

第3章 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

<1> 大学全体

教員の採用・昇格については、学校教育法第92条、大学設置基準、大学院設置基準等の関係法令に基づき、「多摩美術大学教員任免規程」に教授、准教授、講師、助手の資格が定められており、教員に求める能力・資質等を審査している（資料3-1）。

教員組織の編成方針は、独立した作家、専門職業人の育成という目的を実現するため、①各領域に対応した学科等ごとの教員配置、②きめ細やかな指導を実現する少人数教育体制、を目標としている。

<2> 美術学部

本学の教育には第一線で活躍する作家、専門職業人による教育は不可欠であり、その重要性に鑑み、積極的かつ継続的に社会人の受け入れを進めることを目標としている。

ファインアート系学科等は第一線で活躍する作家、デザイン系学科等は企業のデザイン部門の経験者や現役のデザイナー、理論研究系学科では美術館学芸員等の経験者を採用の基準に置いている。

また、現役で実社会において顕著な実績を挙げている者を登用しやすいよう、「特例勤務教員」の制度を設けている。

兼任教員も特にデザイン系学科等では専任教員に準じ多くの実務家教員を採用している。その他、ファインアート系、デザイン系、理論研究系いずれも実社会の第一線で活躍する現役の専門職業人を特別講義等で招聘し教育の充実化を図っている。

<3> 造形表現学部

美術学部と同じ専門領域のため、基本的には大学として求める教員像及び教員組織の編成方針は学部と同一に定めている。

<4> 美術研究科

学士課程から修士・博士課程までの教育を一貫して学部の専任教員が担当しているため、基本的には大学として求める教員像及び教員組織の編成方針は学部と同一である。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

<1> 大学全体

教員配置については、二つの体系を採っている。

基本となるのが教育研究組織ごとの教員配置である。本学の特徴は学科等により領域が全く異なる。このため学部単位ではなく、学科等ごとに教員配置を行っている。もう一つが、学科等を超えて共通カリキュラムを提供する共通教育センターへの配置である。

学部・研究科の専任教員数は、大学設置基準等に定める必要数を十分に満たしている。

<2> 美術学部

上記の二つの体系で教員配置を行っている理由は、独立した作家、専門職業人の育成に欠くことのできない「高い専門性と総合性の融合」と言う教育目標を掲げているからである。

専門教育を受け持つ学科等へは、各領域に対応した教員を厚く配置している。これにより高い専門性の修得をきめ細やかな教育体制で実現している。共通教育センターへは、これとは別に教員を配置し、豊かな教養・総合教育を修得できる体制を採っている。

教員組織における専任教員と兼任教員の役割分担と配置状況は次のとおりである。

専任教員については主要な科目を担当すると共にカリキュラム設計に責任を持つ。兼任教員については、特定領域や社会情勢により目まぐるしく変化する領域を受け持つ。学科等ごとに学科長を配置し、責任ある体制の下で基本的な技能を確実に修得することと、社会情勢に対応した技能を修得することができる。

＜3＞ 造形表現学部

美術学部と同じ専門領域のため、基本的には教育課程に相応しい教員組織を美術学部と同様に整備している。

＜4＞ 美術研究科

学士課程から修士・博士課程までの教育を一貫して学部の専任教員が担当しているため、基本的には教育課程に相応しい教員組織を両学部と同様に整備している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

＜1＞ 大学全体

教育・研究成果の達成を可能にする優秀・有能な人材の募集・任用が継続かつ円滑に実施される環境を整えることを目標としている。

＜2＞ 美術学部

前述のとおり、教員の募集、任免、昇格に対する規程は「多摩美術大学教員任免規程」による（資料 3-1）。本規程は教授、准教授、講師の資格要件を内包するものであり、その結果として対象となる者の外延は極めて大きい。第 3 条に、「教員の任免は、教員の人事に関する会議を経た上で、当該学部の教授会（研究科は大学院委員会）の議を経て、学長の申請に基づき、理事会の議決により、理事長が行う」としている（資料 3-2、資料 3-3）。

本学は多くの学理系大学と異なり実技系に属するためファインアート系、デザイン系、理論研究系ともに求められる教員の資格要件は領域が広い。よってニーズの変化に弾力的に対応するためには、募集・任用・資格等の基準を細部にわたり一律に規定することは困難であるばかりか教員の硬直化を招来する要因になりかねない。

現状の専任教員の任免、昇格決定の具体的プロセスは以下のとおりである。

- ① 学科等内で候補者を選出
- ② 理事長、学長、教務部長、学部長、研究科長をメンバーとする人事ヒアリングに学科長が推薦理由を説明
- ③ 後日、同上メンバーによる人事会議により、教育研究業績、著書論文、専門性、大学運営への理解、人格識見等々を総合的に評価検討し任免、昇格の可否を審議し候補者を内定
- ④ 前記③の結論を教授会で 1 回目の資格審査
- ⑤ 教授会で 2 回目の資格審査し適任と認定されれば候補者として確定
- ⑥ 理事会の議決を経て任命

