

大項目 5 教員組織

(目標) 教員組織

教育と研究の成果を十分に収めるために、学部・研究科等の教育課程、学生収容定員等に応じた教育研究上必要な規模の教員組織を設けるとともに、組織ごとに十分な教員を配置する。また、教員の募集、採用、昇任、任免等については、学内の明文化された基準に則り、公正かつ適切に行う。

1. 大学における教員組織

[現状把握]

本学は造形学部 1 学部と、大学院には造形研究科 1 研究科を有している。造形学部では、大学設置基準上の必要専任教員数 131 名に対し、平成 16 年 5 月 1 日現在 133 名の専任教員を配置している。なお、実際には教職課程で 2 名の専任教員が必要となるので、必要専任教員数と現状数が同数となっている。

助手については、学科ごとに必要数を配置しており、平成 16 年 5 月 1 日現在の助手は 51 名となっている。

大学院については、学部専任教員が兼担しており、大学院専任教員は置いていない。平成 16 年 5 月 1 日現在の大学院担当教員は 87 名となっている。

さらに、本学では非常勤講師の他に客員教授制度や特別講師制度（専任教員や非常勤講師でカバー出来ない領域の専門家に委嘱して、授業科目の一部を一定期間担当してもらう制度）を設け、教員組織の充実に努めている。

教員の採用、昇任については、「学校法人武蔵野美術大学教員採用基準」「専任教員の昇任に関する基準」に則って行われている。退職者を補充する形で平成 15 年度は 7 名、平成 16 年度は 8 名採用し、その内それぞれ 1 名ずつが公募による採用となっている。

[点検・評価]

造形学部の専任教員数は、大学設置基準上の必要数を満たしているが、病気やケガによる欠勤、死亡退職等不測の事態が生じた場合は必要数を割り込んでしまうという事態が容易に想定される。現状の専任教員数と必要数が同数というのは、やはり問題だろう。

教員の採用、昇任については、基準に則って適正に行われている。

[改善・改革方策]

造形学部の専任教員数は、大学設置基準上の必要専任教員数は満たしているとはいえ、既に述べた様な問題点があるので、増員が望まれる。また学科別科目の多様

教員組織

化・専門化に伴って兼任講師への依存度が高くなるのはある程度仕方ないが、主要な授業科目について専任教員を配置するべきだという考えからも増員が望まれる。

2. 学部における教員組織

(教員組織)

A群 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

A群 主要な授業科目への専任教員の配置状況

A群 教員組織における専任、兼任の比率の適切性

[現状把握]

本学造形学部は創設時より、当時の美術教育の在り方を批判して、「真に人間的自由に達するような美術教育」を基本的な教育理念としてきた。これは美術・デザインといった専門分野における作家を生み出すことを目的に掲げるとともに、豊かな教養を備えた社会人を育成することも、同様に目的としなければならないということである。この観点から教員組織も、美術・デザインなどの現場で活躍中の作家を専任教員として迎える以外に、一般教育としてさまざまなジャンルから充実した活動を展開中の研究者を専任教員として採用している。美術、デザインといった専門分野以外の教員の多くを兼任教員ではなく専任教員として積極的に採用しているのは美術系大学の中での本学の特徴のひとつであるといつてよい。なお平成16年度における一般教養、外国語、保健体育、教職・学芸員に関わるの専任教員数は133名中、25名となっている。

授業科目は、美術史、一般教育、語学などを中心とした、造形を学ぶ基盤をより豊かにするための「文化総合科目」、専門と異なる領域を実技中心に実習する「造形総合科目」、専攻する各学科の専門領域による「学科別科目」の三つを大きな柱として編成されている。

「文化総合科目」の専任教員が担当する科目は全開設授業科目577科目中226科目であり、専兼比率は39.17%となっている。また「造形総合科目」においては全開設授業科目133科目中72.4科目を専任教員が担当しており、専兼比率は54.44%となっている。「学科別科目」の全開設授業科目における専兼比率は、造形学部全体では47.6%である。各学科ではそれぞれ、日本画学科57.3%、油絵学科65.4%、彫刻学科38.3%、視覚伝達デザイン学科37.8%、工芸工業デザイン学科53.4%、空間演出デザイン学科51.6%、建築学科28.1%、基礎デザイン学科39.8%、映像学科39.1%、芸術文化学科57.2%、デザイン情報学科55.4%となっている。詳細なデータについては「開設授業科目における専兼比率(大学基礎データ表3)」に示した通りである。

また平成16年5月1日現在、本学造形学部の専任教員123名(通信教育課程を除

く)に対し、1年生から4年生までの在籍学生数は4153人であるので、専任教員1人あたりの在籍学生数は33.8人となっている。各学科における専任教員の配置状況については、「全学の教員組織(大学基礎データ表19)」に示した通りである。

