

十二、管理運営

[達成目標]

学長・学部長がリーダーシップを発揮できやすい機動性のある組織運営をめざす。そのために教学政策、教学戦略など大学および学部運営等に関し、学長および学部長らの管理者で議論・決定した方針や計画に基づいて今後の大学改革、自己点検・評価活動を推進していく。こうしたリーダーシップのもとに大学・学部の方針や事業計画についての意思決定を迅速にする一方、イニシアチブを発揮して教育研究活動、学生支援はもとより社会貢献のできる大学として諸課題に取り組んでいく。

(1) 大学・学部の管理運営体制

(教授会)

教授会の権限、殊に教育課程や教員人事等において教授会が果たしている役割とその活動の適切性

[現状の説明]

松山大学各学部教授会規則によれば、「松山大学各学部教授会は、民主的かつ能率的な運営によって本学における研究・教育の使命達成を目的としてこの規則を定める。」と謳っている。本規則のほか「松山大学学則」(第8章)にも「教員の任免に関する事項」など4項目が盛り込まれており、ここに権限と役割が明記されている。関連規定としては「同・各学部教授会規則施行細則」がある。

大学では現在、4学部(経済学部、経営学部、人文学部、法学部)があるが、各学部とも教授、助教授、講師をもって構成され、学部長が議長となって運営している。教授会は各学部とも、通常月1回程度適宜に開催されている。

教授会における審議事項は、①入学、転部、転学、休学、退学および卒業に関する事項 ②試験および課程修了の認定に関する事項 ③学科課程および授業日時数に関する事項 ④学科目の設定および改廃並びに担当者に関する事項 ⑤学生の厚生並びに補導および賞罰に関する事項 ⑥学長および学部長の選出などに関する事項 ⑦教員(教授、助教授、講師および助手)の資格審査並びに任免および懲戒に関する事項 ⑧学長および教員の留学または派遣に関する事項 ⑨学長および教員の学外出講などに関する事項 ⑩学則中、研究および教育に関する事項の改廃に関する事項 ⑪その他研究および教育に関する事項 ⑫この規則および細則の改廃に関する事項 の以上12項目となっている。

教授会では、通常、各学部のカリキュラムの編成は学部長および当該学部の教務委員によって原案が提起され、ここで審議・決定される。

教育課程については、カリキュラムや課程の変更、当該教育プログラム、授業日数などについて各学部の教務委員を中心に原案が練られ当該学部で慎重審議され決定されている。また、学生の入学、退学、休学、転部・転科、課程修了の認定などが行われている。

教員人事については、主に教員の任免に関する事項であり、上記の審議事項のうち⑦～⑨の各項目について該当するものであるが、採用および昇任など人事案件が学部長を中心とする審査委員会を設けて原案が提案され、審議のうえ決定される。学部で決定後、学長に人事案件が上程され、最終的には常務理事会で決定されている。学部に分属することとされている共通教育・言語文化・健康文化の各科目担当者の採用、昇任については教務委員会に付託されるものの、基本的には学部教授会に委ねられているのが現状である。

[点検・評価][長所と問題点]

学部教授会については、当該学部所属の教員が参加するため、諸課題に対する審議事項や報告事項を通して構成員の意思疎通が図られているところである。教授会は、上記の通り学則および教授会規則によって権限が明文化されており、教学運営に関してその方向性を定めチェック機能などを含めてその役割を果

たしているといえよう。

審議案件の迅速性という点においても、学部固有の審議事項について適宜開催されているので、特に問題はない。各学部教授会はそれぞれ独立した権限と役割によって活動されており、現在のところ特に大きな問題点はない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学部教授会の役割に照らして、特に大きな問題はなく、当面改善すべき事項はない。

学部教授会と学部長との間の連携協力関係および機能分担の適切性

[現状の説明]

学部長は検討されるべき諸問題について教授会に諮り、意見集約を行い、当該学部としての合意を取りまとめる役割を担っている。その際には、教務委員はじめ関係する委員会委員が事前に学部長とかかる問題について十分検討をし、相談しながら意見集約を図り、学部長が教授会での提案について議事運営を円滑にできるようサポートするシステムを確立している。

[点検・評価][長所と問題点]

