

第6章 教員・教員組織

6.1. 現状説明

6.1.1. 点検・評価項目：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1：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

評価の視点2：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

九州産業大学では、建学の理想と理念に基づき、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。

九州産業大学として求める教員像は、九州産業大学学則第1条に定められている建学の理想と理念並びに人材養成及び教育研究上の目的のもとに、「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」というビジョンに集約されている。（資料1-1）

各学部等・研究科における教員組織の編制方針については、大学設置基準等に定める教員基準数を最低限とし、九州産業大学で独自に定める教員目標数を設定している他、収容定員の教員一人当たりの学生数、学園の財政状況等を総合的に勘案し、大学全体の教員組織の編制を立案し、各学部に明示している。

教員の役割として、1週間における基準担当授業回数は、講義、ゼミナール、演習は6回、語学、実験、実習、体育実技は7回としている。なお、集中講義、オムニバス方式による授業の換算は、担当した回数に応じて算出している。（資料6-1）

教員は、教育や研究の他に、学生部委員会、教務委員会、入試実施委員会、キャリア支援センター運営委員会等の各種委員会の委員を担い、大学運営に関わっている。それぞれの委員会は、各委員会規程において、目的や審議事項を定め、審議された内容は、各学部の教授会で情報共有が行われている。

6.1.2. 点検・評価項目：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 1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

評価の視点 2：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

評価の視点 3：学士課程における教養教育の運営体制

九州産業大学では、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に、適切に教員組織を編制している。

大学全体及び学部・研究科ごとの専任教員数については、大学設置基準に基づき、教授、准教授等を適正に配置している。各学部の教育上、主要と認められる授業科目においては、専門的な研究業績を有する専任教員を配置することにより、各学位課程の目的に即した教員組織編制を行っている。（大学基礎データ表 4、表 5）

男女比については、理工系学部において女性教員の割合が低い傾向にある。（表 6-1）

しかしながら、男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画基本方針を 2016（平成 28）年 1 月 1 日に施行し、Ⅱ．重点施策における第 3 分野において、大学運営における男女共同参画の推進を図っている。具体的には、以下のとおりである。（資料 6-2）

- （1）教職員の意識向上、教育・育成を図ります。
- （2）女性教職員の昇任の機会を積極的に提供します。
- （3）教職員の女性比率向上のために、積極的な広報展開を行い、意欲ある女性応募者の増加を図ります。

また、学部における外国人教員数は 23 人（7.7%）であるが、全学共通英語教育に係る語学教育研究センターの教員は、23 人のうち 18 人（78.3%）が外国人教員であり、初年次から国外の様々な文化や価値観を知り、自国内に限った観点ではなく国際的な観点からものを考えることのできるセンスを養っている。

表 6-1 教員の男女比

学部	男	女	計
経済学部	24	5	29
	82.8%	17.2%	100.0%
商学部	31	7	38
	81.6%	18.4%	100.0%
地域共創学部	21	6	27
	77.8%	22.2%	100.0%
理工学部	48	1	49
	98.0%	2.0%	100.0%
生命科学部	17	1	18
	94.4%	5.6%	100.0%
建築都市工学部	24	3	27
	88.9%	11.1%	100.0%
芸術学部	32	5	37
	86.5%	13.5%	100.0%
国際文化学部	20	9	29
	69.0%	31.0%	100.0%
人間科学部	25	12	37
	67.6%	32.4%	100.0%
計	242	49	291
	83.2%	16.8%	100.0%

2018（平成30）年度における1年次生在籍学生数のS T比については、文系学部で二桁をこえており、募集停止をしている学部学生を含めると授業負担は重い傾向にあり、学部間の差も見受けられることから、軽減するよう努めていく。（表6-2）