[点検・評価]

美術・デザインを指導する専任教員の多くが、第一線の作家として活躍中であること、また一般教育などでも、さまざまなジャンルで充実した活動を続ける研究者を積極的に専任教員として採用していることなどは、本学造形学部の教育理念との関係において適切であるといつてよい。

また教育課程の3つの柱のひとつである「造形総合科目」は、特に基礎課程において専門性に片寄らない幅広い分野から学ぶことができるという意味で、本学造形学部の教育理念の根幹をなすものだといつてよいが、ここに54.44%の割合で専任教員を配置しているということは、その重要性を十分に反映させたものとして適切な状況である。「学科別科目」においては造形学部全体としては適正に専任教員が配置されているといつてよいが、各学科の専兼比率に格差があり、特に建築学科の専兼比率が28.1%で数字の上では不十分である。また彫刻学科、視覚伝達デザイン学科、基礎デザイン学科、映像学科で専兼比率が30%台に留まっており、各学科でさまざまな事情があつての数値ではあるが、大学として今後検討すべき課題であろう。

専任教員数は設置基準を満たしており、学生数に対する教員配置は適正だと言える。数の上では専任教員数123名に対し、兼任教員(通信教育課程を除く)510名と兼任教員が多いようであるが、本学では目安として年間で最低10コマ担当する教員を兼任教員(非常勤講師)としており、年間で138コマを担当する専任教員との単純な比較は必ずしも状況を表わしてはいない。しかし特にデザイン系の学科において、その広域にわたる授業内容から専任教員がカバーしきれないようなジャンルも多く、多くの兼任教員に頼らざるをえないという状況もある。上記の理由でデザイン系の兼任教員が多いことや、通年換算で100科目以上が開設されている言語文化科目のように科目の特性上兼任教員を多く配置する必要があるところと、その重要性から専任教員が責任を持って担当すべき主要な科目(例えば進級制作や卒業制作など)があり、その点においてもおおむね妥当な配置状況だといえる。

しかし基本的には実技指導は学生に個別に対応せざるを得ないことが多く、数字の上では適正であっても現場での専任教員の不足は実感として強い。これは専任教員と兼任教員との雇用形態に格差が大きく、主要科目のほとんどに、専任教員に限られた時間の中で関わらざるをえないということも原因のひとつになっている。

さらに近年では、研究、指導以外の会議や委員会といった数値化されない仕事が著しく増える傾向にあり、結果的にさまざまなかたちで、専任教員が本来指導や研究に割くべき時間を圧迫している現状もある。

[改善・改革方策]

教員組織

現在の教員組織における問題点の改善策としては、できるだけ多くの専任教員を必要となる場所に増員して配置するというのが有効である。しかし本学造形学部における専任教員の雇用形態は、一部の勤務特例教員などを除けばほぼ同一のものであり、大学にとって専任教員一人を増員することの負担が大きく、このことが教員配置の活性化を妨げている。客員教授については平成18年度より2号客員教授を設けて充実を図ったが、今後は専任教員においても、任期制や特任教授、また60才以上の専任教員の負担を減らし、そこに新たな雇用方法を検討するなど、さまざまな状況に対応した柔軟な専任教員の雇用形態を検討すべきだろう。

A群 教員組織の年齢構成の適切性

[現状把握]

教員組織の年齢構成については「専任教員年齢構成（大学基礎データ表21）」を示した。40歳未満の専任教員が8.3%と全体として少なめで、61歳以上70歳以下の専任教員が32.4%とやや多めである。

また通常本学における定年は70歳であるが、満60歳から満69歳までの専任教員に対して選択定年制を取っており、早期退職者の退職金を優遇することで雇用の活性化を図っている。

[点検・評価]

全体としては極端にある年代に専任教員が集中しているということではなく、適正の範囲であると言って良い。また個々の研究室においては、同時期に定年を迎える教員が数名重なっているなど問題がある。

[改善・改革方策]

ここでも前述の専任教員の雇用形態をより様々な形で設けるという対応策が有効であると考えられる。

B群 教育課程構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

[現状把握]

本学1年生から4年生までの教育課程の枠組みの実質的編成は、「教務学生生活委員会」によって行なわれている。しかし平成15年度よりスタートした新カリキュラム（主に文化総合科目、造形総合科目、学科別科目から成る）により、以前にはなかったような複雑な学科間の調整が必要になってきている。

[点検・評価]

新カリキュラムは、従来の学科別科目を中心としたカリキュラムを前提として編成されている。そのため造形総合カリキュラムなど他学科に開かれた授業などにおいて、開設時期や開設期間の長さ、内容などにおいて改善すべき点が多い。従来の学科別科目は、各学科の独自性が強く本学の教育課程の充実を示すものでもあるが、新カリキュラムはそれとは違う角度の全学的見地からの調整が必要である。現在カリキュラムの調整を行うべき教務学生生活委員は、カリキュラムの調整以外にも多くの検討事項を抱えており、複雑化した新カリキュラムに対応するためにはカリキュラムの編成、調整に特化した別の組織が必要であろう。

