

第3章 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

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、各学部及び各研究科の教育研究分野や、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、専任教員として教授、准教授、講師、助教、助手を置いている。専任教員については、「実学尊重」、「技術は人なり」は基より、各学部・学科等及び各研究科・専攻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も達成するために、有効かつ適切な教員を配置している。

本学が専任教員として求めている教員像については、「管理運営規則」によって定められている。例えば、教授については、「教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、又は、研究に従事する。大学・学部・学科・学系・系列・群の運営を担い、学外における社会活動に参画する。」として定められている。

本学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」によって定められている。例えば、教授については、大学における教育に担当するにふさわしい教育上の能力として、「博士の学位を有する者」、「研究上の業績を有する者（または準ずると認められる者）、学位規則（昭和二十八年文部省令第九号）に規定する専門職学位を有し、当該学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者」、「大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴のある者」等によって定められている。加えて、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有するとは、常に教育方法の向上に励み、教科書作成や教材の開発に努めるなどの実績をいい、教育関連の賞の受賞歴や、講義をはじめとする個々の教育活動に対する評価などにより示されるものである。」と定められている。

また、専任教員は、本学における業務が本務であり、必修科目並びに選択必修科目等の主要科目を担当している（大学データ集【表5】）が、他大学（非常勤講師除く）、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、本法人へ申請し承認を得ることとなっている。

本学では、2007年度（平成19年度）に教育職員の職種体系や各職種の在り方についての見直しを図り、同年度以降採用する教育職員の内、新たに任期付教員（教授・准教授・講師・助教・助手）について、「東京電機大学任期付教員に関する規程」を制定した。同規程において、任期付教員の職務として、「任期付教員は、学部及び大学院における教育・研究又は総合研究所における研究を本務とし、学部長、学科長、学系長、系列主任、群主任、大学院研究科委員長、専攻主任及び総合研究所長の指示に従い、教育・研究及びその他業

務等に従事する。」と定めている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

本学では、大学設置基準における必要最低教員数を満足し、より良い教育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、学生の入学定員及び収容定員数に基づいた「教育要員定員枠」を定めており、具体的には、各学部の教授及び准教授の定員枠は、「学部入学定員数×4年／30名（工学部第二部は60名）」としている。また、任期付教員や非常勤教員等は学生の収容定員を基礎としてポイント化して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、理念や教育研究上の目的を達成するための教育課程及び教育方法に見合う教員を大学基礎データ【表2】の通り配置し、その年齢構成については、大学データ集【表2】の通りである。なお、本学では、講師及び助教については、その職務内容に応じて、さらに細かく職種が分けられている。

また、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、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当たっている。さらに、本学大学院生に「演習及び実験・実習科目を中心とした授業の補助業務」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」を担当させる副手制度 (TA)を設けていることに加え、2010年度（平成22年度）より、新たな業務として、「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、学年の異なる学生間の相互教育の促進等を目的としたスチューデント・アシスタント (SA) 制度を設けており、成績優秀またはその能力に優れている学部在学学生（高学年次生）の中からSAを採用し、学部教育における低学年次の授業運営サポートを行っている。

本学各研究科では、各研究科・専攻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。そのため、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、「大学院採用枠」の見直しを実施して2010年度（平成22年度）より「大学院定員枠」として運用を改め、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た。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

本学における専任教員の内、任期を付さない教授及び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、当該学部長にこれを提案する。学部長はこれを学長の下に設置された「人事検討委員会」に付議し、同委員会にて「教育要員定員枠」に基づく採用であるかの確認と併せて採用計画を承認する。この結果を受けた学科等において公募(ま

たは推薦)を行い、候補者を選定し、学科会議等において採用候補者を選考する。この採用候補者について、再度、人事検討委員会に付議し、学歴、職歴、研究業績、人物等についての審査を経て承認を得た後、当該学部教授会で採用審議し承認を得る。最終的には、本法人の常勤理事会において、正式に任用を決定する。

また、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図り、同年度以降採用する各職種の在り方について定め、この時、任期付教員として教授・准教授に加えて、新たに講師・助教・助手の職種を設置した。これら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し、当該学部長にこれを提案する。学部長の承認を得た後、学科等において公募(または推薦)候補者を選定した後、学科会議等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、当該学部教授会で採用審議し承認を得る。最終的には本法人の常勤理事会において、正式に任用を決定する。また、任期付教員はその職種により再任が可能であり、再任を行う場合は、当該学部において対象教員の業績審査を行う。業績審査の結果、再任の承認を得た場合は当該学部教授会において再任審議し承認を得る。最終的には本法人の常勤理事会において、正式に再任を決定する。

