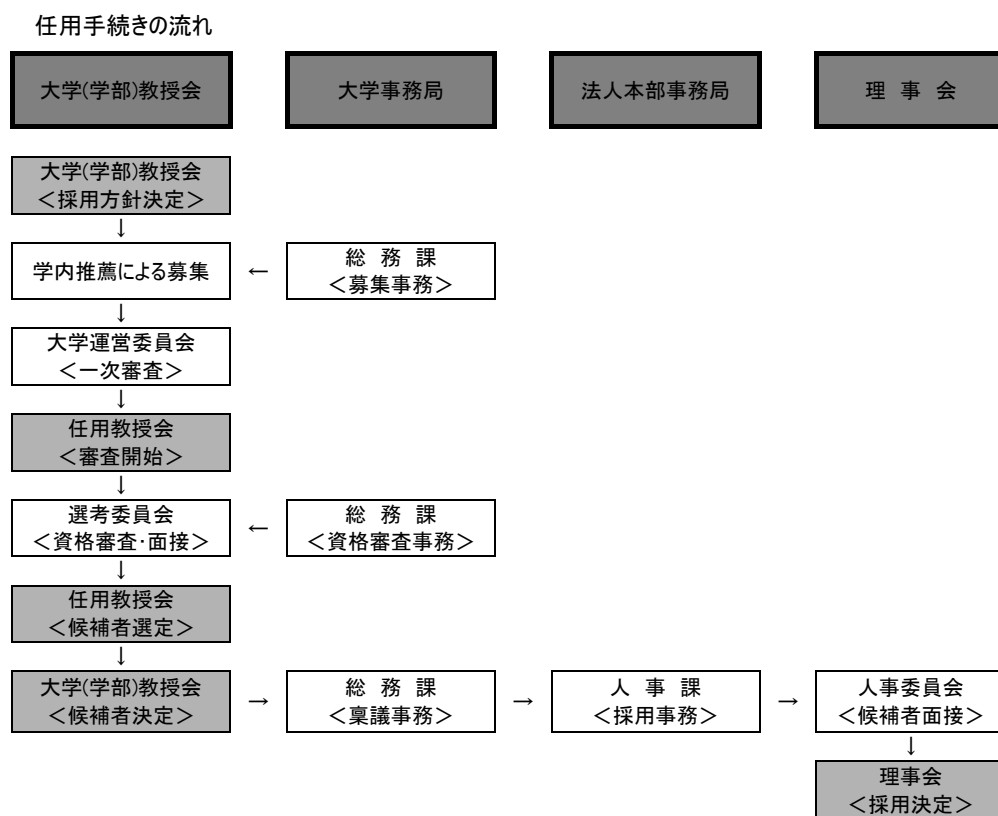


3 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

1) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続とその運用

(A群: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】 本学の専任教員の募集・任用は「聖学院大学教員任用規程」(平成7年(1995年)制定)に定める基準に依拠し、規定の手続きに従って行われる。大学の「建学の精神」および「大学の理念」を理解することを前提とし、研究歴、教育歴、人物を中心に審査されるが、選考のための資格基準は「聖学院大学教員昇任選考基準」第2条に規定する資格別所要点数基準を準用する。教員任用にかかわる過程は次のとおりである。