[改善・改革方策]

それらの状況に対応すべく、平成 16 年度、教務学生生活委員会の下に「教育課程検討専門委員会」が設置され、そこでの検討内容を踏まえたかたちで平成 17 年度より、全学的な見地から教育課程の編成を専門的に扱う「カリキュラム委員会」を設置する。この委員会は、全教育単位からの代表者及び学長の指名する教職員で構成し、新カリキュラムによって複雑化した各研究室間の教育課程編成の調整にあたる。

またカリキュラム委員会は、その下にカリキュラム編成作業委員会を置き、実質的な教育課程の検討、調整、編成を行う。カリキュラム編成作業委員会は、文化総合科目編成部会、造形総合科目編成部会及び学科別科目編成部会の 3 つの部会から各 2 名と学長の指名する教職員で構成されており、各部会の構成は以下の通りである。

「文化総合科目編成部会」

美学美術史研究室・一般教育研究室・外国語研究室・保健体育研究室・教職課程研究室

「造形総合科目編成部会」

11 学科・共通絵画研究室・共通彫塑研究室・共通デザイン研究室

「学科別科目編成部会」

11 学科

C 群 教員組織における社会人の受け入れ状況

C 群 教員組織における外国人研究者の受け入れ状況

[現状把握]

専任教員への採用時に、前職として民間企業または研究所等に勤務した経験を持つ教員は、本学造形学部専任教員全体の約 50% を占めている。兼任教員については、大学等に本務がある者、あるいは主に非常勤講師を専職とする者だけでなく、幅広く社会の現場で活躍している画家やデザイナー等の専門家にも指導を依頼している。また民間企業等から客員教授として招聘もしている。

教員については、国籍を指定せずに優秀な人材を募集しているが、造形学部専任

教員組織

教員 133 名のうち外国籍者は 4 名である。それぞれの専門領域及び国籍は、歴史学（中国）、英語（米国）、美学美術史（韓国）、映像（フランス）となっている。兼任教員では 634 名のうち 7 名が該当し、それぞれの専門領域及び国籍は、外国語 2 名（中国・韓国）、保健体育（韓国）、美学美術史 2 名（中国）、表象文化論（韓国）、版画（豪州）となっている。

外国人研究者の受け入れ状況については、「人的国際学術研究交流（大学基礎データ表 12）」に示した通りである。

[点検・評価]

専任教員及び兼任教員における社会人経験者の受け入れ状況は、まずまずと云ってよいだろう。

しかし外国人教員の採用については、専任教員だけでなく兼任教員においても極めて少ない点が目に付く。外国人研究者の受け入れについては、実務経験者で実社会の様々な方面から多様な人材を招いているが、その人数が充分であるとはいえない。

[改善・改革方策]

兼任教員について、ますます多様化・専門化する美術、デザイン、建築、映像の現場を考えると、実社会での情報や実務教育に触れることが出来る人材の採用は有効だろう。

一方、教員の採用時には、外国籍者に対する応募条件も追加することで、特に実技・実習科目において国籍を問わずに門戸を開放していることを明確にすることが望ましい。

外国人研究者の受け入れに関しては、本学には国際交流委員会および国際部が設置されており、外国人研究者を受け入れる場合、同委員会及び部が直接関与することになるが、現状以上の外国人研究員の受け入れを考えた場合、スタッフの増員などの具体的な対応策が必要である。

C 群 教員組織における女性教員の占める割合

[現状把握]

平成 16 年度の本学造形学部専任教員 133 名のうち、女性教員は 20 名であり、全専任教員に占める割合は 15% である。また兼任教員 634 名のうち、女性教員は 141 名であり、全兼任教員に占める割合は 22% である。専任教員及び兼任教員全体で考えると、女性教員が占める割合は 21% となる。

[点検・評価]

本学における女子学生の占める割合は年々増加の傾向にあり、平成 16 年 5 月 1 日現在 70% の女子学生が在籍している現状がある。その状況を考えても、一般的な

バランス感覚からしても、現在の女性教員数は決して十分だとは言えない。

[改善・改革方策]

専任教員、兼任教員問わず、今後、女性教員をより積極的に、自覚的に採用する必要があるように思われる。

(教育研究支援職員)

A群 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

[現状把握]

本学の教育研究支援職員は、助手、教務補助員、ティーチング・アシスタントである。助手は学務を担当するとともに、当該学科・専攻等の主任教授及び教授の指導のもとにその職務を助けるものとし、教務補助員は、当該学科・専攻等の主任教授及び教授の指示に従い、実験・実習等の実施に関する教務業務に従事するものとしている。ティーチング・アシスタントは、特に1・2年の実習、演習を中心に平成16年度から運用されている。