学部単位での教学運営の審議機関は学部教授会であり、ここで学部長のリーダーシップのもとに教育的な事項が決定されている。こうしたシステムがうまく機能して当該学部の教学政策が実際に反映できることとなる。こうした観点から学部教授会と学部長との間の連携協力関係は緊張感をもって職能分担ができている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学部教授会と学部長との間の連携協力において、現状において、特に大きな問題点はなく将来の改善に向けて特に改善すべき事項はないと考えている。

学部教授会と評議会、大学評議会などの全学的審議機関との間の連携および役割分担の適切性

(1) 合同教授会

[現状の説明]

学部教授会の審議で了解や意見徴取を経た全学的な共通事項については、合同教授会に上程され、審議が行われる。ここで承認を得てはじめて実行に移される。このように、学部独自の案件であっても、全学共通の課題についてはお互いの連携協力が必要なため、最終的には合同教授会の決議を得て、全学の合意を得るシステムとなっている。

[点検・評価][長所と問題点]

学部教授会と合同教授会との関係においては、学長および学部長のリーダーシップによりお互いに連携して機能していると思われる。それぞれが役割分担を果たしていると考えている。但し、合同教授会の開催頻度は多くないため、重要課題の審議にあたっては長時間の審議に及ぶ場合も多く、機動性に欠ける場合もあり、そのような問題点はある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

「合同教授会」という教学組織の改善・改革が望まれるところである。現時点においては、本学におけ

る全学共通事項に関する教学の最高かつ最終の意思決定機関であり、審議の過程では徒らに形式的論理や手続き論に終始するのではなく、上程された議題の提案説明に関する効果や影響について議論を集中させるべきであろう。集中的に英知を集めた審議に徹することが不可欠といえる。これまでの「合同教授会」を今後も踏襲していくことになれば、機動性に乏しくスピードが求められる教学運営に意思決定を徒に遅延していくことになる。そこで、これらを改革するという視点で検討し、2006(平成18)年4月より、「全学教学会議」に代わることとなった。

合同教授会については、新たな全学教学機関としての位置づけにより、その連携協力と機能分担が効率よく適切に行われるものと思われる。

(2) 学部長会

[現状の説明]

本学に学園の運営を円滑に推進するために「学部長会」を置いている。規程では、「大学の教育、研究の充実を図り学園の運営を円滑に推進するため」と定めており、大学・学部間の連絡調整が主目的である。この会議では、学長が議長となり、副学長、短大学長、4学部長、教学担当常務理事、教務委員会および入試、学生、就職の各委員会委員長、さらに事務部門から教務部長を構成員として加え、毎週定例的に開催されている。

この会議では、連絡・調整事項だけでなく、現状では教学に関する重要事項を協議しているところである。特に合同教授会に提案する議題の確認をはじめ、教学上の克服すべき課題や解消すべき問題点を法人側の意向を協議しながら、政策実現に反映できるよう各学部ならびに教学に関する各種委員会との連携を図りながら推進している。

[点検・評価][長所と問題点]

学部長会は、当初の目的は協議機関として学部間の連絡調整的な機能を果たしてきたが、現在においては全学的な課題や問題点を共有し、機動的で合理的な政策決定や問題解決を図るための協議機関として、重要で欠かせないものになってきている。また、相互連絡調整機関として意思疎通機能を果たしている。しかし、迅速かつ機動的に全学的・統一的な戦略を立ててリードしていく機関として規定を整備していくことも今後は必要になるのではないかと考えている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学部長会の改革については、新しい意思決定最高機関として衣替えをしていくことを模索しており、全学的な教学会議としての位置づけをして教学の新しい意思決定機関として立ち上げることを検討したい。

教学に関する意思決定機関として、その審議および新機軸の大学政策の構築によって、より活力のある大学へと改革することが可能となる。そういう意味で、新機関が将来の大学像を描くとともに今後の教学政策、戦略等についてリードしていくために2006(平成18)年4月末より、大学発展の推進役としての役割を担う「全学教学会議」を立ち上げ、ここで諸課題について取り組んでいくこととなった。

(学長・学部長の権限と選任手続)

学長・学部長の選任手続の適切性、妥当性

1) 学長

[現状の説明]

学長の選任に関する根拠規定として「松山大学学長選考規程」および「松山大学学長選考規程施行細則」

がある。また、関連の規定として「松山大学学長選挙管理委員会規則」、「松山大学学長選挙選挙権者会議運営規程」がある。

「松山大学学長選考規程」では、選考の方法(第6条)として推薦または立候補のいずれかであり、任期満了、辞任の申出、欠員のいずれかの事由により、30日前あるいは40日前までに選考を終了しなければならない(第5条)こととなっている。

