

第6章 基準6 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

本学は、2012年に「神奈川大学の教員に求められる教員像」と「教員組織の編制方針」を策定し、全学で定められた方針のもと、各学部・研究科の教育理念・目的に沿った教育研究を進めてきた。

2020年度には教学改革委員会小委員会において、「本学の目的・理念」と「教育目標」を実現し、学長を中心とする教学マネジメントの確立という視点を明確にするため、これまでの「求める教員像」と「教員組織の編制方針」の見直しを行い、新たに「大学の求める教員像および教員組織の編制方針」を定めた。

学部、研究科ごとの組織編成の方針は明示せず、学長のリーダーシップのもと、全学で定める「大学の求める教員像および教員組織の編制方針」に則り、各学部、研究科の定める3つのポリシーを捉えて教員・教育組織の編制を行っている。

本方針は「神奈川大学の基本方針」により、ホームページ等において周知されている。(根拠資料 1-20、2-1【ウェブ】、6-1、6-2)

点検・評価項目②教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

本学は、①「大学設置基準」等関連法令にもとづき、各学部・研究科その他部局の教育・研究の領域とその構成および教員1人あたりの学生数に配慮し、教育と研究の質を保証するために必要な教員を適切に配置する、②国籍、人種、民族、宗教、信条、性別、障がい等にもとづく差別を認めず、年齢構成や多様性に配慮する、③教員の募集、採用、昇任等は、大学・学部・研究科等の諸規定や方針をもとに公正かつ適切に行う、④ファカルティ・ディベロップメント活動を組織的・多面的に実施し、教員の資質向上と教員組織の改善をはかると以上4つの方針を前提として教員を任用し、学長のリーダーシップのもと、教育研究活動を展開するため、適切な教員組織を編制している。

大学設置基準をもとに、教養教育の改革に向けた取り組みがすすめられてきたが、2009年の認証評価の指摘を受け、2010年、将来構想中期実行計画に「教養教育の再構築」を掲げ、2014年から、両キャンパスの科目群をほぼ共通の枠組みに配置した。みなとみらいキャンパスの新設と新学部の開設、それにとまなう複数学部の移転の方針が2017年に決まったことから、学長より、数年にわたる移行期にあっても質の高い教養教育を維持し向上させるには全学共通教養教育の実施が必要であるとの見解が示され、2017年から2018年、検討を行い、2019年に共通教養教育センターが設置された。同様に、中央教育審議会の答申

「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（2015年12月21日）を受け、2016年から検討を重ね、2018年に資格教育課程センターが設置された。また大学院の入学定員についても再検討され、2020年に定員の変更を行う予定である。（根拠資料2-2、6-3、6-4、6-5）

教員数については検討の進捗に合わせ、法人、教学とで今後調整するが、建築学部の設置、人間科学部の改組が検討されていること、また、新たな教育組織検討や、全学の教養教育検討等の過程で、FD・IR分野等において中心的な役割を果たす教育職員の採用について要望が示されている。これらを実現するためには、全学的な教育・研究上の課題に対応する教育職員の所属組織、例えば、基盤教育機構（仮称）、高等教育・研究センター（仮称）等の全学組織を設けることや、それぞれの分野の教育職員等を雇用するに相応しい任用制度、例えば、センター付教育職員任用制度（仮称）を設けること等が必要となることから、今後さらに増加することが見込まれている。また、合わせて、理工系の教育組織における助手、教務技術職員等のあり方も含め、全学的な教育職員定数の明確化（任期付、センター付教員等を含む）を行うこととする。2020年6月1日には、内部質保証体制の実質を進める構想実現に向け、この分野における学識豊かな人材を採用した。（根拠資料1-17）

法学部の専攻科目については、専任教員がかなりの程度担当している。憲法、民法、刑法、行政法、商事法、訴訟法といった基本科目はほぼ専任で充足し、基礎法科目、政治学分野の科目も同様である。

なお、受講者数の問題、担当者の在外研究による不在などによる非常勤講師登用による科目の手当ては当然に行っている。加えて、自治行政学科にみられるような、現役行政官などが担当する方が適切な科目については、積極的に非常勤講師の登用を行っている。その場合も、当該分野の科目責任者と綿密な打ち合わせを行い、教授会での審議承認を経る厳格な審査を行っている。

