

(1) 教員組織の基本的な考え方：◎

適用	記述に係る主要点検・評価項目
大学・学部	<p>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</p> <p>：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</p> <p>：主要な授業科目への専任教員の配置状況</p> <p>：教員組織における専任、兼任の比率の適切性</p> <p>：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</p>
大学院	<p>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</p> <p>：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</p>

独立した作家、専門職業人の育成と言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。

教員配置については、2つの体系で行っている。

基本となるのが教育研究組織(Ⅱ-二. 教育研究組織 P.16 参照)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。

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出来ない「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(大学基礎データ・表19参照)。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(大学基礎データ・表3及び20参照)。これにより、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出来る。

Ⅱ-五. 教員組織

専兼比率（大学基礎データ・表3参照）については、必ずしも兼任比率が低い訳ではない。しかし上述したとおり①教員の絶対数が多いことと、②専任・兼任教員の役割分担が明確であること、から齟齬はない。

なお、専任教員については他大学で専任教員として従事する者は採用しない。また、美術（博物）館学芸員、デザイン（建築）事務所等の業務に従事する者については、「独立した作家、専門職業人の育成」という本学の目的実現のために欠くべからざる存在であり、専任教員として採用している。この場合においても、責任授業時間数を課しているため教育研究の遂行には支障がない。

専門性の教授（教え授ける）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出来る。

また、総合性の教授（教え授ける）については、共通教育へ科目・人員共に十分配置しており、目標の実現を可能としている。

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。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。

教養・総合教育については、時間割の問題から特に造形表現学部において制限があった。改善方策として、学部ごとに置かれ各々運営を行っていた共通教育センターについて、2008年度から共通教育センター連絡会を設ける。これにより運営面を一本化し、基礎教育科目については他学部履修を可能とし、造形表現学部における教養・総合教育への手当を厚くした。

また教員間の連絡調整について、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。改善方策として2007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ち合わせに対して資金的補助を拡充した。

（2）教員組織の特色：◎

適用	記述に係る主要点検・評価項目
大学・学部	A群：教員組織の年齢構成の適切性 C群：教員組織における社会人の受け入れ状況

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。

Ⅱ-五. 教員組織

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などの経験者を積極的に採用している（大学基礎データ・表 24～25 該当業績一覧参照）。

また、「特例勤務教員」の制度を設け現役で実社会において顕著な実績を挙げている逸材を登用しやすいように配慮している。

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補完を行っている。

上記のとおり職歴等を重視する採用方針を採っているため、年齢を以って採否条件とすることは行っていない（大学基礎データ・表 21 参照）。

美術大学は実技・演習教育が中心であり社会人教員の受け入れは満足ができる水準である。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出来る（表Ⅱ-五-1 参照）。

年齢構成については採否条件としていないが、1999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。

氏名	所属学科等／適用勤務	社会における業績
皆川 魔鬼子	生産デザイン学科テキスタイルデザイン専攻教授 特例勤務B	(株)三宅デザイン事務所 常務取締役企画室長。イッセイ・ミヤケのテキスタイルデザインディレクターとして活躍、毎日デザイン賞等受賞。
中島 信也	グラフィックデザイン学科教授 特例勤務B	(株)東北新社専務取締役広告制作事業統括本部長。山名賞、東京アートディレクターズクラブグランプリ他受賞。
枅野 俊明	環境デザイン学科教授 特例勤務A	徳雄山建功寺住職。京都府公館（迎賓館）日本庭園、カナダ国立文明博物館日本庭園他多数設計。芸術選奨文部大臣新人賞（美術部門）受賞（1999年）他受賞多数。
宮崎 光弘	情報デザイン学科教授 特例勤務A	(株)アクシス取締役。文化庁主催「メディア芸術祭」ウェブ部門審査員。「広告電通賞」ウェブ部門の副審査委員長。F@IMP 国際マルチメディアグランプリ金賞。
※特例勤務の種類 Aタイプ 1週2日出校 基本給の85%を支給 Bタイプ 1週1日出校 基本給の70%を支給		

（表Ⅱ-五-1 特例勤務教員の実績）

(3) 教員組織へのサポート機能：◎

適用	記述に係る主要点検・評価項目
大学・学部	<p>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</p> <p>：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</p> <p>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</p>
大学院	<p>B群：研究支援職員の充実度</p> <p>：「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性</p> <p>C群：ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性</p>

a. 教育活動へのサポート

本学の特徴であるきめ細やかな実技・演習教育は、機材管理や機材の使い方の指導がその根幹にある。そのために十全な人的補助体制を構築することを目標としている。

実技・演習教育は次の三つの場で行われる。

- ① 学科等で行われる実技・演習教育（CGやCADなどの情報処理教育を含む）
- ② 共通施設で行われる実技・演習教育と情報処理教育
- ③ 共通教育で行われる外国語教育

