

点検・評価報告書 2019

(改訂版)

2020年6月

福岡工業大学

目次

目次	1
第1章 大学の理念・目的	5
(1) 現状説明	5
点検・評価項目① 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。	5
点検・評価項目② 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。	8
点検・評価項目③ 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。	9
(2) 長所・特色	10
(3) 問題点	11
(4) 全体のまとめ	11
第2章 内部質保証	12
(1) 現状説明	12
点検・評価項目① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。	12
点検・評価項目② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。	14
点検・評価項目③ 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。	15
点検・評価項目④ 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。	21
点検・評価項目⑤ 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	21
(2) 長所・特色	22
(3) 問題点	22
(4) 全体のまとめ	23
第3章 教育研究組織	24
(1) 現状説明	24
点検・評価項目① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。	24
点検・評価項目② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	25
(2) 長所・特色	26
(3) 問題点	27
(4) 全体のまとめ	27
第4章 教育課程・学習成果	28

(1) 現状説明	28
点検・評価項目① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。	28
点検・評価項目② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。	29
点検・評価項目③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	30
点検・評価項目④ 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。	34
点検・評価項目⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。	36
点検・評価項目⑥ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。	38
点検・評価項目⑦ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	44
(2) 長所・特色	45
(3) 問題点	46
(4) 全体のまとめ	46
第5章 学生の受け入れ	48
(1) 現状説明	48
点検・評価項目① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。	48
点検・評価項目② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。	48
点検・評価項目③ 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。	51
点検・評価項目④ 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	52
(2) 長所・特色	52
(3) 問題点	53
(4) 全体のまとめ	53
第6章 教員・教員組織	54
(1) 現状説明	54
点検・評価項目① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。	54
点検・評価項目② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。	55
点検・評価項目③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。	57
点検・評価項目④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。	58
点検・評価項目⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、	

その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	60
(2) 長所・特色	61
(3) 問題点	61
(4) 全体のまとめ	61
第7章 学生支援	62
(1) 現状説明	62
点検・評価項目① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。	62
点検・評価項目② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。	62
点検・評価項目③ 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	69
(2) 長所・特色	70
(3) 問題点	71
(4) 全体のまとめ	71
第8章 教育研究等環境	72
(1) 現状説明	72
点検・評価項目① 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。	72
点検・評価項目② 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。	72
点検・評価項目③ 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。	76
点検・評価項目④ 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。	77
点検・評価項目⑤ 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。	79
点検・評価項目⑥ 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	79
(2) 長所・特色	81
(3) 問題点	81
(4) 全体のまとめ	82
第9章 社会連携・社会貢献	83
(1) 現状説明	83
点検・評価項目① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。	83
点検・評価項目② 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。	83

点検・評価項目③ 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	86
(2) 長所・特色	87
(3) 問題点	87
(4) 全体のまとめ	87
第10章 大学運営・財務	89
第1節 大学運営	89
(1) 現状説明	89
点検・評価項目① 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。	89
点検・評価項目② 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。	90
点検・評価項目③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。	91
点検・評価項目④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。	92
点検・評価項目⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。	93
点検・評価項目⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	94
(2) 長所・特色	95
(3) 問題点	95
(4) 全体のまとめ	96
第2節 財務	96
(1) 現状説明	96
点検・評価項目① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。	96
点検・評価項目② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。	97
(2) 長所・特色	98
(3) 問題点	98
(4) 全体のまとめ	98
添付資料（根拠資料一覧）	98

第1章 大学の理念・目的

(1) 現状説明

点検・評価項目① 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

- 評価の視点
- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容
 - 大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

本学は、福岡市東区和白（最寄駅：JR 福工大前駅）の約8万㎡のキャンパス内に、附属城東高校、短期大学部から大学・大学院までの3校を設置している。本学の歴史は、1954(昭和29)年設立の福岡高等無線通信学校を源流とする。本学の理念を検証するにあたっては、学園設立当時の社会動向を振り返らなければならない。すなわち、科学技術の発達は、人工衛星を完成させるとともに、宇宙世紀の始まりを告げ、さらに、人工衛星の打ち上げ成功は、科学への飽くなき探求と洞察がもたらしたものであり、歴史的成果であると評されていた。

そのような時代背景下、本学園の創始者である桑原玉市は、科学、特に理工科系科学探究の振興がいよいよ急務であること、また、人工衛星の完成を裏付けるものは電波科学の発達であること、さらに、打ち上げの成功の蔭には膨大な数値計算が最も正確になされたはずであり、精密比類ない電子計算機の働きがあったこと等に想いを巡らし、将来的には、「電波科学」の振興が一国の興亡にかかるといふことさえ可能であると考えていた。

このことに着眼し、上記のとおり、1954(昭和29)年4月に福岡高等無線通信学校を創立、その後、「電子工学、電波科学に関する一大総合学園」を実現するため、1958(昭和33)年に福岡電波高等学校、1960(昭和35)年に福岡電子工業短期大学、そして、1963(昭和38)年に福岡電波学園電子工業大学を設立したものである。その後、大学については、1966(昭和41)年に「福岡工業大学」に名称変更するとともに、発展的に組織改編を継続することで、現在の姿に至っている。

大学の理念・目的の設定については、福岡工業大学の建学の精神である「建学の綱領」が、上記のように創始者の思いを凝縮した社会に対する宣言であることから、大学の理念として適切に設定されたものである。

【建学の綱領】

- 一、学徒の品性を陶冶し真の国民としての教養を啓培する
- 一、宇宙の真理を探求しこれを実生活に応用して社会に貢献する
- 一、人類至高の精神、自由平和信愛を基調として世界に雄飛する人材を育成する

この綱領に従って、本学園は、堅固であって、しかも穏健な精神、人類の目標を過らない確乎不拔の信念に燃えつつ社会に奉仕する、また、そうすることによって自己の生活を物心ともにいよいよ豊かにしてゆく、ということを高き目標とした教育を実施する、いわゆる心技一体の実践道義の教育を徹底するという教育目標を定めた。

建学当時の言葉を借りれば、「①熱誠溢れる教育を実施する、②若き学徒を十分に鍛えて、その期待に応える、③技術の錬磨のためには実験実習の徹底的教育を実施する」ことに主眼を置いた教育を行い、その成果として、本学園の卒業生は、実社会において最も信頼され、その職務に邁進する人材となることが期待されていた。

大学の理念を踏まえ、大学の目的については大学学則において、次のように定めている（資料 1-1 第 1 条）。

【大学の目的】

本学は、教育基本法及び学校教育法の定めるところにより、建学の綱領及び教育理念に基づき、工業及び環境に関する専門の学術を研究、教授し、もって科学の進歩向上に寄与することを目的とする。

なお、大学院の目的については大学院学則において、次のように定めている（資料 1-2 第 1 条の 2）。

（大学院）大学院は、本学の建学の綱領に基づき、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、科学や社会の進歩向上に寄与する人材を養成することを目的とする。

以上の大学の理念および目的の下で、本学は、半世紀にわたり教育研究活動を推進してきたところである。その過程において、本学の理念である「建学の綱領」は、科学技術の著しい進歩や社会の変化に応じて、適宜その精神が省みられるとともに、常に発展的に継承されてきている。殊に、1994(平成 6)年度の自己点検・評価においては、「学問」、「個人」、「社会」という切り口から、建学の綱領の新たな解釈を試みた。その結果、本学の教育理念として、次のように設定（資料 1-3）し、この下で教育研究に取り組んできた。

【教育理念】

一、学問（学問の追究・創造・発展）

宇宙の真理を探究し、人類の福祉と環境との調和を指向して、科学技術の創造と発展に貢献する。

一、個人（個人としての人間性の涵養）

自由と平和を愛する心と信愛の情を養い、豊かな人間性と自発的精神に充ちた人間を育成する。

一、社会（社会への主体的な対応）

多様な価値観と創造力をもって、国際化及び情報化社会の進展に主体的に対応できる技術者を育成する。

しかし、昨今の「国際化・情報化社会の進展」はさらに進んでおり、現代の Society5.0 や持続可能性に対応した再解釈の必要性について、2018 年度に実施した外部評価委員会において指摘を受けたこともあり、改善すべき課題として認識し、2019 年度に全学的な視点から具体的見直しの検討を重ねた結果、2020 年 4 月から以下のとおり改訂することとなった。見直しの視点は時代に即した表現であり、本学の育成する人材像を適切に示す表現とすることであった。今後は、この教育理念を具現化すべく教育研究に取り組んでいく。

【教育理念】 2020年4月～

一、学問（学問の追究・創造・発展）

宇宙の真理を探究し、人類の福祉と環境との調和を指向して、科学技術の創造と発展に貢献する。

一、個人（個人としての人間性の涵養）

自由と平和を愛する心と信愛の情を養い、豊かな人間性と主体性・自律性に充ちた人間を育成する。

一、社会（社会への主体的な対応）

多様な価値観と創造力をもって、グローバル化及び持続型社会の進展に主体的に対応できる実践型人材を育成する

学部・研究科の目的の設定については、上記の建学の綱領および教育理念に基づき、本学の育成すべき人材像を「自律的に考え、行動し、様々な分野で創造性を発揮できるような実践型人材を育成する」と定めた上で（資料1-4）、これらの理念・目的を踏まえ、学部ごとに育成すべき人材像を次のとおり定めている（資料1-5 <http://www.fit.ac.jp/daigaku/syokai/kyoiku>）。

【育成すべき人材像】

（工学部）21世紀の「モノづくり」を担う、創造力豊かな技術者を育てる。

（情報工学部）高度情報化社会を担う、問題解決力に優れた技術者を育てる。

（社会環境学部）「環境問題」の解決に貢献できる実践型の人材を育成する。

さらにこれまで学科単位で設定していた「教育研究上の目的」について、学士の専攻分野（工学、情報工学、社会環境学）としての設定と明示が必要であるという課題認識を踏まえ、2019年度中に策定の議論を行い、以下のとおり学部ごとの「教育研究上の目的」を設定した（資料1-1 第2条の2別表1）。

【教育研究上の目的】

（工学部）

工学部分野の基盤となる知識と技術ならびにグローバルな視点を有し、かつそれらを社会の安全・安心な発展のために用いる倫理観と問題解決能力、主体性を備えた実践型人材の育成を目的とする。

（情報工学部）

情報工学およびコンピュータ利用技術に関して、数理系の専門基礎から情報工学の幅広い応用に関する専門分野までを教授研究し、グローバル化・高度情報化が進展する社会において、修得した知識や技術を活用し、主体的に課題解決ができる実践型人材の育成を目的とする。

（社会環境学部）

環境に関わる諸問題に関して主として社会科学の立場からアプローチし、社会の仕組みを理解した上で、グローバルな視点から持続可能な社会実現に主体的・自律的に貢献することのできる実践型人材の育成を目的とする。

大学院については研究科ごとに、また、工学研究科は修士課程と博士後期課程があることから、それぞれの教育課程ごとに人材の養成に関する目的を学則に定めている（資料 1-2 第 1 条の 3）。

【人材の養成に関する目的】

（工学研究科）

- ・修士課程：工学又は情報工学に関する理論的及び技術的知識と研究能力、開発能力を修得した高度な職業人を養成する。
- ・博士後期課程：工学又は情報工学に関する高度の研究能力、開発能力を育成して、専門分野における研究に従事する職業人を養成する。

（社会環境学研究科）

環境問題に関する理論的知識と問題解決能力を修得した高度な職業人を育成する。

以上から明らかなように、本学は、理念・目的を適切に設定し、また、それを踏まえ、学部・研究科ごとの人材養成および教育研究上の目的を明確かつ適切に設定するとともに、学部の学科ごと、研究科の専攻ごとの教育研究上の目的についても、明確かつ適切に設定しており、大学の理念・目的と関連していると判断できる。

点検・評価項目② 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

- 評価の視点**
- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
 - 教職員、学生、社会に対する刊行物、Web サイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

大学の理念・目的の明示については、「建学の綱領」、「大学の目的」および「大学院の目的」として、学部・研究科の目的の明示については、学部が「育成すべき人材像」、研究科が「人材の養成に関する目的」として、それぞれ大学学則（一部 Web サイト）および大学院学則に適切に明示している。「教育理念」については、学生便覧および Web サイトに明示している。また、学部の学科および研究科の専攻ごとに設定している「教育研究上の目的」についても、大学学則および大学院学則に適切に明示している。

その上で、大学の理念・目的、学部・研究科の目的については、Web サイト等を通じて学生や教職員はじめ学内外に広く公表している。また、全学生に配布する学生便覧にも掲載するとともに、学生便覧は Web サイトでも閲覧することができることから、十分な周知がなされている（資料 1-6 http://www.fit.ac.jp/kyoiku/rishu/binran_daigaku）。

在学生に対しては、新入生全員を対象にしたオリエンテーションにて、学長から本学の建学の綱領についての講話を通して、理念・目的の理解を深めている。また、新採用の専

任教職員に対しては入職時研修にて、非常勤講師には学期毎のオリエンテーションにて、建学の綱領および教育理念の浸透を図っている。受験生や社会に対しては、Web サイトや大学案内、大学院案内などにより、広く公表している（資料 1-7、1-8）。このように、理念・目的等は、対象に応じて最適な媒体を選ぶとともに、分かり易い表現と理解が進むように配慮している。

以上から、大学の理念・目的および学部・学科、研究科・専攻の目的は、学則、学生便覧に適切に明示し、教職員および学生に周知するとともに、Web サイト等を通じて社会に対し広く公表していると判断できる。

点検・評価項目③ 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点 ○将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

大学の理念・目的、各学部・研究科における目的を実現していくための将来を見据えた中・長期の計画について、本学では、1998(平成 10)年より「中期経営計画」(以下、マスタープラン)を設定し運営を行っている。そのマスタープランの内容に関しては、経営理念、経営目標および経営戦略の三層の構造となっている。すなわち、経営戦略は「For all the students～すべての学生生徒のために」、経営目標は「情報・環境・モノづくり領域で教育研究力を発揮し、広く社会に貢献する。」と定めている。この目標を達成するために、2016(平成 28)年の第 7 次マスタープランでは、次に記述する 6 つの経営戦略を定め、各戦略項目について、現状認識と課題、目標や指標を設定している（資料 1-9）。

〔戦略Ⅰ〕 戦略的広報と募集活動による志願者増

〔戦略Ⅱ〕 教育の質的転換による付加価値向上

〔戦略Ⅲ〕 特色ある研究によるプレゼンスアップ

〔戦略Ⅳ〕 キャリア教育と就職支援による満足度向上

〔戦略Ⅴ〕 グローバル化と地域連携の推進

〔戦略Ⅵ〕 財政基盤の安定と組織ガバナンスの強化

また、マスタープランを踏まえた「部門別中期運営計画」を策定しており、各学部・研究科における各課題について方針、方策・具体策、指標を設定している（資料 1-10）。さらに、年度ごとに「重点推進課題」および単年度行動計画である「アクションプログラム」を策定し、マスタープランの具現化を図っている（資料 1-11、1-12）。これらの計画は、中期財政計画の中で、予算の裏付けを行っている。

上記のマスタープランの策定および進捗管理等については、毎年進捗状況に関してレビューを行う他、5 年計画の 3 年時点で見直すこととしており、第 7 次マスタープランの 3 年目にあたる 2018(平成 30)年に行われた第 8 次マスタープランの策定に際しては、学部長はじめ部長職および学部選出教員ならびに事務職員が策定委員として参画し、第 7 次マスタープランのレビューを踏まえつつ、将来に向けた諸施策を設定した（資料 1-9）。

なお、2010(平成 22)年の第 5 次マスタープランにおいては、18 歳人口減少期対策とし

て学部等の改編に向けた基盤形成を図ることが示された。これを受け、2010(平成 22)年に将来計画評議会が設置され、学部・学科等の組織・体制に関する事項および大学の運営に関する事項の 2 点について、2 つの検討部会および将来計画評議会において、2 期計 4 年にわたり計 32 名の委員による検討が行われた。2012(平成 24)年 3 月に中間報告を、2014(平成 26)年 3 月に最終答申が行われた。これに対し、2015(平成 27)年 3 月、学長より理事長に対して実現可能性を検討した結果が報告され、将来的課題を残すものの、学科名称変更およびコース制導入については具体化が進められた。その結果、社会環境学部社会環境学科において 2019(令和元)年度より経営コースと地域コースの 2 コース制を導入している。

また、2018(平成 30)年の第 8 次マスタープランにおいては、「新たなステージに向けた価値の創出」を目指し、学部・学科等の改組の検討を本格化させることが示され、これを受け、2019(令和元)年 11 月 1 日に「新学部設置に関する検討準備委員会」が設置され、2020 年 3 月に検討結果の報告が行われた。今後はこの報告をもとに具体策の検討が進められる見込みである。

以上のように、本学においては、中期の計画であるマスタープランの下で、大学経営・運営を推進しており、常に PDCA サイクルを回すことによって、計画の実現可能性を高めるとともに、時代の要請に適合した中期の計画となるように見直していることから、本学のマスタープランおよびその他の施策については、適切に設定されていると判断できる。

(2) 長所・特色

大学の理念・目的に基づく経営目標である「情報・環境・モノづくり領域で教育研究力を発揮し、広く社会に貢献する」の実現を図るため、本学では 5 年計画 3 年時点で見直しのマスタープランを核に、予算的な裏付けとなる中期財政計画、単年度行動計画であるアクションプログラムを相互に関連させつつ PDCA サイクルにより改革を進めていく体制を構築している。アクションプログラムについては、部署ごとに自主自律的に計画を立案・推進・評価する過程を、計画立案時・中間評価・最終評価それぞれで全学の管理部門で確認する体制をとっている。教学部門、事務部門で合計 50 程のセクションが存在し、それぞれが立案するアクションプログラムの総数は、多い年では年間 400 程となり、本学の教育理念及び目的等の実現に必要な諸施策の推進に寄与している。

このような活動の中で、特筆すべきは、本学の育成すべき人材像で示す「自律的に考え、行動し、様々な分野で創造性を発揮できるような人材(実践型人材)」の育成を達成するため、教授方法の質的転換を図っており、その具体的方策としてのアクティブ・ラーニング(以下、AL)全学的水平展開の取り組みが、大学教育再生加速プログラム(テーマ I : AL)に採択されたことである。

本事業を通じて、育成すべき人材像に欠かせない「能動的な学習態度の涵養」と「知識の定着」の実現に取り組んでいる。また、育成すべき人材像のための従来の制度的枠組みの構築に留まらず、教育現場での具体的、実際的な教授方法の改善・実践をもって実践型人材育成の加速を図るものであり、ともすれば導入そのものが目的となりがちな AL の在り方を示すモデルとして期待できる。その成果として、2017(平成 29)年度からは AL 型授業の学習成果を可視化するため、ディプロマ・ポリシーの非認知的能力に対応するループ

リック作成、教員同士による相互評価のためのツール開発、学生の自己評価を示す学習ポートフォリオ開発を行っている（資料 1-13）。

これら一連の PDCA 活動としての本学の取組みは、全学的、組織的かつ機能的な教育改革の事例として、全国の大学にとっても有用なモデルになるものと評価することができる。

（3）問題点

今年度の活動においては、昨年度の点検・評価活動の結果によって示された 3 つの課題について、検討のうえ対応を行った。まず、「教育理念」について、建学の綱領を社会の変化に対応して解釈を加えたものであるが、1995 年(平成 7)年に策定以来、一時改訂の検討はされつつも見直しはなされていなかった。「国際化・情報化社会の進展」はさらに進んでいることから、現代の Society5.0 や持続可能性に対応した再解釈の必要性が全学内部質保証推進会議において議論された（資料 1-15）。この課題に基づいて、今年度は教育理念の見直しを行った。

次に、「教育研究上の目的」について、大学院は修士課程及び博士後期課程としての設定があるが、大学においては、学科単位での設定に留まり、学部としての目的を学則に規定していなかった。学士課程教育のカリキュラムマネジメントが問われる昨今において、少なくとも学士の専攻分野（工学、情報工学、社会環境学）としての設定と明示の必要性が増しているとの認識から検討を進め、先に述べた教育理念の見直し内容とも整合する形で、学部ごとの教育研究上の目的の策定にいたった（資料 1-14）。

あわせて、大学の理念・目的の学則への反映について、大学院の学則には「建学の綱領に基づき」としているが、大学学則には「教育基本法及び学校教育法に基づき」とされていたため、「建学の綱領および教育理念に基づき」との文言を追加、学則への反映についても対応が完了した（資料 1-14）。

したがって、現時点では問題点は見られない。

（4）全体のまとめ

本学は、1963(昭和 38)年の設立以来、建学の綱領を基に、実践型人材の育成を行ってきた。また、本学では、マスタープランによる大学運営を行っており、5 年先の将来を見据えた大学運営が定着している。現在は、第 7 次マスタープランの 3 年目にあたり、第 8 次マスタープランの策定を行っている。その中で、本学の計画として、6 つの戦略を掲げ、戦略毎に重点目標と戦略項目を設定し、年度ごとのアクションプログラムを通して具現化している。

このように、本学の理念・目的に基づき、学部・研究科における人材育成の目的等を適切に設定・公表するとともに、それらを実現するために将来を見据えた中期計画および諸施策を明確にし、大学運営を行っている。今後は、将来の社会を見据えた教育理念の再検討および学生を主体とした大学のあり方について、議論を重ねていくとともに、広く内外に周知させていく。

第2章 内部質保証

(1) 現状説明

点検・評価項目① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点 ○下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

学則第1条の2において、「教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行う」ことが明示され、それに基づき、内部質保証の方針を定め、公表している。内部質保証の基本的な考え方は、「組織的、継続的及び系統的に、自己評価・点検項目並びに方法を設定し、点検及び評価を実施することで質を保証し、改善・向上に取り組むとともに、その成果を公表することで社会に対する説明責任を果たしていく」とする（資料2-1）。

また、内部質保証を担う組織および機関等に関しては、次の組織体制を敷いている。

(1) 内部質保証の実施

① 全学内部質保証推進会議

大学全体の内部質保証に責任を負う組織として、学長を委員長とし、学部長、研究科長及び教務部長、学生部長を構成員とする全学内部質保証推進会議を置く。この推進会議において、各学部・研究科・その他の組織における点検・評価内容について、全学的観点から検証、支援、助言を行う。全学共通の教育目標の設定、全学共通の自己評価項目の設定及び点検、全学的観点からの自己評価の実施、全学的観点からの教育研究活動の改善に関することを審議する。

全学内部質保証推進会議の事務は経営企画室が担当する。

(2) 定期的な自己点検・評価活動

① 自己点検・評価委員会

部門別の自己点検・評価を推進するための組織として、学長を委員長とする自己点検・評価委員会を置く。この委員会において、教育目標の設定、自己評価項目の設定及び点検、自己評価の実施、教育研究活動等の改善について審議し、教授会に報告する。

自己点検・評価委員会の事務は、経営企画室が担当する。

② 外部評価委員会

本学の実施する自己点検・評価活動の実質化、及び客観性・適切性を確保するために学外有識者により組織される外部評価委員会を置く。外部評価委員会では、本学の自己点検・評価に関する検証を行う。

外部評価委員会の事務は、経営企画室が担当する。

(3) 教育の質保証に向けた活動

① FD 推進機構

教育改善活動を推進するための組織として、学長を機構長とする FD 推進機構を置く。FD 推進機構では、本学における教育内容及び方法を改善し向上させるための組織的な諸取組を推進する。FD 推進機構運営委員会では、FD に関する企画、開発、実施及び支援に関し全学的見地から審議、調整を行い、効果的な運営を図る。また、FD 推進機構の下に、学部長・研究科長を部会長とし、各学科・専攻から選出された者により組織される部会を設置し、教育改善の企画、開発、実施、支援、効果の検証といった PDCA サイクルを回していく。

特に、教育の質保証に向けた PDCA サイクルとして、アセスメント・ポリシー（2019（令和元）年度より試行運用開始）に基づき、FD 部会にて学期毎に授業科目毎、カリキュラム毎、及び学部毎のレベルでの学修成果を検証し、評価を行い、さらに FD 推進機構運営委員会にて全学的な状況を集約し大学としての組織的対応を検討、全学内部質保証推進会議での議論を経て、自己点検・評価委員会および教授会に報告する。

FD 推進機構運営委員会及び各部会については FD 推進機構 FD 推進室がその活動を補助し、事務を所掌する。

これを踏まえ、本学の内部質保証システムは次の通りである。

- (1) 内部質保証に責任を負う組織は、全学内部質保証推進会議である。定期的な自己点検・評価活動および教育の質保証に向けた活動から得られた課題や改善点等は、全学内部質保証推進会議で審議し、方針や改善策等を決定、学長から各部署への要請を経て、方針や改善策等を共有・実行する。その後、その結果を検証し、全学内部質保証推進会議にフィードバックすることにより、内部質保証の PDCA サイクルが機能する。
- (2) 教育の質保証に向けた活動を含む定期的な自己点検・評価活動の評価結果について、定期的に外部評価委員会の評価を受ける。外部評価委員会で指摘を受けた事項については、全学内部質保証推進会議で、必要な事項について協議し、改善の方針を決定する。
- (3) 自己点検・評価結果については学外に公表する。

本学では、大学においては学科、大学院においては専攻を単位として、教育研究上の目的及び3つの方針（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシー）を設定し、行動指針とする。また、大学における学修成果の評価・改善の方針を定め、大学全体、カリキュラム（学部・学科）、授業科目の3つのレベルにおいて、ディプロマ・ポリシーを満たす人材が育成できているか、カリキュラム・ポリシーに即した学修が進められているかの視点で評価・改善を行う。なお、教育研究および学生実態等に関する情報は、一元化して管理するとともに、必要な指標データを作成・分析し、改善に活用する。

以上の内部質保証の方針は、平成 30 年 10 月に全学内部質保証推進会議および自己点検・評価委員会にて策定し、部科長会および教授会にて確認され学内で共有するとともに、明示した（資料 2-2 http://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/quality_assurance）。これについて、第Ⅲ期認証評価受審の際の実地調査時の質疑等において、質保証システムの組織体制や役割がやや不明確であるとの意見を受けたことから、2020（令和 2）年 3 月に全学

内部質保証推進会議において、再整理を行い、内容の見直しと修正を行った（2020（令和2）年4月公表）。

このように、PDCA サイクルにもとづく改善活動を恒常的に実施することを通じて、内部質保証を推進している。

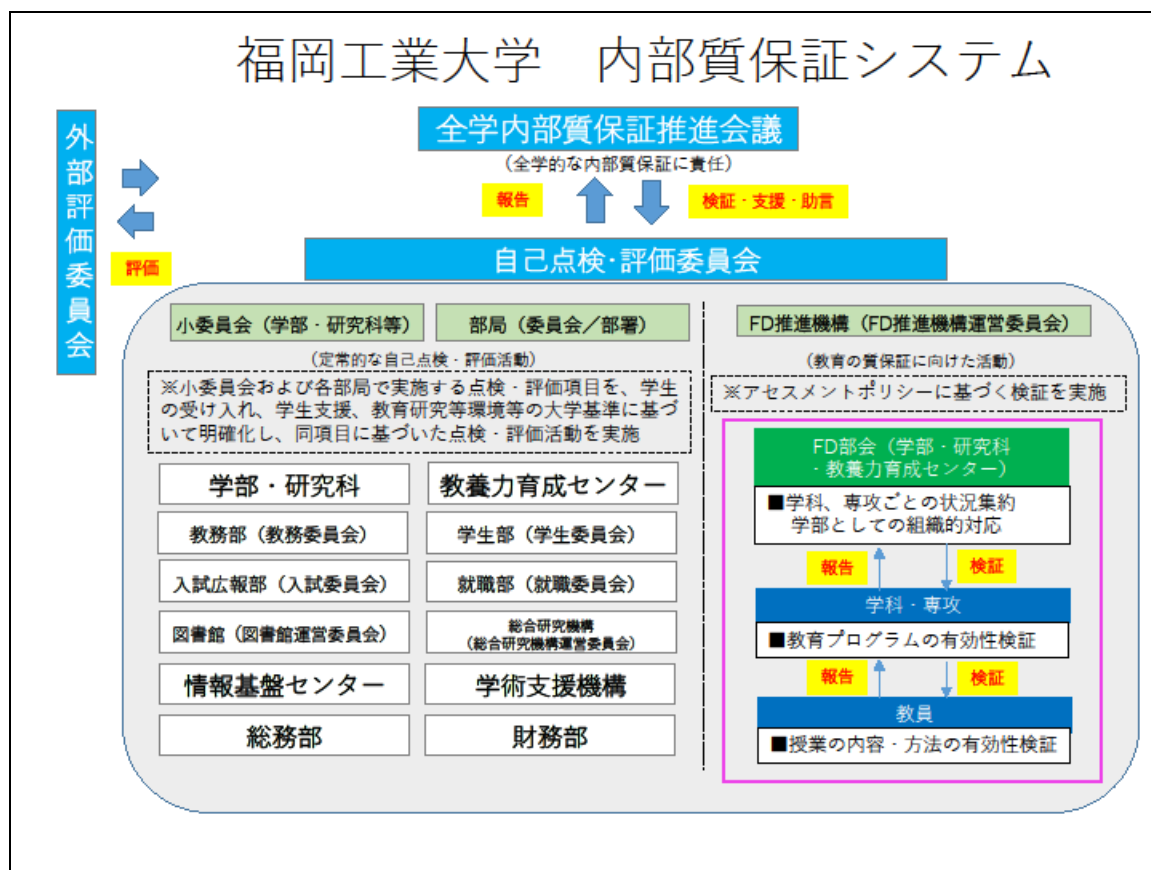


図 2-1 福岡工業大学 内部質保証システム

点検・評価項目② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

- 評価の視点
- 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備
 - 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

本学の内部質保証に関する全学的な方針に基づき、内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織として「全学内部質保証推進会議」を設置している。全学内部質保証推進会議は、2017(平成 29)年 5 月の自己点検・評価委員会において、各学部・研究科・その他の組織における点検・評価内容について、全学的観点から検証、支援、助言を行うことを目的とする組織として設置することが決定された（資料 2-3）。その後、2017(平成 29)年 9 月の教授会において、「全学内部質保証推進会議規程」の制定が決議され、2017(平成 29)年 10 月に全学内部質保証推進会議が発足し、全学共通の方針の設定、外部評価委員会の進行内容の打合せ等、活動を開始した。

自己点検・評価体制と教育の質保証に向けた活動は、各学部・研究科やその他の部局に

おけるチェック機能と、その中でも主となる教育活動の推進を担う機能と区分して実施している。まず、自己点検・評価体制については、自己点検・評価委員会の構成員は、学長はじめ各学部長・研究科長、教務部長、学生部長、就職部長、入試広報部長、図書館長、総合研究機構長、情報基盤センター長、教養力育成センター長、および各学科長に加え、法人事務局長はじめ事務部長職をもって組織している。さらに、全学内部質保証推進会議は、自己点検・評価委員会構成員のうち、学長、学部長・研究科長、および教務部長、学生部長からなり、全学的な質保証に責任をもつ役割を担う。

一方で、教育の質保証に向けた活動については、FD 推進機構の各部会の部会長は各学部長・研究科長であり、さらに運営委員会の構成員は、機構長の学長はじめ各部会長、教務部長、および学生部長である。また、FD 各部会において部会長である学部長・研究科長が PDCA サイクルを機能させる責任を担い、学部・研究科での活動に落とし込む体制を整備している。

点検・評価項目③ 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

- 評価の視点
- 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
 - 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み
 - 行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応
 - 点検・評価における客観性、妥当性の確保