教員の昇格については、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教授会で審議する。昇格が承認された場合は、本法人の常勤理事会において、正式に昇格を決定する。

本学各研究科では、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→M〇合、D合→D〇合等)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、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、もしくは大学院の担当から除外することとしている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

各学部には、教育課程編成の目的を具現化するために、各学科等における会議のほか、学部内で委員を選出し、学部教育に関連する事項についての審議・検討を行う委員会が設置されている。前者は、各学科等に所属する専任教員間で定期的を開催しながら、当該学科等に関わる科目等の連絡調整を行う機能をもち、後者は、学部全体と学科等との間で、教育課程全般に係る協議・審議・調整・報告が円滑に行われている。この中から、各学部における教育課程全般に係る改善事項の検討については、各学部に「教育改善推進委員会」や「FD推進小委員会」等(※学部によって名称が異なる)が設置され、教育改善、FD活動、教育の質保証等の様々な事案について協議・検討し、方策を策定し実践している。特に、本学情報環境学部では、当該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」を設けて実施している。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、前期並びに後期の Semester 別に専任教員が各々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 名から構成し、他学部等の教員も含めた評価員が面接を実施して評価を行っている。

全学部において、学生に対して「授業評価アンケート」を実施し、各科目で結果をまとめ、各担当教員へ結果をフィードバックし、必要な改善を行うこととなっている。また、アンケート結果については、ホームページ等を通じて公開している。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

教授・准教授の任用については、学長の下に「人事検討委員会」を設置し、手続きとして二度に亘り付議することから、大学全体として教員の専門分野の偏りを平準化する効果がある。

2011 年度（平成 23 年度）に、本学の教育課程全般に係る見直しや改善を一層推進するために、各学部における教育改善活動の在り方について検証を行った。その結果、各学部の教育改善活動を検討する委員会（前述の『教育改善推進委員会』等）において取扱う事案を再整理し、そこで策定される必要な改善方策を実施していくために、当該学部教授会や教育改善推進室と連携を図りながら、教育課程全般に係る PDCA 体制を整えることができた。これにより、各学部で質問項目を設定しながら独自で運用していた授業評価アンケートについては、全学的に授業改善に資する問題点・課題点を明らかにすることを主たる目的として、全学部共通の質問項目を新たに設定し、学部独自の質問項目と併せながら、新たに「授業アンケート」と名称も変更して 2012 年度（平成 24 年度）より実施することとなり、教員の資質向上に対する一助となっている。

副手制度（TA）やスチューデント・アシスタント（SA）制度の設置により、大学院生や上級年次の学部生が授業科目等の様々なサポートを業務として当たることを通じて、業務を担う学生にとっては、教える立場に立つ機会となり、より学修の理解度を深める効果や低学年次生との交流を深める効果がみられる。

②改善すべき事項

教員組織の年齢構成について、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や人材の流動性等に十分留意しながら、学部・学科等の運営が活性化されるよう、優秀な若手教員の確保に努める。

なお、優秀な若手教員の確保については、その年齢や教育研究業績から、2007 年度（平成 19 年度）に創設した「東京電機大学任期付教員制度」に基づく採用が多くを占めている。しかし、優秀な任期付教員が任期満了を迎えた際に、継続して本学で任期を付さない教員

として採用する制度の整備が不十分であることから、優秀な若手教員確保の点において、その募集力に大きな影響を及ぼしているところがある。今後は、「人事検討委員会」を通じながら、適切な制度設計を行う必要がある。

現在、情報環境学部において実施している教員評価制度については、情報環境学部以外の学部で制度化されていない。全学的に制度化を進める上で、情報環境学部も含めて、改めて各教員の個性・特性に応じた教育・研究における評価基準について検証を行いながら、全学的な評価体制について検討を進める必要がある。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

各学部・各研究科の教育改善に対する支援や提案を行うことを目的として、2011年度(平成23年度)より教育改善推進室を新たに設置した。教育改善推進室が起点となり、各学部・各研究科との相互連携が促進され、教育課程全般に係る全学的なPDCA体制の基礎が整えられた。

②改善すべき事項

「東京電機大学グランドデザイン」に示されている基盤教育の充実を図るために、問題点・課題点の洗い出し、必要な方策の策定、全学的且つ効果的なFD活動の在り方等について検討を進めていく必要があることから、各学部・各研究科と教育改善推進室との連携を一層強固なものにしていく必要がある。

以 上