

3章 教員組織の構成

教員組織は、本学の教育研究を効果的に行い、今後予想される大学を取り巻く厳しい環境の中で、研究教育の維持発展を担っていけるものとした。そのためには、各学科系列、共通課程の教員組織において、各々のバランスの適正化を心がけたい。特に、学生と専任教員数の比率（S/T比）の平準化が重要であることは、機会を捉えて議論してきている。主要科目の担当は、基本的に専任教員とすることを旨とし、非常勤教員に過度に依存しないようにしたい。また、社会人経験者、女性、外国人の増加についても、重視していきたい。

大学院では、学部担当の教員の中から教授を中心に、大学院教育に適任と思われる者を大学院担当に任用し、授業科目の教育と研究指導に当たらせることとしている。専任教員で不十分な分野については非常勤講師を置くことにより広い範囲の講義を展開している。また2006（平成18）年度からは学外機関との連携大学院制度が制定され、学生が主として学外の研究機関で指導を受けることが可能になった。学外の担当者は本大学院において指導資格を認定されたものとしている。大学院担当教員は、学部における会議や事務的作業に加えて大学院の指導を行っているため、多忙を極めることが多く、よりゆとりのある教育を行うためのシステムの整備が必要と考えられる。

3-1 教員組織の構成

[現状の説明]

専任教員数は、学科改編・新学部設置に伴い2006（平成18）年度より大幅な組織変更が行われた。これは完成年度までに推移し、2008（平成20）年度の専任教員1人あたりの単純平均学生数（対第1部・第2部実人数合計）は、29.6人で、2005（平成17）年度の32.5人と比較すると増加傾向にある。これは学部が増えたことによる、設置基準の教員を確保したことが要因と考えられる。

表 3-1 専任教員数

| | | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | |
|-------------------------|-----------|---------|--------|--------|----|
| 工学部 | 共通課程 | 教授 | 17 | 16 | 17 |
| | | 助教授・准教授 | 15 | 15 | 16 |
| | | 講師 | 7 | 7 | 5 |
| | | 助手 | — | — | — |
| | | 計 | 39 | 38 | 38 |
| | 機械工学科 | 教授 | 7 | 7 | 5 |
| | | 助教授・准教授 | 7 | 6 | 7 |
| | | 講師 | 6 | 6 | 4 |
| | | 助手 | — | — | — |
| | 計 | 20 | 19 | 16 | |
| | 機械システム工学科 | 教授 | 5 | 5 | 6 |
| | | 助教授・准教授 | 6 | 6 | 6 |
| | | 講師 | 2 | 3 | 2 |
| | | 助手 | — | — | — |
| | 計 | 13 | 14 | 14 | |
| | 応用化学科 | 教授 | 8 | 7 | 7 |
| | | 助教授・准教授 | 4 | 4 | 4 |
| | | 講師 | 3 | 4 | 4 |
| | | 助手 | 1 | 1 | 1 |
| | 計 | 16 | 16 | 16 | |
| | 環境化学工学科 | 教授 | 6 | 6 | 5 |
| | | 助教授・准教授 | 4 | 2 | 3 |
| | | 講師 | 3 | 4 | 4 |
| | | 助手 | 1 | — | — |
| | 計 | 14 | 12 | 12 | |
| | マテリアル工学科 | 教授 | 6 | 6 | 6 |
| | | 助教授・准教授 | 2 | 2 | 2 |
| 講師 | | 3 | 3 | 2 | |
| 助手 | | — | — | — | |
| 計 | 11 | 11 | 10 | | |
| 電気システム工学科 | 教授 | 7 | 6 | 6 | |
| | 助教授・准教授 | 5 | 5 | 5 | |
| | 講師 | 3 | 4 | 4 | |
| | 助手 | — | — | — | |
| 計 | 15 | 15 | 15 | | |
| 情報通信工学科 (2006年度から新設) | 教授 | 9 | 10 | 8 | |
| | 助教授・准教授 | 4 | 4 | 5 | |
| | 講師 | 2 | 1 | 1 | |
| | 助手 | — | — | — | |
| 計 | 15 | 15 | 14 | | |
| 建築学科 | 教授 | 13 | 14 | 16 | |
| | 助教授・准教授 | 6 | 7 | 6 | |
| | 講師 | — | — | — | |
| | 助手 | — | — | — | |
| 計 | 19 | 21 | 22 | | |
| 建築都市デザイン学科 | 教授 | 8 | 8 | 6 | |
| | 助教授・准教授 | 3 | 3 | 4 | |
| | 講師 | — | — | — | |
| | 助手 | — | — | — | |
| 計 | 11 | 11 | 10 | | |