平成16年度の教育研究支援職員は、20の教育単位で助手53人(嘱託2人含む)、教務補助員65人(臨時1人含む)が採用されている。

外国語教育の人的補助体制は、教務補助員1名のみが配置されている。

情報処理関連教育の人的補助体制は、施設管財課ネットワーク管理担当職員(兼務)1名と業務委託3名(常時2名)、ヘルプデスクとして嘱託1名とアルバイトとなっている。

[点検・評価]

本学では、特に造形教育におけるアトリエワーク、スタジオワークなどにおいて、教育研究支援職員のアシストを必要とする。しかし、助手、教務補助員は、主に学務、教務を担当する比重が多く、教育研究支援職員としての役割を担うことは難しい。その点、平成16年度から運用されているティーチング・アシスタントは、実習、演習などにおいて欠くことの出来ない教育補助スタッフとして認知されつつある。

[改善・改革方策]

実験・実習を伴う教育は実践を伴う科目であり、学生数も出来る限り小人数クラスを編成して実施されることが望ましい。そのためには、ティーチング・アシスタント枠の拡大、クラス分けの徹底、非常勤講師の増員などの方策も検討する必要がある。また、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は、中長期にわたり継続的に検討する必要がある。

教員組織

B群 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

[現状把握]

本学の各学科の研究室では、研究室会議を開催し、教員と助手との間で教育研究に関する事柄の連絡や意見交換により、教員と教育研究支援職員との間の連携・協力を事実上実施している。

各研究室の助手、教務補助員が日常的に実習、演習等の実施に関する教務業務に従事するものとしているため、研究室に所属するすべての教員と連携・協力関係を実施している。特に各種事務処理は、助手、教務補助員により進められている。

また、ティーチング・アシスタントの大学院生との協力関係は、大学院生にとって教員と共有する時間の増加となり、相互のコミュニケーションを深め、指導密度を高めているともいえる。

[点検・評価]

教員と教育研究支援職員である助手、教務補助員、TA との間の連携・協力は適切であるが、やはり各学科の学生に対する教育は教員にその多くを依存している。助手、教務補助員は、主に学務、教務を担当する比重が多く、教育研究に対する支援職員の人数が少ない。

ティーチング・アシスタントと教員の関係は、講義の始まる学期前の打合せ・準備から始まり、実施日事の打合せ・準備・講義実施中の指導、終了後の後かたづけ、反省会など、密に連携をとっており、支援・協力が適切に図られて運営されている。

[改善・改革方策]

教員と教育研究支援職員が教育に対する任務の区分けによる合理的な分担によるお互いの負担軽減に向けた検討が必要である。ティーチング・アシスタントに対しては、組織的な研修会の実施が必要であろう。

C群 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

[現状把握]

本学では、大学院及び学部における教育効果を高めるために平成 16 年度からティーチング・アシスタント (TA) 制度を置いており、「武蔵野美術大学ティーチング・アシスタント規則」に基づき制度の運用を行っている。この規則では、「武蔵野美術大学大学院の学生が、本学における教育業務を補助することをもって、本学の教育の充実を図り、かつ当該学生の教育訓練及び奨学に資するために必要な事項を定める。(第 1 条：目的)」「TA は、本学大学院に在学する者とする。ただし、大学院の修士課程の授業を補助する者は、大学院博士後期課程に在学する者とする。(第 3

条：資格）」と規定している。

平成 15 年度以前は、教務補助員及び卒業生による指導補助員、学部生によるチューデント・アシスタント（SA）などによって、教育業務補助に当たっていた。

平成 16 年度の採用実績は 45 人（修士課程 39 名、博士後期課程 6 名）を 11 の教育単位（合計 1853 時間）で採用し、対象授業科目は、1・2 年の実習、演習を中心としている。

[点検・評価]

TA 及びその他の人的補助に関しては、造形教育の教育現場への参与を通して、将来の造形教育者としての資質を磨かせるよい機会となっている。現在、TA は、欠くことの出来ない教育補助スタッフとして認知されつつある。平成 16 年度から運用されているが、教育現場から増員を望む声も多い。学科によってはティーチング・アシスタント（TA）として、大学院生以外にも卒業生や学部生など、その他の人的補助によって補充する場合もある。

[改善・改革方策]

本学の助手、教務補助員の教育研究支援職員としての業務的改善と人数的な改善が望まれる。制度を導入して日が浅いので、教員・TA 学生双方の声を集約しつつ、業務内容の整理と予算的な措置を講ずるのが望ましい。

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

A 群 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

[現状把握]

