

### ＜3＞ 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

#### ＜大学全体＞

本学は、教員の募集・採用・昇格の手続きについては、各学部において前述の教員定数を遵守し、「教育職員任用規程」《資料Ⅲ-1》、「教育職員選考基準規程」《資料Ⅲ-2》及び各学部・研究科における内規・申し合わせ等、学内諸規程に基づき適切に実施している。専任教員の採用はすべて公募により行われており、教授会（法務研究科においては研究科委員会）において選考委員会を設け、「教育職員選考基準規程」《資料Ⅲ-2》を遵守し、その研究業績はもちろん、教育経験等をもとに審査を行う。当該学部等が模擬講義を課すといった選考を個別に加える場合もある。選考委員会において厳正な審査が行われ、同委員会の報告に基づき教授会が選定して採否を決定する。その結果を基に評議会の議を経て理事会の承認後、理事長が任用を行う。ただし、特任教員の募集については、公募によらずに採用することができ、この場合も専任教員と同様、教授会で採否を決定後、評議会で承認、理事会において任用が決定される。専任教員の昇格における手続きも同様である。

なお、Ⅲ（2）で述べたとおり、「教学全体枠」としての特任教員の採用の手続きとしては、学長提案として発議、学部長会において承認後、担当する専門分野として適切な学部における選考委員会の下、審査が行われ、所定の手続きを経たうえで採用が決定する。

なお、本学の大学院は、法務研究科を除いて専任教員の任用・昇任の人事権を有していないことから、各学部で任用された専任教員が大学院を担当している。基礎となる学部を有さない歴史民俗資料学研究科の専任教員の採用については、学部と研究科の教育課程と採用する教員の専門分野の整合性を踏まえた上で採用計画を立て、学部が公募を行うが、公募を発議した学部において歴史民俗資料学研究科との関係を充分考慮した上で採用を決定している。

神奈川大学特別招聘教員の任用手続きは、採用の目的が法人において必要な部門の強化であれば、理事長が発議により特別招聘教員選考のための人事委員会を開催し、厳正な審査を行い、評議会の承認を得たのち、理事会に諮り採用される。一方、教学部門の強化として特別招聘教員を採用する際は、学長が発議し、各学部教授会に報告した後に、特別招聘教員選考のための人事委員会を開催し、評議会承認後、理事会に諮り採用が決定される。なお、非常勤講師の任用については、「神奈川大学非常勤講師任用規程」《資料Ⅲ-9》により、公募によらず、教育課程の充実のために委嘱することができるが、その手続きとしては、各教授会から発議し、評議会及び常務理事会の学内手続きを経て学長が委嘱している。本学においては、「教育職員任用規程」《資料Ⅲ-1》において大学教育職員を「教授、准教授、助教及び助手」と定めており、このうち助手については「特別助手及び特別助教の任用等に関する規程」《資料Ⅲ-11》を定め、任期制を導入している。

#### ＜1 法学部・法学研究科＞

教員の募集・採用については、退職等による定員の欠員が生じる場合、欠員補充を行うとして、退職教員の担当専門科目と同じくするか、あるいは他の科目に変更する必要があるかどうか、採用対象の職位・年齢等のほか、5名の採用選考委員の人選について、主任会議において原案を作成し、これを将来構想委員会に諮る。そのうえで、教授会において審議・承認を得た後、採用選考委員の下で募集・選考の手続が行われる。採用選考委員長

は基本的に採用対象の専門領域を担当する教授が就き、委員は近接領域の担当者を含むことが多い。なお、退職する前任者は採用選考委員会に就任することができないこととしている。また、本学法務研究科との協議によって、選考委員のうち1名は法務研究科所属教員が就任することとしている。採用に当たっては、まずもって書類選考を行い、候補者を絞り込んだ後に面接を行うことを基本としている。また、面接の際に模擬授業を行うこともある。面接選考を経て、候補者が確定した後、選考委員長が教授会において報告し、出席者の3分の2以上の賛成をもって承認する。他方、昇任については、昇任を希望する者が学部長に申告した後、主任会議を経て、将来構想委員会に諮る。将来構想委員会には、3名の昇任人事審査委員の人選についても同時に諮ることになる。その後、昇任候補者と昇任人事審査委員会の設置につき、教授会において審議・承認を得る。昇任人事審査委員長は、昇任候補者と同じ研究領域の者が就くことを基本とし、残る委員2名については、近接領域を研究する者が当たることが多い。審査委員会においては、主として研究業績の審査が行われ、審査委員会が作成した原案について教授会で審議し、出席者の3分の2以上の賛成をもって承認する。

#### 《2 経済学部・経済学研究科》

本学部では、「教育職員選考基準規程」《資料Ⅲ-1》及び学部の内規に基づき、公募により教員の募集を行っている。募集要項を全国の大学や研究機関に郵送するとともに、本学ホームページに掲載している。選考は、研究業績及び教育業績をもとに教授会で選出された委員からなる選考委員会で行われる。選考結果は教授会で報告され、審議を経て投票により採否が決定される（その基準は、教授会構成員の3分の2以上の出席、出席者の3分の2以上の賛成により可決）。昇任は「昇任人事の業績審査等に関する申し合わせ」に基づいて行われている。教授会で選出された3～5名の委員からなる審査委員会が審査が行われ、その結果が教授会で報告され、審議を経て投票により昇任させるか否かが決定される（基準は同上）。大学院研究科での担当は、以上のような本学部での教員の採用、昇任を受けて研究科委員会で決定される。

