

8. 教員組織

本学の教員組織の構成は、本学の理念・目的・教育目標を十分に遂行することを目標にしている。

専任教員は、いずれかの学部へ属して学士課程の教育を担当し、その一部が大学院課程の教育をも担当している。

(一) 学部等の教員組織

学士課程の教育の実施に際しては、専任教員は専門科目担当教員と共通科目担当教員に分かれて教育を担当するが、数学や物理等の理工系専門基礎科目の担当教員は専門科目担当教員として工学部、情報工学部のいずれかに配属し、外国語、健康科学（体育実技を含む）、教職課程等の学部共通科目担当教員は共通科目担当教員として社会環境学部へ配属している。

このような実情から、教育支援職員を含めて、教員組織は学部によって異なる部分も多いので、ここでは、全学共通の事項についてまず述べ、ついで、各学部の状況について述べることにする。

(1) 学部共通事項

(1) -1 教員組織

(イ) 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

本学における専門科目担当教員数は、各学科の「収容定員」を基準に定めている。ここに述べた「収容定員」は、 $\{(入学定員) \times 4 + (\編入学定員) \times 2\}$ で定義している。

理工系の学部である工学部と情報工学部については、専門科目担当教員数は「 $\{「収容定員」 \times 1.3\} / 30$ 」、人文系の学部である社会環境学部については、専門科目担当教員数は「 $\{「収容定員」 \times 1.3\} / 50$ 」と定めている。共通科目担当教員数は現在 12 名であり、「**大学基礎データ**」表 19-2 から分かるように、全学的にも、学部ごとにも、大学設置基準上必要な専任教員数を大幅に上回っている。

(ロ) 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（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学教員はその責任授業時間を原則 6.0 授業時間としている。実情は学部によって異なるが、大学院課程の教育を含め、**巻末資料 15**（「**大学基礎データ**」表 22）に示すように、最高 11 授業時間、最低 5 授業時間の間に収まっている。また、**巻末資料 1** から分かるように、必修科目の 90%以上を専任教員が担当している。

また、他大学および民間企業等における業務は 1 人当たり年間 3 授業時間相当以下と定められており、教務委員会、部科長会、全学教授会で本学の教育目標遂行に支障がないかどうかをチェックされる仕組みになっている。

このように、本学部の専任教員全員が、専ら専門の教育・研究に従事しており、その職務は、「大学設置基準」第 12 条に適合している。

(ハ) 教員組織の年齢構成の適切性

本学は、教授の定年年齢を 70 歳、准教授、講師、助教の定年年齢は 66 歳と定めている。

このため、専任教員の年齢構成は、現在では他大学に比して高年齢側に位置している。この点については、前々回（2004 年）、前回（2007 年）とも、大学基準協会の審査で指摘を受けた。

この点の是正に向けて、平成 20 年度（2008 年度）以降の採用教員の年齢は 65 歳以下とするように規定を改めたので、10 年後には他大学並みに低下することが予測される。

(1) -2 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

(イ) 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

本学では、従来から「人事は公平であること」を大原則として遵守しており、3 学部に公平な同一の規則を設けて運用している。助教以上の教員募集は、公募要領（職名、担当学教科目、専門分野、応募資格等）に基づいて、研究者人材データベース機関（JREC-IN）や関連学会誌に 2 ヶ月間ほど掲載して全国公募することが慣例化されており、応募者の中から公募条件を満足し、かつ研究業績の最も秀でた人物が選考される。この完全公募制は長年実施されてきた本学の特徴でもあり、日本全国から優秀な人材が得られている。

募集の手続きは、まず、当該学科の原案が部科長会議に提出され、学長の発議に基づいて学部内に選考委員会を発足させる。次に、選考委員会は公募要領を精査し、教授会で審議した後に公募を行う。さらに、公募締め切り後に選考委員会は、本学の定める教員選考基準に基づいて適任者 1 名を選考し、他応募者と共に学部教授会に提示し、投票で 2/3 以上の可で採用候補者として決定する。否決された場合は、同様の手続きで再公募となる。教授会で決定された採用候補者を理事長に推薦し、理事長が決裁する。

昇格の手続きは、当該学科より出された昇格案件に基づいてその都度選考委員会を組織し、そこで審議し学部教授会の 2/3 以上の可で決定、理事長に推薦し、決済が下される。

上記の選考委員会での採用・昇格の審査基準は「福岡工業大学教員資格審査基準」で定めており、その内容は文部科学省の大学設置基準に定める教員の資格とほぼ同じである。このような厳格で明確な手続きによって、採用においてはすべての応募者が公平に審査されて最も適切な人物が採用されること、また、昇格においても学部教授会の全員によって公平に審査されることから、その運用の適切性は妥当であると評価される。

ただ、本学の採用・昇格に関する教員評価は、研究業績を中心として行っている。近年、大学は学生の学力低下等による更なる教育力の充実が求められている中、このような教員人事にも客観性が高い詳細な全業績評価を導入する必要がある。

