

7.1.6 教員組織

<2003年度に設定した目標>

1. 少人数教育の堅持ときめ細かな教育のための人的資源の確保
2. 幅広い教育を提供するための教員の多様性の確保
3. 情報発信能力を高める教育を担保する教員の確保
4. 研究プロジェクトの人的支援体制の整備と産学連携の促進
5. 教員採用・昇任人事の公平性、透明性の堅持
6. 教員の教育能力向上と研究活性化のための組織的取り組み
7. 学外の教育研究機関との人的交流の促進

【評価項目 11-0-1】 教員組織

- (必須要素) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- (必須要素) 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- (必須要素) 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- (必須要素) 教員組織の年齢構成の適切性
- (必須要素) 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の状況とその妥当性
- (選択要素) 教員組織における社会人の受け入れ状況
- (選択要素) 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況
- (選択要素) 教員組織における女性教員の占める割合

【評価項目 11-0-2】 教育研究支援職員

- (必須要素) 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人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性
- (必須要素) 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性
- (選択要素) ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

(現状の説明)

新学科開設にともない、理工学部の理念に沿って自然科学の基礎分野を充実し応用に結び付けていくために、幅広い分野の専門教員が採用された。情報科学科では、年次進行にしたがって順次教員採用が進み、2004年度に採用予定者全員が着任した。2005年4月現在教員の内訳は、教授43名、助教授12名、専任講師4名、英語常勤講師5名（以上のうち女性教員2名、本学出身者9名）である。講座制をとっておらず、専任講師以上の各専門教員は独立した研究室を持ち、学部と大学院を兼任している。英語常勤講師を除く専任教員一人当たりの学生数は、改組後の入学者の定員増のために増加したが、24人であり、卒業研究を中心としてきめ細かい少人数教育が行われている。年齢構成は、物理学科、生命科学科では、30代の若い教員が少なく偏りがみられるが、化学科、情報科学科では若手教員を積極的に採用しており、全体にバランスがとれている。企業から採用された教員も6名おり、社会との繋がりも考慮している。

専門だけでなく豊かな人間性を育み、高い倫理性を身につけた人材を育成するためのキリスト教主義教育の要として専任の宗教主事が、必修科目のキリスト教を担当している。宗教主事は、チャペル・アワーをはじめとする様々なキリスト教主義に基づく行事の運営にも当たっている。また、国際的に情報発信する能力を養うために、英語教員には、6名

のネイティブ・スピーカー（専任教員1名、英語常勤講師5名）を採用している。

学部の理念に沿ってきめ細かい教育を行うために、実験・演習科目の補佐体制を整備している。人的には、教育技術主事8名、実験助手1名、契約助手3名、実験実習指導補佐7名に加えて、大学院生の教学補佐（2003年度96名、2004年度106名）が授業支援している。実験実習指導補佐については、学部卒業生から博士学位取得者の範囲内の者を雇用している。これらの人員は、各学科に配置されているが、学部長の指揮下で各業務を担当している。

教育研究支援職員としては、教務担当の事務職員が各学科の教室主任およびカリキュラム委員と連携しながら、授業の円滑な運営に協力している。また、研究推進機構の窓口が理工学部の建物内にあり、企業との共同研究や知的財産に係わる事務など研究一般の支援をしている。

兼任教員の比率は、専任教員64名に対して兼任教員49名（内学内兼任教員が18名）である。学内兼任教員の内14名は総合政策学部の教員であるが、これは情報科学科が総合政策学部メディア情報学科と開講科目を相互乗り入れしているためである。学部の主要専門科目はすべて専任教員が担当している。兼任教員は、主に総合教育科目と学部で専任教員がカバーできない応用分野の科目を担当している。特に、生命科学科では専任教員が8名と少ないため、いくつかの専門科目を兼任教員が担当している。総合教育科目では英語教育を重視しており、英語常勤講師を活用してすべての英語科目を専任教員が担当している。また、理工学部総合コースの科目では、社会との繋がりを視野に入れて、社会人の非常勤講師が講義を担当している。