経済学部は、2020年度に公募中の5名に加えて今後も欠員補充をおこなう必要がある。現状では、2020年度より1学年1100名の定員が減員されて950名となったことから、2020年度も含めて今後着実に教員の補充が進めば、教員一人当たりの学生数は当初の目標値である60名に近づくことになる。これにより従来に比べて良好な学習環境が実現する。

国際日本学部は学部の開設にあたって、国際文化交流学科では13名（うち特任教員2名を含む）、日本文化学科では4名、歴史民俗学科では5名（うち特任教員1名を含む）の新任教員を採用している。

すべての教員が、学科の専攻科目だけでなく、共通教養科目にも責任を持つという考えで教員組織が編成されているのが、本学部の教員編成上の大きな特徴となっている。そのため、他学部に比べると、学生数に対する教員数が多くなっている。

人間科学部では、通常の講義科目に加え、実験・実習やフィールドワークを重視しているが、その運営を補助するために、幾つかの科目において非常勤助手を採用し、専任教員と協力しながら教育を推進している。（根拠資料6-6）

理学部は、全ての学科で、教授、准教授、助教、特別助教は全員が博士号を有している。また、教務技術職員も全員が博士号又は修士号を有し、各学科の教育課程において基礎教育と専門教育を実施するのに相応しい教員組織となっており、適切に運用できている。

工学研究科では、2019年度の工学専攻開設に向けて、2018年度から、物理学教室、生物学教室の教員合計9名を、博士前期課程のB類（論文指導）担当とし、担当教員が増強された。

歴史民俗資料学研究科において、単独大学院であった教員・教育組織が、新設の国際日本学部歴史民俗学科を基礎とすることにより、各学部教員がまとまり、増員教員と合わせて13名が本研究科教員となり、適合した教員・教育組織として編成されている。

将来的には全学の共通教養科目、初年度教育、IRなど全学レベルで教育の質保証を管轄し運営する基盤教育機構（仮称）が創設され、より学習者に視点に近づいた教員組織を再考する予定である。

点検・評価項目③教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

教員の募集、採用については、各学部において教員定数を遵守し、「教育職員任用規程」に基づき任用を進め、「教育職員選考基準規程」により審査、選考を行っている。教授会において選考委員会を設け、研究業績、教育経験等をもとに審査を行い、模擬授業を課す場合もある。

また、専任教員の昇任については、「教育職員選考基準規程」および所属学部等の内規に基づき選考を行っている。教員の任用などに係るすべての選考については、各種規程、内規等に基づき公正かつ公平に行っている。（根拠資料0-1【ウェブ】教育職員任用規程、教育職員選考基準規程、6-7）

点検・評価項目④ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

【ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施】

本学では、全学のFD活動を支援するための組織として「教育支援センター」を設置している。（根拠資料0-1【ウェブ】教育支援センター規程）

教育支援センターには「FD・学生支援推進委員会」を置き、各学部におけるFD委員会の委員長を委員（大学院は大学院学務委員会より委員選出）とし、全学のFD活動に関する方針の策定や企画の立案を行う組織として機能している。FD・学生支援推進委員会では、全学でのFD活動のほか、学部・研究科ごとのFD活動について年度当初に年次方針及び年次計画の策定を、年度末には活動報告の提出を義務付けており、教育組織ごとのFD活動との連携を図っている。また、FDニュースレターを年3回刊行し（紙媒体と

同時にホームページ上でも公開)、年度末には各学部等の活動をまとめて学内外に広報(周知)を行っている。(根拠資料 6-8、6-9、6-10)

教育支援センターでは、「学修状況調査」を 2015 年度から毎年度実施している。本学のアセスメント・ポリシーには、本調査を通じて、カリキュラム・ポリシーに基づいた教育課程の編成について検証することと規定しており、各学部教授会にて各学部FD委員長から、調査結果を報告している。2019 年度は、学生の「自習時間」と「学生の能力評価、成長実感、満足度、意欲等」との関連を掴むための調査を行い、学習時間を伸ばす「学生の進路に向けた行動」、「学びへの取り組み」、「知的好奇心の高まり」について各学部の分析・検証を行った。その結果は、各学部等で周知することを通じて、カリキュラム再編や授業運営の改善に関する参考資料としている。(根拠資料 4-33)

