

第 6 章

教 員 組 織

第6章 教員組織

第1節 大学における教育研究のための人的体制

本章においては、これまで述べてきた教育研究の目的・目標を達成するための人的な体制がどの程度整っているかを点検・評価する。

(教員組織)

【到達目標】

本学における教員組織は、建学の精神に基づく理念・目的、および各学部・各大学院研究科の理念・目的を達成するための実践組織であり、各教員は専門分野における高度な専門性を有し、教育に対する情熱を有するとともに、研究成果をもって社会の発展に貢献しなくてはならない。

その様な組織の機能を恒常的に維持発展させるため、私立大学としての財政的制約を自覚しつつ、学部間の教員配置のバランスを考慮し、明確な人事計画にもとづき公正な採用・昇格人事を行うことが重要である。

また、既存分野以外の新研究分野の展開を可能にする教員を確保するためには、多様な雇用形態を積極的に採用していく。

【現状の把握】

本学では、研究教育に関わる教員を配置する組織として、学部及び大学院のほかに、学部横断的な教育や学生支援を行う組織にも教員が配属されている。主な横断的組織としては、直接学生を教育する語学教育部・健康スポーツ教育センター・教職教育部に78名、研究・実験を主たる業務とする19の研究所や5つのセンター、附属の農場などに55名の教員が所属し、それぞれの組織には事務職員も配属されており、教員とともに教育研究や学生への支援に携わっている。

全学部において主要な専門科目は、専任教員が担当している。全学的に教養科目は非常勤教員の担当比率が高くなっているが、全体としての非常勤教員への依存率は時間数比で26.3%である。

全学の専任教員の年齢構成を見た場合、30歳代26%、40歳代27%、50歳代25%、60歳代20%と非常にバランスの取れた構成になっている。

全学の教育課程編成の連絡調整機関としては、最高の決議機関である大学協議会を始めとして、学部長会議、大学院委員会、全学共通教育機構運営協議会・教務委員会、教職課程運営委員会、司書課程運営委員会・図書館運営委員会、国際交流委員会、情報処理実習教室運営委員会、共同利用センター運営委員会などが設置されている。

学部における教員間の連絡、協議及び調整機関としては、教授会、全体会議などが設置されており、さらに、各種委員会が置かれ、教育・研究に関する事項が教員間で日常的に協議・検討されている。教育課程編成については、各学部とも教務委員会、カリキュラム検討委員会が中心となり、毎年の科目編成や、カリキュラム改革が検討されている。

共通教養科目と外国語科目からなる全学共通科目に関しては、全学共通教育機構や語学教育部などと協議して行く形になっている。

教職組織における受け入れ状況については、全学で直近3年間に受け入れた社会人出身教員は、23名であり、外国籍の教員は、平成18年度では、22名となっている。また専任教員に占める女性教員の割合は約10%である。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

専任教員数については、設置基準上の必要専任教員数を上回っており問題はない。

専任教員一人当たりの学生数もほとんどの学部では大学基準協会が定める水準を下回っている、水準を上回っている学部も、横断的組織（語学教育部・健康スポーツ教育センター・教職教育部）に属する教員を勘案すると水準の上限にあると考えられるが、今後とも財政的制約を中にあっても、教員一人あたりの学生数の削減に努めることが、各学部の課題である。

本学の建学の精神「未来志向の実学教育と人格の陶冶」をより一層具現化していくためには、今後も、毎年人事計画を見直ししながら、それに基づき大学全体・各学部計画的な実業界での経験豊かな人材や、国籍、性別を問わず採用人事を行うことにより、質的にも量的にも十分な教員組織を維持発展させるように努めることが重要である。

また、欠員教員の補充に際しては、各学部・大学院研究科の専門分野における教育研究上のバランスや新研究分野の必要性を考慮して、採用人事を行うことが大切である。

専門科目の教育は専任教員が責任を持って行うという点で、高い割合で専任教員が担当している。今後も、人事計画の定期的な見直しにより、主要な専門科目に対しては専任教員が責任を持って教育を行うという体制を維持するとともに、教養教育を担当する専任教員の採用を積極的に行っていく必要がある。

非常勤教員への依存率 26.3%は、私学の財政的制約を勘案すると平均的な比率であると考えている。とくに、平成 13 年の教養部改組に伴い、学部配属になった教養科目担当教員が徐々に専門科目を担当するようになり、結果、教養科目を非常勤教員に依存することになったのも非常勤依存率に影響している。また、非常勤依存率の高い学部は新学科増設や新専門科目の開講などに伴い、専門科目数が増えていることにも起因している。

全ての科目を専任教員が担当するのが理想ではあるが、現実問題としては人件費の面から不可能であり、ある程度の非常勤教員を雇用するのはやむを得ないところである。

非常勤依存率の高い学部は、カリキュラムの体系化や科目の整理・統合を行い、科目数を削減することが必要である。今後も人事計画に基づき、教養教育担当者をも含めた専任教員の充実を図り、非常勤講師の割合が高くなりすぎないように努める必要がある。

現在、高年齢層が多くなっている学部もあるが、昨年より例外なく定年を 68 歳から 66 歳に引き下げたので、今後は 60 歳代の比率が低下し、教員層の新陳代謝が図られることになった。各学部においても、年齢構成も考慮に入れた採用人事計画が考慮されていかななくてはならない。

全学的組織も十分に機能しており、学部においても多数の教員が参加して議論が行われており、教育課程編成については教務委員会やカリキュラム検討委員会などを中心とする現在の運営方法で問題はないと考える。

全学的活動の一例を挙げれば、全学の教養教育と語学教育の運営は全学共通教育機構において検討・調整が行われており、昨年から全学部の教務委員長による小委員会で、本学の教養教育の目的・目標、科目体系、各学部での開講科目の見直しの討議を重ね成案を得たので、平成 19 年度ないしは 20 年度から各学部において新教養カリキュラムが実施されることになり、全学の教養教育の充実が図られる予定である。

表 6-1 専任・兼任教員数

	専任教員数	専任教員の内		非常勤教員数
		女性教員数	外国籍教員数	
法学部	37	5	1	32
経済学部	46	7	1	46
経営学部	52	5		81
理工学部	201	5	1	118
薬学部	50	10		3
文芸学部	62	14	2	115
農学部	91	12	8	35
医学部	293	32	5	176
生物理工学部	72	4		69
工学部	91	3	2	79
産業理工学部	73	3	2	91
法科大学院	15	2		35
合 計	1083	102	22	880

表 6-2 専任教員（特任含む）年齢構成表

学 部	30 歳 以下	31～ 35 歳	36～ 40 歳	41～ 45 歳	46～ 50 歳	51～ 55 歳	56～ 60 歳	61～ 65 歳	66 歳 以上	計
法学部	1	13	6	4	1	3	2	6	1	37
経済学部	1	6	8	5	6	4	6	9	1	46
経営学部	2	9	7	6	4	5	7	8	4	52
理工学部	2	19	20	19	18	26	33	45	19	201
薬学部	4	4	8	6	7	5	10	5	1	50
文芸学部	0	1	6	5	11	7	19	8	5	62
農学部	3	8	7	15	9	13	18	12	6	91
医学部	7	45	70	67	49	25	13	11	6	293
生物理工学部	1	5	9	9	11	8	12	14	3	72
工学部	1	9	9	5	17	14	10	20	6	91
産業理工学部	1	2	8	9	8	8	15	18	4	73
法科大学院	0	0	3	0	1	3	1	3	4	15
計	23	121	161	150	142	121	146	159	60	1,083
全学構成比	2.1%	11.1%	14.9%	13.9%	13.1%	11.2%	13.5%	14.7%	5.5%	100.0%

（教育研究支援職員）

【到達目標】

教育研究支援職員は、実験や演習科目など個別指導または少人数教育による教育効果が期待される科目において、教員の補助を行うティーチング・アシスタント（以下「TA」という）と、研究面において、実験やデータ整理などの補助を行うリサーチ・アシスタント（以下「RA」という）に分けられる。必要に応じてこれらの支援職員を積極的に採用し、教育や研究面での教員の支援を行う。

【現状の把握】

全学的組織としては、情報処理関連教育を担当する（KUDOS）、外国語教育は語学教育部や

語学センターなどの組織がある。(文系と理系の違いがあるので、詳細については、各学部の項を参照されたい。)

非常勤講師が授業を担当している科目については、専任教員が依頼時や年度初め・年度途中で面談し、その科目の趣旨・位置付けを伝えるとともに、授業内容や授業中の問題点を話し合うことで連携・協力を作り上げている。

TA 制度は、主に理科系学部で既に制度化されて定着しており、現在約 550 名の TA が採用されている。授業を実施する立場からも、授業を受ける学生の立場からも効果的であることが広く認識され、各学部で積極的に活用されている。なお、専任教員と TA との連携は、科目ごとの事前打ち合わせ等で行われている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

語学教育部・語学センター、情報処理教育棟 (KUDOS) などで専任教員と非常勤講師の分担・共同が行われ合理的な運用がなされている。また、専従のセンタースタッフや外部専門スタッフが常駐し運営のサポートを行っており、その運用・雇用などは適正に行われていると思われるが、その授業の達成目標を周知した上で、役割分担を明確にして実施することに留意すべきであろう。

専任教員と非常勤講師との連携・協力はほぼ円滑に行われている。また、専任教員と TA および RA との連携・協力もほぼ円滑に行われており、問題はない。

TA の採用に関しては、院生を採用する制度が定着し、現在、約 550 名の院生が TA として採用されており、実験・実習における TA の必要性はいうまでもない。理論的な分野でも教材準備だけでなく、きめ細かく学生に対応するために必要とされている。また TA 自身が、教える立場に立つことによって成長が促されるという効果も見逃してはならない。今後もわかりやすい授業を実施するためにも積極的に活用を続けることが望ましい。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き)

【到達目標】

教員の採用・任免・昇格に際しては、教員選考基準と手続きに関する規程を明文化し、規程に従って、公平性・客観性を維持しながら、厳格に実施されることが重要である。

【現状の把握】

「近畿大学教員選考基準」に準拠して、各学部においてそれぞれの研究分野を加味して「専任教員資格選考基準」・「教員人事に関する内規」・「研究業績評価基準」を明文化し、その規程に従って採用・任免・昇格が行われている。また、学部によっては非常勤教員の採用に当たっても、「非常勤講師資格選考基準」・「非常勤講師資格選考基準の運用について」を定め、学部の目指す教育内容を実現すべく努力している。

新規採用方法については、全学部において公募を第一の原則としている。公募広報としては大学のホームページ、人材データベースへの登録、関係機関への文書依頼等、幅広く行っている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

選考基準と手続きは明文化されており、運用も規定に従って適正に行われている。

教員の能力を客観的に評価する上で、業績(論文・作品)数などの数値データは重要な判断材料であるが、これのみを重視することは適当ではなく、教育業績の評価や人間的な資質を評

価する観点も必要である。

また、教育の質が問われる時代、実務家等多彩な教員の補充が求められるが、現在の研究業績を中心とする採用規程を厳密に適用すると採用が困難な状態が起こることが予想されるので、多様な任用形態を勘案しながら、規程を見直す必要があると考えられる。

採用方法の公募制は優れた方法であり、その運用も適正に行われている。各学部において新規採用の場合には、面接時に「ミニ講義」・「模擬授業」を義務付け、業績評価だけでなく、教育能力をも評価して選考を進めている。

今後とも、この制度を活用して優秀な教員の採用に力を注ぐべきである。ただ、公募制は優れた採用方法であるが、適切な応募者が得られない場合の採用の方法も検討されるべきである。

(教育研究活動の評価)

【到達目標】

教育と研究は、教員の大学における2つの重要な使命である。これらをバランスよく公正に評価することは、教員と大学との信頼関係構築の第一歩であるとともに、各教員の教育・研究への意欲をかき立て、ひいては大学・学部の活性化につながっていく。

【現状の把握】

教員の研究活動は基本的には著書・論文の点数が評価対象とされている。以前は「近畿大学研究業績要覧」により、現在は大学のホームページで公開されている研究業績データベースによって把握できるが、現在も業績登録は自己申告制になっており、強制力がないため遡及性・網羅性に欠けている。

教育活動の評価は、学生による授業評価を行い、評価結果を各教員に配布し、授業の改善を促している。

教育ならびに研究の総合的評価としては、後に、詳しく述べる教・職員評価制度において、専任教員全員が「教員業績自己申告書」の提出が義務づけられている。「教員業績自己申告書」は、S・A・B・C・Dの5ランクで、教育業績、研究業績、管理運営活動、社会活動について個々人が評価した後で、総合評価するものである。提出後、学部長を部会長とする評価委員会部会により、本人が記載した「自己評価した理由」を参考にしながら、再評価を行い、大学の評価委員会に報告する。

大学の評価委員会は、自己評価と授業評価等のデータを点検し、A、B、Cの3段階にランク付けする。その評価が高い者（A評価）は賞与を加給される一方、連続して2年間C評価を受けたものに対しては勧告を行った上で減給を行う制度となっている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

授業評価は、教員自身の教育法について自覚を促す多大な効果があるといえるが、不真面目記入や、授業難易度による違いなど、いくつかの問題点も抱えているため、授業評価の結果をすべて教員の授業法だけに帰することは適当ではない。多次元的な座標軸で、より客観的に評価する方法を研究する必要がある。

教員人事に関する内規で定められた論文数などは目安としての指標であり、業績を数値データで明示することにはつねに長所と短所が伴う。今後は教育業績の評価法を確立し、教員選考基準に加味する必要がある。

教員による自己評価は、特に研究・教育に限らず、見えにくい部分での貢献を顕わにし、評価の対象に載せる効果がある。また評価制度が客観性と信頼性があるものと認められるために

は、「評価者自身が評価される」という”check and balance”の原則を反映する仕組みも必要である。本学では、学部の評価部会長である学部長は、学長から評価されるシステムになっている。

第2節 学部における教育研究のための人的体制

(1) 法学部

【到達目標】

法学部では、学生数の関係もあって、大教室における講義形式の授業が多くを占めている。この形式は、一定の基礎知識を効率よく体系的に伝えるのに有用であるが、学生自身が主体的に考え、問題を発見し、その解決方法を見出す力を付けるのには不十分である。そこで、法学部では、基礎ゼミ、研究演習および特別演習などの多彩な少人数教育を展開し、報告や討論を通じて、論理的思考力、判断力、表現力などを養成することを考えている。現在、専任教員1人あたりの在籍学生数は約83名であるが、少人数教育を十分に行うためには、専任教員の増員が不可欠である。したがって、年齢構成や授業科目の構成を考慮しながら、当面、専任教員1人あたりの在籍学生数を60名に近づけるように努力していきたい。

また教員の年齢構成の適正化を図り、バランスの良い教育研究体制を実現し、教員の活力をひき出すことと、FDにより教員同士が切磋琢磨し、教員一人一人が教育・研究の質を向上させ、教員の研究・教育能力を高めるためのシステムを構築することも目標にする。

【現状の把握】

(教員組織)

法学部の専任教員数は、法律学科については、教授8名、助教授9名、講師3名の計20名であり、政策法学科については、教授4名、助教授8名、講師5名の計17名であり、合計37名である。全専任教員のなかでの教授の比率は32.4パーセント、助教授の比率は45.9パーセント、講師の比率は21.7パーセントである。そのうち、社会人出身者は4名、外国人教員は1名、女性教員は5名となっている。なお、全専任教員のうち社会人出身者の比率は10.8パーセント、外国人教員は2.7パーセント、女性教員は13.5パーセントである。専任教員数は37名で、法学部の兼任教員数は32名である（表6-(1)-1参照）。

学生数は、入学定員680名、収容定員2,720名であるが、在籍総数は3,253名となっている（基礎データ 表14参照）。その結果、専任教員1人あたりの在籍学生数は、法律学科89.3名、政策法学科86.3名、全体では約87.9名である。

表6-(1)-1 法学部の教員組織（基礎データ 表19より抜粋）

学部・学科 研究科・専攻 研究所等		専任教員数				設置基準上 必要専任 教員数	専任教員1 人あたりの 在籍学生数	特任 教員	兼任教員数				兼 任 教員数
		教 授	助 教 授	講 師	計				教 授	助 教 授	講 師	計	
法 学 部	法律学科	8	9	3	20	19	89.3		5	3		8	13
	政策法学科	4	8	5	17	16	86.3						19
計		12	17	8	37	35	87.9		5	3		8	32

法学部では、法律学科と政策法学科の教育課程に共通するものがあるため、両学科の教員が両学科の授業科目を担当している。法学部全体における専門分野ごとの専任教員の配置は、以下の表 6-(1)-2 の通りである。

表 6-(1)-2 法学部の専門分野における専任教員の配置

専 門 分 野	教 授	助 教 授	講 師	合 計
憲法	1	2	0	3
行政法	1	1	1	3
刑事法	1	0	1	2
民法	3	3	1	7
商法	1	1	0	2
民事手続法	1	0	0	1
国際法	1	0	1	2
国際私法	0	1	0	1
社会法	0	1	1	2
経済法	0	1	0	1
基礎法	1	2	0	3
政治学	2	2	0	4
行政学	0	1	2	3
英語	0	2	1	3
合計	12	17	8	37

法学部の専門分野に教授が配置されない分野もあるが、最低助教授が配置されており、各専門分野へはバランスよく配置されていると考えている。今後、各専門分野に教授を配置するために、もう少し教授層を厚くする必要がある。

専門科目は、大きく分けて講義科目と演習科目からなっているが、「基礎研究演習」と「研究演習Ⅰ・Ⅱ」は、すべて専任教員が担当している。法律学科については、半期科目が 45、通年科目が 65 開設されており、その専任比率は、それぞれ約 59%と 80%となっている。政策法学科については、半期科目が 53、通年科目が 70 開設されており、専任比率は、約 60%と 74%となっている（基礎データ 表 3 参照）。

法学・政治学分野の基本的な専門科目への専任教員の配置状況は、開講講義数から勘案すると以下の表 6-(1)-3 の通りである。

表 6-(1)-3 専門科目への専任教員の配置状況

専門分野	開設講義数	専任教員の担当 講義数 (A)	兼任教員の担当 講義数 (B)	専任教員の講義 比率 (A/A+B)
憲法	8	8	0	100%
行政法	11	9	2	81.8%
刑事法	12	8	4	66.7%
民法	16	14	2	87.5%
商法	13	9	4	69.2%
民事手続法	5	4	1	80%
国際法	6	6	0	100%
国際私法	3	0	3	0%
社会法	5	5	0	100%
経済法	1	1	0	100%
基礎法	8	7	1	87.5%
政治学	10	9	1	90%
行政学	4	4	0	100%
合計	102	84	18	82.4%

法学・政治学分野の基本的な専門分野における開講講義数は 102 であり、そのうち専任教員の担当する講義数は 84 である。したがって、基本的な専門科目全体での、専任比率は 82.4 パーセントである。

教員の年齢構成は、以下の表 6-(1)-4 の通りである

表 6-(1)-4 法学部専任教員年齢構成（基礎データ 表 21 より抜粋）

学部	職 位	61～65 歳	56～60 歳	51～55 歳	46～50 歳	41～45 歳	36～40 歳	31～35 歳	26～30 歳	計
法 学 部	教 授	6 (50%)	2 (17%)	3 (25%)			1 (8%)			12 (100%)
	助教授			1 (6%)	1 (6%)	4 (24%)	4 (24%)	7 (41%)		17 (100%)
	専任講師						1 (13%)	6 (75%)	1 (13%)	8 (100%)
合 計		6 (16%)	2 (5%)	4 (11%)	1 (3%)	4 (11%)	6 (16%)	13 (35%)	1 (3%)	37 (100%)

61歳～70歳が6名（全体の15.4%）、51歳～60歳が8名（全体の20.5%）、41歳～50歳が5名（全体の12.8%）、31歳～40歳が19名（全体の48.7%）、30歳までが1名（全体の2.6%）であり、30歳代の教員が多く、40歳代の少ないのが目立っている（基礎データ 表21参照）。また、教授で41歳から50歳の世代の教授がいないことも学部運営上の観点から支障をきたしている。

教育課程の編成やその効果的運営のために、法学部の全教員で構成される全体会議において、もっぱら検討がなされている。関係専門委員会であるカリキュラム検討委員会と教務委員会の提案を踏まえて、議論がなされることが多い。また、全1年生に開講している「基礎ゼミ」では、ほとんど全員の専任教員が担当しており、共通した内容や質をもった授業が求められている。そのため、学生委員会が研修会を設け、各教員間で意見や情報を交換し、授業の共通化を目指している。複数の専任教員がいる専門分野については、毎年度の授業担当・分担を連絡調整している。非常勤講師については、原則として、関係分野の教員の推薦に基づき、教授会の承認を得たうえで、教務委員会を通じて依頼している。

（教育研究支援職員）

法学部には、専任の教育研究支援職員は存在しておらず、事務職員が可能な限りサポートする体制をとっている。ティーチング・アシスタントの制度（「近畿大学授業補助者（TA）に関する規程」＜平成9年4月1日＞）はあり、過去には実績があるものの、現在は運用されていない。

（教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

法学部には教員任用・昇格選考基準があり、その任用・昇格にあたっては、人格、識見、経歴、研究業績、健康状態、年齢ならびに専門科目の性質等を考慮するとともに、教授、助教授、講師、助手となることができる者は、一定の諸条件を備えた者でなければならない、としている。現行制度の運用において、助手はなく、新規任用については、原則として、任用予定日現在で講師は満35歳未満の者を、助教授は満40歳未満の者を、教授は満40歳以上の者を募集している。講師の任用については、専任講師が原則であるが、「近畿大学特任教授に関する規定」（平成11年4月1日改正）2条2項に、「大学・・・において、特に必要があるときは、・・・特任講師をおくことができる。」とあり、実際に適用されている。法学部では、教歴等が十分でない等の事情がある場合には、特任講師（1年更新で2年間）として採用されている。

教員選考は、教員任用・昇格選考基準および内規等で定められた手続に従って、教授会で進められている。大まかな手続は、つぎの通りである。任用については、5月募集要項の公表、7月応募の締切り、および3名の教員による業績審査の開始、9月業績審査結果報告と上位2～3名の面接対象者の決定、10月面接結果報告をふまえての採用者の決定、となっている。昇格については、本人による昇格申請、3名の教員による業績審査、審査結果報告をふまえての昇格可否の決定となっている。

実務家教員を採用する場合や専攻領域の特殊性および学界における研究者不足などの事情がある場合を除いて、公募によって採用している。教員の募集要項は、法学系の大学院を有する主要大学へ郵送するとともに、近畿大学のホームページにも掲載している。

現在、専任教員のなかで社会人出身者は4名である。そのなかで企業出身者は1名で、実務家から採用された教員は3名で、外交官出身者1名、弁護士出身者2名である。弁護士出身の1名はアメリカ人でアメリカの弁護士資格を有している。したがって、外国人教員はこの1名である。女性教員は5名で、教員の構成比率では全体の12.8パーセントを占めている。法学部

では学部改革の一環として、国際的に通用する人材の育成を目指しており、英語教育の重視をうちだした。そのため、平成18年度より、独自に英語教育を実施しており、英語の専任教員を3名採用した。そして、平成19年度は英語の新規採用教員として日本人1名、ネイティブ1名を採用することになっており、結果として平成19年度には、外国人の専任教員は2名になる予定である。

任期制は、特任講師のみであり、それ以外は導入していない。ただし、「特別講義」については、主に非常勤講師が、2年間を限度として、特定のテーマを設定して担当している。

(教育研究活動の評価)

教員の教育研究活動については、大学全体で実施している教・職員評価（これは、専任教職員の執務状況等を評価し、人材育成と学園の活性化を図ることを目的とする。）において、教育業績と研究業績が評価され、その評価結果は若干ではあるが経済的給付に反映されている。また、教育活動については、毎年度1回、講義科目について学生による授業評価アンケートを実施している。また、平成18年度から各教員が授業を相互に参観するピア・レビューを実施し、検討会を設けて参観結果を議論し各教員の授業の質の向上に役立てている。

教員の任用・昇格にあたっては、教育研究能力が重視されている。昇格基準については、昇格に必要な在職年数や研究業績が内規で定められており、専任教員に公表されている。任用にあたっては、研究業績については、昇格基準が適用されている。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

当大学では短期大学が併設されているが、法学部と短期大学部との人的交流は行われていない。法学部には、法学部には編入試験制度があり、こうした制度を利用して、短期大学の学生が法学部に編入している現状がある。

【点検・評価】

(教員組織)

専任教員数は39名であり、設置基準の35名を満たしているが、専任教員1人あたりの在籍学生数は約83名となっている。専任教員1人当たりの学生数が60名以内に収めることや、少人数教育を十分に実施することを勘案するならば、専任教員の増員が不可欠である。主要な授業科目については、専任教員が担当するようにしている（表6-(1)-1参照）、刑法や商法など、専任教員が不足している分野があるが、新規採用にて補う予定である。また、国際私法については、一時的な欠員（育児休暇）であり、平成19年度には、専任教員が復帰・担当することになっている。

現在のところ、専任比率が適切とまでは思われないが、法学部の（法学・政治学）の基本科目については十分に充当していると考えている（表6-(1)-3参照）。学部の特色を出すために、さまざまな少人数教育を考えており、実務家の非常勤講師の採用も検討している。また、現在の状況も、若干多いと思われる専任教員の授業担当時間によって支えられている。この点からも、専任教員の増員が不可欠であることが明らかであり、計画的に進めていく必要がある。

専任教員の任用については、年齢構成も考えながら、長期的ビジョンに立って進めてきている。しかし、他大学への異動のために、40歳代の教員数が少なくなっているのが現状である。学部運営の中心的な担い手だけに、人材を補充し、養成していかなければならない。

教育課程編成上の諸問題について全体会議で検討していることは、全教員が共通認識を得るために有益であり、評価できる。非常勤教員を含む授業担当についても、各専門分野ごとに密

接な連絡調整をふまえて進められており、とくに問題を生じていない。

学生に対する法・政治の実践的教育や現代の国際的ビジネス教育を考えると、今後も、法曹界・実業界出身者および外国人を専任教員として採用していく必要がある。また、学部における女子学生数の割合が約 25%に達していることを考えると、女性教員も増やす必要がある。専任教員の総数や専攻分野を考慮しながら、社会人、外国人研究者、女性教員いずれについても積極的に採用していくことが、教授会において確認されている。もっとも、特別講義や特別演習については、早くから各界の社会人を非常勤講師として迎えており、今後もそれを維持し強化していきたい。平成 18 年度の「法律実務演習」では、弁護士、司法書士、税理士、行政書士によるオムニバス形式の演習を実施している。

(教育研究支援職員)

現在のところ、外国語教育や情報処理関連教育において、人的補助体制の整備を要求する声は大きくない。「法律実務演習」、「企業演習」、「行政実務演習」等の実践的授業においては、弁護士、企業人、公務員などの実務家に非常勤で担当してもらっているが、授業の運営補助と成績評価のために、専任教員も共同で担当している。それは、授業の内容・質を高めるのに役立っていると考ええる。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

教員の任用・昇格については、教員任用・昇格選考基準および研究業績に関する内規によって順調に進められており、とくに問題を生じていない。ただし、特任講師としての採用については、地位が不安定であるために優秀な人材確保の点でマイナスになるのではないかと指摘がある。しかし、今のところ弊害は生じていない。この制度は、教育能力が十分にあるかどうかを確かめるものであり、それは合理性があるし、また実際にその限度で運用されてきている。これまで特任講師として採用された者すべてが、2年間で専任講師へ任用替えとなっている。

教員選考基準および手続は明確であり、これまでのところ、優秀な人材を確保することができていると思われる。選考にあたっては、研究業績や実務経験が大きなウエイトを占めているが、その他に、教育経験、専門分野における専攻領域および年齢なども考慮している。

広く優秀な人材を求めるという観点から、今後も、公募による採用を進めていくことにしている。これは、とくに若い研究者については妥当する。しかし、現在、法学系の学部では、法科大学院などの専門職大学院開設の影響もあって、依然として教員の異動が見られる。したがって、明らかに研究者が不足している専攻領域の教員や、学部において必要とされる専門分野の教員を確保するためには、公募ではなく、より積極的に働きかけて採用人事を進める必要がある。これは、とくに教授の採用についていえる。「特別講義」は、大学教員というよりも、むしろ各界の社会人に担当してもらっており、学生に社会の実際の動きを知ってもらうために有益なものとなっている。

(教育研究活動の評価)

今日、教育研究活動の評価は不可欠である。それだけに、評価方法、評価項目、評価結果の利用などを不断に検討していく必要があるが、自己点検・評価委員会が中心となってこれを行っている。学生による授業評価アンケートについては、実施時期や実施回数などについて検討の余地がある。アンケート結果は、各科目の評価、全科目の平均的評価および学生による自由記述による評価にまとめられ、各教員に渡されている。各教員はそれを自己の授業改善に役立てているが、それ以上にどのような利用が可能であるかは、科目の性質や受講者数などの違い

もあって困難な問題がある。アンケートは学生からの一方的な意思表示に偏っており、それに対する教員からのフィードバックは十分ではない。アンケート結果が教員の教育の質の向上にどのように役立っているかを検証し、それをフィードバックするシステムの構築を検討している。今年から始めているピア・レビューは各教員が自由に参加できる参観方式で、若干強制力が弱く不十分な点が懸念される。

昇格基準については、とくに厳格な基準を設けているわけではなく、これまでも問題となる事例は生じていない。学生に対する教育責任を果たし、昇格に必要な年数を在籍し、一定の研究業績を残したものは、順調に昇格している。現在、これを見直す必要はない。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

今後のカリキュラム改革の行方によっては、短期大学部との人的交流の拡大も考えられるが、そこまで話は具体化していない。

【将来への具体的方策】

(教員組織)

現在、将来構想委員会で、平成20年度をめざして、抜本的な学部改革を構想している。そこでは、ジェネラリストとスペシャリストの双方を育てることを目指し、少人数教育を中心としてカリキュラムの抜本的改変を構想している。こうした構想のなかで、学部全体のあるべき専任教員数と学生数を定め、主要な授業科目への専任教員の配置を見直すことを進めている。

平成18年度には、専門科目については、憲法、民法、社会保障法、国際政治学、行政学について各1名ずつ、外国語科目としての英語について3名を専任教員として採用した。また、平成19年度には、専門科目では、民法、商法について各1名ずつ、英語について2名採用する予定となっている。平成20年度以降は、カリキュラム改革の一環として、憲法、刑法、行政法、租税法、経済法などで新規採用を行い、少人数教育の実施に支障をきたさない教員数を確保することが決定されている。さらに、英語教育重視の観点から、英語教員の採用も計画的に実施する予定である。

教育研究能力のある人材を確保しかつ定着を図るためには、いろいろな面で学部の評価をあげるとともに、教育研究条件の改善を進めていく必要がある。また、学部出身者を教員として養成するシステムを確立することも考えるべきであろう。

(教育研究支援職員)

教育研究支援職員については、どのような支援体制が必要なのか、ティーチング・アシスタントなどの人材確保を含めて、それがどこまで可能なのかを検討している。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

教員の任用・昇格に関する基準・手続の内容は妥当であり、その運用も適切に行われている。したがって、現在、それらを見直す必要はない。もっとも、助手制度は活用されていないが、学内で教員養成を行うとするならば、その活用が考えられてよい。

また、教育研究を発展させかつ学部運営の担い手たりうる人材を確保するために、研究業績以外の要素をいかに考慮するかを検討する必要がある。

教員選考にあたっては、客観的な基準に基づき公正に優秀な人材を確保するために、公募制を原則としていく。特別の事情により、公募以外の方法による場合には、その理由、人選の経過および教育研究業績の内容などを明らかにすることによって、選考手続を透明化するとともに

に、選考結果の妥当性を担保していく。

法学部には2学科4コースが存在しており、これまで以上に、各コースに相応しい先端的・学際的・実践的な科目を設けることを考えているが、その担当者として、実務家教員を任期制で採用することを検討している。

(教育研究活動の評価)

教員の教育活動の評価は現在年1回の学生による授業評価アンケートによって行っている。法学部は平成20年度に向けて大幅な学部改革を構想しており、教員の授業評価アンケートに関しては平成20年度を待たず、平成19年度から前期1回、後期1回の年2回のアンケートを実施することになっている。また、アンケート結果は現在各教員に渡され授業改善に役立てられているが、今後は教員にコメントを求め、アンケート結果ともども学生に公表する予定である。ピア・レビューに関しては参観方式の弱点を克服するために、各教員に参観する講義を指定するクラス指定方式により参観することになっている。

研究活動については、法学部が各教員に対して科研への応募などを推奨するとともに、法科大学院と連携して、研究会の実施を検討している。

(大学と併設短期大学(部)との関係)

現在、法学部では単位互換制度を導入しており、経済学部、経営学部、文芸学部の一定の講義を法学部の学生が受講しても、単位を取得できることになっている。今後は、短期大学との単位互換も検討する余地があると考えている。

(1) 法学部〔通信教育部〕

【到達目標】

通信制課程の特殊性を考慮しつつ、通学課程と同一水準の大学教育を確保するための教員組織の確立を目指す。

【現状の把握】

現在は、本通信制課程に所属する専任教員はいない。通学課程専任教員が兼任教員、兼任教員として担当している一方で、学外から現役の実務経験豊かな人材を非常勤教員に登用しており、これは通信制課程の特殊性を考え、実学および時代に即した教育内容を教授できる教員など通学課程を通じ、幅広く依頼し委嘱している。

【点検・評価】

本通信制課程では、学生数に対する適正教員数を算出することは難しい面があり、通信授業科目で添削指導・評価の結果通知期日を定め、より速く学生への対応ができるように、また、面接授業科目の受講定員を定め、特に語学や特定科目などで履修希望者が集中した場合に、クラスの増設や改めでの受講機会を別の季（期）に急遽、開講するなど、対応できる教員数は確保している。

担当教員によっては、通信制課程の学生が教員とのコミュニケーションを図る機会が限定される現実を理解し、積極的に取り組んでいただいている、一方、教員間の考え・認識の違いは否めず、すべての教員に理解を求めるには相当の努力が必要である。

【将来への具体的方策】

通学課程に担当教員を委ねており、将来的には専任教員を任用することも検討する必要があるが、従来から実施している科目ごと、あるいは学部ごとなどで職員を含めて協議する場を設けることで、意志の疎通を計り、教育環境を整備していく必要がある。

(2) 経済学部

【到達目標】

- 1) 教育力・社会力を高めるための組織力を維持する教員数の確保。
- 2) 年齢構成の適正化を確保して、教員組織の持続的な活力の維持。
- 3) 社会の要請に応じた人材育成を効果的にする教員の質的向上。

【現状の把握】

教員組織のあり方は「学部・学科等の理念・目的」を実現するための直接的原動力となるもので、経済学研究の動向や社会環境の変化に対応した特色ある「教育課程の編成」に大きな影響をあたえる。高い教育効果を維持して「教育課程の種類・性格」を常に弾力的に編成する能力を涵養するところに学部としての使命があり、そのための組織作りが求められる。したがって、学部の教育・研究の水準は学部教員の組織力により、左右されることになる。

- 1) 現時点での経済学部は発足当時の2学科1コース体制から3学科体制へと移行している。経済学部全体としての教員数は専任教員46名、その内訳は、経済学科は教授9名、助教授10名、講師4名、計23名から構成され、国際経済学科は教授6・助教授4・講師1の11名、そして総合経済政策学科は教授6名、助教授4名、講師2名、計12名で構成される。加えて、学内他学部兼任教員は33名からなる。その内訳は、経営学部8名、法学部15名、文芸学部8名、短期大学部1名、農学部1名である。また、他大学や実業界からの非常勤講師としては47名を数える。いずれにしても必要専任教員数は十分に確保されている。
- 2) 表6-(2)-1a、b、cは現行教員組織にラインアップされている講座科目が専任教員、兼任教員、非常勤講師により担当されているのかを示したものである。経済学科では、専任教員担当講座数は55、兼任教員担当講座数10、非常勤講師担当講座数10からなる。国際経済学科では、専任教員担当講座数は48、兼任教員担当講座数18、非常勤講師担当講座数4からなる。そして総合経済政策学科では、専任教員担当講座数は48、兼任教員担当講座数16、非常勤講師担当講座11である。

