその資格を満たすよう構成されている。教員数は、生物工学専攻 13 名、電子システム情報工学専攻 13 名、機械制御工学専攻 11 名、計 37 名である。人事採用に関して、企業から第一線の人材を採用していることにより、授業面でも実学的で活性化するという意味においても、より高い教育効果が得られる点が長所と思われる。教員の年齢構成の特徴として、学部と同様、60 歳以上の高年齢層への偏りがある。全体から見ると 59%以上で、特に 65－69 歳の割合が 45.9%である。複数名の教員が一度に定年を迎え、学生に対

する教育効果への影響が懸念され、今後、後任人事等の手続が頻繁になることが予想される。今後の教員組織については、活性化を図るために、さらに計画性をもって実行していく必要があると思われる。

表 6－8 生物理工学研究科教員構成と年齢分布（平成12年1月1日現在）

職 位	60 歳以上	50 歳代	40 歳代	30 歳代	計
教 授	19 名	6 名	1 名	0 名	26 名
助教授	0	3	1	1	5
講 師	0	0	1	1	2
非常勤講師	3	1	0	0	4
計	22	10	3	2	37

⑩ 工業技術研究科

工業技術研究科各専攻とも固有の専門科目を配し、これに対応した教員組織が構成されている。しかし、専攻に当該分野の専任教員（工学部教員との兼担 ― 以下同じ）がいない科目や学際領域・萌芽領域の分野科目は非常勤講師によっている。各専攻の強化分野の教育課程および担当教員を増強すると共に、学術動向、社会動向に順応して常に適切な教員組織への移行と教員の適正配置の見直しを行っていくことが必要である。学生数と専任教員の比率（平成12年度の入学定員）は、博士前期課程総平均で専任教員1名当たり0.5名、博士後期課程総平均で専任教員1名当たり0.2名の学生となっており、学生教育の観点から適切な教員組織が形成されていると判断される。なお、専任教員の平均年齢は当研究科総平均で56.4歳であり、やや高齢化が進んでいる。

表 6－9 工業技術研究科教員構成と平均年齢（平成12年度）

課 程	専 攻	教 授	助 教 授	非常勤講師	平均年齢
博士前期課程	物質化学専攻	7 名	3 名	0 名	54.0 歳
	建築学専攻	6	2	2	58.1
	システム制御専攻	14	6	0	52.9
	生産システム専攻	8	4	1	54.6
	計	36	15	3	54.7
博士後期課程	物質化学専攻	7	1	0	53.4
	システム設計工学専攻	19	4	0	59.4
	計	26	5	0	56.4

（注）平均年齢は専任教員の平均年齢である。

⑪ 産業技術研究科

産業技術研究科の平成12（2000）年5月1日現在の教員組織は、教授27名（24/26）、助教授15名（1/8）、講師5名、計47名で、全員が九州工学部教員との兼担である。括弧内に専修科目担当教員数（博士後期課程／博士前期課程）を内数で示した。全教員の年齢構成は60代8名、50代21名、40代12名、30代6名である。教授の年齢構成は60代8名、50

代 16 名 (55 歳以下が 11 名)、40 代が 3 名である。年齢構成から見て、若干 50 代が多く、30 代が少ないが、概ねバランスがとれている。各専攻が教育課程の柱とする専修科目の担当教員 (論文指導教員) は、各科目 1, 2 名配置されている他、選択科目担当教員もバランスよく配置し、教員組織に偏りのないよう万全を期している。

b 教員の授業担当状況

平成 12 年度における教員の授業担当 (増担を含む) 状況は、表 6 - 10 に示される通りである。表に示される担当 (増担) 時間数には大学院の講義および演習 (研究指導) 等も含まれているので、各学部等を通じて、教授・助教授の授業担当数が相対的に多くなっている。

表 6 - 10 授業担当 (増担) 状況

(平成12年度)

学 部	資格・職位	人 員	担 当 時 間 数		増 担 時 間 数	
			合 計	平均/人	合 計	平均/人
法 学 部	教 授	21	295.00	14.05	87.00	4.15
	助 教 授	10	117.00	11.70	21.00	2.10
	講 師	6	55.00	9.17	3.00	0.50
	(小 計)	37	467.00	12.63	111.00	3.00
	助 手	0	0	0	0	0
商経学部	合 計	37	467.00	12.63	111.00	3.00
	教 授	31	540.00	17.42	230.00	7.42
	助 教 授	16	220.00	13.75	60.00	3.75
	講 師	13	146.00	11.24	16.00	1.24
	(小 計)	60	906.00	15.10	306.00	5.10
理工学部	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	60	906.00	15.10	306.00	5.10
	教 授	87	1,443.36	16.60	577.52	6.64
	助 教 授	44	691.02	15.71	251.02	5.71
	講 師	46	659.34	14.34	207.34	4.51
薬 学 部	(小 計)	177	2,793.72	15.79	1,035.88	5.86
	助 手	22	309.00	14.05	99.00	4.50
	合 計	199	3,102.72	15.60	1,134.88	5.71
	教 授	19	284.00	14.95	107.00	5.64
	助 教 授	7	87.10	12.45	18.60	2.66
文芸学部	講 師	6	56.60	9.44	7.10	1.19
	(小 計)	32	427.70	13.37	132.70	4.15
	助 手	17	166.60	9.80	23.00	1.36
	合 計	49	594.30	12.13	155.70	3.18
文芸学部	教 授	23	297.00	12.92	72.00	3.14
	助 教 授	15	184.00	12.27	35.00	2.34

