

各教員の自主性にまかされており、評価を行った効果が明確に見えるまでにはなっていない。しかし、社会環境学部は1学科であることから学部としてのまとまりはよく、さらに、教育研究分野ごとに組織的な会合を持ち研究教育活動について相互の意見交換、情報交換も十分に行われており、相互評価は実行されていると考えられる。

また、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、社会環境学部は、教育歴と研究業績も重要であるが、社会における実績等の経歴については十分配慮されている。また、昇格においても同様の配慮が行われていることは、前述の通りである。

(二) 大学院研究科の教員組織

(1) 工学研究科

(1) -1 教員組織

(イ) 大学院工学研究科の理念、目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

本大学院工学研究科修士課程における各専攻および共通科目を担当する専任教員数を表 8-5 に示す。また、同博士後期課程における各専攻所属の専任教員数を表 8-6 に示す。大学院工学研究科修士課程における専任教員の年齢構成を表 8-7 に示す。大学院工学研究科博士後期課程担当の専任教員はすべて同修士課程を担当しているため、その年齢構成については省略する。

表 8-5 工学研究科修士課程における各専攻および共通科目を担当する専任教員数
(平成 20 年度)

専攻名	教授	准教授	講師	助教	計
電子情報	9 (7)	2 (2)	0	0	11
機能材料	7 (7)	2 (1)	1 (0)	1 (0)	11
知能機械	7 (7)	4 (3)	0	0	11
電気	6 (6)	3 (3)	0	0	9
情報	10 (10)	1 (1)	2 (2)	0	13
情報通信	8 (8)	3 (3)	0	0	11
管理	8 (7)	4 (3)	1 (0)	1 (0)	14
計	55 (52)	19 (16)	4 (2)	2 (0)	80
総計	80 (70) () 内は M O 合教員数				

表 8-6 工学研究科博士後期課程における各専攻を担当する専任教員数 (平成 20 年度)

専攻名	教授	准教授	講師	助教	計
物質生産システム	19 (18)	3 (3)	0	0	22
知能情報システム	15 (11)	1 (0)	0	0	16
計	34 (29)	4 (3)	0	0	38
総計	38 (32) () 内は D O 合教員数				

表 8-7 工学研究科修士課程における専任教員の年齢構成

	60～70 歳	50～59 歳	40～49 歳	30～39 歳	合計
工学研究科 年齢層	29	18	20	13	80 名

本大学の理念を要約すれば、「宇宙の真理を探求してこれを科学技術に応用することで社会に貢献し、自由平和信愛を基調として世界で活躍する人材を育成する」と言える。これらの理念を遂行するために、大学院工学研究科修士課程は平成 5 年度から電子工学専攻、電子材料工学専攻、電子機械工学専攻、電気工学専攻の 4 専攻で発足し、平成 6 年度に情報工学専攻、平成 7 年度に管理工学専攻が開設され、旧工学部に基礎を置く大学院修士課程が完成した。本大学院の教育・研究目標は、「本学の建学の綱領に基づき、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、科学技術や社会の進歩向上に寄与する人材を養成することを目的とする。」ことである。大学院の教育課程としては、工学研究科修士課程および博士後期課程を設けており、大学の工学部および情報工学部を母体としている。その教育・研究分野は電子・情報・機械・材料系である。

大学院工学研究科修士課程においては、各専攻における基準の教員数は、情報工学専攻において 10 名以上、その他の専攻において 8 名以上であり、本工学研究科はこの基準が常に維持されるように努めている。この基準による教員数は大学院設置基準による M〇合教員 4 名と M 合教員 3 名を含む計 7 名を超えている。したがって各専攻は余裕をもった教員数で組織され、このため工学研究科の教育・研究が大いに活性化されてきたと考えられる。専任教員は教授、准教授、講師、助教で構成され、すべての教員は博士の学位取得者であり、その専門分野は工学、理学または農学である。

平成 11 年度に開設された博士後期課程は物質生産システム工学と知能情報システム工学の 2 専攻からなるが、各専攻とも D〇合教員 4 名以上を含む計 16 名以上の教員構成を基準としている。各専攻における学生の収容定員数が各 6 名であるのに対して、この教員数は十分な数であると考えられる。