本学では、現在、教員の教育業績評価の導入についてその方向での検討を行っている。

(1) -3 教育研究活動の評価

(イ) 教員の教育活動についての評価方法とその有効性

教員の業績評価については、学長を議長とする全学組織としての「自己点検・評価委員会」および「教育改善推進委員会」で検討・推進中であるが、現在のところ、全学的には、未だ自己点検の段階に留まっている。すなわち、平成 18 年度からは、毎年、各教員が教育、研究、学内運営及び社会貢献に関して、所定の「研究業績評価加点項目表」（巻末資料 12）に基づいて自己評価を行った結果を、「教育活動」、「研究活動」、および「学内運営・社会貢献活動」のそれぞれに対する加点項目表からなる自己評価報告書として、提出している。この加点項目表は集計され、学長から各学部長および各学科長に配布して、学部・学科の教育改善や運営等に供されている。

また、毎年、半期ごとに学生による授業評価アンケートが実施され、各教員にその結果がフィードバックされるとともに冊子化して公開されている。ただ、**本章 3-1 (二) (2) -1-5 (ハ)** の「学生による授業評価の活用状況」の項で述べたように、学生への公開はまだ不十分である。

このように、教員の業績評価に関しては、相互評価ならびに公表・活用の面でまだ不十分であり、今後、推進する必要がある。

(ロ) 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

この件に関しては、上記本章 8. (一) (1) -2 (イ)「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」の項で述べた。

(1) -4 共通教育等

教養教育は外国語教育とその他の教養教育から成っている。

(1) -4-1 教養教育の教員組織

教養教育科目は、10名の専任教員と9名の非常勤講師で担当している。専任教員でワーキンググループを組織しており、ミーティング等により連絡調整をはかっている。

(点検・評価)

共通教育科目担当教員が本学部に配属されていることから、本学科の主要科目の一つである教養ゼミナールにおいては、共通教育担当の専任教員も配置しており、10名程度の少人数教育を維持している。また教養ゼミでは、平成20年度新入生より、『社会環境学部で何を、どのように学ぶか』という冊子を作成・配布し、フレッシュマン教育の一環としている。

(1) -4-1-1 外国語教育

外国語教育の教員は、6名の英語専任教員と1名のドイツ語専任教員で組織されている。外国語の教育研究支援職員は採用していない。

(点検・評価)

英語については、専任教員6名と非常勤講師9名で担当している。英語は学部共通科目であるが、取得単位数・科目名等が学部で統一されていないのが現状である。今後、学部共通の内容にしていき、さらに少人数クラスを目指す場合は、専任教員が増えた方が運営し易くなることは否めない。主要外国語科目への専任教員の配置については、1年生科目をできるだけ専任教員が担当するようにしており、新入生への配慮をしている。年齢構成については、少し偏りがあるものの、現状での問題はない。英語教員6名でワーキンググループを組織しており、ミーティング等により連絡調整を行っている。

ドイツ語については、専任教員1名と非常勤講師1名で担当している。第二外国語の位置づけ等の検討が今後必要となるが、現状での問題はない。

外国語科目、特に英語科目では、授業運営補助、資料管理、学生対応等を担当する支援職員が採用できれば、英語教育がより充実したものになる。今後、学部共通教育を進めていく場合は、事務作業も含めて、支援職員の必要性が高まる。また、ティームティーチングを担当できる外国人講師を採用することで、よりよい授業が期待できる。

(1) -4-1-2 その他の教養教育

外国語教育以外の教養教育科目（自然・文化・社会・健康・ゼミ）の専任教員は、2名の保健・体育教員と8名の一般教育科目教員で組織されている。

(1) -4-2 教職課程教育

教職課程においては、専任教員2名で組織されているが、「生徒指導」「教育行政」「教育心理」「教育方法」など主要な共通必修科目を担当している。さらに各学科の取得教員免許

(工業、数学、理科、情報、公民社会)に応じた教科目担当教員、および総合演習担当教員2名によって教員養成課程が運営されている。

(点検・評価)

教職課程における全般的な運営は、教職課程委員会および教育実習委員会をとおして実施されている。現在、教員養成校においては、学生の実践的指導力を向上させるべく教育内容の充実と質の向上が目指され、また免許更新に係る講習の実施が検討されている。本学教職課程においては、これらの課題を十分に検討、実施できる環境が伝統的に備わっていると評価できる。今後さらに点検を加えていくべき点は、専任教員および教科目担当教員との連携をとおして最新の知見を含むさらなる教育内容の質の向上、また教育行政・教育心理に加え、哲学・倫理系の補充による「教育」精神の高揚を目指すことにあると考える。なお専任教員2名は40代と50代であり、年齢構成は適切であると判断される。

(1) -4-3 教育研究活動の評価

教育研究活動の評価について、共通教育担当教員に特化した評価方法はない。

(点検・評価)

全教員対象の評価方法では、教員の専門性や担当分野の評価が不十分なところもある。ただし、評価方法については検討すべき点が多く、今後の課題となる。平成21年度には教育改善委員会の共通教育部会が発足するので、支援職員を含めて、評価についても議論し、改善点を明らかにして実行する計画である。

