

### 3. 教員・教員組織

#### 1. 現状の説明

##### (1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

###### <1>大学全体

本学では、建学の理想と理念のもとに、「広く産業界の期待に応えられる『実践力』『熱意』『豊かな人間性』を持った人材を輩出する大学になる」というビジョンを掲げている。

本学では、建学の理想と理念を理解し、ビジョンを実現するために、①学生が人生の目標や夢の実現に向かって取り組むことができるよう、学生支援に熱意を持ち、②学生のニーズや環境の変化を的確にとらえ、迅速に行動し、③自分を大切にし、まわりの人と誠実に関わり、責任を持ち、④常に改善と改革を意識し、創意工夫を心がけて行動できる教員を求めている。入学する学生の多様化により、大学教員に求められる資質も多様化し、教員は研究力以上に教育力が求められている。このような状況から、在職する教員はFD活動により教育力の向上を行い、新規採用においては教育力を重視し選考している。

また、大学院では近年、学長の下で抜本的な再編、教育課程の再編成に取り組み、基礎となる学部の教育課程を更に深く探求できる教育課程を編成することで、専門的職業人、研究者の育成に努めている。教員組織の編制については、主に基礎となる学部の教員が兼担しており、大学院の専任教員を配置している研究科は、2研究科に限られている。

###### <2>経済学部

経済学部は、昼夜開講制の経済学科1学科体制であり、「地域経済系列」及び「国際経済系列」の2系列から構成される教育課程を有する。

経済学部の全教員が、建学の理想・理念、そしてビジョンの実現を意図して、学生の教育指導に当たり、経済学部の理念・目的、建学の理想の実現に尽力している。

また、このような理念に基づく教員を集めるようにしているが、その際、研究と教育、そして学部業務の観点から優れた能力を有する教員を求めており、更に新任教員採用に際しては、年齢構成や専門領域等のバランスのとれた教員組織となるように努めている。

###### <3>商学部第一部・第二部

大学に進学する若者の抽象的理論に対する理解力の低下や講義形式への適応力の低下等を原因として、大学の講義の少人数化が必然的に要請され、また、抽象的理論とともにより具体的な実務や実践を中心とした授業やケースメソッドなどの講義形式が必要とされるに至っている。そのため、大学教員としての研究力が要請されることは大前提としながらも、学生を惹き付ける教育力が必要とされている。

なお、本学には商学部のほか、社会科学系の学部として経済学部、経営学部があることから、教員組織編成については、商学科については商学分野の充実を、また観光産業学科については観光学分野の充実を図るようにしている。

#### 〈4〉経営学部

経営学部は国際経営学科・産業経営学科の2学科体制であり、国際経営学科は、国際ビジネスコースを中心にグローバル社会で活躍できる国際ビジネス・パーソンの育成をめざし、産業経営学科は、事業開発コースを中心にIT革命の進展に伴う環境変化に対応していく独立心旺盛な経営者候補の育成を目指している。

これらを達成するために経営学部では、建学の理想、理念に従って、研究、教育、学部業務の3点において理論と実践の一致を体現することができる優れた能力を有するとともに、他の教員、学生の模範となるような品格を備えた人物を理想の教員像としている。経営学部としては、自主的にそのような理想の教員像を全員が共有するような教員組織とすることを組織の編成方針として確認し、かつその方針に従って教員の採用を実施している。

具体的には、まず新任教員公募の段階で公募書類上に、例えば「建学の理念・理想に賛同する者」、「本学にふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」、「教育研究活動の他、大学・学部の各種委員、入学試験関連業務、学生の修学指導・就職支援等大学の運営に係わる業務及び社会貢献ができる者」等、学部が求める人材像の概要を記載し、面接時においてもこれにかかわる質疑応答を心掛けている。また、年齢構成、専門領域への配慮などバランスの取れた教員構成とするために最新の専門知識・技術を備えた若手、実務経験者、外国人など、幅広い人材の採用を行っている。

#### 〈5〉工学部

本学の教員に求められる能力・資質などに関しては、「九州産業大学教育職員選考規程」においてその資格を定めており、更に「九州産業大学教育職員選考規程に関する内規〈学部：理工系〉」及び「学部教員資格審査基準内規に関する申し合わせ」のなかで、教育研究指導上の能力や教育業績、研究業績、学界および社会における活動実績等の資格について明確に定めている。

各学科の教員組織の編成では、文部科学省の大学設置基準における教員基準数を満足することはもちろんのこと、各学科の教育課程を実施するために必要な分野と年齢構成のバランスを考慮している。特に、高齢の教員が多く年齢構成がアンバランスであるとの前回審査での指摘に対応するため、新規採用では若手教員（講師、准教授）を中心に採用する取り組みを行っている。

工学部の運営と教育課程の実施の責任者は工学部長であり、各学科の運営と教育課程の実施の責任者は学科主任である。全学的事項、学部内あるいは学科間での諸事項について調整する場として、学部長と学科主任により構成される学科主任会議がある。

また、全学的委員会である教務委員会、学生部委員会、キャリア支援センター運営委員会には、各学科の代表教員が出席しており、各学科および学部内において審議内容の報告や意見調整などを行っている。このほか、工学部独自の委員会として改革実行委員会（広報委員会、JABEE委員会、学生支援委員会、ものづくりセンター委員会など）が設置され、教育研究に関わる学部内での諸課題に対して独自に取り組む体制が整備されている。

### 〈6〉芸術学部

芸術学部は、芸術・文化の向上を追求する美学・美術史、絵画、彫刻、工芸、デザイン、写真、映像等の諸芸術分野にわたる専門的知識と高い感性を備えた人材を教員としている。美術学科は実技重視の専門性の高いカリキュラムに対応し、多様化する美術分野に対応できる表現者や作家など、デザイン学科は具体的なデザイン活動を通じて産業界や地域社会の発展に寄与するデザイナーなど、写真映像学科は幅広い視野での実践的写真表現者や、映像メディアコンテンツ制作者などをそれぞれ養成できる人材が必要とされる。

更に、北部九州という立地条件を活かした地域伝統産業界との連携や、半世紀の歴史を積み重ねた大学として、国内外の諸大学との共同研究や人的交流等、実践的な教育活動が実施できる人材、また、そのような能力を備えた社会人出身教員も従来以上に必要とされてきている。

教育に関する諸権限と責任は、教員個人ではなく教育組織に帰属しており、芸術学部では、学部長のほか各学科に主任が置かれている。また、コース会議、学科会議、拡大教授会、教授会と審議機関が設けられており、教育および昇格等の決定がなされている。

### 〈7〉国際文化学部

国際文化学部では、建学の理念と理想に基づく目的のひとつである実践力・熱意・豊かな人間性を、教育実践の中でモデルとなり学生に伝えていける教員が求められている。特に国際文化学科、日本文化学科では、どちらにおいても国際的舞台においてグローバルな活躍ができる学生を育成するために、国際的実践力を持つ教員および国際的な視点の中で日本を理解し伝えていくことができる教員の配置を心がけている。また、臨床心理学科では、豊かな人間性の確立および回復を目指すための実践力を学生に伝えることが出来る教員が求められている。

上記の目的を達成するためには、その資質において大きな個人差を有する学生一人ひとりに対応する必要がある。そのため、日々の教育活動の中で学生一人一人のニーズや変化を敏感に理解し、それに沿った教育が出来る熱意を持った教員がどの学科においても求められている。

ただし、学生は教員の研究力についても大きな関心を持っており、高い研究力を持つ教員の指導を受けたいという姿勢も授業評価アンケートの結果などにより確認できる。そのため、過去の研究に基づいた教育を繰り返すのみにならないよう、新たな研究を実践しそれに基づき教育を見直す研究姿勢を持った教員であることも求められている。

### 〈8〉情報科学部

今後一層複雑化する社会の仕組みの中で、情報科学部の卒業生に求められる能力を身につけさせるため、情報技術を用いた学習教育環境の高度化を推進し、情報科学部の二大教育目標「情報科学・情報技術の基礎を確実に身につけ、高い倫理観をもった職業人として社会に貢献する人材の育成」と「社会の仕組みや人間の特徴を知って情報技術を適切に適用できる能力をもった人材の育成」を実現する教育研究組織を構成する。

具体的には、ソフトウェア開発、組込みシステム、ネットワークシステム、情報システム管理、情報メディア・CG・コンテンツ開発等の各分野において、これからの情報社会

を支える人材、特に、情報に対する倫理観や責任感を持ってこれからの情報技術の発展に貢献できる技術者を育成することのできる教員団を組織する。

#### 〈9〉経済・ビジネス研究科

平成 22 年度から大学院協議会において、教員組織の編成方針に関してより具体的なガイドラインが明示された。それによると、新設科目の担当教員にあつては、「担当科目の必要性」、「研究業績」、「学部の授業担当回数への影響度」などを十分考慮することとした。既設科目の担当教員にあつては、「研究業績」、「学部の授業担当回数への影響度」等を勘案することとした。

経済・ビジネス研究科教授会において、「授業計画」を毎年施策し、必要な授業科目や担当者、年齢構成、専任・非常勤教員等について慎重な審議を重ねている。最も大きな方針としては、可能な限り非常勤教員は減らしていく。

#### 〈10〉工学研究科

工学研究科が求める教員像については、「学生便覧 2011」の冒頭にうたわれている、本学が掲げる建学の理想「産学一如」及び理念「実践的な学風の確立」を教育・研究の場で体現できることを“目指すべき教員像のイメージ”として共通認識している。その具現化のために三つのポリシーを学生便覧に掲げ、人材の育成に努めている。更に、教員に求められる能力・資質等に関しては「九州産業大学大学院教員資格審査規程」および「九州産業大学大学院工学研究科及び情報科学研究科教員資格審査規程に関する内規」に明文化されている。

平成 23 年 4 月 1 日から、工学研究科は旧博士前期課程 5 専攻および博士後期課程 2 専攻を 1 専攻に統合し、専攻名を「産業技術デザイン専攻」と改称し、博士前期課程を「機械システム分野」、「バイオリボティクス分野」、「電気情報技術分野」、「物質生命化学分野」、「土木デザイン分野」、「建築デザイン分野」の 6 分野構成とし、更に博士後期課程を同専攻内に設置している。

専任教員組織の編制としては文部科学省の認可を得て、機械システム分野 6 人、バイオリボティクス分野 6 人、電気情報技術分野 8 人、物質生命化学分野 10 人、土木デザイン分野 8 人、建築デザイン分野 7 人を配置し、博士前期課程の教員は合計 45 人で編制されている。また、博士後期課程の教員は 22 人で編制されている。この教員構成は工学研究科の完成年度まで変更されない。完成年度は博士前期課程については平成 24 年度、博士後期課程については平成 25 年度である。

更に、専門的な領域の教育効果を高めるため、非常勤の兼任教員として 9 人が採用されており、総勢 54 人の専任・兼任の教員が院生の教育・研究に専念・従事している。

#### 〈11〉芸術研究科

芸術研究科の求める教員像は、高度情報化や高齢化、福祉、環境問題等、今日の我が国が抱える諸課題に対応可能でかつ美術領域、デザイン領域、写真領域の専門性の高い学際的な教育にも対応できる人材を求めている。

また、芸術研究科の教員組織は、前期課程は前期課程の研究指導教員及び研究指導補助

教員、後期課程は後期課程の研究指導教員及び研究指導補助教員で構成し、教育研究上必要に応じて専任教員を置くことができる。なお、研究指導教員とは大学院の研究指導教員の教授を指している。

#### 〈12〉国際文化研究科

国際文化研究科の教員に求められる能力・資質として、本学のビジョンである「実践力」「熱意」「豊かな人間性」を育てることを可能とする能力・資質が求められている。また、国際文化研究科の目標として「グローバル化が進む21世紀の社会において、文化研究・教育学・臨床心理学の各分野で活躍できる人材」が存在するが、そうした能力を学生に身につけさせることが可能な能力・資質が特に求められている。

上記の実現に必要な能力・資質の具体的な内容に関しては、九州産業大学大学院教育資格審査規程に明文化されており、人格識見、指導力、研究業績、授業科目との整合性、学会および社会における活動などの幅広い能力・資質において優れていることが求められている。また、九州産業大学大学院教員資格審査規程に基づき、大学院教員の資格を審査する際には、資格審査の対象者に応じて博士前期課程及び博士後期課程ごとに、大学院教員資格審査委員会を設置し、審査を行うこととなっている。

国際文化専攻はその専門とする学問の内容によって、国際文化研究分野（日本・アジア文化領域・欧米文化領域）、教育学研究分野、臨床心理学研究分野（博士後期課程においては、教育学研究分野、臨床心理学研究分野の2分野がまとまり臨床心理・教育研究分野となる）の分野に分かれる。教員は上記のいずれかの分野に所属し、各分野に所属する大学院生の研究指導および講義を行う。また、国際文化専攻に所属する教員はその役割より以下の4つに分類される。博士後期課程の大学院生の研究指導及び講義担当が可能な博士後期課程研究指導教員、博士後期課程の大学院生の研究指導の補助並びに講義（及び実験）担当が可能な博士後期課程研究指導補助教員、博士前期課程の研究指導及び講義担当が可能な博士前期課程研究指導教員、博士前期課程の研究指導の補助並びに講義（及び実験）担当が可能な博士前期課程研究指導補助教員。

研究科の運営は、博士後期課程研究指導教員からなる研究科教授会、大学院担当教員からなる研究科委員会、各研究分野の代表者からなる研究科運営委員会によってなされている。研究科教授会は研究科の学則や人事を審議する。研究科委員会は研究科の履修規程やその他について審議する責を負う。研究科運営委員会は、大学院のカリキュラムの改正や運用、自己点検・評価、大学院生の学修・履修・学生生活・進路などについて必要に応じて会議を開き、問題に対して迅速に対応する責を負っている。

#### 〈13〉情報科学研究科

情報科学研究科は、「社会と人間のためのITの開発」を教育・研究の理念とし、我が国における情報技術の基礎面および応用面での発展を担う優れた能力を有するとともに、情報倫理観を併せ持つ人材を育成することを目的としている。この目的を達成するために、計算機科学の基礎、計算機科学の社会的展開、人の知識処理を解明し、計算機における知能情報処理の領域で教育・研究を行うことのできる教員により、研究科教員を編成している。

