

4. 経営学部・経営学研究科

【到達目標】

多様な問題領域から構成される「国際経営」の研究・教育を担う教員組織は、多彩なスタッフによって編成されており、学部学科の教育目的を達成し、学生の学修活動を支援するために一層の充実強化を図ることを基本とする。

教員組織の編成について、具体的には次の4点を目標として定め、その効率的な実現をはかることとする。

第一には、学科カリキュラム上のコア科目並びに特徴的科目を中心に研究実績のある専任教員を配置し、学部教育の充実をはかる。そのために、専任教員の採用と補充を適切に行い、また、非常勤講師の積極的な協力支援を確保する。

第二には、学部教育の重要な特徴の1つである国際教育の推進について、すべての専任教員が積極的・意欲的に取り組む体制を整える。そのために、学部内の関係委員会の適切な構成と業務への協力体制を図るとともに、全学の国際交流事業との緊密な連携に努める。

第三には、学部内の教員人事については明瞭で公正な手続によって実施し、人事の結果が個人の志気を高め組織の活力をもたらしようにする。そのために、学部人事方針の教授会承認、採用における模擬授業への自由な参加、昇任人事での正当な評価、学部運営への積極的参加と負担の公平化、などを達成するように努める。

第四には、教員の教育意欲と能力の向上について、教育経験の交流と能力開発を一層推進する。そのために、有効なFD(ファカルティ・ディベロップメント)プログラムを計画的・組織的に実施し、また、学生による授業評価アンケート等の活用を図る。

【現状説明】

経営学部の教員組織は、豊富な研究業績と多彩なキャリアを有する専任教員と、十分な教育経験と高い教育意欲を有する非常勤講師によって構成されている。2008年度の教員数は、専任教員51名に対して、非常勤講師が128名となっている。専任教員の構成は、一般教育系21名(含む外国人特任教員1名)、経営教育系26名、教職教育系2名及び特任教員2名となっている。

現在の専任教員数は、大学設置基準の求める配置人数及び本学の学部教員定員配置計画に基づき、94.4%(51名/54名)の充足率となっている。不足状況の発生は、神奈川大学短期大学部廃止に伴う受入教員分と、退職等による教員減に伴うものである。専任教員の職位別構成は、教授31名、准教授15名、助教2名、特任助教2名及び外国人特任助教1名となっている。2008年度の学部の所属学生数は2,082名(5月1日現在)であり、専任教員1人当たり学生数は41名となる。

一方、非常勤講師数は、専任教員数の2.5倍に達し、本学7学部の中で最も多い状況である。これは、2002年度のカリキュラム改革によって開設科目数が飛躍的に増大し、しかも履修形態が語学を中心に効率的に設計されたことと、情報関連科目等の受講者制限科目数の拡大や、FYS、語学、演習、健康科学関連領域を中心に少人数教育の実現を図ったことによるものである。専任教員の約2.5倍の非常勤講師の採用については、カリキュラム上の要請があるとは言え、他の学部と比較してかなりアンバランスな構成となっている。

専任教員の年齢構成については、全体として高年齢化している現状が指摘できる。すなわち、2008年度現在では、20～30歳代が7名、40歳代が13名、50歳代が24名、60歳代が7名となっている。50歳代以上の割合が全体の61%となっている。そこで、本学部の人事方針としては、比較的若い世代の採用を行うことで年齢構成の適正化を、計画的に達成したいとの基本合意を形成しつつある。

次に、専任教員の採用は、公募による厳正な人事手続により行っている。但し、特任教

員については、特別の正当な理由がある場合には、教授会の決定に基づき、本学の規程による「公募によらない」手続で採用することがある。採用に当たっては、採用科目ごとに教授会内に3名以上から構成される選考委員会を設置し、明瞭な公募（公募要領のHP開示・他研究機関送付・文部科学省JREC掲載など）と公正な審査が行われている。

特に専任教員の最終選考に当たっては、選考委員会の委員以外の専任教員も参加できる模擬授業を必ず実施することを決定している。実際には、専任教員人事が行われた2008年度の採用から適用されている。模擬授業については、最終選考に残った複数の候補者について行われ、その運営は当該選考委員会が行うこととなっている。そして、教授会での決定は、無記名投票による特別決議（教授会定員の過半数が出席し、その3分の2以上をもって決する手続）によって厳格に行われている。

なお、非常勤講師の委嘱に当たっても、学部内の学修進路支援委員会の選考に基づく候補者の推薦について、教授会で個別に人事資料に基づく慎重な審議を経て、承認・決定することになっている。

専任教員の昇任人事については、本学の選考基準規程及び教授会申し合わせ（学部への特別な貢献）に基づき、対象者の研究・教育業績等の正当な評価を行うこととしている。審査に当たっては、専任教員の採用に準ずる手続、すなわち教授会内に対象者ごとの審査委員会を設置し、その推薦に基づき教授会での無記名投票方式での特別決議によって決定することとしている。昇任審査の公正性を確保するため、学部運営の責任者たる学部長及び学科主任は当該委員会に参加しない。

