

## 基準5 教員

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

## 〈5-1の視点〉

- 5-1- 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。
- 5-1- 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

## (1) 5-1の事実の説明（現状）

- 学部別の教員数を表 5-1-1 に示す。本学の教育課程における助教以上の専任教員数（学長、副学長を除く）は 145 名であり、各学部における教員数は文部科学省の定める大学設置基準を満たしている。

表 5-1-1 教員数

(平成 19 年 5 月 1 日現在)

	教授	准教授	講師	助教	計	設置基準上必要 専任教員数
バイオニクス学部	24	11	6	8	49	23
コンピュータサイエンス学部	19	10	8	4	41	23
メディア学部	20	12	9	5	46	24
工学部	1	0	0	0	1	-
バイオ・情報メディア研究科	4	0	0	0	4	-
片柳研究所	0	0	0	4	4	-
専任教員数	68	33	23	21	145	-
兼任教員数					159	-
大学全体の収容定員に定める専任教員数						42
総計					304	112

- 専任教員は、カリキュラム上の骨子となる主要科目に重点的に配置している。
- 非常勤教員は、外国語などの少人数教育を実施する科目において重点的に配置しているが（非常勤教員 159 人中 52 人、33%が外国語教員）、その場合も本学の教育方針の周知を図り、理解を求めたうえで専任教員が取りまとめ役となって、連携とバランスをとっている。
- 基礎教育科目は各学部横断組織として、自然科学系、数理科学・コンピュータ系、外国語系、人文・社会・体育系科目群を組織し科目担当の教員を配属し、各科目群主任教授のもとで基礎教育課程を実施している。
- 蒲田サテライトキャンパスの大学院アントレプレナー専攻では、これに関わる第一線で活躍している専門家を教員として迎えている。企業経営の生きた知識を学生に教えることにより、学生のモチベーションを高め、学生の起業家マインドを刺激している。さらに有能な実務経験者や企業経営者を非常勤教員として招き、授業を実施している。
- 教員の採用にあたっては、「専門分野」とともに「年齢」も重要な要素となる。このため、本学の教育目標やカリキュラム計画との整合性を図る観点から、各学部設置する選考委員会の結果を尊重しつつ、学長を委員長とする各学部選出の委員から成る人事委員会において公平な審議を経たうえで、人事選考を行うシステムをとっている。

表 5-1-2 教員年齢構成

職位	66才～ 70才	61才～ 65才	56才～ 60才	51才～ 55才	46才～ 50才	41才～ 45才	36才～ 40才	31才～ 35才	26才～ 30才	合計
教授(人)	3	12	18	15	18	2	0	0	0	68
(%)	2.1	8.3	12.4	10.4	12.4	1.4	0	0	0	47.0
准教授(人)	0	0	1	1	8	16	7	0	0	33
(%)	0	0	0.7	0.7	5.5	11.0	4.9	0	0	22.8
講師(人)	0	0	0	0	1	1	12	9	0	23
(%)	0	0	0	0	0.7	0.7	8.3	6.2	0	15.9
助教(人)	0	0	0	0	0	0	3	10	8	21
(%)	0	0	0	0	0	0	2.1	6.9	5.6	14.5
計(人)	3	12	19	16	27	19	22	19	8	145
(%)	2.1	8.3	13.1	11.1	18.6	13.1	15.2	13.1	5.4	100

**(2) 5-1の自己評価**

- ・大学設置基準上の必要専任教員数を満たしているのみならず、各学部の中に自然科学系、数理科学・コンピュータ系、外国語系、人文・社会・体育系科目群を配置し、学部横断的に配置している。
- ・教員数および専門分野、年齢構成の配置のバランスについても適切である。

**(3) 5-1の改善・向上方策（将来計画）**

- ・社会のニーズに合った教育課程を実現するために必要な専門分野の教員の採用や年齢構成の分布等を大学全体としてチェックする体制を強化していく。

**5-2 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。****〈5-2の視点〉**

- 5-2- 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。
- 5-2- 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

