

六、教員組織

(1) 大学における教育研究のための人的体制

[到達目標]

松山大学の前身・松山高等商業学校から今日まで永きにわたって受け継がれてきた本学の理念・建学の精神でもある「真実」・「忠実」・「実用」の三実主義に基づく教育を実践し、社会に有為の人材を育てることを目指して、これに必要な教員陣容を確立する。また教育研究活動の活性化や教育研究の質と効率性を高めるため教育研究活動の評価のあり方や教育研究支援体制のあり方を検討し、整備していく。学部の中には教員の年齢構成に偏りもみられるため将来を見据えた人事計画の検討をおこなう。

[現状の説明]

本学には経済学部、経営学部、人文学部、法学部の4学部がある。学部は学科目制を採用している。

経済学部では総合経済政策コース、国際経済コース、地域・環境・人間科学コースの3コースを設けている。経済学部経済学科の必修科目は、学部の「国際化」、「情報化」、「総合化」、「地域・環境・人間重視」という教学理念、目的等を実現するため、「一般基礎演習」、「経済基礎演習」、「現代の経済・社会の基礎」、「経済学入門」、「社会経済学入門」、「パソコン演習」を必修科目とする。これらの担当者はすべて専任教員である。

経営学部経営学科は本学の建学の精神である真実(問題発見能力)、忠実(コミュニケーション能力)、実用(問題解決能力)の「三実主義」を身につけさせることを教育目標にしている。学部は経営コース、情報コース、会計コース、流通コース、経営教育コース、国際ビジネスコースの6コースがあり、学生は自己の関心度から自由にコースを選択することができる。経営学部の理念、目的を実現するためにカリキュラムが編成され、必修科目は「コンピュータ入門」、「経営学概論」、「簿記原理」、「経営学部基礎演習」、「演習第一」、「演習第二」、「演習第三」である。これらの科目に専任教員を配置している。

人文学部英語英米文学科は国際化、情報化時代に企業や教育現場で活躍できる人材育成を目指している。EIC(English for International Communication) 1・2・3・4・5、「英語基礎演習Ⅰ、Ⅱ」、CALL1・2・3・4、「日本語演習」、「導入講義」、「時事英語Ⅰ、Ⅱ」、English Composition A・B、「アメリカ研究Ⅰ、Ⅱ」、「イギリス研究Ⅰ・Ⅱ」、「英米文学概論Ⅰ・Ⅱ」、「言語の科学入門Ⅰ・Ⅱ」を必修科目として、専任教員を配置している。社会学科でも他学部同様に学部の理念、目的に従って必修科目を配置している。「基礎演習」、「演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ」、「日本語演習Ⅰ」、「社会学」、「社会調査方法論」であり、それぞれ専任教員をあてている。

法学部では「リーガル・マインド」の養成を教育の目標としており、それに向けたカリキュラムの編成がなされている。2005(平成17)年度改訂のカリキュラムでは、「公共政策コース」「企業法務コース」「法曹基礎コース」の三コース制を採用し、それぞれのコースに適合した履修科目を設定している。また、コースにかかわらず、専門演習Ⅰ(3年次)と専門演習Ⅱ(4年次)を必修としている。

本学の教員組織は専任教員と兼任教員(非常勤講師)から構成されている。教員の各学部別人数(各学部所属の専門教育、共通教育等の担当教員数)は以下の通りである。(点検の基礎となるデータは2005(平成17)年5月1日現在の数字であり、詳細は『大学基礎データ』表19を参照されたい。)

専任教員の各学部・学科別人数

学部・学科	経済・経済	経営・経営	人文・英語英米 文学	人文・社会	法・法	合計
(収容定員)	(1,560)	(1,560)	(400)	(480)	(840)	(4,840)

専任	43	41	12	20	25	141
兼任	35	51	19	44	22	171

各学部とも大学設置基準に定められている専任教員定数以上の教員を配置している。全学的に非常勤講師依存率が高くなっているのは、言語文化科目について必要取得単位を引き上げたこと、それらの科目の性格上少人数教育を行う必要があること、また、人文学部と法学部においては専任教員が少ないにもかかわらず授業の充実のために多岐にわたる科目を開講していることなどがその要因である。専門科目を兼任教員にお願いする場合、夏期休暇中の集中講義形式をとることが多い。

専任兼任比率では、専任教員数 141 人に対し兼任教員数は 171 人であり、専任の比率は 45.2%、兼任比率は 54.8%になっている。

専任教員一人当たりの在籍学生数は、経済学部 40.2 人、経営学部 42.1 人、人文学部 31.7 人、法学部 39.6 人である。

専任教員 141 人の年齢別構成についてみると 26 歳～30 歳は 6 人 (4.3%)、31 歳～35 歳は 11 人 (7.8%)、36 歳～40 歳は 16 人 (11.3%)、41 歳～45 歳は 21 人 (14.9%)、46 歳～50 歳は 18 人 (12.8%)、51 歳～55 歳は 18 人 (12.8%)、56 歳～60 歳は 16 人 (11.3%)、61 歳～65 歳は 24 人 (17.0%)、66 歳～70 歳は 10 人 (7.1%)、71 歳以上は 1 人 (0.7%) である。61 歳から 65 歳の教員が 17.0%を占め、最も割合が高い。61 歳以上の教員は全体の約 25%を占めており 4 人に 1 人が 60 歳以上の教員ということになり高齢化が目立つ。もちろん学生を教育・指導していく上で何ら支障はない。

各学部教員、特に教授の年齢別構成は、『大学基準データ』表 21 によれば全学的には 51 歳以上 65 歳以下においてはほぼ同じ構成となっているので問題ないが、学部別に教授の年齢別構成をみると法学部においては 61 歳以上の教授が 66.7%を占めており、後継者の養成や人事計画について留意する必要がある。

各学部の教授比率は、『大学基準データ』表 19 によれば経済学部が 60.5%、経営学部 61.0%、人文学部 59.4%、法学部 48%であり、全学では教授が 58.2%、助教授 26.2%、専任講師 15.6%となっている。全体で過半数の教員が教授であることは、本学の教育・研究の充実のために好ましいことである。

本学の専任教員の資格は教授、助教授、専任講師および助手に分かれている。教員の定年は 65 歳であるが、65 歳以降については、再雇用が可能である。再雇用は「教育職員の再雇用等に関する規程」に基づき教育・研究能力において支障がない限りほとんどの教員が学部教授会での審査を経て再雇用(3 年)が認められている。また、68 歳以降については、(1)教員組織上必要と認められる者、(2)教育・研究の面において特にすぐれた業績を有する者、(3)その他教授会で特に必要と認めた者について 2 年間の再雇用の延長が可能である。しかしながら再雇用および再雇用の延長に関する教授会での審査においては、学部ごとに上記規定の運用が不統一となっており、学部間の公平性や再雇用された場合の雇用条件についての検討が必要である。

