

基準 5. 教員

5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(1) 事実の説明（現状）

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

表 5-1-1 全学の教員組織

学部・学科、研究科	専任教員数					助手	設置基準上 必要専任 教員数	設置基準上 必要専任 教授数	専任教員 1人 当たりの 在籍学生数	兼任 教員数	兼任 (非常勤) 教員数
	教授	准教授	講師	助教	計						
経済学部	13	6	1	0	20	0	14	7	21.4	36	23
法学部	18	8	0	0	26	0	16	8	19.3	31	25
経営学部	11	7	1	0	19	0	15	8	28.6	32	13
人間生活 科学部	教育保育学科	9	2	4	0	15	0	10	19.7	34	36
	管理栄養学科	8	4	3	0	15	4	10		5	27
人間生活科学部計	17	6	7	0	30	4	20	10		61	54
法学研究科計	3	0	0	0	3	0				27	13
会計学研究科計	7	0	0	0	7	0				22	4
人間生活科学研究科計	0	0	0	0	0	0				28	7
大学全体の収容定員に 応じ定める専任教員数							30				
合計	69	27	9	0	105	4	95			237	139

教育課程を適切に運営するため、各学部及び学科において、いずれも大学設置基準上の必要専任教員数を満たしている。また、専任教員1人当たりの学生数は、経済学部 21.4人、法学部 19.3人、経営学部 28.6人、人間生活科学部 19.7人と少人数教育を实践する上でも適切な配置となっている。

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

教員構成は下の表 5-1-2 に示すとおりである。

表 5-1-2 専任教員一覧

		30代以下	40代	50代	60代以上	計	学部計
経済学部	男	3	1	5	7	16	20
	女	0	0	2	2	4	
経営学部	男	1	4	5	7	17	19
	女	0	1	1	0	2	
法学部	男	2	5	5	10	22	26
	女	0	0	2	2	4	
人間生活科学部	男	1	3	5	14	23	30
	女	1	4	1	1	7	
合計		8	18	26	43	95	

〈経済学部現代経済学科〉

専任教員数は、20名。教授13名、准教授6名、専任講師1名である。職位比率は、教授

65%、准教授 30%、専任講師 5%、経済学部の兼任（非常勤講師）依存率は 34%である。

全教員の年齢構成は、30代以下 3名 15%、40代 1名 5%、50代 7名 35%、60代以上 9名 45%となっている。

〈経営学部経営学科〉

専任教員数は、19名。教授 11名、准教授 7名、専任講師 1名である。職位比率は、教授 58%、准教授 37%、専任講師 5%、経営学部の兼任（非常勤講師）依存率は 34%である。

全教員の年齢構成は、30代以下 1名 5%、40代 5名 26%、50代 6名 32%、60代以上 7名 37%となっている。

〈法学部法学科〉

専任教員数は、26名。教授 18名、准教授 8名である。職位比率は、教授 69%、准教授 31%、法学部の兼任（非常勤講師）依存率は 35%である。

全教員の年齢構成は、30代以下 2名 7.7%、40代 5名 19.2%、50代 7名 27%、60代以上 12名 46.1%となっている。

〈人間生活科学部教育保育学科・管理栄養学科〉

専任教員数は、30名。教授 17名、准教授 6名、専任講師 7名である。職位比率は、教授 56.7%、准教授 20%、専任講師 23.3%、人間生活科学部の兼任（非常勤講師）依存率は 38.5%である。

全教員の年齢構成は、30代以下 2名 6.7%、40代 7名 23.3%、50代 6名 20%、60代以上 15名 50%となっている。

(2) 5-1 の自己評価

教育課程を遂行するために必要な教員を確保して適切な配置が行われているかの点では、大学設置基準に則り必要とされる教員数を満たしている。非常勤講師も配置されていることにより、本学の特色を遂行する教育体制は整えられている。

職位別の点では、教授 59名 62.1%、准教授 27名 28.4%、専任講師 9名 9.4%で教授の比率が高いことが伺える。年齢別の点では、30代 8.4%、40代 18.9%、50代 27.4%、60代以上 45.3%という構成となっている。

今後の課題としては、職位別・年齢別のバランスを適切に考慮に入れ、定年等による削減を考慮しつつ、若手の教員の採用を推し進めていく必要がある。

(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

大学に対する社会の要請や学生のニーズの変化に対応して教育課程のあり方を常に見直して行く必要があり、そうした見直しにより教育課程の編成が変わること、あるいは今後とも予想されるであろう入学学生の減少に対応し、教員編成をどのように調整・変更していくのかなど、本学の教育課程を遂行する上でのよりよい教員配置に、現在よりも更に質の高い教育環境を保っていくための工夫や改善の必要性がますます高まってくるので、教員配置の調整・変更等に柔軟に対応していく。