表 6-(2)-1a

経済学科 専任・兼任・非常勤別教員表

○…専任 □…兼任 △…非常勤

[専門科目Ⅰ]		西洋経済思想史	○
ミクロ経済学	○	日本経済思想史	□
マクロ経済学	○	近代経済学史	○
統計学	○	地方財政論	○
経済史	○	財政政策論	○
経済政策論	○	社会保障論	○
経済数学	○	特殊講義Ⅲ（社会保障論）	○
経済地理学	○	産業組織論	○
産業構造論	○	交通経済学	□
世界経済論	○	地域経済学	○
コンピュータ概論	○	協同組合論	○
コンピュータ実習Ⅰ	○	数理経済学	○
コンピュータ実習Ⅱ	○	計量経済学	○
経済統計学	○	国際金融論	○
日本経済論	○	多国籍企業論	○
経済学史	○	アメリカ経済論	△
社会政策論	○	ヨーロッパ経済論	○
日本経済史	○	アジア・アフリカ経済論	○
西洋経済史	○	中国経済論	△
国際経済学	○	オーストラリア経済論	△
労働経済学	○	東南アジア経済論	○
貿易論	△	プログラミング特論	□
金融論	○	情報システム論	○
財政学	○	経営科学	○
民法	□	経済法	□
プログラミング論	□	インターンシップ	
[専門科目Ⅱ]		外国文献研究 B	○
現代産業論	○	英語経済学Ⅱ	
商学	□	外国語演習	
経営学	□△	特殊講義Ⅰ（基礎国際経済）	△
簿記論	△	特殊講義 A（寄付講座）	○
商法	○	特殊講義Ⅱ（コミュニケーション論）	○
コンピュータ特修実習	○	特殊講義Ⅱ（自動車産業論）	△
初級シミュレーション技術論	○	特殊講義 B（寄付講座）	○
外国文献研究 A	○	特殊講義Ⅳ（中東諸国の経済発展）	△
英語経済学Ⅰ	○	特殊講義 C（国民金融の不安定性とマクロ経済学）	
特殊講義Ⅱ（経済学英語）	○	特殊講義 D（技術史）	△
経済変動論	□	TOEIC・TOEFL 認定	○
経済社会学	□	演習	○
公共経済学	○		
環境経済学	○		

表 6-(2)-1b

国際経済学科 専任・兼任・非常勤別教員表

○…専任 □…兼任 △…非常勤

〔専門科目Ⅰ〕		ネットワークプログラミング論	△
ミクロ経済学	○	ビジネス・イングリッシュ	□
マクロ経済学	○	英会話Ⅲ	△
世界経済論	○	英会話Ⅳ	△
国際経済システム論	○	経済統計学	○
国際関係論	△	日本経済論	○
コンピュータ概論	○	経済学史	○
英会話Ⅰ	△	社会政策論	○
統計学	○	日本経済史	○
経済史	○	西洋経済史	○
経済地理学	○	労働経済学	○
コンピュータ実習Ⅰ	○	簿記論	△
コンピュータ実習Ⅱ	○	情報システム論	○
国際経済学	○	経済変動論	□
国際金融論	○	財政政策論	○
アメリカ経済論	△	社会保障論	○
ヨーロッパ経済論	○	特殊講義Ⅲ（社会保障論）	○
開発経済論	○	産業組織論	○
中国経済論	△	多国籍企業論	○
オーストラリア経済論	△	貿易政策論	○
東南アジア経済論	○	国際マーケティング論	□
英会話Ⅱ	△	国際観光事業論	□
経済政策論	○	環境経済学	○
アジア・アフリカ経済論	○	インターンシップ	
〔専門科目Ⅱ〕		外国文献研究 B	○
国際政治・経済演習		英語経済学Ⅱ	
国際コミュニケーション	△	外国語演習	
経済数学	○	特殊講義Ⅰ（基礎国際経済）	△
TOEIC・TOEFL 認定	○	特殊講義 A（寄付講座）	○
国際企業研究	○	特殊講義Ⅱ（コミュニケーション論）	○
国際情報ネット	△	特殊講義 B（寄付講座）	○
金融論	○	特殊講義Ⅲ（マレーシアの経済発展）	△
財政学	○	特殊講義Ⅳ（中東諸国の経済発展）	△
計量経済学	○	特殊講義 C（国際金融の不安定性とマクロ経済）	
コンピュータ特修実習	○	特殊講義 D（技術史）	△
初級シミュレーション技術論	○	演習	○
外国文献研究 A	○		
英語経済学Ⅰ	○		
特殊講義Ⅱ（経済学英語）	○		
国際税務論	△		
国際交通論	△		

表 6-(2)-1c

総合経済政策学科 専任・兼任・非常勤別教員表

○…専任 □…兼任 △…非常勤			
[専門科目Ⅰ]		情報システム論	
ミクロ経済学	○	商学	□
マクロ経済学	○	観光資源論	△
統計学	○	経済社会学	□
経済政策論	○	公共経済学	○
経済数学	○	環境経済学	○
経済地理学	○	地方財政論	○
貿易論	△	財政政策論	○
世界経済論	○	産業組織論	○
産業構造論	○	現代産業論	○
社会システム論	○	交通経済学	□
憲法	△	地域経済学	○
地方自治体論		協同組合論	○
日本の政治	△	数理経済学	○
コンピュータ概論	○	計量経済学	○
コンピュータ実習Ⅰ	○	経済法	□
コンピュータ実習Ⅱ	○	社会環境論	○
経済統計学	○	福祉政策	△
日本経済論	○	社会保障論	○
社会政策論	○	特殊講義Ⅲ（社会保障論）	○
日本経済史	○	都市計画	○
労働経済学	○	公共政策	○
金融論	○	各国経済論（アジアアフリカ経済論）	
財政学	○	地場産業論	○
政治学原理	△	NPO 論	△
地方自治論	△	農業政策論	□
プログラミング論	□	地方自治法	□
[専門科目Ⅱ]		行政法	□
自然資源管理概論	□	国際法	□
中小企業論	△	フィールドワークⅠ	○□
社会調査論	△	フィールドワークⅡ	○□
特殊講義 C（社会調査論）	△	インターンシップ	
コンピュータ特修実習	○	外国文献研究 B	○
初級シミュレーション技術論	○	英語経済学Ⅱ	
外国文献研究 A	○	外国語演習	
英語経済学Ⅰ	○	特殊講義Ⅰ（開発論）	○
特殊講義Ⅱ（経済学英語）	○	特殊講義 A（寄付講座）	○
国際経済システム論	○	特殊講義 B（寄付講座）	○
国際関係論	△	特殊講義Ⅲ（マレーシアの経済発展）	△
国際金融論	○	特殊講義Ⅳ（中東諸国の経済発展）	△
経営学	□△	特殊講義 C（地方分権論）	△
簿記論	△	特殊講義 D（技術史）	△
プログラミング特論	□	演習	○

- 3) 「学生数との関係における学部の教員組織」については、専任教員一人当たりの学生数は経済学部では、43.9名であり、学科別では、経済学科 68.2名、国際経済学科 21.8名、総合経済政策学科 23.2名となる（平成 17 年度）。小クラス制による教育効果を高めようとする努力が今後とも必要である。
- 4) 「教員組織の年齢構成」は表 6-(2)-2 に示される。30 歳代 13 名、40 歳代 10 名、50 歳代 13 名、60 歳代 10 名という年齢構成になっている。61 歳以上の高齢者は約 21%であるが、50 歳代を加えると、教員の高年齢化は否めないところである。総じていえば、年代別教員数は、バランス良く構成されている。しかし、学科別に見ると、経済学科の年齢構成は比較的良好な連年配置が確保されているが、国際経済学科では、30 歳代後半から 50 歳代前半に 1 人、また総合経済政策学科では、40 歳代と 50 歳代の教員が少なく、年齢構成に片寄りが目立つ状況にある。

表 6-(2)-2 経済学部 専任教員年齢構成一覽

平成18年4月

西暦	年号	年齢	所 属 学 科		
			経済学科	国際経済学科	総合経済政策学科
1936	11	70			
1937	12	69		●	
1938	13	68			
1939	14	67			
1940	15	66	○		
1941	16	65			△ △
1942	17	64	○		△
1943	18	63	○		
1944	19	62			
1945	20	61	○ ○	●	
1946	21	60			
1947	22	59	○		
1948	23	58		● ●	
1949	24	57	○	●	
1950	25	56	○	●	△
1951	26	55	○		
1952	27	54			
1953	28	53	○		
1954	29	52			
1955	30	51			
1956	31	50	○		△ △
1957	32	49			△
1958	33	48		●	
1959	34	47			△
1960	35	46			
1961	36	45			
1962	37	44	○ ○		
1963	38	43	○		
1964	39	42	○		
1965	40	41	○ ○ ○		
1966	41	40			
1967	42	39			△
1968	43	38	○ ○		
1969	44	37		●	
1970	45	36	○		△
1971	46	35			△
1972	47	34	○	●	
1973	48	33			△
1974	49	32	○		
1975	50	31		●	
1976	51	30			
1977	52	29		●	
1978	53	28			
計			23	11	12
基準教員数			16	10	10

- 5) 社会人の教員採用は国際金融論（前歴・官僚）、中小企業論（前歴・政治家＝副大臣経験者）、金融論（前歴・銀行員）、日本経済論（前歴・銀行員）、情報処理論（前歴・会社員）、地方自治論（前歴・地方公務員＝助役経験者）等において実施されている。外国研究者としては、オーストラリア人の女性を労働経済論の担当教員（教授）として採用している。女性教員は46人のうち10人となっている。今後とも、女性教員の登用や、産業界からの優秀な人材の招聘、ネイティブの語学教員を採用し、「実学」教育の充実への組織作りに心掛けるべきである。

さて、経済学部の人事昇格は基本的には商経学部において実施されていた手続きを踏襲するものであり、平成16年4月1日付けの『経済学部教員人事に関する内規』として、教授会の議決を経て、公表されている。「教員選考基準と手続き」は「明文化」し、情報開示の一端となっている（全学部教員へ配布）。すなわち『内規』の「経済学部専任教員資格選考基準について」に則り、昇格人事は次のような手続きで適正に運用・実施されている。基本的には自己申告制に基づくものであるが、該当する人事があれば、教授会に評価委員会委員が選出され、その審査結果が教授会へ提出され、昇格への是非が審議されることになっている。（なお、教員罷免については、近畿大学学則に従い、学部としては特に明文化したものがない。）

次に、教員応募は「公募制」を採用している。教員の新規採用は大学経営の判断に関わるものであり、毎年、大学本部と学部長との交渉が最初となる。学部側では、退職者による補充人事を優先させるとともに、学科・分野別を考慮に入れた学部づくりの観点より、基本となる重要学科科目の新規採用を決定している。その場合、学部長を中心とした学部運営協議会及び学科会議（学部教員全員参加）での検討を経て、公募する講座科目が発表されることになっている。学科目公表後の応募者に対して、科目別選考委員会が組織され、審査結果が教授会に報告されて、採用人事が決定される。その場合、最適者がいないとして、採用が見送られることもある。

- 6) 専任教員間の連絡調整は旧商経学部の伝統を引き継いで、運営協議会、教授会、連絡会議、学科会議、人事委員会や教務委員会を含む各種委員会、学部教員全員参加の経済学部会議などをとおして非常に円滑に進んでいる。各種委員会の運営は本学部が抱える問題にに応じて新委員会が組織され、その運用は柔軟である。とくに学科会議・連絡会議・経済学部会議において教育課程編成の目的を具体的実現するための連絡調整が行われ、その連絡調整は極めてうまく機能している。
- 7) 本学部の教育など実施するための人的補助、体制の整備に関して、本学部の教育内容から実験・実習といった科目は少ない。コンピュータ実習で学生アルバイトを募集し、約17名の学生がこの科目の補助をしている。現在、コンピュータ器機に精通した職員1名の採用を要請中である。
- 8) 本学部として専任教員の研究活動の把握は各専任教員による毎年提出される著書、論文などの調査書でなされている。専任教員は学内外の学術雑誌への寄稿や学会発表などの研究活動に積極的に参加しているが、こうした活動に関心ない教員も数名いる。現在、専任教員の研究・教育実績は本学で教員業績評価委員会を設置して、教員の自己申告書に基づいて、毎年評価されている。

【点検・評価】

(長所と問題点)

- 1) 表 6-(2)-1 に示されるように、理論から応用にいたる学科科目の基本講義、重要講義の大半は専任教員が担当し、学部としての「機能」が確保されていると言える。他学部からの兼任教員は計 28 名である。さらに他大学や実業界からの非常勤講師としては 46 名を数える。総じていえば、総合大学としての利点や実学への対応を図る必要から、非専任教員の一定の確保が常に望まれることから、兼任・非常勤比率が高くなる傾向にあることが伺える。とりわけ「実学」との接点の多い、国際経済学科や総合経済政策学科での、非常勤講師の担当講座数の多さはこの点を反映させたものといえる。
- 2) 「小クラス制の実現と実学の推進」の観点よりすれば、今後とも一定の非専任教員への依存が避けられないことから、兼任教員の割合は高くなる傾向にあるが、専任教員数の適正化には常に心掛ける必要がある。専任教員 1 人当たりの学生数を出来るだけ少なくすることに努力し、「小クラス制」授業を専任教員が率先して推進することが望ましい。現在、受講者数の「少数化」を通じて、face to face な教育効果を高めることに一定の成果をあげている。演習や基礎ゼミ以外に、専門教育においても、厳しいクラス編成に努力しており、大教室のマイク講義では得られないプレゼンテーション効果やディベート効果が講義内容に幅をつけることが期待され、学生の勉学へのモチベーションを高めることに役立っている。今後も学部発足当初からの目的である、「小クラス制」の維持と、より一層の改善に努力する必要がある。また「小クラス制」を特色とする教育課程の確立のためには、教員の質と量の確保が工夫されるべきである。専任教員の増員には経営的問題もあり、必要なだけ確保出来るという状況ではない。それだけに総合大学としての利点が生かされるべきである。現在、他学部からの兼任教員は 28 名を超えるが、総合大学としての利点を大いに生かした成果であり、学際的な特色を「教育課程の種類や性格」に付加している。また、「実学」への対応を図る必要から、「社会人の教員への採用」を推進すべきである。いずれにしても、今後の学部の活性化は教員組織力の強化を、「小クラス制の実現と実学の推進」の観点より構築するための工夫が必要である。
- 3) 社会科学の性格からすれば、一般的には若き年代は「研究」中心となり、「教育」は年を重ね積み重ねた経験が重要になるといわれるだけに、その意味では、学部の教育力・社会力を高めるためには、経験に培われた「教育資質の充実」が求められる。大学教員としてトータルな意味において最も充実している 40 歳代が少ないことは学部のポテンシャルを大きくそぐものであり、教員採用時に考慮すべき問題といえる。また年齢構成に断層状態があれば、教員組織の意思疎通の障害も生まれ易く、また、教育と研究のバランスが良好に維持されにくく、組織の高度化及び活性化に充分に対応できないことが懸念される。

(目標達成度)

専任教員数は毎年の積極的な教員採用により「大学設置基準」で定められた数字を上回って維持されており、十分な成果があがっている。学部としては、専任教員一人当たりの学生数も 60 名未満の 43.9 名であり、問題はない。しかし、学科別では、専任教員一人当たりの学生数は経済学科 68.2 名、国際経済学科 21.8 名、総合経済学科 23.2 名であり、学科間にバラツキがあり、学科間の調整が工夫されるべきである。教員の年齢構成は新規採用時の条件に考慮するも、バランスがよくなるまでにいたっていないが、今後も同様の努力が必要である。その意味では、教員組織についての目標は中程度の達成と判断される。

【将来への具体的方策】

教員組織についてのこれまでの取り組みは、次の点を考慮しながら今後とも努力を積み重ねることが必要である。

- 1) 学部全体の教員組織に関していえば、各学科に配当された専門教科の重要科目については、主に専任教員の担当が実現されてきた。この状況は専任教員の新規採用が周到な準備のもとで学部発足以来積極的に試みられ、教員数の充実が図られたからである。その結果として、不開講科目数が減少し、教育の充実に貢献している。
- 2) 国際経済コースが国際経済学科へ発展的改組され、3学科体制をとることになった。教員数も改組に対応して拡充され、専任教員は総数46名、その内訳は、専門科目担当者38名、英語担当者8名（経済学科5名・国際経済学科1名・総合経済政策学科2名）となっている。どの学科も最低必要教員数を十分に超えたものになっている。
- 3) さらに、語学教育に対する学部としての責任体制が明確になっている。一般的な語学教育と異なり、経済学に適した語学教育を実現するために、学部人事の一環として、専属の語学教員の採用が実施され、学部専門教員による採用人事が実施された。この試みは経済学部としての「責任ある語学教育の環境づくり」を実現しようとする意気込みを具体的に示したことになる。これによってかつての語学教育部委託型の語学教育から脱却して、経済学部のいわゆる「手作りの語学教育」が実施されるようになった。現在、専任語学教員が一丸となって編集した経済学部専用の「英語教科書」が作られ、それを中心に、学部の特性に合った授業が行われている。
- 4) 経済学部としての新しい教育環境の整備が教員の新規採用を通じて確実に推進されている。しかし、まだまだ不十分な点も多い。たとえば、他学部兼任教員の担当科目や非常勤教員に委ねている科目のなかには、多様な社会変化に対応して今後重要科目となりうるものもあり、また多角的な学際教育・研究への配慮も必要であり、学部としてはできるだけ早く、「教育課程の弾力的編成能力を高めるために」、教員組織の刷新に努力する必要がある。教員採用は本部との交渉に係わる部分が多く、学部の一存で決定できるものではないだけに、「学部づくりのコンセプト」を常に示して、長期的視点からの人事計画が了解され易いように配慮する必要がある。
- 5) 教員の年齢構成のバランスに配慮した「組織作り」が必要になっている。表5-(2)-2に示されるように、教育経験豊かな40歳代の教員が少なく、しかもこの年代を中心に年齢構成上の連続性がなく、いわゆる断層が見られる。また数年後には、定年制の対象になる教員数が非常に多く、しかもいずれの教員も学部の重要学科目を担当している。当然に、学部運営に支障のない円滑な世代交代が望まれる。よりよい教育環境の構築のためには、経験豊かな教員確保が重要である。その意味でも年齢構成には改善の必要がある。今後の教員採用計画は、年齢構成の適正化に十分に配慮する中期的視点が必要である。
- 6) 特色ある「教育課程の編成」を可能にする教員採用計画が考えられるべきである。商経学部当時より指摘されてきた問題の一つは総花的教育の弊害である。カリキュラム編成上配当されている専門科目数は他大学の経済学部比べて非常に多く、盛り沢山の科目数からの自由選択方式が自慢であった。学生は沢山の教科を学習できる反面、学生達に安易な勉学態度を取らせる結果になった。学生達の多くに向学心や好奇心といった意欲が喚起されない場合もあり、われわれに大きな反省材料となった。経済学部としては、この指摘を真摯に受け止めて、分野別の系統立った履修体制が採用され、現在の三学科体制では、より一層専門的な系統的学習が可能になっている。それにともなって、人材確保を弾力的に運用することに努めている。特色あるカリキュラムの編成のために、必要とあらば、大学

関係だけでなく、実際界からの経験豊かな研究者を積極的に採用し、多彩な人材登用を試みている。魅力あるカリキュラムの編成への努力は今後も積み重ねる必要がある。

- 7) 「教育研究活動の評価」は常に学部運営の活力になるように配慮する必要がある。たとえば現在、専任教員の主要教科の担当が確保されているからといって、安心すべきではない。専門教育の充実には研究と教育のバランスの問題でもある。優れた野球選手が名監督とは限らないといった譬えのように、教育者としての魅力は専門研究以上に人間性の問題である場合がある。教育の即効性や目先の成果にとらわれない知性と教養が教育指導の源泉になるべきかもしれない。そこには研究業績だけでは説明できない要素もある。そこで、近年の教員採用においては、採用決定前に、応募者にミニ講義、模擬講義の実施を義務付けている。今後はその評価方法をより一層充実したものにする必要がある。
- 8) 専任教員の学生教育は厳しさだけで説明できる問題ではなくて、時代に即応した魅力ある講義内容や理解され易い指導方法が検討されねばならない。そのためにも、現在進められつつある授業評価の有効利用が検討され、専任教員の担当科目に関しての日常的な改善が求められるとともに、新しい対応や手法を考慮する必要がある。たとえば、今後の複雑かつ広域化する経済現象に対応した教育環境の構築は基本的には一大学、一学部の枠組みを超えた問題となることが予想される。多種多様な人材を一大学、一学部の枠組み内に抱えることは、経営的にも、人材的にも無理がある。学部における教員確保は他大学・他学部、あるいは実際界との交流を通じて、相互交流をベースにした、いわゆるコンソーシアム的な対応が必然化するであろう。それだけに、学部段階の対応策としては、学部専任教員の適正配置を「学部事情」からのみで判断することなく、より時代に即応した価値判断の下で、1) 多角・多様な学際的教育・研究の充実のための組織作り、2) 学内・学外の教育・研究支援組織を活用した教育システムの展開、3) 実験・実習型教育の開発、等を視野に入れた長期計画を生かせる「教員組織」のあり方が検討されるべきである

最後に、教員採用について、考慮すべき問題点がある。たとえば、公募採用において、研究者としての資質を判断することは研究業績により容易であるが、教育者としての資質の把握は難しい点がある。現在、ミニ講義を最終選考者に実施しているが、今後はより多面的な方法を講じることが望ましいと考えられる。また、近年、教員の帰属意識の希薄さが指摘されることもある。大学は象牙の塔でも、単なる腰掛でもない、勤務先であるということ、の自覚が求められている。これは企業で言えば愛社精神に通じるもので、大学教員は研究能力だけが尊重され、研究だけやっておれば良いといった時代ではない。最近の大学を取り巻く厳しい社会状況においては、研究以外の仕事や、いろいろの教職間の共同作業が学部運営上必要になってきている。高校への出張ミニ講義や地域奉仕などへの積極的参加が教員として求められるようになってきている。それだけに、今後の採用においては、研究者の前に教育者、教育者の前に学部運営者としてのあり方を応募者に十分に説明し、納得してもらうことが必要である。

また、「外に向かった係り」も変化してきている。社会の多様なニーズの変化に直面して、学部の既存の講座科目とそのための人的構成が果たす役割はますます流動的になりつつある。この点は他大学でも同様である。したがって、社会のあり方やニーズの多様化に対応して、今後は、他大学との交流によるコンソーシアム的講座互換制度による人的交流を視野に入れた、弾力的な学部づくりのなかで、いかに特色ある経済学部としての「存在感」を社会に示し得るかが真剣に検討されねばならない。

(3) 経営学部

【到達目標】

まず、非常勤講師が担当する重要科目を抑制する。このため、カリキュラムの体系化や科目の整理・統合して、専門科目数を削減しながら、新カリキュラムの体系に則して、45歳から55歳までの教授、39歳から45歳までの助教授を中心にして専任教員を積極的に採用する。また、専任教員間での講義や校務の負担の平準化を進める。

また、能力検査と適性検査をした上で、適切な人数を確保することを目標にして、教育研究支援職員の確保をはかる。なお、現況では、教育研究支援職員による教員に対する資材面での支援・協力関係は密であるが、教員1人あたりの学生数がかかなり多いため、教育や研究、就職支援などを支援する人員配置は適切とはいえない。

いうまでもないが、「経営学部教員人事に関する内規」に従って、教員の募集・任免・昇格の厳格な実施と公平性の確保をはかる。なお、本学部では、外国語による専門科目を担当する者、工学部出身者を選考するとき、業績評価に問題が出てきた。反面、公募を基本としており、適任者が見付からなければ、採用を控えてきたことは評価できる。

同時に、点数化などによる、教育研究活動の評価基準の確立をはかる。なお、現況でも、専任教員全員による「教員業績自己申告書」と「研究業績一覧表」の提出、学生による「授業評価アンケート」の実施、講義担当者による「授業改善申告書」の提出は一定の効果をもたらしている。また、教員選考では、人物評価とともに、教育研究活動を適切に評価している。

【現状の把握】

本学の教員組織は、表6-(3)-1に示されている。また、経営学科、商学科、会計学科の教員組織の構成と担当科目は以下のとおりである。

表6-(3)-1 経営学部の教員組織（基礎データ 表19より抜粋）

学部・学科、 研究科・専攻、 研究所等		専任教員数					助手	必要 設置 専任 教員 数上	たりの 専任教員 1人当 在籍学生 数	兼任教員数				兼任 教員 数
		教授	助教授	講師	計	(特任教員 外数)				教授	助教授	講師	計	
経営学部	経営学科	11	10	3	24	0	—	22	114	9	5	2	16	24
	商学科	9	8	1	18	0	—	17	132	4	4	3	10	27
	会計学科	7	3	0	10	0	—	10	12	0	0	0	0	3
計		(27)	(21)	(4)	(52)	0	—	49	101	(13)	(9)	(5)	(26)	54

また、本学部の専任教員の担当授業時間は、表 6-(3)-2 に示すとおりである。

表 6-(3)-2 専任教員の担当授業時間（基礎データ 表 22 より抜粋）

経営学部（52 人）

教員区分	教授	助教授	講師	備考
最 高	21.0 授業時間	17.0 授業時間	13.0 授業時間	1 授業時間 90 分
最 低	7.0 授業時間	9.0 授業時間	11.0 授業時間	
平 均	15.1 授業時間	13.2 授業時間	12.6 授業時間	
責任授業時間数	(10.0 授業時間)	(10.0 授業時間)	(10.0 授業時間)	

さらに、開設科目における専兼比率は、表 6-(3)-3 に示すとおりである。

専任比率は、経営学科、商学科、会計学科のすべてで、共通教養科目、外国語科目が低い。また、専門科目の専任比率は、共通教養科目、外国語科目に比べると高く、経営学科で 40% 台の前半、商学科で 30% の後半と低いが、会計学科では 80% の後半である。

表 6-(3)-3 専任教員の担当授業時間（基礎データ 表 3 より抜粋）

共通教養科目（生涯スポーツを含む、講義数）

	専任	兼担	非常勤	合計
経営学部共通	30	—	55	85

外国語科目（講義数）

	専任	兼担	非常勤	合計
経営学科	28	—	99	127
商学科	14	—	95	109
会計学科	7	—	19	26
合計	49	0	213	262

専門科目（講義数）

	専任	兼担	非常勤	合計
経営学科	42	25	40	107
商学科	38	26	60	124
会計学科	21	1	2	24
合計	101	52	102	255

そして、専任教員の年齢別構成は、基礎データ表 21 に示すとおりである。

なお、専任教員間における連絡調整は必要な時に個別に行われている。調整は、学部運営協議会、教授会、連絡会議、各種委員会、学科会議、学部全体会議の場で対面的に行われること

が多く、各種会議の開催は、文書または e-mail によって通知される。また、最近では、会議に先立って、添付ファイルで会議資料を送付し、会議参加者に事前の準備を促す例が増えてきた。

次に、人的補助体制の整備状況について教育内容に区分して見れば、以下のようにまとめられる。

① 実験・実習を伴う教育

学部の教育研究内容から、直接的に実験・実習といった性格の内容を伴うものは少ないと言わざるを得ない。実施される場合の人的補助については、当該科目の担当者個人の努力によるところが大きい。

② 外国語教育

本学部における外国語教育は、英語、ドイツ語、フランス語、中国語、韓国語に関して実施されている。とくに授業中における人的補助体制としては現在のところ確立しているとは言えない。ただし、各授業の実効性を高めるために、LL 教室、語学センター、イングリッシュ・コミュニケーションプラザのスタッフが果たす役割は大きい。LL 教室は授業と場所的空間において直結しているとともに、担当教員が授業に必要な教材の購入・保管は教室スタッフが行う。LL 教室スタッフは、授業が円滑に行われて、最大の効果を出すために尽力している。

語学センターは、上記5ヶ国語の基礎から上級クラスまでその段階に応じた学修や TOEIC、TOEFL 対策のための講座を設けている。さらにセンターでは、視聴覚教材の視聴、CNN の視聴、英字新聞の閲覧などができる。これらセンターの運営はセンタースタッフが行っている。イングリッシュ・コミュニケーションプラザのスタッフは、全員ネイティブスピーカーで、学生が英会話を気軽に楽しむことができる。すなわち、言葉は、使わなくては習っただけでは意味がない。授業、LL 教室、語学センターで学んだことを、実践する、話してみることが重要である。このため、イングリッシュ・コミュニケーションプラザのスタッフをおいている。

③ 情報処理関連教育

本学部における情報処理関連教育は、情報リテラシー関連教育と情報活用教育に分けて考えることができる。

情報リテラシー関連教育は、情報処理教育棟 (KUDOS) において主に行われる。インターネットや CG など最新の設備を使って、IT 時代に対応できるようにするための基盤となるスキルを習得する。この場合における人的補助体制は、進歩する技術に対応するため、外部の専門スタッフが中心となって構成されている。

情報活用教育は、多種多様多量の情報と経営学部で学んだ専門知識をリンクさせ、付加価値の高い情報を創出するために、IT 技術をどのように活用すべきかという視点から、経営情報処理ステーション (MIPS) において、学部の専門スタッフと非常勤スタッフが教育の補助を担当している。

上記の各教育における人的補助体制の適切性について、それぞれの教育の性格、特色を活かすため、段階的に実施され、これにあわせて人員配置されている。

ところで、教員と教育研究支援職員との連携・協力関係をどのように把握するかにより、解釈は異なるが、教育研究支援職員を、まず、講義資料の作成と保管などを担当する者とすれば、経営学部には「資料室」があり、講義資料のコピーや、コピー機 (輪転機)、共同使用のコンピュータ、経済雑誌や新聞などの保管をする職員が配置されている。また、教育機器の管理を担当する者とすれば、マイク、チョーク、プロジェクターの鍵などの保管は「資料室」、パソコン、プロジェクターの保管は「学部事務室」に兼任する者が配置されている。さらに、研究

文献のリサーチなどを支援する者とすれば、図書館に専属のスタッフがおり、平成18年度から、IT機器の教員による使用の支援を担当する職員として、本学部には専属者が配属された。

本学部の専任教員の採用および昇任の選考は、平成15年4月1日に施行された「経営学部教員人事に関する内規」による「近畿大学経営学部専任教員資格選考基準」に基づいて行われる。

教授の選考基準（第3条）、助教授の選考基準（第4条）、講師の選考基準（第5条）とそれぞれの職位に関する規定をもつが、教員全般についての基本基準は、第2条「人格、識見、経歴、教育上の能力・業績、研究上の業績等に留意して」行う。

募集手続は、公募方式を原則としているが、募集科目の性格、時期によっては該当科目関連教員のヒューマンネットワークを活用する場合もある。公募に当たっては、学部運営協議会、人事委員会（「経営学部人事委員会規程」に基づく。）、教授会の承認を受けた後、①全国の大学、研究機関等に募集要項を送付する、②近畿大学のホームページに公開する、という方法をとっている。

応募者に対しては、「経営学部専任教員選考委員会規程」第7条に基づく審査会を構成し、「近畿大学経営学部専任教員資格選考基準」、「近畿大学経営学部専任教員資格選考基準の運用について（教授会申し合わせ事項）」に基づき、書類審査、面接、模擬授業が行われる。結果は審査会が学部運営協議会に諮り、人事委員会、教授会において採決が行われる。

非常勤講師の採用については、「近畿大学経営学部非常勤講師資格選考基準」、「近畿大学経営学部非常勤講師資格選考基準の運用について（教授会申し合わせ事項）」に基づき審査がなされる。

昇格についても、「経営学部教員人事に関する内規」に基づく各規程、「教員業績評価自己申告表」（評価項目は教育業績、研究業績、管理運営活動、社会活動の4点で、それぞれの成果・活動内容の評価、理由の記述がある。）によって判断される。

経営学部の新設当初は、商経学部の規程を準用して行われてきたが、その後の学科・コースの新設や改編により、従来、開講されていなかった専門科目の担当者を、公募制を原則として、選考して、採用すべきであるという教授会の気運を背景に、「経営学部教員人事に関する内規」と「近畿大学経営学部専任教員資格選考基準」が決議され、平成15年4月1日に施行された。この内規と選考基準の審議の過程において、経営学部の専任教員全員が、現状に合わせた、「専任教員の選考基準と手続」に対して質疑し、合意したため、本学部においては教員選考基準と手続は極めて明確になり、専任教員の採用面接でも、かならず、雇用条件の説明の一つとして、「経営学部教員人事に関する内規」と「近畿大学経営学部専任教員資格選考基準」が担当者から説明されてきた。

なお、教員選考では、最近、かなりの実務経験を必要とする特殊な専門科目や、特定の教育研究機関でのみ教員が育成されている専門科目（たとえば、コミュニティ・ビジネス、環境ビジネスなど）では、公募制のみでは、適当な者を集めることは難しい。また、法科大学院や会計大学院の設立ブームにより、会社法・債権法・税法などの講義担当者では、公募制とともに、ヒューマンネットワークを活用して、応募を勧めることも必要になってきた。しかしながら、採用の公平性・厳格性を守るため、このような勧誘が行われても、選考委員には教えられず、教員選考基準として「経営学部教員人事に関する内規」と「近畿大学経営学部専任教員資格選考基準」が厳格に適応されている。

教員の研究活動については、定期的に著書、論文、学会報告等の実績を提出させ、学部全体としての研究活動を把握している。しかしながら、これらの研究活動について、ウエート付けた点数評価は実施しておらず、単に数量管理だけを行っているにすぎない。

また、商経学部から経営学部へ改組してから、完成年度（平成19年度）までは、基礎ゼミと

経営学部初年度入学生の在籍年次配当専門科目について授業評価アンケートを実施している。このため、平成17年度と平成18年度では、基礎ゼミと3・4年次配当専門科目についてアンケートを実施したが、学生が授業に対して最も不満を感じるのは、板書が汚い、字が小さい、声が小さい、テキストを棒読みするだけ、などの形式的な理由であった。

しかしながら、平成13年度からアンケートの結果に基づいた、「授業改善申告書」を提出させ、授業の問題点を担当者に自覚させるとともに、その改善点を本学部に報告してもらい、効果をあげている。また、授業に対して熱意がないなどという個別のケースについては、本学部として直接教員の指導を行い、問題の解決に当たっている。

【点検・評価】

現況では、経営学科、商学科、会計学科で、設置基準上必要とされる専任教員数を超える専任教員が確保されている。また、学科別の教育課程に基づき教員組織が構成されており、開講科目に十分見合う教員が確保されている。このため、教育課程における教員組織の適切性は確保されている。とりわけ、経営学科、商学科、会計学科で不開講科目がほとんどない点、教室定員を超えるクラスがほとんどない点は、評価される。

ただ、重要科目が非常勤講師によって担当されている例が多々存在する。その原因は、専任教員数が限られていることにもあるが、経営学部のコース数、分野数、科目数が多いことにもある。

また、現況では、全員が同等に講義や校務を負担する体制が確立しているとは言い難い状況にある。10コマ以上担当する教授がいる一方で、4.5コマしか担当していない助教授がいるなど、持ちコマ数にばらつきがみられる。1人の教員の持ちコマ数があまりに多くなると、授業の準備に支障をもたらす恐れがある。また、負担の少ない教員の存在は、不公平感の醸成に結びつき、全体のモラル低下にも結びつく。したがって、専任教員間での負担の平準化を進める必要がある。

専門科目における非常勤比率の高さは、一面では、学生数に対し専任教員の数が少ないことに起因しているが、一面では、専門科目の多さにも起因している。専門科目は、学生の多様なニーズに応えるとの大義名分のもと、場当たりの、時代の要請に応じて増やされてきたが、一方において、体系性を欠く恣意的な履修という問題をも呈してきている。

外国語の科目の教員は、語学教育部によって手当されている。したがって、外国語科目の専任率の低さは、外国語教育を語学教育部に全面的に委ねている現況を反映している。また、共通教養科目の教員は、共通教養機構によって手当されている。同機構から、各学部が必要とする科目の担当者の手配が、その科目との関連性の深い学部には要請される。要請を受けた学部は、専任に余力がある場合は専任教員で充当するが、専任に余力のない場合は非常勤講師を手配する。現況では、各学部ともに、専門科目の手当に手一杯で、共通教養科目は、非常勤講師を手配する傾向が強い。これに本学部における共通教養科目の非常勤比率の高さは起因している。

なお、平成16年から、共通教養科目のうち、基礎ゼミを学部の専任教員が原則として担当することになった。これは、新入生と専任教員が直接に接触することにより、彼らのニーズを直接吸い上げることに繋がった。

また、専任教員数の年齢別構成には大きなばらつきが見られる。学部の担い手である45歳から55歳までの教授、39歳から45歳までの助教授が少なく、特定の教員に負担が集中している。反面、比較的大きな比重を占める61歳以上の教授が今後数年間で退職年齢になり、教授が不足する恐れがある。

なお、教務委員会を中心に、学部内で、学部改革に向け、献身的な議論が行われてきたこと

は、評価に値する。とりわけ、平成17年には、初めて学部全体会議が開催され、教授、助教授、講師を問わず、すべての専任教員が参加し、学部改革に関して実質的な議論が行われた。このような場合は、危機意識の共有という点で重要な役割を果たした。ただ、問題は、学部の専任教員全員が参加する会議が、公式の会議として、定例化していないことにある。また、もう1つの問題は、学部と非常勤講師との意思疎通が必ずしも密ではないことにある。講義に対する学部の方針が、非常勤講師に必ずしも明確に伝わっていない。

① 実験・実習を伴う教育

実験・実習を伴う教育は少ないが、担当者による人的補助も適切に行われている。

② 外国語教育

外国語教育の人的補助体制は確立しておらないが、整備の権限は本部の所管である。ただ、外国語教育は、授業の場で完結するものではない。このため、LL教室、語学センター、イングリッシュ・コミュニケーションプラザのスタッフを、外国語教育の人的補助体制とみなすならば、体制としてはかなり充実しているといえる。