表 6-2 S T 比

学部	入学定員	1年次生 在籍学生数	教員数	1年次生 S T比	収容定員	収容定員に おけるS T比	私大全国 平均※
経済学部	400	408	29	14.1	1,600	55.2	38.6
商学部	500	558	38	14.7	2,000	52.6	
地域共創学部	280	274	27	10.1	1,120	41.5	
理工学部	370	347	49	7.1	1,480	30.2	25.1
生命科学部	110	103	18	5.7	440	24.4	
建築都市工学部	200	199	27	7.4	800	29.6	
芸術学部	300	291	37	7.9	1,200	32.4	20.0
国際文化学部	140	140	29	4.8	560	19.3	28.7
人間科学部	230	189	37	5.1	920	24.9	
計	2,530	2,509	291	8.6	10,120	34.8	—

※私立大学S T比平均（学部類型ごと）：文部科学省 私立大学等の振興に関する検討会議
「議論のまとめ」[2017（平成29）年5月15日]より

教員の年齢構成は、学校法人中村産業学園教育職員定年規程により教育職員の定年は、(1) 教授満 66 歳、(2) 准教授及び講師満 64 歳、(3) 助教及び助手満 60 歳と定められているため、70 歳以上の教員はいない。(資料 6-3)

30 歳～39 歳が低いものの定年等により若手教員を積極的に採用しているため、比較的バランスの取れた構成となっている。(表 6-3)

表 6-3 教員の年齢構成

学部	70歳以上	60歳～69歳	50歳～59歳	40歳～49歳	30歳～39歳	29歳以下	計
経済学部	0	4	9	8	8	0	29
	0.0%	13.8%	31.0%	27.6%	27.6%	0.0%	100.0%
商学部	0	3	13	13	9	0	38
	0.0%	7.9%	34.2%	34.2%	23.7%	0.0%	100.0%
地域共創学部	0	7	8	6	6	0	27
	0.0%	25.9%	29.6%	22.2%	22.2%	0.0%	100.0%
理工学部	0	7	14	20	7	1	49
	0.0%	14.3%	28.6%	40.8%	14.3%	2.0%	100.0%
生命科学部	0	4	9	5	0	0	18
	0.0%	22.2%	50.0%	27.8%	0.0%	0.0%	100.0%
建築都市工学部	0	5	12	7	3	0	27
	0.0%	18.5%	44.4%	25.9%	11.1%	0.0%	100.0%
芸術学部	0	11	10	13	3	0	37
	0.0%	29.7%	27.0%	35.1%	8.1%	0.0%	100.0%
国際文化学部	0	7	9	12	1	0	29
	0.0%	24.1%	31.0%	41.4%	3.4%	0.0%	100.0%
人間科学部	0	11	11	9	6	0	37
	0.0%	29.7%	29.7%	24.3%	16.2%	0.0%	100.0%
計	0	59	95	93	43	1	291
	0.0%	29.7%	29.7%	24.3%	16.2%	0.0%	100.0%

大学院教育においては、大学院専任教員の採用は行っておらず、専門的な研究業績及び学部教育で教育実績のある教員の中から、大学院の授業科目を担当することができる教員を大学院教員資格審査規程に基づき審査し、大学院担当教員に任命し大学院教育を行っている。(資料 6-4)

全学的な教養教育については、基礎教育センターに所属する教員を中心として、各学部に所属している教員も担当し、運営体制の充実を図っている。

6.1.3. 点検・評価項目：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1：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

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

九州産業大学では、教員の募集、採用、昇任等について、適切に実施している。

九州産業大学における、教員の募集、採用昇任等については、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及び九州産業大学大学院教員資格審査規程等に基づき適切に行なっている。（資料6-4～6-6）

教員の募集・採用については、募集する職位に応じて、理事長・学長の下で透明性・公平性の高い3段階の選考を実施している。

第1段階で、教育歴・研究業績・社会貢献活動などの書類選考を学部において行い、第2段階で、各学部において審査委員会及び教授会によって選ばれた採用候補者を対象に面接試験（模擬授業やプレゼンテーション等を含む）を行い、そして、第3段階では、教育力・研究力を客観的に評価するために理事長、学長、理事等による面接（教育方針及び研究計画に関するプレゼンテーション等）を行い、九州産業大学の教員として相応しい人材を採用している。また、教員の昇任についても、採用と同様に透明性・公平性の高い選考を行っている。

