

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本学では、大学として求める教員像については、本学の建学の精神、教育・研究理念、学園創立100周年宣言「東京電機大学人の基本姿勢」の精神に基づき、「東京電機大学が求める教員像」をまとめている。学内冊子（TDU便利帳〈教職員専用〉）や本学ウェブサイトを通じて、学内外に公表している。

東京電機大学が求める教員像

本学の建学の精神「実学尊重」、教育・研究理念「技術は人なり」、学園創立100周年宣言「東京電機大学人の基本姿勢」の精神に基づき、「本学が求める教員像」として、次の事項を掲げる。

1. 心構え

1. 東京電機大学の使命「技術で社会に貢献する人材の育成」を理解し、本学教員として自覚と誇りを持ち、各自の専門性と能力を最大限に発揮し、主体的に職務を遂行する。
2. 職務（教育・研究・社会貢献・管理運営）に対して高い倫理観を持ち、自らの仕事に生き甲斐を見出し、誠実かつ積極的に取り組む。
3. 大学共同体である学生、教員・職員を互いに尊重し、豊かなコミュニケーションを通じて、構成員からの信頼を得て、本学の価値ある未来を創造する。

2. 教育

1. 学生に愛情を持ち、「実学尊重」の質の高い教育を通じて、学生の就業力や社会人基礎力の育成を図り、技術で社会に貢献できる人材の育成に努める。
2. 正課、正課外教育を通じて「技術は人なり」の精神を理解させ、大学生活の様々な経験が、現実社会でどのように生かされるのか、大学での学びと社会との関連性を教授する。

3. 研究と社会貢献

1. 「知の創造」と「真理の探究」の実現のために研究に専心し、成果の社会還元を努める。

4. 研鑽

1. グローバル化や情報化に適応し教育研究を発展させるとともに、常にスキルアップすることで視野の拡大に努める。

本学の専任教員として求められる資格能力については、「東京電機大学における教員選考基準（2018（平成30）年5月14日一部改正決定。2019（平成31）年4月1日から適用。）」によって定めている。

各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針については、「大学の教育要員定員枠とその運用に関する覚書」第1項に次のとおり定めている。

大学の教育要員定員枠とその運用に関する覚書(抜粋)

1. 定員枠

(1) 教員組織の編制方針

東京電機大学は、建学の精神「実学尊重」及び教育・研究理念「技術は人なり」を掲げ、教育研究活動を推進している。これらの精神及び理念に沿った本学の使命である「技術で社会に貢献する人材の育成」の実現にふさわしい組織を目指し、教員組織の編制方針を以下のように定める。

・大学設置基準（文部科学省令 以下同じ）及び大学院設置基準（文部科学省令 以下同じ）等の法令に則り、適切に教員を配置する。

・各学部・学科、各研究科・専攻等の学位授与の方針（D P）及び教育課程の編制・実施方針（C P）に沿った特長ある教育プログラムを実践するための教員採用及び教員配置を行う。

なお、研究推進社会連携センター（総合研究所）、総合メディアセンターについては別に定める。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

- ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性
- ・各学位課程の目的に即した教員配置
- ・国際性、男女比
- ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・教員の授業担当負担への適切な配慮
評価の視点3：教養教育の運営体制

2021(令和3)年度の本学全体の専任教員数は、大学設置基準の必要専任教員数を十分充足している。

2021(令和3)年度の学部・研究科ごとの専任教員数についても、大学設置基準及び大学院設置基準上の必要専任教員数を十分充足している。

本学では、「大学の教員要員定員枠とその運用に関する覚書」(以下、この章において「覚書」という。)にて、教員組織の編制に関する方針を定めている。大学設置基準における必要最低教員数を満たし、学部・研究科において学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針に沿った特徴ある教育プログラムを実践するために必要な教員数を設定するシステムとして、学生の入学定員および収容定員数に基づいた「教育要員定員枠」を定めており、教育要員の職種を覚書の第1項第3号の職種分類表のように、A枠(准教授以上の専任教員)、B枠(A枠を除く専任教員等)とC枠(非常勤教員等)に分類し、その運用により各学位課程の目的に即した教員等の配置ができるようにしている。このシステムでは、専任教員のみならず、技術職員、副手(TA)、SA等の教育を補助する要員についても教育要員の大枠の対象とすることにより、各学部・学科等、各研究科・専攻の教育課程の目的に即した教育要員及びその補助者の配置を可能としている。