## (2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

### 〈1〉大学全体

教員組織については、教育課程、必修科目などへの専任教員の配置状況、大学設置基準に定める教員数の充足状況、専任教員・兼任教員の担当割合などを踏まえ整備を行っている。具体的には、毎年、理事長および学長の下で、教員組織の検証を行い、教員の採用計画を立案している。この計画の策定にあたっては、人事部が各学部から教員組織の現状の問題点、要望、中期計画等についてヒアリングを行い、全学的な見地から理事長、学長等と協議を行い決定している。

また、教員組織の整備に当たっては、学部教育を重視する観点から、大学院を優先した教員の採用は行っておらず、若手の教員が大学院の指導に積極的に関わられるよう研究業績の向上に努めている。研究指導教授の定年を考慮しながら、各研究科における組織の再編や教育課程の再編を行い整備しているが、一部の研究科で教育課程に相応しい教員組織の整備が遅れている。

### 〈2〉経済学部

経済学部は昼夜開講制の1学科体制であり、専任教員は31人で、全て経済学科に所属している。学部運営は、昼間主コースと夜間主コース及び地域経済系列と国際経済系列の2系列で構成されている。

経済学部と大学院経済・ビジネス研究科との関係では、教員の半数以上(31人中19人)が大学院の授業を兼担しており、また、大学院専任教授1人が学部の授業を兼担している。

学部の教育理念・目的に沿った教員組織を整備するために、教育課程に相応しい教員の採用人事を行うようにしている。また、授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みとしては、採用人事および昇任人事の際に、科目適合性との関連からも適格者であるかどうかについても審査している。

経済学部における専任教員数(平成23年5月1日現在)は31人(教授23人、准教授6人、講師2人)である。年齢別では31~40歳が7人(22.6%)、41~50歳が11人(35.5%)、51~60歳が3人(9.7%)、61歳以上が10人(32.3%)である。性別では、男性26人(83.9%)、女性5人(16.1%)である。

専門科目のうち、選択必修科目(共通科目及び基礎科目)を含め主要な授業科目は、概ね専任教員が担当している。

### 〈3〉商学部第一部・第二部

商学科、観光産業学科それぞれの学科で、各学科の目標に即したカリキュラムを編成しており、それに基づいた教員組織を整備している。

まず、商学科の教員組織を見ると、商学11人、経営学7人、会計学5人、経済学2人、情報学3人で、合計28人の教員から構成されている。これに対して、観光産業学科の教員組織は、観光関連分野9人、法学2人、商学1人、情報学1人で、合計13人の教員から構成されている。次に年齢構成を見ると(平成23年4月1日現在)、商学科では60歳以上6人(21%)、50歳以上5人(18%)、40歳以上11人(39%)、39歳以下6人(21%)であ

り、概ねバランスは取れていると言える。

観光産業学科では60歳以上3人(23%)、50歳以上8人(62%)、40歳以上1人(8%)、39歳以下1人(8%)であり、49歳以下の中堅・若手が少ない。

なお、非常勤教員数および持ちコマ比率は他学部と比較しても多いとは言えない。しかし、学生に対する教員比率、すなわち教員一人当たりの担当学生数は、専任教員および教養系教員の収容定員案分を加えた教員数を基に見ても、商学部第一部商学科は58人であり、従前よりは改善されているとはいえ、更に是正することが課題である。なお、商学部第一部観光産業学科については同数値が44人であり問題はない。

以上、商学部第一部商学科については、専門分野別のバランス、年齢上のバランスは問題ないと言えるが、学生数に対して教員数が少なすぎる点を改善する必要がある。

また、商学部第一部観光産業学科については、観光関連分野に9人の教員がいるものの、通常の科目のほか、特にコマ数以上に種々の面で負担を伴う国内外での観光研修や企業での経営実習などの実践科目を毎年複数科目担当しなければならず、更なる充実が必要であると考えられる。更に、上記で指摘した年齢バランスの偏りについても是正する必要がある。

#### 〈4〉経営学部

経営学部は現在(平成23年度)、国際経営学科14人、産業経営学科15人の合計29人(平均年齢49歳)の専任教員により組織されている。

専任教員は教授15人、准教授8人、専任講師6人と教授の比率が高いように見えるが、年齢別構成では60歳以上6人(20.69%)、50～59歳9人(31.03%)、40～49歳5人(17.24%)、30～39歳9人(31.03%)とバランスが取れた構成となっている。また、女性教員も4人(平成24年度には更に1人採用内定)となりこれまで手薄であった女子学生への対応も十分可能となっている。国際経営学科では、グローバル化に対応し、外国人教員が4人(アメリカ1人、中国3人)に増えたほか、多国語に精通した日本人教員も採用できている。産業経営学科では、IT革命への対応、経営者養成コースである事業開発コースでの活躍を期待して、e-learning分野の専門家、国内外の実業界出身者の採用(韓国、中国各1人)が進んでいる。これらはすべて時代の要請に対応した教員採用を意識した結果である。

このように、ここ5年間で様々な特長をもつ若手教員の採用が進み、学部教員組織の整備が順調に進んでいるが、これは公募採用時点において(1)「本学にふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」、「教育研究活動の他、大学・学部の各種委員、入学試験関連業務、学生の修学指導・就職支援等大学の運営に係わる業務及び社会貢献ができる者」等、大学および学部の明確な教員編成方針に従った慎重な書類審査、(2)模擬講義を含む学部教員全体に公開されたプレゼンテーションの実施、(3)役員による最終面接という採用プロセスを丁寧に実施してきた成果であると考えられる。

また、授業科目と担当教員との適合性について、公式には全学の教務委員会、学部の教授会が判断するのであるが、経営学部においてはそれ以外にも、随時、自主的な検討ミーティングが開催され、学部の教育課程に相応しい新たな教育組織について積極的な提案がなされている。

### 〈5〉工学部

工学部の専任教員数は、教授 41 人、准教授 23 人、講師 11 人、助教 0 人、合計 75 人であり、これは文部科学省の大学設置基準を満足している。また、各学科の基幹となる必修科目の大部分は専任教員が担当しており、教育課程に沿った教員組織が整備されていると言える。年齢構成については、30 歳以下が 1 人 (1%)、31～40 歳が 15 人 (20%)、41～50 歳が 19 人 (26%)、51～60 歳が 14 人 (19%)、61 歳以上が 26 人 (35%) であり、近年の若手教員 (准教授、講師) を中心に採用する取り組みによって、概ね適切な構成になっている。教員組織の適切性を保つため、退職者の補充に際しては、各学科の教授会において教育課程、退職者の担当科目、学科の将来の方向性および年齢構成などを総合的に判断し、教員募集の原案を作成している。

授業科目と担当教員の適合性に関しては、各学科会議において教務委員を中心に審議を行い、適切な担当者を決定している。

### 〈6〉芸術学部

芸術学部各学科の入学定員と専任教員の構成は、平成 23 年 9 月 30 日現在、美術学科 (入学定員 80 人) 教授 8 人、准教授 3 人、講師 1 人、助手 1 人、計 13 人。デザイン学科 (入学定員 180 人) 教授 8 人、准教授 6 人、講師 4 人、助手 2 人、計 20 人。写真映像学科 (入学定員 80 人) 教授 8 人、准教授 3 人、助手 2 人、計 13 人である。学部全体の専任教員数は 46 人である (大学院教授 2 人、大学院客員教授 1 人も含む)。

専任教員の年齢構成については、美術学科では 60 歳以上 7 人 (53.8%)、50～59 歳 4 人 (30.8%)、40～49 歳 1 人 (7.7%)、30～39 歳 1 人 (7.7%) である。デザイン学科では 60 歳以上 5 人 (25.0%)、50～59 歳 4 人 (20.0%)、40～49 歳 7 人 (35.0%)、30～39 歳 4 人 (20.0%) である。写真映像学科では 60 歳以上 6 人 (46.1%)、50～59 歳 2 人 (15.4%)、40～49 歳 2 人 (15.4%)、30～39 歳 3 人 (23.1%) である。デザイン学科、写真映像学科では専任教員の年齢構成は概ねバランスが取れているが、美術学科は 49 歳以下の若手・中堅が少なく、退職教員の後任の補充など対応が遅れている。

平成 23 年現在、国際化社会に対応するべく 2 人の外国籍教員を配備し、高い実務経験を経た社会人出身教員も増えてきている。

主要学科目 (必修科目) の専任教員の配置状況 (平成 23 年度) は、美術学科では 46.1%、デザイン学科は 87.2%、写真映像学科は 99% を専任教員が担当している。芸術学部全体では必修科目 83 科目中の 80 科目 (96.4%) を専任教員が担当している。基礎科目から応用科目全てにおいて実技科目が多いという芸術学部のカリキュラムの特性上、特に美術学科やデザイン学科は専任教員だけでは教育が成り立たない現状にある。そのため、非常勤講師と連携した教育を実施している。また、専任教員の平均コマ数は 10.0 コマであり、大学全体の専任教員の平均コマ数 9.0 コマと比較して多いと言える。

芸術学部では少人数制の指導スタイルを目標としているが、平成 22 年度の教員一人当たりの学生数は、美術学科 19 人、デザイン学科 39.8 人、写真映像学科 19.3 人となっている。しかしこの統計では、客員教授や学部全体を担当する理論系教員も教員数として入っているため、実際の担当学生数は更に増える。実習、演習科目は個人指導が多く一人一人の指導時間も長くかかる。実技担当教員の補充と少人数クラス編成は教育の質を高めるために

も必須であると考えられる。

### 〈7〉国際文化学部

国際文化学部は、外国語のスキルだけでなく各国の文化や価値観を学び、日本人として自国の文化を深く理解し、人として相手の心を深く理解できる真の「国際人」を育成することを目標にしている。そのため、平成16年度から既存の国際文化学科と地域文化学科に加えて新たに臨床心理学科を開設、平成20年には地域文化学科は日本文化学科へ名称を変更し、現在三学科体制をとって学生の教育に当たっている。大学設置基準第12条の改正を受け、平成19年度より、教授、准教授、講師、助教、助手の教員組織制度を採用している。平成23年度4月の段階で、総計49人が国際文化学部の教育・研究・学部運営に従事している。その内訳を記すと、国際文化学科には教授6人、准教授7人、講師3人の計16人が、日本文化学科には教授8人、准教授8人、講師3人の計19人が、そして臨床心理学科には教授8人、准教授4人、講師2人の計14人が在籍している。

なお、国際文化学部の教育課程編成に関し、教員間における連絡調整を行う機関としては、全学の教務委員会をはじめとして、基礎教育運営委員会および学部内の教務委員会などが存在する。このような諸機関を通じて、全学的かつ学部内の連携と調整が図られている。

### 〈8〉情報科学部

情報科学部は平成14年4月に開設された。社会と人間が必要とする情報環境を創造する情報技術者の育成を目指す。平成17年度で学年進行を終えて完成した。完成年度（平成17年度）までは文部科学省大学設置審で資格審査を受けてきた。平成20年度までは社会情報システム学科と知能情報学科の2学科体制で、平成19年度まではそれぞれ定員100人であった。平成20年度から定員をそれぞれ80人に改訂した。平成21年度からは情報科学部の1学科体制で、定員160人である。平成23年5月1日現在、専任教員は、教授11人、准教授5人、講師2人、助手3人、合計21人が在籍している。

情報科学部の教育課程では、授業科目を専門科目、基礎教育科目、外国語科目に大別し、専門科目は更に専門基礎、計算機科学、専門展開に分類し、教育を行っている。

専任教員はすべて情報科学部の授業を担当しており、教育研究に従事している。専門科目について、専門教育のコアとなる専門必修科目は、1年次の1科目2単位と3年次の1科目2単位を除き、すべて専任教員が担当している。専門選択科目については約6割の科目を専任教員が担当している。専任教員がほとんど総ての専門必修科目を担当している状況は理想的であると言える。

教員組織の年齢構成については、30歳代から60歳代にわたって全体に分布し比較的バランスがとれており、多様で幅広い考え方が可能な体制になっている。なお、65～70歳の教員が定年に達するので、適切に補充されていく必要がある。これはJABEEの実地審査でも指摘された事項である。また、教員組織における社会人の受け入れ状況については、専任教員の3分の1が大学以外での職歴を有しており、この比率は比較的高いと思われる。情報科学部では、社会の仕組みを知って情報技術を適切に適用できる能力を持った人材の育成を目指しており、そのような観点から、比較的高い社会人の受け入れ状況は有効であ

と思われる。

情報科学部は、学部内高速ネットワークシステム、各種ネットワークサーバ、教育研究用サーバ、システム設計用のCADシステム、講義記録システム等の基幹設備を持っている。これらのシステムを正常に運用して教育・研究環境を維持するためには日常的な管理業務が必要であり、情報システム運用室を設けて若手教員の一部が担当している。

#### 〈9〉経済・ビジネス研究科

経済・ビジネス研究科は、経済学部・商学部・経営学部を母体とした、旧経済学研究科・商学研究科・経営学研究科を併合した研究科であるので、各学部の教育課程に対応した授業科目と担当教員を配置している。この意味で、教員組織の整備は、開設年度からあまり年月が経過していないこともあり、かなりよい方向で推移していると言える。博士前期課程には、「経済学専攻」と「現代ビジネス専攻」の2専攻を、博士後期課程には、「経済・ビジネス専攻」の1専攻を有している。博士前期課程および博士後期課程の教員組織は、激変する経済社会の多様なニーズに対応するため、理論経済学、公共経済学、経済史論、経済統計学、マーケティング戦略論、会計学、観光学、人的資源管理論、国際経営論、計量経営学、経営情報論などの教員組織の充実を図っている。平成23年度は博士後期課程が完成年度を迎えたので、上記の分野及びその周辺科目での教員組織の充実を図るべく、採用人事による教員組織の充実のほかに、内部より大学院担当教員の適格判定人事を行った。

現在、研究指導教員数は、博士前期課程26人（経済学専攻13人、現代ビジネス専攻13人）、及び博士後期課程16人となっている。

#### 〈10〉工学研究科

工学研究科は、平成23年4月、博士前期課程は従来の5専攻から「産業技術デザイン専攻」の1専攻6分野体制に、また博士後期課程は「産業技術デザイン専攻」の1専攻体制に再編された。