学長選挙の当選者については、学校法人松山大学が任命する(第2条)。学長の任期は3年間で、引き続き1回を限って再任が可能である(第4条)。よって三選は認められていない。

学長選挙管理委員会は、教育職員は各学部から1名ずつの4名、事務職員から3名の合計7名の選挙管理委員によって組織される。その管理の下で、チェックされ、名簿の調製や必要とされる公示、投開票をおこなうこととなっている(松山大学学長選挙管理委員会規則第2条第2項、3条乃至5条)。

なお、当選者には、選挙管理委員長から本人に当選証書が手渡され、学長の任命は理事長(理事会)によって行われている。

[点検・評価][長所と問題点]

学長は、大学の顔であり教学の実質的な最高権限を掌握する立場にある。同時に大学運営の最終的な責任者である。その学長の選出方法については、大学の組織としての成熟度を表わすものであり、私立大学の独自性によってさまざまである。本学の場合、歴史的にみても非常に民主的な手続きによって学長選挙が行われており、選任手続きは適正に行われており、特に問題はないと考えている。

ただ、選任方法については、時代のニーズによって変化に柔軟に対応できるよう見直しに努めていくことは大切である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学長選考規程に関して、社会的にも影響は大きく高等教育機関としての公共的な性格を持っている。学長の選考のあり方については、時代にマッチした形で検討し、改善をしていくことが大切である。今後、規程面での見直しも含めて次の学長選挙までに改正案づくりに取り組む予定である。

2) 学部長

[現状の説明]

学部長の選任手続きに関しては「松山大学学部長選考規程」があり、この規程に則って全ての学部における学部長選挙が運営されている。学部長の任期は、2年となっているが、重任は妨げないとなっている(第10条)。有権者は当該学部で6ヶ月以上在籍する専任かつ常勤の教育職員であり、被選挙権者は当該学部で在籍する専任かつ常勤の「教授」である(第3条および第4条)。

選挙は当該学部の選挙管理委員が管理することとされている。当選についての規定は過半数の得票者を当選者とし、選挙管理委員会委員長が当選証書を本人に手渡すとともに学長に報告される。選任手続きは、常任理事会において承認され、理事会において報告される。

[点検・評価][長所と問題点]

学部長は文字通り、当該学部における教学の最高の権限と責任を有しているため、その選出にあたっては各学部で責任を負うべきものである。選挙事務においては、当該学部の選挙管理委員が中心となって行うが、事務処理については総務部庶務課に事務担当を委任しており適切に実施されている。よって、現在において、特に大きな問題点はない。ただ、学部によって学部長の就任日が異なっているため、統一的に

足並みを揃えることも必要である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学部長の選任手続き等について特に大きな問題点はなく、適切に運営されている。但し、就任日が異なることについては、将来に向けて「4月から3月までの2年間」とするなど規定の見直しをして統一化をはかることが必要である。

学長権限の内容とその行使の適切性

[現状の説明]

学長の権限については、学校教育法第58条に定められており、「学長は、校務をつかさどり、所属職員を統括する。」とある。これに則って権限行使が行われているが、本学での規程上の明確な定めは特になく、慣例に従ってその権限を行使している。但し、本学の場合、寄附行為(第5条第2項)によって学長が理事長となり、学長と理事長が兼任しているが、教学上においては学長のリーダーシップにより適切に行使されている。

学長は大学を代表する。

学長は教授会、合同教授会および学部長会の審議決定に基づいて、すべての教学事項の執行を行う。

教員人事については、各学部教授会での審議を経て学部長から学長に上申される。

教学的な政策実現に関する事項を大学予算へ反映することについては、学長の指示に基づいて、当該学長補佐を所管する事務局が行っている。

[点検・評価][長所と問題点]

