

- ①経済学の基礎理論、学説史、経済の現状分析などからなる「経済学理論」、「経済学史」の領域。ミクロ・マクロ経済学、社会経済システム、経済思想史、環境経済学等を専門とする専任教員で構成される。
- ②現代社会経済の諸問題を歴史的な観点から扱う「経済史」の領域。経済史の一般理論、日本経済史、西洋経済史があり、日本古代・中世の社会経済史、日本近現代の社会経済史・経営史、欧米近現代の社会経済史・経営史を専門とする専任教員で構成される。
- ③経済発展に関わる政策的処方、今後の経済政策運営のあり方やその方向性を解明する「経済政策」の分野。経済政策、労働経済、産業構造、中小企業の経済問題を専門とする専任教員で構成される。
- ④経済発展と安定のための政策を財政と金融の観点から扱う「財政学・金融」の領域。現代資本主義の租税体系、公債問題、財政問題、地方財政、金融理論、証券理論、銀行制度、通貨制度を専門とする専任教員で構成される。
- ⑤国際経済の理論・政策や現状の分析を行う「国際経済・各国経済・貿易」の領域。財やサービスの国際貿易、国際貿易体制、外国為替、発展途上国の経済開発、アジア・中東・中国の諸地域の研究を専門とする教員で構成される。
- ⑥国際取引の実務と国際コミュニケーションを扱う「国際ビジネス」の領域。貿易商務や国際マーケティング、国際コミュニケーションを専門とする専任教員で構成される。
- ⑦中小企業の経営から大企業の経営までの経営・財務・管理についての理論と実践を扱う「経営学・会計学」の領域。企業経営の管理と組織論、経営財務論や企業統治の問題を専門とする専任教員で構成される。
- ⑧生産と消費を結びつける流通過程に関するマクロおよびミクロの研究・教育を行う「マーケティング・ロジスティクス」の領域。マーケティング・マネジメントやロジスティクスといったマネジメント的内容に加えて、商業・流通政策、交通・運輸政策を専門とする専任教員で構成される。
- またこれに加えて、教養科目の「経済学」を担当する専任教員2名、専門科目の情報科目と英語科目を担当する専任教員が3名いる。

#### 本学部専任教員の専門分野別構成

(単位：人)

	教授	准教授	助教	計
経済学理論・経済学史(情報を含む)	7	6	2	15
経済史	4	1		5
経済政策	2	3		5
財政学・金融論	4	1		5
国際経済・地域経済	3	2	1	6
経営・会計	7	1	1	9
国際ビジネス	4			4
マーケティング・ロジスティクス	3	1		4
その他	4			4
合計	38	15	4	57

本研究科については、2004年度までは原則として教授のみが講義及び演習を担当する体制にあったが、2005年度からは准教授も担当する体制に移行した。2008年度には専任教員のうち特任教員を除く教授・准教授が研究科を兼務している。この内、44名は経

経済学研究科、7名が歴史民俗資料学研究科に所属している。経済学研究科の各部門の専任教員数(2008年度)は以下のとおりある。

2008年度 神奈川大学経済学研究科の部門別の専任教員数 (単位：人)

	博士前期課程	博士後期課程
経済学理論・経済学史	11	6
経済史	3	2
経済政策	5	2
財政学・金融論	5	4
国際経済・地域経済	5	3
経営・会計	8	7
国際ビジネス	3	3
マーケティング・ロジステックス	4	3
合計	44	30

(2008年度退職者1名を除く)

## 2) 専任教員の位置づけ、年齢構成

専任教員の所属は、大学設置基準との関係で経済学科、現代ビジネス学科に分かれているが、学科に明確に分属せず、すべての専任教員が両学科に責任を持っている。また本学部にも所属する専任教員は全て大学以外の大学及びその他機関に専任として従事していない。また研究活動においても神奈川大学において主に従事している。

教員の年齢構成は、5年ほど前まで50歳以上が68%を占めきわめてアンバランスであった。しかし高齢の教員の退職と若手教員の採用によってかなり改善されている。

経済学部教員の年齢構成 (単位：人)

	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
2000年	0	3	12	20	15
2003年	0	8	8	20	16
2008年	1	11	6	21	18

## 3) 教員数と学生数

2008年5月1日現在の学生数は4,831人(経済学部4,524人、第二部経済学部307人)である。専任教員1人当たりの学生数は84.8人で、2006年度からの第二経済学部の学生の受け入れ停止と経済学部の定員増(1学年の定員は740人から1,100人に増加)によって、学生数はこの数年変化がみられるが、第二経済学部の廃止後は、学生数が定員を上回らないと仮定すると、専任教員1人当たりの学生数は77.2人となる。