**(1) 5-2の事実の説明（現状）**

- ・教員の採用は、教育実績と研究業績、さらにその候補者のキャリアを総合的に判断して、図 5-2-1 に示すプロセスを経て、採用を決定する。
- ・募集に際しては公募制をとっており、本学への就職を希望する人材については大学事務局を窓口として、図 5-2-1 に示すプロセスに従って採用に関する審査が行われる。
- ・昇任については各学部長は、昇任候補対象者リストを人事委員会に提示し、当該学部長を委員長とする各候補者の昇任選考審査会の設置を申請する。昇任選考審査委員会は、当該学部以外の教員 1 名をその構成員とするとともに、専門領域のみならず総合的な人物評価が行えるよう慎重に審査を行っている。
- ・教員の採用・昇任に関しては、次の規程等を定め、適切に運用している。
  - ・東京工科大学人事委員会規程
  - ・東京工科大学教員採用選考規程
  - ・教員の採用に関する運用内規
  - ・東京工科大学教員の昇任に関する規程
  - ・教員の昇任人事に関する申合せ

図5-2-1 教員採用のプロセス

- ①人事選考は大学経営の最重要事項
- ②公明性、オープン性（本学全教員が参加する形）
- ③選考方針の決定と選考を別の委員会で実施

人事委員会（教員採用の場合）

委員会の構成

委員長は学長とする。委員は、副学長、各学部長、研究科長、大学事務局長および学長が指名する各学部1名の教員（任期：1年、但し再任を妨げない）とする。

委員長の職務

- ①委員長は、教員採用の責任者として人事委員会を統括する。
- ②委員長は、委員以外のものに出席を依頼することができる。

委員会の業務

教員採用に関する指針（年齢、選考分野、採用時期等）の決定および採用候補者の選定

学部長の業務

必要に応じ学長に教員採用の発議を行なう。

学長の業務

公募

- ・採用に関する指針（年齢、選考分野、採用時期等）を学内に公表し、推薦を求める。
- ・採用に関連する分野を有する組織等に対して推薦を求めるとともに、必要に応じて学外公募をする。

人事委員会

- ①当該学部学部長を委員長とする人事選考委員会を設置し、同委員会の委員を指名する。
- ②登録リストから適合者を選定して教員候補者選考リスト〔Aリスト〕を作成する。〔候補者群A〕
- ③Aリストを人事選考委員会に提示する。

人事選考委員会（採用候補者の選考）

委員会の構成

- ・人事選考委員会委員長：当該学部の学部長
- ・人事委員会が指名する当該学科または学系に所属する専任教員2名および当該学部に属さない専任教員1名

委員会の業務

- ①Aリスト〔候補者群A〕から書類審査により候補者を原則として数名に絞込む。〔候補者群B：Bリスト〕
- ②候補者群Bについて面接を実施する。（原則として出席者は学長、人事選考委員会委員長および委員とする。）
- ③Bリストのなかから採用候補者1名を選定する。

学部長〔人事選考委員会委員長〕の業務

人事選考委員会で選定された教員候補者について人事委員会の承認を得た後、当該学部教授会に報告する。その後、学長の承認を得る。

学部長の業務

- ・採用者が決定した後、候補者群Bの各人に結果を伝達する。

学長の業務

上記の教員候補者について大学評議会で承認を得るとともに採用候補者の採用を理事長に具申する。

## (2) 5-2の自己評価

教員採用・昇任は、大学の中・長期計画に合致する人事構成を維持する観点から、大学運営の最重要事項として位置付けている。過年度における教員の採用・昇任については、このような方針に見合った運用がされており、公平かつ偏りのない人事が行われている。

