

## 2. 大学院における教育研究のための人的体制

### A. 文学研究科

#### A-1. 英文学専攻

##### (1) 教員組織

a. 大学院研究科の理念・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研究科の教員組織の適切性、妥当性

##### 現状の説明

文学研究科英文学専攻の教員組織は、「文学部英文学科協議会」を母体として、その構成員の中から、2001年度は10名の大学院担当有資格者によって構成されている。2001年3月、アメリカ文学特殊研究担当教員の定年退職による1名の減少は、2001年4月、新たに資格を得たアメリカ文学特殊研究担当教員によって補充された。学生数との関係は、博士前期課程において、イギリス文学専修学生1名に対して担当教員2名、アメリカ文学専修学生1名に対して教員3名、英語学は学生7名に対して教員5名であった。博士後期課程においてはイギリス文学は学生、教員共に0名であった。アメリカ文学は学生2名に対して教員1名、英語学は学生2名に対して教員3名であった。学生数との関係は、学生数自体が少数であることもあり、問題はない。

しかし、2002年度以降については教員数が8名に減少することになる。つまり2002年3月にはイギリス文学演習担当教員1名、アメリカ文学研究指導担当教員1名、計2名が定年退職の予定であるが、専任教員によるその補充は2002年4月には行われない。これにより2002年度はイギリス文学と共に、アメリカ文学も博士後期課程の有資格教員を欠くことになる。また、イギリス文学の博士前期課程には有資格教員は1名のみになり、アメリカ文学の博士前期課程の有資格教員2名と合わせて3名のみである。一方、英語学専修は研究指導担当教員3名を含む5名の教員を擁している。ただし、2002年度においては、その5名のうち1名は学長職のため、あと1名は学術研究所の「在外研究規則」に基づいて実施する海外研修のため授業を担当できず、実質3名になる。年令構成の点では、2002年4月の時点で、60歳代2名、50歳代3名、40歳代3名となりバランスは取れている。

##### 点検・評価

英語学3名、コミュニケーション学2名の担当教員からなる英語学専修部門の適切な状況に比べ、英米文学専修部門の状況は深刻な事態である。

##### 長所と問題点

英米文学専修部門は博士後期課程の学生募集ができない。また、博士前期課程における教育・研究が、博士後期課程担当教員が補充されるまで、博士後期課程を視野に入れた継続・発展的な形で行われないという問題点が浮上する。また、イギリス文学専修の学生にとっては専修科目の単位修得(16単位以上)が危ぶまれる。

##### 将来の改善・改革に向けての方策

今までにも幾つかの項目で触れたように、有資格教員を早急に補充することが最も近道の改善策であろう。「学外から大学院担当資格者を補充しない」という英文学科協議会の今までの方針が維持される限り、専任教員が論文等発表の研究活動を活発に行い、大学院博士前期・後期課程担当の資格を取得することが望まれる。一時的な窮余の方策として近郊の大学院からの非常勤講師の採用がある。その場合、教育・研究内容が専修部門の中で、時代やジャンルに偏りのない講師の人選に心掛けねばならない。とりあえず、2002年度には博士前期課程イギリス文学専修部門の特殊研究(小説と詩のジャン

ル)のために非常勤講師 2名を採用して、欠員補充をすることになっている。

## (2)研究支援職員

### a.研究支援職員の充実度

現状の説明

本専攻ではまだこの制度は実施していない。

点検・評価 長所と問題点

本専攻において、英語学やコミュニケーション学等の専修科目では、研究支援職員、いわゆるTAを大学院生に依頼し、採用すれば、それによって研究者は研究活動を充実させ、それを反映させた教育の場をより一層円滑に運営させることが期待され、またTAの体験者もその実習体験を将来の研究者としての道を切り開く機会として有効に受け止めることができるので、この制度は意義深いと言えるだろう。

将来の改善 改革に向けての方策

研究者及び研究支援職員希望者に対して、アンケート調査をして必要度をチェックすべきであろう。大学院生の中には、研究支援職員、いわゆるTAの体験希望者は多いと思われる。科目によっては研究支援職員の採用によって、更に充実した研究活動が期待できると思われるので、アンケート調査をして必要度をチェックすべきであろう。

### b.研究者と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

本専攻ではまだこの制度は実施していない。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善 改革に向けての方策

この制度の導入による恩恵は、研究者の側からも、また研究支援職員の側からも、上記のa.、で述べたように意義あるものと思われるので、導入に向けて検討し、更に両者間の連携・協力関係のよい在り方を具体的に検討すべきである。

## (3)教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

### a.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

現状の説明

「文学研究科人事申し合わせ」(1994年2月19日改訂、文学研究科委員会)により、博士前期課程の「特殊研究」担当教員への昇格については、審査時点から遡って5年以内に学部教授昇任後に発表した専門分野の著書1点以上又は論文2点以上があれば、審査に基づいて適格となる。同課程の「演習」担当教員への昇格については、特殊研究担当教員の中で、審査時点から遡って5年以内に専門分野の著書1点以上又は論文2点以上の研究発表があれば、審査に基づいて適格となる。更に博士後期課程の「研究指導」担当教員への昇格については、博士前期課程の演習担当教員の中で、審査時点から遡って5年以内に専門分野の著書1点以上又は論文2点以上の研究発表があれば、審査に基づいて適格となる。資格審査にあたっては英文学専攻委員会によって承認された2~3名の審査委員が論文等の審査にあたる。したがって、大学院専任教員を学外から募集・任免する手続は取っていない。

