

基準3 教員及び教育支援者等

(1) 観点ごとの分析

観点3-1-①： 教育の目的を達成するために必要な一般科目担当教員が適切に配置されているか。

(観点到に係る状況)

本校(入学定員160名、4学級編制)の一般科目担当教員は、高等専門学校設置基準第6条第2項に定められている18人(助手を除く)を上回る20人の専任教員と、22名の非常勤講師の計42名で構成され、担当科目ごとに専任の教員をバランス良く配置している(資料3-1-①-1)。

また、観点1-1-①で述べている具体的な教育目標等を達成するために必要な科目に対して各教員の専門分野を考慮のうえ、適切に配置している(資料3-1-①-2)。しかしながら、教員の定数の関係から全ての科目に対して教員を配置することは困難であるため、一般科目の一部について適任者がいない、または必要とする教員数が不足している場合には、秋田工業高等専門学校非常勤講師採用基準(資料3-1-①-3)に基づき、非常勤講師を採用している。

なお、実践的技術者の育成および工学基礎としての自然科学系科目を深く理解させるために、数学、物理、化学に重点をおいて配置しているほか、「世界の多様な国・地域の歴史・伝統・文化を理解する能力、互いの意思の疎通ができる実践的な英語能力を修得する。」とした教養教育における基本的な成果の達成のために、外国語担当教員の比率を多くするなど配慮している。

(分析結果とその根拠理由)

一般科目担当教員の構成は、高等専門学校設置基準の要件を満たしつつ、本校教育課程の編成に照らして、バランス良く配置している。

また、数学、物理、化学に重点的に配置するなど、本校の教育目標に沿った教員配置を行っているほか、教育の目的を達成するために必要な一般科目担当教員が適切に配置されている。

観点3-1-②： 教育の目的を達成するために必要な各学科の専門科目担当教員が適切に配置されているか。

(観点到に係る状況)

本校(入学定員160名、4学級編制)の専門科目担当教員は、高等専門学校設置基準第6条第3項に定められている29人(助手を除く)を上回る44人の専任教員と、19名の非常勤教員の計63名で構成され、学科ごとに専任教員および非常勤講師をバランス良く配置している(資料3-1-②-1)。同設置基準第8条に定められている専任の教授および准教授の数についても、一般科目担当専任教員数と専門科目担当専任教員数との合計の2分の1(32名)を上回る34名であり、基準をクリアしている。

また、観点1-1-①で述べている具体的な教育目標等を達成するために必要な科目に対して各教員の専門分野を考慮のうえ、適切に配置している(資料3-1-②-2)。しかしながら、教員の定数の関係から全ての科目に対して教員を配置することは困難であるため、専門科目の一部について適任者がいない、または必要とする教員数が不足している場合には、秋田工業高等専門学校非常勤講師採用基準(資料3-1-①-3)に基づき、非常勤講師を採用している。

「生産技術や製品開発に求められる専門的知識や技術、与えられた問題を解決する能力」を有

した技術者を養成するために、深い専門知識を教授するにふさわしい教員として、修士または博士の学位を取得した教員を中心に配置している。また、応用実践力の育成のため、企業経験のある教員を各学科に複数名配置している（資料3-1-②-3）。

（分析結果とその根拠理由）

本校の目的を達成するため、その教育課程は時代の要請に見合った編制となるよう適宜見直され、これに対する教員配置についても、そのカリキュラムの内容を専門とする教員が配置されている。

専門科目担当教員の構成は、高等専門学校設置基準の要件を満たしつつ、各教員の専門分野を考慮し、バランス良く配置している。また、本校が目指す人材像「生産技術や製品開発に求められる専門的知識や技術、与えられた問題を解決する能力を有する実践的技術者」を養成するために、学位取得者、企業経験者を各学科に複数配置するなど、教育の目的を達成するために必要な各学科の専門科目担当教員を適切に配置している。

観点3-1-③： 専攻科を設置している場合には、教育の目的を達成するために必要な専攻科の授業科目担当教員が適切に配置されているか。

（観点に係る状況）

本校では、生産システム工学専攻、環境システム工学専攻の2専攻を設置している。専攻科の一般科目では、より深い一般基礎知識を教授するために、修士または博士の学位取得者を専門分野と担当授業科目に対応させ、適切に配置している。また、専攻科課程で達成しようとしている基本的な成果「（2）産業社会におけるグローバル化に対応するため、正しい日本語で表現（記述・口述・討論）し、かつ国際的に通用するプレゼンテーション能力を修得する。」の実現のために英語を必修化するほか、一般科目の授業科目においてもその重要性を考慮し、適任の教員を配置している（資料3-1-③-1）。

また、専門科目においても担当授業科目と教員の専門分野とに対応させて適切に配置し、専攻科課程で達成しようとしている基本的な成果「（1）自ら問題を発見・解決する能力を備え、生涯に亘って学ぶことのできる能力を修得する。」および「（3）複雑で多岐にわたる工業技術分野に貢献できる技術を有し、学際領域にも対応できる能力を修得する。」の達成のために、企業経験のある教員を中心に専門科目担当教員を配置している（資料3-1-③-2）。さらに、特別研究を指導するため、博士の学位を有する教員を特別研究指導教員として配置している（資料3-1-③-3）。