3つのポリシー策定のための全学としての基本的な考え方の設定

3つのポリシーの策定については、本学の理念・目的に基づき、学部毎の育成すべき人材像を踏まえて、学科・専攻単位で策定し、公表することとしている。3つのポリシーは、それらが体系的・整合性・適切性あるものとなっていることを基本的な考え方とする。

ディプロマ・ポリシーには、教育研究上の目的および修得する知識・能力（学習・教育到達目標）として次のA～Iの内容について、各学科において具体的に設定している。

- A：地球的観点から多面的に物事を考える能力とその素養
- B：技術が社会や自然に及ぼす影響や効果、及び社会に対して負っている責任に対する理解
- C：数学及び自然科学（人文社会科学）に関する知識とそれらを活用する能力
- D：当該分野において必要とされる専門知識とそれらを活用する能力
- E：種々の科学技術、情報及び知識を活用して社会の要求を解決するためのデザイン能力
- F：論理的な記述力、口頭発表力、討議等のコミュニケーション能力
- G：自主的、継続的に学習する能力
- H：与えられた制約の中で計画的に仕事を進め、まとめる能力
- I：チームで仕事をするための能力

なお、2014(平成 26)年度中にディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーについて、身につけるべき能力の具体的表示、論理的整合性(体系性)の確認、表現様式の統一等を目的に見直しを行い、カリキュラム・マップを作成した。具体的には、カリキュラム・ポリシーとして、「学習領域(教育分野)」にて専門分野のキーワードを記し、ディプロマ・ポリシーで示した知識・能力などを学生にどのように修得させるか「カリキュラムの基本方針」を定め、学年進行や専門科目別に「年次別科目の配当方針」を説明し、コースを設定している学科は、コースの特徴についても明らかにした。

さらに、各授業科目について「修得する知識・能力」(A~I)および年次別配当との関係を示したカリキュラム・マップを策定。これについては、まず「各授業科目のディプロマ・ポリシーに対する関与度一覧表」を作成して、個々の授業科目が「修得する知識・能力」(A~I)で示したどの能力の養成を担うかを明らかにするとともに、いずれかの能力を養成する授業科目が過度に関わっていないかどうかについてチェックが可能となるようにした。このため、学科専門科目のカリキュラム改訂の際は、3つのポリシーの点検・見直しとあわせ、これらの内容一式について検討することとなっている。

アドミッション・ポリシーについては、「学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針及び入学者受入れの方針の策定及び運用に関するガイドライン」(2016(平成 28)年 3 月 31 日中央教育審議会大学分科会)の発出を受け、2016(平成 28)年度中に再度ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーの見直しや確認を行うとともに、その上で一体性のあるアドミッション・ポリシーの策定を行うこととした。同ガイドラインでは、3つのポリシーの一体性、整合性が求められるとともに、特に DP、CP は教育を実施するための目標や評価基準として機能することが要請されていることから、それらを統合的に検討した。まず、ディプロマ・ポリシーの見直しにあたっては学位の特徴に基づき学習・教育目標がアセスメント可能な表現で盛り込まれているかの再確認を行った。また、カリキュラム・ポリシーの見直しにあたっては学習・教育目標との関連を照合するとともに、アセスメントが可能になるよう、教育内容についての実施状況と効果に関する検証方法を盛り込んだ。アドミッション・ポリシーの策定にあたってはディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとの整合性を検討するとともに、「学力の 3 要素」について求める内容やレベルなどをできるだけ具体的に記載することとしている。

研究科においては、2019(令和元)年 9 月 26 日付けの学校教育法施行規則および大学院設置基準の一部を改訂する省令に対応し、2019 年に 3つのポリシーの見直しを実施し、2020 年 4 月に施行した。その際、基本的見直し方針として、求める学習成果をディプロマ・ポリシーに定めること、学習成果をどのような教育課程で実現するかをカリキュラム・ポリシーに定めること、教育課程を経て学修成果が上がると想定される資質をアドミッション・ポリシーに定めること、3つのポリシーが専攻毎に定めた教育研究上の目的と整合性が取れているかを確認することとして設定した。

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み

本学の内部質保証システムは、学部・研究科等における諸活動について、各部署の自主・自律的な点検・評価活動を相互に確認する自己点検・評価委員会を基盤としつつ、それら

委員会単位の自己点検・評価活動を統括する全学内部質保証推進会議を設置することで、全学的な自己点検・評価活動を支える仕組みを構築している。

具体的に、全学内部質保証推進会議がどのように各部局と関わっているか、具体的には各部門での自己点検・評価、さらにはその結果を改善に結びつける支援に全学内部質保証推進会議がどう携わっているかを PDCA の段階に沿って説明すると次の通りである。

まず、P として、全学内部質保証推進会議にて内部質保証に関する方針の明確化を行っている。2019(令和元)年度より導入した「自己点検・評価シート【課題対応】」を活用し、前年度の自己点検・評価活動で得られた課題(外部評価委員会の指摘を含む)をもとにした改善計画を作成し、その運用に着手することを主な活動としている。なお、課題については、全学内部質保証推進会議にて、全学的視点から審議を行い、どの部局がどのように対応するか、また対応の期間の目安を明確化し、自己点検・評価委員会において、議長である学長が該当部局に対応を依頼する形式をとっている。

次に、D の段階では、担当部局で昨年度の課題を踏まえながら、その後の取組で成果が上がっている事項、改善すべき事項を再整理し、今後、課題にどのように取り組むかを取りまとめたうえで、改善活動に着手することになる。ここでのいわゆる点検・評価活動では、2019(令和元)年度より「自己点検・評価シート【部門別】」を導入し、格部局の点検範囲及び評価基準を明示することで、各部局の点検範囲及び評価基準を明示し、課題の明確化を図り、部局ごとの点検・評価活動の推進を支援している。

また、C の段階では、質保証に向けた取組の客観性・妥当性を担保するために、学外有識者で構成される「外部評価委員会」による点検・評価を実施している。内部的にも部局ごとの自己点検・評価結果に対する個別検証を行う。

その後、A の段階として、全学内部質保証推進会議を中心に、自己点検・評価委員会と、特に教育に関するものについては FD 推進機構が連携を図りながら、「点検・評価シート【部門別】」および「点検評価シート【課題対応】」への形成的フィードバックを行い、次期への課題対応方針の明示を行うなど、評価結果を改善に結び付ける支援を行っている。一方、全学および学部・研究科の教育改善活動の PDCA サイクルは、FD 推進機構が設置する FD 推進機構運営委員会において、半期・通期のレビューが実施され、部門単位の PDCA サイクルのチェックに留まらず、好事例や改善点の共有を図ることで更なる質保証に寄与している。本学の内部質保証システムを支える各種委員会が確認する PDCA サイクルは、教学部門長が構成員となる部科長会、自己点検・評価委員会において確認され、さらに全学内部質保証推進会議へと報告される。つまり、各部局の活動報告は、担当委員会から、自己点検・評価委員会と同じ構成員で組織する部科長会を経て、教授会に報告されるが、部局ごとの責任者である部科長会メンバーが、自己点検・評価を担っている。例えば、FD 各部会において授業科目、カリキュラム、及び学部レベルでの取り組みを検証し、評価した内容を FD 推進機構運営委員会にて集約し、大学としての組織的な対応を検討している。その内容を、自己点検・評価委員会および全学内部質保証推進会議に報告し検証を行い、FD 推進機構における運営や活動の支援を行う。

このように、部科長会、自己点検・評価委員会、および全学内部質保証推進会議の議長は全て学長が務め、構成員も教学部門長が兼任することで、各階層の PDCA サイクルの分断を防ぐとともにブラッシュアップを企図している。

また、全学内部質保証推進会議を頂点とした本学の内部質保証システムについて、第三者の客観的な評価を受けるため、外部有識者で構成される外部評価委員会を定期的に開催し、更なる質保証の推進に努めている。

認証評価機関、行政機関等からの指摘事項に対する適切な対応

認証評価機関である大学基準協会および行政機関である文部科学省からの指摘事項等については、原則として当該委員会が策定した改善案を、前者が自己点検・評価委員会、後者が部科長会において検討した上で、教授会の審議を経て、学長が決定する体制および仕組みを構築している。次年度以降に付される指摘事項等については、一昨年発足した全学内部質保証推進会議で一次的に指摘事項等に対する改善の方向性を検討した上で、当該委員会で具体的な改善案を策定することとなる。今次自己点検・評価活動においては、指摘内容に応じて、大学基準協会からの指摘事項は入試委員会、文部科学省からの履行状況調査の指摘はFD推進機構運営委員会、教務委員会および入試委員会で改善案を策定し、適切な対応を行った。個別の指摘事項等への対応については、次のとおりである。

・認証評価機関からの指摘事項に対する対応

2019（令和元）年度大学評価の結果では、情報工学部情報システム工学科において、過去5年間の入学定員に対する入学者数比率の平均（2014～2018年度）及び収容定員に対する在籍者数比率（2018年度）が、それぞれ1.23、1.27と高いこと、工学部電子情報工学科で収容定員に対する在籍学生数比率が1.23と高いことから、学部の定員管理を徹底するよう、是正勧告が付された（資料2-4）。

現在の充足率は以下の通りである（太字は指摘の学部・学科を表す）。

○過去5年間の入学定員充足率

学部・学科	2016～2020年度	(2015～2019年度)
工学部	1.14	(1.15)
電子情報工学科	1.16	(1.20)
生命環境化学科	1.12	(1.11)
知能機械工学科	1.15	(1.17)
電気工学科	1.12	(1.12)
情報工学部	1.13	(1.15)
情報工学科	1.15	(1.13)
情報通信工学科	1.10	(1.16)
情報システム工学科	1.14	(1.18)
システムマネジメント学科	1.12	(1.15)
社会環境学部		
社会環境学科	1.16	(1.17)

○収容定員充足率

学部・学科	2020年度	(2019年度)

工学部	1.14	(1.15)
電子情報工学科	1.20	(1.25)
生命環境化学科	1.11	(1.16)
知能機械工学科	1.16	(1.13)
電気工学科	1.10	(1.06)
情報工学部	1.16	(1.15)
情報工学科	1.21	(1.18)
情報通信工学科	1.12	(1.08)
情報システム工学科	1.15	(1.18)
システムマネジメント学科	1.14	(1.15)
社会環境学部		
社会環境学科	1.05	(1.07)

入学定員に対する充足率については、軒並み大幅に改善している。これは入試判定マニュアルの改善や他大学の合否状況を含む様々なデータを活用してより精緻な定員コントロールができるようになった結果である。

一方で、収容定員充足率については、電子情報工学科で 1.20、情報工学科で 1.21 とやや高い学科がある。これについては、入試定員管理のみならず、教務部との連携によるリテンションレートの追跡等を行いながら改善に努めていく。

・行政機関からの指摘事項に対する対応

2015(平成 27)年度に実施した収容定員増の認可申請に対し、2015(平成 27)年 12 月および 2016(平成 28)年 9 月に設置計画履行状況調査（面接調査）を、2017(平成 29)年 11 月に設置計画履行状況調査（実地調査）を受けた。2015(平成 27)年 12 月の面接調査は情報工学部情報通信工学科が対象であり、2016(平成 28)年 2 月の調査結果の通知では、是正意見 1 件、改善意見 4 件が付された（資料 2-5）。

このうち、是正意見は「指摘の科目ははじめ各科目について、大学教育として適切な内容となるよう再度精査し、シラバスもあわせて修正すること。科目の履修に当たっては必要に応じて正課教育外のリメディアル教育で補完すること。」というものであった。これに対し、指摘の科目をはじめ当該学科の科目について、内容が大学教育として適切であるかを当該学科、担当教員及び教務課により再度精査を行い、対応が必要な科目についてシラバスもあわせて修正等を行った。また、当該学科が属する FD 推進機構情報工学部会においても内容を精査、他学科によるチェックを実施している。あわせて他学部の FD 部会においても同様に内容の精査及びチェック体制強化等について検討を行うなど、全学的体制に向けての準備を進めた。なお、正課科目の履修において基礎学力を補う必要がある学生については、正課外のフレッシュマンスクールや当該学部設置の学習相談コーナーで対応している。科目内容については、今後も引き続き確認体制を維持し精査すると共に、FD 推進室、教務課及び FD 推進機構運営委員会、教務委員会を中心に、シラバスもあわせて適切な内容となるよう対応を全学的に完了させ、2017(平成 29)年度以降の教育内容に影響を及ぼさないよう対処した。このため、2016(平成 28)年度中に科目内容やシラバス等に対する常

時チェック体制の強化を図るための仕組みづくりを行った（資料 2-6）。

これらの改善活動について 2016(平成 28)年 9 月の面接調査で改善状況を報告したところ、一定の評価を得ることができた。その結果、2017(平成 29)年 2 月の調査結果の通知では、是正意見および改善意見はなくなり、その他意見 1 件が追加された（資料 2-7）。その他意見についても、通知された 2016(平成 28)年度末から即座に対応し、改善したところである。

この改善意見に対し、入学試験委員会で作成する合否判定用マニュアルも内容を前年度の課題を基に恒常的に見直すことはもちろんのこと、歩留り予測の具となるデータの充実を行っている。新入試においては、出願時に得られる限られた情報と他の入試制度の情報も活用することで予測の精度を上げている。今後も評価軸の設定を見直していく予定である。

一方、2017(平成 29)年 11 月に実施された実地調査では、工学部電気工学科が対象となり、2018(平成 30)年 2 月の調査結果の通知では、意見が付されなかった（資料 2-8）。

点検・評価における客観性、妥当性の確保

本学における教育研究活動等の自己点検・評価についての客観性・妥当性を確保するために、外部評価委員会を組織している。外部評価委員は、自治体から古賀市副市長、産業界から福岡銀行新宮支店長、他大学から中村学園大学教育学部教授に委嘱している。また、教育コンサルタント 1 名をアドバイザーとしている。2018(平成 30)年 2 月に第 1 回を、2019(平成 31)年 2 月に第 2 回を実施した。外部評価委員に事前配付した「点検・評価報告書(草案)」について、当日は意見聴取および学長はじめ全学内部質保証推進会議委員との質疑応答や意見交換を行った（資料 2-9）。また、2020 年（令和元）年 2 月に第 3 回を実施しており、外部評価委員のコメント等については、全学内部質保証推進会議で対応を検討の上、自己点検・評価委員会において各部局に対応すべき課題として学長から対応を依頼し、今後の改善に活かしている。

また、大学基準協会による大学評価の他に、教育・研究および経営・財務に関する第三者評価の一環として、2011(平成 23)年から株式会社格付投資情報センター（R&I）、2014(平成 26)年から株式会社日本格付研究所（JCR）が実施する格付審査を受審し、2 社の格付会社による異なる視点からの評価を受けることで、学園運営のさらなる改革・改善に努めている。R&I 格付は 2010(平成 22)年より 9 年連続「A」であったが、2020(令和 2)年に「A(ポジティブ)」から「A+」に上昇、JCR 格付は 2013(平成 25)年より 6 年連続「A+」(安定的)、2020(令和 2)年に見通しが「安定的」から「ポジティブ」に上昇するなど、高い評価を得ている。

（資料 2-10 <http://www.fit.ac.jp/daigaku/hyoka/index>）。

その他、JABEE 認定を受けている工学部知能機械工学科においては、独自の外部評価委員会を設けて教育活動を公開し、学外有識者など第三者からの視点からの教育改善に取り組んでいる（資料 2-11 <http://www.fit.ac.jp/sp/news/archives/2472>）。

以上のことから、方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能していると判断できる。

点検・評価項目④ 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点 ○教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表
○公表する情報の正確性、信頼性
○公表する情報の適切な更新

私立学校法の定めに従い、「事業報告書」を毎年発行し、Web サイト上でも公開している（資料 2-12 <http://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/reports/index>）。更に、学園の諸活動の状況について、ステークホルダーに向けた「教育・研究活動報告書」を作成・配布し、Web サイト上でも公表している（資料 2-13 <http://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/kyouikukenkyu>）。また、大学の自己点検・評価活動の成果を社会に公表するため、「点検・評価報告書」を毎年発行し、Web サイト上でも公表している（資料 2-14 <http://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka/index>）。

上記の公表資料については、公表前に組織的に何度も校正されており、過去に信頼性を毀損するような重大な誤りがあったことは皆無である。また、教育・研究活動報告書については、冊子の構成や課題、学外からのアンケート結果共有、次年度に向けた課題と方策などを議論し、情報公開の適切性を高める活動を実施している（資料 2-15）。なお、これらの公表資料については、年 1 回作成の度に必ず Web サイトも更新することになっており、その通り実施されている。

以上のことから、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表しており、社会に対する説明責任を果たしていると判断できる。

点検・評価項目⑤ 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点 ○全学的な P D C A サイクルの適切性、有効性
○適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価
○点検・評価結果に基づく改善・向上

新たな内部質保証システムの構築にあたっては、これまでの自己点検・評価委員会を中心とした部門別の自己点検・評価活動に加え、2017（平成 29）年度に全学内部質保証推進会議を設けることで、全学的な内部質保証の推進に向けた体制の改善を図った（資料 2-16）。

また、内部質保証システムの適切性の点検・評価については、全学内部質保証推進会議がその役割を担っており、2018（平成 30）年度には、外部評価委員会による評価の結果を踏まえ、内部質保証システムにおける課題の抽出を行った。さらに抽出した課題への対応として、2019（令和元）年度に、全学的課題の対応方針の策定と対応部局の明確化、各部局の点検・評価活動における点検範囲と評価基準の見直しを行うなど、全学内部質保証推

進会議のマネジメント機能を高めながら内部質保証システムの充実にに向けた取組みを実施している。

なお、点検・評価は、可能な限り客観的なデータを用いて実施することが重要であり、「大学基礎データ」および「大学データ集」で取りまとめられた数値を根拠として点検・評価を実施している。

以上のことから、内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っており、また、その結果をもとに改善・向上に向けた取組みを行っていると判断できる。

(2) 長所・特色

本学では、自己点検・評価活動を恒常的に行うことが学則に定められ、自己点検・評価が、本学の理念・目的に基づく教育研究・管理運営等の諸活動を改善・向上していくための中核としての役割を果たすことを目指している。

この方針に基づき、本学におけるすべての諸活動は、毎年、前年度末に各学科・各専攻および各組織等から提出される「年度行動計画（アクションプログラム：AP）」として提出され、予算の必要なものは予算委員会での審査を経て計画される。実施された諸活動の中間・最終実施報告については、AP レビュー報告会および予算実績報告会、および自己点検・評価委員会での 2 通りの評価ルートを有する PDCA サイクルでスパイラル的向上を目指している（資料 2-17、1-12、2-18）。

このような全体的な仕組みの中で PDCA サイクルがうまく回っていることが、学生一人一人に対する学園としての PDCA が良好に回っていることにつながり、それが学生の成長を促し、就職状況などの結果に表れている。このことを適切に外部のステークホルダーに伝え評価頂いた結果が、13 年連続志願者増加につながり、好循環が生まれているといえる。

(3) 問題点

内部質保証システムの実質化という点においては、2017(平成 29)年度に設置された全学内部質保証推進会議を中心に、自己点検・評価委員会と FD 推進機構が連携を図りながら各学部・研究科等の改善・向上に向けた取組みを支援しており、内部質保証システムが機能し始めているところである。しかしながら、学内に内部質保証の重要性が周知・浸透しているとはいえない部分もあり、今後はそれに向けた取組みを推進していく必要がある。そのうえで、全学内部質保証推進会議の役割が各部局における PDCA サイクルのマネジメントを行うものであることを明示し、自己点検・評価の結果を改善に結び付ける大学全体としての仕組み作りや各部門への支援について、取組の実績を積み重ねていく。

さらに、内部質保証や向上の促進に向け、外部評価を有効に機能させるために改善課題や改善計画の適切性に対する点検・評価を受けることができるよう仕組みの改善を図るとともに、MP と連動させた本学独自の点検・評価項目の追加を検討する。

なお、自己点検・評価を実施するにあたり、指標データを作成・分析することが肝要である。しかしながら、必要な情報は各部門に分散して保存・管理されており、都度、確認する手間が掛かっている。そのため、2017(平成 29)年度に導入した「学生統合データベース」

の十分な活用について取組を進めていく（資料 2-20）。

関連して、内部質保証システムの機能の根幹に関わる学習成果の可視化に係る取組みについては、カリキュラムアセスメントにより抽出された全学的課題や、脱落防止等の課題に対してデータ分析による対応策の立案を行うなどの実績を積み重ねるとともに、教学マネジメント指針等を踏まえ、本学における教学 IR の体制の在り方について、検討を継続していく必要がある。

（４） 全体のまとめ

内部質保証のための仕組みとして、従来の自己点検・評価委員会に加えて、全学内部質保証推進会議および外部評価委員会が設置される等、体制を整備している。主に入学定員について認証評価機関・文部科学省による指摘を受けているが、鋭意対応している。点検・評価における客観性、妥当性の確保のため、外部評価委員会の活動をはじめ、格付け会社による第三者評価を受審している。

2019(令和元)年の認証評価（大学評価）結果の「総評」においては、「内部質保証システムは有効に機能し始めており、今後は実績を重ねていくことが期待される」との評価を受けており、今後は内部質保証システムをさらに機能させるよう、全学内部質保証推進会議を起点とした PDCA サイクルを確立させることが肝要である。

第3章 教育研究組織

(1) 現状説明

点検・評価項目① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

- 評価の視点
- 大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性
 - 大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
 - 教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学の建学の精神である「建学の綱領」およびその精神を現代的に解釈し規定した「教育理念」については、第1章において詳述したところである。この建学の精神を具現化するために、1963(昭和38)年に福岡電波学園電子工業大学（工学部電子工学科、電子材料工学科）が設置され、1966(昭和41)年に現在の福岡工業大学に名称変更がなされた。それ以降、数次に及ぶ学科および学部の設置がなされ、現在では、大学の理念・目的の基に工学部4学科、情報工学部4学科、社会環境学部1学科、大学院工学研究科修士課程8専攻、博士後期課程2専攻、および社会環境学研究科修士課程1専攻の3学部9学科、2研究科を有する中規模の工業系大学として発展を遂げている（資料3-1、3-2）。

また、その他の教育研究組織としては、附属図書館、学内共同教育研究組織である総合研究機構、工作センターおよび教養力育成センター、さらに、FD推進機構を設置している。総合研究機構を構成する組織としては、エレクトロニクス研究所、情報科学研究所、環境科学研究所の3研究所および産学連携推進室を置いている（資料3-2）。

これらの学部、研究科およびその他の教育研究組織に関し、本学の教育理念に照らして、その設置状況について検証する。すなわち、教育理念の一つ（学問の追求・創造・発展）である「人類の福祉と環境との調和を指向して、科学技術の創造と発展に貢献」の下に、工学部、情報工学部、社会環境学部および大学院工学研究科、社会環境学研究科を基本的な組織として設置している。また、二つ目の「豊かな人間性と主体性・自律性を備えた人間を育成する」という理念（個人としての人間性の涵養）の下に、上記の組織での教育を補完する全学的な独立の組織として、教養力育成センターが設置されており、専門教育と教養教育を有機的に連携させている。さらに、三つ目の理念（社会への主体的な対応）である「グローバル化及び持続型社会の進展に主体的に対応」することについては、各学部、大学院の教育の中で、また、その教育を補完する組織として国際連携室、情報基盤センターにてグローバル教育および情報教育のための支援体制が構築されている。

一方、教育理念に適合している教育研究組織であっても、常に外部環境に目を向け、その動向に配慮することは、高等教育機関として必定である。本学においても、過去、情報化によるシステムエンジニア等の人材ニーズの高まりと、その養成が社会的ニーズとなった時期に、既存の工学部情報工学科と管理工学科を改組転換し、1997(平成9)年4月に「情報工学部（情報工学科、情報通信工学科、情報システム工学科、管理情報工学科（現在のシステムマネジメント学科（2004(平成16)年4月に名称変更）」を設置したこと、また、

公害、地球温暖化等による環境破壊への対策が緊要の課題として浮上した時期には、人文・社会科学分野から環境問題の解決を目指す「社会環境学部（社会環境学科）」を2001(平成13)年4月に設置したこと、同様の問題に工学系分野からアプローチした「生命環境科学科（現在の生命環境化学科（2018(平成30)年4月に名称変更）」を2005(平成17)年4月に設置するなど、学問の動向や社会的要請を踏まえた、教育研究組織の整備を行ってきたものである。

以上のように、本学の学部、研究科およびその他の教育研究組織は、理念・目的に照らし、かつ、学問の動向及び社会的要請にも配慮した上で、適切に設置していると判断できる。

点検・評価項目② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- 評価の視点**
- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
 - 点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究組織の設置状況の適切性の検証は、前項目①において、適切であると結論づけた。その上で、過年度の教育研究組織の適切性に関する点検・評価の状況について、以下で検証を行うものとする。

まず、大学全体としての点検・評価活動については、福岡工業大学自己点検・評価委員会において、大学基準3（教育研究組織）に基づき、各学部・研究科等を中心に自ら設定した自己点検・評価項目の一つである上記①の教育研究組織設置の適切性に関し、自己評価を実施し、改善活動を行った後に、その成果を公表するというPDCAのサイクルを自律的に回している。具体的には、7年毎に認証評価（大学評価）受審、およびその中間期に認証評価時と同等の自己点検・評価活動を実施、その経過期間中の年度は簡易の点検評価活動を実施した。前回認証評価（大学評価）受審以降の活動としては、「点検・評価報告書2014（簡易版）」、「点検・評価報告書2015」、「点検・評価報告書2016（簡易版）」において、教育研究組織の妥当性について検証し、全体としては、適切であることが確認されている（資料3-3、3-4、3-5）。

次に、この点検・評価活動での活動結果は、定常的な意思決定ルートにおいても審議・報告の上、承認されている。すなわち、大学においては各学科会議を経て各学部教授会ならびに全学教授会で、大学院においては各専攻会議を経て各研究科委員会および合同研究科委員会で、審議・報告が行われ、広義の点検・評価体制が構築されている。

一方で、大学、短大、高校を含む学校法人による教育研究組織の点検・評価ルートにおいても並行して検証を行っている。すなわち、1998(平成10)年度から中期経営計画（以下マスタープラン）による経営管理がスタートし、その策定案を議論し理事長への答申を行うマスタープラン策定委員会において、全学園的視点から学部・学科等の教育研究組織の在り方についても審議を行い、必要な事項はマスタープランに取組の方向性を定めることとしている(資料1-9)。

前回、2012(平成24)年度の認証評価（大学評価）の適合認定（2013(平成25)年3月）以

降の取組計画としては、第6次マスタープラン（2013(平成25)年度以降5ヶ年計画）において、「人間力を育成する教育センターの設置検討」、「将来計画評議会（2010(平成22)年発足）に基づく学部・学科等の改編に向けた基盤形成」、「大学院における工学部、情報工学部とのカリキュラムやシラバスの連続性確保」、「図書館・情報処理センターの機能統合や高度化に向けた施設・設備の拡充」などが重要施策として定められた(資料3-6)。この中で、学部学科等の改編に関しては、学長、各学部長、各研究科長等からなる改組検討委員会を2014(平成26)年10月に設置し、2015(平成27)年3月には理事長に対し「将来計画評議会《答申》における学部学科再編案の実現可能性について（報告）」と題する報告書を提出した。この報告書の基本的考え方は、募集および就職状況が好調な学部学科は改編の対象とせず、システムマネジメント学科および社会環境学科を検討対象とするものであった(資料3-7)。

さらに、現行の第7次マスタープラン（2016(平成28)年度以降5ヶ年計画）においては、「教養力育成センターの本格的運営」、「学科横断的コースの検討」、「総合研究機構の高度化」などが重要施策として挙げられている(資料3-8)。勿論、これらの重要施策等は、上記の自己点検・評価委員会および教授会等の定常的な意思決定ルートで審議決定され、実行あるいは検討がなされているところである。具体化された施策としては、2015(平成27)年に「教養力育成センター」設置、2016(平成28)年4月に大学院工学研究科管理工学専攻の改組転換により、「情報システム工学専攻（修士課程）およびシステムマネジメント専攻（修士課程）」を設置、さらに、2018(平成30)年4月には、社会環境学部社会環境学科に「経営コース」と「地域コース」を設置した。なお、管理工学専攻の改組転換は、前回、2012(平成24)年の認証評価（大学評価）受審時に大学基準協会から公表された評価結果の「総評」の中において、「工学研究科管理工学専攻が、分野のかなり異なる2つの学科（情報工学部情報システム工学科と同学部システムマネジメント学科）の上に設置されていることについては、検証の余地がある。」との指摘を受けたこともあり、改善が進んだ。この点については、自己点検・評価委員会はもとより、工学研究科委員会において、鋭意検証し、文部科学省への専攻設置の手続きを経たものである。

以上のように、本学では、教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っており、また、その結果を基に改善・向上に向けた取り組みを行っている判断できる。

（2）長所・特色

本学の特色ある取組としては、上述した1998(平成10)年4月にスタートしたマスタープランによる経営管理システムを挙げることができる。このシステムは、5年計画を3年サイクルで見直しを行い、次期のマスタープランに反映させ、継続させていくというPDCAサイクルの考え方を採用している。その下で、大学の各部門は、年度行動計画（アクションプログラム）を策定し、マスタープランを実行に移していく責任を担っている。つまり、年度単位のPDCAであり、点検・評価活動そのものである(資料3-9、3-10)。このように本学では、経営管理に基づく自己点検・評価活動と上述の認証評価（大学評価）を指向する自己点検・評価活動に基づく2つのPDCAサイクルが回っており、相互に有機的に連動し、教育研究組織の適切性について、継続的かつ定期的な検証体制を実現していることから、理

念・目的の実現に資する本学独自の取組であると評価できる。

(3) 問題点

今回2019(令和元)年の認証評価(大学評価)結果の「総評」においては、「学部・研究科、附置研究所及びその他の研究組織の設置状況は、建学の精神及び教育理念に沿ったものであり適切である。また、これらの教育研究組織の適切性については、「全学内部質保証推進会議」で全学的視点からの点検・評価の実施及び改善・向上に向けた取組みの検討を行い、組織の新設や改組につなげている」旨の評価を受けており、現時点において特段の問題点はないものと結論づけることができる。

(4) 全体のまとめ

本学は、理念・目的である「建学の綱領」および「教育理念」を具現化するために、現在、工学部4学科(電子情報工学科、生命環境化学科、知能機械工学科、電気工学科)、情報工学部4学科(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)、社会環境学部1学科(社会環境学科)、大学院2研究科(工学研究科、社会環境学研究科)等を設置し、適切に運営している。今後も、学部学科等の教育研究組織の編成については、本学の特徴である「情報・環境・モノづくり」の三つの領域を中核に、充実、発展させるという基本方針(経営目標)を踏まえた上で、学問の動向や社会的要請、大学を取り巻く環境等に適切に対応するために、継続的に検証を行う必要がある。

これらの教育研究組織の適切性については、自己点検・評価委員会および教授会等において継続的に検証を行い、改善・向上へ結び付ける。また、3年に1回開催されるマスタープラン策定委員会においても、将来の学部学科等の再編について、問題提起が行われており、それを受け、2019(令和元)年11月1日に「新学部設置に関する検討準備委員会」が設置され、2020年3月に検討結果の報告が行われた。今後はこの報告をもとに具体策の検討が進められる見込みである。

第4章 教育課程・学習成果

(1) 現状説明

点検・評価項目① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点 ○課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