③ 情報処理関連教育

情報リテラシー関連教育は、本学の共通施設である、情報処理教育棟（KUDOS）において主に行われるため、人的補助体制の整備は基本的には本部の所管である。他方、情報活用教育は、本学部の所管である、経営情報処理ステーション（MIPS）において行われるため、人的補助体制の整備は本学部で行わなければならないが、現況では、大きな問題点はない。現況では、学生数との関係で見ると、教員1人が担当する学生数はかなり多いものになっている。このため、人的補助の人員配置は適切とはいえない。

ところで、教育研究支援職員による教員に対する資材面での支援・協力関係は密であるが、たとえば、出席カードの整理、講義資料の配布、授業時間中の私語や携帯の使用に対する注意など、授業を中心にした教育支援職員は存在しない。また、講義や論文のための資料の収集、著作物やコピーの整理、外国語文献の翻訳から、論文の校正、ワープロ清書などをする、研究支援職員も存在しない。もし、教育支援職員が配備されておれば、履修態度も改善できるし、簡単なプリントの採点などもより頻繁に実施できる。また、研究支援職員が配備されておれば、ホーム・ページの掲示の変更、専任職員によるリレー講義のためのテキストの作成や、卒業論文の指導もより密度の高いものに改善できる。

本学部の専任教員の採用および昇格の選考、非常勤講師の採用は、平成15年4月1日に施行された「経営学部教員人事に関する内規」に従って厳格に実施され、公平になされてきた。しかしながら、最近では、実務経験者が専任教員の採用に応募すると、十分な実務経験があっても、研究上の業績の不足から、たとえば、助教授での採用になる場合が見られ、専任教員の年齢構成にバランスが失われてきた。また、非常勤講師の採用も、担当者の病気や、受講者の急増などでは、緊急を要するため、厳格に運用することが難しいことも起こった。

もちろん、教員選考基準と手続の明確化には問題はないが、採用後の定期的な「教員業績評価」において、一部の実務経験者、工学部出身者や、他学部からの移籍者では、自己申告評価とは異なる、低い評価判定が呈示され、本人が戸惑う場合がある。

なお、いかなる制度にも長所と短所がある。公募制の公平性などの利点を活かしながら、選考対象者の人数と質を確保するため、応募の勧誘などでは、ヒューマンネットワークを活用することも必要かもしれない。

本学の専任教員全員に対する「教員業績自己申告書」の提出は、S・A・B・C・Dの5ランクで、教育業績、研究業績、管理運営活動、社会活動について個別に評価した後で、総合評価するものである。提出後、学部長を部会長とする評価委員会部会により、本人が記載した「自

己評価した理由」を参考にしながら、再評価を行い、2年間に亙り、「C」評価に留まり、執務状況が改善されない場合は、賞与の減額を実施している。経営学では、毎年、数名の「C」評価者は出るが、2年間、改善しない者はいない。また、添付資料として「研究業績一覧表」を提出させて、過去5年間の著書、論文、学会報告等の実績を個別に把握するとともに、学部全体としての研究活動を把握している。

また、経営学部の新設以降、基礎ゼミと経営学部初年度入学生の在籍年次配当専門科目について授業評価アンケートを実施している。教務委員会を中心に、アンケート項目の見直しをしてきたが、アンケート用紙の回収率とともに、実施時期が重なり、学生が負担増を感じているなどの問題がある。反面、講義担当者に「授業改善申告書」を提出させ、授業の問題点を自覚させる試みは一定の効果をもたらしめている。

ところで、本学部では、教授・助教授・講師に対する選考基準が明文化されており、公平・厳格に適用されてきた。しかしながら、教員全般についての基準は、審査のポイントを示唆するものであり、また、各選考基準の規程は、たとえば、教授に対する規定が「大学において教授又助教授の経歴のある者」もしくは「専攻分野について、特に優れた知識及び経験があると認められる者」であり、前任校の評価に依存したり、審査委員の裁量を認めるものである。このため、教育研究能力については、採用面接時に模擬講義を実施することにより、実績については、履歴書だけではなくて、提出論文を査読することにより、適切な配慮を行ってきた。

【将来への具体的方策】

平成18年度に会計学科の新設によるカリキュラムの改正、再編をしたが、現在でも教務委員会が中心となって検討、調整を行っている。既存の教員組織に合わせたカリキュラムではなく、理想とするカリキュラムに合わせた適切な教員組織を採用人事によって目指す。

また、現在、教務委員会を中心に、教授、助教授、講師毎の持ちゴマ数のガイドラインを整備している。なお、本学部には、採用時に最低5.5コマ、翌年以降6.5コマを充たさなければならないという採用条件がある。また、学部長と学科長により、入学試験問題出題者、夏期英語研修への派遣者、各種委員会の配属について相談して、校務の負担の平準化をはかっている。

ところで、専門科目の専任比率を引き上げるため、カリキュラムの体系化や科目の整理・統合をして科目（とりわけ専門科目）の数を削減すること、新カリキュラムの体系に則して専任教員を積極的に採用することに努める。

また、外国語科目の専任率の低さを改善するため、語学教育における語学教育部との連携のあり方を再検討する。また、ネイティブスピーカーの教員を中心に学部でも語学教育を担当できる教員を採用すべきか否かを検討する。

さらに、共通教養科目の非常勤比率の引き下げのため、学部の専任教員が担当する共通教養科目の数を増やす。また、共通教養科目を学部の専任教員でも担当できる科目内容に見直す必要がある。この点、平成18年度の会計学科の新設、経営学科と商学科でのコースの新設・改編において、専門科目を中心にした大幅な整理と統合を実施したが、この新カリキュラムの効果があらわれるのは、18年度以前の（旧）カリキュラムで受講する学生が卒業した後になる。

また、教員組織の年齢構成を考慮しながら、新しいカリキュラム体系に則して、将来にわたって学部の支えとなる50歳代の教授、40歳代前半の助教授を積極的に採用してきた。採用は審査では、研究能力だけでなく、教育能力、校務への熱意などを、履歴書、業績一覧表と面接を通じて判定するが、不適切であれば、採用を控えている。

なお、専任教員の全体会議の制度化、非常勤講師との連絡調整のための密な交流や会議の開催およ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。

ただ、新学期のオリエンテーションや履修指導では、専任教員が一同に集まり、カリキュラムの変更点などを中心に打ち合わせをしてきた。

① 実験・実習を伴う教育

実験・実習を伴う教育を拡大解釈すれば、ビジネス・インターンシップ、ビジネス・サーベイ、マーケティング・ゲーム、簿記実習などが経営学部での該当科目になるが、これら科目は、受講者が増加すれば、当該科目の担当者のみではなくて、チューター制度などを活用するとともに、その適性を検討しなければならない。

② 外国語教育

人的補助体制として、中国語と韓国語については、本学部に所属する留学生を活用して、コミュニケーションの場を設けるとともに、適切な人員を選別しなければならない。

③ 情報処理関連教育

情報処理教育棟（KUDOS）において主に行われる、情報リテラシー関連教育では、小クラス制が採用されているため、各クラスの担当者に能力があれば、人的補助体制の整備は必要ない。また、本学部の所管である、経営情報処理ステーション（MIPS）において行われる情報活用教育では、能力別的小クラスを編成するとともに、人的補助体制としてチューター制度を採用するとともに、能力検査と適性検査を検討しなければならない。

たとえば、出席を重視する「まじめな」学生には、「出席の確認」、テキストを購入して持参しない学生、講義ノートを採らない学生には、「講義資料の配布」、私語をしたり、携帯電話を使用したり、遅刻をする学生には、「受講態度の改善」など、授業を中心にした教育支援職員を、受講者が100名以上になれば、配備する必要がある。また、ホームページを利用した、講義資料の配布、ITを利用した学生の質問に対応する、「IT 秘書」も検討する。

なお、専任教員は自己の演習履修者に対しては就職支援を適時行ってきたが、本学就職部とは別に、経営学部の学生を対象に、本学部独自の就職支援活動として、「キャリアサポート室」を平成17年度秋に開設し、平成18年度からは、常駐の専門のカウンセラーを配備し、就職問題について身近に学生と相談するとともに、学生毎に「就職記録カード」を作成し、個人レベルでの把握に努めているが、教育研究支援職員として、就職率の向上に貢献している。

本学部で外国語による専門科目を担当する者を採用する場合などでは、「経営学部教員人事に関する内規」を厳格に適応できるのか、IT ビジネスやコンピュータ・情報処理に関連した専門科目で、工学部出身者を選考するとき、連名の論文や、シリーズで公表された実験レポート等があると、業績評価に問題が出てきた。また、他学部の昇進や業績判定と、本学部の昇進や業績判定に差異があるが、学部間の移籍を円滑に行うために工夫する必要がある。

このため、本学部では、たとえば、外国語による専門科目を担当する者を採用する場合などを想定して、現行の「経営学部教員人事に関する内規」を改善する必要があるかもしれない。

なお、最近、公募制を採用して、応募者を募っても、適格者がおらないとして、採用を見送ることが目立ってきた。また、公平・公正・厳格な採用審査の結果、本学部の卒業者が採用される場合も増えている。本学部の教員育成能力の高さを証明するものではあるが、誤解を招いて、応募者が減少するような状況は避けたい。

現況では全く点数化を行っておらず、教員の研究活動が適正に評価されていないという現況がある。このため、たとえば、論文についても学内の紀要に掲載した論文は、業績に算入しないとか、海外の英文ジャーナルに掲載された査読付き論文の評価を重視するとか、工夫を要する。この点は、早急に改善すべき点である。

また、経営学部に改組してから実施している、「授業評価アンケート」では、学生が授業に対

して最も不満を感じるのは、板書が汚い、字が小さい、声が小さい、テキストを棒読みするだけ、などの形式的な理由が目立っている。このため、改善可能な部分が多いので、担当者は授業方法を工夫することで学生の授業に対する満足度や理解度も高めるべきである。

ところで、基本的には、教員選考に当たっては、人物評価とともに、教育研究活動を適切に評価している。ただ、他大学での教育年数が採用時に評価されず、昇進が遅れたり、職位が下がったりするケースがあり、本大学の学則を形式的に適用すると、教員本人の教育研究に対するモチベーションが下がることも懸念される。この点は慎重に考慮する必要がある。

(4) 理工学部

(教員組織)

【到達目標】

理工学部における教員組織は、学部および各学科の理念・目的を実現するための実践組織であり、その各構成員は各自の専門分野における高度な専門性を有するとともに、教育に対する情熱を有している必要がある。その様な組織の機能を恒常的に維持発展させるため、人事計画にもとづき公正な採用・昇格人事を行うとともに、学科間および学科内の教員の連携を密にすることが重要である。

- ・学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

【現状の把握】

理工学部の専任教員数の合計は 186 名で、設置基準上求められる必要数である 86 名を上回っており、また学科ごとに見ても設置基準上求められる必要数を上回っている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

専任教員数については各学科および学部単位においても、設置基準上の必要専任教員数を上回っており問題はない。また、専任教員一人当たりの学生数も 30.2 人（基礎データ表 19 参照）と設置基準上の上限値 40 名に比べて低くなっており、特に問題とすべき点はない。「実学重視」を標榜している本学の理念を実現するため、実験・実習・演習などに多くの時間を割り当てており、これらを実施するためには多数の教員が必要である。今後も、毎年人事計画を見直ししながら、それに基づき計画的な採用人事を行うことにより、質的にも量的にも十分な教員組織を維持発展させるように努めることが重要である。また、欠員教員の補充に際しては、欠員教員の研究分野の人材の単なる補充ではなく、当該学科に係る専門分野における教育研究上のバランスを考慮して、採用人事を行う。

- ・主要な科目への専任教員の配置状況

【現状の把握】

主要な科目である必修科目は、一部学科をのぞき、ほぼ 90%以上の割合で専任教員が担当している。他の専門科目では学外からの非常勤講師や学内兼任教員に依頼する場合もあるが、おおむね 70%以上は専任教員が担当している。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

専門科目の教育は専任教員が責任を持って行うという点で、専門科目全体の 70%以上、特に必修科目においては平均 94.5%という高い割合で専任教員が担当していることは高く評価できる。今後も、人事計画の定期的な見直しにより、主要な科目に対しては専任教員が責任を持って教育を行うという体制を維持する必要がある。

- ・教員組織における専任、兼任の比率の適切性

【現状の把握】

理工学部の在籍教員は専任教員 186 人に対して、兼任教員（非常勤講師）は 98 人である。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

全ての科目を専任教員でまかなうのが理想ではあるが、現実問題としては人件費の面から不可能であり、ある程度の非常勤講師を雇用するのはやむを得ないところである。今後も人事計画に基づき、専任教員の充実を図り、非常勤講師の割合が高くなりすぎないように努める必要がある。

- ・教員組織の年齢構成の適切性

【現状の把握】

現在の教員の年齢構成では 51 歳以上 61 歳未満の比率が 32%、61 歳以上 71 歳未満の比率が 31%で、51 歳以上で合計 63%を占めている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

教員の年齢構成では 51 歳以上の高年齢層の比率が 63%と高い。これは、①定年が従来 68 歳と国公立大学と比べて高かったこと、②かつては国立大学退職者や企業の部長級経験者を採用するケースが多くあったこと、③本学部の場合、いったん採用された教員が外部へ転出することが少ないため、高齢になるまでそのまま在職することが多い、という事情の反映である。他の年齢層については特に問題はない。

高齢者が多いということは、教育・研究上の経験と実績が豊富な層が多いという利点もあるが、反面、40 歳以下の活力ある若手が少ないため、将来、活性が失われる危険性がある。しかし、新教員採用に当たって平成 11 年より、国公立大学を退職した高齢教員の採用を控えるとともに、公募方式での採用人事方式を併用したことにより、若手教員の採用が増え、事情は改善に向かっている。

- ・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

【現状の把握】

卒業に必要な単位としては、共通教養科目、外国語科目、基礎科目、専門科目がある。

基礎科目、専門科目の開設・変更は、各学科から選ばれた教務委員で構成される学部の教務委員会で常に討議され、決定されている。共通教養科目と外国語科目からなる学部共通科目に関しては、教務委員会から全学共通教育機構や語学教育部などに提議して行く形になっている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

カリキュラムの適切性は教務委員会においてたえず検討され、随時改訂されている。授業アンケート、学生の成績の伸び率などをもとにして、共通教養科目、外国語科目、基礎科目、専門科目がその所定の目的を達しているかを検証した上で、カリキュラムの改訂を行う必要がある。共通教養科目、外国語科目など、理工学部以外の教員が担当している科目については、理工学部教務委員会あるいは英語教育改革検討委員会が提議と実施の任を負っている。

- ・教員組織における社会人の受け入れ状況

【現状の把握】

平成12年以降、理工学部において、教員として受け入れた社会人の人数は合計16名である。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

工学系の多くの学科で社会人から教員への採用が行われている。教員採用に当たっては、応募者の中から、専門分野での学問的業績のみならず、教育経験と熱意、人物など多面的な尺度で選任されている。工学系学科にあつては、企業など技術の現場での経験を持っている教員も必要であることから、この観点から選任されるケースもある。

- ・教員組織における外国人の受け入れ状況

【現状の把握】

理工学部の外国人の専任教員としては、平成12年度に建築学科で中国籍の助教授を迎えただけである。ほかに兼担の外国人教員が2名授業を担当している。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

他大学と比べて、外国人の少なさは異例である。国籍とそれに伴う法的な問題が生じた場合の対処の複雑さ、日本語能力と文化の違いによるコミュニケーションの問題、採用しても数年の内に自己都合で退職するケースが見られるという定着率の低さが採用を躊躇させているのかもしれない。

- ・教員組織における女性教員の占める割合

【現状の把握】

理工学部の女性専任教員は、平成17年度現在で5名、2.7%である。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

専任教員の昇任基準は明示されているので、昇任に当たっての男女差別は存在しない。しかしながら、女性教員の割合は非常に少ないので、今後の人事で意識的に解消をはかる。他の条件が同じならば女性の方を採るといような方策も一考に値する。

(教育研究支援職員)

【到達目標】

教育研究支援職員は、実験や演習科目など個別指導または少人数教育による教育効果が期待される科目において、教員の補助を行う教育支援職員(TA)と、研究面において、実験やデータ整理などの補助を行う研究支援職員(RA)に分けられる。理工学部では、必要に応じてこれらの支援職員を積極的に採用し、教育や研究面での教員の支援を行う。

- ・実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育など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

【現状の把握】

専門科目のうちでも、基礎的な数学や物理学の授業、工学系の学科における種々の設計演習科目、物理学・工学系の実験、情報処理関連科目などの担当として、多くの非常勤講師を雇用している。これらの科目には合計 258 名の教育支援職員 (TA) を博士前期課程学生の中から雇用しており、実習・演習などにおける教育効果の向上に役立てている。

RA については、主に大学院高度化プロジェクトである、産学連携事業やオープンリサーチセンター事業の関連で主に博士課程の学生が 21 名雇用されている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

語学センター、情報処理教育棟 (KUDOS) などで専任と非常勤講師の分担・共同が行われ合理的な運用がなされている。その運用・雇用などは適正に行われていると思われるが、その授業の達成目標を周知した上で、役割分担を明確にして実施することに留意すべきであろう。TA の採用に関しては、大量の学生を採用する制度が定着し円滑に実施されていると思われる。今後もこのレベルを維持することがわかりやすい授業を実施する上で重要である。

- ・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

【現状の把握】

実験・実習などは、専任教員と非常勤講師が共同で担当する形になっている。これは責任の所在を明確にするという意味のほか、カリキュラム編成に参加する権限がない非常勤講師に、専任教員がその科目の趣旨・位置付けを伝えるという意味もある。専任教員と TA との連携は、科目ごとの事前打ち合わせ等で行われている。

【点検評価】・【将来への具体的方策】

専任教員と非常勤講師との連携・協力はほぼ円滑に行われている。これは、多くの非常勤講師が長期にわたってその科目を担当していることが多いという事情にもよる。専任教員と TA および RA との連携・協力もほぼ円滑に行われており、問題はない。

- ・ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

【現状の把握】

ティーチング・アシスタント (TA) 制度は、理工学部では既に制度化されて定着している。授業を実施する立場からも、授業を受ける学生の立場からも効果的であることが広く認識され、各学科で積極的に活用されている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

実験・実習における TA の必要性はいうまでもない。理論的な分野でも教材準備だけでなく、きめ細かく学生に対応するために必要とされている。また TA 自身が、教える立場に立つことによって成長が促されるという効果も見逃してはならない。現在の制度の実施状況を注視しつつ、今後も積極的に活用を続けることが望ましい。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き)

教員の採用・昇格に際しては、公平性・客観性・事後チェック可能性を確保することが重要であり、このことが適切な人材を確保する最良の策である。

- ・教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きの内容とその運用の適切性

【現状の把握】

平成 11 年に教員募集が公募制となり、また昇任の際の業績評価指標および手続きが決定された。これにより、教員採用・昇任の過程が客観化・透明化されると同時に、教員の若返りに貢献した。

昇任に際しての業績評価指標は、数学系、物理系、化学系、工学系、建築・管理系に分けて、論文、著書、教育業績、学内・社会活動の数などを定めている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

教員の能力を客観的に評価する上で、業績（論文・作品）数などの数値データは重要な判断材料であるが、これのみを重視することは適当ではなく、人間的な資質を評価する観点も必要である。専任教員資格選考委員会における昇任審査は、1 人の候補者に、委員長のほか 3 人程度の委員等が割り当てられ、詳しく業績審査を行う。

- ・教員の選考基準と手続きの明確化

【現状の把握】

教員の選考の基準と手続きは「近畿大学理工学部専任教員資格選考委員会規程」に明文化されている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

選考基準と手続きは明確化されている。運用も適正に行われており、大きな問題はないものと思われる。

- ・教員の選考基準と手続きにおける公募制の導入状況とその運用の適切性

【現状の把握】

理工学部では平成 11 年から公募制が実施されている。公募の手続きは、大学理事会で採用枠の承認を受けた後、募集要項を学会誌・ホームページ上で公開し、書面による審査で少数の候補に絞り、その候補を招いて公聴会を開き、当該学科教員と他学科からの見届け人の討議を経て決定するものである。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

人材は大学の教育・研究を左右する最も重要なものである。人事の失敗は長年にわたって影響を残す。このことを念頭に置き、開かれた議論を通じて最も適切な人材を選ぶことに労を惜しむべきではない。平成 11 年から始まった公募制は、優秀な人物を集め、教員の若返りに貢献していると評価できる。現在の公募制は優れた方法であり、その運用も適正に行われている。今後とも、この制度を活用して優秀な教員の採用に力を注ぐべきである。

(教育研究活動の評価)

教育と研究は、教員の大学における2つの重要な使命である。これらをバランスよく公正に評価することは、教員と大学・学部との信頼関係構築の第一歩であるとともに、各教員の教育・研究への意欲をかき立て、延いては学部の活性化につながる。

- ・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【現状の把握】

理工学部では、学生による授業評価を行っている。教員はそれを受けてリフレクションペーパーを提出し、その結果を事務室で開示している。また全学の教員は毎年5月に自己の1年間の教育・研究・管理業務・社会的活動の4分野につき評価した自己申告書を提出する。大学の評価委員会は、この自己評価書と授業評価等のデータを点検し、A、B、Cの3段階にランク付けする。その評価が高い者（A評価）は賞与を加給される一方、連続して2年間C評価を受けたものに対しては勧告を行った上で減給もあり得る制度となっている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

授業評価は、教員自身の教育法について自覚を促す多大な効果があったといえるが、不真面目記入や、授業難易度による違いなど、いくつかの問題点も抱えているため、授業評価の結果をすべて教員の授業法のみには帰することは適当ではない。多次元的な座標軸で、より客観的に評価する方法を研究する必要がある。教員による自己評価は、特に研究・教育に限らず、見えにくい部分での貢献を顕わにし、評価の対象に載せる効果がある。また評価制度が客観性と信頼性があるものと認められるためには、「評価者自身が評価される」という”check and balance”の原則を反映する仕組みも必要である。本学では、学部評価委員会メンバーである学部長、学部長補佐、学科長は、学長から評価されるシステムになっている。

- ・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

【現状の把握】

理工学部では平成11年に「理工学部専任教員昇任業績評価指標」が定められ、各分野に職位別の業績の評価の指標が定められた。現在の教員人事はこれを指標として行われている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

業績を数値データで明示することにはつねに長所と短所が伴う。

定められた論文数などは、目安としての指標であり、金科玉条とせずケース毎に吟味されねばならない。

(5) 薬学部

【到達目標】

本学部では、平成18年度から導入された薬剤師養成教育6年制への移行にあたり、「医療薬学科（6年制）」と「創薬科学科（4年制）」の二学科を併設した。「医療薬学科」では高度・多様化する医療において、病に苦しむ人を思いやる心を有するとともに、薬に関する幅広く高度な専門知識と臨床技能を身につけ、薬物治療の指導者となる優れた薬剤師、さらには薬剤師の資格を生かして薬学研究の発展に貢献できるリサーチマインドを有する人材の養成を、「創薬科学科」では有機合成化学、ゲノム科学、レギュラトリーサイエンスなどの最先端の生命薬学分野の知識とテクノロジーに精通し、医薬品の創製や開発などの分野で薬学研究者・技術者として国際的に活躍できる人材の輩出を目的としている。

6年制学科においては、新たに、半年間にわたる病院および薬局での実務実習が義務づけられる。また、実務実習に先立ち、CBT (computer-based testing) および少人数制での OSCE (Objective Structured Clinical Examination) も必須とされている。これらに対応するために、大学設置基準では、本学の定員150名に対し、実務経験を有する専任教員6名の配置が6年制完成年次（平成23年）までに求められており、早期にこれを充足したい。また、実務教員については、教育を主たる職務とするため、研究業績を重視しない昇格基準の整備とその適切な運用も重要である。さらに、早期からの職業観の確立と勉学意欲の向上を目的として1年次に導入された早期体験学習はフィールドワークが主たるものであり、その準備と教員の同行を伴うプログラムの実施のためには、教育を主たる職務とするスタッフの充実が不可欠と考えている。

一方、4年制学科及び6年制学科の双方において、研究能力、問題解決能力の育成を担う教員には、優れた研究遂行能力が要求される。また、専門性を培う講義および実習科目は、全て専任教員の手によるのが望ましい。学生数に応じた適正な専任教員数の確保に努めたい。これらの教員の募集、任免、昇格に対する基準は特に研究業績において厳しくされるべきである。任期制も含め、流動性の高い、学部の活力を促す教員の任免基準を作成し、効果的に運用したい。

教員の適正な年齢構成も、活力ある組織を維持するに重要である。教員の採用に当たっては、女性教員の占める割合も含め、適正なバランスを保つよう配慮する必要がある。

さらに教育・研究が効果的に行われるには、教育支援職員の効果的な配置が不可欠である。特に私立大学では教員一人あたり指導すべき学生数が多い。専任教員を適正な学生/教員比に近づけると共に、助手、ティーチングアシスタントを含めた十分な人的支援体制を確立したい。

(教員組織)

- ・ 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- ・ 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

【現状の把握】

前述の理念、目的を達成するための教員の組織を基礎データ表19に示す。本学部では平成18年度の薬剤師養成教育6年制への移行に際し、定員150名の医療薬学科に加え、新たに定員

30名の4年制の創薬科学科を設置した。これにより1学年の学部総定員が180名となり、平成18年度の学部学生の定員総数は630名であるが、留年生を含め、現在714名の学生が在籍している。これに対し薬学部在籍の専任教員は、教授19名、助教授・講師18名の合計37名で、薬学部専任教員教員一人あたりに対する学生数の比は19.3名となっている。しかしながら、総合大学として学部外に配置され教養教育を担う専任教員で薬学部専任教員数に算入されうる教員1名、同様に語学教育を担う教員2名、スポーツ指導1名、また原子力研究所所属教員1名、さらに薬学総合研究所専任教員3名および附属病院の薬剤師で薬学部の専任教員として算入されうる教員4名の計12名を含めると総員49名となり、上記比は14.6名となる。

主要科目の専任教員の配置状況については、開講専門授業科目66科目のうち60科目が薬学部専任教員により講義がなされている。非常勤の兼任教員が担当するのは、数学、基礎数学、薬学統計学、薬事関係法規2、薬局管理論、薬物治療学2の6科目である。また、実習科目は全て専任教員により行われている。従って、専門講義科目の専兼比率は約92%と高く、実習科目については100%となる。また、共通教養・外国語の専任・兼任の比率は43%程度である。これら専任教員の年齢構成を見ると、61才以上が15%で、～30、31～40、41～50、51～60才で見ると、それぞれ0、21、30、36%である。

【点検と評価】

(改善状況)

教員一人あたりの学生数の比19.3名または14.6名は、自然系学部の基準が40名以内とする基準を考慮すると、まずまずといえる。ここ数年間の留年生対策が効を奏し、留年生の数が減少したことにより、上記比は前回の調査時より改善されている。主要な授業科目の殆どは学部の運営に責任のある専任教員により講義がなされており、専門講義科目の専兼比率は約92%と高い。数学、基礎数学、薬学統計学、薬事関係法規2、薬局管理論、薬物治療学2の6科目についてはそれぞれの分野の専門家により、その専門知識を生かした効果的な講義が行われている。専任教員の年齢構成は、51才から60才の教員の占める割合が36%と高く、逆に31～40才が21%と低く改善を要する。

【長所と問題点】

学部専任教員一人あたりの学生数比19は高く評価できるものではないが、本学部は医学部を擁する総合大学における薬学部として、教員組織において極めて有利で特徴的な長所を有している。

高い臨床能力と問題解決能力を有する薬剤師を養成するには、高度な医療技術水準を有する総合病院での実習、および質の高い専門性を有するスタッフによる実習事前教育が不可欠であるが、医学部を有する総合大学の利点を最大限に生かし、医学部附属病院とその薬剤部スタッフの全面的な協力下にこれらの実習が実施されるのは極めて効果的であり本学部の長所といえる。大学附置研究組織としての薬学総合研究所と原子力研究所教員の本学部の教育への寄与も大きい。原子力研究所所属教員の協力を得て、附属の諸施設を利用しておこなわれる放射化学実習には、原子炉を用いた有機化合物の放射化実験も含まれ、本学ならではの特色ある極めて高度な内容となっている。薬学総合研究所は創薬に関連した研究を主体とする本学の附設研究所であるが、平成17年4月からその所員も薬学部学生の講義と卒業実験を担当している。現在助教授2名、講師1名が在籍しており、卒業実験はこの3名に助手13名を加えた49名の教員により精力的に行われている。

このように、総合大学の擁する附属機関および医学部の協力を得、臨床に秀でた薬剤師養成

教育に必要な教員組織は整っている。近年の薬剤師国家試験の合格率が極めて高い水準で推移している事実も、これら教員組織による教育が効果的に行われていることを裏付けている。

一方、リサーチマインドに富み、問題解決能力を有する薬剤師を育てるには、前述の実務に関わる教育に加え、卒業研究を通した研究遂行能力の育成が重要である。本学部には18の研究室が開設され、それぞれの分野で活発な研究が行われているが、研究のための教員組織は充分とはいえない。平成18年4月現在、教育、研究の双方にとって有利な教授、助教授又は講師、助手の3人体制が整っているのは、この18の研究室のうち7研究室にすぎない。全ての研究室が3人体制になるように整備を急がねばならない。

【目標到達度】

「医療薬学科」の学生には、平成22年度から、半年にわたる病院・薬局での実務実習が義務づけられる。これに対応すべく、平成18年に「実務教育部門」を設置し、臨床経験豊富な指導的薬剤師を新たに3名（教授1名、助教授1名、講師1名）選考した。これにより、実務経験を有する専任教員は、既存の教員を併せると既に5名配置されたことになり、完成年度迄に求められている実務教員6名の配置は確実に達成できると考えている。さらに、学部と病院薬剤部間の綿密な連携体制の構築を図るために医学部関連3病院の薬局長クラスの薬剤師4名を実務実習の兼任教員として配置した。これらの措置により、来るべき半年にわたる実務実習に備えた教員組織は着実に整備されつつある。

【将来への具体的方策】

本学は平成19年度から新たな職階制度を導入する。これに伴い、現在助手の任にあるものが助教と助手に再編され、助教は専任教員に算入される。平成19年度からは博士の学位を有し、教育経験を有する5名の助手が助教として講義を担当することになっており、専任教員数の増加が見込まれるとともに若い専任教員の増加により教員の年齢構成が改善される。

一方、6年制および2学科制の進捗に従って定員が毎年30名増え、完成年次である平成23年には学部総定員は1080名となり6年制の進捗による定員増にはこのような職階の変更だけでは対応できない。上述の1研究室3人体制の実現を強力に進めなければならない。

平成18年から開始された新しい薬剤師養成教育においては、専任教員による研究室での研究を基盤とした教育に加え、病院、薬局など医療現場で遭遇するさまざまな事項に的確に対処する能力が必要とされる。これに対応するため、平成21年度から臨床医学概論、医療薬学概論等の科目を開講する。臨床医学概論では、実務実習に臨むにあたり、理解しておくべき臨床各科が扱う疾患について、本学医学部各科の医師が概説することになっている。医療薬学総論では、薬剤師がチーム医療の一員として果たすべき役割、職務内容、その他臨床上のトピックス等について、附属病院の医師・薬剤師・看護師・臨床検査技師・栄養士により講義が行われる。このように、医学部を擁する総合大学のメリットを最大限に生かした効果的な薬剤師養成教育が可能な教員組織の構築を計るべく努力を重ねている。

さらに、臨床薬剤師として病気に苦しむ人を思いやる心を育むための科目としての臨床心理学が平成20年度に、また地域における薬局、薬剤師の役割についてのコミュニティファーマシーが平成21年度に開講される。4年制学科においては医薬品開発概論が新たに開講される。これらの科目についても、既に新たな専門家を選考しており、新しい教育内容にふさわしい教員組織の整備は整いつつある。

- ・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

【現状の把握】

教員間の連絡、協議および調整機関として、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・研究に関する事項が教員間で日常的に協議・検討されている。教授会は本学部における最高議決機関で、学部長および専任教授をもって構成される。主な審議事項は、a) 教育課程およびその担任に関する事項、b) 入学、休学、退学および復学に関する事項、c) 学生の試験および卒業に関する事項、d) 学生の補導に関する事項、e) 教育および研究に関する事項、f) 教授、助教授、講師、助手および実験助手の選考に関する事項、g) 学長、理事長または学部長が諮問した事項、h) その他、教学に関する事項などであり、定例として毎月1回月曜日に開催し、緊急を要する審議事項が生じた際は、その都度学部長の招集により臨時に開催する。教授会の成立要件は構成員の半数以上とし、議決は特別に定める場合を除いて出席教授の過半数の賛成による。

学部会議は本学部における協議機関で本学部の専任教授、特任教授、助教授および講師（以下「構成員」という）をもって構成される。主な協議事項は、a) 教育課程およびその担任に関する事項、b) 入学、休学、退学および復学に関する事項、c) 学生の試験および卒業に関する事項、d) 学生の補導に関する事項、e) 教育および研究に関する事項などであり、審議事項が生じた際に、その都度開催する。学部会議の成立要件は全構成員の半数以上とし、議決は出席者の過半数の賛成による。

全体会議は本学部の専任教授、特任教授、助教授、講師、助手から構成され、教授会あるいは学部会議で審議された事項で全学部周知徹底する必要が生じた場合に開催される。

その他の連絡調整機関としての各種委員会とその機能を表 6・(5)-1 に示した。

表 6-(5)-1 各種委員会の機構、機能

委員会名	機能
教務委員会	講義科目、時間割・試験など教学関係一般 カリキュラムの編成および変更
医療薬学実習委員会	医療薬学実習内容の検討
病院・薬局実務実習委員会	病院・薬局実習の計画・準備・実施
早期体験学習実行委員会	早期体験学習の実施内容の検討、計画、準備、実施
基礎ゼミ世話人会	基礎ゼミの取りまとめ
卒業実験発表世話人会	卒業実験発表会に向けて準備検討
リフレッシュ委員会	留年生の指導
卒業演習世話人会	卒業演習講義のプログラムの作成と実施
予算委員会	薬学部年間予算の配分
図書委員会	薬学部図書予算の立案ならびに図書購入
設備・機器備品委員会	大型機器購入および設置ならびに小型機器購入の予算配分
国家試験対策委員会	国家試験対策プログラムの作成（既卒薬剤師資格未取得に 対する指導を含む）
国家試験学習システム運営委員会	国家試験学習システムの検討、活用指導
国家試験既卒者対策委員会	国家試験合格に向けての既卒者への指導
就職指導委員会	
生涯教育研修会委員会	求人案内、就職相談、企業セミナー開催
人権教育委員会	生涯教育のプログラム編成、実施
広報委員会	人権に関する諸問題
施設委員会	広報関連
自己点検・外部評価委員会	施設・設備に関連する問題
学習指導法研修委員会	
薬友会連絡委員会	
遺伝子組換え安全小委員会	
危険物管理・防火委員会	
RI 運営委員会	
薬草園運営委員会	
動物飼育室運営委員会	
低温室運営委員会	
クリーンルーム管理委員会	

【点検・評価】・【長所と問題点】

各種委員会が整備されており、審議事項などが発生した場合には委員長の判断で随時に委員会が招集される。迅速に問題に対処するシステムが構築されており評価できる。委員会で審議された事項は特に問題がなければ定例で開催される教授会で承認され、重要問題であっても短期間で意思決定ができるという利点がある。一方、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、その点で若干問題を残している。また、委員会間の連絡を密にして、無駄をなくすことも必要である。教授会で決定された事項は、人事問題などの特殊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。

【将来への具体的方策】

各委員会の議事録を、遅滞なく全教員に e-mail にて配信するシステムが検討されている。

(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
- ・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
- ・ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

【現状の把握】

現在行われている1か月にわたる病院・薬局実習およびその予備実習としての医療薬学実習は、医学部附属病院薬剤師の支援を受けて行われている。また、全学の外国語教育を担う語学教育部には多くのネイティブな教員が所属しており、TOEIC 対策講座をはじめとして能力別クラスが編成され、効果的な教育が行われている。さらに大学附設の研究所である原子力研究所の教員が放射化学実習の、薬学総合研究所所員が卒業研究実験の支援にあたっている。主要な専門科目に対応した実習は研究室単位で行われているが、助手が支援職員として重要な役割を分担している。また、これらの実習には大学院生がティーチング・アシスタント（以下「TA」という）として週7コマを限度として補助に当たっている。さらに、情報処理関連実習の補助および年複数回実施される国家試験模擬テストのデータ処理を担う助手、超高分解能核磁気共鳴装置のオペレイトを担当する助手が補助要員として配置されている。これら支援職員も交えた懇親会が毎年4月の初旬に開かれており、関連科目を受け持つ学部専任教員との意思の疎通が計られている。病院・薬局実習終了後は、支援教員も出席した学生による発表会が開催され、その後の反省会、懇親会にて次年度の改革等について話し合いがもたれている。また、教務委員長が必要に応じて教養教育、外国語教育部の教員など、学部外の支援職員との連絡に当たっている。