年度	在籍学生数	経済学部 所属教員	専任教員1人 当たりの学生
2006年度	4,847人	55人	88.1人
2007年度	4,899人	55人	89.1人
2008年度	4,831人	57人	84.8人

(在籍学生数は、第一部、第二部の合計人数)

#### 4) 教員間および兼任教員との連絡

学部教授会は特任教員を除く専任教員（教授、准教授、助教）で構成される。教授会は学部長の召集により月1回開催され、学部および全学に関わる諸事項が報告・承認され、決定を要する審議事項について審議・決定がなされる。学部長は4名の主任によって補佐される。主任の構成は、経済学科2名（第一部と第二部）、現代ビジネス学科（第一部と第二部貿易学科）2名からなり、学部長によって指名される。

学部運営に関しては、以下の委員会が学部長のもとに設置されている。各委員会の委員は学部長によって指名され、学部長の検討依頼にもとづき定期・不定期に会議を持ち、検討結果は学部長に報告され、教授会で報告、審議される。

カリキュラム委員会、人事委員会、予算委員会、情報教育委員会、  
英語教育委員会、卒業論文一覧編集委員会、研究生&留学生委員会、  
各種資格支援委員会、自己点検・評価委員会、

カリキュラム委員会、人事委員会については、学部長により指名される各専門分野の代表で構成され、委員会には主任のうちの1人が加わり連絡調整役を果たしている。年1度、専任教員全員が参加する合同のカリキュラム会議が1日ないし2日かけて終日行われ、カリキュラム委員会等で検討されてきた案件についての意見調整が行われる。

なお、大学院運営に関しては研究科委員会で検討している。

非常勤講師（兼任教員）への依存度が高いことから、シラバスや講義の方法について非常勤講師との連携を密にする必要がある。このため専門領域を同じくする専任教員が個々に非常勤講師と連絡をとり調整をはかる形がとられてきた。また学部全体としては、非常勤講師懇談会を年1回開催し、教員から意見を聴取するとともに、本学部からの要望を伝えている。懇談会への兼任教員の出席率は年々高まり有効に機能している。

## (2) 教育研究支援職員

### 1) 外国語教育、情報処理関連教育のための人的補助体制

インテンシブ・プログラム（英語）は、英語教授法の資格を持つ外国人講師を語学学校からアウトソーシングしている。講師は毎週の講義を行うだけでなく、履修者一人ひとりの出欠の状況、課題提出の有無、学ぶ意欲などを細かくチェックし、2・3カ月ごとに英語教育委員会に報告している。また、講師の他にトレーナーが派遣されている。トレーナーは定期的に授業を参観し、講師の授業の進め方や内容などを評価し、委員会に報告している。トレーナーによる講師の評価は概ね良好である。

「経済情報処理」の2008年度に履修者は818人であり、11名の特任教員と非常勤講師が担当している。11のクラスには講義担当者のほかに2名のアシスタントが配置されている。アシスタントは、講義中パソコンをうまく操作ができない学生をサポートし、また講義内容を十分に理解できない学生を講義終了後に特別に指導している。こうした指導によって各クラスとも脱落者は1、2名程度に納まっている。

### 2) 教員と研究職員との間の連携・協力関係

事務局に学部と研究科を担当の事務職員がいるが、教育研究の支援としての位置付けにはない。代わりに、経済貿易研究所の職員1名が本学部・本研究科の支援を兼ね、アルバイトが2～3名が教育関連のサポートを行っている。経済貿易研究所の職員は専任教員の研究室の近くにある研究所で業務を行い、教員と連絡を密にしながら連携を図っている。学部・研究科に関わる業務の内容は、①教員が使用する教材等の作成補助、②事務手続の補助・事務との調整、③会議のセットアップ、④外部組織や学部大学院事務課等の内部組織からの連絡補助であり、各教員の秘書的な役割をも果たしている。

### 3) TA (ティーチング・アシスタント)

TAに教育補助業務を行わせている。業務内容は本学部では主に、①スモールテスト等の添削補助、②講義・PC実習等の補助業務、③パソコン等の操作補助である。

2008年度は、26人のTAを採用している。1人当たり担当科目数は平均1.62科目であり、演習科目より講義科目で高くなる傾向がある。

#### ティーチング・アシスタント制度の利活用の状況 (2001～2008年度)

	2001年	02年	03年	04年	05年	06年	07年	08年
博士前期	6	7	12	23	23	25	17	26
博士後期	2	2	4	2	2	1	1	0
合計人数	8	9	16	25	25	26	18	26
講義科目	11	10	7	30	27	34	32	33
演習科目	11	8	3	6	17	20	12	9
合計科目数	22	18	10	36	44	54	44	42
TA 1人当たり科目数	2.75	2.00	0.63	1.44	1.76	2.08	2.44	1.62