講座制をとっていないため、各教員が研究室運営全般を担っており、事務的な仕事量が多いことに加え、実験科目は長時間にわたるため、担当コマ数が多く一部の教員は負担が過重となっている。特に生命科学科は教員数が少なく負担が大きいため、協定を結び理化学研究所から客員教員を採用している。また、大学や学部執行部関係の役職者も負担が大きい。減免措置の制度があるが、授業の継続性を考えると担当免除することはむずかしく、減免制度は実質的には機能していない。

教育技術主事、実験助手、契約助手は、科目担当の専任教員の指導の下で実験・演習科目の補佐を行っている外、講義実験の補助、廃棄物や高圧機器の取り扱いの説明会の担当、液体窒素や大型機器の管理などの業務を行っている。

教員間、教員と教育研究支援教職員との連携も、教育研究の活性化にとって重要な要素である。新設の生命科学科と、従来の理学部から移行した物理、化学科教員の間には研究分野の連続性があり、研究プロジェクトでも協力関係ができています。情報科学科に関しては、マテリアルサイエンス部門が物理学科と関係しているのを除いて他学科と研究分野のオーバーラップが少なく、十分な連携がとれているとは言えない。学部内での連携は、教務主任、副主任を調整役として、月一回のペースで開かれる教室会議やカリキュラムワーキンググループを中心として進められている。また、e-mailを活用した意見交換も活発に行われている。また、理工学部関係の全教職員を対象として、クリスマスの時期には交流会が開かれ親睦が図られている。

(点検・評価の結果)

目標に掲げた少人数教育については、教員一人当たりの学生数が卒業研究や担任制度で学生一人一人に目を配れる範囲であり、少人数教育が堅持されていると言える。教員の多様性については、学科増設にともない幅広い分野の人材が採用されており、本学出身者の割合や企業出身者の採用は適切に行われている。一方、女性教員の数が少ないことや教員の年齢構成に偏りがみられることは、改善すべき点として挙げられる。ネイティブ・スピーカーを多数採用して英語教育を集中的に進めており、入学直後と2年終了時のITP-TOEFLテストの結果で向上がみられ、国際的な情報発信能力の涵養に成果を上げている。専門教育科目の担当もごく一部を除いて専任教員が担当しており特に問題はない。教員間の意思疎通については、学科内では十分図られているが、4学科になって規模が拡大した分、学科間の連携については、十分とは言えない。多様な人材を生かす上でも円滑な意思疎通を図っていくシステムを構築していくことが必要である。

(改善の具体的方策)

予算措置がともなうため人員増はむずかしいのが現状である。教員の負担軽減策としては、カリキュラムを見直して整理すること、任期制教員や非常勤講師の増員、ティーチング・アシスタントの充実、教育研究以外の業務の軽減などを検討していく。授業補助については、教学補佐の確保が必要であるが、これには大学院生の確保が前提となるため、大学院の充実も大きな課題である。現在、新学科完成年次以降のカリキュラムについて検討が行われているが、ここでの議論を通して問題点を整理し、新たな体制作りを進めている。

【評価項目 11-0-3】 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

- (必須要素) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性
- (必須要素) 教員選考基準と手続の明確化
- (必須要素) 教員選考基準における公募制の導入状況とその運用の適切性
- (選択要素) 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

(現状の説明)

採用・昇任人事は、学院・大学が定める人事規定に基づいて行われる。また、採用・昇任の具体的な学部内の手続については、教授会申し合わせ事項に明文化されている。採用人事は、当該学科の教室会議で討議した選考の枠組みに基づき、教授会で承認後、学部長の委嘱により人事委員会が構成される。募集は、学科の内部事情などにより必要と判断された場合を除いて、原則公募で行われている。一部で公募制によらない採用人事があったが、学科の内部事情を十分に理解している人材を必要とする緊急的な状況によるものであった。人事委員会からの答申を教授会で審議し、次回の教授会で投票によって採決する。教授会の審議後、投票を行う教授会の前に採用候補者による公開講演会を行い、人事委員会委員以外の教員に判断材料を提供している。

