

基準 5. 教員

5-1. 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(1) 事実の説明

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか。

本学の専任教員の総数は、表 5-1-1 に示すように 155 人で、7 学科と教養部に適切に配置されている。大学設置基準で本学に定められた専任教員数は 91 人（その半数が教授）であるが、設置基準を充分満たしている。教養分野の教育は、語学、人文社会、体育系科目については教養部が主体となり、理科系科目については全学で分担実施している。教養教育と専門教育に必要な教員数は確保されているが、本年 3 月に退職した 3 人の教養部教員の欠員を早期に埋めるため、現在、採用努力中である。（【表 5-1】参照）

表 5-1-1 学科別専任教員数および学生数

学 科	教授	准教授	講師	助教	学科 合計	設置基準 教員数	兼任 教員数	学生数
電気電子工学科	18	2	0	0	20	10	0	370
機械工学科	20	1	1	1	23	10	0	572
建設工学科	19	12	1	0	32	12	6	615
建築学専攻	7	10	1	0	18			415
土木環境工学専攻	12	2	0	0	14			200
環境・生命未来工学科	10	2	2	0	14	8	2	168
経営情報学科	10	5	4	0	19	9	1	449
宇宙通信工学科	9	1	1	0	11	8	0	43
原子力技術応用工学科	9	2	0	0	11	8	0	35
教養部	5	3	17	0	25		18	
大学全体の収容定員に応じ定める専任教員数						26		
合 計	100	28	26	1	155	91	27	2,252

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

本学は専任教員によって適正な教育ができる体制を整えており、その体制を維持するために十分な教員数を確保している。この中には、国立大学を停年退職後に本学に赴任してきた専任教授が数多く含まれており、教育面で極めて重要な役割を担っている。その結果、教員の年齢構成において 61 歳以上の専任教員が全教員の約 56% を占めている（表 5-1-2、表 5-1-4）。（【表 5-2】参照）

専任教員の専門分野は表 5-1-3 のとおりである。教員の専門分野のバランスは比較的良好にとれており、専門教育及び専門基礎教育を適切に実施できる体制を整えている。なお、各専任教員の研究内容、研究歴、経歴等の詳しい内容はパンフレット「福井工業大学教授紹介」及びホームページで紹介している。

本学では一部の専任教員が事務職を兼務している。現時点で事務職を兼務している教員数は5人であり、全教員数の約3%に相当する。

表5-1-2 専任教員の年齢構成

職位	年 齢	71歳以上	66歳~70歳	61歳~65歳	56歳~60歳	51歳~55歳	46歳~50歳	41歳~45歳	36歳~40歳	31歳~35歳	26歳~30歳	25歳以下	計
	教授	(人)	10	36	29	15	9	1	0	0	0	0	0
	(%)	10	36	29	15	9	1	0	0	0	0	0	100
准教授	(人)	0	6	0	4	5	4	5	4	0	0	0	28
	(%)	0	21.4	0	14.3	17.9	14.3	17.9	14.3	0	0	0	100
講師	(人)	0	0	6	1	2	0	1	1	9	4	2	26
	(%)	0	0	23.1	3.8	7.7	0	3.8	3.8	34.6	15.4	7.7	100
助教	(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	(%)	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	100
計	(人)	10	42	35	20	16	5	6	5	10	4	2	155
	(%)	6.5	27.1	22.6	12.9	10.3	3.2	3.9	3.2	6.5	2.6	1.3	100

表5-1-3 専任教員の専門分野

学科	専門分野	エネルギー・原子力	電子電気	物理	材料	情報	機械	建築建設	化学環境	バイオ健康保健	人文社会	語学	その他
電気電子		2	14	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1
機械		0	0	1	8	0	12	0	1	0	0	0	0
建設工学科	建築	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0
	土木環境	0	0	0	0	0	0	13	1	0	0	0	0
環境未来		0	0	0	1	0	0	0	9	4	0	0	0
経営情報		0	1	4	1	10	0	0	0	0	1	0	2
宇宙通信		1	3	3	1	1	0	0	1	0	0	0	1
原子力		5	1	1	1	0	1	0	2	0	0	0	0
教養		0	1	0	0	0	0	0	2	2	6	11	3
計		8	20	9	13	12	13	31	16	7	7	11	7