【点検・評価】

薬剤師養成教育として重要な病院・薬局実習、および外国語教育については、本学は医学部を擁する総合大学であることから、必要な支援体制が整っているといえる。また、実習終了後は支援教員も交えた報告会も開かれており、支援教員との連携・連絡が適切に行われており評価できる。

一方、卒業実験には助手の支援が求められるところであるが、前述のように、現在18ある研究室のうち、助手の在籍している研究室は10研究室にすぎない。助手の補充が求められるところである。TAの週7コマという限度は本来の学業に対する影響を勘案したものであるが、資金的な理由という側面も排除できない。また、大学院に在籍する学生数が毎年異なるために、安定的にTAスタッフを確保することは難しい現状である。

【長所と問題点】

医学部附属病院および大学附設2病院を有することから、病院実習に係る支援教員には恵まれている。また、薬局長クラスの薬剤師を兼任教員としていることから、実際に実習指導を行う病院薬剤師等の支援職員との連絡・連携は極めて円滑に行われている。外国語教育については、会話能力の向上のために全学的な取り組みが計られている。ネイティブな教員が多く採用され、少人数のクラス編成がなされ、効果的な支援体制が整っている。一方、大学院生には、

週一回、数時間程度、薬剤師としてアルバイトすることにより生活費の補填をしているケースが少なからず見受けられる。TA としての報酬の増額が計られねばならない。

【将来への具体的方策】

薬剤師養成教育の6年制化に伴い、半年間にわたる病院・薬局での実習およびその予備的な事前実習が義務づけられている。これらの実習は、本学医学部附属病院および附設2病院の所属する薬剤師の全面的な支援を受けて行われる。平成18年度改定の新カリキュラムから、これまでの科目対応型の実習ではなく、各系による合同実習に再編成して関連実習の統一化を計った。これにより、助手不在の研究室の実習における負担がある程度軽減されるはずである。一方、卒業研究は研究室単位で行われているため、これら補助要員のいない研究室では大学院生が重要な補助要員となっている。学部の成績優秀者には大学院授業料の減免措置が整備されつつあるが、さらに充実させるとともに、各研究室3人体制の早期実現に努力したい。大学院博士後期課程の学生については、授業料に相当する程度のTA報酬を提供できるような外部資金の獲得に全学的に取り組まねばならない。

【点検・評価と将来への方策】

(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

【現状の把握】

教授選考については公募とし、選考基準と手続きは内規として明文化されている。内規の変更は教授会の合意によりなされる。公募により教授を選考する手続きとしては、5名程度の教員からなる選考委員会が、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ことになっている。この3名の候補者について、最終的に教授会で合議の上決定する。必要に応じて面接やプレゼンテーションも実施される。

助教授の新規採用では、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、助教授たりうるに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、教授会で審議される。

講師の新規採用者では、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、教授会で審議される。

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される。

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、教授会で審議される。

助手の新規採用予定者は、学位（博士、修士）を取得しており、担当科目の実習指導ができる能力のある人材について、研究室主任は学部長に申請して教授会で審議される。なお、平成17年度から助手の採用に任期制を導入し、その任期を3年とした。

教育専門部門での教授、助教授への昇格は、特に教育への寄与の大きい教員について認められる。また、実務教育部門での選考では、実務経験と教育能力が重視される。

以上の件について、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されることになっている。

【点検・評価】

教授の選考は原則公募により行われている。平成11年から16年の6年間に6名の教授が選考されたが全て公募によるものである。これにより学外から3名、学内から3名の教授が選任された。平成18年4月からの2学科設置に向けて平成17年に行われた教員の選考過程では、教授1名が公募により学外から選任され、教授2名が内部から昇格し4月から着任している。また、実務教育に必要な人材としての助教授、講師については、学内教員の推薦による数名の学外候補者から2名が選考され、平成18年4月に着任した。公募制の運用は適切に行われており評価できる。

教員の募集・任免・昇格に関する基準は、研究と教育能力およびその実績を判断基準にしており、適切である。また、教員の採用および昇格についての選考は、内規に従い適切に行われている。選考委員会の設置に始まり教授会の合議を経る選考過程については透明性が高く、評価できる。また手続きも合理的で問題は認められない。

一方、平成18年度開設の医療薬学科における長期にわたる実務実習に対応するには、研究成果に重きを置いた教員の選考基準では充分とはいえず、実務に秀でた教員の採用を志向した基準となっている。さらに、教育への貢献度の高い教員については、教育専門分野での昇格が促されており、運用は適切になされている。

【点検・評価と将来への方策】

教授については公募制を採用し、外部の優秀な人材を登用することとしているが、今後、助教授、講師および助手についても公募制の是非について検討を開始しなければならない。上位職階についても任期制導入について検討されねばならない。また、臨床に優れた薬剤師の育成という目的に応じるために、実務教育部門、教育専門部門を設置しているので、教育への寄与の大きい教員については、教育専門分野での昇格を促す等教員の適切な流動化を促進する措置を将来にわたり講じて行く予定である。

(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

【現状の把握】

研究活動については論文数とIF (Impact Factor) により客観的に評価されている。平成11年から、教員の研究成果が研究費の配分に反映されている。これに伴い各個人の研究業績を客観的に測る必要性が生じた。当初は論文数のみの評価であったが、平成15年からは論文数にIFも加味した評価法が採用されている。研究室を担当する教員の選考ではこれらの実績に基づいた研究能力が主に評価されている。教育に関しては、各学期終了時の授業アンケート結果が主たるものであるが、就職指導、国家試験対策指導、留年生対策等での貢献度も考慮されるようになった。教育専門分野での教員選考基準では、これらが重視されている。また、平成15

年度から、教員の自己申告に基づく研究教育活動の結果が年末一時金に反映されるようになった。評価項目には、教育活動、研究活動、社会活動等が含まれる。これにより、教育・研究活動に加え、学会での役員としての活動、大学広報活動、外部公的機関における活動なども評価基準に算定され、これらが特に優れていると認められた教員については一時金が増額され、また逆の場合は減額されることになった。本制度はまだ運用が開始されたばかりであり、その有効性に対する評価は定まっていないが、適切に活用されるよう努力されねばならない。

【点検・評価】

研究業績の客観的評価を行い、早くから選考基準に反映させている点は評価できる。また、教育専門部門を設置し、教育に対する貢献度も選考基準に反映されるようになった点も評価できる。これにより教育への貢献度の高い教員の昇格が認められるようになり、適材適所に人材を配置できるようになった。平成18年度に教授1名、助教授1名がそれぞれ助教授、講師から昇格した。また、同様に平成18年4月から、実務実績を積んだ教員3名が実務教育分野教員として着任した。教育研究能力・実績が適切に配慮された選考基準が効果的に運用されている。

(6) 文芸学部

【到達目標】

文芸学部は、大阪のみならず広く近畿圏を視野に入れた文学・芸術・文化の発信地でありたいと願っている。そして、さらには日本全国から近隣諸国をはじめ世界に向けての発信地となり、豊かな国際交流を実現する「いのち輝く文芸キャンパス」をめざしたいと考えている。その遠大な目標実現に向かっていくために、「優れた人材の確保」と「教員組織の活性化・切磋琢磨」を進めることとする。

- 1) 平成 19 年度から専任の外国人教員の採用を年次計画で進める。
- 2) 様々な分野で優れた業績のある外国人教員等を一定期間客員として招聘し、学生の国際感覚を増進させると共に教員との研究交流を進める。
- 3) 専任教員の海外留学・研修を奨励し、国際感覚と識見を備えた教員の育成を進める。
- 4) 教員の業績評価方法の改善、充実を図るため、今後、より客観的で、かつ文学、芸術、文化の多彩な分野で研究・活動する教員の評価が反映できるシステムを構築する。

【現状の説明】・【点検・評価】

1) 教員組織

文芸学部は、文学科（英語英米文学専攻、日本文学専攻）、文化学科、芸術学科（舞台芸術専攻、造形芸術専攻）の3学科5専攻から構成されている。文芸学部が掲げる理念は、「人に愛される人、信頼される人、尊敬される人を育成する」という本学の教育目的をふまえた上で、従来型の文学部の概念を超えるオリジナリティーをめざしたものであり、＜超ジャンル＞的な文芸世界の探求と創造を理念としている。この理念に基づいて、各専門分野の教員を配置した教員組織となっている。

専任教員の数としては、多様な学生のニーズに適切に応えられる少人数教育を実施するのに十分な数が配置されている。学生数と専任教員の比率（平成 17 年度の第 1 学年あたり）は専任教員 1 名あたり 8.8 名であり、きわめて適切な教員組織が形成されていると考える。また、教員の質に関しても、各学科とも学科理念に基づき、各ジャンルの研究者、小説家、評論家、詩人、ジャーナリスト、劇作家、舞台演出家、舞踊家、画家、造形作家、建築家、デザイナー、染織家、陶芸家などが専任教員に就いている。

教員の年齢構成に関しては、中・長期の人事計画にしたがって教員採用を行ってきたことにより、専任教員組織の年齢構成については、基礎データ調書表 21 に示すように、ほぼ均等な割合となっている。

各学科・専攻の専任教員数等については基礎データ表 3、表 19、表 21 の通りである。

専門科目の必修科目は、文学科を除き、ほぼ適切な専任比率である。ただし、文学科の英語英米文学専攻は、必修科目に読む・書く・聞く・話す能力を高める科目を多く配置しているため、ネイティブ講師や語学研究者を兼任として活用している実情がある。また、本学部は、多彩なカリキュラムで授業が構成され、セメスター制度と学科の垣根を越えて履修可能にしている関係で、受講者の動向がややつかみづらい特徴があるため、場合によっては受講者が 100 名を超える授業もある。

専門科目の選択必修科目は、各学科とも専任の比率が高くなっている。反面、教養教育科目では、兼任比率が高めであるので、本学部の教養教育の理念を再確認する必要がある。しかし、専門科目に関しては、全体的に見て適切な専兼比率である。

外国語科目については、非常勤講師（主に外国人教員）が担当する場合が多く、担当する科目の意義、役割、最終段階での達成目標等について、専任教員との連絡を密にし、質の低下をもたらさないよう定期的に懇談会等を行う必要がある。

教員間の連絡調整に関しては、文芸学部の教員組織によって円滑に実行されている。学部の執行体制は、学部長、学部長補佐2名、主任5名の計8名で組織され、学部内の調整・審議機関としては、教授会、主任会議、教員会議、学科・専攻会議、人事委員会及び各種委員会を設置している。

本学部では、教授会、教員会議、各種委員会等において、懸案事項を審議し教員間における連絡調整を行っているが、大学を取り巻く環境の激変に対応するためには、全教員が共通認識の下で取り組む必要がある。そのためには全教員が出席する教員会議が教授会の一部機能を分担できるよう充実を図る必要がある。また、本学部の教育システムを確立するために、学部・学科・専攻の理念・教育目標に沿ったカリキュラムの検討を行う「教務委員会」の充実を図るとともに、教員の教育内容・方法の改善・充実を図るFD制度、厳格な成績評価と出口管理の強化を図るGPA制度の導入を検討する「文芸学部教育システム改革委員会」を平成18年度に設置する。

2) 教育研究支援職員

文学科・文化学科では、平成17年度からTA制度を導入し大学院生6名のTAが教育活動を支援している。また、文化学科心理・社会コースでは、他大学の大学院博士後期課程の大学院生を非常勤助手として採用し、芸術学科では、1年次より実習科目を課し、授業時間以外の時間を有効に使った復習的な教育を行い、実技能力の向上に成果をあげるため、卒業生を非常勤助手として採用している。

TA制度によって、教員のみによる教育と比べ、よりきめ細かい教育が可能となり、TAとなった大学院生には教育の経験を与え、処遇改善に役立っている。しかし、TA・非常勤助手と学生の接触は、授業時間だけにとどまるため、授業以外の相談などに応じるという機能を果たすには不十分である。とくに、新入生を支援するサポートシステムが必要である。

教員とTAとの連携に関しては、事前に適切なオリエンテーションを行い、円滑な業務の遂行と事故の防止に努めており担当教員との間の連携・協力は適切に行われている。

3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

教員人事については、

- ① 文芸学部専任教員資格選考基準
 - ② 文芸学部昇格人事に関する内規
 - ③ 文芸学部研究業績評価基準の規則
- に基づき進めている。

新任教員の募集については、学科・専攻において、採用すべき教員の担当する授業・研究分野を決定し、大学のホームページ、人材データベースへの登録、関係機関への文書依頼等、幅広く公募・推薦による募集を実施している。候補者の絞り込みは、学科・専攻会議において行い、面接等を実施の後、人事委員会、教授会において審議し、学長・理事長の承認を得て決定している。また、昇格人事は学部長への業績調書の提出（自己申告）により業績内容等を学科・専攻教授会、人事委員会、全体教授会において審議し決定されている。

専任教員の任免・昇格については、対象資格（職位）毎に選考基準が設定され、規則にし

たがって適切に審査されている。また、昇格については、学部長への自己申告制度を採用していることは評価できる。

4) 教育研究活動の評価

教員の研究活動の評価方法は、学部の紀要『文学・芸術・文化』、大学院の研究誌『混沌』に投稿される論文や、出版物、社会的評価を得た芸術作品及び発表等により評価し、教育活動の評価については、学生による授業評価アンケートによって評価している

こうした教員の評価方法は、平成17年2月に策定した「文芸学部教員業績評価指標」に基づき、教育・研究・管理運営及び社会活動の各分野において、さらに総合的に評価する体制を充実させていく。

教員の教育研究能力・実績については、業績評価指標に具体的数値として明示された評価項目にしたがって適切に実施されている。しかしながら、専攻・コースあるいは分野によって評価が異なる場合があり、今後さらに学部・学科の理念・教育目標、人事計画に沿って教育研究能力・実績に対する基準を明確にする。

【将来への具体的方策】

1. 非常勤講師の依存率が高い教養教育（学部基礎科目含む）のカリキュラムを改正し、専任比率を高めていく。
2. 年齢構成に関しては、近畿大学学園の定年年齢の引き下げに応じて、中・長期の人事計画をより明確にし、採用計画を進める。
3. 新規教員の採用にあたって、業績審査や面接だけでなく、模擬授業を課すなど選考基準のいっそうの改善、向上を図る。
4. TA・非常勤助手については担当教員から実績報告書の提出を求め、つねに改善を進める。また、TA・非常勤助手の採用は、これをさらに推進する。
5. 現行の公募制については、これを継続し、幅広い人材の確保に努める。

(7) 農学部

(教員組織)

【到達目標】

本学部における教員組織は、学部および各学科の理念・目的を達成するため、実学重視をモットーに教育・研究に取り組んでいる組織である。教員組織の質的・量的充足は学部の維持発展に不可欠であるため、人事計画だけでなく学部における教員の連携を密にすることが重要である。

【現状の把握】

本学部は平成17年度学部改組を行い、現在6学科（農業生産科学科、水産学科、応用生命化学科、食品栄養学科、環境管理学科、バイオサイエンス学科）で組織されている。収容定員は2,500名であり、専任教員数は83名（教授40名・助教授24名・講師19名）、設置基準上必要とされる53名を上回っており、各学科の教員数も基準を上回っている。また、主要とする必修科目93科目（水産技術専修コースは省く）では94%が専任教員で実施されている。

各学科の各専攻研究室内での教学に関する教員間協議が最も直接的な調整の場であり、専門分野に関する各種教学上の分担調整の協議をする。この調整協議を踏まえて学科会議での各研究室間の連絡調整が行われる。その際の結論や決定は学科長が責任を負うが、調整協議の進行は課題ごとに関係委員が配置（分担）されているため、その関係委員（例えば教務関係であれば教務委員、学生就職関係であれば就職委員といった具合に）と学科長があたる場合が多い。学科会議によって各学科内の連絡調整が図られた結果を踏まえて、学部全体としては事務部関係課から責任者が参加する学科長会議、学部教授会（学部決議機関として専任教授と事務部管理責任者が学部長招集による会議）・学部会議（教員・助手等全員参加の会議）での学科間または異なる学科の研究室間または異なる学科の研究室間、あるいは事項によっては相互に関与する教員個人間の連絡調整を図りうる機会となっている。この学科長会議・学部教授会・学部会議は、学部運営・教学全般にわたる問題の連絡調整・審議・伝達調整を会議ごとに分担するシステムではあるが、三段階の連絡調整を重ねて徹底化を図るというシステムともなっている。

【点検・評価】

専任教員数においては、学部および各学科の設置基準上必要とされる必要専任教員数を上回っており適切と考える。また、専任教員一人当たりの学生数も30.1人と設置基準上の上限値に比べ低くなっており、特に問題はない。

教務委員会では全学共通教育機構や語学教育部と連携を計り、カリキュラムの適切性がたえず検討され、必要とされる場合は随時改正されている。また、FD委員会が中心となり、教育の質の向上に取組み、年2回のシンポジウムを開催している。両委員会のみならず、教育全般に渡り教授会や拡大教授会を通し、全教職員との連携を計っている。

【将来への具体的方策】

学部内での教員の連携は進んでいるが、全学共通教育機構や語学教育部との連携は年2～3回行われている程度で、連携しているとは言いがたい。平成19年度カリキュラム改訂の中で語学教育の充実を上げており、能力別クラス編成など学生個々の指導を実施するにあたり、連携を密にし、現状の把握などの意見交換を進めていく。

(教育研究支援職員)

【到達目標】

授業補助者（ティーチング・アシスタント（以下「TA」という））はすでに制度化されている。研究支援職員（リサーチ・アシスタント（以下「RA」という））については体制が整い次第制度化する。特に RA については、将来研究者を目指す者を積極的に配置し、教育や研究面の教員支援を行うだけでなく、本人の研究者としての能力を見極める判断材料とするべきである。

【現状の把握】

情報処理教育は、授業の補習や相談に対応できる専門の職員を4名配置している。また実習を伴う授業科目の実施については授業補助者として TA を受講人数に応じて配備し教育効果を上げている。教育研究支援職員（RA）については、現在のところ配置していないが、共同研究に関し配置を検討している。外国語教育については科目担当教員以外の支援職員は配置されていない。

表 6-(7)-1 大学院農学研究科在籍者数・TA 数（平成 17 年度）

	在籍者数					TA 数
	博士前期		博士後期			
	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	
農業生産科学専攻	12	12	0	2	－	11
水産学専攻	12	17	7	5	7	11
応用生命化学専攻	22	25	2	1	6	16
バイオサイエンス専攻	13	14	1	3	－	7
環境管理学専攻	13	17	1	6	－	10
合計	72	85	11	17	13	55

【点検・評価】

情報処理教育については対応が整っていると評価している。教育研究職員については分析やデータ処理など研究組織における研究支援体制の強化のため現在検討を行っている最中である。

【将来への具体的方策】

若手研究者の養成・確保を促進するためにも、優秀な大学院博士課程および博士後期課程在学者を研究補助業務に就かせ研究遂行能力の育成を計ることは重要なことであり、将来研究者を目指す者を対象として配置していくと考えている。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

【現状の把握】

教員の募集・任免・昇格は年度当初におこなっており、本学の規定に従い厳正に実施されている。本学部教員の採用人事は従来公募制はとらず、必要とする学科単位で候補者を決定して

いたが、広く人材を募集する方針に変更し、インターネットのホームページで公募活動を平成15年4月から実施している。応募者の書類が完備した後、選考委員会で書類審査及び面接（模擬授業を含む）を実施し、候補者を決定し、本学部教授会に推薦している。

また、本学部の教員選考は「近畿大学教員選考基準」に準拠し、「近畿大学農学部専任教員選考に関わる内規」によって実施している。なお農学部教員昇任基準細則として、以下の農学部教員昇格基準を準用している。

1. 昇格基準

【講 師】

1. 博士の学位を取得し、助手としての一定の在職年数がある者。ただし、社会・人文分野では学位の有無は問わない。
2. 研究業績において、次の条件を充たしていること。
 - (1) 過去5年間ににおける研究業績が日本学術会議に登録された学会誌（権威ある外国研究雑誌も含まれる）に **FirstAuthor** として3報以上の論文（英文1報を含む）を發表していること。ただし、社会・人文分野では上記に準ずる学会誌論文、著書等にかえることができる。
 - (2) 業績の内容が担当する専攻分野においてふさわしいものであること。
3. 大学院博士課程合適格者であること。

【助教授】

1. 博士の学位を取得しており、講師としての一定の在職年数がある者。ただし、社会・人文分野では学位の有無は問わない。
2. 研究業績において、次の条件を充たしていること。
 - (1) 過去5年間ににおける研究業績が日本学術会議に登録された学会誌（権威ある外国研究雑誌も含まれる）に **FirstAuthor** として5報以上の論文（英文2報を含む）を發表していること。ただし、社会・人文分野では上記に準ずる学会誌論文、著書等にかえることができる。
 - (2) 業績の内容が担当する専攻分野においてふさわしいものであること。
3. 大学院博士課程合適格者であること。

【教 授】

1. 博士の学位を有し、助教授としての一定の在職年数がある者。
 2. 研究業績において、次の条件を充たしていること。
 - (1) 過去5年間ににおける研究業績が日本学術会議に登録された学会誌（権威ある外国研究雑誌も含まれる）に **FirstAuthor** としてまたはその一部が **FirstAuthor** 相当の研究に寄与をした5報以上の論文（英文2報を含む）を發表していること。ただし、社会・人文分野では上記に準ずる学会誌論文、著書等にかえることができる。
 - (2) 業績の内容が担当する専攻分野においてふさわしいものであること。
 3. 大学院博士課程D・適格者であること。
- 付記この基準は実施日より5年以内に見直す。

2. 昇格手続き

各学科は一定の昇格年限に達した教員について当該学科の全教授の3分の2以上が昇格該当者と判断した者を昇格候補者として教授会に推薦する。

当該学科の全教授の3分の2以上の合意を得られなかった者について、その理由を本人に

直接通知する。

【点検・評価】

前述にもあるように平成 15 年 4 月から広く人材を募集するために教員選考は公募制を実施し、公募制に変更後、民間企業・各研究機関より多数の応募がある。教授会は、上記基準に適合しているか否かと併せ、業績内容が担当予定の教科・専門研究を遂行するのにふさわしいかどうか、教育者としての資質など総合的に判断することを選考条件としている。その結果をもとに本学で定める手続きに伴う形をとって採用・任用を進めている。特に社会科学系教員に関して、大学紀要類を業績に勘定しにくい条件となっていることは将来的に好ましいとはいえない点である。教授資格（条件）を大学院博士課程 D・適格者としていることは、大学院（研究科）教学責任担当者を条件としているということであり、厳しい条件といえるが、実情からみてやむを得ない。この基準を 5 年毎に見直すことにしており、幾分弾力的適応を求められるようになる可能性は残している。

【将来への具体的方策】

専任教員の採用・昇任の候補選考を学科が起案するシステムを採っているが、採用および学内配属転用にも学科を越えた対応の余地を工夫することが将来的に必要となることがありうるのではないかと懸念され、そのような対応の可能性を検討しておくことが望まれる。

（教育研究活動の評価）

【到達目標】

教育と研究は、大学における教員の重要な使命である。これらをバランスよく公正に評価することが、学部の活性化につながり、学生の育成につながっていく。

【現状の把握】

講義・実験・実習・演習や卒業論文の指導あるいは学生の就職活動の支援・助勢などは一切評価対象とされていない。教員の評価は研究活動のうち、論文・著書の点数が評価されるに止まり、学会等での口頭発表は評価対象から削除されている。したがって、採用（任用）・昇任の基準も論文数・著書数が当てられているわけである。ただし、日常的な勤務の態度評価として昇任などに際しては選考判断材料として審査担当教員（教授）の念頭で勘案されていることは確かであろう。論文数・著書数が採用・昇任基準のベースとなっていることは、共に公表され第三者評価を受けうる資料であることに違いないが、単にその数だけが問題にされる点には常に疑義が出される。しかし、このような論文の内容や研究に要する必要努力量の差は評価が容易ではなく、公平・公正を欠くことを恐れる余り考慮されないまま、その点数のみを評価基準とせざるを得ない状況にある。

【点検・評価】

教育研究活動の評価は、論文数・著書数が今後も基準となっていく。しかし教育の評価は FD 委員会を中心として、教員が教育の質の向上に各々取り組み、確実に成果を上げていることは、学生の授業評価の結果に現れている。授業評価は教員自身の教育方法について自覚を促す多大な効果があった。反面、学生の評価疲れなど客観的な評価が行われていないことも指摘されている。

【将来への具体的方策】

一部学科で行われているような、授業評価を閲覧するシステムを取り入れ、教員相互が授業内容などを研究し合うことも検討する。

(8) 医学部

【到達目標】

医師に必要な基礎的な知識・技能態度の習得、自ら問題を解決する積極的な学習態度の養成、広い学問的視野の育成、奉仕の心と協調精神の涵養、豊かな人間性と高邁な倫理観・責任感の養育、という5大教育目標にそって、医学部学生教育のための的確な教員を配置する必要がある。

そのためには、問題点を的確に把握し、的確な解決策を迅速に実行可能な柔軟な組織であることが必要である。また、教員の教育、研究における評価が十分になされ、教員が日々の活動に対して、適切なフィードバックを受けることができることが望ましい。

＜教員組織＞

学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

【現状の把握】

講座制をとっている本学では定員内での適正人材を各講座において考慮しているのが現状である。講座制の特性として主任教授の判断で人材を育成し、そして配置し、さらに外部からの採用充分に考慮の上で、広く人材途用を行うことができる。また人材育成には講座制はきわめて有効である。特に医学は専門性が問われることが多い領域であるのでこの制度は必要である。人材配置に関しても本学が目指す目標と主任教授の意図がよく合致するよう努めている。

教育課程の種類と教員の配置の関係は表 6-(8)-1 のとおりである。

臓器別および機能別につくられたこれらのコースを専門基礎講座と臨床講座が専門性を生かして受け持つが、さらに他のコースの中でも関連部分を講義し分担している。

専門教科を学ぶ2、3、4学年では臓器別による多様な講座間の組合せ（ブロック型）で進行するコースに医学部教員が参画している。従来の旧カリキュラムと比較して専門基礎講座の講義と実習担当時間は大幅（45%と43%）に減少したので教員数に関しては現有の数でも卒前学生教育には支障がないようである。但し別途にテュートリアルにテュータとしても臨床教員よりは多い回数で基礎教員が参加している。

一方、それに対して臨床教科は全体で平均して講義と実習が大幅（8%と66%）に増加している。講義については教員が担当するが、臨床実習はクリニカルクラークシップ方式であるので実際の医療チームである研修医、主治医、講師、助教授、教授のが形成する臨床科に学生が参加するシステムである。

また、近年、本学部出身の教授が急増している。母校愛に基づく学生への教育が行われている。将来の進路として大学教員の可能性が示されたことになり、学生のモチベーションの上昇が顕著である。

【自己点検評価】

講座別の人員配置を取っており、大講座制の採用によって、おのおのの講座の人員に大きな差はない。教育においては、コース制の中で、多くの講座が参加して、講義、実習に当たっている。おのおのの講座の負担がおおむね均等になるように人員が配置されている一方、必要な講座に人員を供給できる流動制のあるポストが、10%程度をしめる。目標達成のために適切な人員の配置であると考える。

【将来への具体的方策】

おおむね現在の教員数で、充足している。よって、組織による単純な教員数より、もっぱら教育者としての質を向上させることを目指す。教員による、教育法を対象とするワークショップ、シンポジウムなどが、現在行われているが、教員教育の機会をさらに増やすことが必要である。人材配置に関しても本学が目指す目標と主任教授の意図がよく合致しているかを評価しながら人事を進めるようにする。また、教員定員の一定数を、流動性のあるポストとし、必要な部署に迅速に人員を供給できるようなシステムをつくる。

表 6-(8)-1

科目名	担当教室	担 当 コマ数	担当教員配置		区分	年次
			専 任	非常勤		
人体構造Ⅰ	解剖学Ⅱ 基礎医学部門研究室	94	5 1	1	必修	2
人体構造Ⅱ	解剖学Ⅰ 生理学Ⅰ	88	5 1	2	必修	2
機能Ⅰ	生理学Ⅰ 解剖学Ⅱ 生化学Ⅱ 基礎医学部門	88	6 5 1 1	4 1	必修	2
機能Ⅱ	生理学Ⅱ 生理学Ⅰ 解剖学Ⅰ 解剖学Ⅱ 循環器内科学 血液内科学 産科婦人科学 生化学Ⅱ	146	5 2 5 6 1 1 1 1	1 2	必修	2
機能Ⅲ	生化学Ⅱ 生化学Ⅰ 基礎医学部門 衛生学	84	5 5 1 1		必修	2
病因・病態Ⅰ	細菌学 免疫学 薬理学 病理学	128	6 8 1 7		必修	2
病因・病態Ⅱ	病理学 奈良病院臨床検査部 生化学Ⅰ 堺病院臨床検査部	104	7 1 1 1	3	必修	2
臨床総論Ⅰ 検査医学コース	臨床検査医学 奈良病院総合診療科	22	3 2	3	必修	3

臨床総論Ⅰ 感染症コース	臨床検査医学 眼科学 救急医学 呼吸器・アレルギー内科 血液内科学 泌尿器科学 堺病院泌尿小児科 病理学 小児科学	44	1 1 1 1 1 1 1 1 1	3	必修	3
臨床総論Ⅰ 薬理学コース	薬理学 東洋医学研究所 循環器内科学 麻酔科学 産科婦人科学 救急医学 眼科学 泌尿器科学 精神神経科学 薬剤部（技術主任）	72	44 2 1 1 1 1 1 1 1 1	1	必修	3
臨床総論Ⅰ 臨床腫瘍コース	腫瘍内科学 公衆衛生学 薬理学 血液内科学 消化器内科学 外科学 放射線医学 泌尿器科学 病院病理部 耳鼻咽喉科学 堺病院心療内科 産科婦人科学	44	9 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1	3	必修	3
臨床総論Ⅱ 放射線医学コース	放射線医学 奈良病院放射線科 堺病院放射線科	44	8 1 1	4	必修	3
臨床総論Ⅱ 外科総論コース	外科学 形成外科学 心臓外科学 救急医学 整形外科 脳神経外科学 産科婦人科学	22	9 1 1 1 1 1 1		必修	3

臨床各論Ⅰ 消化器コース	外科学 消化器内科 生理学Ⅰ 病理学 奈良病院臨床検査部 口腔外科 放射線医学 生理学Ⅱ	110	16 7 1 1 1 1 2 1		必修	3
臨床各論Ⅱ アレルギー・膠原病 コース	呼吸器・アレルギー内科学 整形外科 皮膚科学 小児科学 奈良病院内科 腎臓・膠原病内科学 眼科学 耳鼻咽喉科学	36	6 1 1 1 1 1 3 1 1	1	必修	3
臨床各論Ⅱ 血液コース	血液内科学 小児科学 生理学Ⅱ 奈良病院内科 輸血部	44	5 1 1 1 1		必修	3
臨床各論Ⅰ 腎・尿路コース	泌尿器科学 堺病院腎・透析科 堺病院泌尿器科 奈良病院泌尿器科 腎臓・膠原病内科学	62	12 1 1 2 1	7 1	必修	3
臨床各論Ⅲ 神経・精神	脳神経外科学 精神神経科学 神経内科学 堺病院眼科 高血圧・老年内科学 堺病院神経内科 奈良病院メンタルヘルス科 堺病院脳神経外科	148	15 13 10 1 1 1 1 1	5 3	必修	3
臨床各論Ⅳ 感覚器	耳鼻咽喉科学 眼科学 堺病院眼科 奈良病院眼科 堺病院耳鼻咽喉科 奈良病院耳鼻咽喉科	84	15 17 4 3 1 3	10 12	必修	3

臨床各論Ⅴ 周産期・女性生殖器 コース	産科婦人科学 奈良病院産婦人科 堺病院産婦人科 病理学 放射線医学 病院病理部 公衆衛生学 小児科学	66	11 3 1 3 1 1 1 1	2	必修	4
臨床各論Ⅴ 発達・小児コース	小児科学 病理学 病院病理部 救急医学 小児外科学	44	8 5 1 1 1		必修	4
臨床各論Ⅵ 循環器	循環器内科学 高血圧・老年内科学 心臓血管外科学 小児科学 I C U部	110	13 6 7 6 1	1 1 1	必修	4
臨床各論Ⅶ 呼吸器コース	呼吸器・アレルギー内科学 腫瘍内科学 堺病院呼吸器科 薬理学 病理学 農学部 奈良病院内科 外科学	66	8 7 1 1 3 1 1 1	5 1	必修	4
臨床各論Ⅶ 内分泌・代謝コース	内分泌・代謝・糖尿病内科 病理学 放射線医学 外科学 脳神経外科学 眼科学 耳鼻咽喉科学	66	6 2 1 1 1 2 1	3	必修	4
臨床各論Ⅷ 運動器コース	整形外科 解剖学Ⅰ 病理学 奈良病院整形外科 堺病院整形外科 薬理学 救急医学	42	9 1 1 2 2 1 1		必修	4

臨床各論Ⅷ 麻酔・救急コース	麻酔科学 救急医学 循環器内科学 奈良病院麻酔科 堺病院麻酔科 I C U部	44	15 16 1 7 2 1	14 6	必修	4
臨床各論Ⅷ 皮膚・形成コース	形成外科学 皮膚科学 奈良病院皮膚科	40	11 11 1	3	必修	4
社会医学 衛生・公衆衛生 コース	衛生学 公衆衛生学 高血圧・老年内科学 精神神経科学	76	4 5 1 1	3	必修	4
社会医学 法医学コース	法医学	40	4		必修	4
症候・病態	高血圧・老年内科学 循環器内科学 血液内科学 神経内科学 輸血部 腫瘍内科学 呼吸器・アレルギー内科学 救急医学 皮膚科学 外科学 整形外科 産科婦人科学 人工透析部 脳神経外科学 耳鼻咽喉科学 内分泌・代謝・糖尿病内科学 消化器内科学 精神神経科学 泌尿器科学 眼科学	62	4 2 2 2 1 2 4 1 1 4 2 1 1 1 2 3 2 1 1 1	1	必修	4

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

【現状の把握】

カリキュラム、臨床教育、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。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。

特に教育に関する実務部隊として、医学教育センター教員兼務の教授、助教授、講師らが、教育施策の立案、実行だけでなく、それに含まれない教員間の意志伝達役としても活動している。一般的な業務の伝達は教授からの各講座構成員への連絡によって行われている。教授間、あるいは、プロジェクト別の教員集団間では e-mail を用いて連絡を取り合うのが一般的になっている。多くのプロジェクト集団においてはメーリングリストを作製し、会議によらない、一方向性ではない情報、意見のやりとりを促進している。

【自己点検評価】

現在の方法では、教授からの上意下達となっており、教授会の決定が降りた後の立案、決定は速い。しかし、各種委員会や医学教育センターを通じる以外に、教授以下の教員間には定まった連絡調整機関がないことは、教員のモチベーションを高める上では負の要素となりうる。とくに、本学部が採用しているコース制の教育においては、一つのコースでも多くの講座の教員が携わることになり、連絡を緊密にする必要がある。

【将来への具体的方策】

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決議に時間を要する。迅速な行動のためには現在のシステムは、それと同時に、実質的な行動部隊である助教授以下の教員の意見が、くみ取られ、また、実行の際に、時々刻々と進行具合、問題点が、参加人員の全体にオープンにされているシステムを構築することが必要である。生涯教育を習慣づける具体的なカリキュラムを立案、施行する制度も2年後を目途に運用させたい。

学内の IT 環境が整備されてきたので、授業評価委員会で web によるデータ集約と当事者へのフィードバックするシステムを次年度より検討する。また、電子メールなどによって、学生の状況、講義内容、目標の達成度などを担当教官が広報する。また、スモールワーキンググループを立ち上げ、問題に対処する。IT 環境は、現在附属3病院および文部科学省 GP に採用されている。本病院との間でのみ整備されているがより充実し、附属病院施設、関連病院など遠隔地をつないでの会議を開き、情報の交換を迅速に行う。

教員組織における専任、兼任の比率の適切性

【現状の把握】

必修科目においては、専任の比率が100%であり、非常に比率が高い(基礎データ表3)。また、教養科目においても、専任教員の比率は、8割を超え、本学部に所属する教員の講義が殆どを占めている。専任教員の比率が高いことによって、連絡、打ち合わせが容易であり緊密な連携の元で学生教育が行われている。

表 6-(8)-2

		必修科目	選択必修科目	全開設授業科目
専門教育	専任担当科目数 (A)	61		61
	兼任担当科目数 (B)	0		0
	専兼比率 (A / (A+B) *100)	100.0%		100.0%
教養教育	専任担当科目数 (A)	19	3	22
	兼任担当科目数 (B)	5	0	5
	専兼比率 (A / (A+B) *100)	79.2%	100.0%	81.5%

【自己点検評価】

教員数が多く、また、医学専門教育に必要な科目を専任教員のみですべて担当することが可能である。兼任の教員に頼る必要は現在のところ生じていない。専任教員の比率が高いことによって、連絡、打ち合わせが容易であり緊密な連携の元で学生教育が行われている。教養科目においては、一部、兼任職員として、英語を母国語とする教員が、英語教育のために、本部キャンパスより派遣されている。多方面の教養科目を教育するためには、本学全体より、教員を派遣可能な現在の方法が好適である。総合大学の強みがあるといえる。