各授業科目とその担当教員については文部科学省に届け、受理されているので、平成24年度の完成年度までは教育課程に相応しい教員組織を整備していると認められる。

教員組織の年齢構成については、博士前期課程では、「工学研究科博士前期課程の教員年齢構成（平成24年4月現在）」に示すように、60歳～70歳が合計で22人、比率で48.9%となっており、教員の高齢化が進んでおり、若年層の充足が課題である。

博士後期課程の教員年齢構成についても「工学研究科博士後期課程の教員年齢構成（平成24年4月現在）」に示すように、高齢化率は更に高く、60歳～70歳が合計で8人、比率で65.2%となっている。

本学教員の定年が70歳から66歳に改定されたので、将来的には67歳以上の高齢者はいなくなるが、40歳代が手薄である現状の構成には問題が残る。

#### 〈11〉芸術研究科

芸術研究科の前期課程は、(1)の教員組織の編成方針に則して、研究指導教員（客員教授含む）17人（美術専攻8人、デザイン専攻6人、写真専攻3人）、研究指導補助教員12人、兼任講師22人の計51人からなる教員組織を整備している。前期課程の研究領域は、美術

専攻では美術理論・美術史研究3領域（美術理論、東洋美術史、西洋美術史）、絵画創作研究3領域（具象表現、構成表現、日本画表現）、彫刻創作研究2領域（具象表現、抽象表現）、工芸で工芸創作研究3領域（金属工芸、陶芸、織工芸）の11領域である。デザイン専攻では、視覚デザイン、環境デザイン、スペースデザイン、製品デザイン、ユニバーサルデザイン、製品開発、デザインプロデュースの8領域である。写真専攻では、写真表現4領域（写真理論、ドキュメント、写真・言葉・共生、フォーメーション）、映像1領域である。前期課程の全研究領域は24領域であり、24領域に研究指導教員（客員教員を含む）を配置するとすれば、研究領域に対して研究指導教員が不足している。

後期課程は、研究指導教員（客員教授含む）13人、研究指導補助教員1人、兼任講師3人の計17人からなる教員組織を整備している。後期課程の研究領域は、美術理論・美術史研究3領域（美術理論特別研究、東洋美術史特別研究、西洋美術史特別研究）、絵画研究3領域（具象表現、構成表現、日本画表現）、彫刻研究2領域（具象表現、抽象表現）、工芸研究3領域（金属工芸、陶芸、織工芸）、デザイン研究6領域（ビジュアル、環境デザイン、ユニバーサル、デザインプロデュース、デザイン開発、プロダクト）、写真研究4領域（メディアアート、ドキュメント、写真・言葉・共生、フォーメーション）である。後期課程における全研究領域は20領域であり、20領域に研究指導教員（客員教員を含む）を配置するとすれば、研究領域に対して研究指導教員が不足している。

## 〈12〉国際文化研究科

国際文化研究科担当教員の資格審査に関する事項は、博士後期課程の研究指導教授からなる研究科教授会で審議される。研究科担当教員の資格は「九州産業大学大学院教員資格審査規程」と「九州産業大学大学院経済学研究科、商学研究科、経営学研究科及び国際文化研究科教員資格審査規程に関する内規」で明確化されており、授業科目と担当教員の適合性等は当規程・内規に則って審議されている。

国際文化研究科の編制方針は、研究科教授会と、博士前期課程の研究指導教員からなる研究科委員会で審議される。カリキュラム改正などは、各研究分野の代表者からなる研究科運営委員会が必要に応じて会議を開き、対処している。いずれも決定は基本的には多数決制であるが、現実には採決によることは稀である。

前期課程では、定年による専任教員の減少に伴い、平成22年度より、従来の「日本文化研究分野」「アジア文化研究分野」「ヨーロッパ文化研究分野」「英米文化研究分野」を統合し、新たに「国際文化研究分野」を誕生させ「日本・アジア文化領域」「欧米文化領域」の二領域に再分割した。これに伴って前期課程の研究指導教員の配属を改め、旧「日本文化研究分野」（5人）と旧「アジア文化研究分野」（3人）の研究指導教員を「日本・アジア文化領域」の研究指導教員（8人）として配置し、旧「ヨーロッパ文化研究分野」（2人）と旧「英米文化研究分野」（1人）の研究指導教員を「欧米文化研究領域」の研究指導教員（3人）として配置した。また、「臨床心理学研究分野」では平成23年に指導教員2人を増加して6人とした。後期課程においても同様に、平成22年より上の4研究分野を統合して「国際文化研究分野」とし、従来の研究分野の枠をはずして指導教員を一括配置し、平成23年には新たに指導教員1人を増加して10人とした。また、「臨床心理・教育研究分野」では平成23年には臨床心理学の研究指導教員1人を増加して3人を配置し

た。

前期課程の研究指導教員数は、院生在籍者 34 人に対して、「国際文化研究分野」11 人、「教育学研究分野」1 人、「臨床心理研究分野」6 人の合計 18 人である。研究指導補助教員は「国際文化研究分野」で専任 2 人、兼任 2 人、「教育学研究分野」で専任 7 人、兼任 1 人、「臨床心理学研究分野」で専任 1 人、兼担 1 人、兼任 10 人である。後期課程の研究指導教員数は、院生在籍者数 12 人に対して、「国際文化研究分野」10 人、「臨床心理・教育研究分野」3 人の合計 13 人である。研究指導補助教員は「国際文化研究分野」で兼任 3 人、「臨床心理・教育研究分野」で専任 2 人である。

### 〈13〉情報科学研究科

情報科学研究科は、平成 16 年 4 月に開設された。情報科学研究科博士前期課程の平成 23 年度時点の教員組織は、博士前期課程研究指導教員 16 人、博士後期課程研究指導教員 8 人、博士後期課程研究指導補助教員 5 人で編成される。「社会と人間のための IT の開発」を教育・研究の理念とし、我が国における情報技術の基礎面及び応用面での発展を担う優れた能力を有するとともに、情報倫理観を併せ持つ人材の育成を目指している。この情報科学研究科の理念・目的を達成するために、計算機科学の基礎（情報処理機構）として、「情報回路」、「VLSI 設計」、「アルゴリズムと計算量」、「ネットワークコンピューティング」、「並列プログラミング」、計算機科学の社会的展開（社会情報システム）のための、「ソフトウェア工学」、「情報数理」、「データベースと情報管理」、「情報ネットワーク」、「通信工学」、「情報セキュリティ」、「計画システム」など、知能情報処理のための、「ヒューマンインタフェース」、「コンピュータビジョン」、「人工現実感」、「人情報処理システム」、「安全管理」などの領域の教員により、研究科教員を編成している。研究科設置準備の段階から平成 18 年度の完成を経て現在まで、各教職員が研究科の使命および目的・教育目標を十分に意識して教育、研究、運営に当たっている。

### （3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

#### 〈1〉大学全体

教員の採用は、学内規程が整備されており、学長の下で透明性を高め実施している。具体的には、インターネットを利用した公募を行い、研究業績・職務歴・学会・社会貢献活動などの書類審査、教育力を評価するための模擬講義などのプレゼンテーション、役員面接という選考手続きを行っている。昇任についても採用に準じた手続きを行っている。

また、採用、昇任に関しては、教授会と理事会の役割分担を明確にし、透明性と公平性を確保する手続きを行っている。更に近年は、年齢構成、男女比率、学部の特徴に応じた実務家、外国人教員なども考慮し採用を行っている。

学部教育を重視した教員の採用をここ数年実施したため、採用時における審査手続きなどは、学部の基準において実施している。ただし、教授の採用に関しては、学部と調整を図り、大学院においても研究指導ができる教員を採用することを考慮している。

したがって、募集・採用に関しては、前述した学部の手続きに準じて学長の下で透明性を高め実施している。大学院の担当資格に関しては、それぞれの研究科において審査基準

を定め実施している。

## 〈2〉経済学部

教員の募集・採用・昇格等に関しては規程および手続きは明確であり、「九州産業大学教育職員選考規程」、「九州産業大学教育職員資格審査規程」、そして「九州産業大学経済学部、商学部、経営学部、国際文化学部及び健康・スポーツ科学センター教育職員選考規程に関する内規」および「専任教員採用内規の運用に関する申し合わせ」に従って、経済学部教授会で審議している。

その際、教員資格審査は教授会で選出された5人で構成する資格審査委員会が行い、教授会で議決される。採用及び昇格の候補者は学長に推薦された後、理事会の承認により決定される。なお、昇任については、自己申告に基づき、教育歴や研究業績に加えて、社会的貢献、学内貢献等も考慮されるようになっている。

教員の募集・採用・昇格の基準・手続については、全般的には適切性が確保され、円滑に運用されている。

## 〈3〉商学部第一部・第二部

教員の募集については、毎年4月に各学科で必要とされる専門分野を決定し、学長との話し合いによって採用予定人数・科目を確定させ、公募により行っている。

公募による募集期限は概ね夏季休業終了頃としており、その後、書類審査および論文の査読を中心とする第一次審査を行っている。審査委員会は採用予定科目に近似する専門分野の教授1人を主査とし、関連分野の教授2人および他学科の教授2人の計5人で構成している。第一次審査で採用候補者を2人ないし3人に絞り込んだ上で、商学部正教授会構成員の面前でのプレゼンテーション（学生向け模擬講義、教育方針および研究方針）を行わせ、講義の分かりやすさに主眼を置いて採用にかかる推薦順位を決定している。その後、理事長・常務理事・学長・事務局長の面前での最終プレゼンテーション（教育方針および研究方針）を行わせ、採用候補者を内定し、その後理事会で採用が決定されるという手順を踏んでいる。

専任教員の昇格については、専任講師から准教授へは専任教員歴3年以上、業績数（論文数）3本以上、准教授から教授へは准教授歴5年以上、業績数（論文数）5本以上を最低条件とした上で、昇格を希望する本人による申請および書類提出を受け、審査委員会を構成している。審査委員会では業績の査読による評価で適格性を判定した上で、学部長による、学内業務の執行状況並びに社会的貢献についての評価を加味し、商学部正教授会において投票を行い、有効投票数の3分の2以上の賛成をもって議決している。昇格が諾とされた教員については、その後学長に推薦し、最終的には理事会で決定される。

## 〈4〉経営学部

経営学部は、国際経営学科・産業経営学科それぞれの理想とする人物像に照らして、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」との資格要件を明記した「九州産業大学教育職員選考規程」（平成19年4月1日施行）に沿って、適切な教員の募集・採用・昇格に努めている。また、それを適切かつ円滑に運用するため

に「九州産業大学経済学部、商学部、経営学部、国際文化学部及び健康・スポーツ科学センター教育職員選考規程に関する内規」（平成19年6月1日施行）において、教授、准教授への昇任に必要な教育歴・研究業績の要件をそれぞれ詳細に定めている。更に、それら内規における解釈を経営学部教授会の構成員全員が共有、適切かつ公平な運用に資するよう、「『九州産業大学経済学部、商学部、経営学部、国際文化学部及び健康・スポーツ科学センター教育職員選考規程に関する内規』に関する経営学部申し合わせ」（平成19年10月12日施行）が併せて作成されている。選考規程、内規については学内において公開、配布されている。また、経営学部申し合わせについても学部内で公開、配布されている。

教員の採用（教授、准教授、講師）及び教員の内部昇格については、すべて公開されている上記の規程、内規並びに申し合わせにしたがって適切に行われている。

#### 〈5〉工学部

教員の募集・採用は、原則として公募により行われている。採用・昇格等に関わる規程として「九州産業大学教育職員選考規程」並びに「九州産業大学教育職員資格審査規程」が存在し、業績等の認定に関わる規程として「九州産業大学教育職員選考規程に関する内規〈学部：理工系〉」及び「学部教員資格審査基準内規に関する申し合わせ」が整備されている。これらの規程に基づいて、人格、教育研究指導上の能力等をはじめ、教育業績、研究業績、学界および社会における活動実績等を広く評価できるように配慮されている。

また、教員の採用・昇格等に関わる手続きは、資格審査委員会の審査を経て教授会で投票により候補者が推薦され、役員面接を経て理事会の承認を得るという客観的に適切な方法で行われている。

#### 〈6〉芸術学部

芸術学部では、教員の新規採用・募集は原則として公募制を導入している。「教員選考基準」に従い、教授、准教授、講師、助教を選考する。選考の過程で教育方針や教育実績などのプレゼンテーションが実施され、芸術学部の求める人材として適切かどうかの判断材料となっている。専任教員の昇格は「芸術学部教員昇任基準内規」と「教育研究業績書」で判定する。教授で構成される「教授会」はこれらの基準、内規に従って候補者を内定し学長に推薦、学長が理事会に進達し理事会が決定している。

専任教員の新規採用・募集は学長の示す教育職員採用基本方針に従って希望案を作成しているが、大学の目指す少人数制での教育を実践するためには更なる補充が必要である。特に美術学科では6コースあるうちの金属工芸コースで専任教員がおらず、非常勤講師に依存した形となっているため、早急な補充が望まれる。

芸術学部専任教員の研究業績は、主として作品発表及びそれに関する社会活動を中心とする系列と、学術論文、著書、報告等を中心とする2つの系列がある。「芸術学部教員昇任基準内規」ではこれら両系列の業績を、「研究業績判定基準」とし、別に定める「研究業績判定資料」を参考として総合的に評価判定している。しかし、これら両系列の業績を単純に比較評価することは困難である。また、専門的評価が欠けやすくなる問題もある。

専任教員の教育研究業績については、大学ホームページ上に掲載・公開されている。芸術学部においては、芸術学会が発行する「九州産業大学芸術学部研究報告」が毎年発行さ

れ研究論文及び作品（図版）の発表の場となっている。そのほか、各学会や研究会などで研究活動が行われ、これらを芸術学部教員昇任基準内規の資格要件のひとつとして研究業績判定資料に用い、これに教育実績を加えて総合的に判定している。研究活動の評価、選考基準における研究能力・実績への配慮は客観的で公正に行われていると言える。