	講 師	12	138.00	11.50	20.00	1.67
	(小 計)	50	619.00	12.38	127.00	2.54
	副 手	5	0	0	0	0
	合 計	55	619.00	11.26	127.00	2.31
農 学 部	教 授	41	817.44	19.94	415.94	10.15
	助 教 授	13	233.44	17.96	113.44	8.73
	講 師	21	283.68	13.51	87.01	4.15
	(小 計)	75	1,334.56	17.18	616.39	8.22
	助 手	11	120.00	10.91	13.50	1.23
	合 計	86	1,454.56	16.92	629.89	7.33
医 学 部	教 授	35	—	—	—	—
	助 教 授	17	—	—	—	—
	講 師	57	—	—	—	—
	(小 計)	109	—	—	—	—
	助 手	166	—	—	—	—
	合 計	275	—	—	—	—
生物理工学部	教 授	35	548.74	15.68	212.74	6.08
	助 教 授	13	220.97	17.00	90.97	7.00
	講 師	13	163.44	12.58	38.44	2.96
	(小 計)	61	933.15	15.30	342.15	5.61
	助 手	11	136.97	12.46	27.63	2.52
	合 計	72	1,070.12	14.87	369.78	5.14
工 学 部	教 授	45	794.75	17.67	348.75	7.75
	助 教 授	34	570.25	16.78	230.25	6.78
	講 師	14	239.50	17.11	99.50	7.11
	(小 計)	93	1,604.50	17.26	678.50	7.30
	助 手	3	34.50	11.50	6.00	2.00
	合 計	96	1,639.00	17.08	684.50	7.14
九州工学部	教 授	34	765.16	22.51	425.16	12.51
	助 教 授	24	427.99	17.84	189.99	7.92
	講 師	18	259.88	14.44	81.88	4.55
	(小 計)	76	1,453.03	19.12	697.03	9.18
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	76	1,453.03	19.12	697.03	9.18
教 養 部	教 授	34	430.00	12.65	96.00	2.83
	助 教 授	39	512.00	13.13	138.00	3.54
	講 師	19	250.00	13.16	70.00	3.69
	(小 計)	92	1,192.00	12.96	304.00	3.31
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	92	1,192.00	12.96	304.00	3.31

教職教育部	教 授	9	101.00	11.23	17.00	1.89
	助 教 授	4	52.00	13.00	12.00	3.00
	講 師	2	25.00	12.50	5.00	2.50
	(小 計)	15	178.00	11.87	34.00	2.27
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	15	178.00	11.87	34.00	2.27
水産研究所	教 授	1	0	0	0	0
	助 教 授	2	0	0	0	0
	講 師	2	0	0	0	0
	(小 計)	5	0	0	0	0
	助 手	3	0	0	0	0
	合 計	8	0	0	0	0
附属農場	教 授	2	0	0	0	0
	助 教 授	1	0	0	0	0
	講 師	1	0	0	0	0
	(小 計)	4	0	0	0	0
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	4	0	0	0	0
原子力研究所	教 授	4	45.00	11.25	15.00	3.75
	助 教 授	5	62.00	12.40	12.00	2.40
	講 師	1	14.00	14.00	4.00	4.00
	(小 計)	10	121.00	12.10	31.00	3.10
	助 手	1	16.00	16.00	6.00	6.00
	合 計	11	137.00	12.46	37.00	3.37
分子工学研究所	教 授	0	0	0	0	0
	助 教 授	2	15.00	7.50	5.00	2.50
	講 師	0	0	0	0	0
	(小 計)	2	15.00	7.50	5.00	2.50
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	2	15.00	7.50	5.00	2.50
理工学総合研究所	教 授	4	35.00	8.75	2.00	0.50
	助 教 授	1	10.00	10.00	0	0
	講 師	2	26.00	13.00	6.00	3.00
	(小 計)	7	71.00	10.15	8.00	1.15
	助 手	1	4.00	4.00	0	0
	合 計	8	75.00	9.38	8.00	1.00
人権問題研究所	教 授	1	8.00	8.00	0	0
	助 教 授	2	28.00	14.00	8.00	4.00
	講 師	0	0	0	0	0
	(小 計)	3	36.00	12.00	8.00	2.67

	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	3	36.00	12.00	8.00	2.67
本部電算機センター	教 授	0	0	0	0	0
	助 教 授	1	17.00	17.00	7.00	7.00
	講 師	0	0	0	0	0
	(小 計)	1	17.00	17.00	7.00	7.00
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	1	17.00	17.00	7.00	7.00
語学センター	教 授	0	0	0	0	0
	助 教 授	0	0	0	0	0
	講 師	3	28.00	9.34	2.00	0.67
	(小 計)	3	28.00	9.34	2.00	0.67
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	3	28.00	9.34	2.00	0.67
留学生センター	教 授	0	0	0	0	0
	助 教 授	1	16.00	16.00	6.00	6.00
	講 師	0	0	0	0	0
	(小 計)	1	16.00	16.00	6.00	6.00
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	1	16.00	16.00	6.00	6.00
大 学 院	教 授	1	9.00	9.00	0	0
	助 教 授	0	0	0	0	0
	講 師	0	0	0	0	0
	(小 計)	1	9.00	9.00	0	0
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	1	9.00	9.00	0	0
薬学総合研究所	教 授	2	6.00	3.00	0	0
	助 教 授	0	0	0	0	0
	講 師	1	8.00	8.00	0	0
	(小 計)	3	14.00	4.67	0	0
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	3	14.00	4.67	0	0
共同利用センター	教 授	0	0	0	0	0
	助 教 授	1	2.00	2.00	0	0
	講 師	0	0	0	0	0
	(小 計)	1	2.00	2.00	0	0
	助 手	0	0	0	0	0
	合 計	1	2.00	2.00	0	0