### (3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

#### 1) 教員の募集と任免

本学部の専任教員には、任期の定めていない専任教員と任期の定めがある特任教員とがあり、教員募集はいずれも公募で行なうことが原則となっている。

新規に教員募集を行なう場合、まず学部内の人事委員会で教員構成と採用可能な教員数とを勘案しながら教員採用計画の原案を作成し、学部長にその内容を答申する。学部長はその内容を学部教授会に諮り、教員採用の是非を審議した上で、了承された場合には、これを教学評議会に上申する。その後は神奈川大学の他の学部と同様の手続を経て、公募が行なわれる。

人事委員会は、主任を委員長とし学部内の各分野からの代表10名で構成されている。各専門の分野の教員数のバランスをはかり、各分野の充足されていない重要科目を中心に公募の原案を作成する。その際、既存の専任教員の年齢構成を考慮の上、若手教員の補充を特に必要とすると認めた場合には、選考段階で年齢構成を加味しながら行っている。採用の際の職位は年齢、研究業績、他の機関での教育職経験等を考慮し決定される。

#### 専任教員の新規採用の状況 (2001～2007年度)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
専任教員 新規採用件数	4件	2件	3件	1件	3件	5件	1件

#### 2) 教員の昇格

学部内における専任教員の昇格は次の手順で行なわれる。

「教育職員選考基準規程」の基準を満たし昇格の審査を希望する者が「研究業績目録」を学部長に提出する。教授会は3名ないし5名の審査委員会を設置し、研究業績の評価を行い、その結果を教授会に報告し、投票によって昇格が決まる。

なお、「教育職員選考基準規程」にいう「相当の業績」は、本学部においては、助教から准教授への昇格の場合、助教在任中に公表した研究著書(単著)1点以上、または学

会誌（またはそれに準ずるもの）に公表した研究論文2点以上、准教授から教授への昇格の場合、准教授在任中に公表した研究著書（単著）1点以上、または学会誌（またはそれに準ずるもの）に公表した研究論文3点以上、の提出が最低要件となっている。

また、昇任には勤務年数も重要な要件となっており、教授の場合、助教・准教授として8年以上の経験を必要とするが、その年数には本学以外での前任機関の経歴も算入することとなっている。専任教員が昇任する平均期間は、助教から准教授が平均2.875年、准教授から教授が平均10.2年である。

任期に定めのある特任教員の場合、特任助教、特任准教授、特任教授の職位での採用が行なわれている。任期は3年間とし、再任が認められている。2008年度は、情報系2名、英語系1名の特任教員が採用されている。

#### 専任教員の昇格人事の状況（2001～2007年度）

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
昇格人事の件数	2件	1件	1件	3件	2件	1件	5件

#### （4）教育研究活動の評価

教員の教育活動に関しては全学的に実施されている「教育改革のための学生による授業評価アンケート」によって点検され、この評価を参考にしている。

研究活動における評価は、採用時および昇格時に厳密に行われるが、その他はホームページの業績一覧での公表、『経済貿易研究』での年間業績の公表のみであり、評価は行っていない。

評価に際しては、著作、「学会誌（またはそれに準ずるもの）に公表した研究論文」が評価対象の基本となっている。学会誌は、国際的評価の定まっているジャーナルから学内紀要まで多様である。しかし、研究分野によって評価基準は異なり、このため形式的にグレード・ポイントをつけるのではなく、研究内容の実質的評価に基づく評価を重視している。

研究活動については、本学のホームページでの紹介とは別に本学部独自のホームページにおいても紹介している。紹介の内容は、「現在の専門分野」、「現在の研究テーマ」、「著書・論文歴」等であり、対外的に教員の研究活動の公表としている。

教員選考には、研究業績と教育能力が評価のポイントとなり、研究業績一覧（特に主要業績3点については現物の提出を求める）、シラバス・授業計画の提出を求めている。審査により候補者2ないし3名に絞り、面接を行い最終審査としている。

