

第 8 章 教員組織

【到達目標】

本学は、建学の精神「実学尊重」及び教育・研究理念「技術は人なり」に基づき、高度な専門的知識を教授し、実践的能力を育成する教育・研究を展開することを目的として、各学部・研究科の教育・研究分野及び学生数等の規模を基本とする全学的な計画に基づいた教員組織を編成するために以下を到達目標とする。

- ①学部・学科・学系、研究科の理念・目的・教育目標を達成するために、有効かつ適切な教員を配置する。
- ②主要な授業科目にはできるだけ専任教員を配置し、兼任教員による担当を少なく、かつ特殊な領域のものとする。
- ③教員の年齢等構成を適切なものとする。
- ④教員の募集・任免・昇格等に関する基準・手続きを明確にし、公正かつ適切に行う。

(8-1) 学部等の教員組織

(8-1-1) 教員組織 (大学基礎データ表 3、表 19、表 19-2、表 21 参照)

【現状説明】

本学では、「大学設置基準」における必要最低教員数を満たしつつ、より良い教育を実施するために必要な教員数を設定するシステムとして、学生の入学定員数及び収容定員数に基づき「教育要員定員枠」定めている。具体的には、各学部の教授・准教授の定員枠は、「学部入学定員数×4年/30名(夜間部は60名)」として定め、また任期付教員や非常勤講師等は学生の収容定員を基礎としてポイント化し、定員枠を設定している。各学部においては、この定員枠の範囲内で、教育課程及び教育方法に見合う教員を配置しており、配置状況については、大学基礎データ表 19、表 19-2 のとおり、年齢構成については、大学基礎データ表 21 のとおりである。なお、本学では、助教についてその職務内容に応じ、さらに細かく職種が分けられており、2010 年度(平成 22 年度)からは講師についても、同様に運用することが決定している。

また、専任教員は本学における業務が本務であり、必修科目・選択必修科目等の主要な授業科目を担当している(大学基礎データ表 3)が、他大学(非常勤講師を除く)、その他教育・研究機関において業務に従事する場合は、「東京電機大学職員兼業規程」に基づき、本法人へ申請を行い、承認を得ることとなっている。

各学部には教育課程編成の目的を具体的に実現するために、各学科・学系内における会議のほか、学部内で委員を選出し、教務関連全般についての審議・検討を行う委員会等が設置されている。

専任教員と兼任教員との連絡調整については、学科長や科目担当者ごとの打ち合わせのほか、各学部等で懇談会を開催し、教育課程全般に係る連絡・意見交換等を図っている。

【点検・評価】

2007 年度(平成 19 年度)の全学的改編を機に「教育要員定員枠」を改訂したが、現在ま

でのところ、各学部の教員数はほぼ定員枠内に収まり、教員数の超過又は過少により教育運営に支障はきたしていない。また、各学部の教員一人当たりの学生数は、ほぼ30人以下（工学部第二部を除く）となっており、適正な教員を配置しているといえる。

必修科目・選択必修科目等の主要な授業科目の担当者は、ほぼ専任教員が担当しており、これは、教育・研究の中核となる科目に専任教員を重点的に配置していることを表している。但し、教養教育科目において兼任の比率が高い傾向にあるが、これは、教養教育科目において、少人数教育・クラス別教育を実施していることを表している。

教員組織の年齢構成については、各学部とも56～60歳の区分をピークとした山型に分布しており、程よく分布しているものと評価するが、高年齢層の占める割合が高いと見ることもできる。

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整については、専任教員間は、定期的実施される学科（学系）・系列（群）会議で行い、兼任教員は科目ごとの連絡調整の会合を持つとともに、学科（学系）・系列（群）・学部との間で、教育課程全般に係る連絡・報告・意見交換等により円滑に行われている。

教員組織における社会人の受け入れについては、実務経験を有する教員を迎え入れて大学における教育と研究の現実の課題として取り扱っていく上で重要であり、現状は適切な水準にあるといえる。

【改善方策】

教員組織の年齢構成については、高年齢層の占める割合が高いと見ることもできるため、専任教員の年齢構成に十分留意しつつ、今後は学部運営の活性化を目指した、若手の優秀な人材の獲得方法について検討を行う。（到達目標③）