(注1) 薬学部の手助の数には、実験助手1名を含む。

(注2) 担当(増担)時間数には大学院の講義等も含む。

c 教員間の連絡調整の状況とその妥当性

① 法学部・法学研究科

法学部では、教育課程の編成や効果的な運用のために、全体としては教授会、両学科の教員を合わせた全体会議、関係専門委員会としてはカリキュラム検討委員会と教務委員会などがある。さらには、法学部内の LAN による教員間の連絡等がある（これについては「7. 施設・設備」の項を参照）。具体的には、複数の専任教員がいる大講座については、毎年度の講義担当・分担を含めて連絡調整をしている。非常勤講師についても、関係する大講座で連絡している。いくつかの大講座にあたっては、教育効果面を配慮して、ローテーションか、ないし段階的な講義科目については持ちあがりという方法をとっている。ただ、教育内容・方法等について、より綿密な連絡調整が必要と思われる基礎演習は、過去にその担当教員間で連絡調整をしたことがあったものの、現在ではほとんどなされていない。

法学研究科では、その教員間の連絡調整は主に法学研究科委員会が行っている。また、同じ領域の授業科目を担当する教員の間でも必要に応じて適宜連絡調整が行われている。

② 商経学部・商学研究科・経済学研究科

商経学部における教員間の連絡調整は、教授会、連絡会議、学科会議、各種委員会会議の開催によって、また、必要な時に個別に行われている。その他、商経学部内において開催されている研究会によっても行われている。しかし、教員間においてあらゆる面での連絡調整が十分に行われている状況にあるとはいえない。専任教員の全体会議の開催、非常勤教員との連絡調整のための緻密な交流や会議の開催及び連絡調整機関の設置等によって、問題解決や教育効果の向上等のためのシステムづくりが必要である。

③ 理工学部・総合理工学研究科

数学物理学数学コースでは、非常勤講師の来校時に専任教員を含めてセミナーを行い、本コースの研究・教育の活性化に寄与している。また、同学科物理コースでは、実験教科に関する担当教員5名による委員会を常設し、進行状況、理解度などをチェックし工夫を行っているほか、毎年テキストを精査・改訂し、実験項目や実施方法を学科会議で討議して、翌年度実験指導要綱を決定している。また、TA は、実験課題の一つを担当し、指導教員と密接に連絡協議して実験講義・指導を担当している。TA は、他の学科においても採用しているが、上記の数学物理学学科におけるものとほぼ同様の運営が行われている。

④ 薬学部・薬学研究科

薬学部では、教員間の連絡、協議及び調整機関として、教授会、学部会議および全体会議が置かれている。さらに各種の専門委員会が置かれ、教育・研究に関する事項を協議する。委員会で審議された事項は定例で開催される教授会で承認するシステムとなっているため、重要事項であっても短期間で意思決定できるという利点がある。ただし、各委員会が独立した組織になっているために全体をオーガナイズする必要があるが、その点で若干

問題がある。委員会間の連絡を密にして、無駄をなくすことが必要である。また、教授会で決定された事項は、人事問題などの特別なケースを除いては学部全体にできるだけ公開する方向であるが、まだ十分ではなく、情報公開についてさらに努力をする必要がある。

大学院薬学研究科においては、薬学研究科教授会と必要に応じて開催される運営委員会とが、相互に連絡を取り合い、調整を行っている。これにより、教員間における連絡・調整が適切に行われていることは全体として評価できる。

⑤ 文芸学部・文芸学研究科

文芸学部では、教授会、学科長会議、学科会議、教務委員会、予算委員会、図書委員会、紀要編集委員会等を設置しているほか、平成11年度から、将来計画検討委員会、助教授・講師連絡会を設置し、各専攻間の連携を強化して改善に向かっている。現状では、学部全体の専任教員の情報交換が不足しているため助教授・講師連絡会はその反省に基づき有効に機能させることが必要であろう。各委員会の議事録が情報公開されることが望ましい。

大学院文芸学研究科における管理運営機関としては、文芸学研究科委員会と文芸学研究科運営委員会とがあり、正常有効に機能している。

⑥ 農学部・農学研究科

農学研究科においては、各専攻の授業科目の内容について慎重に討議し、科目間内容重複の可及的回避を図っている。特に、応用生命化学専攻における基礎部門教育においては、徹底的調整を図り、講義内容の分担等、教育効果高揚のための適切な処置を講じている。実験研究においても、主として指導教授の教育方針によって推進されるが、実験手法等高度の技術行使を必要とする場合には、同一専攻又は他専攻の教員の指導を仰ぐこともある。これらにより、一定の教育研究指導効果をあげており、教員間の連絡調整は有効に機能していると評価される。

⑦ 医学部・医学研究科

(医学部)

