

第8章 教員組織

【大学全体】

1. 到達目標

本学は平成 21 年度から 5 学部 16 学科となる。さらに、研究拠点としての総合研究所も学部同等の組織と位置づけている。5 学部の中で 2 学部(工学部、知識工学部)が理系、1 学部(環境情報学部)が文理融合、そして、平成 21 年新設の 2 学部(都市生活学部、人間科学部)が文系となっている。それぞれの学部(学科)の特殊性を反映させた上で、各学部が教育・研究に、総合研究所は研究にそれぞれ十分な成果を出すために、各学部・研究所が適切な教員組織を構築することが必要であり、そのことが本学の「教員組織」としての目標となる。

目標を達成するために、学長、副学長、学部長、事務局長と学部代表者若干名からなる専門分野編成審査委員会を設け、学部(学科)および総合研究所の教員定員を適切に管理する体制になっている。学科や研究所の新規採用に対しては専門分野編成審査委員会の承認を得る必要がある、そのことにより、大学全体の視野から、適切な分野・年齢・職種の補充を行えることになる。すなわち、教員組織の年齢・職種・分野構成を常に適切に保つことにより専門分野編成審査委員会を機能させることが要求される。

【A. 工学部】

1. 到達目標

工学部の教育目標は、「社会の要請に対応した技術者の育成」である。そして、その技術者は、方針や戦略といった“アイディア”を創造する部署とその方針や戦略なりに則した“もの”を製造する部署の中間に位置する技術者の育成を目指している。すなわち、方針・戦略といった「理論」を理解し、実際にものとして形づくる具体的な「実践」にスムーズに移行させることのできる技術者である。そのため、「理論」と「実践」の両方を身に付けられる教育を目指している。決して現場(実践)を忘れずに、現実に則した発想をもち、空理・空論ではなく、かといって現場(実践)の現状のみにとらわれず、理論的な裏付けに基づいた発想により、新たな実践手法を考案する柔軟性も合わせ持つ人材育成を行うことを工学部では、工学部の教育目的としている。さら、現代社会は、理論的な発想を理解し、現場の作業に落とし込むことのできる人材を必要としていると考え、「講義と体験学習の融合」を教育方針としている。

2. 現状の説明

(ア) 教員組織

[工学部の再編] 工学部は平成19年4月の学科再編によって、工学部と知識工学部に再編された。旧工学部所属学科のうち、電子通信工学科、コンピューターメディア工学科、システム情報工学科の3学科で学生募集を停止し、この学生定員で知識工学部情報科学科、情報ネットワーク工学科、応用情報工学科が開設された。さらに、同時に電気電子情報工学科が電気電子工学科へ、都市基盤工学科が都市工学科へ名称変更された。平成19年4月1日に生体医工学科、平成20年4月1日から原子力安全工学科が開設された。また、環境エネルギー工学科がエネルギー化学科へ学科名称変更を行った。

[工学部の現状]： 再編の結果、現在の工学部は基礎データ・表19-2に示すように8学科、102名の専任教員・助手の教員で工学部の教育理念・目的の達成に当たっている。表19-2において、括弧内は特任教員の数である。なお、英語、数学、物理、体育などの共通教育の教員は、リテラシー学群を構成して、組織上は知識工学部所属となっている。しかし、工学部と知識工学が分かれる(平成19年度)以前同様に、工学部の共通教育に従事している。

工学部の理念と目的を実現させるための大学の教員定員数は、下表に示すように設定されている。この教員定員数は、設置基準による教員数、助手技術系職員数を上回って設定されている。しかも、現状では工学部の各学科とも設定された教員定員数を満たしているか、あるいはそれを上回っている。教員の年齢構成に関しては基礎データ・表-21に、専任教員と非常勤講師の割合に関しては基礎データ・表-3に示す。

平成20年度学生定員と教員定員数

学科名	学生収容 定員	設置基準		在職予定数	
		教員数	助手技術員	教員	助手技術員
機械工学科	520名	9名	1名	16名	1名
機械システム工学科	360名	9名	1名	13名	1名
原子力安全工学科	120名	8名	1名	9名	0名
生体医工学科	160名	8名	1名	9名	2名
電気電子工学科	350名	9名	1名	11名	3名
エネルギー化学科	260名	8名	1名	7名	1名
建築学科	500名	9名	1名	11名	2名
都市工学科	300名	8名	1名	13名	3名

学生数(平成20年6月1日現在)

工学部	1年	2年	3年	4年	卒業延期	合計
機械工学科	127(2)	134(5)	128(3)	120	18	527(10)
機械システム工学科	118(5)	91(2)	110(5)	102(5)	35	456(17)
原子力安全工学科	34(2)	—	—	—	—	34(2)
生体医工学科	46(9)	49(10)	—	—	—	95(19)
電気電子情報工学科 (旧称：電気電子工学科)	—	—	108(4)	100(6)	15	223(10)
電気電子工学科	139(8)	116(5)	—	—	—	256(12)
エネルギー基礎工学科 (旧称：エネルギー化学科)	—	—	—	—	1	1
環境エネルギー工学科 (旧称：エネルギー化学科)	—	99(7)	83(8)	79(13)	7	268(28)
エネルギー化学科	80(14)	—	—	—	—	80(14)
建築学科	119(35)	118(20)	128(40)	113(26)	11(3)	489(124)
都市基盤工学科 (旧称：都市工学科)	—	—	100(11)	100(14)	24	224(25)
都市工学科	91(10)	84(15)	—	—	—	—
コンピューターメディア工学科	—	—	103(14)	101(9)	24(1)	228(24)
電子通信工学科	—	—	100(7)	85(8)	19(1)	204(16)
システム情報工学科	—	—	97(8)	87(7)	19(2)	203(17)
合 計	754(85)	691(63)	957(100)	887(88)	174(7)	3,463(343)

括弧内：女子

先に述べた工学部再編の結果を在籍する学生の状況で見ると左表に示すようになる。工学部が再編されて1年生は8学科で構成されているが、在学生の在籍する再編前の学科を含めると、工学部には15学科が存在している。平成20年5月の時点で、原子力安全工学科は1年生のみが在籍、生体医工学科は1、2年生のみが在籍している。エネルギー化学科は、学科名称変更によってエネルギー基礎工学科、環境エネルギー工学科の各学科に在籍する学生が存在する。同様に、電気電子工学科には電気電子情報工学科の在籍学生が、都市工学科には都市基盤工学科の在籍学生が、それぞれ所属している。コンピューターメディア工学科、電気通信工学科、システム情報工学科には3年生と4年生が在籍している。再編以前の学科の教育を担当している学科を下表に示す。

平成19年度に知識工学部へ再編された学科

工学部での学科名称	知識工学部での名称
コンピューターメディア工学科	情報科学科
電子通信工学科	情報ネットワーク工学科
システム情報工学科	経営システム工学科

(イ) 教育研究支援職員

工学部に在職する教育支援職員(本学では技術職員と呼ぶ)は12名である。その所属学科別に下表に示す。教育支援職員は、その経験、技倆等により技士、技士補、技術員の職階に分けられる。教育支援職員は、実験系科目の教育職員の支援に当たるとともに、教育職員の研究支援あるいは教育職員と共同で研究を行っている。

助手技術職員の所属先と人数

学 科	助 手	技術職員
機械工学科		1名
機械システム工学科		1名
原子力安全工学科		
生体医工学科	1名	1名
電気電子工学科		3名
エネルギー化学科		1名
建築学科		2名
都市工学科		3名

(ウ) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

[教員の募集・採用] 各学科に定年退職、自己都合退職等によって、教員補充を必要とする場合には、第1段階として、補充の必要性、専門分野について、その妥当性が専門分野編成審査会で審議される。この審査会の審議結果により妥当と判定された教員補充に關

しては教員公募のステップに進む。次に、補充希望学科によって、学会誌での公募案内記事、大学HPで公募案内等の手段によって応募者を集められる。そして、書類選考によって応募者は2～3名程度に絞り込まれた後、工学部長立ち会いのもとに模擬授業が行われ、その後補充希望学科の教員会議で最終候補者が選考される。このあと、工学部長の了解のもとに、学科主任名で世田谷キャンパス教員資格審査会上程され、審議の後教員資格が認定されたら、工学部教授会に採用案件が上程、審議される。工学部教授会で議決された後、学長を通じて法人事務局に採用申請がなされる。最後に、健康診断等を経て法人理事長名で採用辞令が交付される。

ただし、助教及び講師の場合には、教員資格審査会を経ず、学部長の認定のもとに工学部教授会に報告された後、学長を経て法人へ採用申請がなされる。

【教員の昇格】 教員の昇格に関しては、学科ごとに制定されている論文数などの昇格の目安のもとに、学科の教員会議の議を経て、工学部長の了解のもとに、世田谷キャンパス教員資格審査会上程される。申請された教員資格に関する世田谷キャンパス教員業績評価委員会で制定された論文数の目安を参考に審議を行う。世田谷キャンパス教員資格審査会で資格が認定された場合には、工学部教授会に昇格案件として上程される。議決が得られた場合には学長を通して、法人に昇格申請を行う。

なお、教授資格に関しては採用あるいは昇格の場合とも、教員資格審査会では投票が行われ、投票総数の3分の2をもって議決される。

(エ) 教育研究活動の評価

工学部では、教育活動の評価は学期ごとに実施される授業評価アンケートで行っている。教員は学期終了近くに受講学生にアンケート形式で授業評価調査を行う。調査結果は事務局教務課で統計処理を行い、教員を経て学科主任に提出される。その時点で学科ごとに問題点を討議し、対応している。最後に、学科主任から工学部長へ提出される。問題点に応じて、主任教授等会議、あるいは工学部教務委員会などで審議され、教育改善に役立てられている。

研究活動に関しては、平成20年度より全学的に各教員は教員業績評価システムへの業績登録と自己評価が義務付けられている。工学部教員の業績評価基準は、全学業績評価委員会の下部組織である世田谷キャンパス教員業績評価委員会で審議されており、その評価基準が定まり次第、具体的な教員評価が実施される予定である。

