

6. 教員組織

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

(一) 学部の教員組織

本学の教員組織では、人事その他の組織運営に関わる重要な事項については各学部・学科間に不公平が生じないように全学組織の部科長会で審議し、全学教授会で決定して実施している。したがって、自己点検・評価項目には3学部の共通事項が多く、ここでは3学部をまとめて自己点検・評価するが、必要に応じて学部ごとに自己点検・評価する。

(1) 教員組織

(イ) 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性

・工学部

平成14年7月に学長の指導の下に、学生数と各学科の教員定員に関する検討が実施され、工学部と情報工学部の両学科平等に、学生数30名あたりに1教員とすることが決定した。ただし、各学科の学生数とは、収容定員ではなく、各学科の最大在籍者数（収容定員の1.3倍）である。

工学部においては、平成14年度の収容定員1,800名（臨時定員を含む）に対して教員62名であり、1.3倍を考慮した2,340名に対して教員一人当たりの学生数は約38名であった。平成16年4月現在の収容定員1,480名に対して教員61名であり、1.3倍を考慮した1,924名（実在籍者数1,952名）に対して約32名となり、教員組織が改善されている。また、専任教員数61名は、「**大学基礎データIV-1**」の全学の教員組織に示すように設置基準上必要専任教員数33名を大幅に上回っていると同時に、自然系における専任教員一人当たりの水準が40名であることから、工学部の教員組織は良好であると判断される。将来予測では、平成19年度以降に収容定員1,320名の定常状態になる予定で、今後も学生数30名あたりに1教員を基準として教員組織の充実に留意していく予定である。以上のことから、工学部における教員組織は適切であると判断される。

・情報工学部

情報工学部においては、平成14年度の収容定員1,280名（恒常定員のみ）に対して教員54名であり、1.3倍を考慮した1,664名に対して教員一人当たりの学生数は約31名であった。平成16年4月現在の収容定員1,300名に対して教員57名であり、1.3倍を考慮した1,690名（実在籍者数1,684名）に対して約30名であり、良好である。現在情報工学部合計で3名の専任教員を公募中で、平成17年度には教員60名となりさらに改善される予定である。また、専任教員数60名は、設置基準上必要専任教員数33名を大幅に上回っている。将来予測では、平成19年度以降に収容定員1,360名の定常状態になる予定である。以上のことから、情報工学部における教員組織は適切であると判断される。

・社会環境学部

社会環境学部所属の教員数は、平成16年4月現在24名である。平成13年度開設に当たり、工学部・情報工学部の教養教育科目とスキル科目担当教員を担当する教員8名が社会環境学科に所属したので社会環境学科の専門教育担当教員は実質16名である。

社会環境学科の平成16年4月現在の収容定員660名に対して専門教育担当教員16名であり、1.3倍を考慮した858名（実在籍者数789名）に対して専任教員一人当たりの学生数は約54名である。人文・社会系の水準は60名なのでそれを満足しており良好であると判断される。また、教養教育科目等担当教員8名のうち、専門性の合致する教員は社会環境学科の専門教育科目も担当可能としており、実質的には一人当たりの学生数は54名以下になっている。将来的に向けて、当分の間現在の状況で推移する予定である。以上のことから、社会環境学部における教員組織は適切であると判断される。

なお、「大学基礎データⅣ-1」に示すように、全学の専任教員の合計は142名で、設置基準上必要専任教員数の80名を大幅に上回っていること、および大学全体の収容定員に応じて定める設置基準上の専任教員数112名も満足していることから、本学の学生数との関係における教員組織は適切と判断される。

(ロ) 主要な授業科目への専任教員の配置状況と専任・兼任比率の適切性

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

平成16年度の兼任教員数は、工学部60名、情報工学部38名、社会環境学部16名の計114名で、大学基礎データには示していないが過去の状況を調査したところ、平成14年度108名、平成15年度108名であり、これらに比較して平成16年度の114名は若干増加している。これは主に工学部の専門教育科目において、教育改善に伴う低

学年次教育の充実（多様な高校教育課程への対応）、少人数教育クラスの増加、情報スキル教育の強化および JABEE 対応等に起因したものと思われ、工学部の兼任教員 60 名中、28 名が専門教育担当で、32 名が教養教育科目担当の兼任教員である。また、情報工学部においては、兼任教員 38 名中、専門教育科目担当教員は学部全体でわずか 8 名であり、30 名が教養教育科目担当の兼任教員である。

