

第 3 章

第 3 章 教員・教員組織

(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. 現状説明

【全学】

本学教員は、社会的規範に照らし自立的に行動するとともに、教育と社会に貢献することをめざす最先端の研究者であることを自覚するものであることとし、「(1) 学生の人格を尊重し、公正かつ誠実に教育を行う、(2) 研究と教育を有機的に結合させ、教育能力を向上させる、(3) 学問の自由は責任を伴うものであることを自覚する、(4) 学術の向上と社会の発展に貢献するため、研究の成果を公表する」からなる教員綱領を定め、求める教員像を明確にしている。

さらに、教員が果たすべき役割を明確にし、教育研究の持続的発展を図るため、教育研究およびその他諸活動の評価を行う「教員評価システム」を定めて実施している。この教員評価システムの評価項目を明示することにより、大学として求める教員像を具体的に示している。なお、教員評価システムは、年度ごとに定める項目を設け、大学として重点的に取り組もうとする事項を評価ポイントに反映することができるなど、柔軟な運用が可能なシステムとなっている。

本学では、教育課程を担当する教員組織として、教室制度に基づく 9 教室を設置し、教室長の責任のもと、運営を行っている（第 2 章（1）参照）。平成 21 年度の工学部再編時に、学群・学部専任教員の定員について教育内容を基に定め、教員組織編成方針を示している。さらに、この定員数には、基本定員数の他に学長裁量枠で定めた定員も含めており、これによって教員組織の編成方針をより明確にしている。

【工学部】

工学部は学生募集を停止しており、現在は、各学群（教室）の教員・教員組織について運用がなされている。

【システム工学群】

システム工学群では、知能機械システム工学、電子・光システム工学、社会システム工学に精通した教員をバランス良く配置することを編成方針としている。

【環境理工学群】

環境理工学群では、化学・生物学・物理学・材料科学・環境科学等とそれらの境界領域に精通した教員をバランス良く配置することを編成方針としている。

学群の学年進行は平成 24 年度で完成するため、平成 25 年度からの環境理工学群のカリキュラムと専攻の見直しを進めている。今後は、これにより中・長期における教育方針を示し、それに基づいた教員像および教員組織をより鮮明にしてゆく。

【情報学群】

情報学群では、教育プログラムが支障なく運用できることを最優先に考え教員を配置している。教員には、担当する授業科目についての専門性や教員独自の研究能力のみならず、学生への幅広い教育支援にも熱意を持ってあたることを求めている。

【マネジメント学部】

マネジメント学部では、①企業マネジメント、②起業マネジメント（起業のマネジメントや技術経営）、③社会マネジメント（行政機関・公的団体・NPO など）の各分野の専門的マネジメント能力を備えた教員を配置するため、実務経験を有する教員と理論に精通した教員をほぼ

同じ比率とする体制をとっている。

【工学研究科】

修士課程では、学士課程と修士課程の連続性を重視し、学群・学部の教員全員が教育研究を担当している。他方、博士後期課程では、研究指導能力が確保できていることを必要条件として、博士後期課程委員会において学生の指導教員、審査員の審査決定を行っている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

【全学】

教員評価システムは、教育、研究、社会貢献および外部資金獲得等、本学に直接または間接的に貢献する項目を対象として数値化するものであり、具体的な教員像がイメージできるものとなっている。

専任教員定数に学長裁量枠を配分し、学長のリーダーシップのもとで教育の変化に迅速に対応している。

【環境理工学群】

平成 25 年度からの環境理工学群のカリキュラムと専攻の見直しにより中・長期における教育方針が示され、それに基づいた教員像および教員組織をより鮮明にしつつある。

【マネジメント学部】

実務経験を有する教員と理論に精通した教員によって、学問と実践の両方の教育を行うことができている。特に、1 年次からの少人数セミナーでは実務経験を有する教員による授業でなければできない実践的マネジメントの教育ができている。

②改善すべき事項

特になし

3. 将来に向けた発展方策

①更に伸ばさせるための方策

【全学】

教員評価システムは、評価項目の追加削除や配点の変更が可能なものとなっており、時代に即した教員像を示すことができるものであり、今後も必要に応じてシステムの改訂を行っている。

学長のリーダーシップのさらなる強化について検討する。

②改善方策

特になし

4. 根拠資料（大学基礎データ、刊行物、内部資料等）

- | | |
|---|-------|
| (1) 高知工科大学ホームページ（教員綱領） | |
| http://www.kochi-tech.ac.jp/kut_J/university/kouryo.html | 資料 24 |
| (2) 高知工科大学ホームページ（教員評価システム） | |
| http://www.kochi-tech.ac.jp/kut_J/university/kyouinhyouka.html | 資料 25 |
| (3) 高知工科大学教員評価規程 | 資料 26 |
| (4) 平成 22 年度高知工科大学概要 | 資料 1 |