(1) -5 大学と併設短期大学部との関係

福岡工業大学短期大学部は、学校法人福岡工業大学に所属してはいるが、福岡工業大学とは、運営上は独立した別組織として教育研究活動を行っており、教員の募集・昇格も独立して運営している。しかしながら、同一法人内の設置校として、両者の関係は、下記の記述からも見られるように適切な程度に緊密であり、良好であると判断している。

(イ) 大学と併設短期大学部における各々固有の人員配置の適切性

短期大学部は情報メディア学科とビジネス情報学科の2学科から構成されており、総入学定員は160名である。

専門科目担当の教員数は、「収容定員」= {(入学定員) × 2} で定義した「収容定員」に対して {「収容定員」 × 1.3 / 30} で配置され、これに加えて教養科目担当教員が2名配置されている。この数の専任教員で、少人数ゼミをはじめとするきめ細かな教育を行っている。

このように、専門科目担当教員の配置基準は大学と同一基準であり、全体としても文部科学省の設置基準を十分に満たしていることから、大学と同様に、教員の人員配置は適切である。

(ロ) 短期大学部との人的交流の状況とその適切性

教育面においては、教育内容の一部が類似していることから、双方の講義科目の一部について兼担の形で各々の専門分野の教育交流を実施している。

特に、短期大学部の一部の教員が社会環境学部の情報教育等の科目の非常勤講師として兼任をしている等、必要に応じて相互に兼任を行っている。一方、大学は、短期大学部への教育研究支援職員としてのTAの配置にも協力しており、平成20年度実績で大学院生4

名が担当している。

さらに、短期大学部からの大学への編入学生が、短期大学部の2年度在籍者のほぼ1/3と多いことから、大学においては、短期大学部からの科目等履修制度（短大生が大学の科目を受講可能で、単位認定）が整備されており、編入学後のスムーズな就学を支援している。

また、情報処理センター運営委員会や図書委員会等、法人全体の運営に関わる計9種類の委員会には、短期大学部からも委員会の委員として参画し、協力して運営に当たっている。

今後、少子化に伴う大学・短大の定員確保は益々厳しくなることが予測されるので、大学と短期大学部の今後の組織改革に向けた教員の流動化等の問題が生じてくると思われる。スムーズな流動化に向けては、大学および短期大学部教員の教育研究の充実と分野拡大や研究業績のさらなる向上が望まれる場合も起こりうると思われる。

(2) 各学部の教員組織

(2) -1 工学部

本学部・各学科の理念・目的・教育目標に基づき、工学教育の内容を教授し、社会において技術者として役割を果たし得る人材を送り出すことのできる教員組織を安定・継続的に組織することを目的とする。

このため、採用・昇格にあたっては、公正な教員選考基準に基づき、教育実践の経験ならびに広い意味で担当科目に関連する専門領域における研究実績を考慮する。年々進歩する技術の状況を把握し、また、多様化する学生に対する教育の方法を工夫するために、学科内および学部内においてFD活動を活発に実施する。

(2) -1-1 教員組織

(イ) 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

工学部と情報工学部の各学科については、専任教員はすべて専門科目担当教員から構成されている。したがって、**本章 8. (一) (1) -1 (イ)**の項で述べたように、現在、「収容定員」の1.3倍の学生数30名に1名の専任教員という基準で定員が設定されている。

平成20年4月の工学部の「収容定員」1,360名（1学科400名、3学科各320名）、実在籍者数1,675名（収容定員の1.23倍）に対して、教員数は59名である。教員1名当たりの実学正数28.4名となっていて、大学設置基準上必要専任教員数 $32+\alpha$ 名を大幅に上回っている。

各学科は、それぞれの理念・目的や教育課程を適切に実現すべくその分野の専門の教員を配置しており、**本章 3-1 (一) (1) -4-4**の専・兼比率の項でも述べた様に、専門科目は特殊なものを除いてほとんど専任教員が担当している。

以上のことから、工学部における教員組織は適切であると判断される。

(ロ) 主要な授業科目への専任教員の配置状況

巻末資料 1に示した通り、必修科目、選択科目別に専任教員の比率から、専任教員の配置状況はほぼ十分であると判断する。

(ハ) 教員組織の年齢構成の適切性

本学は教授の定年を70歳と定めている。工学部の専任教員の職位別年齢構成を**巻末資料**

16 (「大学基礎データ」表 21)

に示しているが、下の表 8-1 に年齢別の人数を 4 年前の数と合わせて示す。

表 8-1 専任教員の年齢構成 (人)

	26～40 才	41～50 才	51～60 才	61～70 才
平成 16 年度	8	8	29	16
平成 20 年度	9	10	15	25

前回 (2004 年度) の認証評価で、教員年齢が高齢層に偏っているとの指摘を受けたが、現時点で 61～70 歳が 42%、50 歳以上で 68%と 4 年前と大差ない状況となっている。ただ、4 年前にはピークが 50 歳代にあったが、現在はそれが 60 歳代にシフトしている。