(当該年度5月1日現在)

| | | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 | |
|--------------|-----------|---------|--------|--------|----|
| 情報学部 | コンピュータ科学科 | 教授 | 6 | 6 | 6 |
| | | 助教授・准教授 | 3 | 3 | 3 |
| | | 講師 | 1 | 1 | 1 |
| | | 助手 | — | — | — |
| | | 計 | 10 | 10 | 10 |
| 情報デザイン学科 | 教授 | 6 | 5 | 5 | |
| | 助教授・准教授 | 1 | 2 | 3 | |
| | 講師 | 2 | 3 | 2 | |
| | 助手 | — | — | — | |
| 計 | 9 | 10 | 10 | | |
| GE学部 | 機械創造工学科 | 教授 | 7 | 6 | 8 |
| | | 助教授・准教授 | 4 | 5 | 4 |
| | | 講師 | 2 | 2 | 2 |
| | | 助手 | — | — | — |
| 計 | 13 | 13 | 14 | | |
| 情報科学研究教育センター | 教授 | — | — | — | |
| | 助教授・准教授 | 1 | 1 | 1 | |
| | 講師 | — | 1 | 1 | |
| | 助手 | — | — | — | |
| 計 | 1 | 2 | 2 | | |
| 総合研究所 | 教授 | — | — | — | |
| | 助教授・准教授 | 1 | 1 | 1 | |
| | 講師/助手 | — | — | — | |
| | 計 | 1 | 1 | 1 | |

| | 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 |
|----|--------|--------|--------|
| 合計 | 207 | 208 | 204 |

一方、非常勤教員数〔2006（平成18）-2008（平成20）年度5月1日現在〕の3年間の推移は表3-2 非常勤教員数に示すとおり、ほぼ変化がない。

表3-2 非常勤教員数 (当該年度5月1日現在)

| 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 |
|--------|--------|--------|
| 471 | 468 | 473 |

[将来の改善・改革に向けた方策]

学生に対するサービスの質を維持するため、学生数と専任教員数の比率（S/T比）は学科間のバランスを配慮しながら今後も専任教員数の適正規模を検討する必要がある。

3-1-1 専任教員の年齢構成

[現状の説明]

専任教員の年齢構成は表3-3のとおりである。

前回の認証評価における助言『3 教員組織 1) 専任教員については、56歳以上が57%を占めており、平均年齢が高い。今後の採用人事ではその点に十分留意する必要がある。』を受け、人事委員会で教員採用計画を審議する際には、新規採用教員の年齢についての検討を十分行う方針としたため、近年4年間の世代別平均構成比は、20代(0.6%)、30代(17.1%)、40代(23.1%)の若手教員グループ(40.8%)と50代(22.8%)、60代(36.4%)の成熟期教員グループ(59.2%)であるが、2008年度の実績では、若手教員グループ(44.5%)、成熟期教員グループ(55.5%)と大幅な改善がみられる。特に56歳以上の教員は47.5%となった。前回の認証評価に高齢化となった背景には、新学部・新学科を発足させるに際し、その準備期間に新規の採用を抑制してきたことと、教育や研究の実績のある教員の招聘にやや比重が偏ったことが原因として挙げられる。

表3-3 専任教員の年齢構成

2005年度 (当該年度5月1日現在)

| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 合計 |
|------------|-------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 教授 | | | 9 | 40 | 48 | 97 |
| 助教授 | | 13 | 25 | 10 | 8 | 56 |
| 講師 | 1 | 16 | 3 | 5 | 10 | 35 |
| 助手 | | 2 | | | | 2 |
| 学習支援センター教員 | | 1 | 1 | 3 | 5 | 10 |
| 合計 | 1 | 32 | 38 | 58 | 71 | 200 |
| | 0.50% | 16.00% | 19.00% | 29.00% | 35.50% | |

