

## 第6章 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。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本学の大学として求める教員像は、本学の建学の精神、教育・研究理念、学園創立100周年宣言「東京電機大学人の基本姿勢」の精神に基づき、「東京電機大学が求める教員像」としてまとめている。学内冊子（TDU便利帳〈教職員専用〉）や本学ウェブサイトを通じて、学内外に公表している。

東京電機大学が求める教員像

本学の建学の精神「実学尊重」、教育・研究理念「技術は人なり」、学園創立100周年宣言「東京電機大学人の基本姿勢」の精神に基づき、「本学が求める教員像」として、次の事項を掲げる。

#### 1. 心構え

1. 東京電機大学の使命「技術で社会に貢献する人材の育成」を理解し、本学教員として自覚と誇りを持ち、各自の専門性と能力を最大限に発揮し、主体的に職務を遂行する。
2. 職務（教育・研究・社会貢献・管理運営）に対して高い倫理観を持ち、自らの仕事に生き甲斐を見出し、誠実かつ積極的に取り組む。
3. 大学共同体である学生、教員・職員を互いに尊重し、豊かなコミュニケーションを通じて、構成員からの信頼を得て、本学の価値ある未来を創造する。

#### 2. 教育

1. 学生に愛情を持ち、「実学尊重」の質の高い教育を通じて、学生の就業力や社会人基礎力の育成を図り、技術で社会に貢献できる人材の育成に努める。
2. 正課、正課外教育を通じて「技術は人なり」の精神を理解させ、大学生活の様々な経験が、現実社会でどのように生かされるのか、大学での学びと社会との関連性を教授する。

#### 3. 研究と社会貢献

1. 「知の創造」と「真理の探究」の実現のために研究に専心し、成果の社会還元を努める。

#### 4. 研鑽

1. グローバル化や情報化に適応し教育研究を発展させるとともに、常にスキルアップすることで視野の拡大に努める。

本学の専任教員として求められる資格能力については、「東京電機大学における教員選考基準によって定めている。

各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針については、「大学の教育要員定員枠とその運用に関する覚書」（以下、この章において「覚書」という。）第1項に次のとおり定めている。

大学の教育要員定員枠とその運用に関する覚書(抜粋)

##### 1. 定員枠

###### (1) 教員組織の編制方針

東京電機大学は、建学の精神「実学尊重」及び教育・研究理念「技術は人なり」を掲げ、教育研究活動を推進している。これらの精神及び理念に沿った本学の使命である「技術で社会に貢献する人材の育成」の実現にふさわしい組織を目指し、教員組織の編制方針を以下のように定める。

・大学設置基準（文部科学省令 以下同じ）及び大学院設置基準（文部科学省令 以下同じ）等の法令に則り、適切に教員を配置する。

・各学部・学科、各研究科・専攻等の学位授与の方針（D P）及び教育課程の編制・実施方針（C P）に沿った特長ある教育プログラムを実践するための教員採用及び教員配置を行う。

**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。**

**評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数**

**評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置**

- ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性
- ・各学位課程の目的に即した教員配置
- ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

**評価の視点3：教養教育の運営体制**

2022(令和4)年度の本学全体の専任教員数は、大学設置基準の必要専任教員数を十分充足している。2022(令和4)年度の学部・研究科ごとの専任教員数についても、大学設置基準及び大学院設置基準上の必要専任教員数を十分充足している。

本学では、「覚書」にて、教員組織の編制に関する方針を定めている。大学及び大学院設置基準における必要最低教員数を満たし、学部・研究科において学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針に沿った特徴ある教育プログラムを実践するために必要な教員数を設定するシステムとして、学生の入学定員および収容定員数に基づいた「教育要員定員枠」を定めている。教育要員の職種は、覚書の第1項第3号の職種分類表のように、A枠、B枠、C枠に分類している。A枠は各学部の教授及び准教授、B枠はA枠を除く専任教員等、C枠は非常勤教員としている。本学の特色である特任助手は、B枠教員に含まれている。特任助手は、若手研究者支援として先端科学技術研究科の博士課程（後期）の学生の身分を有したまま任期付の専任教員として採用するものである。この教育要員定員枠の考え方は、専任教員のみならず、技術職員、副手（TA）、スチューデント・アシスタント（SA）等の教育を補助する要員についても対象としている。これにより、各学部・学科等、各研究科・専攻の教育課程の目的に即した教育要員及びその補助者の配置を可能としている。