3. 点検・評価

【全体】 学科毎の点検は以下に述べるが、全体として点検すると、教員数に関して設置基準による必要最低数76名（教員数：68名、助手技術系職員：8名）に対して、現状では102名（教員数：89名、助手技術系職員：13名）である。おおよそ設置基準1.35倍の教員

数を確保している。

世田谷キャンパスでは工学部と知識工学部は一体となって共通教育を行っている。共通教育を担当するリテラシー学群教員に関して、設置基準による必要最低数 56 名（教員数：53 名、助手技術系職員：3 名）である。これに対して、現状は 55 名（教員数：37 名、助手技術系職員：17 名）である。若干、専任教員数が評価されよう。

また、リテラシー学群が他学部の所属するために、次のような教育改善システム上の問題点がある。リテラシー学群教員は、物理、数学、化学などの自然系科目及び外国語、倫理学、法学、国際関係論、教職、体育などの人文社会系科目を担当している。工学部の学生教育にとって、とりわけ物理、数学、外国語は重要な科目である。現状の教員組織としては、他学部に所属しており、リテラシー学群教員とのオフィシャルなコミュニケーションの場合は、世田谷キャンパス教務委員会があり、物理、数学、外国語などの基礎科目に関する改善が進められている。しかしながら、この場だけでは JABEE のプログラム認定審査で要求される「教育改善システム」を構成するのは難しいと言えよう。

【機械工学科】 教員数に関して設置基準による必要最低数 10 名（教員数：9 名、助手技術系職員：1 名）に対して、現状では教職員 18 名（教員数：17 名、助手技術系職員：1 名）であり、工学部の教育目標の実現に十分な教員数を確保している。年齢構成では、教員の年齢が近い専門分野が見られる（例えば、材料力学、機械材料、表面加工など）。また、非常勤講師は 7 名で、教員数に占める割合は 29%であり、主として専任が教育研究に携わっていると評価している。

【機械システム工学科】 教員数に関して設置基準による必要最低数 10 名（教員数：9 名、助手技術系職員：1 名）に対して、現状では教員 15 名（教員数：13 名、助手技術系職員：1 名）である。工学部の教育目標の実現に十分な教員数を確保している。年齢構成では、教員の年齢が近い専門分野もあるが、概ね充ちた構成になっている。また、非常勤講師は 9 名で、教員数に占める割合は 51%であり、主として専任が教育研究に携わっていると評価している。その他に 5 名の特任教員が在籍している。

【原子力安全工学科】 教員数に関して設置基準による必要最低数 9 名（教員数：8 名、助手技術系職員：1 名）に対して、現状では教員 10 名である。さらに特任教授 2 名が在籍している。工学部の教育目標の実現に十分な教員数を確保している。平成 20 年度に開設された学科であるので、1 年生のみが在籍している。現状では、60 歳前後の教員が多く、全教員が 50 歳以上である。本学の教員定年が 65 歳であることを考慮すると、過渡的な現象とはいえ、今後の改善が必要である。また、教授 9 名のうち 2 名が特任である。非常勤講師はなく、専任のみで教育研究にあたっている。

【生体医工学科】 教員数に関して設置基準による必要最低数9名（教員数：8名、助手技術系職員：1名）に対して、現状では教員11名（教員数：9名、助手技術系職員：2名）である。工学部の教育目標の実現に十分な教員数を確保している。さらに特任教授1名が在籍している。生体医工学科は、平成19年度の開設であり、現在2年生までが在籍している。年齢構成を見ると専門分野によっては、年齢の極めて近い教員で構成されている（臨床器械工学、生体認知工学）。また、非常勤講師は2名で、教員数に占める割合は18%であり、主として専任が教育研究に携わっていると評価している。

【電気電子工学科】 教員数に関して設置基準による必要最低数10名（教員数：9名、助手技術系職員：1名）に対して、現状では教員15名（教員数：11名、助手技術系職員：3名）である。工学部の教育目標の実現に十分な教員数を確保している。専門分野ごとの年齢構成を見ると、教授のいない分野（量子・ナノデバイス工学、システム制御工学）、年齢が近い教員で構成されている分野（電気応用計測工学、電力応用工学）などが指摘できる。また、非常勤講師は5名で、教員数に占める割合は31%であり、主として専任が教育研究に携わっていると評価している。その他に1名の特任教員が在籍している。

【エネルギー化学科】 教員数に関して設置基準による必要最低数9名（教員数：8名、助手技術系職員：1名）に対して、現状では教員10名（教員数：9名、助手技術系職員：1名）である。工学部の教育目標の実現に十分な教員数を確保している。現在、高分子・バイオ化学分野の教員が欠員となっている。教員1人で構成される専門分野もある（ハイブリッド材料化学、エネルギー変換デバイス）。その他の分野は概ね妥当な年齢構成になっている。また、非常勤講師は9名で、教員数に占める割合は55%であり、若干非常勤講師に頼りすぎのきらいがあると評価している。

【建築学科】 教員数に関して設置基準による必要最低数10名（教員数：9名、助手技術系職員：1名）に対して、現状では教員13名（教員数：11名、助手技術系職員：2名）である。工学部の教育目標の実現に十分な教員数を確保している。さらに特任教授1名が在籍している。建築学科は、教員ごとに研究室を構成しているので、他学科のように研究室内で年齢が近すぎるといった問題点はない。また、専門分野による年齢構成の方よりもなく、概ね順当な状態にある。また、非常勤講師は25名で、教員数に占める割合は69%である。非常勤講師が多いのは、実務者を非常勤講師として協力のもとで、実践的な設計演習で少人数指導を行っているという理由による。妥当なことと判断している。その他に2名の特任教員が在籍している。

【都市工学科】 教員数に関して設置基準による必要最低数9名（教員数：8名、助手技術系職員：1名）に対して、現状では教員16名（教員数：13名、助手技術系職員：3名）で

ある。工学部の教育目標の実現に十分な教員数を確保している。さらに特任教授 1 名が在籍している。50 歳代の若手教授から 60 歳代のベテラン教授まで幅広く在籍している。教員全体を見ると最も若い教員が 38 歳(2 名)である。学生指導のためには、若手教員の増員が必要と思われる。また、非常勤講師は 12 名で、教員数に占める割合は 58%であり、主として専任が教育研究に携わっていると評価している。その他に 3 名の特任教員が在籍している。

また、平成 20 年度から実施されている教員業績評価システムはスタートしたばかりであるので、その評価には更なる実施実績が必要であると思われる。

4. 改善方策

学長を委員長とする全学専門分野編成審査委員会のリーダーシップのもと、各学科将来構想とのすり合わせを継続して行い、適切なる教員組織が構築されるよう点検を進めてゆく。

【B. 知識工学部】

1. 到達目標

知識工学部の到達目標は、教育研究に十分な規模の教員組織を設けるとともに、各組織に十分な教員を配置し、教育と研究の成果を十分に収めることである。

2. 現状説明

(ア) 教員組織

『学部・学科の理念目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数との関係における教員組織の適切性』

工学部は、平成19年4月より学科再編によって、工学部と知識工学部に再編された。旧工学部所属学科のうち、電子通信工学科、コンピューターメディア工学科、システム情報工学科の3学科で学生募集を停止し、この学生定員で知識工学部情報科学科、情報ネットワーク工学科、応用情報工学科が開設された。さらに、平成21年4月1日に応用情報工学科は経営システム工学科に名称変更を行う予定であり、また、自然科学科が新設される予定である。このほか、知識工学部には工学部と知識工学部の基礎教育を担当するリテラシー学群があり、数学・物理・化学・生物・地学および情報の部門からなる自然科学系と外国語・人文社会・体育・教職の部門からなる人文社会科学系がある。このうち情報の部門は主に工学部の情報リテラシー教育に当たっている。

平成19年4月の再編の結果、現在の知識工学部は下<表8-1>に示すように3学科、33名の専任教員・助手からなっている。これら合計76名の教員で知識工学部の教育に当たっている。このうち、リテラシー学群所属の教員42名は、前述のように工学部と知識工学両学部の基礎教育に当たっている。

<表8-1>

	教授	准教授	専任講師	助教	助手	合計
情報科学科	6	1	6	0	1	14名
情報ネットワーク工学科	4	4	0	1	0	9名
応用情報工学科	5	1	3	1	0	10名
リテラシー学群 (自然科学系)	5	7	9	0	1	22名
リテラシー学群 (人文社会科学系)	7	9	2	0	2	20名

また、平成21年4月からは<表8-2>に示すように4学科44名の専任教員・助手からなる予定である。さらにリテラシー学群所属の教員27名を合わせた71名の教職員で知識工学部の教育に当たっている。このうち、リテラシー学群所属の教員27名は、前述のように工学部と知識工学両学部の基礎教育に当たっている。また、自然科学科所属の教員も工学部と知識工学両学部の基礎教育を兼任する。

<表 8-2>

	教授	准教授	専任講師	助教	助手	合計
情報科学科	6	2	5	0	1	14名
情報ネットワーク工学科	5	3	0	1	0	9名
経営システム工学科 (旧称：応用情報工学科)	5	1	2	1	0	9名
自然科学科	5	2	5	0	0	12名
リテラシー学群 (自然科学系)	1	6	2	0	1	10名
リテラシー学群 (人文社会科学系)	5	9	1	0	2	17名

知識工学部に在籍する学生の状況で見ると<表 8-3>に示すようになる。平成 20 年度は 3 学科で構成されているが、平成 21 年度以降は 4 学科で構成される予定である。

<表 8-3> 在籍する学生数

知識工学部	1年	2年	3年	4年	卒業 延期	合計
情報科学科	115 (11)	108 (9)				223 (20)
情報ネットワーク 工学科	67 (7)	71 (5)				138 (12)
応用情報工学科 (平成 21 年度経営システム工学 科へ名称変更予定)	107 (10)	109 (8)				216 (18)
合計	289 (28)	288 (22)				577 (50)