現状の説明 — カリキュラム、強化対策、教務などの各種委員会、それに教授会がもっとも大きな決定・連絡調整機関になっている。臨床系教授は診察部長会、基礎系教授間では月例懇談会が持たれ、連絡調整に大いに役立っている。臨床教授間には診療に関するものはあるが、教学関連のこのような会は持たれていない。また、教授以下の教員間には定まった連絡調整機関はなく、教授からの各講座における連絡によって行われている。

点検・評価 — 各種委員会と教授会での決定は各教授が講座に持ちかえり、全教員に伝えることで現在も物事が実行されている。そのことはどうしても決定内容が実践行動の部分には正確には伝達し難く、調整に時間と手間がかかることが起きる。

長所と問題点 — 現在の方法では立案、決定は早い。しかし実行のための行動力学は立案、決定とは別であるので滑らかな実行は物事が複雑であるほど、そして多くの教員が参加しなければならない決定事項ほど不統一がおこり、混乱が生じる。このことは学生間にも不協和音を醸す。

将来の改善・改革に向けた方策 — 教育に参加している全教員、教授、助教授、講師、

助手を対象にした”連絡協議会”の設立が考慮されてよい。ここでは現在、実行されつつある教育、その他諸々の連絡調整事項の伝達がなされるが、教員による評価、学生による評価、その他必要な評価が行われた結果は公表されなければならない。それをもとに調整が加えられる機関である。

(大学院医学研究科)

教員間における連絡・調整は、現実には実施されていない。

⑧ 生物理工学部・生物理工学研究科

生物理工学部における連絡調整について、学部の管理・運営体制に即して体系的に行われており、問題はないといえる。教員間における連絡調整の状況において、学科会議等では充足できない部分を各学科で勉強会、研究会等が自主的に行われており、特に問題はないといえる。

生物理工学研究科における連絡調整について、本研究科の管理・運営体制に即して体系的に行われており、問題はないといえる。教員間における連絡調整の状況において、専攻会議等では充足できない部分を各専攻で勉強会、研究会等が自主的に行われており、特に問題はないといえる。

⑨ 工学部・工業技術研究科

工学部には、常任委員会として教務委員会、教育研究費予算委員会、図書委員会、学生委員会、人権教育推進委員会、就職指導委員会が設置され、さらに学部運営委員会、自己点検・評価委員会、入試委員会、賞罰委員会、情報教育センター運営委員会、公開講座委員会、基礎教育協議会、学生による授業評価実施委員会が設置されている(これ以外に教授会の議決事項で特に付託された案件について審議する特別委員会が適宜設置されている)。これらの委員会は、教育課程編成の目的を実現するための教員間の連絡調整機関として機能している。学生側に視点を向けた委員会も充実し、平成11年度における委員会活動は45回開催され、教員間の連携は十分なされていると判断される。今後は、重要案件について成果をあげていくとともに、内外の環境変化に対応した連絡調整の機関を時宜を得て設置して行く必要がある。

工業技術研究科では、専攻会議(大学院担当教員全員)、専攻主任会議(各専攻主任)、研究科委員会(大学院担当教員-教授)が設置され、教育課程編成の目的を実現するための大学院担当教員間の連絡調整機関として機能している。これら4つの会議・委員会により、大学院担当教員全員、専攻主任、大学院担当教員(教授)及び研究科/学部間の4レベルの連絡調整機関を持ち、合理的な運営が行われていると判断される。今後、研究科の充実が強力に推進されることになるが、学部との密接な連携が必要であり、学部運営委員会のもとでの連絡調整に力を注いで行く必要がある。

⑩ 九州工学部・産業技術研究科

九州工学部では、教務委員会が教育課程改善のための連絡調整機関として中心的役割を担っている。また、教職課程を円滑に運用するために教職委員会が設置されている。さらに、学部運営上の諸問題を協議する機関として、学部運営会議が設置されている。教養課

程見直しに伴い、旧教養の連絡調整のために基礎教育策定委員会が設置されている。教員間の連絡調整に対して、これらの組織は十分に機能しており、評価できる。しかし、各専門分野の内容也多岐にわたるようになり、各専門分野内での完結性が希薄となるとともに、境界領域の範囲も拡大している。そのため、学科間での流動性を高めると共に、本学部全体として考慮すべき授業や相互乗り入れ的な授業をより積極的に導入するなど、限られた人数の人材を活用して、最大限の教育効果を期待する方策を模索する必要性が高まっている。このような課題を視野に入れて、今後ますます、連絡調整機関の役割が大きくなると予想されるため、そのための運営組織を工夫していかなければならない。

産業技術研究科では、専修科目担当教員で構成される研究科委員会、各専攻の全担当教員で組織する専攻会議、および研究科長と各専攻の専攻幹事で組織する専攻幹事会をおいている。教員間における連絡調整については、専攻内部の問題は当該専攻会議を開催し、研究科全体に関する問題では、専攻幹事会を開催して検討し、研究科委員会に提案している。また、専攻幹事会は原則として研究科委員会で審議する事項を事前に審議し、研究科委員会に提案している。全大学院担当教員の連絡調整を図るために、研究科委員会は通常、専修科目担当教員以外の教員も原則として参加する拡大研究科委員会を開催している。ただし、専修科目担当教員以外の教員はオブザーバーとして、発言はできるがその議決には参加できない。

d 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

① 法学部・法学研究科

法学部では、学部の理念・目的のより効果的な実現のために、「近畿大学授業補助者(TA)に関する規程」を運用させ、いかなる講義に TA の人的補助がいかなる程度に必要なかを検討していく必要がある。

