

大項目 5 教員組織

【目標】

実社会で活躍するデザイナーや美術家等による教育研究を充実させるため、通常の専任教員に加えて、特任教授等のより柔軟な雇用形態を実現し、教育の質を高め、研究成果の向上をはかる。専門科目において実習を柱とする本学の特性から、学生に教育内容が浸透するよう、ティーチング・アシスタントの制度等の活用を促進する。多様化する美術デザインの現状をふまえた教育研究を実現するため、外国人、社会人等、幅広い人材に門戸を広げる。引き続き、規則に基づいた採用、昇任、任命等について、公正な運用を推進する。

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、本大学院に造形研究科の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130名に対し、2007年5月1日現在134名の専任教員（教授・准教授・専任講師）を配置している。ただし、教職課程でさらに2名の専任教員が必要となるので、実際には必要専任教員数を2名上回っているに過ぎない。助教は本学では学則上位置付けてはいない。助手については学科ごとに必要数を配置しており、2007年5月1日現在53名となっている。

大学院造形研究科では、大学院専任教員は置かず、全て造形学部専任教員が兼担している。2007年5月1日現在の大学院担当教員は97名となっている。

本学専任教員の任用については、2007年度より特別任用専任教員制度（特別な職務、給与等の条件により教授、准教授又は専任講師として任用する）を定め、多様な任用形態を可能とした。さらに客員教授、非常勤講師、特別講師（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）等の兼任教員を採用し、教員組織の充実に努めている。

教員の採用、昇任手続きについては、「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」に則って行われている。退職者の補充を中心として、2005年度は8名、2006及び2007年度は各5名の専任教員を採用している。

●点検・評価

学校法人理事会は実社会で活躍する人材を積極的に雇用するため、特別任用専任教員制度を定め2007年度に2名を採用している。この制度は専任教員の退職後の補充ではなく、あくまでも必要な分野に必要な人材を増強するという考え方によっている。

また教員の採用、昇任手続きについては、本学の基準に則って適正に行われている。

教員組織

る。

●改善・改革方策

本学では通常の専任教員に加え、特別任用専任教員、客員教授、非常勤講師及び特別講師等柔軟な雇用形態を実現し教員組織の充実に努めている。学科別科目の多様化・専門化に伴い兼任教員の積極的な活用は望ましいが、主要な授業科目には専任教員を配置すべきだという考えから、今後、特別任用を含めた専任教員数の増員を検討する必要がある。

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 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

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2007年度における一般教育、外国語、保健体育、教職・学芸員に関わる専任教員数は134名中、24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 661 科目中 245.6 科目であり、専兼比率は 39.2%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 87 科目中 44.6 科目を専任教員が担当しており、専兼比率は 51.3%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 52.5%である。各学科ではそれぞれ、日本画学科 58.1%、油絵学科 51.0%、彫刻学科 35.0%、視覚伝達デザイン学科 53.6%、工芸工業デザイン学科 46.2%、空間演出デザイン学科 66.5%、建築学科 30.6%、基礎デザイン学科 43.4%、映像学科 48.3%、芸術文化学科 64.2%、デザイン情報学科 66.9%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。

2007 年 5 月 1 日現在、本学造形学部専任教員 123 名（通信教育課程所属教員を除く）に対し、1 年生から 4 年生までの在籍学生数は 4,226 人であるので、専任教員 1 人あたりの在籍学生数は 34.4 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、「全学及び学部の教員組織（大学基礎データ表 19 及び 19-2）」に示した通りである。

また専任教員は、画家、デザイナー、建築家等として学外で活躍している者も多いが、2 名採用した特別任用専任教員を含め、本学における教育研究活動を本務として従事している。

●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える。

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えるが、ここに 51.2%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えるが、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 30.6%、彫刻学科では 35.0%というのは数字の上では不十分である。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（客員教授及び非常勤講師のうち通信教育課程所属教員を除く）546 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。

教員組織

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文化総合科目の語学に関する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。