(8-1-2) 教育研究支援職員

【現状説明】

学部における教育支援職員の体制については、各学部事務部が主に各学部・各研究科の運営・庶務関係の業務を行うことにより、教育を支援している。

また、学部教育において実験・実習を伴う教育については、専任の技術職員を配置し、機器・設備の点検・整備及び学生の指導に当たっている。外国語教育、情報関連教育等については、授業で使用する施設・設備が概ね共通しているため、総合メディアセンター職員が主に使用する施設の環境の整備、機器操作について支援している。

さらに本学では、従来、大学院生に「演習及び実験・実習科目を中心に授業の補助業務」や「授業実施に関連する前準備・後始末等の業務及び学科長が命ずる業務」を担当させる助手制度（TA）を設けていたが、2010年度（平成22年度）より、新たに「留学生の増加に伴うサポート」、「身体にハンデキャップを持つ学生に対しての教育上並びに学生生活上のサポート」、さらには「学習サポートセンターに関する業務」を担当させることが追加された。また、理工学部・情報環境学部については、学部の高学年次生を中心にスチューデント・アシスタント（SA）として、低学年次の授業補助に当たらせている。このように大学院生や高学年次の学部生を補助に当たらせることは、学生にとっても教える立場に立つことで、より学

習の理解度を深める効果があり、併せて低学年次生との交流を深める効果もある。

教員と教育支援職員との間の連携・協力関係は、教員と各学部事務部や総合メディアセンターが随時、打合せを持つことにより、授業が円滑に運営できるように努めている。また、教員と研究支援職員との連携・協力関係について、研究企画室と産官学交流センターは、取り扱う内容が異なるが、教員が学外の競争的資金獲得するための学外関係機関の窓口や支援業務を担っている。

【点検・評価】

実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための補助体制の整備状況と人員配置については、各学部事務部、総合メディアセンター、技術職員、副手（TA）やスチューデント・アシスタント（SA）等、適切に配置しており、さらに、2010年度（平成22年度）から「副手に関する取扱細則」における副手（TA）の業務において、「留学生に対する教育上の補助と身体にハンデキャップをもつ学生に対する教育上の補助、学習サポートセンターに関する業務」を追加したことは、評価できる。

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係については、良好な連携・協力関係にあり、極めて適切な状態を維持している。特に学部長、研究科委員長と事務部署管理職との間では、打合せを行い、突発的な問題についてもその都度把握し、相互に連携を図りながら早急に対処する体制も整っている。

副手制度については、学部生や副手となる大学院生本人に対しても、教育上意義のある制度であると認識しており、今後より円滑に且つ有効的に運用していく。しかし、副手については、「副手に関する取扱細則」により、大学院生の本務である勉学に支障のない範囲で勤務させるものであり、その勤務時間も1日8時間1週16時間以内の制限がある。さらに副手は「教育要員」であるため、各学部配分している定員枠の中から必要な人数を採用している。このため、授業科目に対して必要となる人数を確保し、かつ授業科目の専門性に合致した副手を採用することが例年課題となっている。

【改善方策】

副手制度の活用について、今後より円滑に活発に運用するために、学部における副手の採用状況を把握し、問題点の抽出を行う。

(8-1-3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

【現状説明】

本学における専任教員の内、任期を付さない教授・准教授の募集については、当該学部の学科等で採用計画を策定し、当該学部長に提案する。学部長はこれを学長の下での「人事検討委員会」に付議し、人事検討委員会にて「教育要員定員枠」の範囲内の採用か否かの確認と併せて学部の採用計画を承認する。これに基づき、学科等で公募し候補者を選定し、学科会議等で採用候補者の選考をする。この採用候補者について、再度、人事検討委員会に付議し承認を得た後、当該学部教授会で採用を審議し承認を得る。最終的には、本学園の常勤理事会において、正式に任用を決定する。

