

点検・評価報告書 2025

2026 年 3 月

福岡工業大学

目 次

序章.....	1
大学概況	3
第1章 理念・目的	
基本情報一覧.....	4
1. 現状分析.....	5
2. 分析を踏まえた長所と問題点	8
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	9
第2章 内部質保証	
基本情報一覧.....	10
1. 現状分析.....	13
2. 分析を踏まえた長所と問題点	15
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	16
第3章 教育研究組織	
1. 現状分析.....	18
2. 分析を踏まえた長所と問題点	22
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	22
第4章 教育・学習	
基本情報一覧.....	23
1. 現状分析.....	27
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....	37
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	38
第5章 学生の受け入れ	
基本情報一覧.....	40
1. 現状分析.....	41
2. 分析を踏まえた長所と問題点	46
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	47
第6章 教員・教員組織	
基本情報一覧.....	48
1. 現状分析.....	52
2. 分析を踏まえた長所と問題点	55
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	56
第7章 学生支援	
基本情報一覧.....	57
1. 現状分析.....	58
2. 分析を踏まえた長所と問題点	61
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	62

第8章 教育研究等環境	
基本情報一覧.....	64
1. 現状分析.....	66
2. 分析を踏まえた長所と問題点	71
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	72
第9章 社会連携・社会貢献	
基本情報一覧.....	74
1. 現状分析.....	75
2. 分析を踏まえた長所と問題点	79
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	80
第10章 大学運営・財務（1）大学運営	
基本情報一覧.....	82
1. 現状分析.....	83
2. 分析を踏まえた長所と問題点	87
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	87
第10章 大学運営・財務（2）財務	
基本情報一覧.....	89
1. 現状分析.....	90
2. 分析を踏まえた長所と問題点	91
3. 改善・発展方策と全体のまとめ	92
終章.....	93

序章

1. 福岡工業大学の概要と内部質保証の基本的考え方

福岡工業大学（以下「本学」という。）は、建学の綱領および教育理念に基づき、社会の要請に応える実践的かつ高度な教育研究を推進している。大学学則第1条の2において「教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、教育研究活動等の状況について自ら点検および評価を行う。」ことを明記し、これを根拠として、自己点検・評価を中核とする内部質保証の取組を全学的に実施している。

本学における自己点検・評価活動は、1992年の学則改正を契機として制度化され、以降、教育研究活動、組織運営、学生支援、社会連携等の諸活動を対象に、継続的かつ体系的に実施してきた。1995年に初めて点検・評価報告書を公表して以降、毎年、自己点検・評価活動を実施し、その結果を改善・向上につなげるPDCAサイクルを確立している。

また、本学は、大学基準協会による認証評価や、学外有識者で構成される外部評価委員会による点検を通じて、第三者評価の視点を取り入れた内部質保証システムの高度化を図ってきた。第3期認証評価において適合認定を受けた後、第4期認証評価に向けては、「学習成果を基軸に据えた内部質保証の実質化」を中心概念に据え、自己点検・評価体制およびその運用の深化に取り組んでいる。

2. 前回（第3期）認証評価の結果とそれを踏まえた改善・向上の取組

本学は、2019年度に第3期認証評価（大学評価）を受審し、大学基準協会の大学基準に適合しているとの認定を受けた。評価結果においては、自己点検・評価を基盤とした内部質保証の仕組みが全学的に機能している点や、教育研究活動の改善に向けた継続的な取組について一定の評価が示された。

一方で、是正勧告1件、改善課題2件の提言が付された事に関しては、全学内部質保証推進会議において大学評価の結果を共有し、自己点検・評価結果で得られた内部質保証の課題（外部評価委員会の指摘を含む）と併せて2020年3月に審議を行い、改善計画を作成するなど、全学的な体制のもとで改善活動に取り組んだ。全学内部質保証推進会議は、改善活動の進捗状況を定期的に確認し、2023年度に是正勧告1件、改善課題2件に対する改善状況をまとめた改善報告書を大学基準協会に提出した。その結果、2024年3月に大学基準協会から改善結果の検討結果について通知を受け、追加の改善事項は付されなかった。

これらの取組は、本学の中期経営計画（マスタープラン）および行動計画（アクションプログラム）とも連動して推進しており、自己点検・評価の結果を大学運営および教育研究活動の改善・向上に反映させる仕組みとして機能している。

3. 第4期認証評価に向けた自己点検・評価活動の目的と位置づけ

第4期認証評価においては、内部質保証の定着とその質的向上、ならびに学習成果を基軸とした教育の質保証が一層重視されている。本学では、これまでに構築してきた内部質保証システムを基盤として、その運用状況と有効性を改めて検証するとともに、社会環境の変化や学生の多様化を踏まえた新たな課題の抽出と改善に取り組むことを、本点検・評価活動の基本的な目的としている。

今回の自己点検・評価活動は、前回（第 3 期）認証評価以降の取組を踏襲しつつ、大学基準協会が示す第 4 期認証評価の大学基準に基づいて、本学の教育研究活動および大学運営の現状を客観的に把握・検証するものである。点検・評価の実施にあたっては、全学内部質保証推進会議を中心に、学内の関係組織が連携し、エビデンスに基づく検証を行った。

本報告書は、これらの点検・評価結果を体系的に取りまとめ、第 4 期認証評価における評価資料として提出するものである。本学は、自己点検・評価および認証評価を通じて得られた知見を、今後の教育研究活動および大学運営の改善・向上に継続的に反映させることにより、内部質保証のさらなる高度化を図っていく。

大学概況

- (1) 大学設置年 1963 (昭和 38) 年
- (2) 所在地 福岡県福岡市東区和白東 3-30-1
- (3) 理念・目的 本学は、教育基本法及び学校教育法の定めるところにより、建学の綱領及び教育理念に基づき、工業及び環境に関する専門の学術を研究、教授し、もって科学の進歩向上に寄与することを目的とする。 「福岡工業大学学則」第 1 条
- (4) 学部・研究科等 工学部、情報工学部、社会環境学部・
工学研究科、社会環境学研究科、留学生別科
- (5) 収容定員 学士課程： 3,820 人
修士課程： 140 人
博士後期課程：12 人
留学生別科： 40 人

第1章 理念・目的 基本情報一覧

基本資料

文書	URL・印刷物の名称
規程集	学校法人福岡工業大学規程集（2026年2月27日改正）
寄附行為又は定款	学校法人福岡工業大学寄附行為 https://www.fit.ac.jp/daigaku/
学則、大学院学則	福岡工業大学学則、福岡工業大学大学院学則 https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
履修要項・シラバス	大学 履修ガイド https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/ シラバス https://www.fit.ac.jp/gakusei/zaigakusei/ 大学院 履修要項 https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/ シラバス https://www.grd.fit.ac.jp/zaigaku/risyu/syllabus
備考：	

大学の理念・目的[*]

規程・各種資料名称（条項）	URL・印刷物の名称
福岡工業大学学則（第1条）	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
備考：	

※関係法令：学校教育法施行規則第172条の2第1項

学部・研究科等における教育研究上の目的[*]

学部・研究科等の名称	規程・各種資料名称（条項）	URL・印刷物の名称
工学部・情報工学部・社会環境学部	福岡工業大学学則（第2条の2）	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
工学研究科・社会環境学研究科	福岡工業大学大学院学則（第1条の2）	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
備考：		

※関係法令：大学設置基準第2条、専門職大学設置基準第2条、大学院設置基準第1条の2、学校教育法施行規則第172条の2第1項

中・長期計画等

名称	URL・印刷物の名称
長期ビジョン（2025-2035）未来へ FIT 挑戦と成長	https://www.fit.ac.jp/daigaku/syokai/master_plan
第10次中期経営計画【マスタープラン】（令和7年3月）	同左
第7次中期財政計画（令和7年3月）	同左
備考：	

※関係法令：国立大学法人法第31条、地方独立行政法人法第26条、私立学校法第148条第2項

第1章 理念・目的

評定：S <table border="1"> <tr> <td>A</td> </tr> </table> B・C	A
A	

1. 現状分析

(1) 理念・目的における長期ビジョン策定の背景

我が国では、急速な超高齢化と少子化が進展し、地域社会の活力低下や国内経済の停滞が深刻化している。特に 2035 年以降の学齢人口急減期を控える高等教育界においては、学修者本位の教育への転換、理工系人材育成の強化、教育 DX・AI 活用、GX 対応、D&I 推進など、多面的な改革課題が顕在化している。このような社会変化と教育環境の構造的転換は、本学が掲げる建学の綱領および教育理念・目的を再確認し、未来に向けた学園（大学）像の再定義を要請するものであった。

こうした状況を踏まえ、本学は建学の綱領に立脚し、教育機関としての使命に基づき、次代に求められる大学像を明確に示す「長期ビジョン（2025-2035）未来へ FIT 挑戦と成長（以下、長期ビジョン）」を策定した。また、その実現に向けた具体的な戦略計画として、「第 10 次中期経営計画〔マスタープラン〕（以下、第 10 次 MP）」を策定し、理念・目的を中期的かつ組織横断的に実現するための方針・目標を明確化した。

加えて、本学には国家政策や社会ニーズと親和性の高い「情報・環境・モノづくり」の教育研究領域、アジアの玄関口である福岡という立地、さらに教職協働を基盤とした柔軟かつ強靱な組織文化という資源が備わっている。これらの強みを最大限に活かしつつ、理念の具現化に向けて中長期的に取り組むことを基本的方針としている。

【学校法人福岡工業大学 長期ビジョン 2025-2035(骨子)】

1. 2035 年までには、人材育成の輩出拠点として、地域から選ばれ続ける確固たるポジションを獲得する。
 - ・福岡工業大学は、2027 年から収容定員 4000 人以上の「アジア屈指の中規模大学」に発展する。
 - ・短期大学部は、4 年制学部/学科への発展的改組検討を含めた「新たなステージ」に移行する。
 - ・城東高校は、「福岡県で最も入学したい私立高校」に名実ともに成長する。
2. 2035 年までには、「For all the students～すべての学生生徒のために」に基づき、本学園のさらなる成長と発展を実現する。そのために、社会的ニーズ（地域課題解決等）対応の教育改革はもとより、理工系女子・外国人向けの教育、地域企業への進路支援、リカレント教育の充実等、地域社会に必要とされ続ける教育研究機関としての役割を果たす。
3. 2035 年までには、上記を実現するための基盤的整備として、福岡工業大学の教育・研究のプレゼンスアップに繋がる新棟建設と既存施設の再配分を行う。
また、柔軟かつ強靱な組織力を進化・発展させるための教職員の Well-being を実現させる。

(2) 長期ビジョンに基づく中期経営計画（マスタープラン）の策定・運用

本学は、建学の綱領および教育理念・目的を基盤に、将来のあるべき姿を示す長期ビジョンと、その実現に向けた第 10 次 MP を策定・運用している。1998 年に導入されたマスタープランは、経営理念・経営目標・経営戦略の三層構造に基づき、大学経営と教学改革を推進する枠組みとして機能してきた（根拠資料 1-01【ウェブ】）。

長期ビジョンでは、2035 年以降の学齢人口急減期を控える高等教育界においては、学修者本位の教育への転換、理工系人材育成の強化、教育 DX・AI 活用、GX 対応、D&I の推進などの社会的課題を踏まえ、地方に位置する理工系大学としての使命を再定義し、地域社会や産業界のニーズに応える教育・研究の方向性を明確化している。「挑戦し成長する学園」をテーマとし、経営理念は「For all the students～すべての学生生徒のために」、経営目標は「情報・環境・モノづくり領域で教育研究力を発揮し、広く社会に貢献する」である。

2025 年 4 月に始動した第 10 次 MP では、従来のフォアキャスト型の計画から脱却し、長期ビジョンに基づくバックキャスト型の中期経営計画へ転換した。本学が目下重点を置く取り組みは、以下の 8 つの重点方針である。

【重点方針】

<大学>

- I 福岡から世界へ羽ばたく実践型人材の育成
- II 九州をリードする研究成果の創出
- III 就職力日本一
- IV グローバル化・社会連携の推進
- V 広報および募集活動の戦略的展開

<短大>

- VI 新たなステージに向けた基盤強化

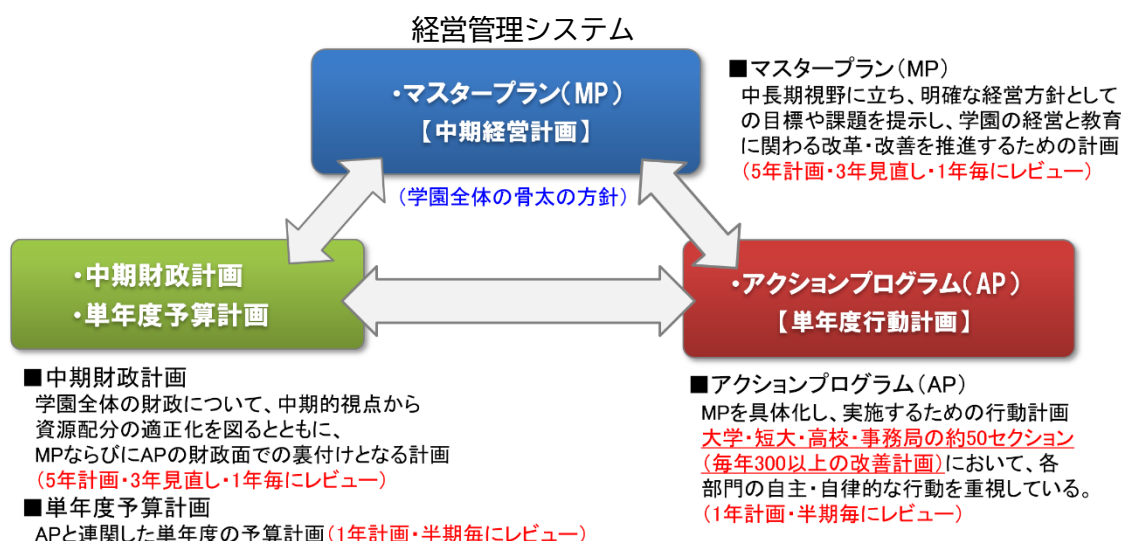
<高校>

- VII 城東高校の特色ある教育の再構築と実施

<法人>

- VIII 財政基盤の安定と組織ガバナンスの強化

これらの方針に基づき、各部門が具体的な目標を設定し、行動計画（アクションプログラム）を策定している。アクションプログラムは、年 2 回の全学的レビューを通じて進捗を確認し、柔軟な改善を図る体制（経営管理システム）を整備している。さらに、マスタープランと中期財政計画を連動させ、予算的裏付けを確保することで、計画の実効性と持続性を担保し、持続可能な大学経営と教育研究活動の質的向上を支える基盤となっている。



本経営管理システムは、PDCA サイクルを重視し、毎年の進捗確認に加え、中間年（5 年計画 3 年見直し）での見直しを実施することで、理念・目的の実現に向けた組織的な取り組みを着実に進めている。過去のマスタープランでは、学部改編や全学 DP の策定など、時代の要請に応じた改革を段階的に実施してきた（根拠資料 1-01【ウェブ】）。

このことは、文部科学省はじめ、日本私立学校振興・共済事業団等から高く評価され、先進事例として幾度も全国に紹介された（根拠資料 1-01【ウェブ】）。

教学面では、教育理念・3 ポリシー（DP/CP/AP）を全学・各学部学科・大学院に展開し、DP に定める共通コンピテンシー（A～H）や学修方法（アクティブラーニング、学修ポートフォリオ、社会接続・協働、デジタル力）等を方針化している（根拠資料 1-02【ウェブ】）。

方針の実質化に向けては、教育開発推進機構が中核となり、教学 IR（学びの振り返りアンケート/学生調査/卒業時調査/卒業生調査/教育開発 IR Report）を定例的に実施・公開し、学修成果の可視化とカリキュラム改善の PDCA を推進している（根拠資料 1-03【ウェブ】）。

なお、長期ビジョンおよび第 10 次 MP の全学周知についてはキックオフ式(2025 年 4 月)を開催し、教職協働の実行力強化を共有した（根拠資料 1-04【ウェブ】）。

(3) 取り組みの実態と成果・達成度に対する適切性判断

長期ビジョンおよび第 10 次 MP のもと、本学は理念・目的の達成に向け、全学的かつ組織的な取り組みを展開している。具体的には、マスタープランおよびアクションプログラムにおける計画・方針・目標の達成状況を適切に検証するため、全学的な PDCA 体制を強化している。各部門が策定したアクションプログラムについては、年 2 回の全学レビューを実施し、数値指標、活動実績、組織面の進展などを基準として進捗状況を点検している。

なお、レビュー結果は部門内にとどめず、教学側では部科長会を起点として教授会へ報告され、事務局側では部課長ミーティングを通じて全職員に共有される仕組みを整備している。これにより、法人および大学全体で計画の実行可能性、達成度、改善点を組織的に検証できる体制を確立している（根拠資料 1-05、根拠資料 1-06）。

また、中期財政計画との整合性を担保するため、予算配分の妥当性や資金計画の進捗状況についても定期的に確認し、計画と資源配置の連動性を保証する財政面での管理体制を強化している（根拠資料 1-07、根拠資料 1-08）。

さらに、教学 IR では、学びの振り返りアンケート/学生調査/卒業時調査/卒業生調査を定例的に実施し、学生の学修成果や教育効果をデータに基づき把握することで、ポリシーとの整合性や教育改革の達成度を可視化している。これらの取り組みにより、計画・方針・目標の達成状況を客観的に検証し、改善に結びつける仕組みが全学的に機能している（根拠資料 1-03【ウェブ】）。

