

5. 教員組織

【到達目標】

学部、研究科、その他の教員組織の専任教員の配置は、大学設置基準にある基準定員に基づき各教員組織に設定された学内定員基準を充足することに努める。各教員組織の構成は、特に教員の年代間の円滑な継続性を果たすため均衡のある年齢構成となるように採用の際に配慮する。

また各学部教授会、各研究科通常委員会ならびに全学に関わる各種委員会の議事運営を効率よく進める教員間の連絡調整を十分なものとなるように努める。

実験・実習科目、情報処理教育科目等の実施にあたっては、助教や助手、教育技術職員等の教育研究支援職員を十分に配置して教育効果のあるものとする。

専任教員と非常勤講師の募集にあたっては広く人材を求める。採用ならびに昇格人事は、全学共通の審査基準や審査手続き規定に基づき、学部教授会あるいは研究科小委員会、全学の教育職員資格審査委員会等において十分な協議を行い、より慎重で公正な可否の決定となるように努める。

また教員の教育研究活動を評価するには、教育・研究機関としての大学の教員にふさわしい教育・研究能力を具備することに加え、社会活動や社会貢献の実績についても配慮する。

学校教育法58条改正に伴う教員組織の変更については、教員の職位名称の変更にとどまらず、特に助教と助手の機能的配置を進める。

大学院各研究科は、学内外の他の教育研究組織との人的交流に努めることとする。

(1) 教員組織

【現状の説明】

(教員組織の適切性、専任教員の位置づけ、年齢構成、主要科目への専任教員の配置状況、教員組織における専任・兼任比率、教員間の連絡調整・連携体制)

本学の9学部の専任教員の定員数は、大学設置基準に定める基準定員に準じてつくられた学内定員基準に定められている。平成19(2007)年5月1日現在で、助教以上の専任教員(共通教育担当者を含む)は955人(研究推進部、資源循環・環境制御システム研究所、総合情報処理センターに属する6人ならびに特任教育職員4人を含む)である。学部ごとの大学設置基準定員に対する充足率は、商学部第二部の100.0%から医学部の523.6%の範囲にあり、大学全体では262.4%である(「大学基礎データ」表19-2)。また専任教員(助教を除く)の学内定員基準に対する充足率は、大学全体で96.1%である。

大学院研究科担当の教員は、「大学基礎データ」表19-3のとおりであるが、法科大学院を除く9研究科で、学部の専任教員の兼担となっている(「大学基礎データ」表19)。

専任教員の職位別構成についてみると、商学部とスポーツ科学部で教授が7割程度(順に71.8%、71.0%)、法科大学院で教授が81.8%の多数を占めている(「大学基礎データ」表21)。

助教以上の専任教員の年齢構成については、経済学部の50歳代、商学部の50歳代に数の偏りがみられる(「大学基礎データ」表21)。

学部ごとの専任教員1人当たりの在籍学生数は、医学部の2.0人から商学部第二部の198.4人までの範囲をとる。共通教育担当者(学生収容定員で按分した人数)を含む専任教員1人当たりの在籍学生数は、商学部第二部(82.7人)を除く全学部で60人を超えていない(「大学基礎データ」表19)。

各学部の専門教育科目全体のなかで専任教員が担当する科目数は、(平成19年度新設の人文学部教育・臨床心理学科と薬学部薬学科をのぞき)7割を超えている。各学部の教養教育科目全体のなかで専任教員が担当する科目数は、5割から6割ほどである(「大学基礎データ」表3)。

II. 大学 教員組織

教育課程に関する教員間の連絡調整のために、各学部教務委員からなる「教務委員会」、各学部共通教育センター委員からなる「共通教育センター運営委員会」、教務委員と教職科目担当の専任教員からなる「教職課程委員会」が設けられている。他に情報処理教育に関する「情報処理教育委員会」、言語（外国語）教育に関する「言語教育研究センター運営委員会」等が設置されている。

また学部間、大学全体の教育課程に関する連絡調整は、学部長会議、大学協議会でも行われる。

学部内の連絡調整の主要な機関は各学部教授会（専任講師以上で構成）である。教授会の下に、教務連絡のための委員会、カリキュラム検討の委員会、将来構想の委員会等、短期、長期的に教育課程を検討する小委員会が設置されている。また学科や学科目系列ごとに催される定例の会議、学科や系列の代表である学科主任や系列世話人の会合では、学科や系列間の調整が図られている。