教員の任用、昇任などの人事は各学部教授会において審議、決定されている。教員人事に関する各学部教授会規程は 4 学部共通であり、「人格、識見、教授能力、教育業績、研究業績」を考慮して選考が行われている。審査委員会は専門委員 3 名、非専門委員 (人格・識見担当) 1 名、学部長の 5 名で編成される。しかし、教育業績に関する客観的な評価基準は整備されていない。また研究業績については教員選考基準内規で「経歴 1 年につき一篇程度の論文を発表していることが望ましい」と規定されており、任用、昇任に際してはこの基準に基づいて評価が行われるが、教授昇進後の研究実績はこの基準を必ずしも満たしていない。

大学院の教員募集・任免・昇格については、学部の人事に負うところが大きい。大学院が独自に学外に向けて専任教員の募集をおこなう人事はしていない。「松山大学大学院教員選考基準」に合致した当該学

部の教員が大学院科目担当者（演習、特殊演習、特講）となる。

教育研究支援職員

大学が教育研究の場所であることから、そこに勤務する全部署の職員が教育研究支援職員であると位置付けられよう。数ある部署の中でとりわけ支援職員としての性格を色濃くもっているのが情報教育課である。ここには情報処理室と AV ライブラリーに外国語教育、情報処理関連教育などを推進していくための要員が配置されている。また総合研究所では限られたスタッフとはいえ教員の研究活動の奨励、助成、支援、関連業務、さらには講演会、シンポジウムの開催等の支援業務をおこなっている。図書館では教育研究に必要な文献収集・整理・管理業務、相互貸借、情報収集その他多数の業務をこなしている。また新学期には図書館職員による新入生（基礎演習単位）を対象にして前期に情報検索指導がおこなわれている。早い時期に学生諸君に文献検索を習得させることでレポート作成や勉強などに役立っていることは言うまでもない。

学務課、教務課、情報教育課、国際センター課、総合研究所、図書館、学生部などの部署の職員とは教員側と、さらには教授会、各種委員会と教育研究活動の推進のために緊密な連絡・連携関係を築いている。

[点検・評価][長所と問題点]

上述のように本学の教授比率は 58.2% で、全教員の過半数が教授である。教育・研究面でのキャリアが学生の教育に反映されるというメリットがある。教員の年齢別構成、とくに教授の年齢別構成では 51 歳以上～65 歳以下では各学部とも大きな差異はみられない。ただ 61 歳以上の教授の構成比率を見ると他学部比べて法学部は 66.7% という高さにある。この数字からとくに法学部については今後の人事計画、教育面での配慮が求められている。

各学部における専門科目担当の専任教員数は、大学設置基準上必要とされている教員数プラス 1 名、さらに大学院研究科要員としてプラス 2 名という原則に基づいて決定されている。人事計画は主として当該学部のカリキュラム計画に沿って行われ、カリキュラム上の主要科目に専任教員が配置されている。学部のカリキュラム計画は本学の教育理念や教学上の方針などに基づいて、グローバル化、情報化、国際化、生涯学習社会化などの現今の社会的ニーズに答えるように立案しなければならない。各教員が教育研究をこれらのニーズに合わせる努力をする必要があることは言うまでもないが、実務家教員や任期制教員の採用によって社会的ニーズに対応することも必要である。

学生に対する教育効果を考えると、できる限り教員 1 人当たりの学生数を少なくすることである。学生に対する教授法はこれまで一方であったが、学生とのコミュニケーションをとりながら授業をおこなう形態も重視されてこよう。今後一層、双方向コミュニケーションをとりながら教育効果を最大限引き出せる工夫をしていきたい。

教員が学会等出張の場合、当該教員の担当する講義、ゼミは休講措置をとっている。休講措置をとった場合、土曜日の週末や夏期休暇中、冬期休暇中に補講をおこなうことも少なくない。しかし同じ時間帯に複数の科目がぶつかり合うなどのために補講日、時間を設定することが困難な場合がある。この点を考慮すると、また可能な限り講義やゼミの授業の流れを止めないためにも、担当教員が学会出張などをする場合、他の教員が肩代わりして講義やゼミをすることができるよう教員間での相互協力体制も一考に価すると思われる。今後の教員採用にあたっては、そのような点も考慮していく必要があるだろう。

大学院の教員組織についてみると、学部の教員組織に依存している。地域社会において高度専門職業人の養成、生涯学習の拠点として、また研究者養成機関として機能していこうとすれば、これら社会のニーズに合致したカリキュラムの編成とその教員を配置しなければならない。このため、旧態依然として学部

人事に依存するのではなくて大学院独自の専任教員採用人事ができるような人事権を大学院研究科に付与することが望まれる。もしこれが難しい場合、現在ある客員教授規定を活用して教員の充実をはかるべきである。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学生諸君のニーズ、社会のニーズに応えるためにカリキュラムの充実を図っていく。理論を学ぶためには実践を知ることが必要である。このため産業界、官公庁で実務経験を有する実務家を積極的に登用して、大学の教員の講義とはひと味違った臨場感あふれる講義等を提供することが必要である。大学院についても同様の点が指摘できる。これら実務家教員を客員教授等で積極的に招聘して、学生に学問的関心をもたせることが望まれる。実務家教員の招聘を中期的課題（3年以内）として取り組んでいきたい。

教育研究の活性化を実現するためには教員の学内行政面の関わりを極力軽減すべきである。教員は本来の教育研究に専念すべきであり、そのためにも各種委員会の整理統合や会議運営の迅速化、効率化をはかることが望まれる。しかし各種委員会の整理統合は学内組織の改編をとまなうため長期課題（5年以内）として取り組んでいきたい。また教育研究活動の推進をはかるために教育研究支援体制のあり方を検討していくことにする（中・長期課題3～5年以内）。

教育研究活動の活性化のためには、教育業績と研究業績のバランスの取れた教員評価システムの構築が求められている。学内の諸機関にはかりながら適切なシステムの構築を目指したい（中・長期課題 3～5年以内）。

(大学と併設短期大学との関係)

[現状の説明]

学校法人松山大学は松山短期大学(商科第2部)を併設している。松山短期大学は1952(昭和27)年に地元勤労者や地域社会の要望に応じて設置された。同短期大学の教育目的は同短期大学学則第1条に「本学は商業経済の実践的な専門職業に重きを置く大学教育を施し、同時に良き社会人を育成して広く経済文化の発展に寄与することを使命とする。」と謳われている。設立当初は勤労学生が在学生の多くを占めていたが、次第に勤労学生の占める割合は減少し、職に就いていない学生が多くを占めるようになってきた。これらの学生のほとんどは同短期大学を卒業して就職することが目的ではなく、4年生大学へ編入することが目的となっている。したがって、在学生の要望に応じて可能な限り多数の学生が編入試験に合格することを目標に教育・指導が行われている。