専攻科科目担当教員は、本校独自の資格審査及び5年に1回の学位授与機構の審査を受けている。なお、本校教員の専門分野以外の授業科目については、秋田工業高等専門学校非常勤講師採用基準（資料3-1-①-3）に基づき、非常勤講師を採用している。

以上のことから、専攻科の教育の目的に照らして専門分野と担当授業科目に対応させ、専攻科の授業科目担当教員を適切に配置している。

(分析結果とその根拠理由)

本校の専攻科課程では、一般科目、専門科目ともに、それぞれ専攻科課程で達成しようとしている基本的な成果を達成させるために、博士の学位取得者や企業経験のある教員を中心に配置している。

観点3-1-④： 学校の目的に応じて、教員組織の活動をより活発化するための適切な措置が講じられているか。

(観点到に係る状況)

観点1-1-①で述べている具体的な教育目標の達成を目指した教育活動を適切に行うために、組織を構成する人員の特徴は考慮されるべきである。教員の年齢構成については資料3-1-④-1からわかるように、特定の範囲の年代に著しく偏ることのない構成となっている。教員採用には原則として公募制を導入しており、研究業績等のほか、今後の年齢構成を考慮して応募者の選考を行っている。

また、平成25年度からは、「独立行政法人国立高等専門学校機構女性教員比率向上のためのポジティブ・アクション」(資料3-1-④-2)に基づき、教員公募要項に「業績の評価において同等と認められる場合には、女性を優先的に採用する」旨の文言を記載し、女性教員比率向上に向けて取り組んでいる(資料3-1-④-3)。

さらに、教員組織の活動をより活発なものとし、教員の質の向上を図るべく、秋田工業高等専門学校教員顕彰要項(資料3-1-④-4)に基づき、顕著な業績を上げた教員を「校長賞」として表彰している(資料3-1-④-5)。「校長賞」を受賞した教員の中から、高専機構教員顕彰により表彰された教員もいる。その他にも、教員の力量を高め、本校における教育及び研究の向上を図るために、他教育機関との人事交流も行っている。平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、「高専・両技科大間教員交流制度」(資料3-1-④-6)により、教員1名を長岡技術科学大学に派遣した。

また、教員が研究・教育活動を行えるようにゆとりの時間を確保(週に一度授業のない日の設定)するなどの配慮を行っている(資料3-1-④-7)。

(分析結果とその根拠理由)

年齢構成は各学科等の間で若干の差異はあるものの、いずれも各年代にわたりバランスのとれた構成となっている。教員の採用にあたっては、均衡のある年齢構成となるため、公募による応募者を選考する段階で年齢も考慮しており、均衡ある年齢構成が維持されている。

また、女性教員比率の向上に向けた取り組み、顕著な業績を上げた教員の評価・表彰および他教育機関との人事交流などにより、教員組織の活動の更なる活発化と、教員の質の向上に取り組んでいる。

観点3-2-①： 全教員の教育活動に対して、学校による定期的な評価が行われているか。また、その結果把握された事項に対して教員組織の見直し等、適切な取組がなされているか。

(観点到に係る状況)

本校の教育活動に関する評価体制は「教員本人による自己評価」、 「学生による授業評価」の

二つの軸で整備されている。前者については、教員業績評価実施要項（資料3-2-①-1）に基づき、所定の様式により教員自ら作成し、校長に提出することにより（毎年11月に実施・A～Iの9段階評価）されることとなるが、HおよびI評価された教員には校長が面談を行うこととしている。

この評価結果は、教員の賞与および昇給に関する事項のみならず、役職教員や昇任の決定等教員組織に関する事項の判断の際に考慮される。

学生による「授業評価アンケート」（資料3-2-①-2）は自己点検・評価実施要項に基づき、平成13年度から実施されており、調査結果は教員にフィードバックされている。教員は「『学生による授業アンケート』の対応・課題」（資料3-2-①-3）に対応と課題をまとめ、提出している。「授業評価アンケート」および「『学生による授業アンケート』の対応・課題」をまとめたものはそれぞれサイボウズにアップロードされており、授業内容の改善に役立てられている。

（分析結果とその根拠理由）

教育活動に関する評価体制は「教員本人による自己評価」と「学生による授業評価」の二つの軸で整備されており、適切な評価体制となっている。評価結果は、役職教員や教員の昇任の決定等教員組織に関する事項の判断に活用されている。

観点3-2-②： 教員の採用や昇格等に関する基準や規定が明確に定められ、適切に運用がなされているか。

（観点到に係る状況）

本校専任教員の任用等（採用・昇任）については、高等専門学校設置基準第11条～14条をふまえ、「秋田工業高等専門学校人事委員会規則」（資料3-2-②-1）、「秋田工業高等専門学校教員の選考について」（資料3-2-②-2）を制定し、当該規則により実施・運用している。