平成 20 年 6 月 1 日現在 括弧内：女子

3. 点検・評価

現在の各学科の専任教員数は基礎データ・表 19-2 に示すように、文部科学省令大学設置基準で定める必要専任教員数を最低でも 1 名以上上回っており、知識工学部の専任教員数は問題ないといえる。また、平成 21 年 5 月からの各学科の専任教員数も文部科学省令大学設置基準で定める必要専任教員数を最低でも 1 名以上上回っており、平成 21 年度以降も知識工学部の専任教員数は問題ないといえる。

教養教育・基礎教育担当であるリテラシー学群の教員数を加えると知識工学部における専任教員 1 人当たりの学生数は基礎データ・表 19-2 に示すように 15.1 名であり、基準である 50 名を大幅に下回っている。この結果は、知識工学部が目指している学生へのきめ細かい教育を実施するのに十分な専任教員を配置しているといえる。

4. 改善方策

知識工学部の教員組織は点検・評価の項で示したとおり適切ではあるが、今後も十分な教員数を維持していくように不断の点検を行っていく。

『大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性』

1. 現状説明

知識工学部の専任教員の中で他大学等の専任教員となっているものは居ない。本学の専任教員は、他大学の非常勤講師など本学以外で仕事を行う場合は許可を受けることになっており、主任教授、学部長、学長が本学の教育研究に十分な時間を取れることを確認した上で判断をしている。また、各教員の担当はなるべく各学期6コマ以内になるよう各部署で科目担当者を決定している。

2. 点検・評価

知識工学部の専任教員の中で他大学等の専任教員となっているものはおらず、本学での教育研究に十分な時間を費やすことができる様に配慮していることで、大学設置基準第12条を十分に満足しているといえることから、専任教員の位置づけは適切といえる。

3. 改善方策

専任教員の適切性は点検・評価の項で示したとおり適切ではあるが、今後も専任教員の位置づけの適切性を維持していくように不断の点検を行っていく。

『主要な授業科目への専任教員の配置状況』

1. 現状説明

本学では、必ず履修しなければならない科目を必修科目、いくつかの科目のうちから決められて単位数を取得しなければならない科目を選択必修科目と呼んでいる。必修科目が特に重要な主要科目、選択必修科目が主要科目である。したがってこの2種類の科目を重要な科目と位置づけている。

表3に示すように、知識工学部の教養教育のうち必修科目は88%、選択必修科目は100%専任教員が担当している。また、各学科の必修科目は情報ネットワーク工学科が75.1%である他は何れも80%を超えている。さらに、選択必修科目はすべての学科で80%を超えている。

2. 点検・評価

前述のように情報ネットワーク工学科の必修科目の専任教員担当率が75.1%である他は、すべて80%を超えている。このことは、専任教員が責任を持って主要科目を担当し

ているといえる。

3. 改善方策

主要な授業科目への専任教員の配置状況は、点検・評価の項で示したとおりほぼ適切ではあるが、さらに担当率がすべての学科で越えるよう、新任教員を採用する際は主要科目を担当できることを考慮に入れていく。

『教員組織の年齢構成の適切性』

1. 現状説明

表 21 に教員の年齢構成を示す。

学科の年齢構成は、30 歳以下 3.1%、31 歳から 40 歳 15.7%、41 歳から 50 歳 40.6%、51 歳から 60 歳 21.9%、61 歳以上 18.8%である。リテラシー学群の年齢構成は、30 歳以下 2.6%、31 歳から 40 歳 20.5%、41 歳から 50 歳 43.6%、51 歳から 60 歳 17.9%、61 歳以上 15.4%である。

2. 点検・評価

学科の年齢構成を 5 歳刻みで見ると特に 46 歳から 50 歳が 25%と多く、36 歳から 40 歳が 6.3%と少ない。この結果、41 歳からの構成比率が 65%を超える比率になっている。このまま放置すると 10 年後には 51 歳以上の構成比率が過半数に近づく可能性が高い。今後の採用人事には年齢構成を十分考慮する。

リテラシー学群の年齢構成を 5 歳刻みで見ると特に 41 歳から 45 歳が 23.1%と多く、51 歳から 55 歳が 5.1%と少ない。この結果、41 歳から 50 歳の構成比率が 43.6%を超える比率になっている。このまま放置すると 10 年後には 51 歳以上の構成比率が過半数を超えてしまう。

本学では新任人事を行う際に専門分野編成審査委員会で採用人事の可否について分野と年齢について全学的な見地から検討している。今後の採用人事には年齢構成を十分考慮する必要があるため、専門分野編成委員会で十分議論する必要がある。

3. 改善方策

知識工学部では、41 歳から 50 歳の構成比率が高いため、今後の採用人事では、年齢構成について得に留意する。専門分野編成審査委員会に申請する前にも学部として十分に検討を行っていく。

『教育編成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』

1. 現状説明

教員間の連絡調整を行うために各学科、リテラシー学群自然科学系、リテラシー学群人文社会学系で教室会議を毎月1回以上開催している。知識工学部教務委員会には教室会議の代表として各教室会議の代表が参加している。教務委員会では教育編成課程編成の目的を具体的に実現するための議論が行われている。また、工学部と共通の議題を検討するために世田谷キャンパス合同教務委員会も定期的に開催されている。

また、全学的に議論を行うために全学教務委員会が設置されている。全学教務委員会では教育編成課程編成の目的を具体的に実現するため全学的に議論を行っている。

2. 点検・評価

教育編成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を行う組織として教室会議、知識工学部教務委員会、世田谷キャンパス合同教務委員会、全学教務委員会が階層的に組織されており、各階層において教員間の連絡調整が行われている。したがって、教員間の連絡調整は十分に行われているといえる。

3. 改善方策

教員間の連絡調整は点検・評価の項で示したとおり適切ではあるが、今後も教員間の連絡調整を十分行っていくように不断の点検を行っていく。

(イ) 教育研究支援職員

『実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関係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』

1. 現状説明

学生の実験演習、教員の研究協力のために9名の教育支援職員(本学では技術職員と呼ぶ)が在職している。教育支援職員は、その経験、技倆等により技士、技士補、技術員の職階に分けられる。教育支援職員は、実験系科目の教育職員の支援に当たるとともに、教育職員の研究支援あるいは教育職員と共同で研究を行っている。

教育研究支援職員は、情報科学科2名、情報ネットワーク工学科2名、応用情報工学科3名が在籍している。これらの職員は学科の実験・実習・情報処理教育を支援している。

リテラシー学群自然科学系には1名の教育研究職支援員が所属し、実験の支援を行っている。

リテラシー学群人文社会学系には、外国語に1名、体育に1名教育研究支援職員が所属して外国語教育及び体育教育の支援を行っている。

2. 点検・評価

学科に所属している教育研究支援職員は合計 7 名であり、学科で実施する実験・実習・情報処理教育に対し十分以上の人数を確保しているといえる。

リテラシー学群に所属する教育研究支援職員は合計 3 名で、リテラシー学群が工学部と知識工学部両方の教養教育を実施していることを考慮すると十分以上の人数を確保しているとは言えないが、教育支援を必要とする分野に配慮して必要な人数を確保しているといえる。

3. 改善方策

教育研究支援職員の配置状況は、点検・評価の項で示したとおりほぼ適切ではあるが、今後すべての分野で十分な人数を越えるよう、新任教育研究支援を採用する際は担当分野を考慮に入れていく。

『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』

1. 現状説明

学科に所属している教育研究支援職員は教室会議に出席して学科教員との連携・協力関係を構築すると共に、学科主任教授の指示に従って教員と協力して教育研究の支援にあたっている。リテラシー学群に所属している教育研究支援職員も教室会議に出席して担当分野の教員との連携・協力関係を構築すると共に、リテラシー学群自然科学系または人文社会学系主任教授の指示に従って教員と協力して教育研究の支援にあたっている。

2. 点検・評価

知識工学部ではすべての教育研究支援職員がそれぞれ所属している部署の教室会議に出席しており、担当する業務の内容について教員と十分議論して連携・協力関係を構築しているといえる。

3. 改善方策

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係は、点検・評価の項で示したとおりほぼ適切ではあるが、今後も十分な連携・協力関係が維持されるよう点検を行っていく。

『ティーチング・アシスタント（TA）の制度化の状況とその活用の適切性』

1. 現状説明

本学では、実験・実習・講義などを支援するためにTA制度を導入している。TAは教員の教育支援を行うだけでなく、下級生に指導を行うことによって自分自身の能力の向上も目指している。

知識工学部では表 19-2 に示すように合計 63 名の T A を採用しており教員・教育研究支援職員の補助として実験・実習・講義などにあたっている。T A は実験・実習・講義の担当教員の指示に従い補助業務を行う。

2. 点検・評価

知識工学部で採用している T A の人数は開講科目数から考えて十分な数であるといえる。また、十分な人数を採用しているため T A 業務のために大学院学生自身の講義・研究に支障が出ることはない。

3. 改善方策

ティーチング・アシスタント（T A）の制度化の状況とその活用は、点検・評価の項で示したとおりほぼ適切ではあるが、今後もこの状況が維持されるよう点検を行っていく。

（ウ）教員の募集・任免・昇格に対する基準手続き

『教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用の適切性』

1. 現状説明

本学には、教員の募集を行う際に全学的な立場で募集教員の分野を審査する「武蔵工業大学専門分野編成審査委員会」がある。また、募集・昇格に関しては、「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格審査委員会」が「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格基準」に則って審査を行う。「武蔵工業大学専門分野編成審査委員会」・「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格審査委員会」・「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格基準」は規程として公開されており本学教職員はいつでも閲覧することができる。さらに、募集・任免・昇格いずれに関しても知識工学部教授会で審議を行うこととしており、これも武蔵工業大学知識工学部教授会規程で手続きが定められている。また、資格の基準については各部署の教室会議で部署としての基準を審議決定しており、この結果は知識工学部内に周知される。各部署の基準が妥当であるかどうかは「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格基準」に則って「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格審査委員会」で審査される。