また、大学院学務委員会では、「学習環境満足度調査」を隔年で実施しており、本学大学院生からの自由記述に対して、各研究科からコメントを添えてフィードバックを行っており、FD・学生支援推進委員会においても、調査結果が報告されている。(根拠資料 4-51、6-11)

本学では、FD活動の大学間連携にも取り組んでおり、横浜4大学(横浜国立大学、横浜市立大学、関東学院大学、神奈川大学)の各FDセンター等がFD活動の連携に関する包括協定を2017年に締結している。2019年度は、本学が主催校となり「第5回ヨコハマFDフォーラム」を「地域連携による大学教育」をテーマに実施し、各大学の実践事例の報告を行うとともに、地域や学生からの意見を交えたパネルディスカッションを行った。さらに横浜4大学では、SD(スタッフ・ディベロップメント)活動でも連携を深めており、若手職員のための研修会も実施している。特に本ヨコハマFDフォーラムでは、学生や職員なども登壇者となることによって、大学全体を巻き込んだ組織的かつ地域連携的な取り組みになるよう努めている。(根拠資料 6-12)

FD活動への学生参画については、学生の代表者と意見交換する「学生FD懇談会」を開催している。教育の質向上につなげることを目的に、本学の教育への取り組みが、3つのポリシーに基づいて適正に行われているかを検証するために、2019年度は、特に授業改善及び施設設備について意見交換を行った。(根拠資料 6-13)

「教育改善のための学生による授業アンケート」は、隔年実施としており、各教育組織での組織的活用を促すため、実施と分析を繰り返している。また共通教養教育センターからの要請もあり、初年次教育科目「FYS(ファースト・イヤー・セミナー)」については、本学新入生の大学での学びへの誘いのための主幹的な科目のため、授業アンケートを毎年度実施している。これらのアンケート集計結果は、授業担当教員へフィードバックされ、自らの授業運営について学生の意欲や理解度、到達目標の達成度、事前・事後学習の時間数と内容を確認し、授業方法等の改善に取り組んでいる。加えて、組織的活用として、全体の分析結果をまとめた冊子を刊行すると共に、結果概要に関してはニュースレターなどでも紹介している。(根拠資料 6-14)

教員の資質向上を目的とした「新任教員対象FD研修会」は、年間に3回実施しており、2019年度は、本学の基本方針及び学修進路、授業のあり方等をテーマにした研修を行っている。また第3回は、新任教員対象のみならず全学FD研修会として開催し、「障がいのある学生支援」をテーマにした研修を実施している。(根拠資料 6-15)

さらに、全学の「学習支援・生活支援・進路支援に関する方針」の改定に伴って、「大学の求める教員像および教員組織の編制方針」の再検討が行われ、教員組織の編制方針の中に、FD活動を組織的・多面的に実施し、教員の資質向上と教員組織の改善を図る旨が盛り込まれるよう検討した。(根拠資料 2-1【ウェブ】)

2020年度においては、遠隔授業に特化したFD活動として、全学でのアンケート調査を2回実施し、アンケート結果に基づくFD研修会も2回開催した。いずれも、遠隔授業実施対策本部を主体とし、全学FDを担当する教育支援センターの協働により企画・実施した。

(1)「遠隔授業の有効性と課題」に関する調査アンケート(2回実施)(根拠資料 4-22、4-23、4-25、4-26)

この調査アンケートでは、調査対象を学生と教員の2者に分けて実施した。第1回は前学期中に遠隔授業の実態や意見を把握し、後学期の授業改善に向けたデータを収集した。第2回では第1回の意見に基づき、特に改善が必要な「課題の多さ」や「成績評価」に特化して実施し、後学期の成績評価の改善に向けたデータを収集した。

(2) 全学FD研修会(2回実施)(根拠資料 4-24、4-27)

2回の研修会では、それぞれ(1)に示した調査アンケートに基づく内容で開催した。第1回では、調査アンケートに基づき、遠隔授業の実態や教育方法について理解を深めるための研修会を実施した。第2回では、学内での成績評価の好事例を共有することも目的に研修会を実施した。

【教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用】

教員の教育活動の評価とその結果の活用については、「教育貢献表彰制度」により、ベストティーチャー賞等の褒賞を行い、授業の公開等を行っている。現在は制度の見直しの検討を行っている。また研究活動については、また研究活動については、本学における専任の教育職員の学術研究を推進、奨励するため制度を設け、将来その研究の深化と発展が期待される本学の若手研究者の優れた業績に対する褒賞を行っている。(根拠資料 0-1【ウェブ】教育貢献表彰制度規程)