本学では、マスタープランに基づき、各部署が行動計画（アクションプログラム）を自主的に立案・推進・評価する体制を整備している。経営企画課が計画立案時・上期・通期の各段階で進捗を確認することで、年間約 300 件におよぶアクションプログラムの達成率は 80% を越え、近年安定して高水準を維持している（根拠資料 1-05、根拠資料 1-06）。

一方で、マスタープランに掲げられた中期経営計画の達成度には幾分の成長が期待できるため、部門間の連携を強化し、全学として取り組みを推進することで、高次実現を図る。

これらを踏まえ、第 10 次 MP では、大学・短大・高校を含む学園全体の改革を統合的に推進するため、取り組みを「4 つのユニット」へ再編し、副学長、常務理事、事務局長がそれぞれユニット長を務める体制へと移行した。この再編により、マスタープランとアクションプログラムとの連動性が強化され、施策全体の整合性および実行力の一層の向上が期待される（根拠資料 1-09）。

また、2025 年度からは、マスタープランの進捗状況を半期終了時点でユニットごとに部署横断的に点検する「MP ユニット会議」を新たに設置した。本会議は、マスタープランの高度な実現に向け、部門横断的な進捗共有、課題抽出を行い、次年度アクションプログラムの方向性および優先順位を明確化することを目的としている。この仕組みにより、改革の実効性を担保するための全学的な調整機能が強化されている（根拠資料 1-10）。

これらの仕組みにより、教育内容および学修支援体制の質的向上、研究活動の活性化、地域・企業との連携の深化、学生満足度の向上など、理念・目的に即した着実な進展が確認されている。

今後も、急速に変化する社会環境や多様化する学生ニーズを踏まえつつ、PDCA サイクルを基軸とした計画の点検・改善を着実に進め、理念・目的の実現に向けて、教育研究活動の質的高度化を持続的に推進する体制を維持していく所存である。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

2025 年に始動した第 10 次 MP では、長期ビジョンの具現化に向けてバックキャスト型の中期経営計画を採用した。また学園全体の改革を統合的に推進するために、取り組みを「4 つのユニット」に再編するなど進捗管理体制を再整備した。さらに、予算的裏付けとなる中期財政計画とアクションプログラムを連動させ、改革を推進する仕組みを構築している。アクションプログラムは、教学部門・事務部門を含む約 50 のセクションが年間約 300 件を立案し、計画立案時・上期評価・通期評価の各段階で全学的に確認する体制を整えている。その結果、アクションプログラムの達成率は高位で安定しており、理念に基づく施策の実行力は一定の成果を上げている。

こうした行動計画の達成率が高い一方で、マスタープランに示された施策の実効性については、更なる高度化が求められている。具体的には、重点方針に基づく施策を全学的に統合し、長期ビジョンとの連動をさらに強化する必要がある。また、外部環境の不確実性が高まる中、資源投下の選択と集中、予算配分の機動性の向上が不可欠である。加えて、研究力や国際化の KPI 達成、教学 DX やアクティブラーニングの高度化、大学院進学率向上など、戦略的課題に対する組織的対応を一層強化することが求められている。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学は、創設者の理念を継承しつつ、時代の要請に応じた長期ビジョンを策定し、教育・研究活動の方向性を明確に示している点で評価される。理念の周知・整合性・実践に関する体制は概ね整備されており、今後はその実効性を高めるための評価指標の導入や社会的発信力の強化が求められる。本学の理工系大学としての特色を活かし、理念の実現に向けた先進的な取り組みを積極的に社会に示すことが重要である。

また、2025 年度より始動した第 10 次 MP では、長期ビジョンの具現化に向けて、大学・短大・高校を含む学園全体の改革を統合的に推進する枠組みが構築されている。マスタープランの高次実現に向けては、各部門の取り組みを「4 つのユニット」に区分し、副学長、常務理事、事務局長がそれぞれユニット長を務める体制が整備された。これにより、マスタープランとアクションプログラムとの連関を強く意識した施策の統括が可能となり、計画の整合性と実行力が飛躍的に向上することが期待される。

このような体制のもと、本学は「福岡から世界へ羽ばたく実践型人材の育成」「九州をリードする研究成果の創出」「就職力日本一」などの重点方針を掲げ、教育・研究・社会連携などの各領域において戦略的な展開を図っている。

今後は、これらの方針に基づく施策の成果を定期的に検証し、PDCA サイクルを通じて継続的な改善を図ることで、教育理念の実現と大学経営の高度化を両立させる必要がある。

第2章 内部質保証 基本情報一覧

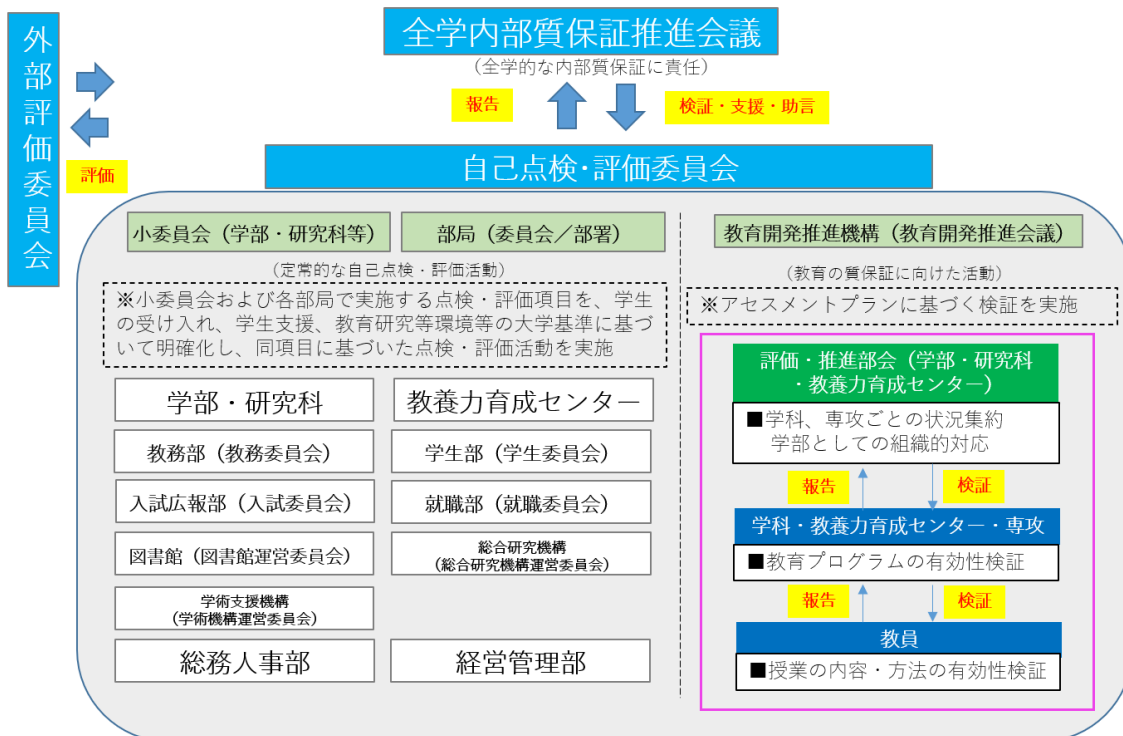
内部質保証

内部質保証の方針・手続	URL・印刷物の名称
福岡工業大学 内部質保証の方針	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/quality_assurance
全学内部質保証推進組織の名称と所管事項	
全学内部質保証推進会議	「福岡工業大学全学内部質保証推進会議規程」から抜粋（実施及び公表） 第2条 推進会議は、教育研究活動等を実施するにあたり必要となる各学部・研究科・その他の組織における共通の方針及び到達目標を設定し、教育研究活動等の状況について、全学的観点から点検及び評価を実施したうえ、その成果を公表する。 （審議事項） 第3条 推進会議は、次の各号に掲げる事項を審議する。 ・建学の精神及び教育方針に基づく、全学共通の教育目標の設定 ・全学共通の自己評価項目の設定及び点検 ・全学的観点からの自己評価の実施 ・全学的観点からの教育研究活動等の改善 ・その他学長が諮問した事項
	名簿（URL・印刷物の名称） 「福岡工業大学全学内部質保証推進会議規程」から抜粋（構成） 第4条 推進会議は、次の委員をもって組織する。 （1）学長 （2）副学長、学部長、研究科長、教務部長、学生部長、教養力育成センター長
備考：	

※内部質保証に係る全学的な体制を表した図を、この下に掲載してください。

《体制図》

福岡工業大学 内部質保証システム



設置計画履行状況調査等への対応（5カ年）[*]

指摘区分	指摘事項	指摘年度	改善状況	改善状況に関する根拠資料（設置履行状況調査結果など）
指摘事項なし				文部科学省「設置計画履行状況等調査の結果について（令和6年度）」
指摘事項なし				文部科学省「設置計画履行状況等調査の結果について（令和7年度）」
備考：				

※その他、文部科学省からの勧告等に関することは、点検・評価報告書本文に記載してください。

前回の認証評価からの改善状況[*]

改善報告書 URL [※]	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka/
改善報告書検討結果 URL [※]	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka/
備考：	

※前回認証評価が本協会以外であった場合は、これに相当するもの。

[専門職大学、専門職学科及び大学院の専門職学位課程] 教育課程連携協議会[*]

学部・学科、研究科等名称	名簿の URL
備考：	

※関係法令：大学設置基準第42条の5条、専門職大学設置基準第10条、専門職大学院設置基準第6条の2

※ウェブサイトで公開されている名簿において何号委員会を明記していない場合は、それがわかる資料を別途提出してください。

情報公表[*]

項目	URL
点検・評価報告書	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka/
[教育情報]	
教育研究上の目的	基準1
教育研究上の基本組織	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
学位授与方針	基準4
教育課程の編成・実施方針	基準4
学生の受け入れ方針	基準5
教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
入学者の選抜	https://www.fit.ac.jp/nyushi/
入学者の数、収容定員及び在学する学生の数	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況並びに外国人留学生の数	大学 https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/ 大学院 https://www.grd.fit.ac.jp/syusyoku/jyokyo/ 外国人留学生 https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/gakuseisu
授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
成績評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
授業料、入学料その他の大学が徴収する費用	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
修学支援、生活支援、進路支援その他の学生支援	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/
研究科、専攻又は学生の履修上の区分ごとの、当該大学院に入学した者のうち標準修業年限以内で修了した者の占める割合その他学位授与の状況	大学データ集 2025（表7） https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka/

[※] 専門性が求められる職業に就いている者等との協力の状況	
財務情報	事業報告書 https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/reports/
備考:	

[※] 専門職大学、専門職学科及び大学院の専門職学位課程のみ

※関係法令：学校教育法第 109 条第 1 項、学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項、第 2 項及び第 3 項、教育職員免許法施行規則第 22 条の 8

情報公表〔学習成果等〕

情報	ウェブサイト名称・URL
「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育成果に関する情報	
各授業科目における到達目標の達成状況	https://oped.fit.ac.jp/effort/ir.html
学位の取得状況	「大学データ集 2025」(表 6) https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka/
学生の成長実感・満足度	https://oped.fit.ac.jp/effort/ir.html
進路の決定状況等の卒業後の状況（進学率や就職率等）	※前掲「情報公表」参照
修業年限期間内に卒業する学生の割合留年率、中途退学率	※基礎データ表 6 参照 https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka_2025/index
学修時間	学びの振り返りアンケート集計結果 https://oped.fit.ac.jp/effort/ir.html#questionnaire
学修成果・教育成果を保証する条件に関する情報	
入学選抜の状況	https://www.fit.ac.jp/nyushi
教員一人あたりの学生数	※基礎データ表 1 参照 https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka_2025/index
学事暦の柔軟化の状況	※後掲「授業期間及び単位計算」参照
履修登録単位の登録上限の状況	※後掲「履修登録単位数の上限」表参照
授業の方法や内容・授業計画（シラバスの内容）	※前掲「基本資料」表参照
早期卒業や大学院への飛び入学の状況	学士課程は制度なし
FD・SDの実施状況	福岡工業大学 FD Annual Report https://oped.fit.ac.jp/public/index.html
備考:	

※関係資料：教学マネジメント指針（中央教育審議会大学分科会）別紙 3

情報公表〔教職課程〕

項目	URL
教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画に関すること	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/kyoshoku/kyoshoku_koukai
教員の養成に係る組織及び教員の数、各教員が有する学位及び業績並びに各教員が担当する授業科目に関すること	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/kyoshoku/kyoshoku_koukai
教員の養成に係る授業科目、授業科目ごとの授業の方法及び内容並びに年間の授業計画に関すること	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/kyoshoku/kyoshoku_koukai
卒業者の教員免許状の取得の状況に関すること	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/kyoshoku/kyoshoku_koukai
卒業者の教員への就職の状況に関すること	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/kyoshoku/kyoshoku_koukai
教員の養成に係る教育の質の向上に係る取組に関すること	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/kyoshoku/kyoshoku_koukai
備考：「令和 6 年度 教職課程 自己点検・評価報告書」 関係法令：教育職員免許法施行規則第 22 条の 8	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/kyoshoku/kyoshoku_koukai

※関係法令：教育職員免許法施行規則第 22 条の 6

第2章 内部質保証

評定：S (A) B・C

1. 現状分析

(1) 理念・長期ビジョン・中期経営計画と一体化した内部質保証の設計

本学の内部質保証は、第1章で確認した「建学の綱領」および経営理念「For all the students ～すべての学生生徒のために」、長期ビジョンと第10次MPを上位に据え、大学全体・カリキュラム・授業の三層で目的に沿った運営が実施できているかを検証する仕組みとして構築されている。「福岡工業大学学則第1条の2」及び「福岡工業大学大学院学則第2条」に内部質保証の根拠を明示し、制度の存在にとどまらず、エビデンスに基づく検証（Institutional Research（以下、IR））と情報公開を通じた説明責任までを包含して、理念に基づき、計画・実施・検証・改善が循環し、次期計画に反映される運用サイクルが確立している。

これにより、第1章で掲げたマスタープランやアクションプログラムの達成状況を、内部質保証の観点からも具体的に確認可能となっている。

(2) 内部質保証と中期経営計画の補完的連関に基づく運用の現状

本学は、内部質保証システムの中核として全学内部質保証推進会議を設置し、大学基準協会が定める評価項目等に基づいた自己点検・評価を全学内部質保証推進会議の下部組織である自己点検・評価委員会にて組織的に実施している。

全学内部質保証推進会議は、大学全体の観点から自己点検・評価を実施し、全学共通の教育目標や共通自己評価項目の設定・点検、部局間の点検内容の比較検証、教育研究活動の全学的改善方針の審議を行う会議体である。同会議は、各部局の個別改善のみならず、本学全体としての質向上に向けた枠組みを統括している。

自己点検・評価委員会は、部門別の自己点検・評価を推進するための組織として、学長を委員長とし、副学長、学部長・研究科長、学科長、教務部長、学生部長、就職部長、図書館長、情報基盤センター長、総合研究機構長、入試広報部長、教養力育成センター長、事務局部長職等の役職者を構成員として、自己評価項目の設定及び点検、自己評価の実施、教育研究活動等の改善について審議している（根拠資料 2-1）。

アクションプログラムの評価・検証は、マスタープランの重点施策の進捗状況や達成度を把握する実践的な仕組みとして運用されており、大学基準協会の評価項目に基づく自己点検・評価とは異なる時間軸や目的を有する制度として展開されている。そのため、両者はそれぞれの特徴を活かした形で機能しているが、アクションプログラムを通じて得られる進捗情報や成果は、本学の教育研究活動の実態を把握する上で有用な情報であり、自己点検・評価における論点と重なり合う部分も多い。結果として、両者は制度的枠組みを超えて、教育研究活動の質向上に資する情報基盤として相互に補完し合っている。

さらに、MP ユニット会議は、マスタープランに掲げる目標に対する進捗状況を評価・検証する場として位置づけられており、中期的視点から戦略的課題や施策の状況を把握し、今後の方向性を検討する役割を果たしている。ここで扱われる教学改革の方向性や成長目標の一部は、内部質保証において点検・整理される教育研究活動の改善事項と共通する領域を有しており、内部質保証で明らかになった課題の中には、中期的に対応すべき論点としてマスタープランの検討事項と整合するものも見られる（根拠資料 2-2）。

このように、本学における内部質保証に関わる会議体（全学内部質保証推進会議および自己点検・評価委員会）と、MP ユニット会議ならびにアクションプログラムの評価・検証は、独自の目的と機能を有しつつも、全学的な改善と質向上を志向する点で方向性を共有している点に特徴がある。制度上はそれぞれ独立した枠組みとして運用されているものの、実質的には中期経営計画や行動計画の一部と内部質保証の取組が相互に補完し合い、本学の継続的発展を支える基盤として機能している。

なお、これらの仕組みの統合的な運用および関連の整備は、経営管理部経営企画課が中心となって担保している。経営企画課が内部質保証の評価・検証と経営計画の PDCA サイクルを一体的に管理することで、内部質保証と中期経営計画が相互補完的に機能し、本学の持続的発展と質向上を可能としている。