(注) 専門分野の分類は「平成 18(2006) 年度 福井工業大学教授紹介」に準拠しているが、類似分野を一部統合している。なお、数学及び教育学分野は「その他」に分類している。

(2) 5-1の自己評価

各学科の教員数は大学設置基準を充分満たしており、学生数に見合った教員数が確保されている。

前述のように、国立大学停年後本校に赴任した多くの教授は、豊かな見識と前任大学で

培った豊富な経験を活かし、本学の専門教育及び人格教育の実践において貴重な役割を担っており、「建学の精神」及び本学の理念に基づいた教育の具現に大きく貢献している。本学のように教育に軸足を置いている大学では熟練教員の役割は欠かせない存在である。一方、大学の将来像を考えると、若年層教員との数のバランスを適正に保つことも重要だと認識している。平成14(2002)年以来、若手教員比率を引き上げる努力を行ってきた結果、61歳以上の専任教員比率は漸減したが(表5-1-4)、50%を当面目標として、あと一步の努力が必要である。

各学科に所属する教員の専門分野は比較的良好にバランスがとれているので各学科の専門性に応じた適正な教育研究活動が遂行できる体制が構築できている。ただし、教員の専門分野が所属学科と必ずしも整合のとれていないケースが若干見受けられ、改善する必要がある。また、数学を専門とする教員が少ない問題があるが、数学関連の授業は教養部を含む全学科で分担しているので特段の支障はない。

本学は、教学組織と事務組織が一丸となって教育研究活動を遂行すべく、開学以来の慣行として、専任教員が事務局長職及びそれに準ずる職(事務局長代理職)を兼務しており、その結果、教学組織と事務組織の間には密な連携協力関係が確立している。しかし、一般事務職を兼務している教員もおり(現在3人)、これらの教員の業務負担が年々増してきたことが問題である。

表5-1-4 61歳以上の専任教員比率の年次推移

	総員	61歳以上	比率(%)
平成14年度	173	109	63.0
平成15年度	163	96	58.9
平成16年度	165	96	58.2
平成17年度	160	92	57.5
平成18年度	163	86	52.8
平成19年度	155	86	55.5

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

国立大学を停年退職後に赴任してきた熟練教授が本学の教育、研究、大学運営、若手教員の育成等に果たしてきた実績に基づき、教員の適正な年齢バランスを考慮しながら、今後も優れた人材を国立大学停年退職層に求めていく。一方、中・長期的視点に立って、公募制の積極的な活用により若年教員の採用比率を上げることに努める。さらに、教員の採用に当たってこれまではとかく優れた研究業績をあげた候補者に目を向ける傾向があったが、今後は、教育への貢献が期待できる人材に重点をおいて採用するように努める。

専任教員が事務局長職を兼務することは、教学組織と事務組織の密な連携のためには大きな利点となっているので、今後もこれを継続する。しかし、教員が一般事務職を兼務することは、その教員には過重負担となっていることから、教員の一般事務職兼務は3年後

に廃止する計画である。

5-2. 教員の採用・昇任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

(1) 事実の説明(現状)

5-2-① 教員の採用・昇任の方針が明確にされているか。

教員の採用・昇任に当たっては、学園の「建学の精神」の具現化並びに本学の使命・目的の達成に寄与する熱意と能力を備えた教員を任用することが、本学の教員人事における基本方針である。この基本方針は「学校法人金井学園職員任用・任命規程」に明記されており、その規程に則り、教育・研究業績や教育に対する能力と熱意などを総合的に判断し、適任であると認めた場合に教員の採用及び昇任を行っている。(【資料5-1】、【資料5-3】参照)

5-2-② 教員の採用・昇任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

専任教員の採用・昇任は、「学校法人金井学園職員任用・任命規程」に基づいて実施されている。

まず、教員の採用については、推薦による採用と公募による採用を実施し、それぞれ次の手順に従って行われている。

1) 推薦による採用の場合

- ・学科主任から学長への要望及び推薦
- ・被推薦者の福井工業大学人事委員会委員との面談
- ・福井工業大学人事委員会案を教授のみで構成される教授会(正教授会と呼称)へ提出し、協議了承