#### 〈7〉国際文化学部

国際文化学部の教員の募集・採用・昇格は、「九州産業大学教育職員選考規程」（平成19年4月1日施行）、「九州産業大学経済学部、商学部、経営学部、国際文化学部及び健康・スポーツ科学センター教育職員選考規程に関する内規」（平成19年6月1日施行）、国際文化学部の定める「教員選考規程に関する内規の申し合わせ事項」（平成19年11月23日施行）にしたがって行われている。採用人事の具体的手続きは、教員採用の基本方針に基づいて決定された採用科目と採用人数について公募を実施し、審査委員会及び教授会によって選ばれた複数の採用候補者を対象に模擬授業やプレゼンテーション等も含めた面接審査を行うというものであり、厳正かつ公正な方法である。昇格人事についてもほぼ同様の手続きが取られている。

#### 〈8〉情報科学部

教員の任免・昇格基準については、全学的な「教員選考基準」と「情報科学部教員採用基準（昇格を含む）」（平成17年3月9日制定）が適用されてきた。後者は、平成19年度に工学部と協調して九州産業大学教育職員選考規程に関する内規〈学部：理工系〉を制定し適用されることになった。手続きについては「教員資格審査規程」が適用される。任用については、必要な人事を学長に上申し理事長から認められれば、学部教授から選出された教員資格審査委員会を構成する。委員会は応募要領を作成し、人事課を通して公募を行う。指定した期限までに応募した者の中から面接候補者を決定し、面接（プレゼンテーションを含む）を行う。面接にはすべての学部教員が立ち会うことができる。

委員会は面接候補者のうちから、複数の適格者に順位を付けて教授会に報告する。委員会の報告を受けて教授会が複数の候補者を決定し、学長を経て理事長に上申する。昇格に関わる教員については、学長との事前相談を経て、教員資格審査委員会を構成し、委員会が教育研究業績および社会貢献・大学運営への貢献、人物評価に関して審議する。資格が認められた場合は、教授会で決定し、学長を経て理事長に上申する。理事会で任用、昇格が決定される。

情報技術を用いた教育研究環境の高度化を推進するとともに、情報科学・情報技術の分野において教育研究の実績を上げるためには、基幹設備の運用管理を分担できる教員とシステム設計系教育担当の教員の増強が必要であるが、CADによる最新の設計技術を含む実験科目を担当できる教員は全国的に見て、非常に数が少ない。

システム設計教育を担当できる助手クラスの若手教員1人を平成17年度に公募により増員することができた。これによって現教員の負担軽減を図るだけでなく情報科学部の目玉であるシステム設計系教育の質を向上させるために一歩前進できた。学校教育法の改正により、平成19年度から助手が教育の責任を負う助教と補助的業務を行う助手とに分離された。情報科学部では助教として教育に責任を負ってもらうスタッフとした。本ポストは

任期3年のため、任期の更新を法人側に要望し1年延長が認められた。平成21年度に講師に昇任し任期が解除された。また、システム設計系教育を担当する教員が平成18年度末で退職したが、平成19年4月から准教授を補充することができた。

基幹設備の維持管理を分担するために、平成18年度の教員公募において、担当科目、専門分野に加えて、学部内ネットワーク・計算機システムの管理の分担を募集条件に加え、ネットワーク・計算機システムの管理の経験があることと、ネットワーク・計算機システムの管理への関与についての説明を求めた。これにより平成19年度から、この条件を満たす教員1人（講師）を採用することができた。

平成20年度以降、教員（講師・准教授・教授）の採用は行われていない。平成20年度末で教授2人が定年退職、平成21年6月に教授1人が逝去した。平成21年度末には更に教授2人が定年退職した。これら5人の教員の補充も行われていない。

平成21年度までは、非常勤の実習助手と実験助手が演習・実験科目の補助に当たっていた。実習助手は情報科学研究科博士後期課程院生であり、実験助手は他大学大学院博士後期課程院生である。平成22年度から実習助手・実験助手の制度が廃止となることから、平成22年3月に授業の補助を行う専任教員として任期付助手3人の採用が認められた。平成22年度は2人の助手を、平成23年度は3人の助手を採用した。

教員の昇格に関する資格審査は上記の手続きに従って適切に行われている。

#### 〈9〉経済・ビジネス研究科

募集・採用・昇格は、「規程」や「内規」などにに基づき概ね適切に行われている。教員の募集は、公募を原則とし、人事部を通じてホームページなどで募集を行っている。採用の手続きは、「九州産業大学大学院教員資格審査規程」第5条および第6条、「九州産業大学大学院経済学研究科、商学研究科、経営学研究科および国際文化研究科教員資格審査規程に関する内規」第4条及び第6条に基づいて行われる。ここ数年は、学部教育の重視の観点から、大学院を優先した採用は行なわれておらず、大学院の授業担当者の配置状況に関しては、必ずしも十分とは言えない状態になりつつある。

また、学内教員の大学院授業科目担当者の資格判定の基準および手続きは、「九州産業大学大学院教員資格審査規程」第5条および第6条、「九州産業大学大学院経済学研究科、商学研究科、経営学研究科および国際文化研究科教員資格審査規程に関する内規」第4条及び第6条に基づいて適切に行われている。

大学院の授業担当の資格判定の手続きについては、文系3学部教員および大学院教員全員を対象に、「自薦方式」による「大学院担当科目の適格判定」の募集が行われ、それを基に、大学院教授会で審議が行われる。次いで、学長と研究科長の事前協議などを経て、応募教員ごとに「資格審査委員会」が立ち上げられ、研究科教授会で審議後、投票により「適格判定の可否」が決定される。研究科長の報告に基づき、大学院協議会で最終的な決定がなされることになっている。しかしながら近年、研究指導教員数やバランスにおいて不十分な点が目立ち始めてきたため、現在対応を急いでいるところである。「自薦方式」のみならず「他薦方式」の併用も検討し始めている。

### 〈10〉工学研究科

本学で採用される教員は原則として学部教員である。毎年策定される「九州産業大学専任教員採用の基本方針について」により募集・採用が実施されるが、基礎となる学部教員の募集・採用であり、工学研究科独自の大学院専任教員の募集・採用は行っていない。工学研究科では基礎となる学部で採用された教員の大学院担当能力の審査を「九州産業大学大学院教員資格審査規程」および「九州産業大学大学院工学研究科及び情報科学研究科教員資格審査規程に関する内規」に則って行っている。教員の資格審査は工学研究科教授会の専権事項となっており、厳正な審査を経て教学の長である学長に進達している。学部教員が大学院の担当資格を得るためには教育歴と研究等の業績についての審査が上記規程に則って行われ、まず博士前期課程指導補助教員（M合）となり、その後、大学院での教育歴と業績を重ねて博士前期課程指導教員（M◎）、博士後期課程指導補助教員（D合）、博士後期課程指導教員（D◎）へと昇格するシステムになっている。若手教員が大学院のそれぞれの資格を得るためにはかなりの年月を要する。

教員の募集・採用は基礎となる学部で行われるが、大学院担当教員の資格・昇格審査については工学研究科教授会で適切に行われている。

### 〈11〉芸術研究科

教員の募集は、芸術研究科に所属する教員の退職等による欠員に対して、当該教育・研究領域を専門とする外部人材を公募により募集している。募集にあたっては、教員公募登録フォームにその内容を記載し、JREC-IN（研究者人材データベース）で公開している。

教員の採用は「九州産業大学大学院教員資格審査規程」に準じ、芸術研究科に大学院教員資格審査委員会を設置し、教員公募に対して応募者から提出された教育・研究業績を「芸術研究科教員昇格基準内規」に定めた教育・研究業績基準に則して点数化し、応募者の中から上位3人を選び、芸術研究科教授会に報告し承認を得る。

その後、芸術研究科全教員が参加する候補者による教育研究計画プレゼンテーションを実施し、その結果を踏まえて大学院教員資格審査委員会で審査委員会報告書を作成し、芸術研究科教授会に報告し承認された後、大学院協議会を経て理事会に上申し理事長により決定される。

教員の昇格は、「九州産業大学教育職員選考規程」に基づき、昇格候補者の人格識見、教育研究上の能力・業績及び学会並びに社会における活動状況などを考慮し、採用の手続きと同じ経緯をたどり昇格の是非が決定される。大学院教員の昇格については、「九州産業大学大学院教員資格審査規程」に定めた手続きに沿って、また、研究業績の審査については、「芸術研究科教員昇格基準内規」に沿って実施している。

### 〈12〉国際文化研究科

教員の募集は、原則としてJREC-IN（研究者人材データベース）を通して行っている。また、ホームページでもその採用情報を公開している。

平成15年度までは専任教員の採用・昇格に関しては、設置（平成10年度）以来時間も経っていないということで、文部科学省での審査状況を基準として実施していた。平成16年度に5年一貫制博士課程を、博士前期課程・後期課程に改組したこともあり、同年1月

に教員資格審査に関する内規を制定した。その後、文系4研究科（経済・商学・経営・国際文化）の共通の審査内規が平成19年度に制定されている。

審査委員会は、内規に即して研究科長と研究科長が指名する2人の指導教員で構成し、審査の経過と判定結果は、研究科教授会に諮るものとなっている。

#### 〈13〉情報科学研究科

現在、情報科学研究科担当の専任教員は、情報科学部所属教員のうち大学院授業担当資格のある教員が兼ねている。したがって、教員の採用・昇格人事は情報科学部で行っており、大学院授業担当資格に関しては、「工学研究科及び情報科学研究科教員資格審査規定に関する内規」を適用し、研究科教授会で資格審査を行っている。手続きに関しては、「教員資格審査規程」が適用される。授業担当資格審査は、学長との事前相談を経て、研究科教授会において授業担当資格審査委員会を構成し、教育研究業績および社会貢献・大学運営への貢献、人物評価に関し、審議を行う。資格が認められた場合は、教授会で決定し、学長に上申し、大学院協議会の議を経て決定される。教員の大学院授業担当可否の資格審査は上記の手続きに従って、適切に行われている。

#### （4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

##### 〈1〉大学全体

本学におけるFD活動は、全学的なFD委員会（下部組織としての学部専門部会および大学院専門部会含む）を基軸として、授業内容・方法の改善および教員の資質向上を図るため、学部・研究科において種々の取り組みを不断に展開している。

具体的には、各年度始めに策定したFD活動基本方針に基づき、授業公開、授業研究会、研修会、授業評価アンケートなど（学部・大学院）の取り組みを実施している。このうち授業評価アンケートの実施率（例年）は、学部90%、大学院70%を超えており、安定的に経年推移している。また、集計結果はホームページで前学期・後学期ごとに公表している。

授業評価アンケート結果を踏まえた授業改善報告書は、授業研究会で活用されているほか、各教員が授業を自己点検・評価し、次期の授業に臨むための仕組みとして定着している。また、教員の教育研究活動に関しては、一部の学部において、教育研究活動などを評価する業績評価システムを試行している。

大学院においては、設置および再編の届出の際に、当該研究科において、担当科目に関する資格審査を行っている。

大学は、新任教員が就任する前に、一般サービス、法令遵守、建学の理想と理念、経営状況、学生支援の取り組みに関する研修会を実施している。また、全学の教員に対して毎年、ハラスメント、薬物防止などに関する研修会を開催し、教育研究以外に学生の厚生補導に関する資質の向上に努めている。

## 〈2〉経済学部

教員の採用・昇任の際には、規程等に従って、研究業績審査に加えて、教育上の能力、大学・学部運営、社会貢献についても評価するというように、研究活動・教育力・社会貢献や学内実務といったバランスのとれた適正な教員人事を行っている。

FDの一環として、学生による授業評価アンケートの実施のほか、授業研究会等により、教育の質向上を図るとともに、研究面では、科学研究費補助金などの外部資金の獲得を通じての研究、本学経済学会での研究会開催、及び産業経営研究所での研究活動等の環境をより一層整備することにより、教員の資質の向上を図っている。

## 〈3〉商学部第一部・第二部

教員の資質の向上のために、FD活動を行っている。平成22年度については、商学部全教員のほぼ3分の1にあたる教員の授業を他の教員が参観し、参考になった点や改善した方がよいと考えられる点等を報告書として提出している。その後、講義についての認識の一致を図るべく、年度末近くにFD研究会を実施している。

## 〈4〉経営学部

教員の資質を教育と研究の双方から評価する方法として、次の2つがある。

- A) 教育については、シラバスの内容チェック、FDによる授業評価アンケートの実施、公開授業の実施ならびにそれらに基づき提出される授業改善報告書および授業実施結果報告書の内容による評価。
- B) 研究については、一定期間中の学術論文の本数、水準及び学会発表の回数。

A) の学生による授業評価アンケート（非常勤を含むすべての授業で実施）は、前・後学期において、3、4年演習（ゼミナール）を除く、すべての講義・演習科目で実施されている。集計結果はすべての教員にフィードバックされ、それを基に前・後学期それぞれにおいて改善項目を自己申告させている。また、本学教員向けの各種研修会への積極的参加も、教員の資質向上に役立っている。B) については定期的に集計がなされ、更に国外研修帰国者に対しては研修成果報告会を開催している。また、インフォーマルな研究会も必要に応じて行われている。経営学部の研究支援については、経営学会（学部内組織）主催の講演会実施と論集の定期的発刊（年4回）により適正に行われている。

## 〈5〉工学部

学部独自の取り組みとして、「九州産業大学工学部業績評価法」に基づいて教員の教育研究活動等を評価する業績評価システムを試行している。この業績評価システムは、教育業績、研究業績、大学運営業績、学界・社会における活動業績を総合的に評価するもので、各業績点および総合点の上位者を学部の拡大教授会にて公表し、トップの教員を表彰している。

学部独自のFD活動として、工学部の全教員が参加するFD研修会を年2回程度開催しているほか、学生による授業評価アンケートの分析、授業公開と教員による授業参観、学生と教員との懇談会を実施している。これらの成果を「工学部FD活動報告書『授業改善のために』」という冊子にまとめ、工学部の全教員に配布している。

### 〈6〉芸術学部

教員間の連絡調整は、各学科会議及びコース会議において必要に応じ随時行っている。FD活動の一環として、芸術学部FD委員会主催の授業研究会が平成20年度から前後期に全教員参画で実施されている。平成22年度前期の例では、授業見学について10科目が公開され、各自見学を行い芸術学部ホームページ上に授業内容や方法について書き込みをしていった。(芸術学部では独自運営のホームページ内に、IDとパスワードが備えられた教員専用ページが設けられており、芸術学部教員は情報共有することができている。)その後開催された授業研究会では意見交換と更なる情報共有を行った。この活動は学部方針の周知徹底と情報共有が大きな目的であり、実務的には授業方法や授業内容の改善及びカリキュラムの見直し等につながっている。また、この授業研究会及び芸術学部FD活動については毎年報告書が作成され、運営は適切である。