具体的には、学部のA枠(各学部の教授および准教授)の定員枠は、「昼間学部入学定員数×4年/30名(夜間学部は60名)」としている。一方、学部および研究科の任期付教員や非常勤教員等は学生の収容定員を基礎としてポイント化して定員枠を設定している。学部および研究科においては、この定員枠の範囲内で、理念や教育研究上の目的を達成するための教育課程および教育方法に見合う教員を配置している。なお、本学では、講師および助教については、経歴や職務内容に応じて、さらに細かく職種が分けられている。なお、学部の将来計画、全学的観点からの人事、全学的教育研究活動のために運用できる学長BC枠(ポイント)を設けており、学部改編等の際に経過的に運用することができるようにしている。

特定の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮については、後述する「教育要員定員枠使用計画に関する年次計画(教員採用計画・配置計画)」を「大学評議会」にて審議する際に、適切な配置とするよう審議を行っている。

学部教育において、建学の精神「実学尊重」を柱とした実験・実習を伴う教育については、必要に応じて、専任の技術職員を配置し、実験・実習で使用する機器や設備の点検・整備並びに学生指導のサポートに当たっている。さらに、本学大学院学生に「演習および実験・実習科目を中心とした授業の補助業務」や「授業実施に関連する前準備・後始末等の業務および学科長が命ずる業務」「留学生の増加に伴うサポート」「身体にハンデキャップを持つ学生に対しての教育上並びに学生生活上のサポート」、さらには「学習サポートセンターに関する業務」を担当させる副手制度(TA)を設けている。また、学年の異なる学生間の相互教育の促進等を目的としたチュードレント・アシスタント(SA)制度を設けており、成績優秀またはその能力に優れている学部在生(高学年次生)の中からSAを採用し、学部教育における低学年次の授業運営サポートを行っている。

各研究科では、各研究科・専攻に定められている理念や、人材養成の目的その他の教育研究上の目的を達成するための教員組織は、その殆どの教員が学部と兼担している。これにより、学部教育と兼務している教員の負担が大きいため、負担軽減および大学院進学者数増加の対応を目的として、「大学院定員枠」を設け、各研究科に大学院における特別専任教授等の配置による教育研究の質の確保を行っている。

また、2014（平成26）年度より、大学院学生を多く指導する教員に対するサポート制度を試行させ、基礎となる学部・学科の一定の進学率の超過および指導大学院学生数に応じた負担軽減のシステムを構築し、必要に応じて助教または非常勤講師等の補充を可能としている。このうち、助教の補充については、2020（令和2）年度から見直しを検討しているところである。

研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置については、各研究科では、組織的な教育を実施するために、各研究科で教員の任用に係る選考基準、昇任（M合→M〇合、D合→D〇合等）および任期更新に係る資格審査の基準が定められており、研究指導教員、研究指導補助教員の役割分担について、適切に確保されている。また、各研究科において、大学院担当としての教員の任用期間は5年とし、任期更新に際しては、選考基準並びに自己評価に関する取決めに基づき、研究活動を中心とした評価によって資格審査を行う。この資格審査において、教員の研究活動を評価し、研究指導補助担当への降格、もしくは大学院の担当から除外することとしている。

学部においては2022（令和4）年度、大学院の修士課程においては2023（令和5）年度を開始時期とする全学カリキュラム改編において、特に学部のカリキュラムについては、2021（令和3）年4月27日開催（令和3年5月11日追記）の令和3年度第2回「大学評議会」において審議承認された「令和4年度全学カリキュラム改編方針に基づく「カリキュラム等作成」について」に基づき、配当科目の精選・適正化およびCAP制の厳格化をはかったことにより、長期的には教員の負担軽減となる見込みである。これを受け、2022（令和4）年1月11日開催の令和3年度第17回「大学評議会」において、「担当授業時間の適正化に係る大学評議会の方針並びに関連規程の改正及び申し合わせの制定について」が審議され、次のとおり、担当授業時間数の適正化に係る「大学評議会」の方針が承認され、2022（令和4年）度から運用を開始することとなった。