#### 《3 経営学部・経営学研究科》

本学部の専任教員は公募によって応募者を募る。学部教授会において人事委員会を設置し、その委員会が業績、履歴書をもとに書類選考を行い、候補対象者を数名に絞り、その候補対象者による模擬授業と面接を行い、最終候補者1名を決定する。最終的には教授会における審議を経て投票により決定する。昇任については、既定の継続勤務年数を経た教員が申請し、人事委員会による審議を経て、教授会で決定される。

#### 《4 外国語学部・外国語学研究科》

学部所属の専任教員の採用については、チェック機能を持たせるために複数の部門から選んだ選考委員からなる選考委員会を立ち上げたうえ、各分野のバランスをはかりながら、研究業績に優れ、教育経験及び教育への熱意ある教員を完全な公募制により採用している。教員の昇任については、外国語学部として昇任人事審査基準が明文化され公正かつ民主的に行われている。非常勤教員についても専任教員採用にある程度準じた形での選考委員会を立ち上げ、そのうえで公募・非公募にかかわらずその教歴や研究業績などを審査のうえ公正に決定している。また、専任・非常勤講師にかかわらず各部門及び最終的には教授会で審議を行うため、公正性が保たれている。

## 《5 人間科学部・人間科学研究科》

教員の募集・任免・昇格は、全て全学的な基準・手続きを定めた「教育職員任用規程」《資料Ⅲ-1》の下で行われている。本学部開設(2006年)以降実施された専任教員及び非常勤講師に関わる全ての案件は、教授会において設置された教員選考委員会によって審査され、その結果推薦された人物を教授会で審議し、任用の可否を決定している。原則的に、教員選考委員会は所属予定のコースから3名、他のコースから2名の計5名から構成され、公募に応じて提出された教育研究業績等を審査する。候補者に対して面接や模擬授業を行い、実績や教育に対する意欲を十分に評価することに留意している。教員の昇任についても、プロモーション委員会が設置され、内規に従って審査が行われる。審査の過程及び結果が教授会に報告され、審議の上、投票により昇格の可否が決定される。

なお、大学院人間科学研究科の専任教員は全て本学部の所属のため、専任教員の募集・採用・昇格については本学部において行われている。

## 《6 理学部・理学研究科》

教員の採用は全て公募により行い、その度内規に従って人事委員会を発足させている。人事委員会には教員を採用する以外の学科からも参加して人物と業績を評価して適切かつ公正な選考が行われてきている。昇任人事も学科毎に定められた内規に従って、単に勤務年数や発表論文数、科学研究費の獲得数といった数値に現れる評価だけでなく、教育に対する貢献や能力を加味して、適切に行われている。化学科では最近60歳後半の教授を2名採用したことにより、今後2年間に4名の後任人事が予定されているので、年齢構成を考慮した人事を行う必要がある。学内規程が改正され、それまで有期雇用は特別助手しか採用できなかったが、博士号取得者は特別助教として採用することも可能になった。総合理学プログラムは学科ではないという特殊性を考慮して、理学部全体で採用人事の募集方針を決定し教員採用を行っている。

## 《7 工学部・工学研究科》

専任教員(特任教員を除く)の採用は、公募によって行われている。公募は、職位・分野等を指定して、教授会で承認して開始する。分野は指定するものの、応募者を極端に限定しないように配慮している。応募者の選考は、各学科においては学科の教授(退職近い教授を除外する場合もある)が、少人数教室の人事では内規に沿って結成された人事委員会のメンバーが書類審査、面接に当たる。学科または前述の人事委員会の発議により工学部人事委員会で審査した上で、教授会で決定する。これらの決定は、投票によって行われ、3分の2以上の多数で決している。

昇任は、学科または教室が発議し、工学部人事委員会で当該主任が説明し、その他は採用人事と同様の手順で決定する。

採用、昇任では、選考される者が専用の人事資料を作成する。これには、学歴、職歴、学会活動、外部資金の獲得状況、受賞歴、著書、発表論文を記し、この中から当該人事案件が重要視する項目を中心に評価が行われる。

## 《15 歴史民俗資料学研究科》

歴史民俗資料学研究科では教員の募集・採用・昇格は「人事案件申し合わせ」に基づき適正に行われている。本研究科では専任教員5人と、2人の特任教員を含めて専属は7人となる。そのほか3人の兼任教員がいるが、これは他学部専任教員で大学院は兼任である。

本研究科専属教員 7 人は、日本常民文化研究所の研究員を兼務し、学部専門科目を持たず、学部教授会に参加せず、独立研究科としての性格が強い。教員の募集、採用、昇任については、上記 7 人が該当する。とくに本研究科の人事採用は、特定学部に基礎を置かないため、人事権は個々の教員の所属学部の承認を必要とする。

これまで歴史民俗資料学研究科専任教員の 5 人、特任教員の 2 人とも、近年すべて教授採用である。これは日本常民文化研究所員として先端的研究を推し進めるため、採用は研究科推薦も含めた学部からの全国的公募である。これまで民俗学・歴史学から、日本及び世界の第 1 線で活躍する人物を厳格な資格審査によって選定している。ここ数年は教授採用が続いたため、准教授から教授への承認審査は行われていない。

#### 《16 法務研究科》

専任の研究者教員の募集は、「教育職員任用規程」《資料Ⅲ-1》に基づき公募によって行われ、採用は、「教育職員選考基準規程」《資料Ⅲ-2》に基づき、本研究科内に設置される選考委員会の審査を経て選出た候補者について、研究科委員会における投票により決定している。また、実務家専任教員の採用については、「専門職大学院実務家教員任用規程」《資料Ⅲ-20》に基づき、「教育職員任用規程」《資料Ⅲ-1》を準用して行っている。

昇任については、大学院法務研究科専任教員の昇任に関する申し合わせが定められている。