大学院工学研究科修士課程は設立時から当分の間は旧工学部に基礎を置いており、教員組織は十分機能し、教員数も充実しており、教育・研究面で大いに貢献してきた。平成 9 年度から情報工学部が設置されて工学部との 2 学部体制となったが、その対応を平成 12 年度の完成年度を待って、カリキュラム改正と人事異動で行った。現在の専攻構成では、担当教員数の確保は十分に保証されている。

平成 9 年度の旧工学部管理工学科および情報工学科の改組による情報工学部の開設に伴い、情報系教員を情報工学部に移籍させることが原因となって、結果的に学科間の大幅な人事異動があった。この件に関連した大学院専攻間の人事異動を情報工学部の完成年度まで待つこととし、修士課程のカリキュラム改正と学部学科に対応する人事異動は平成 13 年度より実施されている。この結果工学部系の電子情報工学専攻において、情報系教員が少なく物性系の教員に偏った教員体制が見られることとなった。これを解消するため母体の電子情報工学科では情報系教員の採用を現在まで重点的に行っている。

工学研究科修士課程および博士後期課程を含めて、大学院担当教員の年齢構成については、従来、学部と同様に 50、60 歳代に極めて偏り、30 歳代の若手の教員は極めて少ないと言う問題があった。このままでは、教育研究上の活力が 10 年後には維持できなくなると言う危険性を孕んでいた。しかしここ数年の人事で若手中心の採用が実施されてきたこともあり、30 歳代の教員の割合が約 16%に向上し、十分とは言えないまでも年齢構成の問題はやや緩和されてきている。年齢構成が 50、60 歳代に偏っているということは、歴史的に見れば、10 数年前に本学が飛躍的に発展する時期において、40 歳代の最も活躍できる人材が豊富だったことを意味している。これが大学院の活性化にも大いに貢献してきたと解釈することができる。現在では、この過去の長所が若手教員の不足という問題をもたらしたことになる。

10年後の本学の将来を考えると、この教員の年齢構成はゆゆしき問題であろう。しかしこの件については前述したように、ここ4、5年間の学部人事において、30歳代の若手教員が10数名採用されてきた。しかもその大多数が大学院を担当可能な状況にある。前回、前々回の自己点検・評価時と比べて危機感はやや薄れている。今後とも補充人事に当たっては、若手教員の採用に重点を置くべきであろう。表8-7に示すように、60歳代が29名(36%)、50歳代が18名(23%)であり、高齢者が全体の59%となっている。また40歳代が20名(25%)であり、30歳代が13名(16%)と非常に少なく、20歳代は1名もいない。今後も30歳代前半の教員を中心に教員の補充を行っていくべきである。

表8-8に工学研究科修士課程の各専攻における教員の平均年齢を示している。電子情報工学専攻の高齢化が極端に目立つので、当該専攻は今後の採用人事で30歳代前半の教員の補充を行うことが急務であろう。

表8-8 工学研究科修士課程の各専攻における教員の平均年齢

専攻名	教員平均年齢
電子情報	60.73
機能材料	51.22
知能機械	52.55
電気	52.44
情報	51.31
情報通信	51.55
管理	52.50

(ロ) 大学院工学研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本大学院工学研究科修士課程のカリキュラムにおける授業科目は専門科目と共通科目に分類されている。各専攻における専門科目は主として修士特別研究を担当する当該専攻の教員によって担当される。共通科目の中で、数学および物理関連の科目は数学または物理学を専門とする大学院担当教員によって担当され、化学・生物関連の科目は機能材料工学専攻所属の教員によって担当される。さらに「英語論文作成特別演習」、「国際学会等発表特別演習」は英語査読付き論文の公表件数が多い大学院担当教員や頻繁に国際学会で研究発表を行う大学院担当教員によって担当される。このように組織的な教育を実施するために教員の適切な役割分担は一応行われている。しかし、現在のところ各専攻間の連携体制はないので、今後このような教育連携システムを考えてく必要がある。

