

第6章

～教員と教育研究活動～

第6章 教員と教育研究活動

6-1. 教育課程を遂行のための教員の配置について

6-1の事実の説明（現状）

〔経営情報学部、グローバルスタディーズ学部〕

本学の教員は、学部（2学部）、大学院（1研究科）、及び附属機関（研究所）に配置されている。平成21(2009)年5月1日現在の学部における教員数は、表6-1-1に示すとおり、専任教員53人（教授28人、准教授20人、講師5人）であり、兼任教員数は85人である。

大学設置基準上の必要専任教員数は、表6-1-2に示すとおり、専任教員57人（教授29人）であり、平成21(2009)年5月1日現在、必要教員数と必要教授数が不足している。2つの学部のうち、グローバルスタディーズ学部は開設3年目であって、設置申請に従って教員構成を整えているが、経営情報学部は、創立20周年を迎え、世代交代の時期にあたっており、若手中心に次代をになう教員を補充している最中である。このプロセスの中で、若干ながら必要教員数が不足するとともに、経営情報学部においては、准教授数がやや多くなっている。この結果、学部全体での必要教授数も不足となっている。「6-1の自己評価」「6-1の改善・向上方策」で述べるように平成21(2009)年度中に是正するよう具体策を立てている。

本学は、教育課程を適切に運営するために必要なコアとなる専任教員が教育活動に従事しているが、更に、専任教員では担当が難しい領域やクラス数を多く展開する科目については、兼任教員が授業を担当している。少人数クラス数を多く展開している経営情報学部での「イングリッシュジャーナル」では専任教員4人、兼任教員16人、グローバルスタディーズ学部の1年次の「英語集中教育」では、専任教員5人、兼任教員5人となっていて、本学の特徴である少人数教育を反映して、兼任教員数は85人にのぼっている。学部、学科別の非常勤依存率は、経営情報学部で61.7%、グローバルスタディーズ学部で56.2%となっている。

教員の年齢構成については、図6-1-1のとおり、経営情報学部、グローバルスタディーズ学部とも41～50歳代が最も多く、続いて31～40歳代、51～60歳代が続いている。両学部とも年齢バランスはとれていると言える。

教員の専門分野のバランスについては、欠員の際の補充や、新規開講科目担当教員等の採用時に十分検討し、教育課程が円滑に運営されるよう配慮している。経営情報学部では、「経営・経済」「マーケティング・経営戦略」「会計・財務」「情報」「語学・文化」の各分野にバランスを考えて教員配置されている。グローバルスタディーズ学部では、英語力とリベラルアーツを徹底指導するため、「英語」「文化人類学」から「社会学」「哲学」「経済学」「情報学」「文学」まで幅広い分野の専門家をバランスよく配置している。

教員の配置・構成は、本学の基本理念である「国際性」「学際性」「実際性」が十分考慮されて実行されている。とりわけ経営情報学部では、開設以来、実業界での最先端の実績を持つ人材を数多く集めてきている。平成21(2009)年度では32人の専任教員のうち、15人が実業界出身である。

〔経営情報学研究科〕

本学大学院には平成21(2009)年5月1日現在で、専任教員8人（教授数8人）が教育活動に従事している。他に学部との兼任が12人、兼任（非常勤）が30人という構成になっている。このうち、博士課程を担当しているものは、12人である。

専任教員の年齢は 50 歳代が 4 人、60 歳代が 4 人となっているが、兼担まで含めると、30～40 歳代が 3 人、50 歳代が 8 人、60 歳代が 9 人となっている。社会人大学院という特徴から、年齢構成においてベテラン層が多くなっている。

大学院の 5 ドメインのそれぞれに対し、10 人程度の教員が講義を展開している（複数ドメインはダブルカウント）ことから、学生の教育に対し、適切な人数配分といえる。

又、大学院においても産業界のすぐれた人材に直接学ぶことを重視していて、大学院専任教員 8 人のうち 7 人、兼任教員 30 人のうち 28 人が企業・官公庁出身者および在籍者で占められている。