平成 20 年度からは 65 歳以下の教員のみを採用することになったので、10 年後にはこのピークが消え、適正な年齢構成を達成することができると考えているが、このためには工学部各学科が長期的に年齢構成を考慮した人事を進める必要がある。

(ホ) 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

教育課程編成の目的を具体的に実現するための全学的な審議機関として教務委員会が設置され、月 2 回の定例会議で重要事項を審議し、学部教授会に提案し決定している。この他に、教育問題全般を協議するため、平成 18 年 10 月に学長を委員長とする「教育改善推進委員会」が設置され、その下に常設の部会として他学部とならんで「工学部部会」が発足した。毎月の定例会議に各学科の教育改善の状況を報告し学科間の連絡調整を図っている。各学科は、それぞれ FD 委員会を設置し、定期的に教育改善のための協議を行っている。

工学部部会では、日常的な教育改善に加えて、長期的な視野に立って、新しい工学教育の方法、特にエンジニアリングデザインという呼称で JABEE などが推奨している自発的・実践的な工学教育の方法を模索している。

(ヘ) 教員組織における社会人の受け入れ状況

後述の (2) 3-3 「教員の募集・任免・昇格」に関する項で述べるように、本学では教員募集は全て公募で行っており、対象者が (大学教員以外の) 社会人であっても、外国人や女性であっても平等に選考対象としている。しかしながら、一般に教育経験、研究実績の両面で大学教員に対して不利であるため、知能機械工学科の 3 名の他は在籍者がいない。ただし、他の 3 学科も JABEE 受審を近年中に予定しており、JABEE の要件として少なくとも 1 名の社会人経験者の教員を擁することが要請されるので、各学科の社会人受け入れは進むであろう。非常勤講師としては、現実の技術の実際を教授してもらうため、複数の学科でオムニバス形式の科目を設定し、各科目 5～6 名の社会人講師を迎えている。

(ト) 教員組織における外国人の受け入れ状況

上記のように、教員公募に対して外国人が応募しても全く平等に審査しており、現在本学部には 4 人の外国人教員が在籍している。

(チ) 教員組織における女性教員の占める割合

本学部全 55 名の教員中、女性教員は 4 名である。工学部では今後女子学生の増加を期待しており、その意味でもさらに多くの女性教員を採用することが必要であると考えている。

(点検・評価)

工学部の教員組織は、教員数においては設置基準を大幅に上回っており、主要な科目は専任教員が担当する等、基本的な要点を満たしている。問題点としては、年齢構成が高年層に偏っていることがあげられる。この点は、今後 10 年間にわたる新採用人事を適切に運用することによって是正されていくことが期待される。

(2) -1-2 教育研究支援職員

研究および教育を支援する職員として助手の制度があるが、現時点で工学部には助手は在籍していない。教育を補助する臨時職員として大学院生による TA があり、実験・実習科目に配置されている。平成 20 年度の実延べ数は、電子情報工学科 14 名、生命環境科学科 14 名、知能機械工学科 17 名、電気工学科 14 名となっている。この他に、リメディアル教育の補助として高学年の学部生を任用している学科（生命環境科学科）もある。

(2) -2 情報工学部

本学部・各学科の理念・目的・教育目標に基づき、情報工学教育の内容を教授して、学生の主体的学習意欲、研究意欲の育成を重視すると共に卒業時のより良い質保証を実現するために、設置基準上必要な専任教員を十分に確保し、適切な人員配置と人的補助体制のほか、公正な教員選考基準による募集・昇格を実施して、教員の教育研究活動が安定的に、かつ円滑に遂行されるような教員組織の実現を到達目標とする。

(2) -2-1 教員組織

(イ) 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

情報工学部の本年度（平成 20 年度）の「収容定員」1,360 名、実在籍者数 1,577 名に対して、教員数は 55 名であり、大学設置基準上必要専任教員数 32 名を大幅に上回っている。各学科は、それぞれの理念・目的や教育課程を適切に実現すべくその分野の専門の教員を配置しており、**本章 3-1 (一) (2) -1-15**の専・兼比率の項でも述べた様に、専門科目は特殊なものを除いてほとんど専任教員が担当している。なお、システムマネジメント学科では 1 名の専任教員が着任予定で、次年度には教員 56 名となりさらに改善される予定である。以上のことから、情報工学部における教員組織は適切であると判断される。

(ロ) 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（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

巻末資料 15に示すように、本学部教員はその責任授業時間を 6.0 授業時間とし、最高 11.1 授業時間、最低でも 5.5 授業時間を担当している。また、**巻末資料 1**からも分かるように、必修科目の全てを専任教員が担当している。このように、本学部の専任教員全員が、専ら専門の教育・研究に従事しており、その職務は、「大学設置基準」第 12 条に適合している。

(ハ) 主要な授業科目への専任教員の配置状況

主要な授業科目への専任教員の配置については、各教員の次年度担当科目の詳細を各学科の教務委員が作成し、各学科会議を経て、全学の教務委員会で審議して決定される。特に、必修科目については兼任教員ではなく、原則として専任教員が担当することが全学部・全学科において合意されており、主要な授業科目への専任教員の配置状況は良好である。