担当授業時間数の適正化に係る大学評議会の方針

「学校法人東京電機大学中長期計画～TDU Vision2023～」の活動項目「実学教育の更なる追及を通じた質の高い教育を目指す」の細目①「全学的なカリキュラム点検、さらなる適正化」に基づき、令和4年度全学カリキュラム改編が実行された。その基本方針「各専任教員の責任時間を基準とした配当科目の精選・適正化を行う」に即して、卒業所要単位数に比較して過剰な科目配当を抑制することで、開講科目数・担当授業時間数の適正化が進捗した。

教育職員の研究・自己研鑽・サバティカルの時間を確保するため、教員の担当授業時間数が適正な範囲内に収まるよう運用する。職位ごとに決められた授業責任時間を満たしつつ、過度な超過講義が発生しないよう、カリキュラムや時間割を設定し、適正化に努めることとする。併せて特別な場合に備えて、大学管理職教員へ授業手当（責任時間超

過手当)を支給できるよう変更する。

本学では教養教育を共通教育と呼称するが、共通教育の運営体制については、工学部、未来科学部、システムデザイン工学部を有する東京千住キャンパスと理工学部を有する埼玉鳩山キャンパスにおいて、キャンパスごとに運営している。ただし、2022(令和4)年度の全学カリキュラム改編の検討においては、共通教育のうち、専門基礎科目(主に自然科学系の科目)、一般教養科目(人文・社会科学系の科目、英語科目)については、両キャンパスの教員によるワーキンググループを設け、全学的な検討を行った。これにより、専門基礎科目においては、数学、情報等の従来の区分とともに「自然科学技術」の区分を新たに設定し、物理科目、化学科目と同等の位置づけの専門基礎科目として、オンラインを活用し、最先端技術のトピックを、キャンパス、学部の枠を越えた複数の教員が分担し、それぞれの専門分野の観点から最新技術を開発する科目として「科学技術概論A・B・C・D」の4科目を新設した。一般教養科目においては、共通教育が担うべきDP4およびDP5を実現するため、CP4およびCP5に関する科目を充実し、理工系大学にふさわしい教養教育の推進に向けた開講科目の精選、再検討を行い、「技術者教養(科学技術教養)」と「グローバル教養(国際理解)」の2分野の科目を充実した。今回の全学カリキュラム改編が、キャンパスを超えて本学としてふさわしい共通教育の在り方を検討する一里塚となったと考える。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集、採用、昇任等については、「教育要員定員枠使用計画に関する申合せ」に基づき、運用される。「教育要員定員枠使用計画」(以下「年次計画」という。)は、教育プログラム(学科等の開講科目)の中期計画(8年間)を前提として、その中期計画を実現するために年次計画を作成する運用としている。なお、中期計画を8年間とすることについては、2022(令和4)年度以降は、8年間を4年間に変更することが2022(令和4)年2月15日開催の令和3年度第20回「大学評議会」にて決定されている。具体的には、年度始めに、各学科・専攻等において、「大学教員人事諸制度の適用に関する申合せ」第1項に定める学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針に沿った当該年度から8年間のA枠教員人事計画並びにB枠及びC枠のポイント枠に係る使用計画を検討するにあたり、将来計画に基づく教員人事計画(各専門分野やコースの人員配置、年齢構成等)を学科会議等において検討のうえ、「教育要員定員枠使用に関する中期計画」を策定の後、「教育要員定員枠使用に関する年次計画」を策定する。学部長・研究科委員長がこれを取りまとめ、学部等の運営委員会又は研究科等の研究科委員会、更に「大学評議会」に付議した後、「大学評議会」にて大学全体の見地から編制方針の方向性を審議・承認を得て以降、具体的な人