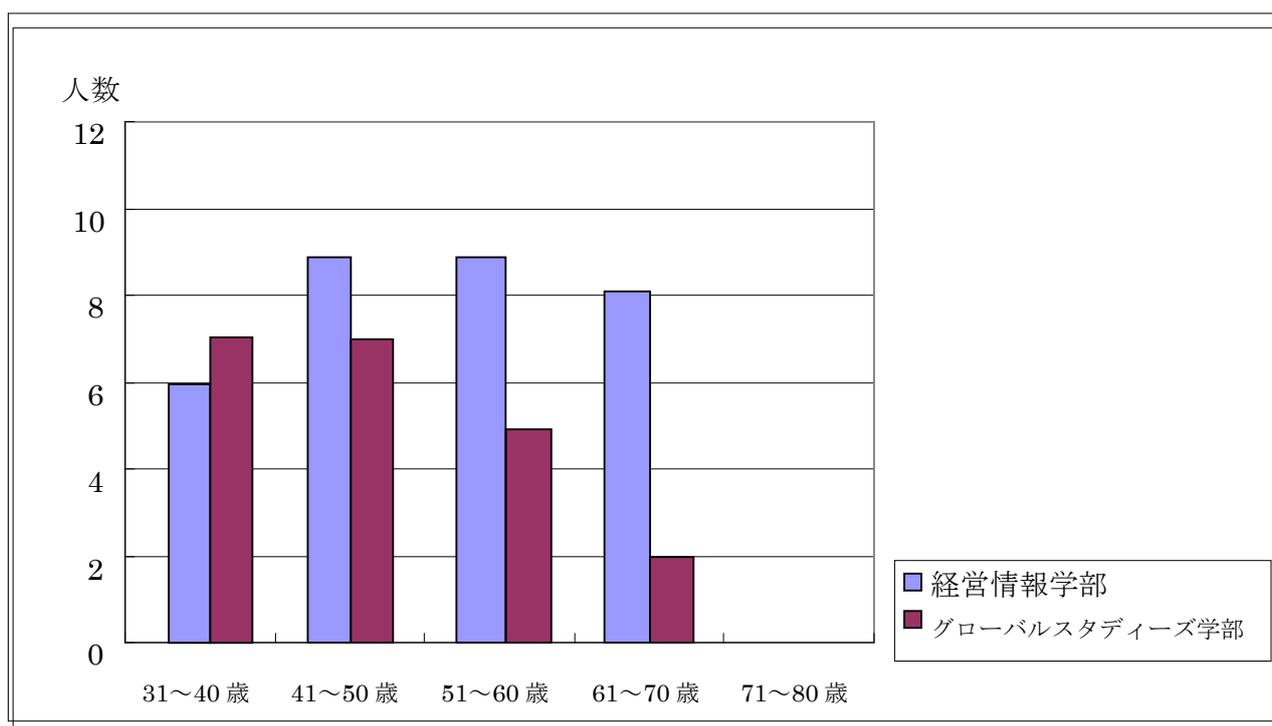
表 6-1-1 多摩大学専任教員数（平成 21(2009)年 5 月 1 日現在）

学 部	教授	准教授	講師	助手	合計	兼任 (非常勤) 教員数
経営情報学部	18	14	-	-	32	58
グローバルスタディーズ学部	10	6	5	-	21	27
合 計	28	20	5	-	53	85

表 6-1-2 大学設置基準上必要な専任教員数

学部の種類に応じて 定める専任教員数	経営情報学部	22	(11)
	グローバルスタディーズ学部	14	(7)
大学全体の収容定員に応じて定める専任教員数		21	(11)
合 計		57	(29)

図 6-1-1 教員の年齢構成



6-1の自己評価

〔経営情報学部、グローバルスタディーズ学部〕

教育課程は適切に運営されている。開講科目に変化をもたせ、また、時代に即応することは弾力的な非常勤講師の配置があつて可能となるため、非常勤依存率のある程度の高さは必要であると考えている。