具体的な手続きとしては、各部署に定年退職、自己都合退職等によって、教員補充を必要とする場合には、第 1 段階として、補充の必要性、専門分野について、その妥当性が「武蔵工業大学専門分野編成審査委員会」で審議される。この審議結果により妥当と判定された教員補充に関しては教員公募のステップに進む。次に、補充希望学科によって、学会誌での公募案内記事、大学 HP で公募案内等の手段によって応募者を集める。そして、書類選考によって応募者は 2～3 名程度に絞り込まれた後、知識工学部長立ち会いのもと、模擬授業が行われ、その後に補充希望部署の教室会議で最終候補者が選考される。このあと、知識工学部長の了解のもとに、主任教授名で「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格審査

委員会」に上程され、審議の後に教員資格が認定されたら、知識工学部教授会に採用案件が上程、審議される。

合同教授会で議決された後、学長を通じて法人事務局に採用申請がなされる。最後に、健康診断等を経て法人理事長名で採用辞令が交付される。

教員の昇格に関しては、部署ごとに制定されている教育・研究業績の昇格の目安をもとに、学科の教室会議の議を経て、知識工学部長の了解のもとに、「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格審査委員会」に上程される。申請された教員資格に関する「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格基準」に則って審議を行う。「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格審査委員会」で資格が認定された場合には、知識工学部教授会に昇格案件として上程される。議決が得られた場合には学長を通して、法人に昇格申請を行う。なお、教授資格に関しては採用あるいは昇格の場合とも、「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格審査委員会」では投票が行われ、投票総数の3分の2をもって議決される。

また、各部署の教室会議の審査結果に対して不服がある場合は「武蔵工業大学世田谷キャンパス教員資格審査委員会」に不服の申請をすることができるので公平性が確保される。

2. 点検・評価

知識工学部で採用している教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きは明文化されており、知識工学部全教職員に公開されて周知されている。また資格基準の決定方法も明文化され公開されているので、各教員は昇格に向けての目標を明確に知り努力することができる。また、助教及び講師については任期制を採用しており教員の適切な流動化を確保している。

この結果は、公平かつ適切な運用がなされているといえる。

3. 改善方策

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用状況は、点検・評価の項で示したとおりほぼ適切ではあるが、今後もこの状況が維持されるよう点検を行っていく。

(エ) 教育研究活動の評価

『教員の教育研究活動の評価方法とその有効性』

1. 現状説明

知識工学部では、教育活動の評価は学期ごとに実施される授業評価アンケートで行っている。アンケートは全学的に定められた項目と実施方法に従っている。教員は学期終了近くに受講学生にアンケート形式で授業評価調査を行う。調査結果は事務局教務課で統計処理を行い、教員を経て学科主任に提出される。その時点で学科ごとに問題点を討議し、対

応している。現在知識工学部教務委員会において、授業評価アンケートの内容、公表の方法の改善など教育改善に役立てる手法について検討されている。

研究活動に関しては、平成20年度より全学的に各教員は教員業績評価システムへの業績登録と自己評価が義務付けられている。知識工学部教員の業績評価基準は、全学業績評価委員会の下部組織である世田谷キャンパス教員業績評価委員会で審議されており、その評価基準が定まり次第、具体的な教員評価が実施される予定である。

2. 点検・評価

教員の教育活動の結果は、主任教授に公開されている。主任教授は結果を慎重に考慮し教室会議に諮るなどしてその改善に努めるための施策を実行している。各部署の評価方法が適切であるかは世田谷キャンパス教員業績評価委員会で審査している。この結果は各階層において評価方法の有効性を確保している方法だといえる。

3. 改善方策

教員の教育研究活動の評価方法とその有効性は、点検・評価の項で示したとおりほぼ適切ではあるが、今後もこの状況が維持されるよう点検を行っていく。

『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』

1. 現状説明

知識工学部では、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は、全学業績評価委員会の下部組織である世田谷キャンパス教員業績評価委員会で審議されている。部署ごとに制定されている教育・研究業績の昇格の基準は世田谷キャンパス教員業績評価委員会および世田谷キャンパス資格審査委員会で審議され、その妥当性を世田谷キャンパス両学部で確保している。

2. 点検・評価

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮は、教室会議、世田谷キャンパス両学部、全学という階層的にチェックされている。このシステムは、配慮が適切に行われているかを全学的にチェックするために有効な手段といえる。

3. 改善方策

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は、点検・評価の項で示したとおりほぼ適切ではあるが、今後もこの状況が維持されるよう点検を行っていく。

【C. 大学院 工学研究科】

1. 到達目標

本学の理念・目的及び工学研究科の理念・教育目標を具現化するために、工学の知識と技術を基に、社会で活躍することのできる応用力と実践力を身につけた技術者・研究者を育成できる適切な教員組織を構築する。

2. 現状説明

(ア) 教員組織

工学研究科の教員は、工学部及び知識工学部に所属する教員の中から研究業績を中心とした審査により資格が認定されたか、或いは特任教授或いは特任准教授の中から同様の審査を経て認定された専任者である。さらに、現在次の6つの研究機関、具体的には、(独)産業技術総合研究所、(独)情報通信研究機構、(独)労働安全衛生総合研究所、(独)港湾空港技術研究所、(財)電力中央研究所、東急建設(株)技術研究所と連携大学院を組んでおり、その研究者の中から同様の手順を経た教授(併任)或いは准教授(併任)の資格認定者が存在する。

本研究科の専任教員は、138名である。博士前期課程に関しては、学生数592名に対して、講義担当教員は138名、研究指導或いは指導補助教員は103名である。また、博士後期課程に関しては、研究指導或いは研究指導補助教員は73名である。さらに、客員教授5名と非常勤講師21名により、充実した教育ができる体制を整えている。何れの専攻においても、大学院設置基準に照らして、十分に余裕を持てるような人事計画のもとに、教員の採用と資格認定を行っている。各専攻は、博士前期課程及び博士後期課程の基準を満たしている。

(イ) 教育研究支援教員

世田谷キャンパスの教育研究支援施設としては、電子顕微鏡等の種々の分析装置を備えた機器分析室、旋盤等の機械加工装置を備えた機械工場、大型構造物の動的挙動試験システム等を備えた構造実験棟、実験に使用するガラス器具を加工するガラス加工室等がある。このうち、機器分析室は平成19年度より総合研究所に所属変更となり、機械工場については、2008年度よりものづくりセンターへ名称変更すると同時に、運用の仕方を変更した。これらの施設には、専任教員、専任技術職員及び嘱託技術員が所属して、各専攻の教育と研究の支援を行っている。

大学院の教育研究支援に関しては、博士後期課程の在籍する学生の中から、指導教授の指示に従い研究と教育の補助を行うことを任務とする研究助手をおくことができる。研究助手は、実験や文献調査により論文を纏める中で、主として研究に関連する内容の学生実験の指導補助を行う。研究助手は、業績評価を毎年行い、十分な成果が得られていることが専攻主任会議で認定された場合は、最大3年間継続することができる。

学部の学生実験や実習には、工学研究科に在籍する学生の中から希望を募り、ティーチ

ング・アシスタント（TA）として雇用している。TAは学部の実験の準備・器具や装置の調整・実験の進行の補助及びデータの纏めに対して、適切なアドバイスを与える役目を担っている。TAの学生の研究に直接・間接的に関係する事が多いことから、自らの研究の進展に役立つばかりでなく、将来指導的な立場にたつときに有益なものであると思われる。

（ウ）教員の募集・任免・昇格に関する基準手続

工学研究科では大学院専任教員の制度は存在しない。工学部或いは知識工学部の採用人事に際して、大学院の指導或いは指導補助を行うことができるように、学部の採用時に考慮して選考と審査を行っている。大学院の教育と研究の指導或いは指導補助のための資格取得（博士前期課程或いは博士後期課程のそれぞれ講義担当（前期課程対象）、研究指導及び研究指導補助担当）は、各専攻が申請して、工学研究科教員資格審査委員会において審査承認後、工学研究会委員会で承認され、法人に上申される。

大学院担当教員の資格審査に関する基準と手続きは、各専攻・教員に周知されている、特に、審査は基本的に研究業績に基づいて行われるので、業績の細目を含めて各資格に対応して満たすべき要件を明確にして、各専攻に周知している。原著論文に関しては、各専攻に対応する各学科から申請されたリストをもとに、業績評価委員会が検討して作成した主要論文リストに従って、個々の論文の質的な妥当性を検証できるようにしている。

連携大学院の教員の審査基準は、各専攻の教員の審査基準に準拠し、教授（併任）或いは准教授（併任）として、大学院の入試要項等の指導教員リストに掲載している。

（エ）教育・研究活動の評価

教員の教育・研究活動は、学部と大学院の区別することなく、各教員が個々に教員業績登録システムに登録し、それを教員業績評価委員会が一括して管理している。同時に、毎年自己点検表の記入も行い、1年間の自己の活動を振り返り、次年度の目標を設定するようにしている。自己点検表に関しては、1年前に記入した年度目標に対して、その到達度を自己点検評価することになっている。ただし、現状では平成19年度より試行が開始された段階であるので、今度評価項目や評価方法の妥当性ありは、評価表の活用の仕方等で全学的な合意を得ることが必要である。

工学研究科の教員の教育と研究の到達目標の統一的な基準値は設定していない。これは、専門分野毎に特異な状況にあり、統一的に扱うことで大きな歪みが生じるからである。一方、学生への教育の観点からは、学部においては、授業改善のための評価アンケートを実施しているが、大学院においては、その様なアンケートを実施していない。その代わりに、学生の勉学・研究に対する意欲を引き出すためのアクティビティ評価表の作成を試行的に開始した。学会への発表、研究会への出席、論文の執筆、海外研修、TAの経験等を総合的に評価して高得点者には何らかの特典を与えるものである。このままの形で、本格的な