昇任の手続きについては、昇任を希望する本人による申請及び書類提出を受け、(1) 審査委員会による審査、(2) 教授会（人事関連）での選考、(3) 役員面接、(4) 理事会の承認、となっている。規程等及び手続はすべて公開しており、公正な審査になるよう努めている。

6.1.4. 点検・評価項目：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1：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
評価の視点2：教員の教育研究活動その他諸活動の評価とその結果の活用

九州産業大学では、FD委員会のもとでFD活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上を図り教員組織の改善・向上につなげている。

九州産業大学では、学長を委員長（副学長に委嘱）とするFD委員会において、組織としての教育の充実及び向上、教育改革の推進とその効果検証を進めることを目的に教育における内部質保証、FDの全学的展開及びFD成果の活用の3点を学部等・大学院のFD活動推進の基本方針と定めている。（資料6-7）

教育における内部質保証は、学生の学修の充実と学修成果の向上のため、授業改善等による内部質保証システムを適切に機能させ、教育における質の向上を図ることに努めている。

FDの全学的展開は、教育の充実及び向上のための組織的な取り組みとして、(1) 教員の授業内容・授業方法の改善への取り組み、(2) 大学全体としての教育の充実及び向上への取り組みを進めている。

具体的には、(3) FD成果の活用として、九州産業大学における教育プログラムのPDCAサイクルを確立させるために、FD研修会、公開授業、授業研究会、授業アンケート等の成果を組織として活用するとともに、知見を共有し、教育の充実及び向上に組織的に取り組み、より一層の改善・改革を目指している。

各学部・研究科においては、FD（学部）専門部会及びFD（大学院）専門部会により、1年間のFD活動計画を定め、FD委員会において審議・決定している。（資料2-4～2-6）

FD活動計画は、年度初めに各学部・研究科におけるFD小委員会で活動方針・到達目標等を定め、(1) 組織的FD活動の充実に向けての計画や取り組み、(2) FD活動計画の概要、(3) 公開授業の実施計画及び(4) 授業研究会（FD研修会等）の実施計画及び内容を共通項目として毎年、策定・推進している。（資料2-23、2-25、2-27）

また、前年度のFD活動報告を、(1) 活動内容、(2) 公開授業の実施状況、(3) 授業研究会（FD研修会等）の実施状況、(4) 授業アンケート記述を抽出しての考察、(5) 授業改善報告書を抽出しての考察、(6) 今後に向けての課題を共通項目として報告書として取りまとめ成果及び達成度評価において自己点検・評価を行っている。（資料2-22、2-24、2-26）

なお、FD活動計画及びFD活動報告は、各学部・研究科内に留まらず、他学部・他研究科の活動状況とも共有するため、取りまとめた全教員へメールで配信し知見を共有している。

授業アンケートの実施結果については、各専任教員が授業改善報告書をFD委員会委員長に提出し、各学部・研究科において授業改善報告書の抽出及び自由記述の抽出を行い、FD小委員会（各学部等）のもと授業研究会等において報告し、改善に努めている。（資料6-8、6-9）