<学部・研究科の取り組み>

法学部は、2019度は4月と12月の二度に、教授会前にFD委員による懇談会を行っている。4月は、法学部教員の6割程度が担当し、新たに赴任された教員が必ず担当するFYSの実践例とクラス運営の手法に関して、情報共有と討論を行った。12月は、法学部一年次生

が最初に出会う科目の一つである「現代社会と法」を本年度は複数教員のオムニバスで行うため、数年間この科目を担当した基礎法教員二名による報告を基調とし、実践例の情報共有と手法に関する情報共有を行った。(根拠資料 4-55、4-56)

なお、2020 年度はコロナ禍により、始業開始が遅れたうえに、法学部が持つ講義演習を ZOOM などによる遠隔方式に移行せざるを得なかったため、4 月から 5 月 11 日までの間に、FD 委員及び FD 委員経験者、学部長及び学科主任が主体となり、週に 1、2 度の程度で、ZOOM を使った FD 懇談会を実施した。これらには非常勤講師の積極的参加も求め、遠隔授業の手法・成績評価・資料配布など多岐にわたる議論がなされ、その成果を共有している。5 月 11 日以降は、授業を実際行って発見した問題点への対応などを ZOOM を利用して情報共有し、活発な意見交換を行っている。(根拠資料 6-16)

経済学部では、テーマに応じて教授会の開催前に講演会を設定することにより組織的かつ多面的に FD 活動を実施しており、本学部所属教員の資質向上と教員組織の改善・向上につなげるように努力している。(根拠資料 6-17)

経営学部では、特に若手の専任教員に対する研修が必要であり、定期的に研修の機会を提供している。例えば、学部の教育カリキュラムが大幅に改編される際には、非常勤講師及び専任教員を交えた経験交流集会及び新カリキュラムに関する説明会を行い、教育経験における問題点等を教員間で共有してきた。その他、高等教育の質保証に関する最新の動向、発達障がい、自閉症などの問題を抱えた学生への対応、更には様々な障がいを抱える学生に向けた全学の方針の共有化など幅広いテーマを毎年、設定しており、全学、学部独自の FD 活動に各専任教員が参画できるよう実質的な結びつきを強化している。

人間科学部においては、科研費などの外部資金獲得等を通じて研究の活性化を図っており、例えば研究拠点形成の一環としてプロジェクト研究所(マルチモーダル研究所)を立ち上げ、学外の研究者との共同研究を展開した(設置期間:2014年4月1日~2019年3月31日)。(根拠資料 6-18【ウェブ】)

湘南ひらつかキャンパスに所在する理学部・経営学部では、共催の FD 研究会を年 3 回程度開催し、組織的な啓発活動を行っている。(根拠資料 6-19)

工学部の FD 活動の一環として、各学科毎年前期・後期にそれぞれ 1 回ずつ模範授業(公開授業)を行っている。(根拠資料 6-20)

情報システム創成学科では、学科独自の FD 活動として 2018 年度に学科の専攻科目に関する授業アンケートを独自に実施し、授業科目間の関連性の確認や見直しを行った。(根拠資料 4-68)

総合工学プログラム独自の科目のうち、総合工学概論 I は全学科・教室によるオムニバス形式の講義となっているが、その他の総合工学概論 II、総合工学基礎 I・II、総合工学グループワーク I・II については複数の担当教員で運営しているため、常に教員相互による改善・向上が行われている。

経済学研究科では、2019 年度、国内の大学院生を集めるための種々の手法を調査し、そ

うした知識を教員間で共有することを目的に、それと関連するFDの集いに参加してきた。具体的には九州地方において、複数の大学で連合してそうした活動を行っているFD関連の集まりに出席し、大学院生を集めるための手法を考査してきた。(根拠資料6-21)

理学研究科運営委員会のもとにFD委員会を組織し大学院独自の活動を行っており、理学研究科FD委員会を定期開催している。FD委員会は理学研究科運営委員会委員(研究科委員長、5領域の主任から構成)と理学研究科FD委員1名から構成され、理学研究科FD活動について点検している。教員の資質向上の一貫として年4回の理学談話会を開催し、教員の資質向上を図っている。(根拠資料6-22)

