

# 中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果

福岡教育大学

平成21年3月

国立大学法人評価委員会

# 目 次

平成20年度に国立大学法人評価委員会が実施した国立大学法人の中期目標期間に係る業務 の実績に関する評価について	1
国立大学法人福岡教育大学の中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果	7
1 全体評価	7
2 項目別評価	8
I. 教育研究等の質の向上の状況	8
II. 業務運営・財務内容等の状況	12
<b>【独立行政法人大学評価・学位授与機構が実施した現況分析】</b>	
学部・研究科等の教育に関する現況分析結果	17
学部・研究科等の研究に関する現況分析結果	27
意見申立てへの対応	33

## 平成 20 年度に国立大学法人評価委員会が実施した国立大学法人の 中期目標期間に係る業務の実績に関する評価について

### 評価の目的

「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の中期目標期間の業務実績評価に係る実施要領（平成 19 年 4 月国立大学法人評価委員会決定、平成 20 年 3 月一部改正）」（以下、「実施要領」）に従い、国立大学法人法第 35 条により準用される独立行政法人通則法第 34 条に基づく「中期目標に係る業務の実績に関する評価」の基本をなすものとして、国立大学法人及び大学共同利用機関法人（以下、「法人」という。）の平成 16 年度から平成 19 年度までの 4 年間の業務の実績について、国立大学法人評価委員会（委員長：野依良治 独立行政法人理化学研究所理事長）が評価を行っています。

この国立大学法人評価は、

- (1) 法人の継続的な質的向上に資するとともに、法人の状況を分かりやすく示し、社会への説明責任を果たしていくこと、
- (2) 教育研究の高度化、個性豊かな大学づくり、法人運営の活性化等を目指した法人の取組を積極的に支援することにより、長期的な視点から法人の発展に資するものとなること、
- (3) 評価結果を踏まえて、各法人が自主的に行う組織・業務全般の見直しや中期目標・中期計画の検討に資するものとなることを目的として実施しています。

### 1 評価方法

国立大学法人評価は、大学等の教育研究の特性に配慮しつつ、各法人の自己点検・評価に基づき、教育研究の状況や業務運営・財務内容の状況等について、各法人毎に定められた中期目標の達成状況等の調査・分析を行い、法人の業務実績全体について総合的に評価を実施いたしました。したがって、本評価制度は、各法人間の相対比較をするものではないことに留意する必要があります。

このうち、教育研究の状況については、専門的な観点からきめ細かく評価を行うことが必要であることに配慮し、国立大学法人法に基づき、国立大学法人評価委員会が、独立行政法人大学評価・学位授与機構（以下「機構」という。）に対し評価の実施を要請し、当該評価の結果を尊重して評価を行っております。

#### (1) 法人における自己点検・評価

各法人は、実施要領等に従って、自己点検・評価を実施し、平成 16 年度から 19 年度までの期間の業務の実績に係る報告書を作成しました。

#### (2) 機構における教育研究の状況の評価

機構においては、教育研究の状況の評価として、「中期目標の達成状況の評価」及び「学部・研究科等の現況分析」を行いました。

中期目標の達成状況の評価は、「教育研究等の質の向上」の目標に係る「教育に関する目標」、「研究に関する目標」、「社会との連携、国際交流等に関する目標」の 3 項目（※大学共同利用機関法人については、「共同利用等に関する目標」を加えた 4 項目）について、各法人から提出された達成状況報告書等を調査・分析するとともに、訪問調査を実施し、書面では確認できなかった事柄等の確認を行いながら評価を実施しました。

学部・研究科等の現況分析は、①主要な教育研究組織毎に教育研究の水準や質の向上度を明らかにすることが、中期目標の達成状況を適切に判断するために必要であるとともに、②各法人の個性を伸ばし質を高める観点から、各法人が自主的に行う組織及び業務の検討や次期中期目標・中期計画の素案に関する検討に、評価結果を反映させるためにも必要であるとの趣旨で実施しました。各学部・研究科等における教育、研究の目的に照らし、「教育の水準及び質の向上度」「研究の水準及び質の向上度」について、各法人から提出された現況調査表等を調査・分析して評価を実施しました。

### (3) 国立大学法人評価委員会における評価

国立大学法人評価委員会においては、「業務運営の改善及び効率化」、「財務内容の改善」、「自己点検・評価及び情報提供」、「その他業務運営に関する重要事項（施設設備の整備・活用、安全管理等）」の4項目について、各法人から提出された実績報告書等を調査・分析するとともに、学長・機構長等からのヒアリング、財務諸表等の分析も踏まえながら評価を実施しました。

教育研究等の状況については、機構における評価結果を基本的にそのまま受け入れつつ、国立大学法人評価委員会において附属病院及び附属学校の状況に関する評価を実施するとともに、定員超過の状況の確認を行っております。

#### ① 全体評価

- ・ 中期目標期間における業務実績の全体について、各法人の特性や項目別評価の状況を踏まえつつ、記述式により総合的な評価を行っております。

#### ② 項目別評価

- ・ 「教育に関する目標」、「研究に関する目標」、「その他の目標」、「業務運営の改善及び効率化に関する目標」、「財務内容の改善に関する目標」、「自己点検・評価及び情報提供に関する目標」、「その他業務運営に関する重要目標（施設設備の整備・活用、安全管理等）」の7項目（※大学共同利用機関法人については、「共同利用等に関する目標」を加えた8項目）については、以下の5種類により達成状況を示しております。なお、これらの水準は、各法人を通じた最小限の共通の観点を踏まえつつも、各法人の設定した中期目標に対応して示されるものであり、各法人間の相対比較をするものではないことに留意する必要があります。

「中期目標の達成状況が非常に優れている」

「中期目標の達成状況が良好である」

「中期目標の達成状況がおおむね良好である」

「中期目標の達成状況が不十分である」

「中期目標の達成のためには重大な改善事項がある」

## 2 評価体制

国立大学法人評価委員会の国立大学法人分科会、大学共同利用機関法人分科会の下に評価チームを設置して、調査・分析を行っております。評価チームとしては、国立大学法人分科会については、近隣地区の大学を担当する基本チーム及び附属病院の専門評価チームを、大学共同利用機関法人分科会については、各法人を担当するチームを設置して評価を行っております。