点検・評価

現行の基準・手続の内容とその運用は基本的には適切である。学部の専任教員であると同時に大学院の専任教員であるという体制は、学部と大学院との教育に一貫性を持たせるうえで貢献している。

#### 長所と問題点

一方、この体制は大学院教育にのみ専念できる大学院専任教員が少ないことを意味している。更に英文学専攻委員会の構成員が学部教授会(英文学科協議会)に比べ相当に少なく、審査委員が専門分野以外の論文等の審査にあたる可能性は高く、その場合の妥当性が問題点となるが、その場合は論文等の内容に関する審査については可能な範囲での報告とならざるを得ない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

文学研究科の他の専攻委員会に論文審査委員を依頼するケースは今までも事例があるが、学外のその分野の専門家に審査を依頼することは、極めて特殊なケースとなり、仮にその必要が生じた場合は委員会の審議・承認が必要であることは言うまでもない。

#### (4)教育・研究活動の評価

##### a. 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

###### 現状の説明

教育活動については、それぞれの教員が授業を中心として、前期課程2年次生の論文の口述試問も含め、地道に展開しているものの、その評価については実施するまでに至っていない。研究活動については、毎年発行されている「学術研究所報」において公表され、社会への貢献まで含めた研究活動の実情がわかる仕組みになっている。

#### 点検・評価 長所と問題点

教育活動の評価は容易ではない。一方、研究活動の評価は論文等の発表を基に実施することになるが、研究活動を長期的に行うもの、短期的に行うもの、継続的に行うもの等に応じて、論文等の発表の本数も異なる。論文等においては、本数やページ数のチェックといった単純な評価法は簡単にできるが、内容とその質も評価の対象にしなければならないので公正な評価は容易ではない。また、文学・文化研究や語学等の研究に関して、翻訳や書評等もその分野の学会にとって高い評価の対象になりうる業績もあるので軽視されるべきではない。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

専攻委員会の中で、それぞれの部門を代表する数名によって構成される「教育・研究活動評価委員会」を設置してはどうか。また教育活動の評価の一助として、大学院生による授業評価の実施を検討することも必要である。

#### (5)大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

##### a. 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

###### 現状の説明

今の段階では本学での特別の取り組みはないが、本学の教員が学術研究所の「国内研究規則」に基づき、国内研究を実施して他大学院等に在籍し、人的交流を行っているし、また、逆に他大学院等の教員が本学に研修のため在籍し、人的交流を行っている。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

今実施に向けて検討中のもので、近郊大学院間連携による「学外単位互換」が実施されることになれば、学外の大学院の担当教員、学生と本大学院研究科の教員、学生との人的交流の状況が可能になると期待できるだろう。

## A - 2 . フランス文学専攻

### (1)教員組織

a .大学院研究科の理念・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研究科の教員組織の適切性、妥当性

#### 現状の説明

フランス文学専攻の専任教員数は6名である。フランス文学専修部門は専任教員が4名で、その担当は次のようになっている。

? フランス文学特殊研究のみを担当 : 2名。

? フランス文学特殊研究、フランス文学演習を担当 : 1名。

? フランス文学特殊研究、フランス文学演習、フランス文学研究指導を担当 : 1名。

フランス語学専修部門は専任教員が2名で、いずれもフランス語学特殊研究、フランス語学演習、フランス語学研究指導を担当している。上に述べた専任教員6名で17世紀の演劇、19世紀・20世紀の小説・評論等、統語論、意味論、レトリック、日仏対照研究等を研究・教育している。このほかに外国人非常勤講師1名ないし2名がフランス文学特殊研究・を担担し、Commentaire de textes littéraires (文学テキスト注解)による読解力強化を図っている。2001年度の博士前期課程では学生収容定員10名(実際の在籍者数5名)に対して7名ないし8名の教員、博士後期課程では学生収容定員9名(実際の在籍者数3名)に対して3名の教員ということになる。

#### 点検・評価 長所と問題点

長い伝統に培われたフランス文化に関する知識を基盤としたフランス文学及びフランス語学の2つの分野について、高度の専門的知識・能力を有する人材の育成という本専攻の理念・目的に照らして、学生の全収容定員19名に対して教員数7ないし8名というのは問題ないと思われる。まして、現実の在学生数が平均6名程度であるという現状を考えれば、本専攻の教員組織は満足できるものである。しかし、単一通貨ユーロ導入等ヨーロッパ統合に向けた動きが着々と進行している現在、フランス文学・フランス語学のみでは極めて局限された研究分野であるという感を免れない。学生の多様な知識欲に応えるためには教員組織の多様化を推進しなければならない。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

本専攻の教員が学部の授業を兼担していることを考えれば、将来の改善・改革への布石は学部における人事にあると言わなければならない。実際、大学院担当教員が退職する場合、その後任人事は学部レベルで行われている。学部の外国語学科フランス語専攻においては2002年度から文学・語学分野以外の研究者(社会学・歴史学)を迎えることになっており、これを契機として、大学院フランス文学専攻における教員組織の充実・多様化に向けての検討が進行中である。いずれにしても、本専攻そのものの大幅な改変を迫られることは避けられない情勢である。そのような事態に備えるために、学部及び大学院における多様化を推進することによって、いずれは「フランス学専攻」、「ヨーロッパ学専攻」といった名称の下に、より国際社会に開かれた研究・教育分野を開拓することも視野にしているところである。