また大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけは、2名の特別任用専任教員を含め、本学の教育研究活動に本務として従事しており、適切であるといつてよい。専任教員のうち、特別任用専任教員については、週1日出校する専任教員であり、本学以外の企業等の社員であっても教育研究全体の貢献を期待される者として任用が可能であるが、あくまでも必要な研究室に新たに増員するという考えであること、また規則上10名を超えない人数を上限として設定していることから、教育研究の遂行に支障は生じないと考える。大学における教育活動の遂行を裏付けている。

2007年度より導入した特別任用専任教員の制度は、従来の専任教員数に加えて増員というかたちで任用することを前提としており、任用形態の新しい可能性を開くと同時に、専任教員数の充実という結果ももたしている。また客員教授については、従来から配置している各教育単位から要請のあった者（1号客員教授）に加え、2006年度より理事会が特に必要と認めた専門領域又は所属教育単位に配置する者（2号客員教授）を新設して充実を図っている。教員の柔軟な雇用形態の充実に向け、さまざまなかたちでの取り組みが始まっており、評価できる。

●改善・改革方策

今後は新設の特別任用専任教員や客員教授の制度を適宜、活用しながら、専任教員と兼任教員の現状のバランスを維持していく。

●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3.7%と全体として少なめで、61歳以上70歳以下の専任教員が30.0%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。

●改善・改革方策

今後も年齢構成を適正に保つため、美術・デザインの第一線で活躍する若手や中堅を視野にいたした特別任用専任教員や1号客員教授、2号客員教授の制度を柔軟に運用して対応する。

B群 教育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

●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、カリキュラム委員会によって行なわれている。2003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生じ、教務学生生活委員会によって行われていた教育課程の編成及び調整は、2005年度より新たに設置されたカリキュラム委員会に任されることになった。

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、編成を行っている。カリキュラム編成作業委員会は、文化総合編成部会、造形総合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。

「文化総合編成部会」

教養文化研究室・言語文化研究室・身体運動文化研究室・造形文化研究室・教職課程研究室・学芸員課程研究室

「造形総合編成部会」

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

教員組織

「学科別科目編成部会」

11 学科

●点検・評価

教育課程の編成が教務学生生活委員会からカリキュラム委員会に移されたことでそれぞれの委員会は特化され、それぞれがより踏み込んだ内容を検討する組織として新たにスタートした。カリキュラム委員会が特に学科間に複雑な問題を生じさせる造形総合科目の編成において重要な役割を果たしていること、また常に多くの検討内容を抱えていた教務学生生活委員会がスリム化され、本来あるべきかたちを取り戻しつつあることは評価されてよい。

●改善・改革方策

引き続きカリキュラム委員会での検討を充実させることによって、カリキュラム編成に関する連絡調整の円滑な状態を維持する。

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、2007年5月1日現在、造形学部専任教員 134名のうち外国籍者は5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）、ファッション（イギリス）、映像（フランス）となっている。兼任教員では 715名のうち6名が該当し、それぞれの専門領域及び国籍は、外国語 3名（韓国 2・中国 1）、美術史（中国）、アート・マネジメント（イギリス）、表象文化論（韓国）となっている。

外国人研究者の受け入れ状況については、本学には、概ね博士後期課程以上の研究レベルにある外国籍の希望者が専任教員の推薦により各研究室に所属して制作・研究に取り組む「外国人研究員（招聘・奨励）の制度があり、「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良好である。

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、本学の「外国人研究員（招聘・奨励）」の制度は、教員組織に研究者として受け入れるための体制として整備されているとは言い難い。もともと本学には、国籍を問わず、研究者として教員組織に受け入れる制度はない。

●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を引き続き採用することが有効である。

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必要がある。

外国人研究者の受け入れに関しては、まず、本学における研究者受け入れ制度についての検討が必要となる。現行の「外国人研究員制度」については、本学の国際交流委員会及び国際部が所管として検討することになるが、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となる。

C群 教員組織における女性教員の占める割合**●現状把握**

2007年5月1日現在、本学造形学部専任教員134名のうち、女性教員は19名であり、全専任教員に占める割合は14.2%である。また兼任教員715名のうち、女性教員は185名であり、全兼任教員に占める割合は25.9%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24.0%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、2007年5月1日現在71.5%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、新たな任用の際には女性教員の採用をより促進する。