特に本学は、ゼミ中心教育、少人数双方向型教育を実践しているため、兼任教員数が多くなる傾向がある。これは本学の特徴として積極的に評価している。

年齢・専門分野のバランスは概ねとれていると評価しているが、両学部全体で、設置基準上必要な専任教員数、教授数に不足を生じている。世代交代期で次代を担う若手を意識的に補充してきた結果、経営情報学部において准教授数がやや多いという傾向がみられる。これを踏まえて、平成21(2009)年度中に、両学部において、外部からの教員採用、昇格奨励（昇格教員審査を受ける教員を含めて）を積極的に行っていく。

〔経営情報学研究科〕

学年60人の定員に対して専任教員8人であるが、本学の特徴として、学部教員が兼担で科目を受け持つことが多く、兼担を含めて22人という人数は、大学院教育を運営し、研究科教授会等で教育内容を決めていく人数配分としては、適切であると評価できる。

また、学部と同じく産業界のすぐれた人材に直接学ぶことを重視しているため、外部からの非常勤で講師を迎えることは適切であると評価できる。ここ数年は、非常勤を増やして、産業界の旬な情報と知恵を取り入れようと努力している。

ただし、専任の博士課程の担当者が少なく、今後博士課程をどのように育てていくかと合わせて、検討する必要がある。

6-1の改善・向上方策（将来計画）

自己評価で述べたように、設置基準上必要な教授数を確保するため、准教授の教授への昇格を奨励し、外部採用と合わせて必要教授数も確保していく。平成21(2009)年度は、グローバルスタディーズ学部開設3年目になるため、大学設置基準上の必要専任教員数が両学部で57名、必要教授数が29名となる。平成21(2009)年度中に、この必要数を充たすために外部採用、内部昇格を積極的に推進していく。グローバルスタディーズ学部では、2人の専任教員候補者を平成21(2009)年7月の教員審査に出した。経営情報学部でも、採用に向けて2人の専任教員候補者が決まりつつある。

本学学部の教育の特色からして兼任教員数がやや多いこと、非常勤依存率がやや高いことは、決してマイナスではないものの、非常勤講師に依存しない授業展開を探る余地はあるので、調整できるところは調整していく。

大学院については、カリキュラムと教員構成が連動しているため、特にどのドメインに力をいれていくのかという方針と合わせて、構成比の見直しを定期的に行っていく。

又、博士課程の教育を充実整備していく上で、専任教員の博士課程担当の人数を増やしていく計画である。兼任教員については、本学大学院の特色を維持するために産業界の優秀な非常勤候補者を常にキープしておく。

6-2 教員の採用・昇任の方針について

6-2の事実の説明（現状）

大学の目的及び基本理念に基づく方針に沿って、教育課程を適切に運用するために必要な教員を適切に配置できるように、年度の専任教員採用計画を学部長を中心に策定している。また、昇任についても、適切な教員構成を保つよう、昇任審査の候補者案を策定している。

教員の採用・昇任については、「多摩大学教員選考規程」、「多摩大学経営情報学部教員昇格審査に関する内規」、「多摩大学教員昇格審査基準」に基づき運用されている。採用については、学部長と研究科長と各委員会委員長及び教員の中から選ばれた若干名の委員によって構成される「人事委員会」が、学部長あるいは研究科長から提示された採用候補者の資格審査を行う。資格審査基準は、「多摩大学教員昇格審査基準」に則って行われる。審査結果は学部長あるいは研究科長に提出され、教授会あるいは研究科教授会で審議の上決定される。教授会あるいは研究科教授会の議を受けて、学長は理事長に対して採用候補者の推薦を行い、理事長が理事会の議を経て採用の発令を行っている。

昇任については、「多摩大学経営情報学部教員昇格審査に関する内規」に基づき、教授会の内に設置する昇格審査に関する「特別委員会」が、学部長から提示された昇格候補者の昇格審査を行う。審査基準は研究業績や現資格の在職年数等を考慮する「多摩大学教員昇格審査基準」に基づいている。審査結果は学部長に提出され、その後の手続きは教員の採用時と同様に行われる。