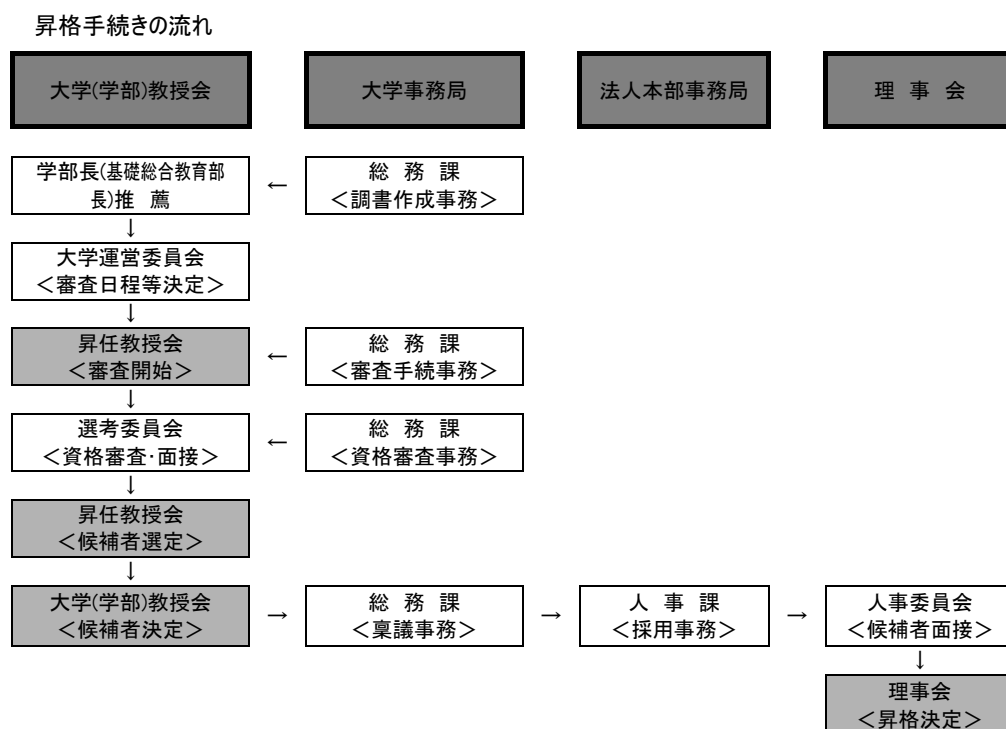
本学では専任教員の採用については、発議はそれぞれの学部長からなされるが、資格審査等の選考手続は大学全体として行っている。すなわち選考委員会の構成員は学長、大学チャプレン、各学部長、各学部チャプレン、各学科長および学長が指名した教授若干名である。任用教授会の構成員は選考委員会の構成員および各学部所属の教授となっている。なお、本学では専任教員の採用にあたっては、現在は一般公募という形を採っていない。法人内を含む学内の専任者の推薦を必要とする内部推薦という形で候補者の応募を受け付けている。

なお、現在大学全体で20名に及ぶ任期付き専任教員である特任教員の採用にあたっては、教育経験をより重視する傾向があり、厳密な形での研究業績審査は行われてはいない。それは、特任教員は教育の担当を主たる任務として採用されるため、研究面にお

ける業績評価があまり重視されないためである。したがって、教授会構成員にもなっていない。そのため特任教員の採用の手続きについては、任用教授会を経ずに、学部・学科からの推薦に基づき、運営委員会においてその必要性についての協議を経た後、大学教授会、又は学部教授会で決定される。ただし、その後の法人人事委員会、理事会の手続きは専任教員の採用の場合と同様である。特任教員の任期は1年とし毎年度更新していくことを原則とするが、特殊な分野や特別な事情がある場合は複数年の任期を定める場合もある。これまでの最長の任期は5年であった。特任教員は、大学において教授会構成員となる専任教員の募集がある場合には応募することができ、これまで特任教員から専任教員への採用は3名である。

一方、専任教員の昇格については「聖学院大学教員昇任規程」（平成4年（1992年）制定）に定める基準、並びに手続きに従って行われる。研究歴、教育歴、人物を中心に審査されるが、その審査基準は「聖学院大学教員昇任選考基準」に経歴年数、教育および研究業績の資格別所要点数として定めたものによる。

教員昇格に関わる手続きは下記のとおりであるが、学内における昇格候補者の決定は、学部所属の専任教員の場合は各学部教授会において、また、基礎総合教育部所属の専任教員の場合は、大学教授会において行われ、最終決定は法人人事委員会を経て、理事会が行う。



このように、本学における専任教員の採用、任免、昇格については、「聖学院大学就業規則」に則り所定の手続きを経て行われるが、人事に関する事項は全て理事会（人事委員会）の専権事項となっている。