（3）三会議体による内部質保証の多層的 PDCA 運用

全学内部質保証推進会議、自己点検・評価委員会、外部評価委員会の三位一体で、年度当初の計画立案、中間報告、年度末総括と次年度計画という PDCA を実質的に運用している。全学内部質保証推進会議では、教育・研究、組織運営、施設・設備など大学の諸活動の状況について半期ごとに進捗と成果・課題を検証し、学長要請として改善指示を発出する。各部署は自己点検・評価委員会の下で評価・検証を担い、教授会等を通じて共有する。外部評価委員会は学外有識者が第三者的観点から客観性・適切性を点検し、内部質保証の妥当性を担保する。三会議体による内部質保証は、PDCA の役割分担が多層的にかみ合うことで、制度の「建付け」ではなく「運用の事実」と「改善の結果」が定着している（根拠資料 2-3、2-4）。

（4）教学 IR に基づく教学マネジメント

教育開発推進機構（教学マネジメント部門・教育イノベーション部門）が、授業点検、学生調査・卒業時調査等を恒常的に実施し、FIT-AIM（学修ポートフォリオ）や外部アセスメント（PROG）の活用も含めて、DP 達成度・学修行動・授業改善効果を可視化している（根拠資料 1-3【ウェブ】）。これにより、各学部・研究科の点検・改善は主観的所感に依拠せず、共通指標と実測値に支えられた判断に近づいている。教学 IR で得た示唆はガイドライン整備や授業設計、さらにはマスタープランのレビュー論点にも反映され、全学的な意思決定の同時性と質を高めている（根拠資料 2-5）。

（5）全学内部質保証に基づくディプロマ・ポリシーの見直し（内部質保証の具体例）

本学では、教育の質保証を全学的に進める取組の一環として、学士課程における全学的なディプロマ・ポリシー（DP）の見直しを行い、2025 年度から新たな全学 DP を実施している。本取組は、第 4 章で詳述する教学改革の一環を成すもので、全学内部質保証推進会議を中心とした内部質保証の枠組みのもとで推進された。また、内部質保証による課題抽出が教学方針の見直しや改善につながった取組の一つとして位置付けられる。

新たな全学 DP の策定は、2022 年度に全学内部質保証推進会議から示された内部質保証上の課題を踏まえ、FD 推進機構（現 教育開発推進機構）において検討が開始されたものである（根拠資料 2-6）。

検討にあたっては、建学の綱領および教育理念・目的との整合を重視しつつ、社会的要請や将来像を踏まえた人材育成の在り方について全学的な検討が行われた。検討過程で整理された案は、全学内部質保証推進会議において審議・承認され、全学的な教学運用へと反映されている。

新たな全学 DP では、学位授与にあたって学生が修得すべき能力・資質を全学共通の枠組みとして明確化し、その下で各学部・学科の DP が設定されている。これにより、大学全体としての人材育成の方向性と、各学部・学科の専門性が体系的に接続され、全学共通の教育目標に基づく点検・評価を行う基盤が整備された。この構造は、全学内部質保証推進会議が担う「全学的観点からの自己評価の実施」や「全学的観点からの教育研究活動等の改善」等の審議と整合するものである。

このように、DP の見直しは、単なる教学方針の改訂にとどまらず、内部質保証の課題抽出、方針整理、実行という一連のプロセスを通じて実現した取組である。今後は、新たな全学 DP の下での学修成果の把握と点検を継続的に行い、自己点検・評価を通じて改善につなげることで、内部質保証と教育・学習の質保証との連関を一層強化していく。

(6) 内部質保証システム自体の検証・改善

本学は、内部質保証システムそのものの有効性及び適切性を点検・評価するため、学外有識者によって構成する外部評価委員会を制度化している。同委員会は、学部・研究科・その他組織における個別の点検に限定されず、本学全体の内部質保証システムを対象に、点検・評価活動の客観性と妥当性を確保する役割を担うものである。委員は、学校法人福岡工業大学の役員及び教職員ではなく、高等教育に関する優れた見識を有し、本学の発展に理解と関心を寄せる学外有識者を招聘して構成する。この仕組みにより、内部質保証活動の透明性と信頼性を高めるとともに、教育・研究活動の質的向上及び継続的改善を促す助言が得られている（根拠資料 2-3、根拠資料 2-4）。

外部評価委員会の運用は、まず本学が実施した自己点検・評価活動およびその結果を委員に報告し、委員はこれらの内容に対する理解を深めた上で、本学の内部質保証システム全般に係る質問事項を整理する（根拠資料 2-3）。その後、外部評価委員と全学内部質保証推進会議メンバーとの間で意見交換を行い、内部質保証システムの仕組みや自己点検・評価活動の実施状況について第三者的視点から検証する（根拠資料 2-4）。この意見交換の内容を踏まえ、委員は本学の内部質保証システムと自己点検・評価活動の双方について、適切性及び改善の方向性に関する評価・助言を提示する。

この外部評価委員会の仕組みは、教育・研究活動そのものの直接的評価に偏らず、内部質保証システム自体の改善を促す仕組みとなっており、内部質保証の PDCA サイクルにおける「検証」と「改善」を有効に機能させる役割を担っている。今後も、外部評価委員会の所見を適切に内部質保証の次年度へ反映させることで、組織的・継続的・系統的な質向上の体制強化を図っていく。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学の内部質保証は、第 1 章で掲げた理念・目的と長期ビジョンを上位に据え、全学共通の自己評価項目（点検評価シート）を軸として、各学部・研究科・その他の組織における自

己点検・評価を全学的視点で評価・検証する仕組みとして機能している。とりわけ、自己点検・評価委員会と全学内部質保証推進会議の連関が確立しており、前者が部局における点検・評価結果の妥当性を精査し、後者が全学的観点から検証・支援・助言を行うことで、点検・評価結果が個別改善にとどまらず、大学全体の質的向上に結び付く構造が形成されている点は、本学の大きな強みである。

また、教育開発推進機構を中心とした教学 IR の整備により、授業実態、学修成果、成績分布等のデータが全学的に可視化され、全学内部質保証推進会議における議論の根拠として活用されていること、点検・評価の結果および改善内容を段階的に公表し、学生・教職員・ステークホルダーに対する説明責任と透明性を確保していることも、内部質保証の実質化に資している。

さらに、外部からの改善要請に対する組織的かつ迅速な対応力は、本学の内部質保証の有効性を示す具体的な成果である。2024 年 3 月 27 日付で通知のあった改善報告書検討結果において指摘された「工学研究科博士後期課程における教育課程編成・実施の基本的考え方の明確化」については、全学内部質保証推進会議において全学的課題として共有され、学長の指示のもと、研究科委員会での審議、全学内部質保証推進会議での評価・検証を経て、大学ウェブサイトおよび大学院便覧への明記・公表に至っている。

この一連の対応は、内部質保証が外部評価を契機として自律的に改善を駆動する仕組みとして機能していることを示すものである（根拠資料 2-7、2-8【ウェブ】、2-9【ウェブ】）。

一方で、本学の内部質保証を次の段階へと高度化していくための論点も明らかになっている。アクションプログラムの評価・検証と、大学基準協会が定める評価項目に基づく自己点検・評価活動は、現段階では制度上明確に位置付けを共有しておらず、それぞれ異なる目的と時間軸のもとで運用されている。そのため、両者の成果が単一の枠組みで統合的に整理・判断されるまでには至っていない。ただし、教育研究活動の進捗や成果を把握するという点では論点が重なる部分も多く、実質的には相互に補完し得る関係にあることから、今後はその関係性を意識的に整理していく余地がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学は、上記の分析を踏まえ、まず全学内部質保証推進会議を軸とする「課題抽出→方針策定→実行→評価・検証→公表」の一連を年次で明確化し、改善要請に対する即応性と実効性をさらに高める。外部からの改善要請に対しては、全学内部質保証推進会議で「内部質保証の課題（課題対応）」を速やかに確定し、学長指示をもって所管部局に実行を求め、学部・研究科等の審議を経たうえで、全学内部質保証推進会議が改善の妥当性を検証し、公表までを一気通貫で担う。この運用は先に述べた「(5) 全学内部質保証に基づくディプロマ・ポリシーの見直し」に関する改善事例で有効性が示されたところであり、今後も内部質保証の標準プロセスとして推進する。

次に、マスタープランに基づくアクションプログラムと大学基準協会が定める評価項目に基づく自己点検・評価活動については、制度上は別系統として運用されている現状を踏まえつつも、両者が本学の教育研究活動の達成状況を把握し、改善につなげるという共通の目的を有している点に着目し、その補完関係を意識した運用の在り方を検討していく。具体的には、アクションプログラムの評価・検証を通じて把握される進捗状況や達成度と、自己点

検・評価において明らかとなった達成状況や改善課題とを、それぞれの会議における審議の中で相互に参照しながら整理することで、双方の成果が大学全体の自己評価に資するよう工夫を重ねていく。

第3章 教育研究組織

評価：S・A・B・C

1. 現状分析

(1)理念に基づく教育研究組織整備の基本方向

本学の教育研究組織は、第1章で述べた建学の綱領、教育理念・目的および長期ビジョンを基盤とし、さらに第2章で示した内部質保証の枠組みと連動しながら再構築を進めている。

社会構造の転換、半導体・デジタル産業の高度化、人口減少に伴う労働人口不足、地域課題の複雑化などにより、本学は従来型の学部・学科編成では対応できない新たな教育ニーズに直面している。これらに対応するため、本学は2024年度以降、複数の学部・学科新設・改組・カリキュラム改訂を段階的に実施し、教育研究組織の体系的強化を図っている。

(2)情報マネジメント学科(2024年度開設)

①設置の背景と学科の基本特徴

九州地域では、デジタル人材不足が深刻化し、2030年には約50万人規模で労働人口が不足するとの予測が示されている。福岡市を中心としたIT・アプリ開発産業の拡大に伴い、企業側ではデータ分析・DX推進・IT戦略の担い手が慢性的に不足している。こうした状況のもと、本学は地域のDX推進を担う人材育成のため、情報×経営の一体的教育により、地域産業の活性化に資する人材供給機能を担うため、2024年度、本学は情報工学部システムマネジメント学科(入学定員65名)を発展的に改組し、新たに情報マネジメント学科(入学定員90名)を設置した(根拠資料3-01【ウェブ】、3-02【ウェブ】)。

本学科は、「情報工学×経営工学×データサイエンス」を融合した実践的教育を行うことを目的とする。AI・統計・データ分析、経営企画、IT戦略など、多様な領域を横断する学びを編成し、社会構造の複雑化に対応できる高度なデータ活用人材の育成を目指している。

②教育内容の特徴

教育課程は、数学的基礎・AI・データサイエンス・プログラミング等の基礎科目に加え、デジタルビジネス・マーケティング・経営工学等を体系化し、PBL(課題解決型学習)を随所に配置している(根拠資料3-03【ウェブ】)。

また、科目「情報マネジメント海外事情」では、提携校であるタイ・キングモンクット工科大学ラカバン校および台湾・高雄科学技術大学との3校で経営工学を軸に1週間でAsia Innovation Bridge Campと呼んでいる海外実習を行い、多文化理解や問題解決能力の醸成を目指している。2025年度はタイ・キングモンクット工科大学ラカバン校がホストとなりタイにて開催した。2026年度は台湾・高雄科学技術大学、2027年度は本学がホストとなり、研修を実施予定である(根拠資料3-04)。

(3)社会環境学部社会環境学科のカリキュラム改訂(2026年度開始)

社会環境学部社会環境学科では、社会環境分野を取り巻く急速な変化と高度化する専門的人材ニーズに対応するため、2026年度よりカリキュラムを見直し、新たに「社会デザインコース」と「環境マネジメントコース」の2コース制を導入する(根拠資料3-05【ウェブ】)。本改訂は、従来の幅広い学際的アプローチを維持しつつ、学生が体系的かつ専門性を

高めながら学ぶことのできる教育体系の構築を目的とするものである。

現代社会においては、社会課題が複雑化・多様化し、先行きが不確実な状況が続く中で、公共政策、地域活性化、企業のサステナビリティ戦略、環境保全・資源管理など、幅広い領域で課題解決力と実践力を兼ね備えた人材が求められている。そのため、幅広い知識、柔軟な発想力、テクノロジー理解、情報収集力といった総合的能力の育成が重要となっている。

こうした社会的背景のもと、本学部は、工業系大学に設置された文系学部としての特色を生かし、「領域を越えていく」多角的な学びを中核に据えてきた。この独自性をさらに発展させる形で、データ分析能力やテクノロジー理解と社会科学的アプローチを融合した文理横断的な教育環境を整備し、変化の激しい時代に対応できる実践型人材の育成を目指す。

新設する「社会デザインコース」では、社会を多角的に捉え・設計する知識や技能を総合的に学ぶ。まちづくりに関する政策や防災、地理情報、情報法などを学修・研究し、社会のあり方をデザインし、提案・実現する力を育む。「環境マネジメントコース」では、環境を総合的に把握・管理する知識や技能を総合的に学ぶ。環境生態学、環境経済学、マーケティング論、法制度などを学修・研究し、サステナブルな社会をマネジメントする力を育む。

また、実践型教育を強化するため、各コースに「社会デザイン実践」と「環境マネジメント実践」を新設し、学生が自治体・企業・地域団体と連携しながら PBL に取り組む機会を拡大した。さらに、コース横断型科目「ビジネスゲーム実践」は会社経営者として擬似的に起業を経営し、企業活動や財務・会計の理解を深め、思考力・創造力・判断力を磨く。2 年次からのゼミ配属では、3 年間で興味のある分野を深掘りし様々なメンバーと協働することで多角的なスキルを身につける。

これらのカリキュラム改訂により、環境調和型の社会実現に貢献することのできる実践型の人材の育成を目指す。

(4)工学部改組構想(2027 年度):先進工学科(6コース)

①設置の背景

近年は異なる分野の専門知識を活用し、複合的な技術や社会課題を解決する能力を有する人材の育成が社会から強く求められている。そのため、大学においては学部等の横断的教育プログラムの開発と提供が極めて重要となっている。国においても、学部・学科の枠を超えて発展的に学修する教育への転換を促しており、大学教育は成長分野のニーズに対して迅速かつ柔軟に対応することが求められている。

こうした背景を踏まえ、工学部は現在の 4 学科体制を発展的に改組し、先進工学科(仮称)を設置する。これは、社会や産業の変化に対応できる教育体制への転換を図るとともに、地域からの人材ニーズに応える教育プログラムの開発、学部横断的な教育の拡充を通じて、工学分野における教育研究活動の高度化を目指すものである。

②先進工学科(仮称)の人材育成目標、新たな分野のコース新設

先進工学科では、電子・電気・半導体・機械・建築・化学・バイオなどの分野において基盤となる知識と技術を有し、グローバルな視点と持続可能な社会の発展に向けた倫理観、幅広い分野を横断的に捉える多角的視点をもって、多様化するグローバル社会の課題に創造的かつ効果的な解決策を見出し、持続可能な社会の発展に貢献できる主体性を備えた実践

型人材の育成を目的とする（根拠資料 3-06【ウェブ】）。

新たな分野のコース新設については、持続的に人材ニーズがある理工学分野の一つに建築・デザイン関連分野が挙げられる。同コースでは、地球環境を考える時代にふさわしい、人間の活動空間としての都市建築の先進的な研究・計画・構造・デザイン・マネジメントを学ぶ。これらの学びを通じて、社会に貢献できる創造的な建築デザイン・エンジニアリング人材を育成する。

半導体分野に関しては、TSMC 進出に象徴される九州地域の半導体産業再生・拡大により「新生シリコンアイランド九州」としての注目が高まっている。一方で、半導体技術者や設備技術者の専門人材が大幅に不足している状況である。

半導体工学コースでは、物性・材料・電子回路からデバイス設計・プロセス技術までを体系的に学べるカリキュラムに加えて、AI・量子技術・環境対応など次世代分野への応用も視野に入れた先進的な教育内容を導入する。学内外に整備されたクリーンルームや製造装置を活用した実践的な教育環境を提供し、学生は実習を通じて半導体製造の基礎に加え、プロセス管理や品質評価、安全対策などを体験的に学ぶことで、理論と技術を融合させた知識を修得する。これにより、グローバルな視点と持続可能な社会への貢献意識を育み、現場で即戦力となる人材を育成する。

半導体工学コースおよび建築デザインコースを設置することで、地域産業構造の転換に即応できる高度技術者の育成拠点としての役割を担うことができる。

(5) デジタルメディア学部デジタルメディア学科新設構想(2027 年度)

① 設置の背景と学科の基本特徴

福岡地域は、ゲーム・CG・アニメ等のクリエイティブ産業が集積し、全国有数のデジタルコンテンツ都市として成長している。この一方で、福岡県では近年、企業の 55.8%が正社員の人手不足を訴えており、特に「情報サービス業」では 9 割以上が人材不足と回答しているなど、デジタル関連人材の不足感が顕著である。

さらに、九州経済産業局の分析では、九州企業の DX 推進において「IT・デジタル人材の不足」が最大の課題として繰り返し指摘されており、特に中小企業では必要性を認識しながらも「人材不足により DX に取り組めない」状況が続いている。また、経済産業省が九州・沖縄地域で実施した調査でも、地域で DX を担う基礎的なデジタル人材の育成・確保が喫緊の課題と位置づけられている。

このように、九州・福岡地域では、最先端の研究者や高度専門人材のみならず、テクノロジーとデザインの基礎を幅広く理解し、企業の現場でデジタル制作・デザイン実務を担う中核的クリエイティブ人材の不足が深刻化している。加えて、福岡市は全国的にも若年人口の転入超過が続く都市であり、15～29 歳層が政令指定都市で最も高い割合（17.6%）を占めるなど、若者が集まる地域特性を有している。こうした人口動態は、デジタルクリエイティブ分野の学びを求める潜在的需要が大きいことを示す。