## (3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

学部改革の進捗状況との整合性の観点から、最も相応しい専門性を有する教員採用が、当初計画より若干遅れることがあった。大学改革に伴う学部将来計画と具体的な実施案を早期に策定し、現行の人事採用システムを継続し、本学の教育目標を達成したい。

## 5-3 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

### 〈5-3の視点〉

- 5-3- 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。
- 5-3- 教員の教育研究活動を支援するために、TA等が適切に活用されているか。
- 5-3- 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が、適切に配分されているか。

## (1) 5-3の事実の説明（現状）

- ・教員は、授業時間割表にある講義や実験などの授業担当だけでなく、学生の学習進路指導やコミュニケーションを図るオフィスアワー等での学生対応や、研究会・学会等への参加などの教育研究活動を行っている。
- ・教員の授業担当時間は、1学期あたり15週を基礎とし、基準授業担当時間数を学部、大学院あわせて原則として年間7コマとしており、それを超える場合には特別手当てを支給している。このように授業、実験等の過度な負担を軽減し、この時間を学生の教育研究指導に充てるように工夫している。
- ・学部教育の運営をつかさどる学部長を教学面からサポートする学部長補佐を設けている。各学部複数いる学部長補佐らは、当該学部における円滑な授業運営を行うための重要な役割を担っている。
- ・学部長、教務部長、学生部長などの役職を担当する教員に対しては、授業運営に支障をきたさない範囲で、授業担当時間を減じるなど、教員相互の理解と協力のもとで必要に応じて授業担当コマ数を配慮している。

### 学生による教育補助

- ・学生による教育補助員制度として、SA（スチューデントアシスタント）、TA（ティーチングアシスタント）およびRA（リサーチアシスタント）の制度を設けており、学習、教育の円滑な促進の補助を担当するとともに先輩の一人として共に学びあう場の醸成に役立っている。
- ・SAは、授業担当教員の指示により、出欠の記録、印刷物の配布などの業務を行う。TAは、大学院学生が教員の教育補助員として学部教育における実験、実習、演習科目の教育補助活動に従事し、また、教えることを学ぶことによって自己開発と能力の向上を目指している。

- ・大学院学生は RA として、外部資金による共同研究などに参加して指導教員の研究の補助を行いながら、研究遂行能力の向上を図るとともに修士論文をまとめることができる。片柳研究所の設立以来、大学院学生が指導教員のもとで行なう研究は、産学官共同研究、私立大学学術研究高度化推進事業に基づいた共同研究、国のプロジェクトや地方公共団体の公的機関との共同プロジェクトなど多種多様におよんでおり、共同研究の数も著しく増加している。この RA 制度は本来、博士後期課程の学生を主眼としたものであったが、本学では修士課程の学生でも RA の仕事に就けるように工夫している点が特徴である。

#### 研究基盤の整備充実

- ・片柳研究所にはクリエイティブラボ、コンテンツテクノロジーセンター、メディアテクノロジーセンター、バイオナノテクセンターおよびユビキタス IT 研究センターが設置されている。これらのセンターには最先端の機器が整備されており、この機器を利用して先端技術の研究を推進することが可能である。
- ・同研究所には私立大学学術研究高度化推進事業で認可された研究グループがセンターを開設しており、大学院学生が RA として共同研究に参加している。
- ・経済産業省の独立行政法人産業技術総合研究所バイオナノクス研究センターが同研究所に設置されており、大学および企業との産学官の連携を積極的に進めている。ここでは大学も参加した国家プロジェクトとしてプロテインチップの研究が行われており、これ以外にも大手企業とのマッチングファンドをベースとするいくつかの共同研究が行われ、約 50 人の研究員がこれに携わっている。このように、本学の理念に基づき、「理想的な教育と研究を行うための理想的な環境」を整備し、本学の教員の研究を推進するために超一流の装置、施設、場所を提供している。