【将来への具体的方策】

現状の比率に特に問題はない。この比率が、下がらないようにするためには、学部の収益性をあげ、人件費の比率を現状より下げる必要性が生じないようにする必要がある。

教員組織の年齢構成の適切性

【現状の把握】

教員全体としては、31歳から35歳が27%と最も大きな集団をなしている。専任講師、助教授と職階があがるに従って中央値は上昇する。教授のみをみると51歳から55歳が28%と比率が最も高い。これは、年齢と共に、大学を離れる教員が増加することによるものと考えられる。40歳前後で講師に、45歳前後、50歳前後で教授になるのが、一般的な本学部での大学教員としてのコースと考えられる。また、助手の人数に対して、専任講師の数は半数以下であり、教授、助教授をいれても、助手の人数以下である。助手を務めた後、大学を離れるものが多いことを示唆している。

助手以上の教員については基本的に終身雇用である。臨床系においては、30代後半以降、開業、一般病院への就職などで、医局を去る者が多く、一定の流動性が保たれている。しかし、特に基礎医学系においては、医学部以外の出身者が多く、安定した終身雇用に見出すものが多く、流動性が低い。高度なレベルの研究が、他大学への転身の条件となるが、研究における競争意識が十分に育っていない。また、現実的に、転身先が殆ど無いのが現状であり、基礎系で医学部出身者以外が教員となった場合、助手、講師で定年を迎えるのか一般的になっている。さらに、医学部以外の大学の教員採用の情報が殆ど入ってこないため、医学部以外の出身の教員については応募できるポストが非常に限られているのも基礎系教員の流動性を低くしている原因と考えられる。

【自己点検評価】

臨床系教員については流動性が保たれている。一定の人員が大学を離れることによって、常に30代の若手医師が教員として教育、研究に参画しており、変化に容易に対応できる人員構成となっている。また、教授においても、45歳から55歳の働き盛りと呼べる年代が50%以上をしめ、教室員を指導し、また、臨床、研究、教育と多くの役割を果たす上でも、適切な年齢構成であるといえる。

【将来への具体的方策】

教員の年齢構成は現在適切であるが、今後、平均年齢の上昇が考えられる。

人材の流動性を高めるために、積極的に、他大学、研究所へ教員として供給し、教員の流動性を高める。

また、任期性は的確に、客観的な評価によって行われれば、教員の流動性を高め、教員の労働意欲を高める点で意義が有る。任期制の導入を検討していく。任期制の導入には、的確な業績評価が必要である。業績評価について、第三者を含めて、検討できるグループを作る。任期制を採用することによって、教員の勤労意欲を高めるのと同時に、人材の流動性を高める。特に研究に対する評価が重視される基礎系において、任期制の効果は高いと思われる。また、特に基礎系教員についてであるが、医学部以外の教員募集状況を広く開示し、積極的に応募するようにうながす。

<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

【現状の把握】

医療情報室に、専任の教員1名(平成18年4月から)、兼務4名、派遣契約職員2名を配し、情報基盤および情報処理実習施設の整備・管理・運用を担当している。具体的には、IT教室管理、教育用LANと周辺装置の管理などを含む。また、教員は、学生に対する情報処理関連教育を受け持ち、早期からの情報処理についての教育に努めている。

また、実験共同研究施設に配置されている共同利用施設関係技術員は本学における優れた特色である。職員は共同研究機器の設備のメンテナンスに加え、機器の使用の指導、遺伝子のシーケンス、免疫組織化学など基本的な実験を行える技術を備えており、各講座の依頼によって、支援を行う。研究の推進に著明な貢献をなしている。

【自己点検評価】

実験・実習を伴う教育、情報処理関連教育に適切に支援職員が配置されている。教育、研究の推進の上で非常に重要な役割を果たしており、職員の質も高い。外国語教育においては、支援職員は本学部に常駐していないが、本部キャンパスからの外国人による教育が行われるなど、英語教育が熱心に推進されており、現状では特に問題は無いと考える。

【将来への具体的方策】

医療情報室、実験共同研究施設に配置された職員は、質が高く、日々の教育、研究活動に十分な貢献をしている。今後、さらにトレーニングをすることによって、他学部からの依頼に対しても応えられるようにする。

また、外国語教育の必要性が高まっており、本学部に常勤する英語を母国語とする教員を雇用する必要性が生まれている。学生、研修医、そのほかの教員に日常的に、英語でコミュニケーションできる機会を提供できるように、ネイティブスピーカーを雇用し、英語力のブラッシュアップをはかる。

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

【現状の把握】

医療情報室、共同研究室とも、室長に、各分野に造詣の深い教員が室長を務めており、研究者の要望があった際には、室長と、支援職員の間で、意見が交換され、すみやかに案件が実行される。

【自己点検評価】

教育、研究を推進する上で、支援職員の役割が明瞭であり、教員、支援職員が密接に協力することによってのみ、十分な成果が得られることを各人が認識して活動を行っている。よって、協力関係は非常に緊密である。

【将来への具体的方策】

教員から、教育支援職員への要望を、くみ上げ、それを今後の活動に反映させる。先端的な研究技術の確立を、支援職員によって行い、それを、教員に指導する。また、機器の使用法、新しい研究手法などの説明会を頻回に開催し、支援職員と、教員との相互依存性を高める。

＜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

【現状の把握】

教授の募集に際しては教授会から選ばれた選考委員が委員会を組織し、全国公募を行う。選考委員会において応募者の中から教育、研究、そして臨床系教授の場合は診療能力も考慮して2名に絞り、選考の経過報告とともに2名の資料を教授会に提出する。教授会はそれを受けて、選挙（投票）によって1名を選出する。これを大学理事会に経過とともに報告し承認を得る。

教授以下の教員については、教授が希望する人員を当てる。専任講師以上では、博士の学位が必要とされる。助教授、講師、助手などの職階に対する明瞭な選考基準はないが、提出される書類に、研究業績、臨床実績、教育実績、社会貢献など、詳細な項目があり、教授会、理事会で、それを審査し、承認するという過程を経て、採用、昇格が認められる。

【自己点検評価】

基礎系教員の選考には、研究能力と教育能力を選考基準としている。臨床系教員の選考には、これらに診療能力を加えて評価基準としている。選考は、講座の教授があたるが、学部長、病院長の面接、教授会での審査などが選択圧となっており、おおむね適切な人事が行われている。昇格における研究業績の評価が論文数のみに偏っており、研究の内容、意義について検討されることは少ない。教育活動に関する評価は学生および教員による授業評価で客観的に評価されている。

【将来への具体的方策】

学術研究の評価、教育の評価、臨床能力の評価について、客観的基準を設け、採用の際に適用する。また、採用後も継続して、研究、教育、臨床について、評価基準を明確化し、昇格、給与に反映することによって、教員のモチベーションを高める工夫を行う。教員の募集、任免、昇格において、研究活動の評価に科学研究費の獲得、特許取得、などより広い領域において評価を加える。

授業評価をさらに緻密なものにし、特に学生の直接の声を聞く、給与、昇格などへ、評価をより積極的に反映させ、教員のモチベーションをたかめる。それらの評価基準の詳細を教員に広報し、労働の方向性を明確化する。

教員選考基準と手続の明確化**【現状の把握】**

基礎系教員の選考には、研究能力と教育能力を選考基準としている。臨床系教員の選考には、これらに診療能力を加えて評価基準としている。

本学部では講座制であるので助教授以下の教員の任用、昇格に関しては、講座主任教授の責任においての募集、任用、昇格の申請がなされる。その際、助教授、講師、助手の資格基準に関する本学の内規に則していること、そして教育、診療、研究面で講座にとって必要な人材であることなどを考慮し、主任教授が書類、業績などの関係書類を提出する。それを基に教授会が面接も含めて審査し、決定する。

評価の方法であるが、毎年自己評価として、教育、研究、診療、管理、社会への貢献を評価し、給与に反映させている。また、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、具体的資料として大いに参考になる。また学会活動も総覧によって判断できる。

教育活動に関する評価は授業評価である程度客観的に評価している。

学生と、それに加え、教員3名によって評価され、授業担当教員にフィードバックされる。

【自己点検評価】

教授の選考については、一般公募、選考委員会、教授会と多段階を経て、公平な選考が行われていると考える。教授以下の教員の選考については、講座制のため、各の講座の教授が選考し、教授会にて承認を受ける。教授の意向が明瞭に反映された任用となっているが、現在の講座制の元では、必要な人材を迅速に雇用することができるという点で、優れたシステムである。

【将来への具体的方策】

学術研究の評価、教育の評価、臨床能力の評価について、客観的基準を設け、採用の際に適用する。

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**【現状の把握】**

教員の公募については、助教授以下の教員については、公募を行うかどうかは、講座主任教授の裁量に任されている。臨床系講座では多くの場合、公募より、個人的な関係による他施設からの人員の供給、あるいは内部からの昇格によって人事が行われている。基礎系講座では、

公募が一部採用されている。

【自己点検評価】

主任教授の選考の際には全国の関係機関への公募が行われている。

助教授以下の教員の公募は、臨床系講座においては殆ど行われていない。これは、臨床講座においては、臨床能力が研究より優先されており、論文業績が選考の参考資料の主となる教員採用の方法がなじみにくいことによる。また、多人数の医局員をまとめる点でも、内部から昇格した教員の方が、講座内でのまとまりより容易に得ることができると思われる。一方、基礎医学においては、一部において、公募が行われており、研究能力の優れた人材を確保できている。

【将来への具体的方策】

基礎講座での助教授以下の教員の公募については、積極的に推し進める。臨床講座については、現在の方法を継続するが、公募についても、的確な人材の評価法を検討することから、始め、広く人材を集めることができるように公募もその一つとして運用を勧めていく。

(9) 生物理工学部

【到達目標】

本学部は、学部の創設理念にあるように新しい学問分野を対象として多面的な教育・研究が行われているため幅広い教員組織づくりが必要である。また大学の理念上、実学志向・未来志向をふまえた上での教員組織づくりにも考慮すべきである。さらに、専門性、先端性を追求するためには外部から非常勤講師を招く必要もある。

人事採用に関しては学部の理念・目的を達成すべく、厳正なる選考を行う。すなわち、教員の採用については各学科からの要望を取り入れた組織づくりを行うために、すでに導入された公募制を推し進め、広く有能な人材を確保する。年齢構成については特定年齢層に偏らない、バランスの取れた組織にする。

学園組織全体が活性化するために教・職員評価制度を導入している。この制度は、教育、研究、管理運営および社会活動の各分野で、本学の知名度、評価を高め、大学および学部の発展に顕著に貢献した業績を挙げた個人を評価・顕彰することを基本としている。

将来の改善・改革に向けた方策や今後の教員組織については、さらに活性化を図るために、計画性をもって実行していく必要がある。そのためには学部としての教員の選考基準等の明確化を図り、方向性をもって、有能な人材を公募していく。また 21 世紀 COE プログラムが平成 18 年度をもって終了するが、終了後も継続して、質の高い教育・研究を目指していかなければならない。

【現状の把握】

本学部を構成する教員の専門をその取得学位から見れば、農学・医学・理学・工学と一学部としては多岐にわたっており、機械系学科所属でも学位が農学という教員もいる。さらに本学部の専任教員 72 名のうち 27% (20 名) は、企業・産業界等の出身者であり、また、他大学や民間企業から非常勤講師を招いている。

表 6-(9)-1 専任教員数

教授	助教授	講師	助手	計
35	13	12	11	71

※平成 12 年 1 月 1 日現在

教授	助教授	講師	助手	計
39	14	15	4	72

※平成 18 年 5 月 1 日現在

表 6-(9)-1 は、平成 12 年度と平成 18 年度における専任教員の職位別構成数を表 6-(9)-2 は、年齢別構成数を示す。平成 5 年開学という新しい学部であり、当時、設置基準審査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、経験豊富な人材を採用したという背景から、平成 12 年度報告時においては、60 歳以上の教員の比重が大きく、全体から見ると 35% 以上で、特に 65～69 歳の割合が 19.7% であったが、平成 18 年度においては、60 歳

以上の教員の割合は全体の 25.0%で、65～69 歳の割合が 15.5%と減少している。一方で 60 歳未満の教員数が増加し、特に 50 歳代や 40 歳代の教授、30 歳代の講師の人数が増加している。これは、当時、経験豊富な教授陣の教育により若手教員が確実に育っており、学部教育が充実してきた裏付けである。平成 17 年 4 月 1 日から教職員定年規程改正による定年年齢の 2 歳引き下げが導入されたことから、定年に伴う後任人事についての審議と引継ぎがきめ細かく行われている。

主要授業科目への専任教員の配置状況としては、各学科の科目のうち必修科目を主要授業科目として捉えた場合、表 6-(9)-3 から読み取れるように、ほぼ専任教員で賄えている。非常勤講師の担当する主要授業科目については、科目の特異性から、より専門性を追及するため各分野の第一線で活躍している人材を招いている。

表 6-(9)-2 専任教員年齢構成一覧

職位	60 歳以上	50 歳代	40 歳代	30 歳代	20 歳代
教授	18	13	8		
助教授		5	6	3	
講師		1	6	8	
助手				3	1
合計	18	19	20	14	1

※年齢は平成 18 年 5 月 1 日現在

職位	60 歳以上	50 歳代	40 歳代	30 歳代	20 歳代
教授	25	9	1		
助教授		6	5	2	
講師			6	6	
助手				8	3
合計	25	15	12	16	3

※年齢は平成 12 年 5 月 1 日現在

表 6-(9)-3 主要授業科目への専任教員の配置状況

	生物工学科	電子システム 情報工学科	知能システム 工学科	遺伝子 工学科	生体機械 工学科
各学科の 科目数	47	58	55	45	58
うち必修 科目数	21	23	23	20	25
うち専任 教員担当 科目数	21	20	23	19	24
うち非常勤 教員担当 科目数	0	3	0	1	1

学生に対する教員組織の適切性の一つとして、アドバイザー制度がある。これは、学生に対して学術研究や大学生活を支援することが目的でありチューター制度といわれるもので、1グループにつき2～3名の教員がチューターとなり、約20人の学生を担当して学生1人1人の履修相談から人生のさまざまな問題まで個人を対象にきめ細かく指導やアドバイスを行ったり、グループで何かの企画を立てたりすることもできる制度である。現在では、学生と教員の交流を図るために欠くことのできない手段となっている。

教員間における連絡調整の状況について、本学部では、各学科が教員間の意思疎通を図るために学科会議等を設けている。これは、各学科の教育・研究上の諸問題を討議・決定し、実行に移す教員組織と位置づけられている。特に、学部運営委員会（学科長等会議）、教授会、各種委員会の決定事項を十分に各学科の教員に伝達するとともに、これらの会議に向けて教員間の情報伝達・意見交換を行う場である。

次に、教育研究支援職員、すなわち人的補助体制の整備についてその現状を述べる。近年、全学の方針により助手の採用を見送る傾向がある。その他、学部学生に対する教育効果を高めるため、本学で平成9年から施行された授業補助者（TA）に関する規程をもとに、特に実験・実習の補助者として、これを積極的に取り入れている。また、情報処理関連教育等の科目としてNTTから企業の第一線で活躍している人材を講師に招き、平成15年度から初級シミュレーション技術論を、平成16年度から情報リテラシーを開講している。さらに平成14年度から大学院生物理工学研究科と先端技術総合研究所が文部科学省21世紀COEプログラム生命科学分野で食資源動物分子工学研究拠点に選定を受けており、COE博士研究員を4名受け入れている。COEの大きな目的が若手研究者の育成ということから、本学部の生物系教員組織との連携を密にして最先端の研究を行っており、得られた研究成果を学生教育にフィードバックしている。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続の現状について述べる。本学部は明確化された基準がないのが現状である。募集に際しては、平成15年度教員人事計画から広く有能な人材を確保するために公募制を導入している。募集した人材の選出には、まず学科会議等で十分な審議を行い、学部全体で資格審査を行っている。学部審査は研究面と教育面の二つの側面から行い、特に教育面の審査では限られた教授陣のみを対象に模擬講義を行っている。昇格について

も各学科会議等で対象となる人材が諮られ、昇格に値すると認められた者のみを学部全体で研究面と教育面において十分な審議を行った結果、学部長、学長の決裁を仰ぐという手続の流れである。

教育研究活動の評価方法として、全学的に平成14年4月1日から施行した教・職員評価に関する規程をもとに、専任教職員の執務状況等を評価し、人材育成と学園の活性化を図ることを目的とし、毎年5月に実施している。その評価結果をもとに賞与支給時にインセンティブを付けている。

【点検・評価】

(改善状況)

教員の採用等については各学科からの要望を取り入れて組織づくりを行っており、平成15年度教員人事計画から公募制を導入し、広く有能な人材の確保を行っている。年齢構成については平成12年度報告時と比較すると60歳以上の教員も減少し全体的にバランスの取れた組織になっている。また、現状でも述べたように教職員定年規程の改正により、定年年齢が2歳引き下げになったことに伴い、後任人事においてそのバランスをとることも可能になっている。

教員間における連絡調整の状況については、本学部の管理・運営体制に則して体系的に行われており、問題はないといえる。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、資質向上が図られている。

また、学園組織全体が活性化するように教・職員評価制度を導入し、結果が出ているものについては適切な評価を行っている。

(長所と問題点)

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、より質の高い教育効果が得られている点が長所と思われる。また、文部科学省21世紀COEプログラムに選定されたことにより、最先端の研究内容が教育にフィードバックされていることも長所である。しかしこのプログラムは平成18年度をもって終了するため、終了後も継続して、質の高い教育・研究が維持できる教員組織作りも必要になる。

(目標到達度)

理念等に基づく幅広い教員組織づくりとしては、境界領域分野の教育・研究に対応できる多様な教員で組織されており、実学志向・未来志向にも対応できる産業界出身の教員も多く、またより専門的に対応するため非常勤講師を有効に活用して、達成されつつある。

主要科目への専任教員が配置されている状況、教員の年齢構成も偏りの少ない分布になっているなど妥当である。教員の募集は公募制の導入により、採用の基準・手続きの内容と運用は適正に行われている。

【将来への具体的な方策】

今後の教員組織については、研究教育の活性化を図るため、さらに計画性をもって教員人事を実行していく必要がある。そのためには学部としての教員の選考基準等の明確化を図り、方向性をもって、有能な人材を公募していく必要がある。また、平成19年度から職制の変更に伴い、助教授が准教授、助手の一部が助教に変更されるので、これを活用し研究・教育の充実・活性化を図る。

(10) 工学部

【到達目標】

工学部の教育目標のうち「高い人格と倫理観を持つ人材の育成」(人間性)を実践するための「工学部基礎教育協議会」の実働と、「技術者としての専門的能力の涵養」(専門性)に関わる各学科の教育目標を実践するために、専門教育課程の教員組織・教員支援職員の適正化を図るとともに、これらの連携調整機能の充実を図る。また、「国際化時代を生き抜く力の養成」(国際性)を実践するために、「国際交流プログラム」の策定・実施による国際的に活躍できる教員の育成、外国人教授・研究員の招聘の推進を図ることを中・長期ビジョンに基づき実施する。

【現状の把握】

(1) 教員組織

「時代に先駆ける工業技術者の育成を図る地域密着型の大学を目指す」という学部の理念・目的に沿って学科が創設・編成されてきたことは、「2. 教育研究組織」で述べた。各学科と基礎教育の教育研究上の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数と教員組織との関連を要約して表6-(10)-1に示す。各学科の理念・目的に基づいて、学術動向、社会情勢の変化に対応した教育課程の種類・性格が形づくられ、各専門分野の教員を配置した教員組織になるように改編されてきている。

表6-(10)-1 学部・学科等の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数と教員組織

学 科	学科の理念・目的	教育課程の種類・性格	在籍学生数	教員組織 (専任)
生物化学工学科	「化学」と「情報」を融合した機能材料系、バイオ系、知識情報系、環境システム系の4系統を主体に教育研究を実施し、幅広い先進技術の素養を身につけた化学技術者を育成。	一般および専門の基礎教育を実施しつつ、有機・無機化学、高分子材料、環境分析・無機材料・分子反応・界面・生命化学、材料化学工学、バイオ、情報処理、数理情報など幅広い専門教育を実施。	366 (教員一人当たり28.2人)	教授6、助教授6、講師1 天然物機能化学:教授1、助教授1 生体材料化学 :教授2 環境化学 :教授1 無機材料化学 :教授1 材料化学工学 :教授1 生体分子工学 :助教授1、講師1 微生物科学 :助教授1 生体情報工学 :助教授1 生物機能工学 :助教授1 哲学 :助教授1
機械工学科	『機械工学の基礎に立脚した「ものづくり」のできる能力、国際化時代を生き抜く行動力と倫理観を持つ機械技術者の育成』を掲げ、幅広い視野、問題発見・解決能力、基礎知識の応用能力を有する国際的に通用する技術者を育成。	JABEE対応の「機械設計コース」と「機械応用コース」の2コースに分け教育課程を展開し、幅広い教養と倫理観・職業観を培う基礎教育科目と機械工学の基礎及び専門科目から構成。	384 (教員一人当たり25.6人)	教授8、助教授3、講師4 材料工学 :教授1 加工工学 :教授1、講師1 材料システム :教授2 熱工学 :教授1、助教授1 流体工学 :教授2 設計工学 :助教授1 設計工学第2 :講師1 計測制御工学:教授1、講師1 メカトロニクス :講師1 数学 :助教授1

学 科	学科の理念・目的	教育課程の種類・性格	在籍学生数	教員組織（専任）
情報システム 工学科	学生自らの希望する進路に進むことができる社会人としての人格と、業務プロセスと情報システムに係る業務を担当する職業人としての能力を、学生自らが主体者として努力することによって獲得することのできる場を提供し、必要な学習支援を行う。教育成果を上げるために必要な役割の主体者を明確に規定して、学生と教師集団の協働をもってその目的の達成を図る。	総合科目、外国語、並びに専門教育区分「情報技術」、「情報組織化」、「人間・社会」、「情報システム」、さらに、総合的な問題認識力・判断力を養う実習・演習・卒業研究を含む「総合」などに配された専門教育科目によって構成されている。学生自らが主体者として努力することによって諸能力を獲得することのできる場を提供し、必要な学習支援を行う。	385 (教員一人 当たり25.7 人)	教授8、助教授4、講師3 システム設計 : 教授1 人間情報 : 教授1 品質情報システム : 教授1 教育情報システム : 教授1 数理情報システム : 教授1 心理情報システム : 教授1 マルチメディア情報システム : 教授1 情報メディアネットワーク : 助教授1 応用情報システム : 講師1 知能情報システム : 講師1 知的画像処理 : 助教授1 経営情報システム : 講師1 保健体育 : 教授1 情報物理学 : 助教授1 体育学 : 助教授1
建築学科	建築設計教育と建築技術教育を基盤として、豊かな人間性と総合的なデザイン力を持ち、地域社会や地域環境に貢献できる、チャレンジ精神の豊かな建築専門家を育成し、建築上のあるいは建築を取り巻く重要な問題を自分の目で発見し、自らが的確に判断する能力を持つ実践的な建築専門家を育成。	一般および専門の基礎教育を実施しつつ、建築計画、建築意匠学、建築設計製図、構造工学、環境工学、都市計画、材料工学、建築歴史学、建築施工学など幅広い専門教育を実施。	422 (教員一人 当たり24.8 人)	教授7、助教授7、講師3 建築意匠 : 教授1 意匠歴史 : 教授1 建築歴史 : 講師1 建築計画 : 講師1 空間創造 : 助教授1 都市計画 : 助教授1 都市工学 : 教授1 環境防災 : 教授1 環境設備 : 助教授1 環境設計 : 講師1 建築材料 : 教授1 構造工学 : 教授1 耐震工学 : 助教授1 構造解析 : 助教授1 数学 : 教授1 応用物理学 : 助教授1 英語 : 助教授1

学 科	学科の理念・目的	教育課程の種類・性格	在籍学生数	教員組織（専任）
電子情報工学科	産業の基盤技術である電子工学とシステム化の強力な武器であるソフトウェア技術を融合した教育研究を実施し、電子工学コース、情報工学コースの2系統に重点化したカリキュラムの下でハードやソフトに強いシステム技術者を養成。	基礎教育を実施後、電子工学コース、情報工学コースに分かれ教育課程を展開。両コース共通で回路、電磁気、プログラミング、OSに関する教育を実施。また、電子工学コースでは電子、光デバイス、集積回路、機器、通信などエレクトロニクス分野の専門教育、情報工学コースでは信号処理、図形処理、人工知能、データベースなどソフトウェア技術における専門教育を実施。	360 (教員一人当たり22.5人)	教授7、助教授3、講師6 電子材料 : 教授1 電子デバイス : 助教授1 電子システム : 教授1 ネットワーク : 教授1 信号情報制御第1 : 講師1 信号情報制御第2 : 教授1 情報通信システム : 教授1 数理情報 : 教授1 画像情報処理 : 講師1 計算科学 : 講師1 知能情報処理 : 講師1 情報システム : 講師1 応用数理 : 助教授1 英語 : 講師1 ドイツ語 : 教授1、助教授1
知能機械工学科	機械工学と情報工学を融合させた知識を基礎として、技術革新・高度情報化・国際化が進展する、変化の激しい時代に柔軟かつ積極的に対応していける人材、特にメカトロニクス技術者の育成。	一般および専門の基礎教育を実施しつつ、ハードウェアとソフトウェアを合わせた「ものづくり」を基盤として、3つの系、すなわち機械システム系、ロボットシステム系、情報デザイン系の各分野を柱として専門教育を構成。	335 (システムデザイン工学科256名を含む) (教員一人当たり22.3人)	教授9、助教授3、講師2、助手1 流体情報システム : 教授1 熱エネルギーシステム : 助教授1 設計システム : 教授1 数理情報システム : 教授1 システム情報 : 教授1、講師1 ロボティクス : 教授1 電子情報システム : 助教授1 自動化技術 : 教授1、助手1 生体機械システム : 助教授1 知能制御 : 講師1 固体力学 : 教授1 教職 : 教授1 英語 : 教授1

各学科の入学定員（平成18年度）と教員構成との関連を表6-(10)-2に示す。学生数と専任教員の比率（平成18年度の第1学年あたり）は、生物化学工学科の6.9人が最も高く、知能機械工学科の5.0人が最も低く、学部総平均で専任教員1名あたり5.7名の学生数となっている。また、表6-(10)-1に示すように、在学生数で見ると、生物化学工学科の28.2人が最も高く、知能機械工学科の22.3人が最も低く、学部総平均で専任教員1名あたり24.7名の学生数となっている。

表6-(10)-2 入学定員と教員構成

学 科	入学定員 (名)	教 員 構 成					
		専 任 教 員					兼任教員
		教授 (名)	助教授 (名)	講師 (名)	助手 (名)	平均年齢	(名)
生物化学 工学科	90名	6	6	1	—	49.5	13
		教員数：13名（専任）、専任教員1名あたりの学生数：6.9名					
機械工学 科	85名	8	3	4	—	53.9	18
		教員数：15名（専任）、専任教員1名あたりの学生数：5.7名					
情報シス テム工学 科	85名	8	4	3	—	50.7	17
		教員数：15名（専任）、専任教員1名あたりの学生数：5.7名					
建築学科	90名	7	7	3	—	53.6	14
		教員数：17名（専任）、専任教員1名あたりの学生数：5.3名					
電子情報 工学科	85名	7	3	6	—	49.1	10
		教員数：16名（専任）、専任教員1名あたりの学生数：5.3名					
知能機械 工学科	75名	9	3	2	1	50.0	3
		教員数：15名（専任）、専任教員1名あたりの学生数：5.0名					
学 部	510名	45	26	19	1	51.1	75
		教員数：91名（専任）、専任教員1名あたりの学生数：5.6名					

基礎データ（表3）に示すように、各学科ともばらつきはあるが、必修科目にはほとんど専任教員が当たっていると同時に、基礎データ（表22）に示すように専門分野の教員が適切に配置されている。しかし、学科によっては必修科目のうち実習・設計・実験などの科目を、より専門性の高い非常勤教員に負わなければならない内容もある。

基礎データ（表3）に示すように、専兼比率は、必修科目において生物化学工学科（前期）94%、（後期）93%、機械工学科（前期）96%、（後期）95%以外では、すべて100%となっており、非常に高いことがわかる。全開設科目（専門科目）において最も低い情報システム工学科で84%、最も高いシステムデザイン工学科で100%と専任教員による担当比率は非常に高い。しかし、教養科目においては、専任教員が少ないため、専兼比率は各学科とも低く、最も低い情報システム工学科で57%、最も高い電子情報工学科でも63%で専任教員による担当比率はかなり低い状況にある。

専任教員組織の年齢構成については、基礎データ（表21）に示すように、現状では61歳以上の教員の割合が21%とかなり高くなっているのに対して、30歳以下の助手が1名と極端に

少ない状況にある。その他では、36歳～40歳の割合が少ないが、それ以外ではほぼ均等な割合となっている。この表ではわからないが、学科によっては歪な年齢構成になっている学科もある。

教員組織における社会人の受け入れ状況は、教員における企業出身者は全体の26%でほぼ4分の1の割合である。平成12年度以降も、新規採用のある学科とない学科があるため、学科間のばらつきはあるが、順調に採用されていることが窺える。外国人専任教員として中国から1名を受け入れているが、いわゆる客員研究員のような外国人研究者の受け入れは行われていない。また、女性教員は現在3名で全教員の3.3%で非常に少ない状況にある。

本学部には、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機関として、下記の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として2つの委員会が現在設置されている。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。平成12年度の自己点検の段階では、設置されていなかった教育システム改善を目的とした「教育システム改善委員会」が平成15年度に新たに設置されており、この中に「学生による授業評価小委員会」及び「FD小委員会」も設置されており、教育課程の評価・改善の機能が取り込まれている。また、特別委員会として「JABEE委員会」も設置され、JABEE受審に向けた検討が行われている。これらすべての委員会では、各学科より代表委員を選出し、学科の意向提示、学科間の調整および学部としての方針の取りまとめを行い、重要事項については教授会に答申し審議決裁を図っている。

表6-(10)-3 工学部委員会組織

教務委員会（常任委員会）	学部運営委員会
教育研究費予算委員会（常任委員会）	入試委員会
図書委員会（常任委員会）	公開講座委員会
学生委員会（常任委員会）	国際交流委員会
人権教育推進委員会（常任委員会）	自己点検評価委員会
就職指導委員会（常任委員会）	基礎教育協議会
広報委員会（常任委員会）	学生賞罰委員会
地域貢献推進委員会（常任委員会）	個人情報管理委員会
教育システム改善委員会(常任委員会) (学生による授業評価小委員会) (FD小委員会)	組み替えDNA実験 安全管理小委員会
ABEE委員会（特別委員会）	情報教育センター運営委員会
保護者懇談会実施委員会(特別委員会)	

注) 常任委員会（工学部例規集 p.3）は、学部の通常業務について協議し、処理するとともに教授会より諮問された事項について審議する

(2) 教育研究支援職員

実験・実習・設計製図教育、外国語教育および情報処理教育における人的補助体制と人員配置を表 6-(10)-4 に示す。専任教員より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 (ティーチングアシスタント (大学院生)) を採用し、教育内容の充実を図っている。

現状では、1名の技術員がおり、実習あるいは卒業研究を通じて教育支援を仰ぎ、教育の質の向上を図っている。また、ティーチング・アシスタント (TA) は制度化され、現在実験・実習・演習・情報教育などの分野で総勢 69 名が採用されて、教育の質の向上に寄与している。

表6-(10)-4 人的補助体制・人員配置

種 別	科 目	学 科	補助体制および人員
実験・実習 教育	化学実験、物質化学実験、生物化学基礎実験、遺伝子工学実験、生物工学実験、コンピュータ応用Ⅰ、環境化学実験、電算機基礎演習Ⅰ、電算機基礎演習Ⅱ	生物化学工学科	TA (21名)
	シミュレーション科学		非常勤講師 (1名)、TA (1名)
	機械製作実習	機械工学科	技術員 (1名)、非常勤講師 (4名)
	応用設計製図、設計製図Ⅲ		非常勤講師 (2名)
	CAD演習、機械工学基礎実験Ⅰ、機械工学基礎実験Ⅱ、機械製図演習、基礎設計製図、電算機基礎演習Ⅱ、設計製図		TA (14名)
	工業製図		非常勤講師 (1名)
	EUC実習、コンピュータ基礎実習Ⅰ、コンピュータ組み立て実習、ネットワークプログラミング演習、プログラミング実習Ⅰ・Ⅱ、マルチメディア情報論演習	情報システム工学科	TA (8名)
	造型演習	建築学科	非常勤講師 (1名)、TA (1名)
	建築設計演習1、2		非常勤講師 (10名)、TA (7名)
	建築実験、建築意匠設計、建築基本製図、鉄筋コンクリート構造・同演習、静定力学・同演習、鋼構造・同演習、建築構造学、建築CAD演習、測量学・同演習、不静定力学1・同演習、熱環境・同演習、光音環境・同演習、建築プログラミング、不静定力学2・同演習、材料力学・同演習、建築演習、建築CG演習、電算機基礎演習、建築設計製図、空調設備・同演習、水システム・同演習、建築設計演習Ⅲ		TA (44名)
	情報工学、回路理論Ⅰ・Ⅱ、情報コミュニケーション、データベース		TA (7名)
	システム情報工学実験・電子システム工学実験、電気回路実験		TA (8名)
	電子情報基礎実験、電子情報工学実験Ⅰ・Ⅱ、プログラミングⅠ・Ⅱ	電子情報工学科	TA (19名)
	コンピュータネットワーク演習、ネットワークプログラム、コンピュータシステム演習		TA (10名)
	メカトロニクス実験、3次元CAD・CGシステムデザイン演習、CAD/CAMシステム演習、情報デザイン演習、システムデザイン工学実験、3次元CAD・CG創造デザイン演習、ソフトウェアデザイン演習Ⅱ、計算システムデザイン演習、コンピュータグラフィックデザイン演習、3次元CAD基礎演習、情報デザイン演習、ソフトウェア演習Ⅰ、電算機基礎演習Ⅰ、電算機基礎演習Ⅱ、システムデザイン工学実験	システムデザイン工学科	TA (32名)

種 別	科 目	学 科	補助体制および人員
外国語教育	英語	基礎教育	非常勤講師（9名）
	ドイツ語		非常勤講師（1名）
	フランス語		非常勤講師（3名）
	中国語		非常勤講師（4名）
情報処理 関連教育	電算機基礎演習Ⅰ、Ⅱ	生物化学工学科	非常勤講師（1名）、T A（2名）
		機械工学科	非常勤講師（1名）、T A（2名）
		建築学科	非常勤講師（1名）、T A（2名）
		電子情報工学科	非常勤講師（1名）
		知能機械工学科	非常勤講師（1名）、T A（4名）
	マーケティング情報システム	情報システム工学科	非常勤講師（1名）
	ソフトウェアデザイン演習Ⅱ	知能機械工学科	T A（2名）

（３）教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

教員の募集は、完全公募制を採用している。任免・昇格に関しては「近畿大学教員選考基準」を基本に「近畿大学工学部専任教員の資格選考基準」（工学部例規集 p.37）が定められ、これに則り教授、助教授、講師および助手の採用ならびに昇格が行われている。なお、運用にあたっては「近畿大学工学部専任教員の資格選考に係わる内規」（工学部例規集 p.39）で、より具体的な基準が設けられている。すなわち、教授、助教授、講師および助手の任免・昇格は、各学科より、その理念・目的に沿うとともに上記選考基準に対し適格者と認められる対象者を学部長に申請したあと、学部長もしくは学部長補佐、当該学科長および教授会（工学部例規集 p.1）で承認された専任教授をもって構成する「審査委員会」が設けられ、その審査を経る。そして教授会で審議承認されている。なお、「近畿大学工学部専任教員資格審査基準」には、評価が「研究業績」「教育業績」「社会活動」によって行われ、その具体的基準値や年数が専門・専攻分野別に設定されている。

教員の任期制については、助手に1年任期制が採用されているのみで、講師以上の職位には採用されていない。現状では、ほぼ2年間の助手の後、教員選考され講師として採用されている。また、教員の流動化を図る措置については導入されていないのが現状である。

（４）教育研究活動の評価

教員の研究活動の評価方法は、「7. 研究活動と研究環境」でも述べるが、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・認可実績、寄付・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。研究業績調書は査読論文、発表論

文、大学紀要論文、口頭発表、報告書、作品などに分類して取纏め、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」や公開掲載し（研究業績データベース）、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。教員の教育活動の評価方法に関しては、教育歴・教育改善への顕著な功績などの項目によっている。

「近畿大学工学部専任教員の資格選考基準」（工学部例規集 p.37）及び「近畿大学工学部専任教員の資格選考に係わる内規」（工学部例規集 p.39）に示すように、教員選考基準には具体的な数値として明示されている。教育研究能力・実績への配慮はなされているといえる。