(5) 高知工科大学大学院工学研究科博士後期課程委員会規程	資料 27
(6) マネジメント学部 GUIDE	資料 28
(7) 平成 23 年度高知工科大学概要	資料 98

(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. 現状説明

【全学】

学群・学部の専任教員は、それぞれの分野の専門科目を担当する教員として、専門領域のみならず学際的境界領域での研究に積極的に取り組んでいる教員と来たるべき社会で要求される実践的な技術に精通した企業出身の教員などを交えた体制で配置しており、教育課程に相応しい教員組織を整備している。また、その数は、法令に定める基準数を十分に満たしている。専任教員では十分な教育ができない分野については、学外より非常勤講師を招き、教育を補完している。なお、非常勤講師数については現在のところ上限を定めていない。教員は基本的に学士課程での専任教員となっており、修士課程・博士後期課程については兼任教員として配置されている。

学士課程および修士課程の授業科目と担当教員との適合性については、カリキュラム作成の際に各学群・学部において検討が行われ、教授会から委任を受けた教育研究審議会において承認される。

また、博士後期課程における研究分野と指導教員の適合性は、博士後期課程委員会において、指導教員、副指導教員の選任について審査している。指導に当たる教員はすべて博士の学位を取得しており、適正であると判断する。

共通教育教室の専任教員は、大学共通科目のうち数学と英語を担当する教員を主とし、習熟度別クラス編成等、学生の多様化に応じた教育が行える教員を配置している。

本学には、独自の制度である教育講師を配置する教育講師室があり、企業等社会経験の豊富な人材を採用し、導入教育科目「スタディスキルズ」等をとおして、大学生として必要なスキルである、自主的に学ぶ姿勢や、理論的思考、プレゼンテーション等の教育を行っている。また、その豊富な社会経験を基に「キャリアプラン」をとおして社会人としての心構えを教育し、きめ細かな就職指導も行っている。

【工学部】

工学部は学生募集を停止しており、現在は、各学群（教室）で教員・教員組織について運用がなされている。

【システム工学群】

現在、システム工学群では、教授 22 名、准教授 12 名、講師 1 名、計 35 名の専任教員が学群の教育に携わっており、設置基準に定められる教員数（17 名）を満たしている。また、専任教員に加えて、学群の教育支援にあたる、教育講師室に所属する教育講師 6 名、研究専従の助教 3 名、助手 2 名を配置している。

専任教員の年齢構成は、61 歳以上 8 名、51 歳から 60 歳が 8 名、41 歳から 50 歳が 13 名、40 歳以下が 6 名となっている。

学群の教育課程として 2 年次より学生を機械系（定員 90 名）、電子系（定員 50 名）、建築系（定員 70 名）の 3 つの系に分けて教育している。教員組織としては、機械系の専門科目については 13 名、電子系科目については 11 名、建築系科目については 11 名が主に担当する構造になっているが、専門基礎科目や一部の専攻領域科目については相乗り構造になっている。さらに、3 年次より 6 つの専攻に分けて授業を行っているが、専攻ごとに教員組織を分けてはいない。

システム工学群 6 専攻の中で、航空宇宙工学専攻、特に航空工学はシステム工学群開設と同時に新設した教育研究分野であることから、新たに教員 1 名を採用した。なお、航空宇宙工学専攻を希望する学生が当初の予想よりも多いので、この分野のさらなる教員補充を検討している。

【環境理工学群】

現在、環境理工学群では、教授 12 名、准教授 6 名、計 18 名の専任教員が学群の専門教育に携わっており、設置基準に定められる教員数（14 名）を満たしている。内訳は、化学 4 名、生物学 5 名、物理学 4 名、材料科学 4 名、環境科学 1 名である。また、専任教員に加えて、学群の教育支援にあたる教育講師室に所属する教育講師 2 名、研究専従の助教 8 名を配置している。

年齢構成は、61 歳以上 6 名、51 歳から 60 歳が 7 名、41 歳から 50 歳が 4 名、40 歳以下が 1 名である。このうち企業での勤務の経験のある教員が 5 名いる。年齢構成を考慮し 50 歳以下の中堅・若手層を採用するための計画を作成する予定である。