運用は未確定であるが、学生間の競争意識を高めるのには役立っている。

(オ) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

既に教員組織の節で記したように、工学研究科は、(独)産業技術総合研究所、(独)情報通信研究機構、(独)労働安全衛生総合研究所、(独)港湾空港技術研究所、(財)電力中央研究所、東急建設(株)技術研究所と連携大学院協定書を締結して、共同して学生指導を行っていると同時に、研究面での連携を強化している。また、産業界との連携にも重点をおいており、研究の成果を公表することを積極的に進めることにより、外部資金の導入と知財の活用を図っている。また、設立後ほぼ5年間が経過した総合研究所においては、他の研究教育機関との連携を強め、定期的開催するセミナーに講師として招聘して研究の質的向上を図っている。さらに、企業会員を募りフォーラムを開催することにより、産業界との絆を強め、ニーズに対応した研究に繋げるようにしている。

3. 点検・評価

殆どの教員は学部教育と大学院教育を担当しており、相当の時間を講義に準備や教材の整備に充てながら研究を基盤とした教育を行っている。加えて、委員会、ワーキンググループ、教授会或いは研究科委員会等の管理運営にも時間をさいている。これまではその取り組みは、各教員の個人的な工夫と努力に頼る割合が大きかったが、2007年度から自己点検評価表に記入することにより、自己評価を毎年行い、客観的な見地から改善すべき点は改善できるようになった。このような各教員の取り組みを組織的に検証すると同時に、個人の努力で行えることには限界があるので、今後必要なことは教員の教育研究に対する支援システム作りである。

4. 改善方策

既に記した条件のもとで、質の高い教育研究を行うためには、教育研究に対する支援は非常に重要である。一方、大学を取り巻く状況は一層厳しくなる方向にあるので、今後教育研究支援教員の増員は極めて困難である。現状では、多くの教員がTAを活用して、教育と研究にあたっているが、今後はそれとは異なった方策も必要である。本学は総合大学に一步踏み出したとはいえ、中規模の工学系を中心とした大学である点に大きな変化はない。そこで、今後とも特色ある研究を推進して社会に強くアピールする必要がある。研究の質的向上とその成果を広く社会に広報することは極めて重要である。博士後期課程進学者は、学生であると同時に研究助手として研究支援の役割を担っている。その様な観点から、現状で充足率が30%弱程度に留まっている大学院後期課程進学者を少なくとも倍近くに増加させることは、教育面の質の向上と研究の進展に大いに寄与する筈である。そこで、内部進学者の増加を図ることはもちろん、社会人と留学生を含めた入学者の増大策を具体的に実施していく必要がある。工学研究科企画委員会では、研究科の将来構想の中で大学

院の一層の充実を図る一環として、社会人を対象とした教育プログラムを具体的に検討中である。また、正規の教員数を増やすことは実際上できないため、連携大学院の拡大や共同大学院の新設などを通じて、本学以外の教員の活用も積極的に行っていく。このような連携や共同により、博士前期課程の増加はもちろん、博士後期課程の増加も図れるものと見込んでいる。

【D. 環境情報学部】

1. 到達目標

環境情報学部は“環境と情報を人類の問題として捉え、社会科学的な見地から持続可能社会の実現を目指す”ことを学部設立の基本理念とし、文系学部として認可を受けているが、環境と情報の課題に対処するためには、文系分野・理系分野の両面の知識・知恵を結集することが不可欠であるとの考えに立脚し、文理融合学部を目指し、工学的アプローチと社会学的アプローチを融合させる新しい学問領域の構築・運営を目指している。本学部の教員構成としては、①各領域（コース）をカバーする文系と理系の幅広い分野の教員で学部を構成すること、その中でも、②学部の特徴を表現できるよう、特徴ある分野の教員を強化すること、③外国語科目や体育科目をはじめとする教養的な領域の教員も両学科共通で配置すること、④年齢のバランスはもとより、女子学生も多く在学することもあり、⑤女性教員も適切に配置することが目標である。

2. 現状の説明

（ア）教員組織

『学部・学科の理念・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学部の教員組織の適切性』

学部の教育目標を達成するために、教員構成も理学系・工学系・経済系・情報系・社会学系・心理学系・経営系・農学系・教育系・文学系その他多岐にわたる人材を確保するよう努めている。学部は環境情報学科と情報メディア学科の両学科は相互補完的な関係にあり、教員も相互乗り入れし、人員計画や授業計画も同一学科のごとく運営している。

教員の定数は、環境情報学科 23 名、情報メディア学科 24 名、教職課程 2 名となっている。2008 年 5 月 1 日現在、<表 8-4>のように、環境情報学科で 1 名、情報メディア学科で 5 名の教員が、欠員となっており、急ぎ補充活動中である。情報メディア学科の 1 名は 9 月 1 日に着任が決定しており、他も公募、選定中である。現在欠員が多くなっているのは、2008 年 3 月末に、体調不良による退職などが生じたためである。

<表 8-4> 環境情報学部の専任教員数

	教授	准教授	専任講師	助教	合計
環境情報学科	12 (2)	5 (1)	5 (0)	0 (0)	22 名 (3)
情報メディア学科	10 (1)	8 (5)	2 (1)	0 (0)	20 名 (7)
教職課程(情報)	0 (0)	2 (1)		0 (0)	2 名 (1)

本学部の学生数は、〈表 8-5〉となっている(2008年5月1日現在)。

〈表 8-5〉 学生入学・収容定員

	入学定員	編入学定員		収容定員	在籍者数
		2年次	3年次		
環境情報学科	190	8	8	800	904
情報メディア学科	200	10	10	850	978
合計	390	10	18	1,650	1,882

現在の学部としての教員1人あたりの学生数は、 $1,882/43=43.76$ となっており、文系学部としての条件は十分に満足しているが、事例研究・卒業研究を必修科目としている教育運営体制としては、現在の教員数では不足しており、補充活動を進めている。大学名称変更を始め、新学部開設の準備や共通教育センター構想など、変革期にあったため、大学全体の動向を見定め、他学部の採用状況にも配慮しながら教員補充を進めていかなければならないという事情により、採用が期待通りに進まなかったこともある。ほぼ体制が固まった現在、強力に教員補充活動を進めており、現在進行中の補充がなされれば、 $1,882/49=38.41$ と、本来の工学系学部並みの体制となる。

『大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性』

環境情報学部の専任教員には他大学等の専任教員になっているものはいない。また、本学の専任教員が、他大学の非常勤講師などの依頼を受ける場合には、許可を受けることになっており、主任教授、学部長、学長が、本学の教育研究に支障が出ないことを確認したうえで許可することになっている。また、各教員の授業担当負荷についても、各学期6コマを基準とし、主要な学内運営にあたる場合にはコマ数換算するなどして負荷の適正化に努めている。

『主要な授業科目への専任教員の配置状況』

学部のカリキュラム構成は、「外国語科目」「情報リテラシー科目」「人間・環境・情報科目」「各学科(コース)専門科目」からなっている。この中で特に学部の主要科目である「各学科(コース)専門科目」は専任教員が主として担当し、学部の共通科目である「語学科目」や「人間・環境・情報」の授業科目は非常勤講師に依存しているものも多くなっている。主要な「各学科(コース)専門科目」の専任教員担当率は、環境情報学科 93.2% (41/44科目)、情報メディア学科 84.8% (28/33科目) となっており、次いで重要な「人間・環境・情報科目」についても約 57% (28/49科目) を専任教員が担当しているが、広範な教育分野を対象としているため、専任教員のみでは賄いきれない。このため、〈表 8-6〉に示すように工学部・知識工学部の兼任教員や学外の非常勤講師を依頼して授業を担当してもらっている。非常勤講師を依頼する場合にも教務委員会で資格を審議したうえで委嘱し、また専任教員が連携するなど、授業間の関係性を保つよう努力している。

英語授業は、最大40名の少人数クラスで構成しているため、授業コマ数も増え、多くの非常勤講師に頼らざるを得ないのが現状である。講義の円滑化を図るため「英語」と「情

報りテラシー科目」の授業については専任教員が講義内容を検討・設計し、授業のコマを非常勤講師と共に分担担当している。

<表 8-6> 兼任教員・非常勤講師担当授業数

授業区分	兼任教員		非常勤講師	
	科目(コマ)数	人数	科目(コマ)数	人数
学部共通開講科目	3	2	67	23
環境情報学科開講科目	0	0	9	7
情報メディア学科開講科目	1	1	9	9
教職課程開講科目	1	1	3	3

『教員組織の年齢構成の適切性』

環境情報学部の教育分野と専任教員の年齢構成は下記のとおりである。表 8-5 に示すように各年齢層とも比較的バランスよく構成されているが、情報メディア学科は40歳代が多くなっており、60歳以上の教員が少ないという課題がある。これは、突然の定年年齢切り下げによる高年齢教員の退職の影響とこの学問領域の特殊性によるものである。この学問領域は、目覚ましい情報技術の発展によって発生している社会的課題に答えようとする比較的新しい学問分野であり、かつ日々進歩・変化している領域であるため、これに応える若い人材を必要としており、50歳代の教員がやや多くなる人員構成となっている。本年9月から補充が確定している1名は36歳であり、今後も年齢バランスに配慮して補充していく予定である。また、女性教員は11名と全体の25.6%を占めており、適度な構成となっていると考えている。大学全体の専門分野と教員の構成を検討する専門分野編成委員会においても将来構想の検討も行い、これに基づき、慎重に補充すべき人材を検討して採用計画を立てている。

<表 8-7> 環境情報学部 年齢別教員構成

年齢	61歳～	51歳～	41歳～	31歳～	合計
環境情報学科	5	5	7	5	22
情報メディア学科	2	8	5	4	19
教職課程	0	2	0	0	2
学部合計	7	15	12	9	43