学長の権限という点で、よきリーダーシップが発揮されていると評価できる。本学の場合、学長が理事長を兼務するという形でこれまで推移している。このため学長と理事長の権限の境界があいまいなきらいはあるが、総じて教学と法人の峻別が職務として適正になされていると評価できる。この点において、特に大きな問題点はない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現在の学長と理事長の兼務方式でいくのかどうか、議論となるところである。大学改革を進めていく過程の中で、ニーズにあったシステムが求められ、機が熟せば理事長と学長の分離ということも視野に入れてさらに検討を加えていくことが必要であろう。寄附行為の改正とリンクする問題であるので、法人運営とのからみもあり重要な点であるので継続して考えていきたい。

学長と評議会、大学協議会などの全学的審議機関の間の連携協力関係および機能分担、権限委譲の適切性

1) 合同教授会

[現状の説明]

本学には全学的教学機関として合同教授会がある。1962(昭和37)年に経済学部および経営学部の2学部構成となって以来、現在の4学部体制の現在においても全学的な教学上の審議機関として「合同教授会」があり、全教員を構成員として全学共通事項に関する教学レベルの最高かつ最終の意思決定機関として機能している。合同教授会は、招集権者の学長が議長となり運営されている。通常は、学長および4学部長並びに議題に係る各種委員会委員長から提議するという運営スタイルを採っている。

合同教授会の権限等については、松山大学合同教授会規則に明記されており、教授、助教授、講師およ

び助手をもって構成されている。会議の開催は年間5～6回程度の頻度で、教務委員会や入試委員会、学生委員会など各種委員会で決定した決議事項など各学部に通ずる問題を中心に原案が提出され、それをもとに審議し決定している。

教育課程については、教務委員会所管(共通教育・言語文化・健康文化科目に関する事項)の案件について、学部長会で了解されたものが上程され、最終的な議決を行っている。

教員人事等については学部固有の人事については、先に述べた「学部教授会」の通りである。副学長人事の承認のほか全学共通の教員人事配置については、年度初めに当該年度の教員配置計画が報告されている。

なお、合同教授会における審議事項は、「松山大学合同教授会規則」に次のように規定されている。①入学に関する事項 ②教務に関する各学部共通の事項 ③学生の厚生補導、賞罰に関する事項 ④その他各学部共通の事項 ⑤この規則の改廃 以上の5項目となっている。

[点検・評価][長所と問題点]

合同教授会については、各学部間共通の教学問題等を審議する最高の議決機関として、有効的に機能を果たしている。長所としては、教学上の諸課題を教育職員全員が関わることで、等しく議論をするなかで決定していくというシステムがとられており民主的な大学運営をしており、全学的な政策の実施等に関して評価できる。しかし、一方で構成員が多いため議論が散逸し、機動的な対処が困難となることも否定できない。今後予想される設置学部数の増加とともに、機動性のある決定が求められており、新たな運営方法を模索すべき時期にあるとも言える。

[将来の改善・改革に向けた方策]

合同教授会の改善・改革に向けて、かつて改革案が上程されたことがあった。それは、2000(平成12)年度に都合4回にわたり合同教授会の改革を含めて教学の意思決定の見直しについて集中審議されている。しかし、成案には至らずこの問題は持ち越し状態となっている。

2005(平成17)年度において、学部長会を中心に改めて審議を重ねており、改革の課題となっていた部分についてさらに意見を求めてその改革案づくりが行われている。学部長会で一定の方向が出れば、合同教授会において再審議をしていきたい。

大学では2006(平成18)年4月に新学部の開設により、5学部体制になる予定であることから、こうした新たな要素を加味し今後の大学運営についても意思決定のシステムを整備していくことが重要と捉えている。

また、大学を取り巻く環境変化が著しい今日において、それに対応したスピード感のある意思決定をし、教学政策の推進をタイムリーに進めていくことが求められている。このような中であって、大学改革を積極的に推進していく組織体制をしていくことが必要である。

具体的な方策としては、合同教授会を新名称に変更し全教員を構成員とした教学の審議機関とするが、審議事項に関しては一定の枠を定めて置くこととする。一方、学部長会をこれまで機能を果たしてきた経緯を踏まえ、新しい名称の教学的な審議機関として設置し、小回りの利く政策実現型の教学の最高審議機関として役割を果たしていきたい。

以上の見地から2006(平成18)年4月より、合同教授会を「全学教授会」として全学的意思疎通の場としての機能を保持しつつ権限面で一部機能を限定していく方向となった。

2) 学部長会

[現状の説明]

学部長会は、先に述べたように、学長が議長となって毎週定例的に開催されており、この会議において教学にかかる諸課題について鋭意検討している。また、通常連絡・調整機能を果たしている。

