

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。

(1) 事実の説明（現状）

《5-1の視点》

5-1-① 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。

- ・全教育課程における各学科専任教員数は、教授、准教授、講師、助教及び助手で構成され、表5-1-1に示すように、講師以上101人と助手1人の計102人である。

表5-1-1 教員数

学部・学科、研究所等		専任教員数				助手
		教授	准教授	講師	計	
工学部	機械工学科	12	5	0	17	0
	ロボティクス学科	4	3	1	8	0
	電気電子工学科	8	0	2	10	0
	建築学科	6	5	0	11	0
	都市環境デザイン学科	7	3	1	11	0
	計	37	16	4	57	0
情報学部	情報学科	11	6	3	20	0
教養部		13	6	5	24	0
情報教育センター		0	0	0	0	1
合計		61	28	12	101	1

注：助教については就任者がいないため割愛。

- ・全学に係わる教養教育（人間科学科目群）と基礎教育（専門基礎科目群）は、主として教養部の専任教員24人を中心に運営している。

表5-2 学科別専任教員数と設置基準の教員数

学部・学科、研究科		専任教員数	設置基準上 必要専任教員数	兼任教員数
工学部	機械工学科	17	11	20
	ロボティクス学科	8	8	4
	電気電子工学科	10	9	21
	建築学科	11	9	31
	都市環境デザイン学科	11	9	28
	計	57	46	104
情報学部	情報学科	20	17	57
教養部		24	—	61
設置基準別表2による			28	
総計		101	91	222

注：兼任教員数には、機械工学科に3人、建築学科に1人の特任教員及び情報学科に1人の期限付教員を含む。

- ・教授会構成員である学科別専任教員数と設置基準の教員数を比較した表5-1-2に示したとおり、各学部学科とも大学設置基準で定めた必要教員数を満たしており、それぞれ当該学科の教育課程を遂行している。
- ・学科の教育課程は、人間科学科目群、専門基礎科目群及び専門科目群から構成されており、教育課程の主要科目は、概ね専任教員が担当している。
- ・大学院の教育課程と研究指導は、各研究科・専攻の専門性を考慮し、学部専任教員が兼担する適切な教員数により実施されている。

《5-1の視点》

5-1-② 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。

- ・表5-1-3に示すとおり、学科別専任教員と特任教員・期限付教員を含めた兼任教員の担当時間数より、担当時間の兼任教員依存率は38%であり、60%以上を専任教員が担当し適切に教育課程を遂行している。

表5-1-3 学科別専任教員と兼任教員の担当時間数

学部・学科、研究科		専任教員 担当時間	兼任教員 担当時間	兼任教員依存率 (%)
工学部	機械工学科	167	58	25.8
	ロボティクス学科	86	10	10.4
	電気電子工学科	123	56	31.3
	建築学科	124	99	44.4
	都市環境デザイン学科	108.5	36.5	25.2
	工学部計	608.5	259.5	29.9
情報学部	情報学科	218.7	142.3	39.4
教養部		286	299	51.1
総 計		1113.2	700.8	38.6

注：兼任教員には、4人の特任教員と1人の期限付教員を含む。

- ・表5-1-4に示すとおり各学科別の専任教員の年齢構成より、大学全体では、定年年齢を65歳に定めたこともあり、51歳から65歳までの年齢層が60%弱になり、若干高め構成となっている。最近では、公募により若い年齢層の教員の採用に努め、40歳以下の構成比率が約20%となっている。

表5-1-4 学科別教員数と年齢構成

	61歳以上	60～51歳	50～41歳	40～31歳	30歳以下
機械工学科	4	8	2	3	0
ロボティクス学科	1	1	5	0	1
電気電子工学科	2	7	0	1	0
建築学科	2	4	2	3	0
都市環境デザイン学科	2	3	2	4	0
情報学科	7	9	4	0	0

	61歳以上	60～51歳	50～41歳	40～31歳	30歳以下
教養部	2	8	6	8	0
合計	20	40	21	19	1
構成比率(%)	19.8	39.6	20.8	18.8	1.0

- ・また、年齢構成の偏りが電気電子工学科及び情報学科に見られるが、ここ数年新学科設置・学科改組等により、平均年齢の若返りに努力している。
- ・表5-1-2に示したように、兼任教員数が専任教員数と比較して倍になっているのは、本学の教育重視の方針より、低学年での少人数クラスの充実の表れである。人数で見ると兼任教員が多いように見えるが、担当時間数で比較すると表5-1-3に示したように、専任教員が60%以上を担っており、兼任教員依存率は38%程度である。
- ・各教員の担当講義は、教員の専門性を十分に配慮して行っている。学科内に適任者がいない科目は、専門性を持つ兼任教員によって講義、実習、実験を実施している。