6-2の自己評価

教員の採用・昇任において、人事委員会、特別委員会は業績審査を公正に行っており、教授会、研究科委員会の審議も公正に行われ、規程に基づいて候補者が決定されている。審査基準も、大学設置基準の教員資格に基づいていて適正である。選考に際し、本学の基本理念である「国際性」「学際性」「実索性」を考慮していることが本学の特色といえる。また、専任教授、准教授について、当初3年間の任用期間を設け、任用期間終了までに再任のための審査を行うことも本学の特色である。再任用の手続きは、採用時と同一である。さらに、昇格審査に際して、本人の教育指導実績及び本学の理念に即した大学内外の社会的活動実績も審査対象としているのは、教育を重視する本学の特色を示すものである。

6-2の改善・向上方策（将来計画）

今後とも、教員の採用・昇任について、現在の方法を継続して運用していく予定である。教員採用について、経営情報学部の「イングリッシュ・シャワー」担当教員採用と、グローバルスタディーズ学部では公募を行ったが、それ以外は公募を余り行ってこなかった。平成20(2008)年7月に「多摩大学教員昇格審査基準」を、本学の特色に合致したものに改正したことを機に、採用基準を明確にして公募を含めた外部採用を積極的に行っていく方針である。また、グローバルスタディーズ学部については、開設3年目を迎え、学部教育の特徴を反映した「多摩大学グローバルスタディーズ学部教員昇格審査に関する内規」を平成21(2009)年秋に設置する予定である。

6-3. 教員の教育担当時間及び教育研究活動の支援体制について

6-3の事実の説明（現状）

専任教員の授業担当コマ数は、経営情報学部では、授業担当については、2～4年生に対するホームゼミナールを想定した半期3コマ（通年6コマ）をベースとして、本学独自の勤務区分に基づいたコマ数を追加する形になっている。

担当授業コマ数に関しては、単年度で15コマを超える授業を担当する教員は存在するが、特定の教員に負担がかからないよう、15コマ以上が継続するケースは起こらないよう配慮されている。

教員一人あたりのコマ数の平均は10.8コマ（教授平均8.4、准教授平均12.9）である。この数字だけをみると准教授の負担が多くなっているが、60歳未満の教授のコマ数平均をとれば10.4であり、それほど極端な不公平はない。授業コマとは別に、学生の履修指導や修学上の問題に適切に対応するためのオフィスアワーを専任教員は週1コマ設けており、学生に対して受付窓口時間に時間と当該教員の一覧表を掲示している。

グローバルスタディーズ学部では、前・後期それぞれ6コマ、通年12コマであり、前・後期の担当コマ数が異なる場合は年間コマ数で調整している。

教員は上記授業時間以外に、学生からの相談・質問等に応じるために、オフィス・アワーを週1コマ設置している。また、週1日出勤を要しない勤務日（研究日）を設けており、授業の準備や研究等に充てることができる。

大学院経営情報学研究科の専任教員の担当コマ数は、年間6コマ以上を原則として運営されている。

本学の学部学生による授業補助の仕組みとして、チューターおよびアシスタント制を採用している。

●チューター

必修・特別選択必修科目で必要とする科目、実習・演習を伴う情報系科目、その他学部長が必要と認めた科目について、受講者30人につき1人付け、実習・演習・授業準備の補助業務を行う。

●アシスタント

各教員3万円の予算内で、受講者が150人以上の科目には、教員が授業自体に専念できるよう、出席の確認、資料の配布、小テスト用紙の配布、答案の回収・整理等の補助業務を行う。