[点検・評価][長所と問題点]

学部長会を通じて教学に関する改革・改善のための議論や連絡・調整機能が働いており、本会と学長との連携協力関係は密接である。現況ではうまくいっているが、先の項でも述べたように、全学教学機関の改革および見直しという点では、規程上では学部長会で定めている権限以上のことは手がけることはできない。そのため、学部長会での審議内容やその構成員等について検討する必要がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

将来的には、全学的な審議機関として上記の合同教授会および学部長会の改革を通じてより良い審議機関を構築したい。そのために、両機関において十分意見を聞き、審議を重ねて実現を図っていきたい。

2006(平成18)年4月より、学部長会に代わる新しい教学上の審議・決議機関として「教学会議」を置くこととなった。

学部長権限の内容とその行使の適切性

[現状の説明]

学部長は学校教育法第58条第1項第5号に「学部に関する校務をつかさどる。」とあるように、大学の学部運営に関して統括責任者であり、大学の方針に基づき学部の運営にあたっている。学部長は、学部を代表して学部長会においてはその意向を伝え他の学部長と連絡・調整しながら円滑な大学運営に資している。

当該学部に関係する学部予算の執行については、予算化されたものを適切に行うよう執行責任を負っている。

[点検・評価][長所と問題点]

学部長権限の適正な行使ということでは学部の運営に欠かせない事柄であるが、権限と責任という立場からそのバランスが保たれるということが大切である。学部長の権限の適切性という観点からは評価ができるものと考えている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学部の独自性を打ち出すために学部長のリーダーシップは重要なファクターになる。しかし、大学の中で学部間での調整も必要であり、バランス感覚は大切である。将来に向けて特に改善すべき事項として、それぞれの学部が学部長の良きリーダーシップの発揮によってより学部の活性化をし、大学としての評価が高まるようにしていくことが必要である。

学長補佐体制の構成と活動の適切性

[現状の説明]

2004(平成16)年4月に副学長制度を設け、学長の補佐体制ができるよう制度整備をした。規程に謳っている副学長の職務としては、(1)副学長は、学長を補佐する。(2)学長の委任に基づき学長の所掌事務を専決または代決する。(3)学長に事故あるとき、またはその他の事由で学長が欠けたときは、臨時に学長の職

務を代行する。と規定している。副学長の任期は3年とし、再任を妨げないが学長の任期の範囲内としている。

従来、松山大学学長は学校法人松山大学の理事長と松山短期大学の学長を兼任していた。短期大学の学長については、副学長制度の新設と同時に「松山短期大学学長選考規程」を設け、別途専任の短期大学学長を置くことで職務の負担軽減をはかっていくことで推移している。

一方、事務部門の補佐体制として、2004(平成16)年4月に事務機構を改編し、新しく「学長事務室」を置いた。「学校法人松山大学組織規程」の事務分掌では、(1)学長に係る事務および関係部署との連絡・調整に関する事。 (2)学長の秘書的業務に関する事。と規定しており、学長補佐体制を敷いている。また、「企画調査部」を置き、同規程では、(1)大学・短期大学の運営に必要な政策の企画、立案、調査に関する事と謳っており、政策立案など学長の補佐にあたる部署として位置づけている。

このように、副学長制度と事務機構の改編によって学長補佐体制が構成され、適切に役割を果たしている。

[点検・評価][長所と問題点]

学校教育法第58条第1項第4号では、「副学長は、学長の職務を助ける。」とある。学長は大学の顔であり、職務範囲は広く重要である。こうした多忙で激務である学長の職務を緩和するため、2004(平成16)年度から副学長を1人置く体制とした。副学長は、学長を助ける一方、全学共通の教学政策推進について携わるなど活躍の舞台は広がっており、教学運営の上で、大きな役割を果たしている。

問題点としては過密な業務を強いられているため、将来的には、設置学部数の増加に伴い、複数の副学長をおくことも検討すべきかも知れない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現在は、特に問題はないが、副学長が関係する業務が多岐にわたるため、将来的には大学に複数の副学長を置く副学長制度を設け、所管事項を明確にして、過密スケジュール職務の軽減に努めていくことも必要である。大学の社会的貢献を果たしていくために渉外関係の業務も重要となっているので、複数の副学長を置くことを検討している段階である。