機構が行う教育研究の状況の評価については、機構の国立大学教育研究評価委員会の下に具体的な評価を実施するために、達成状況判定会議、現況分析部会及び研究業績水準判定組織を編成し、評価を行っております。達成状況判定会議は、各法人の規模・構成に応じた8つのグループを編成し、さらにグループ内に複数のチームを設置して評価を行っております。現況分析部会は、分野別の10の学系部会を設置して評価を行っております。研究業績水準判定組織は、科学研究費補助金の分類を基とした66の専門部会を設置して評価を行っております。

## 3 審議経過

### 【国立大学法人評価委員会における評価】

平成20年

- ・ 6月30日まで 各法人から実績報告書、財務諸表等の提出
- ・ 7月22日～8月7日 各評価チーム会議において実績報告書等の調査・分析
- ・ 7月29日～8月11日 各法人から業務の実績についてヒアリング（国立大学法人）
- ・ 9月1日 // （大学共同利用機関法人）
- ・ 12月8日～12月19日 各評価チーム会議において評価結果（骨子案）の検討

平成21年

- ・ 2月23日～2月27日 各評価チーム会議において評価結果（骨子案）の検討
- ・ 2月26日 大学共同利用機関法人分科会において評価結果（素案）の審議  
（意見申立ての機会：3月6日～13日）
- ・ 3月6日 国立大学法人分科会において評価結果（素案）の審議  
（意見申立ての機会：3月6日～13日）
- ・ 3月26日 国立大学法人評価委員会総会において評価結果（案）の審議・決定

### 【機構における教育研究の状況の評価】

平成19年

- ・ 4月6日 国立大学法人評価委員会から教育研究の状況の評価の実施の要請

平成20年

- ・ 7月～8月 書面調査
- ・ 9月2日～9月8日 現況分析部会（第1回）において評価結果（素案）の審議
- ・ 9月11日～9月30日 達成状況判定会議（第1回）において評価結果（素案）の審議
- ・ 10月14日～11月28日 法人への訪問調査
- ・ 12月1日～12月5日 現況分析部会（第2回）において評価結果（原案）の審議
- ・ 12月15日～12月19日 達成状況判定会議（第2回）において評価結果（原案）の審議

平成21年

- ・ 1月8日 国立大学教育研究評価委員会において評価報告書（原案）の審議  
（意見申立ての機会：1月13日～30日）
- ・ 2月10日 意見申立審査会において意見申立の対応審議
- ・ 2月19日 国立大学教育研究評価委員会において評価報告書（案）の審議・決定  
機構から国立大学法人評価委員会へ教育研究の状況の評価結果の提出

#### 4 国立大学法人評価委員会委員（平成21年3月現在）

（委員） 17名

あらかわ まさあき 荒川 正昭	新潟県健康づくり・スポーツ医科学センター長、 新潟県福祉保健部・病院局参与
いよし あつお ○飯吉 厚夫	中部大学総長
いけはた せつほ 池端 雪浦	前東京外国語大学長
えがみ せつこ 江上 節子	東日本旅客鉄道株式会社顧問、 大正製薬（株）監査役
かつかた しんいち 勝方 信一	教育ジャーナリスト
からき さちこ 唐木 幸子	オリンパス株式会社研究開発センター研究開発本部基礎技術部長
くさま ともこ 草間 朋子	大分県立看護科学大学長
ごとう しょうこ 後藤 祥子	日本女子大学長・理事長
つげ あやお 柘植 綾夫	芝浦工業大学長
てらしま じつろう 寺島 実郎	株式会社三井物産戦略研究所所長、 財団法人日本総合研究所理事長
とりい やすひこ 鳥居 泰彦	慶應義塾学事顧問、 日本私立学校振興・共済事業団理事長
なぐも みつお 南雲 光男	日本サービス・流通労働組合連合顧問
のより りょうじ ◎野依 良治	独立行政法人理化学研究所理事長
ひるた しろう 蛭田 史郎	旭化成株式会社社長、 経団連教育問題委員会共同委員長
みやうち しのぶ 宮内 忍	宮内公認会計士事務所所長
みやはら ひでお 宮原 秀夫	独立行政法人情報通信研究機構理事長
もりわき みちこ 森脇 道子	自由が丘産能短期大学長

（臨時委員） 3名

たち あきら 館 昭	桜美林大学大学院国際学研究科教授
やまもと きよし 山本 清	独立行政法人国立大学財務・経営センター研究部長
わだ よしひろ 和田 義博	和田義博会計事務所所長

※ ◎は委員長、○は委員長代理

国立大学法人評価委員会の下に置かれる国立大学法人分科会、大学共同利用機関法人分科会及び評価チームの委員については、文部科学省のウェブサイトをご覧ください。

5 大学評価・学位授与機構 国立大学教育研究評価委員会委員（平成 21 年  
3 月現在）

（委員）30 名

あさの	せつろう	東京大学名誉教授
浅野	攝郎	
いいの	まさこ	津田塾大学長
飯野	正子	
いけだ	たかよし	長崎県立大学長
池田	高良	
おかだ	しゅうぞう	東京海上日動火災保険株式会社特別任命参与
岡田	修三	
かねだ	よしゆき	ソニー株式会社社友
金田	嘉行	
○北原	やすお	前日本学生支援機構理事長
保雄	せいじ	立正大学教授
きむら	靖二	
木村	ただひこ	東京女子医科大学顧問・名誉教授
こうづ	忠彦	
神津	みちかた	独立行政法人大学評価・学位授与機構評価研究部長
こうの	通方	
河野	まこと	独立行政法人日本学術振興会理事
こばやし	誠	
小林	たかお	学校法人帝塚山学院学院長
こだま	隆夫	
児玉	ふみひこ	放送大学教授
ごみ	文彦	
五味	やえこ	前東京都立九段高等学校長
さいとう	八重子	
齋藤	あきのり	東京大学名誉教授
すずき	昭憲	
鈴木	じゅんいち	駿河台大学教授
せと	純一	
瀬戸	あきら	桜美林大学教授
たち	昭	
館	のりひと	北海道大学名誉教授
たんぼ	憲仁	
◎丹保	ゆきや	株式会社 I H I 取締役
なかがわ	幸也	
中川	たけし	前NHK学園理事長
なかざと	毅	
中里	まさたか	兵庫教育大学名誉教授
なかす	正堯	
中洩	ひとお	九州大学名誉教授
なかの	仁雄	
はしもと	きみこ	京都府立南陽高等学校長
橋本	貴美子	
ひらまつ	かずお	関西学院大学教授
平松	一夫	
ひろべ	まさあき	前静岡県立大学長
廣部	雅昭	
ハンス ユーゲン・マルクス		学校法人南山学園理事長
まえはら	すみこ	京都橘大学看護学部長
前原	澄子	
まつおか	ひろし	帝塚山大学長
松岡	博	
まわたり	しょうけん	宮城大学長
馬渡	尚憲	
むた	たいぞう	福山大学長
牟田	泰三	
わだ	けいしろう	放送大学石川学習センター所長
和田	敬四郎	

