

第六章 教員組織

第一節 専任教員・非常勤講師の配置方法

現状：学部教育において、原則として各学科のコアの科目については主として専任教員を配当し、周辺の科目、特殊な科目については適任の研究者もしくは実務経験者を非常勤講師に委嘱して配当している。例えば平成14年度非常勤講師に委嘱した授業科目を上げれば、次のとおりである。

各学科のコア科目の委嘱

経済学科専門科目：金融論

経営学科専門科目：経営学原理、経営学史、管理会計論、原価計算論、簿記論

法律学科専門科目：憲法(・)、行政法(・)、政治学、政治過程論、政治学原論

基礎科目：英語、情報リテラシー(・)

その他の科目

一般教育科目等：美術概論、歴史学、日本史概説、日本近現代史、生物学、音楽概論、日本文学、情報科学、プログラミング、日本語、ドイツ語、中国語

経済学科専門科目：日本経済論

経営学科専門科目：企業論、中小企業論、企業倫理、証券市場論、経営シュミレーション、ビジネス・ゲーム、近代自動車産業の変遷

法律学科専門科目：外交史、国際政治学、政治思想史、裁判法、刑事政策、環境法、知的財産権法

自己点検・評価：次のとおり。

- ・各学科のコア科目については、極力、専任教員を配当する方針であるが、専任教員の移籍の問題もあり、必ずしも実現されていない。適任の専任教員の補充に努めている。

第二節 出身大学

現状：専任教員の出身大学の現状は次のとおり。(大学院出身者は、最終学歴の大学院としている。)

専任教員の出身大学

学科等区分	国公立大学・大学院	私立大学・大学院
経済学科専門科目担当 16名	コロンビア大院 dc1名、東大院 dc2名、東北大院 dc2名、一橋大院 dc2名、阪大院 dc2名、神戸大院 dc1名、九大1名、東京都立大1名 計 12名	早稲田大院 dc1名、慶応大院 dc1名、青山学院大 dc1名、駒沢大院 dc1名 計4名
経営学科専門科目担当 14名	一橋大院 dc1名、mc1名、北大院 dc1名、東北大院 mc1名、筑波大院 dc1名、名大院 dc1名、神戸大院 dc1名、金沢大1名 計8名	早稲田大院 dc2名、mc1名、学部1名、慶応大院 dc1名、明治学院大院 mc1名 計6名
法律学科専門科目担当 16名	東大院 dc1名、学部2名、東北大院 mc1名、学部2名、一橋大院 dc1名、mc1名、阪大院 dc1名、九大院 dc1名 計 10名	早稲田大院 dc2名、学部1名、中央大院 dc2名、学部1名 計6名
一般教育等担当 17名	オックスフォード大院 dc1名、ニューボート大院 dc1名、ケルソ大院 dc1名、東大院 dc2名、千葉大院 dc1名、筑波大院 mc1名、学芸大院 mc2名、東京都立大院 mc1名、 計 10名	立正大院 dc1名、早稲田大 mc1名、学部1名、明治学院大 mc1名、上智大院 mc1名、東海大 mc1名、日本体育大院 mc1名 計7名

注： 表中 dc は博士課程修了を、mc は修士課程修了を示す。

自己点検・評価：

- ・ 創立以後、日が浅く、本大学における出身大学教員の偏重の現象はない。経済学、法学の両研究科修士課程を設置しているが、他大学院出身者も含め、未だ本大学卒業者からの専任教員はいない。
- ・ 専任教員の出身大学は、国公立にわたり平均に分布しており、特定大学出身者による学閥の存在はなく、経歴面でも研究者および実務家出身を採用しバランスを取っている。
- ・ 各学科の専門科目のコア科目について質が高い適任の専任教員の補充に留意されている。

第三節 年令構成

現状： 年令構成の現状は、次のとおり。

専任教員の年令構成

年令区分	経済学科	経営学科	法律学科	一般教育等
70歳以上	3名	2名	5名	1名
65～69歳	4名	2名	4名	0名
60～64歳	0名	2名	1名	5名
50～59歳	2名	1名	1名	3名
40～49歳	2名	4名	4名	7名
30～39歳	5名	3名	1名	1名
30歳未満	0名	0名	0名	0名
合計	16名	14名	16名	17名

自己点検・評価：次のとおり。

- ・本学教員の定年は65歳であり、各教員の所属区分における65歳以上の比率が、経済学科44%、経営学科29%、法律学科56%であり、定年65歳以上に達した特任教員の比率が高い。
- ・40～64歳の中堅年令の教員の比率が少ない。創立後、日が浅い本学としては、若手教員を採用してから6～10年経過後に他大学へ移籍する事例が相当数に及び、中堅層の充実に影響している。特に質が高く各学科のコア科目担当の適任者を求めるソースとしては、他大学での定年後の教員及び博士課程終了後の若手教員の採用による他なく、高年層と若手層との二極構造とならざるを得ない。

第四節 人事の手続・基準

現状：人事の手続・基準など教員の任用、昇任等については「関東学園大学教員資格審査委員会規程」に基づき運用、実施されている。就業規則において教員の定年は満65歳に達した年度末と規定されている。その概要は次のとおり。