本学では、建学の綱領および育成すべき人材像（自律的に考え、行動し、様々な分野で創造性を発揮できるような実践型人材を育成する）を踏まえ、各学部・研究科において、育成すべき人材像などの教育目標を設定している。その上で、学部は学科、研究科は専攻をそれぞれ単位として、3つのポリシー（ディプロマ・カリキュラム・アドミッション）を設定し、卒業要件を満たす学生に学位を授与している。2017(平成29)年4月から施行された「学校教育法施行規則の一部を改正する省令」を受け、2016(平成28)年度より全学統一の方針に基づき、従来の学位授与方針(以下DP)、教育課程編成・実施の方針(以下CP)の見直しを行うとともに、新たに入学者受け入れの方針(以下AP)を策定した(資料4-1)。

また、研究科においては、2019(令和元)年9月26日付けの学校教育法施行規則および大学院設置基準の一部を改訂する省令に対応し、2019年に3つのポリシーの見直しを実施した。その際、基本的見直し方針として、求める学習成果をディプロマ・ポリシーに定めること、学習成果をどのような教育課程で実現するかをカリキュラム・ポリシーに定めること、教育課程を経て学修成果が上がると想定される資質をアドミッション・ポリシーに定めること、3つのポリシーが専攻毎に定めた教育研究上の目的と整合性が取れていることを確認することとして設定し見直し作業を実施した。新たなポリシーは2020(令和2)年4月に大学Webサイトおよび大学院便覧で公表している。

例えば、電子情報工学専攻のディプロマ・ポリシーでは学習成果を以下のとおり明示している。

電子情報工学専攻の修了生には、現代社会における様々な電子情報分野の課題を解決できる技術的人材として活躍が期待されます。そのため本専攻では、電子情報工学技術面における基礎的な知識や技能を修得し、それを応用して課題を解決する能力、さらにはそれら知識・技能を発展させ新たな創造的な分野へ挑戦することができる能力の修得を求めています。また、現代社会に電子情報技術を還元し、より協業的に専門技術分野を発展させるという点において、研究により得られた知識や技術を分かり易く伝え、更に新たな課題と解決法を提案できる能力のある人材の育成を目標としています。これらのことから修了には以下の学習成果を修得していることを求めます。

1. 電子デバイス、電子計測・制御、コンピュータのハード及びソフト、各種の電子工学の応用に関する幅広い知識と技術を身につけている
2. 研究を進める中で、研究課題の問題解決のために必要な手段を計画し着実に実施する能力、また、研究結果を論理的に考察・精査できる能力を身につけている
3. 大学院における研究課題と実社会における具体的な課題や問題に対して関連付け

て考えるグローバルな視点を身につけている

4. 研究成果を総合的にまとめ、分かり易く伝える能力を身につけている

5. 情報社会において的確な価値判断ができる正しい倫理観を身につけている

学部・学科の DP については、人材の養成の方向を定めた「教育研究上の目的」を起点とし、卒業までにどのような知識や能力、技術を身につけているのかを「修得する知識・能力 (A~I の項目)」として学科毎に具体的に表し、学習・教育到達目標として明示している。例えば「A: 地球的観点から多面的に物事を考える能力とその素養」の項目について、工学部電子情報工学科では、次のように具体的に設定・明示している。

1. 地球及び人類の歴史に対する認識のもとに、技術の発展の歴史を理解している。

2. 世界の経済システム及び地球環境問題、エネルギー問題、安全問題等を理解しており、技術の将来を展望する能力を身につけている。

これらは、大学 Web サイトおよび学生便覧で公表しているほか、学科毎に掲示して周知している (資料 1-4、4-2 http://www.fit.ac.jp/kyoiku/rinen/diploma_policy/index)。

以上のことから、授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表していると判断できる。

点検・評価項目② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

- 評価の視点**
- 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表
 - ・教育課程の体系、教育内容
 - ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
 - 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性

本学では学部の各学科、研究科の各専攻が、大学および各学部の教育目標に基づき、カリキュラム・ポリシー (以下 CP) を定め、学生便覧および大学 Web サイトに公表している。CP についても DP 同様、2016(平成 28)年度より全学統一基準に基づいて見直しを行い、教育課程における学生の学修方法あるいは教育方法について確認し、記載がないものや十分でないものは明確にした。また、これまで記載のなかった「学修成果の評価の在り方」を新たに記載し、DP との一貫性を意識した。また同じく従来記載がなかった学部共通である教養教育科目及びスキル教育科目については、カリキュラム全体の改訂に伴い教養力育成センターにて検討、策定され、2018(平成 30)年 4 月より公表されている。

CP の構成は「学修領域 (教育分野)」にて専門分野のキーワードを記し、DP で示した知識・能力などを学生にどのように修得させるか「カリキュラム編成の基本方針」を定めている。例えば情報工学部情報工学科では、①情報科学、②プログラミング、③人工知能、④コンピュータ技術の 4 つの学修領域を示した上で、カリキュラム編成の基本方針として、「技術革新が急速に進む高度情報化社会をハードウェアとソフトウェアの両面から支える専門的職業人及び教育研究者の人材の育成を目的としている。そのため、専門科目の理解に必要な数学や物理学の素養、電気・電子回路やコンピュータアーキテクチャなどのハードウェアの基礎知識を修得した上で、プログラミングやアルゴリズムといったソフトウェ

アの基礎から、人工知能やヴァーチャルリアリティなどの応用技術まで、講義や実験・演習を通じて、幅広い知識や技能を身につける。」としている。これらは DP 同様、大学 Web サイトおよび学生便覧で公表しているほか、学科毎に掲示して周知している（資料 1-4、4-3 http://www.fit.ac.jp/kyoiku/rinen/curriculum_policy/index）。

また、教養力育成科目は全学共通、専門科目は各学科がカリキュラムを構築し、授業科目は必修科目、選択科目、コア科目、認定科目に分かれている。授業の形態は講義の他、演習、実験、実習、実技、ゼミナールと卒業研究に大別されている。それぞれの授業科目の内容と授業の方針はシラバスに明記されている。

以上のことから、授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断できる。

点検・評価項目③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

- 評価の視点**
- 各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置
 - ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
 - ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
 - ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
 - ・個々の授業科目の内容及び方法
 - ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
 - ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
 - ＜学士課程＞
 - ・初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等
 - ＜修士課程、博士課程＞
 - ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等
 - 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

適切な教育課程を編成するための措置

CP と教育課程の整合性を図り、教育課程の編成にあたっての順次性、体系性に配慮するため、各学科において「年次別科目の配当方針」を設定するとともに、「修得する知識・能力」(A～D) に対する各授業科目の「関与度一覧表」および年次別配当との関係を示した「カリキュラム・マップ」を作成している。例えば工学部電子情報工学科では、初年次教育について、専門科目の学習に必要な基礎数学や物理学を少人数クラスで徹底的に学習し、ロボットなどの作成を通じて電子回路やプログラムといった電子情報工学の基礎を学ぶ。実験と講義の連携強化において、講義・演習と実験を同じ教員が担当し、講義と直結した実験テーマを設定することで、学生の学習意欲を高めるとともに、専門科目の理解度が向上するよう講義と実験の連携を強化している。また、質保証教育として、3 年次に「電子工学総合」と「情報工学総合」科目を配置し、電子情報工学科の卒業生として当然身につ

けておくべき電子回路設計技術やプログラミングスキルなどの再定着を行う。これらについて、CPの中でもカリキュラム編成の基本方針、年次別科目の配当方針、及び学習成果の在り方において説明するとともに、「年次別授業科目表」、「関与度一覧表」及び「カリキュラム・マップ」において、各々の科目の開講時期、必修・選択及びDPとの関係性を明らかにしている。

授業科目毎の関与度については、専任教員、非常勤講師を含め全ての科目担当教員に周知される。科目担当教員は、学科からの科目に対する要求事項に基づき、学生たちに身に付けさせなければならない能力に対する当該授業科目の達成目標を決定する。この達成目標はシラバスに記載され学生への周知が図られる。

また、単位制度に関しては、大学設置基準に基づき、学則および履修要項においてそれぞれ次の通り定めている。「授業科目の単位の算出は、1単位の学修時間を教室内及び教室外を合わせて45時間とし、次の基準によるものとする。講義及び演習については、15時間の授業をもって1単位とする。実験、実習及び実技については、30時間の授業をもって1単位とする。(資料1-2第29条)」また、授業外学習時間とあわせ、2単位の授業科目を履修するためには、授業内外で合計90時間の学修が求められる旨、学生便覧において説明している(資料1-4)。

なお、学部共通である教養教育(従来の教養教育科目・スキル教育科目)のカリキュラムは、大綱化以降、教養教育の重要性を見直す動きの中で一部改訂は行われてきたものの、1994(平成6)年以降、大幅な改訂は実施されていない状況にあった。したがって、社会人としての倫理観や社会的責任の自覚、グローバル化の要請に伴う英語力の育成や異文化への理解、大学で学ぶスキルとして日本語表現力や科学的思考の育成、健康・体力の維持増進、キャリア教育のさらなる充実等、現行カリキュラムが抱える課題は山積していた。そこで、これらの課題に対応すべく2015(平成27)年度に教養力育成センターを設置、これに伴い本学を卒業する学生がどの学部学科に属していようとも身につけておくべき能力(教養力)を明らかにし、各学部学科の専門教育カリキュラムとの有機的連携を図るとともに、人材育成目標である「実践型人材の育成」の実現に寄与することを目的として、教養教育のカリキュラム改訂を行い、2018(平成30)年度から全学共通の教養力育成科目(基礎科目、キャリア科目、外国語科目、ウェルネス科目)が設定された。教養力育成科目は学科の専門教育カリキュラムのDPとの相補性を重視し、互いのカリキュラムが持つ特性に応じて統合的に作用し、大学のDP達成を目指して編成されているものであり、各科目の学修成果の集合体が育成すべき人材像(実践型人材)が持つべきアウトカムであると理解される。具体的には、各学科専門教育科目の大学DPに対応する科目配置を年次別に関連度の高さに応じて図式化した場合(図4-1)、1年次～2年次ではC「数学・自然科学・人文社会科学の知識と応用力」・D「専門知識と応用力」の配当が高く、それ以外の要素の配当が少ないこと、3年次ではD「専門知識と応用力」・E「課題解決のためのデザイン能力」の配当が高く、G「自主的・継続的な学習能力」・H「計画的な仕事遂行能力」・I「チームワーク」の配当が比較的少ないことが概ね明らかとなった。このため、専門教育科目の状況を鑑みると、教養力育科目においては、1・2年次におけるC・D以外の要素、特にA・F・Iの要素に一層注力することで相補性が担保されると考えている。各科目の取り扱いや設定については、専門教育カリキュラムの編成と同様に、科目

表、関与度一覧表及びカリキュラム・マップを作成し、非常勤講師も含めた担当教員との連携を密接に行い、本学が求めている事項との整合性等を確認している。

図 4-1 全学部専門教育科目の大学 DP との関与度

また、教育課程の編成は当該学部の学科や当該研究科の専攻が立案するが、学部においては教務委員会を経て他学科の意見聴取を行った後、部科長会、学部教授会の議を経て理事会で審議され、研究科においては、専攻主任会を経て各専攻の意見聴取を行った後、研究科委員会の議を経て理事会で審議される。

初年次教育として、各学部学科において入学前教育、情報教育、基礎教育、動機付教育などを行っている。入学前教育では、学部により内容は異なるものの、全学で e ラーニング方式によりリメディアル教育を実施している。情報教育では、教養力育成科目において「コンピュータ入門」(工学部・社会環境学部)、情報工学部の専門教育科目において「コンピュータリテラシー」や「情報リテラシー」の科目を設置し、実験・実習科目等のレポート作成やプログラミングに必要な基礎知識の習得を図っている。基礎教育では、各学部学科の専門基礎科目の重要科目を必修科目や進級条件の一部となるコア科目に設定すると共に、少人数や習熟度別にクラス分けを行うなどして教育効果の向上等を図っているほか、

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	地球的観点から多面的に物事を考える能力とその素養	技術が社会や自然に及ぼす影響や効果、及び社会に対して負っている責任に対する理解	数学及び自然科学(人文社会科学)に関する知識とそれらに応用する能力	当該分野において必要とされる専門知識とそれらに応用する能力	種々の科学、技術及び情報を活用して社会の要求を解決するためのデザイン能力	論理的な記述力、口頭発表力、討議等のコミュニケーション能力	自主的、継続的に学習する能力	与えられた制約の中で計画的に仕事を進め、まとめる能力	チームで仕事をするための能力
4年									
3年									
2年									
1年									
	353	357	961	1425	552	375	388	383	300

動機付教育として、モノづくりを取り入れた演習や実習等により、工学への興味喚起や他者とのコミュニケーション能力向上を図っている。

高大接続の取り組みとして、高校からの要望により模擬講義を実施している。また、附属城東高校との高大連携では、STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) 教育に Information (情報) を加えた、本学独自の i-STEM 教育も実施している (資料 4-4 <http://www.fit.ac.jp/sp/news/archives/2547>)。

大学院では、特別研究が主であるが、必要とされる専門知識のレベルが高いことから、院生は必要な知識習得に多くの時間を要し、十分な研究時間を確保できないことがある。このため、効率的に大学院レベルの専門知識を習得できるように、各専攻において特論と演習に加えて特別研究を開講し、コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮を行っている。

学生の社会的・職業的自立のための能力育成

本学では、実践型人材にとって必要な「就業力」の構成要素である、「志向する力」、「共

働する力」、「解決する力」および「実践する力」の4つの力を身に付けるため、就業力育成プログラムを設けている（資料 4-5 <http://www.fit.ac.jp/sogo/kyouiku/fd/gp/program/index.html>）。



図 4-2 就業力育成プログラム

「志向する力」は、将来の職業や生き方について自ら考え、目的とする方向を目指して行動していく力であり、この力の育成のために、入学前には、自分の将来についての作文課題が課され、入学後の個人面談では、提出された作文の内容に基づいたアドバイスが行われる。また、授業科目「キャリア形成」(1年次前期)では、基礎的なスタディ・スキルのほか、目標設定、計画立案、自己管理等の具体的手法を学び、卒業後のキャリアを眺みながら、社会理解を深めていく一方、そのために大学に入学した目的を明確にし、大学で学ぶ意義を理解させた上で主体的な学びを促進している。

「共働する力」は、共に考えを伝え合い、協力しながら活動する力であり、この力の育成のために、「コミュニケーション基礎」(1年次後期)では、グループワークを通じて、論理的思考や基本的な議論・プレゼンテーションの方法を実践的に修得する。また、「日本語表現法」(2年次後期)では、大学生活で目的に応じて文章を書くために必要な日本語の基礎知識や書き言葉の表現法を身に付ける。

「解決する力」は、問題を発見し、適切な方法でその解決を図る力であり、この力の育成のために、1～3年次には、各学科における「技術者倫理」およびそれに相当する科目で、ケースメソッドとグループディスカッションの手法を用いた授業が展開され、問題発見から解決策の提案までのプロセスを学んでいる。またそれと同時に、技術者が社会に対して

保持すべき倫理観を身に付け、専門分野における思考力、問題解決力、コミュニケーション力を高めている。

「実践する力」は、学んだ知識を応用し、実際の仕事の中で活用していく力であり、この力の育成のために、「インターンシップⅠ」（2年次前期）、「インターンシップⅡ」（3年次前期）では、インターンシップを実施し、就業体験（企業において実習・研修を経験すること）を通じて、実際的な職業観や実践力を高めている。また、より高度な実践力を身に付けるために、他学部他学科で開講される「特定専門科目群」を受講できる制度を設けている。

以上のことから、学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していると判断できる。

点検・評価項目④ 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

- 評価の視点**
- 各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置
 - ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
 - ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
 - ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法
- <学士課程>
- ・授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
 - ・適切な履修指導の実施
- <修士課程、博士課程>
- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施

各学部・研究科において授業内外の学修を活性化し効果的に教育を行うための措置として、予習・復習を含む授業外の十分な学修時間を確保するために、年間に履修登録できる単位数の上限を定めており、工学部及び情報工学部では49単位、社会環境学部では44単位としている。成績優秀者への取り扱い等、教育的配慮から例外を認める場合がある。

また、シラバスを全学統一様式で作成している。全教員に配布する「シラバス作成の手引き」では、シラバスを「学生が授業内容（学修計画、達成目標、評価方法等）を理解、確認すると共に主体的学修習慣を促すための役割」を持つものと明記し、学習への意欲や主体的な参加を促すために、教育課程における科目の位置付けや必要性等を示し、学修目標達成に必要なポイントを具体的且つ分かり易い表現で記載することを求めている。あわせて後述するように、本学では学生の知識の定着及び能動的な学習態度の涵養を目的とし

て全学的にアクティブ・ラーニング（以下、AL）型授業を展開しているが、シラバスにもAL型授業について明示し、事前準備や心構えを促している（資料4-6）。なお、シラバスについては、教育内容の適切性を担保するため、FD推進機構の各部会（工学部会、情報工学部会、社会環境学部会、教養力育成センター部会）において、学部単位で学科間相互に、主に教育内容の適切性についてシラバスの内容を確認し、その改善を促している。また、授業内容とシラバスの整合性については、学期末の授業アンケートにおいて学生により評価される。その結果は、FD推進機構の各部会において検討し、その内容が各学科・専攻に伝えられ、必要に応じて改善がなされる仕組みになっている。（資料4-7）

学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法として、AL型授業の全学展開を行っている。本学では、2014(平成26)年度大学教育再生加速プログラムの採択を受け、本学の人材育成目標「自律的に考え、行動し、様々な分野で創造性を発揮できるような人材（実践型人材）の育成」を達成するため、本学の教育改革のフレームに「教授方法の質的転換」を加え、その具体的方策としてAL型授業の全学的展開を推進、学生の「知識定着」と「能動的な学習態度の涵養」の実現を図っている。6年間の事業期間を通じて、ALを導入した授業科目数や実施教員の割合を80%にまで引き上げることを目標としているが、2017(平成29)年度にはAL型授業数・受講学生数・実施教員すべての割合が目標値である80%を達成、全学展開の具体的かつ実質的進展が図られた（資料4-8）。

AL型授業の進展にあたっては、AL授業対応教室を10室まで増やすとともに、授業アーカイブシステムやクラスサポーター（以下CS）の活用を通して、グループワークやディスカッションの活性化を図っている。CSには対象科目の受講歴のある学生のうち優秀な者から、教員を補助し、授業内外における少人数によるグループ学習のファシリテートやピアラーニングを促す知識・技能を一定程度有し、さらにはICT機器にも習熟した学生を育成、配置するもので、対象科目の受講学生はもちろん、CS自身の学修深化にも繋げることを目的としている。2017(平成29)年度には75名の先輩学生をCSとして登用し、事前の合宿研修を経て授業でのグループ学習のファシリテートを中心に活動を行っている。

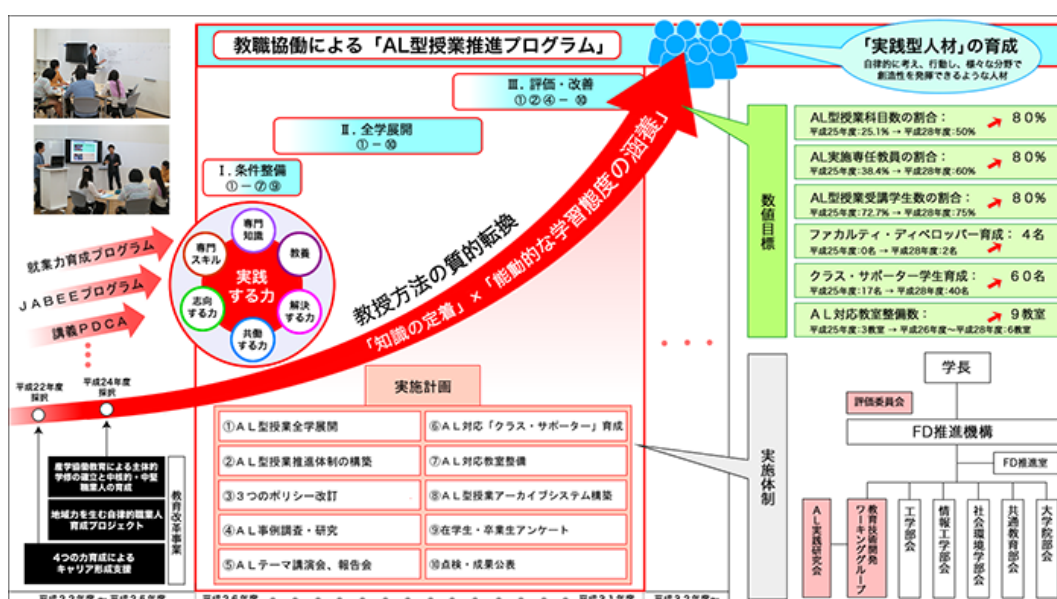


図4-3 AL型授業推進プログラム

学士課程において、必修科目については、各学科の学生定員に基づき 2 クラスでの実施を基本とし、50 名程度となるが、実験科目や習熟度別のクラス編成を行う科目はさらに少ない人数で編成している。選択科目の場合は、履修登録の学生の多寡に応じて、合同クラスや複数クラス開講を実施している。また、再履修者が多くなった科目については、教務委員会および教授会の審議を経て、再履修クラスを別途開講し、クラス規模の適正に努めている。また、TA や SA のほか、一部の AL 型授業では授業補助者として CS を配置することで、履修者数に応じた授業実施の工夫を行っている。これらにより、1 授業あたりの学生数は概ね 40～80 名としている。

2018(平成 30)年度より、従来のキャリア・ポートフォリオに代わり、学習ポートフォリオ(双方向学修支援システム、以下 FIT-AIM)を導入している。FIT-AIM では履修全科目について授業での取組み(理解度・取組姿勢)、授業外学習(計画・実績)について定量的に評価・記録ができるとともに、それぞれに「振り返り」をコメントとして記入することができる。これを用いて、教員からのフィードバックを行い、履修指導に活かすこととしている。本学では前述の AL 型授業の全学展開を通じて、特に「能動的学習態度の涵養」を図っているが、FIT-AIM への入力、記載により学生の「自己調整学習」を支援し、全体として授業の活性化に努めている。2018(平成 30)年度前期の段階ですでに全学生の 40%にあたる 1,991 名が FIT-AIM への入力を行っており、入力実績の分析などを通じ、さらなる活用を進めていく(資料 4-9)。

また、社会環境学部では各学期の始めに、その前の学期までに習得した各科目の成績・出欠データ・各学期の修得単位数・未修得単位数・半期 GPA・通期 GPA・累積 GPA などが整理された「学修状況表」を用いて、クラス担当も兼務しているゼミナール担当教員から履修指導を行っている。

なお、修士課程・博士課程において、研究指導計画については、特別研究において年間計画の提出や中間発表の実施により研究指導を行っている。

点検・評価項目⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

- 評価の視点
- 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置
 - ・単位制度の趣旨に基づく単位認定
 - ・既修得単位の適切な認定
 - ・成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
 - ・卒業・修了要件の明示
 - 学位授与を適切に行うための措置
 - ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
 - ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
 - ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
 - ・適切な学位授与

成績評価及び単位認定の適切性

授業科目の成績評価については、シラバスに記載された習得する知識・能力に対する到達目標について、成績評価方法に記載した評価基準に従って評価する。成績評価方法は授業形態や習得する知識・能力によって違いはあるが、主に筆記試験、課題・レポート、成果発表などの審査にて行い、合格した科目にはその科目の単位が授与される。なお、学期末試験の受験資格として、授業への出席回数が講義回数の 2/3 以上であることを原則としている。

従来は評点が 100 点から 80 点までを「優」としていたが、成績評価と GPA 評点を整合させるため、2018(平成 30)年度に 100 点から 90 点までを「秀」とする区分を設け、学部・大学院ともに 2019(平成 31)年度入学生より適用することとした(資料 4-10、4-11)。

	合格				認定	不合格
評点	100~90	89~80	79~70	69~60	—	59~0
評価	秀	優	良	可	認定	不可
GP	4.0	3.0	2.0	1.0	-	0

成績評価は学生情報ポータルサイトで発表するが、内容に関して質問がある場合は、成績発表日から 1 週間以内に成績確認申請を申し出ることが出来る制度を設けている。これにより、科目担当教員には評価内容を説明する必要があるため、常に客観性、厳格性が求められている。また、成績発表後に成績変更が生じた場合は、教務部長、教務委員会等の承認が必要となる。

教育上有益と認めるときは、学生が本学に入学する前に大学又は短期大学において履修した授業科目及び修得した単位(既修得単位)について、卒業の要件単位として認定することができる。また、他大学又は短期大学との協議に基づき、学生に当該他大学等の授業科目を履修させることができるほか、修得した授業科目の単位について、教務委員会及び教授会の議を経て、30 単位を上限として卒業の要件となる単位として認めることができる。なお、大学院においては、他の大学院において修得した単位について、専攻主任会及び研究科委員会の議を経て、10 単位を上限として認めることができる。

全学部において進級要件を定めているが、工学部及び社会環境学部は 1 年次から進級要件を定めている。また、社会環境学部では進級時に GPA1.0 以上を要件にしている。さらに、必修科目のうち、所定の進級時まで単位取得を義務付けるコア科目を工学部及び社会環境学部にて設定している(資料 1-4 p16)。

また、工学部知能機械工学科では学科として JABEE 受審しており、「知能機械創生実験」にて総合評価試験を実施し、卒業要件としている。その他、情報工学部情報通信工学科では、実践的な技術者育成のために 7 つの技術者教育プログラムを設け、1 つ以上のプログラム修了を卒業要件に定めている(資料 1-4 p112)。

学位授与の適切性

大学の学位授与については、学科が定めるカリキュラムの所定の授業科目を履修し、学科の DP に基づく科目の達成評価により、担当教員による成績評価と単位認定を行った結果、卒業に必要な単位を修得した学生について、教務委員会及び学部教授会の議を経て、学長が卒業認定及び学位授与を行っている(資料 1-2 第 38 条)。大学院の学位授与につい

では、「福岡工業大学大学院学位規程」、「修士課程学位論文提出手続及び審査並びに最終試験実施要領」、「博士後期課程学位論文提出手続及び審査並びに最終試験実施要領」に示しており、博士の学位授与は「学位・課程博士（工学）の審査申請基準」に具体的数値基準を示し、修士の学位には、学会発表等を義務付けている申し合わせに学位申請基準を示している。なお、いずれも学生便覧、および大学院便覧で公開している（資料 1-4、4-12）。

修了認定は、学則で定める課程修了要件に基づき、研究科委員会において審議、決定される。また、学位授与は、福岡工業大学大学院学位規程の定めに基づき、修士課程学位論文提出手続及び審査並びに最終試験実施要領、博士後期課程学位論文提出手続及び審査並びに最終試験実施要領に従い行っており、各学位論文の審査過程において、剽窃防止ソフトによるチェックを義務化し、審査における客観性、厳格性を担保している。

学位授与に関する責任体制及び手続きは、福岡工業大学大学院学位規程の定めにより、学位審査委員会を組織し、修士課程の学位審査では主査（指導教員）と副査 2 名の計 3 名で、また、博士後期課程の学位審査では主査（指導教員）1 名と副査 3 名の計 4 名を配して、研究業績、口頭試問、最終試験の結果を精査し、基準を満たしているか慎重に審査し、結果を専攻主任会、研究科委員会で審議・決定された後、学長が授与する。特に博士後期課程では、研究科委員会での投票により、規定で示す条件をクリアすることが必要である。

さらに、2019(令和元)年 9 月 26 日付け学校教育法施行規則及び大学院設置基準の一部を改訂する省令において学位論文に関わる評価にあたっての基準の公表の義務化に対応して、学位論文の評価基準として修士論文および論文公聴会の評価ルーブリックを作成し、2020 年 4 月に公表を行った。

以上のことから、成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていると判断できる。

点検・評価項目⑥ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点 ○各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定

○学習成果を把握及び評価するための方法の開発

《学習成果の測定方法例》

- ・アセスメント・テスト
- ・ルーブリックを活用した測定
- ・学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・卒業生、就職先への意見聴取

学習成果の適切な測定のための指標の設定

学習成果とは、各学部が学位授与方針に定めている教育目標の達成であり、学部が定める教育目標が達成されたか否かは、端的には、卒業（学位取得）の認定によって判断される。本学では、すべての学部が、教育目標を達成した者に学士の学位を与えることを DP において明記し、この方針に基づいて適切に学位の授与を行っている。

DP を踏まえた教育課程編成、当該教育課程における学生の学修方法・学修過程、学修

成果の評価の在り方等を CP に具体的に示すこととしており、アセスメントが可能になるよう、教育内容についての実施状況と効果に関する検証方法を盛り込んでいる。CP において、学科ごとに「学修成果の評価の在り方」について記載を加えた。とりわけ卒業要件として DP に定めている教育目標各項目の修得度、達成度に照らして評価する旨、明記されている（資料 1-5）。

さらに、3つのポリシーに基づいて、大学教育の質保証に向けた PDCA サイクルをより適切に機能させるためには、個々の学生の学修成果および教育プログラム全体の教育成果を可視化し、全学共通の考え方や尺度（アセスメント・ポリシー）によって評価し、その結果を改善につなげる必要がある。そこで、成績評価を含む個々の学生の学修成果を測るものから教育プログラム単位で DP の達成を測るものまでの全学共通の評価の考え方を、本学のアセスメント・ポリシーとして明確化するため、2018(平成 30)年度にかけて全学的な検討を行い、2019(平成 31)年 4 月にアセスメント・ポリシーを制定、公表するとともに、それに照らしたアセスメントを試行的に実施することとなった。（資料 4-13）

学部学科の所定のカリキュラムにおける卒業要件達成状況（単位取得状況・GPA）から、カリキュラム全体を通じた DP 達成度の評価を行う。また、学生個人の DP 達成度を評価するための仕組み（各科目の DP の関与度と成績を数値化し、その集積をレーダーチャート等で表す）を構築し、そのデータの集積によって達成度の評価を行うことや、DP において主体性（能動的な学習態度）にあたる要素については、基準となるルーブリックを策定し、学生に自己評価させることも想定している。

レベル	アセスメントの項目と指標	
	CP に即した学修が進められているか	DP の修得状況
大学	<ul style="list-style-type: none"> ・ GPA（成績推移） ・ 成績評価分布 ・ 修得単位数 ・ IR コンソーシアム学生調査（満足度調査・学習行動調査） ・ 退学率・休学率 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卒業時調査 ・ 卒業生調査 ・ 企業調査 ・ 就職率 ・ 就職先状況データ
学部・学科 （カリキュラム）	<ul style="list-style-type: none"> ・ GPA（成績推移） ・ 成績評価分布 ・ 修得単位数 ・ 退学率・休学率 ・ IR コンソーシアム学生調査（満足度調査・学習行動調査） ・ 授業アンケート ・ 資格取得者数 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卒業時調査 ・ 卒業生調査 ・ 企業調査 ・ 就職率 ・ 就職先状況データ ・ DP 達成度集計 ・ 主体性ルーブリック集計
授業科目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成績評価分布 ・ 授業アンケート ・ 学修履歴（ポートフォリオ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ DP 達成度集計 ・ 主体性ルーブリック集計
学生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成績評価 ・ 学修履歴（ポートフォリオ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卒業研究等の成績評価 ・ GPA ・ 修得単位数 ・ DP 達成度集計 ・ 主体性ルーブリック評価