商科第2部として設立されているため、設立当初から既存の4年制学部の教員が可能な限り兼任として出講してきたが、前述の同短期大学の教育・指導目標を達成するため同短期大学に固有の教員を10名配置している。教育課程の多様化・豊富化を図るため松山大学との単位互換制度により在学中に30単位まで松山大学で開講される授業科目を履修でき、修得した単位は同短期大学の卒業単位として認定されることになっている。この制度を利用することによって、人文学部を除く松山大学の3学部に編入しても2年間で十分に必要単位を修得して卒業できている。

[点検・評価]

全国の私立短期大学のうち約40%が定員割れを起こしている中で、商科第2部(夜間)でありながら定員を確保している。この成果は、松山大学と松山短期大学の人的配置や人的交流が良好であり、また両者の協力関係が良好であることによるものと思われる。商科第2部であるので当然であろうが、松山大学経営学部からの出講が相対的に多くなり、出講の偏りがみられる。多様化した編入希望を叶えるためには、他

学部からの協力を得て出講者を増やし、カリキュラムの充実を図る必要があろう。

[将来の改善・改革に向けた方策]

社会人の勤労学生が少なくなり、在学生のほとんどが職に就いていない学生となっている現状では、入学生のおよそ半分の志望動機が4年制大学への編入である限り、在学生の編入希望を叶えるように教育・指導しなければならない。商科第2部であるので限界はあるが、松山大学との単位互換制度も利用しながら、4学部からの協力を得てカリキュラムの充実を図り、受験指導を強化して希望学部へ合格できるように指導しなければならない。

(2) 学部における教育研究のための人的体制

a. 経済学部

(教員組織)

[現状の説明]

教員組織上の年齢構成についてみると、60歳以上が6名、50歳以上が14名、40歳以上が10名、30歳以上が5名、30歳未満が1名であり、経済学部の専門科目担当者の平均年齢は、2005(平成17)年度では、48.85歳になっている。ただし、この数字は、専門演習担当者に限られている。同時に、本学教員の定年は65歳であり、65歳を超えた教員は68歳まで3年間再雇用され、かつ教授会で必要とみなした教員については再雇用の延長が70歳まで認められているが、それらの該当者1名を除外しているものである。65歳未満の専門科目担当者27名の内、14名が50歳以上の教員で占められている。

また、2005(平成17)年度についてみると、経済学専門科目において、非常勤依存率は全体の8.3%であり、その大半が集中講義である。

経済学部専門科目担当者は、それぞれ3つのコースに所属しており、それぞれコース主任を選出している。各コースはコース主任のもとで適宜コース会議を開催して、コース科目の調整に当たっており、各コースでの特色を生み出すためのカリキュラムに工夫を凝らしている。

とくに、2005(平成17)年度は4月より、2007(平成19)年度からの新カリキュラム策定のため、学部長、学部の教務担当、入試担当の教員とコース主任および学部担当(支援)職員によるカリキュラム改革検討委員会を立ち上げ、平均して月2、3回の会議を開催し、その上に、拡大カリキュラム改革検討委員会、公開カリキュラム改革検討委員会、専門科目担当者会議などを開催しており、教員間の連絡調整は極めて密に行われている。また、こうした検討委員会など各種会議を円滑に進めていく上で、学部担当(支援)職員のサポートは極めて重要であり、それは申し分なく機能している。

[点検・評価][長所と問題点]

大学間競争の激化と18歳人口の減少という状況にあつては、専任教員の純増は困難であり、学部の高齢化を直ちに改善することは難しい。しかし、過去数年間に退職者に伴う人事の若返りが行われており、向こう数年間にも60歳以上の教員の後任人事が発生するので、年齢のバランスを考慮した人事を進めていくことによって、学部の高齢化は漸次改善されるだろう。

経済学部教育に占める専任比率は、すでに述べたように、90%を超えており、適切である。

2005(平成17)年度はとくにカリキュラム改革のための教員間の連絡調整が濃密に進められている。とくに、基礎教育の強化ということで、専門・非専門を問わず、各教員が熱心に改革に取り組んでいる。

[将来への改善・改革に向けた方策]

向こう数年間に発生すると考えられる数件の後任人事問題は、今後の大学をめぐる環境にもよるので、すべて補充されるかどうかは不透明であり、長期的課題として検討の俎上に載せられる。しかし、現行の専門担当者数の水準は大学院を抱える学部として、また、基礎教育を手厚くしていくためにも、今後とも維持されねばならないだろう。

2007(平成 19)年度に向けたカリキュラム改革検討委員会は、教員間に活発な議論を引き起こしており、学部教育を改革することを目指した連携を学部内で高めている。こうした連携が持続するように、FD 研究会を恒常化することなどが中期的課題として考えられねばならないだろう。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き)

[現状の説明]

教員の募集は、完全公募制を採用している。近年は後任の補充人事が主な人事案件で、専門委員を3名、非専門委員1名および学部長の5名からなる審査委員会を構成し、数回にわたる会議を行い、最終的に教授会に報告し、学部構成員の投票によって採用、非採用を決定している。

教員の昇格人事についても、同様の審査委員会を構成し、研究業績を中心に検討し昇格を決定している。審査の対象になる研究業績は、本学の教員採用基準内規に定められた条件を満たしているかどうか半判断の一つになっている。講師から助教授へ、助教授から教授への昇格については、大学院博士課程修了者については、講師2年の経歴が必要であり、助教授の経歴は7年を要することになっている。その年数に応じた研究論文を公表していることが昇格の最低条件である。

[点検・評価][長所と問題点]

教員の募集については、広く研究者養成機関からの応募が保障されていることは積極的な側面であろう。教員の研究水準の評価については、現在は学部内部で専門に近い審査委員で審査を行っている。昇格にあたっての、当該研究者の研究レベルがどの程度のものかを客観化することは難しい問題が含まれるが、第三者評価についても考慮されてよいであろう。

[将来への改善・改革に向けた方策]

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きについては、当面具体的な改善策を提示するまでにはいたっていない。一例として、昇格時点の論文数のうちレフェリー付論文数が何点あるかなども考慮する必要があるだろう。また、これまではあまり評価されてなかったが、教科書の作成や教授方法についても、相応の評価が必要であろう。

(研究教育活動の評価)

[現状の説明]

研究教育活動についての評価方法については、経済学部独自のものは今のところない。研究については、本学の紀要「松山大学論集」に学術論文を掲載する形で公表している。この論文の第三者評価システムは確立していない。教育活動に対する評価についても、学生による「授業評価」が学部のすべての科目(演習も含む)において実施されているが、客観的に学部レベルでの教育効果を高める材料にするまでにはいたっていないのが現状である。

[点検・評価][長所と問題点]

研究課題や内容が多様化しつつある中で、個々の研究内容に深く立ち入った評価を学部の内部のみで評

価することには限度がある。経済学部内で、2002(平成14)年度は研究論文27本、著書3冊、2003(平成15)年度は研究論文28本、著書3冊であった。研究論文は年に少なくとも1本を書き、教授になれば著書1冊を書くということで、研究の量的な面での基準を定めていかねばならない。しかし、研究の質の評価については、相互評価は難しい。そのためには、第三者評価システムが必要であろう。