法学研究科では、これまでも人的補助体制が話題になったことがあるが、検討委員会で検討するところまではしていない。

② 商経学部・商学研究科・経済学研究科

現在の学科会議とは別に、専門領域ごとの連絡会議を活発化させることによって、人的補助体制の整備をより効果的に実施したい。

③ 理工学部・総合理工学研究科

各学科とも、演習・実験科目の学生をできるだけ少人数教育で指導するには、若手助手教員の不足に悩んでおり、そのため多くの院生を TA として積極的に採用することによって演習・実験指導を補っている。TA は、年齢差の少ない学生ときめ細かい助言・討論をなし得るので好評であり、TA 自身の研究心や教育指導能力の向上にも役立っている。

④ 薬学部・薬学研究科

薬学部では、大学院学生が週3コマに限り、TA として実習の補助及び準備をサポートする体制となっている。しかし、大学院に入学する学生数の減少のあおりを受けて TA ス

タッフの絶対数が不足している。安定的に優秀な TA を確保する方法として、週 3 コマの持ちコマ制限の撤廃や上級年次学生のアルバイト採用などが今後の課題となる。

薬学研究科では、現在、人的補助体制は整備された状況にはなく、今後の整備に向けて努力しなければならない。

⑤ 文芸学部・文芸学研究科

文芸学部では、平成 6 年の文芸学研究科設置と同時に文学科、文化学科のみに副手制度が導入され現在に至っている。芸術学科では、1 年次から実習科目を課し、授業時間以外の時間を有効に使った復習的な教育によって、実技能力の向上に成果をあげつつあるが、助手、チューター制度の必要性は以前から訴えられているが設置はされていない。今後は、副手、チューター制度導入等の検討をすることでより有効な教育システムを考える必要性があるであろう。

文芸学研究科では、教員組織は、現在のところ多彩な教員を擁しており、これは本研究科の長所とするところであり、高く評価できる。しかしながら、学生の研究テーマがますます多様化し多岐にわたる現況に鑑み、兼任教員の更なる任用を心がける必要がある。他学部、他研究科間における教員の相互交流も将来的な検討課題である。

⑥ 農学部・農学研究科

農学部においては、早くから、大学院学生の実験補助制度を設けて、実験補助体験を通じた学生の専門分野に係る知識・技術の向上を図っている。また、制度的整備ではないが、博士後期課程学生は博士前期課程学生の実験遂行上の技術指導にも関与している。実験助手制度は大学院教育効果の維持・発展に明確に役立っているが、その実効性をさらに高めるためには、なお一層の制度拡充が必要となる。

⑦ 医学部・医学研究科

TA として決められた職種は本学部では存在しないが、助手及び非常勤教員(講師も含む)はそれに相当する機能を果たしている。非常勤教員は専門家として他大学に依頼した教員がほとんどである。助手は実験に際して学生グループを分担して学習指導を行っている。3 年前に始まったテュートリアルでは基礎と臨床の全講座の若い医師のほとんどがテュータとして参加している。そのために本学内でテュータ養成講座を開講し、その受講済みをもってテュータ資格としている。各講座が行う学生実習にはもっぱら助手があたり、他学から来ている非常勤教員(講師を含む)は主に専門部分を分担してもらっている。各講座の講義内容に応じて必要な講師に講義部分を分担してもらっており、良く機能している。またテュータもおおむね問題なく行われている。

医学研究科では、医学部と共同で共同研究システムを利用し、研究補助員は少なからず配備されている。ただし、学部との共同は研究科の特色、業績とはなりがたい。

⑧ 生物理工学部・生物理工学研究科

生物理工学部においても、近年、助手の採用を見送る傾向があるが、学部学生に対する教育効果を高めるため、本学で平成 9 年から施行された TA に関する規程に基づき、本学

部においても、これを積極的に取り入れている。

⑨ 工学部・工業技術研究科

工学部では、専任教員よりも他の担当者が適切な教育科目または専任教員に補助の必要な教育科目に、学部の技術員、非常勤講師あるいは TA を採用し、教育内容の充実を図っている。すなわち、実験・実習教育では工作や製図などに関して企業で実務を経験した人材、外国語教育では日常当該語を使用する人材などを採用し、情報処理関連教育ではコンピュータ操作などに精通した人材や大学院の学生を TA の形態で専任教員の補助者として採用し、教育内容の充実が図られている。

工業技術研究科では、実験・実習科目は各指導教員のもとで実施され、補助体制をほとんど必要としていない。実験・実習時において試料調整などが必要な場合は、学部の人的補助体制に十分余裕があるため、これを活用している。外国語教育は各指導教員のもとで専門分野の外国語文献の抄訳などが行われ、補助体制を必要としていない。

⑩ 九州工学部・産業技術研究科

九州工学部におけるティーチングアシスタント(TA)制度は平成7年度にスタートしたもので、大学院博士前期課程及び博士後期課程の学生に、教育的配慮のもとに教育補助業務を行わせ、これに対する報酬を支給することにより、学生の処遇を改善するとともに、大学教育の充実、指導者としてのトレーニングを図ることを目的としている。平成12年度には63名が採用され、学部学生の情報処理教育、演習や実験における補助として重要な役割を果たすようになった。それぞれが前期・後期3コマ程度を担当している。また、有害物質処理室や電算センター、図書館の補助員としても採用している。しかしながら、本来、実験・実習を伴う教育を実施するための人的補助体制の主体である助手、実験助手は存在しない。TAは、在籍する大学院生の数に左右される。また、他専攻の学生を活用することは難しく、学科によっては、必要なTAを確保できなかったり、TAの負担が大きくなったりする。工学教育・研究を行うに当たり、助手の存在は不可欠なものであるが、助手が不在なため、各教員の教育・研究水準の維持にハンデキャップが存在すると言わざるをえない。

