

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（現状）

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。

本学は 3 学部 5 学科からなり、それぞれ少人数教育により、創造性に富み、人間性と社会性豊かな人間、各専門分野において社会に貢献寄与できる人材の育成にあたっている。この教育を遂行するべく、各学部学科では表 5-1-1 に示すと通りの教員構成としている。教員数（助手を除く）は、園芸学部園芸学科 15 人、環境造園学部造園学科 9 人、同・地域環境学科 10 人、健康栄養学部管理栄養学科 11 人、同・食品健康学科 6 人である。これ以外に、教養教職センターの教員（専任教員 8 人）が、全学の共通教育科目を担当している。

本学ではすべての教員が授業を担当し、これらは、必要専任教員数、教授の人数ともに設置基準を満たすものである。

表 5-1-1 大学教員数（人）

学部	学科	教授	准教授	講師	助教	計	助手	兼任教員
園芸学部	園芸学科	7	6	2	0	15	0	7
環境造園学部	造園学科	4	3	2	0	9	0	18
	地域環境学科	6	3	1	0	10	0	13
健康栄養学部	管理栄養学科	7	0	4	0	11	5	18
	食品健康学科	4	2	0	0	6	0	14
教養・教職センター		4	2	2	0	8	0	31
計		32	16	11	0	59	5	101

なお、平成 19（2007）年度の在籍学生総数は 925 人であることから、在籍学生総数に対する専任教員 1 名当りの学生数は 15.7 人であり、兼任教員も含めると 5.8 人である。

大学院研究科の教員（表 5-1-2）については、学部教員のうち教授、准教授の中から資格審査を経てこれを兼ねることになっている。

表 5-1-2 大学院研究科教員数（人）

専攻	教授	准教授	計	兼任教員
園芸学専攻	13	5	18	0
食品科学専攻	5	1	6	0
計	18	6	24	0

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。

専任教員と兼任教員の構成比は、表 5-1-1 に見られるとおり、大学全体では、専任教員 64 人に対して兼任教員が 79 人である。教員数に占める兼任教員数は、大学全体では

124%と若干兼任教員の比率が高い。学科別では園芸学部園芸学科が33%と少なく、園芸学科以外では140～200%を超える比率となっている。ただし、管理栄養学科は複数の兼任教員で担当するオムニバス形式の授業が複数ある。

教員の年齢別構成は、(表5-1-3)のように各学科年齢ごとにバランスが取れている。

表5-1-3 教員の年齢別構成(人)

学部	学科	年齢									計
		66歳以上	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	30歳以下	
園芸学部	園芸学科	2	0	2	2	2	3	1	2	0	15
環境造園学部	造園学科	0	2	2	0	1	2	2	0	0	9
	地域環境学科	1	2	2	1	1	2	1	0	0	10
健康栄養学部	管理栄養学科	1	2	2	0	3	1	1	1	0	11
	食品健康学科	0	0	2	2	0	1	1	0	0	6
教養・教職センター		1	3	1	1	0	0	2	0	0	8
	計	5	9	11	6	8	9	8	3	0	59

(2) 5-1の自己評価

教員数については、必要専任教員数、教授の人数ともに設置基準を満たしている。教授の比率が高いが、年齢構成的にはバランスが取れている。兼任教員への依存率が高いが、これは学生の授業選択の可能性を広げ、また、高度に専門化された授業、あるいは第一線で活躍する専門家による授業を受ける機会を提供しようとしたものである。外国語教育には専任外国人教員をも受け入れ、学内の国際化に努めている。

(3) 5-1の改善・向上方策(将来計画)

定年退職する教員の後任補充にあたっては、若手教員の採用に努めるなど、教員構成の修正を続けたい。

兼任教員による教育は、教員間の連携や継続性の面で専任教員による教育と比べて劣ることは否めず、より高い教育研究機能が発揮できるよう、専任教員の教育担当時間数の適正化も考慮しながら見直す。

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。

専任教員、非常勤講師（兼任教員）ならびに任期付き教員の採用、昇任に関しては、それぞれこれらに関する規程に手続きの順序・方法が示されている。いずれの場合も「南九州大学教員資格審査内規」に基づき資格審査が行われることが明確にされている。