2) 公募による採用の場合

- ・「福井工業大学専任教員の採用に関する公募要領」に基づき公募の公示を本学ホームページに掲載
- ・応募者に対して「福井工業大学教員選考委員会規程」及び「同細則」に基づいて「教員選考委員会」を発足
- ・教員選考委員会は書類審査形式で応募者の評価選考を実施
- ・応募者と福井工業大学人事委員会委員との面談
- ・福井工業大学人事委員会案を正教授会へ提出し、協議了承

一方、教員の昇任は次の手順によって行われている。

- ・学科主任等から学長への推薦過程を経由するか、また直接、「学校法人金井学園職員任用・任命規程」に基づき福井工業大学人事委員会にて適格者を協議
- ・福井工業大学人事委員会案を正教授会へ提出し、協議了承

(2) 5-2の自己評価

教員の採用、昇任については、各学科の責任者である学科主任の意見を取り入れながら規程に則って適正に行われている。

(3) 5-2の改善・向上方策（将来計画）

本学を学生や若手教員にとっても一層魅力ある大学に育てるために、公募を積極的に実施し、有能な若手教員の採用を強力に推し進め、本学において優秀な人材を育成していく必要がある。このために、若手教員の任期付き採用も実施することによって、一層の教員の流動化及び教育研究の活性化を図っていく計画である。

5-3. 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。**(1) 事実の説明****5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。**

教員の教育担当時間を表5-3-1に示した（【表5-3】参照）。なお、事務職兼務教員を除いている。実験（1コマ）、実習（1コマ）、製図（1コマ）、卒業研究（1.5コマ）、大学院セミナー（1コマ）などを含めた教員当りの年間週平均授業時間は、教養部教員については6.0、教養部以外の学科の教員については7.8～10.6になっている。表中、カッコ内の数字は卒業研究、実験、実習、製図を除く講義形式の通常授業時間数（コマ数）を示す。教養部教員は実験・実習、卒業研究等を担当しないので、週当たりの平均授業コマ数は講義形式の授業コマ数そのものである。また、平均受講生数は講義形式授業から数名単位で行われるFTH及び創成科学を除いた純粹の講義形式の授業に対する数字であり、授業が少人数クラスで実施されていることを示している。

本学では、教員の職務負担の適正な均衡を図るために「職務調整委員会」（図2-3-1参照）が設置されている。当委員会での審議結果に基づいて、学科内での教育担当時間をできるだけ均等化するよう調整が毎年度行われている。

表5-3-1 教員の平均授業数（コマ数）と平均受講生数（平成18(2006)年度）

学 科	年間週当たり 平均授業数	平均受講生数
電気電子工学科	9.3 (4.4)	35.8
機械工学科	10.6 (5.3)	34.5
建設工学科	建築学専攻	51.6
	土木環境工学専攻	33.6
環境・生命未来工学科	8.8 (4.7)	20.5
経営情報学科	8.3 (5.4)	34.8
宇宙通信工学科	8.7 (5.4)	19.1
原子力技術応用工学科	7.8 (3.9)	19.3
教養部	6.0 (6.0)	22.2

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA等が適切に活用されているか。

現在 42 人の大学院生（修士課程）が TA として各学科の実験・実習・製図・コンピュータ演習などの補助員として、教員の教育活動を支援している。年間平均すると大学院生 1 人当たりの授業時間数（コマ数）は約 4 コマである。なお、1 授業科目は、実験・実習・製図では 2 コマ、コンピュータ演習では 1 コマである。また、卒業研究を行う 4 年生の実験技術・コンピュータ操作の指導も行っている。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資源（研究費等）が適切に配分されているか。

学内及び学外からの研究資金の過去 5 年間の年次推移を表 5-3-2 に示した。年度により多少の増減が見られるが、概ね良好に推移している。（【表 5-5】、【表 5-6】、【表 5-8】、【表 5-9】参照）

表 5-3-2 で、学内経常的研究費は各学科に教員数、学生数等に応じて配分されるが、そのうち消耗品の購入に充てられる教材費の平成 18(2006)年度実績は教員一人当たり約 18 万 6 千円である。また、大学院生の研究のために、院生一人当たり 15 万円（修士課程）あるいは 30 万円（博士後期課程）の教材費が別途予算化されている。（【表 5-6】参照）