授業アンケートの結果は、自由記述の抽出と併せて過去5年間の結果をホームページで公表している。（資料2-28【HP】）

また、授業改善報告書の抽出は、組織的な改善・改革を図るため全教員へメールで配信し、PDCAサイクルのスパイラルアップに努めている。（図6-1）

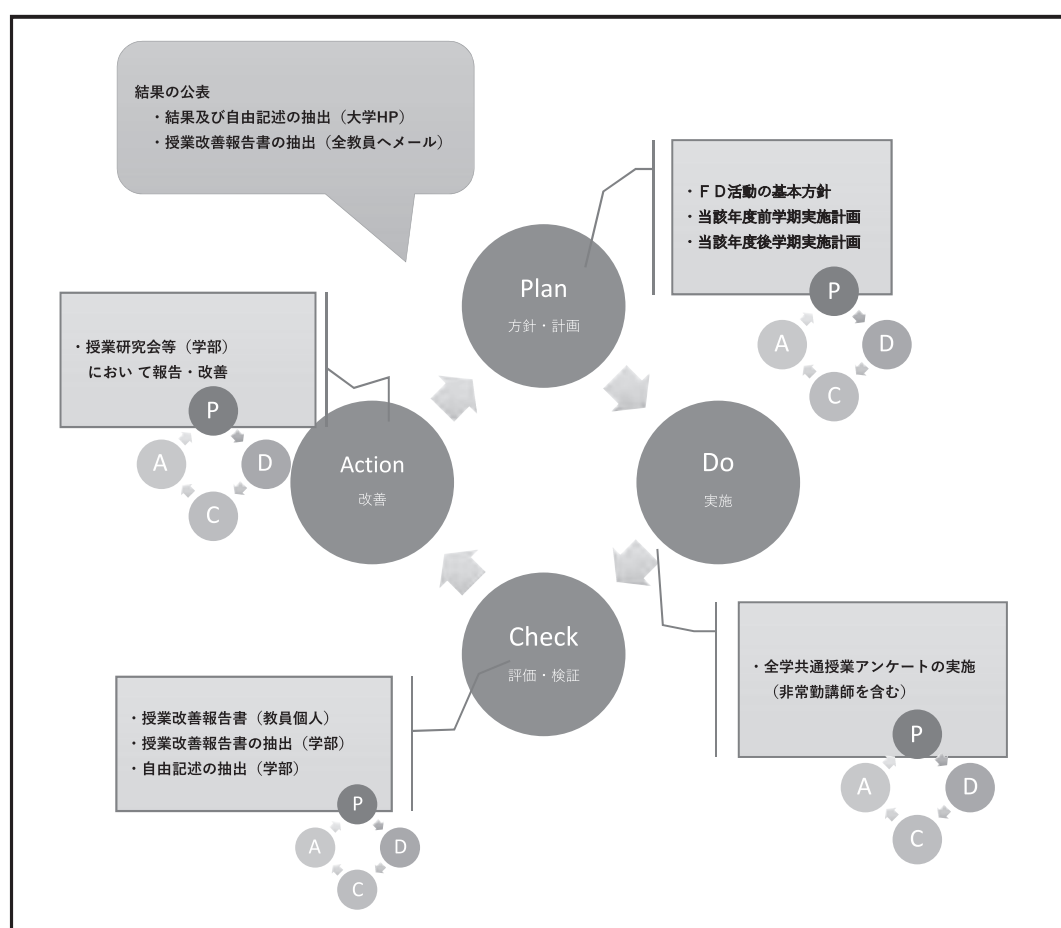


図6-1 授業アンケートのPDCA

学部のFD活動の取り組みについて、例えば地域共創学部では、教員の資質の向上のために、以下の3つの取り組みを行っている。

第一に、FD研究会を実施している。これは、地域共創学部全教員が相互の授業を参観し、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、講義についての授業研究会を学部全体また各学科で実施している。その際、学生による授業アンケートで抽出された授業の問題点、改善すべき事項などもテーマとして話し合い、地域共創学部教員で問題点及び解決のスキルを共有するよう努めている。

第二に、新入生全員に対して入学後の約1ヵ月内に修学に関するアンケート調査を実施し、履修について、若しくは大学生活に関する悩みや相談等がないか、アルバイト等の有無などを把握した上で、ゼミナール担当教員が新入生全員に対して個別面談を実施し、大学生活のスタートをサポートしている。また、その結果をゼミナール担当教員のみならず、全教員並びに所管の事務職員が共有できる「学生カルテ」と名付けられたK's Life上のデータベースにアップしている。