(1) -2 教育研究支援職員

(イ) 大学院研究科における研究支援職員の充実度

本学の重要な研究支援組織として総合研究機構があり、部長職の機構長は教員が兼務し、数名の事務職員が種々の職務に携わっている。総合研究機構は、本学の研究プロジェクトや個々の研究について総合的な指針を示すことで、時代に求められる研究開発を促進することによって、福岡工業大学が社会と地域に貢献することに資するための組織である。この機構に所属する事務職員は各種研究助成金の情報を収集し、各教員に随時提供して、教員の研究に対する啓発を行っている。また、科学研究費助成金等の個人的申請から21世紀COEプログラムやハイテク・リサーチ・センター整備事業、学術フロンティア推進事業、戦略的大学連携支援事業等の大型プロジェクト研究の申請まで、その申請書を作成する際の

支援を行う。

総合研究機構の中に設けられた産学連携推進室は、産官学の連携活動を行うと共に産業界等との共同研究開発を促進し、かつその成果を実用化に結びつけるための支援活動を行っている。室長は教員が兼務し、事務職員が各職務にあたる。産学連携推進室では、「本学の研究シーズや技術開発能力」と「産業界の技術開発ニーズ」の結びつきを図り、「実用化」につなげることにより、産業界や地域社会への貢献を目指している。まさに、産学連携推進室は「産業界のニーズ」と「本学のニーズ」を効果的にマッチングさせる「出会いの場」であり、産業界からの技術相談や研究依頼等に対し大学をもっと活用して頂くための窓口でもある。

本学附属施設の 1 つにエレクトロニクス研究所が総合研究機構内にあり、学内の研究基盤の確立と産学間の協力という二つの大きな要請に込めている。本研究所は大型研究機器・共同利用機器の管理・運用を行うために計測センターを置き、所属する事務職員および技術職員が教員や大学院生の利用時に研究支援を行っている。

上述のように、本学の職員による研究支援体制は未だに小規模であるが、その効果は徐々に始めている。例えば、科学研究費助成金の採択金額が年々増加していることや受託研究・共同研究・奨学寄付金等の外部資金獲得件数も増えている。大型プロジェクト研究の採択にはかなりの年月を要したが、平成 16 年度に初めて私立大学学術研究高度化推進事業「産学連携研究推進事業」1 件の採択を得た。さらに、平成 17 年度に文部科学省学術研究高度化推進事業「ハイテク・リサーチ・センター事業」1 件の採択を得た。

本学教員の研究状況は決して活発とは言えない。例えば、科学研究費助成金の申請をする教員は全体の 50%程度に留まっている。本学における研究をさらに活性化するためには、研究支援職員の数を増やすことが考えられるが、それは本学の規模から考えてかなり困難である。したがって研究者と研究支援職員との間の信頼関係を一層深め、学長のリーダーシップの下で両者の連携・協力関係を益々高めていく必要がある。

(ロ) 大学院工学研究科における教員と研究支援職員との連携・協力関係の適切性

本大学院工学研究科に所属する教員と上述の総合研究機構に所属する研究支援職員との連携・協力関係については、現在のところ、その連携・協力関係が専攻主任会で立案され、工学研究科委員会の議を経て組織的に実施されていないので、適切ではなく、今後の課題である。

(ハ) 大学院工学研究科における TA、RA の制度化の状況とその活用の適切性

本大学院工学研究科においては学部との連携で、大学院生が学部の演習・実験科目等で TA として学部教育の助勢を行う制度は確立されている。毎年、ほぼ全員の 1 年次大学院生と一部の 2 年次大学院生が時給制のもとで 1 科目または 2 科目を担当している。各授業における担当教員と TA の教育的連携もおおむね良好であり、TA 制度の活用は適切である。大学院の専攻主任会と学部の教務委員会との TA 制度に関する協力関係も現在のところうまくいっている。とくに TA 業務のため大学院生の研究時間の不足がないように注意を払っている。また、RA についても制度化されているが、現状では学内における組織的な研究グループが少ないので、大学院生やポストドクの研究者が RA として研究に従事している例が少なく、活用状況は適切とはいえない。

(1) -3 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

(イ) 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

本大学の教員の募集は原則として公募としている。大学の学部教授会で専任教員の募集、任免、昇格に関する選考・審議・議決を行い、学長が採用候補者または昇格候補者を理事会に申請する。本学大学院においては、工学研究科と社会環境学研究科の構成員よりなる合同研究科委員会が、別に示す「福岡工業大学院学則、第9条」、「福岡工業大学大学院研究科委員会規程、第5条」、「福岡工業大学大学院工学研究科担当教員資格審査規程、全文」および「大学院工学研究科担当教員資格の審査及び維持基準、全文」の諸規程に基づいて、大学院担当資格審査だけを行っている。したがって、工学研究科においては大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準、手続についての諸規定がなく、運用もしていない。