<表 8-8> 環境情報学部 分野別教員構成

学科	年齢 (歳)	61～	51～	41～	31～	計
環境情報学科	都市システム	0	3	2	0	5
	エコシステム	0	2	1	1	4
	政策	3	1	1	1	6
	経営	1	1	1	3	6
情報メディア学科	システムデザイン	1	5	1	3	10
	情報デザイン	0	2	1	0	3
	メディアコミュニケーション	2	1	3	1	7
教職課程				2	2	
合計		7	15	12	9	43

『教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員環境情報学部における連絡調整の状況とその妥当性』

教員間の連携を密にするために、学科会議を原則として隔月に開催している。環境情報学部は2学科からなるが、教授会や学科会議を共同で行うことによって連絡を密にし、学科間の調整を円滑に行なうようにしている。授業カリキュラムや時間割編成、授業担当者の決定についても共同で行い、教育課程編成の目的を具体的に実現できるように教務委員会を中心に議論し、推進している。また、学部間単位互換に代表されるような工学部や知識工学部との連携を推進するために、全学教務委員会が設けられており、全学的な視点から、教育課程の実現について議論している。

(イ) 教育研究支援職員**『実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育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』**

本学部には教育研究を支援する助手・技術員といった専任職員はいない。しかし、英語や情報リテラシーの科目は少人数クラスで編成し、演習を多く取り入れている。そのために、各授業では授業アシスタントが必要になり、大学院学生と学部学生のティーチングアシスタントを活用している。環境情報学部には、帰国生徒や留学生など英語に堪能な学生や、情報処理関係の技術を有する学生も多く、これらの学生を募集し、SA（スチューデント・アシスタント・学部生）やTA（ティーチング・アシスタント・院生）としてそれぞれ適切な授業に配置している。

学部開設当時は外部大学の院生の支援を得てきた。現在では、大学院も完成したので本学研究科の大学院生と学部学生に依存している。これは弱点であると同時に、TAやSAに従事することは「教えることは学ぶこと」という言葉もあるとおり、一般学生の理解を深めることに貢献するのみならず、SAやTA学生自身の学びを深め、能力向上に役立つという効果を生んでいる。また、学生の相談員の存在によって、情報メディアセンターの開館を夜間まで延長することも可能になり、学生の希望に応じている。これらは大学院生、学部学生の力によるところが大きい。

情報処理関連の講義・演習科目におけるSAとTAの配置について、授業科目、週当たりコマ数、配置人数、担当授業回数（週数）を<表 8-9>に示す。情報処理関連科目以外の科目についても、必要に応じてSA、TAを配置して、履修学生の理解度向上を図っている。

<表 8-9> SAとTAの配置

学期	科目名	コマ数	人数	週数	学期	科目名	コマ数	人数	週数	
前期	情報リテラシー演習	12	3	14	後期	情報編集入門	6	2	3	
	情報リテラシー演習	2	2	3		情報編集入門	6	3	11	
	画像処理技法	2	4	7		情報検索入門	6	2	14	
	環境モニタリング技術	1	2	7		Java入門	3	4	14	
	C言語演習	2	4	14		C言語入門	3	4	14	
	Java演習	2	4	14		社会調査演習	1	2	14	
	デザインクリエイション	3	4	14		地理情報システム論	1	2	7	
	文化環境フィールドワーク	2	3	14		インターフェースデザイン	1	2	14	
	教育の方法と技術	1	2	14		LAN環境演習	4	3	14	
	サーバ管理演習	3	3	14		学習環境デザイン	1	3	14	
	サーバシステム構築	3	3	14		可視化技法	1	2	14	
	サーバサイトプログラミング	1	2	14		情報教育法Ⅱ	1	2	14	
	情報教育法	1	2	14		情報エコロジー演習	2	2	14	
	Language Lab	4	2	14		生産計画	1	2	14	
	コンテンツ分析	1	1	13						

『教員と教育研究支援教員との間の連携・協力関係の適切性』

開講科目ごとに必要なSA・TAを、全学生を対象に公募し、必要なスキルを勘案して配置している。授業に際しては、複数の専任教員が講義内容を検討・設計し、授業を計画して、教育プログラム、シラバスや手順を作成し、これに基づいて非常勤講師を含む担当教員とTAやSAとが授業内容や教育方法を確認して、クラスによる差が生じないように注意して授業を進めている。環境情報学部には、帰国生徒や留学生など英語に堪能な学生や、情報処理関係の高度な技術を有する学生も多く、アシスタント学生が教員と協力してテキストや演習プログラムを作成するまでになり、教員と教育研究支援教員との連携が強化されつつある。

(ウ) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

『教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きの内容とその運用の適切性』

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きは「武蔵工業大学環境情報学部教員資格基準」によって定められ、それを遵守している。さらに、教員資格審査委員会の年間スケジュール、教員選考基準と手続きの流れ図などを教員に公表している。

具体的には、定年退職等、教員の補充が必要になった時点で、学科主任が学部長と相談の上、学科会議を開催し、補充すべき分野、年齢、男女、担当講義他期待する役割について検討し、採用すべき教員人材像を検討する。もちろんこの際には、学部の将来計画を十分に配慮する。ここで決定された、採用分野その他、人材像に基づき、学科主任教授が申請書を作成し、大学全体の「専門分野編成審査委員会」に採用を申請する。

学長を委員長とする「専門分野編成審査委員会」は、申請内容が妥当なものか否かにつ

いて審議し、審議結果を主任教授に回答する。この際、採用内容に関して条件が付加されたり、場合によっては採用希望分野がふさわしくないものとして差し戻される場合もある。学科主任教授は、その回答に基づき、採用活動に入る。場合によっては、再度学科に回り、内容を修正して再申請する場合もある。

募集は、公募のほか、その分野の専門家に依頼して、候補者を探す。応募者には①履歴書、②研究・教育業績リスト、③主要な研究業績の内容説明、④最近の研究業績の内容説明、⑤論文の別刷り、著書、⑥教育業績の内容説明、⑦主要授業科目のシラバス案及び推薦状、⑧その他主任教授の指定する書類を提出してもらい、これらを学科主任教授を中心とする当該分野の教員が査読し、候補者を絞り込む。この候補者について、模擬講義(招待講義)を行い、人物、識見等を評価する。この模擬講義は、学部専任教員全員に公開し、誰でも参加して質問等ができるようにしている。その結果に基づき、学部長、主任教授、専任教授によって採用の可否を判断することになっている。採用が決定されたならば、学長に報告し、最終決定となり、学長が法人に申請することになる。

この方法によって、退職教員の分野を単に補充するのではなく、学部が目指すべき学問領域や研究・教育方法の実現にふさわしい人員構成になるように方向付けていくことを可能にしている。

専任教員の昇格については、機会公平を旨とし、評価においては、「研究業績」「教育業績」「学内運営業績」「社会貢献」の4分野にわたって公正に評価することを心がけている。まず、自薦を含め専任教員2名の推薦があれば昇格申請を提出できることになっている。主任教授は学部長と相談し、「環境情報学部資格審査委員会」に申請書を提出する。この際、①最近の研究業績の内容説明、②前項の論文別刷り、著書、③その他主任教授の指定する書類を提出しなければならない。学部長を委員長とする資格審査委員会は、申請内容を審議し、適切とみなす場合には「専門分野審査委員会」を編成し、内容の審議を諮問する。「専門分野審査委員会」の委員長は「環境情報学部資格審査委員会」の委員が努め、委員は当該分野の教員に委嘱する。環境情報学部は幅広い専門領域が存在するため、審査する専門分野の教員が必ずしも在籍するとは限らないため、必要に応じて学部外や学外からの委員を委嘱する場合もある。「専門分野審査委員会」の審査結果について「環境情報学部資格審査委員会」で審議し、昇格の適否を決定する。その結果について、専任教授のみで構成する「環境情報学部人事教授会」で審議し、投票によって適否を決定する。これを学長に報告し、学長の承認を得て最終決定となり、学長が法人に申請することになる。

以上のように、募集においては公募を原則とし、広く人材を集めるようにし、提出書類も標準化し、学位についても証明書を確認するなど、慎重を期している。また、昇格に当たっても、専任教員2名の推薦状をつければ自己推薦も可能とするなど、公正を期し、標準化した提出書類に基づいて審査することによって、公平性を担保している。

(エ) 教育研究活動の評価

『教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性』

まず、教育活動の評価のひとつは、学期末ごとに行われる学生の授業評価アンケートである。アンケートは、「講義・語学科目」、「体育関係授業」、「演習科目」に分け3種類の質問用紙が用意されている。実施に当たっては、学生が正直に記入できるよう、担当教員が内容を見られないよう回収にも工夫している。授業評価の結果は、まず学部長や主任教授が査読し、それぞれの講義科目・教員について内容に問題がないか検討する。その後、アンケート結果は教員自身もフィードバックされ、今後の教育活動に活用されることになる。

教育・研究業績については、全教員の教育・研究活動をまとめた「武蔵工業大学教育研究活動総覧」を3年に1回定期的に発行している。前回の平成17年度版に続き平成20年度版「武蔵工業大学教育研究活動総覧」を現在編集中である。

次に、現在、全学共通の教員業績登録システムを構築したばかりである。これを活用し、学部の特徴を反映できるような教員業績評価システムを作成・試行中である。

環境情報学部は専門領域が幅広いいため、業績評価基準を統一することは至難の業である。そのため、各年度において「研究」「教育」「学内運営」「社会貢献」の4つの領域について、まずは各自がそれぞれの業績をデータベースに確実に登録することを推進している。その上で「重点目標」を自ら定め、自己申告し、各年度内の実績を自ら評価したものを提出、これを参考に、学部長・研究科長・学科主任教授が評価し、特に目立つ教員についてアクションをとるというシステムを試行している。自己申告による自己基準も教員によってさまざまであり、このような方法からはじめるのがよいと考えている。