(2) 5-1の自己評価

- ・「大学設置基準」第12条及び第13条に照らして、適切な教員確保と配置を行っている。
- ・主要な科目を専任教員が担当し、適任者がいない科目については、専門性を持つ兼任教員を委嘱して、適切に教育を実施している。
- ・専任教員の年齢構成は、51歳から65歳までの年齢層が60%弱になり、若干高めの構成となっているが、広く公募することにより若い年齢層の教員採用が増えてきている。

(3) 5-1の改善・向上方策（将来計画）

- ・定年年齢を65歳に引き下げた効果により、今後5年で約30%の退職が顕在化するので、可能な限り若手教員の採用を図り、教員構成のバランスを採ることができる。

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。

(1) 事実の説明（現状）

《5-2の視点》

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

- ・教員の採用、昇任及び選考方法などに関する基本的事項は、人事委員会で審議している。人事委員会は、学長を委員長とし、副学長、大学院研究科長、教養部長、各学科から1人、教養部から1人、事務部長、人事室長で構成され、全学的意思を反映する組織となっている。
- ・教員の採用及び昇任の資格基準は、「大同工業大学教員選考規程」又は「大学院教員資格審査規程」等で定めており、年齢、学位の有無、教育職・研究歴及び審査学術論文数等の必要な研究業績が決められている。
- ・採用募集は公募を原則とし、各学科等が採用を必要とする人材の研究分野、研究業績、年齢、大学院担当の可否等を検討した上で人事委員会の承認を得て、本学ホームページ、

研究者人材サイト及び学会誌等への掲載を行い募集している。

- ・採用する学科等で書類選考を行い、専門の研究内容、教育に関する抱負等についてのプレゼンテーション及び当該学科等の教員との質疑応答を行って候補者の絞り込みを行い、教育重視型大学である本学に相応しい教員採用に努めている。
- ・採用候補者及び昇任対象者の資格審査は、学長を委員長とする「教員選考委員会」を設置しており、当委員会において行っている。
- ・採用及び昇任の決定は、教授会の投票及び拡大常勤理事会の承認を経て、理事長が任命する。

《5-2の視点》

5-2-② 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。

- ・教員の採用及び昇任の資格審査は、「大同工業大学教員選考規程」、「大同工業大学大学院教員資格審査規程」、「大同工業大学教員の採用及び昇任の資格に関する申合せ」、「教員の採用選考手順に関する申合せ」及び「教員の昇任手続きに関する申合せ」により実施されている。
- ・教員の採用及び昇任に伴う資格審査は、「教員資格審査委員会」、「大学院担当教員資格審査委員会」において適切に実施されている。
- ・外国人教員の任用は、先に述べた教員の採用等の手続きを準用している。

(2) 5-2の自己評価

- ・教員の採用及び昇任の資格及び選考については、「大同工業大学教員選考規程」及び「大同工業大学大学院教員資格審査規程」に基づき適切に運用している。
- ・教員の採用及び昇任に関する案件については、人事委員会が基本的事項に関与することにより、全学的な合意が得られており、教員人事に関する基準及び手続きの内容とその運用状況は適切である。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

- ・理系離れの加速と大学全入時代を迎え、理系中心の本学が生き残り、持続的発展のためには変化に迅速に対応することが不可欠である。従来の教員採用基準に加えて、任期付教員や特任教員をフレキシブルに採用できるように教員採用基準の改正を図る。

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。

(1) 事実の説明（現状）

《5-3の視点》

5-3-① 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。

- ・専任教員の担当時間数は、90分の授業を各学期15回で1担当授業時間数として計算している。

- ・教員の標準的な授業担当時間を設けていないことから、表5-3-1に示すとおり各学科等の担当時間数にバラツキがみられるが、平均で年間6時間前後となっている。
- ・また、学事運営や学科運営等の特別な役職を担当する教員の担当時間を軽減する措置は設けられていないので、これら役職を担当する教員は所属学科に申出て、当該学科の了解のもとで、学長の許可を得て授業担当軽減を特別に受けている。

表5-3-1 教員の授業時間数

学科等	担当時間数		
	最高	最低	平均
機械工学科	5.5	3.5 *1	4.9
ロボティクス学科	6.0	5.0	5.4
電気電子工学科	7.0	5.5	6.2
建築学科	6.5	4.0	5.6
都市環境デザイン学科	5.6	4.6	4.9
情報学科	7.0	3.0 *2	5.5
教養部	8.0	4.0	6.0