大学院修士課程担当教員の資格審査については合同研究科委員会において、「福岡工業大学大学院工学研究科担当教員資格審査規程」（平成7年度制定、平成19年度改定）および「大学院工学研究科担当教員資格の審査及び維持基準」（平成8年度制定、平成19年度改定）を遵守しており、これに準拠して厳正に教員人事を実施している。この場合修士課程において、新任として特別研究が担当できる教員（MO合）となるための審査基準は、「担当する専門分野に関連する最近5年間に発表された査読付き学術論文編数又は教科書を除く学術著書冊数が3編（冊）以上で、2編（冊）以上は第一著者であること。ただし、講師の場合には、本学での教育歴が2年以上の者に限る」こととし、教員の質の向上・維持を図っている。

また博士後期課程において、新任として特別研究が担当できる教員（DO合教員）となるための審査基準は、「①教授の場合は、担当する専門分野に関連する最近5年間に発表された査読付き学術論文編数又は教科書を除く学術著書冊数が5編（冊）以上で、3編（冊）以上は第一著者であること。ただし、生涯集計が15編（冊）以上あり、本学での在職期間が2年以上の者に限る。」、「研究活動が活発な准教授の場合は、担当する専門分野に関連する最近5年間に発表された査読付き学術論文編数又は教科書を除く学術著書冊数が7編（冊）以上あること。ただし、3編（冊）以上は第一著者であり、本学での在職期間が2年以上の者に限る。」こととし、更なる教員の質の向上・維持を図っている。

大学院工学研究科修士課程の中で、電子（現、電子情報）工学専攻、電子材料（現、機能材料）工学専攻、電子機械（現、知能機械）工学専攻、電気工学専攻における設置時の教員は平成4年に、情報工学専攻設置時の教員は平成5年に、管理工学専攻設置時の教員は平成6年にそれぞれ教員資格審査について文部科学省、大学設置・学校法人審議会の適格審査判定を得ている。修士課程においてはその後、担当教員の定年退職や自己都合退職などが多数あり、新規採用教員や昇格教員によって教員人事の変更が行われてきた。その学内審査については、研究科委員会において、前述の「福岡工業大学大学院工学研究科担当教員資格審査規程」に基づいて、厳正に資格審査を行っている。その際の基準については、前述の「大学院工学研究科担当教員資格の審査及び維持基準」に従っており、その後の資格維持についてもこの「大学院工学研究科担当教員資格の審査及び維持基準」に従って点検・評価を行っている。大学院担当のDO合教員またはMO合教員の資格を充たさなくなった教員は自発的に申し出て、特別研究を担当しないようにしている。また、上述の「大学院工学研究科担当教員資格の審査及び維持基準」に述べられているように、平成17年度から修士課程の担当教員のうち、査読付き学術論文または教科書を除く学術著書を最近7年間に1編（冊）以上公表していない教員は担当資格を喪失することになった。すなわち、

このような教員は資格の回復があるまで大学院担当教員を外れることとなる。以上のように、本大学院工学研究科は教員の資格を毎年慎重に審査して、大学院担当教員の教育・研究における質の維持に努めている。

大学院工学研究科にあつては、大半の教員は大学院修士課程設置時に、設置審議会による審査判定を得ている。その後の大学院担当教員についても、研究科委員会において、「福岡工業大学大学院工学研究科担当教員資格審査規程」、「大学院工学研究科担当教員資格の審査及び維持基準」により、資格審査基準に則り判定を行っており、その資格を充たしている者によって大学院の教育・研究が担当されている。