### (2)研究支援職員

a .研究支援職員の充実度

#### 現状の説明

本専攻では、実験や実習の補助という意味での支援職員は必要としていない。また、資料の収集・分

析・整理等研究に資するという意味での研究支援職員は必要であるが、そのような制度は存在しない。もちろん、カリキュラム作成をはじめ、あらゆる事務手続や図書館利用等に関しては、大学院事務室をはじめ関係部署の職員に大いにお世話になっていることは言うまでもない。

#### 点検・評価 長所と問題点

事務的なレベルでの研究支援は円滑に行われており大いに評価できる。しかし、フランス語を使ってフランス語圏の研究機関と連絡を取る、あるいはインターネット上等での資料収集、その整理・分析を行う等研究に資するような支援は存在しない。そのような意味での研究支援職員が必要かどうかは今後の検討課題である。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

今まで繰り返し述べてきたように、本専攻博士前期課程ではフランス語の運用能力の充実及び専攻分野における高度の専門的知識・能力の獲得、更に論文指導を2年間で行わなければならない。したがって、仮に研究支援職員が大学院に配置される場合は、その職員は同時に「研究指導」支援を行うことが望ましい。

### b. 研究者と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

教務関係等事務処理が円滑に行われているか否かという視点から見れば、研究支援職員と本専攻の教員及び学生との協力関係は良好である。

#### 点検・評価 長所と問題点

事務的レベル及び学生の自習室の管理、あるいは大学図書館等の設備利用等の面では、研究支援職員と教員・学生との連携・協力関係は良好であり評価できる。問題は、より直接的に専門的な研究・教育への支援体制が整っていないということである。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

研究支援職員をどう位置づけるかの問題はあるが、現状で支障がない以上、より研究面に傾斜した支援職員体制に関しては今後の検討課題としたい。

### (3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

#### a. 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

#### 現状の説明

本専攻における人事は学部のフランス語専攻の人事を勘案して行われるため、大学院担当の専任教員の募集は、やむを得ない事情がある場合を除き、行っていない。大学院担当教員の資格審査は、西南学院大学大学院担当教員資格審査内規に則り、専攻委員会及び研究科委員会の審査を経て大学院委員会が承認することになっている。

#### 点検・評価 長所と問題点

上記内規の基準に関しては、経験年数と論文数というようにやや数量的なものに比重がかかりすぎているように思われる。しかし、それぞれに分野が異なる研究業績の内容そのものを客観的に比較検討することは困難であり、恣意的な評価が出される危険性もなしとしない以上やむを得ないことであろう。しかしながら、原則として助教授は大学院担当資格を持たず、しかも、博士後期課程研究指導担当資格に至るまでには、更に教授昇格後6年を要することは、研究教育活動の活性化の観点からすれば問題であ

る。

将来の改善・改革に向けての方策

研究教育活動の活性化を謳うのであれば、昇格人事はあまり年数等にこだわってはならないと考えている。また、既に担当資格を持つ教員に関しても、常に研究レベルの向上・維持に向けて刺激を与えるような制度がないかと模索中である。

#### (4)教育・研究活動の評価

##### a.教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

現状の説明

大学院担当教員は同時に学部担当教員でもあるので、特に大学院担当教員としての研究活動の評価は実施されていない。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

研究活動の評価に関しては、特定の評価システムが存在しないため、数量的な確認にとどまらざるを得ないが、理想を言えば数人の教員からなる研究活動点検委員会、ないしは全教員相互の点検システムを構築すべきであろう。

#### (5)大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

##### a.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

現状の説明

あくまでも学会・研究会や個人的レベルの交流にとどまっている。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

関東や関西と異なり九州では一定のテーマに関して相当数の研究者が集まることが難しいという問題もあるが、現状では低い評価にならざるを得ない。大学院間連携の充実・発展を待ちたい。

### A - 3 . 国際文化専攻

#### (1)教員組織

##### a.大学院研究科の理念・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研究科の教員組織の適切性、妥当性

現状の説明

本専攻の教員は全員文学部国際文化学科に多くの責任時間を持っている。その国際文化学科教員のうちで、「西南学院大学大学院担当教員資格審査内規」に定めるところに従い、大学院担当の資格を認めている。2001年度は13名の担当教員で本専攻を構成している。

点検・評価 長所と問題点

博士前期課程は1997年度の開設後、1学年10名の定員を保っている。これに対し、教員は13名であるから、学生に対する教員の比率は1以上となり、本専攻の理念・目的並びに教育課程を運営していくうえで、かつまた入学試験時に専門性によって指導教授を選択させているので、その意味で本専攻の教員組織は適切・妥当である。しかしながら、本専攻は多彩多様な専門性を持っており、しかも国際文化学科教員で資格を有する教員が複数存在するにもかかわらず、大学院を担当していない(できない)という

問題点がある。これは文学研究科の他専攻の担当教員との定数バランスのために、つまり定員が制限されているために生じた現象である。そのために、学科にあるドイツ文化コースが博士後期課程には反映されていない等の欠陥が生じている。教員の年齢構成を見ると、2001年4月現在で、60歳代が7名、50歳代4名、40歳代2名となる。しかも58歳以上が9名いるのに対し、44～52歳が4名と高齢化が進んでいる点は問題であり、女性教員が不足している。本体の国際文化学科そのものに女性教員が4名しか存在しておらず、まずは学科での解決が望まれる。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