このうち、チューターについては、参加する学生自身のスキルアップ、理解度の深化に大きな教育的影響を与えるものとして、学生に奨励している。

なお、グローバルスタディーズ学部では、現在のところTAの必要性は生じていない。今後、経年とともに検討していきたい。

研究費等については、経営情報学部においては、旅費を含めて年間、教授38万円、准教授33万円の予算措置がなされている。また、大学院についても同額の措置がなされている。ただし、学部・大学院を兼任する教員については、教授68万円、准教授58万円が上限となる。

これらは、個人に対して支給されるものであるが、その他に、共同研究費として、学部については総額700万円、大学院については900万円をもって、申請・審査による適正配分をはかっている。申請は毎年5月に行われ、研究成果については、年度末に開催されるFRC(Faculty Research Conference)における発表と印刷物による成果提出が義務付けられている。

グローバルスタディーズ学部では、学内研究費として、個人研究費（教授・准教授・講師年額10万円）、共同研究費・教員関係費（総額およそ1000万円）が設けられている。共同研究費・教員関係費は、教員の申請を審査し、適切に配分されている。

6-3の自己評価

経営情報学部における最低コマ数6をベースに、15コマまでの負担差を認めた（給与に連動した）勤務区分は、決して人件費削減のための制度ではなく、教員自身が社会との接点を維持し、必要に応じて教員自身がビジネスの世界に身をゆだねることで、実学を維持した教育を行っていく体制として必須のものという考えに基づく勤務時間の柔軟性を狙ったものである。実際に教員の経歴、勤務形態をみる限り、この勤務区分は当初の狙い通りに働いている。

教員の教育活動を支援するための学部学生による授業補助は、おおむね機能しているが、学生にとっても有効であるはずのチューター要員（特にパソコン操作の補助要員）の確保が難しくなってきている。

研究費については、共同研究費を含めて考えれば、研究に従事する教員にとって十分な額である。また、用途についても研究旅費や備品費などの縛りがないことで、研究目的で使うにあたって自由度が高く、柔軟な対応が可能になっている。

グローバルスタディーズ学部では、教員の授業担当コマ数、オフィス・アワー、研究日を含め、教員の教育担当時間は設置申請通り、適切に配分されている。また、研究費等が適切に配分され、教育研究活動の支援体制が整備されつつある。

大学院については、教員の教育担当時間は概ね適切に配分されている。オフィス・アワーは特に設けられていないが、時間に制約のある社会人学生が対象だけに、メールを使った指導・相談を適宜行なうなど、柔軟かつ現実的な教育指導が実行されている。

研究費等も適切に配分されていると評価している。なお、平成21(2009)年度より、教育研究目的をより効率的に達成するため、両学部、大学院とも研究費の見直しを行う予定である。

6-3の改善・向上方策（将来計画）

〔経営情報学部〕

教育効果を考えた授業に対する工夫を行えば行うほど、形式的な授業コマ数と労働時間・要求される能力との乖離が甚だしくなってくる。たとえば、科目に「経営シミュレーションゲーム」を取り入れる場合、あらかじめシステム構築を行う必要がある他、経営知識の理解度、履修学生の数、ゲームに対するプレイヤー（学生）の戦略に対応して、システムの細かい調整が必要になるが、これらに必要な時間は単純なコマ数では測れない。あるいは、少人数クラス教育を目指し、同一内容を複数の教員が行う場合の、クラス間の講義内容の調整、情報交換にかかる時間も無視できないものがある。こうした、目に見えない努力を評価するには、講義内容とその準備にかかる労力についての共通理解を図った上での、公平な分担が必要になる。そのために、平成21(2009)年1月に教員間の授業計画準備に対する情報交換会を発足させ、上記共通理解を確立するとともに、教員同士の教育スキルをあげる一助としている。

パソコン操作の補助要員としてのチューターが確保しにくくなっている問題は、経営情報学部の学生でIT技術に関心を持つ者が減ってきていることがその根底にある。しかも、これは本学部に限定した現象ではなく、一般に理工系・技術系の学問が嫌われていることに起因している。IT技術の