社会環境学部においては、専門教育科目と教養教育科目をあわせて兼任教員 16 名である。また、情報処理の教育については、情報工学部と短期大学部の専任教員が協力して 6 名が担当している。以上のことから、本学の各学部の専任・兼任比率は適切であると判断される。

現在、組織的な教育改革が進行中であるが、問題点としては、学科の教育改革への取組み状況および学科内においても各教員によって受け持つ授業のコマ数が多く偏ることがあること、さらに JABEE 申請予定学科（知能機械工学科、情報システム工学科）においては、コマ数にカウントできない多くの負荷が学科と各教員に生じていること等の負荷の不公平感が上げられる。

将来に向けた方策としては、早い時期に教育業績評価制度を整備して、これらの問題点を解決する方法を検討する必要がある。

(ハ) 教員組織の年齢構成の適切性

本学の専任教員の年齢構成として、「**大学基礎データⅣ-3**」に示す内容を各年代について、要約して**表 6-1**に示す。

学部別に評価すると、工学部と情報工学部の 50 歳代が多いようであるが、私学においては半数以上の教授が望ましいことから、この年代が多いことは特に問題点ではないと思われる。工学部の 60 歳代が若干多いようで、今後の採用については 40 歳以下に配慮する必要があるだろう。また、社会環境学部はバランスよく配置されており、おおむね適切と判断される。

「**大学基礎データⅣ-3**」には示されていないが、学科別に分析したところ、工学部電子情報工学科と情報工学部情報工学科において 60 歳前後の割合が高いという問題点があった。これらの 2 学科においては、今後は、将来に向けた新規採用において、若手教員の増強に配慮する必要があると考える。

表 6-1 専任教員の年齢構成（人）

	61～70 歳	51～60 歳	41～50 歳	26～40 歳
工学部	16	29	8	8
情報工学部	9	27	6	15
社会環境学部	6	8	7	3

(二) 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における全学の連絡調整としては、平成 12 年度後期からの第一次教育改善委員会および平成 14 年度後期からの第二次教育改善委員会で審議した事項を考慮して、各学科の教育目標等に照らしたカリキュラムを検討し、全学の教務委員会で審議し、教授会で決定している。

また、学科内の連絡調整は、従来は学科会議で行われ、その運営は学科の自主性に任されていたが、近年、教育改善と教育評価に関する各学科の組織的運営の検討が行われ、平成 16 年度前期に、すべての学科内に「教育改善委員会」および「教育評価委員会」に相当する小委員会が設置されたことから、今後は、これらの委員会が組織的な各学科内の教員間の連絡調整に寄与するものと考えており、本件に関する取組み状況は概ね妥当と判断される。

(2) 教育研究支援職員の整備状況と人員配置の適切性

本学は、工学部、情報工学部および社会環境学部において情報処理関連教育を重視しており、その演習にあたっては、本学大学院学生によるティーチング・アシスタント (TA) を採用して教員の補助を行わせている。この制度は大学院学生の経済的援助を行うと共に指導力の育成に寄与しており、大学院生からの評判も良く、良好な制度と考えている。平成 16 年度における TA の配置状況は、工学部 51 名、情報工学部 70 名、社会環境学部 4 名である。また、工学部知能機械工学科においては、機械工作実習等のために 3 名の専任技術職員を配置している。TA の採用にあたっては、大学院学生の希望に応じて、適切な手続き（学科起案、教務委員会、大学院研究科委員会、学部教授会）を経て決定され、教員と支援 TA 間の連携・協力関係は適切であると評価される。実験を伴う教育は、多くの大学では助手等が担当するが、本学では実験テーマ等を作成した教授・助教授・講師が直接担当して充実した教育を行うので人的補助を必要としない。

平成 15 年度末に「非常勤講師採用に関する覚書」を改訂し、平成 16 年度より、大学教員としての研究業績等が不十分と思われる方でも、情報技術に関するスキル教育補助教員、英会話に関するスキル教育補助教員およびその他のスキル教育補助教員としての採用が可能となり、前者に関する資格取得のための補助教員が電子情報工学科で平成 16 年度に 2 名が採用されている。英語教育については、平成 16 年度より少人数教育が実施されており、さらに、平成 17 年度に向けて教育改善委員会および教務委員会において教育改善計画を検討中で、今後の成果が期待される。