[将来への改善・改革に向けた方策]

研究活動については、研究論文・著書の恒常的発表、科学研究費の取得、地域に貢献する研究活動などをさらに推進していくことが長期的課題として重要である。

教育活動では、基礎演習、専門演習の中での討論能力・発表能力・論文作成能力の陶冶、教科書の作成を通じての学生への教育サービス提供、経済学部独自の学内ゼミナール大会を通じての学生の教育などに、一層力を注がねばならない。短期的課題としては、2006(平成18)年度より学部教育の活性化、成果の共有、広報のための「学習成果報告会」を開催する予定である。

b. 経営学部

(教員組織)

[現状の説明][点検・評価][長所と問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

本学では、大学全体の収容定員にかかる教員(大学設置基準第13条別表第二の要員として配置される教員)および教職・司書課程にかかる教員は各学部に分属されている

経営学部専任教員数(学長を除く)は2005(平成17)年度においては40名であり、その内訳は学部の種類にかかるいわゆる専門教育科目担当教員(大学設置基準第13条別表第一の要員として配置される教員)20名、大学全体の収容定員にかかる教員(大学設置基準第13条別表第二の要員として配置される教員)16名(共通教育科目担当教員6名、言語文化科目担当教員9名および健康文化科目担当教員1名)並びに教職に関する科目担当教員4名となっており、経営学部の専門教育科目担当教員数は大学設置基準による必要教員数を満たしている。専任教員は教授24名、助教授11名および講師5名から構成され、その年齢構成は60歳代7名、50歳代12名、40歳代11名、30歳代・20歳代10名となっており、学部全体としてはバランスがとれている。

専任教員数と学生数との関係では、2005(平成17)年度の学部収容定員は1,596名、2005(平成17)年5月1日現在の在籍学生数は1,727名であるので、教員1人当たり収容定員数は約40名であるが、教員1人当たり在籍学生数は約43名、さらに教職科目担当教員を含む専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は約72名(教職科目担当教員を除く専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数は約86名)であり、2001(平成13)年度における教員1人当たり在籍学生数は約56名、教職科目担当教員を含む専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数比率は約88名(教職科目担当教員を除く専門教育科目担当教員1人当たり在籍学生数比率は約104名)と比較して、大幅に改善した。経営学部のカリキュラムは従来多人数教育に対応できるようなクラス編成になっていたが、近年は教育の充実や質の向上の観点から、より少人数教育を目指したクラス編成が導入され、また演習等の少人数教育を必要とする科目も増加しつつあるので、教員負担は増加してきている。教育効果を高めるために教員1人当たりの負担を下げよう引き続き努力していく必要があり、今後とも入試歩留まり予測をより精緻化するよう努力するとともに、後任(補充)人事をすみやかに行っていきたい。

専任教員の授業担当責任時間(ノルマ)は通常10時間(5コマ)であるが、役職者等については軽減措置が講じられている。この軽減措置、一部情報処理関連専門教育科目の少人数教育(1クラス50名程度)や他学部学生への授業科目開放に伴うクラス数の増加、授業担当責任時間に含められる併設の松山短期大学への

出講や後任人事の遅れといった要因により、2005(平成 17)年度開講の学部主要授業科目(共通必修科目および各コースの核科目)すべてに専任教員を配置できていない。さらに、言語文化科目は基本的に少人数教育を前提としていることもあり、学部全体の非常勤講師数は51名、その非常勤依存率は1.3弱となっている。経営学部にはない授業科目をアウトソーシングして開講することや少人数教育を行うことは学生にとっては有益であるので、非常勤依存率が高いとは一概にいえぬ。

教育課程(カリキュラム)編成については、経営学部内に学部教務委員および各コース核科目担当教員代表者(「コース代表者」)等から構成される人事・カリキュラム検討委員会を常設して、絶えずカリキュラムの運用、点検、改革を検討している。重要な案件については、各コース代表者等によってコース核科目担当教員会議(「コース会議」)等に持ち帰られ、さらに検討された上で、再度、人事・カリキュラム検討委員会で検討・調整されている。専門教育科目の来年度開講科目および担当者については、各コース代表者等を通して、各コース会議等で検討されている。この検討には非常勤講師の手配を含み、各コース代表者等を通して非常勤講師へのコンタクトが行われている。人事・カリキュラム検討委員会原案や専門教育科目の来年度開講科目および担当者に関する各コース等の原案は、学部教授会で審議、決定されている。このように、経営学部では、学部教授会、人事・カリキュラム検討委員会、各コース会議等を通してカリキュラム編成に関する教員間の連絡調整は滞りなく行われており、この点において特に問題はない。

2005(平成 17)年 5 月 1 日現在、経営学部においては、厳格かつ公正な審査によって応募者の中から適任者が任用されている結果として、専任教員のうち実務家教員 1 名、専任かつ常勤の外国人教員 1 名(2005(平成 17)年 9 月 1 日に他大学に転出)、外国人特別講師 2 名、また外国人特別講師を含めて女性教員 6 名が在籍している。

(教育研究支援職員)

[現状の説明] [点検・評価] [長所と問題点] [将来の改善・改革に向けた方策]

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として、情報教育課において情報処理室や AV ライブラリー(室)の 2 カ所に要員が配置されている。その詳細な現状の説明や点検・評価等については、後述の「e. 情報教育」にゆずりたい。また、学務課、教務課、情報教育課、国際センター課、総合研究所、図書館など各部署の職員とは相互連絡を密に行っており、教育研究支援職員との間に適切な連携・協力関係を築いている。なお、「総合研究所」や「図書館」などの現状の説明や点検・評価等については、該当するところにゆずりたい。

多人数授業科目担当者の負担を軽減するための措置として、履修者が 300 名以上のクラスを対象として、資料等の配付と回収整理、教材の整理などを業務内容とする教務補助員をつけることができる制度が設けられている。また、学生の情報教育科目の教育的効果を高めるために、情報技術能力において優秀な TA(ティーチング・アシスタント)に教育的配慮のもとに情報教育科目の教育補助業務を行わせ、学部教育におけるきめ細かい指導の実現を目的として定められた「情報教育科目のティーチング・アシスタント(TA)実施要領」によって、情報教育科目に TA をつけることができる制度が設けられている。TA 制度適用の情報教育科目は原則として学生 1 名につき 1 台のパソコンを使って授業を行う科目で、毎回の授業でパソコンを使用する科目となっている。これらの制度は適切に運用されている。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

[現状の説明] [点検・評価] [長所と問題点] [将来の改善・改革に向けた方策]

専任教員の任免・昇格は、「松山大学各学部教授会規則」、「松山大学各学部教授会規則施行細則」、「松山大学教員選考基準」および「松山大学教員選考基準内規」(これらに加えて、特任教員については「学校