『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』

本学部は文系と理系ほか、各種分野の教員が存在する組織であるので、その評価基準を一律に決めることが困難である。査読付き論文を重視する分野、著書を重視する分野、依頼論文を重視する分野、作品を重視する分野というようにさまざまである。そのため公平を期する評価制度を確立していくことがもっとも重要な課題である。そこで、教育・研究活動の内容を以下のように整理し、報告や評価に用いている。

- ①. 研究業績：著書、学術論文(審査あり学会等の論文、審査なし学会等の論文、依頼論文、審査あり国際会議論文、審査なし国際会議論文、紀要に区分)、研究発表(予稿あり)、設計作品・計画、その他(科研費・外部研究費取得状況)。それぞれを、日本語と外国語に区分。
- ②. 教育活動：担当授業科目、授業テキスト著作、学内教育諸活動、修士・博士指導実績など。
- ③. 学内運営：各種役職担当(委員長、委員、クラス担任、ISO担当など)、学部・学科としてのプロジェクト等取得、学部・学科表彰への貢献など
- ④. 学会・社会貢献活動：所属学協会活動、学協会運営活動、マスコミへの掲載・出演、

行政への貢献、表彰など。

昇格についても、これらの登録業績と自己申告・評価内容に基づき、研究・教育の成果が著しいことが認められたとき、昇格人事を始めている。2名の推薦を備えた自己申告もできる仕組みにしているのも公平性を保つためである。

また、環境情報学部の図書館には「教員書棚」が設けられ、著書、研究発表論文、科研費研究成果報告書、種々の業績、学生の研究成果集などを配架し、公開性の向上に努めている。

さらに、事例研究や卒業研究のための研究室配属学生数(希望学生数)も教育評価の重要なバロメータとみなし、これにより教育研究費を傾斜配分するなど実績を反映することにも努力している。

3. 点検・評価

(ア) 教員組織

学部教育目標を達成するために、多岐にわたる分野の人材を確保するよう努め、少ない人員で多くの分野をカバーするために、専門領域と教員の配置に苦心している。両学科は相互補完的な関係にあり、教員も相互乗り入れし、人員計画や授業計画も同一学科のごとく運営している。教員構成としては、女性教員が11名と25.6%を占めており、また、文型理系にわたる幅広い専門領域の教員がバランスよく配置されている。

学部としての教員1人あたりの学生数は43.76名となっており、文系学部としての条件は十分に満足しているが、事例研究・卒業研究を必修科目としている教育運営体制としては、不十分であり、強力に教員補充活動を進めており、現在進行中の補充がなされれば、本来の工学系学部並みの体制(教員1名あたり学生数38.41名)となる。

英語授業は、最大40名の少人数クラスで構成しているため授業コマ数が増え、時間割的にもシリーズに配置することは困難となり、同時時間帯に授業配置をせざるを得なくなり非常勤講師に依存しているものが多くなっていることが課題である。

(イ) 教育研究支援職員

演習科目に、教育研究を支援する助手・技術員などの専任教職員が配置されていることが望ましい。また、外部資金の導入によるプロジェクトも多く推進されているが、これを支援する体制を確立しなければならない。経営上、この体制が採れない場合には、SAやTAの質的向上・量的拡充をはかり、履修者が多いすべての講義科目や演習科目にこれらを配置したい。

(ウ) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きは規定や手順等によって明文化されており、かつ公平性が保てるように工夫され、公開されている。

教員採用に当たっては、学部・学科で検討したものを大学全体の「教員資格編成審査委員会」で検討することになっているため、大学全体の将来の構成を考えた教員採用が可能な仕組みになっている。このシステムによって、「自分(退任する教員)の後任人事」といった感覚による類似分野の教員を採用しがちという弊害を除いている。募集においては公募を原則とし、広く人材を集めるようにしている。提出書類も標準化し、学位についても証明書を確認するなど、慎重を期している。また、助教や講師には任期制を採用し、流動化を図っている。

昇格に当たっては、専任教員 2 名の推薦状をつければ自己推薦も可能とするなど、公正を期し、標準化した提出書類に基づいて審査することによって、公平性を担保している。評価基準として、「研究」「教育」「学内運営」「社会貢献」の 4 つの項目を示し、大まかな基準を設けているが、本学部の場合、専任教員数に比して専門分野が多岐にわたっているため、当該分野を専門とする教員が少ないことも多く、多くの分野を偏りなく評価することには困難を伴う。また、本学部の教員は、いわゆる理系と文系の教員比率をおおよそ 50% に保つように努力しているが、文系教員を募集採用する場合、必要な専門分野での博士号を所有する人材を確保するのに苦慮している。

(エ) 教育研究活動の評価

幅広い研究・教育領域に対応できる評価システムの作成・運用が目標である。まず、確実に業績を把握するために教員自身が容易に活動内容を登録できる「データベース」登録システムを構築し、自己評価・自己点検して次年度の活動目標に貢献できるものになっている。幅広い分野からなる本学部においては、基準もさまざまであり、評価もまずは自己申告で行い、これを学部長・研究科長・学科主任教授が評価するこのような方法からはじめるのがよいと考えている。評価者は、教員の選挙により選出された役職者であり、この点でも恣意的な人事にならないよう民主的なシステムとなっている。

教員昇格についても、2名の推薦を備えた自己申告もできる仕組みにしているのは公平性を保つためである。

ただし、現状では、この研究・教育活動のデータベース閲覧にはアクセスレベルが設定され、役職者に限られている。教員相互には閲覧できないため、研究・教育の情報収集や相互比較ができないのが課題である。

また、学生による授業評価を行っているが、この結果は、学部長や主任教授に知らされ、教員自身にもフィードバックされているが、教員の業績評価には直接つながるには至っていない。今後、改善の余地がある。

4. 改善方法

(ア) 教員組織

まずは、現在欠員になっている教員について、将来の学部構想に基づく必要分野の優秀

な教員を、職位、年齢、性別に配慮して早急に補充することが必須である。

また、教員相互間の連携を密にし、教員数が少ない課題を克服し、教育成果を挙げていきたいと考えている。ISO14001 認証取得とその運用、「特色ある大学教育支援プログラム(特色G P)」、「現代的ニーズ取組支援プログラム(現代G P)」においても、両学科の教員が相互に乗り入れ、共同してプログラム遂行に当たっており、教育成果を挙げている。このような形式をより推進していきたい。

(イ) 教育研究支援職員

本学部は文系学部として設置申請をしているため教育研究を支援する専任職員がいないことが課題である。環境と情報の課題を実体験から学習することを主眼にしている本学部としては、現状の補助人員体制は適切とはいえず、これを支援する専任教員や職員を配置したいところである。

また、教養共通的な授業科目については、工学部や知識工学部と協力して「共通教育センター」のような組織とし、そこに所属する専任教員が各学部の授業を担当するといった抜本的な対策も検討する必要がある。

(ウ) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き

学部・学科の将来像を描くために学部将来構想委員会を学部内に設置し、将来の学科構成や特化すべき学問・教育分野について検討を進めている。その検討状況については逐次教員会議等において教職員に周知し、全員の相互理解に努めている。この構想に沿って教員人事を進めていく方針である。

非常勤講師については、単に講義を担当していただくにとどまらないよう、学部の理念や講義の存在意味を理解していただき、各自の豊富な経験や業績を十分に発揮していただけるような「教育講師」という制度を導入する予定である。

また、文系教員で博士号を所有していない教員には、大学院に入学し学位取得の機会を与えるなど、教育・研究の奨励を進めている。

注)「教育講師」：専任教員であるが、研究や学内運営にはかかわらず、授業担当を主たる業務とする教員

(エ) 教育研究活動の評価

幅広い研究・教育分野の教員業績を公平に評価できるシステムを構築することに努力する。

現在、業績登録システムが稼働中であるが、そのデータは公開されていない。せめて、専任教員に公開することによって相互比較を可能にし評価の公平性に役立て、研究内容や成果を知ることができるようにし相互研鑽や学术交流にも役立てて行きたい。

教育業績については、卒業研究の配属学生数によって教育研究費を傾斜配分している。今後、文部科学省などが募集する「科学研究費」はもちろんのこと、「特色G P」「現代G

P)「大学間連携事業」など、多数の教員が参画する競争的資金を積極的に獲得することによって、教員相互の研究内容共有や相互協力の体制を進め、これに参画した教員を積極的に評価したいと考えている。

【E. 大学院 環境情報学研究科】

1. 到達目標

本大学院における教育・研究目標（持続可能な社会の構築に必要なソフトな環境技術や環境づくりの方法、また人にやさしい情報技術や情報デザインの方法の教育と研究）を具現化していくのに適切な教員組織を構築する。

2. 現状の説明、3. 点検評価

(ア) 教員組織

大学院環境情報学研究科・環境情報学専攻の博士前期課程は（前述の）5領域における教育研究を行なっている。研究指導にあたる教員はいずれかの領域に属する。これらの領域それぞれに属する教員数と年齢構成が常にバランスが取れるように、採用・昇格にあたって注意する。

前期課程各領域の教員数を、以下の表に示す。

博士前期課程の教員構成

年齢範囲	環境マネジメント	コミュニ ケーション環境	情報システム	地域・都市環境	教員数 (年齢範囲別)
61～	4	2	1	0	7
51～60	3	2	5	5	15
41～50	1	4	1	3	9
31～40	2	0	2	0	4
合 計	10	8	9	8	35

教員は総勢 35 人であり、43%を 50 歳代が占める。残り 57%の 1/3 が 60 歳代、2/3 が 30 歳代と 50 歳代である。領域ごとの教員数は 8～10 人である。