#### （5）大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

共同研究、国内・在外研究の派遣・受入、学位論文審査における外部審査者等により、人的交流を図っており、教育研究組織の活性化につなげている。

本学の助成による共同研究プロジェクトでは、2001～2007年度に他の研究科教員が研究代表者となった研究プロジェクトに本学部・研究科教員が研究協力者として参加しているのは40の共同研究中10件であり、逆に本研究科教員が研究代表者となった研究プロジェクトに他研究科教員が参加したのは9件中3件であり、学内において共同研究を通じた学部を越えた人的交流が行われている。また外部の研究費では、本研究科教員が研究代表者として採択された研究件数11件のうち、7件が他研究科教員または他大学教員との共同研究であった。

次に国内・在外研究の派遣・受入状況から見ると、毎年平均1人以上の専任教員が国内または海外の大学に研究派遣され、逆に同程度の人数を本研究科では受け入れ、人的交流を進めている。

## 国内・在外研究の派遣・受入状況（2001～2007年度）

	他大学（国内）	他大学（外国）	他研究所（国内）	他研究所（外国）
派遣延べ件数	5	7		
受入延べ件数	1	7	3	2

また、研究指導という観点から、学位請求論文の審査に外部審査者が加わった件数は以下のとおりである。

## 学位請求論文における外部審査者件数（2000～2007年度）

	総件数	うち外部審査者が入った審査件数
修士課程修了論文	165	24
博士課程修了論文	3	3
論文博士	2	0

## 【点検・評価】

## (1) 学部、研究科における教員組織

- 1) 教員組織の年齢構成は、年齢のバランスを回復するために新規に20代、30代の若手を多く採用してきたことによりこの10年間で大きく改善されてきた。現在60歳代が24.6%と高いものの、適切な水準に落ち着きつつある。
- 2) 2008年5月1日現在の専任教員数は57人であり、教員1人当たりの学生数（第二部を含む）84.8人を抱えている。この57人の教員のうち、短期大学の廃止にともない本学部に移籍した教員5人が含まれている。この教員については定年や退職後は補充されないことになっている。このため、将来、専任の教員数が現状よりも大幅に減少することになり、教育・研究環境がさらに悪化することが懸念される。
- 3) 本学部では、導入科目や学科基礎科目、ゼミナールなど学部教育の重要な科目については専任教員が担当すべくこれまで努力が払われてきた。しかし、非常勤講師への依存度も高いのが実情である。これは次のような理由による。
  - ①学部のカリキュラム上の特徴から専門科目の科目数が多い。2006年度以降、学部教育の充実を目的にコース制が整備され実質化が図られ、コース固有の科目の充実が必要とされた。
  - ②本学部では2006年度以降に定員増があり、1学年の学生数が100人前後増えた。これに伴う大人数の授業の増加を避け、また少人数教育を目指すために同一科目の複数開講を増やしてきた。
  - ③ゼミナール教育と導入教育を充実させ、これらの科目担当を専任教員に限った。本学部では専任教員1人当たりの講義科目を増やすことでこれに対応してきたが、非常勤講師にも多く依存せざるを得なかった。したがって、非常勤講師への高い依存度は、本学部の学生数および教員1人当たりの学生数において適正を欠いていることが主たる原因であるといつてよい。
- 4) 専任教員と非常勤講師との連携には必ずしも十分とは言えない。専門領域を同じくする専任教員が非常勤講師とのコミュニケーションをとる努力は払われており、年に1度の懇親会で意見交換と相互の要望が確認されてきた。ただ、学部の教育理念や教育目標について理解を得るために兼任教員との連携をさらに深める必要がある。
- 5) 本研究科においては、専任教員数は博士前期課程で44名、また博士後期課程で30

名である。博士前期課程の入学定員が30名であることから、専任教員数は概ね妥当と考えられる。また、経済学のほぼすべての研究領域を網羅する教員が大学院教育に従事し、また指導教授に加えて従たる指導教授が論文指導にあたることで、指導体制は十分整備されている。

ただ、次の2つの解決されていない問題がある。

- ①一部の分野に大学院生の志望が集中しているため、特定の教員に過度な負担がかかり教員間での負担の不平等が生まれている。
- ②大学院生に占める留学生の割合が高く、日本語能力の不足から研究や論文指導と並行して日本語教育の負担が増え、留学生に対する日本語指導の体制の整備が遅れている。

## (2) 教育研究支援職員

本学部・研究科には教育研究支援職員は配置されておらず、経済貿易研究所の1人の職員が実質的に兼ねる形をとっている。しかしこの職員は経済貿易研究所が本務であり、専任教員の教育・研究活動の支援はこの職員の自発的な協力によるものである。また支援の内容も、講義資料複写の補助、会議室のセットアップ等に限られ、研究教育に関わるものではない。多くの学生を抱える本学部・研究科の教育研究支援体制としては貧弱であり、このことが教育研究における教員の負担を過重なものとしている。