2006年度

| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 合計 |
|------------|-------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 教授 | | | 13 | 38 | 54 | 105 |
| 助教授 | | 16 | 32 | 9 | 9 | 66 |
| 講師 | | 18 | 3 | 5 | 8 | 34 |
| 助手 | | 2 | | | | |
| 学習支援センター教員 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 14 |
| 合計 | 1 | 39 | 49 | 56 | 76 | 221 |
| | 0.50% | 17.60% | 22.20% | 25.30% | 34.40% | |

2007年度

| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 合計 |
|------------|-------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 教授 | | | 14 | 30 | 58 | 102 |
| 准教授 | | 14 | 36 | 8 | 8 | 66 |
| 講師 | 1 | 20 | 5 | 4 | 9 | 39 |
| 助手 | 1 | | | | | 1 |
| 学習支援センター教員 | | 5 | | 3 | 7 | 15 |
| 合計 | 2 | 39 | 55 | 45 | 82 | 223 |
| | 0.90% | 17.50% | 24.70% | 20.20% | 36.80% | |

2008年度

| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 合計 |
|------------|-------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 教授 | | | 16 | 23 | 62 | 101 |
| 准教授 | | 17 | 35 | 7 | 11 | 70 |
| 講師 | 1 | 16 | 5 | 4 | 6 | 32 |
| 助手 | | 1 | | | | 1 |
| 学習支援センター教員 | | 4 | 2 | 2 | 6 | 14 |
| 合計 | 1 | 38 | 58 | 36 | 85 | 218 |
| | 0.50% | 17.40% | 26.60% | 16.50% | 39.00% | |

[将来の改善・改革に向けた方策]

情報学部およびグローバルエンジニアリング学部も2009（平成21）年度には全学年に学生が在籍し、学部として完成するので、次の施策として、成熟期教員から教育や研究を引き継いで、次世代の大学を担う若手教員の育成を視野に入れた採用計画を立てていく必要がある。

3-1-2 専任教員の多様化

[現状の説明] [点検・評価] [長所と問題点] [将来の改善・改革に向けた方策]

男女比率は、女性教員が全体の約5%〔10名：2008（平成20）年5月1日現在〕と低く、今後も女性比率に配慮した採用が望ましい。

外国人教員比率についても全体の約3%〔5名：2008（平成20）年5月1日現在〕と低く、グローバルエンジニアリング学部が新設されたことから、カリキュラム上からも比率を高めることが望ましい。

社会人・企業等出身の教員や博士号取得教員の状況は（表3-4・表3-5）の通りである。

表3-4 企業等で実務経験のある教員数

| 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 |
|--------|--------|--------|
| 67 | 69 | 67 |

（*学習支援センター教員は除く）

表3-5 博士号取得の教員数

| 2006年度 | 2007年度 | 2008年度 |
|--------|--------|--------|
| 165 | 173 | 178 |

3-1-3 専任教員の採用・昇進の手順、基準

[現状の説明]

専任教員（教授・准教授・講師）の選考は、「工学院大学教員候補者選考内規」〔1964（昭和39）年9月制定〕に基づき、教授会において可否を決するが、採用人事計画が全学的視点から組織編成されるよう、必要に応じて要望・意見を付すことを目的として2006（平成18）年4月より全学の人事委員会を置いて教員枠等を決定するようになった。

採用までの一連の流れは図3-6に示す。手順としては、各学科から提出された教員採用計画を人事委員会で審議し、教授会に報告する。その後に次年度に補充する教員候補者を各学科の教授会に諮り、承認後、主任教授が教授会に推薦する。教授会では2回審議され、1回目は教員適格審査委員会の専門委員3名を選出する。専門委員とは、教員候補者の担当学科目に関連の深い専門の学識を有する者として、本学教授の中から教授会で選出された委員をいう。教員適格審査委員会は、前記3名の専門委員の他に各系列の主任教授・担当教授各1名から成り、「工学院大学教員資格認定基準」〔1964