図 4-4 アセスメントの項目と指標

調査実施時期	アセスメント指標	調査実施主体
各学期・各年度末	GPA（成績推移）	教務委員会/教務課
各学期・各年度末	修得単位数	教務委員会/教務課
各学期・各年度末	退学率・休学率・進級率	教務委員会/教務課
各学期・各年度末	成績分布	教務委員会/教務課
各学期・各年度末	授業アンケート	FD推進機構/FD推進室
各年度末	資格取得者数（表彰者数）	FD推進機構/FD推進室
各年度末	DP達成度の集計	教育技術開発WG/FD推進室
各年度末	「主体性」のルーブリックについての自己評価実施と結果集計	教育技術開発WG/FD推進室
1年次後期（10月）	IRコンソーシアム1年生調査	FD推進機構/FD推進室
3年次後期（10月）	IRコンソーシアム3年生調査	FD推進機構/FD推進室
各年度末	就職率・就職先状況データ	就職委員会/就職課
卒業式時	卒業時調査	就職委員会/就職課 教育技術開発WG/FD推進室
卒業後（3年目）	卒業生調査	就職委員会/就職課 教育技術開発WG/FD推進室
卒業後（3年目）	企業調査	就職委員会/就職課 教育技術開発WG/FD推進室

図 4-5 アセスメント指標と調査実施

さらに、前述のAL型授業推進プログラムでは、取組みの目標として「知識の定着」と「能動的学習態度の涵養」を掲げているが、その成果評価に多様な指標を用いている。

項目	調査実施時期
イ) 知識の定着の程度	
・学業成績: 学科・学年・学期ごとにGPAを層別、その第3四分位値の変化を測定。	H26年度～毎年度
・資格取得: 学科推奨の各資格の取得者数、取得資格数等の経年変化を調査。	H26年度～毎年度
ロ) 能動的な学習態度の涵養	
・授業外学習時間: AL型科目から調査対象科目を指定、学生へのアンケート調査を実施（授業アンケートシステムに項目追加）。	H27年度～毎年度
・自己成長感と学習への内発的動機付け: 本学のキャリア教育の基本である「就業力育成プログラム」に掲げる要素（志向力、共働 力、解決力、実践力）に対応したルーブリックを作成、学生による自己評価とその結果に基づ く聴取り(サンプリング)調査を実施。	ジェネリックスキ ル測定テストの結果 =(ハ)を分析
・授業アーカイブ利用数と視聴時間: 振り返りのために活用した学生数と視聴時間を調査。	H27年度～毎年度
・社会的活動へのコミット: ボランティア活動等積極的な社会的活動への参加状況について、学生へのアンケート調 査を実施。	H27年度～毎年度 3年次生対象
・就職活動の状況: 目的的な就職活動を展開できていたかについて、学生への聴取り(サンプリング)調査⇒ 卒業式時にアンケート実施。	平成27年度～毎年度 4年次生対象
・卒業後の生涯学習姿勢: 卒業後3年以内のOB・OGへの聴取り(サンプリング)調査。	平成30年度
ハ) 総合評価	
・ジェネリックスキ ル: 1年次と3年次に既存のテストを用いてコンピテンシー、リテラシーを測定、学年進行によ る変化を調査。	H27年度: 1年次生 H29年度: 3年次生

図 4-6 大学教育再生加速プログラムの成果指標

本プログラムの定量的な数値目標の達成状況は、必須指標の目標値を達成しており、AL型授業全学展開の具体的進展を実質的に示しているといえる。うち、「知識の定着」を示すものでは、学業成績（GPA 第3四分位値）を追跡して確認したところ、全学平均で毎年度上昇、学業成績の底上げに一定の成果が見られている。

また、「能動的な学習態度の涵養」を示すものは、「学生一人当たりのALに対する授業外学修時間」については、実績値が目標値に届いていないものの、2015(平成27)年度から2017(平成29)年度にかけて項番1のAL型授業科目数の割合に比例して毎年度伸びを示している。今後も引き続きシラバスにおける授業外学修内容および時間の指示の明確化を行うとともに、2018(平成30)年度から導入した学習ポートフォリオにおいて授業外学修の計画と実施を確認できる機能を活用し、必要な授業外学修が行われているか学生自らが振り返り、自己調整学習を行っていくことができるよう支援する取組を推進していく。「授業アーカイブシステム」については、利用授業数と振り返り学習を行った学生数の増加などにより成果が確認される他、「卒業生アンケート」では就職活動への満足度の上昇が確認されており、さらに同調査では学生生活を通じて最も積極的に取り組んだことに正課（授業、卒研・ゼミ）を挙げる比率が上昇し、正課に最も積極的に取り組んだ学生ほど自ら準備活動を行い、就職先企業が目標に適ったものである傾向が認められる。

さらに、総合評価として、2015(平成27)年度にジェネリック（PROG）テストを実施した3学部の学生に2017(平成29)年度再度実施した結果、1年生からの成長分析では3学部ともリテラシー総合に伸長が見られたものの、コンピテンシー総合については学部別に異なる結果となった。これについて、前者の結果からは「知識の定着」について本事業による一定の成果が確認できる一方、後者の結果からは「能動的な学修態度の涵養」について各学部の専門分野における授業方法の差異が影響していることが分かった。PROGテスト実施と同時に行った学生アンケートの中で、「入学時からこれまでを振り返り、主体性の向上に最も役立った授業形態は何か」という設問に対して工学部の回答では「実験」が4割、情報工学部の回答では「グループワーク」が5割を超える結果となっており、コンピテンシー総合の伸びは情報工学部で顕著であったことから、「実験」も「グループワーク」もどちらもALの形態ではあるものの、結果として伸びる力が異なることから、学部のDPに基づいて育成したい力と授業形態が合致しているかについて今後の分析のヒントを得ることができた（資料4-14）。

学習成果を把握及び評価するための方法の開発

学修成果の測定として、学期末に授業アンケートを実施している。このアンケートは、学生自身が受講科目により身に付いた力（科目の達成目標）を自己評価するものであり、各科目の達成目標は、シラバスやDP関与度一覧表に示している。具体的には、設問4（この授業で成長したいと考えていた「力」は何ですか。）で成長期待を、設問5（この授業を通じて実際に伸ばすことができた実感している「力」は何ですか。）で成長実感を測ることとしている。この2つの設問については、各学科のDPに全学で共通している「修得する知識・能力」（A～I）との関与度を各授業でシラバスに示すこととしたため、学生がこれらの知識・能力についてどのように感じたのかを測るためのものである。学生が自ら身に付いたと思える力とシラバスで定めた達成目標が適正な関係にあるかを検証することによ

り、各々の教員による授業改善のツールとして活用している。設問 4、5 共に回答数、回答率が最も大きいものは D（当該分野において必要とされる専門知識とそれらを応用する能力）で、学生たちが各授業を通じて専門知識や能力の獲得を期待しており、実際に身につけたことと考えていることが分かる。次いで大きいものが G（自主的、継続的に学習する能力）であり、知識・技術にとどまらず、自主性や継続性といった「態度」の確立を望んでいることも他方で分かる。「実感できた力」と「成長させたい力」の順位、比率はほぼ同様であり、学生たちが期待した力について習得が実感したと考えていることが推測できる（資料 4-7）。

さらに、アセスメント・ポリシーの導入検討において、成績ガイドラインの制定、アセスメント実施とフィードバック体制、および指標データの取り扱いについても検討を重ねてきた。うち、成績ガイドラインについては、DP として設定する「修得する知識・能力 A~I」を、「専門力・教養力」「倫理観・責任感」「発想力・表現力」および「主体性」の 4 つにカテゴリ化し、それぞれに対応する評価方法として、「身に付けるべき学習内容を問う課題」「パフォーマンス課題」「AL における協働課題」「学習ポートフォリオ（FIT-AIM）で自己省察を行う課題」および「授業外における主体的な学習の取り組みを促す課題」として、成績評価の方法を対応づけることとした。なお、「主体性」については、全学共通のルーブリックを示し、各授業科目において評価の参照とする。成績評価方法とその割合については、シラバス上に明記するとともに、各授業において達成目標と関連付けながら説明できるようにする。

	4 ⁺ ファイナルステップ ⁺	3 ⁺ サート ⁺ ・ステップ ⁺	2 ⁺ セカンド ⁺ ・ステップ ⁺	1 ⁺ ファースト ⁺ ・ステップ ⁺
自主的な課題への取組 G ⁺	授業で求められた課題を解決し（仕上げ）、さらに要求される以上に、当該分野に興味関心を持ちながら、学習に取り組むことができる。	授業で求められた課題を自ら解決する（仕上げる）ことができる。	授業で求められた課題を解決するために、授業内外において、自ら工夫して学習に取り組むことができる。	学習者として、学習環境を整え、学習内容を理解しようと努めることができる。
自律的学習の習慣化 H ⁺	自らの学習への取組（目標設定や計画性、実施内容等）についての振り返りの内容を、次の学習への取組の改善に活かすことができる。	自らの学習への取組（目標設定や計画性、実施内容等）についての振り返り、良い点や悪い点を見つけることができる。	授業で求められた達成目標を達成するために、学習の見通しを立てて、計画的に取り組むことができる。	学習者として、学習内容の範囲や内容について理解し、学習に取り組むことができる。
協働課題への取組 I ⁺	他の学生に教える、リーダーを務めるなど、学習コミュニティにおける貢献を果たしている。	学習コミュニティにおいて、学習を深めるための働きかけ（質問・意見表明）ができる。	自分の感想を発表するなど、学習コミュニティに参画する意思を示すことができる。	他者の話を傾聴し、学習内容を理解しようと努めることができる。

図 4-7 主体性ルーブリック

また、アセスメント実施とフィードバック体制については、アセスメントの項目と指標

において、「DP の修得状況」及び「CP に即した学修が進められているか」を大学、学部・学科カリキュラム、授業科目および学生の各レベルで実施し、フィードバックの体制を構築することとした。

学習成果の測定を目的とした学生調査については、2018(平成 30)年度から「大学 IR コンソーシアム」に加盟し、教学 IR データを全国共通の調査票で収集・分析することにより、学生調査項目の共有、調査結果の相互比較に加え、認証評価や格付け評価等の内部質保証のエビデンスとして活用することとした。今後は全学部の 1 年次、3 年次および卒業生に対しての調査を行うとともに、私立 5 工大（愛知工業大学、大阪工業大学、芝浦工業大学、広島工業大学、本学）で「工大サミット」を創設し、理工系高等教育の更なる活性化を図る枠組みの中で、共同して学生調査を実施し、調査結果から得られた各大学の教育内容の特徴を評価し合い、教育の質を客観的に保証するとともに、教育改善の方策を見出していく。

なお、これらのアセスメントに係る指標データについては、統合データベースに一元化して管理するとともに、それぞれのレベルで必要な指標データは、FD 推進機構の下に教学 IR ワーキンググループを立ち上げ、各学部教員と関連事務局職員の横断型の組織で、種々のデータ作成・分析を行い、各学部学科等への提供を行うこととしている。

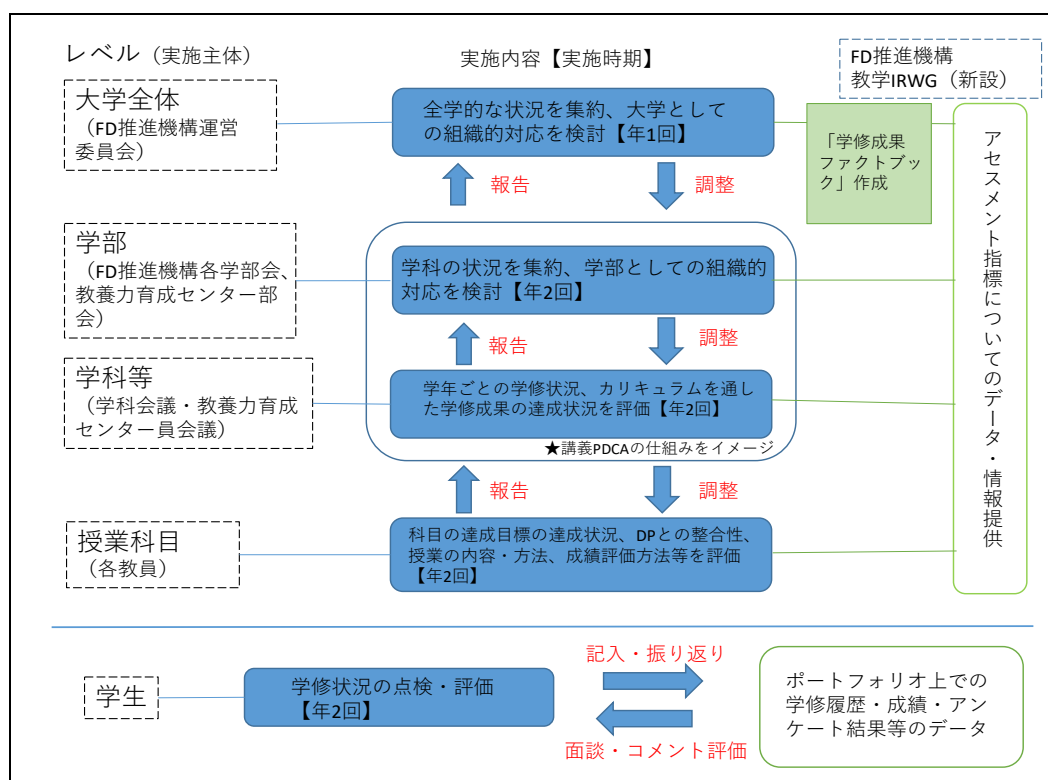


図 4-8 アセスメント実施とフィードバック体制

なお、研究科では、ディプロマ・ポリシーに関連付けた学習成果の測定方法として、修得すべき能力および履修モデルと授業科目との関連度一覧表を各専攻で作成し、学習成果の可視化ツールとして運用を開始する（2020(令和 2)年より）とともに、学位授与の方針で示された教育目標への到達を高めることを企図して、アセスメント・ポリシー策定の検

討を開始した。

以上のことから、アセスメント・ポリシーの策定、ルーブリック、授業アンケート等を通じて学生の学習成果を適切に把握及び評価していると判断できる。

点検・評価項目⑦ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

・学習成果の測定結果の適切な活用

○点検・評価結果に基づく改善・向上

全学的な教育課程及びその内容、方法の適切性についての点検・評価は、FD 推進機構運営委員会が統括している。FD 推進機構には 3 学部、大学院、教養力育成センターの部会が設置されており、その中で適切な根拠に基づく点検・評価を実施している。前述の授業ごとの「授業アンケート」は中間と期末に学期中 2 回実施しているが、そのうち中間アンケートについては学科の FD 委員の教員が各授業についての学生からの評価とコメントを集計し、各部会で報告を行っている。学科全体や教員個々の取組みとして問題点がある場合には、部会として改善策の提案を行い、学科や教員へのフィードバックを行なっている。また期末での学生による授業アンケートでは、履修科目における総括的評価として、学生自身の成長度を測るとともに、評価やコメントなどを通して次年度の授業改善にも役立てられる。各授業で学生が感じた意義（満足度）、実感できた力（A～I）、時間外学習時間などを集計することにしており、工学部で質保証システムとしての「講義 PDCA」の評価指標として活用され、科目合格率とともに、学生の満足度平均点（3.0 以上）を満たしていない科目について部会で公表され、当該教員については次年度に向けた改善を進めることになっている（資料 4-15）。また情報工学部では教育改善 PDCA サイクルとして、2015(平成 27)年度から各教員が作成した「教育改善計画書」について学科毎に集約した結果を FD 部会で報告している（資料 4-16）。

なお、工学部の「講義 PDCA」は 2010(平成 22)年度より実施している。学部の全教員が参加しており、各学科の学修分野に基づいた部門ごとに行う。教員は、担当科目について学期末に実施報告書を作成し、その報告書に基づき、部門別ワーキンググループで各科目をチェックしあい、講義改善を図っている。講義 PDCA は、教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけること、授業の内容および方法の改善を図ることを目的としている。

また、工学部知能機械工学科、情報工学部情報通信工学科及び情報システム工学科 3 学科について、JABEE(日本技術者教育認定機構)による教育プログラム認定を受けている。うち、情報システム工学科は学生の意識向上や技術者教育プログラムとしての質保証を目的として取り組んできたものの、JABEE コースの学生が少ないこと、卒業生追跡調査で技術士取得者がいないことから、2017(平成 29)年度入学生の卒業予定年度で終了することとなった。情報通信工学科は 2017(平成 29)年度で修了者が終わり、JABEE に準じた運営を

行うこととなった。

加えて、教務委員会では、学籍異動等に関する分析・評価を毎年 2 回行っている。1 回目は過去 5 年間の推移も含め、前年度の休学者、退学者、除籍者、留年判定者、過年度学生及び学科別取得単位・GPA に関して、また、2 回目は前期終了時の休学、退学、除籍に関して、各学科の学科会議で分析・評価が行われた結果について教務委員会に報告されると共に、学科における教育課程や指導法の改善等に活用されている（資料 4-17）。

大学教育再生加速プログラム採択事業である「AL 型授業推進プログラム」では、前述のとおり実施成果の可視化、質的充実に向けて各種指標を設定、その向上・改善に努力している。指標の達成状況についてはあまねく推進組織である FD 推進機構教育技術開発ワーキンググループ（教務部長を責任者とする教職協働組織）で開示が行なわれ、進展が十分でないものについては原因の追求や解決策の提案などが行われる。WG での議論の内容は FD 推進機構の各部会に報告され、学部・学科での改善につなげられる。また、取組の推進にあたり、外部評価委員の委託を行い、年 2 回開催する評価委員会にて行政、高等学校、産業界の外部有識者から本事業活動への定期的な評価と適宜の助言を得て、所期の目標の達成に活かしている。さらに、2018(平成 30)年 3 月に本事業の中間報告会を実施した。このように企業・高校・大学の種々の立場の関係者の意見をくみ取りながら取組成果の共有と事業の改善を行っている。加えて、2018(平成 30)年度は事業の中間評価として文部科学省より指摘を得て、本取組の改善を行っている。

なお、2017(平成 29)年度から様々な学生情報（入学者・卒業者傾向、学業成績、退学事情等）を捕捉、分析していくためのシステム（統合データベース）の活用を開始し、IR の視点で成果の可視化を図る。また、2015(平成 27)年度から卒業時アンケートにて AL 型授業の効果を就職活動の視点で検証している他、2018(平成 30)年度卒業生（本事業開始後の 2015(平成 27)年度入学者）へのアンケート調査および企業担当者ヒアリングを予定しており、本事業での学びとキャリアとの接続を能動的な学習態度の継続という視点で検証していく（資料 4-18）。

以上のことから、教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っていると判断できる。

（2）長所・特色

授業においては、大学教育再生加速プログラム採択事業で全学展開している AL 型授業の実施率がすでに 80%を超えており、目標としている「知識の定着」と「能動的学習態度の涵養」について一定の効果を上げている（資料 4-8）。またその評価については量的拡大だけでなく、質的充実を図る指標も数多く、「知識の定着」と「能動的学習態度の涵養」についても多様な観点から効果の可視化の試みが行われており、採択はテーマ I（アクティブラーニング）であるもののテーマ I・II 複合型としての事業を展開している。

さらに、学生による授業アンケートが定着しており、学生が授業を振り返っての評価やコメントを適宜吸い上げる仕組みができています。また工学部の「講義 PDCA」や授業アンケートのフィードバックなど、その結果をもとに授業改善をつなげるプロセスができてい

る。FD 推進機構および FD 部会という PDCA 活動の中核組織が設置されており、学部レベルでの教育評価、改善活動を主管して行なうことで教員レベルにとどまらず、学部・学科全体を通じた教育改善につなげることができている。

(3) 問題点

教育課程の順次性、体系性は、各学科別に「専門課程科目表」や「カリキュラム・マップ」を作成して、各学年での開講時期、必修・選択及び DP との関係性を示している。しかしながら、全学的な科目の体系、科目間の関係や科目のレベルをより明確にするため、ナンバリングの導入が必要である。この点については、2019 年度から試行導入されたアセスメント・ポリシーに基づくカリキュラムアセスメントの結果の検証を行うことにより、順次検討を進めていくことが肝要である。カリキュラムアセスメントの実施は、2019 年度の通年の結果の検証途上であるが、その課題として、教員間の評価のばらつきが明らかになりつつある。検証結果をもとに、個々の授業レベルの改善に留まらず、学部学科レベルでの課題の抽出と改善に取り組む必要がある。

今後、成績評価の標準化とあわせて、GPA の算定方法やその効果の見直しを行うとともに、GPA の活用法を整理していく必要がある。

(4) 全体のまとめ

本学では、DP・CP を定め、体系的な教育課程を編制している。とりわけ、本学の人材育成目標である「自律的に考え、行動し、様々な分野で創造性を発揮できるような人材(実践型人材)」を育成するため、AL 型授業の全学展開を行っている。この実践型人材の育成には、学生への「知識の定着」と「能動的な学習態度の涵養」が必要であり、大学全体、教職協働の取り組みとして行っている。本学ではこれまで就業力育成プログラムとして、キャリア教育の充実等を推進してきており、その成果として高い就職率を達成してきたが、就職においても質への転換が求められている。実践型人材の育成では、学生がこれからの社会において、多様な環境や困難な問題に直面した場合でも、身に付けた知識の応用や新たな知識を習得することにより、環境への適合や問題解決ができる人材育成を担っている。このための AL 型授業の導入は、本学の教育における大きな質的転換でもあり、教職協働として組織的、全学的に展開している取り組みである。現時点では幾つかの課題は存在するが、本学の第 8 次マスタープラン(2019(平成 31)年 4 月～)においても今後の計画が示されており、大学全体の取り組みとして実行する。

教育の質保証に向けてはすでに 3 つのポリシーの策定・見直しを完了しており、CP に「成果の評価のあり方」について記載を追加、枠組みは整っている。ポリシーの有効性・妥当性および 3 つのポリシー間の体系的・整合性・適切性も担保されていると判断している。今後はアセスメント・ポリシーが 2019(平成 31)年度より試行実施されたことから、実質化に向けての動きを加速する。

今後は枠組みの設定にとどまらない成果の可視化への取り組みを強めるとともに、それらによる点検・評価を経て授業レベルにとどまらない教育課程全体の改善・向上に向けた取

組みがさらに求められる時期を迎えており、さらなる努力が必要となる。上記したアセスメント・ポリシーに沿って、学部・学科レベルでは教員団によるカリキュラムや科目の点検を行い、教育改善へ向けた取り組みを加速させる。

第5章 学生の受け入れ

(1) 現状説明

点検・評価項目① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

- 評価の視点
- 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
 - 下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定
 - ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
 - ・入学希望者に求める水準等の判定方法

本学のアドミッション・ポリシー（AP：入学者受入れの方針）は、文部科学省や中央教育審議会の「三つのポリシーの策定及び運用に関するガイドライン」に従い、平成28(2016)年度において、先に運用を行っていた DP および CP との整合性を含め、3 ポリシーの再検討を行い、その的確性及び具体性を図るべく改訂した。

公表に際しては、学部・学科については入試ガイドや本学 Web サイトに AP を明記しているのはもとより、「3 つの方針」と題する冊子を作成し公開している（資料 5-1 <http://www.fit.ac.jp/kyoiku/rinen/policy/index>、5-2、4-1）。大学院については、入学試験実施要項及び本学 Web サイトに AP を明記し公表している（資料 5-3）。

各学部・学科、各研究科・専攻において、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像について AP に定め、養成すべき人材像、求める人材像として明確にするとともに、入学者選抜での観点としてそれぞれ明示している。これらにより、本学での教育を通じてどのような力を発展・向上させるのか、「学力の3要素」についてどのような成果を求めるか、高等学校段階までに培ってきたどのような能力をどのように評価するのか、を示している。

入学希望者に求める水準等の判定方法については、入試ガイドおよび入試要項に選考方法を明記し公開している。

以上のことから、学生の受け入れ方針を定め、公表しているといえる。

点検・評価項目② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

- 評価の視点
- 学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
 - 入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
 - 公正な入学者選抜の実施
 - 入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

学生募集方法の適切な設定

AP に基づく学生募集方法については、大学案内に学部・学科ごとの特徴を説明して受験生の理解を助けている他、学生募集方法については、年に 4 回のオープンキャンパス、高校訪問、説明会、高校生への模擬講義、高校生による大学見学などを適切に行っている。特に、オープンキャンパスにおいては、学科進学相談で、各学科の受け入れ方針、教育方針、教育内容、就職、および学習サポート体制などを説明し、高校生はもちろんのこと、高校教員や保護者に至るまで本学入学者選抜の詳細事項の周知に努めている。

大学院の学生募集は、年度の初めに開かれる各クラスのオリエンテーションで説明会を実施するとともに、全学的に年数回募集説明会が開催される。また、各学科でサイネージを設置して各研究室の研究内容などの PR を行っている。

入学者選抜制度の適切な設定

大学における入学試験は、スペシャルスキル (SS) 入学試験 (AO 入試)、推薦入学試験 (専願制推薦入試・公募制推薦入試)、一般入学試験 (3 教科型入試、センター試験利用入試 (前期・中期・後期)) に分類される。大学院においては一般入試・社会人入試、外国人留学生入試に分けられる。そのほかに、帰国子女・外国人留学生・協定校を対象とした入試が実施されている。

入学者選抜については、通常の学力試験 (3 教科型入試、大学入試センター試験利用入試) を課す試験では、志願者の学力を判断しており、本学独自の入学試験問題作成については、入試問題作成者会議の下、出題委員および問題検討委員をそれぞれ学内教員に委嘱しており、高校学習指導要領など基礎資料の提供、複数教員による入試問題チェック、採点結果チェックを行っている。3 教科型入試については、社会環境学部で「エッセイ」を必須の入試科目として取り入れ、AP に明記している思考力や表現力、主体的に学ぶ意欲の測定を行っている。

また、AO 入試や推薦入試では、高校における一定の評定値をクリアした、あるいは本学が指定する資格を高校在学中に取得したなどして学力が担保できる志願者には面接試験および小論文 (SS 入学試験、専願制推薦入学試験)、実技試験 (SS 入学試験のスポーツ有能者入試) を課している。AP の見直し以前に推薦入試における学力不足による途中退学者を問題視し、それまで面接と評定平均値で評価していた内容に加え、出願要件に近い「高校で履修しておくことが望ましい科目」の設定を行い公開した。AP の見直し後については、推薦入試に面接試験と基礎学力試験を課すように制度を変更し、受け入れ方針との整合性を意識している。

2019(令和元)年度においては、推薦入学試験の見直しを行い、工学部・情報工学部では入学後のミスマッチを解消するための専願制指定校選抜の制度は固まった。社会環境学部においても基礎能力試験の比重を高めて選抜を行うこととなった。また、英語の外部認定試験の活用および国語の記述問題の活用については、文部科学省の方針転換に伴い、新たな活用は中止となった。さらに、学力 3 要素の評価方法については選抜制度ごとに決定し、検討中であった新たな選抜制度【探求選抜 (仮称)】については、入学後に必要な教育プログラムの検討に時間が要するため、2021 (令和 3) 年度入試における導入を見送り、導入時期なども含め次年度以降検討する予定となっている。

入学試験の実施時期については、文部科学省の指導に従い、AO 入試に相当するスペシ

ヤルスキル入試（SS入試）は10月中旬から下旬の入試に、推薦入試においても11月中旬以降の実施とし、文部科学省の提示する大学入学者選抜実施要項に沿った出願期間、入試実施を念頭に置いている。

大学院においては、推薦入試（学部3年終了時での成績が、学科内の上位3分の1以内が対象）や一般入試を実施している。受入方針は学生募集要項に明示されている。推薦入試では、面接試験を課している。一般入試では学力試験及び面接試験を実施している。学力試験については専攻ごとに出题科目が指定されており、専攻ごとに試験を実施している。

入学者選抜実施のための体制の適切な整備

入試の実施にあたっては、大学は入学試験委員会が、大学院は専攻主任会が担っている。大学においては、入学試験成績に基づき、入学試験委員会において合否の原案を作成し、教授会において審議の後、学長決裁の上、合否を決定している。大学院の各入試方式に関しては、専攻において合否の原案を作成し、研究科委員会の審議を経て、学長決裁の上、合否を決定している。

公正な入学者選抜の実施

大学・大学院の各入学試験とも入試要項を大学入学試験委員会又は大学院研究科委員会で審議決定し、それに則って実施されている。そして、「入学試験委員会規程」、「入学試験合格者選考規程」、「入学試験合格者選考細則」、「外国人留学生規程」等の諸規程に基づき入学者の選抜を行う。

大学においては、具体的な入学試験成績に基づき、入学試験委員会で合否判定案を作成し、教授会の審議を経て学長決裁の上、合格者を決定している。入学試験委員会での合否判定においては、入試広報部長を代表とする入学試験委員に加え、学部長・学科長同席のもと審議を行っている。大学院においては、各専攻が入学試験を実施し、その結果に基づいて作成した合否案を研究科委員会において審議し学長決裁の上、合格者を決定している。

最終的なチェックについては、各学科の入試委員がすべての入試結果と手続き状況および入学者データの突合せを実施し、不正や間違いが起きていないかのチェックを実施している。

合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

入学試験における特別配慮の依頼については、出願開始1ヵ月前までの申請を受け付けている。申請内容を基に、本学で対応可能な配慮内容について入試委員会で審議を行っている。配慮内容の策定に当たっては、受験生および保護者とやりとりを行い、適切かつ過度な配慮内容にならないよう検討を行っている。また、出身高校に対しても、普段の配慮内容の確認を併せて行っている。

以上のように、APに基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を適切に実施しているといえる。

点検・評価項目③ 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点 ○入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

< 学士課程 >

- ・ 入学定員に対する入学者数比率
- ・ 編入学定員に対する編入学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率
- ・ 収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

< 修士課程、博士課程 >

- ・ 収容定員に対する在籍学生数比率

本学における入学定員、編入学定員及び収容定員は、大学学則第 2 条並びに大学院学則第 3 条に定められており、大学「入試ガイド」及び大学院「学生募集要項」において公表されている。大学においては、入学試験種別ごとの受入人数も示されている。教育研究に相応しい環境を確保するため、入学者数を入学定員に、在籍者数を収容定員に基づき適正に管理するよう努めている。これらの入学定員は文部科学省による認可を経ており、適正に設定したものと判断する。なお、教育研究の充実向上を図るとともに、近年の志願動向に応じるため、2015(平成 27)年度に全学部において入学定員及び収容定員の変更を行った(資料 5-4)。

新定員となった 2015(平成 27)年度に、情報通信工学科において入学者歩留を読み誤り、定員の 1.47 倍と大きく超過し、文科省の指導を受けたが、定員超過に至った原因を全学で共有する研修会を実施し、全学的な入試制度の改革を行った結果、情報工学部としても大学全体としても、適正な定員管理を維持してきた。定員充足率をより厳格にコントロールするため、入学試験委員会における定例の入学者受入目標報告において、各学科とも定員に基づき入学生を確保する計画を確認している。大学全体では、2020(令和 2)年度の入学定員充足率は 1.12 倍、過去 5 年(2016(平成 28)～2020(令和 2)年度)の入学定員充足率は 1.14 倍、2020(令和 2)年度の収容定員充足率は 1.13 倍となっている。なお、2018(平成 30)年度入試において、情報システム工学科が入学者歩留を読み誤り、定員の 1.41 倍と大幅に超過した(資料「大学基礎データ」表 2、表 3)。これは、2016(平成 28)年度の全学的な入試制度の改革により、特に大学入試センター試験利用試験において過去の受験者動向と異なったためであった。このような定員超過の結果と原因については、毎年度の入試総括により情報共有を行うと共に、より精度の高い入学者歩留まり予測となるよう入試委員会で議論を行っている他、追加合格などの手段を併用しながら、慎重な合格判定が行われているが、定数管理の適正化のために更なる対策が必要である。なお、編入学定員は社会環境学部社会環境学科において 30 名と設定しており、編入学生数比率 51.7%である(資料「大学基礎データ表 2」)。

修士課程および博士課程においては、現状で収容定員が充足できていない状況であるため、大学院入試における募集力の強化が必要である(資料「大学基礎データ表 2、表 3」)。なお、情報システム工学科の定員超過に対し、先の情報通信工学科の対応を参考に、新入生に不利益が生じないよう教室や実験設備の調整、拡充を大学関係各署と協働で行い、