教員構成を若手教員構成に修正する方向として、定年を迎えた教員の補充の段階で、全体のバランスや各学部学科の特色が活かされるような対応を進める。

5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

(1) 事実の説明（現状）

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

本学の教育目標は、礼節を尊び、自主自立の意気に富み、実社会において責務を全うする人材の育成を目指しており、いわゆる大学での教育研究成果を重視した採用だけでなく、人材としての教員構成を改善し、本学の特質と使命とに符合した教員構成とする方針としている。

教員の新規採用については、経済学部及び経営学部においては、一般公募制を原則とし、本学のホームページにも掲載している。法学部においては、学部設立以来、法学部内の専任教員による推薦制を採っている。人間生活科学部においては、未だ完成年次を迎えておらず原則は未確立である。人材を確保する手段として、一般公募制と内部教員による推薦制という方法があるが、双方ともに一長一短はあり、どちらかの方法を是とすることは一概にいえませんが、基本的には、いわゆる大学での教育研究成果を重視した採用にとどまらず、大学と実社会、とくに産業界とを連携するに足る活動の業績を有する人をも採用し、人材としての教員構成を改善しつつ、本学の特質と使命とに符合した教員構成とすることが大切である。

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

教員の採用および昇格は、本学の「名古屋経済大学専任教員の採用、昇格等に関する規程」、「名古屋経済大学専任教員資格審査規程」および「名古屋経済大学専任教員資格審査基準細則」に基づき行われている。

教員の採用は、教授会に採用人事案件を学部長が発議し、専任教授をもって構成する人事教授会において審議する。人事教授会は選考委員会を組織し、候補者についての原案の作成をこの委員会に委ねる。この委員会の報告に基づき、人事教授会は構成員の3分の2以上の賛成を得た場合に採用候補者として決定し、学長に報告する。

昇格人事については、専任講師または准教授での在職年数、当職在任中の業績および自然年齢を勘案し、学部長が関連授業科目担当専任教授の意見を参考にし、人事教授会に発議する。発議された事案が承認されれば、資格審査委員会を人事教授会に設置し、事前の審査を委任する。人事教授会は、この委員会の報告を受けて当該教員の昇格の是非を決定し、学長に報告する。

また、名誉教授の称号の授与については、「名古屋経済大学名誉教授称号授与規程」に基づき行われている。

これまでのところ、上記は厳正に守られており、また審査手順においても民主的に行われており、規程に則った適切な運用がなされている。

(2) 5-2の自己評価

教員の採用・昇格の方針については、本学の教育課程の特質に適合したものである。このことは、本学のこれまでの発展経緯と現状に照らしてみても適切なものであり、採用・昇格に関する諸規程は適切であり、これを厳正に実行していることは評価できる。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

本学の各学部学科の改編や今後の動向を視野に入れ、教員の採用計画は重要な課題となってくると予想されるが、全学的に計画的な方策を実行していく。

5-3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

(1) 事実の説明（現状）

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

表 5-3-1 専任教員担当授業時間数

区 分		教授	准教授	講師	助教
経済学部	最高	8.1	7.1	5.5	—
	最低	4.9	0.0	5.5	—
	平均	6.3	5.6	5.5	—
経営学部	最高	9.0	9.0	8.5	—
	最低	4.0	5.0	8.5	—
	平均	6.6	6.9	8.5	—
法学部	最高	7.3	7.8	—	—
	最低	0.0	5.0	—	—
	平均	5.0	6.7	—	—
人間生活科学部	最高	10.0	10.8	9.5	—
	最低	2.5	6.5	2.0	—
	平均	7.2	8.5	6.2	—

注) 1 授業時間は 90 分である。

本学の授業は月曜日から土曜日まで開講されている。経済学部では前期 28 コマ後期 28 コマ、経営学部では前期 28 コマ後期 28 コマ、法学部では前期 24 コマ後期 24 コマ、人間生活科学部では前期 27 コマ後期 26 コマが時間割上配置されている。1 授業時間は 90 分で前期 15 回、後期 15 回、年間 30 回を厳守している。

「授業体制」においては、講義科目は通常 1 コマ単位で行われているが、人間生活科学部管理栄養学科で行われている実験実習科目は通常 2 コマ単位で行われる場合が多い。講義科目は原則として 1 人の教員が担当するが、実験実習科目は複数の教員が担当する場合が多い。これは、個別指導を伴う実習教育の質を維持するために、学生数に応じた教員配置をとっていることによるものである。