具体的には、各学部のA枠（各学部の教授および准教授）の定員枠は、「昼間学部入学定員数×4年/30名（夜間学部は60名）」により得られた数を人数として設定している。一方、学部および研究科のB枠とC枠はポイント制で運用しており、学部や研究科毎に学生の収容定員や在籍者数を基礎としてポイントを算出し定員枠を定めている。B枠やC枠に該当する職種には、職種毎の件数に応じた職種ポイントをそれぞれ定めている。学部および研究科においては、この定員枠の範囲内で、本学の理念や教育研究上の目的を達成するための教育課程および教育方法に見合う教員を配置している。なお、本学では、講師および助教については、経歴や職務内容に応じて、さらに細かく職種が分けられている。また、大学の将来計画、全学的観点からの人事、全学的教育研究活動のために学長の裁量で柔軟な運用ができる学長枠を別途設けており、組織改編等の際に経過的に運用することができるようにしている。

特定の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮については、後述する「教育要員定員枠使用計画に関する年次計画（教員採用計画・配置計画）」（以下、「年次計画」という。）により、適切な配置となるよう「大学評議会」において審議を行っている。

学部教育において、建学の精神「実学尊重」を柱とした実験・実習を伴う教育については、必要に応じて、専任の技術職員を配置し、実験・実習で使用する機器や設備の点検・整備並びに学生指導のサポートにあっている。さらに、副手（TA）やスチューデント・アシスタント（SA）についても、学部の教育方法に応じて学部に配分されたポイントを使用し配置できるものとしている。

各研究科では、研究科・専攻ごとに定められている理念や、人材養成の目的その他の教育研究上の目的を達成するための教員組織は、その殆どの教員が学部と兼担している。

教員の負担軽減および大学院進学者数増加の対応を目的として、「大学院定員枠」を設け、各研究科に大学院における特別専任教授等の配置による教育研究の質の確保を行って

いる。

また、2014（平成26）年度より、大学院学生を多く指導する教員に対するサポート制度を試行させ、基礎となる学部・学科の一定の進学率の超過および指導大学院学生数に応じた負担軽減のシステムを構築し、必要に応じて非常勤講師等の補充を可能としている。

各研究科では、組織的な教育を実施するために、各研究科で教員の任用に係る選考基準、昇格（M合→MO合、D合→DO合等）および任期更新に係る資格審査の基準を明確に定めており、研究指導教員、研究指導補助教員を適正に配置している。また、各研究科において、大学院担当としての教員の任用期間は5年とし、任期更新に際しては、選考基準並びに自己評価に関する取決めに基づき、研究活動を中心とした評価によって資格審査を行っている。この資格審査において、教員の研究活動を評価し、研究指導補助担当への降格、もしくは大学院の担当から除外することもしている。

学部においては、2022（令和4）年度、研究科においては2024（令和6）年度を開始時期とする全学カリキュラム改編において、特に学部のカリキュラムについては、2021（令和3）年度第2回「大学評議会」において審議承認された「令和4年度全学カリキュラム改編方針に基づく「カリキュラム等作成」について」に基づき、過剰に配当していた科目の精選・適正化およびCAP制の厳格化をはかったことにより、長期的には教員の負担が軽減される見込みである。これを受け、2021（令和3）年度第17回「大学評議会」において、「担当授業時間の適正化に係る大学評議会の方針並びに関連規程の改正及び申し合わせの制定について」が審議され、次のとおり、担当授業時間数の適正化に係る「大学評議会」の方針が承認され、2022（令和4年）度から運用を開始することとなった。

#### 担当授業時間数の適正化に係る大学評議会の方針

「学校法人東京電機大学中長期計画～TDU Vision2023～」の活動項目「実学教育の更なる追及を通じた質の高い教育を目指す」の細目①「全学的なカリキュラム点検、さらなる適正化」に基づき、令和4年度全学カリキュラム改編が実行された。その基本方針「各専任教員の責任時間を基準とした配当科目の精選・適正化を行う」に即して、卒業所要単位数に比較して過剰な科目配当を抑制することで、開講科目数・担当授業時間数の適正化が進捗した。

教育職員の研究・自己研鑽・サバティカルの時間を確保するため、教員の担当授業時間数が適正な範囲内に収まるよう運用する。職位ごとに決められた授業責任時間を満たしつつ、過度な超過講義が発生しないよう、カリキュラムや時間割を設定し、適正化に努めることとする。併せて特別な場合に備えて、大学管理職教員へ授業手当（責任時間超過手当）を支給できるよう変更する。