※ ◎は委員長、○は副委員長

国立大学教育研究評価委員会の下に置かれる各種部会等の委員については、独立行政法人大学評価・学位授与機構のウェブサイトをご覧ください。





## 国立大学法人福岡教育大学の中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果

### 1 全体評価

福岡教育大学は、九州地区唯一の単科の教員養成大学として、これからの学校教育を率先して導くことができる有為な教員の養成と現職教員の継続学習の充実に加えて、多様な生涯学習機会を創出できる人材の養成に取り組むことを目的とし、教員養成機能を強化して教育現場のニーズに応えるため、全学的な教育改革に取り組んでいる。

中期目標期間の業務実績の状況は、「業務運営の改善及び効率化に関する目標」及び「自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標」の項目で中期目標の達成状況が不十分であるが、それ以外の項目で中期目標の達成状況が良好又はおおむね良好である。業務実績のうち、主な特記事項は以下のとおりである。

教育については、キャリア支援センターの設置、身体に障害のある学生の修学支援マニュアルの作成・配布による全学的な支援体制の構築、独立行政法人日本学生支援機構と連携した障害学生支援担当者講習会の実施等の取組を行っている。

研究については、知的財産管理体制の整備、教材等の研究・開発を視野に入れた知的財産の創成・蓄積・活用を推進するための知的財産ポリシーの策定等の取組を行っている。

社会連携・国際交流等については、福岡教育大学人材バンクを設置し、社会連携を積極的に展開するとともに、民間団体との連携体制を構築し、英語アフリカ圏からの中等理数科教員研修生を受け入れ、開発途上国の理数科教育水準の向上へ貢献するなどの取組を行っている。

業務運営については、経営協議会において審議すべき事項である教職員の給与改定について、報告事項として取り扱われていることから、適切な審議が行われることが求められる。また、外国人の教職員採用の促進については、外国人教職員採用の促進のための環境や条件整備が十分に行われておらず、平成 15 年度から平成 19 年度にかけて外国人教員数が増加していないことから、今後、早急な対応が求められる。

さらに、教職員の意欲向上を図るための多面的な支援方策の実施に至っていないことから、今後、着実に実施することが求められる。

財務内容については、科学研究費補助金獲得のため、全学説明会の開催や事務担当者による研究計画書作成上のアドバイス等を行うとともに、大学教員活動評価において「科学研究費補助金の申請」を評価項目として追加するなどの取組を行っている。

自己点検・評価については、自己点検・評価システムに関し「国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程」を制定し、評価結果に基づく改善、改善状況の検証及び当該検証結果に基づくさらなる改善等の一連の措置とその手続を明確化し、点検・評価結果を大学運営にフィードバックするシステムが構築されている。

## 2 項目別評価

### I. 教育研究等の質の向上の状況

#### (I) 教育に関する目標

##### 1. 評価結果及び判断理由

【評価結果】 中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】 「教育に関する目標」に係る中期目標（4項目）のすべてが「おおむね良好」であることから判断した。

##### 2. 各中期目標の達成状況

###### (1) 教育の成果に関する目標

[評価結果] 中期目標の達成状況がおおむね良好である

[判断理由] 「教育の成果に関する目標」の下に定められている具体的な目標（3項目）のうち、1項目が「良好」、2項目が「おおむね良好」であり、これらの結果に加え、学部・研究科等の現況分析における関連項目「学業の成果」「進路・就職の状況」の結果も勘案して、総合的に判断した。

###### (2) 教育内容等に関する目標

[評価結果] 中期目標の達成状況がおおむね良好である

[判断理由] 「教育内容等に関する目標」の下に定められている具体的な目標（4項目）のうち、1項目が「良好」、3項目が「おおむね良好」であり、これらの結果に加え、学部・研究科等の現況分析における関連項目「教育内容」「教育方法」の結果も勘案して、総合的に判断した。

###### (3) 教育の実施体制等に関する目標

[評価結果] 中期目標の達成状況がおおむね良好である

[判断理由] 「教育の実施体制等に関する目標」の下に定められている具体的な目標（4項目）のうち、1項目が「良好」、3項目が「おおむね良好」であり、これらの結果に加え、学部・研究科等の現況分析における関連項目「教育の実施体制」の結果も勘案して、総合的に判断した。

###### (4) 学生への支援に関する目標

【評価結果】 中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】 「学生への支援に関する目標」の下に定められている具体的な目標（2項目）のすべてが「おおむね良好」であることから判断した。

### 3. 優れた点、改善を要する点、特色ある点

（優れた点）

- 中期計画「職業人となる自覚を高め、高い倫理性を涵養する職業教育のあり方を検討するとともに、就職率向上のための適切な就職・進路指導體制の確立と、各種就職・資格試験等の受験指導の充実を図る」について、全教職員が一致協力して取り組むべき「就職支援の理念」に基づいてキャリア支援センターを設置し、就職支援に取り組み、センター利用者の満足度調査において利用者の多くが満足・ほぼ満足と回答していること、また就職ガイダンスへの出席者数も大きく増加するとともに教員講座を30回以上受講した者の教員採用合格率が100%であったことは、優れていると判断される。

（特色ある点）

- 中期計画「障害のある学生への支援を計画的に行う」について、「身体に障害のある学生の支援懇談会」を設置し、『身体に障害のある学生の修学支援マニュアル』を作成・配布するなど、全学的な支援体制を構築するとともに、独立行政法人日本学生支援機構と連携し、「障害学生支援ネットワーク」拠点校として、平成19年度に「障害学生支援担当者講習会」を全国に先駆けて実施したことは、特色ある取組であると判断される。

## (II) 研究に関する目標

### 1. 評価結果及び判断理由

【評価結果】 中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】 「研究に関する目標」に係る中期目標（2項目）のすべてが「おおむね良好」であることから判断した。

### 2. 各中期目標の達成状況

#### (1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標

【評価結果】 中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】 「研究水準及び研究の成果等に関する目標」の下に定められている具

体的な目標（4項目）のすべてが「おおむね良好」であり、これらの結果に加え、学部・研究科等の現況分析における関連項目「研究活動の状況」「研究成果の状況」の結果も勘案して、総合的に判断した。