注：機械系の工学実験の指導時間、卒業研究指導時間及び大学院の担当時間は含まない。

*1・*2 の最低時間数は、特定の役職者について学科内において軽減しているため他学科に比べ少ない。

《5-3の視点》

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、T A (Teaching Assistant) 等が適切に活用されているか。

- ・本学では、教員の教育研究活動を支援するために、「T A制度」が整えられている。
- ・T A制度は、主に基幹科目・実験・実習の授業補助及び教員の教育研究活動を支援するために適切に活用されている。
- ・また、教育研究活動の補助員として、技術職員が各学科に配置されており、効果的な教育研究支援を実施している。

《5-3の視点》

5-3-③ 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) 学内の予算配分

- ・学部の教員には、教育資材費約27万円（非実験系約13万円）、機械器具費約45万円（非実験系約8万円）、個人研究費約20万円が年間予算として配分されている。
- ・また、大学院担当教員には、指導学生1人につき教育資材費相当約14万円が配分されている。
- ・更に、学部又は大学院からの申請により、審査を経て配分される研究奨励金（26万円以下）、研究援助金（300万円未満）、機器備品予算（300万円未満）及び投資計画予算（300万円以上）がある。

2) 外部研究資金の獲得

- ・外部研究資金の種類として、文部科学省、経済産業省等の補助金、各種民間財団法人の助成金や企業からの共同研究費、受託研究費、奨学寄付金等がある。現在これらの研究費を受けている教員は、全体の約20%になっている。
- ・文部科学省の科学研究費補助金は、毎年20～30人の教員が申請をしており、約15%の採択率である。
- ・また、NEDO（独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）からは、燃料電池プロジェクトを平成17年度から21年度まで受託し、平成17年度から19年度までの3年間で約853百万円を獲得している。

(2) 5-3の自己評価

- ・教員の標準的な授業担当時間数を設けていないことから、各学科等の担当時間数にバラツキがみられる。
- ・教員の教育研究活動を支援するための「TA制度」の整備に加え、技術職員が各学科に配置されており、効果的な教育研究支援を実施している。
- ・教育研究費は、教育研究の遂行上必要な金額を各教員に適切に配分されている。
- ・また、申請によって獲得できる研究奨励金及び研究援助金は、「研究助成等審査委員会」の審査を経て適切に配分されている。
- ・教員の研究シーズと産官の研究ニーズのマッチングは、産学連携共同研究センターと研究支援センターが業務分担して行っている。

(3) 5-3の改善・向上方策（将来計画）

- ・研究費等予算の種別が細分化されて配分されており、その必要性・整理統合等を、また、科学研究費採択率の向上を図ることについて、研究支援センターで統括的に検討をする。

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。

(1) 事実の説明（現状）

《5-4の視点》

5-4-① 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。

- ・「大同工業大学学則」第2条の3の規定に基づき、教員のFD活動を推進する組織として、「授業開発センター」を設置している。
- ・授業開発センターは、「学生による授業評価／学習到達度評価アンケート」の実施、教員による相互評価としての「研究授業」及び「授業研究会」の実施、教員の授業改善の支援としての「授業開発助成制度・授業開発成果推進助成制度」を、次のとおり整えている。

1) 学生による授業評価／学習到達度評価アンケート

- ・学生による授業評価として、受講生による記名式・五段階評価の「授業評価アンケート」を全教員（兼任教員も含む）・全授業（セミナー系科目等は除く）で実施している。
- ・また、同時に、記名式で受講生が履修科目に対する到達状況を自己評価する「学習到達

度評価アンケート」も実施している。

- ・各教員の担当科目毎に集計された数値データと学生の自由記述に基づいて、各教員は自らの授業方法の問題点・改善方策を検討し、アンケート結果報告書としてまとめ、授業開発センターに提出する。この報告書は、「授業評価／学修到達度評価アンケート結果報告書」の主要部分のひとつとして、学生の評価結果とともに、冊子及びホームページにより学内公開され教員、事務職員及び学生が自由に閲覧することができる。