また、後期課程の各領域の教員を年齢範囲ごとに示す。

博士後期課程の教員構成

年齢範囲	環境	情報	教員数（年齢範囲別）
61～	0	2	2
51～60	4	2	6
合 計	4	4	8

博士後期課程は環境と情報の 2 領域から成り、4 人ずつの教員で構成している。

51歳以上の教員が全教員の63%を占めている。これは、大学院の立ち上げが7年前であったことが影響している。今後の教員の採用にあたってはできる限り若手を採用する。

(イ) 教育研究支援職員

大学院環境情報学研究科は小規模なため、教育研究支援職員は学部の方と兼ねている。

(ウ) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き

教員の募集・任免・昇格に関する基準は、本学学則に定められている大学院教員資格基準にしたがうこととしており、募集・任免・昇格の手続きは学部のそれに準じて行なっている。大学院教務委員長（専攻主任）が素案をつくり、研究科長が開催する教員資格審査委員会に提案し、提案内容が認められれば、専門についての審査会を設けて、その結果が可であれば、人事にかんする研究会委員会を開催して、採用・昇格の可否を投票によって決める。

(エ) 教育研究活動の評価

教育研究の評価は、教育・研究の業績票の提出が従来も義務付けられてきたが、その方法が全学的に見直され、2007年度から学部での教育研究評価とともに、各教員がそれぞれの目標設定を行ない、その内容の達成度合いを自己点検評価し、その後の教育・研究に行かせるようにし始めた。

本大学院と他大学大学院との間で特に協定関係を結んでいるところはないが、神奈川県下にある大学院のあいだで行なわれている単位互換制度には本大学院も参加している。

4. 改善方策

文理融合の本研究科の特徴を最大限に発揮出来るよう教員組織の構成に関する点検を継続していく。

【F. 都市生活学部】

到達目標

都市生活学部では、「都市生活学」を構成する学科目群が互いに深く関連し合っており、それぞれの教育研究と実務に秀でた第一線の専任教員を配置している。そして、プロジェクト演習などの科目を通じて、担当領域の近い教員同志の連携はもちろん、担当領域の異なる教員による横断的な取組みを促すことで、柔軟かつ機動的な教育研究を展開する。

しかしながら、わが国でこれまでにないユニークな学問分野である「都市生活学」の学習にあたっては、履修する側の学生がとまどうことも予想される。そこで、導入科目から集大成の科目に至るスムーズな科目編成とともに、そのプロセスに見合った教員の編成に細心の注意を払った。具体的な取り組みは以下の通りである。

- 1) 都市生活学への導入科目である「世界の住まい」「世界の都市」を1年次の必修科目として設定し、「世界の住まい」は世界的視野で建築分野の第一線で活躍してきたベテランの専任教授が担当する。そして、「世界の都市」は、わが国の都市開発分野の第一人者である本学部の学部長予定者の専任教授が担当する。
- 2) 導入基礎科目群の概論系科目は、主に専任教授陣が担当し、技術分野導入科目については、教育経験の豊かな専任の教授、講師が担当する。
- 3) 本学部の主要科目のひとつである「プロジェクトマネジメント(1)」は前述の学部長予定者が、「プロジェクトマネジメント(2)」は実務経験が豊かな専任の准教授が担当する。
- 5) 「空間デザイン演習(1)(2)(3)」はわが国の建築設計界の第一線で活躍している現役建築家の専任教授を総括責任者として、専任の准教授2名、講師および非常勤講師2名、合計6名（総括責任者を含む）がクラスを分担して担当する。
- 5) 「デザイン・コンピューティング(1)(2)(3)」はわが国でのデザイン・コンピューティングおよび建築設計のコンピュータ・グラフィック教育の創設者でもある専任教授を総括責任者として、専任の准教授、講師、助教、合計5名（総括責任者を含む）がクラスを分担する。
- 6) 「リサーチ演習」は民間のシンクタンクで社会的にも著名なさまざまなプロジェクトを担当してきた専任教授を総括責任者として、専任の准教授、講師、合計3名（総括責任者を含む）がクラスを分担して担当する。
- 7) なお、情報リテラシー科目の入門科目である「コンピュータリテラシー」（講義）は最新の情報環境に詳しい専任の助教が担当し、演習系科目の「コンピュータ演習」は、専任の講師2名、助教、合計3名がクラスを分担して担当し、「プレゼンテーション」は専任の教授、准教授、合計2名がクラスを分担する。

(1) 都市文化領域

「ブランド戦略」「商環境とホテルの企画」「都市観光計画」「集客プロジェクト」「都市景観デザイン」「都市空間の演出」等の基幹科目は国内外での実務経験豊かな専任の教授、准教授が担当するが、「文化活動プロデュース」「感性市場戦略」「広告コミュニケーション」「高感度店舗デザイン」「トラベルプランニング」等都市型文化発信や都市型ビジネスの実際に関わる科目は、それぞれの分野で、現在、時代の最先端をリードしている第一線の実務家を客員教授または非常勤講師に迎え、学生に実際に即した最新の情報を提供するよう配慮している。

(2) 都市経営領域

「まちのデザイン共生のまちづくり」「まちの再生」「エリアマネジメント」「都市計画」「都市政策」「まちづくりの法律」「まちづくりの制度」「まちとインフラ」「自治と行政」「地域の魅力づくり」「都市開発プロジェクト」「複合空間デザイン」「ファシリティマネジメント」「不動産ビジネス」「不動産ファイナンス」等開設科目のほとんどを各分野でわが国の第一線で活躍してきた実務経験豊かな専任の教授、准教授が担当する。

(3) 都市居住領域

「住まいのデザイン」「住まいのつくり方」「住まいのインテリア」「住まいの企画」「子どもの環境」「ユニバーサルデザイン」「福祉住環境」「住まいと資源・エネルギー」「住まいと環境」「住まいの性能と評価」「住まいの政策・法・制度」等、主要な開設科目は、建築教育や建築家として経験豊かな専任教授、准教授、講師が担当する。

なお、建築士資格取得をめざす学生を支援する科目として開設する「建築のしくみ」「建築計画」「建築法規」「環境と設備」は専任教授、講師が担当し、「建築構造」「建築材料」のエンジニアリング系の科目は非常勤講師が担当する。

総合領域系である「フレッシュャーズゼミ」と「キャリアデザイン」はいずれも集合授業とともに、少人数指導ではクラス担任とも連動する。これらの統括には、「フレッシュャーズゼミ」は、学生指導に長い教育歴を有したベテラン教授が、「キャリアデザイン」は、企業研修や企業コンサルティングからの経験が豊富な専任教授が統括にあたる。

3年次開講の「プロジェクト演習(1)(2)」および4年次開講の「卒業研究」は、専門領域の専任教授、准教授、講師、合計16名が分担する。

教員の規模については、学部運営の教育研究機能を果すために、基準教員数を上回る数の教授・准教授を主体として配置する。

また、教員編成の基本方針は、大学での教育経験に富み、学会や政府機関での委員等でも

活躍してきた学識経験の豊富な教員と、官公庁や産業界の第一線で活躍してきた実務経験豊かな人材の登用である。就任者予定者はそれぞれからほぼ半数ずつの構成となっている。なお、武蔵工業大学工学部建築学科（含大学院）出身の教員が19名中3名を占め、学風の伝統を継承している。

教員就任予定者の職位別年齢構成については、教授の平均年齢61歳、准教授は51歳、講師・助教は55歳であり、教授の高齢化が懸念される場所である。しかし、これは開設初期における高品質の教育提供をめざして斯界の第一線の人材を召集したためである。将来の対策としては、中堅専任教員の業績蓄積を推進するとともに、各界の優秀な人材で構成した非常勤講師の中からも順次専任教員への転化を図り、安定した教員構成の確保を計画している。

教員編成と定年規程との関係では、定年年齢は65歳だが、学部開設時に採用される教員については、定年年齢にかかわらず、学部完成年度まで勤務できる特任教授規定を適用する。

【G. 人間科学部】

到達目標

人間科学部の教員の編成は、平成16年に開学した前身の東横学園女子短期大学保育学科（3年制）の教員のほとんどが移行するので、各分野において教育歴充分な陣容を維持している。この学部学科の基本となる「児童学入門」における児童学の5分野については以下の陣容で教育にあたる。

- 1) 「児童福祉」の領域は東横短大保育学科で福祉分野を担当していた准教授に加え、新たに斯界で福祉分野において活躍してきたベテラン教授を特任教授として迎えた。
- 2) 「児童発達」の分野では、心理学専攻の学位を有するベテラン教授と専任講師が担当する。
- 3) 「児童保健」の分野では、新任の薬学博士の学位を有する学部長候補者の教授と、体育を担当する専任講師があたる。
- 5) 「児童教育・保育」の分野では、新任の児童劇に造詣の深い教授と保育・幼児教育について教育歴の長い教授と幼稚園教育のベテランの准教授および専任講師と新任の造形担当の助教が担当する。
- 5) 「児童文化」の分野は、新任であるが保育・教育学の豊かな経歴を有する教授と音楽を担当する教授が担当する。そして、児童学のまとめとして教育歴の豊かなベテランの教授（東横短大保育学科学科長歴任者）が担当する。

なお、着任教員の経歴もさまざまで、保育所設立に尽力した経験豊かな特任教授や、国内外の学会活動で活躍しているベテランの教授、幼稚園の園長や幼稚園教諭経験のある教授等保育・就学前教育での経験豊かな人材がそろっている。

また、保育実習、施設実習、幼稚園実習では専門科目担当教員14名全員が実習先での指導に巡回するので、保育、施設、幼児教育の現状にも詳しい教員構成となっている。

必修科目の1年次の「基礎ゼミ」、3年次の「特別研究」、4年次の「卒業研究」は、専任教員16名全員が分担して担当する。

教員の規模については、学部運営の教育研究機能を果たすために、基準教員数を上回る数の教授・准教授を主体とした専任教員16名を配置した。

職位別の年齢構成については、教授の平均年齢55歳、准教授は53歳、講師・助教は52歳であり、特定の年齢層に偏ることのないような教員の配置を行った。教員の配置と定年規程との関係では、定年年齢を65歳と定めるが、開学に当たり採用される教員については、定年年齢にかかわらず、学部完成年度まで勤務できる特任教授規程を設けている。

本学部の教員構成の基本は、大学での教育経験が豊かで、かつ、学会での活動を通じた研究活動にも意欲旺盛な人材を選任した。