【点検・評価】

（改善状況）

（1）教員組織

各学科とも学科理念に基づき、教育目標達成のため、教育課程の種類・性格に独自の特徴を持たせ、これに対応した教員組織作りがなされている。各学科の最近の主な教育課程の動向として、生物化学工学科は平成15年度に学科名称変更を行い、特にバイオ・環境分野の強化、機械工学科は力学分野の充実、情報システム工学科は経営情報分野と社会情報分野の細分化とその強化、建築学科は建築設計から建築技術まで幅広い各分野の充実、電子情報工学科はエレクトロニクスとコンピュータを共通基礎とした電子工学コースと情報工学コースに専門教育を特化、知能機械工学科は平成18年度に学科名称変更を行い、メカトロニクス・機械情報分野の充実といったことが挙げられる。教員組織もこれらに対応して強化されているが、未だ不十分なところもみられる。教員の配置に関してみると、主要科目はほぼ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依っているとみられる。

学生数と専任教員の比率（平成18年度の第1学年あたり）は、専任教員1名あたり5.7名である。他私立大学と比較しても、質の高い充実した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。

各学科の専門必修科目及び主要科目においては、一部の実習・設計・実験などの科目を除いて各専門分野の専任教員が担当しており、教育上の問題はほとんどなく適切に行われている。専門科目においては、専兼比率は非常に高く、特に必修科目では生物化学工学科と機械工学科を除いて100%であり、適切であるといえる。また、全開設科目のうち専門科目でも専兼比率は非常に高い。しかし、教養科目においては、工学部は本部キャンパスから離れており、本キャンパスに人文科学・社会科学の専任教員が少ないため、必然的に専兼比率が低くなっている。これは地理的な問題でもあるためこの問題の解消は難しい。

専任教員の年齢構成については、上述したように61歳以上の教員の割合が高いが、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起因すると思われる。しかし、定年の66歳への引き下げにより、ここ数年で解消される。また、平成12年度の相互評価において指摘された助手の数の不足は解決されていない。しかし、31歳から35歳の割合は11%ですでに講師・助教授となっている。専任教員の年齢構成については、以前よりかなり解消されていることが窺える。

社会人出身の教員がほぼ4分の1で、かなりの割合である点については、工学部が掲げている「実学教育」を実践する意味でも評価できる。また、最近の採用においても、社会人出身者が種々の分野から採用されている点についても評価できる。外国人教員については、日本語のコミュニケーションが十分に取れるため、ほとんど日本人教員と同様な仕事をこなしている。

しかし、外国人専任教員を含めた外国人研究者の受け入れが非常に少なく、国際化あるいは研究の推進において大きな問題であるといえる。平成 15 年度電子情報工学科、平成 16 年度システムデザイン工学科（現：知能機械工学科）にそれぞれ 1 名の女性教員が採用されたことは評価できる。

教育課程編成の目的を具体的に実現するために、「教務委員会」、「学生委員会」、「教育システム改善委員会」などの常任委員会と「JABEE 委員会」と「保護者懇談会実施委員会」の特別委員会が設置され、教員間の連絡調整が図られているとともに、教員から学生に関わる事項に関して網羅されている。また、「教育システム改善委員会」、さらにはこの委員会の中に「学生による授業評価小委員会」と「FD 小委員会」が設置されたことにより教育システムの評価・改善の機能が取り込まれたことは評価できる。また、「JABEE 委員会」の設置により、一層教育課程における各学科の理念・教育目標が明確となるとともに、カリキュラム及び教育方法の改善が着実に実践されており評価に値する。

(2) 教育研究支援職員

専任教員より優れた技能・伎倆を必要とする教育科目あるいは専任教員に補助員の必要な教育科目に、技術員（学部所属）、非常勤講師および TA を採用し、教育内容の充実を図っている。なお、これら何れの科目も、専任教員が授業計画・内容・成績評価に責任を持ってあたっている。

現状では、担当教員と技術員との間の連携・協力は適切に行われているので、問題はない。また、TA は教員の補助者として重要な役割を演じている点は評価できるが、教員との連携が不十分な場合も見られ、改善の余地がある。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

教員の募集は、完全公募制を採用し、任免・昇格は対象者毎に選考基準が設定され、所定の審査委員会および教授会の審査・承認にしたがって適切に行われている。審査基準については、専門・専攻分野別に具体的基準が設けられ、対象者によって不利益が出ないように配慮されている。平成 12 年度の自己点検において指摘された新たな教育業績評価法については、実施されていない。

また、教員の募集に際しては平成 12 年度の大学基準協会の相互評価で助言を受けた教員の年齢構成の改善を考慮した公募を行うように努力しており、是正されてきている。教員の任期制については、助手のみであるが一定の役割は果たしていると思われる。

(4) 教育研究活動の評価

研究活動の評価方法は、研究業績以外に科学研究費補助金研究や寄付・受託および共同研究費の実施実績などを考慮して評価している点に特徴がある。この評価方法により、教員には教育研究活動に先進性や企業・他研究機関との連携能力などが要求されることとなり、必然的に研究能力の向上が促される。また、この能力の向上は学生教育にも幅を持たせることとなり、学生の学修の活性化にも寄与している。このように、評価方法については、ある程度有効に機能しているものと考えている。

教育活動の評価は、その重要性を認識し、教員の任免・昇格時の大きな評価項目としているが、平成 12 年度に指摘されている新たな教育業績評価法については実施されていない。また、教育業績の評価方法に決め手がないも現状である。

教員選考基準については、教育業績・研究業績とも評価項目として、また具体的な数値とし

て明示されており、適切に実施されている。

(長所と問題点)

(1) 教員組織

基礎教育では人文科学・社会科学・自然科学、専門教育では各学科固有の工学科目、さらには「特修プログラム」が開設されるとともに、教職教育ではその必要科目が整備され、これに対応した教員組織が構成されているといえる。しかし、学部教育目標の柱をなしている「人格陶冶」を達成するための基礎教育科目担当教員の各学科配属により、平成12年度自己点検・評価を受けて同年度に「基礎教育協議会」を設置しているものの、基礎教育分野の教育方針・方向性などを検討する機能が低下していることは否めない。また、各学科において整備された教育課程に対応した適切な教員組織になっていない点もみられる。今後、学科の中・長期ビジョンに則り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。さらに、学部理念にも謳われている国際化に関しては、英語担当外国人専任教員もいない現状で学生に国際化の意識を植え付けるには問題がある。

ほとんどの専門科目については各専門分野の専任教員が担当しており、教育上の長所ともいえる。また、工学教育では主要科目といえる外国語科目、数学・物理などの専門基礎科目においては、非常勤教員が担当する場合が多く、学生の質問に対する対応などに問題が生じているため、専任教員との連絡を密にするなどの対応が必要である。専門科目における専兼比率が非常に高いことは、学生教育の上で十分な指導が可能であり長所である。一方、教養科目の専兼比率が低い点については、上述したように地理的問題でもあるが、これによる授業内容の質の低下をもたらすことのないようにする事が重要である。しかし、現状では非常勤教員とのコンセンサスを取れる場を十分に設けているとはいえないため、今後の課題でもある。

専任教員の年齢構成については、これまで各学科の中・長期ビジョンにより教員採用を行ってこなかったことに問題がある。最近では、この問題も徐々に解消されてきており、今後各学科の中・長期ビジョンに則った採用計画を実施することが重要である。

種々の分野からの企業出身の教員が採用されていることにより、工学部の掲げる「実学教育」を実践する際に、カリキュラムや授業方法に対する企業サイドの意見を取り入れることができる点は長所である。外国人教員については、日本学術振興会の外国人招聘制度などがほとんど利用されていない点も問題であるが、大学あるいは工学部にその制度がないこと自体も問題である。女性教員については、採用募集時にそのような教員の応募数も少ないため、採用し難い状況にある。

常任委員会及び特別委員会とも教育課程の目的を具体化するために頻繁に開催されており、教員間の連携は十分なされていると判断される。また、平成16年度に工学部の教育システム点検・評価・改善を実施する委員会として「教育システム改善委員会」が設置され、この委員会の中に「学生による授業評価小委員会」と「FD 小委員会」が設置されたことにより、教育システムの点検・評価・改善のサイクルを回す仕組みができたことは、工学部の教育の質の向上を図る上で長所となっている。しかし、現状ではまだ他の委員会との整合性が十分に取れているとは言い難く、これらの委員間の整合性を取り、効率よく教員間の調整をとれるシステムとすることが必要である。

(2) 教育研究支援職員

実験・実習教育では工作や製図等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等を採用し、情報処理関連教育ではコンピュータ操作等に精通した人材

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。しかし、TA については補助者としての能力に欠ける人材もあり、今後は TA の質の向上と併せて TA を事前教育することの必要性も叫ばれている。

技術員の所属は機械工学科で、教員との意思の疎通もうまく行っている。今後は実験・実習教育での実務経験者の人材確保が難しくなっている点が問題である。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

教員の募集は、公募方式により優れた人材確保に努めているが、応募人数が少ない場合があり、所望の人材が確保できない、あるいは合格しても最終的に断られるなどの場合があるため、公募方式の問題点ともなっている。任免・昇格に関しては基準・手続とも整備されている点は長所であるが、課題は教員の昇格において、教育業績の適切な評価方法を如何に設定していくかにある。

教員の任期制については、工学部の諸事情を考慮すると難しい面も多く、毎年実施されている自己評価により教員の活性度を高めている。しかし、この教員業績評価制度については、あくまで自己申告制であり、評価について曖昧な点があることは否めない。また、職位に応じた評価方法になっていない点も問題である。

(4) 教育研究活動の評価

研究活動の評価方法は、研究業績、科学研究費補助金研究や寄付・受託および共同研究費の実施実績を公開し、全教員を同じ基準で公平に評価する方法が採用され、調査・取りまとめも年1回行われて、時宜を得たものといえる。教育活動の評価に関しては、前述のとおり教育業績の適切な評価方法の確立が望まれる。

教員選考基準に教育研究能力・実績への具体的数値が分野ごとに明示されている点については長所である。しかし、企業からの採用の場合には、特許の取り扱い、作品の取り扱い、分野の違いによるプロシーディングの取り扱いなどの問題は依然として残っている。

(目標達成度)

(1) 教員組織

学部及び学科の教育目標にしたがって教員人事が行われており、分野あるいは年齢構成等適正化が図られてきているとともに、教員間の連絡調整機能のシステム化も図られてきており、ある程度の目標に達している。しかし、基礎教育分野については、工学部のみで成立しているために不十分であることは否めない。また、国際化に対応できる教員の育成、外国人教員、外国人研究員などの招聘についてはほとんど目標達成ができていない状況である。

(2) 教育研究支援職員

教育研究支援職員、特に TA については多くの採用を行っており、その教育補助の役割は評価でき、TA の教育に関しては問題が残るものの目標達成度は高い。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

教員の募集については完全公募制となっており、また昇格基準・手続等についても明文化されており、ほぼ目標を達成している。

(4) 教育研究活動の評価

教育研究活動の評価については、教育の評価方法は難しく、十分な評価方法が確立しているとは言い難い。

【将来への具体的方策】

(1) 教員組織

学部理念・教育目標に基づき、各学科の教育目標を実現するために、将来次の点について改善していく必要がある。

- ① 学部教育目標に基づいて「人格陶冶」を実践する基礎教育部門の充実と強化を図るために、基礎教育分野における人文科学・社会科学・自然科学の各分野責任者を明確にして実働させる。
- ② 学部教育目標に基づいて「実学教育」に対応した各学科の教育目標を実践するための教育課程および教員組織に関する見直しを行い、その適正化を図っていく。
- ③ 国際化に対応するために、教員の海外留学を奨励し、国際的な感覚を身に付けた教員の育成を図る。さらに、外国人招聘制度などを活用した研究者や外国人客員教授の招聘制度の確立を図る。

学生数に対して教員数は多いにこしたことはないが、経営上の観点から見ると問題となる。今後、学部あるいは各学科の中・長期ビジョンに沿った教員組織を構築していくことが重要である。

工学部の教育システムを確立するために、学部あるいは学科の理念・教育目標に沿ったカリキュラムの検討・実施を行う「教務委員会」、授業評価を行う「学生による授業評価小委員会」、教員の教育内容・方法の改善・充実を図る「FD 小委員会」とこれらを司る「教育システム改善委員会」の関係を明確にすることが重要である。これにより、教育課程の目的を明確にできるとともに、教育目標をより一層具現化できる。

(2) 教育研究支援職員

大学、企業等からの人材確保を継続するとともに、技術員・非常勤講師・TA と定期的に情報連絡会を持ち、教育の質の向上を図ることが重要である。特に、TA については、十分に教育する場を設ける必要がある。

創成科目の導入やものづくり教育の実施のためには、教員と技術員との連携・協力関係は非常に重要となる。このため、学科の教育理念・方針を十分理解してもらえよう場を頻繁に設け、コミュニケーションを十分に図ることが必要である。また、人材確保のための計画を十分に立てておくことも肝要である。

TA については、セメスター開始前に教員との打合せを十分に行い、TA の役割を認識させて教育するとともに、不定期の打合せも行い、TA の意識の向上と質の改善を図ることが重要である。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

教員募集については、公募制を現行どおり実施していき、できる限り多くの応募があるように広報活動の方法を検討する。

教員の選考基準においては、数値化できない教育業績部分の明確化を行う方法を検討する必要がある。また、教員募集の選考に当たっては、書類選考と面接のみではなく、模擬授業などのプレゼンテーションを取り入れて、教育研究能力を確認することも必要である。

また、教員の昇格においては、新たな教育業績評価法について検討していくことが重要である。さらに、教員の年齢構成の改善に向けた努力を引き続き実施していかなければならない。

任期制については検討の余地はあるが、工学部の諸事情を考慮すると問題点も多いと思われる。現行の教員評価制度の充実を図り、教員の活性度を上げる方が賢明である。

(4) 教育研究活動の評価

活発な研究活動は教員本来の責務であり、学生の学修の基本ともなる。研究業績を基本にした現在の評価方法を継続するとともに優れた研究業績をあげた教員には、より活性度をあげるために教員研究費の増額で対応していく。

課題は教育活動の評価方法の設定にあるが、他機関の情報入手にも努めるとともに、前述のとおり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、永年に亘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いくことに努めたい。これには、本来の学生教育を全うすることが必須条件となるが、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貫である「生涯学習」に関与する教員も対象にすべきと考えている。

現状では学科主導の教員選考であり、今後は学科の理念・教育目標さらにはその人事計画に沿って教育研究能力・実績に対する選考基準を明確にして実施していくことが肝要である。

(11) 産業理工学部

【到達目標】

産業理工学部における教育研究の理念・目的を具体化した教育を行い、入学したすべての学生に対し教育目標を達成させて卒業させることを目的とし、教員を配置し、教育組織を作らなければならない。そのために、次のような人的体制を作り、継続的に改善することを目標とする。

- ・産業理工学部および学科の教育理念・目的および学生の教育目標を達成するために、将来計画に沿った適切な教員を広く募集し、明確な基準で選考する。
- ・教員の選考において、産業理工学部の目標達成およびそれを通じた社会貢献に対する使命感を、過去の実績とともに入職基準の柱とする。
- ・教員の昇格において、産業理工学部の目標達成に対する貢献度を明確化するとともに昇格基準とすることを周知する。
- ・学部の共通科目およびその担当教員を適切に配置し、将来に向けた適切な採用計画を立てる。
- ・学科の教育目標を到達するための適切な専門科目およびその担当教員を適切に配置し、将来に向けた適切な採用計画を立てる。
- ・主要な科目を専任教員が担当するように努めるとともに、非常勤講師の担当科目と学部・学科の教育目標の間に整合がとれるよう、学部・学科が非常勤講師に対し緊密な連携を働きかける。
- ・学部の教育理念・目的や学科の学習・教育目標を具体化するための科目を適切に配置し、科目間で有効に連携がとられているかどうか点検・改善する組織を設け、恒常的に活動する。
- ・実験・実習科目やリテラシー科目を始め、科目を担当する教員が効率よく教育業務を進められるよう、人的支援体制を整備し、適切に運営する。
- ・学科の専任教員において、所属する全学生の日常の学習状態を把握し、支援する組織を設け、恒常的に活動する。

【現状の把握】

産業理工学部の教員の人事規程に関する現状を述べる。

教員の採用については、平成14年3月の教授会で「専任教員採用・昇格選考に関わる規程および教授会規程」が一括承認され、その諸規程に基づいて人事関係の処理が行われている。教員募集は公募を原則としている。専任教員公募要領および公募選考規程に従い、科学技術振興事業団 HP (JRECIN) への掲載が義務づけられ、主要学術誌への公募記事の掲載、国内主要大学への公募案内の送付を専任教員公募委員会が行っている。一次選考、二次選考を経て最終候補者が絞り込まれた後に、専任教員採用基準に従い、専任教員選考委員会で教員としての適否が選考される。教授会および理事会の決定に従い採用される。

昇格に関しても規程に則り、昇任選考基準に従い各学科で検討した後、専任教員昇任選考委員会を経て、教授会および理事会の決定に従い昇任される。

産業理工学部には所属する教員組織の現状を述べる。生物環境化学科、電気通信工学科、建築・デザイン学科、情報学科は理系、経営コミュニケーション学科は文理融合型といった性格付けができる。学部改組の方針によってすべての専任教員はこの5学科の何れかに所属しており、学部共通科目だけを担当する専任教員は存在しない。各学科の専任教員数は、生物環境化学科では教授8名、助教授4名、講師1名の計14名、電気通信工学科では教授8名、助教授2名、講師3名の計13名、建築・デザイン学科では教授11名、客員教授1名、助教授4名、講師2

名の計18名、情報学科では教授7名、助教授1名、講師4名の計12名、経営コミュニケーション学科では教授7名、客員教授2名、助教授6名、講師6名の計21名で、合計76名である。これに対し、非常勤講師は68名である。専任教員数は学生定員に対して大学設置基準を満たしている。現在の教員の年齢構成では50歳以上の割合が多く、51歳～60歳の教員比率は0.3を幾分超える数値となっている。学部創設初期から携わってきた教員が多いためであるが、ここ数年の新規採用においては、若手中心に採用されている。平成18年度に採用された2名の専任教員の年齢は、30歳台と20歳台だった。

主要な専門科目に対しては基本的に専任教員を配置し、一部の科目については他学科の教員が兼担している。共通科目のなかで必修科目が多いリテラシー科目（英語、情報処理、日本語表現法）は学部の重点科目に位置づけられている。これらの科目の多くは専任教員が担当せずアウトソーシングすることで、専門家による授業によって教育効果の向上を目指している。リテラシー科目には窓口となる専任教員を配置し、学生によるアンケートの実施や定例の報告会を開催するなど、専任教員との連携や点検を継続的に行っている。

本学部における教員の専任、兼任比率については、学科や科目区分によって幾分差が見られるが、専任比率は決して低いものではなく、とくに全開講科目で見た場合の専任比率はどの学科も近畿大学内では比較的高い値を示している。

教員の組織的教育活動とその支援体制について述べる。共通科目の担当者は各学科に分かれているが、科目の開設・変更は教務委員会で検討されている。外国語教育と情報処理関連教育等ではアウトソーシングすることによって、教育効果を下げることなく専任教員の負担を軽減している。各学科では授業を補助する大学院生（TA）を雇い入れている。演習・実験・実習に対しては学生の人数に応じて複数の専任教員あるいは非常勤講師を配置したうえで、TAを活用し、学生にきめ細かく対応できる授業を実施している。

教員の教育研究活動の評価に関して述べる。研究活動については、年2回発行される「かやのもり」の **Researches** に掲載され、公表されている。「かやのもり」は平成16年4月に九州工学部を改組した産業理工学部の「研究報告」として創刊されたものであり、大学から情報を発信するだけでなく、地域社会とより深く連携し、地域文化を育てることを主眼としている。この **Researches** により権威ある学会誌への論文採択、受賞状況、国際会議での発表状況、著書の出版状況等およその活動状況は掌握できる。

平成15年度に近畿大学全教員を対象に「教員業績評価自己申告表」による業績評価制度が発足した。評価の内容は「教育業績」、「研究業績」、「管理運営活動」、「社会活動」の4項目であり、このうち本項に関係するものは「教育業績」と「研究業績」である。評価は自己申告表を基に学部長を部会長とする評価部会でその妥当性が検証され、学長を委員長とする評価委員会で最終評価を確定する。さらに、理工学部の動きを受けて全学的に「教員業績評価の指標」を作成した。それを円滑に運用するために各学科では特性を踏まえて「教員業績評価自己申告基準」を作成し、自己評価の客観化を目指している。

教員の教育活動に関する点検・評価については、平成16年度からFD・授業改善委員会が主催する授業アンケートによって行われている。評価の項目は、授業の難易度、教員の話し方、板書、授業速度など8項目にわたるアンケート方式で、裏面は授業に対する感想を学生に自由に記述させるものである。アンケートに対する評価へのコメント、およびアンケートの自由記述欄での要望等へのコメント、授業到達目標をリフレクションペーパーとしてまとめ、学内に公開している。一部の学科では目標管理の考え方を取り入れ、該当授業での授業改善目標の達成度、さらに次の当該授業での授業改善目標を学科内で議論する仕組みを構築し、実施してい

る。

【点検・評価】

(改善状況)

産業理工学部教員の採用ならびに昇格に関する選考基準は平成14年3月の教授会で「専任教員採用・昇任選考に関わる規程および教授会規程」が一括承認されたことによって透明化された。この規程の制定とともに教員新規採用時には公募制を導入したため、応募者の数も多く、全国各地から優秀な人材を得ることができた。従来一部の教員の人脈をもとに採用を決めていた場合に比べ、より良い人材確保ができたと考えられ、評価できる。一方、昇格時の客観的な基準がないために学内情勢の影響を受けやすい面もあるが、そのことの是非を評価することは困難である。

学部改組によって教員の再配置が行われた。その際、従来学科に属していなかった共通科目担当教員もすべて学科に所属することになった。その多くが経営コミュニケーション学科に配属されたため、経営コミュニケーション学科の教員数が多いが、それは学部改組後も共通科目を継続して担当している教員が多いためでもある。年齢構成を見ると教員の高齢化が進みつつあるが、どの学科においても数年後に退職を迎える教員が多く、過渡期と言える。4、5年後には退職教員と新規採用教員の発生により、教員の年齢や専門性の構成も大きく変わる可能性が高い。

専任教員数に対して非常勤講師数の割合が多いように見える。しかし、理系主体の学科構成であるため、人間形成科目やリテラシー科目を担当できる教員が限られていること、語学を始めとしたリテラシー教育を重視していること、学生に対してきめ細かい指導を行うための実験・実習・演習科目における非常勤講師の採用が多い。このように非常勤講師は明確な目的を持って採用しており、教員数に比べ実際の運用上は専門教育における非常勤講師への依存度は高くない。

教員の教育における組織的活動状況について述べる。従来、教務委員会が定期的に関われ、学科間の調整等を行っている。共通科目や教職科目に関しては、関係する教員が集まり、内容について調整している。教務委員会は主に各学科の調整機関であったのに対し、平成16年度にJABEE委員会とFD・授業改善委員会が相次いで発足し、組織的な教育点検や改善活動が始まった。JABEE委員会では平成20年度に3コースの受審を学部における最大の目標とし、各学科に教育目標を達成させるための教員間連絡組織を設け、点検・改善を始めている。FD・授業改善委員会では学生による授業アンケートに基づいた教員の教育貢献評価方法の確立を急いでいる。平成17年度から、学生の日常的学習状態を把握し適切な個別指導をするために、学生厚生委員会、教務委員会が連携し、共通科目は全学科共通で、専門科目は学科ごとに出席集計活動を行うようになった。学生の出席状況をリアルタイムで把握することにより、出席不良者に対する働きかけを早期に行うことで学業不振者や退学者の発生を未然に防ぐことに役立っている。

教員を補佐する助手などの支援体制が少ない中、効果的な教育、あるいは実験・実習・演習での安全確保のため各学科とも大学院生によるTA制度を活用し、有効に機能している。

(長所と問題点)

産業理工学部における「専任教員採用・昇任選考に関わる規程および教授会規程」により、選考および昇格の手続きは明確になり透明化された。しかし、学部分野の異なる5つの学科において、選考基準や昇格基準はどの学科に対しても適用できるような一般的基準となっている。

また基準は研究業績だけでなく教育や社会への貢献も考慮しており、総合的な人材を確保しようとする努力が認められる一方で、学科によっては教員の専門分野が極めて広くかつ価値観が多岐に亘るという問題により、客観的な業績評価を示す基準にはなっていない。

採用において公募制度を明確化したことによって多くの人材の中から選考できるようになった。しかし、単に雑誌やWEBの手段で公募しただけでは、分野によっては公募しても応募者が少ないことがあった。また、公募により集めた応募書類と面接だけでは応募者の人格など客観的に評価しにくい項目の判断が困難なこともあった。公募制度に頼るだけではなく、従来型の人脈を活かした広報活動や将来性を見極めることができる面接方法など、積極的に人材を発掘しようとする努力が必要である。

産業理工学部の教員は、本学部で長年教育に携わってきた教員が多い。このことは継続的なFD活動が続ける意味では長所と言える。電気通信工学科と情報学科では新規採用によって若返りを図った。経営コミュニケーション学科において人間形成科目やリテラシー科目も担当している高齢の教員は、今後卒業研究の指導など専門科目の負担も増え、他の教員に比べて煩雑・過重になる恐れがある。現状の教員構成は過渡期であり、高齢の教員が多いことは近い将来退職と採用によって産業理工学部の教育研究体制を大きく変えることができることを意味する。

非常勤講師の採用は明確な目的を持っており、専任教員だけではカバーしきれない分野に対しての教育に限定している。演習・実験・実習科目やリテラシー科目においてきめ細かい教育を可能にしている。また学生にとって様々な分野の専門家と接する機会が増え、幅広くまた深い知識を得ることができる。しかし、非常勤講師が担当する科目の実態を把握する仕組みは不十分である。ただしアウトソーシングしている科目に関しては、学生の出席状況や授業での問題点について専任教員に定期的に広く報告されている。

教員の教育活動に対する支援体制については多くの課題が残されている。事務職員の職務の見直しによって、学科事務の廃止とともに設けられた事務分室が軽微な事務作業に限定された結果、教員の事務作業の増大につながった。特に学生の指導に対しては、きめ細かい指導とともに踏み込んだ資料の作成が必要となった一方で、これらを補助する体制はなくなるという矛盾を生じている。また、JABEE受審に伴い、資料の保管や取り出し、整理など恒常的な事務作業を依頼する場面についても支援体制が不足している。

教育研究活動の評価に関して述べる。「教員業績評価自己申告表」に基づく、体系づけられた評価システムが構築されることは教育研究活動を活性化させる上で意義のあることである。教員業績評価結果を賞与査定に連動させている点も教育研究活動の競争的環境を生み出す上で有意義と思われる。配慮すべき点が多く実現には至っていないが、評価結果の公表のあり方が今後の課題である。また、評価部会において外部委員を導入した第三者評価の実施や、自己評価と異なる評価の場合の説明など、客観性の向上が課題となる。さらに、教育研究活動の評価の実施が教育研究成果をどれだけ向上させたか、今後の点検・評価を待たなければならない。学生による授業評価では、ややもすれば教員側の独断に走りやすい授業を、受講する立場から評価することで学生と教員の授業に関する意識の相違をとり除き、総じてより良い授業への足がかりを得ることができる点は長所である。個々の授業の改善への具体的な反映のさせ方としてリフレクションペーパーが用いられている。一部の学科で先発して実施されていた授業評価アンケート結果と回答の公開、教育環境アンケートの結果と回答の公開に続いて、学部全体の統一フォーマットが作成され、記入が実施された。また、授業評価は教員の自己評価報告書にも記載項目が設けられており、それをもとにした賞与査定に既に用いられている。

本学では、「教員業績評価自己申告基準」と「専任教員採用・昇任選考に関わる規程および教

授会規程」が制定され、教員選考過程の透明化・適正化が進み、授業評価アンケートの重要性に対する認識はますます深まりつつある。教員選考においても教員の業績と研究教員能力への配慮は当然重視されているが、これを選考基準として具体的に明示するには至っていない。とくに教育研究能力を客観的にどう評価し、教員選考基準に組み込んでいくかについては、今後の大きな課題である。

最後に本学部と短期大学部における教員の兼担は、現在では存在しない。

(目標到達度)

- ・「専任教員採用・昇任選考に関わる規程および教授会規程」により、選考手続きの明確化や透明化はほぼ達成された。しかし、選考に際して候補者が産業理工学部や所属学科の理念や目標達成に対してどのような意識や使命感を持っているかを考慮することは今後の課題である。
- ・教員の昇格において、手続や基準の明確化や周知については一定の目標を達成した。ただし、学科毎の具体的な業績基準や学科間の調整については十分とはいえない。
- ・現在は学部改組から2年余りが経過した過渡期であるため、一部の学科に教養科目担当者が集中している。学部のさらなる改組や共通教育に対し、将来計画を踏まえた適切な教員配置計画を立てる必要がある。
- ・JABEE 受審予定学科においては、JABEE に適合させるために学科の教育目標を明確化し、目標到達のための科目や担当教員の適切な配置が行われた。非 JABEE 受審学科を含む全学的な対応が必要である。
- ・非常勤講師の担当科目は学科や共通科目検討ワーキンググループに任されているが、非常勤講師の採用については学部運営会議で裏付けの説明が求められるため、専任教員と非常勤講師の分担の妥当性は目標を達成していると言える。ただし、学部や学科と非常勤講師との連携を点検する仕組みはない。
- ・JABEE 受審予定学科においては、JABEE に適合させるために学科の教育目標を明確化し、科目間で有効に連携がとられているかどうか改善活動が行われるようになった。活動は始まったばかりなので点検や改善状況については今後の検証が必要である。また非 JABEE 受審学科を含む全学的な対応が必要である。
- ・学科事務がなくなり、教員が効率よく教育業務を進められるような人的支援体制は貧弱化している。
- ・教務委員会・学生厚生委員会・JABEE 委員会の活動と連携によって、学生の日常の学習状態を把握し、支援する組織を設け、恒常的に活動する必要性は教員に周知された。取り組みは始まったばかりなので、活動状況は今後の検証を待つ必要がある。

【将来への具体的方策】

教育は労働集約的産業であるため、教員構成は最大の活力源にもなり課題点にもなる。従って教員の採用と昇格は学部の将来発展において最も影響を及ぼす事項のひとつであり、その明確化・透明化は必要不可欠である。ここまで記述してきた通り、採用と昇格について産業理工学部は手続き上の基準を満たしている。しかし教員数が制限されるのは組織として当然のことであるので、学部や学科の目標達成のために新たな教員が必要であっても、退職者が発生する年度を除けば新規採用はまれである。特に産業理工学部のような小規模な組織においては積極的な採用計画は困難である。なお、新規採用においては、学生の男女比率に応じた教員の男女比率の整備を心掛けているが、今後もこれを続けていく。

教員の意識改革を組織的に具体化するために、平成 17 年の JABEE 受審予定コース設置と同

時に、シラバスを刷新したり、授業方法改善の意識付け、各種講演会の開催によって、教員に対して産業理工学部の教育目標を明確に掲げた。その目標の実現に対する貢献度や改善度を評価する仕組みは、既に自己評価申告書作成およびS、A、B、C、Dの5つのランク付けおよびそれに基づいた賞与査定で実行されている。その評価方法は、FD・授業改善委員会を軸に継続的に開発されている。さらに教員選考に際しても、採用条件に学部の教育目標を明示することによって、FDに協力的であり、研究のみではなく、教育、運営に関与できる人材を確保する。個々の教員においては、専門知識を有し担当科目の授業、すなわち点だけで学生に接していればよかった従来の教員が、学習目標を達成して卒業に至るまでの人間形成、すなわち線で学生に接することが求められるようになった。そのため、全教員で分担して「学士課程の教育内容・方法等」で述べたように、出席状況、単位修得状況の把握、学生あるいは保護者を含めた面談、各種アンケートの実施、公表によって学習支援を行っている。

学部を継続的に改革するためには、教職員の問題意識を吸い上げるために教職員のアンケートを行い、学部の長期計画に反映する。教員は社会で活躍する学生を育てるのであるから、教員自らも、社会的に見本となる人間であるべきである。そのため、組織である学部を運営する、あるいは学生を送り出す教育を行う、良好な教育環境を提供するような資質を教職員が持っているかを評価する仕組みを導入する。さらに、同僚や他部組織の評価も加えた360度の評価を行う。このような仕掛けを導入することにより、学部運営にかかわっている教員とそうでない教員の二分化が進んでいる弊害を取り除く。学生アンケートについては、大学全体へのアンケートも追加し、教職員、学生のアンケートを反映した学部運営を行う。

業績評価を前面に押し出すと短期的な展望や成果主義に陥ることも懸念される。企業における成果主義の欠陥も明らかになりつつあるため、評価に際しては突出した成果だけを求めるのではなく、地道な努力や組織的な連携をも重要視する必要がある。

今後、少ない教員数でより多くの学生に対して効果的な教育研究活動を行うためには、教員の教育活動の支援体制の整備が不可欠である。残念ながら支援体制に乏しいのが現状である。教育を充実させるために、平成20年度を目処に、分室事務の教育支援体制、高大連携によるリメディアル教育の充実、エンジニア雇用、SA（スチューデント・アシスタント）制度を導入する。

教育の事務的支援においては比較的技能を求められないため、派遣やパートタイムのような安価な労働力でも十分な効果を上げることができる。教員数よりもむしろ支援事務職員を充実させるほうが費用対効果も期待できる。

現在大学院生のTAは実験・実習で教員の補助を行っている。学部生にもTAの役割を果たせる優秀な学生もいる。特に優秀な学生は3年次進級時には卒業研究着手要件程度の単位を修得済みで、受講科目を減らして学習の貴重な機会を逃してしまう学生も少なくない。学部生にはTAまたはSAの制度はないが、TAまたはそれにかわる制度の設置を早急に検討する。TAは単なるアルバイト的労働ではなく、TAを担当すること自体が他では得られない貴重な体験となる。過去の学習内容を復習する効果や、他者の指導を行うことでリーダーシップの育成、担当教員の個人指導による教員・学生間の信頼関係育成にもつながるため、インターンシップにも匹敵する学習効果も期待できる。

第3節 大学院における教育研究のための人的体制

(1) 法学研究科

【到達目標】

学生の希望する専攻分野の講義科目に必要な教員をそろえることである。法学研究科の学生は殆んど実務を目指しており、それに関係する憲法、民法、商法、刑法、民事訴訟法、刑事訴訟法の基本科目について教員は揃っている。枝の部分については充分である。

【現状の把握】

法学研究科の教員は23名いる。そのうち専任教員は12名、兼任教員3名、非常勤講師8名である。専任教員は全員が教授である。

博士前期課程には、本研究科の理念・目的を具体的に実現するために、多くの授業科目がおかれているが、12名の専任教授と7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ているので、問題はない。特に税理士試験を目指す学生が租税法議義に集中するため租税法担当教授を補佐する4名の非常勤講師をつけて教授の負担軽減を図っている。

また、博士後期課程の授業科目についても8名の専任教授と3名の兼任教員、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て指導にあたっているので、学生に対する教員組織として現状では問題はない。

大学院担当の専任教員の募集・任命・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性：

本学院担当専任教員の募集に関しては、法学部専任教員の募集による。

本学の法学部教員を本法学研究科の博士前期課程の講義を担当教授する場合の基準は、学部教授として相当の期間（在外研究などの期間を含む）研究教育に従事し、成果をあげ、法学研究科において該当する科目について講義を行うことができることが必要であるとき、となっている。博士前期課程の指導教授（講義とその演習を担当し論文指導の資格を有する教員）とする場合の選考基準は、法学研究科博士前期課程の教授として相当の期間（在外研究などの期間も含む）講義を担当し、法学研究科において博士前期課程の指導教授としての職務を担当することが必要であり、その研究内容に照らして適当であるとき、となっている。

博士後期課程の指導教授とする場合の選考基準については、博士前期課程の指導教授として相当の期間（在外研究などの期間も含む）講義を担当し、法学研究科において博士後期課程の指導教授としての職務を担当することが必要であり、その研究内容にてらして適当であるとき、という慣行がある。

教育・研究活動の評価については、法学研究科専任教員は法学部教員で構成されているので、その教育研究活動に関する評価方法は、本法学部における評価方法と同じであるので、それにゆずる。当法学研究科では、博士前期課程担当教員の研究活動については、後期担当教員としての資格審査において評価し、昇格の適否あるいは有効性の判断材料としている。

他の教育研究組織・機関等との関係：当法学研究科担当教員は全員が法学部教員であり、学内の研究所の所員を兼務している者、他学部の講義を担当している者がいるが、学外の大学院との交流や学内の他学部あるいは大学院との人的交流はない。

【点検・評価】

博士前期課程に在籍する学生が毎年30名前後なのに対して、専任教員数は17名であるので、授業科目の各クラスでは受講生の数が10名を超えることがほとんどなく、そのため少人数教育

と対話・討論型の授業が行われていて、適切な授業がなされている。

修士論文の作成に関する指導教授の指導についても、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はほぼ全員が2年間で修士の学位を取得している。