第5章 教員組織

【点検・評価】 専任教員の任用および昇格の際には、本学の規程に定める基準や手続きに従うとともに選考も公平に行われているが、このことは言うまでもなく、教育研究の活力を維持し大学の質を高めるためにも欠かせないことである。なお、本学では講座制を採用していないこともあり、研究業績の評価に当たって、学内に必ずしも適切な人材が得られない場合も多い。そのため選考委員会では、研究業績を評価するに相応しい人材を外部に求め、客観的な立場からの意見を聴取する機会を原則として設けている。これらのことを通して、本学の任用、昇格に関する業績の審査は適切に行われているとすることができる。

現在、専任教員の募集を内部推薦という形で行っていることに関しては、賛否両論があることは否めない。一般公募の方が、応募者が増えることは明らかであるが、大学の理念や建学の精神の観点から、過去に必ずしも本学にとって望ましい専任教員が得られなかったケースがあったためである。そこで推薦者に現役の専任教員を加えることにより、より綿密で厳格な評価を行うことができると判断して今日に至っている。

特任教員制度は、主として教育面の強化の必要性から導入されたものであり、大学教員の流動化を促進することを主眼とした制度とは性格を異にするものである。特任教員の教育面における本学への貢献度は非常に大きく、その採用は「特任教員に関する規程」に従って行われている。

これら大学専任教員に関する人事は、いずれも学部教授会、あるいは大学教授会で決定した後、法人人事委員会、理事会を経て最終決定される。理事会では法人全体の立場から、その当否を最終判断するが、特に採用に関しては、場合によっては差し戻し、不採用というケースも起こり得る。これは、専任教員採用にあたっての基準が単なる学問的業績にとどまらず、採用後、他教職員と協力して本学の建学の精神を担っていく存在となりうるかとの観点から、必要なチェック機能を果たしていると言え、評価することができる。

なお、採用、昇格などの場合以外にも、本学には人事に関する任命および罷免等の最終的な権限はなく、これらの決定も理事会において行われる。大学としては懲戒等の人事案件が発生した場合は、学内調査を経て、学長の上申という形で人事委員会、理事会での審査を依頼する。このことは理事会と大学の間で十分な意思疎通が図られていることを前提とするが、一般に当該校における懲戒等の審査は甘くなる傾向があるのに対して、理事会では客観的な立場で判断することが可能となり、その意味では厳しい面も合わせ持つが、適切な処理が行われていると評価できよう。

【課題・方策】 本学では、採用の審査に際して必要に応じて模擬授業を実施する場合があるなど、単なる研究面からの評価のみならず、教育面、学内行政面など、将来の大学への貢献度をあらゆる観点から評価し、採用する方式をとっている。そのため、専任教員の大学への帰属意識は比較的高く、また、他大学等への転出なども一般に少ない傾向にある。この

ことは、教員の流動化という面ではマイナス評価ともなりえることではあるが、当面は、教育面の充実を特に意識した形の教員採用方法を継続していくことはやむを得ないと考えられる。ただし、このような方針の下にありながらも、一般公募という方式によって本学にふさわしい専任教員の採用が可能となるよう選考方法の改善等も引き続き模索していかなばならない。

後継者の育成に関しては、これまで本学学部卒業生から非常勤（兼任）講師として採用された者は3名であるが、専任教員として採用された者はない。なお、本学大学院出身者から採用された専任教員は2名である。今後、総合研究所の若手研究員の活用と共に、将来の課題として、本学大学院博士課程の研鑽を積んだ優秀な卒業生の採用を考えていく必要があるが、そのためには現在修士課程までしかない2研究科については、博士課程の設置が課題である。

2) 教員選考基準と手続きの明確化

(B群: 教員選考基準と手続きの明確化)