「資格審査内規」には、教授、准教授、講師、助教、助手となることのできる者について、それぞれ業績編数、経歴等の要件が明記されている。審査にあたっては、学会および社会における活動を考慮し、また、教育者としての人格的適性に配慮することと記されている。業績編数の算出については、業績1編の換算率が表5-2-1のとおり定められている。

表5-2-1 業績編数の算出（業績1編の換算率）

	換算率
学術著書	1.0
学会誌等論文	1.0
紀要・研究会誌論文	0.8
設計、施工作品(作品集のあるもの)	0.5
学会報告(要旨集のあるもの)	0.2
翻訳、調査報告、教科書、特許	0.2

専任教員の昇任は、これを希望する教員が所定の手続きをとることにより審査が行われる。大学院兼任教員となることができるのは教授および准教授とされており、昇任と同様、これを希望する教員が所定の手続きをとることにより資格審査が行われる。

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

教員の採用・昇任は規程に則り実施されている。

専任教員の採用に関しては、「南九州学園採用人事に関する規程（専任教職員の部）」に必要な事項が定められている。発議は、専任教員の採用を必要とする部門の長（各学科長、教養・教職センター長、附属農場長、附属実習場長）が所定の手続きをとることにより行われる。専任教員の採用は原則として公募により行われる。応募者の選考は人事委員会において行われるが、人事委員会は、理事長、学長、副学長、関係学部長、関係部門長で構成されている。選考にあたっては、応募者の人格、適性、能力について書類審査が行われ、必要に応じて面接審査を実施する。選考は「南九州大学教員資格審査内規」を踏まえて行われる。学長は、採用内定者を教授会に報告し、承認を得る。

任期付き教員は、「学校法人南九州学園就業規則」に規定する契約教員であるが、任期付き教員の採用および再任にあっても、「南九州学園採用人事に関する規程（専任教職員の部）」に基づき資格審査が行われる。任期は5年以内であり、再任されることができ

るが、再任後の任期は1期3年以内とし、2期を超えることはできないことが、「南九州学園における任期付き教員に関する規程」に明記されている。

教員の昇任に関しては、「南九州大学教員昇任等審査規程」が定められている。昇任を希望する専任教員は、本学教授2名の推薦を得て推薦書を理事長に提出し、理事長は人事委員会において審査判定を行う。教員資格は「南九州大学教員資格審査内規」に基づき判定される。学長は、昇任が認められた専任教員を教授会に報告し、承認を得る。

大学院兼任を希望する専任教員（教授および准教授）は、所属予定の専攻の教授2名の推薦を得て推薦書を理事長に提出する。理事長は人事委員会において審査判定を行うが、人事委員会は、理事長、学長、副学長、大学院研究科長、大学院研究科の関係専攻主任で構成されている。担当科目ごとに能力および適性について審査される。大学院研究科長は、大学院兼任が認められた専任教員を研究科会議に報告し、承認を得る。

（2）5－2の自己評価

教員の採用、昇任は、「南九州学園採用人事に関する規程（専任教職員の部）」、「南九州大学教員昇任等審査規程」、「南九州学園における任期付き教員に関する規程」、「南九州大学教員資格審査内規」に則って行われている。人事委員会も適正に機能しており、採用、昇任の方針は明確に示され、適切に運用されていると考えている。

（3）5－2の改善・向上方策（将来計画）

教員の資格審査にあたっては、時代の要請に鑑み、教育の質をより一層高めるべく、授業に対する創意工夫、教育歴をより重視する、これらを数値的に表す方法を取り入れる等、資格審査のあり方を再検討する。

学部学科ごとの教育研究目的にあわせ、学科独自の採用、昇任規則を設けるかどうかについて検討する。

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（現状）

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。

「責任授業時間等に関する規程」に、教員の責任授業時間数は週当たり450分とすると定められている。これには卒業論文の指導が含まれ、前期・後期各90分としてカウントされる。また、責任授業時間以外にオフィス・アワー（学生相談時間）を週あたり90分担当することになっている。

責任授業時間の配分については、できるだけ週270分（卒業論文の指導を除く）以上を所属学科において担当すること、講義科目と演習・実験・実習科目の両方を持つようにすることに留意するよう定められている。なお、契約教員（助手を除く）に関しては個別に