また、博士後期課程に在籍する学生は現在0名であるので、大学院の改組・改革を通して学生確保の対策を検討する必要がある。

現時点では、教育研究のための人的体制としての（目標到達度）は、満足するところにあるが、最近では、博士後期課程を担当している専任教員の高齢化や定年による退職、および全国的な法科大学院教授不測との菅家で、専任教員の補充が大きな問題となっている。

研究活動の評価については、後期担当教員選考資格審査との関係で十分に機能していると評価できる。

学外の大学院・研究機関および学内の他大学院・学部との人的交流をはかることは、教員および学生の研究意欲を高揚し、その成果をあげるためにも不可欠なことであり、現在、学部改組の関係で、その方向への動きがみられることは評価できる。

【将来への具体的方策】

目標到達度とは別に、大学院における教育研究のための人的体制を、現在の教授クラスだけに限定されている現状を改め、助教授クラスの教員をも大学院教育に参加させる構想や大学院担当教授選考資格基準の見直しを早急にする必要がある。現在、上記の選考基準を再検討して、新たな選考基準を定める作業がなされつつある。

他大学院や研究機関等との人的交流については、学部の新たな改組・改革を通して大学院の改革をはかるための方策が検討されている現状である。

(2) 商学研究科

(教員組織)

【到達目標】

大学院商学研究科の理念・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本研究科の教員組織については、定年等による教員の退職により担当者が不在の授業科目が生じているが、これを新規採用者もしくは非常勤講師により可及的速やかに補充することが望ましい。

【現状の把握】

平成18年度の本研究科の授業科目の開設状況とその担当者は次の表の通りであり、それぞれの授業科目に適合する研究業績をもつ教員を、それぞれの授業科目の担当者としている。

なお、研究支援職員については、資料室に職員2名を配置している。

博士前期課程

授業科目	単位数			担当教員
	必修	選択必修	選択	

商学関係

商業学特論		4		教 授 渡辺敬二
マーケティング特論			4	本年度不開講
マーケティング・マネジメント特論		4		教 授 来住元朗
国際マーケティング特論		4		教 授 田端昌平
流通企業特論		4		教 授 増田大三
交通特論		4		教 授 斎藤峻彦
貿易特論		4		教 授 米倉昭夫
銀行特論			4	本年度不開講
証券投資特論			4	本年度不開講
ファイナンス特論			2	教授・博（経） 岩井千尋
先物市場特論		4		教 授 羽路駒次
保険特論			4	助教授 稲葉浩幸
国際観光事業特論			4	本年度不開講
西洋商業史特論			4	助教授 藪下信幸
日本商業史特論		4		教授・経博 武知京三

経営学関係

経営戦略特論			4	本年度不開講
公企業経営特論			4	本年度不開講
中小企業経営特論			4	助教授 芦塚 格
非営利組織経営特論		4		教 授 吉田忠彦
経営スタッフ特論		4		教 授 大窪久代
人的資源管理特論			4	助教授・博（経営） 團 泰雄

生産管理特論		4		教授・Ph.D 林 芳男
経営組織特論			4	本年度不開講
財務管理特論		4		教授・博(商) 牧浦健二
日本経営史特論			4	本年度不開講
経営コンサルティング特論			4	本年度不開講
企業法特論			4	教授 三室堯磨
知的財産管理特論			4	本年度不開講
経営科学特論			4	教授 大村雄史
経営情報特論		4		教授 羽藤憲一
情報システム特論			4	助教授 川村洋次
情報処理特論		4		教授 田中 弘
システム企画特論		4		教授 綿田 弘
システム分析特論			4	教授 綿田 弘
システム技術特論			4	教授 北門達雄
システムプロジェクト管理特論			4	非常勤講師 林 国之
現代経営事情特論Ⅰ			2	非常勤講師 豊田哲夫
現代経営事情特論Ⅱ			2	本年度不開講

会計学関係

簿記特論		4		教授・博(経営) 山口忠昭
財務諸表特論		4		教授・経営博 興津裕康
簿記・会計学史特論		4		教授・博(商) 林 良治
会計監査特論		4		教授・博(経営) 津田秀雄
会計理論特論		4		教授 毛利敏彦
財務会計特論		4		教授・博(経営) 浦崎直浩
連結会計特論			4	本年度不開講
原価計算特論			4	本年度不開講
管理会計特論		4		教授 福田泰幸
税務会計特論Ⅰ			4	助教授 中野浩幸
税務会計特論Ⅱ			4	本年度不開講
国際会計特論			4	本年度不開講

外国文献研究

外国文献研究	4			助教授 四宮由紀子 助教授・博(経営) 小川千里 助教授・博(国際公共政策) 文能照之 教授 日野和則 助教授・博(経) 和田博志 助教授・博(経営) 島 吉伸 助教授・博(商) 高橋愛典 助教授・博(経営) 浦上拓也
--------	---	--	--	--

演習

演習	8			選択必修担当者
----	---	--	--	---------

博士後期課程

授業科目	単位数			担当教員
	必修	選択必修	選択	

商学関係

商業学特殊研究			4	教 授 渡辺敬二
マーケティング特殊研究			4	本年度不開講
マーケティング・マネジメント特殊研究		4		教 授 来住元朗
交通特殊研究		4		教 授 斎藤峻彦
貿易特殊研究			4	教 授 米倉昭夫
国際観光事業特殊研究			4	本年度不開講
証券投資特殊研究			4	本年度不開講
先物市場特殊研究		4		教 授 羽路駒次
商業史特殊研究		4		教授・経博 武知京三

経営学関係

公企業経営特殊研究		4		教 授 吉田忠彦
経営スタッフ特殊研究		4		教 授 大窪久代
財務管理特殊研究		4		教授・博(商) 牧浦健二
労務管理特殊研究			4	本年度不開講
生産管理特殊研究		4		教授・PhD. 林 芳男
経営組織特殊研究			4	本年度不開講
情報処理特殊研究		4		教 授 田中 弘
情報システム特殊研究			4	本年度不開講
システム企画特殊研究		4		教 授 綿田 弘

会計学関係

財務諸表特殊研究		4		教授・経営博 興津裕康
会計監査特殊研究		4		教授・博(経営) 津田秀雄
簿記・会計学史特殊研究		4		教授・博(商) 林 良治
会計理論特殊研究		4		教 授 毛利敏彦
財務会計特殊研究		4		教授・博(経営) 浦崎直浩
連結会計特殊研究	連結		4	本年度不開講

演習

演習	12			選択必修担当者
----	----	--	--	---------

【点検・評価】

本学の教育理念である実学教育を実感的に理解することを促すために、平成16年度より企業の第一線で活躍される最高経営者ないし幹部管理者を講師に迎え、各講師の深い実践経験をもとに各講師がリレー式に現代経営に関する考え方を講義していただく「現代経営事情Ⅰ」（2単位）と「現代経営事情Ⅱ」（2単位）を開設している。これにより経営者が企業経営の現場においてどのようなことを考慮しつつ現実の企業経営を営んでいるのかを理解し、もって企業経営の戦略的側面や技術的側面に関する実践能力を涵養することに努めるとともに、その修得した専門知識が現実を活用される場を実感させ、単に知識のための知識に陥らないように配慮している。

【将来への具体的方策】

新規採用または非常勤講師による開講を図る。

（教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続）

【到達目標】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の明確化を図ることが必要とされる。

【現状の把握】

教員の募集・任免・昇格に関する手続は、基本的な手続きとして学部教授会に属する委員会として設置される人事委員会で審議し、その結果を教授会に諮ることとしている。その審議にあたっては、「近畿大学経営学部専任教員資格選考基準」、「近畿大学経営学部選任教員選考委員会規程」、「近畿大学経営学部選任教員選考委員会運営規程」が適用される。その上で、さらに大学院担当者として適格かどうか（大学院授業科目の担当資格認定）については、大学院設置基準に則った商学研究科の内規を設け、これに沿って研究科委員会において審議し、大学院委員会に申し出ることとされている。

【点検・評価】

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続は合理的な内容であり、適切に運用されていると評価される。

【将来への具体的方策】

新規採用にあたってどの授業科目・分野等の採用を優先するか決定手続や基準が確立されていないので検討する。

（教育・研究活動の評価）

【到達目標】

教育・研究活動の評価を通じて、教育・研究活動を活性化させる。

【現状の把握】

教員の研究等に関する実績を本人からの申告により把握し、積極的に活動していると評価された者に奨励のために若干の金額を賞与に付加して支給している。

【点検・評価】

教員の研究等に関する実績を公表することで、ある程度の研究促進効果があると認められる。

【将来への具体的方策】

数量的評価に止まらず、質的評価を行う必要もあるが、これを客観的に行う方策を探究する必要がある。

(大学院と他の教育研究組織・機関との関係)

【到達目標】

研究者及び研究のネットワークを構築する。

【現状の把握】

他の教育研究組織・機関との関係については、良好な関係を教員が個人的に有しており、同じ学問分野の人々との間で研究会等を組織し、月次定例の研究会を開催している。また、科学研究費補助金を他大学教員と共同で申請し、共同研究ないし分担研究を行うことも相当数行われている。

研究会の開催状況に関しても、当該分野の第一人者に委嘱した特別講義または講演を行い、質疑応答を活発に行っているほか、学内の教員研究会を原則として毎月開催し、大学院生も参加し、質疑応答に参加させている。学会への参加も奨励されている。他大学の教員・大学院生との交流に関しても、商学研究科委員会の教授が率先して研究活動のリーダーとなって、博士後期課程の大学院生を参加させた研究会を他大学の教員、大学院生とともに開催している。

【点検・評価】

種々な研究会、学会への参加および研究報告によって、自らの研究水準の向上を計っていること、および他大学研究者を招いた特別講義は大学院生に大きな学問的刺激を与えている。研究会や共同研究の実施により、あるいは単に学会に参加し、報告を聴取するだけでも、当該分野に関する学会レベルでの研究水準を把握することが出来、自己の研究水準を知り、方向を定める基準点とすることができる。

【将来への具体的方策】

学内外の研究者との積極的な交流を図るために、予算面等の措置を検討する。

(3) 経済学研究科

【到達目標】

経済学研究科設置に際して、大学院設置基準第9条に掲げる資格を有する教員（研究指導教員）いわゆる合教員と（研究指導補助教員）いわゆる合教員を必要人数満たされていなければならないが、現状はこれらの各教員は基準数を超えて在籍している。その上で、本研究科の教員組織は以下の条件を満たす研究者であることが望まれる。

高度の専門知識に裏付けられた専門職業人や自立して研究を行い得る人材を、経済学の多様な部門で育成するためには、理論・歴史・政策あるいは国際経済学の各分野で①第一線で研究する研究者であって、②かつ情熱を教育に傾けること、③近畿大学の設立目的、教育目的を理解し、同調する研究者であることが必要である。

【現状の把握】

経済学研究科博士前期課程は研究指導教員つまり M合教員が5名、研究指導補助教員つまり M合教員を合わせて最低9名在籍しなければならない。現状は M合教員が12名、M合教員が18名で専任教員として在籍している。その他、講義のみ担当する教員のうち非常勤1、経営学部在籍の兼任教員3名となっており、設置基準に対し十二分に合格している。しかも表6-(3)-1に示されるごとく、理論、政策、歴史、国際経済学の各分野で開講科目があり、多様な教科に亘って M合または M合教員が配置されている。

博士後期課程では、研究指導教員、つまり D合教員を5名以外に D合教員を含めて9名が在籍しなければならない。現状は、D合教授が10名、D合教授がゼロ、非常勤教員兼任教員がそれぞれ1名となっている。各教科指導教授は、表6-(3)-2のごとくである。開講科目は、理論、歴史、政策、国際経済学の各分野にわたっているが博士前期課程と比べて、開講科目と担当教員数がほぼ設置基準の最低限に相当する。

【点検・評価】

(長所と問題点)

経済研究科では経済学部の教員が教科演習を担当しているため、独自の採用人事を行っていない。経済学部教員のうち、研究歴・研究業績が一定基準を満たす者を経済学研究科の担当教員として M合、M合、D合、D合教員に判定している。研究水準の高い教員を選定しているため、水準自体に問題はない。

博士前期課程では、理論、政策、歴史、国際経済学の各分野で多様な科目群が開講され、それぞれの教科には専任教員での充足率が高い。非常勤教員（産業組織論特論）兼任教員（交通経済論特論）が1名のみである。平成18年度では不開講科目は「中国経済論特論」のみで、今日の世界経済の中での中国経済の地位、影響力、そして日本経済との関係を考えれば、講義担当者は非常勤教員であっても、早急に開講する必要がある。「ミクロ経済学特論」「金融論特論」「国際金融論特論」「公共経済学特論」「環境経済学特論」「租税論特論」は演習担当者、つまり M合教員が充たされていない。現代の日本経済が直面する諸問題に取り組みたい学生の入学を受け入れるためにも、これらの諸教科の演習担当者はできるだけ早く充足されなければならない。この点を除けば本研究科の教育目的を達成させるために広い視野と精深な学識を授けるには十分な科目群と専任による教員組織になっていると判断できる。

博士後期課程の D合教員の数、大学院設置基準の必要教員数にほぼ等しいものとなっている。現実には博士課程修了者が博士後期課程に進学して、さらなる研究を続けたいと望んでも、

後者で同一専修科目の演習が開講されていない場合が多い。このように講義および演習で不開講科目が多い上に、開講科目担当者に比較的高齢者が多く、数年の内に定年制によって現在の演習担当者の6名が退職する場合、基準教員数に不足する事態が生じる。博士前期課程演習担当者から、早急に後期課程演習担当者へ昇格させるなどによって、D合教授が基準数以下になってしまう事態を回避しなければならない。

さらに、将来、複数指導制を採用しても、その補助的あるいは関連科目担当者教員が存在しなければ、その制度は実効ないものになることから、新しい制度でも対応できるに十分な教員数を確保しなければならない。

(目標達成度)

博士前期課程はM合教授が多く科目に亘って、人数的にも満たされているため十分に目標を達成しているが、後期課程はD合教授が最低必要人数満たされているのみである他、将来この教授が定年退職することが、早急に増員しなければならないゆえ、中程度である。

【将来への具体的方策】

博士前期課程の教科担当者つまりM合教員のうち、近い将来、教授に昇格される教員がいる。しかもこれらの教員の研究は高い水準にあるため、それぞれの教歴、研究歴が積まれれば近い将来演習担当者M合教授に昇格させることに障害はない。博士後期課程担当者が人数の基準値に近い状況から将来、基準を充足できなくなる危険があるため、博士前期課程のM合教授から、D合教授への昇格を早めたり、新規採用を計らねばならない。それぞれ研究水準が高いため、既存の一部の教授は近い将来教育歴が満たされれば昇格される。

他に、経済学部教員の新規採用に際しては、現在の不開講科目について担当者を充足するため、大学院のD合教員やM合教員適格教員を優先的に採用する。

表 6-(3')-1 平成 18 年度経済学研究科博士前期課程開講講義科目表

講義科目	単位数			担当教員
	必修	選択必修	選択	
理論経済学特論		4		谷口和久
マクロ経済学特論		4		鴻池俊憲
ミクロ経済学特論Ⅰ			4	藤本正樹
ミクロ経済学特論Ⅱ			4	清滝ふみ
日本経済史特論		4		武知京三
西洋経済史特論		4		中村進
経済政策論		4		櫻井齊
産業組織論特論			4	箱田昌平
工業経済論特論		4		衣本篁彦
交通経済論特論			4	斎藤峻彦
地域開発論特論		4		正徳道弘
中国経済論特論			4	本年度不開講
開発経済学特論		4		西澤信善
租税論特論			4	小川禎友
財政学特論		4		今西芳治
地方財政論特論		4		中井英雄
金融論特論			4	安孫子勇一
国際金融論特論			4	山上秀文
国際経済学特論Ⅰ		4		大西威人
国際経済学特論Ⅱ			4	薬師寺洋之
開発援助論特論			4	白鳥正喜
EU 経済論特論		4		棚池康信
経済統計学特論		4		森川浩一郎
社会政策特論			4	本年度不開講
数理経済学特論			4	廣岡義昭
経済学史特論			4	礪川曠
公共経済学特論			4	仲林真子
環境経済学特論			4	坂田裕輔

表 6-(3')-2 平成 18 年度経済学科研究科博士後期課程開講講義科目表

講義科目	単位数			担当教員
	必修	選択必修	選択	
理論経済学特殊研究		4		谷口和久
ミクロ経済学特殊研究			4	本年度不開講
日本経済史特殊研究		4		武知京三
西洋経済史特殊研究		4		中村進
経済政策特殊研究		4		櫻井齊
産業組織論特殊研究			4	箱田昌平
工業経済論特殊研究		4		衣本篁彦
交通経済論特殊研究			4	本年度不開講
地域開発特殊研究		4		正徳道弘
中国経済論特殊研究			4	本年度不開講
開発経済特殊研究		4		西澤信善
国際経済学特殊研究		4		大西威人
租税論特殊研究			4	本年度不開講
財政学特殊研究		4		今西芳治
地方財政論特殊研究		4		中井英雄
金融論特殊研究			4	本年度不開講
経済統計学特殊研究			4	本年度不開講
社会政策特殊研究			4	本年度不開講
演習	12			各演習担当者

(教育・研究活動の評価)

【現状の説明】

経済学部と経済学研究科の担当教員は同一である。経済学部さらには大学の制度として毎年5月に人事評価が行われ、4月までの過去5年間における研究活動教育活動について自主申告制で報告する。この報告書に基いて学部評価委員会でA、B、C、Dの4段階によって各教員を総合評価する。

この評価制度が存在するがゆえに、各教員の研究活動や教育活動の改善へのインセンティブになっている。

【点検・評価、今後の改善】

研究者として、教育者として良心を持つ教員にとっては、このような制度は自己への反省機会となるが、全く研究意欲を示さないし、教育への取り組みが妥当性に欠ける教員にとってあまり有効な刺激手段となっていない。

経済学研究科としては、一定年数以上、研究業績のない者に対して、研究科の担当者から除外することによって、強い反省への契機としなければならない。

(大学院と他の教育研究組織・機関との関係)

【現状の説明】

学内外における教育・研究の交流は経済学研究科とその機関とのフォーマルな交流として行われていない。ただ、①学外研究者を研究科教員として非常勤で講義に来ていただくとか②年1回は少なくとも、学外研究者を招いて、大学院経済学研究科の特別講義を開催し、そこで本研究科教員との交流や研究活動の活性化を行っている。

経済学部と経済学研究科とは同一教員が担当者であるから、学部教員の研究活動でもあるが、年間数回若い研究者中心の「研究会」が開催され、他大学や他研究機関の若手研究者の研究発表が行われている。また反対に本研究科教員が他大学の研究会に積極的に参加し、研究活動が広範囲に行われ、交流が盛んである。

【点検・評価、今後の改善】

今後も他大学研究者を招いて、研究発表会や、特別講義を開催し続けなければならない、と同時に経済学部と経済学研究科が旗振り役となって、共同研究や共同調査を行い、研究者間の交流を一層密なものにし、研究活動、教育活動の活性化に役立てなければならない。

(4) 総合理工学研究科

(教員組織)

【到達目標】

本学においては、人事は基本的に学部や研究所で行う。研究科としては、現段階では、理工学部等の人事で決まった教授、助教授について大学院担当を認めるかという資格審査を行っている。したがって、研究科の教員組織の適切性、妥当性に関する到達目標を掲げることは難しい。大学院独自に評価活動を行う時期に来ており、早急に評価方法を策定、検討する必要がある。

- ・大学院研究科の理念・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

【現状の把握】

本研究科の理念、目的等、教育課程等については第1章、第4章で詳述した。以下これらを概括する。引き続いて【点検・評価】の項で、学部や研究所における教員の所属や、学生数との関係等について検討する。

理学と工学、それぞれの分野の特色と伝統を生かしつつ急速に進歩している現代の科学技術に即応した理工融合型の実践的科学技術の研究・教育機関である。この目的達成のため、本研究科には博士課程を備えた5専攻（理学、物質系工学、メカニクス系工学、エレクトロニクス系工学、環境系工学の各専攻）と、修士課程（東大阪モノづくり専攻）の1専攻を設置している。現在の本研究科の教員は119名である。理工学部の8学科、理工学総合研究所、原子力研究所に所属する教員で構成されている。

【点検・評価】

理工学部や研究所における教員の所属と、学生数との関係を表6-(4)-1、表6-(4)-2に示した。各専攻は複数の学科や研究所の教員で構成されている。ただしメカニクス系工学専攻については理工学部の機械工学科の教員で構成されている。例えば理学専攻では、担当教員は、理学科あるいは理学系の生命科学科所属の教員が多数を占めているが、情報学科、電気電子工学科、本研究科からの各1名も含んでいる。このような配属はより広い学際的な研究領域における高度な教育と研究の推進を容易にしている。現在の本研究科の博士前期・修士課程における教員1人あたりの学生数は、理学専攻と環境系工学専攻で約2名、メカニクス系工学専攻と東大阪ものづくり専攻で約3名、エレクトロニクス系工学専攻で約4名、物質系工学専攻で7名と専攻によって多少ばらつきがある表6-(4)-1。一方、後期課程における教員1人あたりの学生数は1名以下である表6-(4)-2。

本研究科では5専攻20分野にわたる博士前期・後期課程と、産学連携に対する時代の要請に応じた東大阪モノづくり専攻（修士課程）を擁しており、研究科の理念・目的を実現していく上で必要な広い分野を網羅している。

表 6-(4)-1 本研究科博士前期課程・修士課程の教員組織と学生数

専攻	学部での教員の所属 ^a (数)	教員合計	在籍学生数	学生数/教員
理学	理学 (24)、生命 (9)、電気電子 (1)、情報 (1)、理総研 (2)	37	72	1.9
物質系工学	応用化 (9)、電気電子 (2)、原子力研 (4)	15	105	7
メカニックス系工学	機械工 (16)	16	59	3.4
エレクトロニクス系工学	電気電子 (7)、情報 (11)	18	67	3.7
環境系工学	社会 (10)、建築 (16)	26	44	1.7
東大阪ものづくり	機械工 (2)、電気電子 (3)、生命 (1)、応用化 (1)	7	19	2.7

a、理学、理学科；生命、生命科学科；応用化、応用化学科；機械工、機械工学科；電気電子、電気電子工学科；建築、建築学科；社会、社会環境工学科；総理研、総合理工学研究所；原子力研、原子力研究所

表 6-(4)-2 本研究科博士後期課程の教員組織と学生数

専攻	学部での教員の所属 ^a (数)	教員合計	在籍学生数	学生数/教員
理学	理学 (14)、生命 (4)、電気電子 (1)、総理研 (1)	20	11	0.6
物質系工学	応用化 (6)、電気電子 (1)、原子力研 (3)	10	8	0.8
メカニックス系工学	機械 (15)	15	4	0.3
エレクトロニクス系工学	電気電子 (3)、情報 (4)	7	4	0.6
環境系工学	社会 (9)、建築 (8)	17	3	0.2

a、学科名の略記は表 6-(4)-1 と同じ

学生数との関係においても、博士課程前期・修士課程の各専攻における、教員 1 人あたりの学生数は数名であり、適切な範囲に収まっている。ただし物質系工学の学生数についてはやや多い。

【将来への具体的方策】

研究科全体としては教員組織について緊急に改善すべき課題はない。

前期課程の物質系工学専攻で教員 1 人あたりの学生数が 7 人とやや多い点については改善の余地がある。これはこれまでの物質系担当教員の教育・研究実績を反映していると考えられ、一面では望ましい傾向である。若い優秀な大学院担当教員の充実などの方策について検討する。

(研究支援職員)

- ・研究支援職員の充実度

【現状の把握】

本研究科では研究支援職員として、平成 17 年度からシニア・サイエンティスト、シニア・エンジニア制度を導入した。基本的には研究所や企業を定年退職し、研究・開発に熱意を持つ研究者や技術者を雇用するという制度である。また子育てが一段落した女性技術者も雇用している。平成 17 年度は女性 2 名を含む 8 名を採用した表 6-(4)-3。中には元高等学校の物理の教諭を勤めながら 50 歳を過ぎてから大学院に社会人入学し、夜間、土曜・日曜にがんばって博士の学位を取得された方などもある。研究支援のみならず、若い大学院学生の人生教育に対してもおおいに貢献している。

近年、本研究科では国の大型研究資金が導入できるようになった。これにより優秀なポスト・ドクター（以下「PD」という）や研究事務を補助する事務職員を雇用することができるようになった。

表 6-(4)-3 平成 17 年度に雇用したシニア・サイエンティスト(SS)とシニア・エンジニア(SE)

SS・SE	年齢	特殊技能等
SS	62	高度な表面解析技術、工博
SE	77	非鉄金属精錬技術
SS	63	医薬品合成、工博
SE（女性）	51	高度な定量分析技術
SE（女性）	40	固体表面の精密高度解析技術
SS	63	電子ビーム機器開発技術、工博
SS	62	光学機器開発技術、理博
SS	62	鏡面研磨技術、工博、PhD

【点検・評価】

シニア・サイエンティスト、シニア・エンジニア制度は良く機能している。ただし経費の 1/2 を文部科学省の外郭団体である日本私立学校振興・共済事業団の大型研究プロジェクト助成金に頼っている。各プロジェクトの継続期間は 5 年程度であり、それらが完了すると原資がなくなる。国の大型研究金によって雇用している PD や研究事務補助職員についても同様である。このように原資が不安定な点が最も大きな課題である。

【将来への具体的方策】

シニア・サイエンティスト、シニア・エンジニアについては絶対数が 8 名と、研究科の規模に比べればまだ小さい。平成 18 年度以降規模の拡大を図る。また各年度の活動の成果報告等を義務付け、より活性化するようにする。

・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【現状の把握】

シニア・サイエンティスト、シニア・エンジニアと教員および大学院学生の協力関係は極めて効果的に機能している。そもそもこの制度を創設した背景は、平成16年度に雇用した2名の研究支援職員が研究のみならず研究室の運営に大きく寄与したからである。そのうち1名は、工学博士であり大阪市立の研究所で大きな研究成果を上げて60歳で定年退職された方である。学生の研究に望む態度にも大きな影響を与えていただいた。

この経験から、研究支援者を高い研究能力を持ち、しかもマネージャータイプではなく、自らの手を使って研究するシニアエイジの方々をターゲットとすることにした。単に研究支援していただくだけではなく、自らの研究課題を持って教員や学生と共同研究していただける方々も採用することにした。それにふさわしい名称としてシニア・サイエンティスト、シニア・エンジニアを考えた。

【点検・評価】

シニア・サイエンティスト、シニア・エンジニア制度は平成17年度に創設したところである。今年度実際に運用してみて効果と課題を検討する。

【将来への具体的方策】

平成17年度に雇用したシニア・サイエンティスト、シニア・エンジニアは8名であった。順次この人事枠を拡大する予定である。

(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

【現状の把握】

本研究科の担当教員は、理工学部各学科、理工学総合研究所、原子力研究所の教員からなる。教授、助教授、講師の募集および任免については、これらの各組織が公正かつ厳格に行っている。理工学部の採用人事は全て公募制である。教員人事は原則的に4月のみの年1回である。本研究科では、教授、助教授について大学院博士前期課程と博士後期課程の担当の可否を審査している。とくに優秀な講師の場合は大学院担当の審査対象とする場合もある。

理工学部の「専任教員昇任業績評価指標」の注1において、教授は大学院の博士課程後期の・○合教授、助教授は博士前期課程の・○合教授に相当する実績を上げていることが明示されている。したがって、理工学部の教授会で教授、助教授に新任、昇任が認められた教員については、本研究科としては原則として理工学部の審査を信任することとし、研究科で行う大学院担当の審査を簡略化している。

一方、理工学部の教授であっても大学院後期の担当になっていない者もいる。逆に助教授で後期を担当する場合もある。講師であっても前期合講師として大学院の講義を担当している者もいる。本研究科、原子力研究所の教員には、大学院担当が認められている者とそうでない者がいる。これらの教員が本研究科で教育を担当する場合、およびより高度な大学院教育を担当する場合（例えば、M・からD・への昇任）については、独自に厳しい審査を行っている。その場合も、公平を保つために、業績評価指標としては理工学部の基準を援用している。すなわ

ち、後期担当についてはこの表の教授、前期担当については助教授の欄に示された条件を満たすことを条件としている。講師がM合として前期課程の講義を担当する場合も、この表の助教授の欄の条件を満たすことが求められている。

【点検・評価】

教授、助教授の採用、昇格については理工学部と関連研究所が行っているため研究科独自の問題は発生しない。理工学部では公募制で教員を採用しており、新任、昇格人事においては人事規定が厳格に適用されている。研究科が行う大学院担当教員の選考人事も人事規定と指標に基づいて厳格かつ公正に行われている。

【将来への具体的方策】

人事規定は朝令暮改すべきものではない。理工学部の人事規定は平成11年に制定され、平成15年に手直しされた。本研究科の人事規定は平成12年に制定され平成17年に手直しされた。基本的には平成11年、12年に制定された規定を踏襲しており、過去5年以上の適用においてとくに大きな問題は生じていないと認識している。したがって現段階における基本的な改定は考えていない。

(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

【現状の把握】

本研究科の担当教員の全員が理工学部の学科や研究所の専任教員であり、学部、研究所との二重評価を避けるため、研究科独自の教育・研究活動の評価システムは設けられていない。

理工学部では、平成14年度以降、年1回、大学院での教育業績と大学院の運営に関する貢献も含めて、教員の個人評価を行っている。評価の対象は、教育業績、研究業績、学内運営への貢献、学外活動等であり、それぞれがさらに数項目に細分化されている。それらについて教員各自が1年間の活動を振り返り、A、B、C、Dで自己評価する。それを理工学部の学科長会議で再評価している。

総合的に見てA評価された教員については、ボーナスの金額が上積みされる。また、A評価された理由が公表している。

【点検・評価】

理工学部における教員各自の自己評価の用紙には、教育業績、研究業績、学内運営への貢献、学外活動等が同程度の項目数で上げられている。しかし理工学部の学科長会議における再評価においては、当然、理工学部における教育業績、および運営に対する貢献が重視される。例えば、運営への貢献を例にとると、本研究科長は約120名の教授・助教授の研究活動と、大学院教育を総括しており、理工学部のような大規模な学部を除けば、他の学部長よりもはるかに多忙である。専攻長についても非常に多くの運営業務がある。また、各教員の研究活動は大学院教育と密接に関連している。学部における評価だけでは、これらに対する評価が不十分になっている。

【将来への具体的方策】

研究成果と、大学院教育と運営への貢献を客観的に評価し、公表する仕組みを作ることを検討する必要がある。しかし理工学部における評価と重複する部分が多いので、本研究科として独自に行うかどうかについては検討する必要がある。

(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適切性

【現状の把握】

本研究科の教員は本学の他の学部や研究科、研究所の教員とは日常的に交流している。他の大学や研究所と共同研究を行っている者も多い。また比較的長期にわたって外部の研究者や技術者が本学に長期滞在する例も増えている。

ただし客員教員、客員研究員としてのポストで受け入れた例はこれまで少なかった。また海外長期出張の場合等を除いて、本研究科の教員が外部の大学や研究所の正式な客員教授や客員研究員になるケースもあまり多くない。

【点検・評価】

過去5年間の本研究科教員の研究者・技術者の受け入れ実績を表 6・(4')-4 に示している。これは数ヶ月以上の比較的長期間にわたり学外者を研究室に受け入れた実績を教員にアンケート調査した結果である。

本研究科の教員数が119名であることを考えれば、この数字はやや少ない。ただし年を追って着実に増加していることがわかる。

表 6・(4')-4 過去5年間の総合理工学研究科教員の研究者・技術者の受け入れ実績

	H12	H13	H14	H15	H16
研究者・技術者の受け入れ	18	19	28	27	30

【将来への具体的方策】

客員教授制度等を活用して、外部の人材との交流をより活発化させていく必要がある。

新しい教育システムの導入が客員教授等を増やさざるを得ない状況を作り出している面もある。例えば東大阪モノづくり専攻では、知財問題等、これまでの本研究科の教員だけでは対応しきれない重要な科目が導入された。また理学専攻内に設置した遺伝カウンセラー養成課程では、遺伝カウンセラーの資格を持つ数名の医師を客員教授として迎えることになっている。さらに本学と同じく平成18年度に開講される京都大学大学院医学研究科の遺伝カウンセラー養成課程との間で合同教育プログラムを設定した。このようにこれまでとは違う大きな大学院教育・研究の改善の動きの中で、外部との人材交流が進むのは最も望ましいパターンである。今後ともこの方向で開かれた研究科を目指して努力する必要がある。

(5) 薬学研究科

【到達目標】【現状の把握】

近畿大学大学院薬学研究科の理念は、「生命科学、基礎薬学、創薬科学、医療薬学、衛生薬学などの薬学に関する独創的な研究を行い、卓越した研究能力により国際的に活躍できる薬学研究者・技術者や指導的薬剤師など、将来多様な薬学領域において指導的立場から活躍できる人材を育成し、社会に輩出することにより人類の福祉と健康に貢献すること」である。この目標を達成できるように、前回の点検・評価時には手薄であった「医療薬学分野」の新しい特論講座の開設、教員の確保の点において改善が計られ、実現された。今後の目標は、開設されている特論講座の教員の質的、量的改善である。現在の特論講座の大学院担当教員は1名の助教授以外は全員教授である。助教授、講師の資格審査を早急に行い、大学院担当教員として、実質的な研究指導・研究ができる体制にしていかなければならない。

(教員組織)

- ・大学院研究科の理念・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教員組織の適切性、妥当性

本研究科には単一の薬学専攻のみからなる博士課程が設置されている。博士課程は博士前期課程と博士後期課程から構成されており、博士前期課程には医療薬学コースが開設されている。本研究科の理念、目的は「医薬品に関する特色のある研究を行い、また、これに関する高度な知識を修得した有能な人材を社会に送り出すこと」である。また、医療薬学コースにおいては、「高度の専門知識と技能を有する臨床薬剤師の養成」である。

本研究科を担当している教員数を分野別に表 6・(5')-1 に示す。大学院生の教育研究は下表の教授、助教授の所属する研究室において実施されている。したがって、実際の研究教育の遂行にあたっては、研究室に所属する下表以外の助教授、講師、助手の教員もその一翼を担っている。

表 6・(5')-1 担当教員数

分 野	博士前期課程		博士後期課程	
	教授	助教授	教授	助教授
薬品物性学	2		2	
医薬品化学	2		2	
医薬資源学	2		2	
生体機能薬学	2		2	
薬効解析学	2	1	2	1
衛生薬学	3		2	
医療薬学	5		5	

- ・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

平成 12 年度に初めて公募制による教授人事を実施し、以後原則として教授は公募とし、できるだけ外部から優れた人材を登用するようにしている。また、平成 17 年度より、まず助手の 3 年任期制を導入した。現在 3 名の助手が任期制の対象となっている。

(研究支援職員)

・研究支援職員の充実度

本研究科は、18の特論講座から成り立っているが、助手は13名で、そのうち10名の助手が研究室に所属しているに過ぎない。現在、複数の研究室スタッフによる共同作業で実習を担当するなどの方法で、人員の不足をまかなっている。しかしながら、研究、教育に加えて各種委員会等の校務、事務的な処理等の仕事量を考えても全ての研究室において助手が所属しないことによる損失は計り知れない。

・「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

研究支援職員（助手）は研究室主宰の教授もしくは助教授の指導下にあり、教育研究面で連携・協力関係は概ね良好で、適切に機能していると評価される。

・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

研究支援職員（助手）は各研究室に所属することにより、専門の高度な研究技術を指導教授もしくは指導助教授からスムーズに継承していける体制にある。新しく実験機器が導入された場合はその都度、研究支援職員を中心に使用講習会が開かれている。また、大学の共同機器利用センターでは、必要に応じて研究機器の使用説明講習会等が開催されている。

・ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

現在、本研究科学学生が週7コマを上限として、ティーチング・アシスタント（以下「TA」という）として学部学生実習の補助および準備をサポートする体制となっている。1人の大学院生は年に1または2種の学生実習のサポートに関与している。

(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

薬学研究科専任教員の募集・任免・昇格は、本学部のそれらと連動して、大学理事会と研究科教授会の協議・連携によって行われている。

【点検・評価】

前回の自己点検・評価時より、社会的要請の強い医療薬学分野の教員の充実が図られた点は評価できる。今後は前項にも記したとおり、実質的な研究の推進役である助手の増員ならびに大学院学生の確保に努めなければならない。

人員不足によるしわ寄せは教授あるいは助教授、講師が補っていることになるが、必然的に研究に専念する時間は減少することになる。このような現状は、前回の自己点検・評価時よりほとんど変化しておらず、今後、最重要項目として改善していくべきである。助手の任期制の導入により、採用した人材が優れた業績をあげられないために人事が停滞するという懸念もなくなっている。したがって、各研究室が助手、あるいは任期付きのポスドクを採用可能にすることが研究の活性化のためには不可欠であると考えられる。

新しく実験機器が導入された場合はその都度、研究支援職員を中心に使用講習会が開かれている点、また、大学の共同機器利用センターが、必要に応じて研究機器の使用説明講習会等を開催している点は評価できる。今後ともこのようなシステムを堅持していきたい。