【現状の説明】 本学における昇格に関わる基準は「聖学院大学教員昇任選考基準」による。また、採用時の教育研究活動等の業績評価にもこの基準が準用される。すなわち教員の教育研究活動の評価は研究業績（芸術等特殊技能に関する業績、牧師の場合はキリスト教著作物等を含む）と教育業績（教育行政上の業績、職務上の業績、学会・社会活動等を含む）に対して行われる。ただし、教育業績についての評価は全業績評価基準点数の3割以内と明確に定められており、各業績の内容についての点数基準も定められているなど、審査は厳格に行われる。なお、選考の過程では面接が必ず行われ、文書で提出された自己推薦書をもとに、本学の建学の精神や大学の理念に対する理解度を審査する。また必要な場合は模擬授業を行い、選考の参考とする場合もある。

このような業績面の審査とは別に、各教授、助教授、講師などへ昇格する場合の経歴年数基準も定められている。すなわち講師となることができる者は、助手の経験年数を3年以上必要とし、かつ学部卒業後6年以上を経過していることが条件である。同様に助教授となるためには講師歴が4年以上あり、かつ学部卒業後10年以上を経過している必要がある。教授となるためには、研究者や社会人などから本学で助教授として採用される場合と、外部を含む大学において講師、助教授を経た場合の2通りがある。すなわち、前者の場合は助教授歴3年と学部卒業後20年が条件であり、後者は助教授歴6年と学部卒業後16年が条件となっている。これは研究者などから本学教員に採用される場合の年齢の不利を補うための措置でもある。

なお、本選考基準はホームページの学内専用ページから全ての教職員が閲覧可能となっている。また、選考に関する手続きについても既述のとおり「聖学院大学任用規程」

「聖学院大学昇任規程」に従って厳格に行われており、この規程も同様にホームページより閲覧が可能である。

【点検・評価】 採用や昇格に当たっては、教育活動に関わる業績が資格点数基準をクリアするための基準の3割まで認められる。このことは、逆に言うと研究活動の業績のみでも基準をクリアすることができる、ということの意味する。従来、教育活動に関する業績がほとんど認められなかった時代と比較すると評価はできるものの、依然として研究業績偏重の審査が行われていることは、現代の大学教員には、研究面と教育面の両面の資質が期待されていることを考えると、さらに改善の必要がある。

特任教員については業績基準が定められていないが、採用の際に問題となる場合がある。特任教員は、特に教育上の必要性のために設けられている制度であるがゆえに、教育業績や社会活動をより重視し、研究業績については特に定めていないためである。厳密な業績審査を経ずに、大学教員としての資質があると判断された場合に採用を認めるという基準は、特任教員採用に当たっての公平性や透明性などの観点からも改善の必要がある。

【課題・方策】 世界的水準の教育研究活動を維持すると共に建学の精神や大学の理念を実現するという観点からも、本学における専任教員の募集・採用は、幅広く世界に人材を求め、日本におけるキリスト教文化の伝統を引き継ぐ大学としての聖学院大学の位置付けをより強化するために行われる。したがって、選考に際しての業績評価は、教育活動の面を重視しつつ、一方で研究業績についても世界の水準に照らして行われるべきであることは言うまでもない。また、本学の建学の精神や大学の理念に対する理解や協力姿勢が不十分なまま採用すると、教育研究活動に支障を来す場合も起こり得る。日本においてはキリスト者の比率が極めて少なく、またキリスト教に対する理解も十分とは言えないため、本学における専任教員の採用には大きな努力が必要であり、困難がつきまとうことは避けられない。本学の教員はこのことを今後とも自覚的に受け止め、日本におけるキリスト教大学の確立に向けて挑戦し続けなければならないであろう。

また教授会構成員である専任教員には実質的に終身雇用的な採用方式が取られている一方で、特任教員は身分的には不安定な要素を抱えながら本学の教育活動に貢献している。現在法人としては、従来の終身雇用制度に関しても契約的要素を大きく取り込んだ形の採用形態に移行させつつあり、21世紀の日本社会に相応しい雇用形態についての検討を引き続き行っていく必要がある。

3) 教員選考における公募制の導入状況

(B群:教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性)

