

[3] 将来に向けた発展方策 <1> 効果が上がっている事項

《大学全体》

各教員が大学の理念と教育目標を理解し、学部、研究科及び大学全体の教育及び研究に対して、さらにしっかりと責任を持つとともに、協力、連携し得るよう全学の組織と体制を整えていく。

経済学部の教員を4名増員したことにより専任教員1人あたりの学生数が改善することになる。学生定員200名の再配置については現在検討中である。なお、法学部及び経営学部については、両学部並びに全学的な将来構想の実現を推進する中で、引き続き当該学部と検討を重ねる。

特別招聘教員の制度が設けられてから6年を経て、制度として定着してきた。採用の手続きが、理事長発議の場合と学長発議の場合でそれぞれ異なり複雑になっていることから、これを見直すことについて検討する。

科学研究費申請奨励研究費について、さらに周知を行い、科学研究費に申請して不採択になった場合、翌年度再申請に向け、所管の研究支援部より個別に連絡し、申請を促す。

《1 法学部・法学研究科》

教員の任用に当たり、教員間の年齢構成、男女比の均衡を配慮するため、学部独自の任用基準を明確にすることに加え、教員の退職等による異動が生じた場合には、速やかに採用計画を策定し、編制方針に則した人事計画を立てる体制を確立する予定である。

今後の取り組みとしては、授業評価アンケートの質問項目を工夫し、教員の資質向上に向けた多角的な検討を行うことができるようにする。

《2 経済学部・経済学研究科》

引き続き、各委員会での検証を通じて教育課程と教員配置の整合性を維持する。

『経済貿易研究』の巻末に研究業績に加え、教育業績や社会貢献活動を掲載することを検討している。

《3 経営学部・経営学研究科》

本学部教育の柱である国際教育のうち、語学教育については、専任教員が中心となり、非常勤講師との協力を得て語学教育を推進しており、この体制をさらに拡充させる。

インターンシップ及び国際教育については特任教員を採用して教員体制をさらに一層充実する。また、多様なカリキュラムを推進するための教員組織を維持し、発展させるため、若手専任教員に引率業務やインターンシップ実習視察の担当を依頼し、経験ある教員を育て、同時にそのような業務を担当できる教員の採用を進めていく。

引き続き新任教員の採用にあたっては、国際教育への協力が可能かを面接時に確認し、学生の海外研修及びその他の国際教育の継続的運営を可能にしていく。

新たな教育のための研究や実践するための本学部特別予算については、継続的に執行することとする。

《4 外国語学部・外国語学研究科》

教員募集の際には、時代の要請に見合った変更・調整をこれからも続けていく。

《5 人間科学部・人間科学研究科》

選考委員会の構成を維持し、学部全体での教員審査を実施する。

《6 理学部・理学研究科》

後任人事に関する人事委員会や学部・研究科の将来構想委員会について、引き続き連携して取り組んでいく。

将来計画委員会で科学の進歩と社会動向を踏まえた学部・学科の改組や教員採用計画についての検討を始める。

年齢と能力のバランスを考慮した教員採用を行うとともに、必ずしも退職教員の専門分野を充当することを目的とせず、将来を見据えた人事を行うよう努力しながら、候補者の講演会などの実施により、適正な教員採用に努める。

《7 工学部・工学研究科》

今後とも、専門分野のバランスと年齢構成を考慮した教員採用を行う。

研究論文はもちろん、各教員が積極的にそれぞれの分野において研鑽に励めるよう、FD活動を活発化させる。

《16 法務研究科》

FD活動としての諸方策については、教員相互の共通認識として定着してきているが、より一層実効性を高めていく。

[3] 将来に向けた発展方策 <2>改善すべき事項

《大学全体》

教員組織の編制については、退職者の欠員補充にとどまらず、今後は中長期的なカリキュラムの適正な運用の観点から、採用すべき専門分野及び担当科目を決定するという取組が各組織において求められる。この点について、長期的かつ全学的視点からの人事を行う。

「研究開発システムの改革の推進等による研究開発等の効率的推進等に関する法律」と「大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正法律」への対応については、教員の任用に関する事項であることから、法人と教学の連携を密にし、早急に対応する。

年齢構成や男女比率については、容易に解決できない問題が内在化しているものの、各組織においては、現状を把握し必要に応じて自己点検・評価活動を通じ、人事計画に反映する仕組みを検討する。