本専攻の抱えるこの問題点は、本学の教員組織の基礎を大学院に置くことで解決が可能になる。それはまた、国際文化学科に所属する多様な人材を活用する方策でもある。しかしながら、この方策の実施には検討に多くの時間を要すると見込まれるので、当面、2002年度の博士後期課程の完成後に文学研究科の他専攻と協議し、教員組織の充実に努めたい。高齢化の傾向は深刻で、2003年3月に1名、2004年3月に2名、2006年3月に1名の教員に定年退職が予定されており、2002年度早々に今後の教育計画及び教員編成を検討しなければならない。

### (2) 研究支援職員

#### a. 研究支援職員の充実度

##### 現状の説明

本専攻では、器具を用いて実験や実習を行うような専門科目を開講しておらず、簡便な実験・実習は教員が自ら行うために、この点の研究支援は実施されていない。しかしながら、夏季休暇時に図書館を利用するうえでの便宜や、修士論文作成中の大学院棟の夜間施設時間の延長等、大学院事務室を始め、図書館等の関係組織の協力を得ている。教育上の支援は、主に大学院事務室の職員にお世話になっている。殊にカリキュラムの作成や変更、履修指導等では、大学院事務室に大きな負担をかけている。

##### 点検・評価 長所と問題点

授業のうえでの研究支援は行われていないが、教員及び学生が研究活動を継続していくための、裏方的な支援のための体制は確立していて、評価できる。教育支援も必要性が生じると、前向きに措置されており、教育と教務の調和は本専攻を含めた本大学院の長所と言える。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

優れた研究者及び専門家として成長の途上にある博士後期課程の学生が学部の授業の非常勤講師を務める例があり、一定の効果を上げている。同様に、博士前期課程の学生の研究支援に、教員や職員ばかりでなく、博士後期課程の学生の能力を活用できるのではないだろうか。その意味で、チューター制度等の導入を図る方策を検討したいと考えている。

#### b. 研究者と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

教員及び研究者としての本専攻学生と研究支援職員の連携・協力関係は良好である。ただ、研究支援職員の側から見れば、研究者の研究内容に立ち入ることは不可能なので、より良い研究活動の場を整備することに力点が置かれている。

##### 点検・評価 長所と問題点

その意味では、例えば研究活動の一環としての学会・研究会活動等の支援が必要となる。この点は、

大学院事務室が支援するというよりも、大学院担当教員は学部担当教員であるから、学術研究所の支援を受けることになる。教員の場合はそれで良いが、研究者としての博士後期課程学生の同種の催しには、大学院事務室の協力が不可欠になる。研究支援職員に、学生との間にある良好な連携・協力関係から、一層の助成をお願いしたい。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

本専攻としては、現在の良好な連携・協力関係を維持したいと思うのみで、特段の改善・改革に向けての方策は考えていない。

### (3)教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

#### a.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

##### 現状の説明

本学には、大学院担当の専任教員は置かれていない。本学の教員の募集・任免・昇格は、本学学則、本学教員任用基準、本学教員任用基準細則で定められており、本専攻を担当する教員もこれらの規則に従って、文学部国際文化学科教員として募集され、任用・昇格する。その基準・手続については(七) - (3)を参照されたい。本専攻担当教員としての配置の基準・手続は、「西南学院大学大学院担当教員資格審査内規」に従って行われている。それによれば、博士前期課程の担当資格は、大学教授であり、かつ、研究上の顕著な業績を有する者、研究上の業績がの者と同等以上であると認められる者であり、講義を担当する。本専攻では、開設時に適合する文部科学省の担当資格を得た博士号を有する助教授が講義を担当したことがあるが、現在はすべて教授である。講義担当者のうち、博士号を有する者については1年以上の講義担当経験、博士号を有しない者は2年以上の講義経験をもつ教授、若しくはこれらと同等以上であると認められる者が演習を担当している。本専攻の博士前期課程の担当教員は13名で、2000年度は9名が演習を担当している。専修部門別では、アジア文化専修部門8名(演習担当5名)、欧米文化専修部門5名(同4名)である。

博士後期課程で研究指導を担当する教員は、内規によれば、博士の学位及び研究上の顕著な業績を有し、かつ、満2年以上の大学院演習担当教員の経歴を有する者、研究上の顕著な業績を有し、かつ、満3年以上の大学院演習担当教員の経歴を有する者、研究上の業績及び経歴が又はの者と同等以上であると認められる者である。ただし、本専攻の博士後期課程はまだ完成年度を迎えておらず、現在は文部科学省で担当資格を得た7名の教授が担当している。

#### 点検・評価 長所と問題点

現状の教員人事に関する方式は、学部教育と大学院教育を一貫させる意味では、有効に働いていると評価できる。反面、学部教育に対する責任時間が優先されるので、大学院教育に時間が不足する状況が生じている。本専攻の場合、指導教授の専門性によって専門科目を決定しているため、身分の異動が科目編成に直接及んでくる。その点は、大学院担当の専任教員又は大学院教育に大きな比重を掛け得る教員を置くことによって、多少は解決できると見ている。しかしながら、これは本専攻だけで解決できるものではなく、全学での検討に期待したい。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

募集に関しては、将来、教員の基礎を大学院に置く体制が採用されるまでは、現在の方法を維持するしかないであろう。任免・昇格の方法は今後も維持すべきである。2002年度を終了すると、本専攻の博士後期課程が完成するので、「内規」に従いながら適切な担当教員の配置を行うことにしている。