学年進行にも合せた対応を進めている。すなわち、在籍学生数の過剰への対応については、全学的な観点から、講義室配置や実験設備拡充の必要性の確認と対応、実験設備や実験補助（TA）拡充のための予算措置および学修支援を行っている（資料 5-5）。

以上、全体としては入学定員、収容定員共に適切に設定し、在籍者についても一部を除き適正に管理していると判断できる。

点検・評価項目④ 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

入学者選抜について、毎年 4 月の入試委員会と教授会において入試総括を行っている（資料 5-6）。また、入学試験の適切性についての検証については、大学入学試験委員会では、毎年 7 月以降に入学試験検討として、各学科に入試における改善点の検討を求めている（資料 5-7）。併せて、入学年度および入試制度ごとの単位取得状況、平均 GPA、進級状況、進路状況を確認しており、改善を要する事案がある場合には、委員会での議論を経て、教授会において変更内容について審議承認を行う仕組みが確立されている。大学院においては、専攻主任会にて各入試の実施の度に、主に入学定員確保の観点から入試制度の問題点を検討し、改善に必要な提案を行っている。（資料 5-8）。

具体的には、入学者の入試種別ごとの修学状況の確認を行っている。学力下位層についてはフレッシュマンスクールでの学習状況を確認するとともに、学力上位層であるが不本意入学による修学意欲不足が顕著に見られることから、改革に着手しているところである。特に退学率の高かった専願制推薦入試については、2017(平成 29)年度より修学上のミスマッチを防ぐ施策として履修科目要件の提示や知識・技能を評価するための基礎能力試験による合否判定を実施している。

また、修学意欲を醸成するという観点から社会環境学部の 3 教科型入試において導入したエッセイによる入学者の修学意欲が高水準であることから、その後の経過や他の学生との修学上の差異を確認する予定にしており、成果が確認できれば他学部での実施についても検討を行っていく。

以上のことから、学生募集及び入学者選抜など学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行い、またその結果を基に改善・向上に向けた取り組みは適正に実施されていると判断できる。

（2）長所・特色

2020(令和 2)年度入試において、大学全体で第 7 次マスタープランにおいて目標とする総志願者数 1 万人を達成し 12,585 名となり、実志願者においても 3,643 名と過去最高の更新を続けている。志願者数の増加は 14 年連続となり、過去 9 年間でほぼ倍増した。これは全国の私立大学の中でも例のない実績であることとして、JCR や R&I の格付におい

でも評価を受けている（資料 5-9）。

一方、入学者選抜制度において学力の 3 要素評価にも積極的に取り組んでいる。一般入試（3 教科型入試）で「エッセイ」を社会環境学部で導入し、推薦入試においても面接、学力試験、調査書の記載内容を用い、3 要素評価をすでに実施している。さらに、入試制度の学力評価方法の検討も進め、2019(平成 31)年 3 月には、2021 年度選抜における方針を外部に向けて公表したところである。

（3）問題点

入試制度改革については、2019(令和元)年度の最重要課題として年間を通して入試委員会で検討を重ね、各選抜制度の詳細を決定した。改革後の新しい選抜制度において、一般選抜において知識・技能の確保とともに主体性評価を取り入れ、推薦型選抜において基礎能力試験の比重を高めることにより、入学した学生の修学上のミスマッチの防止・軽減が期待されるが、データ分析による検証が必要である。

なお、入学定員に対する入学者数比率と収容定員に対する在籍学生数比率に関する超過については、入学定員に対する入学者数の是正は進んでいるものの、在籍学生数比率は一部で改善していない。ただし、入学者数比率の改善が進んでいるため、今後は情報工学部においても大幅な超過は改善されるものと考えられる。

また、修士課程では直近 5 年間の志願者数及び入学者数が減少し、過去 2 年間入学定員を満たすことができていない。その主な原因は内部進学率の低下にある。また、社会環境学研究科は志願者が留学生に偏っている。今後は、研究科修士課程の収容定員に対する在籍学生数比率を安定化させることが必要である。そのために、大学院教育の実質化に向けた改善計画と合わせた取組みを推進していく。

（4）全体のまとめ

これまで述べてきたとおり、本学の AP に基づく入試制度改革を進めてきている。この改革が、選抜による学生の質担保に繋がり、教育研究活動の充実・向上に寄与するものと期待できる。入試制度の見直しに関しては、社会の要請に適合した制度であるかについては、特に高校の現場からの意見を踏まえ改革を進めていきたい。

今後の取り組みについては、入試制度における 3 つの学力測定の度合いを確認し、不足している学力要素をどのような指標・仕組みで確認し制度として落とし込むかを検討し、早い段階で告知するよう努める必要がある。また、高校との対話および入試制度ごとの評価について取り組んでいく。

これまで、社会の要請に対してポリシーの見直しおよび入試制度の見直しを行ってきており、一定の評価を得ている。この流れを切れることなく続けていくことで、より良い入試制度の実現が得られるものと確信している。

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

- 評価の視点
- 大学として求める教員像の設定
 - ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等
 - 各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針
(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示

本学は、大学の理念・目的および各学科・専攻における DP や CP を理解し、各学科・専攻の教育研究を担うことができる教員を求めている。また、教育と研究のバランスを重視し、研究はもとより教育に熱意ある人材を求めている。採用人事の際の公募要件には、博士号を有し大学院での教育や研究指導が可能であること、私立大学における教育に熱意のあることと明記している(資料 6-1)。さらに、2019(令和元)年度に全学内部質保証推進会議において、これらの全学的に共有された認識について改めて明文化を行った。

【大学として求める教員像】

- (1) 建学の綱領と教育理念を深く理解し、アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーの3つの教育方針の実現に貢献する者。
- (2) 本学の人材育成目標である「実践型人材」育成のため、熱意をもって学生の主体的学修を支援し、学生の成長を促す教育を行う、豊かな人間性を有する者。
- (3) 専攻分野に関する一定の研究業績・研究能力または専攻分野における実務経験・実務能力を有し、情報・環境・モノづくりの領域で優れた研究を行い、その研究成果を実生活に応用して社会に貢献すべく努力する者。

【教員組織の編制方針】

- (1) 教育理念および人材育成目標達成のために、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づき、大学設置基準、大学院設置基準などの法令に則り十分な教員を配置する。
- (2) 教員組織の編制に当たっては年齢、性別およびグローバル化に対応する国際性等の多様性について適切な配慮を行う。
- (3) 教員の募集は公募とし、教員の採用・昇任については、「福岡工業大学教員資格審査基準」および「福岡工業大学教員選考委員会規程」に基づき、適切かつ公正に運用を行う。
- (4) 教員の資質の向上ならびに教員組織としての多様な活動全般の改善等に資するため、組織的なFD活動を実施する。

その上で、教員の審査は、教育及び研究上の業績、職歴、学歴等に基づいて行うこととし、教授には担当学科目について、博士の学位を有し、研究上の顕著な業績があり、教育上の経験又は識見を有していることを基本として求めている。また、准教授には、博士の学位を有し、研究上の業績があり、教育上の経験又は識見を有していること、助教には、博士の学位を有していることをそれぞれ基本的な要件として設定している（資料 6-2）。また、大学院の研究指導並びに講義及び研修を担当する専任教員についても、その能力に応じて D○合、D 合、M○合、M 合教員等に資格を区分しており、必要とされる教育研究上の能力や役割等について明確にしている。

また、教員の採用は、完全公募制により実施しており、「福岡工業大学教員資格審査基準」等の規程により、大学の理念・目的に沿って、教育及び研究上の業績、職歴、学歴等に基づいて審査している（資料 6-2）。

教員組織の編制では、各学科の入学定員に基づき専任教員数を定めている（資料 6-3）。

・工学部・情報工学部・・・専任教員数＝入学定員×4年×係数／30人

・社会環境学部・・・専任教員数＝(入学定員×4年×係数＋編入学定員×2年)／50人

また、教育研究の実施にあたっては、学部・研究科ごとに学部長、研究科長、学科長を配置し、役割を明確にしている（資料 6-4）。学部長は、学長を補佐し、各学部の業務を統括し、学科長は学部長、教務部長及び就職部長を補佐し、学科の業務を統括する。また、学科毎に 3 学部に通じる各種委員会の委員を配置し、クラス担任制と合わせ、学生支援体制を整えている（資料 6-5）。これらの委員会を通じて、学部・学科を横断して、全学的な情報や課題の共有、改善策の検討を図っている。教授会の審議に至るまでの過程に、これらの委員会等により学部・学科を横断して広く意見を徴し、協議することで、全学的な質保証を担っている。

大学院においては、研究科長及び専攻主任が「専攻主任会」「研究科委員会」を定期的に運営している。大学院の授業を担当する全ての専任教員が関連学科に所属する兼任教員であるが、専攻主任が大学院の各専攻間の連絡調整を図り、教育・研究の実施を円滑にしている（資料 6-6）。

以上のことから、本学の理念・目的に基づき、本学として求める教員像や各学部・研究科などの教員組織の編成に関する方針については、明示していると判断できる。

点検・評価項目② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点 ○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

学部全体の専任教員数は 146 名であり、大学設置基準上の必要専任教員数の 120 名を 26 名上回っている（資料「大学基礎データ」表 1）。また、大学院の設置基準上の必要専任教員数は 79 名で実際の教員数は 163 名（学部との兼担を含む）である。学部、研究所それぞれの教育課程において十分な数の専任教員を配置している。

大学・学部の理念・目的に基づき、各学科は、社会的な要請も勘案し、CP を設計している。これに沿った専門教育を実施できるように、専門分野を十分に考慮した教員の公募・採用を行っている。同時に、学科の教育システムを継承するために、年齢構成を考慮した職位（教授、准教授、助教）での公募も心掛けている。教員採用に際しては、教授会において学科の公募・採用方針を確認した上で、公募要項の内容や、選考委員会による選考結果を審議・承認している。

現在の教員公募においては、博士の学位を有していることを条件としており、2018(平成 30)年度の大学の専任教員 146 名の中で、博士の学位取得者は 138 名であり、全体の 94.5% である。なお、外国人教員数は 13 名、女性教員は 14 名であり、それぞれ決して多いとはいえない。これは、私学教育ならびに大学院教育の観点から、専門分野の学位や教育経験を優先して教員採用を行ってきた結果であり、単純に外国人教員や女性教員を増やすことを目標とすることは難しい。教員採用は、全て公募によって行っているため、大学や企業などから多様な人材を採用できている。

教員の授業担当負担については、目安の上限値を定め（毎期 6 コマ）、過度な負担が生じないようにすると共に、前後期のバランスなども学生教育の内容の順次性を維持しながら前後期の担当科目数を調整するなどして、適切に配慮している。教員の長期学外研修や欠員、カリキュラム改定時の科目増などに対しては、特任教員や非常勤教員等を配置することで、授業担当が過負荷にならないように努力している。

年齢構成については、採用時の年齢に配慮することで、バランスが取れたものに是正されつつある。40 代の教員が最も多く 29.9% を占めている（資料「大学基礎データ」表 5）。なお、60 歳を超える教員の比率は、減少傾向を維持しており、2018(平成 30)年度は 15.0% である。現在、本学では、65 歳定年と 70 歳定年の教員が混在しているため、この比率はしばらく年度により増減する予定である。

全学的な教養教育カリキュラムの編成や運営は、教養力育成センターが行っている。同センターでは 2018(平成 30)年度に教養力育成カリキュラムの大幅な改正を行い、併せて担当教員の配置を実施した。また、教養力育成科目を担当する専任教員数には特に定めは無いが、教員人数、職位等のバランスを考慮の上、教養教育の目的達成に支障がないよう同センターにおいて適正管理している。現在、教養教育担当教員は社会環境学科に所属しているため、教養力育成科目を担当する採用人事の手続きや審査は、社会環境学科に託されているが、2019(令和元)年度後期から、教養力育成センターの自立化の議論が進展し、センター長からの報告を踏まえ、全学内部質保証推進会議にて、その組織的在り方について、2021(令和 3)年度から自立化（教員の専属所属）を行う方向で全学的視点での検討が行われている。

なお、数学・物理教員については、各学科に分属して専門基礎科目を担当しており、各

学科に根差した数学・物理教育を実践している。

以上のことから、教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制していると判断できる。

点検・評価項目③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

- 評価の視点
- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
 - 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

本学の専任教員の採用は、「福岡工業大学教員選考委員会規程」、「福岡工業大学教員資格審査基準」等の規程に基づいて行っている。教員採用は一般公募により、実力主義で判断することが基本原則であり、募集・採用にあたっては、公募要項にて専門分野に関する教育・研究業績、今後の研究計画に加え、本学での教育への抱負等も求めており、さらに面接審査では模擬授業を実施して本学の学生に届く授業か見極め、本学の教育に適した人材確保に努めている。

採用審査は、当該学科4名、他学科各1名の計7名による教員選考委員会が候補者を選考し、学部教授会で審議・決定した後、学長を通じて理事長に推薦している。具体的な手続きは以下の通りである（資料6-7）。

【専任教員採用に係る手続】

- ①学科において採用方針（公募要項）を策定
- ②採用方針を学科長から学長に報告
- ③部科長会において議長（学長）から教員選考委員会設置の発議
- ④学部教授会において公募要項の承認と共に教員選考委員会を設置
- ⑤公募開始
- ⑥教員選考委員会での書類審査、面接審査の実施
- ⑦学部教授会において教員選考委員会からの候補者選考報告と審査（投票）
- ⑧選考結果を選考委員長から学長に報告
- ⑨採用推薦書を学長から理事長に提出
- ⑩理事長承認

公募は全て、JREC等に公開され、原則として博士号を有する教員のみを採用することとしている。なお、研究科の教員組織編制は学部の教員が兼担することとなるため、学部教員採用時に「福岡工業大学大学院担当教員資格審査基準」を考慮しており、教授・准教授の採用はM〇合以上、助教についてはM合以上の資格を選考基準としている（資料6-8）。

昇任審査においても、「昇格人事の選考に関する申し合わせ」、「福岡工業大学教員資格審査基準」や「昇格人事に関わる教育および研究業績等の審査基準申し合わせ」等の規定に基づき審査している。

【教員昇格に係る手続】

- ① 学科長から学長に昇格候補者の申請

- ②部科長会において教員審査委員会設置の依頼
- ③各学科選考委員の選出届出
- ④学部教授会において選考委員会設置と委員の承認
- ⑤選考委員会の審議
- ⑥学部教授会において選考委員会報告と審査（投票）
- ⑦選考結果を選考委員長から学長に報告
- ⑧採用推薦書を学長から理事長に提出
- ⑩理事長承認

なお、昇格に関する教育及び研究上の業績等の審査は、本学の専任教員として少なくともその職位で2年以上勤務した者を対象とする。また、教育業績の審査は、日常の教育実践の他、授業方法の改善や生活指導、脱落防止等の学生支援への取り組み等を総合勘案して行い、研究業績の審査は、教員資格審査基準の運用上の公正を期するために、自然科学系及び人文社会科学系に分けて行い、それぞれ基準を満たさなければならない。

選考委員会での審査を経た学部教授会の審議では、昇格基準を満たしているという前提のもと、現職での研究実績および教育に関する諸実績が重要な判断材料とされ、最終的に無記名投票により、3分の2以上の賛成で決定される。

以上のことから、本学では、教員の募集、採用、昇任等に関する規程等を整備した上で、その規程に則り、適正な手続きを行っているとは判断できる。

点検・評価項目④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

- 評価の視点**
- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
 - 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

FD 活動の組織的な実施

本学では、2006(平成 18)年に発足した「教育改善推進委員会」を前身とし、2010(平成 22)年より教育改善活動を推進するための組織として「FD 推進機構」を設置している。学長を機構長とし、本学における教育内容及び方法を改善し向上させるための組織的な諸取組を推進することを目的としている。さらに、FD 推進機構の下に、学部長・研究科長・教養力育成センター長を部会長とし、各学部・専攻から選出された委員による部会を設置し、教育改善の企画、開発、実施、支援、効果の検証といった PDCA サイクルを回している。また、教育技術開発ワーキンググループにて AL 型授業全学推進プログラム（大学再生加速プログラム採択事業）の推進を通じ、本学の教授法の質的転換を図っている。

2019(令和元)年度の各部会の重点事項は以下のとおりである。

名 称	2019年度重点事項
FD 推進機構運営委員会	1. 知識の定着と能動的な学修態度(主体性)の涵養を実現する教育実践の拡大と実質化 2. 学生の学びの可視化による主体性の育成と自律的学習の習慣化 3. アセスメントポリシーに基づいた教育の質保証と教学IRの実質化
工 学 部 会	1. 課題PDCAの実質化と効率化 2. 国際力、コミュニケーション能力及び就業力を含めた卒業生の質保証 3. 日々の振り返りを重視した教育力の更なるレベルアップ 4. 知的好奇心を刺激する教育コンテンツの開発により高学力で意欲の高い学生の満足度向上
情 報 工 学 部 会	1. 基礎学力の向上:初年次教育の充実、初年次の脱落防止、留年者・退学者の減少 2. 専門教育の充実:学科横断的教育の取り組み、資格取得の推進 3. 高度な情報教育の実施:学科横断的の学生支援(スマホ・アプリ講座、地域連携、社会環境学部との地域PBL、I-Tech LAB(Pocket LAB, I-STEM)等) 4. 学生の質保証と学修時間の確保:成績と学修時間の可視化 5. 教育改善PDCAサイクルの実施:アセスメントポリシーに沿った成績評価の実施と点検ならびに教育改善
社 会 環 境 学 部 会	1. 教育改善に向けたPDCAサイクルの検討と実施 2. 新カリキュラムにおける専門教育実施への対応及び学修内容の体系化(ナンバリング)の検討 3. AL型授業の積極的推進と情報共有 4. 意欲の高い学生の満足度向上と学修環境の整備
大 学 院 部 会	<工学研究科> 1. 大学院担当教員の業務見直しによる教育研究の質的向上 2. 学生・保護者を対象とした大学院説明会による定員充足 3. 就職の質向上のための進学連携による人材育成 4. 大学院留学生の就業力を高めるキャリア教育 <社会環境学研究科> 1. 合同ゼミによる指導の強化、先進的な大学院教育手法の推進による教育の質的向上 2. 院生の学会発表を支援による主体的な研究の推進 3. 〇合教員の増員による研究領域の拡大と院生確保
教養力育成センター部 会	1. 大学案内における本学教養教育に関する情報の告知 2. 授業の質的改善(AL型を含む) 3. 専門教育との有機的連携の確認 4. 将来的な開講科目についての検討 5. 教養力育成センターの運営に適した組織づくりの検討
教 養 技 術 開 発 ワーキンググループ	AL型授業推進プログラム(H26大学教育再生加速プログラム採択専攻)の評価・改善 1. AL型授業全学展開のための各施策の推進(AL実践研究会を通じたAL授業実践例の蓄積・課題抽出、AL講演会・報告会実施、OSの育成・活用とそのシステム化、授業アーカイブ活用、ファカルティ・ディベロッパーの認定・活用とシステム化) 2. 学生一人当たりのAL科目に関する授業外学習時間の実績値改善 3. 学修成果指標の検討と学修ポートフォリオの運用 4. 人材育成目標の達成を点検・評価する手法の開発

これらの取り組みはFD推進機構運営委員会にて報告するとともに、毎年度「FD Annual Report」としてまとめ、学内外に報告している(資料6-9、6-10)。

また、各種講演会や研修会を開催している。AL型授業推進プログラムの一環として、ALの考え方や手法、またその支援策としての「シラバス作成法」や「授業デザイン」などをテーマに行われてきた。特に最近では、AL型授業の進展に伴い、本学学生の実態に即した効果的実践方法を開示、共有するFD Caféでの研修会が盛んになっている。他方、新たに入職した新任教員や非常勤講師への研修会も定期的実施している。新任教員研修は4月に入職時研修を行う他、入職年度の夏休み期間、本学の実情や学生の実態も一定程度把握した時点で、AL型授業の実施方法などについて先輩教員が指導を行なっている。また、非常勤講師に対しては2015(平成27)年より前後期毎に実施されている「非常勤講師オリエンテーション」にて、教務部長より本学の教育について説明が行なわれるとともに、AL型授業の進展や実施に向けての方策や課題などについてグループワークが実施されている。これらの先導役となるのが、「ファカルティ・ディベロッパー(以下、FDer)」であり、2016(平成28)年度に3名、2017(平成29)年度には2名、2018(平成30)年度に1名、2019(令和元)年度に1名の教員が認定され、本学の教授法の質的転換の実現の先導役としてALの全学展開をリードしている(資料6-11)。

さらに、授業改善の組織的な取り組みを学部として積極的に取り組んでいる。工学部にて学科教員同士が講義をチェックし合う「講義PDCA」や、情報工学部にて学生の授業アンケート結果を基に教員が作成する「教育改善計画書」がそれにあたる。それぞれFD部会にてその報告や議論を行い、その後学科会議や学部教授会で結果の共有を行っている。

加えて、工学部では教員のFD活動を実質化するため、2018(平成30)年度より授業相互見学を始めた(資料6-12)。

加えて、研究活動に関して科研費申請書作成やコンプライアンス研修等、またリーダーシップ養成のためのLEADプログラムなどを実施している(資料6-13)。

教員の教育、研究、社会活動の評価と活用

毎年度末、「教員業績評価」を全学的に実施している(資料6-14)。教育業績、研究業績、大学運営および社会貢献から構成されており、自己評価で点数化される。項目ごとに業績を点数化することで、経年の状況確認や他学部学科との比較を行い、資質の向上を図ることができる。なお、大学院担当教員資格の維持基準として、過去5年間の研究業績の審査を適切に実施している。

教員表彰制度としては2008(平成20)年度より工学部では「教育賞」「ベストティーチャー賞」「広報賞」を各学科1名選出、情報工学部では「教育業績賞」として各学科1名選出している。例えば情報工学部では、教授会で表彰するとともに、受賞した教員はFD研修会もしくは公開授業を実施し、知見を紹介し意見交換することで情報共有が進んでいる(資料6-15)。

以上のことから、FD活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につながっていると判断できる。

点検・評価項目⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- 評価の視点
- 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
 - 点検・評価結果に基づく改善・向上

授業科目における教員配置等は、各学科の計画に基づき適正に行われており、職位や年齢構成及び授業負担等についても、大学設置基準等に基づき各学部学科において計画的な対応が行われているか、当該学科の学科会議等において確認している。また、研究科担当教員の資格等も「大学院担当教員資格審査規程」により審査しており、指導教員、科目教員の資格を明確にしており、資格の適合等について研究科委員会で確認している(資料6-16)。

年度末に全教員が行う教員業績評価では、教育業績、研究業績、社会貢献の3区分について、個人の活動成果が決められたルールにより点数化され学科長に届けられ、教員の資質向上等に活用されている。なお、教員業績評価については、学長、学部長、教務部長にも報告される(資料6-17)。

以上のことから、教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているとは判断できる。

(2) 長所・特色

専任教員の採用と昇格手続きは厳格かつ公正に行われている。全ての採用は公募制であり、学科選考において、研究業績の審査に加えて面接では模擬授業を行い、本学の学生の成長に資する教育ができるか判断している。また、環境面では、助教の職位においても、教授、准教授と同様に個人研究室及び研究実験室が提供されるほか、個人研究費も同様に配分される。また、雇用形態も任期付はなく最初から無期雇用であるため、継続性の観点から安定した教育研究を行うことが出来る。

全学的な FD 研修会、AL 型授業等の積極的な推進や、学部ごとの活発な FD 活動により、質の高い教育が見出されている。例えば、工学部「講義 PDCA」において、各学科が達成目標を掲げて努力することにより、授業改善が進んでおり、取り組みを始めた 2010(平成 22)年度前期の授業評価の学部平均値が 4 点満点のうち 2.85 点であったのに対し、2018(平成 30)年度前期には 3.25 点に向上しており、FD 活動が機能しているといえる(資料 6-18)。

(3) 問題点

教養力育成センター教員(教養力育成科目担当者)の採用について、所属が社会環境学部であることから、教養力育成センターの意向が反映できる仕組みの検討が求められており、2019 年度後期から、教養力育成センターの自立化の議論が進展し、センター長からの報告を踏まえ、全学内部質保証推進会議にて、その組織的在り方について、2021(令和 3)年度から自立化(教員の専属所属)を行う方向で全学的視点での検討が行われている。

また、教育研究活動のさらなる向上のためには、教員業績評価を待遇等へ反映させるなどの活用についても検討の余地がある。

また、教員の採用は公募で行われるため、公平性は確保されているが、欠員補充であることから特別な役割を担う特命的な教員採用を行うことは難しい。教員配置の考えが学科のカリキュラムの中で閉じているため、学科横断型の教員配置は困難である。学部や大学全体の教員の専門性等把握して教員配置を俯瞰して実行できる組織が必要である。

また、役職者の権限や責任の範囲、委員の役割や職務内容があいまいであり、ハンドブックなどの作成がないため、SD の観点から整備が求められる。

(4) 全体のまとめ

本学の理念・目的に基づき、学部・学科の DP・CP の実現を担う教員を求めており、各学部・研究科においては教員組織が適切に編成され、組織を運営するための役割分担や教員配置が適正に行われている。

教員の募集、採用、昇任等については適切に行われており、教員の資質向上についても、FD 推進機構において研究会等の開催や各学部の FD 部会においても教員間の授業見学や授業改善 PDCA に取り組んでおり、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につながっていると判断できる。

第7章 学生支援

(1) 現状説明

点検・評価項目① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点 ○大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学の学生生活支援の方針については、第7次マスタープランの戦略Ⅱ「教育の質的転換による付加価値向上」における戦略項目の1つとして、次のように定めている。すなわち、学生生活支援については、学生の理解から学生への具体的支援に繋げることを念頭に、教職協働で取り組んでいく（資料1-9）。具体的には、教職員が挨拶を率先して実践すること、学生のマナー、モラル向上のために講習会を実施すること等により、日々の学園生活の中で、礼儀や公衆道徳、思いやりの精神が育まれ、学生の人間性を高める教育につながっていくことを目指すこととする。

加えて、学生の人間性を高めるためには、正課の教育課程のみならず、学生自らが自主的・主体的に参加する課外活動も欠かせない。これらに学生が積極的に参加できるための施設設備の充実ならびに人的技術的支援の充実を図っていく。さらに、学生生活の安定が修学意欲向上に繋がることを鑑み、学生自治会やサークルなどの課外活動、福利厚生、修学、宿舎、アルバイト、進学・就職等学生の生活全般にかかわる事柄に関して、親身となって指導・助言を行う学生厚生補導（学生サービス）を教職協働で推進していく。

以上のことから、学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針をマスタープランに定め、明示しているといえる。

点検・評価項目② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点 ○学生支援体制の適切な整備

- 学生の修学に関する適切な支援の実施
 - ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育・正課外教育
 - ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
 - ・障がいのある学生に対する修学支援
 - ・成績不振の学生の状況把握と指導
 - ・留年者及び休学者の状況把握と対応
 - ・退学希望者の状況把握と対応
 - ・奨学金その他の経済的支援の整備
- 学生の生活に関する適切な支援の実施
 - ・学生の相談に応じる体制の整備
 - ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
 - ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- 学生の進路に関する適切な支援の実施

- 学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
 - ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
 - ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
- その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生支援体制の適切な整備

本学では、学生支援の教学組織として教務委員会と学生委員会、そして就職委員会を設置し、その事務局をそれぞれ教務課、学生課、就職課が担っている。また、大学院については専攻主任会が、その事務局を大学院事務室が担う。2019(令和元 29)年度、それまで、学務部（教務課、学生課、大学院事務室）、就職部（就職課）として学生指導にあたってきたところ、修学支援を含めた学生の大学に置ける支援をより丁寧に行うため、教務部（教務課、大学院事務室）、学生部（学生課）、就職部（就職課）の体制に変更した。なお、教務部には教員の教務部長と職員の教務部事務部長、学生部には教員の学生部長と職員の学生部事務部長を置き、教務部と学生部が連携しながら正課内外教育を俯瞰的に見通すことのできる体制を採っている。

学生の修学に関する適切な支援の実施

・成績不振の学生の状況把握と指導

本学では学生情報管理システムを導入しており、教職員が学生の時間割、成績、授業出欠状況を逐次把握している。このシステムを活用し、各学科クラス担任、ゼミナール、卒業研究の指導教員および事務局において多欠席や単位不足の学生にタイムリーな指導を行っている。脱落防止の取り組みとして、単位不足や学習意欲や目的意識の低下した学生に対して、クラス担任や事務局による個別面談を行っている（資料 7-1）。

特に退学率の高い学部生 1 年次および 2 年次を重点に、①必修や選択を問わず連続欠席すると本人に事情を確認、②多欠席学生に対する面談実施とクラス担任及び保護者への報告、③問題のある学生に対してはクラス担任や保護者と連携した対応、などの対策を講じ脱落防止および退学者の抑制に努めている。

また、2018(平成 30)年度からは、前期及び後期の授業開始 4 週目と 6 週目に出席の確認を行い、連続して欠席がある学生の保護者に対して通知を行っている。更に学生の出席状況や成績情報は保護者からも閲覧可能にしており、保護者とも連携して対応している。さらに、各学期終了時には成績通知書を保護者宛にも郵送し、夏季休暇期間中の 8 月から 9 月にかけて、本学及び九州、山口、四国各地で開催する教育後援会主催の各地域別教育懇談会に各学科教員及び事務局職員が赴き、保護者と個別の相談会も実施している（資料 7-2）。

・留年者及び休学者の状況把握と対応

後期成績評価確定後、教務委員会、学部教授会において、進級判定及び卒業判定の審議を行っている。本学では、各年次への進級に必要な単位数や取得科目を学科毎に設定しており、進級判定ではその要件が満たされているかを確認している。進級要件は工学部が 2

年次進級から、情報工学部、社会環境学部が3年次進級から設定しており、このため、工学部では1年次での留年者、情報工学部、社会環境学部では2年次の留年者が発生する。また、卒業判定については、各学部教授会が卒業の認定を行い学長が学位を授与する。留年判定者状況については、過去5年間の推移と共に教務委員会で共有し、各学科での要因分析や対応等について報告を行っている。

学生から休学に関する相談があった場合、事前に教務部およびカウンセリングでの面談を行うことにより、修学のためのアドバイス等を行っている。その後、休学の意思が変わりが無ければ、教務課において事情を具体的に聴取したうえで、各学科長を經由してクラス担任、ゼミナール・卒業研究担当教員等が学生本人と入念に面談したうえで、保証人連署の願い書の提出を求め、教務委員会、部科長会、教授会の議を経て学長が許可することにより、全教員に対して周知している。

本学の休学者はここ数年3.1%~3.5%で推移している。主に留年に起因することが多いが、休学の理由としては、環境に馴染めず学習意欲が低下や、授業についていけないなどの修学に関することや経済的理由に関することも挙げられる。休学者は退学の予備軍とも考えられることから、早期対応に努めている（資料7-3）。

・退学希望者の状況把握と対応

学生から退学に関する相談があった場合、事前に教務部およびカウンセリングでの面談を行うことにより、修学のためのアドバイス等を行っている。その後、退学の意思が変わりが無ければ、教務課において事情を具体的に聴取したうえで、各学科長を經由してクラス担任、ゼミナール・卒業研究担当教員等が学生本人と入念に面談したうえで、保証人連署の願い書の提出を求め、教務委員会、部科長会、教授会の議を経て学長が許可することにより、全教員に対して周知している。