重要性を学生に訴え、彼らの興味を引きつけるよう、IT系科目の教え方の工夫を図り長期的な取り組みで改善を図る以外にない。

〔グローバルスタディーズ学部〕

設置申請通り、学部教育を完成させるため、今後も教員の教育担当時間、教育研究活動支援体制についても、現在の方法を継続し運用していく予定である。

〔経営情報学研究科〕

社会人対象の大学院として、社会環境の変化に対応しながら、教員の教育担当時間の適正配分、教育研究活動支援体制の整備を今後も継続して行っていく。

6-4. 教員の教育研究活動について

6-4の事実の説明（現状）

〔経営情報学部〕

FD活動の組織的な取り組みとして、全教員および一部職員による年1回（春休み期間中）のティーチン（泊り込みによる集中議論）を行っている。FDに関する中心議題は、現状分析・認識に基づく問題提起、卒業時の学生の望ましい姿を実現するためのカリキュラム構成の検討、科目の特性に合わせた授業形態の提案などである。

教員個人の能力アップ・授業内容の陳腐化を防ぐ手段として、FRC(Faculty Research Conference)での研究発表、多摩大学研究紀要「経営・情報研究」への論文掲載がある。

経営情報学部のゼミナールに代表される「問題提起・討議による解決策提示」型の教育科目においては、より大きな場での発表と質疑応答を通して、発表グループの評価（指導教員の評価）が行われる。専任教員によるゼミナールでは、学生による研究発表会「SRC(Student Research Conference)」が、「多摩大道入門」では、最終発表会がこの形式で評価を行っているところである。

学生による授業評価の体制としては、平成3(1991)年より続く「VOICE(学生の声)調査」がある（大学院では行われていない）。これは個々の授業に対して履修者が担当教員を評価するもので、数値化された満足度とフリーコメントからなる。満足度部分については全体の分布・科目群ごとの分布と、その中の当該科目の位置づけがフィードバックされるとともに、当該科目のフリーコメントが担当者に渡される。また、「VOICE（学生の声）調査」を集計したすべての情報は、学部長・教務委員長に渡され保管される。

〔グローバルスタディーズ学部〕

開設後2年間が経過したところであるが、学部全体としてのFDへの取組はこれからである。しかし、他大学他学部と異なる授業構成であるために、教員による授業運営についての話し合いは毎週1度の割合で数多く行われており、実質的なFDへの一歩となっている。

各教員の担当する授業について、開設年度より原則として全科目・全クラス（一部例外科目を除く）について、各学期の最終授業において学生による授業評価システム「VOICE（学生の声）調査」を実施している。授業評価は、VOICE委員会会で検討・作成したアンケート用紙（マークシート及び自由回答欄）を用いて、職員が運用を担当して実施している。科目ごとの集計結果は担当教員にフィードバックされている。

6-4の自己評価

〔経営情報学部〕

ティーチンについては、教員間の情報交換・協力体制のきっかけ作りとしての効果は大きいものがあるが、ここで提案された内容が必ずしも次年度の授業に100%反映されず、提案のみで終わるケースも少なくない。これは、議論の内容が（時間の関係もあって）総論で終わるケースが多く、共通の問題認識は持てても、解決の具体策にまで落とされずに新年度を迎えてしまうことが原因である。

FRCおよび多摩大学研究紀要を通したFDの向上は、当初の目標通り行われており、取り立てて問題はない。

経営情報学部のSRCや発表会形式での成果の公開は、必ずしも数値による評価をするわけではないが、参加した学生・教員が各自で評価・反省をする場として貴重である。また、質疑応答を通して教員、学生の両者から評価の具体的内容（よい点、悪い点）を指摘される場でもある。

「VOICE（学生の声）調査」で集計される情報のうち、特にフリーコメントは担当教員の教育スキル向上には重要な材料になるが、調査の集計時期が学期末近くであることから、教員の改善効果が意見を出した学生本人には伝わらないことが問題点として指摘されている。