産業技術研究科においては、専任の人的補助体制はない。人的補助体制が学部と一体であることは、学部と研究科を一体として運営する上で、かなり有利であるとも言える。しかし、研究科の理念と目的が学部の発展したものであるにしろ、やはり、研究科は研究科として、独自の努力が必要であり、現状を改善する必要がある。

⑪ 教職教育部

学生は各学部にも所属しながら、当教職教育部の授業を履修しているため、当部のみに所属する学生および大学院生はおらず、TAやチューターの人員を確保することは非常に困難な状態にある。現在では、卒業生の現職教員による講演会や教育実習最終試験における教育実習生の体験報告など、学生が教育現場の実状を知るための試みを行っている。今後さらに現職教員などを積極的に招いて講演会や授業へのゲスト参加等を行う必要がある。

e 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状況の適切性

教員の募集、任免、昇格に関する基準としては、本学全体の基準として「近畿大学教員選考基準」（平成3年4月1日改正）および「近畿大学特任教授に関する規程」（平成11年4月1日改正）が設けられている。各学部・大学院研究科等においては、これらの基準に基づきつつ、それぞれの専門分野の個々の事情等を勘案した運用を行っている（各学部・研究科等における具体的な運用の状況については、後述の「10 章管理運営 ウ、教員人事における教授会の役割」の記述および学部・大学院研究科編のそれぞれの該当項目に譲る）。

近畿大学教員選考基準

本学教職員の任用・昇任にあたっては、人格、識見、経歴、研究業績、健康状態、年齢並びに専門学科の性質等を考慮して、次の条件をそなえた者を基準として選考する。

- 1 教授となることのできるものは、次の各号の1に該当する者とする。
 - (1) 大学教授、助教授の経歴を有し、かつ学問、研究業績に秀で、研究上並びに教育上指導能力があると認められる者。
 - (2) 前号の該当者と同等あるいはそれ以上の学識経験と研究業績を有すると認められる者。
- 2 助教授となることのできる者は、次の各号の1に該当する者とする。
 - (1) 大学助教授、講師の経歴を有し、かつ研究上並びに教育上顕著な業績をあげた者。
 - (2) 前号の該当者と同等あるいはそれ以上の経歴と業績を有すると認められる者。
- 3 講師となることのできる者は、次の各号の1に該当する者とする。
 - (1) 大学講師、助手の経歴を有し、かつ研究上並びに教育上顕著な業績をあげた者。
 - (2) 博士課程の単位を取得した者、さらに理科系にあつては、博士の学位を取得している者。
 - (3) 前号の該当者と同等あるいはそれ以上の経験と業績を有すると認められる者。
- 4 助手となることのできる者は、次の各号の1に該当する者とする。
 - (1) 博士課程の単位を取得した者、又は修士課程を修了した者で、業績、人物ともに優れ、将来性に富むと思われる者。
 - (2) 前号の該当者と同等あるいはそれ以上の資格、能力があると認められる者。
- 5 実験助手となることのできる者は、次の各号の1に該当する者とする。
 - (1) 修士課程を修了した者、又は学部を卒業した者で、成績、人物ともに優れ、将来性に富むと思われる者。
 - (2) 前号の者に準ずると認められる者。
- 6 非常勤講師となることのできる者は、専任の教授、助教授、講師の基準に準ず

る者とする。

附 則

この教員選考基準は、平成3年4月1日から施行する。

近畿大学特任教授に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、近畿大学における大学及び短期大学の特任教授に関する事項を定めたものである。

(定義)

第2条 この規程において特任教授とは、大学又は短期大学において、当該授業科目が専任教員で満たされていない場合、又は現有の専任教員で担当できない場合などの事情があるときに、大学、研究機関、諸学校、民間企業等を退職した者などの中から、学部長・短大学長等の推薦に基づいて、理事長が任用した専任教員であって、原則として1週6時間以上の授業を担当するほか、専任に準ずる職務を行う教員をいう。

2 大学又は短期大学において特に必要があるときは、特任助教授又は特任講師を置くことができる。

3 以下「特任教授」を前項で定めた「特任助教授」又は「特任講師」ということができる。

第3条 特任教授は、人格、学識経験、健康状態、年齢等を考慮して、本学の専任教員と同等以上の資格、能力があると認められる者の中から任用する。

(任用機関)

第4条 特任教授の任用期間は、雇用契約の際、個別に定めるものとするが、原則として毎年4月1日から翌年3月31日までの1年とする。ただし、学部・短大等の運営上特に必要があると認めたときは、これを更新することができる。

2 本学園を定年退職した者が特任教授として再雇用されるときは、その任期は、雇用契約の際決める。

(給与)

第5条 特任教授の本俸は、その人の能力、資格、経験、地位、授業時間、職務分担などを考慮して、別表特任教授給与表による。

2 諸手当については、専任教員と同じ基準の家族手当、住宅手当及び通勤手当を支給する。賞与は、勤務の形態及び職務の内容等に照らし、別途支給する。

(退職金)

第6条 特任教授が退職するときは、別に定める退職手当支給規程により、退職手当を支給する。本学園を定年退職後、再雇用された者には支給しない。

(研究室及び研究費)