本学の退学率はここ数年3.1%~3.6%の間で推移している。工学部では1年次から進級要件を設けており、全体的に退学率が高く推移しているが、他学部も2年次での進級要件が退学率の増加に大きく影響している。退学者についても休学者同様に、教務委員会で状況確認を行うとともに各学科の分析や対応等について報告を行っている。脱落の要因としては、環境に馴染めず学習意欲が低下や、授業についていけないなどの修学に関することや経済的理由に関することが挙げられるが、近年、1年生の退学理由として、他の教育機関への進学が増加傾向にあることから、入学時のミスマッチによることも考えられる（資料7-4）。このため、入試広報部と連携して、志願者に対する学科のアドミッション・ポリシー等の周知を強化したい。

・学生の能力に応じた補習教育、補充教育・正課外教育

本学では、新1年生の中で基礎学力やコミュニケーション能力に問題を抱える学生を対象に支援する組織として、フレッシュマンスクールを設置し、数学とレポート・スキルの2講座を開講している。

新1年生は入学後のプレースメントテストにより基礎学力の確認が行われるが、そのテスト結果を考慮して、学科の判断により支援が必要と思われる学生がフレッシュマンスクールに参加する。各学科の空き時間に各学期13回の授業を行っている。なお、2018(平成

30)年度は数学に 110 名、レポート・スキルに 63 名の学生が参加している。また、学生の学修成果を確認するため、後期授業終了後に修了試験を実施しているが、半数以上の学生について基礎能力が向上しており、リメディアル教育の修学支援として成果を上げている（資料 7-5）。

情報工学部では正課外の学修支援として、学科毎に学習相談コーナーを設置している。学習相談コーナーでは、専門科目の重点科目を対象に、学科教員や学生チューターによる補習授業を行っている。補習授業では授業内容の理解が不十分であった学生を対象に、授業の振り返りや課題の解説をはじめ小テストの実施等、授業の補完を行っている。なお、2017(平成 29)年度は情報工学部で 18 科目に対する補習授業が行われ、延べ 1,639 名の利用者があったが、授業内容の理解度及び目標達成度（合格率）の向上が窺える（資料 7-6）。

・奨学金その他の経済的支援の整備

学生が安心して修学を継続できるよう、本学では日本学生支援機構奨学金事務を取り扱っている。新入生に対しては、新入生オリエンテーションで時間を設けて説明会を実施している。また、在籍学生に対しても新規奨学金説明会を実施し、学力や家計基準をもとに奨学金選考委員会において選考を行っている。さらに、日本学生支援機構奨学金を受けたうえでも経済的に困難を抱える学生に対しては、本学の特別奨学制度により大学 60 名以内、大学院 8 名以内の学生に対して学費の半額を免除する形で支援している（資料 7-7）。

なお、特別奨学生は、経済的事由によるものの他、学業、特技の 3 種類があり、学業特別奨学生について、新入生は入学試験結果を基に、2 年次以降は各年次の総枠を 30 名として、各学科の成績優秀者の中から選考している。また、特技特別奨学生については、本学強化クラブ（硬式野球、ラグビー、女子柔道、吹奏楽）所属学生を対象とし、技量及び学業成績を基に審査し、新規採用と継続を選考している（資料 7-8）。

・留学生等の多様な学生に対する修学支援

留学生の修学支援については、別に「私費外国人留学生に対する減免措置」を実施して支援している。これは、学業、人物共に優秀で、経済的事由により修学が特に困難と認められる学生に対して、授業料の半額を免除する形で支援している（資料 7-9）。

また、毎年 4 月に留学生全員を対象としたオリエンテーションを実施して、授業料や奨学金及び修学・学生生活等に関する事項の確認や意見交換等を行い、支援の改善等にも生かしている（資料 7-10）。

・障がいのある学生に対する修学支援

「障害者差別解消法」の施行を受けて、障がいのある学生など多様な学生の支援を行う必要に迫られているが、本学には学生相談室と保健室で丁寧に対応している。学生相談室には、常勤カウンセラー 2 名と非常勤カウンセラー 1 名、インテーク 1 名を置いている。また、保健室は常時 1 名が対応できる体制を採っている。

本学では、障がいのある学生を支援するため、2016(平成 28)年「福岡工業大学障がい学生等支援に関する基本方針」を定めた他、教職員のための障がい学生対応事例集をまとめ、それに基づき全学的に対応している（資料 7-11、7-12）。具体的には、入学前及び支援が必

要となった際に「修学支援依頼書」を学生から提出してもらい、当該学科教員、学生相談室カウンセラー、学生課職員との面談を通じて必要な配慮を協議することとしている。また、必要な学生には半期ごとに振り返り面談の場を設け、配慮内容や適応状況について確認や再調整を行っている。2017(平成 29)年度からは、学生委員会において上記の内容を共有することとし、大学全体で障がい学生を支援する方向に進んでいる。さらに、2017(平成 29)年度末より、障がい学生支援に関する規程制定の議論を進め、2018(平成 30)年 10 月に施行した(資料 7-13)。

学生の生活に関する適切な支援の実施

・学生の相談に応じる体制の整備

学生課では、2017(平成 29)年度より新入生健康診断において、問診票の提出時に全員から聞き取り調査を実施し、気になる学生はその場でカウンセラーによるカウンセリングを受けさせ、問題を抱える学生の早期発見に繋げている。早期に問題を抱える学生を把握して継続したカウンセリングに繋げ、情報を学科教員および教務部・学生部で共有することにより、学生の孤立を防ぎ、脱落の防止にも繋げている。

・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

定期健康診断は、学校保健法に基づき新入生と 4 年生を対象に、実施している。実施内容は身長・体重・視力・張力・胸部レントゲン・尿検査。2018(平成 30)年度より内科健診を追加した。2017(平成 29)年度は新入生 100%、4 年生 82%の受診率、2018(平成 30)年度は新入生 99.6%、4 年生 76%であった(資料 7-14)。

保健室では学内で生じた疾病や負傷事故などの応急処置を実施している。本学は近隣の福岡和白病院副院長を学校医に指定しており、速やかに当病院へ引き継ぐこととしている。利用者は教職員、大学院生、短大生含め 2017(平成 29)年度述べ 1,243 名である(資料 7-15)。

学生相談室はカウンセラーが学生はもとより、保護者、教職員からの様々な相談に応じている。学生相談室の利用は年々増加の一途をたどっており、2016(平成 28)年度 1,377 件、2017(平成 29)年度 1,944 件となり、相談件数 2,000 件を視野に入れた体制整備が求められている。学生相談室では、通常の学生相談とともに、精神科医による「こころの健康相談」(2017(平成 29)年度 9 回開催のべ 21 名利用)、学生の居場所を作る週 1 回の「ランチグループ」(2017(平成 29)年度述べ 362 名参加)、コミュニケーションが苦手な学生を対象とした「コミュニケーション講座」(2017(平成 29)年度 8 回開催のべ 29 名参加)、および「学生相談室体験講座」(2017(平成 29)年度 4 回開催のべ 20 名参加)を実施している。さらに、学生相談室内にフリースペースを設け、講義の空き時間の休憩や昼食、学習、学生の交流として、2017(平成 29)年度はのべ 885 名の学生に利用され、カウンセラーが空き時間に利用学生に声がけをするなど、ちょっとした相談に乗れる効果的な場所となっている(資料 7-16)。

・ハラスメント(アカデミック、セクシュアル、モラル等)防止のための体制の整備

本学におけるハラスメント(アカデミック、パワー、セクシャル、)防止に関する取り組

みについては、2001(平成 13)年「学校法人福岡工業大学ハラスメント防止に関する規程」を制定し、これに基づいてハラスメント防止対策委員会が設置されている(資料 7-17)。規程の制定とともに教職員がハラスメント防止等のために認識すべき事項についての指針を定め、周知している。また、新規採用教職員に対しては、着任時研修において規程や指針の理解を促すとともに、全教職員を対象とした研修会を定期的開催し、ハラスメント防止のための啓発を行うことにより、多様な学生に応じた適切な対応が出来ているかを振り返る契機としている。

学生の正課外活動(部活動等)を充実させるための支援の実施

学生の正課外活動を充実させるための支援は、主に学生自治会と体育会、学術文化会、その傘下にあるクラブ・サークルへの物心両面にわたり実施している。サークル活動の活性化により、学生の学生生活を充実させることはもとより、本学の目指す「実践型人材」に不可欠な主体性やコミュニケーション能力の向上を図るとともに、本学への帰属意識の醸成を期待している。

学内に活動場所のないクラブ・サークルに対する施設借用のための費用や遠征・合宿の活動費など、部費だけでは賄いきれない費用を支援するため、学生自治会と協議を重ね、2018(平成 30)年度より規約を制定し学生自治会費から拠出できるようにした(資料 7-18)。また、学生のクラブ・サークル加入率を上げることを目標として、学生の要望に沿ったクラブ・サークルを新規に立ち上げる支援も実施している。2017(平成 29)年度はシーズンスポーツ愛好会、福工大アンプラグド、人工知能開発研究愛好会の 3 サークルが新規に創部した。また、クラブ・サークルへの加入率は 2017(平成 29)年度が 48.7%(1年生 74.5%)、2018(平成 30)年度が 45.2%(1年生 67.7%)と高位で推移している。

また、学生の正課外活動の成果に関して、学生表彰制度を実施している。全国、九州地区、福岡県などの各大会や発表会において顕著な成績をあげた学生団体・個人を学長表彰する制度で、2017(平成 29)年度は団体 14 件、個人 36 件が対象となった。学生のさらなる向上意欲醸成のため、2018(平成 30)年度から「福岡工業大学学生表彰に関する取扱要領」を改正し、研究活動の成果も対象に含めることとした。(資料 7-19)。

学生の進路に関する適切な支援の実施

・学生のキャリア支援を行うための体制(キャリアセンター設置等)の整備

本学における就職指導及び就職支援体制としては、教学組織である就職委員会と事務局である就職部により組織されている。また会議体として企業担当者会議を設け、就職支援業務の強化と学生に有意な進路の実現を図っている(資料 7-20)。

1) 就職委員会

委員は就職部長、各学科就職委員、就職部事務部長、就職課長で構成されている。同委員会は、年間計画に基づき、就職ガイダンス、学内合同企業説明会、企業開拓、各種就職対策講座などの決定と各学科への通達およびその結果報告や各学科の内定者と未内定者の確認など、学生の就職支援に関することを審議する目的で、月 1 回の例会として開催されている。

2) 企業担当者会議

就職部事務部長、アドバイザー、就職課員、東京・大阪・福岡地区の企業開拓顧問で構成されている。企業採用状況や地区動向、学生の志向など情報共有することで、本学生的好適企業を探っている。また要支援学生には個別具体的な対策を検討する。会議は4月・10月の年2回実施している。

3) 就職課

就職課は、就職にかかわるプログラムの統括部署として、計画・策定・具体的実施に重要な役割を果たしている。第7次マスタープランでは「就職支援」、「就職斡旋」、「就職開拓」を主要施策の3本柱として支援態勢を強化し、実就職率全学目標95.0%達成を目指している。

・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施

就業意識を涵養し、就業力と就職力の育成を図るために正課授業と正課外支援を行っている。

「就職支援」では、教員・職員・保護者の情報・意識共有による三位一体態勢で、「一対一の個人指導」、「実践力強化」主眼のガイダンスの開催等に注力して取り組んでいる。学生への支援体制としては、学科別担当者を配置し、教員との連携をとりながら丁寧な支援を行っている。要支援学生に対しては、卒業研究及びゼミ担当教員との情報共有、対策検討による脱落防止等を図っている。学生対応としての具体的取組みは正課授業による支援として「就業力育成プログラム」(志向力・共働力・解決力・実践力の「4つの力」の育成)としてのキャリア教育を初年次学生から3年次まで行っている。次に3年次からの就職課プログラムとしては、就職意識・就活全般、基礎学力・スキル、コミュニケーションスキル、質向上の取組等に関するプログラムを実施している。また教員を対象とした就職指導セミナーや就職課職員を対象とした研修、キャリアカウンセラー(CDA)の国家資格取得のための系統的な教育・研修を実施し教職員の支援スキルの向上を図っている。保護者対象として、3年生の保護者を対象とした就職ガイダンスを開催し、近年の就職活動の実態や保護者としての支援の在り方の情報提供を行っている。

「就職斡旋」では、学内合同企業説明会(2015(平成27)度は5回実施・延べ863社、2016(平成28)年度は4回実施・延べ801社参加、2017(平成29)年度は4回実施・延べ904社参加)、単独企業説明会(2015(平成27)度は268社参加、2016(平成28)年度は290社参加、2017(平成29)年度は237社参加)を実施し、学生と企業との接点作り、説明会の充実化を図っている。また正課授業における業界研究セミナー開催により仕事の理解・認識を深化させている。

「就職開拓」では、就職先企業の質向上を企図した優良企業との企業交流会開催や主要地盤における安定的・継続的な求人基盤の構築、学生志向、学科教育・研究内容に適合した求人やインターンシップ、中下位層学生に対する好適企業の斡旋を企図した新規開拓を実施している。

就職力向上のための主な業務は、年4回の学内合同企業説明会、単独企業説明会、各種就職支援対策講座(ガイダンス全般・全員対象訓練会)などであるが、特に注力しているのは学科別に担当者を配置した「個」に重点をおいた支援体制での的確な指導(個別面談、求人紹介、履歴書添削等オーダーメイドのサポート)である。また、就職先の質向上の

取組として、上場大手企業への内定獲得を目指す学生を対象とした「トップアップ講座」を実施している。

その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

すべてのクラブ・サークルに対して、学生課と管財課にて年 1 回ヒアリングを実施し、クラブハウスや各部使用施設の充実に努めている。2017(平成 29)年度は 57 団体にヒアリングし、その中で 144 件の要望を受け、93 件について対応することとし、2018(平成 30)年度前期末までにエアコンの設置や水回りの整備など計 78 件の対応を行った(資料 7-21)。

以上のことから、学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されており、また、学生支援が適切に行われているといえる。

点検・評価項目③ 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- 評価の視点
- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
 - 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、教学組織として教務委員会、学生委員会、就職委員会を置き、それぞれの委員会において PDCA の場を設けており、改善・向上を図っている。

学生生活支援については主に突発事項に対処する必要があるが多く、これまで学生委員会において年度計画とその評価の実施にまで至ってこなかった。その中において、例えば障がい学生支援については、2017(平成 29)年度から議論を進め、まずは情報共有を学生委員会において行うことを決め、その後法人と調整し規程化を進めた。今後は、学生生活支援において学生委員会の場で、年度重点項目の一覧と、年度末もしくは翌年度初めにおいて点検・評価を実施し、改善・向上に結び付ける。

また、退学者等に係る脱落防止対策においては、教務委員会での定期的な状況報告や年次推移結果及び各施策の実施結果に基づく評価を行っている。なお、年次推移結果は、部科長会及び教授会でも報告を行い、全教員に対して対応意識の向上を図っている(資料 7-22)。また、フレッシュマンスクールや学習相談コーナーの実施状況等についても、FD 推進機構の部会において毎年点検・評価が行われており、改善が図られている(資料 7-5、7-6)。

キャリア支援について、各学科とも教職協働による支援体制を構築し、量・質ともに全国トップクラス、九州地区私大ではトップの実績を成し得た。本学全体の実就職率(内定者数÷(卒業者－大学院進学者数)×100)は 2017(平成 29)年度で 97.7%であり、全学科目標値の 95.0%を 8 学科が達成、内 4 学科が 100.0%を達成している。また、大学院の実就職率は 90.7%を達成した。進路先の把握については、年度毎の就職統計データをまとめ統計資料としてキャリアガイドを作成し進路状況等の分析を行い、次年度生の就職活動参考データとして活用している(資料 7-23)。

就職支援については、また、毎年度、就職状況をまとめた就職総括を作成し、就職委員

会、部科長会、学部教授会へ報告を行う（資料 7-24）。就職支援はマスタープランで掲げた目標に向け、就職活動環境の変化に注視しながら、アクションプログラム（行動計画）で計画実現性をより高め、常に学生視点に立った改善・向上を目指し対応している。現状の就職実績に満足することなく、更に進路保証の量的・質的な改善・向上にむけて、引き続き教職協働の下、学生視点に立った就職支援の取り組みを行っていく必要がある。

以上のことから、学生が修学に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学の方針を定めるとともに、その実現のための諸施策をマスタープランや AP の計画に沿って実施していることから、学生支援を適切に行っていると判断できる。

（２）長所・特色

障がい学生への支援として実施している「修学支援依頼書」による学科での具体的な配慮は、当該学科教員、学生相談室カウンセラー、学生課職員との面談を通じて必要な配慮を協議し、配慮を実施する体制を採ることにより、学生にきめ細かに対応が可能となっている。また、必要な学生には半期ごとに振り返り面談の場を設け、配慮内容や適応状況について確認や再調整を行い、必要な時期に必要な配慮の見直しが実現している。2017(平成 29)年度から学生委員会で配慮内容について大学全体で共有が可能となり、円滑な配慮実現が可能となりつつある。

2017(平成 29)年度より新入生健康診断において実施している新入生全員への心の問題についての聞き取り調査は、問題を抱える学生の早期発見に繋がっている。早期に問題を抱える学生を把握して継続したカウンセリングに繋げ、情報を学科教員、教務課、学生課で共有することにより、学生の孤立を防ぎ、脱落の防止にも繋がっている。

学生課と管財課で実施しているクラブ・サークルへのヒアリングは、学生の活動状況を把握することにも繋がり、学生にとっては大学全体で学生の正課外活動を支援していることに学生自身に気づきを与える好循環を生んでいる。

大学における直近 3 ヶ年の実就職率と上場・大手中堅企業シェア率は、2015(平成 27)年度の実就職率 95.0%、上場・大手中堅企業への就職シェア 66.0%、2016(平成 28)年度の実就職率 96.4%、上場・大手中堅企業への就職シェア 70.3%、2017(平成 29)年度の実就職率 97.7%、上場・大手中堅企業への就職シェア 67.9%と安定的に推移し、実就職率については 8 年連続で上昇して過去最高値を示せた。九州地区の大学において第 1 位、工業系私立大学においては全国第 2 位であった。また、大学院についての直近 3 ヶ年の実就職率と上場・大手中堅企業シェア率は、2015(平成 27)年度の実就職率 89.4%、上場・大手中堅企業への就職シェア 69.0%、2016(平成 28)年度の実就職率 89.2%、上場・大手中堅企業への就職シェア 69.7%、2017(平成 29)年度の実就職率 90.7%、上場・大手中堅企業への就職シェア 77.5%と推移し、2015(平成 27)年度比では 8.5 ポイント増加した。これは売り手市場の就職環境の後押しに加え、2017(平成 29)年度より開始した修士学生を対象としたトップアップ講座の効果も大きく起因している（資料 7-24）。

(3) 問題点

学生支援に関する大学としての方針については、上述の方針に基づく具体的な支援メニューが学生便覧に提示されている。しかしながら、学生支援・学習支援の方針を明示し、それを学生ならびに学内外に周知していくことが今後求められる。

また、2019(令和元)年度の組織改編によって、それまでの学務部(教務課、学生課、大学院事務室)と就職部(就職課)を教務部(教務課、大学院事務室)と学生部(学生課)、就職部(就職課)とした。このことにより、修学支援を含めた学生の大学における学生支援をより丁寧な形で行うことができる体制となった。この組織体制を、今後より有効に運営することにより、学生の脱落防止など、正課内外における課題に対して一体的に支援を行うことができるよう、学生委員会・教務委員会・FD推進機構運営委員会での連携強化と調整を図る必要がある。

また、留学生支援については、学生部学生課が中心となり修学や生活面の支援を行っているが、協定校からの留学生については、出願から入学までを国際連携室が担当している。国際連携室については、2019(令和元)年度の組織改編により教務部のもとに位置づけられることとなったことから、教務部及び学生部の組織的な連携強化が期待される。

また、就職支援については、現在入社3年目、5年目の卒業生に対し、就職先在籍状況や就業環境(仕事面・処遇面・環境面等)の調査アンケートを実施しているが、これらを基に学生にとっての好適企業群の抽出や指導に役立てる必要がある。

(4) 全体のまとめ

学生支援に関する大学としての方針に基づき、各委員会および事務局において教職協働で取り組んでいるほか、第7次マスタープランでは、戦略Ⅱ「教育の質的転換による付加価値向上」の柱の1つに「学生支援」を掲げ、修学支援、多様な学生支援、女子学生支援、留学生支援、課外活動の充実といった具体的な取り組みに繋げ、また戦略Ⅲに「キャリア教育と就職支援による満足度向上」としてキャリア教育や就職支援に取り組んでおり、学生支援は効果的に機能していると考えている。

第8章 教育研究等環境

(1) 現状説明

点検・評価項目① 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点 ○大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

本学の教育研究等環境の整備・管理運営の方針については、第7次マスタープランの戦略目標VI「財政基盤安定と組織ガバナンス強化」に基づいている。具体的には、その基本的考え方として「教育・研究への積極的資金投下」、「教育環境整備・諸活動への資金的サポート」、「健全財政と教育・研究活性化の両立」を掲げ、これらを毎年度の事業計画に明記し周知を徹底している。また、長期的施設・設備整備計画として、施設計画の前提要件と検討の進め方を定めている（資料8-1）。この基本的考え方に基づき、次の7つの目的で構成する「第Ⅲ期施設・設備整備計画」を策定した（資料8-2）。

- ①アクティブラーニング授業に対応可能な教室整備
- ②研究高度化のための新たなスペース創出
- ③ICTを活用した図書館・情報基盤センターのリノベーション
- ④学修・寛ぎのためのラーニングコモンズ整備
- ⑤FD・地域連携機能集約のための環境整備
- ⑥学生サービス・就職支援・グローバル化のための機能強化
- ⑦学生を対象としたキャンパスライフ支援のための機能強化

なお、当計画の協議は検討会議(8回開催)、計画策定会議(7回開催)を経ることで全学合意に努めるとともに、当計画を学園全体の説明会で明示した。それらの年次計画と進捗状況についても毎年の事業計画書や事業報告書等で明示し、この計画に基づいて環境整備を進めている（資料8-3）。

以上のように、本学および各学部・研究科の理念・目的を踏まえた教育研究等に関する方針を適切に明示していると判断できる。

点検・評価項目② 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点 ○施設、設備等の整備及び管理

- ・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- ・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

○教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

施設、設備等の整備及び管理

・校地・校舎・運動場等

前項目①に基づいた必要な校地・校舎および運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備の整備については、大学設置基準との面積対比において校地・校舎共に十分に要件を充足（基準面積に対する現有面積比は校地 4.34 倍、校舎 1.85 倍）している（資料「大学基礎データ」表 1）。さらに、今次計画等の実施によって、E 棟（研究高度化・FD、大学地域連携機能集約・学生サービス、就職支援等機能強化）、並びに F 棟（萌芽的研究促進スペース）を建設し充実に努めた。次いで運動場等については、新たに WEST コートをアリーナ横に整備、正課・正課外活動に使用している。

・ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品の整備

当該環境の機能性の向上を目的に、情報基盤センター所管全教室（127 教室）の改修・機器更新、IT コモンズ、高度 ICT 6 室、クリエイティブラボを整備した。また、他の教室についても、各学科等の意見・要望に基づき、無線 LAN 敷設、ビデオプロジェクター、音響機器等を順次更新した。本施設・設備とその機能・性能は、情報基盤センター運営委員会のもと教職協働で議論しつつ、整備・更新を適宜行い、同規模大学及び近隣大学に類を見ない優れたものである。

2018(平成 30)年度は、(表 8-1) ①教育系情報基盤システム（対象：6 教室 PC404 台及びサーバー等含む管理システム）、②IT コモンズ、④リフレッシュコーナー、⑥学内総合 LAN（対象：本部棟・A 棟・C 棟 LAN）、⑦FIT Wi-Fi（対象：旧機器 80 台）、⑭FIT VDI、⑮FIT VPN について老朽化の解消ならびに Society 5.0 を見据えた教育・研究活動に対応する情報基盤として設備を更新した。①～⑯は、授業はもとより、本学の正課内外の教育・研究活動にて広く活用されている。①～⑤の設置 PC は、学生の授業外学修でも利用可能である。（資料 8-4）

施設・設備	概要
① 教育系情報基盤システム	B 棟 2・3 階：大小 7 つの PC 教室：高速 PC 数 531 台
② IT コモンズ	B 棟 2 階：高速 PC35 台／高度情報化 PC11 台／VR 用 PC1 台
③ クリエイティブ・ラボ	B 棟 2 階：高度情報化 PC19 台
④ リフレッシュコーナー	B 棟 3 階：高速 PC：11 台
⑤ 図書館クリエイティブベース	本部棟 3 階：高度情報化 PC：18 台
⑥ FITNeS (学内総合 LAN)	キャンパス全域の高速ギガビットネットワーク及び高信頼ファイアウォール装置、インターネット接続 10Gbps
⑦ FIT Wi-Fi	学内無線 LAN ネットワーク (80 カ所)
⑧ myFIT	学生ポータルサイト (学修支援・Web 履修・お知らせ等)

⑨ FIT AIM	学習ポートフォリオシステム
⑩ FIT Moodle	e-Learning システム
⑪ FIT Replay	授業アーカイブシステム
⑫ FIT Mail	学生及び教職員用クラウド型メールシステム (Office 365)
⑬ FIT Porter	大容量ファイル転送システム
⑭ FIT VDI	仮想デスクトップシステム
⑮ FIT VPN	VPN アクセスシステム
⑯ eduroam	学術無線 LAN ローミングサービス
⑰ ソフトウェア包括ライセンス	Microsoft, Adobe, Mathematica, JMP
⑱ 貸出用ノート PC 及び備品	学生・教職員へのノート PC 及び周辺機器等の備品貸出
⑲ 学生統合データベース	EM・IR 活動に必要な学生データ集積データベース

(表 8-1) 全学共同利用施設・設備 (情報基盤センター)

・施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の整備

施設・設備の機能・利便・快適性の向上を目的に、電気・給排水設備については、15～20年経過を目途に、空調設備については、10～15年を目途に、それぞれ順次更新(安全・衛生面の機能向上)を行っている。防火・防災については、法定の整備はもとより、全建物・全フロアに「避難経路案内(50種)」を掲出し、学生・教職員に周知徹底している。

なお、厚生施設として、屋外調理・交流施設(FIT BBQ)を整備し、これを「災害への備え」としても機能させるために、備蓄倉庫(毛布・飲料水・食料等を備蓄)を併設した。

・バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備

バリアフリー法対応施設等については、「福岡工業大学障がい学生支援規程」に基づき、合理的に整備している。第Ⅲ期施設・設備整備計画がキャンパス全域にわたる改善・見直しであることから、この中で各棟の主要出入口全自動化、身障者用机・イス・トイレの増設、身障者利用度の高い扉のスライド式への変更等を行った。

快適性の向上についても、当該整備計画において、床・壁・天井、机・イス・パーティション等の什器、照明等の更新を行った。この他、ラーニングコモンズ整備による学生の学習時間の拡大に対応し、コンビニエンスストア新設や、軽食コーナーのラーニングカフェへの改装等を行った。

PC室では、障がい学生に対し、本学の支援方針に基づき、教務部・学生部と連携して適宜ワイヤレスキーボード・マウスの貸出などの対応を行っている。現在は、車椅子利用の学生に配慮するために、出入口扉のスライド式ドア化の検討も進めている。

・学生の自主的な学習を促進するための環境整備

アクティブ・ラーニング拡大、並びにラーニングコモンズの学習機能向上を目的にキャ

ンパス全域を次のとおり改修・改装した。アクティブ・ラーニング拡大については、当該授業対応型教室への改装（11 教室）、ICT を活用した先進的図書館への改装等を行った。ラーニングコモンズ改善については、各棟において学生が集うスペースの学習機能（仕物の種類、レイアウト見直し、情報アクセスの改善、照明器具更新等）の向上を図った（資料 8-5）。

中でも、図書館は「知の拠点」として、教育・研究における、学術情報の活用ができ、色々な学び方に対応できるよう、フロアごとにコンセプト（ラーニングコモンズ、ICTフロア、静粛学習フロア、超静粛調査・研究フロアに機能分化）を定め、2015(平成27)年に施設・設備のリノベーションを行った（表8-2）。図書館への出入口を従来の3階に加えて4階にも設置し、自動ドアに改修し車椅子の利用者も出入りしやすいよう利便性を向上させた。さらに、サポートデスクを3階ならびに4階に設置し、貸借・リファレンス・情報倫理の対応をできるようにした。

館内は全フロア、ペットボトル・蓋つき容器に入った飲物を飲めるようにして、3階には、自販機で飲み物や、軽食（パン・スナック）類も販売し長時間の滞在型施設として、より快適に自学自習できる場所へと変化している。各フロアはICTネットワークにつながるように、無線LANルーターを設置し、来館者がスマートフォン・パソコン等を接続できるように公開している。その結果、年間入館者数が従来5万人程度だったものが約20万人へ大幅に増加し様々な形での図書館の利用が増加した（資料8-6）。

図書館	概要
3階 Active Floor (グループで作業・まとめ・発表する)	<p>「教えあう、学びあう、共に成長する」として整備し、学生同士が話をしながら、自学自習支援を行い学びあえるスペースとして活用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アクティブ・ラーニングへ対応できるように可動式机・イス・ホワイトボードを設置し、また、壁面もホワイトボード・スクリーンとして使用できる。 ・ゼミやサークルで自主イベントでのプレゼンテーションができるようにステージ・マイク・ノートパソコン・プロジェクター・スクリーンを設置 ・グループ学習室は、音もれが少なくネイティブの語学レッスンやグループ討議で利用
4階 Quiet Floor (1人で情報収集する)	<p>従来型図書館で読書や課題に取り組む個人学習スペースとして活用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職・資格取得・英語のスキルアップ教材・文庫新書・修士博士論文・話題書等のコーナーも設置
5階 Silent Floor (1人で集中・熟考する)	<p>ラボ（個人学修ブース）を含め、より静かな学修スペースを提供し主体的・能動的な学修・研究の仕上げを行う空間として活用。</p>

(表 8-2) 図書館施設概要

教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

情報セキュリティ脅威への対応及び学生・教職員における情報モラルの強化を図るため、

情報関連ポリシー及びガイドラインとして、次の8つを制定しており、その内容については説明会や研修会を適宜開催し、周知を図っている（資料 8-7 <https://www.itc.fit.ac.jp/member/>）。

- ・学校法人福岡工業大学情報セキュリティポリシー（2018.4 制定）
- ・学生統合データベース管理・運用規程（2018.4 制定）
- ・クラウドサービス利用ガイドライン（2018.4 制定）
- ・事務システム利用ガイドライン（2018.4 制定）
- ・利用パスワードガイドライン（2016.7 制定、2018.4 改訂）
- ・電子メール利用ガイドライン（2016.7 制定、2018.4 改訂）
- ・インターネットコミュニティ学生利用ガイドライン（2017.7 制定）
- ・事務局におけるソーシャルメディア公式アカウントに関するガイドライン（2016.6 制定）

以上のことにより、教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているといえる。

点検・評価項目③ 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

- 評価の視点**
- 図書資料の整備と図書利用環境の整備
 - ・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
 - ・国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
 - ・学術情報へのアクセスに関する対応
 - ・学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備
 - 図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

図書資料の整備と図書利用環境の整備

・図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

図書資料については、2018(平成 30)年度の蔵書数として、図書 314,376 冊、学術雑誌 1,706 種（うち洋雑誌 822）、電子ジャーナル 782 種（うち海外 695）である（資料「大学基礎データ」表 1）。図書収集にあたっては、各学科に依頼した各学問領域の学修に必要なもの、英語教育資料、各教員の研究遂行に必要なもの、シラバスに掲載された参考書、レポートなどの作成に必要な参考図書などに加えて、学生が希望する書籍も積極的に収集するようにしている。