事務部門での学長補佐体制については、現状では特に問題はないと考えている。

(意思決定)

大学の意思決定のプロセスの確立状況とその運用の適切性

[現状の説明]

本学における大学の意思決定機関は、合同教授会である。通常の教学上の案件については各学部教授会において審議されたものが、最終的に決定される。あるいは報告事項として了解されるものがある。また、合同教授会での決定に基づいて教授会で報告される場合がある。意思決定までは、各種委員会レベルで慎重なたたき台が練られ委員会が各学部での了解を取り付け合同教授会での承認事項として上程される。こうした意思決定までの過程は迅速なものであるとはいえないが、議論を通してより深化した決定に導かれることもある。

予算を伴うものについては法人理事会に上申され、新規事業計画としてその事業を推進するため年度予算のなかで承認され実施に移される。

[点検・評価][長所と問題点]

近年、意思決定までの過程のなかで委員会等学内審議機関での順位付けなど極めて複雑なシステムになっている。多様な意見が反映されるというメリットがある反面、全体として限られた陣容のなかで、教育職員と事務職員それぞれに過重な負担が強いられるという問題がある。授業時間との関係で会議開始時間が午後5時以降の会議も多くなっており、同じ議題で結論が出ず徒に会議開催の回数を重ねるということは避けなければならない。会議の過程でも民主性の確保に配慮するあまり、効率性の追求がおろそかになる嫌もある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

大学改革に意思決定システムの簡素化は重要である。学生の教育に係る政策実現のためには時をまたず推進していくことが望まれている。有効な議論を効率的に進め、将来の大学改善に役立つ議論が結果として大学の評価につながってくると考えている。いわゆる「スクラップ・アンド・ビルド」の観点から委員会組織全体を見直し、廃止や統合をいっそう進めていくことも考えていくべきであろう。なお、その際には意思決定の効率化の問題についてもあわせて検討すべきである。

(評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関)

評議会、「大学協議会」などの全学的審議機関の権限の内容とその行使の適切性

[現状の説明]

現在、本学における教学上の全学的審議機関として存在するのは前述の「合同教授会」および「学部長会」である。構成員が100名を超えるなど一堂に会して学部に通ずる全学的な議題を審議することは教育機関として民主的で理想とも言える姿である。しかし、今後においては学部増設による教育職員の増加により、審議をしていくには余りにも構成員が多く、実質的な議論ができにくい状況ではある。

[点検・評価][長所と問題点]

本学の教学組織として、「合同教授会」および「学部長会」が機能して、役割を果たしていると評価できる。それぞれの権限行使のなかで評価としては適切に行われている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

前述したように、大学改革を実現するために民主的かつ能率的な大学運営をめざしていく。学内の教授会を中心とした議論だけでなく、評議員会など地域社会の日常的な声やステークホルダーによる大学全般の改革にも着手すべきであろう。殊に、本学のように地元の要請を受けて創設された大学にとって、そうした方向は不可欠と思われる。新しく設置される全学的審議機関において進めていく。

(教学組織と学校法人理事会との関係)

教学組織と学校法人理事会との間の連携協力関係および機能分担、権限委譲の適切性

[現状の説明]

本学教学組織の概要については上述のとおりであるが、法人組織としては、「学校法人松山大学理事会」および諮問機関としての「評議員会」がある。教学機関と理事会および評議員会との連携協力関係については大学改革を進めていくうえでは不可欠であり、それぞれの機能と役割を果たしながら進めている。

法人組織の現状は主に私立学校法の改正に伴う措置として、2005(平成17)年6月7日に「学校法人松山大学寄附行為」を文部科学省に変更認可されたところである。寄附行為に定めているところでは、理事・監事および評議員の定数は次のとおりである。

理事は、13人以上15人以内であり、学長理事(=理事長)、「評議員から互選によって定められた者」3名(評議員理事)、「教職員のうちから学長の推薦する者」2人、「この法人の設立者またはその縁故者」から1名、「同窓会(温山会)から推薦された者」3人、および「この法人に功労のあった者または大学の経営に関し広くかつ高い識見を有する者」のうちから3人以上~5人以内で構成することとし、現在14名で法人理事会を構成している。理事会は、毎月1回定例的に開催されている。