以上の状況を踏まえ、本構想は高度な研究型専門家を育成するものではなく、地域のデジタル産業の土台を支える創造性と情報技術の基礎を身につけ、制作現場で活躍できる実務レベルのクリエイティブ人材の育成を目的に立案されたものである。文系・理系を問わず幅広い高校生層を受け入れる学びの体系を構築し、AI・CG・ゲーム・アニメーション等の制作

能力とデジタルリテラシーをバランスよく身につけた人材を継続的に輩出することで、地域産業・文化を支える基盤づくりに貢献することを目指す。

②教育の特徴

デジタルメディア学部デジタルメディア学科（仮称）の教育は、「つくる」ことから始まるクリエイティブな学びを中心に据え、表現力とデザイン力、そして人の心を動かすテクノロジーを身につけることを重視している（根拠資料 3-07【ウェブ】）。

学修の特徴として、実践と理論を自然に往復する独自のカリキュラムが挙げられる。学生はまず作品制作を経験し、その中で理論や技術の必要性に気づくことで、「つくりたい」という想いを学びの原動力へと変えていくことを目的としている。

教育環境としては、クリエイティブ・ラボ、イマーシブ・ルーム、ファブ・ラボなど、ひらめきや「やってみたい」をすぐに実践できる設備を整備しており、没入型映像・音響環境や自由に使える工作機器、全機 GPU 搭載の制作環境などを備える。

また、1 年次には CG・サウンド・ゲーム等を広く体験できるオムニバス形式の授業を用意し、学生が自らの興味や適性を把握できるようにしている。デジタル初心者でも段階的に学べる少人数制教育を採用し、制作した作品はポートフォリオとしてまとめて就職活動にも活用できる体制を整える。

さらに、専門の異なる教員が連携して指導する体制を整え、研究室を越えた自由な意見交換を促進することで、多様な知見の交差から新たな体験や表現を生み出す学びを支える。

(6)研究推進の中核：総合研究機構と研究インフラの整備

総合研究機構は、エレクトロニクス、情報科学、環境科学の 3 研究所を中核に、9 部門・10 センターを擁して研究プロジェクトの組成、外部資金の獲得、産官学連携、企業等からの技術相談、研究倫理・コンプライアンスの推進等研究活動全般を統括する（根拠資料 3-08）。

直近では、数理・データサイエンス・AI 研究センターの新設、外部資金申請支援（科研費セミナー等）の強化、研究インテグリティ管理運営体制の構築と教職員を対象とした研修の実施など、研究推進のための基盤の整備に注力している。さらに、バイアウト制度運用規程の見直しにより、教員の研究時間の確保を制度面から後押ししている（根拠資料 3-09【ウェブ】、3-10、3-11）。

数理・データサイエンス・AI 研究センターについては、2024 年度の情報マネジメント学科開設を契機として、大学全体における数理・データサイエンス・AI 領域の研究高度化および教育支援を体系的に推進するため、総合研究機構内に新たに設置された教育・研究施設である。このセンターは、総合研究機構内の情報科学研究所の下位組織として位置づけられ、学内の AI・データサイエンス系研究者による最先端の理論・技術の研究開発を推進するとともに、学内外の研究者や地域社会の産業と連携した高度情報人材の育成と共同研究の拡大を担っている。

センターの設置目的は、以下の通りである。

数理・データサイエンス・AI 研究センターの目的

センターは主として学内の数理・データサイエンス・人工知能領域の研究の推進と、高度情報人材の育成に資することを目的とした共同研究・実験施設とする。

また、総合研究機構内の各研究所および各センターはいずれも学内規程によって組織化されており、各規程に基づき研究設備の共同利用、研究員の選任、外部研究者との連携、学部研究者の受け入れなど、研究推進のための基盤が整備されている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学は創立以来、建学の綱領を基軸に、社会的要請や学問動向、さらには地域の産業構造の変化を的確に捉えながら、情報マネジメント学科の開設、社会環境学科のカリキュラム改訂、工学部改組構想、デジタルメディア学部デジタルメディア学科新設構想、数理・データサイエンス・AI 研究センターの整備といった教育研究組織の再編を積極的に推進している。

一方で、18 歳人口減少期における持続可能な組織運営や、新設組織の成果を可視化し改善へ迅速につなげる体制の強化、研究成果を教育に体系的に還元する仕組みのさらなる整備、そして成長分野における人的・物的リソースの最適化など、本学がこれまで築いてきた組織改革の基盤をさらに発展させるための成長可能性を包含している。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学は、建学の綱領および教育理念・目的に基づき、長期ビジョンの実現に向けて実施してきた情報マネジメント学科開設、社会環境学科カリキュラム改訂、工学部改組構想、デジタルメディア学部デジタルメディア学科新設構想、数理・データサイエンス・AI 研究センター新設など多様な組織改編の成果を教育課程や研究推進体制の改善に確実に反映させるとともに、教育研究組織の強化、地域との協働による PBL、共同研究など産学官連携のさらなる深化、成長分野への人的・物的資源の重点的投資、そして改組直後の学部・学科の評価・検証結果をもとに改善に繋げ、教育研究組織の精緻化と運営の高度化を推進する。

これらの取り組みを通じて本学は、時代の変化に迅速かつ的確に応じ長期ビジョンに掲げる「挑戦と成長」を続ける大学として、社会に貢献しうる教育研究体制の構築をめざし、建学の綱領を体現する実践型人材育成を今後も着実に推進していく。

第4章 教育・学習 基本情報一覧

学位授与方針・教育課程の編成実施方針・学生の受け入れ方針[*]

学部・研究科等名称	URL
工学部・情報工学部・社会環境学部	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/rinen/policy/
大学院 工学研究科・社会環境学研究科	同上
教養力育成センター	同上
備考：	

※関係法令：学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項

教育課程等に係る設置基準上の特例（※対象となる学部がある場合）

学部等名称	特例の概要	特例の期間	学則等の規定
備考：			

※文部科学大臣から措置の要求や認定の取り消しがあった場合は、備考欄に記入してください。

〔専門職大学、専門職学科〕科目区分ごとの必要修得単位数[*]

【※「職大卒」等「職学科」科目区分ごとの必要修得単位数【※】							
学部、学科 等名称	単位数						根拠となる 資料
	基礎科目 一般・基礎 科目	職業専門 科目	展開科目	総合科目	実験、実習 または実技 の単位数	左記のうち 臨地実務実 習科目	
備考：							

※関係法令：大学設置基準第 42 条の 9、専門職大学設置基準第 29 条、30 条

※専門職大学において、課程を前期・後期で区分している場合は、全課程の状況を示すとともに、別途前期課程の状況も示してください。

授業期間及び単位計算（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）[*]

学期制区分	各学期の 授業週数	1 コマあたりの 授業時間	URL・印刷物の名称
備考：			
単位設定			
授業形態	1 単位当たりの学習時間 (うち、授業の時間)	規程(条項)	URL・印刷物の名称
備考：			

※関係法令：大学設置基準第 21 条、第 23 条、専門職大学設置基準第 14 条、第 16 条

履修登録単位数の上限設定（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）[*]

学部・学科名、 学年等	履修登録単 位の上限値	期間	成績優 秀者の 割合	成績優秀者の基準	除外 科目の 有無
	単位		○		○
備考：					

※関係法令：大学設置基準第 27 条の 2、専門職大学設置基準第 22 条

※学部・学科ごとに履修登録単位数の上限設定が異なる場合、また、学部・学科内で学年によって設定を変えている場合にはそれぞれ区分して作表してください。

※「成績優秀者への緩和」欄は、大学設置基準第 27 条の 2 第 2 項に該当する措置を講じている場合に○を選択し、成績優秀者の基準（GPA 値など）を記入してください。該当しない場合、基準・割合欄の入力は不要です。

※どのような考え・設計で履修登録単位数の上限設定（成績優秀者への緩和措置、除外科目の設定も含む）をしているのか、「備考」欄に説明してください。

卒業・修了要件の設定及び明示

学部・研究科等名称（研究科は学位課程別）	卒業・修了要件単位数	既修得等（注）の認定上限単位数	URL・印刷物の名称
工学部	132	30	2025 年度 学生便覧 https://www.fit.ac.jp/gakusei/seika/binran
情報工学部	124	30	同上
社会環境学部	124	30	同上
工学研究科（修士課程）	36	20	2025 年度 大学院便覧 https://www.grd.fit.ac.jp/zaigaku/binran/
工学研究科（博士後期課程）	22	20	同上
社会環境学研究科（修士課程）	30	20	同上
備考：			

※関係法令：大学設置基準第 28 条、第 29 条、第 30 条、第 32 条、第 42 条の 8 及び第 42 条の 9、
専門職大学設置基準第 24 条、第 25 条、第 26 条、第 29 条及び第 30 条、
大学院設置基準第 16 条、第 16 条の 2 及び第 17 条、
専門職大学院設置基準第 13 条、第 13 条の 2、第 14 条、第 15 条、第 21 条、第 21 条の 2、第 22 条、第 23 条、第 27 条、第 27 条の 2、第 28 条及び第 29 条

注：[学士] 大学設置基準第 28 条から第 30 条までの規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

[専門職大学] 専門職大学設置基準第 24 条から 26 条までの規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

[修士・博士] 大学院設置基準第 15 条によって準用する大学設置基準第 28 条及び第 30 条の規定にもとづく措置（それらを合せた上限値）

[専門職] 専門職大学院設置基準第 13 条、第 13 条の 2、第 14 条、第 21 条、第 21 条の 2、第 22 条、第 27 条、第 27 条の 2 及び第 28 条の規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

研究指導計画（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）[*]

研究科等名称（学位課程別）	研究指導計画※の明示	URL・印刷物の名称
備考：		

※関係法令：大学院設置基準第 14 条の 2 第 1 項

※研究指導、学位論文作成指導を行うにあたり、学生に予め明示する計画であって、課程修了に至るまでの研究指導の方法、内容及びスケジュールが明らかなもの。

学位論文審査基準の明示・公表（修士・博士課程）（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）[*]

研究科等名称（学位課程別）	学位論文審査基準（注 1）規程・URL	特定課題研究審査基準（注 2）規程・URL
備考：		

※関係法令：学校教育法第 172 条の 2 第 3 項、大学院設置基準第 14 条の 2 第 2 項

注 1：学位論文（修士論文又は博士論文）について、学位に求める水準を満たす論文であるか否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

注 2：修士課程修了にあたり修士論文に代えて課される特定の課題についての研究に関し、学位に求める水準を満たした研究成果が否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

学位授与方針に示した学習成果の測定方法[*]

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
工学部	全学レベル 全学教育点検 DP の達成状況確認 大学 IR コンソーシアム学生調査 大学 IR コンソーシアム卒業生調査 卒業時調査 就職状況 カリキュラムレベル カリキュラム点検 教育点検 学科・学年ごとの単位取得状況・成績分布（平均 GPA）・卒業率・休退学率・進級状況・資格取得の状況 学生によるカリキュラムレビュー 授業科目レベル 授業点検書 学びの振り返りアンケート（旧授業アンケート） 成績評価・単位取得状況・成績分布（平均 GPA） 学生レベル FIT-AIM（学修ポートフォリオ）の授業振り返り 外部アセスメント受験（PROG テスト）	・アセスメント・ポリシー（根拠資料 4-45） ・カリキュラム点検および教育点検の実施に関する要項（根拠資料 4-46） ・授業点検ならびにカリキュラム点検報告書様式とそれに伴う実施内容変更について（根拠資料 4-47） ・通期の教育点検活動について（根拠資料 4-48）
情報工学部	同上	同上
社会環境学部	同上	同上
工学研究科	授業点検・学修成果自己点検 授業評価アンケート 修士論文達成度アンケート	・アセスメント・ポリシー（根拠資料 4-45） ・カリキュラム点検および教育点検の実施に関する要項（根拠資料 4-46） ・授業点検ならびにカリキュラム点検報告書様式とそれに伴う実施内容変更について（根拠資料 4-47） ・通期の教育点検活動について（根拠資料 4-48）
社会環境学研究科	同上	同上
備考：		

学部・研究科等における点検・評価活動の状況

学部・研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
工学部	2025 年度全学内部質保証推進会議、自己点検・評価委員会、外部評価委員会、教職課程委員会、教育開発推進会議、人材育成協議会、学生によるカリキュラムレビュー	点検・評価シート 2024（部門別）、点検・評価報告書、自己点検・評価活動に関する外部評価報告書、教職課程自己点検・評価報告書、FD Annual Report、人材育成協議会報告書、学生によるカリキュラムレビュー
情報工学部	同上	同上
社会環境学部	同上	同上
教養力育成センター	2025 年度全学内部質保証推進会議、自己点検・評価委員会、外部評価委員会、教職課程委員会、学習支援センター運営委員会、教育開発推進会議、人材育成協議会、学生によるカリキュラムレビュー	点検・評価報告書、自己点検・評価活動に関する外部評価報告書、教職課程自己点検・評価報告書、学習支援センター活動状況レビュー、FD Annual Report、人材育成協議会報告書、学生によるカリキュラムレビュー
工学研究科	2025 年度全学内部質保証推進会議、自己点検・評価委員会、外部評価委員会、教育開発推進会議	点検・評価報告書、自己点検・評価活動に関する外部評価報告書、FD Annual Report
社会環境学研究科	同上	同上
備考：		

第4章 教育・学習

評定：S	A	B	C
------	----------	---	---

1. 現状分析

(1) 重点方針に即した育成人材像の描定とカリキュラムの基盤整備

① 育成する人材像

本学では、建学の綱領および教育理念・目的に基づき、育成すべき人材像「自律的に考え、行動し、様々な分野で創造性を発揮できるような実践型人材を育成する。」を踏まえ、各学部・研究科において教育研究上の目的および3つのポリシーを設定している（根拠資料 4-01【ウェブ】）。

第8次MP（2019～2021年度）では、育成すべき人材像に向け、専門知識・技能と主体性を重視したアクティブラーニングを全学的に推進してきた。コロナ禍を経て、Society5.0時代に対応する実践型人材育成の必要性が高まり、第9次MP（2022～2024年度）では、未知の課題に挑戦する力や数理・データサイエンス・AIを基盤とした分野横断的な課題解決力の育成について議論を開始した。これを踏まえ、第10次MPでは重点方針Ⅰ「福岡から世界へ羽ばたく実践型人材の育成」のもと、学部で「デジタル力を備えた実践型人材」、大学院で「デジタルエキスパート人材」を新たな育成人材像として定義した（第1章 基本情報一覧（中・長期計画等））。

② 新たなディプロマ・ポリシーの策定

第10次MPにおいて新たに定義した「デジタル力を備えた実践型人材」の具現化に向け、学部では全学DP（学士課程）を見直し、4つの方針と8つの共通コンピテンシーを設定した（資料根拠 4-02【ウェブ】）。新しいDPは、専門技能や主体的な取り組み姿勢に加え、未知の領域にも自信をもって挑戦する力や、数理・データサイエンス・AIの知識を基盤とした分野横断的な課題解決力を備えた「デジタル力を備えた実践型人材」を具現化するものである。これに基づき各学部・学科のDPを再編し、第10次MP初年度の2025年度から施行している。

全学DPの見直しは、2022年度に内部質保証の課題対応として着手し、FD推進機構（現教育開発推進機構）で検討した案について全学内部質保証推進会議の承認を得て決定した（根拠資料 2-6）。改訂の趣旨は、建学の綱領、教育理念・目的との整合を図りつつ、社会の要請を踏まえた実践型人材像を明確にし、ステークホルダーに分かりやすいDPとすることである。

検討にあたっては、従来のJABEE基準を踏まえたDPの役割を継承しつつ、卒業生調査や他大学事例、教職員の意見を基に大学全体としての人材育成像を再定義し、2023年に確定、2024年度を準備期間とし、2025年度から新DPを実施している（根拠資料 4-03）。

なお、大学院については、今後、全学DP（学士課程）を連関・発展させる形で学部の年次進行に合わせ、2025年度入学者が大学院に進学する2029年度までの実施を目指して検討を進めていくこととしている。

③ DPの達成に向けた教育課程の編成

前述の内部質保証の課題には、全学DP改訂後のDP・CPと科目配置の一貫性・整合性の明確化が含まれていたため、2024年度に設置した教育開発推進機構が中心となり、新DPに沿

った教育課程の編成およびそのための基盤整備を行った。

具体的には、全学 DP の見直しを契機に全学 CP を新たに策定し(根拠資料 4-04【ウェブ】)、これに基づき各学科 DP・CP、関与度一覧、カリキュラムフローを再編することで、DP・CP と授業科目との対応関係を可視化した。また、「福岡工業大学カリキュラムに関する基本方針」を示し、DP 達成を目的とした科目の精選と体系的なカリキュラム編成の統一的考え方を明確にした(根拠資料 4-05)。

授業科目の関与度は数値化し、各科目が主に育成する DP (コンピテンシー) を明示するとともに、カリキュラム全体の構成状況を可視化した。併せて、DP ごとに必修科目を含むカリキュラムフローを作成し、学修の段階性と科目間の関連を明確にした(根拠資料 4-06)。

さらに、全授業科目のシラバスにおいて DP に対応した達成目標と評価方法を明示し、学修成果の適切な評価を行っている(根拠資料 4-07、4-08、4-09)。これらの整合性については、教育開発推進機構が確認・改善支援を行い、学科との意見交換を通じて継続的な質保証に取り組んでいる(根拠資料 4-10)。

大学院における DP と各科目の関係性については、履修モデルにおいて、各授業科目と DP との関連等が明示されており、同じく学びの過程が明確化されるとともに、シラバスにおいて同様に DP に対する関与度に基づいて達成目標が設定、明示されている。