学術雑誌のうち、和雑誌については、教員の交代などによる雑誌の入れ替えやオープンアクセス化などによる継続停止などにより微減傾向にある。洋雑誌については、基本的に電子ジャーナルとしての購読に切り替えられた。購読料金が毎年 1 割程度上昇するために、

購読雑誌数は減少傾向にある。また、教員の専門分野が広がっていることもあり、購読雑誌の選択が難しくなっている。そこで、2016(平成 28)年度より教員についてはペーパービューによる論文購読を可能な制度にした。

・国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備

2015(平成 27)年度より統合検索サービスを導入することで、オンライン蔵書目録に加え、学術情報学研究所、科学技術振興機構、国立国会図書館、学術機関リポジトリポータルデータベースやオープンソースライブラリ、本学で購読している電子ジャーナルなどへの横断的な検索・利用できるようになった。

・学術情報へのアクセスに関する対応

電子資料のオープンアクセス化により、場所や時間的ににおいて簡便に多くの学術情報にアクセスできるようになった。しかし、一般的な WEB 検索とはキーワードの使い方が異なるため、新入生オリエンテーション、ゼミごとなどの個別オリエンテーションなどの講習会を実施することで、より多くの学生が活用できるようにしている。

・学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

図書館の開館は、平日 9 時より 20 時まで、土曜 9 時から 17 時まで、試験期間の日曜は 9 時から 17 時まで、年間約 290 日開館している。座席数は、リノベーションにより館内閲覧座席数が 364 席に減少した。入館者数の増加により平日夕方を中心にほぼ満席の状況にあったため、座席の配置を変更することで館内 384 席、隣接する α 棟自習室 170 席に増加させた。なお、試験期間中など利用者が多い場合は、隣接する会議室を自習室として開放している。

図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

図書館員の配置は、専任職員、非常勤職員、臨時職員の割合は多少変化しているが、現在は総員 11 名のうち 8 名は司書資格を有しており、レファレンスサービスおよび情報検索セミナーを行っている。

以上のことにより、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備え、適切に機能していると判断する。

点検・評価項目④ 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点

○研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な配分
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

- ・ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) 等の教育研究活動を支援する体制

研究活動を促進させるための条件の整備

・大学としての研究に対する基本的な考えの明示

第7次マスタープランにおいて、研究の基盤となる大学院の魅力を高めること、さらなる研究の高度化を実現し、科学技術分野での先端・先進的な研究力で大学のプレゼンスアップを図っていくことを戦略の1つとしている。そのために、大学院教育において、実践的・高度職業人育成を目的として教育改善を推進するとともに、研究の高度化ならびに産学官連携体制を強化することで特色ある研究成果を生み出すことを目標としている。

・研究費の適切な配分

本学の教員に対して、日常的な研究活動を助成することにより研究水準の維持を図り、さらに研究の高度化に資することを目的として、個人研究費に加えて研究旅費を配分している。国内外の学会発表、座長その他学術講演等の為の学会出張旅費は、学会出張旅費規程細則に基づき、教員1人につき年間30万円を限度として一律に支給される。さらに、研究遂行上必要な調査活動を行うため、学科予算より当該教員に配分された個人研究費の中から、前年度の科学研究費助成事業（科研費）申請を条件として、学術的な現地調査や遠隔研究施設利用等に資する調査活動旅費が年間30万円を限度として支給される（資料8-8、8-9）。

・外部資金獲得のための支援

多様な基盤的研究や政策的研究を強化する為に、学内公募による研究助成制度を整備している。科研費にリンクした研究支援制度を採用しており、科研費に申請することを学内の研究所研究員の応募要件とみなし、採択者に対しては研究インセンティブ支援制度として、不採択者に対しては科研費審査結果により優先順位を決め、一定額を科研費リトライ支援制度として研究費を配分している（資料8-10）。

さらに、通常の予算措置とは別個に若手及び新任研究者向けの研究スタートアップ支援制度や学術論文支援制度も準備している。公募に申請する際に要件とされる所属機関による資金負担に対しては、採択時に柔軟に対応できるように学内ファンド制度も構築し、外部資金獲得を奨励している（資料8-11）。

・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

研究室については、全教員に対して個室を配備している。また、第Ⅲ期施設設備計画において、計測センター、オープンラボ等の研究施設の集約、インキュベーションスタジオ（研究の高度化、萌芽的研究促進スペース）を新設している。なお、研究専念期間として、教員が学外での学術研究を行う学外研修制度を設けている他、週1日の自宅研修日を設け、研究活動を支援している（資料8-12、8-13）。

・ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) 等の教育研究活

動を支援する体制

本学の TA 制度は、本学大学院在学中の学生を学部教育の補助者として採用し、原則として実験、実習及び演習に関する授業を補助する。また、大学院生が不足した場合、学部生を SA（スチューデント・アシスタント）として採用している（資料 8-14）。その他、アクティブラーニング（AL）導入科目については、クラス・サポーター（CS）と称する先輩学生を雇用し、AL 型授業の効率化を図っている。CS は授業内外におけるグループ学習のファシリテートやピアラーニングを促す役割を担う（資料 4-8）。さらに、学生アルバイトを雇用し授業支援に活用している学科もある。なお、RA は導入していない。

以上のことから、教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を行っている判断できる。

点検・評価項目⑤ 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

- 評価の視点
- 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み
 - ・規程の整備
 - ・コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
 - ・研究倫理に関する学内審査機関の整備

「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」が改正施行され、それに伴い学内の関連規程を整備した。組織の管理責任を明確化し、新たにコンプライアンス・研究倫理推進責任者を配置し、内部監査委員会も設置した（資料 8-15）。「福岡工業大学コンプライアンスマニュアル」を発行し、該当する全教職員への配付を完了した（資料 8-16）。

コンプライアンス研修は、外部講師を招請してテーマ毎（実施例：論文の剽窃防止、画像の不正防止）に実施してきたが、2018(平成 30)年度は、新たに日本学術振興会の「研究 e ラーニングコース」受講を全教員及び関連する事務職員に受講を義務づけている（資料 8-17）。

研究倫理に関する審議機関として総合研究機構運営委員会が所掌している。さらに、研究倫理審査委員会及び動物実験委員会を設置している（資料 8-18、8-19）。

以上のことから、研究倫理を遵守するために規程やガイドラインの整備、研修の実施、学内審査機関の整備など適切に対応していると判断できる。

点検・評価項目⑥ 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。

また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- 評価の視点
- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
 - 点検・評価結果に基づく改善・向上

施設・設備の整備については、学科等の意見・要望聴取、審査・予算計上、進捗管理、

事後評価・見直しの PDCA サイクルによって計画実現性の向上、成果の拡大に努めている。環境改善・向上の必要性については、毎年の事業計画・予算編成に際して、学部・学科、教務、学生、体育施設等の各委員会から意見・要望を聴取している（資料 8-20）。また、学生の課外活動についても、全クラブ・サークル等の団体（約 60 団体）からヒアリングを継続している（資料 7-21）。

経常的な環境整備・維持については、管財課と協力会社の連絡会を開催し、「施設・設備点検要領」に沿って、日常と周期（梅雨・台風前、学校行事前、年末・年度末）の点検を行っている（資料 8-21）。これらの意見・要望の収集方法や点検方法、事業計画・予算編成に反映する仕組み（学園全体からの施設・設備に関する意見・要望等の収集、一方で管財課独自で実施している施設・設備点検による不具合等情報収集、ともに緊急性、安全性を配慮して優先度が高い案件を予算委員会で審議、事業計画・予算編成に反映し、更新・改修・修繕工事等に着手する仕組み）が構築されており、教育研究環境の適切性は高いと判断する。

総合研究機構の各研究所の管理運営については、毎月研究所長会議を経て、総合研究機構運営委員会にて点検・評価を行っている。また、年間の活動報告については、運営委員会を経て、教授会で報告している（資料 8-22）。

図書館における資料の収集方針、活動方針については、毎年、図書館運営委員会で確認を行っている。特に、蔵書数の充実を意図し、書籍と雑誌の予算割合を 3 : 7 と例年ほぼ一定になるようにしている。また、雑誌の購読については、前年度の利用実績と教員からの購読希望、購読の継続性を考えながら、選定している。

上述の意見・要望聴取、学生ヒアリング等に基づき 2017(平成 29)～2018(平成 30)年度に実施した取組みは、新棟建築・BBQ 施設の整備、既存施設等改修・用途変更（インキュベーションスタジオ）、事務局改修、課外教育施設の整備等である。また、管財課と協力会社による日常点検結果に基づき実施した取組について、学生・教職員の安全性に関わる整備について緊急対応したことはもとより、2018(平成 30)年度実施事項として予算要求・計上した取組は、校舎等内・外装の改修、基盤的設備等の改修（空調機器更新など）、備品・什器等の更新、クラブ・サークル等課外活動施設環境改善（クラブハウス空調増設など）である（資料 8-23）。

総合研究機構においては、学内研究者へのアンケートや直接のヒアリングを通して、導入機器に対するニーズを把握した上で新規導入する一方、利用が限定的に止まる旧式機器はメンテナンスを打ち切る等、資源の選択と集中に努めている。また、各導入機器については、利用状況について集計し、総合研究機構運営委員会において報告し、機器導入の効果を検証している（資料 8-24）。また、その機器を用いて計測した結果に基づく論文や学会発表の追跡調査に努めている。

また、図書館においては、オリエンテーションの実施や、選書ツアーなどの図書館独自の活動についても、検討し実施している。「学術情報の集積・保存」機能について、洋雑誌の選定においては、教員の専門分野が広がっていることもあり十分に応じることが難しい。そこで、2016(平成 28)年度より教員に対しては、ペーパービューによる購読も対応することになった。また、2017(平成 29)年度より、本学図書館として継続して購読することが望ましい雑誌を全学で購読し、その上で各学科の購読希望を反映するようにした。「学術情報

の提供」機能としては、より多くの利用者に様々な電子情報サービスを活用して貰うために、従前より行われていた新入生オリエンテーション、ゼミごとなどの個別オリエンテーションに加えて、2017(平成 29)年度よりデータベースに関する個別の説明会を開催することにした。さらに、情報基盤センターと協働し、高度情報化 PC を備えたクリエイティブブースを設け、単なる情報検索に留まらない高度な情報処理にも対応できるようにした。

以上のことにより、教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行い、また、その結果をもとに改善・向上に向けて取り組んでいると判断できる。

(2) 長所・特色

教職員や学生の要望を聴取・反映する仕組みの構築、並びに日常・周期の点検結果を次期計画に繋げる仕組みの構築によって、施設の安全性、機能性（バリアフリー化を含む）は十分に確保されている。加えて、AL 授業への対応、ICT 高機能化、研究高度化等の新たな教育研究活動環境の整備も進展している。このような意見要望の反映や定期点検結果を反映する二つの仕組みによる整備計画の策定・実行は、環境の安心・安全性、快適・利便・機能性において、確実性や先進性において有意なものであると評価している。

総合研究機構について、学内の研究環境を進め、研究支援体制を継続的に強化した結果、採択難易度の高い研究助成事業への採択、国・企業からの研究支援増加、研究成果の還元を通じた地域貢献により、特色ある研究の進展が顕著（例：医工連携、高機能触媒開発等）であり、医療研究開発機構（AMED）及び科学技術振興機構（JST）の大型種目にも採択されている。

また、図書館について、リノベーションにより 3 階をアクティブフロアとして、グループでのディスカッションしながら学習できるスペースとし、館内でももともと活発に利用されている場所である。この中にはプレゼンテーションコートと名付けた 20～40 名程度の発表会を開催できる場所を設けており、ゼミやクラブの発表会、国外研修の説明会や報告会、外部見学者への学校紹介の席として、年 50 回程度利用されている。また、グループ学習室では友人同士の勉強会など年 750 回程度、メディアブースは年 3,000 回以上の利用があり、非常に活発に使用されている。5 階は、サイレントフロアとして、静粛な学習スペースとしている。中でもラボと称する研究用個室と集中カウンター席を設けて、より静粛で集中できる環境を提供しており、年 900 回以上の利用がある。このように全館を通じて活発に利用されており、入館者数がリノベーション前の年間約 5 万人から約 20 万人に増加した。特に、学外者の入館者が 3 千人弱から 3 万人超へと大幅に増加した。入館証の発行データをみると、学外者の大部分は高校生であり、附属城東高校のみならず近隣の県立高校生の利用も多く、図書館の地域開放という役割を果たしている（資料 8-5）。

(3) 問題点

建築基準法に基づく点検内容について、組織的（施設所管課である管財課及び協力会社の協力による統一的視点でのキャンパス全域にわたる点検）な日常点検の仕組みの充実が課題である。また、現在の防災・減災計画（消防計画）が昨今の異常気象による風水害等

に対し、十分に対応できるか検証が必要である。

研究環境については、教員の研究時間確保（例：授業コマ数の削減）、研究専任教員や研究補助者育成等、教務部及び大学院と連携した研究マネジメント構築の課題があるものの、これらの課題はマスタープランに基づき対応していくこととなっている。

図書館については、文献調査のサポートを行うレファレンスサービスの利用は低調であるため、オリエンテーションなどの活動を通して、図書館を有効に活用できるよう周知やサポートしていく必要がある。

（４） 全体のまとめ

本学における教育研究等環境については、マスタープランおよび第Ⅲ期施設設備計画に基づき整備している。その結果、例えば図書館の利用者が大幅に増加したことから、多くの学生にとって学習・研究・調査活動にとって資する効果が伺える。また、総合研究機構では先進的な研究装置を計画的に導入し、学内の教育研究環境の整備を着実に進めている。新規導入機器の利用者数の伸びから、導入に一定の効果があつたと認められる。今後も継続的な利用に資するようメンテナンスを含め整備を行う他、新しい利用者の拡大のため、引き続き学内講習会を行っていく。

以上のことから、現行の施設・設備整備計画については、本学の理念に基づき整備を行い、その目的についても十分に達成できている。今後の新たな教育研究ニーズへの対応についても、整備計画を経営計画に取り込む仕組みや当該計画に教職員・学生の意見・要望、国・社会のニーズを反映させる仕組みによって、それらの適切性や先進性は維持されたいと判断する。

第9章 社会連携・社会貢献

(1) 現状説明

点検・評価項目① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点 ○大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学の社会連携・社会貢献について、建学の綱領において、「一、宇宙の真理を探究しこれを実生活に応用して社会に貢献する」「一、人類至高の精神、自由平和真愛を基調として世界に雄飛する人材を育成する」と掲げている。第4次マスタープラン（2007(平成19)～2009(平成21)）から、今日の第7次マスタープランに至るまで、本学の経営目標を「情報・環境・モノづくり領域で教育研究力を発揮し、広く社会に貢献する。」としており、学園に求められる「教育」、「研究」および「社会貢献」という3つの機能の更なる高度化を目指すことが定められている。また、第7次マスタープランからは、「グローバル化と地域連携の推進」を経営戦略の一つに柱立てし、グローバルおよび地域連携の観点からの社会貢献も含めて学園の方針を示した。その考え方に基づいて、地域貢献、産学官連携等の社会貢献活動を実施していく。

このように、大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示していると判断する。

点検・評価項目② 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点 ○学外組織との適切な連携体制
○社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
○地域交流、国際交流事業への参加

学外組織との適切な連携体制

本学では、学外組織との連携体制の構築・整備に努めてきた。とりわけ連携推進については、2014(平成26)年4月に大学・地域連携推進室を設置し、近隣自治体、企業、大学等との「包括的連携協定」を締結しそれを積極的に活用する。また、産学連携に関しては総合研究機構が、また国際交流については国際連携室がそれぞれ窓口としての機能を有し、学部・学科や関係部署と連携しながら大学全体で60事業を超える連携活動に取り組んでいる(資料9-1)。大学・地域連携推進室は、2019年(令和元)年の組織改編で、社会連携室として法人組織として位置付けられることとなり、大学・短大・高校をも含めた広い視点で地域貢献への活動を展開することが可能となった。

総合研究機構では、産学官連携のリージョナルセンターとしての役割を果たすことで「本学の研究シーズと技術開発力を産業界の実用化ニーズに結びつけ、我が国の産業界や地域

社会の活性化に貢献する」ため、研究成果の公表及び社会還元を行う。具体的には、本学の研究シーズと企業からの多様なニーズを集約するコーディネート機能を向上させ、技術情報を含む技術相談から共同研究・受託研究、さらに研究成果のアウトプットまでトータルにプロデュースできるように組織体制を整備している。

また、第7次マスタープランに戦略として掲げる「近隣自治体、企業、団体等との実質的連携の維持・継続」に関しては、福岡市東区に所在する3大学による「東部地域大学連携（福岡工業大学、九州産業大学、福岡女子大学）」に加え、新たに新宮町、古賀市ならびに企業（「医介学連携：福岡和白病院、創生会、福岡工業大学」とそれぞれ包括的連携協定を締結し、お互いの合意に基づく連携事業計画に沿って、福岡市東区とそれに隣接する自治体が抱える行政課題の解決、地域振興ならびに人材育成を目的とした活動を展開している（資料9-2）。主な連携協定締結組織、連携目的を以下に示す。

新宮町	相互に協力し地域社会の発展、人材育成及び学術の振興に寄与する
古賀市	それぞれが持つ資源を有効に活用し、まちづくりの推進、学術の振興、地域産業の振興及び人材育成に寄与する
医介学連携	それぞれが持つ資源及び研究成果を活用し、健康長寿を基盤とする地域の発展と人材の育成に寄与する
東部地域大学連携	教育・研究全般における交流及び連携を推進し、相互の教育・研究の一層の進展と地域社会の発展に寄与する
島原市 (長崎県)	両者が有する資源の有効的な活用と、緊密な連携・協力により、島原市域における様々な課題に対応し、活力ある地域社会の形成・発展に寄与する

なお、大学が所在する福岡市とは、連携協定の締結には至っていないものの、福岡市が主催する「大学ネットワークふくおか」の加盟校として、また「東部地域大学連携」での交流事業を通じて、長期に亘る協力関係を構築しており、現在各自治体が進める地方創成事業の進展に伴い、2018(平成30)年度より福岡市東区との連携が急速に深まりつつある。

社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

本学が持つ人的・物的資源を総合的に活用しながら、地域社会と連携した多様な教育研究活動を展開している。教育研究活動の具体例を以下に示す。

新宮町	<ul style="list-style-type: none"> ・「夏休み寺子屋事業」大学教職員による出前授業と学生による小・中学生の学習支援と見守り ・「新宮町旅エンジョイプロジェクト」学生による相島と新宮町の観光スポット紹介動画制作 ・「就業体験型インターンシップ」新宮町役場での2週間のインターンシップ ・「糟屋区情報教育研修会」システムマネジメント学科の教員講師を務める小学校教諭を対象としたプログラミング教育の研修会の開催
古賀市	<ul style="list-style-type: none"> ・「学習支援アシスタント事業」教職課程履修学生による古賀市の小・

	<p>中学校での学習支援活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「まちこがれ隊バス乗っ得キャンペーン」学生による西鉄バス利用者促進キャンペーン企画運営 ・「スイートコーン実証実験」電気工学科研究室と JA 糟屋青年部古賀支部によるスイートコーンの種子にプラズマを照射した場合の生育への影響調査 ・「コガバス利用促進に向けた PBL」社会環境学科研究室と古賀市によるコミュニティバス利用者増に向けた現状把握と分析ならびにアイデアの提示
医介学連携	<p>(福岡和白病院・創生会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「医介学連携講座」医師、教職員による高齢者の健康維持、地域力向上を目的とした公開講座
東部地域大学連携	<p>(九州産業大学・福岡女子大学)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「東区委託事業－超高齢・長寿社会を支える地域力を考える」3 大学による福岡市東区の地域課題の抽出と解決のための調査、分析、提言の実施

2016(平成 28)年度からは、教育活動の中でも本学が特に重視するアクティブ・ラーニングの一手法である PBL(Project Based Learning : 課題解決型学習)について、“「大学での学び」を「地域のサービス」に換えて、さらなる「深い学び」へ”をモットーに、カリキュラム内外を問わず学生の学修成果を積極的に社会に還元していくことに注力している。スタート当初は課外活動として位置付けられることが多かった PBL であるが、徐々に正課授業の中で取り組むケースが多くなり、現在では学生に主体的で深い学びを促す効果的な教育手法として学内外の関心を集めるようになった。

地域交流、国際交流事業への参加

モノづくりセンターでは、ものづくり体験教室の開催や地域イベントへの参加など社会貢献活動、および学園の広告塔としての役割を果たしている。具体的には、夏休み親子体験教室の開催や、「科学の祭典」等学外のイベントへの参加により、工作教室を開催している。また、地域の小・中学校の要請を受け、課外学習指導や「ロボット工学出前授業」の講師を派遣し、プロジェクト活動で製作したロボットの操作体験をとおしてロボットの構造やモノづくりの楽しさを伝えている。

また、エクステンションセンターは、学生・生徒の資格取得支援や教育支援に加え、地域社会の生涯学習支援を行う。具体的には、資格取得支援講座、情報関連講座、文化教養講座、および本学教員が講師として研究内容を紹介する FIT 講座の 4 種類の講座を開設し、本学の教育的財産を地域に還元している。また、医介学連携として予防医学や介護に関する一般公開講座を提供している。

国際交流活動については、協定校（キングモンクット工科大学、南京理工大学など）からの留学生を受け入れ、日本の先進的な研究や技術に接する機会を提供することにより、本学への留学や日系企業への就職等も含めグローバルな視点での人材育成を進めていく。

また、協定校の学生を受入れ、日本の先進的な研究や技術を始め、各種産業界に接する機会を提供することにより、本学への留学や日本企業への就職等も含めグローバルな視点での人材育成を行っている。この中で、中国の南京理工大学及び青島科技大学からの学生を受入れる短期研修は、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が日本の大学・研究機関や企業が必要とする海外からの優秀な人材育成を進め、アジアと日本の科学技術の発展に貢献することを目的とする「日本・アジア青少年サイエンス交流事業」に 2014(平成 26)年から 5 年連続で採択された。また、タイのキングモンクット工科大学からの学生を受入れる短期研修では、日本語学科の学生が地域の企業や小学校でインターンシップを体験し国際交流を深めている。更に日本国際協力センター（JICE）が実施する「外務省対日理解促進交流プログラム」の事業によりインドネシアの大学生を受入れる他、毎年 6 月に開催するカルチャーフェスティバルでは本学の留学生並びに日本人大学生を中心とした国際色豊かな交流を図っている。学生派遣では、キングモンクット工科大学と本学生がピアになり、タイの日系企業で短期インターンシップを行うことを通して海外での交流も図っている（資料 9-3）。

以上のことから、社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しており、また、教育研究成果を適切に社会に還元していると判断できる。

点検・評価項目③ 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- 評価の視点**
- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
 - 点検・評価結果に基づく改善・向上

地域連携・国際交流を推進する組織や運営委員会ごとに、年次の活動の振り返りを行い、次年度に向けた改善・向上を行っている。例えば、エクステンションセンターや国際戦略室では、それぞれ学内の運営委員会にて年次報告を行い、教授会で報告している。また、地域連携については、包括的連携協定毎に連携協議会または推進委員会を設け、学内および連携協定先双方の関係者が出席する会合を年に 2 回または 3 回開催している。そこでは、連携協定に基づく毎年の事業計画を策定、承認するとともに、事業の進捗、成果を確認し、次期への課題を共有して改善に努めるという PDCA サイクルを展開することで、互恵的連携関係の維持と発展に努めている。また、学部・学科の PBL で協力関係にある自治体、行政機関等に対しては、プロジェクト毎に中間報告会、成果発表会を学内外で開催し、学生・教員の教育研究成果を確認するとともに、次年度に向けた課題の設定を行っている。

点検・評価の結果、今後の改善課題として指摘されるのが、学生の正課外での社会貢献活動の見える化とその成果に対する評価の 2 点である。学生の正課外での社会貢献活動の見える化については、2018(平成 30)年度に導入された学習ポートフォリオ（FIT-AIM）を活用し、2019（令和元）年度から「FIT-POIN 制度」が開始された。同制度では、学生が学習ポートフォリオに自身の課外活動について記録、管理を行うとともに、関係する教職

員がフィードバックを行うようにした。また活動成果の評価に関しては、活動内容に応じて学生にポイントを付与し、更なる学びへと導くための動機付けとしてポイントチケットを受け取ることができることとした（資料 9-4）。

また、産官学連携については、各種研究助成公募、ベンチャービジネスコンテスト等の審査結果を研究者へ迅速にフィードバックし、社会ニーズへの適合を図っている。なお、総合研究機構産学連携推進室の運営については、毎週の産学連携ミーティングにてコーディネーター活動の情報共有を行っており、共同研究成約などの月次の成果を総合研究機構運営委員会に報告、年間の活動報告は運営委員会を経て、部科長会や教授会で報告・承認を受けている（資料 8-22）。

以上のように、社会連携・社会貢献について定期的に点検・評価を行い、また、その結果をもとに改善・向上に向けて取り組んでいると判断できる。

（2）長所・特色

社会連携室が地域と大学（教員、学生等）を繋ぐコーディネーターとして、地域社会のニーズの把握、地域社会と調整や交渉から、教育研究成果の社会への発信といった一連の業務を担当することで、教職協働による PBL や共同研究の推進に繋がっており、本学の社会連携・社会貢献活動における特長の一つと言える。

（3）問題点

本学における社会連携活動においては、国際交流におけるグローバル化推進委員会や、産官学連携における総合研究機構運営委員会のように、学内委員会を持たないものの、その活動の点検・評価は学術支援機構として実施するとともに、教学事項については FD 推進機構を通して教授会への報告を行っている。今後、学内委員会の必要性等については、全学内部質保証推進会議における全学的観点での検証が必要である。

さらに、様々な社会貢献活動の結果、本学が“地域を志向し社会に貢献する学園”としての程度認知されているのかを数値で検証するために、第三者機関の協力を得て社会調査を行うなど、広く成果を確認することについても検討が求められる。

（4）全体のまとめ

本学では、建学の綱領において「一、宇宙の真理を探究しこれを実生活に応用して社会に貢献する」と掲げるように、大学の機能は、教育と研究及び社会貢献であり、さらにこれらの有機的な統合とバランスにあるという考えのもと、社会連携・社会貢献においても、学外組織との連携体制を構築、維持、発展させている。さらに、本学が持つ人的・物的資源を総合的に活用して、学生による PBL やボランティア活動、教員による共同研究などを通じた地域課題の解決に率先して取り組み、その成果を積極的に社会に還元している。

また、その適切性について定期的に学外組織や地域住民から点検・評価を受ける機会を設け、その結果に基づいて改善・向上に努める PDCA サイクルを確立しており、今後も地

域社会から本学への連携、協力の要請は益々高まることが予想される。

以上のことから、社会連携・社会貢献に関する本学の取り組みについては、大学・基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現するための取り組みが行なわれていると判断できる。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

(1) 現状説明

点検・評価項目① 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点 ○大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示
○学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学は、理事会において、「建学の綱領」の精神に基づき、学校経営を推進することを確認している。すなわち、中期経営計画（マスタープラン）を基本方針（骨太の方針）として定め、その下に「部門別中期運営計画」、「中期財政計画」を策定している。その具体化は、年度の行動計画（アクションプログラム：AP）に落とし込み、計画的な大学運営を行っている。

第7次マスタープランの構成および内容は、経営理念「For all the students～すべての学生生徒のために」、経営目標「情報・環境・モノづくり領域で教育研究力を発揮し、広く社会に貢献する」、および経営戦略の三層構造となっている。経営戦略は、次のとおりである。

- [戦略Ⅰ] 戦略的広報と募集活動による志願者増
- [戦略Ⅱ] 教育の質的転換による付加価値向上
- [戦略Ⅲ] 特色ある研究によるプレゼンスアップ
- [戦略Ⅳ] キャリア教育と就職支援による満足度向上
- [戦略Ⅴ] グローバル化と地域連携の推進
- [戦略Ⅵ] 財政基盤の安定と組織ガバナンスの強化

この6つの経営戦略を達成するために、各目標および戦略項目を設定し、その成果を以て、経営目標である社会への貢献を果たすこととしている。

マスタープラン、部門別中期運営計画および中期財政計画の策定にあたっては、法人の各設置校および事務局から選出された委員で構成される学園全体の「マスタープラン策定委員会」で議論を進め、委員以外の教職員も陪席自由とすることや、委員会の議事録を全学に公開することで、策定プロセスおよび内容の透明性を高めている。それによって、学園全体で方針を共有することに繋がっている。

一方、単年度のアクションプログラムについては、マスタープランおよび部門別中期運営計画に基づき、単年度予算と連関させた上で策定している。各アクションプログラムの実施状況は、半年毎に各設置校および事務局で「APレビュー」として予算の執行状況と合わせて報告し、課題等の共有を行っている（資料 1-13）。また、マスタープランの進捗状況は、毎年度「マスタープラン推進（レビュー）委員会」を開催し、策定委員を中心に進捗状況の把握や課題等の共有を行うことで、改革・改善に繋げている。

以上の各計画に定められた大学運営の方針については、マスタープラン、部門別中期運営計画および中期財政計画の各冊子を教職員に配付するとともに、方針説明会である「マ

スタープランキックオフ式」を3年に一度開催し、理事長、常務理事、学長、校長の理事者から、教職員へ丁寧に説明することで、方針の共有が図られている。

このように、本学においては、大学運営の主要な方針を定めるマスタープラン等を明示するとともに、学内教職員に対し周知を図っている。

以上のことから、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けており、適切に機能していると判断できる。

点検・評価項目② 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

- 評価の視点**
- 適切な大学運営のための組織の整備
 - ・学長の選任方法と権限の明示
 - ・役職者の選任方法と権限の明示
 - ・学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
 - ・学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
 - ・教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
 - ・学生、教職員からの意見への対応
 - 適切な危機管理対策の実施

適切な大学運営のための組織整備については、関係法令に基づいて、管理運営に関する学内の諸規程を整備し、それぞれの規程に基づいて組織を整備し、業務を遂行している。規則・規程・細則等の数は、2018(平成30)年8月現在、学園全体で237に及んでいる。制定された規程等については、教職員向けのポータルサイトに掲載し、周知徹底している。

学長は、職員任用規則に「人格高潔、学識ゆたかで、かつ教育行政に識見を有し、適任者であれば、学の内外を問わないものとする」と規定しており、その職務については、組織規則に「公務を掌り、職員を統督する」と定めている。権限については、教授会機能を限定的に整理し、それ以外の教育研究活動のあらゆる事項は学長が決定すべきものとしている。学長の選考方法については、「常任理事会の推薦に基づき、理事会の議を経て理事長が決裁する」と定めている（資料10-1、6-4）。この任命制による選任は、1995(平成7)年から運用しており、学長のリーダーシップの発揮と迅速な決裁の実現に寄与している。

研究科長・学部長の選任方法については、職員任用規則に「学長が推薦し理事長が決裁する」と定めている。その職務については、組織規則に「学長を補佐し、それぞれ大学院、学部の業務を統括する」と定めており、学部長は学部の代表、研究科長は研究科の代表として、各々の管理運営の任務にあたっている。

学長が提案する課題、あるいは学長に提起される課題については、毎月開催される学長の諮問機関である運営協議会（学長、学部長・研究科長、部長職、及び事務責任者で構成）での検討、及び学内委員会、部科長会、教授会等での議を経て、学長による意思決定として実体化される。案件の重要性や性格などに応じ、理事会への報告や承認がこれに加わる。