員の採用手続きに入ることとなるように定めている。

年次計画決定後の採用等の手続きについては、「新規採用等における人事選考に関する事項（申し合せ）」に基づき、運用される。

本学における専任教員のうち、A枠の募集については、当該学部の学科等（または当該研究科の専攻等）で採用計画を策定し、当該学部長または当該研究科委員長にこれを提案する。学部長等はこれを「大学評議会」に付議し、同会にて「教育要員定員枠」に基づく採用であるかの確認と併せて採用計画を承認する。この結果を受けた学科等において公募（または推薦）を行い、候補者を選定し、学科会議等において採用候補者を選考する。この採用候補者について、再度、「大学評議会」に付議し、学歴、職歴、研究業績、人物等についての審査を経て承認を得た後、当該学部教授会等で採用審議し承認を得る。最終的には、本法人の常勤理事会において、正式に任用を決定する。

一方、BC枠の教員の募集についても上記のA枠教員採用と同じ手続きを行うこととなる。また、B枠の教員のうち、任期付教員の職種によっては再任を可能とし、再任を行う場合は、対象教員の業績審査を行う。業績審査の結果、再任の承認を得た場合には当該学部教授会等において再任審議し承認を得る。最終的には本法人の常勤理事会において、正式に再任を決定する。

年次計画決定後の教員の昇任手続きについては、本法人「任用規程」および「東京電機大学教員選考基準」に基づき、昇任の基準に該当するか否かを当該学部教授会で審議する。昇任が承認された場合は、学長の承認を経、本法人の常勤理事会において、正式に昇任を決定する。

採用等の手続きにおいては、「大学評議会」における採用計画の審議了承後、原則として公募での募集を主としており、本学ウェブサイトでの告知のほか、JREC-INを活用し広く募集を行っている。募集後においては、当該学科等のみならず他学科や学部長および研究科委員長を交えた面接や模擬講義を行い、審査員による評価を経て、選考を行っている。その後、前述の「大学評議会」において採用報告として審議を行い、了承後、学部教授会での審議了承を経て、最終的には常勤理事会に付議し、決定する。

また、優秀な任期付教員が任期を満了した際、引き続き本学教員として務めるためのシステムとして、「A枠准教授任用審査制度」がある。この制度は、「教育要員定員枠」の弾力的な運用を図ることも特長の一つであり、これにより対象となる助教または講師は、任期満了前に実施する任用審査を経ることで、任期を付さない准教授へ任用することが可能となり優秀な教員採用の有用な制度となっている。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

<p>評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施 評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用</p>

ファカルティ・ディベロップメント活動（以下、「FD」という。）の組織的な実施については、教育改善推進室がFDの全学的な推進及び各学部・研究科におけるFDの支援を分掌業務（「教育改善推進室の事務分掌内規」および「東京電機大学教育改善推進室運営委員会規則」）としており、全学的なFDを主催又は共催している。FDの全学的な実施にあたっては、規程においては「教育改善推進室運営委員会」にてFD活動等を審議し、学長に具申することとしているが、現在は教育改善推進室の年次業務計画に基づいた全学的なFDを開催するとともに、学内の諸活動の進捗に応じて必要なときに目的に応じた全学的なFDを開催している。

教育改善推進室が主催する全学的なFDにおいては、2020（令和2）年度・2021（令和3）年度には、教職員が恒常的に改善・改革への意識をもって教育及び教育支援を行えるような環境づくりを目的とした教育に関する意識涵養・各取組みの紹介等を実施している。また、教育改善推進室が共催等する全学的なFDにおいては、学部の2022（令和4）年度、大学院修士課程の2023（令和5）年度をそれぞれ開始の時期とする全学カリキュラム改編の検討が、2019（令和元）年度以降から行われてきたこともあり、全学カリキュラム改編に関するFDと新型コロナウイルス感染症対応に係るFDをそれぞれ実施している。

2020（令和2）年度・2021（令和3）年度に教育改善推進室が主催又は共催したFD

年度		回	日程	内容	参加人数
令和2年度	教育改善推進室主催	1	9月30日	授業改善に関するFD	222名
		2	2月25日	初年次科目に関するFD（1）	教職員60名 TASA35名
		3	3月24日	初年次科目に関するFD（2）	教職員59名 TASA46名
		4	3月9日	PBL成果発表会	113名
	共催等	1	4月8日	Zoom利用に関するオンライン説明会 （主催：総合メディアセンター）	190名
		2	9月2日	東京電機大学全学FD－後期授業に向けて－ （主催：学長室）	403名
		3	10月6日	中・高との合同研修会「コロナ禍における 高大連携の可能性について」（主催： 学長室、中・高）	89名
		4	10月29日	全学FD（全学カリキュラム改編その 1）（主催：学長室）	310名
		5	3月10日	全学FD（全学カリキュラム改編その 2）（主催：学長室）	287名
令和3年度	室教育改善推進 主催	1	6月29日	全学カリキュラム改編に係るアセスメント 科目FD	43名
		2	2月22日	初年次科目に関するFD（1）	教職員50名 TASA43名