第三に、発達障害の講演、科学研究費補助金・外部資金の獲得を目指す全体研修会への参加を推奨し、学部学会主催による研究会や外部社会人講師を招いて講演会等を実施して、教員の研究力・教育力の資質向上に努めている。

教員の評価については、教員評価制度を実施している。教員評価制度は、教員個人の資質向上及び大学全体の教育研究活動の活性化を目的として、2014（平成26）年4月に導入している。

九州産業大学は、教育研究機関として主体的・自律的に大学を運営し、その社会的責任を果たすべく、建学の理想と理念に照らして、自ら公正かつ客観的に諸活動を点検・評価し、その一層の向上に努めなければならない。その意味で、教員評価制度は、大学組織の目標を適正にかつ効率的に達成し、社会的使命を果たす上で必要不可欠な活動であり、使命実現のためのPDCAの過程の一環として位置づけている。PDCAの観点から、評価結果を、評価を受けた教員にフィードバックし、意識改革を促すことによって、更なる教員の資質向上及び大学全体の教育研究活動等の活性化を図ることを進めている。

教員評価の対象者は、専任の教育職員とし、学長、客員教授、特任教員及び常勤講師は対象外としている。

評価方式及び評価基準は、「活動量」を基礎として、活動の「質」及び「貢献度」を踏まえ、評価項目ごとに総合的に5段階（S、A、B、C、D）評価としている。

評価領域は、(1) 教育活動、(2) 研究活動、(3) 大学運営、(4) 地域・社会貢献の4領域16項目を設定している。

評価体制は、被評価者に対し、1次評価者が各学部長・研究科長、センター所長及び学科主任等、2次評価者が学長、最終評価者は理事長である。（資料6-10）（図6-2）

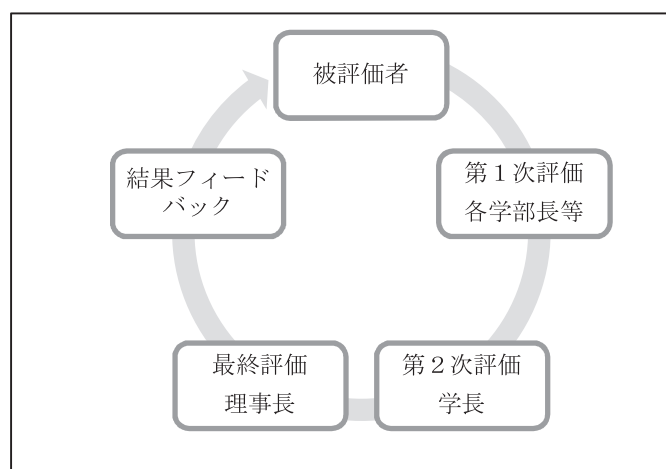


図 6-2 評価体制

2014（平成 26）年度から 2016（平成 28）年度の 3 年間は、教員の教育活動、研究活動、大学運営及び地域・社会貢献に関する活動の評価し、被評価者それぞれに対して、最終承認までの評価者を設定、また、客観的に測定可能な評価項目を事前に設定し、項目ごとの累積点が最終的な評価となる評価方式によって各年度の評価を行った。

しかしながら、2014（平成 26）年度、2015（平成 27）年度の 2 カ年の評価について分析を行った結果、評価項目の不足や九州産業大学が特色として掲げている取り組みについて評価されていない等の問題点が見受けられたため、2017（平成 29）年度 4 月に制度改正を理事小委員会に付議し、決定した。

改正後の制度の目的は、九州産業大学の教員として「基本的な業務」を遂行した上で、「建学の理想」及び「中期事業計画」を達成すべく、その実現・達成に向けて取り組み、貢献した教育職員を評価する点にある。また、従来の制度では「活動量」が評価を大きく左右していたが、制度改正後には「活動量」を基礎として、活動の「質」及び「貢献度」を踏まえ総合的に評価を行っている。

更に、教員評価結果の処遇等への反映についても、当該年度の評価結果をもって翌年度の賞与に反映する仕組みを機関決定しており、2018（平成 30）年度より実施している。