【現状の説明】 現在、本学では教員採用にあたって公募制は導入していない。大学開学に際して、専

任教員採用人事は理事会主導のもとに候補者の発掘が行われたが、退職に伴う新規採用が生じた場合の募集は公募による方式を導入した。勿論公募ではあっても、“キリスト教信者であるか、または本学の建学の精神や理念を理解し協力できること”という条件が付与されたことは言うまでもない。しかし、あらゆる学問分野においてキリスト教信者を得ることは事実上困難なため、書類による業績審査を通過した採用候補者に対しては、面接を行って大学の理念などへの理解度を確認してきた。だが、短時間の面接だけでは十分な判断を行うことは難しく、結果として教育研究業績の評価によって採用の決定が左右されるという状況が続いた。このようなことから、大学専任教員として採用された後に、本学の建学の精神や教育方針に異を唱える者が出て、教授会内で混乱を来す場合があった。そのような反省を踏まえて、この数年は、原則として学内専任教員の推薦を必要とする学内公募方式に切り替えている。ただし、その場合には、必要とされる学問分野において、学内専任教員が候補者を直接的に推薦できるとは限らないため、間接的な推薦も認めている。いずれの場合にも、学内専任教員が事前に候補者と面談するなどして、責任をもって推薦できる人材を候補者として立てることとしている。

【点検・評価】 公募制の利点は、第一には選考にあたっての選択肢が増えることである。実際に公募制を導入していた当時は、一つの応募分野について数十から百あまりの応募があった。その中には募集条件に合致しない応募者も見られたが、それでも多くの選択肢の中からすぐれた人材を選択することが可能であった。ただし、大学の理念や建学の精神に対する理解度には多様なレベルの考え方を持っている場合が多かった。第二には、そのような多様な考え方を持った人材を迎えることにより、ある意味では教育研究活動の活性化につながったことも事実である。その一方、大学運営に関しては混乱を引き起こす場合も見られた。

学内公募（学内推薦）による教員採用方法の最大の難点は、応募者が少ないことである。時として応募者が1名のみであることもある。その場合には、十分な時間をかけて審査することができるというメリットもあるが、何よりも選択肢が少ないため、結果として採用を見送らざるを得ない場合もあった。

学内公募という採用方式は、安定的な専任教員の確保や教育研究レベルの維持・向上という点からは最善とは言えないものの、採用された教員については、本学の建学の精神や教育目標に賛同し協力する姿勢が明確であることから、大学構成員が一致して目的達成のために協力していけるという点では望ましいものと考えられる。また、建学の精神や理念を維持し継承していくためには、現時点では必要な施策と考えられる。なお、それを補うシステムとして特任教員の採用を行っている。特任教員についても建学の精神や大学の理念への理解が要求されるが、教授会構成員ではないために、その要求も比較的ゆるやかなものになっている。

【課題・方策】 教員の採用にあたって公募制を導入していないことに伴う一番の課題は、大学として

の学問レベルをどのように確保、維持していくかということである。そのため本学では、専任教員に対する特別研究期間制度の充実を図り、海外や国内の高等研究機関等への留学や研修などを推奨している。また、総合研究所を中心に共同研究の機会を増やし、学内外の研究者との交流を図り、切磋琢磨できる機会を提供している。このような組織的な研究活動のサポート体制をより一層充実させ、専任教員の教育研究能力の向上のために全学挙げての努力が今後とも必要である。さらに、長期的展望に立って、将来の専任教員候補者を育成することや、必要となる分野の教員を早めに探し始めるなどの方策も検討されつつある。

一方、公募制教員採用の導入についても、一概に否定せずに、必要に応じて再検討を要する課題である。時間と手間はかかるが、短時間での採用手続きを避け、候補者を絞って時間をかけた審査を行ったり、非常勤として教育研究活動に参加させ、本学への理解度を深めさせたりするなどのことも検討していく必要がある。

4) 任期制専任教員の採用

(C群: 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況)