学群の教育課程として 3 年次より学生を 3 専攻に分けているが、教員組織は専攻ごとに分けて編成しておらず、学群全体の教育に関わっている。今後、各専攻の授業科目の整備と内容の充実を図るため、3 専攻に専攻主任の教員を置くことを検討する。

また、平成 25 年度からのカリキュラムに則り、新たに導入する環境プログラムの授業科目の統一性と円滑な運営を図るためのコーディネーター、新カリキュラムの実施に必要となる教員を採用するための募集をすでに始めている。

【情報学群】

現在、情報学群では、教授 8 名、准教授 5 名、専任講師 4 名、計 17 名の専任教員が学群の教育に携わっており、設置基準に定められる教員数（15 名）を満たしている。また、専任教員に加えて、学群の教育支援にあたる教育講師室に所属する教育講師 2 名、研究専従の助教 1 名を配置しており、教員組織整備として問題ない。

専任教員の年齢構成は、61 歳以上 3 名、51 歳から 60 歳が 1 名、41 歳から 50 歳が 7 名、40 歳以下が 6 名となっている。

情報学群では、教育プログラムの運用を最優先した教員組織を前提としており、授業科目と担当教員の適合性を考慮して授業担当を学群会議で決定している。

女子学生の割合は 15%前後であるが、学群に所属する女性教員がいないことについては、今後の教員採用において考慮していきたい。

【マネジメント学部】

現在、マネジメント学部では、教授 8 名、准教授 3 名、講師 4 名、計 15 名の専任教員が学部の教育に携わっており、設置基準に定められる教員数（14 名）を満たしている。また、専任教員に加えて、学部の教育支援にあたる教育講師室に所属する教育講師 2 名を配置している。

専任教員の年齢構成は、61 歳以上 4 名、51 歳から 60 歳が 6 名、41 歳から 50 歳が 2 名、40 歳以下が 3 名となっている。

マネジメント学部では、各教員の研究室配属を 3 年生の初めに行い、2 年間の研究指導を行う体制をとっているが、各研究室の教員一人当たりの学生数は約 15 名であり、少人数教育のメリットを維持する体制となっている。

若手の講師には基礎教育、理論に精通している教員には専門教育、実務経験の豊富な教員には卒業後の進路に沿った実践的教育を担うことを基本に、教員間の連携を図っている。

また、共通教育を担う企業経験豊富な教育講師 2 名は、さらにキャリア教育や就職後を睨んだ働くことの哲学を教育することも担っている。

【工学研究科】

教員は基本的に学士課程での専任教員となっており、大学院については兼任教員として配置されている。これは、学士課程と修士課程における一貫的な教育を念頭に置いた措置である。

授業科目と担当教員との適合性については、カリキュラム作成の際に各コースにおいて検討が行われ、教育センターでの審議を経て教育研究審議会において承認される。また、博士後期課程における研究分野と指導教員の適合性については、博士後期課程委員会において、指導教員、副指導教員の選任審査を行い、委員の3分の2以上の承認を得る必要がある。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

【全学】

本学独自の教育講師制度など、きめ細かな教育や指導ができる体制を整えたことにより、多様化する学生ニーズに応えることができています。

【環境理工学群】

平成25年度のカリキュラムに則り、環境プログラムの授業科目の統一性と円滑な運営を図るため、コーディネートに当たる教員をはじめ、新カリキュラムの実施に必要な教員採用のための募集をすでに始めている。

【情報学群】

比較的若い教員が多い年齢構成となっており、研究室活動などにおいて学生と教員とのコミュニケーションも活発である。

【マネジメント学部】

製造業、通信業、金融業、商社、ソフトウェア開発、コンサルタント、行政など多様な実務経験を有する教員構成は、ほぼ全ての分野におけるマネジメント経験を包含しており、実践的な教育内容を支えている。

②改善すべき事項

特になし

3. 将来に向けた発展方策

①更に伸ばさせるための方策

【全学】

教育課程の妥当性、教員配置の妥当性等について常に検証し、学長裁量枠を柔軟に活用して教員組織を強化・改編する。

【マネジメント学部】

定年退職する教員の補充に合わせて、地域経営や地域活性化、産業政策に関わる学術分野を担える教員の比率を高める。

②改善方策

特になし

4. 根拠資料（大学基礎データ、刊行物、内部資料等）

(1) 高知工科大学研究者総覧 2011	資料 29
(2) 大学基礎データ	
(3) 平成 22 年度高知工科大学概要	資料 1
(4) 高知工科大学大学院工学研究科博士後期課程委員会規程	資料 27
(5) 教育講師室紀要	資料 30
(6) 平成 23 年度高知工科大学概要	資料 98