博士後期課程にあつては、平成 13 年度が完成年度であったが、教員数や資格審査に関してその後特に問題は起きていない。物質生産システム工学専攻では、最近、研究が活発な若手の准教授 3 名が D○合の資格を得て、その内 1 名の教員は現在 3 年次の学生を研究指導中であり、また 1 名の教員は来年度より入学生を研究指導する予定である。このように若手教員の台頭は特記すべきである。なお、知能情報システム工学専攻においては D○合教員数がやや少ないので、若手教員の発憤が大いに望まれる。また今後は退職者の補充人事が中心となろう。年齢構成上若手教員の採用が是非必要であり、しかも専門分野では過去にとられることなく、今後発展する分野、本学で不足している分野、将来の改組等を睨んだ分野等の人材を採用する人事を行っていく必要がある。補充人事だからといって、前任者に近い分野に限定する愚さは避けなければならない。

(ロ) 任期制等を含む、大学院研究科の教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

本大学院工学研究科は、任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置を現在導入していない。

(1) -4 教育・研究活動の評価

(イ) 大学院研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

専任教員の活動は、教育活動、研究活動、学内運営活動、学外社会への貢献活動等の大項目に分類されるが、これらの活動の評価のためには業績評価基準の数値化が欠かせない。しかし、これらの大項目間の相対重率や大項目内の小項目間の相対重率は本学の教育・研究目標の効果的な達成ともからむ問題であるため、本学では自己点検評価委員会や教育改善推進委員会において評価基準の数値化の作業を行う必要がある。

この中、専任教員の教育評価については、例えば学生による授業評価等に象徴される個人の業績の評価の他に、数年来既に実施しているグループ活動の評価、例えば中期目標達成のためのアクションプログラムの評価をどう組み入れていくか等、複雑な要因が多い。したがって、本学では、まず研究業績評価基準の数値化（巻末資料 11 参照）を行い、これを基準にして他の大項目間の相対重率を定める方針であり、専任教員の業績評価の数値化を進めてきた。この最初のステップとして、平成 16 年度に専任教員の研究業績評価基準を定め、その基準に基づいて、平成 16 年 11 月に大学および大学院担当教員の研究活動の評価を初めて実施し、それ以降は毎年実施してきた。このデータに基づいて、本学各教員の研究活動の評価方法、評価の有効性、情報公開等を自己点検評価委員会で考えていかなければならない。

工学研究科においては、修士課程および博士後期課程の全担当教員の研究業績（過去 6 年間）を「大学院研究業績一覧」として下記の WEB サイトで学内外に公表している。

(<http://www.fit.ac.jp/sogo/daigakuin/kenkyugyoseki.html>)

その内容としては、研究テーマ、研究内容、所属学会、学会及び社会活動状況、学術論文関連項目表、外部資金関連項目表、その他の業績項目表（特許、著作権、学会賞受賞等）、査読付き論文リスト、国際会議論文リスト、紀要・研究会資料・解説等リスト、国内学会発表リスト、科研費採択状況が掲載されている。このように各大学院担当教員の研究活動は学外に公表されているので、おのずと外部評価されるため、その実施状況は有効である。

最後に、現在、本学の教育改善推進委員会において、教育活動の評価システムおよびその基準に関する原案を作成中である。今後早急に、これらが全学教授会において承認されて、実施に移されることが望まれる。

(ロ) 大学院研究科の教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

前述の「福岡工業大学大学院工学研究科担当教員資格審査規程」および「大学院工学研究科担当教員資格の審査及び維持基準」においては、大学院工学研究科の教員の研究活動の活性度合いに応じて、D〇合教員、D合教員、M〇合教員、M合教員の担当資格を規定している。さらに、これらの資格を維持するための研究活動活性度がなくなった教員は下位ランクの資格に降格しなければならず、最近 7 年間に 1 編（冊）以上の査読付き論文または教科書を除く学術著書を公表していない教員は修士課程の担当資格を喪失することになる。このように工学研究科における教員の研究活動の活性度合いを評価する方法は確立されている。

(1) -5 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

(イ) 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

現状では、本大学または本大学院工学研究科の公認による学内、学外、あるいは国外の研究機関との共同研究はあまり実施されていない。最近では、イタリアの大学・学術研究開発省と独立行政法人日本学術振興会間の「外国人特別研究員」事業で、サレルノ大学の研究員を情報通信工学専攻のバロリ レオナルド教授が共同研究者として受け入れた。受入期間は平成 16 年 11 月から 2 年間であった。