教授会の役割及び、学長の意思決定との関係性については、大学教授会規程に定められ

ている。具体的には、教授会は、①学生の入学、卒業及び課程の修了に関する事項、②学位の授与に関する事項、その他、教育研究に関する重要な事項につき、学長が決定を行うに当たり意見を述べる、とされており、学長の権限と明確に区分されている（資料 6-5）。

法人組織と教学組織の権限と責任としては、前者が学園の管理・運営方針の策定、施設等の教育研究環境の整備や財政基盤の確立等、後者が教育課程の編成等と整理されているが、法人組織は私立学校設置者としての責任を果たすべく、学則変更など、教学事案といえども理事会への報告・承認を要する旨、学内諸規程において規定している。

平素より、風通しの良い学内風土の醸成に配慮しているが、学生、教職員から上げられた意見や個別事案については、各学科や事務組織を通じて組織的に対応・処理している。重要事項については、教学に関する事項であれば、各委員会での審議を経て部科長会及び教授会に、法人に関する事項であれば、事務部門の会議体ないしは法人幹部に直接報告される仕組みとなっている。

適切な危機管理対策の実施については、学内幹部職・管理職の連絡網を整え、体制を整備・維持している。また労働安全衛生法に基づき、学校法人として毎月「安全衛生委員会」を開催し、教職員の安全教育・安全対策等について調査審議を行い、適切な安全管理に努めている。その他、安全保障輸出管理・防火管理・環境安全管理・エネルギー管理等に関する規程の整備等を行い、不測事態への備えを堅持している（資料 10-2）。

以上のことから、大学運営の方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しており、それに基づいた適切な大学運営を行っている判断できる。

点検・評価項目③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点 ○予算執行プロセスの明確性及び透明性

- ・内部統制等
- ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

予算執行プロセスの明確性及び透明性を高めるために、毎年、学部・学科、事務局共に「予算取扱要領」を作成し、予算の要求・配分・執行・事後評価の手続要領を全学的に案内・通知している（資料 8-20）。

予算統制及び予算管理を通じた内部統制を適正に行うために、事業報告書、教育・研究活動報告書、教学予算決算報告書、同事務局報告書、AP レビューカード等の作成過程において、予算委員会、事務局部長ミーティング、法人事務局ミーティング等で報告を行い、相互にチェックしている。この機会を通じて、取組実績やその成果創出、費用対効果の確認も併せて実施している。

また、予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みについては、PDCA による予算管理の仕組みを導入している。予算管理の計画・実施・中間報告・事後評価（見直し）の諸段階に、予算委員会、中間報告会、実績報告会、成果発表会等を組み込み、毎年同じサイクルで分析・検証を行っている。

以上のことから、予算執行プロセスの明確性及び透明性について適切であると判断でき

る。

点検・評価項目④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

- 評価の視点
- 大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置
 - ・ 職員の採用および昇格に関する諸規定の整備とその適切な運用状況
 - ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
 - ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
 - ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

大学業務を支援する事務組織は、法人事務局、学術支援機構、及び大学事務組織をもって概ね次の通りの構成となっている。

法人の事務処理を行う法人事務局に、総務企画部、財務部を置き、学校運営全般に関する業務を行っている。

学術支援機構に、情報基盤センター、モノづくりセンター、エクステンションセンター、先進技術地域連携センターを置き、全学共通の教育活動に関する業務を推進している。このうち情報基盤センターは、学園全体の視点から、情報化の投資・効果・リスクの適切な情報共有と計画・施策の最適化を図るために、2017(平成 29)年 4 月に大学附置施設である情報処理センターを発展的に改組し、学術支援機構内に設置されたものである。

大学の事務処理を行う事務組織として、総務部、財務部、入試広報部、教務部、学生部、就職部を置き、大学運営に関する業務を行っている。このうち、「就職部」は「就職力の強化」という施策の重要性を鑑み、組織を独立させる位置付けで、2017(平成 29)年 4 月に新設された。

また、2019(令和元 29)年度、それまで、学務部（教務課、学生課、大学院事務室）、就職部（就職課）として学生指導にあたってきたところ、修学支援を含めた学生の大学における支援をより丁寧に行うため、教務部（教務課、大学院事務室）、学生部（学生課）、就職部（就職課）の体制に変更した。同年、学長直下にあった国際戦略室を教務部に再編し、国際連携室とした他、大学地域・連携推進室を学術支援機構傘下に再編し、社会連携室とした。

これら組織再編を継続的に行うことで、多様化・専門化する学園運営業務を支える職員体制を整備している（資料 10-3）。

大学運営における教職員の連携関係強化のため、入試広報部、教務部、学生部および就職部には、教学の部長職とともに、事務組織上の責任者として事務部長を置いている。更に、総合研究機構、FD 推進機構、国際連携室、大学・地域連携推進室、学術支援機構においても、同様の理由から、事務の部次長職を配置し、各種委員会やプロジェクト等の運営を教職協働で推進している。また、学長が議長を務める「運営協議会」が毎月開催されており、教学・事務の部長職が委員として参画し、大学運営に関する重要事項について、教

職一体となり協議がなされている。

職員の採用については、一般公募にて行い、書類審査、筆記試験、面接、グループディスカッション等、多面的な選考を実施し、専門性の高い人材を確保している。昇任については、内規に基づき運用し、所属長からの評価をもとに、昇任審査を行い、公正に執り行っている（資料 10-4）。

職員の意欲及び資質の向上を図るための方策として、事務職員を対象とした「目標管理制度」を 1999(平成 11)年 4 月に導入し、年 2 回、半期毎の業務目標を設定し、業務の取り組み経過や成果を所属長と課員との間で相互に確認している（資料 10-5）。更に 2005(平成 17)年 10 月からは「業績評価制度」を導入し、評価結果を期末手当の支給に反映させている。評価結果については、上司から課員にフィードバックされ、課員の動機付けの契機となっている（資料 10-6）。この目標管理制度及び業績評価制度を柱に、適正な業務評価に基づく処遇改善を行うことで、職員の成長を促し、組織の活性化を図っている。

以上のことから、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設け、適切に機能していると判断できる。

点検・評価項目⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点 ○大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

SD に関しては、2017(平成 29)年 4 月 1 日より、大学設置基準等の一部を改正する省令が施行されたことに伴い、本学においても、更なる職員力の向上を図るため、「SD についての考え方と体系」をまとめた（資料 10-7）。なお、SD に関しては、等級・職位に応じた人材開発体系の構築、特に、階層別研修において、対象者毎に研修の機会を計画的・段階的に設定するといった従来からの課題がある。これに対し、前述のとおり、2017(平成 29)年 4 月に体系化・整理を行ったが、今後、具体的な取組みを加速していく必要がある。また、更なる変革を進めるためには、企画立案能力の高い職員を育成するための SD の開発も急務である。

そこで、2009(平成 21 年)から 2015(平成 27)年度まで実施した、次世代の大学改革を担う事務職員による米国学外研修（FAST プログラム：FIT Administration Staff Training Program）がある。2013(平成 25)年からは教職協働による研修プログラムとして LEAD プログラム（Leadership of Education & Administration Development Program）を開始した。これは、「教員は単に Faculty としてではなく、事務職員も単に Administrator ではなく、教育の質の改善と保証を行う Educator（教育者）である」という考えのもとに、若手教員と中堅職員を同時に米国に派遣し、教育研究、大学経営に関する知見を深めるものである。直近では 2017(平成 29)年 11 月に、教員 2 名、職員 4 名をカリフォルニア州立大学イーストベイ校へ 2 週間派遣し、障がい学生支援やピアサポートなどの学生サービスについての学びを深めた。この本学独自の教職員能力開発プログラムは、個々の教職員の資質向上だけでなく、教職協働の推進にも大いに寄与している。2017(平成 29)年度は、帰国

後、派遣チームが得た知見を学内でフィードバックする場を設け、質の高い議論・提言がなされるなど成果を挙げた。全国の大学の中でも、先駆性・独自性に富むこれらの取り組みに磨きをかけることで、本学の強みである「職員力」の向上および「教職協働」による大学運営の高度化を図るものとする（資料 6-13）。

以上のことから、大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じていると判断できる。

点検・評価項目⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

- 評価の視点**
- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
 - 監査プロセスの適切性
 - 点検・評価結果に基づく改善・向上

大学運営に関する点検・評価については、①マスタープラン、アクションプログラムおよび予算の執行管理、②大学の点検・評価活動の一環、③監事監査および監査法人監査の3つのフェーズで取り組んでいる。①の執行管理に関しては、評価項目①で記述したマスタープランの経営戦略VI「財政基盤の安定と組織ガバナンスの強化」の戦略項目として「経営管理システムの実質化」、「組織の活性化」、「組織体制の強化」、「相互信頼の醸成（情報共有と合意形成、積極的な情報公表）」が掲げられており、それらの具体的な施策であるアクションプログラムの進捗状況については、AP レビュー制度の下、毎年度上期と通期で点検・評価を行うこととしている（大学運営を広義に捉えると、経営戦略のIからVも点検・評価の対象に含まれる）。

②の点検・評価に関しては、大学の自己点検・評価委員会を中心に実施する毎年度の自己点検・評価活動において、大学基準10に基づき、点検・評価活動を実施している。

③の監査に関し、監事は、理事会への毎回出席、監査法人との連携、総務企画部や財務部等の関連事務局への資料提出要求・ヒアリング等によって、適切な資料、情報に基づいた点検・評価を行っている。また、上記①と関連するが、総務企画部と財務部が行う点検・評価については、マスタープラン・中期財政計画、並びにこれらの計画に基づくアクションプログラム等の半期・通期の実施報告のPDCAによる管理の諸段階（計画・実行・点検・見直し）において、書面で計画や実施状況を確認する仕組みを構築し、定例業務として実施している。

監査プロセスに関しては、監事は、理事会・評議員会開催の都度（理事会は原則毎月開催）毎回出席し、理事の業務執行、経営計画や財政計画等の進捗状況、教学・事務局の業務内容等の大学運営全般について確認している。また、収支・財務状況については、監査法人と監事が連携して学校法人会計基準によって作成された計算書類を基に点検・評価している。なお、監査法人と監事の連絡会については、2018(平成30)年度より年2回開催することし、監査方針の確認や経営情報に関する情報交換をより緊密に行うこととなった。

以上の点検・評価活動は、多くの資料、データ等の適切な根拠に基づき実施している。具体的には、事業報告書、教育・研究活動報告書、マスタープランレビュー、AP レビュー

一、アクションプログラム管理・取扱案内、福岡工大の財政について、予算取扱要領、特別予算関係取組実績報告、平成 29 年度教学特別予算実績調査まとめ、などが挙げられる（資料 10-8）。

また、点検・評価活動で明らかになった課題等については、自己点検・評価委員会はもとより、教学の部科長会、教授会、事務系の部長会などで報告し共有するとともに、3 年毎に策定するマスタープラン、単年度のアクションプログラム事業計画に反映させることで改善を図り、計画実現性の向上に繋げている。

このように、本学の大学運営については、エビデンスに基づく点検・評価が行われていること、適切な監査プロセスを経ていること、また、点検・評価結果を改善・向上に結び付けていることから、適切であると判断できる。

（2）長所・特色

本学は、建学の綱領および経営理念の下で、大学運営を行っている。その底流にある考え方は、上述のとおり、法令に準拠した規程体系の堅持、および教学・事務双方の機能的かつ柔軟な組織設計により、学長の責任ある判断が可能な組織体制を構築することである。

その上で、本学の理念・目的の実現に資するために、1998(平成 10)年 4 月に開始したマスタープラン・財政計画を核とする PDCA による経営管理の取り組みに関しては、入学志願者 13 年連続増加、基本金組入前当年度収支差額の 13 年連続黒字計上を達成するなど、高い実績を生んでいる。この経営管理システム（各部門が自主・自律的に改革・改善業務を推進することが主眼）は、文部科学省や日本私立大学協会などの私学団体はもとより、格付会社の審査過程およびその結果において、高く評価されている（資料 10-9）。今後も検証を進め、改善を図りながら、さらにこれを効果的なものとなるように、マスタープラン・財政計画の策定にあたっては、学内議論の活性化、計画の高度化および実現可能性の向上策を講じていくものとする。

本学の特色ある SD の取組みとして、マスタープランへの教職員の参画があげられる。マスタープランは本学の経営の根幹をなすものであるが、マスタープラン策定の段階で教職員の参加を促すことで、大学運営全体を俯瞰できる、かつ経営感覚にも優れた教職員を育成することが主な狙いである。2018(平成 30)年度は第 8 次マスタープラン策定の年であり、隔週で開催される策定委員会においては、毎回多数の教職員が陪席・発言している。マスタープラン策定委員会に多数の教職員の参加を促すことで、経営目線で物事を思考し、具体的な行動（アクション）に移すことができる教職員の育成につながっている。

（3）問題点

本学の大学運営、とりわけガバナンスに関しては、対外的にも評価されている。しかしながら、中央教育審議会（2018(平成 30)年 11 月 26 日）『2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）』で 18 歳人口の推計に基づく、高等教育機関の規模の問題が指摘されているとおり、今後、大学間の連携や統廃合が加速することを鑑みると、学長リーダーシップの下で意思決定のさらなる迅速化が必要になると思われる。

次に、大学運営を支える職員の人事制度に関して、前述のとおり、本学では、目標管理制度および業績評価制度を柱に、適正な業務評価に基づく処遇改善を行うことにより、職員の満足度の向上、組織の活性化を図っている。しかしながら、制度導入から時間が経過していることもあり、多様な職員のニーズに応えることが難しい現状にある。内外環境に即した新たな人事制度の構築が喫緊の課題である。

(4) 全体のまとめ

本学では、上述したように中期計画であるマスタープランを大学運営に関する方針として策定するとともに、教職員に明示し、共有している。その運営を適切に推進するために、学長および学部長等部長職の選任方法と権限を明示し、また、学長の意思決定を支援する教授会の役割等についても、教授会規程に定め学長の権限を明確にしている。すなわち、教授会の性格が、学長の諮問機関であり、かつ意見具申機関であることから、学長のリーダーシップが図れる運営体制となっている。さらに、法人の理事会と教学組織の学長の関係については、学長が理事者として教学運営を委任されていることから、権限と責任が明確であり、関係も良好である。同様に、学長は、理事会から大学予算についても、中期財政計画の下でその編成と執行を委任されており、適正な運営がなされている。

一方で、それらを支える組織体制については、事務組織を機能的に編成することによって、教員と職員の連携関係、すなわち、教職協働が有効に機能している。また、SD活動を体系的に実施することで、効率的な大学運営の推進に繋がっていると判断している。

以上、小括すると、大学の理念・目的達成のため、また大学が存続していくために、今後、ア) 迅速かつ適切な大学運営を支えるための制度や仕組みの整備、イ) 教職協働を推進するための最適な組織編成・要員配置、そしてウ) 改革マインドを持った教職員の育成が重要である。また、PDCAによる経営管理システムについては、理念・目的の達成度を高める学校運営の仕組みであり、それらの達成度は高いと判断している。近年では、マスタープラン・中期財政計画・部門別中期運営計画・事業計画・事業報告・教育研究活動報告等の計画から実績確認・評価および公表までの連関を図り、PDCAによる改善の度合いを高めている。

このように、本学では、大学運営の方針となるマスタープランを策定し、その達成に向けた諸施策を推進しており、概ね適切な大学運営を実現している。

今後は、検証を進め、改善を図りながら、さらに効果的なものとなるように、マスタープラン・財政計画の策定にあたっては、学内議論の活性化、計画の高度化および実現可能性の向上策を講じていくものとする。

第2節 財務

(1) 現状説明

点検・評価項目① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に

策定しているか。

- 評価の視点
- 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
 - 当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

財政計画は、マスタープラン策定の議論（3年に1度、約半年を通じて10回程度の会議を開催）に併せて議論・策定し、理事会決定（現計画は第4次財政計画（2016(平成28)年4月理事会決議））している。財政計画の基本的な考え方は、「相対的な低学費を維持しつつ、補助金をはじめ学納金以外の収入拡大策を積極化する。また、所定の収支差額を確保したうえで、教育・研究活動（関係の環境整備を含む）へ積極的に資金投下する。」としている。計画内容は、「経常的収支の改善施策」、「予算配分計画」及び「経営計画諸施策への資金投下計画」を主要な計画として構成している。

財務関係比率に関する指標・目標は、上記の基本的な考え方（教育・研究活動への積極的資金投下など）に基づき、基本金組入前当年度収支差額（帰属収支差額）プラス1億円以上、経常的活動におけるキャッシュフロー10億円、定常的人件費比率55%以内、教育・研究経費比率30%以上、管理経費比率10%以内等を設定している（資料6-3）。

以上のことから、教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に設定していると判断できる。

点検・評価項目② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

- 評価の視点
- 大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）
 - 教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
 - 外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

諸計画を実現させるために必要な財務基盤については、安定的であると判断している。まず、フローについては、基幹収入の学納金が、3設置校の全てが定員を確保、大学は12年連続で志願者が拡大、附属高校は10年余にわたって高位安定的に志願者を確保等により、安定的といえる。また、補助金についても、教育・研究活動の活発化、それらの学内情報共有の積極化等により、組織的な積極的申請と安定確保ができており、安定的といえる。

ストックについては、金融資産は108億円超（減価償却額累計額の80%超）ではあるものの、保有している有価証券には約13億円の含み益があり（2018(平成30)年3月末現在）、また、外部負債がないこと、退職給与引当金について100%を引き当てていること等から、安定的といえる。

諸活動の遂行と財政安定の両立を図る仕組みとして財政計画とPDCAによる予算管理がある。単年度事業計画及び単年度予算は、財政計画（諸活動への積極的な資金投下と安

定財政の両立を旨として策定)に基づいて検討・実施することから、自ずとそれらの両立を実行する計画となる。また、財政運営の実際として、PDCAによる予算管理が、予算配分審査・進捗管理・事後評価・見直しを促す仕組みであり、費用抑制と成果拡大の両面で機能している。

科研費等の外部資金の受け入れは、研究活動活性化施策(総合研究機構陣容の充実、研究予算の拡大等)が奏功し、毎年拡大している。資産運用収入については、当該規程に沿って「安全性」重視のもとで毎年安定的(運用利率1%以上)に計上している。

以上のことから、教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立していると判断できる。

(2) 長所・特色

計画に基づく財政運営やPDCAによる予算管理の財政的効果については、不要不急の支出抑制、費用対効果の向上、予算の選択・集中・捨象の実現、外部助成金申請の積極化等の大きな効果が生じていることを予算委員会等関係の会議で確認している。また、教育改善・研究高度化・就職状況向上、入学志願者拡大等の本質的効果についても、財政・予算が大きく寄与していることを確認している(資料2-12)。

(3) 問題点

収支状況について、経営・財務の外部評価(格付会社の評価)等で、基本金組入前当年度収支差額比率やその金額の小ささについて指摘されることがある(資料10-9)が、これは現行の教育研究活動への積極的資金投下(18歳人口の再減少期への備えとして、受験生の訴求力を高めることが主目的)が要因であり、政策的なことによる。しかし、当該比率や金額について将来的な改善見通しを明らかにしておかなければならない。また、財政計画上の資金積立額100%を満たしていないことからその改善を目指す。

(4) 全体のまとめ

第4次財政計画の収入拡大・安定化策として、学納金改定、精緻な入学者管理、教育改善や研究高度化の進展に伴う関係補助金の積極申請等の施策を組み込んでいる。その他の支出抑制策等は、奨学費(学費減免額)の計画的削減、予算制度の高機能化(事務局予算の費用効率化、選択・集中・捨象に向けた予算配分方法の見直し等)、「併設短大と附属高校の財政健全化による学園全体としてのいっそうの健全化施策」を組み込んでいる。これらの諸施策の計画実現性を高める。

PDCAによる予算管理をはじめとした財政運営全般について、日本私立大学協会、日本私立学校振興・共済事業団等のセミナーで幾度となく先行事例として取り上げられ、全国に紹介されている。2016(平成28)年11月開催の文部科学省「私立大学等の振興に関する検討会議」でも同様に高い評価を得ている。また、財務状況についても、格付審査等では、収支の安定性や投資の安全性等の評価を得ている。これらの財務状況や予算制度・仕組みについて継続はもとより、いっそうの改善を図る。

点検・評価報告書2019（改訂版）根拠資料一覧

	資料の名称	ウェブ	資料番号
1 理念・目的	福岡工業大学学則	○	1-1
	福岡工業大学大学院学則	○	1-2
	福岡工業大学「現状と課題」（平成7年3月）	-	1-3
	平成30年度（2018年度）学生便覧	○	1-4
	教育理念・目標（大学・大学院）	○	1-5
	学生便覧	○	1-6
	福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部 大学案内2019	-	1-7
	福岡工業大学大学院（パンフレット）2019	-	1-8
	第7次中期経営計画 [マスタープラン]（平成28年3月）	-	1-9
	部門別中期運営計画（平成28年度～平成32年度）	-	1-10
	平成30年度AP行動計画報告資料（大学・大学院）	-	1-11
	平成30年度事務局AP発表会当日配付資料	-	1-12
	大学教育再生加速プログラム中間評価調査	-	1-13
	2019年度第5回全学内部質保証推進会議議事録	-	1-14
	2019年度第6回全学内部質保証推進会議議事録	-	1-15
2 内部質保証	福岡工業大学 内部質保証の方針	-	2-1
	内部質保証の方針	○	2-2
	第10回自己点検・評価委員会議事録	-	2-3
	福岡工業大学に対する大学評価（認証評価）結果	-	2-4
	設置計画履行状況等調査の結果等について（平成27年度）	-	2-5
	大学の収容定員変更に係る設置計画履行状況報告書（平成28年度）	-	2-6
	設置計画履行状況等調査の結果等について（平成28年度）	-	2-7
	設置計画履行状況等調査の結果について（平成29年度）	-	2-8
	福岡工業大学外部評価委員会 議事録（第1回・第2回）	-	2-9
	格付「A」「A+」の更新について	○	2-10
	[知能機械工学科] JABEE継続審査に合格	○	2-11
	事業報告書	○	2-12
	教育・研究活動報告	○	2-13
	大学評価／自己点検・評価／認証評価	○	2-14
	平成30年度 IRプロジェクト議事録（第1回・第2回）	-	2-15
	第17回自己点検・評価委員会議事録	-	2-16
	平成29年度通期APレビュー報告（大学・大学院）	-	2-17
	平成30年度教学特別予算実績報告会当日配付資料	-	2-18
	第18回自己点検・評価委員会議事録	-	2-19
福岡工業大学学生統合データベース管理運用規程	-	2-20	
3 教育研究組織	沿革	○	3-1
	学校法人福岡工業大学 組織図	-	3-2
	点検・評価報告書 2014（簡易版）	○	3-3
	点検・評価報告書 2015	○	3-4
	点検・評価報告書 2016（簡易版）	○	3-5
	第6次マスタープラン重点施策および全体スケジュール（平成25年3月）81頁	-	3-6
	将来計画評議会<答申>における学部学科再編案の実現可能性について（報告）（平成27年3月）	-	3-7
	第7次マスタープラン重点施策および全体スケジュール（平成28年3月）3頁	-	3-8
	第7次中期経営計画 [マスタープラン] 『Vision Book 2017改訂版』	-	3-9
	平成29年度 教育・研究活動報告書（平成30年8月）14頁	-	3-10
4 教育課程・学習成果	3つのポリシー（平成29年4月）冊子	-	4-1
	ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）	○	4-2
	カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成・実施の方針）	○	4-3
	i-STEM教育プログラム2018年度高大連携課外授業	○	4-4
	就業力育成プログラム	○	4-5
	シラバス作成の手引き（平成30年度版）	-	4-6
	平成29年度「授業アンケート（期末）」の実施総括	-	4-7
	AL型授業推進プログラム中間事業報告書（平成30年3月）	-	4-8
	学習ポートフォリオシステム（FIT-AIM）の活用方法について（平成30年4月）	-	4-9
	平成30年度第8回学部教授会議事録	-	4-10
	平成30年度第10回研究科委員会議事録	-	4-11
	平成30年度（2018年度）大学院便覧	-	4-12
	平成30年度第3回全学教授会議事録	-	4-13
	大学教育再生加速プログラム平成29年度実績報告書	-	4-14

	資料の名称	ウェブ	資料番号
	2017年度後期工学部講義PDCA総括報告書（2018年6月度工学部教授会）	-	4-15
	情報工学部教育改善計画書まとめ	-	4-16
	平成30年度第2回、第3回、第5回教務委員会議事録	-	4-17
	大学教育再生加速プログラム平成30年度実施計画	-	4-18
5 学生の受け入れ	アドミッション・ポリシー（入学受入の基本方針）	○	5-1
	福岡工業大学 福岡工業大学短期大学部 2019年度入試ガイド	-	5-2
	福岡工業大学大学院 2019年度入学試験実施要項	-	5-3
	収容定員関係学則変更認可申請書	○	5-4
	教育環境追加整備のための経費支援の要望（情報システム工学科）	-	5-5
	平成30年度入試総括	-	5-6
	平成30年度第5回入学試験委員会資料	-	5-7
	平成30年度第2回入学試験委員会資料	-	5-8.1
	平成30年度第3回、第6回専攻主任会議事録	-	5-8.2
	JCRニュースリリース	○	5-9.1
	R&Iニュースリリース	○	5-9.2
6 教員・教員組織	福岡工業大学教員公募要項	-	6-1
	福岡工業大学教員資格審査基準	-	6-2
	福岡工業大学 第4次中期財政計画（平成28年3月）	-	6-3
	学校法人福岡工業大学組織規則	-	6-4
	福岡工業大学教授会規程	-	6-5
	大学院研究科委員会規程	-	6-6
	福岡工業大学教員選考委員会規程	-	6-7
	福岡工業大学大学院担当教員資格審査基準	-	6-8
	平成30年度第1回FD推進機構運営委員会議事録	-	6-9
	FD Annual Report Vol.8（2017）	○	6-10
	ファカルティ・ディベロッパー（FDer）の認定について（平成31年1月）	-	6-11
	授業公開の制度化に関する提案	-	6-12
	LEADプログラム研修内容について	-	6-13
	平成30年度「業績評価加点項目表」の作成について（依頼）	-	6-14
	平成30年度第6回FD推進機構情報工学部会（情報工学部教育業績賞 推薦状）	-	6-15
	平成30年度研究科委員会、博士後期課程研究科委員会議事録	-	6-16
	「教育業績評価加点項目表」の教育改善への有効利用について（案）	-	6-17
	2018年度前期工学部講義PDCA総括報告書	-	6-18
	昇格人事の選考に関する申し合わせ	-	6-19
7 学生支援	取得単位不足による「修学面談」実施のご案内（平成29年9月）	-	7-1
	平成30年度「教育懇談会」のご案内	-	7-2
	【学科・学年別】退学・除籍・休学推移表（2013-2017）	-	7-3
	1年生退学者 - 退学理由別推移	-	7-4
	2017年度フレッシュマンスクール自己点検・評価報告書	○	7-5
	平成29年度各科学習相談コーナー報告書	-	7-6
	福岡工業大学経済的事由による奨学生選考基準	-	7-7
	学校法人福岡工業大学特別奨学生規程	-	7-8
	私費外国人留学生に対する授業料減免措置について	-	7-9
	2018留学生オリエンテーション開催案内	-	7-10
	福岡工業大学障がい学生等支援に関する基本方針	-	7-11
	教職員のための障がい学生対応事例集（平成28年11月）	-	7-12
	学校法人福岡工業大学障がい学生支援に関する規程	-	7-13
	平成30年度新入生健康診断報告	-	7-14
	平成29年度保健室利用状況報告	-	7-15
	平成29年度学生相談室活動報告	-	7-16
	学校法人福岡工業大学ハラスメント防止に関する規程	-	7-17
	福岡工業大学学生自治会サークル特別支援金支給規程	-	7-18
	福岡工業大学学生表彰に関する取扱要領	-	7-19
	平成30年度FIT就職力プログラム概要	-	7-20
	平成30年度クラブ・サークル活動ヒアリングの実施について	-	7-21
	平成30年度第2回部科長会、第2回学部教授会（休退学状況分析）	-	7-22
	CAREER GUIDE（2016.3-2018.3卒）	-	7-23
	平成29年度就職総括	-	7-24
8 教育研究等環境	「第三期施設・設備整備計画」検討の前提（検討要件等）確認と検討の進め方について	-	8-1
	第三期施設・設備整備計画要旨	-	8-2
	平成30年度事業計画	-	8-3
	情報基盤センターAnnual Report 平成29年度版	-	8-4

	資料の名称	ウェブ	資料番号
	FITキャンパス ファシリティレポート (基本的考え方～Vol. 4)	-	8-5
	平成29年度図書館活動内容報告	-	8-6
	福岡工業大学 情報基盤センター	○	8-7
	学校法人福岡工業大学情報セキュリティポリシー (2018年4月制定)	-	
	福岡工業大学学生統合データベース管理運用規程 (2018年4月制定)	-	
	クラウドサービス利用ガイドライン (2018年4月制定)	-	
	事務システム利用ガイドライン (2018年4月制定)	-	
	利用パスワードガイドライン (2016年7月制定、2018年4月 改訂)	-	
	電子メール利用ガイドライン (2016年7月 制定、2018年4月 改訂)	-	
	インターネットコミュニティ学生利用ガイドライン (2017年7月 制定)	-	
	福岡工業大学事務局におけるソーシャルメディア公式アカウントに関するガイドライン (2016年6月 制定)	-	
	情報基盤センターAnnual reports 平成30年度版	-	
	学会出張旅費細則	-	8-8
	調査活動旅費細則	-	8-9
	平成30年度研究インセンティブ制度・科研費リトライ支援制度	-	8-10
	平成30年度新任教員スタートアップ制度・若手教員研究高度化支援制度	-	8-11
	学校法人福岡工業大学学外研修規程	-	8-12
	専任教員担当授業時間に関する内規	-	8-13
	福岡工業大学ティーチング・アシスタント及びスチューデント・アシスタントに関する内規	-	8-14
	福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における研究活動及び公的研究費の適正な運営・管理に関する規程	-	8-15
	福岡工業大学コンプライアンスマニュアル (冊子)	-	8-16
	研究倫理eラーニングコース受講について (通知)	-	8-17
	人を対象とする研究倫理審査規程	-	8-18
	福岡工業大学における小動物実験に関する規程	-	8-19
	平成31年度教学予算等の要求要領、大学事務局予算編成取扱要領 (平成30年12月)	-	8-20
	キャンパス点検の運用	-	8-21
	平成29年度総合研究機構活動報告	-	8-22
	平成30年度管財課特別予算	-	8-23
	総合研究機構共同利用機器アンケート・利用集計表	-	8-24
9 社会連携・社会貢献	福岡工業大学地域貢献事業一覧 (平成28年度～平成30年度)	-	9-1
	大学・地域連携推進室が関わった連携協定先一覧	-	9-2
	平成29年度国際交流活動報告書	-	9-3
	平成30年度全学教授会資料 (ポイント制度の導入について)	-	9-4
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	学校法人福岡工業大学職員任用規則	-	10-1
	学校法人福岡工業大学安全衛生委員会規程	-	10-2
	第8次MP・第5次財政計画添付資料 (事務組織拡充の経緯)	-	10-3
	事務職員及び技術職員昇任審査要領	-	10-4
	目標管理制度の一部改正について (平成17年8月)	-	10-5
	事務職員・業績評価制度 (平成17年9月)	-	10-6
	SDについての考え方と体系 (平成29年9月教授会配布資料)	-	10-7
	平成29年度福岡工大の財政	-	10-8
	JCR格付審査要旨 (2019年1月)、R&I発行体ファイル (2018年1月)	-	10-9