表 5-3-2 研究資金の年次推移（実績） （単位：千円）

		平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
学内	経常的研究費	57,402	51,665	41,353	55,894	125,599
	学内特別研究費	51,762	52,161	48,677	48,359	52,394
学外	科学研究費補助金	6,971	21,700	20,000	14,900	16,020
	教育研究高度化 推進経費	62,931	46,855	25,247	34,484	16,385
		(31,700)	(23,300)	(13,000)	(17,200)	(8,100)
	NEDO助成金	25,013	77,042	64,689	49,283	13,079
	その他	(25,013)	(46,381)	(37,548)	(35,270)	(4,319)
	共同研究費	2,600	2,100	2,080	6,325	3,125
	受託研究費	525	8,021	11,369	13,935	15,038
奨学寄附金	4,270	6,960	4,780	9,650	12,550	

注：（ ）内の数字は本学の補助額。平成 18(2006)年度の経常研究費の増加は原子力技術応用工学科の新設に伴うものである。

学内特別研究費は学内での競争的研究費で、科学研究費の申請を行った者に対して申請の権利が与えられる。個人研究と学内共同研究であるプロジェクト研究の 2 つの категорияがある。（【資料 5-8】参照）

個人研究には3つの種別がある。学内特別研究費の予備審査は「FD推進委員会研究部会」が責任を持って当たっており、専門分野に近い教員2～3人で予備審査を行い、その結果に基づいて採択・不採択が決められる。平成18(2006)年度の実績は表5-3-3のとおりである。なお、カッコ内の数字は申請者数である。

表5-3-3 学内特別研究費（平成18(2006)年度交付額）

種別		採択数	平均配分額 (千円)
個人研究費	研究費A	13(15)	224.4
	研究費B	51(55)	870.1
	研究費C	3(5)	851.0
プロジェクト研究費		2(3)	1,275.0

科学研究費の申請件数は毎年70～80件であり、同数の学内特別研究費の申請がある。平成18(2006)年度は継続分を含め14件の科研費が採択されている。（【表5-9】参照）

以上の研究費目以外に、学外研究費として教育研究高度化推進経費、学術研究振興資金及びNEDO助成金等がある。また、基準10の項で述べるように、産学共同研究センター（CRC）で扱う共同研究、受託研究及び試験研究があり、年々増加傾向にある。

（2）5-3の自己評価

1コマ90分の授業に対し同じ時間の準備を前提とすると、週5日、1日当たり1コマの授業で、週の労働時間は45時間の1/3になる。授業以外に実験・実習、卒業研究指導があり、教養部以外の教員にとって、週5コマ程度が適切な授業時間と判断されるが、現在その状況をほぼ満足している。

大学院生全員が実験・実習の補助業務についており、TA制度が十分機能している。

学内特別研究費の採択件数は、平成18(2006)年度は69件で、全教員数の1/2弱に相当する。表5-3-2には学内特別研究費の過去5年間の推移を示しているが、研究規模・水準の維持に努力を払っていることが汲み取れる。しかし、教材費の不足を補う目的で小額の特別研究費の配分を受けるのではなく、真に研究に従事する教員数を増やす努力も必要である。

（3）5-3の改善・向上方策（将来計画）

学内特別研究費は申請の大部分が採択され、1/2弱の教員に交付されており、研究費の配分が広く浅くなっている。大学としての研究レベルを向上し、大学の地域貢献を拡大するため、限られた研究費を特徴ある研究に重点配分することも視野に入れて改善の方向を検討している。

また、研究資源の有効利用及び外部資金導入のため、地域のニーズに応え、地域の活性化に必要な課題の開拓へ向け全学の協力体制を構築することは重要である。現在この方針

を、「FD推進委員会研究部会」で重要課題として検討している。

5-4. 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

(1) 事実の説明(現状)

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等の取組みが適切になされているか。

教育研究活動のため次のような各種の取組みが行われている。

「FD推進委員会」の3部会(「教育部会」、「研究部会」及び「FD・Comm.(FDコミュニケーションズ)編集部会」)では次の取組みを行っている。

- ・「学生による授業評価アンケート」の実施
- ・公開形式による授業見学の実施
- ・授業のデザイン、成績評価の厳正化など授業改善のヒントを提供する「授業ガイドライン」の策定
- ・「FDコミュニケーションズ」の定期刊行
- ・学外の公募研究に関する情報のメール配信及び学内特別研究費申請書の予備審査、さらに、適宜開かれる「福井工業大学革新シンポジウム」で、教員による教育研究の改革に関する提案や取組みを発表している(学園報Vol.28参照)。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制(学生による授業評価など)が整備され、適切に運用されているか。