第7条 特任教授には、専任教授と同じく教員室（教授室）が当てられ、個人研究

費が配分されるものとする。教員研究室及び学部等研究費については、各学部・短大等においてこれを認めることができる。

(就業規則、その他諸規則)

第8条 特任教授には、この規程に定めるほか、法人の就業規則、その他専任教員に係わる諸規則を適用する。

附 則

この規程は、平成4年4月1日から施行する。

附 則

この規程の改正は、平成9年4月1日から施行する。

[申合せ事項]

- ・本学園を定年退職した者が、特任教授として再雇用される場合の任用期間、教員研究室、学部等研究費等の取扱については、別途申合せ事項で運用する。
- ・特任教授の職務内容については、各学部・短大等において決めることができる。

別表 略

f 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

①法学部・法学研究科

法学部における教員の研究活動については「5(2)法学部の研究活動」を、また、教員の教育活動については「4(2)法学部の教育課程」の「学生による授業評価」に譲る。その他、学部長と本学部学生自治会の会談があり、学生自治会が独自に集計した授業評価をもとに提出する諸種の要望事項について説明を受け、教育に反映するようにしている。さらに毎年度に「学年末試験問題集」を『APPROACH』(別冊)として、教員・学生に公開している。教育研究活動に関する評価方法については、4(2)と5(2)に譲る。

法学研究科における教員の教育研究活動に関する評価方法は、法学部における評価方法と同じである。

②商経学部・商学研究科・経済学研究科

商経学部における専門研究については、商経学会研究会や教員有志研究会(関西経済研究会、東アジア研究会等)があり、盛んであるが、教育上の能力を高めるための研究活動については、これまでのところ目立った活動はなく、一部の教員が簿記等の専門知識の教育研究会に参加して、効果的な教育方法等を探求している。しかし、教員の多くは、自己の個性に基づく自由な講義方法を行っている。個性ある授業は活力ある学部の原点と考えられ、教育研究活動に対する在り方を規制したり、評価したりすることがなかった。「自由」であることが尊重されてきたが、学生達がそれをどのように理解しているのかを知るために、「学生アンケート」が実施された。

専門的な研究業績がいかに優れていても、教えることがうまくなければ問題である。学部としては、今後、専門研究と同様に、教育上の能力を高める研修をも重視し、そのための参考となる「学生アンケート」等を継続・充実させていくことや、教育効果の高い教育

用機器を整備する必要がある。また、教員人事に関して、業績審査が主に専門研究に関する基準から成っているが、今後は教育能力を判定する基準の追加の検討とその明文化に努めるべきである。

③理工学部・総合理工学研究科

理工学部教員の教育活動については、教育関係の論文として発表された場合を除いては、厳密な意味での評価は行われていない。平成10年度から、学生による教員の授業評価を行っており、将来は、これらの資料により教育活動の評価を行うことも必要と考えられる。

研究活動については、本学の「近畿大学研究業績総覧」において学部教員の業績を昭和44年から公表している。また、自己点検・評価報告書(第三次)では、教員の研究業績が記載されている。これらによって研究活動の評価もある程度可能である。

なお、平成11年度に策定された「理工学部専任教員昇任業績評価指標」により昇任人事についての学部共通指針が認識され、目標が明確化されたことにより中堅・若手教員の昇任への透明感を与え、研究活性面で効果をもたらしている。

④ 薬学部・薬学研究科

薬学部における研究活動の評価については、「近畿大学研究業績総覧」(年2回発行)に学会報告、投稿論文、著書などの業績を報告している。過去5年間の論文の総数は、460報であり、本学部17の研究室で平均5～6報(5.41報)が1年間に掲載されたことになる。その内、英文で書かれた論文は、全体の85%以上であり、国際的に公表されていると考えられる。研究活動を活発化するために、平成11年度から研究成果(論文数)を研究予算に反映する体制をとっている。教育に関しては、学生自治会主催による各学期教員の授業に関するアンケートをとり、結果を各教員に通知している。研究成果のうち大部分は少数の研究室の成果であり、さらに活性化が望まれる。

薬学研究科においては、薬学教育研究の質の向上を目指し、自己点検・評価や学生による授業評価の実施など、さまざまな機会を通じて、継続的に研究科の教育研究活動に対する評価を行うことは極めて肝要である。教育研究活動の改善充実を図るにあたって、優れた教育研究活動を行っている教員に対する顕彰制度を視野に入れて、検討をすすめている。

⑤ 文芸学部・文芸学研究科

文芸学部における教員の教育研究による成果は、紀要や出版物、発表等にあられるものを評価している。その反面、正規の科目以外の教育面での貢献度についての評価はされにくい状況になっている。今後は研究と教育の両面について適切に評価できるシステムを検討する必要があると思われる。

文芸学研究科においては、研究活動に関しては、現在半年毎に「近畿大学研究業績総覧」が発行され、各教員の研究業績を相互に確認・評価することができる。しかしながら、この「近畿大学研究業績総覧」は、業績の網羅と厳格な記述が徹底されていないため、現状では、十分な相互評価に耐え得るものとなっていない憾みが残る。研究活動に関しては、各教員の対外的・対内的評価をさらに高め、また教員間で相互評価を行うためにも、本研究科独自の研究誌を発行していくことが必要である。教育活動に関しては、その評価を客