		3	3月24日	初年次科目に関するFD（2）	教職員59名 TASA45名
		4	3月8日	PBL成果発表会	127名
		5	3月9日	アセスメント科目および就学カルテに関するFD	211名
	共催等	1	4月21日	全学FD-2022（令和4）年度カリキュラム改編その3ー	250名
		2	10月22日	高大連携合同FD「情報教育における高大接続」	127名
		3	12月22日	大学院FD-大学院カリキュラム改編（その1）ー	249名

なお、2020（令和2）年度以降、新型コロナウイルス感染症流行の影響もあり、全学的なFDの実施形式をオンライン中心に変更し、開催している。また、FDの様様を録画し、動画アーカイブによる個人視聴も可能としている。これらにより、私立大学等改革総合支援事業によるFD参加率（常勤教員の100%の出席）を2年連続で達成することができている。

教育改善推進室が共催等しない場合であっても、学部、研究科が独自にFDを開催している。更に教授会を全学で同時開催する場を活用した事例としては、本学の学校法人東京電機大学学術振興基金教育賞の受賞者が、その業績を全学の教授会構成員に周知、展開等するために発表する場や教員の自己点検・評価制度に係る実施状況の振り返りと今後の運用の見直し等を報告する場を設ける（2022（令和4）年1月26日開催）等、フレキシブルにFDを活用している。

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用をはかるための取り組みについては、教育においては、「学校法人東京電機大学学術振興基金教育賞規程」に則り、独創性が豊かで特色ある教育に対する表彰を行う教育賞（教育賞・教育奨励賞）、若手研究者の支援においては、「学校法人東京電機大学学術振興基金論文賞規程」に則り、学会誌に発表した論文のうち、特に独創性が豊かで優秀、顕著な論文の著者を表彰する学校法人東京電機大学学術振興基金論文賞、社会貢献においては、「学校法人東京電機大学学術振興基金発明賞規程」に則り実用価値が高く、社会的に有用であり、かつ本法人にとって有意義である発明等の表彰する学校法人東京電機大学学術振興基金発明賞を設け、学校法人として表彰している。

学校法人東京電機大学学術振興基金を活用した評価制度以外の表彰としては、本学の「表彰規程」第3条第1項各号を活用した表彰として、「大学院特別功労」「産学連携貢献賞」がある。前者は、2020（令和2）年度からは本学大学院の博士学位を輩出した指導教員に対してその功労を称する制度となっている。後者は本学に勤務する教員のうち、研究、社会貢献における功績が特に顕著であると認められた者を顕彰する制度であり、これにより、本学における研究活動、社会貢献活動または産学連携事業のより一層の発展に繋がることを期待している。

表彰以外の教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用をはかるための取り組みとしては、教育改善推進室が主催する「PBL支援プログラム」の成果を本学ウェブサイトに掲載し、取り組みを学内外に発信している。また、研究推進社会連携センターが、発明者となり得る本学の教育職員と学生に対し、本学の知財に係る制度の概要からマネジメント体制までに係る啓蒙を目的とする「知的財産権セミナー」を開催している。