定めることになっている。

実際の担当授業時間は、教員間ではほぼ等しくなるよう工夫されている学科もあるが、現状では教員間のばらつきが大きい。責任授業時間としての観点からは、ほとんどの教員が責任を果たしている（表 5-3-1）が、授業時間数が突出して多い教員もいる。

表 5-3-1 担当授業時間（契約教員を除く）

学部	学科	定められた時間を 超える教員	定められた時間に 不足する教員
園芸学部	園芸学科	15	0
環境造園学部	造園学科	9	0
	地域環境学科	9	1
健康栄養学部	管理栄養学科	11	0
	食品健康学科	6	0
教養・教職センター		8	0
計		58	1

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

平成 18 (2006) 年度より TA (Teaching Assistant) 制度が導入され、「南九州学園ティーチング・アシスタント規程」が定められた。本制度は、本学大学院の優秀な院生に、教育的配慮の下に本学学部ならびに南九州短期大学において教育補助業務を行わせ、これに対する給与支給により、大学院生の処遇の改善に資するとともに、本学学部および短期大学の教育の充実を図ることを目的としている。大学院生の将来に向けた教育訓練の機会を提供するものであり、自己開発と能力の向上が期待できる制度である。

TA の使用を希望する教員は、当該年度において教育補助を必要とする授業を、学長を経て理事長に申請する。

本学大学院の在籍学生数は、平成 19 (2007) 年 5 月 1 日現在 1 年生 7 人、2 年生 5 人であるが、このうち TA となっているのは 1 年生 5 人、2 年生 4 人である。1 人週あたり 2.5 時間から 8 時間、平均 4.4 時間程度本学の教育補助業務に従事している。現時点では併設校である短期大学での業務に就いている TA はいない。

実験・実習科目あるいは演習科目の授業を補助する職員は、環境造園学部地域環境学科に 2 人、健康栄養学部食品健康学科に 1 人が配置されている。附属農場、附属実習場担当の技能員 5 人も、農場、実習場における実習授業を補助している。健康栄養学部管理栄養学科では、省令「管理栄養士学校指定規則」の定めにより、助手が 5 人配置されており、実験・実習科目および演習科目において、1 科目あたり 1 人ないし 2 人の助手が授業の補助を行っている。

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。

本学の専任教員（助手を除く）には、「個人研究費」として1人あたり年間20万が割り当てられている。これは、所属学部学科および職位にかかわらず同額であり、大学院担当教員には1人あたり5万円が加算される。なお、助手の「個人研究費」は年間10万円である。

各学科には、予算年度の学生数に標準単価を乗じて得た額が「共通費」として配分され、これは、高額設備の計画的整備・更新、個人研究費の補助、新任教員の研究室整備費、または、学生の教育に直接かかわる経費のために使用される。教員の研究旅費の補助、あるいは国際会議での発表のための旅費の支援のために支出することも可能である。

卒業研究等の指導費としては、学生1人あたり実験系22,000円、準実験系16,000円、非実験系11,000円が配賦され、大学院生の指導費は、院生1人あたり実験系15万円、準実験系13万円、非実験系11万円が担当教員に配賦されている。

これ以外に、「学校法人南九州学園研究奨励費」が設定されている。この研究奨励費は、本学および南九州短期大学の学術の振興を図るために、人文、社会、自然科学のあらゆる分野における学術研究を奨励することを目的としている。「学校法人南九州学園研究奨励費に関する規程」が定められており、申請資格者は本学または短期大学の講師以上の65歳未満の専任教員である。交付総額は2千万円であり、交付は委員会を経て最終的には理事長が決定する。1研究課題につき実験系150万円以内、準実験系130万円以内、非実験系110万円以内が交付される。ちなみに短期大学については1課題100万円以内である。平成19（2007）年度は、学園全体では1課題につき10万円～96万円が交付された。このうち短期大学分を除く本学分は、1課題10万円～96万円（35課題、総額1千677万円）であった。

（2）5-3の自己評価

「責任授業時間等に関する規程」を設けて教育担当時間の配分の適正化をはかっているが、一部の教員に時間数のばらつきもみられる。専門性の観点からやむを得ない面もあるが、今後の課題であるにとらえている。

TA制度については平成18（2006）年度に始まったところであり、現時点では評価は難しい。

演習、実験、実習、実技をともなう授業科目の補助を担当する者は、健康栄養学部管理栄養学科にあっては助手が配置されているが、その他の学部学科では助手の配置はなく、さらには補助担当者が配置されていない学科もあり、配置されている学科でも人数に不足があるのは否めない。