本学の教員人事は、「学校法人武蔵野美術大学教員採用基準」に則って行われている。

教授は、次の各号の一に該当する者としている。「(1) 大学において助教授として、5 年以上の経歴を有し、教育上及び専門領域の面で、すぐれた業績を有する者」、「(2) 大学を卒業して 20 年以上の経歴を有する者で、前号に準ずる専門領域での業績を有する者」、「(3) 修士の学位を有し、大学を卒業して 19 年以上の経歴を有する者で、第 1 号に準ずる専門領域での業績を有する者」、「(4) 博士の学位を有し、大学を卒業して 18 年以上の経歴を有する者で、第 1 号に準ずる専門領域での業績を有する者」、「(5) その他第 1 号に準ずる専門領域での業績を有する者」。(第 2 条)

助教授は、次の各号の一に該当する者としている。「(1) 大学において専任講師として、5 年以上の経歴を有し、教育上及び専門領域の面で、すぐれた業績を有する者」、「(2) 大学を卒業して 13 年以上の経歴を有する者で、前号に準ずる専門領域での業績を有する者」、「(3) 修士の学位を有し、大学を卒業して 12 年以上の経歴を有

教員組織

する者で、第1号に準ずる専門領域での業績を有する者」、「(4)博士の学位を有し、大学を卒業して11年以上の経歴を有する者で、第1号に準ずる専門領域での業績を有する者」、「(5)その他第1号に準ずる専門領域での業績を有する者」。(第2条)

専任講師は、次の各号の一に該当する者としている。「(1)大学を卒業して7年以上の経歴を有する者で、教育上及び専門領域の面で、すぐれた業績を有する者」、「(2)修士の学位を有し、大学を卒業して6年以上の経歴を有する者で、前号に準ずる専門領域での業績を有する者」、「(3)博士の学位を有し、大学を卒業して5年以上の経歴を有する者で、第1号に準ずる専門領域での業績を有する者」、「(4)その他第1号に準ずる専門領域での業績を有する者」。(第2条)

昇任の年限と業績の基準については、「専任教員の昇任に関する基準」で次のように定めている。

助教授から教授になることができる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。「(1)大学を卒業後18年以上の経歴を有し、かつ本学の助教授として2年以上在任した者で、教育上及び専門領域の面ですぐれた業績を有する者」、「(2)前号までの経歴年数にかかわらず、主として本学の助教授に在任中、芸術又は学問の専門領域において特筆すべき業績を挙げた者」(第4条)

専任講師から助教授になることができる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。「(1)大学を卒業後11年以上の経歴を有し、かつ本学の専任講師として2年以上在任した者で、教育上及び専門領域の面ですぐれた業績を有する者」、「(2)前号までの経歴年数にかかわらず、主として本学の専任講師に在任中、芸術又は学問の専門領域において特筆すべき業績を挙げた者」(第4条)

専任教員の昇任は、学長から諮問のあった候補者について資格審査を行い、教授会の議を経ることを要する。

[点検・評価]

専任教員の採用・昇任については大学の基準で詳細に規定し、実際にも規定に則して運用しており、特段の問題は生じていない。

[改善・改革方策]

以上のように規定・運用ともに妥当なものであり、特段の問題はないが、今後の展望としては新しい時代における新しい規定・運用を検討する事は、新しい大学像を創る上で重要なことである。

B群 教員選考基準と手続の明確化

[現状把握]

教員の選考にあたっての基準と手続は、すべて「学校法人武蔵野美術大学教員採用基準」に従って行われる。教員採用計画の大綱が理事会で決定した後、教授会は

専任教員採用選考委員会（学長が指名する採用すべき候補者の専門領域及び関連領域の教授4名、その他の領域の教授3名の計7名で構成）を設置する。委員会は(1)教授会の構成員による推薦のあった者、または(2)(1)に加え学外の大学及び研究機関等からの推薦のあった者について選考を行う。採用候補者の選出に際しては、出席委員の3分の2以上の多数によって決し、選考が終了したときは、委員長は選考の経緯と結果について学長に報告する。教員の採用は、教授会の審議の結果に基づき、理事会がこれを決定する。

[点検・評価]

現状では、候補者の推薦と教授会の構成員による推薦のみとした場合には、複数の採用候補者が専任教員採用選考委員会で選考されることがなく、1人の採用候補者について審議する事が多い。また、専任教員採用選考において、教育力や学内業務への適応能力を判断するうえでの面接は実施されていない。

[改善・改革方策]

条件によっては、複数の採用候補者を専任教員採用選考委員会で選考する事も検討されるべきである。今後の展望としては、新しい時代における新しい選考基準と手続きを導入する事は、新しい大学像を創る上で重要なことである。

B群 教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

[現状把握]