〔昭和39〕年9月制定〕に基づいて教員候補者の資格を判定し、また、人物・健康状態なども考慮して教員候補者としての適否を判定する。2回目の教授会では、教員適格審査委員会の報告を受けて投票により採用の適否に関する議決を行い、承認された場合は理事会に申請する。なお、専任教員の募集にあたっては、公募制を導入している学科系列（共通課程も含む）も年々増加している。任期付き助教等についての検討も始めている。

また、2006（平成18）年度に新学部（情報学部・グローバルエンジニアリング学部）の再編のため、新学部の人事委員会を別に組織し、2回の投票により採用の適否を議決し、教授会に報告を行った。

昇格に関わる手順・基準についても、採用に際して用いられている「教員資格認定基準」を準用し、採用の際と同様の手順により行われ、2008（平成20）年度に昇格基準についての教授会において申し合わせ事項の確認も行われている。

総合研究所任期制教員及び任期制客員教員の資格は、「大学教員資格認定基準」に準ずるものとし、専任教員と同様の採用手順で行う。

非常勤講師の資格は、「教員資格認定基準」に定める要件を具備する者で専任教員に準じて教育に従事する者である（大学非常勤講師規程第2条）。その採用に関する手続きの流れは、基本的には専任教員の際と同様であるが、教授会に報告することにより、特別な問題がなければそこで可否を決する。

客員教授については、専任教員と非常勤講師とは別に、教学上特に必要があると認めたとき、本学に客員教授をおくことができる。客員教授は「教員資格認定基準1」（教授の資格）に定める要件のほか、次のいずれかを具備する者で、本学教授に準じて教育及び研究に従事する者である。日本国内又は国際的に著名な賞の受賞者、日本国内又は国際的な学会の論文賞、学会賞等の受賞者、日本国内又は国際的な学・協会会長の経験者、日本又は外国の公共的研究所の所長経験者、その他学会又は社会における業績により前各号の者と同等の資格を有すると認められる者（大学客員教授規程第2条）客員教授の採用の手続きは、教授会の前段階として主任教授集会で一度審査し、1回目の教授会で投票により採用の適否に関する議決を行う。

学習支援センター教員は、「学習支援センター教員就業規則」〔2005（平成17）年4月制定〕に定める要件を具備する者でその採用に関する手続きの流れは、学習支援センター運営委員会からの推薦に基づき、教授会の議を経て、常務理事会で可否を決する。

2006（平成18）年度に研究者情報データベースから教員の昇格を審議する際の資料となる教員調書の履歴書と研究業績・教育業績がダウンロードできるシステムが構築された。

〔点検・評価〕〔長所と問題点〕

主要な授業科目には専任教員を配置しており適切といえる。ただ、新規採用に関しては、求める人材の専門性・能力等を全学的見地に立って判断することになるが、分野独自の業績を同じ指標で検討することに若干の不公平感がある。

また、人事委員会で採用計画を全学的な視点から教育・研究組織が編成されるよう配慮されるようになったものの、新規の採用は、未だに個々の退職による補充に偏りが見られ、大学の将来構想に基づいた長期的な人事計画を立てるよう努力する必要がある。

3-1-4 教員の資質を向上させるための方策

[現状の説明]

学部学生による授業アンケートを原則全科目実施し、その結果を教員本人へフィードバックしている。アンケートを実施している教員は専任教員で対象となる教員の92%、非常勤教員で97%である[2008(平成20)年度前期調査]。ただし、受講生が10人に満たない授業はアンケートの対象から外されている。工学研究科においては、これまで授業アンケートが実施されていなかったため、2006(平成18)年度から教育体系・検討WGを設置し、2007(平成19)年より「授業評価アンケート」を実施した。

また、年数回実施している「FDシンポジウム」へ参加することによる研修の機会がある。(表3-7参照) 非常勤教員も参加可能であり、4月には新任教員に対するガイダンスも実施している。非常勤教員に対しては学科ごとに研修会・懇談会を年1回程度開催している。

機械系学科においては、優れた教育業績を表彰するため「教育奨励賞」の制度が設けられている。年1回機械系教育委員会の推薦のもと機械系教室会議で受賞者を決定している。なお、優れた教育研究活動を評価するしくみとして「表彰規程」が制定されている。年1回所属長(学科主任など)により候補者が推薦され、理事会の議により表彰者を決定する。