（3）5-3の改善・向上方策（将来計画）

教育研究目的を確実に達成するためには、人員、研究費の両面からの支援が大切であるとの認識に基づき検討を加えてきたが、今後は大学全体ならびに学部学科ごとの将来構想

を視野に入れながらさらなる検討を続ける。

大学設置基準第 10 条を踏まえ、教員が担当する授業科目についても適正化を図る。

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。

(1) FD (Faculty Development) の取組み

本学では FD の具体的取組みを審議するための委員会等は設置されていないが、過年度及び将来の教育改善取組みを総括するため、平成 16 (2004) 年度教授会で教務委員会に諮問のあった「南九州大学で取り組むべき FD の内容について」を受け、教務委員会でワーキンググループ「FD 推進会議」を組織して検討を加えた。(1)教育理念、(2)教育改善、(3)教育研修、(4)コミュニケーションの項目ごとに具体的な FD の取り組み方針を報告した。これを受けて平成 17 (2005) 年度後期には試みとして教員相互の授業評価を行い、評価用紙に記載されたコメントを、評価者と被評価者が特定できないようにして全教員に配付した。

(2) その他の取り組み

これまで、教員の教育研究活動の向上に資する目的で「南九州大学内地研究員制度実施要項」を定め、学園が特に命じた准教授および講師は、一定の期間国立大学その他の研究機関において研究に従事することができる制度を実施してきた。今後これを改め、研修先を国内のみならず外国も含むこととし、また、対象者を 50 歳以下で 5 年以上勤務する普通教員とする予定である。

国内の学会において口頭発表を行う教員には、「学会発表奨励旅費支給基準」に基づき一定の範囲内で旅費が支給されることになっている。

本学では「南九州大学研究報告」を毎年 1 回刊行しているが、これには本学の専任教員が研究成果を投稿することができ、委員会が委嘱する当該分野の専門家の校閲（査読）を受けたのち掲載されることになっている。

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が整備され、適切に運用されているか。

平成 12 (2000) 年度には、学生による授業評価のアンケートを行い、その結果を「南九州大学の教育と研究 南九州大学自己点検評価報告書第 2 号」(平成 13 (2001) 年 6 月)としてまとめた。平成 15 (2003) 年度にも同様の授業評価を行い、自由記述の部分については教員名・授業科目名を伏せて全教員に公開した。5-4-①に記したごとく教員相互の授業評価を行ったこともある。

5-2-①に記したように、教員の昇任にあたっては「南九州大学教員資格審査内規」にもとづき評価が行われている。

(2) 5-4の自己評価

学生による授業評価、教員相互による授業評価を行ってきたが、その結果が十分に活用されるに至っていない。

授業内容や方法の改善をはかるための研修については企画段階であり、また、学外で開催されるFD関連講習会等への継続的参加も始まっていないのが現状である。

(3) 5-4の改善・向上方策（将来計画）

授業内容や方法の改善をはかることは最重要課題の一つであると承知しており、全学的取組みとしてFDを企画・実行するための組織づくりに着手する。

学生あるいは教員相互による授業評価についても、その有効性と危険性を考慮し、実施方法や結果の解析、結果の教員へのフィードバックと活用についてさらなる検討を加える。

[基準5の自己評価]

教員構成は設置基準を満たしているが、教育課程を遂行するために必要な教員の確保および適切な配置については、担当時間数や兼任教員への依存の問題も含めて改善の余地は大きい。

学生の教育・若手教員の指導・研究活動に加えて、大学運営への参画や社会的活動も大学教員の重要な責務であることから、この面からも教育研究活動の支援体制を一層充実させる必要がある。

本学におけるFDの取組みは未だ芽生え期にあるといえる。

[基準5の改善・向上方策（将来計画）]

教員の教育研究活動を活性化するためには、FD活動、教員の評価体制の確立は不可欠であり、これに積極的に取組むべく早急に組織を編成することから着手する。独立した組織とするか、たとえば研究活動委員会等を含めるかについても検討する。

更に、教員個々の研究活動、研究成果をいかに学生の教育へ還元するかの方策について、教員の研究活動への参加、各種委託調査等への参加等、実学教育にふさわしい内容を検討していく。