工学研究科では、毎年両学期に授業アンケートを行っている。結果は工学研究科委員会委員長が講評し、その結果を運営委員会、研究科委員会で教員に示している。また、問題ありと判断された科目については、委員長から授業担当者に状況の説明と改善策に関する回答を求めている。(根拠資料4-75)

歴史民俗資料学研究科では、博士課程前期の必修科目である「歴史民俗資料学特論Ⅰ・Ⅱ」において、この科目の終了時に本研究科に関するアンケートを行い、それを全教員に配布するとともに、これに基づいた意見交換会を行うFD活動を行っている。(根拠資料4-78)

点検・評価項目⑤教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

学長のもと社会の変化を見据えた新たな教育組織の構築や再編にあたり、適切な教員組織の在り方について検討を行っている他、新たな教員を任用する際、各学部などそれぞれの組織単位では、「大学の求める教員像および教員組織の編制方針」を前提に必要な教員の専門分野等の見直し等を行っている。毎年度点検・評価を実施し、教育の質の改善に向けた取り組みを行っている。(根拠資料2-1【ウェブ】、3-3、6-23【ウェブ】)

認証評価において助言を受けた教員一人当たりの学生数の是正、各教育組織における教員数の課題については、各教育組織の自己点検・評価委員会において点検を行っている。教授会・研究科委員会の議を経て学長に上申された懸案事項について、教学改革委員会、新学部等検討委員会において見直しを図り、基本問題委員会において法人側と調整を行っている。(根拠資料6-24)

2020年度には神奈川大学特任教員規程を見直し、それまで各学部の授業を担当するため、または全学の諸課題に対応するために特任教員を任用することができるものとしていたが、これらに加えて、先端的、学際的又は総合的な教育に関する業務に従事させるため、多様な教育研究の推進又は教育研究体制の整備に関する業務に従事させるために特任教員を任用できるよう規程改正を行った。また、神奈川大学におけるダイバーシティ推進に関する規程に、多様な人材の活用による体制の整備について明記し、学長のガバナンス強化により、グローバル、ダイバーシティの進展に合わせた教育、研究等を行う教員や、多領

域の専門性、学際性を担う教員の任用を進めていく体制を整えた。(根拠資料 6-25、6-26)

法学部では、教員組織の適切性、それと密接な関連を有するカリキュラムの検証は、学部長が主催し、学科主任と各科目分野の代表者により構成される、法学部将来構想委員会で行われている。ここで作成された案は学部長提案として法学部で諮られることになる。2019年度は、5月、7月、10月、1月、2月に行っている。

法学部将来構想委員会で 2019 年度に取り扱ったテーマは、法学部専任教員枠の拡大と、次期カリキュラムで本格導入する問題解決型科目 (PBL 科目: 複数関連科目の先行履修を前提として、実務家教員と専任教員が設定した問題・課題を受講生がグループ学習などを通じて解決する科目。この科目の履修を通じて、「基本知識の確認→応用→復習」の学修サイクルが実現される。) の導入、新カリキュラム検討に向けた各分野諸課題の洗い出しと情報共有であった。

法学部専任教員枠の拡大に関しては、かねてより教員一人当たりの学生数が多いことが学内外より指摘されていたことに対応するものであり、また、人材の養成・教育と研究の高度な結合を内容とする本学の理念を法学部に実現するためのものでもあった。実務領域と密接な関連を持つ分野として、知的財産法と税法の二分野での専任教員を求め、PBL 科目の導入に伴う新規の特任教授制度を設けることの提言を法学部方針とすることが将来構想委員会で決定され、教授会に学部長提案として出された後、審議・承認を受け、これは後に最終的に理事会にも承認されている。

現報告書作成時にあつては、法学部将来構想委員会の主テーマは来る 2021 年度からのカリキュラム策定であり、各分野からでてきた報告書と意見書の情報共有を行っている。(根拠資料 6-27)

経済学部では、学部内のカリキュラム委員会、戦略策定委員会、人事委員会において教員組織の適切性について、様々な視点から点検・評価がおこなわれている。実際に教員補充のための公募人事の選考にあたっては教員組織の適切性が強く意識され、十分に考慮されている。また、昇任にかかわる学部内規についても、業績評価をより一層厳格かつ適切におこなえるように必要に応じて随時見直されてきている。(根拠資料 6-28)