【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（以下「TA」）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（助手規則第1条第2項）とし、教務補助員は、当該学科・専攻等の主任教授の指示に従い、実験・実習等の実施に関する教務業務に従事するもの（教務補助員規則第2条）としている。TAは、特に1・2年の実習、演習を中心に2004年度から運用されている。

2007年度の教育研究支援職員は、20の教育単位で助手53名、教務補助員61名が採用されている。

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専任職員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、教務を担当するため、完全に教育研究支援職員に徹することは難しい。その点、2004年度から運用されているTA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、教務部においてTA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。

A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・協力を図っている。

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・協力関係をとっている。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、TA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、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は少ない。

TA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関して分担する具体的な仕事は研究室ごとに異なっているので、各研究室において話し合いをもち、お互いの負担軽減に向けた検討を行う。

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**

TAについては、2004年度から制度化し、併せて「武蔵野美術大学ティーチング・アシスタント規則」として規定し整備した。この制度の目的は、本大学院の学生が、本学における教育業務を補助することにより、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としている。TAになる資格としては、本学大学院生としているが、大学院の修士課程の授業を補助する者については、大学院博士後期課程在學生に限定している。

2007年度のTA採用実績は、59人（修士課程53名、博士後期課程6名）、11の教育単位（合計2087時間）に配置され、その対象授業科目は、1・2年の実習、演習科目が中心となっている。

●点検・評価

本学では、2003年度以前においても、実習、演習等の授業補助業務を行う者として、教務補助員、卒業生、大学院生及び造形学部生を活用してきた。TAは制度化されたが、大学院生に限定されてしまうため、授業補助する必要数が満たされないことが想定される。TAの採用を優先しつつ、従来からの教務補助員、卒業生を「指導補助員」として、造形学部3・4年生が1・2年生の授業を補助する場合には、「チューデント・アシスタント（SA）」として授業内容に応じて採用を行っている。TA他の補助者にとっても、造形教育の教育現場への参加を通して、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、授業を担当する教員から増員を望む声も多い。

●改善・改革方策

制度を導入して日が浅いので、指導教員の声を集約して業務内容を整理しつつ、授業内容に応じて増員を検討する必要がある。

【教員の募集・任免・昇格に対する基準・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)大学において准教授として、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)

准教授は、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。

准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、かつ本学の准教授として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、主として本学の准教授に在任中、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)

専任講師から准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

今後も大学の基準を遵守することにより、これまで同様、審査委員会での検討のプロセスを含めて、適正な手続きを維持する。

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)

教員組織

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、候補者の推薦を教授会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推薦されることがほとんどなく、1人の採用候補者について審議する事が多い。また、教授会構成員による推薦のみの場合は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

複数の採用候補者の推薦を募る方法、面接については、今後、学長室会議において検討する必要がある。

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、2002年度から2006年度まで2005年度以外は各1件である。2002年度(2003年採用)は7名採用しているが、そのうち文化総合科目・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。2003年度(2004年採用)は8名採用しているが、そのうち文化総合科目・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。2004年度(2005年採用)は8名採用しているが、そのうち文化総合科目・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。2005年度(2006年採用)は5名採用しているが、公募は実施されていない。2006年度(2007年採用)は5名採用しているが、そのうち文化総合科目・英語で公募を実施し、応募者19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5年間における専門領域での実績はない。しかし独自の研究・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ことも多く、一概に不適切とはいえない。

●改善・改革方策

「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ので、今後もケースバイケースで運用する。

【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

本学専任教員の教育研究活動状況は、毎年教務課へ提出される「教育研究活動業績書」によってその概要を知ることができる。この業績書には、教育活動として、(1)代表的な担当授業科目における取り組みの工夫について(2)刊行された教科書、教材、参考書について(3)教育方法・教育実践に関する発表・講演等について(4)(1)～(3)に記載できないことで、教育研究上、特記すべき事項について記載することになっている。しかしながら、報告された教育活動業績について組織立った具体的な評価は行っていない。