さらに、監事については、通常の財務監査にとどまらず広義の法人業務監査を担っており、設立者またはその縁故者のうちから1人とこの法人に功労のあった者または大学の経営に関し広くかつ高い識見を有する者のうちから2人の計3人としている。

評議員会は、32人以上38人以下の評議員をもって組織すると定めている。「教育職員のうちから互選」7人、「事務職員のうちから互選」5人、「学部長および短期学長」5人、卒業生のOB組織(温山会)5人以上8人以内、「学識経験者」10人以上13人以内となっている。

日常の管理運営は、理事会の下に「常務理事会」を置いており、ここで法人の業務の決定と遂行に当たってきている。「寄附行為施行細則」をもとに、日常的運営に当たっている。常務理事会は、通常毎週1回定例的に開催している。

こうした理事会を含む法人組織と教学組織の連携協力関係および機能分担については、大学の重要な政策課題については、教授会等で教学上の審議が行われ、それと並行しながら連携して政策実現のための審議が行われている。教学組織および理事会とのお互いの情報格差を埋めながらそれぞれが責任感と緊張感をもって適切に行われている。

[点検・評価][長所と問題点]

これまでの松山大学の組織運営は、高等教育をめぐる厳しい環境のなかで、教学部門と法人運営での両者の良好な連携関係を築いていくことが求められているといえよう。大学が社会から求められている公共的な性格をもった教育機関としてこれまでの大学本位の利益追求だけでなく、基本は学生を主体とした地域社会のなかで貢献できる教育・研究組織として確立しなければならないと考える。そのためには、長期的な大学戦略や教育政策の選択と提示は、学長の良きリーダーシップで地域に貢献できる大学として、付加価値のある学生の教育に社会からの高い評価をいただけるような「大学の質的向上」という目標に到達し得るものでなければならないと考えている。このような観点から、特に問題はない。

[将来の改善・改革に向けた方策]

大学運営について、教学組織と学校法人理事会との間の連携協力関係および機能分担が適切に機能していなくては役割を果たすことができない。80年以上の歴史を刻んできた大学としてこうした連携協力から現在の発展に繋がっていると考えている。法人および大学の各組織の構成員が責任と権限を適切に行使し、大学の改革改善に寄与していくことは今後とも重要である。こうした視点から、理事会、評議員会、各学部教授会や2006(平成18)年度新設の「教学会議」などを通して連携・協力体制と牽制組織としての機能を果たし、大学としての社会的貢献をしていきたい。

(2) 大学院の管理運営体制

a. 経済学研究科

[現状の説明]

一部重複するが、大学院の管理運営体制は、本研究科で確立しているとはいえない。それは、学部の延長で大学院が運営されている現状を見れば明白である。仮に、大学院でコース制を採用するというような

場合、学部と兼任の教員だけから成っているわけであるから、大学院独自のカリキュラム、人的構成を確保することはきわめて困難である。大学院担当者は少なからず、責任時間数を超えた恒常的超過勤務の状態に置かれている。

運営は、研究科長1名、運営委員2名、事務サポートスタッフ1名で運営している。

b. 経営学研究科

大学院研究科の教学上の管理運営組織の活動の適切性

[現状の説明]

大学院研究科の教学上の管理運営組織としては、経営学研究科委員会がそれに当たる。経営学研究科委員会は、教学上の審議・決定機関である。構成員は、大学院授業科目を担当する者から成り、前述のように、母体となる経営学部にも所属する教員と他学部他学科一部教員である。

構成員の中から、2名の運営委員を選び、研究科長と併せ3名(この他、経営学部担当の事務職員1名が加わっている)で大学院運営委員会を構成し、経営学研究科委員会に諮る案件・議事を予め検討している。

大学院の審議機関(大学院研究科委員会など)と学部教授会との間の相互関係の適切性

[現状の説明]

上述のように、大学院研究科委員会の構成委員は、大部分が母体としている経営学部にも所属している教員であり、従って、メンバー的には、大学院研究科委員会構成員は、経営学部教授会構成員に包含される関係になる。従って、学部教授会と大学院研究科委員会との間に不協和音や齟齬をきたしたことは今までないし、これからもあり得ないと思われる。

大学院の審議機関(同上)の長の選任手続の適切性

[現状の説明]

大学院研究科長は、一定の選出規定に基づいて研究科の構成員が選任している。その選任手続きは、民主的かつ適切に遂行されている。