採用は原則として公募によるものとし、公募の必要が生じた時は人事委員会委員長の付託により、当該公募に関する人事専門委員会が設置され、公募の準備を行う。締め切り後、同専門委員会は各応募者の適否を検討し、適任と認める候補者数名を選考のうえ、当該候補者の教育評価および研究評価について審査し、結果を人事委員会委員長に報告する。同委員長はこの報告を受けて第一候補者を決定し、当該候補者との面接を実施し、結果を人事委員会に報告。その後、人事委員会で当該者の採用の可否について審議される。

応募書類には、履歴書のほか、教育・研究実践の業績目録、主要著書・論文の別刷り、高専における教育・研究についての抱負、推薦書（または応募者について所見を求めることができる者の氏名）等の提出を義務付けており、教育上の能力については書類選考および面接の際に総合的に考慮、適切に評価されている（資料3-1-④-3）。

昇任についても、当該候補者の履歴書、教育・研究実践の業績目録、主要著書・論文の別刷りにより教育・研究評価について審査している。規則等での整備はされていないが、特に一般科目担当教員の審査にあたっては、分野によって、専門科目担当教員と同様の評価がしづらい面もあるため、研究業績のみに偏ることなく、本校における教育活動・役職等についても考慮しつつ、総合的な評価を行っている。

また、非常勤講師の採用については秋田工業高等専門学校非常勤講師採用基準（資料3-1-

①－3)に基づき、校長の承認を得ている。なお、あらかじめ教務主事と協議することとしており、教育上の能力についても適切に評価されている。

(分析結果とその根拠理由)

高専における教育を担当するにふさわしい教育上の能力についても、然るべき書類審査・面接等、数次に亘る審査を実施し、適切に評価されている。採用応募者、昇任候補者の提出書類についても十分な内容となっている。

また、非常勤講師の採用についても、本校の基準で明確に定めている。

以上のことから、教員の任用（採用・昇任）については、高等専門学校設置基準を満たしつつ、本校規則等により明確かつ適切に定め、適切に運用されている。

観点3-3-①： 学校における教育活動を展開するに必要な事務職員、技術職員等の教育支援者等が適切に配置されているか。

(観点に係る状況)

教育課程を適切に展開するために、本校は事務部組織図（資料3-3-①-1）および技術教育支援センター構成図（資料3-3-①-2）に示す、事務職員および技術職員が配置されている。技術職員は、以前は、実験実習係として学生課に属していたが、本校において編制された教育課程について、より機能的に支援することと、技術教育支援職員の能力・資質の更なる向上を目指し、平成19年度から技術教育支援センターに配置された（資料3-3-①-2, 3）。

本校の技術職員は、平成17年度から技術教育研究発表会（資料3-3-①-4）を開催するなど、資質の向上に努めている。なお、科学研究費補助金を獲得している優秀な技術職員もいる。

(分析結果とその根拠理由)

効率的な人員配置により、教育課程を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置され、少人数ながらも水準の高い教育支援体制が保たれている。

また、技術職員は技術教育研究発表会を開催するなど、資質の向上に努めており、科学研究費補助金を獲得している優秀な技術職員もいる。

(2) 優れた点および改善を要する点

(優れた点)

特になし。

(改善を要する点)

特になし。

(3) 基準3の自己評価の概要

一般科目担当教員および専門科目担当教員の構成は、高等専門学校設置基準の要件を満たしつつ、本校教育課程の編成に照らしてバランス良く配置している。

一般科目担当教員は、数学、物理、化学に重点的に配置するなど、本校の教育目標に沿った教

員配置を行っている。

専門科目担当教員は、本校が目指す人材像「生産技術や製品開発に求められる専門的知識や技術、与えられた問題を解決する能力を有する実践的技術者」を養成するために、学位取得者、企業経験者を各学科に複数配置している。

本校の専攻科課程では、一般科目、専門科目ともに、それぞれ専攻科課程で達成しようとしている基本的な成果を達成するために、博士の学位取得者や企業経験のある教員を中心に配置している。

教員の年齢構成は各学科等の中で若干の差異はあるものの、いずれも各年代にわたりバランスのとれた構成となっている。教員の採用にあたっては、均衡のある年齢構成となるため、公募による応募者を選考する段階で年齢も考慮しており、均衡ある年齢構成が維持されている。また、顕著な業績を上げた教員を評価・表彰するなど、教員組織の活動のさらなる活発化と、質の向上に取り組んでいる。

高専における教育を担当するにふさわしい教育上の能力について、然るべき書類審査・面接等、数次に亘る審査を実施し、適切に評価されている。また、非常勤講師の採用についても、本校の基準を明確に定めている。

教育活動に関する評価体制についても、「教員本人による自己評価」と「学生による授業評価」の2つの軸で整備されており、適切な評価体制になっている。

効率的な人員配置により、教育課程を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置され、少人数ながらも水準の高い教育支援体制が保たれている。また、技術職員は技術教育研究発表会を開催するなど、資質の向上に努めている。