〔グローバルスタディーズ学部〕

教員による授業内容についての定期的ミーティングは教育活動向上のために効果をあげているが、完成年度までには、経営情報学部や大学院と同じくFRCの導入や紀要の発行など実質的なFDに取り組む予定である。学生による授業評価は、まだ2回行ったばかりであり、評価項目の検討とともに授業内容改善への工夫が必要である。

〔経営情報学研究科〕

社会人向大学院に特化していることから経営情報学部とは異なる支援体制がとられているが、品川キャンパスについてはそのキャンパススペースの問題を含めて検討課題が多い。

6-4の改善・向上方策（将来計画）

〔経営情報学部〕

ティーチンにおける提案を具体化するためのプロジェクトチームの編成を行い、早い段階から改善できることを積極的に行っていく体制をつくる。

教員間の授業評価に関しては、「問題提起・討議による解決策提示」型の科目や、オープンキャンパスでの模擬授業などを通して実施しているが、他の科目にも授業参観の形で広げていく。

経営情報学部の「VOICE（学生の声）調査」の問題点である、コメントした学生に対する直接のフィードバックがされていないことに関しては、同じ科目を再度履修することができないという制度上の問題から直接の解決策はないが、少なくとも後輩学生に対する改善という形を明確にすることで次善の改善が可能であると思う。したがって、この問題に対しては、授業冒頭で、担当教員から「VOICE（学生の声）調査」での指摘と改善への取り組みを履修学生にコミットする形にする。

こうしたFDへの取り組みを組織的により活発化するため、平成20(2008)年10月の大学戦略会議で「多摩大学自己点検評価規程」が改訂され、本学の教育研究活動全体を点検・評価する「自己点検評価委員会」を設置し直すとともに、自己点検評価委員会の下に、「多摩大学FD推進委員会」「多摩大学SD推進委員会」「多摩大学VOICE推進委員会」を設置し、各委員会規程を整備した。平成21(2009)年3月より各推進委員会活動が全学で開始され、組織的なFD推進活動が展開されている。

〔グローバルスタディーズ学部〕

全学的な「FD推進委員会」の活動を中心に、今後FDを組織化し推進していく。また、学生による授業評価アンケートの活用・工夫を今後も継続し、更なる教育の質的向上に取り組んでいく。本学部の教育目的達成のため、教員の意識改革・行動改革を図り、活動成果と貢献を正しく評価し、教育改善につながる体制を整備していく。

〔第6章まとめ〕

教育課程を運営するために必要な教員の配置、教員構成、採用・昇任、教育担当時間、教育研究活動活性化への取組みについては、平成21(2009)年5月現在、学部全体での設置基準上必要な教員数及び教授数が不足している問題がある。早急な是正が必要である。

教員構成及び採用は、本学教育の「国際性」「学際性」「実際性」という基本理念に基づいて行われ、かつ、少人数双方向性教育を実現できるよう運営されている。

教育研究活動活性化への取組みは、ティーチイン、FRC、SRC、学生による授業評価「VOICE（学生の声）調査」など、主要な取組みは行われているものの、FDについては、いっそう前向きに取り組む必要がある。また平成21(2009)年度中に経営情報学部、グローバルスタディーズ学部の専任教員において、専門分野、年齢のバランスを考慮しながら公募を含めた外部採用及び准教授の内部昇格を奨励するなどして、設置基準を満たす教員数、教授数を確保していく。

本学の基本理念に沿って、今後も特に実業界での最先端の実績を持つ人材を教員に迎え入れ、本学の教育目的達成のために教育課程の適切な運営、教員の教育研究活動の活性化をはかっていく。

ティーチインでの提案を具体化するためのプロジェクトチーム活動、「VOICE（学生の声）調査」での改善点を学生にフィードバックする取組みなど、今後ますます重要視されるFDを、全学的な「FD推進委員会」、「VOICE推進委員会」の活動を中心に本学の特色を生かしながら組織的に深めていく予定である。グローバルスタディーズ学部は、設置申請通りの教員構成、教育運営をはかり、経営情報学部、大学院とも連動して、教育研究活動活性化のための実質的FDに取り組んでいく。