法人松山大学教育職員の任用の特例に関する規程」と学部長会「特任教員および非常勤講師任用に関する申し合わせ」、外国人特別講師については「学校法人松山大学外国人特別任用講師規程」)に基づいて厳格かつ公正に行われている。

経営学部では、専任教員の採用(後任人事・新規採用人事)の場合、特にいわゆる学部専門教育科目担当者の後任人事については、必ずしも退職者の専門分野(担当授業科目)と同じ分野で補充するとは限らず、毎回各コース核科目担当教員代表者等から構成される人事・カリキュラム検討委員会を開催し、どの分野で採用するか等を検討した上で、学部教授会で審議し、募集を行っている。専門教育か共通教育等かにかかわらず、募集は完全公募制を採用し、応募資格は「講師」以上という形式で、募集要項を主要大学院研究科等宛に発送するとともに、JST 上に公開している。審査については、学部教授会が審査委員会を組織し、複数回開催される審査委員会で「松山大学教員選考基準」に基づいて人格、識見、教授能力、教育業績および研究業績について厳格かつ公正な審査を行った上で、学部教授会が候補者の採用の可否を審議、決定し、学部長がその決定を学長に報告し、理事会が決定するというプロセスで行っている。なお、審査委員会は主たる担当授業科目に関係ある専門委員3名(うち2名は他学部構成員に委嘱できる)、主たる担当授業科目に関係ない非専門委員1名(教授)および学部長の5名から構成されており、委員はいずれも候補者と同格以上の者となっている。また、採用時の格付けに当たっては、「松山大学教員選考基準」および「松山大学教員選考基準内規」に基づいて前歴換算を行っている。

専任教員の昇格(専任講師から助教授への昇格または助教授から教授への昇格)の場合は、研究業績に基づいて審査委員会を組織し、昇格人事の審査を採用時と同一のプロセスで行っている。研究業績として、「松山大学教員選考基準」および「松山大学教員選考基準内規」に基づいて、助教授昇格に際して博士課程修了者で2年の専任講師歴を有する者のときは論文2篇以上に相当するもの、教授昇格に際して7年の助教授歴を有する者のときは論文7篇以上に相当するものが必要である。著書は論文複数篇に相当するものとしてカウントされ、一般図書として刊行されている著書の場合は論文4篇に相当することを基準(上限は論文5篇相当分)としている。

このように、専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続については適切に運用されている。しかし、学生による授業評価や教員のFDなどを教員の教育業績評価にどのように取り入れていくかといった問題があり、中期的な課題としては、教育業績評価システムについては全学的事項として教務委員会で再検討されている。

なお、任期制制度が導入されており、特任教員および外国人特別講師に適用されている。

(教育研究活動の評価)

[現状の説明][点検・評価][長所と問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

教員の教育研究活動に関する評価方法のうち研究活動の評価方法については、教員研究費に関して研究業績に応じた部分成果連動制が2003(平成15)年度から実施されている。従来は研究業績の有無にかかわらず教員研究費は一律であったが、現在は定額部分と定率部分(上限が設けられている)に区分されることになっている。定率部分については、過去5年間の著書・論文を専門研究著書、教科書著書、翻訳書、レフリー付き論文、レフリーなし論文、その他専門領域に関するものに区分するとともに、これらを単著(単訳)・共著(共訳)別にポイント化して評価される。このような成果連動制によって、研究意欲が高められ、充実した研究業績が期待されている。

教員の教育活動(教育業績)の評価方法については、2004(平成16)年度に教育業績評価システムが試行的に実施され、現在教務委員会で再検討されている。なお、2001(平成13)年度後期から非常勤講師を含む全教員が「学生による授業評価」を実施している。併せて、経営学部人事・カリキュラム検討委員会や各コ

一ス核科目担当教員会議等を通して、また教務委員会においても、「シラバス」(講義案内)の記載内容の整備・改善に取り組んでいる。さらに、経営学部FD研究会を中心に「教員のFD」に取り組んでいる。教員と学生の両者がシラバス、学生による授業評価や教員のFDを通して教育の場の改善に参加することができることになり、教員の教育研究能力の向上と学生の学修の活性化に貢献することになる。

教員選考においては、審査委員会による審査で教育研究能力・実績が配慮されている。また、「松山大学教員選考基準」および「松山大学教員選考基準内規」において採用時の格付けに当たっての前歴換算基準も整備されており、前歴換算はこれに基づいて行われている。

なお、教育研究意欲を高めるために「学校法人松山大学功績表彰規程」が設けられており、学術上優れた研究業績のあった者および教育上功績のあった者に対して表彰が行われている。

c. 人文学部

(教員組織)

教員組織における専任・兼任の比率の適切性

[現状の説明]

前回の自己点検における非常勤依存率は、人員の頭数による対選任の比率であったが、この比率においては、十分なる比較材料にならない。そこで、専門科目開講中の専門対非常勤教員の科目担当数を比較した。英語英米文学科では全開講科目2単位で専門演習を除く専門科目は、120科目中非常勤担当は34科目となり、非常勤依存率は28.3%である。社会学科は、8単位科目が3科目・4単位科目は44科目、2単位科目は22科目、1単位科目が3科目となっているので、単純に2単位として換算すると112.5科目となりそのうち非常勤の担当科目数は上記と同じように2単位ものとして換算すると42科目となり、非常勤依存率は37.3%となっている。

[点検・評価][長所・問題点]

一般に科目の選択肢が多いことは、学生にとっても重要なことである。出来る限りの科目選択を展開することが必要だと考える。しかしながら、結果的に学生の履修モデルが多様化し目的や理念から逸脱する可能性も考えられる。現状の40%までが適切ではないかと考えている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現在の学年配当科目の概念は、基礎教養的な科目、専門基礎的な科目群次に高度な専門科目群を高学年で履修するよう年次配当するものであるが、低学年より専門ゼミが開かれ専門教育の比重が低学年化している。年次配当と開講科目の専門性から非常勤に委ねる比率を是正することが必要となってくる。

(教育研究支援職員)

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

[現状の説明][点検・評価][長所・問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

現在教育的な支援職員は臨時的に二つの分野で用意されている。情報教育の分野と多人数教育の分野である。情報技術能力の支援のためのTA制度にのっとり、両学科で適用している。頻度的にはまだ少なく、今後十分な活用が考えられている。英語英米文学科では、CALL教材における支援を検討していたが、現在のTAには該当せず、今後教材を運用する方向で支援体制をどうするか何が可能であるか検討したいと考えている。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き)

教員の募集・任免・昇格に関する手続きの内容とその運用の適切性

[現状の説明]

専任教員の任免・昇格は、「松山大学各学部教授会規則」、「松山大学各学部教授会規則施行細則」、「松山大学教員選考基準」および「松山大学教員選考基準内規」(特任教員についてはこれらに加えて学部長会「特任教員および非常勤講師任用に関する申し合わせ」)に基づいて公正に行われている。