専任教員の授業担当コマ数であるが、経済学部においては、平均 6 コマ、経営学部においては、平均 7 コマ、法学部においては、平均 6 コマ、人間生活科学部においては、平均 7 コマとなっており、全体として、授業担当時間の数値は多いといえる。

経済学部、経営学部では一部の教員が、また法学部においては、教授全員が、大学院担当となっており、学部にて授業を担当している関係上コマ数が多くなっている。人間生活科学部教育保育学科の教員担当コマ数が多いのは、短期大学部での授業があるからである。

なお、教員の教育担当時間が適切に配分されているかという観点からみると、授業に携わる直接的な時間のみならず、授業準備、各課題の初期・中期指導、補講や個別指導、定期末試験やレポートの採点、論文指導などの業務がある。担当する授業の種類、科目担当教員が単独か複数か、履修学生数の多少、等によっても負担が異なるため、一概に授業時間からのみでは計ることができないものがある。

また、教員の授業以外での業務をみると、教授会、各種委員会等への出席、大学行事等

の準備、入試や作問、学生募集に伴う出張等に時間を費やしており、授業以外の諸作業に要する時間が近年拡大している傾向にある。

さらには、近年の入学生の基礎学力不足も否めず、授業以外での指導もかかせない状況があるということも事実である。

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA (Teaching Assistant) 等が適切に活用されているか。

表 5-3-2 平成 19 年度 学生スタッフ数

	大学院籍	大学籍	短大籍
情報センター	0	8	0
会計特別研究室	1	0	0
栄 SC	0	7	0
キャリアセンター	0	2	0
図書館	0	4	3
その他	0	0	0

表 5-3-3 平成 20 年度 学生スタッフ数

	大学院籍	大学籍	短大籍
情報センター	0	7	0
会計特別研究室	2	0	0
栄 SC	0	6	1
キャリアセンター	0	0	0
図書館	0	4	2
その他	0	0	0

一部情報処理の科目及び経営学部における会計特別研究室においてティーチングアシスタント等を活用している。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

「研究費」については、「名古屋経済大学・名古屋経済大学短期大学部専任教員研究費規程」により、各教員に年額 50 万円が支給されており、学会・研究会出張、研究用の図書、機器、備品の購入に使用することができる。なお、この「研究費」は、5 年間にわたって繰越が認められており、研究用の大型機器、備品の購入に充てることのできるようなシステムとなっている。

(2) 5-3 の自己評価

教員の教育担当時間が適切であるかについては、各学部学科によってバラツキはあるものの、授業担当数の数値は高くなっている。これは、本学が少人数教育を徹底させており、また基礎的な授業科目を複数人の教員で担当するため負担となっているが、これも本学の教育の質の確保ということからすればやむを得ないことである。しかしながら、今後の問題として、授業時間の拡大を抑え、授業担当の配分等を適正なものへと改善する方策は必要である。

教員の教育研究活動を支援するためティーチングアシスタントを配置するのが望ましい。本学では、情報処理の科目の一部において活用しているが、他の科目での導入が今後の課題である。

教員の研究活動の支援については、研究活動そのものに対する支援として「専任教員研究費規程」に基づく「個人研究費」がある。一方、「学術研究センター規程」に基づき 7 つの研究組織が各紀要を発行し、研究成果を公表・発表するため支援を行っている。また、「在外研究及び国内研究に関する規程」に基づいた運用実績も大いに活用されている。さらには、創立 100 周年を記念し叢書の刊行が開始され、本年までに 2 冊刊行されている。

(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

教員の授業担当時間の改善については、教育課程改善と併せて行う必要がある。

3 学部 3 学科（人間生活科学部を除く）において各学部学科の特色を更に特徴付けるカリキュラムが平成 20（2008）年度から実施されている。

なお、各学部教授会、各委員会、入試・学生募集関係の業務の拡大等により、担当授業への対応、研究活動の時間確保が困難な状況となっていることについては「運営戦略会議」を中心に組織の改編を進める。

ティーチングアシスタント制度の活用はこれからであるが、教育課程を遂行していく支援体制という点から、今後はこの制度を活用し、本学ならではの教育のために効果を発揮する仕組み作りを進める。

教員が研究活動を活性化するための支援体制については、いうまでもなく組織的かつ多方面からの検討が必要とされる。教育と研究のバランスの良い関係作りが教員への支援体制の重要な一つであるという認識を強くもって取り組んでいく。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

(1) 事実の説明（現状）

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。

本学では、すでに各学部 FD 委員会を立ち上げ、全教員に対して研修や研究を行うなど、教員個人が教育研究のための研鑽を積むように組織的取組みをしてきた。教員の自発的な自己点検と日頃の研鑽が重要であることは言をまたないが、大学が組織として教育研究を積極的に推進遂行するためには、FD に対する共通認識をもち、教員の授業の改善・工夫方策等を支援する「全学 FD 委員会」が組織され、学生による「授業評価アンケート」等、教育研究活動の改善・向上に取り組んでいる。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