なお、専任教員と兼任教員の担当科目数を**巻末資料 1**（情報工学部）に示すが、専門教育ではシステムマネジメント学科を除いて 90%前後で、兼任教員は選択科目のうち特に専門性

が高い科目を担当している。なお本章 3-1 (一) (2) -2-4 (ト) の項で述べたように、システムマネジメント学科の兼任教員が比較的多いのは文理融合・小規模学科のためである。

(二) 教員組織の年齢構成の適切性

本学部の専任教員の職位別年齢構成を巻末資料 16 及び以下の表 8-2 に示す。61～65 歳の 29.1% をピークとし、51 歳以上が 61.9% を占めている。私学においては半数以上の教授が望ましいことから、この年代が多くなったものと思われる。

前回 (2004 年度) の認証評価で、「51～60 歳が 40% を超えている」との指摘があったが、表 8-2 で前回 (2004 年度) と今回 (2008 年度) との年齢構成を比較している。前回の 56～60 歳が 33.3% のピークであったのに対し、今回はそれが 61～65 歳へとシフトしているものの 29.1% とピーク値が下がりその裾野が広がっており、年齢構成のバランスが幾分改善されたと言える。しかしながら、今後の専任教員構成については、平成 20 年度からは 65 歳以下の教員のみを採用することになったので改善が期待されるが、年齢のバランスを考慮して採用する等の配慮を続けていく必要がある。

表 8-2 情報工学部教員の年齢分布 (2004 年度との比較: 下段 () 内は%)

年齢	66～70	61～65	56～60	51～55	46～50	41～45	36～40	31～35	26～30	計
2004 年度	3 人 (5.3)	6 人 (10.5)	19 人 (33.3)	8 人 (14.0)	3 人 (5.3)	3 人 (5.3)	8 人 (14.0)	6 人 (10.5)	1 人 (1.8)	57 人 (100)
2008 年度	4 人 (7.3)	16 人 (29.1)	10 人 (18.2)	4 人 (7.3)	4 人 (7.3)	6 人 (10.9)	6 人 (10.9)	5 人 (9.1)	0 人 (0)	55 人 (100)

(ホ) 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

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全学の連絡調整機関として、平成 18 年 10 月に「教育改善推進委員会」、およびその下に「情報工学部部会」が発足した。さらに学科内の連絡調整は、各学科内に組織した「教育改善委員会」および「教育評価委員会」等の小委員会が行っている。各学科の活動の進捗状況は毎月の「情報工学部部会」に報告され学科間の調整を、さらに「教育改善推進委員会」で全学的な調整を行っている。その結果、カリキュラムの改正や教育システムの変更等が必要になれば全学の教務委員会で審議し、教授会で決定する。以上のような過程で各学科内の教員間の連絡調整を行い、それが教育現場で活かされており、本件に関する取り組み状況は妥当であると判断される。

(ヘ) 教員組織における社会人の受け入れ状況

後述の (2) 3-3 「教員の募集・任免・昇格」に関する項で述べるように、本学では教員募集は全て公募で行っており、対象者が (大学教員以外の) 社会人であっても、外国人や女性であっても全く平等に受け入れている。ただ公募要項に「教育経験のある方が望ましい」と記載することが多く、その点社会人が不利になることもある。しかしながら、社会現場での経験を生かした教育の必要性から、また社会人であっても非常勤講師や社内での教育の経験者も多いことから、社会人としての経歴を持った教員も受け入れている。具体的には、最近 5 年間で 5 人の社会人が採用され、社会現場での体験を元に教育を行っている。

(ト) 教員組織における外国人の受け入れ状況

上記のように、教員公募に対して外国人が応募しても全く平等に審査しており、現在本学部には3人の外国人教員が在籍している。

(チ) 教員組織における女性教員の占める割合

本学部全55名の教員中、女性教員は3名である。女子学生が多数在籍していることを考えるともっと多くの女性教員が望まれる。

(点検・評価)

本学部・各学科の理念・目的・教育目標を実現するための教員数は十分であり、主要な科目は専任教員が担当する等、各専門分野に適切に配置され、十分な教育研究の時間を与えられている。

また、教員人事に関しては、その採用や昇格の手続きも適切に行われており、特に教員の募集は全て公募により行われていることは本学の長所である。ただ、本学部教員の年齢構成は、教授が半数以上(29/55)であるとは言え、51歳以上が60%を超えていて、教員の若返りが望まれる。

更に、教育研究活動を推進するに当たって、教員間あるいは教員・事務員間の連携も密で問題はない。

(改善方策)