### (4)教育・研究活動の評価

#### a. 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

##### 現状の説明

本専攻の教員の研究活動の評価は、毎年実施する自己点検・評価によって行っている。点検・評価は本専攻主任が原案を作成し、本専攻を構成する教員全員で協議し、完成する。その結果は、殊に研究活動や社会への貢献については毎年の『西南学院大学学術研究所報』等で公表し、点検・評価報告書の刊行は3年毎に行っている。教育活動に関しては評価を行っていない。2001年度についても同じ要領で実施している。

##### 点検・評価 長所と問題点

本専攻の教員の研究活動の点検・評価は、上述のような方法で毎年行っており適切と考えている。教育活動の点検・評価の未実施が当面の問題点であろう。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

教育活動の点検・評価については、まず教員相互の理解を深める努力をし、本専攻としての組織的な教育能力の向上を目指す必要がある。この点に関して、本専攻の基盤となる文学部国際文化学科で、多数の教員が同一のテーマで取り組む総合科目を2000年度から開始しており相互理解に大きく寄与している。また、教育活動の適否は、自分自身より学生の方が判定しやすいこともあり、学生による授業評価の実施が課題となろう。

#### (5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

##### a. 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

##### 現状の説明

本専攻は、文学研究科の他の専攻（英文学専攻・フランス文学専攻）と博士前期課程で8単位までの単位互換を認めており、選択14単位に含めることができる。しかしながら、人的交流に関しては、本専攻担当教員の定年退職等による異動に際して、文学部国際文化学科から新たな教員を補充するにとどまっている。学内の他の研究科や学部・研究所等の教育研究組織間、学外の大学院・学部・研究所等の教育研究組織間とは、非常勤講師の配置に至るまで、人的交流は全く行っていない。2000年度も同様である。

##### 点検・評価 長所と問題点

いくつかの項目で述べてきたが、本専攻の体制では専門科目の継続性に問題点があり、それを解決するには、非常勤講師の配置や学内外との単位互換等の必要性がある。

##### 将来の改善 改革に向けての方策

本学の他研究科及び他大学院の学生が本専攻の専門科目を聴講する例が見られるが、学内単位互換の対象になっていないため、モグリ受講の容認にとどまっている。しかしながら、モグリ受講生の存在は、当該学生にとって必要性があることの証明でもある。そこで、2002年度から法学研究科との間で、博士前期課程の学内単位互換を開始する方向で協議を進めている。相互に8単位までを認める方向で話し合いを進めている。本専攻の学生が法学研究科の単位を必要とする事例はあまりなく、そこで当面、既往の英文学専攻・フランス文学専攻との互換単位に加えることになる。すなわち、英文学専攻・フランス文学専攻・法学研究科で修得した単位を、本専攻の選択単位として、8単位まで認めることになる。

## B.経営学研究科

### (1)教員組織

a.大学院研究科の理念・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研究科の教員組織の適切性、妥当性

#### 現状の説明

経営学研究科の理念・目的・教育目標に従い、「経営学」、「商学」及び「会計学」の諸科目に類別される。(二)-3、Bと(五)-1、Bを参照

過去5年間の経営学研究科の教員数は、以下のとおりである。

年度	1997	1998	1999	2000	2001
経営学	7(1)	10(3)	10(3)	9(3)	7
商学	4	4	4	4	4
会計学	2	2	2	2	2
合計	13(1)	16(3)	16(3)	15(3)	13

\* 括弧内は非常勤講師。

商学部自体における「経営学」、「商学」及び「会計学」の諸科目に対する教員組織からは、バランスが取れているかもしれないが、指導する教員が減少していることは否定できない。したがって、教員組織の適切性、妥当性となると、更なる工夫が必要であると思われる。

#### 点検・評価 長所と問題点

指導する教員の不足は深刻である。定年退職者等の補充人事は学部依存しているため、大学院に対する有資格者が補充されるとは限らないからである。また、講義以外に時間に余裕のある限り個別に指導している演習指導教授、研究指導教授の負担にも限界がある。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

指導する教員の不足は、現状では非常勤に依頼するしかない。しかし、これにも限界があるので、大学院に対する有資格者の昇任基準を弾力化することも考慮しなければならない。現在、有資格者は教授に限定されているので、例えば、助教授に昇任してから3年後を条件に「特殊講義」だけでも講義できるように改正できたら、と模索している。また、演習指導教授の負担は、現状では補助要員に依頼するしかない。例えば、研究生を含む博士後期課程の学生に依頼する「TA制度」を採用することによって軽減することも考慮しなければならない。現在、学生のアンケート調査を実施して、TA制度の導入について検討、これを審議している。

### (2)研究支援職員の充実度

#### a.研究支援職員の充実度

##### 現状の説明 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

本専攻では、研究支援職員による支援は実施されていない。しかしながら、教育上の支援では、図書館や大学院事務室の職員の協力を得ている。今後、更に支援体制の充実を検討することとしている。

#### b.研究者と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 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

特別の研究支援職員はいないので、該当しないが、大学院事務室、学術研究所事務室、図書館等研究支援関係部署の事務職員と教員との連携・協力関係は常になされている。しかし、今後、研究支援を充実させるために、教員・院生双方のための研究支援専任職員の配置を検討することにしている。

### (3)教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

#### a.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

現状の説明

専任教員の募集・任免・昇格については、「商学部教授会」に委ねられている。学部の教授に昇任すると、大学院において講義する有資格者になる。「資格審査内規」に基づいて、新たに資格を審査されて、大学院博士前期課程における「特殊講義」及び「演習」を講義することになっている。また、改めて資格を審査されて、大学院博士後期課程における「研究指導」を講義することになっている。具体的には、1名の主査と2名の副査が審査すると、「経営学研究科委員会」に審査報告書を提出して審議される。最終的には、「大学院委員会」に報告して決定される。したがって、基準・手続の内容とその運用の適切性は良好であると思われる。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

