

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」がまとめられ、2014年度（平成26年度）4月期各学部教授会を経た後、学内外に広く公表することとなった。本学専任教員に対して、本学の使命を達成するために、制定されたこの教員像を目標として各教員が研鑽に努め、職務の能力等を向上させるとともに、その職務の能力等を活用して、大学の使命達成のために必要な活動を実施し、教員各自の役割に応じた成果をあげていくことを求めている。

また、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、「昼間学部入学定員数×4年/30名（夜間学部は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。

本学の教員人事に関しては、大学教育職員人事検討委員会規程に基づき、適正かつ円滑に人事等手続きを進める協議機関として、学長を委員長とする「大学教育職員人事検討委

員会」(以下、「人事検討委員会」)を設置している。

人事検討委員会では、新規採用等における人事選考のみならず、大学の将来計画に対応する教員の採用枠、分野、採用方法等の見直しや雇用形態の多様化等を含む人事の将来計画について協議を行っている。また、人事検討委員会における運用や、具体的な教員採用に関する手続き(所定様式を含む)について、「大学教育職員人事検討委員会申し合わせ」(以下、「人事検討委員会申し合わせ」)を別に定め、全学で統一した運用を図っている。加えて、「人事検討委員会申し合わせ」については、各年度始めまたは年度途中に見直しを図り、その都度必要な改正を行いながら適切性を担保している。

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(本学内では「A 枠」と称する)の募集については、当該学部の学科等(または当該研究科の専攻等)で採用計画を策定し、当該学部長または当該研究科委員長にこれを提案する。学部長等はこれを「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、当該学部教授会等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。

一方、任期付教員の募集については、当該学部の学科等(または当該研究科の専攻等)で採用計画を策定し、当該学部長または当該研究科委員長にこれを提案する。学部長等の承認を得た後、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、当該学部教授会等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、任期付教員の職種によっては再任を可能とし、再任を行う場合は、当該学部等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には当該学部教授会等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。

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務めるためのシステムとして、2013年度(平成25年度)5月に、「A 枠准教授任用審査制度」(対象職種を「助教」「講師」に限定)を創設し、「東京電機大学任期付教員に関する規程」を一部改正した。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った。

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。

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に行なわれながら、当該学科等に関わる科目等の連絡調整を行う機能を持ち、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。

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。なお、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。

2012年度(平成24年度)並びに2013年度(平成25年度)には、教育改善推進室主催による「学部横断FD」を実施した。各学部で開講する「数学」「英語」「物理」「化学」の教養系学部共通科目に焦点を絞って実施し、優れた取組や課題・問題点に関する情報共有を図りながら具体策等に関する議論が行われた。また、「学部横断FD」の内容については学内者に限定してWEB上に公開している。

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。

一部の学部において実施されている教員評価制度については、発展的に「大学教員評価制度」として全学的な導入を目指し、2012年度(平成24年度)より「人事検討委員会」において段階的に協議検討を重ねている。検討の中で、本学教員評価の目的は、教員の能力向上を主眼に置いて実施するものであることが確認され、2014年度(平成26年度)中の模擬施行を目指して、制度の詳細について引き続き検討を行う。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

本学の建学の精神、教育研究理念等に基づく「東京電機大学が求める教員像」がまとまったことは、本学教員としての指針が明確に示されただけではなく、現在、模擬施行に向けた検討を進めている「大学教員評価制度」における評価基準等の指針ともなっている。

教員採用等については、各学部等が「人事検討委員会申し合わせ」に則って教員人事を計画した後、「人事検討委員会」において複数回の付議を重ねて、大学全体で協議を行っている。また、「人事検討委員会」は、学部等の提案する教員人事計画について、対象者の専門分野、教育・研究業績及び人物について確認を行いつつ、公平性をもった機関として機能している。

2011年度（平成23年度）に「教育改善推進室」が設置されたことによって、教育課程全般に係るPDCA体制が整備された。各学部における教育改善活動と連動させながら、本学における教育課程全般の課題・問題点を整理し、次に行うべき施策を検討し提案する。その一部として、2012年度（平成24年度）より、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、全学部共通の質問事項を設定した「授業アンケート」を実施している。また、2013年度（平成25年度）より、新たに「授業時間外学修時間」に関する設問を加えたことで、一層、教育に対する教員の資質向上に寄与する内容へと一部修正を行っている。

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。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

「人事検討委員会」において、「大学教員評価制度」の具体に関する検討を引き続き行い、2014年度（平成26年度）内に模擬施行を実施する。

「授業アンケート」については、教育改善推進室において各学部と連携を図りながら、「授業時間外学修時間」の結果分析を行いつつ、各授業科目へのフィードバック法の全学基準を定め、教育における教員の資質向上を図る。

②改善すべき事項

本学の将来計画を見据えつつ、「大学教員評価制度」の確立と実施、「A 枠准教授任用審査制度」の活用、必要な諸制度の検討等を通じて、本学の教育・研究の発展に貢献できる優秀な若手教員を確保と育成を行う。