教員の自己点検・評価制度については、2018（平成30）年度から、全専任教員を対象に職番の奇数・偶数2グループに分けて実施している。2020（令和2）年度末に第1サイクルが終了し、2022（令和4）年度末には第2サイクルが終了することになる。評価対象項目・評価基準の見直しを随時行いながら運用していたが、2023（令和5）年度からの全教員同時実施を目指し、2022（令和4）年度の奇数職番による第3サイクルの実施については延期すること等を決定している。教員の自己点検・評価制度の目的は、教員が「東京電機大学が求める教員像」に自らを近づけるために、教員個々の活動内容〔教育・研究・社会貢献・管理運営〕業績等の点検評価及び目標設定を行い、定期的な振り返りを行うことにより、教員個々の意識改革の促進・能力の向上を図り、本学の使命等の実現に貢献することにある。1サイクルを2年間とし、目標・エフォートの設定から、1年目末には中間振り返り・目標修正を行い、2年目の末に自己点検・評価を実施することになる。自己点検・評価した「目標達成状況」については、第1次評価者としての本学が業務委託した人物によるコメント、第2次評価者としての学科長等の管理職教員によるコメントを経て、教員本人及び所属長にフィードバックされている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、学部・学科、研究科・専攻等の学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針に沿った特徴あるプログラムを実践するための教員採用及び教員配置を行っていることから、教員組織の適切性については、年度初めに学部及び研究科から「大学評議会」に提出される前述の「教育要員定員枠使用に関する中期計画」および「教育要員定員枠使用に関する年次計画」を確認することで、定常的なチェックを行っている。

また、「覚書」の「教育要員充足現況の定期集計作成と点検・評価」の規定されており、教育要員充足状況の定期集計を行い、「大学評議会」において、定期集計を基に教員組織の編制について点検・評価を行い、必要に応じて中期計画の修正を行っている。

（2）長所・特色

本学では、学長の決定事項である、教員の配置（構成）等の管理運営に関する重要事項

を「大学評議会」で審議しており、対象者の専門分野、教育・研究業績および人物について確認を行っているので、適切性・透明性のある採用活動を展開できている。

教員人事諸制度の見直しにおいて、教員の定年年齢を60歳から65歳へと変更し、かつ、定年退職したA枠の教授であった者のうち、教育の遂行上必要と認められる者をB枠の「特定教授」として再雇用できる制度を設け、2021（令和3）年度から適用した。以前は60歳にて定年した教員を嘱託教授、嘱託准教授として継続して雇用してきたことにより、A枠教員の高年齢層の増加を招き、文部科学省に提出する履行状況報告書において教員年齢構成（高齢化）に係る指摘を受けてきたが、これを解消することに繋がっている。

また、2021（令和3）年度より、若手研究者育成支援の一環として、先端科学技術研究科の大学院学生（博士（後期）課程）の身分を有したまま、本学総合研究所に所属する任期付の専任教員として雇用され、研究に専念できる制度として「若手研究者支援制度」を設け、「特任助手に関する内規」を制定した。科学研究費助成事業をはじめ競争的資金等への申請や関連する研究プロジェクトへの参加を可能とし、学科の演習等の授業補助と学部・修士課程の学生の研究指導、大学の運営補助を担うことで、教育、学科運営のキャリアを積むことができる制度となっている。2021（令和3）年度の一期生4名の中から、日本学術振興会特別研究員に採用される者が出るなどの成果が出ている。

（3）問題点

教員人事および教員組織に関する諸制度が、過年度の見直しの度に、規程、要領、申合せ等の制定、改正が行われ、整合性がとれているものの複雑化している。この諸規程を本学の教育・研究の発展に貢献できる教員の確保と労務管理とのバランスをみながら統廃合しつつ、単純化する必要がある。2020（令和2）年度以降、次の項目を中心に見直しを進めている。

- ・人件費単価の上昇に伴うポイント制度の見直し
- ・特任助手と助教との間を繋ぐ制度の制度化（ポストドク制度の見直し）
- ・採用時の学長面接の追加
- ・教員の自己点検評価

（4）全体のまとめ

引き続き、本学の将来計画を見据えつつ、「採用」「任用」「昇任」「教員の自己点検・評価」等の諸手続きを通じて、教員人事制度のブラッシュアップと教員個々の教育・研究の質向上を図るとともに、必要な諸制度の見直し等を通じて、本学の教育・研究の発展に貢献できる教員の確保を行う。

新型コロナウイルス感染症流行に伴う副産物として、多様なメディアを活用したキャンパスを超えた遠隔授業展開による人的、物的リソースの活用環境が整ったことから、ポストコロナへの対応（遠隔授業スキル・多様な授業等）に焦点を当てた検討を行う。