経営学研究科にとっては、特に問題はない。現状を見守っているところである。

### (4)教育・研究活動の評価

#### a.教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

現状の説明

教育活動は成績評価、博士前期課程の入学者と修了者の比率及び博士後期課程の入学者と満期(単位修得)退学者の比率、最終的には、学生の進路、就職の状況に反映される。したがって、直接的、間接的に、学内、学外の評価にさらされることになっている。研究活動は『学術研究所報』に明細的、概観的に公表されている。(ハ)-2、Bの(1)を参照。したがって、評価の実施状況とその有効性は良好であると思われる。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

経営学研究科にとっては、特に問題はない。現状を見守っているところである。

### (5)大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

#### a.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

現状の説明

学内の大学院と学部の人的交流については、教員がすべて学術研究所の所員であるので、例えば、特別研究制度による共同研究が大学院、学部の溝を超えて横断的に実施されている。また、大学院の学内連繋となる単位互換も軌道に乗れ始めている。したがって、学内について、人的交流の状況とその適切性は良好であると思われる。しかし、学外の大学院と学部、研究所等の研究組織期間の人的交流となると、経営学研究科では、教員独自のネットワークに依存しているのが実状である。

点検・評価 長所と問題点

大学院自体のネットワークによっては、まだまだ緊密化されてはいないが、教員独自のネットワークによって、かなり緊密化されはいる。むしろ、教員独自のネットワークによって、国際レベルでの人的交流が緊密化されている傾向にある。経営学研究科では、九州の教員はもちろん、関西、関東の教員と連絡し

て取り組む科学研究費補助金制度等による共同研究が積極的に実施されているばかりか、夏季休暇を利用して、中国及び韓国、はてはドイツ及びチェコとの教育研究の人的交流も盛んである。しかし、教員独自のネットワークに依存することになるので、時間的、経済的に私的な負担は覚悟しなければならない。人的交流は、まさに学者のレベルアップ。積極的に押し進めねばならないだけに、学外の大学院と学部、研究所等の研究組織期間の人的交流となると、更なる工夫が必要であると思われる。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

大学院たる経営学研究科にとっても、怠ってはならない課題である。経営学研究科ばかりか、大学院自体における組織的な取り組みが必要である。現状を踏まえて模索している。

### C. 経済学研究科

#### (1) 教員組織

a. 大学院研究科の理念・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研究科の教員組織の適切性、妥当性

##### 現状の説明

大学院担当者は、2001年4月現在で総数13名、うち11名が特殊講義・演習の担当者であり2名が特殊講義担当者である。教員の研究分野は、理論経済学2名、経済学史1名、世界経済論5名、財政学1名、国際金融論2名、統計学1名であり、6分野に及んでいる。博士号取得者は6名で、約半数である。また年齢構成は、60歳代5名、50歳代4名、40歳代4名となっている。なお、他に財政学特殊研究で非常勤講師を1名採用している。

##### 点検・評価

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類、性格に照らして、6分野にわたって、万遍なく教員を配置し、年齢構成もバランスが取れており現状は妥当であると考え。学生数との関係では、既に述べたように、在学生数より、教員スタッフの方が多いという贅沢な環境にある。しかし、なお、スタッフの充実が求められる。

##### 長所と問題点

本研究科の場合、学部の構成が経済学専攻と国際経済学専攻に分かれておりかつ、大学院担当教員はすべて学部教員でもある(大学院独自の専任教員は持たない)ため、経済学研究分野のうち、特に国際経済関係に力を入れているという特徴がある(世界経済論と国際金融論の二つの分野で、全スタッフの半数を占める)。この特徴は大きな長所であるが、他面で、他分野がやや手薄になっている問題点がある。特に、経済史、経済政策、社会政策の分野で、専任スタッフがないのは大きな問題である。いずれも、定年退職者が出て、その後の補充が大学院レベルでなされていないことによる。時間が経てば解決される見通しもあるが、スタッフの充実も必要である。

##### 将来の改善・改革に向けての方策

大学院担当教員が欠けている分野に、学部スタッフとしては助教授ないし若手教授の担当者がいるので、いずれ、将来、補充がなされる見込みがある。若手の助教授を大学院担当者にするこも、場合によっては、考慮する必要があるかもしれないが(ただしそのためには、大学院の規則改正が必要になる)、他面で、そのことのデメリットもありうるので、慎重に検討する必要がある。スタッフの充実が望まれる。

## (2)研究支援職員

### a.研究支援職員の充実度

#### 現状の説明

院生の研究支援のための特別の職員はいない。しかし、大学院事務室や図書館等関係部署職員の適宜の協力は得ている。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

予算上の問題があり、おそらく院生のための研究支援専任職員の配置は難しいであろう。現状の事務体制及び教員の教育指導体制で、院生の研究活動支援には大きな差し障りはない。

### b.研究者と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

特別の研究支援職員はいないので該当しないが、大学院事務室、学術研究所事務室、図書館等の研究支援関係部署の事務職員と教員との連携・協力関係は常になされている。

#### 点検・評価 長所と問題点

前記の事務職員と教員との連携・協力関係は緊密であり、良好である。大規模でない私立大学の家族的雰囲気が良い方向に作用している。ただし、近年、外部資金の導入が要請されており、また授業面での工夫・改善要請の高まりがあつて、授業準備その他の授業負担が増してきているので、その意味では、教員にとって、専任の研究支援職員の必要性が増してきている。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