大学院各研究科における教育課程に関する教員間の連絡調整は、各研究科「通常委員会」（授業科目担当の専任教員で構成）、各研究科「小委員会」（論文指導教授で構成）、各研究科「主任会議」（専攻主任で構成）の審議によって進められている。

大学院全体の教育課程等学務に関する連絡調整は、「学務委員会」（各研究科の博士課程後期の論文指導教授のなかから各研究科長が指名する学務委員で構成）で行われている。さらには、学長、副学長、研究科長、学務委員長（学務委員の互選による）、各研究科から選出の大学院委員から構成される「大学院委員会」が、各研究科に共通する学務に関する基本事項の審議を行っている。

なお、大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置付けおよび教員組織における専任・兼任の比率については各学部の項を、法科大学院の教員組織の詳細については法科大学院の項を参照されたい。

【点検・評価】

専任教員の員数は、大学設置基準定員に倍する教員数を配置して、充足していると言える。教員の退職に伴う学内定員基準の欠員についても、速やかな補充に努めている。

専任教員の構成については、教授職ならびに高い年代に構成員数が偏る文系学部が一二みられる。

専任教員1人当たりの学生数、専任教員が担当する専門教育科目数の割合は適正な水準にある。

教員間の連絡調整は、学部教授会の下に配置された小委員会や学科会議、学科主任会議での議論を通じて十分に達成されている。下位組織での議論の後に教授会に諮ることで、教授会での議事が効率的かつ慎重に進められ、教授会の意思を全学の上部委員会へ伝達することに繋がっている。

各研究科での連絡調整についても、通常委員会とその下に階層的に設置された各種委員会での議事運営を通じて円滑に行われている。

この階層的に委員会を配置した制度には、簡単な事項の報告までも下部の委員会や会議から始める、それに伴い会議の開催回数が増える等の効率の悪さもみられる。

【改革・改善策】

高い年代または教授職に偏った教員構成がみられる学部においては、教員採用に当たって、学部長主導のもと採用候補者の年代についても配慮する。

階層的な委員会の制度にみられる教員間の連絡調整上の非能率を是正するため、会議開催前に会議資料を配付する、簡単な報告事項は資料の回覧や配付で替える等の工夫の要がある。この方法はすでに、学内のWeb上に設置された各教職員のポータルシステム内の電子メールやグループウェアを通じて実施されており、有効な連絡調整は教員のこのシステムの積極的な利用にかかっている。

(2) 教育研究支援職員

【現状の説明】

(人的補助体制の整備状況、教員と教育研究支援職員との連携協力関係、TAの制度化)

教育研究支援職員として、助手262人、教育技術職員80人、教育技術嘱託18人が、実験・実習を伴う教育科目を設置する理・工・医・薬・スポーツ科学部ならびに資源循環・環境制御システム研究所、総合情報処理センターに配属されている（「大学基礎データ」表19）。その職務は、実験・実習・実技科目の学生指導、卒業論文実験の学生指導、教員の講義・演習の準備と補助等である。

大学院生を教育研究支援の要員とするティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）とリサーチ・アシスタント（以下「RA」という。）の制度が設置されている。各研究科の大学院生のなかから選抜されたTAは、指導教授の監督の下、主に学部の授業（実験、実習、演習、卒業論文等）の補助を行っている。RAについては、学内に設置された研究プロジェクトの研究活動の補助要員として、大学院博士課程後期の学生のなかから研究プロジェクトの長の推薦によって選抜している。

なお、教員と教育支援職員との関係は各学部で様々であり、その詳細については各学部の項を参照されたい。

【点検・評価】

助手、教育技術職員、教育技術嘱託による実験・実習・実技科目における教育支援体制は、TAやRAの活用を含めて員数的に整備されて実効のあるものである。一方で、高齢化、固定化した人事制度の就業意欲への影響等によって、その人的資源が十分に活用されていない面もみられる。

外国語教育科目についての人的教育支援体制は、ほとんど整備されていないが、外国人の「外国語講師」（共通教育の外国語科目「英語」「中国語」「朝鮮語」担当）の員数の拡充や視聴覚機器の設置・活用が教育支援の代替となっているとも言える。

【改革・改善策】

研究教育支援職員の業務の活性化のために、当該職員の責任のある役割・業務の分担、より高度の技術・技能の修得のための研修制度の整備、固定化した人事制度の見直し等について、まずは問題を検討する場を設置する。