平成 17（2005）年度より、全学的な授業評価アンケートを実施している。平成 17（2005）年度のアンケート対象は講義科目、平成 18（2006）年度は演習、実技、実習科目であったが、実施率・回収率は低かった。この状況を打開するため平成 19（2007）年度は開講されているすべての科目を対象とし、前期と後期に実施した。その結果実施率は前期 97%、後期 99%にまで改善し、回収率も出席者については 100%近くまで向上した。しかし、履修登録者数に対する回答数の比率は前期 62%、後期 56%にとどまった。アンケートの結果は、個別の科目については担当教員に配布し、概略については小冊子にまとめて配布するとともにホームページに掲載し、学内外に公表している。

教員相互による授業評価体制は、各学部により多少のばらつきはあるものの、平成 19（2007）年度より「公開授業」の試みが開始された。今後は、これを定着させる。

教員の業績評価については、本年度より教育研究活動にあわせて社会貢献・管理運営の観点も加え、当該年度の計画と実績に関する「教育・研究についての報告書」を提出している。

(2) 5-4 の自己評価

教員の教育研究活動の向上のために FD 等に積極的に取り組んできたことは評価できる。

「大学は、該当大学の授業内容や方法の改善を図るための組織的な研修及び研究の実施に努めなければならない」と大学設置基準にあることから、全学 FD 委員会を設置し、

今後とも FD の方針並びに具体策の検討を進めていることは評価できる。

学生による授業評価アンケートの結果から明らかとなった課題は、次の 2 点である。1. 履修登録者数に対する回答数の比率はほぼ出席率であるので、学生の出席率を向上させる工夫をする。2. 個々の教員がアンケート結果を授業改善につなげていくフィードバックの体制を整備する。

教員相互の授業評価体制については、「公開授業」の実施を端緒として整備していくことが課題である。

教員の業績評価については、「教育・研究についての報告書」の活用が課題である。

(3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

教員の教育研究を活性化させ、質を向上させ、自発的な自己点検と日頃の研鑽が重要であることは言うまでもないが、今後とも積極的に研修や研究を行う等組織的取組みを強め、その活動成果を大学として共有していく。

教員の自発的な自己点検と日頃の研鑽が重要であることに言を俟たないが、大学が組織として教育研究を積極的に遂行するためには、さらに FD に対する全学的な取組み方針と内容を共有できるようにすることが先決であると考えられる。このことを重要課題と認識し、全学的な体制で前向きに取り組む。

「授業評価アンケート」については、教員各人が担当科目につき自己点検・評価を行い、結果の分析とフィードバックの体制を整備する。

教員相互の授業評価体制については、「公開授業」を推進し、これを全学に波及させていく。

教員の業績評価については、教員の責務全般にかかわる総合的な評価体制を構築する。

[基準 5 の自己評価]

基準 5 では、教員が教育研究上の目的を達成するために必要な教員数の確保とバランスのよい配置、教員の採用・昇任等の方針の明確さと適切な運用、また、教員の担当時間の適切さ、教育研究支援としての TA 制度や研究費の配分、さらには FD への取組み、教員の評価体制の整備と運用についてみてきた。

必要な教員数の確保については、大学設置基準上必要とされる専任教員数を満たしており、非常勤講師も配置されていることによって本学の特色を遂行する教育体制は整えられている。

教員の年齢構成について偏りがあることは問題である。

教員の採用・昇任等の方針も明確であり、運用面においても問題はない。

教員の授業担当時間コマ数では、少人数教育ときめの細かい教育を標榜する本学においては、ある程度授業担当時間が多いことはやむを得ない。しかし、今一度、教員の平常の教育と研究のかかわりあいを見直しを総点検する必要がある。

教員の研究活動の活性化については、個人研究費支援のみではなく、積極的に外部の研究費獲得を推し進めることが課題である。

教員の質的向上の方策については、さらなる組織的取組みの方針や具体的な内容の検討を要するが、教育研究活動を活性化させるための評価体制は、全学的に積極的に取り組んでいる体制にある。

[基準5の改善・向上方策（将来計画）]

専任教員については年齢構成の偏りを是正するため「運営戦略会議」において採用計画を検討している。

教員の採用・昇任の方針も原則を厳正に適用し、人間生活科学部においては学部の独自性を配慮した原則を確立する。

教員の業績評価については、「教育・研究についての報告書」を基礎に、評価体制を整備する。