芸術学部では、大学院生のTA制度および学部生のSA制度を充実させ、授業支援を行っている。これは実習科目が多い中、教員だけでは対応に限界があった機器備品の作業補助やコンピュータの使用援助など授業内容に不可欠な項目について補助業務が行われることにより、教員は教育に集中することが可能となった。しかし現状では、まだTA及びSAの人数は不足している状況である。

### 〈7〉国際文化学部

国立情報学研究所提供による論文データベースサービスC i N i i (国立情報学研究所論文情報ナビゲータ)を用いて、学部専任教員50人の論文での業績の登録状況を調べ、業績が確認できた数について見ていくと、平成22年4月から12月までの間に教員の48%が国内で論文などの研究活動を公表していた。各学科での国内で論文などの研究活動を公表した教員の割合は、国際文化学科60%、日本文化学科35%、臨床心理学科87%であった。国際文化学部全体での総論文数は48本であった。

科学研究費補助金に関しては、平成22年度の新規の採択は3件であった(基盤C:1人、挑戦的萌芽:1人、研究成果公開促進費(学術図書)1人)。

また、4人の教員が継続して補助金交付を受けている(若手B:1人、基盤C:2人、研究活動スタート支援:1人)。

FDの実施状況と有効性に関しては、平成15年に九州産業大学FD委員会が発足され、継続的にFD研修会や講演会を開催している。学生による授業評価アンケートは、平成14年度より導入され、質問項目の見直しや記名式によるデータ採集など、実施内容および実施方法の検討および改善を行っている。授業評価アンケートの集計結果は各教員に配布され、その結果を基に各教員が行った教育指導方法の工夫・改善については、授業改善報告書により学長への報告が求められている。

また、学部内の教員による公開授業を実施し、各教員が前・後期に1回以上ずつ自身の授業を公開し、他教員の授業を参観している。更に、教員全体の教育指導能力を向上させるべく、学部内FD研修会として授業研究会を開催し、活発な討議等を行っている。

## 〈8〉情報科学部

平成 14～17 年度は、教員の教育研究活動について、大学および大学院の設置審の審査を受けた。平成 18 年度から前年度の教育研究活動（大学運営・社会貢献活動を含む）について評価基準を決めて評価を実施継続している。結果は、各業績項目点と総合点を名前を隠して全教員に公開している。また、教育業績と研究業績のトップ 3 の内容もそれぞれ名前を伏せて公開している。各教員は、教育・研究・大学運営・社会貢献と総合点について自分の位置づけを確認することができる。また、教育・研究業績で高い評価が得られている教員の授業科目や学術論文を知ることができる。

F D 活動に対する組織的取り組みとして、学部内に情報科学部 F D 研修報告会を平成 15 年度に設け、平成 16 年 1 月から月 1 回の頻度で定期的に報告と討議を行っている。報告と討議の内容は主に講義記録システムによる授業参観と討論であり、各回の資料を学部ホームページに掲載している。情報科学部 F D 研修報告会は全学 F D 委員会・他学部 F D 委員会と連携を取りつつ F D 活動を推進している。

F D 活動で重要とされる学生による授業評価は、学部発足年度から自主的に実施していたが、平成 15 年度後学期からは全学実施体制の中で実施している。各学期の終盤に全学で統一した項目を用いた授業評価アンケートを行い、学生の受講態度や理解度、教員の教育方法などについて測定している。各教員は授業評価アンケート結果に対する授業改善報告書を学部長を通じて学長に提出している。また、授業評価アンケートの自由記述のうち主要なものを抽出し、ホームページなどで公開している。授業改善報告書についても主要なものを抽出し、全学部の教員に公開している。

また、平成 19 年度から公開授業参観を実施し、全教員が各学期 1 回公開授業日を指定し、各教員は少なくとも 1 回公開授業を参観し、アンケートを提出している。

F D 活動については、情報科学部の特色設備である講義記録システムを用いれば、各教員は自己の講義を視聴して問題点を把握し、また、他教員の講義に学ぶことが可能である。このような個人的な努力に留まらず、平成 16 年 1 月から月 1 回の頻度で情報科学部 F D 研修報告会を継続的に開催し教育効果の点検・評価を実施しており、十分有効であると言える。諸外国では、学生による授業評価以上にピアレビュー（同僚を含む専門家による評価）が重要とされているが、情報科学部では F D 研修報告会の機会に講義記録システムを利用した講義内容の相互視聴を行い、他教員の講義の優れた点を自己の講義に取り入れる手段を提供している。

## 〈9〉経済・ビジネス研究科

教員の「国外研修制度」（上限 1 年間）、及び「国内研修制度」（上限半年間）を通じて教員の資質の向上を図っている。

他方、教員はもちろん院生も含んでの英語による研究報告会 C B E D（Conference on Business & Economic Dynamics）を開催している。研究報告の学術水準は高く、出席者も大学院教員、学部教員、院生および研究生などにまで広範囲に及んでいる。分かりやすく述べれば、「ミニ国際学会」とでもいうべき内容である。報告会は、司会・報告から質疑応答に至るまで、すべて英語で行われている。もちろん、レジュメや配布資料もすべて英語である。C B E D の開催は、出席者の研究意欲の啓蒙に大いに裨益している。

でき得れば、英語に限らず日本語でもよいので、C B E Dとアナログな研究会をあと3種類から4種類程度は欲しいところである。

これらとは別個に、経済学部、商学部、経営学部の教員と経済・ビジネス研究科の教員など（実態は1人の教員を除いてすべての大学院教員が学部教員を併任）が投稿できる各学部の「研究紀要」がある。最近は、投稿数も多く、またその水準もかなり上昇してきている。発行回数も多く、教員の資質の向上に役立っている。

更には、査読付国内学会誌への論文掲載や査読付国際学術誌などへの論文掲載や論文発表などの情報の披瀝（例えばホームページでの情報開示）など、教員の資質の向上に関する話題には事欠かない。博士後期課程に在籍するかなり多くの研究指導教員の言によると最近、教員の資質が徐々にではあるが、向上してきている。

また、教員の教育方法については、FDの一環として院生による授業評価アンケートを実施している。殊にアンケートには、自由記述欄を設け、多様な意見を反映させている。これにより、FD活動の浸透により、教員の資質が向上してきている。

#### <10>工学研究科

FD委員会活動の一環として大学院生による授業評価アンケートを実施し、教員の授業評価と、その結果に基づいた改善がなされている。更に授業参観を実施し教員相互による改善すべき意見を提供している。教員の研究活動に関しては、年度当初の予算申請時に当該年度の研究予定のテーマと概要を提出させ、年度末に個人研究報告書の提出を義務づけている。

更に、工学部と工学研究科では当該年度の教育活動や研究成果、学会および社会的活動、学内活動等の成果を報告し、総合ポイントの上位を表彰している。

#### <11>芸術研究科

芸術研究科教員の教育研究業績は、「大学院芸術研究科博士前期課程教員資格審査（研究業績）基準」、「大学院芸術研究科博士後期課程教員資格審査（研究業績）基準」により実技系と理論・デザイン計画系に分けて、カテゴリーA（1項目につき1ポイント）とカテゴリーB（1項目につき0.5ポイント）の2段階に設定されており、この基準が教員の研究教育活動の指針となっている。

芸術研究科では芸術学部と合同で「九州産業大学芸術学会」を組織し、毎年発行する「九州産業大学芸術学部研究報告」で、当該研究科教員の研究成果を発表する機会を設け、教員間の研究情報の共有化を図るとともに、当該学会への発表も研究業績として認めている。大学院教員の教育面の資質向上について、平成15年度から全学のおよび芸術研究科にそれぞれFD委員会を設け、前学期・後学期に実施する院生を対象とした授業評価アンケートの自由記述内容の抜粋及び授業評価アンケート結果を踏まえて教員から提出された授業改善報告内容の抜粋を全学的に公開し、積極的な授業改善を促し教員の教育面での資質向上を図っている。

また、任意でREADの研究者研究業績を公開しており、その際に毎年の研究教育活動の成果を確認している。

### 〈12〉国際文化研究科

平成23年4月～10月に発表された、あるいは年度内に確実に発表が見込まれる論文等の研究成果については、平成23年10月末の時点で把握できた研究成果を掲げる。国際文化研究科指導教員16人の研究成果は、著書3編、学術論文14編、その他（翻訳・論評・書評・学会発表など）12編であった（講演・公開講座等は除いている）。科学研究費補助金は、4人の教員に交付されている。

FD活動に関しては、前学期、後学期にそれぞれ時期を定めて授業公開・参観とそれを基にした授業研究会が実施されている。

### 〈13〉情報科学研究科

平成16年度～平成18年度は、教員の教育研究活動に関しては、大学院の設置審の審査を受けた。1) [授業評価] 学期末には、院生による授業評価アンケートを行っており、それに対し、授業改善すべき点を検討し、その内容をFD委員会に提出し、ホームページで公開している。2) [公開講義] 全ての教員が公開講義を行っており、それに対し、所見を提出するようになっている。3) [授業録画] 専任教員の講義のほとんどが録画されており、学内ではインターネットを介し、誰でも自由に閲覧できる。4) [授業検討：FD研修報告会] 毎月、情報科学部教員と情報科学研究科教員で構成するFD研修報告会において2人ずつが授業の内容や実施方法についての発表を行い、授業改善を行い得るような制度を設けている。5) [業績評価] 学部において、前年度の教育業績、研究業績、社会活動に関し、評価を行い、上位3人について、その内容を公表している。

## 2. 点検・評価

### ①効果が上がっている事項

#### 〈1〉大学全体

短中期の教員採用計画を策定することにより、教員の計画的な採用を実施し、将来にわたる教員組織の充実・安定を図っている。教員の採用に当たっては、大学全体の視点から、全学部の情報を共有することに努め、透明性を高めている。また、毎年人事部が各学部のヒアリング及び教員組織の検証を行ったうえで、教員の適正な配置が検討されている。多様化する学生への対応として、各学部における教育に重点を置いた様々な取り組み、学生部の学生相談のほか、基礎教育センターにおける学生相談を充実し、教員が直接学生と対話・相談ができるシステムを大学全体の視点から展開している。

また、改組、教育課程の見直しにおける、大学院授業科目担当者の資格審査については、「九州産業大学大学院教員資格審査規程」及び各研究科の内規に基づき適切な運用が行われている。大学院の研究指導における教員の一人当たりの学生数は、個別指導に近い運用が実施できており、高度に専門的な教育を行うことが可能となっている。近年の大学院の積極的な教育課程の再編成が効果を上げている。

## 〈2〉経済学部

公開授業は、教員全員が任意の公開授業に参加し、その授業に対する評価や改善策等を講義担当者に伝え、学生にフィードバックしている。評価については学部の授業研究会で議論を行い、その成果は最終的には教育サービスの向上という形で学生に還元することになっている。

公開授業でのアンケート結果や学生による授業評価アンケート結果等を踏まえた授業研究会での議論展開を反映して、学生満足度は高くなっていることが授業評価アンケートの自由記述等からもうかがえる。

なお、科学研究費補助金の採択状況についてみると、平成23年度は7件（新規4件、継続3件）である。これは、経済学部教員の22.6%を占め、比較的研究熱心な教員が多いと言える。

## 〈3〉商学部第一部・第二部

教員の募集、採用および昇格については、申請・審査手続き及び教員資格要件を商学部「申し合わせ」で詳細に規定し、学部内に公開することで、基準および手続きの明確化・透明化に努めている。教員募集については公募制を原則とし、また、既述のプレゼンテーションを導入していることで、教員として適切な人材の確保につながる可能性が増していると評価できる。事実、ここ数年の新任採用教員は、研究・教育のみならず、学内業務においても精力的に取り組んでおり、学部全体の活性化にも大きく寄与している。

## 〈4〉経営学部

教員の募集・採用・昇格は、公開されている規程、内規および申し合わせに則り適切に運用されている。とりわけ新任教員の募集・採用については、教員の編成方針に基づいた慎重な書類審査と学部教員全員に公開された模擬講義を含むプレゼンテーションが実施され、学部にふさわしい人材を候補者として推薦できている。この結果、学部の採用方針に基づくバランスの取れた人事ができており、活気ある教員構成が適正に維持・改善されている。また、その成果として経営学部では、学部が理想とする教員像を全員が理解する教員集団であり続けるために、専任教員によるミーティングを繰り返し、情報の共有、モチベーションの向上に努めている。このミーティングは自主的なものが多いが、経営学部では年齢を問わず多くの教員が参加しており、教員間の組織的な連携並びに教育・研究・学部業務に係わる権限と責任の所在の明確化にも大きな役割を果たしている。これにより教員間の相互理解、情報共有が進み、教育課程に即した講義科目の新設、相互支援など新たな試みへの柔軟な対応が可能となっている。

平成22年度後学期の経営学部授業評価アンケート結果に明瞭に表れており、総合評価を含む「授業内容は理解できましたか」、「説明はわかりやすかったですか」、「授業に対する担当教員の熱意を感じましたか」といったすべての質問項目（10項目・5点満点）の全学評価平均が3点台後半、最大でも4.0であるのに対して、経営学部の平均はすべて4.0以上（最大4.2）の高い評価となっている。

このように教員の資質向上のための具体的な方策を講ずるだけでなく、教員同士の自主的・主体的な試みを誘発させる組織風土の醸成に成功していると自負している。

### 〈5〉工学部

教員の募集・採用・昇格に関わる規程等が整備されており、これらに従い適切な人事が行われている。また、各学科の教員構成においては、教育課程の編成方針に基づき退職者の補充が行われている。若手教員（講師、准教授）を中心にした採用を行うことで、平成21年度は51歳以上の教員比率が64%であったが、平成22年度は58%、平成23年度54%となり、前回の審査で指摘された教員の年齢構成のアンバランスも是正されつつある。