本学での教員選考手続における公募制の導入状況は、平成14年度から平成16年度まで各1件である。平成14年度（平成15年採用）は7名採用しているが、そのうち一般教育科目・演劇で公募を実施し、応募者44名中1名が採用されている。平成15年度（平成16年採用）は8名採用しているが、そのうち一般教育科目・社会学で公募を実施し、応募者231名中1名が採用されている。平成16年度（平成17年採用）は8名採用しているが、そのうち外国語科目・英語で公募を実施し、応募者17名中1名が採用されている。

募集方法は、本学ホームページや研究者人材データベースに掲載したり、他の大学及び研究機関等へ推薦依頼をしている。選考方法は、書類選考と面接によって決定している。

[点検・評価]

公募制は、文化総合科目では実施しているが、過去3年間における専門領域での実績はない。

[改善・改革方策]

教員組織

「推薦」は、独自の研究・教育目標を追求する学科においては、特定の人材に狙いを定めて迎え入れる必要が生じる場合がある。「公募」は、人柄について見極める事は容易ではないが、できるだけ広く人材を求める場合には適している。それぞれの長所短所を考え、ケースバイケースでの運用が望ましい。

(教育研究活動の評価)

B群 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

[現状把握]

本学では毎年研究活動業績書の提出を求めており、全専任教員は著書、論文、学会等及び社会における主な活動、個展・展覧会、学会発表・講演等について報告することになっている。

しかし、その研究活動業績についての組織立った具体的な評価は行っていない。

教育活動については、平成16年度より従来からある研究活動業績書の書式に教育活動の項目を追加して「教育研究活動業績書」とし、過去3年分(平成14～16年度)の教育業績が提出されている。

平成14～16年度の専任教員の教育活動業績から①作成した教科書、教材、参考書②教育方法・教育実践に関する発表・講演等の2項目について教育業績を集計すると、以下の結果が得られた。なお表中の数値は教育内容数、()内は提出者1人あたりの平均を表している。(小数点第2位以下切り捨て)

平成14年度 (98人/135人)

	計	(A)美術系 25名	(B)デザイン系 47名	C) 講義系 26名
①教科書・教材等	42(0.4)	15(0.6)	16(0.3)	11(0.4)
②発表、講演等	35(0.3)	15(0.6)	17(0.3)	3(0.1)

平成15年度 (102人/133人)

	計	(A)美術系 28名	(B)デザイン系 47名	C) 講義系 27名
①教科書・教材等	22(0.2)	2(0.0)	12(0.2)	8(0.2)
②発表、講演等	37(0.3)	10(0.3)	22(0.4)	5(0.1)

平成16年度 (110人/133人)

	計	(A)美術系 28名	(B)デザイン系 52名	C) 講義系 30名
①教科書・教材等	31(0.2)	7(0.2)	14(0.2)	10(0.3)
②発表、講演等	44(0.4)	13(0.4)	26(0.5)	5(0.1)

一方教育活動についての評価は、学生による授業評価を実施しているが、全学一律の実施方法、統一した書式では行っていない。本学では各教育単位の教育方針、

指導体制、授業形態等が多様なことから、その評価基準や実施方法についても目指すところが違っており、各教育単位が独自の考え方で実施している。

平成 16 年 11 月に開催された後期研究集会では、「学生による授業評価」をテーマとして取り上げ、3 研究室（外国語研究室・デザイン情報学科研究室・共通彫塑研究室）からその実施状況等について報告がなされた。

[点検・評価]

教育研究活動についての評価は、「教育研究活動業績書」だけでは勿論実態を把握することなど出来ない。著書・論文数、発表・講演、個展・展覧会等の開催回数等量的面で比較することは可能だが、質的面からどう評価するかは極めて難しい。

単純に数値だけで判断出来ないことは承知しつつ、教育活動について集計した 2 項目を見ると、いずれの年度も専任教員 1 人当たりの件数の平均値は 1 を下回っており、研究活動の方にウエイトが置かれていると言ってよいだろう。なお教科書・教材等の作成については、平成 14 年 4 月に開設した造形学部通信教育課程の教科書が大半を占めている。

学生による授業評価については、全教育単位で実施すべきであると考えられる。

[改善・改革方策]

研究活動についての評価方法は、まず研究成果の公表を義務づけることから始めると考える。

教育活動についての評価方法は、学生による授業評価を全教育単位で実施した上で、各教育単位で実施している授業評価を大学としてどの様に取り纏めていくのか、その設問項目、対象範囲、実施・回収方式、結果のフィードバック等決定していく必要がある。授業の内容及び方法の改善について、評価結果をどう役立てていくのか検討していくべきであり、教員の支援体制をどう確立するかが課題である。

なお平成 17 年度に開催された教務学生生活委員会で、教務部長より各教育単位で相応しいと考える方法でまずは授業評価を実施してもらいたい旨提案がなされ、了承されている。

(教育研究活動の評価)