また、学生による授業評価を2006年度後期から全学的に実施している。これまでは、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考える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きた。2004年11月に開催された後期研究集会では、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）から授業評価の実施状況等について報告がなされ、2005年度に開催された教務学生生活委員会では、教務部長より各教育単位で相応しいと考える方法で授業評価を実施するよう提案がなされ、進められてきたところである。

一方研究活動についても、この業績書に著書、論文、書評・エッセイ、個展・展覧会、学会発表・講演等について記載することになっている。研究活動業績についても教育活動業績と同様組織立った具体的な評価は行っていない。

●点検・評価

教育研究活動についての評価は、業績書に記載された項目だけでは内容の詳細まで勿論分からず、その実態を正確に把握することなど出来ない。著書・論文・書評・エッセイ数、個展・展覧会・学会発表・講演回数等の量的側面から比較することは可能だが、質的側面から見るとどのレベルの評価に値するのか判断するのは極めて難しい。評価を行うのであれば、その前提として到達目標の明確化、規則化が必要となるだろう。

学生による授業評価については、全学で実施されたとは言え、全教員（兼任教員

教員組織

を含む)の全授業科目を対象にしている訳ではない。講義科目及び実技・演習科目の共通アンケート用紙はあるものの、全学一律の実施方法、統一した書式では行っておらず、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、その実施・回収、集計、分析、フィードバック、公表方法等の検討が今後の課題である。

●改善・改革方策

専任教員の教育研究活動については、その評価方法を検討する前に、まずは業績書を大学のホームページ等で公開し、毎年継続的に更新していくことから始まると考える。学外にオープンにされることにより、教育研究諸活動が活性化されることが期待できる。

また、学生による授業評価については特に評価結果のフィードバック、公表方法等について決定していく必要がある。評価結果は、あくまでも担当授業科目の教育方法改善等に役立てていくことが目的であり、教員の授業改善に向けた取り組みへの支援体制をどう確立していくか、2007年度に教務学生生活委員会のもとに設置されたFD委員会(Faculty Development 専門委員会)で検討していく必要がある。

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

専任教員の採用基準については、既に述べたとおり「学校法人武蔵野美術大学教員採用基準」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、「大学において准教授・専任講師として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の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。

●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する。

●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。学長室会議において、教育研究能力・姿勢・実績を真に判断するには、書類審査に加えて面接の実施、その際に例えば模擬授業の導入等を検討する。

【学校教育法第 58 条の改正に伴う新たな教員組織の整備】

B 群 新制度への対応についての大学としての考え方

B 群 それぞれの職の位置づけ

B 群 教育担当（各授業科目における教育担当の状況とその適切性）

B 群 任免手続

B 群 教学運営への関与（特に助教を中心に、カリキュラム改定が教員人事などへの関与状況）

●現状把握

「大学等の教員組織の整備」に係る改正規定が 2007 年 4 月 1 日から施行された。この学校教育法の改正に伴い、本学としては学則及び関連諸規則等の整備を行った。改正箇所は 2 点あり、1 点目は「助教授」から「准教授」へ職名変更を行ったことである。これは助教授であった者及び 2007 年 4 月 1 日付で助教授として昇任又は就任予定であった者は、「准教授」として発令を行った。もう 1 点は新設された「助教」についてであるが、こちらは当面学則等には置かないこととした。また、専任講師及び助手の位置付けについては、現行どおり変更なしとした。

主要授業科目については、原則として専任の教授、准教授又は専任講師が担当している。助手の職務は本学助手規則に規定されており、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、その職務を助けるとしている。

●点検・評価

本学では、美術大学の特質として多数の助手（53 名）を配置している。大学設置基準上、演習・実習・実技を伴う授業科目についてはなるべく助手に補助させることになっており、美術大学である本学では引き続き助手の任用が必要と考える。