#### 研究支援事務体制

- ・本学においては研究支援のため研究協力部を設置している。ここでは、前述の片柳研究所および各センター、産総研などの大学側の窓口として委託研究、共同研究、委託試験、依頼実験、施設の利用推進、技術移転やベンチャー企業の設立などの推進を目指した取組を積極的に行っている。
- ・産学官の連携を推進するために、地方公共団体などが催す共同研究交流会や、国や企業が催す見本市や展示会などへ積極的に参加し、地方公共団体、産業界などとの人的な交流を深め、研究活動活性化に向けた研究支援と情報の収集に務めている。また産業界や地方公共団体、政府機関などからのアプローチに答えられるように、様々な研究を提案し、委託研究や受託研究、技術移転の窓口として重要な役割を担っている。
- ・また本学の教育や研究の成果を知る上で重要な指標となる、研究業績の収集、管理を行っており、新たに提案する研究プロジェクトの立ち上げにも事務局として重要な役割を担っている。特に外部資金の導入では積極的に政府や各種団体に働きかけ、助成金が得られる情報を提供し、その講習会などを行いながら研究開発の活性化につながる支援を行っている。また本学のアクティビティを積極的に公開するために年間数回にわたってシンポジウム、産総研などとの共同の研究発表や交流会などを開催している他、地方公共団体などに提案、共同研究の積極的な展開を行っており、数多くの共同研究や受託研究に結び付けている。また、最先端機器の使用を一般に公開しており、多くの外部の研究集団が本学の先端機器を利用して研究を進めている。

**教育研究費など**

- ・教員に配算している教育研究費は、表 5-3-1 に示すとおりである。

**表 5-3-1 教員の教育研究費**

費目	年額(万円)	備 考
個人研究費	60	助教を除く全教員に支給、所定の手続により助教に対しては半額を支給
経常機材費	100	卒業研究(または卒業課題)を担当している教員に支給、担当している学生数により増減

- ・教育研究費のほか、卒業研究(卒業課題)消耗品費として学生一人当たり3万円、大学院消耗品費として担当する学生数に応じて博士前期(修士)課程の学生一人当たり6万円、博士後期課程の学生一人当たり15万円を加算して支給している。平成19年度の配算実績は、教員一人当たり約180万円/年である。
- ・大学院に対しては、個人研究費、経常機材費の加算分として各専攻ごとに年額480万円(アントレプレナー専攻に対しては128万円)を支給している。教員への配算は各専攻に委ねている。
- ・新任教員に対しては研究設備の整備のため新任教員機材費(使用年数は配算年度を含め3年間)として500万円を支給している。
- ・大学が直接資金を提供する方法として、年間1,500万円の共同研究費があり、教育の向上を目指した学内の共同研究に与えられている。またこれ以外に、本学と産総研および民間企業で行う産学官連携の国家プロジェクトに年間5,000万円の資金を、私立大学学術研究高度化推進事業に年間約2億円の研究資金を投じている。
- ・本学では研究活動は教育を活性化させるものとして位置付けており、積極的に外部資金の導入を図り、教員の研究を促進する方法を勧めている。教員は自らの研究内容をプロポーザルとして作成し、研究協力部をとおして、外部の企業や地方公共団体、国などに働きかけている。最近では外部資金の獲得額が増加しており、本学の研究資金も潤沢になってきている。
- ・「本学の教育にとって重要なものの一つは大学の研究能力の向上 = 先端研究開発を介した教育とその研究成果の社会還元」という理念によるものであり、これらの研究資金による大型研究は著しく成果を上げている。この成果は教育に反映されるとともに教員の活性化につながっている。

**(2) 5-3の自己評価**

- ・教員の教育担当時間を適切に定めることにより、十分な教育、研究活動が行われていると評価する。
- ・SA制度、TA制度およびRA制度は、教員の教育活動、研究活動を強力に支援するとともに学生の自己開発と能力向上に寄与している。
- ・大学における研究能力の向上は、優れた教育を行う上でも極めて大切なことであるという観点から、研究基盤の整備を充実させ、適切に運営している。