以上の手続きは①～⑥のプロセスは不文律として厳正に守り運用されている。したがって、情緒的あるいは恣意的な任用・昇格等を許す要素は存在しない。また、2000（平成12）年4月に「任期制教員に関する規程」を制定し、任期制教員の採用も実施している（資料3-4）。

＜3＞ 造形表現学部

美術学部と同じ専門領域のため、基本的には教員の募集・採用・昇格は美術学部と同様に適切に行われている。

＜4＞ 美術研究科

学士課程から修士・博士課程までの教育を一貫して学部の専任教員が担当しているため、基本的には教員の募集・採用・昇格は両学部と同様に適切に行われている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

＜1＞ 大学全体

教育機関であるとともに研究機関でもある大学を、公共性という大きな視点から捉えたとき、そこには社会貢献という重要な役割が見えてくる。本学では美術大学という独自の環境を生かし、美術・芸術・文化・情報の領域を自在に横断しながら、他大学、他機関、他分野とのネットワークを駆使し、研究を推進し、多角的に社会への貢献を目指してきた。2006（平成18）年には研究の新拠点として芸術人類学研究所が開設され、新たなパラダイム開拓に向け始動している。研究センターをはじめとする各活動を支えるための支援機関もより一層の拡充がなされている。

また、専門的な研究活動によって得た成果を、積極的に教育活動へ取り入れ、有機的な連携を目指しているのが本学の特徴でもある。企業や地域社会と連携して社会の発展に役立てる産学官共同研究は、本学が20年以上にわたって独自に取り組んできた試みで、現在では企業の商品及びシステムの開発のみならず、地域の産業振興や、自治体の地域活性プロジェクトなどからの依頼も多く、その件数は毎年増加している。

一方で、地域連携という視点に立った積極的な活動への参加も、本学の大きな特徴となっている。その範囲は本学各施設が立地する周辺地域から、国内各地域での連携、更には海外の各地域とのネットワークを構築した国際規模の連携まで多岐にわたっている。「知」や「技術」といった資産の蓄積と活用は、教育とともに大学の重要な責務と考えている。

＜2＞ 美術学部

教員評価制度の導入、ファカルティ・ディベロップメント（FD）の推進と相俟って一定の基準を明確にしていくことは教員の資質向上にむけた意識の高まりに資するものと考えられる。その第一歩の改善方策として2008（平成20）年度採用・昇格手続きにおける業績書の書式を全面的に見直した。これまで、論文、著書、展覧会等の研究業績を業績として扱っていた。同年度より採用・昇格手続きにおいては、教育活動業績を加え報告させることとした。教育活動業績の内容については、「教育方法・実践に関する発表、講演」、「教科書・教材の開発」、「学友会・同好会等の指導」、「クラス担任」、「教育内容・方法の工夫」、「その他特記事項」からなる。教育活動業績の報告義務付けと、同業績評価を人事手続きに盛り込むことで、ファカルティ・ディベロップメントへの対応に備えた（資料3-5）。

＜3＞ 造形表現学部

造形表現学部においても、美術学部と同様に教員の資質向上を図るための方策が講じられている。

＜4＞ 美術研究科

学士課程から修士・博士課程までの教育を一貫して学部の専任教員が担当しているため、教員の資質を図るために両学部と同様の方策が講じられている。

2. 点検・評価

●基準3の充足状況

専門性を教授することについては、専門領域ごとの人員配置及び専任教員（責任ある教育体制を構築する）と兼任教員（特定領域や社会情勢に対応する）の役割分担を基本としている。これにより、①高い専門性の確保、②それに付随する領域の硬直性の排除（社会情勢に柔軟に対応した領域の教授）を両立していると評価できる。また、総合性の教授については、共通教育へ科目・人員共に十分配置し、目標の実現を可能としており、同基準をおおむね充足している。

① 効果が上がっている事項

＜1＞ 大学全体

前述のとおり、本学は学科等ごとに教員配置を行っているため、教員の絶対数が多く、専任・兼任教員の役割分担が明確である。これによって、以前は専任教員と兼任教員の連絡調整が若干難しいところがあった。2007（平成19）年1月に専任教員、兼任教員、助手・副手が一体となって教育課程編成を行うよう、学科等内のカリキュラム編成打合せに対して資金的補助を拡充した。これにより、教員間の連絡調整について改善された。

一般的に美術大学では実技・演習教育が中心であり、社会人教員の受け入れは満足できる水準にある。特に「特例勤務教員」の制度は作家、専門職業人の受け入れに有効に機能していると評価できる。