本学では教養教育を共通教育と呼称しており、共通教育の運営体制については、工学部、未来科学部、システムデザイン工学部を有する東京千住キャンパスと理工学部を有する埼玉鳩山キャンパスにおいて、キャンパスごとに運営している。東京千住キャンパスでは、人間科学系列、自然科学系列、数学系列、英語系列を設けそれぞれ教員を各学部配置し、埼玉鳩山キャンパスでは理工学部共通教育群を設け教員を配置している。ただし、2022（令和4）年度の全学カリキュラム改編の検討においては、共通教育のうち、「専門基礎

科目（主に自然科学系の科目）」、「一般教養科目（人文・社会科学系の科目、英語科目）」については、両キャンパスの教員によるワーキンググループを設け、全学的な検討を行った。これにより、専門基礎科目においては、数学、情報等の従来の区分とともに「自然科学技術」の区分を新たに設定し、物理科目、化学科目と同等の位置づけの専門基礎科目として、オンラインを活用し、最先端技術のトピックを、キャンパス、学部の枠を越えた複数の教員が分担し、それぞれの専門分野の観点から最新技術を開設する科目として「科学技術概論A・B・C・D」の4科目を新設した。一般教養科目においては、共通教育が担うべきDP4およびDP5を実現するため、CP4およびCP5に関する科目を充実し、理工系大学にふさわしい教養教育の推進に向けた開講科目の精選、再検討を行い、「技術者教養（科学技術教養）」と「グローバル教養（国際理解）」の2分野の科目を充実した。今回の全学カリキュラム改編が、キャンパスを超えて本学としてふさわしい共通教育の在り方を検討する一里塚となったといえる。

### 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。

**評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備**

**評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施**

教員の募集、採用、昇任等については、「教育要員定員枠使用計画に関する申し合わせ」に基づき、運用されている。年次計画は、教育プログラム（学科等の開講科目）の中期計画（4年間）を前提として、その中期計画を実現するために作成する運用としている。具体的には、年度始めに、各学科・専攻等において、学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針に沿った当該年度から4年間のA枠教員人事計画並びにB枠及びC枠のポイント枠に係る使用計画を検討するにあたり、将来計画に基づく教員人事計画（各専門分野やコースの人員配置、年齢構成等）を学科会議等において検討のうえ、「教育要員定員枠使用計画に関する申し合わせ」第2項に定める4年計画を策定の後、年次計画を策定する。学部長・研究科委員長はこれを取りまとめ、学部・研究科全体の見地から確認を行い、確認後、「大学評議会」に付議する。「大学評議会」は大学全体の見地から編制方針の方向性を審議し、承認を得た後、学科等は「任用規程」および「東京電機大学における教員選考基準」に基づき、具体的な人員の採用手続きに入ることとなるように定めている。

年次計画決定後の採用等の手続きについては、「新規採用等における人事選考に関する事項（申し合わせ）」に基づき、運用される。

年次計画決定後の教員の昇任手続きについては、「任用規程」および「東京電機大学における教員選考基準」に基づき、昇任の基準に該当するか否かを「大学評議会」で審議し承認を得た後、当該学部教授会で審議する。昇任が承認された場合は、常勤理事会において、正式に昇任を決定する。

また、優秀な任期付教員が任期を満了した際、引き続き本学教員として勤めるためのシステムとして、「A枠准教授任用審査制度」がある。この制度は、「教育要員定員枠」の弾力的な運用を図ることも特長の一つであり、これにより対象となる助教または講師は、任

期満了前に実施する任用審査を経ることで、任期を付さない准教授へ任用することが可能となり優秀な教員採用の有用な制度となっている。このほか、優秀な助教や講師をテニユア、パーマネントとして引き続き「任期を定めない教員」として雇用できる職種体系を設定している。

**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。**

**評価の視点1：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**  
**評価の視点2：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**

ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）活動の組織的な実施については、教育改善推進室がFDの全学的な推進及び各学部・研究科におけるFDの支援を分掌業務（「教育改善推進室の事務分掌内規」および「東京電機大学教育改善推進室運営委員会規則」）としており、全学的なFDを主催又は共催している。FDの全学的な実施にあたっては、規程においては「教育改善推進室運営委員会」にてFD活動等を審議し、学長に具申することとしているが、現在は教育改善推進室の年次業務計画に基づいた全学的なFDを開催するとともに、学内の諸活動の進捗に応じて必要なときに目的に応じた全学的なFDを開催している。