B 群 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

[現状把握]

専任教員の採用及び昇任の基準については、すでに述べたとおり「学校法人武蔵野美術大学教員採用基準」及び「専任教員の昇任に関する基準」に則って行なわれている。

新規採用に当たっての資格基準としては、「大学において助教授・専任講師として

教員組織

5年以上の経歴を有しているか大学等を卒業してから一定年数以上の経歴を有する者で、教育上及び専門領域の面で、すぐれた業績を有する者」となっており、教育研究実績が採用候補者の要件となっていることが明確である。

新規採用に当たって、採用候補者から人事委員会への提出資料としては、「教員採用候補者調書（調書）」「著書・論文、作品集、ポートフォリオ、ビデオ等の資料」「推薦書（研究室推薦の場合）」である。

昇任人事において、昇任候補者から昇任資格審査委員会への提出資料としては、「教育研究活動業績書」「著書・論文、作品集、ポートフォリオ、ビデオ等の資料」である。

[点検・評価]

採用候補者となる段階では教育研究実績が考慮されているが、本人から提出される「調書」は氏名、住所、学位、担当授業科目、専攻分野、学歴、職歴及び研究業績・社会活動から構成されており、教育業績について記載する箇所がない。調書に記載された職歴及び提出された業績資料が判断材料となっているが、教科書・教材等の作成や教育方法・教育実践に関する発表・講演等の具体的な教育業績についても明確に提示してもらい、審査資料とすべきであると考ええる。

昇任に当たっては、「大学卒業後 11 年以上の経歴を有し、かつ本学の専任講師として 2 年以上在任した者で、教育上及び専門領域の面ですぐれた業績を有する者」が助教授候補者、「大学卒業後 18 年以上の経歴を有し、かつ本学の助教授として 2 年以上在任した者で、教育上及び専門領域の面ですぐれた業績を有する者」が教授候補者となることができ、教育歴が考慮されていると言える。

[改善・改革方策]

新規採用候補者の提出書類となっている「調書」に教育業績について記載する箇所を設けるだけでは、書類上の教育・研究業績審査だけになってしまう。

教員研究能力・実績を真に判断しようとするなら、書類審査に加えて面接を実施し、模擬授業を課すべきだろう。教育能力と姿勢を評価するには、模擬授業の導入が望まれる。

昇任については、候補者となるべき基準は明確になっているが、昇任が適当か否かの判断材料として、教育研究業績をどう活用するのか、昇任条件を詳細に定める必要がある。例えば学外での教育研究内容の発表、著書・論文、科学研究費や産官学共同研究費等の外部資金の導入実績をどう評価するかである。

3. 大学院における教員組織

(教員組織)

A群 大学院研究科の理念・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当該大学院研究科の教員組織の適切性

[現状把握]

武蔵野美術大学大学院は、武蔵野美術大学学則第3条に基づき、学部における一般的・専門的教育の基礎のうえに、美術・デザインに関する専門の技能、理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めた人材を養成し、もって文化の創造・発展に寄与することを目的とする（大学院規則第1条）。

造形研究科（修士課程）には美術専攻として日本画コース、油絵コース、版画コース、彫刻コース、造形学コース、芸術文化政策コースの6コース、デザイン専攻として視覚伝達デザインコース、工芸工業デザインコース、空間演出デザインコース、建築コース、基礎デザイン学コース、映像コース、デザイン情報学コース、の7コース、合計13のコースから成っている。授業科目はコース別必修科目、各コース共通科目、他コース聴講可能共通科目からなる。

また造形研究科博士後期課程は造形芸術専攻の一専攻であり、作品制作研究領域、環境形成研究領域、美術理論研究領域の三つの領域を設定している。授業科目はそれぞれの領域別の研究と造形芸術特論、総合研究がある。

大学院造形研究科修士課程の平成16年度専任教員数は「全学の教員組織（大学基礎データ表19）」に示す通り、全て造形学部との兼任教員として美術専攻36名、デザイン専攻51名合計87名である。大学院造形研究科の在籍学生数は、修士課程181人、博士後期課程11人であるので、専任教員1人あたりの在籍学生数は2.2人となる。

また専任教員87名に対し兼任教員数は24名であり、教員全体で専任教員が占める割合は78%である。科目ごとの専任教員が占める割合は、コース別必修科目では75%、各コース共通科目70%となっている。

大学院造形研究科博士後期課程の専任教員はすべて修士課程との兼務であり、博士後期課程の授業科目は原則として専任教員が担当している。

[点検・評価]

大学院造形研究科修士課程は基本的に専任教員が担当し、一部を兼任教員によって補っているという形をとっているが、コースによっては専任教員だけで担当しているところもある。造形学部 비해、より専門的な内容の授業を専任教員が責任を持って担当しており、教育理念との関係性において適正であるといつてよい。また数の上では学生1人あたりの専任教員の配置状況は適正である。