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

1. 現状説明

【全学】

教員の募集は、広く人材を集めるため、一般公募により行っている。教員の公募については、本学のホームページに募集要項を掲載するほか、科学技術振興機構の研究者人材データベース（JREC-IN）に登録を行っている。

募集・採用の具体的な手続きは、高知工科大学教育職員選任規程およびその内規に基づき、募集ごとに、学長を委員長とする「教員候補者選考委員会」を設置して行っている。この委員会は、その構成員および募集内容（職位、学位要件、専門分野、担当する授業科目等）を教育研究審議会に諮り、承認を得たうえで設置されるものである。当該委員会において、選考を実施し候補者を決定する。その結果を教育研究審議会に提案し、教育研究審議会は投票によりその可否を決定する。

また、教員の昇格は、高知工科大学教育職員昇任審査要綱に基づき、昇任案件毎に学長を委員長とする「人事審査委員会」を教育研究審議会のもとに設置して行っている。人事審査委員会の審査は、教育研究業績等に基づくほか、教員評価制度の過去3年間の評価点の結果を参考に行われる。当該委員会の審査結果を教育研究審議会に提案し、教育研究審議会は投票によりその可否を決定する。

これらの募集・採用・昇格等については、各学群・学部内で将来カバーすべき分野、中長期的な教員数と年齢構成等を事前に検討し、必要に応じて各学群・学部長が教育研究審議会に提案して進めている。

このように、教育研究審議회를最終決定機関とし、その下部委員会で具体的な選考や審査を行うことにより、公正かつ適切な募集・採用・昇格が行われる仕組みを確立している。

【工学部】

工学部は学生募集を停止しており、現在は、各学群（教室）で教員・教員組織について運用がなされている。

【システム工学群】

教員の募集・採用・昇格等に関する規程などは、全学統一で定められ、運用を行っている。

【環境理工学群】

教員の募集・採用・昇格等に関する規程などは、全学統一で定められ、運用を行っている。

【情報学群】

教員の募集・採用・昇格等に関する規程などは、全学統一で定められ、運用を行っている。

【マネジメント学部】

教員の募集・採用・昇格等に関する規程などは、全学統一で定められ、運用を行っている。

【工学研究科】

教員の募集・採用・昇格等に関する規程などは、全学統一で定められ、運用を行っている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

【全学】

規程等で制度を明確にすることにより、公正な募集・採用・昇格が継続的に行われている。

②改善すべき事項

特になし

3. 将来に向けた発展方策

①更に伸長させるための方策

【全学】

現制度の成熟化を図る。

②改善方策

特になし

4. 根拠資料（大学基礎データ、刊行物、内部資料等）

(1) 高知工科大学ホームページ（教職員採用情報）

http://www.kochi-tech.ac.jp/kut_J/university/saiyoujouho/index.html 資料 31

(2) 高知工科大学教育職員選任規程 資料 32

(3) 高知工科大学教育職員選考要領 資料 33

(4) 高知工科大学教育職員昇任審査要綱 資料 34

(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. 現状説明

【全学】

本学では、教員評価システム（本章（1）【全学】参照）により、大学が教員に期待する項目を提示し、活動実績の報告を求め、その総合点によって各教員の評価を行っており、評価結果に基づき、給与の増減や昇任が決定される。このシステムは、教育、研究、社会貢献および大学運営に対する貢献の4項目から構成されており、各教員は具体的に求められる教員像をイメージし、それに対して主体的に取り組むことが可能となるように設計されている。この評価には、すべての授業について行う授業評価アンケート（※）も反映されるものとなっており、授業の改善、教員の資質向上にもつながっている。なお、授業評価の回答や、学生に対する定期的な面談などにより、教員の状況把握を行った結果、問題があれば、各教員にはアドバイスあるいは是正すべき事項を所属長から伝えている。

また、教員の絶え間ない資質の向上を図るべく、「学内外での研修会実施」、「授業評価に基づくフィードバック」の2つの方法によりFDを推進している。学内での研修会としては、平成18～19年度に教育セミナーとして各分野の専門教員の教授方法等についてグループワークを実施した。また、教育・研究手法の発表の場、および学びの場として「サイエンスカフェ」を開催し、よりすばらしい授業、より優れた研究を行うための研修会としている。学生の投票により、すばらしい授業を行ったとされる教員には、「The Teacher of the Year」として、毎年表彰を行っている。さらには、教員が他の教員の授業を参観できる制度を設け、教員の資質向上に繋げている。