教員の年齢構成を是正するためには、今後機会ある毎に若い教員を採用する等の努力が必要である。

(2) -2-3 教育研究支援職員

(イ) 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

本学部には、助手や授業補助を行う技術職員はいない。実験・実習と情報処理関連科目には必要に応じてTA(大学院生)を配置し教員の補助を行わせている。TAは受講生にとって年齢も近くTA制度の教育効果は大きい。表8-3に本学部各学科の実験と情報処理関連科目のTAの延べ人数(前後期、科目毎)を示している。情報システム工学科を除いて授業担当教員の希望通りにTAが配置され、教員と支援TA間の連携・協力関係は適切であると評価できる。なお、情報システム工学科のTAが少ないのは、同学科に関係する専攻の大学院生が少ないため、必要なTAの確保が出来なかったためで、教育の質を下げないために担当教員が努力しているが、できれば他専攻の大学院生の応援を求める等の調整が必要であろう。

表8-3 本学部各学科TAの延べ人数

	情報工学科	情報通信工学科	情報システム工学科	システムマネジメント学科	情報工学部(合計)
実験	16人	5人	1人	8人	30人
情報処理関連科目	6人	10人	3人	6人	25人
学科合計	22人	15人	4人	14人	55人

(ロ) 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

上記のように、本学部には、教育研究支援職員は特に配置していないが、TA がそのような役割を担っている。TA の大学院生は、主に所属専攻と関連が深い学科の授業補助を行っているため、教員との関係も密接で、授業内容に関する連携・協力も良好な関係にある。

(ハ) ティーチング・アシスタント (TA) の制度化の状況とその活用の適切性

上記、(イ)、(ロ) で述べたように、本学部の TA 制度は有効に活用されている。この制度は大学院生の経済的援助を行うと共に指導力の育成に寄与しており、大学院生からの評判も良く、良好な制度と考えている。TA の採用にあたっては、大学院生の希望に応じて、適切な手続き（学科起案、教務委員会、大学院研究科委員会、学部教授会）を経て決定される。このように、この制度は大学院生にとっても、また学部生にとっても教育効果が大きく適切であると言える。

(二) 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

本学には、教育支援組織として附属図書館や情報処理センター、事務組織として教務部（教務課、教育改善支援室、大学院事務室）や学生部（学生課、就職課）が、研究支援組織として総合研究機構等がある。これら組織の間では、図書館や情報処理センターの運営委員会、教務や学生等の委員会が、原則として毎月定例の会議を開催し、教員と事務職員間の連携・協力が行われている。また、情報処理センター、教務課、学生課、総合研究機構は本学の中央の B 棟に位置し、学生のみならず教員も気軽に行き来できる環境にあって、教員と教育研究支援職員との間の連携・協力は適切に行われていると言える。

(2) -3 社会環境学部

本学部・学科の理念・目的・教育目標に基づいて、社会環境学教育を行ない、学生の主体的な学習、研究への取り組みを助成し、質の高い学士を育成するために、必要な専任教員を十分に確保し、適切な人員配置と人的補助体制をととのえ、大学共通の公正な教員選考基準による募集・昇格を通じて、教員の教育研究活動が活発に、かつ円滑に遂行されるような教員組織の実現を到達目標とする。

(2) -3-1 教員組織

(イ) 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

社会環境学部の専任教員組織は 15 名の専門科目担当教員と 13 名の一般教養スキル科目担当教員で組織されており、これら 28 名の教員で一学部、一学科構成となっている。

本学の財政計画上「収容定員 660 名」の 1.2 倍の学生数に対し、50 名に 1 名の専任教員を配置するという基準があり、本学部の専門教員定員は 16 名となっている。

平成 20 年 5 月の社会環境学部実在籍者数 741 名（収容定員の 1.12 倍）に対して、専門科目担当教員は 15 名で、教員 1 名当たりの実学生数は 49.4 名となっており、専門教育に携わる教員数としては適切であると判断される。さらに、この教員組織は大学設置基準第 13 条に定められている経済学関係の専任教員数 14 名を上回っていることから、教員数としては適正であると判断される。

なお、全学部の一般教養スキル担当教員 13 名を本学部配置しているため、全体としての教員数は 28 名と多くなっている。

(ロ) 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（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

巻末資料 15 に示すように、本学部教員は週 6.0 授業時間を基準として責任授業時間を担当しており、適切に守られている。また、巻末資料 1 から分かるように、必修科目のほとんど全てを専任教員が担当して、教育研究の根幹を担っている。また、共通教育については、専任教員として全学学生を対象に教育に従事している。

このように、本学部の専任教員全員が、専ら専門の教育・研究に従事しており、その職務は、「大学設置基準」第 12 条に適合している。

(ハ) 主要な授業科目への専任教員の配置状況

主要な授業科目への専任教員の配置については、各教員の次年度担当科目を学科の教務委員が作成し、学科会議を経て、全学の教務委員会で審議して決定される。特に、必修科目については、原則として専任教員が担当しており、主要な授業科目への専任教員の配置状況は良好である。

(二) 教員組織の年齢構成の適切性

本学部の専任教員の年齢構成について、平成 16 年度と平成 20 年度との比較で表 8-4 に示す。平成 16 年度に比較して、極端なインバランスはないと考えられる。とくに、61～70 才が増加しているものの 26～40 才が 2 倍に増加しており、若手教員の充実が図られている。今後の専任教員構成については、平成 20 年度からは教員の定年を 65 才としており、若返りが期待される。しかし、採用にあたっては、常に年齢構成のバランスを考慮する必要があるだろう。