本学では、2007年度（平成19年度）に教育職員の職種体系の見直しを行い、2007年度（平

成 19 年度) 以降採用する各職種のあり方について定めた。この時、任期付教員として新たに助教等の職種を設置した。これらの任期付教員の募集については、当該学部の学科等で採用計画を策定のうえ、当該学部長に提案を行い、承認後学部において公募候補者を選定した後、学科会議で採用候補者を選考する。この採用候補者について、人事検討委員会に付議し、任期や採用資格等を確認した後、教授会で審議し、承認を得る。最終的には、本学園の常勤理事会において、正式に任用を決定する。

また、任期付教員は職種により再任が可能であり、再任の場合は業績審査を行う。業績審査の結果、再任が可能となれば当該学部教授会で再任の審議を行い、最終的に常勤理事会で正式に任用を決定する。

昇格については、本法人「任用規程」及び「東京電機大学教員選考基準」に基づき、昇格の基準に該当するか否かを、当該学部の昇格職種以上の教員で構成される教授会で審議・承認し、常勤理事会で正式に昇格決定を行う。

【点検・評価】

教授・准教授の任用について、学長の下での人事検討委員会に二度に亘り案件を付議する手続きは、学部だけでなく、大学全体として教員の専門分野等の偏りを抑止する効果があり、この運用方法は適切であると評価する。また、教員の昇格についても、本法人の任用規程及び東京電機大学教員選考基準に基づき、厳格に審査が行われているといえる。

教授・准教授以外の任期付教員については、原則として各学部の裁量で募集・採用することができるが、2007 年度（平成 19 年度）に教育職員の職種体系の見直しにより助教等の新しい職種が設定されたことにより、採用方法、採用資格等について全学的に共通認識を持つため、当面の間、採用手続きの過程で人事検討委員会を通すこととしている。現在、職種体系の見直しから 3 年目であるが、当初想定しない事例が発生する等、今後も人事検討委員会において確認する必要がある。

【改善方策】

任期付教員の採用・再任については、各学部長・研究科委員長がメンバーである人事検討委員会において把握し、全学的に共通認識を持ちながら対応する。（到達目標④）

(8-1-4) 教育研究活動の評価

【現状説明】

本学では、採用・昇任人事、任期付教員の再任の際に、教育研究活動を資格審査の重要な評価項目としている。特に、情報環境学部においては、学部の専任教員に対し 2006 年度（平成 18 年度）から学部独自の「自己評価制度」を実施している。この制度は、教育活動、研究活動、社会貢献、大学・学部運営、自己評価・要望の項目に分類し、前期・後期の Semester 一別に専任教員がそれぞれ自己評価を行うものである。評価員は学部長、研究科委員長、学長の推薦する者（2 名）、学部から無作為に選抜した者（2 名）となっており、他学部等の教員も含めた評価員が面接を実施し、それぞれを評価している。

また、全ての学部において、学生の授業評価アンケートを実施し、個々の教員にその改善が課されている。

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性については、本学では「大学設置基準」に規定される教員の資格に基づき定められた本学の任用規程を基礎として、「東京電機大学教員選考基準」を定め、教授・准教授・講師・助教・助手の各職種の資格基準に研究業績及び教育面での能力・実績等を踏まえ選考を行っている。

【点検・評価】

教員の教育研究活動の評価方法については、情報環境学部においては、「自己評価制度」を設け、運用しているが、各教員の個性・特性に応じた教育・研究の置き方について、これを教員の自己評価制度の中でどう判断していくかが、管理運営の課題である。また、現時点では、他の学部では教員評価制度が確立されていないため、今後速やかに検討を行い、教員評価制度を確立する必要がある。

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮については、問題点としては、研究業績及び教育面での実績の具体的評価基準の制度化が必要であると考ええる。

【改善方策】

現在、教員評価制度について、情報環境学部以外の学部で制度化されていないため、全学的に教員評価制度を実施できるように東京電機大学教育改善推進委員会において検討を行う。

(8-2) 大学院研究科の教員組織

(8-2-1) 教員組織 (大学基礎データ表 19-3 参照)

【現状説明】

本学では、各研究科の教育目標を達成するための教育課程・教育方法を構築しており、教員組織はその殆どの教員が学部と兼担している。各研究科・専攻の教員の配置の状況については、大学基礎データ表 19-3 のとおりとなっている。