専任教員の採用や昇任などの重要議題で、投票による決議を要する案件については、2008年10月より投票の公正性や秘密性を確保するために、教授会会議室の別室で、複数教員の立会により無記名投票する方式を採用し、幾つかの投票案件で円滑に実施された。

大学院研究科の教員組織は、博士前期課程を担当する24名の専任教員と6名の非常勤講師により構成され、国際経営、財務・会計、情報管理、地域研究等の分野で41科目をオファーしている。博士後期課程では、国際経営分野（11名）、会計・経営情報分野（4名）、国際経営環境分野（2名）の計17名の専任教員が学生の研究指導・教育の任にあっている。研究科の学生数は博士前期課程27名、博士後期課程3名である。

大学院担当教員の選出は、研究科委員会により研究・教育実績が審査され、研究科担当教員の過半数が出席し、その3分の2以上の賛成票をもって決する手続により運営されている。この担当教員選出方法は博士前期課程と博士後期課程の両方に適用されている。

【 点検・評価 】

経営学部の教育目標を効率的に達成するためには、教員組織の充実が不可欠であることは言うまでもない。複雑で多数な領域を内包する「国際経営」の教育領域において、カリキュラム体系の中核をなす科目の担当教員と、特色ある教育にもっとも適合する戦略的な科目の担当教員は、専任教員が配置されなければならない。

経営学部では、多種の分野で業績のある専任教員を適切に配置しているが、今後非常に重要となるコーポレート・ファイナンスやインベストメント、あるいは年金や保険の分野の人材がこの数年確保できていないという問題があるので、その充足に努めることが喫緊の課題である。

次に、学部教育の充実は、担当科目の授業に熱心に取り組む、創意と工夫を加えて教育内容の改善を図ることによって保証される。それはまた、学部の教育方針に基づき国際教育の推進、実習教育の開発、ゼミナール教育の充実などに、全ての専任教員が個々の研究・教育領域を超えて、積極的に参加・協力するという取り組みが組織されることによってそれが実現されると考える。この面から点検すれば、現状は必ずしも満足すべき水準にはな

いと言える。特に国際教育の推進については、事務局の協力で組織的なサポート体制の整備が求められるとともに、構成メンバーの意欲減退の解消、業務負担の是正、プログラム内容の見直し、全学の国際交流事業との連携などが重要な課題である。

そして、教員の研究意欲の向上や教育能力の開発については、学部の研究紀要『国際経営論集』の年2回発行や学生による授業評価アンケート（2年に1回の全科目についての悉皆調査）によって組織的に行っている。しかしながら、研究成果の発表が特定数の教員に絞り込まれる傾向にあることや、学生による授業評価結果の十分な活用がなされていないなどの問題が認められる。また、専任教員相互間及び専任教員と非常勤講師間での、教育経験交流の組織的で有効な実現が課題と言える。

大学院研究科においては、大学院担当専任教員全員が、学部においても専任教員として教育・研究指導も担当している。そのため、学部における教育、研究指導、雑多な事務的業務に加えて大学院教育、研究指導も同時に責任を負うことになる。このことが多数の大学院生を教育指導している一部の教員に多大な負荷を与えてしまっている。学部教育と大学院教育の負荷のバランスを考慮し、大学院における教育研究指導の負荷が多い教員には、学部担当コマ数を軽減するといった措置が必要である。

【 改善方策 】

教員組織の問題点や課題については、上記到達目標の達成をはかる上で、具体的に次のような方策で改善することとする。

第一に、専任教員の充足については、強化が必要なコーポレート・ファイナンス分野を中心に、さらに定年等退職教員の担当分野補充を考慮して、早急に対応することとする。具体的には、2009～2010年度の2年間で学部定員の54名確保のために、募集人事等を行うこととする。その際、専任教員の年齢構成の斬新的な適正化をはかるような人事方針を教授会で明確にする。

第二に、専任教員の役割について改めて構成員の意識を高め、学部の教育目的を達成するための努力の方向性を定めるため、経営学部マスタープラン（将来構想）を2009年度前期までに策定し、学部教育のポリシーとビジョンを明確化する。とりわけ、国際教育の推進体制について全員参加型の組織づくりを2009年度末までに実現する。

第三に、教員のFDプログラムを適切に設計し、学部内のFD実施委員会のもとで計画的・組織的に推進する。具体的には、2009年度末までにFD全学委員会の方針のもと、また、同一キャンパス（湘南ひらつかキャンパス：SHC）の他学部（理学部）との連携を図りつつ、FD講演会、経験交流集会、研究サロンもしくはサイエンス・カフェ（研究・教育の学内発表及び異なる専門分野の交流）などを実施する。また、FDの成果については年度毎にまとめて、学内外に公表できるような有効な方法（例えば、モノグラフもしくはブックレットの刊行）を導入する。

第四に、学部における教育・研究指導と大学院における教育・研究指導を総合的に評価し、教育・研究指導の負荷が一部の教員に偏らないような措置をとる。