表 8-4 社会環境学部教員の年齢分布 () は%

	26～40 才	41～50 才	51～60 才	61～70 才
平成 16 年度	3 (12.5)	7 (29.2)	8 (33.3)	6 (25.0)
平成 20 年度	7 (25.9)	5 (18.5)	6 (22.2)	9 (33.4)

(ホ) 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

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全学の連絡調整機関として、平成 18 年 10 月に「教育改善推進委員会」、およびその下に「社会環境学部部会」が発足した。また、21 年度からは、「共通教育部会」を発足させることになっている。

さらに学科内の連絡調整として、全教員による教養ゼミの共通テキストの作成、また、法律・行政系、経済・経営系、人間生活系の分野別の教員グループでは、各専門分野教育内容の連絡調整、オムニバス講義のテキストの作成などを行っている。

その結果、カリキュラムの改訂や教育システムの変更等が必要になれば全学の教務委員会で審議し、教授会で決定する。以上のように本学部教員間の連絡調整が行われ、それが教育現場で活かされており、本件に関する取り組み状況は妥当であると判断される。

(ヘ) 教員組織における社会人の受け入れ状況

本学では教員募集は全て公募で行っており、対象者が（大学教員以外の）社会人であっ

でも、外国人や女性であっても全く平等教員選考規則に則り、選考採用を行っている。社会環境学では、行政や経営、企業での現場経験が教育上重要であり、現在、社会人を経て教員として採用された専門教員は3名で、環境省、通産省、企業での現場経験を活かした教育研究が行われている。

(ト) 教員組織における外国人の受け入れ状況

上記のように、教員公募に対して外国人が応募しても全く平等に審査しており、平成21年度の採用予定者を含め、本学部外国人教員は2名となる。

(チ) 教員組織における女性教員の占める割合

本学部27名の教員中、女性教員は3名である。女子学生に対する教育面での配慮など多くの有効な提言が行われているが、さらに多くの女性教員が望まれる。

(点検・評価)

人事、教育、教務などの学校事業を行う際、制度的に意志決定、審議事項などは学部別自治となっているが、一般教養スキル担当教員をすべて社会環境学部に配置させて、工学部、情報工学部にはそのような教員は一切配置されていない。そこで、他学部では、一般教養スキル担当教員の意見はほとんど反映されず、予算配分、人事、教務、事務などの面においても、いろいろな支障が出てくる。例えば、英語教育などの言語教育は全学的なものであるが、どうしても社会環境学部(学科)内の議論になりがちである。また、一般教育重視という現在の大学教育の方針からみても問題がある。組織的には、学部から全学的な委員会に選出される一般教養スキル担当教員の機会は限られており、結果的に全学的な場では、その意見は反映されない場合が多い。

現段階では、社会環境学部において一般教養スキル教育教員グループと社会環境専門教員グループと別々に、すべての全学委員を選出して全学的な一般教育やスキル教育に関する意見を反映させる方法を検討すべきである。

このような反省に基づき、平成21年度からは、一般教養スキル教育の教育改善を検討する「共通教育部会(仮称)」を「教育改善推進委員会」内に設置の予定である。

(2) -3-2 教育研究支援職員

文系学部としても情報処理関連教育は重視しており、工学部、情報工学部の教員に講義、演習等を担当して頂き、その演習には、大学院工学研究科学生によるティーチング・アシスタント(TA)を採用して教員の補助を行わせている。この制度は大学院学生の経済的援助を行うと共に指導力の育成にも寄与しており、大学院生からの評判も良く、良好な制度と考えている。TAの配置状況は、毎年4名である。

(点検・評価)

TAの採用にあたっては、大学院学生の希望に応じて、適切な手続き(学科起案、教務委員会、大学院研究科委員会、学部教授会)を経て決定され、教員と支援TA間の連携・協力関係は適切であると評価される。

(2) -3-3 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

従来から「人事は公平であること」を大原則として遵守しており、全学部で公平な同一の規則が設けてあり、社会環境学においても同様の運用を行っている。専任教員の募集は、公募要領(職名、担当学科目、専門分野、応募資格等)が学部教授会で承認された後、本

学ホームページ、研究者人材データベース機関（WWW-JRECIN）ならびに関連学会誌に 2 ヶ月間ほど掲載して全国公募することが義務化されており、応募者の中から公募条件を満足し、かつ研究業績の最も秀でた人物が選考される。この完全公募制は長年実施されてきた本学の特徴でもあり、日本全国から優秀な人材が得られている。

募集の手続きは、まず、当該学科の原案が部科長会議に提出され、学長の発議に基づいて学部内に選考委員会を発足させる。次に、選考委員会は公募要領を精査し、教授会で審議した後に公募を行う。さらに、公募締め切り後に選考委員会は、本学の定める教員選考基準に基づいて適任候補者を選考し、他応募者と共に学部教授会に提示し、投票で可否を決定する。教授会で決定された採用候補者を理事長に推薦し、理事長が決裁する。否決された場合は、同様の手続きで再公募となる。