④ 共通カリキュラムモデルの導入と単位の実質化

カリキュラムの基盤整備として、前述の「福岡工業大学カリキュラムに関する基本方針」に基づき、学生の主体的で密度の高い学修を促すため、CAP 制度の上限を 49 単位から 44 単位に引き下げるとともに、卒業要件単位数の見直し(工学部 132 単位→124 単位)を方針化した。これを受け、教育開発推進機構が 2024 年 10 月に共通カリキュラムモデルを提示し、2025 年 1 月の承認後、学部ごとに順次カリキュラム改訂を進めている(根拠資料 4-11)。

共通カリキュラムモデルは、履修の自由度による学科間の修得状況の偏りを是正し、新 DP のうち教養力育成や分野横断的能力に関わるコンピテンシーの確実な達成を目的とし、教養力育成科目・横断科目の履修を担保するものである。併せて、科目の精選・統合により総科目数を抑え、同時履修科目数の削減を図っている。また、体験的学びを促進するため、夏季休業の拡大を見据えた 14 週講義制への移行も検討中である。

単位の実質化に関しては、1 単位 45 時間の学修を基準とし、シラバスにおいて授業外学修内容を明示している。授業外学修時間はアンケートにより把握しており、平均約 10 時間と全国調査と比べ高い水準を維持している。これらのデータは定期的に学内で共有し、教育の質保証と改善に活用している(根拠資料 4-12【ウェブ】)。

(2) 実践型人材の輩出に向けた教育の特徴的取り組み

① デジタル力を備えた実践型人材の育成(学士課程)

目指す人材像の育成には、一つの専門分野を深める従来型の教育では十分ではなく、分野を横断して主体的に課題解決を行う融合型教育への刷新が必要である。新たな DP では、必要な素養を A から H の 8 つのコンピテンシーとして明示し、その中でも Society5.0 社会、グローバル社会、IT 社会に欠かせない力である「デジタル力」を核としながら、社会との接続による教育実践に取り組んでいる。また、それらのコンピテンシーは正課内外の学修を

通じて育成するものとして、学生支援および正課外プログラムにおいても、共通の指標として設定し、学修成果を学修ポートフォリオ（FIT-AIM）上に可視化している。学生に対しては、入学時のオリエンテーションでそれらの内容を周知し、学びの意欲を高めながら自己成長を促す取り組みを行っている（根拠資料 4-13、4-14【ウェブ】）。以下にその具体的取り組みを挙げる。

<DP1:アクティブラーニング型授業の全学展開>

本学では、2014 年度に採択された大学教育再生加速プログラムを契機として、アクティブラーニング（AL）の全学的な展開を継続的に推進しており、毎年度策定する授業実施方針の一つとして位置付けている（根拠資料 4-15、4-16）。特に [A:幅広い教養]、[B:専門知識・技能] の伸長に関しては、各授業科目の特性を生かした AL 型授業を導入することを定め、総合的思考力の向上に取り組んでいる。本学における AL は「学生の意見表明および振り返りを基本要素とする学修形態」と定義しており、グループ学習、ディスカッション、体験学習、課題解決型学習を通じて双方向性の高い授業を実施している。AL の実施状況はシラバスにより把握しており、AL 型授業実施割合の目標値 80%に対し、2025 年度は 75.6%であった。

また、教育効果の向上を目的として、TA（大学院生）、SA（学部学生）に加えて AL のサポートを行うクラス・サポーターである CS（学部学生）による学生授業サポート制度を整備している（根拠資料 4-17）。TA・SA は実験・実習・演習科目を中心に、CS は AL 型授業におけるグループ学習やピアラーニング支援を担い、学修成果の向上に寄与している。これらの制度は、支援を受ける学生のみならず、サポーター自身の理解深化や主体性等の非認知能力の育成にもつながっている。また、同制度では、体系的な研修を実施するとともに年間を通じた活動の振り返りを行い、教育効果の最大化を図っている（根拠資料 4-18、4-19、4-20）。

<DP2:キャリア形成を見据えた自己調整学習の体系化>

本学では 2018 年度より「本学のいずれの学部・学科に属していても卒業までに身に付けるべき力」として「教養力」を定義し、その育成を目的としたカリキュラムとして「教養力育成科目」を開設している。新 DP においては、これらの科目が [B:専門知識・技能] 以外のコンピテンシーの主関与科目として中核的な育成を担っている。教養力育成科目は、教養力の修得の中核を担うコア群（必修科目）と、多面的視座や実践知の獲得を柱とする展開群（選択科目）で構成され、コア群では、学生の社会的・職業的自立を図る上で特に重要な科目として、従来キャリア科目と称していた「キャリア・デザイン」および「コミュニケーション・デザイン」の他、ウェルビーイングを学ぶ「ウェルネス基礎」等を開設している（根拠資料 3-03【ウェブ】）。

[C:ライフデザイン力] を育成する主関与科目の一つである「キャリア・デザイン」（1 年次必修）は、「自己理解」「社会理解」「自己と社会の関連付け」の段階に沿って、VUCA 時代を生き抜くためのキャリア・デザイン力を育むことを目的としており、自己と社会を関連付けて理解するため、企業人や先輩を招いたケーススタディを通じて、キャリアの可能性を具体的に考察し、働く意味や職業観、アントレプレナーシップへの理解を深めている。最終的には、大学 4 年間のキャリア計画をまとめ、学習成果をレポートとして提出し、4 年間の学びの目標として活用する（根拠資料 4-21）。同科目での取組は、小中高生対象のアントレプレナーシップ教育プログラムの開発・実施やアントレプレナーシップに関心を持つ学生

の育成にもつながっている（根拠資料 4-22【ウェブ】、4-23【ウェブ】）。

また、2026 年度からは、[D：メタ認知・実現力] を育成する主関与科目として「自己成長と学び」を開講する。同科目はオンデマンド型で実施し、自己調整力（目標・計画設定、行動、省察）、メタ認知、ならびにフィードバックリテラシーの獲得を目的としている。学生の多様性を踏まえ、学習意欲を高めながら自己成長を促す本学独自の科目として、開発を進めている（根拠資料 4-24）。

なお、[C：ライフデザイン力] および [D：メタ認知・実現力] の育成に向けて、学修ポートフォリオ (FIT-AIM) を活用し、日常的な学習記録の蓄積と学修成果の振り返りに加え、DP の達成度を段階的に測定・評価する仕組みを整備している。学生は、学期ごとに学修状況を振り返るとともに、DP に基づくループリックによって自己評価を行い、その結果を次期の目標設定や学修改善に活用している（根拠資料 4-25）。学年末には、成績と各科目の DP 関与度に基づく DP 達成度の可視化（レーダーチャート）やアセスメント結果（PROG）等を通じて、DP の達成状況を総合的に把握できるようにし、学生の自律的な成長を支援している（根拠資料 4-26）。

<DP3：社会と接続した課題解決型学習（PBL）の実施>

本学では、教育課程の編成および教育方法の一環として、大学での学びを社会や世界と結び付ける実践的な学修機会を設け、[E：グローバルマインド] および [F：未来構想力] の育成を図っている。

教養力育成科目として開講する「地域創生論」および「地域創生 PBL」、専門教育科目として開講する情報マネジメント学科および社会環境学科の「ゼミナール」では、自治体や企業、地域団体等と連携し、地域社会が直面する課題を題材とした学修を実施している（根拠資料 4-27、4-28【ウェブ】、4-29【ウェブ】、4-30【ウェブ】）。これらに加え、学部・学科の枠を超えて履修可能な横断科目では、他大学学生が科目等履修生として参加し、社会や産業の変化、技術革新がもたらす影響等をテーマに、講義と演習を組み合わせた学修を展開している（根拠資料 4-31、4-32【ウェブ】）。横断科目では、異なる専門分野の学生が意見交換や協働課題に取り組み、社会課題を多角的に捉えながら将来の社会や産業の在り方を構想し、提案につなげることを重視している。これにより、分野横断的な思考力を基盤とした [F：未来構想力] の育成を図っている。

一方、工学部の「国際工学実習」（通称：グローバル PBL）では、海外協定校の学生と混成チームを編成し、異なる文化的・専門的背景を持つ学生同士が協働して課題解決に取り組む学修を行っている。英語による議論や共同作業、成果発表を通じて、多様な価値観を理解・尊重する姿勢を養うとともに国際社会における課題を自分事としてとらえる力を育成している。これらの経験を通して、グローバルな視野と行動力を備えた [E：グローバルマインド] の涵養を図っている。情報工学部のプログラムでは、シンガポール・ベトナムの協定校とともにプログラミングや機械設計、情報通信技術などのそれぞれの得意分野を生かして Robot Compost を開発、大阪・関西万博への出展を果たした（根拠資料 4-33、4-34【ウェブ】、4-35【ウェブ】）。

さらに、情報マネジメント学科の「グローバルデジタル概論」では、産業界の第一線で活躍する実務家をインダストリー教授として招聘し、DX やデータ活用をテーマとした実践的な講義・演習を展開している。実社会の事例をもとに、技術と社会の関係や今後の社会像に

ついて考察する学修を通じて、学生が将来の社会や産業の在り方を主体的に構想する機会を提供している（根拠資料 4-36、4-37、4-38【ウェブ】、4-39【ウェブ】）。

これらの取組を通じて教育課程の中に社会と接続した課題解決型の学修を体系的に位置付け、教育課程・教育方法の充実を図っている。

＜DP4：数理的思考力・デジタル力・発信力の涵養＞

本学では、学修活動全般を通じて、実践型人材の核となる〔G：デジタル力〕および〔F：発信力〕の育成を図るため、数理的なものの見方に基づいて情報を適切に整理・分析し、デジタルツールを活用して自らの考えを表現・発信する学修機会を体系的に確保している。

その中核となる取組として、文部科学省の「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」に基づく教育プログラムを全学的に展開し、修了者にはオープンバッジを発行している（根拠資料 4-40【ウェブ】、4-41【ウェブ】）。

リテラシーレベルでは、全学共通科目として「AI データサイエンス基礎」を開講し、数理的視点からデータを読み解き、情報を整理・分析する力を養っている。これにより、学生はデジタル社会において必要不可欠な基礎的なデータ活用能力を修得し、〔G：デジタル力〕の基盤形成を図っている。

応用基礎レベルでは、工学部・情報工学部の学部共通科目である「AI データサイエンス実践」を中心に、実データを用いた分析や課題解決型の演習を実施している。さらに、深層学習ワークショップやクラウド AI アプリ開発入門講座といった実践的プログラムを通じて、AI 技術やプログラミング、可視化ツールを活用しながら、課題の構造化、分析結果の整理、成果の表現に取り組む機会を提供している。これらの取組を通して、デジタル技術を適切に選択・活用し、課題解決につなげる〔G：デジタル力〕の向上を図っている（根拠資料 4-42【ウェブ】、4-43【ウェブ】）。

また、各科目やプログラムにおいては、分析結果や考察をレポート、プレゼンテーション、成果物としてまとめ、発表・共有するプロセスを重視している。デジタルツールを活用して自らの考えを分かりやすく表現し、他者に伝える学修を通じて、論理的かつ効果的に情報を発信する〔H：発信力〕の育成を図っている。

このように本学では、教育課程と教育方法の両面から、デジタル社会に対応した〔G：デジタル力〕と、それを基に自らの考えを発信する〔H：発信力〕を一体的に育成する取組を展開している。

② デジタルエキスパート人材の育成(修士課程)

＜FIT-Tech プログラム（6 年一貫教育）＞

学部成績上位者への対応として、2021 年度の全学教育点検結果で課題とされた「6 年一貫教育」について、2023 年に教育イノベーション部門のもとに WG を設置し、大学院への内部進学者の確保と教育の接続強化を目的に「FIT-Tech プログラム」実施案を策定、2024 年度から開始した。

このプログラムでは、成績上位者を対象に早期から大学院進学を意識させ、2 年次から研究体験を提供し、3 年次後期に研究室配属を決定して研究へ早期に着手することができ、4 年次の卒業研究に繋げることで、学士課程・修士課程を通じた 3.5 年間の研究教育を実現。さらに、修士課程では主指導教員に加え、副指導教員 2 名による分野横断的な指導体制を導

入し、「T 字型人材」の育成を目指す。学部 4 年次を修士 0 年次と位置づけ、大学院科目の先行履修やインターンシップ、英語力強化などにも挑戦できる体制を整えている（根拠資料 4-44）。

（3）教育開発推進機構における教育点検活動

① 点検評価に関する基準・体制・方法・プロセス

本学では、第 2 章で述べたように全学内部質保証推進会議を内部質保証の中核に位置づけ、自己点検・評価委員会および教育開発推進機構と連携しながら、教育課程および学修成果の質保証と継続的な改善に取り組んでいる。基準 4 に関わる点検・評価については、「福岡工業大学アセスメントプラン」に基づき、教育開発推進機構のもとでカリキュラム点検および教育点検を体系的かつ恒常的に実施している（根拠資料 4-45、4-46）。

教育点検活動は、全学レベル、カリキュラム（学部・学科・教養力育成センター）レベル、授業科目レベル、学生レベルの多層的な構造で実施しており、教育課程の編成・実施状況および学修成果の達成状況を段階的に点検・評価する仕組みを整備している。これにより、個々の授業科目からカリキュラム全体に至るまで、教育の適切性を組織的に検証できる体制となっている。

2024 年度前期からは、従来の点検活動において指標や基準が必ずしも明確でなかった点や、改善につながりにくいという課題を踏まえ、大学基準協会が定める大学基準および本学独自の点検・評価項目に沿って、点検指標、様式および運用方法の見直しを行った。これにより、評価基準の明確化と全学的な統一性が確保され、学修成果の把握・評価を含む教育課程全体を俯瞰した課題抽出が可能となった（根拠資料 4-47）。

一方で、専門分野に応じた科目間連携や学修成果のより精緻な点検が課題として認識されたことから、2024 年度通期の教育点検活動では、その目的を「教育課程の運用改善による教育効果の向上」および「次期カリキュラム改訂に向けた課題の整理」と明確にした。各学科・教養力育成センターにおいては、アセスメント指標のデータを活用し、振り返りのフレームワーク KPT 法を参考とした様式により、教育課程の現状分析、課題の抽出および改善方策の検討を行い、通期教育点検報告書を作成している（研究科は従来の様式）（根拠資料 4-48）。

また、学部等のレベルでは、学科間の意見交換を通じて、学部として共有すべき教育課程上の課題や継続的に取り組む事項を整理し、組織的な教育改善につなげている。これらの点検・評価結果は、次年度以降の教育課程の改善やカリキュラム改訂に反映させる仕組みとなっており、教育課程および学修成果に関する PDCA サイクルが適切に機能している。

② 成績評価ガイドラインとアセスメントプラン

<成績評価ガイドライン>

本学では、全授業科目のシラバスにおいて、学修内容、修得する知識・能力、DP に対応した達成目標および成績評価方法・基準を明示し、それに基づく適切な成績評価を行っている。成績評価の運用にあたっては成績評価ガイドラインを定め、評価基準の明確化、評価方法・割合の周知、科目間の調整および評価の妥当性・偏りの点検を行っている（根拠資料 4-49）。

成績評価の妥当性については、成績分布や合格率を可視化し、科目合格率に一定の目安を

設け、前述のアセスメントプランに基づく教育点検活動において、極端な偏りの有無を点検している。しかし、それらの点検活動を通じても継続的に課題が確認され、改善に至っていない場合には、教育開発推進機構から、該当学科に対して状況把握および改善計画の検討を求め、さらに、学科長・学部長等との意見交換を通じて、履修順序の見直し、科目内容の精選、科目分割等、カリキュラム全体の観点からの改善につなげており、成績評価の適切性確保と学修成果の向上を図っている。

<アセスメントプラン>

本学では、全学、カリキュラム、授業科目の各レベルにおける学修成果を把握・評価するため、アセスメントプランを定め、具体的な評価指標を設定し学内で共有している。評価指標に基づくデータは「教学関連データ」として集約し、全教員が閲覧・活用できる体制を整えている。

教育点検活動では、授業レベルにおいては成績評価結果、授業アンケート、授業外学修時間等を、カリキュラムレベルにおいて取得単位数、GPA、卒業率、留年数、資格取得状況等を活用し、学修成果を多面的に点検している。全学 CP では、授業科目の成績と学生の振り返りに加え、卒業研究等の成果物および卒業時調査・卒業生調査等を通じて DP の最終的な達成度を評価している。

さらに、2024 年度からジェネリックスキルを評価する PROG テストを導入し、DP と対応づけた客観的指標として、1 年次および 3 年次の学修成果把握に活用している。PROG の結果は、1 年次必修科目「キャリア・デザイン」における自己理解や目標設定、3 年次の就職支援やインターンシップ支援にも活用する計画としている（根拠資料 4-50）。

加えて、教育開発推進機構のもとに設置した教学 IR ワーキンググループでは、入試種別と GPA の分析等を行い、その結果を入試施策の検証や学習支援の見直しに反映させている。具体的には、分析結果を踏まえ、リメディアル教育の対象者選定方法をプレイスメントテストに基づく方式へ見直すなど、学修成果データを教育改善に活用している。これらの取組を通じて、学修成果の把握・評価および改善の PDCA サイクルが機能している（根拠資料 4-51、4-52、4-53）。