一方助教は当面置かないこととしたが、その在り方を含めて助教を置くのかどうか慎重な検討が必要である。

●改善・改革方策

本学の実習を主体とした授業内容を考えると、教育研究の補助を主たる職務とする助手の任用は運営上今後も欠かせない。

また若手研究者の教育・研究を支援・活性化させることは本学の重要な課題だと認識しているが、自ら教育研究を行うことを主たる職務とすることが適当な助教の導入については、担当授業科目や研究指導への関わりをどうするか、教育課程の編成や各種委員会委員など教学面の運営について責務を担うのか、制度上准教授、教授へつながるキャリアパスの一段階に位置づけるのか等々検討すべき事項が山積しており、継続して慎重な審議が必要と考える。

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、妥当性

A群 組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況

●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条の規定に基づき、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、造形学コース及び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、写真コース及びデザイン情報学コースの8コース、合計14のコースが設置されている。授業科目はコース別必修科目、各コース共通科目及び他コース聴講可能共通科目から成っている。

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、環境形成研究領域及び美術理論研究領域の相互に横断的な三つの領域を設定している。授業科目は、それぞれ領域別の研究と造形芸術特論、総合研究がある。

2007年度造形研究科の専任教員数は「大学院研究科の教員組織（大学基礎データ表19-3）」に示す通り、全て造形学部との兼任教員として修士課程美術専攻35名、デザイン専攻57名、博士後期課程28名合計120名となっている。ただし、両課程を担当している教員が23名おり、実人数は97名である。

修士課程の兼任教員数は、専任教員92名に対して57名であり、教員全体で専任教員が占める割合は61.7%である。また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73.0%、各コース共通科目では75.0%となっている。博士後期課程の授業科目については、原則として専任教員が担当している。

造形研究科の在籍学生数は、2007年5月1日現在修士課程206人、博士後期課程23人であるので、専任教員1名あたりの在籍学生数は、それぞれ2.2人、0.82人となる。

組織的な教育を実施するための、教員の役割分担及び連携体制については、芸術系大学院という特性から、担当教員を中心とした比較的小規模な個別指導が行われ

教員組織

ているのが実情である。ただし、博士後期課程においては、芸術系大学院では特殊だが極めて重要な博士論文及び博士課程学位取得のために、各専攻・コースの垣根を越えた組織的な教育体制が整備されつつある。

●点検・評価

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。造形学部と比べ、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。

教員の役割分担及び連携体制については、組織的な教育体制が確保されているとはいえない。博士後期課程において整備されつつある組織的な教育体制も、博士後期課程設置後まだ4年しか経っていないこともあり、現状では決して十分であるとはいえない。

●改善・改革方策

今後、大学院の専任教員の配置を検討する必要がある。また教員の役割分担及び連携体制の不十分な点についても、組織作りや全体の連携のしくみを検討していく必要があるだろう。

【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、教務補助員の配置は十分ではない。大学院教育の研究支援職員については、主に造形学部の研究支援職員によって補っている。

●点検・評価

本大学院では、大学院教育に関する教育支援職員は十分な状況であるとは言えない。

●改善・改革方策

今後、大学院充実のためには、大学院における専任教員の配置を再検討すべきであり、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、造形学部の現状と同じである。

●点検・評価

大学院教育に関する教育支援職員は十分な状況ではないため、連携・協力関係が十全であるとは言えない。

●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・昇格に関する基準・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

本大学院では、大学院専任教員は置かず、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。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、研究科独自で行なっていない。

●点検・評価

本大学院では、造形学部の専任教員の採用・昇任に関する基準・手続による点検・評価に準ずる。

教員組織

●改善・改革方策

本大学院では、造形学部の専任教員の採用・昇任に関する基準・手続きによる改善・改革方策に準ずる。

【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

本大学院では、大学院専任教員は置かず、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、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研究科独自で行ってはいない。

●点検・評価

本大学院では、大学院専任教員は置かず、造形学部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

本大学院では、大学院専任教員は置かず、造形学部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】

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

本大学院では、大学院専任教員は置かず、造形学部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。

国内で他の教育研究組織との人的交流は、教員が個別に行っているものを除くと、制度的に行われてはいない。海外の教育研究組織間とは、交流協定校へ短期間教員を派遣するほか、教員・芸術家等を訪問教授として年間約10名招聘している。

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担っている。

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 180 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の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掲げ、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。ただし、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必要である。