観化するにはどのような方法があり得るのか、今後の検討課題である。学生による評価も日程にのぼってこよう。

⑥ 農学部・農学研究科

現行の採用・昇格基準は大学院教員評価において、適切・妥当な基準であると評価している。すなわち、現行評価制度は一つの客観的基準として設定し、各専攻並びに研究科委員会における慎重審議を経て執行してきたので、これまで、問題とすべき事例は生じていない。しかし、真の業績評価は論文数だけではなく、それらの質的基準(例えば一流外国誌での発表など)を考慮に入れてなされるべきであろう。

⑦ 医学部・医学研究科

医学部における研究活動の評価は、毎年発行されている大学全体の研究業績総覧に論文数や掲載雑誌名が載っており、具体的資料として多に参考になる。また学会活動も総覧によって判断できるが、さらには学会出張回数、科研申請状況、採択状況、共同研究施設利用状況等々があり、これが教員の研究活動に刺激になっていることが明らかである。それに対し教育活動に関する評価法は、具体的に欠ける。1学年の病院実習、医学総論におけるプレテュートリアル、それに2、3、4年のテュートリアル教育におけるテュータについてなどは学生からのアンケート評価を受けている教科である。その結果はいずれも担当教員、実習担当部署に返却され、教員本人や講座や病院部署の参考資料になっている。これらは改善に役立っている。しかし講義、実習、臨床実習に関しては現在のところ本学のシステムとして評価を受ける定まった流れにはなっていない。講座単位で学生からの教員評価を受けているところがある。

これとは別途に1~6年の各クラス代表学生と学部長以下、教務委員長、学生生活委員長、図書館長、学年主任の教授、事務部との懇談会は教育関連の広い分野で学生からの評価を受けている。

医学研究科においては、学位取得をもって評価している。教員各個の又は各講座の評価は学部評価とは切り離すことはできない。医学部の項で大学院医学研究科の研究活動が記載されている。

⑧ 生物理工学部・生物理工学研究科

生物理工学部では、募集・任免・昇格に関する基準について明確化された基準がないのが現状である。

生物理工学研究科においても、教育・研究活動の評価については、今後、適切な評価を行える体制を早急に構築する必要があると思われる。

⑨ 工学部・工業技術研究科

工学部における教員の研究活動の評価方法は、全教員が年度毎に提出する研究業績調書をベースに、科学研究費補助金研究申請・採択実績、寄附・受託および共同研究実施実績などに基づいた評価方法を採用している。主要な論文に関しては年2回発行される「近畿大学研究業績総覧」に公開掲載すると共に、研究業績をデータベース化して、公正を期し

ている。また、研究活動が顕著な教員に対しては、年齢に係わらず教員研究費の予算を増額する制度を取り入れている。なお、教員の教育活動の評価方法に関しては、教育歴によっている。課題として、教育活動をプラス面に絞ってポイント評価する教育業績評価法の設定を試み、永年にわたって教育に真摯に取り組み、熟達した教育を実施する教員に報いてゆくことに努めたい。これには、本来の学生教育を全うすることが必要条件となるが、大学の責務となってきた地域公設機関と連携した社会活動の一環である「生涯学習」に関与する教員も対象にすべきと考えている。

工業技術研究科における教員の教育研究活動の評価方法についても、学部教員のそれと同じ評価方法を適用している。

⑩ 九州工学部・産業技術研究科

九州工学部では、教員の教育活動に関する点検・評価は行われていない。しかし、学生による授業評価の導入に向けての検討が進められている。教員が個人的に、最後の講義時や定期試験時に授業に対する感想を学生に記述させ、回答を掲示している例もみられるが、他の教員への公表には至っていない。

また、研究活動については、年2回発行される「近畿大学研究業績総覧」と、年1回発行される「近畿大学九州工学部研究報告」の Researches に掲載され、公表されている。このことは、研究活動の実績を厳密な意味で評価しているとは言い難い面もあるが、権威ある学会誌への論文採択・出版状況、受賞状況、国際会議での発表状況、著書の出版状況などから、おおよその活動状況は掌握できるようになっている。平成11年度から試行的であるが、次年度の教員研究費の予算申請時に過去3年間の研究業績を添付するようになった。また、研究業績が昇格時に考慮される。

産業技術研究科における各教員の研究業績は、昇格人事等においてもっとも重要に評価されている。しかし、教育活動を評価する特別な事項は無いのが現状である。昇格以外の場面で教育研究活動を組織的に評価することは行われていない。大学院担当教員は全員学部の兼担であるために、学部予算の申請時において、その研究活動については、幾分評価されているが、研究科では、教育研究に関する独自の予算が多くないために、評価するための原資となるものがないのが現状である。

⑪ 教養部

教養部では、昇格人事の際に、系列及び教授会において研究業績の評価を行っているが、その他には具体的な研究活動の評価は行っていない。ただ、専任教員の発表した著書、論文、学会発表並びに講演については、大学から年2回発行されている「近畿大学研究業績総覧」に掲載されている。しかし、著書、論文、学会発表などの評価システムはない。

⑫ 教職教育部

教職教育部における教員の研究活動の報告については、本学の「近畿大学研究業績総覧」によって行われている。教育活動については、本教職教育部をあげての取り組みはいまだ行われておらず、各教員が個人的に学生からの授業評価アンケートや学生との懇談を行っている状況にある。教育活動についても、現在各教員が行っている取り組みを相互に生か

せるような体制作りを進める必要があると思われる。