①については、学科等ごとに実技・演習教育補佐を行う助手、機材管理・指導及び教務事務を行う副手を配置している。

学部名	学科等名	助手、副手の配置数	
美術学部	絵画学科日本画専攻	助手 2	副手 1
	絵画学科油画専攻	助手 3	副手 4
	絵画学科版画専攻	助手 4	副手 2
	彫刻学科	助手 4	副手 1
	工芸学科	助手 4	副手 2
	グラフィックデザイン学科	助手 4	副手 6

Ⅱ-五. 教員組織

学部名	学科等名	助手、副手の配置数	
美術学部	生産デザイン学科 プロダクトデザイン専攻		副手 4
	生産デザイン学科 テキスタイルデザイン専攻		副手 5
	環境デザイン学科		副手 6
	情報デザイン学科	助手 2	副手 6
	芸術学科	助手 2	副手 2
造形表現学部	造形学科	助手 3	副手 1
	デザイン学科	助手 3	副手 6
	映像演劇学科	助手 1	副手 4
大学院美術研究科		助手 1	

(表Ⅱ-五-2: 学科等の助手、副手配置状況: 2007.5.1現在)

上記の他、大学院生をティーチング・アシスタント (TA) として採用し、補助業務に充てている (大学基礎データ・表 19-2 備考欄参照)。

②については、附属メディアセンター (Ⅱ-七. 施設・設備等 P.124 参照) に技術職員とアルバイトスタッフを配置している。

センター名	職員配置状況
工作センター	技術職員 7 名、アルバイト (F) 2 名 アルバイト (P: 1~2 日) 2 名、随時アルバイト 4 名
映像センター	技術職員 2 名、アルバイト (F) 1 名
写真センター	技術職員 2 名、アルバイト (F) 1 名
情報センター (コンピュータスタジオ)	アルバイト (F) 1 名延べ換算
センター上野毛	技術職員 1 名
※アルバイト (F) はフルタイム、アルバイト (P) はパートタイムを表す	

(表Ⅱ-五-3: メディアセンターの職員配置状況: 2007.5.1現在)

③については、美術学部の共通教育で LL 教室を設置している。これについては授業時間以外の昼休みにアルバイトを置いている (Ⅱ-三. 課程の教育内容・方法等 P.32 参照)。

学科等ごとに配置した助手・副手は教員の指導監督下で機材管理・指導から実技・演習教育補佐業務まで幅広くこなしている。助手・副手を潤沢に配置することで教員の負担を軽減し教育・研究に専念できる体制を確保している。

附属メディアセンターの技術職員については、学科等とは独立した共通施設であるため、教員の指導監督下にはない。連携関係の構築はメディアセンター運営委員会を通じて行っている。

サポート体制については、危険な機材等を利用することを鑑みても連携・人員配置両面

からも十全な体制を敷いていると評価出来る。

TAについては就学に支障のない範囲内で勤務をすることとし、所定の「TA 日誌」の記録を義務付けることで教育効果も高い。また TA を経験した大学院生が修了後に、上述したアルバイトスタッフとして勤務するなど、サポート体制の循環にも一役買っている。

b. 研究活動へのサポート

研究者へのバックアップ（支援機能）及び総合的サポート（管理機能）の多面的アプローチを充実させ、水準の高い研究成果と資金等の適正な管理の両立を目標としている。

科学研究費補助金以外にも本学では 2005 年度以降、特色ある大学教育支援プログラム（特色 GP）、現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代 GP）、（独）科学技術振興機構による戦略的創造研究推進事業（CREST）など他の芸術系大学に先駆けて多くのプロジェクトで採択を得た。

申し込みは学内で教務部が中心となって募集し、申込みから採択に至るまで研究者と職員が協働して来た。採択後もメディアセンター所属職員（含む臨時職員）のバックアップ及びサポートにより研究成果に結びつけて来た。

これまでは関係する部署が連携しながら申込みから採択後の支援をして来たが、より積極的に研究プログラムの募集・選別・支援・資金管理・研究成果発表支援に至るまでを一貫して管掌することを最終目標とする部署である研究支援部を 2007 年 6 月に設置した。今後、研究支援部の機能拡充、人員充実を図って行くが、喫緊課題である大学の競争的資金等の厳正な事務を処理することからスタートさせた。

他大学に先んじて現代 GP、特色 GP、CREST、そして 2007 度は大学院教育改革支援プログラムなど多くの採択の実績がある。これは、研究者のみに任せるのではなく事務部門の職員と一緒に申請書の作成、説明資料の作成、面談準備等に係わって来た成果である。これまでは研究者への支援体制は実効を挙げて来たと言えるが、管理面においては必ずしも満足のできる水準とは言えない。

研究支援部は部長、課長、事務担当職員、臨時職員で構成されている。部長は産学共同研究の主管部、課長は経理部をそれぞれ経験している。プロジェクト別に所属していた臨時職員も研究支援部の所属とし、新たに事務職員（正職員）を採用した。研究支援部は現在のところ立ち上げ間もないため関係する各部（教務部、経理部、総務部、メディアセンター等）の全面協力により補完しているが、いずれは単独で研究者支援と研究の事務管理まで完結するよう早急に整備を進める計画である。