## (2) 研究実施体制等の整備に関する目標

【評価結果】 中期目標の達成状況がおおむね良好である

【判断理由】 「研究実施体制等の整備に関する目標」の下に定められている具体的な目標（3項目）のうち、1項目が「良好」、2項目が「おおむね良好」であり、これらの結果を総合的に判断した。

## 3. 優れた点、改善を要する点、特色ある点

(特色ある点)

- 中期計画「知的財産等に関係する学内規程を整備する」について、知的財産管理体制を整備するとともに、教材等の研究・開発を視野に入れた知的財産の創成・蓄積・活用を推進するため、知的財産ポリシーを策定したほか、教員が研究・開発した教材の販売システムを導入したことは、特色ある取組であると判断される。

## (III) その他の目標

### (1) 社会との連携、国際交流等に関する目標

#### 1. 評価結果及び判断理由

【評価結果】 中期目標の達成状況が良好である

【判断理由】 「社会との連携、国際交流等に関する目標」に係る中期目標（1項目）が「良好」であることから判断した。

#### 2. 各中期目標の達成状況

##### (1) 社会との連携、国際交流等に関する目標

【評価結果】 中期目標の達成状況が良好である

【判断理由】 「社会との連携、国際交流等に関する目標」の下に定められている具体的な目標（2項目）のうち、1項目が「良好」、1項目が「おおむね良好」であり、これらの結果を総合的に判断した。

### 3. 優れた点、改善を要する点、特色ある点

#### (優れた点)

- 中期目標で「地域社会との連携・協力及び教育面における社会サービスを積極的に行うことにより、本学の社会貢献活動の一層の充実を図る」としていることについて、社会連携を積極的に展開するため、福岡教育大学人材バンクを設置し体制の整備を行い、大学の社会連携・地域貢献に活用され、また教育委員会、地元自治体や地域の大学との連携・協力が促進され、その件数が年々増加していることは、優れていると判断される。

#### (特色ある点)

- 中期計画「開発途上国等の教育水準向上のためのプロジェクトに積極的に参画する」について、平成 19 年度に NGO「エデュケーショナル・サポート・センター (Edu)」との連携体制を構築し「カンボジア国理数科教員研修事業」を実施し、「英語アフリカ圏中等理数科教員研修生」を受け入れるなど、開発途上国の理数科教育水準の向上へ貢献していることは、特色ある取組であると判断される。

#### (2) 附属学校に関する目標

附属学校は、大学及び地域との緊密な連携の下に教育研究活動を推進し、優れた学校教員の養成や地域社会の教育活動の活性化を目指している。

福岡県、北九州市、福岡市の各教育委員会と取り交わした「連携協力に関する協定書」に基づく、各附属小中学校での各年度 6 名ずつの県教育委員会長期派遣研修員の受入れや高等学校や私学関係者の参加促進も図り、積極的に研究成果を公開するなど、地域社会の教育活動の活性化と質の向上に貢献している。

また、附属学校教員と大学教員が密接に連携した指導体制を構築できるような教育実習改善案を策定し、教育実践ハンドブックの作成・改訂に取り組むなど、教育実習の充実が図られている。

平成 16～19 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 教育学部・附属学校共同研究会議での検討作業を経て、中等教育研究部、初等教育研究部、幼児教育研究部、障害児教育研究部の各委員が中心となり、教職・教科教育と教科専門が密接に連携して複数の研究プロジェクトを実施し、年度末に研究成果を報告書としてまとめている。平成 19 年度には年度当初の推進計画を作成し、それに基づいて研究を進めており、大学との共同研究の推進が図られている。
- 全附属小学校、全附属中学校において学力テストを実施し、その結果を分析した上で、2 学期制を導入するなどカリキュラムの見直し・改善に取り組んでおり、教育の実証的研究に基づいた教育改善が図られている。

## II. 業務運営・財務内容等の状況

### (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

- ① 運営体制の改善
- ② 教育研究組織の見直し
- ③ 人事の適正化
- ④ 事務等の効率化・合理化

平成 16～19 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 法人化前に学部設置されていた 4 つの分散教授会を廃止し、学部教授会と研究科教授会を設置・運営し、審議の実質化・効率化を図るとともに、教授会の下にあった 44 の委員会を整理統合し、大学教員、事務職員及び附属学校教員が一体化して大学運営に当たる運営企画室及びセンター運営部を設置し、管理運営体制の効率化を図っている。
- 事務職員について、平成 26 年度までの人件費シミュレーションを行い、業務運営上の観点から全学的な人件費管理のシステムを構築し、その上で、平成 20 年度末に職員が大量に退職することを見通した採用・昇任人事及び人員配置を行っている。
- 電算化による事務処理の合理化を推進するため、「学生情報総合システム」を運用し、シラバスの入力・検索、履修登録、休講・補講連絡、成績入力・参照等に関する一連の事務の効率化が図られている。
- 女性の教職員採用の促進に向けて、育児休業プログラムを構築するとともに、「出産・育児支援リーフレット」を作成し、学内に周知するなど、職場環境の整備を行った結果、女性の教職員数が平成 19 年度で 111 名（対平成 15 年度比 14 名増）となっている。

平成 16～19 年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

- 教職員の給与改定については、経営協議会において審議すべき事項であるが、報告事項として取り扱われていることから、適切な審議が行われることが求められる。

### 【法人による自己評価と評価委員会の評価が異なる事項】

- 中期計画【9】「外国人や女性等の教職員採用の促進に向けて、環境や条件を整備する」（実績報告書 15 頁）については、外国人教職員採用の促進のための環境や条件整備が十分に行われておらず、平成 15 年度から平成 19 年度にかけて外国人教員数が増加していないことから、中期計画を十分には実施していないものと認められる。

### 【評定】中期目標の達成状況が不十分である

(理由) 中期計画の記載 18 事項中 17 事項が「中期計画を上回って実施している」又は「中期計画を十分に実施している」と認められるが、1 事項について「中期計画を十分には実施していない」と認められるほか、経営協議会において審議すべき事項が、報告事項として取り扱われていること等を総合的に勘案したことによる。