教育改善推進室が主催する全学的なFDにおいては、2021（令和3）年度には、教職員が恒常的に改善・改革への意識をもって教育及び教育支援を行えるような環境づくりを目的とした教育に関する意識涵養・各取組みの紹介等を実施している。また、教育改善推進室が共催等をする全学的なFDにおいては、学部の2022（令和4）年度、研究科の2024（令和6）年度をそれぞれ開始の時期とする全学カリキュラム改編の検討が、2019（令和元）年度以降から行われてきたこともあり、全学カリキュラム改編に関するFDと新型コロナウイルス感染症対応に係るFDをそれぞれ実施している。

2021（令和3）年度に教育改善推進室が主催又は共催したFD

	回	日程	内容	参加率
教育改善推進室主催	1	6月29日	全学カリキュラム改編に係るアセスメント科目FD	100.0%
	2	2月22日	初年次科目に関するFD（1）	82.0%
	3	3月24日	初年次科目に関するFD（2）	92.2%
	4	3月8日	PBL成果発表会	10.6%
	5	3月9日	アセスメント科目および修学カルテに関するFD	39.9%
等 共催	1	4月21日	全学FD－2022（令和4）年度カリキュラム改編そ	47.3%

			の3-	
	2	10月22日	高大連携合同FD「情報教育における高大接続」	25.6%
	3	12月22日	大学院FDー大学院カリキュラム改編（その1）ー	47.1%

なお、2020（令和2）年度以降、新型コロナウイルス感染症流行の影響もあり、全学的なFDの実施形式をオンライン中心に変更し、開催している。また、FDの様様を録画し、動画アーカイブによる個人視聴も可能としている。

教育改善推進室が主催等しない場合であっても、学部、研究科が独自にFDを開催している。学部では、教授会の場を活用して、「学校法人東京電機大学学術振興基金教育賞」の受賞者による成果発表や、教員の自己点検・評価制度の振り返りと今後の運用の見直しに関するFD活動を行っている。研究科では「自己評価総合委員会」からの改善指示を受けて、全研究科で個別にFDを実施している。

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をはかるため、各種表彰制度を導入している。学校法人東京電機大学学術振興基金を活用し、教育活動については、独創性が豊かで特色ある教育に対する表彰を行う教育賞（教育賞・教育奨励賞）、若手研究者の支援については、学会誌に発表した論文のうち、特に独創性が豊かで優秀、顕著な論文の著者を表彰する「学校法人東京電機大学学術振興基金論文賞」がある。社会貢献については、「実用価値が高く、社会的に有用であり、かつ本法人にとって有意義である発明等の表彰する「学校法人東京電機大学学術振興基金発明賞」を設けている。また、本学の「表彰規程」第3条第1項各号を活用した表彰として、「東京電機大学 大学院特別功労」「東京電機大学 研究・産官学連携貢献賞」がある。前者は、2020（令和2）年度からは本学大学院の博士学位を輩出した指導教員に対してその功労を称する制度となっている。後者は本学に勤務する教員のうち、研究、社会貢献における功績が特に顕著であると認められた者を顕彰する制度であり、これにより、本学における研究活動、社会貢献活動または産学連携事業のより一層の発展に繋がることを期待している。

さらに、表彰以外の教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用をはかるため、教育改善推進室が主催する「PBL支援プログラム」の成果を本学ウェブサイトに掲載し、取り組みを学内外に発信している。また、研究推進社会連携センターが、発明者となり得る本学の教育職員と学生に対し、本学の知財に係る制度の概要からマネジメント体制までに係る啓蒙を目的とする「知的財産権セミナー」を開催している。

教員の自己点検・評価制度については、2018（平成30）年度から、全専任教員を対象に職番の奇数・偶数2グループに分けて実施している。教員の自己点検・評価制度の目的は、教員が「東京電機大学が求める教員像」に自らを近づけるために、教員個々の活動内容〔教育・研究・社会貢献・管理運営〕業績等の点検評価及び目標設定を行い、定期的な振り返りを行うことにより、教員個々の意識改革の促進・能力の向上を図り、本学の使命等の実現に貢献することにある。点検・評価については、1サイクルを2年間とし、目標・エフォートの設定から、1年目末には中間振り返り・目標修正を行い、2年目の末に自己点検・評価を実施している。自己点検・評価した「目標達成状況」については、第1次評