教員と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性に関する研究支援については、リサーチ・アシスタント (RA) 制度とポスト・ドクター (PD) 制度があるが、これらについては研究に関する別章で述べる。

(3) 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

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

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

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

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

このような厳格で明確な手続きによって、採用においてはすべての応募者が公平に審査されて最も適切な人物が採用されること、また、昇格においても学部教授会の全員によって公平に審査されることから、その運用の適切性は妥当であると評価される。

(4) 教育研究活動の評価とその有効性

教員の教育活動評価に関しては、全学統一の教育業績評価制度としての策定がまだなされていない。しかしながら、学長を議長とする全学組織としての「自己点検・評価委員会」が設置されており、毎年、全教員から自己評価報告書として「教育活動報告書」および「研究活動報告書」が提出されている。平成 16 年度の自己評価報告書は、一人の未提出者もなく、3 学部教員全員の自己評価が行われた。今後は、これらの報告書が教育改善に生かされるように有効利用する方法を検討する必要があると思われる。

また、毎年、半期ごとに学生による授業評価アンケートが実施され、各教員にその結果がフィードバックされるとともに平成 16 年度より冊子化されて各教員に公開されている。しかし、現時点では学生への公開について全学の合意が得られていない。学生への公開については、平成 17 年度の第三次教育改善委員会で検討する予定である。

これらの自己評価報告書や学生による授業評価アンケートに関する学科内の相互評価は、各学科の自主性にまかされており、現時点では十分とはいえない。しかし、JABEE 申請準備中の学科（知能機械工学科、情報システム工学科）においてはすでに実施されており、

このような意識改革が全学の教員に浸透するにはもう少し時間が必要と思われる。

現状の問題点としては、教育改善活動への取組み状況に学科間の温度差があること、および学科内においても取組み方に個人差があること、また、授業評価が学生に未公開であること等があげられる。これらの問題点は、どこの大学でも存在することであるが、今後は、少しでもこれらの温度差が縮まる方策、学生アンケートの公開範囲や方法、およびこれまでの実施結果の分析も含めて、全学的な教育業績評価制度のあり方についての検討を行う必要があると考えている。

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮については、工学部・情報工学部の公募においては、教育歴のあることが望ましく、研究業績が重視（大学院担当の可能な方）されており、より研究業績の高い候補者が選考される確率が大きい。また、社会環境学部は、教育歴と研究業績も重要であるが、社会における実績等の経歴については十分配慮されている。また、昇格においても同様の配慮が行われている。

以上のように、本学においては教育研究活動と授業評価に関する自己評価は長年にわたって実施されてきたが、相互評価が不十分であった。今後は、相互評価や教育業績評価制度の整備に関する検討が必要で、平成 17 年度の第三次教育改善委員会で解決すべき主要なテーマであると考えている。なお、研究活動評価の詳細については、大学院の章に述べる。

(5) 大学と併設短期大学部との関係

併設短期大学部の教員組織は、大学とまったく独立しており、教員の募集・昇格も独立して運営している。教員数は、大学教員一人当たりの学生数 30 名に対し、短期大学部では学生数 20 名に教員一人の割合で配置された良好な教育環境であり、少人数ゼミをはじめとするきめ細かな教育を行っている。また、教育面においては、講義科目の一部については兼担の形で各々の専門分野の教育交流を実施している。

さらに、短期大学からの大学への編入学生が多いことから、大学においては、短期大学部からの科目等履修制度（短大生が大学の科目を受講可能で、単位認定）が整備されており、編入学後のスムーズな就学を支援している。また、教育研究支援職員としての TA の配置にも協力しており、平成 16 年度実績で大学院生 1 名が担当している。

一方、短期大学部の一部の教員が社会環境学部の情報教育等の兼任をしており、必要に応じて相互に兼任することがある。

また、情報処理センター運営委員会や図書委員会等の計 9 種類の委員会には、委員会の一委員として短期大学部から参画し、協力して運営に当たっている。

今後、少子化に伴う短大の定員確保は益々厳しくなるので、大学との一体化に向けた教員の流動化等の問題が生じてくると思われる。スムーズな流動化を可能とするためには、短期大学部教員一人ひとりの教育研究の充実や業績の向上が必要であると判断される。以上のように、大学と短期大学の関係は良好であると評価される。