6.1.5. 点検・評価項目：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1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

九州産業大学では、教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に努めている。

教員組織の適切性については、大学設置基準等に定める教員基準数を基に、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及び九州産業大学大学院教員資格審査規程等に基づいている。教員採用計画を策定する際、人事部が各学部長等と情報共有・意見交換の場を設定し、学部教育において必要な授業科目及び教員数についてヒアリングを実施しており、年1回、定期的に点検・評価を行っている。（資料6-4～6-6）

この定期的な点検・評価により、学部等の意見も踏まえた教員採用計画が策定でき、カリキュラム改正等や学生の教育環境改善等に対応している。

6.2. 長所・特色

教員の採用にあたっては、専門的な教育能力及び研究業績を学部等が審査し、法人が人物評価等を行う段階的な選考を行うことで、より客観的で透明性・公平性の高い採用を行っている。

また、2014（平成26）年度から導入している教員評価制度について、2017（平成29）年度に見直しを行い、研究のみならず、教員の学部運営、社会貢献活動等の諸活動に対する意識改革を促すとともに、教員の資質向上及び大学全体の教育研究活動等の活性化を図るように努めている。

6.3. 問題点

教員の年齢構成については、概ねバランスが取れているが、20代～30代の若手教員が教員全体の約2割と若干少ない。今後、退職する教員の後任補充等で若手の採用を考慮する。

若手教員の採用については、今後も採用計画策定時に年齢を考慮した計画を策定していく。

社会科学系学部における、200人以上の多人数授業を減らすことが課題である。2017（平成29）年度に引き続き、2018（平成30）年度においても改善を行ったものの、いくつかの授業ではいまだ多人数となっている。今後、更なる改善に努めていく。

また、2018（平成30）年度募集停止をした学部の授業担当があるため、担当授業数が多いなど、授業の負担も大きくなっている。この問題は、教員の新規採用が予定されていることと、募集停止をした学部の学生の卒業によって改善されていく見込みではあるが、毎年、点検・評価し、適切に対応していく。

6.4. 全体のまとめ

九州産業大学の建学の理想と理念、更には教育課程編成・実施の方針を実現していくため、教員は自身の教育力・研究力はもちろん、社会との連携力も求められ、教育の更なる充実のために研鑽を重ねなければならない。これらを効率的かつ効果的に推進させるためには、現況の専任教員では限界があるのも事実であり、常に教員1人あたりの担当学生数、担当コマ数の確認が必要であり、また数年後の教員組織における年齢構成のバランスにも配慮した教員採用計画を立案していく。

更に、教員の資質向上のために教育・研究活動に対するモチベーションを維持、向上させることが肝要であり、教員募集、採用、昇任等については規程及び申合せによって公正かつ厳格に実施している。またFD活動として相互的な授業の参観、前期と後期の年2回の学生による授業アンケートを基にした授業の問題点や課題を検討する授業研究会（年2回）、FD研修会などを実施し、教員間での共有も行っている。

以上のような多様な取組みを実施することで、教員組織の適切性について、自己点検・評価を行っている。

教員評価制度については、これまで、教育職員を採用した後、教員を評価する手段は、昇任審査が主となっていた。また、教員の資質向上を図る活動は、大学全体及び学部のFD活動や教員個人の努力によるものであった。2014（平成26）年度の教員評価制度導入後は、大学全体で教員を評価する指標を構築し、毎年度、教員の活動量を測ることができるようになり、その結果を学部長から教員にフィードバックし、教員の意識改革を図ることが可能となった。更に、2017（平成29）年度の制度改正により、研究業績だけでなく、教育力、学部運営、社会貢献等を含めた総合的な評価を可能とした。

今後は、教員評価結果を諸施策に有効に活用し、採用後の教員の資質向上に向けて取り組み、更なる大学全体の教育研究活動の活性化につなげる。

また、若手教員の採用や200人を超える大人数教育についての軽減等についても、引き続き改善に努めていく。