しかし本学大学院造形研究科の専任教員は全員が本学造形学部の専任教員による

教員組織

兼担であり、より高度な内容の指導が求められる大学院造形研究科において現在の教員配置状況は、十分であるとは言い難い。

[改善・改革方策]

今後大学院のみの専任教員の配置を検討する必要があるだろう。特に博士後期課程の担当者は学生1人に対する指導の負担が著しく大きく、規模は小さくても独立した教員組織を検討していく必要がある。

(教育研究支援職員)

B群 研究支援職員の充実度

[現状把握]

本学での教育の中心が学部教育にあり、造形学部所属の専任教員が大学院の授業を兼担していることもあり、大学院専任の助手、教務補助の配置はされていない。大学院教育の研究支援職員については特に検討されておらず、造形学部の研究支援職員によって補っている。

[点検・評価]

本学では、大学院教育に関する教育支援職員は不十分な状況であるといえる。

[改善・改革方策]

今後、大学院充実のためには、大学院専任教員を配置することも検討すべきであり、それと同時に大学院の研究支援職員についても検討されるべきである。

B群 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

[現状把握]

本学の大学院は、造形学部所属の専任教員が大学院の授業を兼担しているため、教員と教育支援職員との間の連携・協力関係については、造形学部の状況と同じである。

[点検・評価]

大学院教育に関する教育支援職員は不十分な状況であるため、連携・協力関係も適切性はない。

[改善・改革方策]

前の項目でもふれたように、大学院の充実を図り、大学院専任教員、大学院教育

研究支援職員を検討すべきである。

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続)

A群 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

[現状把握]

本学では、大学院専任教員はおらず、造形学部所属の専任教員が大学院の授業を兼担しているため、大学院造形研究科における専任教員の採用・昇任に関する基準・手続は、造形学部の専任教員の採用・昇任に関する基準・手続によるものであり、研究科独自で行われていない。

[点検・評価]

造形学部の専任教員の採用・昇任に関する基準・手続による点検・評価に準ずる。

[改善・改革方策]

造形学部の専任教員の採用・昇任に関する基準・手続による改善・改革に準ずる。

(教育研究活動の評価)

B群 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

[現状把握]

本学では、大学院専任教員はおらず、造形学部の専任教員が大学院の授業を兼担しているため、造形学部の現状把握に準ずる。専任教員の教育研究活動の評価は独自に行っていない。

[点検・評価]

本学では、大学院専任教員はおらず、造形学部の専任教員が大学院の授業を兼担しているため、造形学部の点検・評価に準ずる。

[改善・改革方策]

本学では、大学院専任教員はおらず、造形学部の専任教員が大学院の授業を兼担しているため、造形学部の改善・改革方策に準ずる。

(大学院と他の教育研究組織、機関等との関係)

教員組織

B群 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

[現状把握]

本学では、大学院専任教員はおらず、造形学部の専任教員が大学院の授業を兼担しているため、大学と大学院との教員組織は同一である。

本学研究科と学部の教育研究組織との人的交流としては、本学は、海外の高等教育研究機関等の教員、芸術家を訪問教授として1年間に約10名を招聘している。また、外国人研究員（招聘、奨励）制度は、1年を限度とし、毎年2名程度の若手研究員に対して学内に研究の場を提供している。

[点検・評価]

海外教育機関により教員・芸術家等を訪問教授として招聘することにより、本学教員は互いの研究内容について直接議論を行うため、以後の研究を進める上で密度の濃い交流となっている。また教員間の個人的な交流にとどまらず、訪問教授は受入研究室所属の学生に対して授業を行い、教育面においても教員同士が共有の認識を持つことができるため、合同授業、合同展覧会等の実施が可能となっている。また、全教員、学生に対しても課外講座として講演会を開催することは、学生の国際交流に対する意識を高める役目もになっている。

問題点としては、訪問教授は担当教員の個人的な交流により招聘されているため、ごく一部の教員、学生のみが交流を行っている結果となっており、毎年招聘を行う研究室と行わない研究室とでは温度差がかなりあることである。また、訪問教授1名を招聘するための経費は、一件200万円と高額になっている。

外国人研究員（招聘・奨励）については、海外で活躍する外国人研究者に日本で研究の場を与えることは、本学の教育研究活動が活性化するとともに、学内における国際化推進が期待できる。

[改善・改革方策]

現在、大学の国際化は最重要課題であり、本学としても今後の国際的戦略をかかげ、どのように海外の教育研究機関等との交流を持つべきか検討する必要がある。また各研究室に格差がでないよう国際シンポジウム等国際交流企画の全学的取り組みも実施すべきである。

また、経費の問題も大きく、学外の助成金等を積極的に獲得することが重要である。