また、本学大学院研究科における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→M○合、D 合→D○合等) 及び任期更新に係る資格審査の基準が定められており、研究指導教員、研究指導補助教員の役割分担について、適切に確保されている。

また、学部教育と兼務している教員の負担が大きいため、負担軽減及び 2009 年度 (平成 21 年度) の全学的な大学院修士課程改編の実施に伴う専攻規模の多様化と大学院進学者数の増加化の対応を目的として、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・研究の質の確保を目的とした「大学院採用枠」の見直しを行い、2010 年度 (平成 22 年度) から「大学院定員枠」として運用している。

【点検・評価】

2009 年度 (平成 21 年度) に大学院修士課程改編を実施したことで、学部教育との組織的整合性及び連携強化が図られており、さらに基礎となる学部の教員が大学院教育を兼担している教育・研究体制は評価できる。

大学院修士課程の改編の実施に伴う専攻規模と大学院進学者数の増加への対応及び学部教育と兼務している教員の負担軽減と教育・研究の質の確保を目的として、各研究科に「大学院採用枠」(平成 22 年度より「大学院定員枠」として運用)を見直したことは評価できる。

各研究科に「大学院採用枠」(平成 22 年度より「大学院定員枠」として運用)を見直したことによる教員の負担軽減、役割分担、連携体制及び教育・研究上の効果について、学長室及び各研究科において検証する必要がある。

【改善方策】

各研究科に「大学院採用枠」(平成 22 年度より「大学院定員枠」として運用)を見直したことによる教員の負担軽減及び教育・研究上の効果について、学長室及び各研究科において検証したうえで、改善が必要な場合には学長室において再度検討を行う。(到達目標①)

(8-2-2) 教育研究支援職員

【現状説明】

大学院の教育支援の体制としては、各研究科・研究所の教員と各学部事務部、総合メディアセンターの事務職員(補助職員、派遣職員を含む)が連携・協力し、教育を支援している。

また、研究支援体制としては、研究企画室、産官学交流センターが設置されている。

研究企画室では、研究の企画・立案、研究評価(機関評価含む)、研究助成に関する情報収集と交付申請(権利・契約の発生しないもの)や国内外における研究奨励寄付金の受け入れ支

援、研究所等運営等の運営に関する支援業務を行っている。さらに業務を効果的に遂行するために研究企画員を置いている。

産官学交流センターでは、受託研究・共同研究の受け入れ（権利・契約の発生しないものを除く）や研究に関する補助金及び各種助成団体の助成金交付申請、技術移転、研究に係る講演・セミナーの企画・開催、知的所有権の申請等、研究成果の公表、研究助成に係る情報の収集及び周知、TDU 産学交流会等との連携業務を行っている。

その他、附置研究所には本学の大学院生がリサーチ・アシスタント（RA）として研究をサポートする制度を有している。

【点検・評価】

研究支援事務組織である研究企画室と産官学交流センターは、東京神田キャンパスに所在するが、支援が東京神田キャンパスに偏ることなく、他キャンパスの研究推進補助業務を担う教員及び各学部事務部と連携を図り、分散キャンパスにおける業務執行としては、ほぼ適切な関係を保っていると評価できる。

【改善方策】

引き続き、研究支援事務組織である研究企画室と産官学交流センターにおいて、各学部事務部と連携を図り、一層の研究支援体制を構築する。

(8-2-3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

【現状説明】

大学院担当の専任教員については、各研究科では、ほぼ全員が基礎となる学部の専任教員として採用されている。大学院の担当の専任教員になるには、専任教員が当該研究科で定める「教員選考基準」の適格性を満たしているか否かについて、当該研究科運営委員会で審議・承認し、当該研究科委員会で承認された場合に、所属の教員として認められる。

なお、「研究指導補助担当」から「研究指導担当」への昇格についても、当該研究科の「教員選考基準」に照らし合わせながら、当該研究科運営委員会でその可否を審議し、当該研究科委員会で審議・承認を行うことにより認められる。