授業に関する学生からの評価及びその結果を授業改善に活かすために「学生による授業評価アンケート」を毎年前期・後期に各1回実施している。アンケートを実施したすべての授業科目について学科ごとに集計した結果(設問ごとの評価平均値及び分散)を授業担当教員の氏名入りで一覧表にまとめ学科所属の全教員に配布している。合わせて設問間の相関係数を学科ごと及び全学について計算し、その結果を全教員に配布している。(【資料5-9】参照)

平成19(2007)年度から公開形式による授業見学を実施している。授業見学後授業担当教員と見学した教員が参加して懇談会を持ち、授業改善にフィードバックしている。

(2) 5-4の自己評価

授業改善のヒントを提供するための「授業ガイドライン」を新任教員に周知するとともに、他の教員に再確認を促すため年度始めに概要説明を行い全教員に配布しているが、更に周知徹底を図るため研修会などの開催も必要である。

「学生による授業評価アンケート」集計結果の活用状況を教員に対して調査したところ、回答した教員のほぼ全員が何らかの形で授業改善に活用していることが明らかになっている。一方、アンケート結果について設問間の相関係数を解析したところ、「授業に出席していること」が「授業に熱心に取り組んでいること」と錯覚している学生が多いと推測されている。このような状況の改善はFDとして取り組むべき課題の1つである。

(3) 5-4の改善・向上方策(将来計画)

入学者の学習歴が多様化している現状から、一年次の教育が極めて重要である。このこ

とを全教員が認識し、授業改善に取り組む基盤づくりをする必要があり、FD活動の一環として、「授業ガイドライン」の充実・改定や教育手法に関する教員研修を計画していく。

「学生による授業評価アンケート」以外に教員の教育・研究の活性化につながる評価を現在は実施していない。しかし、教員の職務分担を可能な範囲で均等化する趣旨で活動している「職務調整委員会」では、全教員の教育研究活動、学生指導支援、学生募集、学内委員会活動、社会貢献など学内業務の全分野での職務負担を数値化したデータを集約しており、「職務貢献度」の形で各教員にフィードバックしている。現時点では「職務貢献度」を直ちに教員の教育研究活動の評価に結びつけてはいないが、貢献度の特に大きい教員に対する顕彰を「職務調整委員会」で検討している。研究活動は必然的に個人差が大きい職務であるので研究業績の評価については、職務負担の均等化の視点とは別の評価基準が必要と考え、「FD推進委員会研究部会」で重要事項として検討中である。

【基準5の自己評価】

- ・優れた教員を国立大学停年後に移籍する形で求めている本学の教員採用は、教育最重視という基本理念に基づくものであり、これら熟練教員がこれまでに残してきた功績は大きいですが、熟練教員数と若年教員数とのバランスを適正に保つことも合わせて重要である。
- ・教員の採用、昇任については、各学科の責任者である主任の意見を取り入れながら行われている。
- ・専任教員が事務局長（及びそれに準ずる職）を兼務することは、教学組織と事務組織との良好な連帯関係を維持するために必要である。しかし、教員が一般事務職を兼務することは職務負担が大きくなるので問題である。
- ・研究規模及び水準の確保のため学内特別研究費の維持は重要であるが、同時に研究活性化のため、積極的に研究に従事する教員数を増やす努力も必要である。

【基準5の改善・向上方策（将来計画）】

- ・教員の適正な年齢バランスを考慮しながら、今後も優れた人材を国立大学停年退職層に求めていく一方で公募制を積極的に活用し、若手教員の採用にも力を入れ、長期的視点から教員の適正な年齢構成を図っていく。
- ・専任教員による事務局長職の兼務は、教学組織と事務組織の健全な連携維持のために今後も継続するが、教員の一般事務職兼務は3年後に廃止する計画である。
- ・限られた学内の競争的研究費は、特色ある研究、地域貢献度の高い研究に重点配分することを検討している。
- ・入学者の学習歴がますます多様化している状況に鑑み、授業評価アンケート、授業見学、教員研修など授業改善に結びつくFD活動を強化する。