教員・院生双方のための研究支援専任職員の配置を考えるべき時に来ているのかもしれない。

## (3)教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

### a.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

#### 現状の説明

専任教員の募集・任免・昇格に関する事項は、本学の場合、大学院ではなく、学部教授会の権限である。大学院では、学部専任教員のうちから大学院担当教員への昇格人事のみを取り扱う。大学院担当教員資格審査内規に従い、大学院担当教員への昇格は、本人の意向を確認したうえで、研究科長が発議し、審査委員2名による業績審査の結果を研究科委員会で審議して決定される。その結果は大学院委員会に提出され、そこで最終的に決定される。大学院担当教員資格審査内規に規定された資格審査基準は、特殊研究の講義担当教員については、「大学教授であり、かつ、研究上の顕著な業績を有する者」となっており、演習担当教員については、「博士の学位及び研究上の業績を有し、かつ、満1年以上の大学院講義担当教員の経歴を有する者」、又は「研究上の顕著な業績を有し、かつ、満2年以上の大学院講義担当教員の経歴を有する者」となっている。規定に従い、厳格に運営されている。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

大学院担当教員への昇格は、規定に従い、これまで比較的順調に行われており、若干昇格に遅れが生じる場合があつても、特に運用上の重大な問題は発生していない。

## (4)教育・研究活動の評価

### a.教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

#### 現状の説明

教育活動は、院生の勉学状況、成績、修了後の進路によく表れており、研究活動も後述するとおり極めて活発であって、自然発生的非形式的評価は事実上行われていると言えるが、しかし、それぞれの活動に対する組織だった形式的な評価は特に行っていない。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策  
 適正な形式的評価をどう行うか(あるいは行えるか、またそれは望ましいか)は、今後の研究課題である。

(5)大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

a.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

現状の説明

学外の機関との組織的交流は特にない。個別教員レベルで、随時交流が組織されている。学内では、大学院教員はすべて学術研究所のスタッフとして、他の学部・大学院研究科のスタッフとの日常的な交流と、共同研究等を組織している。

点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策  
 現状でとりたてて問題は指摘されていない。

D.法学研究科

(1)教員組織

a.大学院研究科の理念・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研究科の教員組織の適切性、妥当性

現状の説明

2000年4月1日時点の専任教員の数は、博士前期課程において18名(うち1名は9月に退職)、博士後期課程において5名であった。その他、直接指導する学生を持たないため演習を担当せず、特殊講義だけを担当する非常勤講師が4名である。これに対し、学生数は、博士前期課程在籍者が29名(うち社会人19名)、博士後期課程在籍者が3名であった。教員数と学生数とを専攻科目別に対比させて、表に示せば下記のとおりである。

	教員数	前期課程学生数	後期課程学生数
憲法	1	1	
行政法	2	1	
民法	3	7	
商法	1	10	
刑事法	1	3	
民事訴訟法	1		
国際法	4	3	2
国際取引法	1		
社会法	1	4	
政治学	1		1
法制史	1		
国際政治学	2		

(非常勤講師は、行政法 1、国際私法 1、法哲学 1、政治・外交史 1である)

#### 点検・評価 長所と問題点

本学では大学院のみを担当する教員は存在せず、法学部専任教授が資格審査を受けて大学院担当教員として任用される仕組みになっている。したがって、大学院担当教員の人数及び担当科目は自ずから限定される。もちろん、学部の教員の担当科目が法学教育に必要な科目全般にわたっているし、大学院学生の数も少ないので、上の表に見るとおり 大学院教育の理念・目的を達成するために必要最小限の教員組織を具備していると評価できるが、大学院担当資格を教授に限っていることから科目間の不均衡は避けられないところである。例えば、商法担当教員は 1 名であるが、商法を専攻する学生は 10 名と多く、担当教員に過重な負担を強いている。

#### 将来の改善・改革に向けての方策

根本的改善策は、法科大学院開設後の既存の大学院法学研究科の在り方を見極めたうえで検討すべきと考えるが、取りあえず考えられることは、上記問題点の解消策として、第一に、助教授以下にも大学院担当資格を認めること、第二に、私学においては財政的に困難ではあるが、(たとえ、一部であっても)学部とは別個の大学院独自の採用人事枠を設定することである。

### (2)研究支援職員

#### a.研究支援職員の充実度

##### 現状の説明

大学院担当教員は上に述べたとおり 学部の教員が兼任しているので、研究活動を学部教員としての研究と大学院担当教員の研究とに分けることが不可能である。また、大学院事務室が存在するが、その業務は学生の教育及び厚生に関連するものがほとんどである。したがって、大学院担当教員のためだけの研究支援職員は存在していないが、学部と同様に、学術研究所事務室職員及び図書館職員が研究支援の職務を果たしている。その内容は、教員が注文した研究図書の購入、研究成果の発表としての研究論集及び紀要の発行事務、本学で行われる学会・研究会等の準備等々である。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

上記の学術研究所事務室職員及び図書館職員は研究支援の役割を十分に果たしており 特に問題点はないと考えられる。

#### b.研究者と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

上記の学術研究所事務室職員及び図書館職員は、各教員の個人研究費の管理、教員の希望どおりの研究図書の購入、国内外の学会ないし研究会への旅費の用意、複写機等の研究に必要な機器の管理等の業務を迅速かつ適切に遂行している。