③ 点検評価の客観性を高める工夫

点検評価の客観性を高める工夫として、外部視点及び学生の意見を取り入れる取り組みを行っている。外部の視点については、2021 年度から「福岡工業大学人材育成協議会」を設置し、本学の人材育成目標である「実践型人材育成」に向けた教育改革の取組（教育課程、学修成果を含む）に関して、年に 2 回外部関係者（産業界、高等学校）との定期的な意見交換を行い、自己点検・評価に活用している。同協議会の内容は学内にメール配信にて共有するとともに「FD Annual Report」にて学内外に公開している（根拠資料 4-54、4-55、4-56）。学生の意見の取り入れについては、次のような取り組みを行っている。

<学生 FD 活動における学生教職員意見交換会の実施>

本学では、2016 年度から学生 FD 団体の FIT-join が活動を行っている（根拠資料 4-57【ウェブ】）。同団体は、本学の授業改善を、教員・職員・学生の三位一体で改善する活動を実施し、学生同士の縦と横との繋がり（学びのコミュニティ）作りに資する取組を行っている。2017 年度から開始した「学生教職員意見交換会」では、その時々を踏まえてテーマ

設定をし、グループディスカッションを行う形式で開催している。第2回目からは、予めテーマに関して一般学生向けのアンケートを実施し、その結果をもとに意見交換を行っており、学生参画による教育の質保証の取組みの一つとして位置づけている（根拠資料 4-58【ウェブ】）。

これまでの意見交換会の成果として、2022 年度のアンケート結果において、成績評価に対する不満や疑問を持っていることが判明し、「成績確認申請」の制度周知を図った結果、翌年度のアンケートでは一定の改善が見られた。また、テストや課題の返却・解説を求める学生の声を教員に共有し、フィードバックの実施を授業の基本方針として周知した。環境面においても学生の声を反映しており、図書館の利用時間延長の要望に対応し、試験前の開館時間を延長した。また、2024 年度には学生アンケートの結果をもとに学生 FD 団体から「オフィスアワー環境の改善」「各テストの返却と解説」への提案が行われ、教員アンケートを実施して現状把握を行い、施策の検討を行っており、学生の意見を教育・授業改善に活用している（根拠資料 4-59、4-60、4-61、4-62）。

<学生によるカリキュラムレビューの実施>

本学では、卒業予定者が4年間の学修を振り返り、履修してきたカリキュラムについて評価・助言を行う「学生によるカリキュラムレビュー」を、2024 年度から試行的に実施している。本取組は、学生の意見を学科・教養力育成センターにフィードバックし、教育・授業改善および学生自身の成長につなげることを目的としている。

本取組について、学科・教養力育成センターからは、カリキュラムや科目の意図が学生にどのように理解されているかを把握でき、有意義であったとの評価がある一方、意見が個別授業に偏りがちである点や、学生によるカリキュラム評価の意義に対する課題も指摘された。今後は、運営方法や事前説明の改善を図るとともに、学修者本位の教育の観点から、学生が質保証に参画する意義について教員の理解を深めていく必要性を確認している（根拠資料 4-63【ウェブ】、4-64、4-65）。

④ 点検評価結果の活用と改善・向上に向けた取り組み

毎年度実施している教育点検活動の結果については、授業改善に活用するとともに、複数年度の結果を総括的に捉え、カリキュラムの改善に反映させることとしている。以下に各レベルにおける改善の事例について述べる。

<授業科目レベルの改善例>

学部の授業科目の点検は、每学期全科目に対して指定のエクセルシートで行っており、その点検項目は大学基準協会が定める大学基準および本学独自の点検・評価項目で構成されている。教員はこれらの点検結果に基づいて次期への授業改善に取り組んでいる。以下に、授業改善の事例を挙げる（根拠資料 4-66）。

情報通信工学科において、科目合格率が点検の目安を外れていた科目について、成績分布および授業アンケート（学びの振り返りアンケート）結果等のデータをもとに検証を行ったところ、振り返りの頻度や前提知識の不足による学習内容の定着の低さ等が課題として明らかになったことから、以下の改善を行った。

- ・試験範囲を細かく区切って回数を増やす
- ・単位取得済みの学生 SA を配置し、低学力層への支援強化を図る

- ・ 予習・復習の方法、試験勉強の方法などを動画で開設する
- ・ 前提科目の担当教員との連携を図り、授業内容の調整を行う。

<カリキュラムの改善例>

カリキュラムの改善は、複数年度の教育点検活動の結果を踏まえて、その課題を改善すべく各学科・教養力育成センター・各専攻の単位で議論を行い、改正案を策定している。学部におけるカリキュラムレベルの教育点検活動の実際について、以下に、工学部電子情報工学科の事例を挙げる。

電子情報工学科では、以下の学科教育目標を設定し、それに対して分野別の科目群 WG（基礎教育 WG・エレクトロニクス系 WG・デバイス系 WG・情報系 WG・実験系 WG）を構成し、学科教育目標の達成度合いに対する取り組み状況に関して、教学関連データを活用した議論を行っている。

- ・ 合格者は受講生の 80%以上、授業内容がカリキュラムにおいて相応しいことを前提に、試験はこの達成目標を意識して出題
- ・ 授業アンケートの平均評価ポイントについて、各科目 3.0 以上を目標とする
- ・ 各教員が学生に積極的に勉強させる努力を行う。

2024 年度前期および後期のカリキュラム点検では、学科教育目標を達成できていない科目ないし科目群について、「学生が自発的に勉強に取り組めておらず、大学全体で入学前教育や学習支援の対策を進めるべき」・「入学者の学力の変化に対応した授業展開や評価が十分に行われていない」・「実験レポートをまとめる能力が低い学生が増加しており、低学年のうちに文章表現力を向上させる取り組みが必要」などの課題が抽出され、次期への取組について議論が行われている（根拠資料 4-67）。

さらに、2021 年度のアセスメントプラン本導入以降、各学科・教養力育成センターで実施されている教育点検活動の実際とその効果、点検結果に基づく教育改善・カリキュラム改善の事例について、会議体（2022 年度までは FD 推進機構 合同 FD 部会、2023 年度以降は教育開発推進機構 教学マネジメント部門 評価・推進部会）で共有し、学科・教養力育成センター間で相互に参考とすることで教育点検活動の実質化を図る取り組みを継続しており、学科・教養力育成センターにおける教育点検活動の結果がカリキュラム改善につながった事例として、以下を挙げる（根拠資料 4-68）。

年度※	学科	課題	改善の内容
2023	生命環境化学科	成績の状況、休退学・留年の状況から入学者の偏差値向上によるリメディアル教育科目の不一致、1 年次の専門教育科目の配置による学習動機付けの低下に起因するドロップアウト	専門基礎科目の教育内容の整理・統合、学習動機付けのために専門教育科目の前倒し開講
2023	情報工学科	授業アンケートおよび成績評価結果から、科目間	カリキュラム改正時に、開講次期変更・必修選択の見直し・科

		の連携（開講科目・必修選択・学修内容）が課題	目の廃止と再編を実施（2023 年度から新カリキュラム）
2024	情報通信工学科	基礎学力不足の学生増、標準修業年限内で卒業できない学生の増加傾向	数学科目必修化、情報メディア系科目の充実、技術者教育プログラムの再編などを含むカリキュラム改善を実施（2024 年度から新カリキュラム）

※年度は会議体での報告年度

＜学部等レベルの改善例＞

学部等通期教育点検では、授業レベル・カリキュラムレベルでは対応が難しい課題を集約し、次期への改善取り組みを明らかにしており、複数学科で構成される学部については、学部長のもとで各学科等委員（学科長）が議論し、学部としての見解をまとめている。研究科については、専攻主任が作成した報告書に基づき、研究科長が課題の取りまとめを行っている。

なお、第 3 期認証評価において改善課題として付された「工学研究科博士後期課程の教育課程の編成・実施に関する基本的な考え方」については、「物質生産システム工学専攻、ならびに、知能情報システム工学専攻の教育課程の編成・実施に関する基本的な考え方」を策定し、2024 年 7 月の研究科委員会を経て全学内部質保証推進会議にて確認された（根拠資料 2-7、2-8【ウェブ】、2-9【ウェブ】）。

2024 年度通期の教育点検活動において、学部等レベルで上げられた主な課題と次期への改善取り組みは以下のとおり。

	参照データ	課題	次期への改善取り組み
工学部	・各学科点検報告書（成績評価、授業外学習時間、成長実感）	・平均授業外学習時間の不足 ・合格率の低い科目の存在 ・DP 関与度の達成状況について学科によってばらつきがある特に E（課題解決力）の成長度合いがやや低い	・学習意欲を喚起する取り組みの検討（学びと社会との結びつきを授業に取り入れるなど） ・AL 型授業の割合増加、PBL の拡充を念頭にカリキュラムの検討を進める
情報工学部	・各学科点検報告書（成績評価、成長実感、進級状況、休退学推移）	・初年次を中心とした学修成果の 2 極化と GPA の不安定化 ・学生支援の分断と教員の個別対応の限界	・学習意欲や自律性を引き出す仕組みづくり、教員間の評価基準や FD の目的に関する理解の統一（2025 年 12 月情報工学部教員意見交換会開催） ・障がい学生・過年度生への支援体制の再構築

社会環境 学部	・休退学率・留年 判定数、成長実感	・1年生進級不可者の増 加 ・E（課題解決力）の成 長実感の度合が他の要 素と比較して低い	・進級に向けての面談や支 援を継続 ・カリキュラム改正により PBL 型の授業を増やす (2026 年度から実施)
教養力育 成センタ ー	・授業アンケー ト、授業実施結 果一覧	・シラバスで示したコン ピテンシーと履修者が 感じた成長実感の整合 にばらつきがある ・授業外学修時間が専門 教育科目に比べて低値	・シラバスに基づく DP、 CP、達成目標の提示につ いて教員間で意思疎通を 密にし、学生に周知す る。 ・教養力育成科目の重要性 の認識と積極的に取り組 んでいく雰囲気醸成 (センター独自 HP の開 設、センターFD 研修会の 企画・実施)

学部等レベルに上げられた課題と次期への改善取り組みについては、教育開発推進機構マネジメント部門の会議体で実施された 2024 年度通期のレビューを通じて教学マネジメント部門長（教務部長）と各学部長・教養力育成センター長・研究科長が連携し、各学科等委員に向けて点検結果を伝え、各学科等委員はその結果を学科等に持ち帰り、今後の改善に繋げることが確認されている（根拠資料 4-69）。

<全学レベルの改善例>

全学レベルの教育点検では、3 つのポリシーに沿った教育活動が行われているかについて、全学的な数値やエビデンスに基づき、本学の教育課程についての全体的な評価や課題提起を行っている。2024 年度全学教育点検では、DP の達成度や修学状況に関する課題が抽出され、教育開発推進会議での議論に基づき、課題改善のための施策が実施されている（根拠資料 4-70、4-71）

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学では、教育の質保証と継続的な改善を目的として、教育理念に基づいた体系的な取り組みを進めている。まず、大学の教育理念と育成すべき人材育成像が明確に定義されており、第 10 次 MP では「実践型デジタル人材」や「デジタルエキスパート人材」の育成を目指した方針・目標が体系化されている点が特筆される。

また、DP の刷新により、教育課程との整合性が強化され、DP と CP との関連性が数値化されて可視化されている。これにより、学生がどの科目でどの力を育成するかが明確になり、学修の目的意識を高めることができる。

教育課程の体系化においては、DP 達成に向けた科目の関与度を数値で示し、カリキュラムフローを導入することで、学びの流れと DP との関連性を視覚的に理解できるようになっている。さらに、教養力育成科目や横断科目の充実により、専門分野を超えた力の育成が図られており、地域や産業界との連携を通じた実践的な学びが促進されている。

授業面では、AL 型授業の推進が進められており、TA・SA・CS 制度の統合によって授業支援体制も強化され、学生の主体的な学びを支援する環境が整っている。

学修成果の可視化に関しては、学修ポートフォリオ (FIT-AIM) や PROG テストの導入により、学生自身の成長を客観的に把握できる仕組みが構築されており、自己評価と振り返りを通じた学修の質向上が期待される。

最後に、教育点検活動が体系化されており、全学レベル、カリキュラム (学部・学科・教養力育成センター) レベル、授業科目レベル、学生レベルでの点検が継続的に行われている。KPT 法を活用した報告書様式により、改善点が明確化され、教育の PDCA サイクルが実質的に機能している。

これらの取り組みは、本学が教育の質を高め、学生の成長を支援するために不断の努力を重ねていることを示している。

一方、本学の教育活動においては、着実な改善が進んでいるものの、その過程でいくつかの改善すべきポイントも明らかになっている。まず、DP の達成度に学科間でばらつきが見られ、特に旧 DP で定めていた「課題解決力」の育成において成長度合いが低い学科が存在する。これは、教育課程の設計や授業方法の違いによるものであり、DP 達成に向けた教育の均質化が求められている。

また、成績評価に関しては、合格率のばらつきや偏りが依然として課題となっている他、教育点検の実施結果による改善施策の実行が後手に回る傾向があるため、迅速なフィードバック体制の構築が必要である。

これらの課題は、教育の質保証と学生の成長支援をさらに高めるために、今後の改善施策において重点的に取り組むべき領域である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

DP の刷新により体系化したカリキュラムについて、継続的に教育点検活動を実施し、「カリキュラムに関する基本方針」に基づき、学生が「何を学び、何を身に付けることができるのか」を明確にし、学修の成果を実感できる教育を実施していく。

教育点検活動においては、アセスメントプランに示した教学関連データを活用し、DP 達成度と学生のキャリア (就職・社会的活躍) との関連性を明確化にしつつ、教育開発推進機構による学科間の連携支援と改善支援の継続により、教育の PDCA サイクルを実質化し、教育成果の社会的妥当性を高め、教育内容の社会的要請への適合性を検証していく。

本学は教育理念に基づき、教育の質保証と継続的改善を目的とした体系的な取り組みを進めている。第 10 次 MP に沿って「実践型デジタル人材」「デジタルエキスパート人材」の育成を方針・目標に、DP の刷新とカリキュラムの整合性強化を実施し、DP と CP の関連性を数値化・可視化することで、学生の学修目的意識を高めている。さらに、カリキュラムフローや教養・横断科目の充実、地域・産業界との連携による実践的学びを推進し、AL 型授業や支援体制の強化によって主体的な学びを促進している。学修成果はポートフォリオやテストで客観的に把握できる仕組みを整備し、教育点検活動を通じて PDCA サイクルを実質化している。

一方で、DP 達成度や成績評価に学科間でばらつきが見られ、特に「課題解決力」の育成や迅速な改善施策の実行が課題となっている。今後は、教学関連データを活用し、DP 達成

度と学生のキャリアとの関連性を検証しながら、教育開発推進機構による学科間連携と改善支援を強化し、教育内容の社会的妥当性を高めることが求められる。これらの取り組みにより、本学は学生が「何を学び、何を身につけるか」を明確にし、学修成果を実感できる教育を継続的に実現していく。

第5章 学生の受け入れ 基本情報一覧

入学試験要項

大学就職支援	
学部・研究科等の名称	URL・印刷物の名称
工学部	https://www.fit.ac.jp/nyushi/
情報工学部	
社会環境学部	
工学研究科	https://www.grd.fit.ac.jp/nyushi/
社会環境学研究科	
備考：	

入学者選抜に係る規程

規程名称	URL・印刷物の名称
福岡工業大学入学試験委員会規程	同左
福岡工業大学入学試験合格者選考規程	同左
福岡工業大学入学試験合格者選考細則	同左
福岡工業大学外国人留学生規程	同左
福岡工業大学外国人留学生入学生及び編入学生選考細則	同左
福岡工業大学転入学、編入学取扱規程	同左
転入学、編入学取扱規程細則	同左
福岡工業大学大学院入学者選考規程	同左
福岡工業大学大学院外国人留学生選考規程	同左
備考：	

第5章 学生の受け入れ

評定：S <table border="1"> <tr> <td>A</td> </tr> </table> B・C	A
A	

1. 現状分析

(1) アドミッション・ポリシー(入学者受け入れの方針)の整備

本学では、「建学の綱領」「教育理念」「育成すべき人材像」に基づき、学部・学科および研究科・専攻ごとにアドミッション・ポリシーを明確に定めている。

具体的には、学部・学科および研究科・専攻ごとに「養成すべき人物像」を定めており、入学者は本学での学びを通じて、「養成すべき人物像」へと成長することが期待されている。また、「養成すべき人物像」にふさわしい能力や資質を有する学生を「求める人物像」として定めており、入学前に履修しておくことが望ましい科目や、受験生に求める能力等を具体的に示している。

さらに、「入学者選抜での観点」では、志願者が入学時に必要とされる基礎学力、思考力、学ぶ意欲、コミュニケーション能力等が備わっているかを総合的に評価しており、学部・学科および研究科・専攻が定める「求める人物像」と合致しているかを判断することにより、入学者選抜を行っていることを示している。

例えば、社会環境学部社会環境学科では、一般選抜（3教科型）において、教科・科目試験に加えて、「エッセイ」を必須科目として導入し、アドミッション・ポリシーに掲げる思考力や主体的に学修に取り組む態度を評価することにより、選抜を行っている。「エッセイ」では、高校までの学びあるいは将来の希望との関わりのなかで、学部の志望理由、地域社会やビジネスに関して学びたい内容、その学びを将来どのように活かしたいと考えているのかを記述させることで多面的に評価している。

現在のアドミッション・ポリシーは、2020年度の大学入試改革において示された「学力の3要素」（知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・多様性・協働性）を受けて改訂したものであり、ウェブサイトや入試ガイド（入学試験要項）等に掲載している。