学外での研修会としては、平成 20 年度から四国内の高等教育機関 33 校による SP0D（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）に参加しており、各種研修会に教職員が参加している。平成 22 年度における SP0D への参加実績は延べ 55 名であった。また、教育講師には、採用に際してそれまでの教育経験を求めていることもあり、学外での各種研修会への参加を奨励し、高等教育質保証学会、初年次教育学会等へ積極的に参加することを促している。

また、本学の特色のひとつであるクォータ制を活用し、教員は一定期間に講義を集中させることにより、年間の 4 分の 1 の期間は講義を担当せず、研究や自己研鑽に集中できる「サバティカル・クォータ」制度を設けている。

さらに、教員の国際的視野を広げ、教育研究の能力向上を図るため、海外の研究教育機関での先進的な研究・教育参画等に対し、公募制で教員海外研修支援を実施しており、これらの制度は、教育・研究の改善に繋がっていると考えている。

※授業評価アンケートの設問

- ①教員はこの科目の達成目標を明確に示しましたか
- ②教員は学生がその目標を達成するために努めましたか
- ③あなたはその目標達成のために努力しましたか
- ④あなたはその目標を達成でき、十分な力がついたと思いますか
- ⑤この科目はあなたの今後の学生生活や社会生活に役立つと思いますか
- ⑥この科目あるいはその関連分野が好きになりましたか

【工学部】

工学部は学生募集を停止しており、現在は、各学群（教室）で教員・教員組織について運用がなされている。

【システム工学群】

本学では、教員評価システムに基づき、各教員の自主性で教育、研究、社会貢献を実施し、自発的に資質向上（FD）に取り組むことが基本である。

若手教員や新規採用の教員については、管理運営業務の分担量も考慮しながら、教育・研究のスキルアップについて、学群長、副学群長と懇談する機会を持つことを計画している。

【環境理工学群】

本学では、教員評価システムに基づき、各教員の自主性で教育、研究、社会貢献を実施し、自発的に資質向上（FD）に取り組むことが基本である。

【情報学群】

本学では、教員評価システムに基づき、各教員の自主性で教育、研究、社会貢献を実施し、自発的に資質向上（FD）に取り組むことが基本である。

【マネジメント学部】

本学では、教員評価システムに基づき、各教員の自主性で教育、研究、社会貢献を実施し、自発的に資質向上（FD）に取り組むことが基本である。

教員評価システムで評価されない資格取得、就職面談や人格形成指導、問題のある学生に対するケアなど、マネジメント学部にとって重要な取り組みを行っている教員に対し、学部独自の表彰制度や学部予算の重点配分などを実施することを検討している。

【工学研究科】

本学では、教員評価システムに基づき、各教員の自主性で教育、研究、社会貢献を実施し、自発的に資質向上（FD）に取り組むことが基本である。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

【全学】

教員評価システムで教員像を示し、FDにより資質向上を図り、サバティカルにより自己研鑽に集中できる環境を整えている。さらには、授業評価を含む教員評価システムの評価結果に基づき、給与の増減や昇任が決定されることにより、教員のモチベーションを高め、維持することができている。

管理業務については各教員の資質や経験を活かすとともに、各種の業務をローテーションで担当することにより、大学の管理業務全般について通じるようになっている。

②改善すべき事項

特になし

3. 将来に向けた発展方策

①更に伸長させるための方策、

【全学】

現在の制度を維持しながら、それぞれの内容の精度を高めることにより、教員の資質向上を図る方策を持続的に検討していく。特に、FDへの参加・報告に関する教員評価について検討を加える。

②改善方策

特になし

4. 根拠資料（大学基礎データ、刊行物、内部資料等）

- | | |
|---|-------|
| (1) 高知工科大学教員評価規程 | 資料 26 |
| (2) 高知工科大学ホームページ（教員評価システム）
http://www.kochi-tech.ac.jp/kut_J/university/kyouinhyouka.html | 資料 25 |
| (3) 高知工科大学の取り組み（大学評価研究 Jun-2008） | 資料 35 |
| (4) KUT 学内公開 WEB（サイエンスカフェ）（学内専用ページ） | 資料 36 |
| (5) The Teacher of the Year | 資料 37 |
| (6) 研修プログラムガイド 2011 | 資料 38 |
| (7) 公立大学法人高知工科大学平成 22 年度業務実績報告書 | 資料 19 |
| (8) 教員海外研修支援制度について | 資料 39 |