### 〈6〉芸術学部

デザイン学科、写真映像学科では教員新規採用長期計画により将来にわたる教員組織の充実安定が計られ、バランスが取れている。

非常勤講師との連携を強めるため、美術学科では毎年専任教員と非常勤講師との懇談会を開催し、情報共有と教育の質の向上を図っている。

平成19年度に学校教育法第58条の改正に伴い、「九州産業大学教育職員資格審査規程」が改定され、これに伴い「芸術学部教員昇任基準内規」と「芸術学部教員昇任業績判定基準」を改定し、研究業績だけでなく教育業績、地域貢献、国際交流、大学運営管理業績等の評価を適切に行えるようにした。また、この改定結果の適正な運用についての検討を行っている。

### 〈7〉国際文化学部

国際文化学部のS T比(student-teacher ratio)は、ほぼ21:1(学生総計1,045人に対して教員は50人・教職課程教員を含む)と、私立大学の中では決して悪くない。この恵まれたS T比を利した学生指導と教育は、対策並びに学生情報を教員が共有することで可能となることは確実である。実際、3学科のうち2学科でこの態勢がほぼ整えられるようになってきており、除退率は減少傾向にある。

国際文化学部では多様な学問領域に触れ、広い教養を修得した「国際人」を育成するため、多彩なジャンルの専門家を配し、少人数教育に当たっている。平成6年度に旧教養部を改編して発足しているという経緯が、そのような体制を可能にしてきた。また、教員の採用に当たっては、その研究・教育業績に基づき、担当科目との科目適合性を判断している。そのため、教員の科目適合性に関して、問題は生じていない。

国際文化学部教員の募集・採用・昇格は、明文化された基準と手続きに従い、公正かつ適切な方法で行われていると言える。例えば、教授昇任には「大学において満5年以上准教授の経歴がある」ことや「学術研究著書1編または学術論文5編以上の研究業績」が、また准教授昇格には「大学において満3年以上専任講師の経歴がある」ことや「学術論文3編以上の研究業績」が必要となるが、こうした昇格の条件が具体的に数値化されている点なども高く評価できる。

### 〈8〉情報科学部

専任教員がほとんどすべての専門必修科目を担当していること、ネットワークシステムやCADシステムなどの基幹設備を管理することのできる教員を採用していること、CADによる最新の設計技術を含む実験科目を担当できる教員を採用していることにより、授

業の実施にあたりそれらの基幹設備を有効に活用することが可能となっている。情報科学部の基幹設備および授業に対し、学生の満足度は高い。

#### 〈9〉経済・ビジネス研究科

大学院授業科目担当者の適格判定人事については、前述した「九州産業大学大学院教員資格審査規定」、「九州産業大学大学院経済学研究科、商学研究科、経営学研究科および国際文化研究科教員資格審査規程に関する内規」及び「九州産業大学大学院研究科教授会の運営に関する規程」第4条などにより、公平かつ公正に行われている。これにより、成員の大学院教育への参画意識に効果が上がっている。

殊に、研究業績の審査基準に関しては、別表1（博士前期課程担当に関する業績数）および別表2（博士後期課程担当に関する業績数）を設け、明確な記述をしている。すなわち、論文（A）および論文（B）等がそれである。論文（A）とは、日本学術会議協力学術研究団体の中央機関紙に掲載された論文などのことであり、論文（B）とは、それ以外の論文をいうとしている。この際、論文数のカウントの起算日は直近7年前としている。詳細は「九州産業大学大学院経済学研究科、商学研究科、経営学研究科および国際文化研究科教員資格審査規程に関する内規」に明示している。このように、研究業績の審査基準に関して明確な記述を置いていることは透明性を高めるものであり、研究科教授会などでの審議に大いに役立っている。また、応募者本人にも納得のいくところである。

更に、資格審査にあっては、教員資格審査規程に基づき、客観的基準の下に透明性や公平性を向上させる施策を導入している。また、候補者の意欲、殊に研究意欲の醸成に役立っている。このことで、平成23年度は資格審査の候補者の数が従来になく多数を占めた。

平成23年度は、5人の適格判定人事を行った。科目名は以下のとおりである。

経済学演習・経済課題研究、調査研究（経済政策）、調査研究（国際金融）、調査研究（環境経済）、事例研究（ベンチャービジネス）。

#### 〈10〉工学研究科

工学研究科の旧5専攻を1専攻6分野に統合・改組することにより、院生にとっては専攻の壁が取り除かれたメリットが生じ、履修科目の選択肢が多様化し自由度が高まった。と同時に、教員にとっても、旧来の他専攻の院生からの履修が可能となるため、講義の活性化が促進されることになった。すなわち、異なる分野の院生のニーズに応えるためには講義内容に幅を持たせることや内容の共有化が求められるため、講義方法の工夫と改善が行われた。

各分野内でも「特別研究」と「特別演習」の壁が取り除かれることにより教員の連携が強化されることとなり、教育・研究の幅や視野を広げる効果がもたらされている。

工学研究科のもう一つの特色として、“複数教員による集団指導体制”を挙げることができる。専攻の壁、各分野の「特別研究」の壁が取り払われることにより集団指導の教育システムが可能になり、いわゆる“たこつぼ教育”からの脱却の糸口がつかめた。

### 〈11〉芸術研究科

芸術研究科教員に求められる能力・資質等について、大学院教員資格審査規程及び芸術研究科教員昇格基準内規に明記しており、全教員の共通認識となっている。授業科目を担当する教員は、教員から提出された教育研究業績をもとに、大学院教員資格審査委員会で資格の是非を審査し、その結果を大学院教授会で承認する仕組みになっており、授業科目と担当教員の適合性の判断および研究科担当教員の資格の明確化を行っている。

教員の募集・採用は、学内に整備した規程に沿って適切な手続きを踏んで実施し、また欠員の補充も適宜実施している。教員の昇格は選考規程、資格審査規程、昇格基準内規などを定めており規定に則して実施している。

九州産業大学芸術学会が毎年発行している「九州産業大学芸術学部研究報告」は、同研究科教員の研究・作品発表も多く、教員の研究に対する資質向上に寄与している。

平成15年度から開始したFD委員会を中心としたFD活動では、院生からの授業評価アンケートの結果を授業改善に活用するとともに、全教員の授業評価結果及び授業評価を踏まえた授業改善計画を公開することで、授業改善等の情報共有が図られている。

### 〈12〉国際文化研究科

教員に求められる能力・資質については、明文化された資料により明確に提示されており、明瞭性が確保されていると評価できる。また、教員構成は専門とする学問の内容による分類と、受け持つ指導の役割による分類により明確に配置されており、それぞれの教員がどの分野においてどういった指導の役割を担うのかについて明確になっていることで、その指導の責任の所在も明確になっていると考えられる。

平成22年度の組織改編により研究分野ごとの教員数のバランスの悪さが改善され、適正に配置されている。教員数と院生数の比率は全体として適切であり、マンツーマンに近い状態で高度に専門的な教育を行うことが可能である。基準や手続きの適用にはいささかの瑕疵もなく、公正で厳格な審査がこれまで実施されてきたと評価できる。

教員1人あたりに平均すると、著書は0.2編、論文は0.9編、その他0.8編と前年度に比べて減少しているが、年度末に刊行されることの多い論文の集計がまだ、反映されていないことも考えられ、実際にはもう少し数値が上がる可能性がある。民間財団を含む外部からの研究助成金の獲得も4人の教員が受給している。

また、学術論文14編のうち10編が紀要論文（国際文化学部紀要）であるが、評価の高い国内外の学会誌への掲載も見られるのは好ましいことである。

### 〈13〉情報科学研究科

情報科学研究科の専任教員は全員情報科学部の教員でもある。情報科学部と同様に大学院の授業でも情報科学部のネットワークシステムやCADシステムなどの基幹設備を有効に活用している。これは最新の基幹設備を管理・運用し、授業の実施にあたり基幹設備を活用できる教員を採用していることによる。基幹設備および授業に対し、院生の満足度は高い。

## ②改善すべき事項

### 〈1〉大学全体

これまで、教員の採用や昇任においては、研究業績の評価に重点が置かれていたため、教育力、学部運営、社会貢献に関する評価の方法が構築されていないことから、評価方法について見直す必要がある。また、教員の大学運営に関する業務が増加したことに加え、学生への対応が複雑化していることから、助手・TAなどの配置による教育支援体制の強化、教員の負担の偏りを是正できる評価制度等の導入など、職務に対する不公平感の払拭を図る必要がある。

また、授業などへの支援体制、研究面での支援体制を充実することが課題とされる研究科も見受けられる。教員組織に関しては、学部重視の採用を実施しているため、定年を迎える指導教授の補充が必ずしも保証されない状況にあり、研究分野としての成り立ちが困難になるおそれが一部の研究科で存在している。教員の研究活動は、個人や研究科によって差が見受けられる。外部資金の獲得にも積極的な対応が望まれる。

### 〈2〉経済学部

近年の本学での改革等により、学部長および学科主任、各種委員が処理しなければならない事務作業負担が急増しており、教育や研究活動への悪影響が懸念される。

経済学部のFDへの取組みについてであるが、経済学部FD委員会主催の授業研究会は年2回開催している。そこでは授業内容・方法の改善という狭い意味でのFDだけではなく、大学教育全般をめぐる様々な問題を率直に討議し、特に、教育の質向上に向けた取り組み等に関する具体的な提言は、学部改革検討委員会から拡大教授会に提案し、実施するようにしている。

学会報告等の研究活動を通じての研究の充実が教育の充実につながり、学生に還元されると考えられるが、研究時間の確保が課題である。

組織的研究活動の活性化は、大学の基本的使命のみならず外部評価の視点からも不可欠であり、教員の個別研究の推進を基本としながら、経済学部独自の共同研究プロジェクト等を更に推進可能とする中期計画の策定および予算措置などの積極的な方策も必要である。

### 〈3〉商学部第一部・第二部

商学部第一部商学科においては、専任教員の分野別バランス、年齢上のバランスは問題ないが、教員一人当たりの担当学生数が58人と多すぎるため、どうしても大人数での講義を主とせざるを得ない状況が続いている。それを避けるには同一科目を複数回数開講することを迫られている現状もある。また、商学科教員は商学部第二部商学科の授業も担当しているため、教育にかかる負担が重いと言わざるを得ない。

商学部第一部観光産業学科においては、分野別バランスとしては観光関連分野の専任教員数は充実しているものの、実践的科目や研修科目なども主として観光関連分野の教員が担当せざるを得ず、更なる充実は必須の課題である。また、若手教員を増やし、年齢上のバランスを改善する必要がある。

#### 〈4〉経営学部

経営学部の教員資質を評価する手段としては、学生による授業評価アンケート（3・4年次のゼミナールを除く全科目実施）の活用、教員相互の公開授業の実施（全教員が公開）、そしてそれに基づき提出される授業改善報告書、授業実施結果報告書の内容に依存しているのが現状である。

また、教員同士の自主的・主体的取組みへの依存度が高いがゆえに、教育上、学部業務上の各教員の負担はますます増大傾向にあり、適正な研究時間の確保、学生一人一人への丁寧な対応が困難となりつつある。

更には研究面での資質向上は、学部の研究論文集の発行並びに講演会の実施等により支援されているが、それでも最終的には教員個々の自己研鑽に委ねられているのが現状である。学部内での各種研究会は必要に応じて行われてはいるが、教員が自己研鑽にも注力できる時間も十分に確保できるよう、学部業務などの可能な限りの削減を含めた職場環境の整備が急務である。

#### 〈5〉工学部

学部独自で試行している教員の業績評価は各教員からの自己申告に基づいて行われているが、平成22年度に集計を行った平成21年度業績評価では申告する専任教員が45人と全体の約60%程度に留まっており、未だ全教員の参画のもとで実施されていない。今後の運用・利用の方向性について、十分な議論と学部全体でのコンセンサスを得ることが必要である。

#### 〈6〉芸術学部

美術学科では、退職者の補充が満足ではなく、非常勤講師に依存する割合が高いコースが見られる。また、実技指導の専任教員が少なく専門領域の幅が狭くなっているのが現状である。更に実技指導専任教員の平均担当コマ数が多くなり負担が大きい。したがって、担当コマ数・授業科目数、講義・演習、実習の割当を余裕があり実効のあるものとする必要がある。

芸術学部は、学生数に対する教員数が多いとの指摘があるが、授業内容の多様性、特異性を考えれば兼任の数が多過ぎるとは言えない。また、写真映像学科では専任比率が高いがその分専任教員の平均担当コマ数も多く負担が多い。

また、教員間において、仕事の内容および仕事量にばらつきが見られる。特に、実作業を行う制作工房・作業室では、機器備品の使用法や作業手順を指導援助する技能員が不足しており、教員の指導負担が増大している。

教育業績の評価基準の検討として、種々のプロジェクト活動、大学のPR活動、高校訪問や企業訪問などの広域での教育活動等についても評価する必要がある。

#### 〈7〉国際文化学部

教員構成は、学部の名称上、より国際的な顔ぶれが揃っていて当然と思われる。現在、中国、イギリス、ポーランド出身の外国人教員が3人在職しているが、更にこの人数を増やすことが求められる。

これまでカリキュラム改革が4回行われてきたなかで、科目の分布と教員の専攻分野のアンバランス状態も生じている。また、教員の年齢比率にも学部が抱える問題が内在している。若手とベテランの境界線を50歳に置いた場合、50歳以下の教員比率は40%にとどまっており、上述した多岐にわたる教育・指導の点で、柔軟性に欠けるものと思われる。この数年内に定年退職を迎える教員が多く、また、他大学に異動する教員も目立つことから、安定した教育体制に問題を抱える領域がある。もともと非常勤講師に頼る科目も多く、そのために講義科目だけで学習が終わり、卒業論文などの演習科目に引き継いで研究を発展させることができない分野が少なくない。学生に対して、段階的かつ一貫した教育を提供するためにも、専任教員の補充は急務と考えられる。

国際文化学部教員の募集・採用・昇格に関して、勤務年数や研究業績に比べれば、教育実績や学部運営に対する貢献度を測定する基準は曖昧である。また、教員採用（とりわけ補充人事）の時期や方法にもやや問題がある。国際文化学部は学生数に対する専任教員数の割合が他学部と比較しても高い方だが、ここ数年は、平成19年が51人（教授24人、准教授19人、講師8人）、平成20年が48人（教授21人、准教授17人、講師10人）、平成21年が53人（教授21人、准教授20人、講師12人）、平成22年が48人（教授20人、准教授18人、講師10人）、平成23年が49人（教授22人、准教授19人、講師8人）と推移しており、教員数の変動がやや目立つ。質の高い教育を保證する意味においても専任教員の安定供給が望まれる。