このように、アドミッション・ポリシーを整備し、受験生や社会に向けて公表している。

(2) 広報・募集活動の戦略的展開

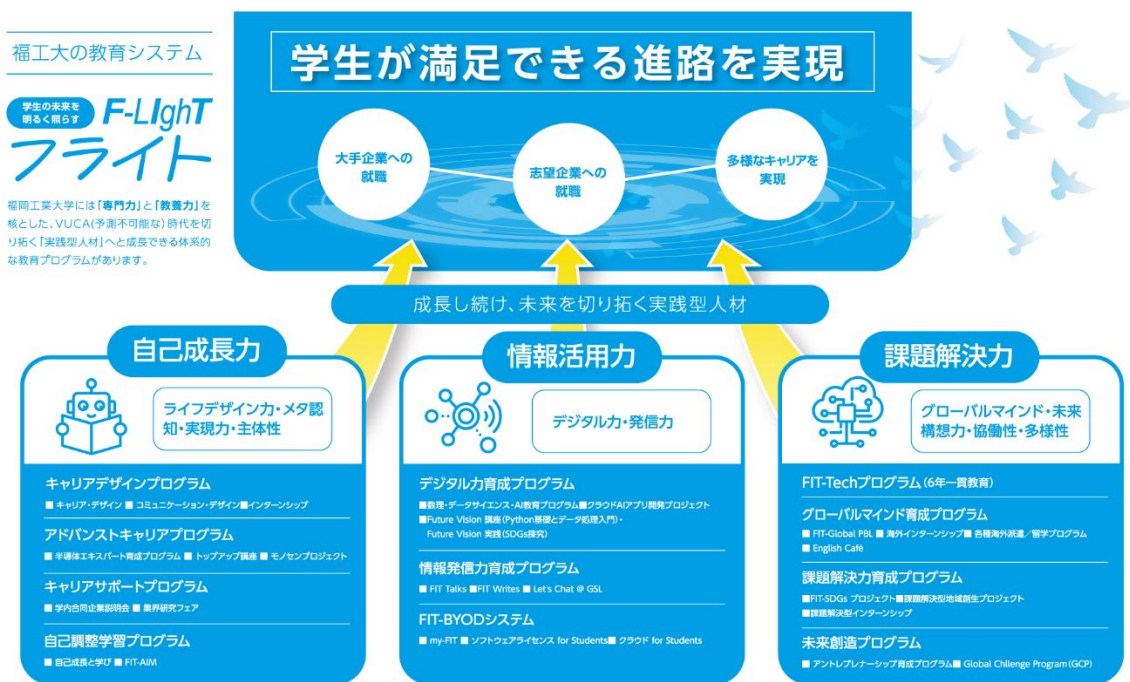
広報・募集活動は、長期ビジョンおよび第10次MPの重点方針Ⅴ「広報および募集活動の戦略的展開」に基づき強化している施策である。

広報活動については、大学案内や本学の受験生サイトで学部・学科の学びの特色や取得できる資格、就職実績等を掲載し受験生の理解を促している（根拠資料 5-01【ウェブ】）。また、オープンキャンパス、高校訪問による高校との信頼関係の構築、本学独自の入試説明会、高校生への模擬講義、高大連携協定校との各種取り組みを実施している（根拠資料 5-02）。

第10次MPにおいて本学園は、「やる気のある学生が集う活気に溢れた大学」というイメージづくりを戦略として掲げている。その方針に基づき、大学案内、駅看板、受験生向けサイト、SNS等の各種媒体には、在学生の明るく生き生きとした姿を掲載している。また、「福工大ブランドの確立」のため、「唯一無二の教育研究を行う大学」として社会に認知されるよう、情報発信を強化している。教員および在学生が社会的課題に挑戦する取り組みについて積極的にプレスリリースを行い、地元テレビ局や地域新聞を中心にメディア露出の拡大を図っている。特に EXP02025 への出展（本学情報工学部×ベトナムのハノイ工科大学×シンガポールのテマセク・ポリテクニクの共同出展）については、1つの話題が50以上の

WEB メディアに掲載され、高い情報発信効果を得ることができた(根拠資料 4-35【ウェブ】)。

さらに、福工大ブランド認知を促進する施策として、2025 年度からは本学が継続的に実施している強みとしての就職力の訴求に加え、その就職に至る学生の成長を支える教育システムを「学生の未来を明るく照らす福工大の教育システム－F-LIGHT (フライト)－」と銘打ってプロモーションを開始している。本学の教育システムを体系的にブランド化することで、中・長期的にステークホルダーへの認知度拡大を図っている(根拠資料 5-03【ウェブ】)。



大学院については、長期ビジョンおよび第 10 次 MP の重点方針 I 「福岡から世界へ羽ばたく実践型人材の育成」において、「全国屈指の私立理工系大学院への挑戦」として工学研究科の内部進学率 20%を目標としている。大学院生の存在は指導教員にとって共同研究者あるいは卒研指導助手であり、研究室の活性化や研究力の向上につながることから、大学院進学者の増加は本学にとって重要な課題である。そのため、学部生に対して大学院進学説明会や教員との座談会、保護者向け進学説明会等を定期的で開催している(根拠資料 5-04)。

また、大学院への進学率の更なる向上には、学部(学士課程)4年間と大学院(修士課程)2年間の6年間を一貫して学べる教育環境の実現が不可欠である。就職活動の早期化により、学部3年次の夏季インターンシップから実質的な就職活動が始まっており、その前に大学院進学を進路の選択肢として具体的に検討する機会を提供することが肝要である。

そこで、「FIT-Tech プログラム」を立ち上げ、2024 年度から各学科で募集を開始し、公募型のオナーズプログラムとして、現在は2年目の活動が開始されている(根拠資料 4-44)。

FIT-Tech プログラムでは、学部2年次から研究活動に先行して接触することを企図しており、より多くの学生が早期の研究体験を通じて納得した進路選択を行うことが求められている。参加者数の目標は1学年あたり70名としており、2024年度に学部3年次からプログラムに参加した学生は71名であったが、学科によって参加状況に大きな差がみられた。

今後は、学部 2 年生から参加した 34 名の活動状況および第 2 期以降の参加者の動向を注視するとともに、FIT-Tech 推進 WG においてプログラムの進化に向けた検討を進めていく。

(3) 入学者選抜の制度整備

大学については、2025 年度までの 5 年間に、様々な入試制度の変更を実施してきた経緯がある（根拠資料 5-02）。第 10 次 MP の戦略として、「年内入試の入学者比率向上」を掲げており、「総合型選抜の更なる拡充」を図るため、2025 年度入学者選抜から総合型選抜に「理工系女子」と「探究」を新設している。

イノベーション創出には優秀な人材の育成と多様性の確保が不可欠であるが、理工系分野への女子の進学者数が依然少ないことが本学の継続した課題であった。そこで、長期ビジョンの重点方針 I において、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を掲げ、2035 年までに女子学生比率 30%とすることを目標としている。また、高校における探究学習の増加や、予測不可能な時代において主体的に学び、課題を発見し、多様な人と協働して解決策を探究する力が重要であるとして、これらの入試制度を導入するに至った（根拠資料 5-05）。

① 総合型選抜「理工系女子」の新設（工学部・情報工学部のみ実施）

理工系分野に強い関心と意欲、将来の展望をもつ女子を対象としている。出願にあたっては、「志望理由書」の提出を求めている。高校在学中の学びや活動、将来のキャリアイメージを記入してもらう。試験当日の面接では、近年特に女子の活躍出来る機会が広がっている最先端技術開発や製品開発等の工学分野への関心や学修意欲について、志望学科での学びと関連付けた対話を行うことで評価・選考している（生命環境化学科は小論文も実施）。

「理工系女子」新設に関連した積極的な女子向けの広報活動が功を奏し、初年度の 2025 年度は同入試制度を活用し 22 名の女子学生が入学している。入学者全体における女子入学者は 195 名と前年を 35 名上回り、過年度は 10%～15%で推移していた女子入学者の割合（女子入学者／入学者全体）は 17.3%（前年+2.4 ポイント）となり、過去最高となった（根拠資料 5-02）。

② 総合型選抜「探究」の新設

文部科学省の大学入学者選抜実施要項の基本方針である「アドミッション・ポリシーに基づく入学志願者の能力・意欲・適性等の多面的・総合的評価」として記載されている「知識・技能に加え、自ら課題を発見し、その解決に向けて探究し、成果等を表現するために必要な思考力・判断力・表現力等や、主体性を持ち、多様な人々と協働しつつ学修する態度」を評価するため、本選抜を新設した。

高校段階での探究型学習を通じて培った課題解決力や主体的な学びの姿勢を有している学生に一人でも多く入学してもらうため、出願書類として「探究活動報告書」「志望理由書」等の提出を求めている。「探究活動報告書」には、高校時代の探究活動について、テーマ設定に至った背景、活動内容の要旨、成果等を記入する。試験当日の面接では、受験生が「総合的な探究の時間」や「課題研究」等、これまでに自身が行った探究的学習・活動について説明し、評価者は志望学科での学びと関連付けた対話を行うことで、評価・選考を行っている（生命環境化学科は小論文も実施）。2025 年度は 37 名が入学しており、意欲のある生徒

の獲得ができた（根拠資料 5-02）。

「理工系女子」「探究」においては、AI による事前学習プログラム「F-UNIT AI PROGRAM」を受講し、プログラム内で実施される修得認定試験に合格することが、出願の要件となっている（工学部生命環境化学科、社会環境学部社会環境学科を除く）。当該プログラムは、各学科のアドミッション・ポリシーに即し、志望学科が指定する数学の単元を学習する。総合型選抜においても基礎学力を有していることが確認できるため、他の入試制度同様に基礎学力を担保しつつ、「学力の 3 要素」を評価項目として、総合的に判断できる入試である点がポイントである。また、理工系学部においては、ドロップアウトの抑制という観点から、専門科目の基盤となる数学の基礎学力が必須である。本プログラムは、入学後の学びを円滑に進めるために必要な基礎学力を事前に身につけさせるという効果も期待できる。

③共通テスト利用選抜の制度変更

2025 年度入学者選抜から新学習指導要領に完全移行することを受けて、従来の一般選抜「共通テスト利用選抜（前期）」を「共通テスト利用選抜（前期 A）」に変更し、教科「情報 I」を受験科目に組み込んだ「共通テスト利用選抜（前期 B）」を新設した。前期 A と前期 B は併願が可能なため、共通テスト利用選抜の受験機会が拡充され、工学部および情報工学部の全学科で志願者が増加した（根拠資料 5-02）。なお、共通テスト利用選抜（中期）は「情報 I」の受験を必須としており、同選抜（後期）では、「情報 I」を高得点採用科目に付加している（社会環境学部を除く）。

④大学院の学生受入れ体制

大学院の入学者選抜には、一般入試、社会人入試、学内推薦入試、外国人留学生入試に加え、海外協定校の学生を対象とした入試がある。一般入試では学力試験、面接試験および出願書類により総合的に判定している。学力試験については各専攻で出題科目が指定されており、専攻ごとに試験を実施している。

学内推薦入試は、学部 3 年次の学業成績順位が所属学科の上位 3 分の 1 以内にあり、卒業研究（またはそれに相当する科目における）の指導教員の推薦がある者を対象としており、面接試験および出願書類により総合的に選抜している（根拠資料 5-06）。入学試験が 5 月に実施され、早い段階で進路が決まるため、大学院進学後を見据えての卒業研究や大学院科目の先行履修等に注力することができる。

(4)入学者選抜の運営体制

大学入学者選抜の実施にあたっては、入学試験委員会が担っており、入学試験成績に基づき、入学試験委員会が合否判定案を作成する。合否判定に際しては、入試広報部長を委員長とする入学試験委員に加え、学部長および学科長が同席のもと入学試験委員会で審議を行っている。その後、教授会の審議を経て、学長の決裁を経て合否が決定される。

大学院入学者選抜の実施については、研究科委員会が担っており、社会環境学研究科ではアドミッション・ポリシーに則した面接試験のルーブリック評価シートによる客観的評価を行っている（根拠資料 5-07）。各専攻が合否の原案を作成し、研究科委員会で審議した後、学長の決裁を経て合否が決定される。

(5) 公平、公正な入学者選抜の実施

入学者選抜における受験上の特別な配慮を必要とする場合は、出願開始 1 ヶ月前までの申請を受け付けている（根拠資料 5-08【ウェブ】）。配慮内容の策定に当たっては、受験生および保護者と電話相談や面談を行い、適切かつ過度な配慮内容にならないよう検討している。併せて、出身高校に対しても、普段の配慮内容の確認をしている。申請内容を基に、本学で対応可能な配慮内容について入学試験委員会で審議を行う。2024 年度の入試では、学外の医療機関での別室受験を特例で実施した（根拠資料 5-02）。

また、一般選抜の 3 教科型選抜において、2025 年度は九州・山口・広島 の 11 会場に地方試験会場を設定している。これにより、受験生の移動負担を軽減し、受験機会の均等化を図っている。

さらに、大学ウェブサイトで過去の入試種別ごとの入試問題や、難易度を含む出題傾向および学習アドバイスを公開している（根拠資料 5-01【ウェブ】）。

このように、入学者選抜においては、文部科学省から示されている「大学入学者選抜実施要項」を順守し、アドミッション・ポリシーに基づいた選抜を実施している。特別配慮申請制度を設け、疾病や障がい等による身体的な事情への対応をしているほか、居住地に関わらず受験ができるよう、公平、公正に実施している。

(6) 定員に基づく入学者および在籍学生の適正管理

入学定員、編入学定員及び収容定員は文部科学省の認可を経て、大学学則第 2 条に定められており、入試ガイド（入学試験要項）や大学ウェブサイト等で公表している。

教育研究等環境を適切に確保するため、入学者数を入学定員に、在籍者数を収容定員に基づき適正に管理している。2025 年度入学者選抜までの入学定員に対する入学者数比率（5 年平均）は、工学部 1.15 倍、情報工学部 1.13 倍、社会環境学部 1.16 倍であった。

入学定員管理については、精緻な合否判定が結実し、過去 5 年間は安定しているため、維持に努めたい（根拠資料 大学基礎データ表 2）。2025 年度の収容定員に対する充足率も工学部 1.15 倍、情報工学部 1.17 倍、社会環境学部 1.08 倍であり、適正に管理されている。

なお、入学定員超過等により在籍学生数が増加した場合には、教育環境確保の観点から、学科長から予算委員会へ教育環境追加整備に関する要望書が提出される。予算委員会において実験設備拡充等の必要性を確認した上で、予算措置等の支援を柔軟に講じる。

大学院の入学定員及び収容定員は大学院学則第 3 条に定められている。大学院については、毎年度の入学者の確保が課題となっていたが、2025 年の大学院修士課程の入学者（2025 年秋入学を含む）は入学定員 70 名に対し、過去最高の 112 名を確保することができた。うち、工学研究科の内部進学者 90 名は過去最高であり、内部進学率は 11.4%であった。社会環境学研究科の内部進学者 5 名も過去最高で内部進学率は 3.0%であり、8 年ぶりに入学定員を充足した。

専攻単位でみると、収容定員の未充足は情報通信工学専攻のみである。4 年連続して定員未充足の専攻に対しては、専攻主任会において未充足解消のための中期計画の策定と実行を求めている。情報通信工学専攻は、大学院生や修了生による講演等を実施することで、内部進学者や FIT-Tech プログラム参加者を確保することに取り組んだ。その結果、2025 年度

に実施した学内推薦入試において、入学定員 8 名を確保しており、2026 年度の入学者は定員を充足する見込みである。

社会環境学研究科修士課程については、入学定員及び収容定員が未充足の状態が継続していた。この状況に関して、2023 年度に大学基準協会へ提出した「改善報告書」に対する「改善報告書検討結果」において、大学院における定員管理の徹底が求められた（第 2 章基本情報一覧（前回の認証評価からの改善状況））。この結果を受けて、全学内部質保証推進会議では当該事項を全学的に取り組むべき課題の一つとして位置付け、全学内部質保証推進会議方針を策定した（根拠資料 5-09）。

この方針の下、社会環境学研究科では、大学院の魅力を発信する進学説明会、学部生と大学院担当教員の座談会、保護者説明会、進学対象者（2、3 年生の所属学科成績上位 1/3 以上）全員との個別面談等を通じて、大学院進学についての説明を丁寧に行い、学生と保護者の関心を高めることに注力してきた（根拠資料 5-10）。これらの取り組みが功を奏し、2025 年入学者（秋入学者含む）は、入学定員 6 名に対し過去最高の 13 名となり、8 年ぶりに入学定員を充足することができた（根拠資料 大学基礎データ表 2）。

しかしながら、安定的な入学者確保の実現には、引き続き継続的な改善が求められる。そのため、これまでの取組みに加えて、海外協定校における説明会の実施や FIT-Tech プログラム生の確保等にも注力し、さらなる入学者確保と収容定員充足の安定化を図っている（根拠資料 5-11）。

（7）入学者選抜の適切性についての検証と改善

入学試験委員会では、入試種別毎の検証および改善策の検討を毎年度実施している。入学試験委員会が学科の意見を聴取したうえで、2025 年度は入学者選抜実施要領の修正、総合型選抜「有資格者」の対象資格の追加・廃止、入試種別毎の募集人員の変更、入学試験問題の出題範囲について等、今後の入試制度の改善を行った（根拠資料 5-12）。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