2) 研究授業と授業研究会

- ・「大同工業大学授業憲章2001」に謳ってあるように全授業の公開を原則とし、全教員を対象にした教員相互の「研究授業」及び「授業研究会」を各学期9回（年間18回）実施している。
- ・研究授業では、授業担当者が作成した授業運営に関する資料を授業参観者に事前に配付して、授業参観の参考としている。研究授業の最後に、受講学生による当日の授業に対するアンケートを実施している。授業参観者は、授業研究会までに研究授業に対するレポートを作成し提出する。
- ・授業研究会は、参観者のアンケート及び学生のレポート結果を基に活発な意見交換を行っている。
- ・研究授業及び授業研究会の様子を、現場にいなくても参観できるよう学内ライブ配信及びオンデマンド配信が平成17年度後期の試行期間を経て、平成18年度より実施されている。
- ・研究授業・授業研究会の報告書「授業批評」は、授業開発センター所報として年間4回発行し、全教員に配付している。
- ・取組テーマ「全教員を対象にした公開研究授業の組織化－授業改善のためのフィードバック・ループ形成の試み－」が、優れた教育改善の取組みを行っているとして、平成17年度に文部科学省の特色GP（特色ある大学教育支援プログラム）に採択された。この教育活動に係わる特色GPの内容は、「特記事項 IV－1. 教育改善活動の取組」で詳述する。

3) 授業開発助成制度及び授業開発成果推進助成制度等

- ・「授業開発助成制度」は、新しい教育指導方法の開発やよりきめ細かな指導などの授業改善の試みを助成促進することを目的として、平成15年度より設けている。
- ・この制度は、授業開発案を募り、審査・選考の上、複数教員の授業開発計画には100万円以内を1件程度、個人の授業開発計画には30万円未満を7件程度、10万円未満を5件程度の財政援助をしている。4年間の累計は、申請件数58件、採択件数43件である。
- ・「授業開発成果推進助成制度」は、授業開発助成を受けた案件が継続推進する目的で平成17年度より追加され、2年間の累計は、申請件数29件、採択件数28件である。
- ・大学院では、「大同工業大学大学院規則」第3条の2に基づき、大学院運営委員会の下に設置された大学院評価検討ワーキンググループが「大学院生による大学院評価実施要項」により、授業及び研究指導を対象としたアンケートを実施し、大学院担当教員の授

業の改善及びFD活動を推進している。

《5-4の視点》

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

- ・教員の教育研究活動を活性化するための評価体制として「学生による授業評価アンケート」が平成8年度後期から始まった。この学生による授業評価アンケートの評価結果は、教員の人事処遇に反映せず、各教員の授業改善のためにのみ利用されることが確認されている。
- ・「研究授業」と「授業研究会」は教員相互の教育改善活動を活性化するための評価体制として実施している。
- ・「授業開発助成制度」と「授業開発成果推進助成制度」は、先に述べた教育研究活動を活性化するための評価体制を財政面で支援し、適切に運用している。

(2) 5-4の自己評価

- ・学部における平成8年度後期から始まった「学生による授業評価アンケート」、「教授団資質開発委員会」の設置等を経て、「授業開発センター」の設置、「大同工業大学授業憲章2001」により公開授業を謳い、「研究授業」・「授業研究会」の開催、「授業開発助成」の推進等により、教育研究活動活性化の取組みを継続し充実している。
- ・また、「学生による授業評価アンケート」と教員相互の「研究授業」・「授業研究会」は、教員の教育研究活動を改善するための評価体制として適切に実施している。
- ・授業改善を促進するための「授業開発助成」及び「授業開発成果推進助成」制度は、教育方法の改善や教材開発等に活用され、また、義務付けられている助成報告会を通して教員相互の授業改善活動を推進している。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

- ・授業開発センター運営委員会は、授業改善活動の充実を図るため、「授業改善マニュアル」の作成を検討する。
- ・授業開発助成・授業開発成果推進助成の応募は増加傾向にあるが、更に、応募者を増やす工夫を検討する。

[基準5の自己評価]

- ・年齢構成に若干の課題があるものの、教育課程を遂行するために大学設置基準に照らし十分な能力を有する教員を揃え、適切に配置している。
- ・教員の採用及び昇任の方針と規程が整っており、適切に運用されている。
- ・教員の教育担当時間は概ね適切であり、教育研究予算が適切に配分されていると考えられる。
- ・更に、外部資金の導入も活発に行われており、また、教育研究活動を活性化するための学内競争資金による教育研究活動の支援体制も整えられている。
- ・TA制度と技術員の配置は、教員の教育研究活動を支援するために十分に機能している。

- ・兼任教員を含む全教員の教育研究活動を向上するためのFD活動の取組みが、全学的に継続的かつ組織的に推進され、改善成果を挙げている。

[基準5の改善・向上方策（将来計画）]

- ・適切な教員構成のバランスを維持するために、若手教員の採用を心がける。
- ・研究費等予算の種別の整理統合及び科学研究費採択率の向上策を、研究支援センターで統括的に検討をする。