本学部両学科では、専任教員の採用人事(後任人事・新規採用人事)の場合、特にいわゆる学部専門教育科目担当者の後任人事については、退職者の担当していた専門分野(科目)にこだわらず、その時点で学科としてカリキュラム上最も必要とする専門分野(科目)で募集するという方針のもとに学科で募集分野を討議し、教授会で決定している。

教員選考基準と手続きの明確化

[現状の説明][点検・評価][長所・問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

専任教員の任免・昇格は、各学部教授会規則・学部教授会規則施行規則・大学教員選考基準・同教員選考基準内規および特任教員および非常勤教員の任用に関する規程や内規によって厳格かつ公正に行われている。

学部教授会に先立ち学科会議によって、専門分野を協議し、学部教授会に諮り、完全公募制を採用し、募集要項を関係大学や諸機関(研究所等)に発送し募集期間にも余裕を持たせて、広く人材を求めている。任用条件についても明確に募集要項に記載されており、書類審査時における混乱や明確性を欠いているという指摘は現在まで皆無である。

教員選考手続きにおける公募制の導入状況とその運用の適切性

[現状の説明]

専任教員の募集は完全公募制をとっており、募集要項を主要大学院研究科に送付している。審査については、学部教授会が審査委員会を組織し、審査委員会は委員長を互選のうえ、複数回の委員会において人格、識見、教授能力、教育業績、研究業績について審査し、審査報告書を学部教授会に提出する。教授会では報告書をもとに候補者の採用の可否を審議し決定している。なお、審査委員会は主たる担当科目に関係ある専門委員3名(うち2名まで他学部教員でも可)、主たる担当科目に関係ない非専門委員1名および学部長の5名から構成されており、委員はいずれも候補者と同格以上の者となっている。また、採用時の格付けに関しては、「松山大学教員選考基準」および「松山大学教員選考基準内規」に基づいて前歴換算を行っている。

専任教員の昇格の場合も、採用の場合と同様の組織・プロセスで審査を行っている。研究業績については、「松山大学教員選考基準」および「松山大学教員選考基準内規」に基づいて、助教授昇格に際しては博士課程修了者で2年の専任講師歴を有する者のときは論文2篇以上の相当するもの、教授昇格に際しては7年の助教授歴を有する者のときは論文7篇以上に相当するものが必要である。著書は論文数編に相当するものとしてカウントされ、一般図書として刊行されている著書の場合は論文4篇に相当することを基準としている。

[長所と問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

教員採用の問題点は、客観的評価に適しているという理由で研究業績のみによる審査になりがちである点である。今後は模擬授業に拠る評価など、教育業績・能力・適性の評価方法を確立し導入していかなければ

ればならない。また、人格・識見についても、数名の候補者に絞った段階で綿密な面接を行うなどの工夫が必要であろう。

(教育研究活動の評価)

教員の教育研究活動についての評価方法とその適切性

[現状の説明][点検・評価]

まず研究活動についてみると、従来は教員の研究活動の評価は昇格審査時に評価されるだけであったが、2001(平成13)年度の合同教授会において2003(平成15)年度から研究費の支給に関して成果連動型の配分方式を導入することが決定した。詳細については総合研究所の自己点検報告箇所を参照されたいが、これによって教員の研究業績の評価は一步進むものと考えられる。

つぎに教育業績の評価であるが、学生による各学期一回の授業アンケートが全科目について2001(平成13)年度後期から実施されるようになった。学生アンケートについても両学科では全教員がアンケート結果を公開し合い、検討会を持っている。このことは教育方法の検討にとって有意義なことである。

[長所と問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

まず研究活動に関しては、学部学科として、恒常的に研究会をもち、実質的な研究業績の相互評価を行っていくべきであろう。

つぎに教育業績評価であるが、学生授業アンケートの検討会を前後期の2回程度持つべきであろう。それは教育業績評価の難しさの認識、その確立のためにも必要である。

教育業績の評価システムは現在教務委員会において小委員会をつくって検討が開始されている。詳細は教務委員会の報告箇所を参照されたいが、人文学部としても教育業績の適性で公正な評価方法を模索していきたいと考えている。

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

現在教員選考基準において、教育上の能力を有するものとする、審査基準がある。そのなかで、中学校や高等学校の教育歴は二分の一、短大および大学の教員歴は4年まで1年それ以降は二分の一年、大学や短大の非常勤歴は1年を三分の一年みなす教育歴として実績を配慮している。また、高等学校長の要職にあった人材の採用などを推進しており、教職関係関連科目等に大きく貢献している。

c-i. 英語英米文学科

(教員組織)

学部学科の理念・目的並びに教育課程の種類・学生数との関係における教員組織の適切性

[現状の説明]

英語英米文学科の2005(平成17)年度の専任教員数は12名である。内、専門教育担当が7名、基礎教育担当が1名、共通教育等担当が4名(共通教育2名、言語文化1名、健康文化1名)である。文部科学省大学設置基準の定める専門教員数は6名であるので、基準は満たしている。

主要な授業科目への専任教員の配置状況

次に専任教員数と学生数の関係についてみる。2005(平成17)年度の本学科の入学定員は100名、収容定員は400名であるが470名(収容定員の1.18倍)となっている。専任教員一人あたりの収容定員学生数は、 $400/12$ で33.3であるが、専任教員一人あたりの在籍学生数は $470/12$ で39.2となっている。また専門

教育担当専任教員一人あたりの収容定員学生数は 40(400/10)、在籍学生数は 47(470/10)である。50 以内が理想的な基準値あるので、ほぼ理想的な状態であるといえる。

教員組織の年齢構成の適切性

専任教員は教授 6 名、助教授 4 名および講師 2 名によって構成され、その年齢構成は 60 代 3 名、50 代 5 名、40 代 1 名、30 代 3 名となっている。中堅の 40 歳台が薄く、将来的には検討を要する。

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況と妥当性。

カリキュラム編成・人的構成については、英語英米文学科会議をほぼ毎週開き、検討している。専門科目の来年度開講についても同様である。学科会議で検討された案は、月 1 回定例の人文学部教授会で審議され決定されている。この点に関しては、ほぼ問題なく処理されていると考えられる。

教員組織における社会人・外国人研究者の受け入れ状況と女性教員の占める割合。

[現状の説明]

外国人教員は現在 3 名である。女性教員は 1 名である。社会人研究者は現在採用されていないが今後積極的に求めていきたいと考えられる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

今後は教員：学生比率をさらに改善していきたい。大学院開設を目指して教員の増加が見込まれ今後の見通しはやや改善されると思われる。

(教育研究支援職員)

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

[現状の説明]

本学科の英語教育では多くのネイティブスピーカーが授業のインストラクターを務めている。非常勤講師 13 名の内ほとんどがネイティブであり、他学部所属の外国人特別講師も本学科の英語の授業を担当している。語学教育の支援状況はほぼ問題ないものと考えられる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

将来的に大学院を設置し、院生 TA の活用を考えるべきであろう。

c-ii. 社会学科

(教員組織)