経営学部では、学部独自の教員人事検討委員会が学部教授会の承認の下、設置されており、中長期的な観点からの人事戦略の策定を担っている。2017 年度以降は、定年退職者が毎年数名ずつ出てくることが判明しており、学部学科にとって中長期的な観点から必要となるような人材、専門分野のあり方など人事戦略の策定も行い、2021 年度の新キャンパス移転に備えている。

新任教員の採用にあたって、国際経営教育への協力が可能かを面接の際に必ず確認している。それにより、引率および事前授業を担当する教員補充も可能となり、学生の海外研修及びその他の国際経営教育の継続的運営を可能にしている。

2015 年度よりマレーシアの提携先大学の教員を外国人特任教員として迎えている。

外国語学部では、教員採用のための人事委員会設置に先立ち、毎回、募集する専門分野

をはじめ、求める属性について検討し、適切な教員組織の維持と改善に努めている。また、教育課程の見直しの際には、各学科の将来構想を踏まえ、以後 5～10 年間にわたる教育課程の維持と改革、研究の活性化のためにどのような専門分野の教員の採用が求められるかについての検討を行っている。(根拠資料 6-29、6-30)

理学部では、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、各学科で連携して取り組んでいる。将来計画委員会では、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検討している。(根拠資料 6-31)

工学部では、建築学部創設にあたって、学系やコースの再編成に伴い、従来の理系入試に加えて文系入試型の新方式を導入予定であり、教員・教育組織の編成についても特任教員の採用などを含め継続的に検討する。(根拠資料 6-32)

総合工学プログラムでは、教員組織の適切性については総合工学プログラム企画委員会で議論している。高校生にアピールするプログラムを実現するための教育課程の改革を目指し、配属学生の学科・教室の担当割合を含めて検討を行っている。

経済学研究科では、毎月の経済学研究科運営委員会と年に数回程度の FD 委員会を開催し、教員組織の適切性について点検・評価を行っている。2018 年度までには、特に、博士後期課程指導委員会の評価と今後の改善点、留学生指導体制の充実化、本研究科教員と経営学研究科および法学研究科教員との連携等について検討を行った。検討内容は『商経論叢』第 54 巻 4 号、2019 年 7 月で公表した。(根拠資料 6-33)

経営学研究科では、経営学研究科 FD 委員会を開催し、将来における教員構成の変化やそれに伴う対策のあり方を検討している。また、教員組織の編成と併せて、カリキュラム改定の必要性についても議論している。(根拠資料 6-34)

外国語学研究科では、2020 年度発足の「国際日本学部」が完成年度を迎える 2024 年をめぐりに、本研究科の改組転換の検討を 2018 年度より開始した。

工学研究科において、長期間にわたって研究業績がない教員に対して 2017 年度に運営委員を通じて、原因・対策・対策に対する見通しを記載した回答の提出を求めた。この制度は、博士後期課程担当教員は継続して 3 年間、博士前期課程のみ担当する教員は継続して 5 年間、校閲のある学術誌（またはそれに相当するもの）に論文が掲載されていない教員に対して改善を促すものである。ただ、論文掲載がされていない状況が継続していても、一旦指導した後 3 年間は再度指導はしないこととしている。(根拠資料 6-35、6-36)

従来設置していた機械工学専攻、電気電子情報工学専攻、応用化学専攻、経営工学専攻に物理学・生物学の教員を加えて工学専攻として新設する改組を 2019 年度に行ったが、これに向けて教員組織のあり方について、教員の研究活動の活性化の観点から検討した。(根拠資料 6-37、6-38)

不適切な行為があった教員に関しては懲戒処分を適切に行っており、懲戒などが行われた事案を検証する委員会で原因を究明し再発防止に努めている。

(2) 長所・特色

学長のもと、新たな教育組織の構想や各学部の改革・改組等に対応した教員組織の再編・改革に取り組み、併せて全学的な教育・研究上の課題に対応する教育職員の雇用にあふさわしい任用制度や、これらの教育職員が所属する全学組織等について検討が始まっており、その実現のための規程整備が進んでいる。具体的には、センター付き教員や実務家教員の任用が始まっている。