(3) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

【現状の説明】

(基準・手続の内容、基準・手続の明確化、公募制)

専任教員と非常勤講師の採用と専任教員の昇格の手続きは、全学共通の「教育職員資格審査基準」「教育職員資格審査手続に関する規程」に基づいて行われる。これに加えて独自に設けた内規等に準じて採用・昇格人事を運用している学部、研究科もみられる。

採用と昇格の手続きは、当該の学科や学科目系列内での採用・昇格候補者の選考・協議に始まる。学部長を議長とする「人事委員会」を設置する学部もある。この選考・協議を経て当該学部の正教授会（教授で構成）へ推薦された候補者について、上記の「基準」に基づき採用・昇格の可否が採決される。正教授会での採決を経て推薦された候補者について、「教育職員資格審査委員会」（学長、副学長、各学部長、各学部から選出の資格審査委員から構成）において採用・昇格の可否が投票により採決され、次いで大学協議会での最終的な審議をもって承認される。

大学院研究科の授業科目担当者ならびに研究指導担当者の資格審査は、全研究科共通の「大学院

II. 大学 教員組織

教育職員資格審査基準」「大学院教育職員資格審査手続に関する規程」に基づいて行われる。最初に各研究科に設置されている小委員会（論文指導教授から構成）で上記の「基準」に基づき協議の後、可否を採決する。各研究科から推薦された教員について、「大学院教育職員資格審査委員会」（学長、副学長、各研究科長、各研究科小委員会から選出の大学院資格審査委員から構成）において協議の後、可否が投票で採決され、次いで大学院委員会で審議の後承認される。なお法科大学院の教員の採用・昇格については、法科大学院教授会で資格審査を行った後、大学協議会で承認される。

【点検・評価】

これまで採用人事に当たっては、詳細な人物評価を確認できることから、当該の学科、学科目系列に属する専任教員の人的関係を通じての選考が多かったが、より多数の候補者から選抜できる制度と言える公募による選考も進んでとられるようになっている。

教員の採用ならびに昇格人事あるいは研究科の教員の担当資格審査に当たっては、学部の正教授会あるいは研究科の小委員会、次いで全学の教育職員資格審査委員会あるいは大学院教育職員資格審査委員会と協議を重ねることで、人事の決定をより慎重で公正なものにしていると言える。

またこれまで採用・昇格人事の際にあまり重視されなかった教育活動歴や教育指導力についても、候補者の教育業績欄の記載内容を点検することで評価している。さらには社会的活動については、履歴書のなかに「（学会及び）社会における活動等」の記入欄を設けて評価の対象に含めている。

【改革・改善策】

教員の採用にあたって、人的関係による、公募による、あるいは両方法を併用する等、とるべき方法の可否は一概に言えない。ただ教員の採用後、数年の経過した時点で、その採用の適切さを事後評価することで、次の採用の機会にとるべき選抜方法を考慮する手がかりとする。

また社会貢献の活動業績については、候補者の業績書中の記載を現今より詳細にすることによって、その評価の対象としての重みを増すこととする。

（4）教育研究活動の評価

【現状の説明】

（教育研究活動の評価方法、教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮）

教員の教育活動に対する評価は、主に授業科目ごとに受講学生による授業評価を求める「授業アンケート」の実施によって行っている。授業アンケートは共通教育科目と各学部の専門教育科目に分けて実施している。そして、いずれの授業アンケートの実施率とも極めて高いものとなっている。

教員の研究活動に関する評価は、各教員が所属する研究チーム（研究推進部に設置）の研究期間（3年間）終了時に提出する報告書中の研究チームの研究活動に対する自己評価を記述する箇所に示されている。また大学のWeb上のポータルサイト内に設置されている研究者情報システムの各教員の欄に、研究業績と担当授業科目等を掲示することで、研究教育活動の学内外向けの公開の場としている。学部の論叢・紀要等に、教員の教育研究業績を掲載している学部もみられる。

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各学部の項を参照されたい。

【点検・評価】

授業アンケートは、回答者が調査実施日に出席の学生に限られる、実施に講義の中のかなりの時間を要する等の実施方法上の問題があるが、回答するのに負担にならない質問・回答形式の工夫や実施方法の改良を年々進めて、円滑に実施されるようになっている。授業アンケートの回答は、集

