

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（分野構成、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・研究科等の編成に関する方針を明示している。

大学として求める教員像には各学位課程における専門分野に関する能力及び教育に対する姿勢等を、学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針には必要な分野構成、各教員の役割、連携のあり方及び教育研究に係る責任所在等を適切に明示している。

求める教員像	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人格識見に優れ、本学の建学の理想「産学一如」と理念「市民的自覚と中道精神の振興」及び「実践的な学風の確立」、並びに3つのポリシー（学位の授与方針、教育課程編成・実施の方針及び入学者の受け入れ方針）を深く理解し、本学に貢献できる者。 2. 本学のビジョンである「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」となるために、本学の行動理念に基づき行動できる者。 3. 専攻分野に関する優れた研究業績・研究能力、若しくは実務の経験を有する者。 4. 教育研究活動の成果を広く社会に還元することにより社会の発展に寄与できる者。 5. 高い倫理観と社会的良識を持って公平・公正かつ誠実な職務の遂行に努めることのできる者。
教員組織の編制方針	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「大学設置基準」「大学院設置基準」等関係法令を遵守し、適切に配置する。 2. 教育研究上の必要性に基づき、適切に配置する。 3. 学生収容定員等に配慮し、適切に配置する。 4. 各学部・研究科等の専門分野に相応しい組織を編制する。 5. 適切な役割分担のもとで組織的な連携体制を確保し、教育研究に係る責任の所在が明確になるよう編制する。 6. 年齢、性別を考慮し、編制する。 7. 国際性、多様性に配慮し、編制する。

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

- ・教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性
- ・各学位課程の目的に即した教員配置
- ・国際性、男女比
- ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授又は准教授）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
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

評価の視点3：教養教育の運営体制

九州産業大学では、教員組織の編成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。

教員組織編制の措置としては、教員組織の編成に関する方針と教員組織の整合性を保てるよう、各学位課程の目的に即し且つ教育上主要と認められる授業科目に専任教員を配置している。加えて、年齢及び性別の考慮並びに国際性及び多様性の配慮を行っている。特に、公募においては、ダイバーシティ及び男女共同参画推進を謳い、外国籍や女性研究者等の応募を歓迎している。

研究科担当教員の資格は、規程により研究指導担当可能な教員と、その他の授業科目を担当な教員とに明確に区分されている。また、法令の基準はもとより、大学院の教育研究に相応しい配置となっている。

教員の授業担当負担については、基準担当授業回数を規定し、適切に配慮している。

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、全学的に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。

(1) 募集・採用

本学の教員としてふさわしい教員を採用するため、学内規程及び内規を整備し、理事長・学長の下で、透明性・公平性を保った募集・採用を行っている。

- ・募集 : 原則として Web で広く公募（担当科目・職位・役割を明示し、かつダイバーシティ及び男女共同参画の積極的推進を謳っている。）
- ・資格審査 : 学部における、教育歴・研究業績・社会貢献活動等の書類選考、及び面接試験（模擬授業やプレゼンテーション等を含む）
職位に応じて、教育歴・研究業績等の基準を規定している。
- ・役員面接 : 教育力・研究力、人物の評価（教育方針及び研究計画に関するプレゼンテーション等）

(2) 昇任

学内規程及び内規を整備・公開し、透明性・公平性を保った選考を行っている。

学部長・所長が候補者を検討し、学長との協議を行った後、本人からの申請書類等の提出を受け、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。

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：教員の教育活動、研究活動、社会活動等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。

FD 活動については、各学部・研究科で 1 年間の活動計画を定め、FD 委員会において審議・決定している。その後、計画に基づき実施された FD 活動の結果として、活動内容や授業研究会の実施状況等を報告書として取りまとめ、FD 活動の実施状況、成果について自己

点検・評価を行っている。

授業改善の取り組みとして、授業アンケートを実施し、2020（令和2）年度からはWeb方式のアンケートに変更し、即時性と回答へのアクセスのしやすさが向上することで、スピーディーな教育改善に繋がっている。

教員の諸活動については、2014（平成26）年度より専任の教育職員に対する評価制度を導入し、毎年評価及び分析を行い、改善に活かしている。

評価領域として、(1)教育活動、(2)研究活動、(3)大学運営、(4)地域・社会貢献の4領域に計16の評価項目を設定して、「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5段階（S, A, B, C, D）評価を行う。

評価体制は、被評価者に対し、一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、二次評価者が学長、最終評価者が理事長である。

制度の目的は、本学の教員として「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。教員評価結果は、2018（平成30）年度から、当該年度の評価結果をもって翌年度の賞与に反映している。

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。

<p>評価の視点1：適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価 評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上</p>

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、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、学部教育上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回以上、定期的に点検・評価を行っている。

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。

教員評価については、毎年、学長・役員・学部長等によって構成される教員評価会議を行い、分析結果を共有する等して、定期的な点検・評価及び改善・向上を行っている。

6.2. 長所・特色

教員の採用にあたって、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、より多面的かつ、透明性・公平性の高い採用を行っている。

教員評価については、2021(令和3)年度に「目標設定とその達成度評価」を取り入れた。学部等の事業計画を織り込んだり、個々の教員の得意分野、課題に関して目標を設定したりすることで、活動の活性化を図っている。他大学に先行した制度となっている。

6.3. 問題点及び問題点に対する対応

- 問題点：問題ではないものの、女性教員及び外国籍の教員の応募の増加を課題として設定し、ダイバーシティの推進に努めている。
- 対応：2021(令和3)年度に、近隣大学院にアプローチし、女性及び外国籍の教員の応募を増加に向けた施策を行う計画を立てた。(2024(令和6)年度採用に向けた活動として2021(令和3)年度下半期から実施予定)