昇格の手続きは、当該学科より出された昇格案件に基づいて選考委員会を発足した後、選考委員会で審議し、学部教授会で決定し、理事長に推薦する。

（点検・評価）

上記の採用選考委員会での採用の審査基準は「福岡工業大学教員資格審査基準」で定められており、その内容は文部科学省の大学設置基準に定める教員の資格とほぼ同じである。

昇格については、本学で定められた「教員の昇格に関する申し合わせ」に基づいて、教育業績、研究業績、社会貢献を三つ要素として評価することとなっている。社会環境学部においては、この三つの要素について、厳密な評価を行うことになっている。

このような厳格で明確な手続きによって、採用においてはすべての応募者が公平に審査されて最も適切な人物が採用される。昇格においては、同じ教授会を構成する教員に関する審査であることから、組織人としての教員の活動評価を含めて学部教授会の全員によって公平に審査されることから、その運用の適切性は妥当であると評価される。

学内における公募から採用通知にいたるまでの手続きについて、案件人事の事務的進行の管理は、選考委員長が行わなければならないが、教務課、広報課、総務課などに人事関連事務事項が分かれているため人事進行段階ごとに、各担当課に連絡する必要があり、非常に煩雑で複雑である。そのため、人事事務手続き進行管理の一元化が必要とされる。

（2）-3-4 教育研究活動の評価

教員の業績評価については、学長を議長とする全学組織としての「自己点検・評価委員会」および「教育改善推進委員会」で検討・推進中であるが、現在のところ、未だ自己点検の段階に留まっている。すなわち、平成 18 年度からは、毎年、各教員が教育、研究、学内運営及び社会貢献に関して、所定の「研究業績評価加点項目表」**巻末資料 12**に基づいて自己評価を行った結果を、「教育活動」、「研究活動」、および「学内運営・社会貢献活動」のそれぞれに対する加点項目表からなる自己評価報告書として、提出している。この加点項目表は集計され、学長から各学部長および各学科長に配布して、学部・学科の教育改善や運営等に供されている。

また、毎年、半期ごとに学生による授業評価アンケートが実施され、各教員にその結果がフィードバックされるとともに平成 16 年度より冊子化されて各教員に公開されている。平成 20 年度は、学生による授業評価について、従来のアンケート用紙による回答に加えて、web によるアンケート回答が公開を前提に試行的に実施されることとなった。評価項目、評価の段階区分なども従来の用紙回答と比較検討することとなっている。

（点検・評価）

これらの自己評価報告書や学生による授業評価アンケートに関する教員間の相互評価は、

各教員の自主性にまかされており、評価を行った効果が明確に見えるまでにはなっていない。しかし、社会環境学部は1学科であることから学部としてのまとまりはよく、さらに、教育研究分野ごとに組織的な会合を持ち研究教育活動について相互の意見交換、情報交換も十分に行われており、相互評価は実行されていると考えられる。

また、教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮については、社会環境学部は、教育歴と研究業績も重要であるが、社会における実績等の経歴については十分配慮されている。また、昇格においても同様の配慮が行われていることは、前述の通りである。

(二) 大学院研究科の教員組織

(1) 工学研究科

(1) -1 教員組織

(イ) 大学院工学研究科の理念、目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準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

本大学院工学研究科修士課程における各専攻および共通科目を担当する専任教員数を表 8-5 に示す。また、同博士後期課程における各専攻所属の専任教員数を表 8-6 に示す。大学院工学研究科修士課程における専任教員の年齢構成を表 8-7 に示す。大学院工学研究科博士後期課程担当の専任教員はすべて同修士課程を担当しているため、その年齢構成については省略する。

表 8-5 工学研究科修士課程における各専攻および共通科目を担当する専任教員数
(平成 20 年度)

専攻名	教授	准教授	講師	助教	計
電子情報	9 (7)	2 (2)	0	0	11
機能材料	7 (7)	2 (1)	1 (0)	1 (0)	11
知能機械	7 (7)	4 (3)	0	0	11
電気	6 (6)	3 (3)	0	0	9
情報	10 (10)	1 (1)	2 (2)	0	13
情報通信	8 (8)	3 (3)	0	0	11
管理	8 (7)	4 (3)	1 (0)	1 (0)	14
計	55 (52)	19 (16)	4 (2)	2 (0)	80
総計	80 (70) () 内は M O 合教員数				

表 8-6 工学研究科博士後期課程における各専攻を担当する専任教員数 (平成 20 年度)

専攻名	教授	准教授	講師	助教	計
物質生産システム	19 (18)	3 (3)	0	0	22
知能情報システム	15 (11)	1 (0)	0	0	16
計	34 (29)	4 (3)	0	0	38
総計	38 (32) () 内は D O 合教員数				

表 8-7 工学研究科修士課程における専任教員の年齢構成

	60～70 歳	50～59 歳	40～49 歳	30～39 歳	合計
工学研究科 年齢層	29	18	20	13	80 名