計された結果が当該科目担当の教員に戻され、授業改善のための有効な手がかりの一つとなっている。また、共通教育科目全体ならびに各学部の専門教育科目全体の授業アンケートについて集計した結果は、『FD（福岡大学学園通信）』等で公表されている。ただ、科目ごとの授業アンケート結果の学内外への公表は、いまだ一部の学部に限られている。

研究業績についての評価は、これまで昇格時等と公になる機会が限られていたが、大学のWeb上に公開するシステムを設けたことによって、外部評価を進んで受けようとする態勢にあると言える。

【改革・改善策】

教員の教育活動に関する評価については、教員自ら教育指導面の評価をするシステムを確立することも、教育活動を活性化することにつながるように思われる。また、授業アンケートの結果の公表が拡大されるには、教員の意識の改変が必要であり、その方策について検討を進める。

教員の研究活動の評価は、当面は現在のWeb上の研究業績の公開を推進して学内外から研究活動への注視を受けることで十分に替えられると思われる。

（5）学校教育法58条の改正に伴う新たな教員組織の整備

【現状の説明】

（新制度に対する大学の考え方、職の位置づけ、教育担当、任免手続、教学運営への関与）

学校教育法58条改正に伴い、平成19（2007）年4月1日より教員の職位を教授、准教授、講師、助教、助手に改め、その職務を「福岡大学運営規則」7条に定めた。特に助教は「学生を教授し、その研究を指導し、研究又は診療に従事する。また、必要に応じ、その所属する組織における教育研究又は診療の円滑な実施に必要な業務を行う」、助手は「その所属する組織における教育研究又は診療の円滑な実施に必要な業務に従事する」こととした。助教の資格審査は、大学設置基準16条改正に準じて改めた「教育職員資格審査基準」によって行い、理・工・医・薬・スポーツ科学部の5学部計274人の助教を配置した（「大学基礎データ」表19）。助教の任免は他の教員と同様に、当該学科内の会議、当該学部正教授会を経て全学の「教育職員資格審査委員会」において決定される。

助教の配置については、学部、学科間で差異がみられる。助教を一人も置かない学科、助手を全員助教に移し助手が在籍しない学部・学科もみられる。また、助教、助手に任期制を導入した学部もある。

助教の業務内容についても、学科によっては授業を担当する、あるいは旧制度の助手と同様に主として実験・実習・実技科目の補助をするといった違いがみられる。

助教は学部教授会の構成員には含まれない。またカリキュラム改定の作業や教員の人事等にも関わらない。ただ、助教が授業を担当する場合には、助教が学科内の小委員会等で教育内容の改善等の意見を述べる機会が設けられている。

【点検・評価】

助教授から准教授への移行は、職務内容の変更も含めて円滑に行われた。これは、これまでの教授、助教授、講師の各職位が、ある程度独立した立場から教育研究にあたってきたことによる。

運営規則に定められた助教の職務は、教授・准教授・講師の教育・研究・診療の職務と、教育・研究・診療の円滑な実施を補助する助手のそれを兼ねたものである。学部・学科ごとに助教の職務のいずれを重視するかの違いによって、助教の員数や教育を担当するか否かの差異がみられる。

II. 大学 教員組織

【改革・改善策】

助教を配置する学部・学科においては、それぞれの事情に応じた助教の員数や職務内容を適切に定めることが、教育課程の実効ある実施につながると考えられる。助教の職位における位置づけに関して、今後も十分な議論を重ねることが課せられる。

(6) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

【現状の説明】

学内に付置した研究所等では、大学院生を含む多くの研究チームが、所内の設備を利用し活発に研究を行っている。また、「産学官連携センター」や「環境未来オフィス」では、学外との共同研究に大学院生を派遣し、国外の大学と大学院教育プログラムの開発を行う等、大学院教育との連動を試行している。他大学院と連携講座の協定を結び、大学院生の教育・研究指導のため非常勤講師を派遣している研究科もみられる。

【点検・評価】

大学院と他の教育機関の間には、すでに様々な形の人的交流が活発に行われている。しかし、それらは個々の教員あるいは研究チームの判断のもとに行われており、大学院の組織はその多くを把握していない状況にある。

【改革・改善策】

大学院教育を活性化するためには、学内外の教育研究機関等との交流は重要である。大学院は、現状を調査するとともに、人的な交流に対する組織的なサポート・援助が可能となるようなシステムの構築を目指す。