本学部の専攻科目である情報関連教育と外国語教育については支援体制が整備されているとあって良い。経済情報処理では、アシスタントが講義担当者を補助し、共通のテキストと指導要領に基づいて講義を進められ、またインテンシブ英語教育では、外国人講師とトレーナーが一体となり英語教育を実効あるものとしている。

TAは十分に活用されているとは言えない。その主な理由はTAを希望する教員に対してTA候補者が少ないことにある。このため1人のTAを複数の教員が取り合うことも起こり、TAの利用を諦めている教員も多い。本学ではTA候補者を本研究科に在学する者に限っており（「神奈川大学ティーチング・アシスタント規程第4条」）、この規定と本研究科への入学者及び在学者数の減少がTA制度の活用を妨げている。

また、研究補助業務を目的とするRA制度はあるものの活用している教員はいない。理由は、RAが「公的外部資金導入」によるプロジェクトに限り、教員の個人の研究を対象としない本学の規程にあると考えられる。

## (3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

教員の昇格基準について、研究力量重視の観点から、学位の取得の有無、研究論文数の引き上げ、査読付（レフェリー制）論文のポイントを引き上げることなども考えられる。しかし、研究領域によって評価基準に違いが大きいため一律に基準を定めることは難しく、現在までのところ検討されていない。

本研究科では2005年度以降、博士前期課程の講義及び演習の担当者に准教授を加える担当者資格基準の変更が行われた。これは研究科の理念・目的にかなった適切な決定であり合理性を持つものと言ってよい。

## (4) 教育研究活動の評価

教育活動における評価は「教育改革のための学生による授業評価アンケート」による。教員相互の評価は実施されていないが、今後FD活動が本格的に始まることで具体化されていくことになる。

教員の研究活動における評価は、採用時及び昇格時のみであり、これ以外に教員の研

究業績を評価するシステムは存在しない。しかし、専門領域ごとのグループで自発的に研究発表が行われている。

一方で、2008年度より、学会誌に発表する以前の未定稿を広く議論の対象とするためディスカッション・ペーパー・シリーズの刊行が始まり、研究活動を活性化させるための起爆剤として機能している。

教員選考基準における教育研究能力・実績については現状で十分な配慮がなされており、特に問題はない。

#### (5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

現状説明で示したように学内外共に人的交流の機会是比较的が多い。本学の他研究科もしくは他大学の専任教員の応援を得ることにより、逆に本学の本研究科の専任教員が本学他研究科または他大学の専任教員の研究について応援をすることで、多彩な研究活動が可能になっている。また、国内・在外研究制度を利用しての人的交流が比較的活発である。

### 【改善方策】

#### (1) 学部、研究科における教員組織

- 1) 学則上、短期大学から移籍した教員(5人)については、退職後補充されないことになっているが、教育環境のさらなる悪化を回避するため、補充を可能とすることが必要とされる。
- 2) 授業内容、教育方法をめぐって専任教員と非常勤講師の連携を強め、意見交換の場をより多く設定する必要があるこの方策を検討する。
- 3) 大学院生の指導における教員間の負担の格差を是正し、論文作成指導体制の強化を図る。特に留学生の論文指導は教員の負担が大きく、教員間の連携を強化し留学生へのきめ細かい指導を行うとともに、一部の教員にかかっている過度の負担を軽減するための方策を検討する。

#### (2) 教育研究支援職員

- 1) 経済貿易研究所職員が学部・研究科の教育研究をも支援をも兼ねる体制では支援効果が間接的・副次的にとどまらざるを得ず、十分な支援効果は望めない。本学部の学生数、専任教員当たりの学生数を鑑み、学部・研究科における教育研究支援職員制度の強化が必要である。
- 2) 本学部ではTA候補者が少ないことでこの制度の活用が妨げている。このため、本学の規定における候補者資格要件の変更が必要である。またRA(リサーチ・アシスタント)制度については、本学規程における研究プロジェクトの要件を緩和し本学部教員による研究にも活用できるように変更する。研究の形態は専門領域で異なり、研究の活性化には配慮が必要である。
- 3) 教育研究活動の評価  
ホームページに教員の研究業績を掲載しているが、業績として評価できるのか否かについては教員個人の判断に委ねられており客観的な判断の仕組みがない。また掲載量も個々の教員の判断によるため教員間で差が大きい。研究活動の公平な評価と研究の活性化のために、基準を整えるための検討を始める。

以上の整備によって教育研究の支援が有効に機能することになる。