#### 点検・評価 長所と問題点 将来の改善・改革に向けての方策

上記の学術研究所事務室職員及び図書館職員は教員の研究活動の支援に協力的であり 両者の連携・協力関係はおおむね適切、良好である。

### (3)教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

#### a.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

##### 現状の説明

大学院担当専任教員の任用は、本学法学部教員の中から行っており、募集は行っていない。その任用・昇格の資格審査は、「西南学院大学大学院担当教員資格審査内規」に従い、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者につき、以下の基準で行っている。博士前期課程の講義担当教員にあっては、「(1)大学教授でありかつ、研究上の顕著な業績を有する者、又は(2)研究上の業績が(1)の者と同等以上であると認められる者」であり、博士前期課程の演習担当教員にあっては、「(1)博士の学位及び研究上の業績を有し、かつ、満1年以上の大学院講義担当教員の経歴を有する者、又は(2)研究上の顕著な業績を有し、かつ、満2年以上の大学院講義担当教員の経歴を有する者、又は、(3)研究上の業績又は経歴が(1)又は(2)の者と同等以上であると認められる者」であり、博士後期課程の研究指導担当教員にあっては、「(1)博士の学位及び研究上の顕著な業績を有し、かつ、満2年以上の大学院演習担当教員の経歴を有する者、又は、(2)研究上の顕著な業績を有し、かつ、満3年以上の大学院演習担当教員の経歴を有する者、又は、(3)研究上の業績及び経歴が(1)又は(2)の者と同等以上であると認められる者」である。手続は、法学研究科委員会の中に組織される3名の審査委員会が、上記の資格審査を行い、その結果を委員会に報告し、最後に、全教員で組織される法学研究科委員会において投票によって決定される。決定に必要な要件は、構成員の3分の2以上の出席及び出席者の3分の2以上の賛成である。最終的には、大学院委員会の承認を得て決定される。

#### 点検・評価 長所と問題点

上記の任用基準が、博士前期課程の講義担当資格審査、同課程の演習担当資格審査、博士後期課程の研究指導担当資格審査とそれぞれ3段階に分けているために、資格審査を控えた教員に一定の緊張感を与え研究業績を生み出すためによい影響を与えていると考えられる。更に、上記の任用基準が教授資格を原則として要求していることにもかかわらず、例外規定があるにはあるが、法学研究科において助教授に担当資格が認定された例を生じていない。しかしながら、助教授及び講師の負担を軽減し若手研究者の研究時間を確保する点では長所と評価できる。問題点は、逆に、優秀な助教授に大学院担当資格を認定できないことであり、大学院の人的体制の充実という観点からはマイナス面である。更に、学部において教授資格が認定されると、ほぼ自動的に大学院担当教員の資格が認定されるという結果を招来していることも問題点と言えよう。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

先ず第一に、任用基準をもっと弾力的に運用し、教授と同等と考えられる助教授に資格を与えることである。それが実際に困難であれば、任用基準自体を改正する必要がある。ただし、現在の任用基準にも、過重になりがちな私立大学若手教員の負担の増大を抑える点で一定の長所があり、改正の必要性についてはほとんど議論がなされていない。次に、すべての教授にほぼ一律に資格を認定している点を改めることであり、そのためには任用基準の運用ないし適用を厳格に行うことが要求される。また、現在、本学法学部の教員から大学院担当教員を任用しているが、一定数だけでも大学院が直接に専任教員を採用できるように制度を変えることである。

#### (4)教育 研究活動の評価

##### a. 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

##### 現状の説明

各教員の教育活動を評価する制度は、特に有していない。強いて言えば、修士論文及び博士論文の審査に指導教授以外に2名の他の教員が加わり、実際に論文を読み、口頭試問に立ち会うこと、及び研究科委員会において全教員が審査報告を聞き、最終的に合否を判定することが、教員の教育活動の評価として、大きな機能を果たしていると言えなくはない。研究活動の評価については特に行っていない。

#### 点検・評価 長所と問題点

大学院担当教員の教育活動は、指導教授として直接に論文指導をすることだけではなく、広くその他の学生も対象とする講義も含むので、上記の論文審査だけでは、教育活動全体に対する評価としては不十分であろう。大学院では修士論文ないし博士論文作成が大きな比重を占めるために指導教授が当該学生を個人的に指導することが重視されるのは当然ではあるが、それ以外の教育活動が軽視されてきたきらいがないではない。研究活動については、大学院担当教員全員が学部の教員を兼任しているため、研究活動を大学院教員の部分と学部教員の部分に分けることができないので、学部における評価に委ねてよいと考えられる。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

大学院の教育活動の評価については、ほとんど議論がなされていないのが現状であり、今後に向けてのひとつの課題である。

#### (5)大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

##### a.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

##### 現状の説明

他の教育研究組織との人的交流は行われていない。

#### 点検・評価 長所と問題点

他大学の教員ないし他の機関の専門家が個人的に非常勤講師として学生の指導にあたることは従来から行われてきたが、それは組織間の人的交流に代わる機能を果たしてきたし、また、随時、適任者に依頼できるという柔軟性を有する点は長所と言えるが、問題点は、散発的であり、継続性に欠けることである。また、学内外の大学院・学部との単位互換が実施されれば、教員の人的交流よりも効率的かもしれない。

#### 将来の改善 改革に向けての方策

大学院の国際化のためにも外国の大学（特に本学との交流協定校）との間での人的交流を定期的実施することが一つの改善策として考えられる。