【点検・評価】

各研究科で定める「教員選考基準」に基づき、厳格に審査されており、評価できる。

【改善方策】

現在、各研究科とも「教員選考基準」に基づき審査されており、今後も引き続き厳正に審査していく。（到達目標④）

(8-2-4) 教育研究活動の評価

【現状説明】

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に基づき、資格審査を行う。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、若しくは大学院の担当から除外する制度がある。

【点検・評価】

任期更新の際の教員審査は、大学院担当の資格審査ということもあり、研究活動を中心とした評価である。今後、教育活動についての評価の必要性について検討する必要がある。

【改善方策】

任期更新に際しての資格審査を今後も実施していくとともに、資格審査における教育活動についての評価の必要性について、各研究科委員会等で検討する。(到達目標④)

(8-2-5) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係 (大学基礎データ表 12 参照)

【現状説明】

本学の教員の学術交流については、大学基礎データ表 12 のとおりとなっている。

本学は、「東京理工系大学による学術と教育の交流に関する協定」に基づき、工学院大学、芝浦工業大学、東京都市大学との間で、各大学・大学院間の単位互換のほか、大学院進学時において特別推薦入学試験制度を設け、各大学学部生の大学院修士課程への進学希望者に対し、相互に門戸を開放している。

また、「首都大学院コンソーシアム学術交流協定」に基づき、共立女子大学、順天堂大学、専修大学、玉川大学、中央大学、東京理科大学、東洋大学、日本大学、法政大学、明治大学との間で、単位互換のほか、教員からの指導や共同研究を行っている。

さらに、横浜市立大学とは、大学院生交流（研究指導）に関する協定により、相互で大学院の教育研究の充実を図ることを目的として、大学院の学生が、相手大学の研究指導を受けることにより交流を行っている。

海外の大学としては、10 の国と地域 25 大学と大学間での学術協定を結び、先端研究の情報共有をしている。

海外協定校一覧 (表 8-1)

国	大学名	国	大学名
アメリカ	アイオワ大学	中国	昆明理工大学
アメリカ	コロラド大学ボルダー校	中国	上海理工大学
アメリカ	ポリテクニク大学	中国	西安交通大学
アメリカ	マーシャル大学	中国	大連理工大学
アメリカ	パデュー大学	中国	上海交通大学
アメリカ	コースタルカロライナ大学	中国	同济大学
フィンランド	ロバニエミ応用科学大学	中国	北京科技大学
フランス	フランス国立高等精密機械工科大学	中国	新疆教育学院
フランス	フランシュ・コンテ大学 ※	台湾	中原大学
フランス	サボア大学 ※	韓国	大邱大学校
エストニア	タリン工科大学	韓国	韓国科学技術院
トルコ	イルディズ技術大学	オーストラリア	シドニー大学
ロシア	サンクト・ペテルブルグ国立工科大学		

※ 国際メカトロニクス研究教育機構設立に関する日仏6大学協定間の交流に限る。

学外の研究機関との関係については、下表の機関と連携して、大学院生の研究指導を行う「連携大学院方式」を導入し、研究内容の多様化に対応し、大学院教育の活性化を目指している。また、各専門分野の研究者を迎え、大学院生が研究指導を受けることも可能となっている。

連携大学院協定研究所（連携研究機関）一覧（表 8-2）

機関名称
独立行政法人理化学研究所
独立行政法人宇宙航空研究開発機構総合技術研究開発本部
独立行政法人産業技術総合研究所
独立行政法人海上技術安全研究所
財団法人電力中央研究所
財団法人国際超伝導産業技術センター超伝導工学研究所
独立行政法人物質・材料研究機構
独立行政法人情報通信研究機構

【点検・評価】

「東京理工系大学による学術と教育の交流に関する協定」に基づく、各大学・大学院間の単位互換については、あまり積極的に利用されていない状況にあり、特に本学への受け入れ及び本学大学院への特別推薦入学制度を利用した入学者もここ数年間いない状態である。また、「首都大学院コンソーシアム」の単位互換についても同じことがいえるため、今後、活性化するための方策について検討する必要がある。

【改善方策】

他大学院との単位互換等については、今後、協定締結校との連絡会等で活性化するための方策について検討を行う。