TAの制度により、大学院生が少ない教員の補佐を行い、実習内容の徹底、実験操作法の確認、事故の防止などに寄与している。この制度は同時に大学院生に対する経済的支援の一部となっており、大学院学生からも歓迎されていることから適切に活用されていると評価できる。リサーチ・アシスタント（以下「RA」という）については制度化されていないが、平成12年度から平成16年度の大規模プロジェクトが採択された際に、RAを活用した実績がある。研究支援職

員が不十分な状況下でもあり、研究体制の充実のためには、今後はこうした RA の制度化も考える必要がある。

専任教員の募集・任免・昇格は大学理事会と本学部教授会並びに研究科教授会の協議・連携によって適切に行われていると判断される。

【将来への具体的方策】

「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係については早急に改善の必要がある。特に教員が定年退職後、残ったスタッフに問題が起こる場合があるので、これらの研究支援職員に任期制の導入が必要である。

各研究室に十分なスタッフが配属されていないという現状から、学生を「RA」として学生実習、実験指導等、研究室の職務の特定の部分を分担させ、代償として授業料の減免等、学生に対する経済的支援を行うといった方策をより充実させる必要があるので早急に検討したい。

今後は教授を含めた全教員について適切な流動化を図るための任期制の導入を検討していく必要があると考えている。この目的のためにも既に「業績評価基準」を制定している。今後、外部の有識者など第三者も含め、業績評価リストを作成していくことにより、評価の客観性、妥当性を確保していきたい。

(教育・研究活動の評価)

学部の項と同じ点検項目のため、学部の項で記述した。

(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

【現状の把握】

国内の大学院間の教育研究交流としては、毎年6名の講師を本学に招いて、大学院特別講義を開催している。

【点検・評価】

大学院特別講義を開催することにより、本学教員および大学院生は大学外の研究組織と交流を広げるきっかけになり得る。また、各研究室ではそれぞれ国内の他大学と共同研究という形で研究面での交流が盛んになされている。

【将来への具体的方策】

さらなる研究の発展と質の向上のためには、学内の他学部、学外の大学、研究機関と密接な連携をとることが重要であると考えられるので、今後とも、共同研究などを通じて交流を深めていきたい。

(6) 文芸学研究科

【到達目標】

知的基盤社会の実現を可能とする大学院教育の向上のためには、先ず研究科の構成員全体がその目的に向けて、組織を充実していく必要がある。各自がその専門分野を深めていくのみならず、その研究成果を相互に共有しあい、絶えず学際的領域を更新していくために、ファカルティ・デベロップメント（以下「FD」という）などの教員相互の切磋琢磨の場を開く。また文芸研究科の特色を活かした学際的な指導体制が活発に機能するために、相互連携的かつ弾力的に教員組織を編成する。

【現状の把握】

1) 専任教員

研究科の専任教員は、英語英米文学専攻が8名、日本文学専攻が8名、国際文化専攻が16名である。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」の科目があるので、人的補充が早急に必要である。教員の年齢構成についてはやや高齢化が進んでいるので、研究の活性化のために、優秀な若手研究者の登用が推進されている。

2) 研究支援職員

平成17年度より修士課程所属生に対してティーチング・アシスタント（以下「TA」という）制度が導入され、日本文学専攻、英語英米文学専攻、国際文化専攻の優秀な学生が、前期・後期1人ずつ選抜されている。これは大学院生が学部教育に積極的に参加するチャンスであり、授業支援のみならず、教育者としての実践的能力を、体験を通して取得していく場としても機能している。

3) 募集・任免・昇格に関する基準

専任教員に関しては、文芸学部の人事規定に準じ、学部の人事と連動して行われている。また各専攻、各科目担当の事情に即して、大学院教育の充実に必要な教員を外部から迎えている。

4) 教育・研究活動の評価

研究活動に関しては、平成15年までは半年ごとに「近畿大学業績総覧」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た。平成16年からはオンライン化されたため、相互評価のためにWebへの積極的なアクセスが必要となっている。

教育活動に関する客観的な判断材料とみなすことのできる資料としては、修士論文発表会での学生の発表内容や提出された修士論文の成果、あるいは他大学の博士課程への進学状況などがある。個々の院生の研究発表や論文成果に関して、教員間の議論は活発であり、教育指導に関しても相互に助言しあい、評価に関しての切磋琢磨が行われている。シラバスの適切性についても、今後の大学院カリキュラム編成に向けて議論され、相互評価を行っている。

平成16年から大学院紀要として『渾沌』が発刊されたが、そこで各教員の研究成果が発表され、その合評会なども企画されるなど、活発な相互交流が行われている。

5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

本学には、人文科学や社会科学に関する研究組織として、国際人文科学研究所、民俗学研究所、日本文化研究所が設置されており、そこに所属する専任教員や兼任教員が本研究科に出講し、国内外の先端的な学問成果を研究科の教員、院生と共有できるのも、大きな力である。民俗学研究所、国際人文科学研究所に所属する研究員とも、共同研究などを通して活発な交流がある。

また文科省科研プロジェクトによる共同研究などによって他大学の大学院の教員や院生との交流も盛んになっている。これらの研究会には本研究科の院生も積極的に参加している。

【点検・評価】

多様化する研究領域と、その領域間を横断する研究の柔軟性と幅広さは、本研究科の基本的理念に即応するものであり、現在、本研究科が、その多彩な研究分野と研究方法を覆うことのできる教員組織を有している点は、大きな長所であると言ってよい。今後はこの教員組織の持続と一層の充実を図ると共に、教員間の一層の連携によって、この多彩さが教育課程に十分に活かされるよう、研究科委員会等で恒常的に検討を重ねていく必要がある。

(改善状況)

学生定員及び現在の在籍者数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指導も学生の研究テーマに即してなされている。研究領域の多様化とそれに応じた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、他大学の大学院との研究交流などが企画されている。

TA 制度の導入により、選抜された学生は、指導教員の下で、研究のあり方、教育のあり方を学び、また教員と学部学生との間の適切な交流のために努力するなど、研究・教育環境にとって有益な成果をあげている。彼ら自身の TA 経験の発表の場を設けて、その成果を検証している。

(長所と問題点)

募集・任免・昇格に関する基準に関しては、人事が学部と連携を保ちつつ進められているのは、学部と大学院研究科との有機的な連携という面から好ましいことである。また、本学において、学部長と大学院研究科長とは原則として兼任しない。これは、研究科が、多彩多様に流動する学問領域に柔軟に対応していくための人事を、迅速かつ的確に行うためには有効なシステムと言える。とはいえ学部と異なる研究科の独自性を主張できるためには、いっそうの改善が必要である。

(目標到達度)

カリキュラム改革により、若い世代の教員による大学院科目担当が促進され、大学院教育の活性化が実現している。今後の大学院改革にも積極的提言が行われて、それに基づく小委員会が、研究科長の諮問委員会となっている。

【将来への具体的方策】

平成 19 年度から固定化した主査制度を廃止するため、教員組織においても見直しを図られる。各専攻の主要科目を担当する教員だけでなく、専攻を横断する共通科目にふさわしい授業を担当する教員の配置に関して、芸術学科や他学部などからの登用を増やすことを検討している。

FD は専攻単位で行われているが、研究科全体に拡大して、さらなる教育力の更新をはかることを企画している。

大学院と他の教育研究機関との連携に関しては、平成 19 年度から、国際人文科学研究所の専任・兼任教員が専修科目の指導教員となることのできる体制に移行する予定である。

(7) 農学研究科

(教員組織)

- ・大学院研究科の理念・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

【現状の把握】

本研究科は農学の基本的理念に照らして、人類の衣食住の質的向上、農林水産資源の開発・蓄積・有効利用、環境修復保全の科学を研究により進展させること、および生物生産、農林水産物の加工・利用、資源管理、環境保全等、人類の生存と安寧に係わる多様な社会的要請に適応できる深い学識と高度な技術を習得した人材の養成を目的として、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を設置してきたが、平成17年度に学部改組に併せて農業生産科学専攻、水産学専攻、応用生命化学専攻、バイオサイエンス専攻および環境管理学専攻の5専攻に改組した。本研究科各専攻においては、教育・研究業績に基づき、文部科学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、的確と認定された教員を配置してきた。そして博士前期課程ならびに後期課程学生に対する教育は適正に行われ、教員の専門分野に係わる世界的研究動向や未来像について講義伝授するとともに、最先端技術を駆使した実験研究の推進に中心的役割をはたせるような人材の養成に努めている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

本研究科は、農学研究科として、おおむね妥当な研究・教育を展開している。本研究科は大学院担当教員に就任時にだけ資格審査を行い、以後は行わない。大学院の研究・教育を常に高い水準で維持し続けるために、大学院担当資格を定期的に審査する制度の導入を検討する時期にきている。農業生産科学専攻の博士前期課程（1学年）および後期課程学生定員（1学年）は10名と2名、専任担当教員数は11名である。水産学専攻のその学生定員数は10名と2名、専任担当教員数は20人である。応用生命化学専攻のその学生定員数は14名と5名、その教員数は19名である。環境管理学専攻のその学生定員数は10名と2名、その教員数は14名である。バイオサイエンス専攻のその学生定員数は12名と4名、専任担当教員数は14名である。現在教員一人当たり平均2.6名の大学院学生の教育研究を担当している。教員は大学院学生の研究教育の担当に加えて、学部学生の授業、卒業論文作成のための教育・研究指導を行なわなければならないので、絶対的に大学院担当教員数は不足している。ほとんどの教員が学部と大学院の担当を兼ねているので、大学院担当教員を増やすためには、まず学部担当教員を増やす必要がある。

任期制を導入する予定は現在のところない。常に専門分野に係わる世界的研究動向や未来像について講義伝授し、最先端技術を駆使して実験研究を推進するためには、教員の適切な流動化が必要・不可欠である。しかし、本研究科の教員の間では、教員の適切な流動化を促進するために任期制を導入しようという雰囲気は現在のところ存在しない。

(研究支援職員)

- ・研究支援職員の充実度

【現状の把握】

本研究科は農学研究科教授会、農学研究科運営委員会（各専攻の大学院専攻幹と研究科長を加えて合計6名で構成される）、大学院教務検討委員会（各専攻から2名選出）、大学院予算検討委員会（各専攻から2名選出）で運営されている。どの会にも同じ2名の大学院担当学生支

援課の職員が出席し討議に加わっている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

担当職員は全ての大学院関係の会議に出席するので、大学院の運営を統括的に把握できている。そして、会議で適切な発言をし、適切な会議資料、議事録等を作成して、本研究科の運営に大変役立っている。しかし、教員と同じく学部担当を優先して、大学院の運営に専念できなくて、大学院の運営が混乱する場合が往々にして生じる。専任の大学院担当職員の配置が必要である。

本研究科の教員は学部教育を優先しなければならず、研究を主な任務とする教員は存在しない。したがって、研究者の研究を支援するために支援職員との連携・協力体制が必要であるという考えは希薄である。

本研究科は世界水準の多くの業績をあげている。これをさらに発展させるには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ゆかねばならないが、現在はそういう考え・動きはない。

毎年、各専攻の各研究室当り平均2名の大学院生がティーチング・アシスタント（以下「TA」という）として学部学生の実験で教員を補助している。大学院学生は教員に教えてもらいながら給与（年間約24万）がはいるので大学院学生にとっては大変良い制度である。

TAの定数はほとんどの修士の学生がアルバイトをしなくてもすむように、少なくとも、博士前期課程の定員総数にすべきである。現在、リサーチ・アシスタント（以下「RA」という）制度は設置されていないが、早急に、博士後期課程の学生のために導入すべきである。

（教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き）

- ・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

【現状の把握】

本学部には大学院だけを担当する教員はいない。学部だけ担当する教員と学部と大学院の両方を担当する教員の2種類の教員が存在する。90%以上の教員が両方を担当している。本学部は教員の数に対する学部学生と大学院学生数の比が大変大きいので、原則として、教員は学部と大学院の両方を担当することになっている。したがって、講師、助教授、教授への昇格あるいは募集に当っては、大学院担当の資格が要求されている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

本研究科は大学院担当資格基準を定めて、厳格に運用していることは、評価できる。しかし大学院担当資格審査は学部就任時、あるいは昇格時以外には行われていないので、就任あるいは昇格後、時間の経過とともに、本人の実態が大学院担当資格にそぐわなくなる事態も生じる可能性がある。したがって、大学院担当資格基準を定めて、定期的に審査を行うことが望ましい。

（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

【現状の把握】

本研究科独自の大学院担当教員の教育・研究活動評価制度は設けていない。本学の教員の質的に高く卓越している教育・研究業績を顕彰し、教員の教育・研究に対する意欲を高めるとともに、低い評価を受けた教員には、自分の弱点を知り、自分が何をなすべきかを理解し、能力

を高めてもらうよう改善を促すことを趣旨とした教員評価制度がある。本研究科の教員もこの制度で毎年1回、教育・研究について評価されている。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

この制度では学部教育・研究の評価も含めて評価を行うので、大学院に係わる教育・研究の評価があいまいになる傾向がある。大学院に係わる教育・研究を評価する研究科独自の評価制度の導入が望まれる。

(大学院と他の教育研究組織・機関との関係)

- ・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

【現状の把握】

本大学が国際交流に力をいれていることもあって、毎年多くの本研究科の大学院担当教員が海外に派遣され人的交流を行っている。しかし学外からの研究者の受け入れは極少数である(大学基礎データ表12)。

【点検・評価】・【将来への具体的方策】

本研究科はクローン牛の誕生、マグロの完全養殖をはじめとして、衣食住の質的向上、環境保全に寄与する優れた研究業績を数多くあげているので、国内外から研究者を招聘し、本研究科の優れた研究を修得させて、世界的に活用させなければならない。東南アジアの発展途上国から研究者を受け入れるための財政支援制度を設立する必要がある。

(8) 生物理工学研究科

【到達目標】

生物学と工学の融合的分野を開拓することを一つの柱とした理念に則った、流動性のある異分野間の双方向性連携をもった組織をめざしている。また、外部研究組織との積極的交流をはかりつつある。

【現状の把握】

本研究科は、基礎となる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、文部科学省の大学院設置基準に則し、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 22 名、電子システム情報工学専攻 15 名、機械制御工学専攻 19 名の計 56 名である。平成 12 年度の報告時から比較すると 19 名増加しており、特に教授の増加数は 14 名と大幅に増加している。

表 6-(8)-1 教員数

教授	助教授	講師	非常勤講師	計
26	5	2	4	37

平成 12 年 1 月 1 日現在

教授	助教授	講師	非常勤講師	計
40	11	3	2	56

平成 18 年 5 月 1 日現在

教員の年齢構成の特徴として、平成 12 年度においては、学部と同様、60 歳以上の高年齢層への偏りがあり、全体から見ると 59%以上で、特に 65～69 歳の割合が 45.9%であった。しかし、今回のデータからも分かるように、60 歳以上の教員数は全体の 32.2%と低くなっている一方、50 歳代や 40 歳代の教員数が増加し、全体的にバランスのとれた数字となっている。

表 6-(8)-2 年齢構成一覧

職位	60 歳以上	50 歳代	40 歳代	30 歳代
教授	19	6	1	
助教授		3	1	1
講師			1	1
非常勤講師	3	1		
合計	22	10	3	2

*年齢は平成 12 年 5 月 1 日現在

職位	60 歳以上	50 歳代	40 歳代	30 歳代
教授	18	14	8	
助教授		4	5	2
講師			1	2
非常勤講師	1	1		
合計	19	19	14	4

* 年齢は平成 18 年 5 月 1 日現在

【点検・評価】

(改善状況)

年齢構成について、平成 12 年度報告時においては 60 歳以上の教員が非常に多かったが、定年退職と若手教員の成長によって緩和され、教員数も増加し、大学院の専門教育の充実に伴い、博士号取得者を排出するなどの成果が出ており、その中の一人がベンチャー企業を立ち上げている。

教員間の連絡調整については、本研究科の管理・運営体制に則して体系的に行われており、問題はないといえる。また、研究科委員会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いる。

総合的にみて、設立時に描いたあるべき姿に向けて順調に展開していると云える。

(長所と問題点)

人事採用に関して、企業からも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ていると思われる。また、連携大学院協定により、畜産研究所が所有する特許・工業所有権および繁殖ノウハウ・増殖技術を実体験することができ実学に勝る教育はないと考えられる。

学部同様、研究科においても平成 17 年度から教職員定年年齢の 2 歳引き下げにより、当初予定していた教員人事計画の見直しが必要になることから、後任人事などの手続が頻繁になることが予想される。このことが学生への教育へ悪影響を及ぼすことは回避しなければならない。

(目標達成度)

平成 12 年以降の教員の増加に伴い、本研究科の教員組織は充実してきた。高度な教育と研究を維持するためには、新規採用教員の公募、本学園の定年制度などを有効に活用し、将来的に高い水準の教員組織に保つことが必要である。

【将来への具体的方策】

今後の教員組織については、活性化を図るために、FD の導入など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、定年年齢 2 歳引き下げに伴う後任への引継ぎ等を密に行っていかなければならない。

* 本研究科は、学部を基礎として構築しているため、概ね学部の教員組織の内容に準ずる。

(9) システム工学研究科

1) 教員組織

【到達目標】

本システム工学研究科の博士前期課程および博士後期課程の大学院担当教授等の教員は、学部の教員と兼担している。本大学院研究科の理念・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については、適切になることを目標としている。

【現状の把握】

本大学院研究科の理念・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については適切、且つ十分に妥当であると考え。学生数と教員数との割合を考慮すると、現状では、さらに多くの学生を確保しても十分な教員組織が保たれている。

【点検・評価】

(改善状況)

本大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格、学生数を考慮して、本大学院研究科の教員組織については適切、且つ妥当であると評価できる。

(長所と問題点)

本大学院研究科の理念・目的並びに多岐に亘る教育課程を遂行するための教員組織が構築されている点は長所である。ただし、定年制が施行されているが高齢者が多いために、今後、検討すべき問題点といえる。

(目標到達度)

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については適切、且つ十分に妥当であり、適正な教員組織となっている。

【将来への具体的方策】

現状においては、高齢者が多いので、現教授の定年が続く場合は、分野によっては指導力の不足が見られる。早急の対策を講じる必要がある。

2) 研究支援職員

【現状の把握】

現状では、研究支援のための職員制度はない。

大学院生のティーチング・アシスタント（以下「TA」という）については制度を設けて、ほぼ全員の学生がその制度下のもとで、学部編に示すように、本学部全学科での演習、実験、実習等の科目に TA として採用され、その制度を生かして活用されている。しかし、リサーチ・アシスタント（以下「RA」という）については、その制度がないために現状では実施していない。

【点検・評価】

(改善状況)

大学院生の TA については制度を設けている。ほぼ全員の学生が、本学部全学科での演習、実験、実習等の科目について TA を行っており、評価できるものとする。

(長所と問題点)

大学院生の TA については制度を設け、ほぼ全員の学生が、本学部全学科での演習、実験、実習等の科目について TA を行っており、教育内容の充実が図られている。しかし、事前に TA 教育を施したり、不定期に教員が指導したりすることも必要である。さらに、RA については、その制度がないために今後検討すべき課題とする。

(目標到達度)

上述したとおりであり、研究支援の職員と RA については、目標は到達されていないが、TA は採用されており、目標は到達している。

【将来への具体的方策】

将来、研究を支援するための職員の採用ができれば、研究の活性化に繋がると考えられる。改善・改革に向けた方策を講じることが必要である。

TA については実施しているが、RA は制度化されていないので、今後検討を要する課題である。

3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

【現状の把握】

大学院担当の専任教員の募集、および任免についての制度は、導入していないが、学部所属の担当教員をある資格基準審査の下に、大学院担当教員として運用している。大学院担当教員の資格審査は資格基準を設け、研究業績と教育業績を勘案して、資格審査委員会および研究科委員会で審議し、投票結果を経て、さらに学園全体の大学委員会で審議決定している。

【点検・評価】

(改善状況)

大学院担当の専任教員の募集、および任免についての制度は、導入していないので、点検・評価は困難である。大学院担当教員への昇格、資格についての審査はあるが、明確な審査基準は、現状では設けていない。今後、明確な審査基準を設ける必要があると考える。しかし、審査についての運用・手続は適切な制度を設けており、この点は評価できるシステムであり、現状のままでよいと考える。

(長所と問題点)

大学院担当の専任教員の募集制度は設けていないが、大学院教員資格審査基準に基づいて、学部の教員が大学院担当教員を兼ねている。

【将来への具体的方策】

大学院のみ担当の専任教員の募集は行っていないが、大学院担当の資格審査については、今後、さらに詳細な資格基準を設けて運用していくことが必要である。

4) 教育・研究活動の評価

【現状の把握】

大学院担当教員としての、教育活動及び研究活動の評価の実施については、現状では実施していない。ただし、学部教員としての、教育・研究活動の評価を行っており、その評価方法は、教員の自己申告制に基づき、これを審査委員会で最終決定している。

本大学院教員は、工学部および工業技術研究所と兼担しており、人的交流はない状況にある。他の学外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流は、現状では実施していない。

【点検・評価】

(改善状況)

大学院担当教員の教育・研究活動の評価は、学部と同じ評価を行っており、一定の評価ができる。

(長所と問題点)

大学院担当教員の教育・研究活動の評価は、現状では学部と同じ評価であるが、大学院においては研究の評価のウエイトが多くなるなど学部とは若干異なる評価を行う必要もある。

【将来への具体的方策】

大学院担当教員への任免、昇格の場合には、現状では学部の評価のまま行われているのが現状であるため、大学院担当の教員としての教育・研究活動の評価方法について検討を行う必要がある。

(10) 産業技術研究科

【到達目標】

- ・ 助手の採用は必要不可欠である。
- ・ 教員の採用は公募制にし、優秀な人材を確保する。
- ・ 助教授以下の高齢者に関しては、昇格に対する明確な基準を整備する。
- ・ 昇格基準を早急に作成し、教員の任用や昇格の妥当性と透明性を確保する。
- ・ 昇格後の教育活動・研究活動・大学運営などを総合的に評価するシステムを確立し、昇格後の状況によっては降格も考慮する。
- ・ 教育研究活動の適正な評価を積極的に推進する。

【現状の把握】

産業技術研究科は、従来型の「工学」でなく、環境との調和を強く意識した技術、人間の感性和合理性の追求との統一された技術、あるいは技術の社会的側面を重視した技術、換言すれば、「産業技術」の創造、ならびに総合的でかつ高度な研究開発能力を持つ研究者・技術者、なかでも高度の職業人の養成を目指している。

現在、物質工学専攻、電子情報工学専攻、造形学専攻、経営工学専攻の4専攻からなり、全ての専攻に博士前期課程・後期課程が設置されている。現在の各専攻における教員組織は以下の通りである（平成18年5月1日現在）。人員的に大学設置基準を上回っている。

表 6-(10)-1 産業技術研究科博士前期課程教員組織

専攻 (入学定員)	基礎となる学科 (所属教員数)	㊦教員	合教員	教員 合計	在籍 学生数
物質工学 (10人)	生物環境化学 (12) 電気通信工学 (1)	9	4	13	29
電子情報工学 (6人)	電気通信工学 (10) 情報 (4)	8	6	14	13
造形学 (6人)	建築・デザイン (16) 経営コミュニケーション (2)	11	7	18	15
経営工学 (10人)	情報 (4) 経営コミュニケーション (6)	7	3	10	15

表 6-(10)-2 産業技術研究科博士後期課程教員組織

専攻 (入学定員)	基礎となる学科 (所属教員数)	㊦教員	合教員	教員 合計	在籍 学生数
物質工学 (2人)	生物環境化学 (6) 電気通信工学 (1)	7	0	7	0
電子情報工学 (2人)	電気通信工学 (6) 情報 (2)	7	1	8	3
造形学 (2人)	建築・デザイン (7) 経営コミュニケーション (1)	5	3	8	0
経営工学 (2人)	情報 (3) 経営コミュニケーション (3)	3	3	6	0

大学院独自の教員の採用、昇格などは行っておらず、学部の運用に依拠している。学部教員の採用については、平成14年3月の教授会で「専任教員採用・昇格選考に関わる規程および教授会規程」が一括承認され、その諸規程に基づいて人事関係の処理が行われている。教員募集は公募を原則としている。専任教員公募要領および公募選考規程に従い、科学技術振興事業団HP（JRECIN）への掲載が義務づけられ、主要学術誌への公募記事の掲載、国内主要大学への公募案内の送付を専任教員公募委員会が行っている。一次選考、二次選考を経て最終候補者が絞り込まれた後に、専任教員採用基準に従い、専任教員選考委員会で教員としての適否が選考される。教授会および理事会の決定に従い採用される。

昇格に関しても規程に則り、昇任選考基準に従い各学科で検討した後、専任教員昇任選考委員会を経て、教授会および理事会の決定に従い承認される。

【点検・評価】

（改善状況）

各専攻の運営については、ほとんどの教員が専攻と学科が共通であるため、円滑に進めることができる。産業技術研究科は母体とする産業理工学部の上に設置されているが、すべての専攻がその関連する学科の延長で設置されており、整合性良く構成されている。学生が大学院進学する際にも違和感なく専攻を選択することができる。

教員の配置は人員的には大学院設置基準を満たしており問題はないが、専攻によっては、年齢構成が問題になってきている。しかし、本年度電子情報工学専攻では30歳台の若手教員を2名採用するなど、改善に向けて前進している。

教員を補佐する助手などの支援体制が少ないなか、効果的な教育、あるいは実験・実習・演習での安全確保のために各専攻とも大学院生によるTA制度を活用し、有効に機能している。

教員の採用ならびに昇格に関する選考基準は学部の運用に準じており、平成14年3月の教授会で「専任教員採用・昇格選考に関わる規程および教授会規程」が一括承認されたことによって、透明化された。この規程の制定とともに教員新規採用については公募制を導入したため、応募者の数も多く、全国各地から優秀な人材を得ることができた。従来一部の教員の人脈をもとに採用を決めていた場合に比べ、より良い人材確保ができたと考えられる。

各教員の教育研究業績は昇格人事等においてもっとも重視して評価されている。平成14年度から全学的に「教員業績評価自己申告制度」が始まり、教育研究活動が評価されるようになった。評価項目としては、(1)教育業績、(2)研究業績、(3)管理運営活動、(4)社会的活動、となっているが大学院としては特に、(1)教育業績、(2)研究業績を中心に評価している。(1)教育業績の内容としては授業評価もさることながら、特に学生の修士論文指導を重要視している。学生をどれだけ受け入れたかや、修士論文作成の状況を評価している。修士論文指導は、専修科目担当教員のみならず、実質的に学生を指導している選択科目担当教員の場合も評価の対象としている。

全学的な「教員業績評価自己申告制度」の導入により、教育活動も評価されるようになり、教育・研究活動全般の評価方法が確立したと言える。この点は評価すべきことであり、今後大学院の活性化に向けて好ましいことである。専修科目担当教員に対しては今後も持続した教育研究が望まれるが、選択科目担当教員に対しては専修科目担当教員への昇格に関連づけて教育・研究活動が評価されることになる。

（長所と問題点）

問題点としては、平成16年度に産業理工学部が改組されたため、若干の学科構成が、専攻と

対応しない状況が出てきていることが挙げられる。例えば経営コミュニケーション学科は経営工学専攻に対応しているが、学科の内容が若干変容してきている点が指摘される。

本学部には、近畿大学九州リエゾンセンターが設置されており、TLO と連携して活動することによって研究成果の特許化・実用化や、産官学交流を推進している点では評価できる。また、建築・デザイン学科のように少数では技官相当の職員を設置している学科もある、しかし、全体に研究を直接支援できる職員は皆無といってよく、また、学科事務室が廃止されたことに伴い、研究関連の事務業務を支援する体制が失われたままである。ティーチングアシスタント (TA) 制度が有効に機能して、これを補っているが、研究支援基盤の回復は将来的に不可欠である。

また、教育、研究活動の更なる活性化のために、助手や教務員（教員）の配属が強く望まれる。研究、教育を活性化し、レベルを向上させるためには研究助手、技術員、博士研究員などの採用は不可欠である。早急に解決すべき問題である。

教員の採用、昇格に関しては、「専任教員採用・昇格選考に関わる規程および教授会規程」により、選考方法や手続きは明確になり透明化された。しかし、学部分野の異なる5つの学科において、選考基準や昇格基準はどの学科に対しても適用できるような一般的基準となっている。基準は研究業績だけでなく教育や社会への貢献も考慮しており、総合的な人材を確保しようとする努力が認められる一方で、学科によっては教員の専門分野が極めて広くかつ価値観が多岐に亘るという問題により、客観的な業績評価を示す基準にはなっていない。

採用において公募制度を明確化したことによって、多くの人材の中から選考できるようになったが、単に雑誌や Web の手段で公募しただけでは、分野によっては公募しても応募者が少ないことがあった。また、公募により集めた応募書類と面接だけでは、応募者の人格など客観的に評価しにくい項目の判断が困難なこともあった。公募制度に頼るだけではなく、従来型の人脈を活かした広報活動や将来性を見極めることができる面接方法など、積極的に人材を発掘しようとする努力が必要である。

学内外の大学院および研究所等との人的交流については、国立大学大学院・国公立試験研究機関・高専・企業の研究所等との共同研究を積極的に展開する教員や、院生を長期間派遣する研究室が決して少なくない。国際共同研究については、物質工学専攻は本学学術交流協定校である韓国やインドの大学による共同研究例が少なからずあり、また、電子情報工学専攻では、スタンフォード大学言語情報センターとの交流があるほか、数学系教員による「環境自然科学コロキウム」に国内外の著名研究者を招聘するなどの活動をしている。経営工学専攻では、やはり本学部との学術交流協定校である台湾虎尾科技大での国際経営会議への参加等がある。一方で、教員によって研究交流活動の実施度合いに大きな差があることも事実であり、より多くの教員を参画させることが必要である。

（目標到達度）

助手の採用はない。

教員の採用は公募制が実施されている。

「専任教員採用・昇格選考に関わる規程および教授会規程」により、選考手続きの明確化や透明化はほぼ達成された。しかし、各専門分野の具体的な基準を策定するまでには至っていない。

年度ごとの教育、研究業績評価により、教員の評価体制はおおよそ整ったといえるが、昇格後の評価システムは確立されていない。

【将来への具体的方策】

教育・研究活動の評価は、平成14年度に「教員業績評価自己申告制度」の導入により、一応の評価基準が確立したと言える。専攻ともに、今後数年間に定年退職を迎える教員を多く抱えており、新規採用に際してとりわけ活力ある若手教員を採用して各専攻の活性化を図らなければならない。今後以下のことを課題とする。

- ・若手教員の採用を積極的に進める。
- ・専攻ごとに年齢、専門分野のバランスの取れた採用計画を策定する。
- ・女性教員の比率が小さいので女性教員の採用に積極的に取り組む。
- ・3年程度の任期付助手採用を実施する。
- ・教員の昇格に関する明確な基準を専攻ごとに明文化し、昇格の妥当性、透明性を確保する。
- ・昇格後の評価を厳密に行い、降格も考慮に入れたシステムを確立する。

本年度改正された大学院設置基準に関連して、大学院では、教員の適切な役割分担と連携体制を確保するため、以下のような対応を取って組織的な教育が行われるよう留意している。

すなわち、大学院教育の諸問題について、研究科長を中心に研究科委員会と専攻幹事会において協議し、各専攻では専攻幹事と学科長を中心に教員会議で協議している。しかし、専門教育と研究指導は、所属研究室の指導教員への依存度が高く、専攻内の他の教員は授業や演習の形で教育に関与し、研究指導については学位論文審査と公聴会において参画するケースがほとんどであるのが実情である。加えて、教授や准教授で大学院担当教員の資格を得てない教員や大学院生の配属がない教員が少なくなく、一部の大学院担当教員へ負担が集中する状況が発生している。このような現状を踏まえ、本研究科では、近畿大学大学院全体の改革とも歩調を合わせながら、大学院における組織的教育体制を実現すべく検討を始めた。具体的には、学位研究論文の指導では論文完成時の審査だけではなく研究の初期段階から副査も指導に加わることの制度化、大学院におけるFD活動の推進、教員人事において大学院教育への貢献と能力を重視する等の方策、そして改組の推進を構想中である。

(11) 医学研究科

(教員組織)

医学研究科の理念・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教員組織の適切性

【現状の把握】

教員数（平成18年5月1日現在）（表6-(11)-1）

専攻系	D（○）合教授	D 合助教授	計
生理学系	6	2	8
病理学系	4	1	5
社会医学系	2	2	4
内科学系	14	16	30
外科学系	13	14	27
計	39	35	74

医学研究科の教授（○合）と助教授（合）はすべて医学部講座の教授・助教授が兼任している。そのため、医学研究科は医学部と一体として運営されており、大学院における課程教育や研究指導も実質的には講座・医局における教育および研究指導の一環として行われている。

【評価・点検】

医学研究科は医学部講座と一体となって運営されている。そのため、指導教授・助教授は医学部・附属病院における教育・診療・研究にも従事しながら、そのうえで大学院の教育・研究指導にも当たっている。そのため多忙をきわめており、過大な努力を強いられている。また、本学では医学部教員の資格として教授および助教授には医学部卒業をほぼ義務化しているため、実質的には医学部と一体で運営されている医学研究科においても教授および助教授はすべて医学部卒業者がしめている。そのため、基礎医学系においてしかるべき研究者の採用が困難になっており、助教授の欠員が目立つ。

【将来へ向けた具体的方策】

基礎医学系と臨床医学系を問わず、非医学部出身の研究者にも活躍の場と昇進の機会を与える制度改革が必要な時期に来ている。臨床医学教育には医師免許の保有は必要であるが、医学研究科における基礎研究などにはむしろ非医学系研究者の参加が望まれ、それでこそ高度な研究を行う体制が可能となる。したがって、基礎医学系においてすら非医学部出身の優秀な研究者にしかるべき処遇を与えない現在の制度を維持することは問題である。また臨床医学系の指導教官は医学部教育、研修医指導、診療などに多大の時間を取られている。そのため臨床医学系においても研究に専念できる研究科専属の研究スタッフの採用が望まれ、そのようなスタッフは非医学部出身者でも差し支えないと考えられる。また医学研究科が医学部講座にまったく依存している現在の状況では今後の実質化と高度化が求められる医学研究科での教育と研究指導は益々困難なものになると予想される。そのため、教育カリキュラムや研究指導に集団指導体制を導入するとともに、医学研究科での教育と研究指導を高いレベルで維持するためにも医学研究科に専属の大学院教官を一定数配置することが望ましく、それによって医学部への過度

の依存体質を軽減する必要がある。しかしながら、人件費等で多大な経費を必要とする問題であるため、簡単には実現できないのが正直なところである。

(研究支援職員)

【現状の把握】

医学研究科は医学部と実質的に一体で運営されており、研究科としての独自の人的補助体制はない。しかしながら、医学部と共同で共同研究施設を利用しているが、そこには研究支援職員(技術員)が若干名配備されており、各種実験機器を維持管理しつつ使用法の講習を行ったり、個々の実験におけるアドバイスや技術補助している。

【点検と評価】

医学部共同施設の研究支援職員は研究設備や機器の管理と維持、使用方法の講習、RI教育、その他研究者の希望に沿った活動を行っており、経験未熟の大学院生の研究遂行に大変役立っている。ただし、研究支援職員の新規採用は長年にわたってほとんど行われておらず、後継者の養成が心配される。

【将来に向けた具体的方策】

平成19年度より臨床医学専攻系でも社会人入学が始り、研究に十分な時間を当てる余裕のない大学院生が今後益々増えると危惧される。そのような大学院生の日々の研究活動にとって研究支援職員の存在がしめる役割は大きい。そのためにも、今後は研究支援職員の増加および若返りが必要とされる。しかしながら、人件費の問題が関係することから簡単に解決できる問題ではない。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き)

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用の適切性

【現状の把握】

医学研究科ではその各専門分野の指導教授・助教授はすべて医学部講座の教授・助教授が兼任しており、医学部とまったく一体で運営されている。そのため、医学研究科における指導教授・助教授の募集・任免・昇格はすべて医学部における募集・任免・昇格に連動して行われており、独自の人事はないのが現状である。

【点検と評価】

医学研究科は医学部と一体となって運営されており、医学研究科専属のスタッフは存在しない。また本学の医学部では教授・助教授は医学部卒業者を条件としている。そのため、基礎医学系専攻の専門分野では助教授の欠員が多い。

【将来に向けた具体的方策】

医学部の教授・助教授は学部の教育や診療にきわめて多忙を極めている。そのうえ、医学研究科の指導教授・助教授として大学院生の教育・研究指導に当たっている。しかしながら、平成19年度からは臨床医学系専攻でも社会人入学が開始される予定であり、夜間開講なども加わ

るとその教育・研究指導に当てられる時間は益々余裕がなくなると予想される。そのため、将来的には医学部と兼任の教授・助教授に加えて、医学研究科に専属スタッフの存在が必要とされる。また少なくとも基礎医学系専攻では非医学部出身の研究者にも教授・助教授への昇進等の活躍の道を開くべきである。