昇任人事は、学部長の委嘱により、昇任のための人事委員会を発足させる。人事委員会からの答申に基づき、教授会で審議・決定する。昇任までの標準年限は定められているが、現職就任後の教育研究業績を勘案して昇任時期を決めている。大学院設置のための条件を

満たすために標準年限前にいくつかの昇任人事が変則的に行われたが、新設学科開設のために採用された教員が対象であり、業績、人物とも十分教授会で審議の上、行われた。

任期制教員については、現在英語常勤講師5名と契約助手3名が採用されている。英語常勤講師については英語教室会議、契約助手については当該学科の教室会議が中心となって人選している。任期は1年で、最長4年まで更新できる。任期付きの契約助手や実験実習指導補佐の採用によって、授業補佐の人員は確保されているが、任期の制限のため十分な経験を持つ適切な人材の獲得や専門性の高い業務の継続がむずかしくなっている。任期制教員の採用は今後とも考慮していかざるを得ない状況であるが、専任教員とのバランスをどのように取っていくか十分に検討していく必要がある。

(点検・評価の結果)

採用人事は原則公募制で行われており、公正さが保たれている。また、手続きについても教授会メンバーに十分情報提供されるよう配慮して行われており内容的に問題はない。また、業績の優れた者に対しては、標準年限前に積極的に昇任人事が行われており、特に若手教員にとってインセンティブとなっている。契約教員については、適切な人材の確保と業務の継続性に問題が残る。英語常勤講師は流動性が高く、1年で退職していく者もある。優秀な人材であるほど他に移っていく可能性も高くなるため、今後さらに魅力ある職場環境を作っていくことが必要である。

(改善の具体的方策)

採用手続きについては、公正に運用されてきており、特に改善の必要はない。豊富な経験のある任期制教員を確保するのはむずかしいため、採用後に早期に業務に習熟できる環境作りが不可欠であろう。英語常勤講師については、2005年度より正式に所属が理工学部となり、人事の関する申し合わせ事項が明文化された。また海外から赴任するため、住居の確保などの環境整備だけでなく、常時教員募集活動を行って長期的に人材確保の目処を立てておく、あるいはアメリカの大学と提携するなどの対策を考えていく必要がある。

【評価項目 11-0-4】 教育研究活動の評価

(必須要素) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

(必須要素) 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

(現状の説明)

研究については、業績報告がWeb上で公開されており、研究活動が活発に行われていることがわかる。研究業績が優れた教員については、昇任人事を規定の期限に達する前に行っており、業績評価が有効に機能している。これに対して教育活動の評価については、論文発表のように明瞭な基準が立てにくい。学生による授業評価が全学的に義務付けられており、ネットを利用したアンケートや授業中のアンケートなど各教員が工夫しているが、教員の個人的な活動となっており、組織的な教育能力の改善策とはなっていない。卒業研究については、各学科で卒研発表会が行われており、そこでの質疑を通して学生の教育が

適切になされていることが判断できる機会となっている。

教員選考基準としては、研究業績だけでなく教育経験や将来性も評価して総合的に判断している。講義だけでなく研究室で卒研生の指導も一人である必要があり、教育への意欲は重要な選考基準となっている。

(点検・評価の結果)

教育研究活動の評価については、研究面での活動については適切な評価がなされているが、教育面での有効な評価は行われていない。速報性を重視してWebでの業績公開がされているが、一部の教員の業績の更新が進んでいない点は改善が必要である。教員の教育能力向上のための組織的な取り組みが必要である。教員選考は、提出された業績リスト、主要論文、教育への抱負についての作文などに基づいて細かく書類審査すると同時に、講演会を通して教育研究能力の披瀝と多角的に行われており、適切な判定がなされていると言える。

(改善の具体的方策)

業績リストは随時更新するよう指導を徹底していく。教育面での有効な評価方法については、FD委員会で検討していく。