任用：理事会において広く各方面（研究科博士課程指導教授、もしくは官・実業界人事担当部門）に適任者の推薦を依頼し、理事会と大学主要メンバーによる書類選考、候補者との面接後、適任の候補者であると判断された者に対し、理事長から大学学長あて資格審査の諮問が行われる。学長から教員資格審査委員会委員長である各学部長に対し教員資格審査の委嘱に基づき、各学部長はその学部の教員資格審査小委員会（主査1名、副査2名の計3名）に審査を委嘱し、同小委員会は経歴書、主要業績、その他必要な資料について予備審査を行い文書をもって学部長に報告する。学部長は同報告をもって、その学部の教授から構成される教員資格審査委員会において、候補者の資格審査について審議、票決して結論を学長経由、理事長に報告する。任用の可否については理事会が決定する。事例によっては、一般公募を行うことがある。定年を越えた特任教員の学内外からの任用については、大学の人事審査委員会により候補者の教育活動・研究業績・社会的活動等の審議に基づく結果を学長が理事会に報告し、理事会が特任教員の任用の可否について決定する。

昇任：教員資格審査委員長（学部長）は、経歴、教育・研究業績を調査の上、翌学年度に昇任し得る形式的要件（「関東学園大学教員資格審査委員会規程」第7条別表の「関東学園大学教員資格審査基準」）を充足する教員の氏名、資料等を学長に報告する。学長は当該委員長と協議の上、昇任についての資料を理事長に報告する。理事長からの昇任についての諮問に基づき、前項の任用時の審査手続に準じて審査が行われ、報告される。昇任の可否については、理事会が決定する。

自己点検・評価： 教員の人事について、任用・昇任の可否は理事会が決定し、教員資格審査については教員資格審査委員会がこれを決定する。理事会と大学役職教員との間の密接な調整により、円滑な人事が推進されている。特に審査基準の判断において厳しく運用されている。

第五節 兼職の方針と状況

現状： 他大学等への非常勤講師については、慣例として、原則、通年、週1日、3コマ以内の就任を認めている。その他、NPO 的組織等への兼職については、本学の学務に差し支えない範囲において、本人の願いにに基づき、事例毎に、理事長が就任の可否について決定する。現在の非常勤講師等への就任の状況は、次のとおりである。

学科等区分	非常勤講師引受けの教員数	その他兼職の教員数
経済学科	3名	なし
経営学科	なし	1名
法律学科	2名	1名
一般教育等	6名	1名
合計	11名	3名

自己点検・評価： 非常勤講師の委嘱を受けている教員数は合計11名であり、全教員に占める比率は17%である。(系列の短期大学、附属高等学校への非常勤は含めていない。) その他の兼職は、株式会社の監査役1名、NPO 的組織の役職2名である。産官学連携における人的交流としての企業役員等の兼業例は、現在ない。

第六節 人事長期計画

現状： 現在、人事長期計画については、理事会、大学の間で必要の都度、任用計画の調整、適任の任用候補者の採用等に当たっている。

自己点検・評価：

- ・ 2学部3学科の小規模に属する大学での教員についての長期計画であり、その時々諸情勢に柔軟に応じ得るよう、理事会、大学間で計画について密接に調整が図られている。
- ・ 各学科のコア科目について質の高い適任の教員を求める上で、理事会が同分野の他大学の著名な教員の退職予定等の情報の収集にあたり、さらに著名な大学院博士課程の指導教授を毎年定期的に巡回し、求める分野の適任の教員候補者の推薦を求めている。

- ・ 任用の可否については、理事会が決定する制度であり、法人の経営的な総合判断から採用の可否を判断する方針が貫徹され、情実が入る余地がない。

[長所と問題点]

長所：

- ・ 教員の任用について、理事会が経営上の総合的判断により、決定し得る制度であり、情実が入る余地はなく、コア科目の専任の担当教員として質の高い教員を求める方針が明確に示されている。
- ・ 昇任要件について、年功序列を排し、教育・研究業績・社会的活動レベルの質、成果で厳しく審査されている。
- ・ 本学の教育理念の追求に基づき、専任教員として適任の研究者出身及び実務家出身の教員の適正なバランスの維持を追求している。

問題点：

- ・ 諸般の事情により、やむを得ず教員の年齢構成が、高年齢層と40歳以下の層との二極構造であり、状況認識の差、学務面での協力における体力・気力の差など学務運営において難しい面がある。
- ・ 質の高い若手教員の補充に努めてきたが、若手教員が6～7年経過し、教員として教育・研究に充実してきた時点で引き抜かれる傾向があり、中堅年齢層の増加、充実が阻害されている。

[将来の改善・改革に向けた方策]

現在、募集環境が激変しており、現状維持を前提とする人事長期計画は立てられなくなっており、速やかに将来のあるべき姿を策定し、その状況に無理なく移行していけるような暫定計画が必要であろう。そのためにも、現状維持を前提として、退職予定の教員の後任を自動的に補充することは望ましくない。将来のあるべき姿への移行期間におけるニーズに配慮しつつ、将来のコア科目担当を中心とした教員の確保が重要となろう。