(2) 財務内容の改善に関する目標

- ① 外部研究資金その他の自己収入の増加
- ② 経費の抑制
- ③ 資産の運用管理の改善

平成 16～19 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 科学研究費補助金獲得のため、全学説明会の開催や事務担当者による研究計画書作成上のアドバイス等を行うとともに、大学教員活動評価において「科学研究費補助金の申請」を評価項目として追加するなどの取組を行った結果、平成 19 年度は 4,007 万円（対平成 15 年度比 354 万円増）となっている。
- 外部資金獲得のため、民間研究助成金の公募案内を学内電子掲示板に掲載するとともに、民間研究助成金の一覧表を教員に配付するなどの取組を行った結果、受託事業、寄附金の外部資金は、平成 19 年度で 1 億 4,027 万円（対平成 15 年度比 9,195 万円増）となっている。
- 定期刊行物等の購入部数の見直し、IP 電話の導入、消耗品の購入量の抑制、エネルギー総合管理システムの導入、授業料の口座振替に関する取扱金融機関の拡大等を行い、経費の削減に取り組んでいる。
- 中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標の達成に向けて、着実に人件費削減が行われている。今後とも、中期目標・中期計画の達成に向け、教育研究の質の確保に配慮しつつ、人件費削減の取組を行うことが期待される。

平成 16～19 年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

- 財務情報の分析の結果が大学運営の改善に十分に活かされていないため、今後、財務情報の分析結果を大学運営の改善に積極的に活用していくことが求められる。

**【評定】** 中期目標の達成状況が良好である

(理由) 中期計画の記載 6 事項すべてが「中期計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

- ① 評価の充実
- ② 情報公開等の推進

平成 16～19 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 自己点検・評価システムに関し、評価結果を改善に結びつけるプロセス等を明文化した「国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程」を制定し、評価結果に基づく改善、改善状況の検証及び当該検証結果に基づくさらなる改善等の一連の措置とその手続を明確化し、点検・評価結果を大学運営にフィードバックするシステムが構築されている。
- 研究・教育成果の社会への提供方法については、各講座・センターにおいて報告書等を刊行し学外に頒布しているほか、附属図書館学術リポジトリによる研究成果をウェブサイトで公開している。
- 教育研究等の情報について、ウェブサイトに「大学案内デジタルパンフレット」を新設し、教養教育や各課程・選修・専攻等の専門教育の内容や、学生生活についての紹介を行うなど、電子媒体での情報提供を積極的に促進している。

平成 16～19 年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

**【法人による自己評価と評価委員会の評価が異なる事項】**

- 中期計画【26】「教職員の意欲向上を図るために、自己点検・評価及び第三者評価の結果を踏まえ多面的な支援方策を策定し、実施する」（実績報告書 36 頁）については、職員に対する多面的な支援方策の実施に至っていないことから、中期計画を十分には実施していないものと認められる。

**【評定】中期目標の達成状況が不十分である**

（理由）中期計画の記載 5 事項中 4 事項が「中期計画を上回って実施している」又は「中期計画を十分に実施している」と認められるが、1 事項について「中期計画を十分には実施していない」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

**（4）その他業務運営に関する重要目標**

- ① 施設設備の整備・活用等
- ② 安全管理

平成 16～19 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 策定した耐震補強計画に基づき、老朽化施設について、点検調査表を作成のうえ調査を実施し、施設整備 5 か年計画及びこれに基づく年次計画を策定している。また、施設の有効活用については、「共有スペース規程」及び「有効活用規程」を制定し、共有スペースの確保やスペースの用途変更による有効活用を図っている。
- 安全衛生・危機管理対応として、常時携帯できる安全衛生・危機管理マニュアル（クイック版）を作成するとともに、各種マニュアルの配布や新入生オリエンテーション時や授業・卒業研究時等での定期的な安全衛生・危険防止教育、安全パトロールの実



施等により、安全衛生の保持増進に関する意識の高揚に努めている。

- 照明設備を備えた多目的グラウンドの整備を行い、授業等に支障がない範囲において民間企業の陸上競技部と共同利用を開始している。さらに、民間企業の陸上競技部と連携の上、地域住民を対象とした陸上教室を開催するなど、地域への貢献活動及び施設開放を推進している。
- 研究費の不正使用防止のため、研究活動不正防止規程等の制定、研究費使用ハンドブックの作成等、体制、ルールの整備を行っている。

**【評定】** 中期目標の達成状況が良好である

(理由) 中期計画の記載 11 事項すべてが「中期計画を上回って実施している」又は「中期計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。



## 学部・研究科等の教育に関する現況分析結果

- |    |        |        |
|----|--------|--------|
| 1. | 教育学部   | 教育 1-1 |
| 2. | 教育学研究科 | 教育 2-1 |



## 教育学部

- I 教育水準 ..... 教育 1-2
- II 質の向上度 ..... 教育 1-4

## I 教育水準（分析項目ごとの水準及び判断理由）

### 1. 教育の実施体制

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「基本的組織の編成」については、当該大学は学校教育3課程、生涯教育3課程から成り、収容定員は2,520名、201名の専任教員が担当している。教員数は大学設置基準等で定める教員数を上回っている。また、定員充足率は118.1%であり、適正な範囲にあるなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

「教育内容、教育方法の改善に向けて取り組む体制」については、ファカルティ・ディベロップメント(FD)委員会を中心にFD体制が整備され、多様な取組が活発に展開されている。特に平成16年度から平成19年度に文部科学省特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）として取り組まれた「障害児支援経験を通じた教員養成プログラム」の開発研究は学部の全教員志望学生を対象とした大きな意義をもつものであり、当該大学が「障害学生支援ネットワーク」の拠点校として全国の大学の中心的な役割を担っているなどの優れた取組を行っていることから、期待される水準を上回ると判断される。

以上の点について、教育学部の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、教育の実施体制は、教育学部が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

### 2. 教育内容

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「教育課程の編成」については、それぞれの課程・専修・専攻・コースごとに、「教育目標」及び「カリキュラム編成方針」に沿って特色を打ち出した教育課程が編成されており、教養科目と専門科目との関連、専門科目における系統的・体系的な科目配列、必修、選択必修、選択のバランス等適切な教育課程が編成されており、相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

「学生や社会からの要請への対応」については、教養教育の一環として学生や社会からの要請があるキャリア教育、基礎的能力を養成するための「フレッシュマンセミナー」を開設するとともに、学校教育3課程の4年間にわたる教育実習、生涯教育3課程のインターンシップ、さらに社会福祉士等の資格を取得するための授業科目、さらに、「ボランティア

「実践入門」等を開設しているなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

以上の点について、教育学部の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、教育内容は、教育学部が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