【現状の説明】 本学では任期制専任教員（特任教員）の採用を行っているが、これは既述のとおり、教員の流動化という観点によるものではなく、より教育活動に集中した教員を採用するための制度である。ただし、現実には、本学で教育経験を積んだ後、本学や他大学へ専任教員として採用される場合も少なくない。教員の流動化という問題への対応については、一方では建学の精神の具現化のためにある程度固定的な教員の存在が不可欠であることから、具体的な措置はとっていない。なお、総合研究所では、教員の流動化というよりも研究交流促進の観点から、他大学の教員の参加を可能とした共同研究が活発に行われている。

【点検・評価】 一般に大学においては、研究者である教員の大学への帰属意識はそれほど高くないことがよく指摘される。研究中心の大学では、研究の進展のために対外交流や研究機関相互における研究者の異動は当然必要なことである。しかし近年、大学における役割が大きく変化しつつあることから、本学においても大学の第一の使命である研究機関としての役割を十分に果たしつつも、教育機関としての役割を重視する方向性が確認されている。また、教育機関としての役割も、これまでのような学問教育のみならず人間教育が必要とされつつあり、そのため、大学教員においても、単に学問的研究業績のみならず、教育指導の能力が要求されている。また、私立大学は独自の建学の精神を持っており、教育はその観点から行われるが、教員の流動化によっては学問・研究面ではすぐれた研究者を養成することは可能であろうが、異なる建学の精神を掲げる他大学へ移った場合の教員の負担は非常に大きなものとなる。そのような観点から、本学では教員の流動

化促進を通しての教育研究活動の活性化という方向性は現時点では議論されていない。

教員の流動化の本来の目的は、大学教員としての資質向上と共に、それぞれの大学における教育研究活動の活性化である。その意味では、総合研究所を中心とする共同研究の推進は、本学内のみならず、他大学の教員にも広く門戸を広げており、教育研究交流を通しての活性化に対する前向きな姿勢をもち続けていると言える。

【課題・方策】 任期制専任教員の採用による教員流動化の問題は、今日、多くの大学で建学の精神の現代的意義を問い直し、それに基づく教育を重視しようとする動きが加速されている状況の中にあっても、特に研究を志向する大学にとっては必須の課題と思われる。しかし、大学としての個性や特色をより鮮明に打ち出し、他大学との差別化を進めることによって、その存在意義を明らかにしようとする本学にとっては、建学の精神の具現化との関わりにおいて、任期制専任教員の採用は慎重に取り扱われるべき問題である。もちろん、日本全体における大学の教育研究の活性化のためには、特に若手教員が様々な大学や研究機関を経験し研究交流等を通して切磋琢磨することの意義は大きく、また、硬直した大学組織を再生する方途としては意味あることである。その観点からは、教育研究活動の活性化を目的とした任期制専任教員の制度化を否定するものではなく、教員の「適切な」流動化といった場合の、その適切性という問題についてさらに議論を深める必要がある。

4 教育研究活動の評価

1) 教員の教育研究活動についての評価

(B群:教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性)

【現状の説明】 本学の教員の教育研究活動の評価は、教育活動、研究活動、大学運営のための委員会等活動、その他学会活動や社会貢献など、という4つの分野について行われる。また、評価の機会としては、(1)昇格時などに当該教員に対して上記4分野について点数化して行われるもの、(2)毎年公表されている「教員活動報告書」の刊行に際して、点検評価委員会に提出される各教員自身による教育研究活動の報告、(3)教員の毎年の活動に関して学長、学部長が行う人事考課、(4)学生による授業アンケート調査とそれに対する教員のレスポンス、等の多様な側面があるが、このうち最も基本的な評価は(1)によるものである。(2)については直接的には教員自身により、その年度の教育研究活動を報告・公表することが目的であるし、(4)については、学生の授業評価を通して教員自身の授業改善を進めるための情報として用いることが主目的である。なお、(3)については、全教員に対して行っているわけではなく、2002年度に新たに採用された専任教員から行われており、結果については非公開である。