研究成果には教員の偏りも見られるとともに、各教員の研究成果や社会的活動を学部として把握・評価できているとは言い難い。

授業評価アンケートの内容は年々工夫されており、大きな改善案は出尽くした感があるが、アンケート項目の精査は、学生の声を聞きながら今後も行っていかなければならない。

また、公開授業の事後の参観者アンケートや、学部内FD研修会では、他教員の授業方法が参考になったという意見が多数聞かれているため、今後も継続し、教育能力の向上に努める必要がある。

#### 〈8〉情報科学部

教員組織の整備と教員の負荷に関連して、学部内高速ネットワークシステム、各種ネットワークサーバ、教育研究用サーバ、システム設計用のCADシステム、講義記録システムなどの基幹設備は学部設置以来、学年進行に伴って拡充・整備されてきており、また、学部の教育研究業務の増加・充実に従って情報システム運用室の管理業務量も年をおって増加してきた。管理業務の多くは、特に高度な専門知識を必要とするため担当できる者が限られ、担当者の負荷が増大している。基幹設備の管理運用は、情報科学部ではすべて教員が担当している。多くの情報系学部・学科では、ネットワーク管理、計算機操作に精通した助教・助手クラスの教員が実務を担当しているが、情報科学部には配置されていない。また、技術系職員も配置されていない。

また、平成16年度に大学院情報科学研究科が設置された。この大学院は博士前期課程、後期課程の同時設置であり、講義並びに研究指導が開始され、情報科学部各教員の教育負担が増加している。

教員の教育研究活動に関する評価については、平成18年度に、工学部の試行例を参考に

して物差しを作り、平成 18 年度からこれによって評価を実施したところである。評価には総ての専任教員が参加しているので、各教員は全教員の中で自分の位置づけを明確に知ることができる。この評価基準でもうしばらく実施してみて、評価の物差しが適切かどうか検証する必要がある。評価結果を処遇や研究費の配分に反映するなど、評価結果の活用はまだ行っていない。

#### 〈9〉経済・ビジネス研究科

大学院授業科目担当者の適格判定に関しては、公平性や透明性を旨として、これまで円滑に推移している。大学院の授業担当者に関しては、学部の教員が兼担し、研究指導を担当する教員に退職者が発生しても学部教育の重視の観点から、大学院を主とした教員の採用計画が困難になっている。学部と協調して採用人事を進めることが極めて重要である。このことは、経済・ビジネス研究科の基礎となる学部である、経済学部、商学部および経営学部に通じている課題である。大学院授業科目を担当できる教員採用に関して、学部と連携を深めていくことが肝要である。

#### 〈10〉工学研究科

現状の説明で述べたごとく、博士前期課程、博士後期課程のいずれにおいても、教員構成の問題点として、60 歳以上の高齢教員の層が厚く、若手教員の層が薄いことを取り上げねばならない。特に、博士後期課程においてそのことは顕著である。

基礎となる学部教員の採用においては 40 歳前後、あるいはそれ以下の若年層の採用が主流となっており、大学院担当教員が退職した後の充足になっているとは言えない。工学研究科の教員資格審査規程の内規によると、博士前期課程研究指導補助教員（M合）になるには、研究業績に加え教育歴 4 年を満たす必要があるため、学部教員に採用されても大学院担当の資格が得られないケースも少なくない。この教育歴の要件が、ポスト・ドクターや実業界からの応募・採用の場合の隘路となっていることから、審査において配慮が求められる。

#### 〈11〉芸術研究科

教員組織は、前期課程では開設する必修科目に研究指導教員を配置し、後期課程では特別研究として研究指導教員を配置しているが、現状では研究指導教員数と授業科目数のアンバランスから未開講科目がある。また、前期課程の開講科目には、教員の定員の関係から担当教員を配置していない科目もあり、適性配置とは言えない状況にある。

ここ数年、大学院教員の固定化、高年齢化が進み、30 歳代から 40 歳代の教員の昇任が遅れている。また、教育・研究活動における教員の資質向上に向けた取組みを実施しているが、教員の主体性、自主性に委ねられる事項もあり、より一層教育・研究業績の客観的な評価に基づく昇格など、教員の資質向上を継続的に行える仕組みの充実を図る必要がある。

#### 〈12〉国際文化研究科

平成 22 年度と 23 年度に前期課程の「教育学研究分野」と後期課程「臨床心理・教育研究分野」の指導教員合計 2 人が続けて退職したことにより、平成 23 年度は教育学分野の研究指導教員が前期課程では 1 人、後期課程では 0 人となっているので補充する等の早急の改善が必要である。

研究科の講義演習は 1 対 1 のものもあるなど受講生も少なく、分野による指導方法が異なるという認識から、公開授業への参加者は限られており、必ずしも活発に実施されているとは言えない。

#### 〈13〉情報科学研究科

情報科学研究科の専任教員は全員情報科学部の教員でもある。情報科学部で平成 20 年度以降、教員の補充は行われていないので、情報科学研究科担当の教員も少なくなっており、開設授業科目の充実度が低下している。教育研究面では、教員に対する授業準備支援体制、研究支援体制や研究費確保が課題と考えられる。

### 3. 将来に向けた発展方策

#### ①効果が上がっている事項

##### 〈1〉大学全体

各学部が学生を教育する教員の資質の向上に努め、それぞれの学部の特色にあった取り組みを実施している。大学全体として、今後一層の組織的な取り組みが望まれる。学生の相談窓口を増設することにより、学生が大学内で多くの居場所を見出せることは、評価できる。学生の相談件数は、毎年増加しており、学生の心因的な問題への配慮、学生の目線に立った指導、会話の必要性が全学的な視点から検討されている。

##### 〈2〉経済学部

学部の教科の専門性や年齢構成のバランス等の観点を考慮した新規教員採用人事については改善されてきている。昇格人事については、研究学位のみならず、教育上の能力や学部運営、社会貢献などを問われるようになり、これが教育の質の向上につながっているという一定の効果があると思われる。

##### 〈3〉商学部第一部・第二部

新規採用人事においては、若手教員（講師、准教授）を中心にして採用する取り組みにより、年齢構成のアンバランスが改善されつつある。また、今後あるべきカリキュラム再編を見据えた採用計画の策定を検討しており、適切な人材の確保が期待できる。

#### 〈4〉経営学部

新規採用人事については優秀な人材の確保、教員の年齢構成への配慮も含め順調に推移している。今後とも現在の方針を維持できれば学部の発展が見込まれると考えている。経営学部の教員組織整備の取組みが他学部にも広がり、大学全体の取組みとなることを期待している。また、すでに発生している負担増の問題についても大学全体の取組み課題として解決されることが望まれる。

なお、学部教員の負担減を図るべく、来年度に関しては退職者の補充のみならず、新規の追加採用（1人）が内定している。

#### 〈5〉工学部

学部の教員構成においては、退職者の補充の際に、若手教員（講師、准教授）を中心に採用する取組みにより、年齢構成のアンバランスが改善されつつある。今後とも適正な年齢構成を目指して取組みを継続する。

#### 〈6〉芸術学部

より良い人材を採用するために、教員を公募する場合は、できるだけ早い適切な時期に募集を行っている。また、教員採用時には若手教員（准教授、講師、助教）、社会人を積極的に採用している。デザイン学科および写真映像学科では計画的な教員採用が実施されており、学科における年齢構成はバランスが取れている。

#### 〈7〉国際文化学部

この数年で若手の教員が採用されており、教員の年齢比率に関してはしだいに改善されつつある。しかし若手の一部は、3年任期の条件付き採用であり、彼らの将来に対する不安は計り知れないものと推察される。一刻もはやく、条件を撤廃することが望まれる。

また、既に実施されている授業評価アンケートの結果を活用したり、あるいは同僚評価制度を新たに導入するなどして、教育実績や学部運営に対する貢献度を測定する基準を設けることが考えられる。更に、教育の質保証ないし教員の安定供給のために、退職予定者の前倒し人事も含めた積極的な補充人事の方策が検討される必要がある。

いずれにせよ今後の大学教員人事は、新大学評価システムガイドブックにおいても明確に指摘されているとおり、人格、教育研究指導上の能力、教育業績、研究業績、学界および社会における活動実績などに留意するとともに、年齢構成や男女比構成など教員組織全体のバランスを考慮して行われるべきである。

#### 〈8〉情報科学部

情報科学部の強みは基幹設備を有効に活用した授業の実施に顕著であるが、これは基幹設備の運用・管理に携わる若手教員の貢献によるものである。この強みを発揮する上で教員組織の維持は必要不可欠である。

### 〈9〉経済・ビジネス研究科

「内規」は、先述した「別表1」および「別表2」で、学術論文数などや業績の有効期間等を明瞭に定めており、透明性や水準を示すものとして適切であると考えられる。

教員資格審査規程による昇格人事は、過去に多数の教員が応募した。これは現行制度の効果が上がっている証左とも思えるので、今後も継続すべきである。いずれにしても、これまでは大学院の担当者を増加させる措置を柔軟に行ってきた。

### 〈10〉工学研究科

点検・評価において、効果が上がっている事項として取り上げた「他分野の院生の履修に対応する講義の工夫と改善」、「教員間の連携」、「集団指導体制」の諸点については、新体制に移行した初年度において見られた効果の兆しのようなものであり、今後、完成年度に向けて確たるものとなるよう、工学研究委員会において継続的な情報交換と検討を行う。

### 〈11〉芸術研究科

教員の採用や昇格は、本学大学院で定めた規程および芸術研究科で定めた内規に基づいて、研究教育業績を客観的に評価しており、採用や昇格人事の透明性は確保されている。教員に求める能力・資質について、本学大学院で定めた資格審査規程及び芸術研究科で定めた内規に明記することで、教員が共通に認識するとともに、FD委員会を中心としたFD活動も能力、資質向上に寄与している。

### 〈12〉国際文化研究科

研究科として求める教員像および教員組織は明確に規定されており、その役割及び責任の所在が明確であることは評価できるが、定年を迎える指導教授の補充が必ずしも保証されないために、分野としての成り立ちが困難になる可能性が存在する。一部教員への負担集中の緩和という意味からも、計画的な人材の確保が必要である。専任教員から業績を上げて指導教授となる人材が出てくることが望ましく、それを可能にするための研究環境の確保にも配慮する必要がある。

教員個人の研究活動の活発化に向けての具体的取組が必要である。個々の教員の科学研究費への積極的応募はもちろんのこと、多様な専門領域の教員が集う国際文化研究科の特質を生かし、巨視的視野に立った共同研究プロジェクトを企画することが数年来望まれている。国際文化学会は、平成23年度は紀要発行に加え、新たに学部教員全員による研究会の開催を計画している。これは研究活動活性化の起爆剤の一つとして期待される。

### 〈13〉情報科学研究科

情報科学研究科の専任教員は全員情報科学部の教員でもある。情報科学部と同様に情報科学研究科の強みは基幹設備を有効に活用した授業の実施に顕著であるが、これは基幹設備の運用・管理に携わる若手教員の貢献によるものである。この強みを発揮する上で教員組織の維持は必要不可欠である。

## ②改善すべき事項

### 〈1〉大学全体

社会の要請に応じた人材を育成するための教育課程の編成が各学部において検討されるが、教員の専門性、また、学生確保の現状から、抜本的な見直しには至らず、教育課程の見直しにおいても一定の限界が見受けられる。また、大学設置基準の改正によりキャリア教育が義務化されたことを受け、本学においても、本学の学生に適した、独自のキャリア教育の充実が必要である。専門的教育科目について、各学部において議論が行われているが、基礎教育科目、キャリア教育科目に関しては、大学全体の枠組みの中で制度化することが必要である。

教員の採用については、退職予定者の担当科目なども含め、将来を見据えた具体的な採用計画を策定する必要がある。

また、研究業績の積極的な公開、公開授業の実施により、教員の資質の向上のための取り組みを積極的に行う必要がある。現在の教員組織が維持できるよう、短中期の採用計画を進めると同時に、指導教授の育成を行うための研究環境の確保にも配慮する必要がある。研究科の特色に合った資格審査内規・規程の見直しが必要である。

### 〈2〉経済学部

教員1人当りの学生数が多いことから、教育効果を高め、より一層の少人数教育重視のためにも、教員の充実が課題である。今後、社会の要請に応じた専門性を有する教員の確保とさらなる組織の活性化を図るために、教育研究上の能力、教育業績、研究業績、学部運営、社会的活動等に留意し、年齢構成や男女比等の教員組織全体のバランスの取れた採用人事の実現が必要である。

### 〈3〉商学部第一部・第二部

商学科、観光産業学科の両学科とも教育目標を達成するためには、なによりも学生数に対する教員数の割合の是正および増員が喫緊の課題であるが、それ以外にもカリキュラムの一段の整備および時間割を含む授業計画の作成に当たっての工夫、特に両学科に共通する分野については、今まで以上に開講コマ数や担当者の調整を図る必要がある。また、専門実践教育の充実のためには、地元を含めた地域社会に精通した企業人、社会人の採用（専任・非常勤・特任）を積極的に推し進めるために、地元の企業家や実務家との連携に力を注ぐ必要がある。

学科教育目標のために、教員全体が各科目の関連性とその内容を把握する努力が必要であり、そのためにはシラバスの整備、資料公開のほか、教員による授業参観等の方法も検討する必要がある。

新任教員の募集・採用手続きについては、予算枠などの学部では解決できない課題との関わりがあるが、時代に応じた教育の充実の視点からの採用人事の促進および退職予定者が担当している科目の前倒し人事を含めて、単年度ではなく5年程度先を見越した人事計画を策定する必要がある。

#### 〈4〉経営学部

教育の多様化・細分化が求められる昨今の大学環境に鑑み、論文本数に偏らない、教育能力を適切に採用・昇格基準に盛り込む新たな方法の開発が必要である。教員の資質は、基本的には教育能力と研究能力で測ることができる。しかし、学部をひとつの組織と考えれば、FDが意味するように、組織能力の向上が重要となる。ひたすら研究教育活動に没頭するだけでは、学部の組織能力は向上しない。そこで、組織能力の観点から、組織目標を首尾よく達成させるために、他の構成員との高い協調性も新たな教員の資質として今後、評価されるべきである。この課題を達成するための具体的な対策を検討することが経営学部にとって急務となっている。