学部学科の理念・目的並びに教育課程の種類・学生数との関係における教員組織の適切性

社会学科の 2005(平成 17)年度の専任教員数は 20 名である。内、専門教育担当が 13 名、教職課程が 1 名、司書課程 1 名、共通教育等担当が 5 名(共通教育 1 名、言語文化 3 名、健康文化 1 名)である。文部科学省大学設置基準の定める専門教員数は 9 名であるので、基準を十分に満たしている。

主要な授業科目への専任教員の配置状況

専任教員数と学生数の関係についてみる。2005(平成 17)年度の本学科の入学定員は 120 名、収容定員は 480 名であるが、544 名(収容定員の 1.13 倍)となっている。専任教員一人あたりの収容定員学生数は、480

／20で24.0であるが、専任教員一人あたりの在籍学生数は544／14で38.9となっている。また専門教育担当専任教員一人あたりの収容定員学生数は34.3(480／14)、在籍学生数は45.3(544／12)である。基準値を維持していると評価される。

教員組織の年齢構成の適切性

専任教員は教授13名、助教授3名および講師4名によって構成され、その年齢構成は60代7名、50代3名、40代7名、30代1名、20台2名となっており、60代が中心なので、数年後にはかなりの刷新が必要となり今より陣容が手薄になることがやや懸念される。

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妥当性。

カリキュラム編成・人的構成については、社会学科会議をほぼ毎週開き、検討している。専門科目の来年度開講についても同様である。学科会議で検討された案は、月1回開催される人文学部教授会で審議され決定されている。この点に関しては、ほぼ問題なく処理されていると考えられる。

教員組織における社会人・外国人研究者の受け入れ状況と女性教員の占める割合

[現状の説明]

外国人研究者は3名である。女性教員は2名であり、社会人研究者はいないが今後採用したいと考えている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

まず、教員：学生比率をさらに改善していきたい。また、年齢構成に若干問題があるので、40歳代を補充する人事も検討していきたい。

(教育研究支援職員)

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。

[現状の説明][点検・評価][長所と問題点]

社会学科では「社会情報処理」という実習を伴う科目において1クラスにつき2名の学部生SA(チューター・アシスタント)をおく予定である(2002(平成14)年度より)。

[将来の改善・改革に向けた方策]

人文学部では社会学研究科が開設されるので、その院生TAを「社会調査実習」で活用したいと考えている。

d. 法学部

(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

[現状の説明]

2005(平成17)年度の教員は25名であり、その内訳は、教授12名、助教授7名、専任講師6名である。法政科目担当(専門科目担当)者は15名であり、設置基準を満たしている。従来、民事法、商法への人材の偏りが指摘されていたが、現在では、各科目間での著しい偏りはなくなっている。しかし、基礎法科目を

中心に非常勤講師に依存している面がある。専任教員一人当たりの学生数は39.6人となっている。

[点検・検討][長所と問題点]

ここ数年来、ロースクールの新設に伴う法学部教員の流動化が起り、教員が流出するなどの事態が生じたが、その中でも設置基準を満たすよう努め、必要な教員を確保している点は評価できる。しかし、設置基準を満たしているものの、学生へのきめ細かな対応を行うためには、教員の人数は不足しており、大人数講義を行わざるを得ない状況が存在する。教員は概ね責任時間である週10時間以上の講義を担当しており、現在の人員ではこれ以上の講義および演習を担当するのが困難となっている。

また、教員の人数が少ないために、教育以外に1つから2つの学内委員として、学内行政に携わらざるをえず、このことが教員への負担をもたらしている。

[将来の改善・改革に向けた努力]

上述のように、ほぼすべての専任教員が責任時間を担当している中で、基礎法科目を担当することは困難であること、そして演習の必修化というカリキュラム編成を受け、学生に対するより細やかな対応が求められる状況下にあっては、教員の増加が望まれるところである(中長期的目標)。

教員組織における専任・兼任の比率

[現状の説明]

専門科目担当者中、専任教員は15人、兼任(非常勤)教員は6名である。兼任教員の担当科目は、国際法、消費者法、法制史、政治思想史、法社会学、企業法務、法情報処理である。

[点検・評価][長所と問題点]

六法を中心とする法律学の中核的科目をはじめ、法政基本科目の主要部分は専任教員が担当しており、この点では、構成上問題はないと考える。ただ、基礎法学科目の多くを兼任(非常勤)講師に依頼している点で問題がある。また、今後、学生の関心も高まるであろう知的財産法、消費者保護法といった科目での専任教員の確保および充実が課題となっている。

[将来の改善・改革に向けた努力]

専任教員の人数を増やすことが、最大の課題である。担当する教員の科目配分の見直し、開講科目の編成などを通じて基礎法の充実を図っていく(中長期的目標)。

教員組織の年齢構成の適切性

[現状の説明]

基礎データに示されるように、61歳以上が9名、50代が2名、40代が5名、30代が8名、20代が1名となっている。

[点検・評価][長所と問題点]

61歳以上の年長者と30代の若年者が比較的多い構成となっている。新規に若手教員を多く採用したことによるが、新規採用においては、年齢構成についても考慮しているところである。現状の中間層の教員が少ないという点では、学部運営において様々な困難をもたらしている側面がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

採用の際に、考慮事項として年齢を考えるにとどまる。

教育編成課程の目的を具体的に実現するための教員間における連絡整備

[現状の説明]

新カリキュラムを編成する際に、カリキュラム検討委員会を教授会内に設けて対応した。また、2名の教務委員と学部長との間で定期的な会合を設けることで恒常的な連絡調整が行われている。また、教員の人数が少ないこともあり、教員全員の意見交換は、比較的容易に行われる環境にある。

[点検・評価][長所と問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

今後の法学部のあり方、理念などについて本格的に議論、検討を行っていく場がないため、今後そのような場を設けることの適否、設ける場合にはいかなる機会を提供すべきか検討していく。

(教育研究支援職員)

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

[現状の説明]

研究については総合研究所、教育については教務部教務課、学務課等が行っており、法学部独自の組織は存在しない。学務課に法学部担当の職員が2名配置されており、教授会に関する事項、学生の成績の管理などの日常的な業務を行い、教員をサポートしている。

[点検・評価][長所と問題点]

教員との連携において、特に問題はない。ただ、人数が少ないため、4月の履修登録の時期、7月、1月の期末試験の時期などには過密業務となっており、改善を要するところである。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学部独自による改善・改革は不可能である。上記特定の時期に教育支援職員に過重な負担が集中するため、職員の臨時的な移動などによる労働量の調整を行うなどの必要性がある。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

[現状の説明]

教員の採用・昇格は、松山大学教員選考基準およびその内規に従って厳格に行われているところである。専門教員3名、非専門教員(人格・識見担当)1名、学部長による合計5名の審査員により審査報告を基に、学部教授会での票決により決定している。票決には3分の2の特別多数を要する。募集は、これまで例外なく公募制で行われてきている。