開設から20年を経た現在、学生の入学定員、教員数、教育研究分野（柱）の立て方の整合等について検討する必要がある。

在学研究員から帰国した後、長期の場合は3年以上、短期の場合は2年以上の在職義務が生じるが、特別の事情により帰国後この期間内に退職するときは、帰国後勤務の期間に応じ弁償金の支払いを求めている。さらに「在外研究員規程」《資料Ⅲ-25》、「国内研究員規程」《資料Ⅲ-26》及び「神奈川大学サバティカル制度規程」《資料Ⅲ-27》を見直し、これらの制度の改善を図る。

《1 法学部・法学研究科》

前回の認証評価において指摘された教員1人当たりの学生数の解消につき、その実現のため、教員定数増に向けて努力する。

また、年齢構成のバランスを確保すること、及び女性の比率を考慮することについて基準を明確化する。

教員の昇任基準に関する学部内申合せの内容について検討し、必要に応じて新しい申合せを策定する。また、採用人事に係る学部の独自基準を策定する。

《2 経済学部・経済学研究科》

本学部では教員1人当たりの学生数を改善することが必要であり、そのための方策として学生定員の削減が全学レベルで検討されている。また、未充足の教員枠を早急に充足させるための検討も行っている。

《3 経営学部・経営学研究科》

異文化に関する授業を担当できる教員、及び英語で授業を行うことのできる教員の増員とその充実を図る。専任教員1名あたりの在籍学生数については適正な数字となるよう努力し、50歳代以上の教員が多いという年齢構成の現状について、若手教員の採用等、なお一層の是正につとめる。

インターンシップ及び海外留学を含む国際教育については、授業及び学生の実習指導を強化し、引率を担当できる教員の体制をさらに充実させる。

《4 外国語学部・外国語学研究科》

英語英文学科の学生定員と専任教員数の問題は、学部長を長とする「外国語学部改革検討委員会」において、改善策を検討中である。

《5 人間科学部・人間科学研究科》

教育の質を確保するための教員の増加と、教務補助の雇用形態を見直し、かつ教務歴に記載可能な名称に改めることについて、学内で検討する。

「人間科学部年報」の改訂等を行い、年度ごとの研究活動を記載し学内外に公表し、共同研究等の発展を図る。

《6 理学部・理学研究科》

現行のカリキュラムについて、グローバル化に対応し、授業を実施できるような人材の確保、特に総合理学プログラムのカリキュラムや学芸員資格などに対応できる人材を確保する。

社会情勢の変化に向け、本学部が自力で改善できる方策の一つに募集定員の変更があり、学部内での結論が纏まってきた。根本的には、全学的な教育組織の改編やそれに伴った入学定員と教員組織の見直すことに向け、検討を始める。

従前以上にキャリアと年齢や分野のバランスを配慮した教員の採用や昇任が求められており、経験と能力を公正に判断するための体制が必要とされ、今後より一層の改善に向けて努力し検討を進める。

《7 工学部・工学研究科》

定数外教員として採用される教員が就任後の努力によって任期のないポストを獲得できる体制にするため、制度の検討委員会を設置し、その実現に向けて検討を開始する。

サバティカルへの応募を募り、制度を利用できるよう環境の整備を行う。

《15 歴史民俗資料学研究科》

教員負担の過重を解消するため、本研究科でのカリキュラム改革、適正人員の配置・増加等について、また特任教授の修士論文、博士論文の主たる指導教授としての担当を検討する。

教員組織は法人全体の意思決定によるものであるが、今後、先端分野の歴史学・民俗学

の教員の充実に努めるとともに、学生数に応じた教員のバランスを図り、博物館学の専任教員化について検討する。「博物館」は、学部学芸員課程と密接に関連するので、学部への研究科からの出講も含めて、学部の学芸員養成課程とともに今後検討していく。

《16 法務研究科》

専任教員の男女構成比率の改善に取り組むとともに、今後は、将来的な専任教員の後継者の養成や補充等の視点をより一層考慮して、兼任教員及び非常勤講師の委嘱を行う。

「法曹倫理」の担当者につき、検察官又は裁判官の経験者を加える方向で検討する。

専任教員の授業担当時間に関しては、十分な授業準備及び研究時間の確保に配慮し、今後とも負担の平準化に努めていく。

専任教員の研究活動の活性度を組織的に点検するため、定期的な教員集会の開催を検討している。