本大学院は研究に関する交流協定を国内の大学と全く結んでいないので、教員や大学院生が具体的に共同研究などを進める状況にない。一方、個人レベルでの共同研究やそれに伴う人的交流は若干行われている。例えば、平成 10 年度から「ベンチャー企業育成型地域コンソーシアム研究開発」助成制度の採択事業として、知能機械工学専攻仙波卓弥教授が「超超音波振動・電気化学反応複合型高能率ダメージフリー加工法の研究開発」のテーマで、九州大学の教員とコンソーシアムの一員として共同研究を行った。

本学では一部の研究グループを除いて、研究が活発に行われていないのが現状である。これは入学する大学院生が多くないこと、各教員が日常業務とくに教育に追われて研究のために費やす時間が少な過ぎること、教員の研究意欲が高くないこと等の理由による。今後、共同研究や人的交流を活発に推進するためには、各教員の更なる努力が必要と考えられ、また、共同研究の継続性の観点から若手教員による実質的交流が強く望まれる。

さて前述のように、本学を含む国公立 4 大学連携事業が平成 20 年度文部科学省「戦略的大学連携支援事業」に採択された。これに伴って、大学院修士課程レベルで環境・エネルギー問題をテーマとした「国公立大コンソーシアム・福岡」の結成に関する協定が本学（代表校）、九州大学、福岡女子大学、西南学院大学間で締結された。この支援事業は、各大学の教育研究資源を有効活用することにより、地域における「知の拠点」として、教

育研究水準の一層の高度化等をめざそうとするものである。したがって今後、学外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流が活発化するであろう。

(2) 社会環境学研究科

本学大学院は工学研究科と社会環境学研究科の 2 研究科から構成されている。したがって、両研究科で共通の点検・評価項目については、上記 (1) の工学研究科の該当項目にゆずり、ここでは社会環境学研究科独自の点検・評価項目について述べる。

(2) -1 教員組織

(イ) 大学院社会環境学研究科の理念、目的並びに教育課程の種類、性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性、妥当性

本研究科修士課程専攻における専門科目及び基礎科目を担当する専任教員、兼任教員及び非常勤教員組織構成は表 8-9 (教員組織 3.20) のとおりである。専門科目担当教員数は専任教員 14 名、学部からの兼任教員 2 名 (1 名は専任教員による科目兼任)、その他に外部非常勤教員 6 名を加えると 22 名 (延べ) からなり、基礎科目担当教員数は専任教員 3 名が兼任のほか学部からの兼任の 2 名の 5 名 (延べ) によって担われている。設置申請において審議会の方から授業科目における基礎科目として日本語コミュニケーション及び英語コミュニケーション科目の付設を、また、専門科目においては環境教育の性格からの関連科目の付設を要請されたこと (要望事項) のほか、学部からの実地並びに学識経験者からなる非常勤教員による教育の実効性を高めるという本専攻設置の趣旨に対応させたことから多様な分野を網羅することになっている。この件は、設置申請に当たって審議会からの高い評価を受けている。

専任教員は教授及び准教授で構成され、M〇合教員 11 名 (うち 5 名が学位取得者で 1 名が転出)、M 合教員 2 名のほか、審査で科目担当適格の M 可教員 1 名 (学位取得者) からなり、その専門分野は既に述べたように多様性に富み、経済学、経営学、文学、教育学、工学または農学にまたがっている。

(点検・評価)

完成年度に至る 2 年間に M〇合教授 (専任) 1 名の死去、2 名の専任教員 (1 名 M〇合准教授、1 名 M 合准教授) が割愛転出のほか 1 名 M〇合准教授 (専任) の M〇合教授昇任の異動があったが、教員数は大学院設置基準による定数を超えた教員数を維持しており、本研究科専攻の教育・研究に何の支障も来たしていない。

なお、専任教員の年齢構成については、50、60 歳代に著しく偏り、漸次定年を迎えていくことに対応して、若手の学部教員の力量を高めて大学院担当教員を補充していくという課題を抱えているが、学部でのここ 2、3 年間の人事において 30 歳代若手教員が採用されており、その何人かは大学院を担当可能な力量を有すると見込んでいる。

