

3 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

(1) 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

現状の説明

- ① 新しい教員の募集については、すべて公募制をとることとしており、内部に適任者がいる場合においても、公募制による応募者よりも優れた能力が必要である。
- ② 内部教員の昇格については、学科長推薦と自己推薦がある。ともに教授会の議を過た後に教務職員資格審査委員会で審査される。次に、教授会へ報告され、投票により学内での手続きが終了する。この教授会での決定は法人の人事委員会へ報告され、人事委員会の議を経て、理事長がこれを行う（学校法人東京情報大学人事規則・第14条）。

教務職員資格審査委員会においては「東京情報大学教務職員審査基準」に基づいて審査が行われる。

点検・評価 長所と問題点

上記の基準は平成14年11月19日に改正されたものであり、その運用実績の評価には若干の時間を要するものと思われる。

ここで、情報システム学科と情報文化学科の例を次に示す。

【情報システム学科】

現状の説明

現状では教員の欠員はない。しかし、ここ1～2年で数名の教員が定年に達すること、平成17年度の2分野・4研究室制の実施や、学部共通の基本情報教育と関係して情報システム学科の教員募集が必要となることが予想される。

点検・評価 長所と問題点

情報システム学科の教員採用に当たっては公募制をとり、論文審査、面接で採用を決めている。

【情報文化学科】

現状の説明

情報文化学科の教員採用に当たっては公募制をとり、学科内選考委員会において経歴、論文などを審査し候補者を絞った上で、学科会メンバー全員による採用候補者の担当予定科目の模擬講義聴講と質疑応答を行い、推薦順位を決めた上で、学科会で最終的な学科推薦者の決定を行っている。

点検・評価 長所と問題点

広い分野の教員を出来るだけ公正に採用するためには、公募制が最も適していると考えられる。

将来の改善・改革に向けた方策

今後とも、現行の制度で良いと思われる。

(2) 教員選考基準と手続の明確化

現状の説明

本学の教員選考基準を規定している「東京情報大学教務職員資格審査基準」は全教員に公開されている。また、教務職員資格審査委員会委員は、教援会における互選で選任されることとなっている。

点検・評価 長所と問題点

上記の手続き及び制度の明確性は、確保されているものと思われる。しかし、次のような問題点も指摘されている。

原則として、教授の採用および昇格については、「博士の学位を有すること」となっているが、それに相当する業績がある場合も「合」と判定してきた。しかし、この相当するという部分に恣意性があったとの不満が常に存在している。

将来の改善・改革に向けた方策

「博士の学位に相当する研究業績」についての基準を明確にする必要がある。

(3) 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

現状の説明

上記「(1) 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」に記載のとおり、公募制については適切に導入されている。

点検・評価 長所と問題点

公募制の運用について、公募の期間、方法に工夫が求められる。周知期間が短い等の理由により、十分な数の適切な候補者を集められない場合も見受けられる。

将来の改善・改革に向けた方策

定年退職者の補充については、数年前より、退職予定者の担当科目の継続の可否を含めて、専攻分野の見直しに着手して、十分な時間的な余裕を持って、適格者の選定を進められるようにしていくことが必要である。

4 教育研究活動の評価

(1) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

現状の説明

教員は毎年、文部科学省様式の「教員の個人調書」及び「教育研究業績書」に基づき、教育研究活動を学科長へ報告することになっており、これに基づく評価は可能となっているが、教員の昇格等の事案が生じない場合における実際の評価作業は行われていない。

さらに、大学院担当教員は、経常費補助金特別補助「教育研究拠点大学院重点経費計画書」に基づき、毎年度、必要な業績リストを事務局へ提出している。この調査データも評価資料として利用できる。