全専任教員へは「教員情報データベース」へ研究活動・教育活動・社会活動についての各種業績を登録することを義務付け、ホームページ上で学内外へ公開している。

さらに、日本工学教育協会に大学として加盟し、教員が教育に関する研究発表を行うよう奨励している。

表3-7 FDシンポジウム開催状況

| 回 | 開催日 | テーマ | 講演者 | |
|----|------------|---|--|--------------------------------------|
| 11 | 2006/2/14 | 2006年問題と教養教育・基礎教育の今後と課題 | 北海道大学文学研究科・文学部教授 | 安藤 厚 |
| 12 | 2006/6/26 | 技術者倫理教育の今後を考える | 技術者倫理教育推進WG主査 技術者倫理教育推進WGメンバー 東京農工大学教授 金沢工業大学科学技術応用倫理研究所研究員 | 林 真理 宮澤健二 瀬戸昌之 大場恭子 |
| 13 | 2006/12/22 | 工学部、とりわけ「機械系学科」での取り組みを中心に「導入教育を考える」 | 副学長 機械工学科助教授 大学評価・学位授与機構教授 | 水野明哲 飯田明由 荻上統一 |
| 14 | 2007/1/26 | とりわけ「教員の役割・教育方法」を中心に「導入教育を考える(2)」 | 副学長 情報学部コンピュータ科学科教授 人事コンサルタント | 水野明哲 高橋静昭 浦 亜弓 |
| 15 | 2007/3/12 | とりわけ「導入教育の目的・現状・効果」を中心に「導入教育を考える(3)」 | 電気システム工学科教授 " | 鷹野一朗 曾根 悟 |
| 16 | 2007/10/29 | 機械系学科の導入教育について | 副学長 担当教員 " " " | 水野明哲 後藤芳樹 大石久己 勝田由美 和田朋子 |
| 17 | 2007/11/19 | とりわけ「教育改革の目的・現状・効果」を中心に「教育改革を考える」 | 立命館副総長(新戦略・国際担当) | 本間政雄 |
| 18 | 2008/2/14 | とりわけ「導入教育の意義と目的・効果」を中心に「導入教育を考える」 | ベネッセ教育総研研究員 | 山本以和子 |
| 19 | 2008/3/3 | JABEE認定の拡大と充実を目指して ～学部JABEEから大学院JABEEへ～ | JABEE推進室室長 大学院運営委員長 | 雑賀 高 木村雄二 |
| 20 | 2008/7/17 | 「工学院大学の教育改革をめざして」 ～教育推進WG第1次答申についての意見交換会～ | 教務部長 | 宇田川光弘 |
| 21 | 2008/11/20 | とりわけ『『初年次教育』の意義・内容・方法と実践組織』を中心に考える 「『初年次教育』の意義と教員のスキル向上」(1) | 国立教育政策研究所 高等教育研究部・総括研究官 | 川島啓二 |
| 22 | 2009/1/29 | とりわけ『『初年次教育』実施の際の教員スキルと教科書の意義』を中心に考える 「『初年次教育』の意義と教員のスキル向上」(2) | 大阪国際大学 現代社会学部情報デザイン学科 准教授 | 矢島 彰 |

[点検・評価] [長所と問題点]

各教員が研究・教育・社会貢献業績を登録する仕組みがあり、また、研究・教育業績等を表彰する制度はあるものの、全学的な基準で教員業績を公平に評価する仕組みが整えられているとは言い難い。

また、学内の管理業務についてその業績を蓄積し評価する仕組みは整っていない。

授業アンケートの実施率は高いが、その活用方法はほぼ各教員に任されている状況にある。

F Dシンポジウムの回数、内容は充実しているが、参加は自主性に任されており、参加人数が少ない点が問題である。

[将来の改善・改革に向けた方策]

F Dレポートの編集体制の強化や、全学的なF Dの充実・改善をはかり、併せて教育業績・評価のしくみについても検討する必要がある。このため、教育開発センターの設置の検討を始めている。