評価者として本学が業務委託した人物によるコメント、第2次評価者として学科長等の管理職教員によるコメントを経て、教員本人及び所属長にフィードバックされている。

第1サイクル実施終了後には受審教員285名を対象に「教員の自己点検・評価（1サイクル目）実施に関するアンケート」を実施し、意見聴取を行った。第2サイクルについては、アンケートで得られた結果も踏まえ、評価対象項目・評価基準の見直しを随時行いながら運用していたが、2023（令和5）年度からは全教員同時実施を目指し、検討を進めているところである。

**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。**

<p><b>評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価</b></p> <p><b>評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上</b></p>
--

本学では、学部・学科等、研究科・専攻の学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針に沿った特徴あるプログラムを実践するための教員採用及び教員配置を行っていることから、教員組織の適切性については、年度初めに学部及び研究科から「大学評議会」に提出される前述の「教育要員定員枠使用計画に関する中期計画」および「教育要員定員枠使用計画に関する年次計画」を確認することで、定常的なチェックを行っている。

また、「覚書」の「教育要員充足現況の定期集計作成と点検・評価」に規定されているとおり、教育要員充足状況の定期集計を行い、「大学評議会」において、定期集計を基に教員組織の編制について点検・評価を行い、必要に応じて中期計画の修正を行っている。

## （2）長所・特色

- ・ 本学では、学長の決定事項である、教員の配置（構成）等の管理運営に関する重要事項を審議する「大学評議会」にて、対象者の専門分野、教育・研究業績および人物について確認を行っており、適切性・透明性のある採用活動を展開できている。また、任期のある教員や非常勤教員、副手等の採用については、ポイント制で運用しており、学部、研究科毎に配分したポイントの枠内で教員等を組織することとしている。そのポイントの運用は、各学部、研究科に任せており、各学科等の特色を生かした教員組織の編制を可能にしている。
- ・ 2021（令和3）年度より、若手研究者育成支援の一環として、先端科学技術研究科（博士課程（後期））の大学院学生の身分を有したまま、本学総合研究所に所属する任期付の専任教員として雇用され、研究に専念できる制度として「若手研究者支援制度」を設け、「特任助手に関する内規」を制定した。科学研究費助成事業をはじめ競争的資金等への申請や関連する研究プロジェクトへの参加を可能とし、学科の演習等の授業補助と学部・修士課程の学生の研究指導、大学の運営補助を担うことで、教育、学科運営のキャリアを積むことができる制度となっている。2021（令和3）年度の1期生4名のうち1名が2022（令和4）年度に日本学術振興会特別研究員に採用され、また1名を2022（令和4）年度に本学の助手として採用するなどの成果がでている。



- ・ 大学院を充実・発展させ、大学院として社会的使命を果たすためには教員自身の不断の努力が必要不可欠である。このため、研究業績等を審査し、資格を得たものを大学院の研究指導や講義を担当する者としている。なお、この資格審査は定期的（5年ごと）に実施することで組織の活性化を図っている。

### **（３）問題点**

特になし。

### **（４）全体のまとめ**

本学では、大学の理念・目的に基づき「東京電機大学が求める教員像」を設定し、「大学の教育要員定員枠とその運用に関する覚書」において、教員組織の編制に関する方針を定めている。教員組織は、当該方針に基づき編制しており、教員の募集、採用、昇任等についても各種規程に基づき適切に行っている。また、若手研究者育成支援の一環として、先端科学技術研究科（博士課程（後期））の学生を本学総合研究所に所属する任期付の専任教員（特任助手）として雇用する制度を新設し、若手研究者の育成に積極的に取り組んでいる。

教員の資質向上については、教育に関する意識涵養・各種取り組みの紹介等を中心とした全学的なFDを開催するとともに、各学部・研究科でも独自にFDを実施している。引き続き、本学の将来計画を見据えつつ、「採用」「任用」「昇任」「教員の自己点検・評価」等の諸手続きを通じて、教員人事制度のブラッシュアップと教員個々の教育・研究の質向上を図るとともに、必要な諸制度の見直し等を通じて、本学の教育・研究の発展に貢献できる教員の確保を行う。

新型コロナウイルス感染症流行に伴う副産物として、多様なメディアを活用したキャンパスを超えた遠隔授業展開による人的、物的リソースの活用環境が整ったことから、ポストコロナへの対応（遠隔授業スキル・多様な授業等）に焦点を当てた検討を行う。