[点検・評価][長所と問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

現行の厳格な業績審査を採用するということでは、今後も変更はない。ただし、審査においては、研究業績を重視せざるを得ないのが現状であり、教育能力などをいかにして考慮していくのが今後の検討課題である。

(教育研究活動の評価)

[現状の説明]

学生による授業評価を、教員の教育研究活動への評価に反映させるという計画があったものの、現状では教員の教育研究活動の評価は行っていない。

[点検・評価][長所と問題点][将来の改善・改革に向けた方策]

教育研究活動をどのように評価していくのかについて、現在も学内で検討が進められているところであり、その動向に合わせて、評価制度の構築を図っていく。

(3) 大学院における教育・研究のための人的体制

[到達目標]

本学の理念・目的・教育目標を達成するために教員を組織する。

a. 経済学研究科

(教員組織)

[現状の説明]

本研究科は、学部の専任・専門教員の兼務で成り立っている。大学院独自の担当者は存在しない。したがって、大学院における特殊講義および演習担当者は、学部における担当教員によって規定されることになる。助教授歴3年を経過しないと大学院の特殊講義を担当することはできないし、特殊演習をたんとすることができる教員は、教授歴3年経過という条件が付いており、きわめて制約された条件下で研究科の教員は構成されている。

[点検・評価][長所と問題点]および[将来の改善・改革に向けた方策]

本研究科の特徴からいえば、学部での教育が優先されるところもあり、大学院の独自性を明確にアピールできない面も存在する。こういう制約条件から脱皮するには、教員人事を大学院独自で行えるような体制・制度を創設して充実して行かざるをえない。理事者は大学院担当の教員枠を増員するよう検討すべきである。

(研究支援職員)

[現状の説明]

現在までのところ、大学院研究科の運営は、研究科長1名、任期2年を選出し、2名科長補佐役としての運営委員で行っている。学部では学部長の教学面での補佐役として2名の教務委員がいるが、大学院の運営委員はその仕事の重大性にもかかわらず、不当に安価な待遇しか得ていない。冷遇されているといっても良いであろう。

大学院の運営については、入試要項の作成やシラバス作成、学位授与に関連する事務的作業、広告宣伝の作成や社会に向けてのアピールや各種の仕事がある。しかしながら、学部担当事務職員は2名しかいないし、しかも大学院も掛け持ちで行っている。これが現状である。

(教員の募集・任免・昇格に関する手続き)

[現状の説明]

この領域に関しては、研究科は関与していない。すべて学部教授会の権限に属する運営を行っている。

(教育・研究活動の評価)

大学院担当教員に関する大学院独自の教育・研究活動評価はこれまで実施されていない。教員の主たる職責意識は学部教育活動にあり、大学院独自の活動を行う状況にはない。

(大学院と他の教育研究組織・機関等の関係)

上記項目と同じで、大学院独自の教員が存在しないために、大学院としての他機関との交流は行われていない。

b. 経営学研究科

(教員組織)

大学院経営学研究科の理念・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当該大学院経営学研究科の教員組織の適切性、妥当性

経営学研究科の教員組織は、母体となる経営学部所属教員のうち、経営学研究科の教育理念・目的を鑑みつつ、一定の教育経験と研究業績の認められる者によって構成されている。それが原則であるが、経営学研究科にとって開講が望まれる他の重要な科目については、一部他学部他学科(法学部、人文学部社会科学)所属の教員からも加わり、そのような形態で全体が構成されている。

開講科目とそれに関連付けられている教員組織(担当者)については、前記、経営院別表1を参照されたい。同表に見るように、前回点検分と比較して、開講科目数が大幅に増加している。この改訂の真の狙い・意図するところは言うまでもなく、開講科目を増やし、いわば豊かな講義メニューを用意することで以って、少しでも魅力ある大学院とし、最終的に目標とするところは、多くの院生数が集う大学院活性化策の一環である。

そのための手法であるが、通年4単位ものの現行開講科目を2分割(前・後期それぞれ2単位化)し、科目内容に相応しい科目名称を新たに設定して、新設開講科目とするものである。内容的に無理なく分割可能な科目に限ってそのような措置を採っており、分割しない方がよいと思われる科目については現行のままのものも多く存在している。しかし、この方策によって、確実に、開講科目数が大幅に増加することができた。なお、誤解のないように付言すれば、本改訂は、決して、単なる見せかけの水増し策ではない。本改訂策は、大学院担当者の負担の増加にならないように、少なくとも現行水準を維持することを前提にして、実現可能性をよく検証の上、誠実かつ真摯な検討を重ね、改革に踏み切ったものである。開講科目を前・後期の半期単位での開講は、方向性として、近い将来の Semester 制へのスムーズな移行にも適うものである。

開講科目増を可能にしたもう一つの要因は、担当者自体の増加がある。担当者が増えれば、自然の成り行きとして開講科目は増えてくる。これには、一定の教育経験と研究業績が認められ、新たに担当者として加わった者と、本点検項目が指摘するように、理念・目的並びに教育課程の種類、性格に基づき、その科目を開講するため新たな人事を興すことにより加わった者がある。

特に、後者について言及すれば、「税務会計論」、「同演習」、「税法」「同演習」等であり、依然、税理士志望の院生が多いという現実もあり、院生諸君の強いニーズと期待に応えることとなっている。加えて、ニーズの高い「税法」担当者を引き続き確保できるよう、意を用いることが中期的課題となる。

任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

厳密な意味での任期制は本学では導入していない。

(研究支援職員)

研究支援職員の充実度

研究支援職員という形での職員は本学では今のところ存在していない。

「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

上のような次第で本学では該当しない。

(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

前述のように、大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関しては、母体となる経営学部所属教員のうち、一定の教育経験と研究業績の認められる者によって構成されている。一定の教育経験と研究業績の認められる者については、「松山大学大学院教員選考基準」には次のように規定されている。

- 「1. 教員の選考は人格、識見、教授能力、教育実績、研究業績を考慮して行われなければならない。
2. 専任教員の選考は、つぎの基準による。

(1) 演習・特殊演習担当者(研究指導教授)となることができる者

(ア) 教授になって3年経過した者。ただし、学位を有する者については、3年を1年に短縮することができる。

(イ) 業績は原則として著書・論文あわせて15編以上とする。ただし、著書・訳書は内容により論文数編とみなすことができる。

(2) 特講担当者となることができる者

(ア) 助教授になって2年経過した者。ただし、学位を有する者については、2年を1年に短縮することができる。

(イ) 業績は、原則として著書・論文あわせて5編以上とする。ただし、著書・訳書は内容により論文数編とみなすことができる。」

以上の基準に基づいて厳格に行われている。

(教育・研究活動の評価)

教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

大学院経営学研究科としては、個々の教員個別について、教育活動および研究活動の評価については特段のことは実施していない。ただ、研究活動の評価については、総合研究所の所管であり、次年度の研究教育費の額に連動させ反映させている。

(大学院と他の教育研究組織・機関等との関係)

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

特段のことは実施されていない(『大学基礎データ』表12)。