#### 〈5〉工学部

教員の業績評価では、現状で約60%程度に留まっている参画者の割合を向上させるために、平成22年度の業績評価結果を平成23年度の工学部拡大教授会で報告する際に運用・利用の方向性を議論する。

#### 〈6〉芸術学部

各学科とも今後、定年による教員の入れ替え時期にきており、社会の要請に応じた専門性を有する教員の確保と組織の活性化を更に図っていくため、学部の将来計画を検討しており今後はその計画に基づき、将来を見据えた採用計画を行う予定である。

今日の変化する社会や多様な文化の創造に貢献する人材を養成するために、学科やコースを横断した教育研究プロジェクト組織等を随時、編成する。

#### 〈7〉国際文化学部

大学教育が抱える問題は複雑化しつつあり、教員は一個人の能力以上のものを求められている。しかし個人による解決ではなく、組織として対処すべきことを教員の大半が気づき始め、多くの点でより良い方向に向かいつつあるものと理解している。国際文化学部の教育目標を達成するためには、なによりもまずは専任教員の補充と、その安定的な確保が必要である。特に退職者の補充は、緊急性、必要度の高い分野から順に、最低数人は補充しなければならない。その際、大学院も兼担できるだけの研究・教育業績のある教員もしくは、不足している40～50歳代の有能な中堅クラスの教員の採用を特に念頭に置くべきである。また、教員が国際文化学部で安心して教育・研究活動にあたるためにも、十分な専任教員を配置し、良好な研究環境を提示することが不可欠である。

研究業績を学部として評価するシステムが十分でないこともあり、研究への関与の度合いが各教員で大きく異なる。研究公表実績や科学研究費補助金への申請・採択状況を個人研究費の配分割合に関連づけることや、授業コマ数・学内業務負担の偏りの是正などを、検討しなければならない時期にある。

### 〈8〉情報科学部

情報科学部では、平成 16 年度から入学者の定員割れが続いており、平成 20 年度以降、教員（講師・准教授・教授）の採用は行われていない。この問題は、情報科学部の今後のあり方とも密接に関わってくるので、法人側と慎重に協議を行っていききたい。

教員の負荷に関連して、各教員の教育負担の増加を考えると、助手、T A、S Aによる教育支援体制のあり方について検討する必要がある。教員の補充が認められない状況下では、実験・演習を含む授業科目へのT A、S Aの適切かつ十分な配置が望まれる。また、情報科学部には教育研究設備の維持管理や、学生実験の準備などを担当する技術職員が配置されていないために、これらすべてを教員が担当している。教員のノルマは、講義のコマ数で数えられているので、維持管理や実験準備の負担は教員の活動実績として形式的には計上されない。これらの活動実績を正当に評価できるシステムを設ける必要がある。

### 〈9〉経済・ビジネス研究科

「九州産業大学大学院経済学研究科、商学研究科、経営学研究科および国際文化研究科教員資格審査規程に関する内規」は、4 研究科（文系の 3 研究科に国際文化研究科を加えた研究科）で、最近、修正箇所の希望も若干見られるので、今後「経済・ビジネス研究科および国際文化研究科教員資格審査規定に関する内規検討委員会（仮称）」などを人事部とも連携をとり、開催していく必要がある。更に、審査の問題に加えて、科目の見直しや教員増、組織替え等も考えていく。

### 〈10〉工学研究科

40 歳代の大学院担当教員を少しでも増やすために、若手の学部教員採用において、できるだけ大学院教員資格審査基準をも満足する研究業績を有する教員を採用し、採用後の早期に大学院の授業を担当できるように考慮するとともに、実業界からの教員採用においては教育歴の要件について配慮することを検討する。

また、若手研究者の業績を上げるための方策として助手の採用が必要である。工学研究科には助手がいない。実験やデータ整理、更には論文作成のためには助手の補助が欠かせず、研究実績を上げるためには各分野に助手の採用が求められる。若手教員が昇進し、教員の年齢構成の歪みを是正していくことが喫緊の課題であるので、若手教員の研究業績アップのため資金面および人的資源の両面からサポートしていくことについて検討を行う。

更に、社会の変化に対応できる教育・研究を担う教員編制を持続可能とするためには、社会ニーズにマッチした教員の充足が必要である。当面の対応として、非常勤講師（兼任講師）の活用を促進する。

### 〈11〉芸術研究科

平成 24 年度の芸術研究科前期課程の再編では、開設授業科目に対して研究指導教員及び研究指導補助教員、専任教員を配置し、未開講科目がないように開設授業科目と教員数の適正化を図るとともに、専門領域を横断する授業科目を開設し、教員の組織的な連携体制を整備する。

大学院教員の昇格遅れの原因には、昇格対象となる教員の教育研究業績の審査が定期的、

継続的に実施されていなかったことがあり、今後は昇格対象教員の研究教育業績の提出と資格審査を定期的実施する。

大学院教員の資質向上を図るために、毎年の教育研究業績の審査とともに、その結果を各教員にフィードバックする仕組みを整備する。審査に際しては、「芸術研究科教員昇格基準内規」に定めた研究業績のほか、教育面の業績評価を行う評価項目、評価基準を明確化する必要があり、平成 24 年度からの研究科再編を機に、適宜実施していく。

大学院でも大学院生の教育方法などを研究、開発する F D 活動の重要性は高まっており、芸術研究科においても F D 活動を教員の資質向上につなげるために、大学院教員相互の教育情報の交換、授業改善計画とその成果の発表、外部講師による講習会の開催など、大学院 F D 活動に注力していく。

#### 〈12〉国際文化研究科

後期課程の「臨床心理・教育研究分野」の担当教員の増強をはじめ、計画的に人材を確保し、教育組織を充実させる必要がある。専任教員から業績を上げて指導教授となる人材が出てくることが望ましく、それを可能にするための研究環境の確保と、分野の特性を鑑みた資格審査内規・規程の改正が必要である。

「九州産業大学大学院教員資格審査規程」には、在野の偉才にも適用される条項が設けられている。現実に適用されるためには、個人の優れた資質や才能を正当・公正に評価する、研究科教授会構成員の透徹した判断力や柔軟な思考が求められる。教員資格審査基準や内規が有効に機能し、国際文化研究科に真にふさわしい人事が実現しているか否か、不断に検討を加える必要がある。

教員 1 人あたりの指導学生数は研究分野によって著しい偏りが見られる。教員個人の研究活動の活発化に向けては、教員の負担軽減に向けての検討も必要である。

F D 活動に関しては、例えば、近接領域ごとに、合同での論文指導・検討会を行うといった形の方が、学生にとっての利点も大きく、教員も結果としては他教員の指導状況を目の当たりにすることになる。F D 委員を中心としてより有効な方法を検討する。

#### 〈13〉情報科学研究科

情報科学部で平成 20 年度以降、教員の補充は行われていないので、情報科学研究科担当の教員も少なくなっており、開設授業科目の充実度が低下している。

教員は情報科学部の授業や教育研究用設備の保守管理も担当している。大学院生に対し密度の高い、かつ最新の研究指導を行うためには、教員の教育・研究に対する支援体制の充実が望まれる。

### 4. 根拠資料

#### 〈1〉大学全体

資料 3.1—「九州産業大学教育職員選考規程」

資料 3.2—「九州産業大学教育職員資格審査規程」

資料 3.3—「九州産業大学大学院教員資格審査規程」

- 資料 3.4- 「九州産業大学教育職員採用の基本方針について」
- 資料 3.5- 「九州産業大学大学院専任教員採用に関する申合せ」
- 資料 3.6- 「平成 23 年度大学基礎データ集(根拠資料)」

## 〈2〉経済学部

- 資料 3.1- 「九州産業大学教育職員選考規程」
- 資料 3.2- 「九州産業大学教育職員資格審査規程」
- 資料 3.6- 「平成 23 年度大学基礎データ集(根拠資料) (表 2)専任教員年齢構成」
- 資料 3.7- 「九州産業大学経済学部、商学部、経営学部、国際文化学部及び健康・スポーツ科学センター教育職員選考規程に関する内規」
- 資料 3.8- 「専任教員採用内規の運用に関する申し合わせ」
- 資料 3.9- 「平成 23 年度科学研究費助成事業交付内定一覧」

## 〈3〉商学部第一部・第二部

- 資料 3.2- 「九州産業大学教育職員資格審査規程」
- 資料 3.6- 「平成 23 年度大学基礎データ集(根拠資料) (表 2)専任教員年齢構成」

## 〈4〉経営学部

- 資料 3.1- 「九州産業大学教育職員選考規程」
- 資料 3.7- 「九州産業大学経済学部、商学部、経営学部、国際文化学部及び健康・スポーツ科学センター教育職員選考規程に関する内規」
- 資料 3.10- 「経営学部専任教員年齢構成表」
- 資料 3.11- 「平成 22 年度（後学期）授業評価アンケート結果」
- 資料 3.12- 「『九州産業大学経済学部、商学部、経営学部、国際文化学部及び健康・スポーツ科学センター教育職員選考規程に関する内規』に関する経営学部申し合わせ」

## 〈5〉工学部

- 資料 3.1- 「九州産業大学教育職員選考規程」
- 資料 3.2- 「九州産業大学教育職員資格審査規程」
- 資料 3.6- 「平成 23 年度大学基礎データ集(根拠資料) (表 2)専任教員年齢構成」
- 資料 3.13- 「九州産業大学教育職員選考規程に関する内規〈学部：理工系〉」
- 資料 3.14- 「学部教員資格審査基準内規に関する申し合わせ」
- 資料 3.15- 「平成 23 年度工学部各種委員一覧」
- 資料 3.16- 「平成 23 年度工学部改革実行委員会委員」
- 資料 3.17- 「平成 23 年度授業科目及び担当者」
- 資料 3.18- 「九州産業大学工学部業績評価法」
- 資料 3.19- 「平成 21 年度九州産業大学工学部業績評価について」
- 資料 3.20- 「平成 22 年度 F D 活動報告書『授業改善のために—第 8 集—』」

#### 〈6〉芸術学部

- 資料 1.1- 「学生便覧 2011」
- 資料 1.3- 「2011 年度入学案内」
- 資料 1.12- 「2010 九芸 芸術学部アーカイブスセレクション」
- 資料 3.1- 「九州産業大学教育職員選考規程」
- 資料 3.6- 「平成 23 年度大学基礎データ集(根拠資料) (表 1)専任教員個別表」
- 資料 3.21- 「2011 九州産業大学芸術学部研究報告 第 42 巻 2011 年」
- 資料 3.22- 「平成 22 年度 F D 活動報告書」

#### 〈7〉国際文化学部

- 資料 3.1- 「九州産業大学教育職員選考規程」
- 資料 3.6- 「平成 23 年度大学基礎データ集 (根拠資料)」
- 資料 3.7- 「九州産業大学経済学部、商学部、経営学部、国際文化学部及び健康・スポーツ科学センター教育職員選考規程に関する内規」
- 資料 3.23- 「CiNii (国立情報学研究所論文情報ナビゲータ) ci.nii.ac.jp」

#### 〈8〉情報科学部

- 資料 1.1- 「学生便覧 2011」
- 資料 3.1- 「九州産業大学教育職員選考規程」
- 資料 3.2- 「九州産業大学教育職員資格審査規程」
- 資料 3.6- 「平成 23 年度大学基礎データ集 (表 2) 全学の教員組織」
- 資料 3.6- 「平成 23 年度大学基礎データ集 (根拠資料) (表 1～3)」
- 資料 3.13- 「九州産業大学教育職員選考規程に関する内規〈学部：理工系〉」
- 資料 3.24- 「情報科学部業績評価法・業績評価 2010 年度 (様式)」
- 資料 3.25- 「情報科学会誌 9 巻 1 号 平成 21 年度卒業時アンケート調査」

#### 〈9〉経済・ビジネス研究科

- 資料 1.1- 「学生便覧 2011 (九州産業大学大学院学則)」
- 資料 3.3- 「九州産業大学大学院教員資格審査規程」
- 資料 3.26- 「九州産業大学大学院経済学研究科、商学研究科、経営学研究科及び国際文化研究科教員資格審査規程に関する内規」
- 資料 3.27- 「九州産業大学大学院研究科教授会の運営に関する規程」

#### 〈10〉工学研究科

- 資料 1.1- 「学生便覧 2011」
- 資料 3.3- 「九州産業大学大学院教員資格審査規程」
- 資料 3.28- 「九州産業大学大学院工学研究科及び情報科学研究科教員資格審査規程に関する内規」
- 資料 3.29- 「工学研究科博士前期課程の教員年齢構成 (平成 23 年 4 月現在)」
- 資料 3.30- 「工学研究科博士後期課程の教員年齢構成 (平成 23 年 4 月現在)」

資料 3. 31- 「大学院授業評価アンケート（平成 22 年度前学期・後学期）」

#### 〈11〉芸術研究科

資料 3. 3- 「九州産業大学大学院教員資格審査規程」

資料 3. 21- 「九州産業大学芸術学部研究報告 第 42 巻 2011 年」

資料 3. 32- 「芸術研究科教員昇格基準内規」

#### 〈12〉国際文化研究科

資料 1. 1- 「学生便覧 2011」

資料 1. 16- 「平成 23 年度九州産業大学大学院学生募集要項」

資料 3. 3- 「九州産業大学大学院教員資格審査規程」

資料 3. 6- 「平成 23 年度大学基礎データ集（表 4）学部・学科、大学院研究科の学生定員及び在籍学生数」

資料 3. 26- 「九州産業大学大学院経済学研究科、商学研究科、経営学研究科及び国際文化研究科教員資格審査規程に関する内規」

#### 〈13〉情報科学研究科

資料 3. 2- 「九州産業大学教育職員資格審査規程」

資料 3. 6- 「平成 23 年度 大学基礎データ集（根拠資料）（表 1）専任教員個別表」

資料 3. 24- 「情報科学部業績評価法・業績評価 2010 年度（様式）」

資料 3. 28- 「九州産業大学大学院工学研究科及び情報科学研究科教員資格審査規程に関する内規」