② 改善すべき事項

＜1＞ 大学全体

専任教員の年齢構成について、前回2008（平成20）年度の認証評価では、「大学全体では、51～60歳の専任教員の割合が39.5%、とりわけ造形表現学部では、56.3%と高くなっているため、年齢構成の全体的バランスを保つよう改善の努力が望まれる」との指摘があった。本学の教員組織は、ファインアート系学科等は第一線で活躍する作家、デザイン系学科等は企業のデザイン部門の経験者や現役のデザイナー等、職歴等を重視する採用方針を採っており、年齢を以て採否条件とすることは行っていない。また、人員配置については、財務規律を確保するため、定年退職者を充当することを基本としており、定年退職者が少ない場合は新規採用者が充当されないため、加齢による平均年齢の上昇は致し方ない部分である。これにより、年齢構成のバランス改善は緩やかにならざるを得ない状況であり、長期間を要する課題である。

2008（平成20）年度の認証評価当時から現在に至るまでの年齢構成は次の表のとおりである。

① 大学全体

	61歳～70歳	51歳～60歳	41歳～50歳	31歳～40歳
2008年度 (認証評価当時)	28.0%	39.5%	28.1%	4.3%
2010年度	36.4%	40.7%	19.3%	3.6%
2011年度	35.8%	43.8%	17.5%	2.9%
2012年度	38.5%	40.7%	17.8%	3.0%
2013年度	44.4%	37.0%	16.3%	2.2%
2014年度	36.5%	43.2%	15.5%	4.1%

② 美術学部

	61歳～70歳	51歳～60歳	41歳～50歳	31歳～40歳
2008年度 (認証評価当時)	29.9%	34.6%	30.8%	4.7%
2010年度	33.0%	43.1%	21.1%	2.8%
2011年度	33.0%	46.3%	18.9%	1.9%
2012年度	35.2%	42.9%	20.0%	1.9%
2013年度	42.5%	38.7%	17.0%	1.9%
2014年度	32.8%	45.3%	16.4%	4.7%

③ 造形表現学部

	61歳～70歳	51歳～60歳	41歳～50歳	31歳～40歳
2008年度 (認証評価当時)	21.9%	56.3%	18.8%	3.1%
2010年度	48.4%	32.3%	12.9%	6.5%
2011年度	45.2%	35.5%	12.9%	6.5%
2012年度	50.0%	33.4%	10.0%	6.7%
2013年度	51.7%	31.0%	13.8%	3.4%
2014年度	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%

教員組織における連絡調整体制については、学科等内では学科内会議を、学部・研究科全体ではカリキュラム委員会・大学院教務委員会を設け、教育課程編成における教員間の連絡調整を行っている。しかし、専門領域ごとの組織構成上、学科等間では縦割りに陥りがちであることは課題として挙げられる。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

<1> 大学全体

1999（平成 11）年 4 月に「多摩美術大学教職員定年規程」を改正し専任教員の定年年齢を 70 歳から新規採用者については 67 歳に引き下げた。人事の活性化にも取り組んでいる。

現在、優れた教員を多数確保できているのは本制度が有効に機能していると言える。教員の資格審査において、対象者の学術領域内の教員によるピア・レビューと同時に専門外の教員により総合的な審査が、複数回実施されるのは本学の特徴である。専任教員の任期制についての制度（規程）は整っているもののあまり実効を得ていないが、助手については本制度の導入以前から任期を規定しており厳格に運営されている。助手から専任教員に直接採用しない（助手を講師等に昇格させ継続して任用しない）ことにより人事の閉塞を防ぎ人材の流動化を図っている。

② 改善すべき事項

<1> 大学全体

専任教員の年齢構について、2009（平成 21）年度以降の新規採用者は 30 代、40 代の専任教員も採用し、指摘事項の適正化には鋭意努めている。また、2013（平成 25）年度以降には、大量の定年退職者が控えており、今後も年齢構成バランスの適正化を念頭に人員配置を行っていく予定であり、着実に改善の方向に進んでいくと考えている。

任期制は、より広く人材を求めるという意味で現在制度化されており、これまでに 11 人の実績がある。任期制のこれまで以上の積極的活用及び公募制の導入が今後の検討課題である。

また、教員の昇格に関する基準は現在明示しておらず、今後の検討課題である。

4. 根拠資料

- 3-1 学校法人多摩美術大学教員任免規程
- 3-2 多摩美術大学教授会規程
- 3-3 多摩美術大学大学院委員会規程
- 3-4 多摩美術大学任期制教員に関する規程
- 3-5 多摩美術大学ホームページ（教員業績公開システム）

<http://faculty.tamabi.ac.jp/>

【例：統合デザイン学科】TOP > 学部・大学院案内 > 美術学部 > 統合デザイン学科 > 教員紹介

<http://www.tamabi.ac.jp/dept/itd/faculty.htm>