### 3. 教育方法

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「授業形態の組合せと学習指導法の工夫」については、専修・専攻・コースの教育目標やカリキュラム編成方針に基づき、かつ分野の特性に応じて講義・演習・実技・実習・実験等を適切に使い分け、組み合わせる授業が計画され、展開されている。そのほか、ティーチング・アシスタント(TA)の配置による少人数指導、現職の教員を講師として採用した学校教育に関する実地指導、ディベート形式及びフィールド形式の授業、さらに授業時間外の学習を促すシラバスの工夫が行われているなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

「主体的な学習を促す取組」については、すべての授業科目について教員のオフィスアワーが書き込まれ、授業の事前事後の学習課題が例示されているシラバスの作成、授業時間外の学習の充実を図るための授業や評価等、学生の主体的な学習を促すための多様な取組が行われ、成果を上げているなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

以上の点について、教育学部の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、教育方法は、教育学部が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

### 4. 学業の成果

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「学生が身に付けた学力や資質・能力」については、卒業率は約9割を維持している。また、学生の成績を平成15年度から導入されたグレード・ポイント・アベレージ(GPA)（成績評価点の平均）をみると、年々向上しているなどの相応な成果があることから、期待される水準にあると判断される。

「学業の成果に関する学生の評価」については、学生の授業に対する達成度は良好な状況にあり（授業の内容を十分に理解・習得できたことを肯定する者が 59.1%）、授業の満足度も好意的な評価をえている（授業に満足できたとする者が 67.2%）などの相応な成果があることから、期待される水準にあると判断される。

以上の点について、教育学部の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、学業の成果は、教育学部が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

## 5. 進路・就職の状況

### 期待される水準にある

[判断理由]

「卒業（修了）後の進路の状況」については、学校教育 3 課程では臨時的任用が含まれるが約 5 割強の卒業生が小・中学校等の教員になっている。生涯教育 3 課程についても約 6 割強の卒業生が各課程での教育内容・成果を生かした職についており、学部全体の未就職者が年々著しく減少しているなどの相応な成果があることから、期待される水準にあると判断される。

「関係者からの評価」については、福岡県内の小・中学校の校長を対象にしたアンケート調査結果によれば、当該大学卒業者で教員になっている者に対する評価は肯定的であり、特に授業力、生徒への理解、教材解釈力、教職への熱意等の点で優れていると評価されているなどの相応な成果があることから、期待される水準にあると判断される。

以上の点について、教育学部の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、進路・就職の状況は、教育学部が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

## II 質の向上度

### 1. 質の向上度

#### 大きく改善、向上している、または、高い質（水準）を維持している

当該組織から示された事例は 3 件であり、そのすべてが、「大きく改善、向上している、または、高い質（水準）を維持している」と判断された。



## 教育学研究科

I	教育水準	.....	教育 2-2
II	質の向上度	.....	教育 2-4

## I 教育水準（分析項目ごとの水準及び判断理由）

### 1. 教育の実施体制

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「基本的組織の編成」については、当該研究科は12専攻で構成され、当該大学院生の収容定員200名に対して、161名の専任教員が担当している。指導教員及び研究指導補助教員の配置も適切である。また院生の定員充足率も104.5%と適切な範囲内にあるなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

「教育内容、教育方法の改善に向けて取り組む体制」については、授業・研究指導の改善を図るためのファカルティ・ディベロップメント(FD)研修会・セミナー、専攻内での研修会が活発に行われており、各専攻からの詳細な報告書が出され、教育内容・方法の改善に活かされている。学生による授業評価の結果が教員にフィードバックされ、結果に対する改善策の提出が求められており、学生の授業科目の理解・習得度や総合的な満足度の向上に成果を上げているなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

以上の点について、教育学研究科の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、教育の実施体制は、教育学研究科が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

### 2. 教育内容

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「教育課程の編成」については、それぞれの専攻ごとに明らかにされている「教育目的」や「教育課程編成方針」に沿って特色ある科目が開設されている。「特論」「演習」等の科目を1年次前期・後期・2年次前期・後期に分けて体系的・系統的に履修させるために「コースツリー」と呼ばれているユニークなシステムが作られているなどの優れた取組を行っていることから、期待される水準を上回ると判断される。

「学生や社会からの要請への対応」については、大学院生の学部授業履修を可能にするなどの方法によって学修機会の多様化や拡大を図っている。高い実践的指導力を身に付けさせるという社会的要請に応えるために、教育委員会や地域の学校と連携した多くの授業

が展開されているなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

以上の点について、教育学研究科の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、教育内容は、教育学研究科が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

### 3. 教育方法

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「授業形態の組合せと学習指導法の工夫」については、講義・演習・実習の中に実技、対話・討論型、フィールド型、情報機器の活用等を取り入れ、多様な授業形態を実現するための取組が展開されている。また、ティーチング・アシスタント(TA)の経験を通して教育指導能力の向上を図るための指導の工夫が行われているなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

「主体的な学習を促す取組」については、研究科の全科目について、オフィスアワーを設け、シラバスや授業オリエンテーション時に周知し、授業時間外の学習を促す取組が展開されているなどの相応な取組を行っていることから、期待される水準にあると判断される。

以上の点について、教育学研究科の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、教育方法は、教育学研究科が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

### 4. 学業の成果

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「学生が身に付けた学力や資質・能力」については、多様な分野にわたって大学院生による学会発表が行われるとともに、専攻内容に関連した芸術・スポーツ部門及び技術部門等において、多数入選・受賞や表彰されるなどの相応な成果があることから、期待される水準にあると判断される。

「学業の成果に関する学生の評価」については、学生の授業評価の結果によれば、授業の目標の達成度について1年生の平均値が 4.40、2年生の平均値が 4.45、授業内容への理解・習得度の平均が 4.40（1年生）、4.50（2年生）であり、学生の評価が極めて高いなど

の優れた成果があることから、期待される水準を上回ると判断される。

以上の点について、教育学研究科の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、学業の成果は、教育学研究科が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

## 5. 進路・就職の状況

### 期待される水準にある

[判断理由]

「卒業（修了）後の進路の状況」については、平成 19 年度の修了者（100 名）の就職先は臨時的な採用を含めた教員が 48%、企業が 24%、進学が 6%となっており、平成 15 年度から平成 19 年度までの推移を見ると教員及びそれぞれの専攻における専門性を生かした就職者が全体の 7 割前後を維持しているなどの相応な成果があることから、期待される水準にあると判断される。