法学部では、社会保障法と独占禁止法、行政学の分野は、行政官経験を有する人材が担当しており、地方自治に携わる者や地域をリードするに足る人材を育てるため、実践性の高い科目を展開するに際して大きく寄与している。

経営学部で実施している「経営学部学修調査」特別委員会による在学生向けの実態調査は、これまで気づけなかった諸問題を教員に提起する良い契機となると共に、従来の教育プログラムの成果や効果を客観的に把握することにもつながり、授業運営についての議論を発展させる資料となる。このように本学部では、教育の質向上に資するための調査研究には特別委員会を設け、特別予算を執行できるようにしている。(根拠資料 1-6、4-58、6-39)

工学研究科では、授業アンケートに基づいて研究科委員長が改善提案等を求め、その結果授業内容・運営の改善が行われている。長期間研究業績がない教員に対して原因・対策・対策に対する見通しを記載した回答の提出を求め改善を促している。(根拠資料 4-75、6-35、6-40)

(3) 問題点

教育組織の中期計画として、教育の質の保証及び向上を目指した再編、改革が必要となり、全学的な役割を担う特定の教育・研究上の課題への対応する教育職員を雇用が求められるため、現在任用制度を整えている。また、新たな教育組織の構築が始まり、それに対応した将来構想計画の「基盤教育機構（仮称）」の全学組織の設置が急務である。

外国語学部では、国際日本学部の設置に伴った外国語学部の改組により、学部所属教員数が減少した。これにより、全学の委員会業務など、個々の教員の学務負担が重くなる傾向にあり、今後の学部・学科の運営と研究活動に深刻な影響を及ぼすことが懸念される。

工学部では、特別助教・特別助手には任期があるため、年度途中で転出することもあり、卒業研究等において教員1名が担当する学生数に大きなアンバランスを生じることもある。また、任期満了後に任用期間の制限の無いポストを用意できないため、定数外教員の公募に対する応募者が少ないケースが多い。

経済学研究科において、博士後期課程は教授のみが担当することができる。大学院の構成員は42名であるが、そのうち教授は25名、約6割にとどまる。そのため、大学院生の専攻可能な専門領域が狭まり偏りが生じている。准教授以下の教員の担当を検討する必要がある。

外国語学研究科では、「欧米言語文化専攻」では、「国際文化交流学科」所属教員の大学

院担当教員への昇格を進めて「比較言語文化」「国際日本文化研究」の2コースが新たに設けられたが、それと既存の「英語教育・英語学」「英米文化・英米文学」「スペイン語圏言語文化」の3コースとどうまく連繋が図れていない。「中国言語文化専攻」では「言語」系に定員が集中し「歴史・文化」系で少なく、特定教員の負担の増大が問題である。

(4) 全体のまとめ

2020年度には、これまでの「神奈川大学の教員に求められる教員像」と「教員組織の編制方針」を見直し、新たに「大学の求める教員像および教員組織の編制方針」を定め、学長を中心とする教学マネジメントの確立という視点を明確にした。今後は、新たな方針に基づき、各学部・研究科の教育理念・目的を実現するための教員・教育組織の編制を推進する。

今後は、学長のリーダーシップのもと、社会の変化を見据えた教育組織の構築に向けて、新設学部の設置、理学部の横浜キャンパス移転を見据えた理工系教育組織の在り方や、経営学部のみなどみらいキャンパスへの移転を契機とする人文社会科学系教育組織の在り方について検討を進めるための体制を構築し、大学院の改革を推進することとしている。

また、これまで懸案事項であった全学的な教育・研究の課題に対応する教員組織及び任用制度とともに、その所属組織である全学組織の設置に向けての検討を開始した。(根拠資料 6-41)

ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動の組織的な実施は、多面的に実施できている。他方で、教育支援センターの3つのポリシーに基づく教育の企画・設計(P)、教育活動の展開(D)、教育の有効性(自己点検・評価)(C)、検討を踏まえた改善・向上(A)と各学部等FD委員会でのFD活動の有機的な結びつきに関しては、一部課題が残されていた。こうした認識から、上記PDCAサイクルを実行性の伴ったものとして機能させるため、教育支援センターに参画する教員を補強することにより、FDにおける組織的運営の中心となり本学の教育理念及び3つのポリシーを踏まえた教学マネジメントを計画的に実践していく必要があった。そのため、新たにその分野に関する専門的な知見を有する教員を採用した。