従来、研究者へのバックアップは関係部署の連携で行って来たが、これは研究活動を推進する体制が未整備であったとも捕らえられる。総合的サポート（管理機能）については十全であったとは言えず問題点として挙げられていた。これらに対する改善方策として、2007 年 6 月に研究者へのバックアップ（支援機能）と総合的サポート（管理機能）を研究

支援部に一元化した。研究活動の効率的推進、資金等の適正な管理の両立の観点から、高く評価出来る。

研究支援部の設置により体制は出来たので、研究者がより研究に専念出来るよう支援、総合的かつ精緻な事務サポートの充実が今後の課題である。この課題については、2007年11月に経験者を外部から1名中途採用し研究支援部の体制強化を行った。研究支援部を早期に乗軌させるために、人員の数と質の向上を図った。

(4) 教員募集・任免・昇格等：◎

適用	記述に係る主要点検・評価項目
大学・学部	<p>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</p> <p>B群：教員選考基準と手続の明確化</p> <p>：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</p> <p>：任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況</p> <p>：教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性</p> <p>：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</p>
大学院	<p>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</p> <p>B群：任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況</p> <p>：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</p>

教育・研究成果の達成を可能にする優秀・有用な人材の募集・任用が継続的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。

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用規定による。本規定は教授、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。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。

Ⅱ-五. 教員組織

- 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の結論を教授会で第一回目の資格審査
- ⑤ 教授会で第二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

という丁寧な手続きをとっている。この手続きは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。従って、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 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（表Ⅱ-五-4 参照）。

氏名	学科等名	職名	始期	終期	備考
高橋 徹	情報デザイン学科	教授	2002.4.1	2002.3.31	期限に退職
中島 信也	グラフィックデザイン学科	教授	2002.4.1	2007.3.31	期限に更改
		教授	2007.4.1	2012.3.31	
皆川 魔鬼子	生産デザイン学科	教授	2002.4.1	2006.3.31	期限に更改
	テキスタイルデザイン専攻	教授	2006.4.1	2008.3.31	
高萩 宏	芸術学科	教授	2003.4.1	2006.3.31	期限に退職
片山 雅博	グラフィックデザイン学科	助教授	2002.4.1	2007.3.31	2004.4.1 定年制助教授に変更
水上 嘉久	彫刻学科	講師	2000.4.1	2002.3.31	期限に更改
		講師	2002.4.1	2004.3.31	2004.4.1 定年制助教授に変更
矢野 英樹	情報デザイン学科	講師	2005.5.1	2007.3.31	2007.4.1 定年制講師に変更

（表Ⅱ-五-4 任期制教員の採用実績）

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。

より広く人材を求める意味で任期制は現在制度化されており、これまでに 7 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も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、明示していない。教員評価制度の導入、ファカ

ルティ・ディベロップメントの推進と相俟ってある程度基準を明確にしていくことは教員のモラル向上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 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。2008 年度採用・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。

(5) 学校教育法 58 条の改正への対応：◎

適 用	記述に係る主要点検・評価項目
大学・学部	B 群：新制度への対応についての大学としての考え方 ：それぞれの職の位置づけ ：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） ：任免手続 ：教学運営への関与（特に助教を中心に、カリキュラム改定や教員人事への関与状況）

准教授については、新制度の趣旨を十全に発揮することを目標とする。助教については、これを置かず、助手の職務を明確にすることを目標としている。

本学における教員（教授、准教授、講師）については、従来より主・従を念頭に置いたものではない。英文表記においても、助教授は“Assistant Professor”ではなく“Associate Professor”を用い、今般の改正を先取りする形で運営して来た。

教育担当、教学運営への関与も並列な立場で参加しており、本改正において特段の変更がある訳ではない。強いて言うならば、教学運営への関与については教授が就くこととなっている学科長がリーダーシップを取り運営を行い、教務主任が補佐する。任免手続きについては、上述したとおりである。

助手については任期制を採り、従来より改正の“助教”ではなく“助手”として取り扱って来た。本改正の“教育の円滑な実施に必要な職務に従事する”と言う助手の職務が明示されたことにより、従来の取り扱いがより明確になったものとする。

(6) その他：◎

適 用	記述に係る主要点検・評価項目
大学院	B群：学内外との大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流状況とその適切性

人的交流については、特段の交流制度を設けていない。本学は産官学共同研究などが盛んであり、それらの活動を通じ国内外の人的交流を図っている（Ⅱ－六．研究活動と研究環境 P.113 参照）。

学内外の機関との人的交流は共同研究において顕著である。研究者は学外教員や社会的に活躍する他職の人材や研究者を交えての研究が大半である。

また、附属芸術人類学研究所の活動は広く社会に人材を求め学際的な活動を進めている。