「関係者からの評価」については、福岡県内の小・中学校の校長に対するアンケート調査によれば、当該研究科修了者に対する校長の評価は高いものがあり、特に現職教員として入学した者の多くが修了後に各教育機関において指導的に活躍しているなどの相応な成果があることから、期待される水準にあると判断される。

以上の点について、教育学研究科の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、進路・就職の状況は、教育学研究科が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

## II 質の向上度

### 1. 質の向上度

#### 大きく改善、向上している、または、高い質（水準）を維持している

当該組織から示された事例は 2 件であり、そのすべてが、「大きく改善、向上している、または、高い質（水準）を維持している」と判断された。

## 学部・研究科等の研究に関する現況分析結果

1. 教育学部・教育学研究科

研究 1-1



**教育学部・教育学研究科**

I	研究水準	.....	研究 1-2
II	質の向上度	.....	研究 1-3

## I 研究水準（分析項目ごとの水準及び判断理由）

### 1. 研究活動の状況

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「研究活動の実施状況」のうち、研究活動の実施状況については、平成 19 年度の教員一名当たりの平均研究業績数は、著書、論文、スポーツ・芸術の業績、学会発表を合わせて 4.31 件である。このうち著書と全国レベルの査読付き論文の合計は 185 件であり、1 名当たりに換算すると 0.9 件になる。研究資金の獲得状況については、平成 19 年度の科学研究費補助金の採択数（採択金額）が 32 件（3,663 万円）であり、そのうち新規申請は 66 件、新規採択は 13 件、採択率は 19.7% である。その他の競争的外部資金の受入れ状況は合計 10 件、約 1,015 万円となっている。科学研究費補助金の申請数、採択率、その他の外部資金の件数、金額も年々増加する傾向にあり、研究活動への努力が数値になってあらわれているなどの相応な成果がある。

以上の点について、教育学部・教育学研究科の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、研究活動の状況は、教育学部・教育学研究科が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

### 2. 研究成果の状況

#### 期待される水準にある

[判断理由]

「研究成果の状況」について、教育学部・教育学研究科において、教育・心理、特別支援教育をはじめ、人文・社会、自然さらに保健・体育、芸術の各分野で相応の優れた成果を上げ、多様な専門分野における研究が展開されて、法人化以後の傾向として小・中・高等学校等の教育内容や教育方法と関連した研究や学校教育における諸課題の解決のための研究が増えている。研究業績水準判定のために提出された研究業績のうち、学術面において優れた水準にあると判定されたものにスプレー鋳造されたアルミニウム合金に対する ECAP の影響、吃音の進展した幼児に対する直接的言語指導に焦点を当てた治療がある。社会、経済、文化面において優秀な水準にあると判定された業績に『FUGA（風雅）』．立体造形/彫刻作品.』があり、学術、社会両面における水準の向上が求められるが、法人化以後 国際学会誌掲載論文、学会賞受賞論文、国際的に水準の高い美術作品の創作等が増えて



きており、研究活動が活発に展開されてきているなどの相応な成果がある。

以上の点について、教育学部・教育学研究科の目的・特徴を踏まえつつ総合的に勘案した結果、研究成果の状況は、教育学部・教育学研究科が想定している関係者の「期待される水準にある」と判断される。

## II 質の向上度

### 1. 質の向上度

大きく改善、向上している、または、高い質（水準）を維持している

当該組織から示された事例は3件であり、そのすべてが、「大きく改善、向上している、または、高い質（水準）を維持している」と判断された。



申立ての内容	申立てへの対応
<p><b>【評価項目】</b> 1 全体評価</p> <p><b>【原文】</b> 「また、外国人の教職員採用の促進については、外国人教職員採用の促進のための環境や条件整備が十分に行われておらず、平成15年度から平成19年度にかけて外国人教員数が増加していないことから、今後、早急な対応が求められる。」</p> <p><b>【申立内容】</b> 削除願いたい。</p> <p><b>【理由】</b> 本学は、教育研究の国際化に取り組んでおり、このような観点から中期計画【9】「外国人や女性等の教職員採用の促進に向けて、環境や条件を整備する」を設定し実施してきた。確かに平成15年度から平成19年度にかけて外国人教員数は増加しておらず、その要因として、教員養成系単科大学における教育内容の特性が外国人研究者の専攻分野・内容とうまくマッチしがたい点があげられる。このような状況のなかで、本学は、中期計画を実施するべく、外国人教員の採用については、教員採用時の公募条件は、外国人を含めて広く応募が可能となるようにしているほか、法人化後も外国人教師枠を運用することにより、日本の大学文化に不慣れな外国人研究者が教育研究に専念できる環境を提供し、外国人教員の確保に取り組んでいる。 また、本学は、女性教職員の採用促進に向けて、育児休業プログラムの構築などの職場環境整備に積極的に取り組んだ結果、女性教員数が平成15年度から平成19年度</p>	<p><b>【対応】</b> 原案のとおりとする。</p> <p><b>【理由】</b> 外国人教職員採用の促進のための具体的な環境や条件整備が十分に行われていないとともに、特別な取組も行われておらず、平成15年度から平成19年度にかけて外国人教員数が増加していないため。</p>

<p>にかけて14名増加して111名となっている うえに、平成20年度にはさらに5名増加して 116名にのぼっている(教員：314名中78名〔 24.8%〕、事務職員：115名中38名〔33.0 %〕、全体：429名中116名〔27.0%〕)。本 学は、これらの点を含めて計画全体を十分 に実施しているものである。</p>	
---	--

申立ての内容	申立てへの対応
<p><b>【評価項目】</b> 1 全体評価</p> <p><b>【原文】</b> 「さらに、教職員の意欲向上を図るための多面的な支援方策の実施については、職員に対する多面的な支援方策のための具体的な内容が示されていないことから、今後、早急な対応が求められる。」</p> <p><b>【申立内容】</b> 削除願いたい。</p> <p><b>【理由】</b> 教員への支援方策として、平成19年度に実施した大学教員活動評価において結果の優れた12名に対し学長表彰を実施した。また、平成20年度にはサバティカル研究者派遣規程及び選考内規等を制定し、1)教育研究等の活動状況が極めて良好な者、2)教育研究等の活動状況が良好な者、3)2のうち40歳未満の者、の区分を設けてサバティカル研究者を募集し、平成20年度に実施した大学教員活動評価結果に基づき、3名を海外の大学等に派遣することを決定した。加えて、評価結果の優れた13名について学長表彰を決定した。さらに、科学研究費補助金獲得の支援方策として、申請及び採択に係る研究代表者に対する学内研究費の配分措置を決定し、平成20年度申請者から適用した。</p> <p>事務職員への支援方策については、若手職員の意見を踏まえつつ事務組織・運営を自己点検・評価した結果に基づき、「福岡教育大学事務組織の改革構想について」の方針を決定し、活気あふれる職場づくりの推進策として、①メンター制度の導入、②若</p>	<p><b>【対応】</b> 意見を踏まえ、下記のとおり修正する。</p> <p>『さらに、教職員の意欲向上を図るための多面的な支援方策の実施に<u>至っていないことから、今後、着実に実施することが求められる。</u>』</p> <p><b>【理由】</b> 事実関係に即した修正。</p>