表 8-9 修士課程社会環境学専攻担当教員構成

	区分	職名	学位	氏名	異動
専門科目	専任	教授		阿部 晶	
		教授		大河原 良夫	
		教授	博士（農学）	小川 滋	
		教授	博士（経済学）	加来 祥男	
		教授		桂木 健次	
		教授		高多 理吉	
		教授		西村 重雄	
		教授	工学博士	仁科 信春	
		教授		野上 健治	
		教授		林 泰三	死去
		教授	博士（経営学）	李 文忠	
		准教授	博士（教育学）	井元 りえ	教授
		准教授	博士（文学）	才津 祐美子	転出
		准教授		松本 博	転出
	兼任	(准教授)		(才津 祐美子)	
		准教授		山室 敦嗣	
		非常勤講師		生野 正剛	
		非常勤講師	学術博士	坂井 宏光	
		非常勤講師		藤原 弘	変更
		非常勤講師	工学博士	森 祐行	
基礎科目		(教授)		(野上 健治)	
		(教授)		(阿部 晶)	
		(准教授)	博士（教育学）	(井元 りえ)	教授
	兼任	教授		古明地 勝美	
		准教授	博士（文学）	徳永 光展	

(ロ) 大学院社会環境学研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本研究科専攻の授業科目には、図 8-1 に見られるとおり、複数教員が連携して共同で開講するオムニバス方式の授業が基礎科目の社会環境学特論、専門科目の個別専門科目に複数設定されているほか、専門職業人育成に関連する実務教育である事例研究の授業科目では、問題解決の方法を学ばせるにあたり、理論と実践との融合を図ることにより教育効果を向上させるため、担当する教員相互のチームワークが欠かせないとしている。

(点検・評価)

組織的な教育と学生指導を実施するため、教員間で教務、入試、学生、教員資格、予算、設備、図書等、研究科及び専攻の運営に必要な役割分担を定めて担っており、毎月 1 回は専攻会議を開催して、論文指導を初めとする諸課題について意見交換し、連携確保に努めている。1 研究科 1 専攻という小所帯という利点もあり、教員間の連携は非常に良好な状況にある。

図 8-1 社会環境学専攻修士課程カリキュラム

授業科目の区分	1年次		2年次	
	前期	後期	前期	後期
基礎科目	社会環境学特論 ④			
	英語コミュニケーションスキル特論 2			
	日本語コミュニケーションスキル特論 2			
経済経営系	環境経済学特論 2	環境経済政策特論 2		
	エネルギー政策特論 2	アジア環境協力特論 2		
		環境保全学特論 2		環境技術戦略特論 2
	比較企業システム特論 2		現代中国企業論特論 2	
		環境会計特論 2		比較監査制度特論 2
		事例研究 I (企業経営と社会的責任) 2		事例研究 II (企業経営と国際性) 2
専門科目 法律行政系	環境法特論 2	環境行政特論 2		
	契約法特論 2			
	企業法特論 2			
		環境教育特論 2		
		事例研究 III (損害賠償を巡る法的検討) 2		事例研究 IV (地域経営を巡る行政と住民) 2
事関連科目及び 事例応用研究			文化環境論特論 2	環境社会学特論 2
			事例研究 V (社会環境調査法) 2	
演習	社会環境学特別演習			⑧

※科目名の右側の数字は単位数、○印は必修科目

(2) -2 教育研究支援職員

(イ) 大学院社会環境学専攻における研究支援職員の充実度

工学研究科のところで触れているが、本学の重要な研究支援組織として総合研究機構があり、各種研究助成金の情報の収集と提供、教員の研究に対する啓発、科学研究費助成金等の個人的申請、21世紀COEプログラム等の大型プロジェクト研究の申請等での支援を受

けている。また、この機構内に設置された環境科学研究所については、本研究科社会環境学専攻は学部を通して所長ほかのスタッフと学内研究員を担っており、産官学とくに地域との連携を積極的に推進しているほか、受託研究・共同研究等に貢献しており、同研究所の主催する3月期の研究発表会への報告及び研究所報での研究調査発表を支えている。その効果は徐々に始めている。例えば、科学研究費助成金の採択金額が年々増加していることや受託研究・共同研究・奨学寄付金等の外部資金獲得件数も増えていることは、**本章6.**で触れたとおりである。

(点検・評価)