**(3) 5-3の改善・向上方策(将来計画)**

今後この体制基盤を維持し、ますます発展させるよう努力していく。

#### 5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

##### 〈5-4の視点〉

- 5-4- 教育研究活動の向上のために、FD 等の取組みが適切になされているか。
- 5-4- 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制（学生による授業評価など）が整備され、適切に運用されているか。

##### (1) 5-4の事実の説明（現状）

- ・ 大学全体の教育、研究に関わる問題への対応については、教務委員会、研究所運営委員会等の各種委員会で討論され、大学評議会の議を経て学長から全学部教員に伝達するとともに学部教授会や各学部ごとに設置されるアゴラを経て、すべての学部の教員に連絡、周知されている。アゴラは教育研究の討論の場であり、教育方法や教育上の問題点を審議検討するFDの場とし活用している。
- ・ 基礎教育の科目群では、各科目群ごとにFDを行っている。教育、研究の具体的な実施細目については、必要に応じて教育グループ単位で検討を行っており、教員間の意思疎通を図っている。
- ・ 教育運営に関する計画と実施を行う教務委員会などの各種委員会には各学部から選出された委員が参加しており、学部教授会における検討事項や審議結果が委員会の議論に反映されるようになっている。
- ・ これらの委員長は、大学全般に係る重要事項を審議する大学評議会に適宜出席し、全学的な教育の理念等に添った取組みがなされるように配慮している。
- ・ すべての開講科目にわたり、授業内容、成績評価基準などについてシラバスを作成してWebに公開し、学生がいつでも、どこからでも自由に閲覧できるようにしている。
- ・ 学生による授業評価アンケートを各学期毎に実施している。点数による授業評価の他、自由記入欄を設け、授業に対する要望などを記入できるようにしており、学生からの要望に対しては授業の中で学生に説明している。評価結果については、当該教員に対してフィードバックするとともに、科目群ごとの平均点などの情報を教員に公開し、各自の講義の方法や内容の質的向上に資するようになっている。
- ・ 平成16年度から教員の教育研究活動等を評価することを目的として、学長および学長が指名する委員により構成される教員評価委員会を設置した。評価は毎年1回5月に行われ、評価の結果を賞与支給時に特別手当として反映している。評価項目は、研究業績、教育業績、大学への貢献、広報、社会貢献からなり、毎年、各教員から提出される、直近1年間の関連情報がデータベース化されている。教員評価委員会では、これらの評価項目に基づいて、総合的に評価している。

##### (2) 5-4の自己評価

- ・ 各学部ごとに月1回開催されるアゴラでは、FD活動に関する事項が定例的に取り上げられ、教育および研究に関する諸問題について、活発に討議している。
- ・ 授業評価アンケートは、教員および学生に定着していると判断され、教員は評価アンケートの結果を授業の改善に役立てている。

**(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）**

- ・学期の中間期に授業評価アンケートを実施しているバイオニクス学部とコンピュータサイエンス学部は、後半の授業に学生の意見要望を反映できているが、学期末にこれを実施しているメディア学部については、よりタイムリーにフィードバックができるような体制を整える必要がある。
- ・授業評価アンケート結果をもとに学生の理解度に応じて授業の進度を変えた場合、節度をもって柔軟に対応できるシラバスの更新システムを検討する。

**[基準5の自己評価]**

- ・本学の教員数、配置のバランス、教育担当時間等を含めて適切であると考え。またこれを維持するための規程の整備、運用状況も適切である。
- ・教員の採用については人事委員会で全学的視点から行っており、よく機能している。
- ・教員の教育研究活動の支援体制の整備およびそれを活性化させるための取組みについても積極的に取り組んでおり、顕著な成果をあげている。

**[基準5の改善・向上方策（将来計画）]**

今後この体制を維持し、組織的な取組みを推進していく。