手職員を中心とした学内人事異動の活発化による職能開発、③文部科学省等における研修の実施、④本学授業の受講による自己研鑽の促進、⑤人員配置や業務割り振りの見直しによる勤務時間の適正化、などに取り組むこととした。

さらに、事務職員に関しては、勤務評価基準（評価シート）及び管理職によるヒアリングの結果に基づき、昇任・昇給及び勤勉手当支給率を決定し、平成20年度から実施している。また、毎年度提出する身上調書において高い意欲を示した職員に対しては事務局長が面談を実施し、文部科学省等に研修生として派遣を行っている。平成19年度から1名が2年間の予定で文部科学省で研修中のほか、平成20年度に日本学術振興会にて1年間研修中の1名につき平成21年度のイギリス留学が決定するなど、若手職員の良い目標となり、意欲向上に役立っている。

申立ての内容	申立てへの対応
<p><b>【評価項目】</b>            2 項目別評価            II 業務運営・財務内容等の状況            (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標</p> <p><b>【原文】</b>            「中期計画【9】「外国人や女性等の教職員採用の促進に向けて、環境や条件を整備する」(実績報告書15頁)については、外国人教職員採用の促進のための環境や条件整備が十分に行われておらず、平成15年度から平成19年度にかけて外国人教員数が増加していないことから、中期計画を十分には実施していないものと認められる。」</p> <p><b>【申立内容】</b>            削除願いたい。</p> <p><b>【理由】</b>            本学は、教育研究の国際化に取り組んでおり、このような観点から中期計画【9】「外国人や女性等の教職員採用の促進に向けて、環境や条件を整備する」を設定し実施してきた。確かに平成15年度から平成19年度にかけて外国人教員数は増加しておらず、その要因として、教員養成系単科大学における教育内容の特性が外国人研究者の専攻分野・内容とうまくマッチしがたい点があげられる。このような状況のなかで、本学は、中期計画を実施するべく、外国人教員の採用については、教員採用時の公募条件は、外国人を含めて広く応募が可能となるようにしているほか、法人化後も外国人教師枠を運用することにより、日本の大学文化に不慣れな外国人研究者が教育研究に専念できる環境を提供し、外国人教員の</p>	<p><b>【対応】</b>            原案のとおりとする。</p> <p><b>【理由】</b>            前述のとおり。</p>

確保に取り組んでいる。

また、本学は、女性教職員の採用促進に向けて、育児休業プログラムの構築などの職場環境整備に積極的に取り組んだ結果、女性教職員数が平成15年度から平成19年度にかけて14名増加して111名となっている。うえに、平成20年度にはさらに5名増加して116名にのぼっている(教員：314名中78名〔24.8%〕、事務職員：115名中38名〔33.0%〕、全体：429名中116名〔27.0%〕)。本学は、これらの点を含めて計画全体を十分に実施しているものである。



申立ての内容	申立てへの対応
<p><b>【評価項目】</b>                  2 項目別評価                  II 業務運営・財務内容等の状況                  (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標</p> <p><b>【原文】</b>                  「中期計画【26】「教職員の意欲向上を図るために、自己点検・評価及び第三者評価の結果を踏まえ多面的な支援方を策定し、実施する」（実績報告書36頁）については、職員に対する多面的な支援方策のための具体的な内容が示されていないことから、中期計画を十分には実施していないものと認められる。」</p> <p><b>【申立内容】</b>                  削除願いたい。</p> <p><b>【理由】</b>                  教員への支援方策として、平成19年度に実施した大学教員活動評価において結果の優れた12名に対し学長表彰を実施した。また、平成20年度にはサバティカル研究者派遣規程及び選考内規等を制定し、1)教育研究等の活動状況が極めて良好な者、2)教育研究等の活動状況が良好な者、3)2のうち40歳未満の者、の区分を設けてサバティカル研究者を募集し、平成20年度に実施した大学教員活動評価結果に基づき、3名を海外の大学等に派遣することを決定した。加えて、評価結果の優れた13名について学長表彰を決定した。さらに、科学研究費補助金獲得の支援方策として、申請及び採択に係る研究代表者に対する学内研究費の配分措置を決定し、平成20年度申請者から適用した。</p>	<p><b>【対応】</b>                  意見を踏まえ、下記のとおり修正する。</p> <p>『中期計画【26】「教職員の意欲向上を図るために、自己点検・評価及び第三者評価の結果を踏まえ多面的な支援方を策定し、実施する」（実績報告書36頁）については、職員に対する多面的な支援方策の<u>実施に至っていないことから、中期計画を十分には実施していないものと認められる。</u>』</p> <p><b>【理由】</b>                  事実関係に即した修正。</p>

事務職員への支援方策については、若手職員の意見を踏まえつつ事務組織・運営を自己点検・評価した結果に基づき、「福岡教育大学事務組織の改革構想について」の方針を決定し、活気あふれる職場づくりの推進策として、①メンター制度の導入、②若手職員を中心とした学内人事異動の活発化による職能開発、③文部科学省等における研修の実施、④本学授業の受講による自己研鑽の促進、⑤人員配置や業務割り振りの見直しによる勤務時間の適正化、などに取り組むこととした。

さらに、事務職員に関しては、勤務評価基準（評価シート）及び管理職によるヒアリングの結果に基づき、昇任・昇給及び勤勉手当支給率を決定し、平成20年度から実施している。また、毎年度提出する身上調書において高い意欲を示した職員に対しては事務局長が面談を実施し、文部科学省等に研修生として派遣を行っている。平成19年度から1名が2年間の予定で文部科学省で研修中のほか、平成20年度に日本学術振興会にて1年間研修中の1名につき平成21年度のイギリス留学が決定するなど、若手職員の良い目標となり、意欲向上に役立っている。