総合研究機構は各種外部研究資金の情報提供及び申請事務を積極的に行い、研究費獲得に貢献するとともに、研究者が研究に専念できるよう支援している。

(ロ) 大学院社会環境学研究科における教員と研究支援職員との連携・協力関係の適切性
上記(イ)で述べている。

(ハ) 大学院社会環境学研究科におけるTA、RAの制度化の状況とその活用の適切性

制度については、上記(二)(1)-2(ハ)の項で述べた、工学研究科の場合と同じであるが、発足後2年以内であることから、その活用については今後検討の予定である。

(2)-3 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

(イ) 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

大学院担当の専任教員は、学部における公募に「大学教育を担当できるもの」という応募する候補者に通知して選考することを原則としている。工学研究科の項で述べているのと同じく、学部教授会で新規採用、昇格に関する選考・審議・議決を行い、学長が採用候補者または昇格候補者を理事会に申請する。なお、現員の専任教員は平成19年度からの設置申請に際して、教員資格審査について文部科学省、大学設置・学校法人審議会の適格審査判定及び計画変更における判定を得ている。したがって更新される21年度からの新たな大学院担当者においては、研究科委員会が、別に示す「福岡工業大学院学則、第9条」、「福岡工業大学大学院研究科委員会規程、第5条」、「福岡工業大学院担当教員資格審査規程」および新たに採択された「福岡工業大学大学院社会環境学研究科教員資格の審査及び維持基準」の諸規程に基づき大学院担当資格の審査を研究科で行うことにしている。この場合、新たに資格教員となるための条件として、「担当する専門分野に関連する最近5年間に発表された学術論文又は教科書を除く学術著書」を審査対象とすることとし、教員の質の維持を図っている。

(点検・評価)

上記「担当教員資格審査規程」及び「教員資格の審査及び維持基準」は慎重な審議の結果制定したものであり、必要な事項を適切に網羅している。また、その細則として、当研究科において「教員資格審査の審議手続きに関する申し合わせ」を定め、手続きに遺漏なきを期している。

(ロ) 任期制等を含む、大学院研究科の教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

完成年度を平成21年3月に控える現状では、任期制等の検討又は教員の流動化について

の検討はなされていない。

(2) -4 教育・研究活動の評価

(イ) 大学院社会環境学研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

大学院専任教員の活動においては、教育活動、研究活動、学内運営活動、学外社会への貢献活動等の大項目に分類されるが、これらの活動の評価のための業績評価基準の数値化については学部を中心に自己点検評価委員会で検討されてはいるが、まだ議論の段階であるのでその結果を待たなくてはならない。なお、専任教員の教育評価については、学生による前期・後期ごとの授業アンケートを既に実施しているほか、修士論文達成度に関するアンケートの実施についても項目検討をしている。

(点検・評価)

教育活動および研究活動の評価の実施及び有効性については、大学及び大学院全体の議論の結果を待って検討していくことになる。

(ロ) 大学院研究科の教員の研究活動の活性度合いを評価する方法の確立状況

この件については、**本章 6. (1)** 研究活動の項で述べたように、大学教員全体が研究業績評価基準に基づいて自己採点を行った結果を毎年提出することになっている。また、論文等、発表等については福岡工業大学研究論集に毎年掲載されることになっている。上記 (2) -3 (イ) に述べた教員の昇格や、大学院課程担当の選定・維持に当っては、掲載された論文等の業績に基づいて当該教員の研究業績が評価される。

(2) -5 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

(イ) 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本研究科の開設以来の1年間は学内、学外、あるいは国外の研究機関との共同研究及び交流は行われてこなかったが、2年目になって、本学を代表として九州大学、福岡女子大学、西南学院大学の4校の間で、連携大学院等の設置を目的として文部科学省が新設した「戦略的大学連携支援事業」への申請の機運が起こり、8月には今年度後半期を初年度とした取り組みが採択された。これを受けて工学研究科共々コンソーシアム授業科目を選定する連携作業が始まり、ほかの3大学の大学院との交流がはじまり、来年度からの単位互換に関する協定書を取り交わすに至っている。本コンソーシアムの目的は地球環境問題の改善・解決を目指すものであり、本研究科の教育研究とも密接に関係している。

(点検・評価)

コンソーシアムは、授業開始に向けて準備作業が着々と進んでおり、その成果が期待されている。