2025 年度の入学者選抜では、広報・募集活動の戦略的展開や入試制度改革の結果、多くの入試種別で志願者数が前年を超える結果となった。総合型選抜の拡充により、年内入試全体の入学者が前年から 47 名増加し、入学者全体に占める割合が 49%となった。受験生の年内入試比率は今後も高まることが予想されるため、入試制度の更なる拡充と改善が不可欠である（根拠資料 5-02）。

入学試験委員会では、入試種別毎の入学生（4 カ年）の学修状況（単位取得、GPA、留年・退学、進路状況等）の確認を行っている（根拠資料 5-13）。今後は、新設した 2 種類の総合型選抜に合わせて導入した「F-UNIT AI PROGRAM」を受講した入学者の学修状況についての確認も行っていく。

教育開発推進機構のもとに設置した教学 IR ワーキンググループにおいても、入試種別毎の 1 年生の学修状況について、前期 GPA を用いた分析を実施している。併せて、新入生習熟度調査（数学）結果と数学系専門基礎科目の成績に関する分析等も行っている。また、2025 年 9 月には総合型選抜入学者対象の「大学での学びに関するアンケート」を実施し、1 年生前期の平均取得単位数および GPA の分析を行った。その結果、平均取得単位数は、有資格

者、専願制後期、探究、理工系女子の順に高く、平均 GPA は、専願制後期、有資格者、探究、理工系女子の順に高い結果であった。これらの分析結果は、学習支援の見直しに反映させており、「教学 IR ワーキング NEWS LETTER」を通じて学内に周知している（根拠資料 5-14）。

今後の課題としては、①更なる年内入試への需要拡大への対応、②低迷する機電系への対応、③工学部先進工学科およびデジタルメディア学部設置に伴う入試制度の設計が挙げられる。①については、新たに設置した理工系女子・探究の浸透をはかり、更なる志願者増を目指していく。また、前年度実績から入試の勘所を的確に伝えることに注力する。②については、③と絡めた新たな学科・コースの創設と併せて策を練ることとしたい。

大学院では内部進学者が増加傾向であり、2025 年度入学者における工学研究科の内部進学率は 11.4%である。今後は FIT-Tech プログラムの更なる強化と同時に、就職先の質向上を通じて大学院の魅力を高めることも不可欠である。引き続き学部生や保護者向け進学説明会、FIT-Tech プログラムの活動状況発信等、積極的な募集活動を通じて、長期ビジョンおよび第 10 次 MP の目標である工学研究科内部進学率 20%の実現を目指していく。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学では、「建学の綱領」「教育理念」「育成すべき人材像」に基づき、学部・学科および研究科・専攻毎にアドミッション・ポリシーを明確に定めている。また、アドミッション・ポリシーでは、入学前に履修しておくことが望ましい科目や、受験生に求める能力等を具体的に示しており、入学者選抜での評価方法等とともにウェブサイトや入試ガイド等で公表している。

入学者選抜の実施においては、疾病や障がい等による特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しており、居住地に関わらず受験ができるよう地方試験会場を設ける等、公平、公正に実施している。

学生の受け入れ状況については、毎年 4 月の入学試験委員会と教授会において入試・学生募集総括を行っている。2025 年度の入学者選抜における定員管理についても詳細に分析しており、精緻な定員管理の方向性についても共有している（根拠資料 5-02）。

ここ数年、高大接続改革に伴う見直しや学習指導要領改訂に伴う見直しを重ねているため、アドミッション・ポリシーと実際の選抜制度の関連性を見直しが課題と考える。また、「求める人物像」の具体的表現への修正や、「入学者選抜での観点」における抽象的な表現の見直しという課題については、表現を工夫する等の対応を行っている。これらの課題については、現在進行中の 2027 年度工学部改組の計画に合わせて見直しを行っていく。その際には、DP および CP の見直し状況を注視しておく必要がある。

大学院については、入学者数増加に伴い、外国人留学生を含む入学者数が専攻によっては入学定員の 2 倍を超える状況である。留学生別科および海外協定校の増加による留学生の受け入れが増加することが見込まれる中で、適切な入学定員および入試毎の定員設定等による公平、公正な入試の実施が求められる。

第6章 教員・教員組織 基本情報一覧

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編制方針

資料名称	URL・印刷物の名称
求める教員像および教員組織の編制方針	https://www.fit.ac.jp/kyoiku/rinen/kyoinzo
備考：	

個別教員の教育課程の編成その他の学部・学部の運営への参画状況、主要授業科目の担当有無・担当科目単位数に関する情報

資料名称	URL・印刷物の名称
専任職員個別表	大学データ集 2025（表1） https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/hyoka/
教員業績評価集計	2024 年度 教員業績評価集計（全学部）
シラバス	https://www.fit.ac.jp/gakusei/zaigakusei/
備考：学部主要授業科目： https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/	

設置基準上必要専任教員・基幹教員数の充足[*]

〔学士課程〕（専門職大学及び専門職学科を除く）※2022 年 10 月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

	学部・学科等名称	総数	教授数	根拠となる資料		
全体（注1）		148	85	大学基礎データ（表1） 設置基準上必要専任教員数（学士課程）算出メモ		
学部・学科等	工学部					
	電子情報工学科	14	10			
	生命環境化学科	14	8			
	知能機械工学科	16	7			
	電気工学科	14	8			
	情報工学部					
	情報工学科	20	9			
	情報通信工学科	15	13			
	情報システム工学科	12	5			
	情報マネジメント学科	14	7			
	社会環境学部					
	社会環境学科	15	8			
	教養力育成センター	14	10			
学部・学科等（薬学）（注2）	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数（注3）	うち、みなし専任教員の数と割合	根拠となる資料
備考：						

※関係法令：2022 年 10 月改定前の大学設置基準第 13 条

※基礎データ（表1）の数値と一致するよう作成してください。（以下各表も同様。）

※教員数が不足する場合、不足する数を備考欄に記述してください（以下各表も同様。ただし、〔専門職大学及び専門職学科〕及び〔専門職学位課程〕表において「みなし専任教員」に関する場合は、「不足する数」を「超過する数」と読み替える）。

注1〔全体〕：大学設置基準別表第1及び別表第2に基づいて算出される専任教員の配置状況を意味します。

注2：薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもののみをこの欄に記載してください。

注3：「実務家教員数」及び「みなし専任教員数」について、表の該当欄には○又は×（「みなし専任教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（ ）で併記）を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載し

てください。

〔専門職大学及び専門職学科〕※2022 年 10 月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

	学部・学科 等名称	総数	教授数	実務家 教員数 (注2)	うち、み なし専任 教員数と 割合	うち、研究能力 を併せ有する 実務家教員数 との割合	根拠となる資料
全体(注1)							
学部・学科等							
備考：							

※関係法令：2022 年 10 月改定前の大学設置基準第 13 条及び第 42 条の 6、専門職大学設置基準第 35 条及び第 36 条
注 1 [全体]：専門職大学設置基準別表第一に基づいて作成してください。専門職学科を置く大学の場合、[全体]に係
る数は[学士課程]表に記載するので、本表の欄は「-」(ハイフン)を記入してください。

注 2：「実務家教員数」、「みなし専任教員数」及び「研究能力を併せ有する実務家教員数」について、表の該当欄には○
又は×(「みなし専任教員」及び「研究能力を併せ有する実務家教員」については設置基準上必要となる実務家教員数
に比した割合も()で併記)を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

〔学士課程〕(専門職大学及び専門職学科を除く)※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類	必要基幹 教員数	必要基幹教員 数中の 法定数	人数	うち教授 数	担当授業科目	備考	
〇〇学部 〇〇学科	専ら従事する教員		● 以上					
	それ以外の当該大学 教員 当該大学以外		● 以下					
	基幹教員の種類	必要基幹 教員数	必要基幹教員 数中の法定 数	人数	うち教授 数	うち実務家教員 数	うち、みなし 基幹教員数	担当授業科目
××学部 ××学科 (薬学)	専ら従事する教員		● 以上					
	それ以外の当該大学 教員 当該大学以外		● 以下					
大学全体の収容定員に応じ定める数								
学部総計								
根拠資料								

※関係法令：大学設置基準第 10 条

※数や割合を記載する欄は、○×ではなく、実際の数、割合を記載してください。

※下段の表は、下記の学部のみ使用する表です。それ以外は上段の表を用いてください。

①薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの

②教員養成に関する学部(但し、「うち、みなし基幹教員数」欄については、非該当のためハイフン「-」とする)。

※「専ら従事する教員」欄は、専ら当該大学の教育研究に従事する者であり、かつ 1 の学部でのみ算入される教員を指
します。

※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学」欄は、「専ら従事する教員」以外で、当該学部等で 8 単位以上の授業科目を
担当する当該大学所属の教員を指します。複数の学部等で基幹教員に算入される者は、ここに含まれます。

※複数の学部等で基幹教員に算入される者がいる場合、同時に基幹教員となっている学部等の名称とその数を備考欄に記
載してください。

例) 2 名の教員が法学部法学科でも基幹教員となっている場合：「法学部法学科：2 名」と記載。

※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学以外」欄は、兼業やクロスアポイントメントなどのかたちで、複数の大学等
において基幹教員となる者や、企業等に属しながら基幹教員となる者等が該当します。

※「担当授業科目」欄は、基幹教員の全てが主要授業科目又は 8 単位以上の授業科目を担当している場合にのみ○と記
載してください。

※その他、「専任教員」についての表に注記した事項を参照して作成してください。

〔専門職大学及び専門職学科〕※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類	必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数 (うち、みなし基幹教員数)	うち、研究能力を併せ有する実務家教員数	担当授業科目
××学部	専ら従事する教員		●以上					
××学科	それ以外 当該大学の教員 当該大学以外		●以下					
大学全体の収容定員に応じ定める数								
学部総計								
備考:								
根拠資料								

※関係法令：大学設置基準第10条、第42条の3、専門職大学設置基準第34条、第35条

※「うち実務家教員数」を記載する箇所においては、実務家教員中のみなし基幹教員の内数を（ ）で書き添えてください。みなし基幹教員がない場合は、(0)と記載してください。

※その他、〔学士課程〕（基幹教員制）の表に付した注記、「専任教員」の表に付した注記に基づいて作成してください。

〔修士課程〕

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
工学研究科	107	61	94	13	大学基礎データ(表1) 設置基準上必要専任教員数(修士課程・博士後期化課程)算出メモ
電子情報工学専攻	12	9	12	0	
生命環境化学専攻	14	8	14	0	
知能機械工学専攻	14	7	10	4	
電気工学専攻	12	6	9	3	
情報工学専攻	15	8	14	1	
情報通信工学専攻	14	11	13	1	
情報システム工学専攻	12	5	10	2	
システムマネジメント専攻	14	7	12	2	
社会環境学研究科	15	8	13	2	
社会環境学専攻	15	8	13	2	
備考:					

※関係法令：大学院設置基準第9条第1項

〔博士課程〕

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
工学研究科	37	29	32	5	大学基礎データ(表1)
物質生産システム工学専攻	17	14	15	2	設置基準上必要専任教員数(修士課程・博士後期化課程)算出メモ
知能情報システム工学専攻	20	15	17	3	
備考:					

※関係法令：大学院設置基準第9条第1項

〔大学院の専門職学位課程〕

研究科等名称	総数	教授数	実務家教員数(注)	うち、みなし専任教員数と割合	根拠となる資料
備考:					

※関係法令：専門職大学院設置基準第5条

※「実務家教員数」及び「みなし専任教員数」について、表の該当欄には○又は×を（「みなし専任教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（ ）で併記）記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

授業担当教員と指導補助者の責任関係や、指導補助者が担う役割を定めた規程

資料名称	URL・印刷物の名称
福岡工業大学 学生授業サポート制度に関する内規	同左
備考：	

教員の募集、採用及び昇任に関する規程

規程名称	URL・印刷物の名称
学校法人福岡工業大学職員任用規則	同左
学校法人福岡工業大学外国人教員の任用に関する内規	同左
福岡工業大学教員資格審査基準	同左
福岡工業大学教員選考委員会規程	同左
昇格人事の選考に関する申し合わせ	同左
昇格人事に関わる教育および研究業績等の審査基準申し合わせ	同左
福岡工業大学大学院担当教員資格審査規程	同左
大学院工学研究科担当教員資格の審査及び維持基準	同左
大学院社会環境学研究科担当教員資格の審査及び維持基準	同左
備考：	

第6章 教員・教員組織

評定：S <table border="1"> <tr> <td>A</td> </tr> </table> ・B・C	A
A	

1. 現状分析

(1) 求める教員像に則した教員採用

本学は、建学の綱領、教育理念および各学科・専攻における DP や CP を理解し、各学科・専攻の教育研究を担うことができる教員を求めている。また、教育と研究のバランスを重視し、研究はもとより教育にも熱意ある人材を求めている。このことは、2019 年度に全学内部質保証推進会議において、これらの全学的に共有された認識について改めて明文化を行い、ウェブサイト等を通じて公表している。

近年の採用人事の際の公募要件には、専門分野での研究業績があり、博士号の学位を有すること、大学院での教育や研究指導が可能であることと明記している。なお、長期ビジョンおよび第 10 次 MP の重点方針 I の中で、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を掲げており、「教員公募要項」にも、その旨を明記している（根拠資料 6-01）。

教員の採用は、完全公募制により実施しており、「福岡工業大学教員資格審査基準」等の規程により、大学の理念・目的に沿って、教育及び研究上の業績、職歴、学歴等に基づいて審査している。

教員採用プロセスとしては、まず教授会において学科の公募・採用方針を確認し、選考実施後に教員選考委員会の審査結果を審議・承認するプロセスを設けている。現行の公募では博士学位取得を必須条件としており、2025 年度時点で、専任教員 148 名中 145 名（約 98%）が博士学位を取得している。さらに、私学教育および大学院教育の充実の観点から、多くの学科で採用面接時に模擬授業、研究業績の説明、今後の研究計画の発表等を課し、教育力と研究力の双方を総合的に審査している。この公募制により、大学や企業等の多様なバックグラウンドを持つ教員の採用を可能としている。

(2) 昇任制度と大学院担当教員の資格審査

教員の昇任に関しても厳格な運用を行っており、「福岡工業大学教員資格審査基準」および「福岡工業大学教員選考委員会規程」に基づき、選考委員会が教育実績・研究業績を精査したうえで審査報告書を作成し、教授会において投票による審議・承認を行う制度を採用している。

大学院担当教員資格についても、「福岡工業大学大学院担当教員資格審査規程」および各研究科の「担当教員資格の審査及び維持基準」に基づき、研究業績と授業内容との適合性を確認する手続きを実施している。大学院の研究指導並びに講義、演習を担当する専任教員は、その能力に応じて DO 合、D 合、MO 合、M 合教員等に資格を区分しており、必要とされる教育研究上の能力や役割等について明確にしている。各専攻主任から担当教員に対して資格維持基準の遵守を依頼するなど、資格管理を適正に行っている。

(3) 教員組織の編制および授業負担の適正管理

本学では、教育研究の質保証を図るため、教員の能力・専門性に基づく配置、厳格な採用・昇任制度の運用を通じて、持続的かつ質の高い教員組織の整備に取り組んでいる。学科・教養力育成センターにおける教育システムの継承を確実にするため、長期的な組織運営を見据えて、年齢構成を考慮した職位（教授・准教授・助教）による公募も積極的に行っている。

また、教員組織の持続的な発展のためには、授業負担の適正化が不可欠である。本学では、教員の担当科目が「当該科目を十分に担当できる研究業績を有しているか」を体系的に確認する仕組みを整備しており、カリキュラム改正や担当科目変更を審議するプロセスの中に、その確認手続を組み込んでいる。具体的には、学科等が作成した「担当科目に関する研究業績の確認表」を教務委員会に提出し、同委員会が専門性の妥当性をチェックすることで、担当科目と研究業績の整合性を確保している（根拠資料 6-02）。

また、授業負担については、「専任教員担当授業時間に関する内規」により、専任教員の 1 週間当たりの標準的な授業時間数（ノルマ）を明示している。標準を大きく超過した授業を担当することがないように、学科会議等で授業負担の調整を行う体制を整備しており、やむを得ずノルマを超過する場合には、所定の手当を支給する仕組みを設けている（根拠資料 6-03）。

（4）授業における指導補助者（学生授業サポート制度）

第 4 章にて述べたとおり、本学は、教育効果の向上を目的として授業における指導補助者を設けている。指導補助者については、「福岡工業大学学生授業サポート制度に関する内規」を定め、業務の範囲等を規定している。指導補助者に授業の補助または授業の一部を担当させる場合は、各科目担当教員が授業計画（シラバス）に基づき、TA・SA・CS に役割を担わせている。

また、前期講義開始前に CS 候補生を対象とした「ファシリテーション研修」を実施し、ファシリテーションについての理解、学生サポーターとしてのマインドセット、学生サポーター候補生と CS 経験者が互いに学び、学生サポーター活動に資する気づきやスキルを得ることを目的に実施している（根拠資料 4-19）。

また、4 月上旬には TA・SA・CS 全員を受講必須として「基礎研修」を実施、制度の概要や事務手続きの理解、学生サポーターとしての心構えを身に付けること、仕事内容や役割の理解、活動を通じた自己成長目標を明確にすること等を目的として実施している（根拠資料 6-04）。

授業サポート活動は、TA・SA・CS 自身の学習の深化に繋がるとともに、活動を通じて得られた学びや気づきは、大学生活や将来のキャリアデザイン、さらに就職活動においても活用できるものである。

運用面では、新規登録や担当者変更がある際に、教務委員会で学生の負担や偏りがないか等も含めて審議・決定している。

（5）教育力向上のための FD 活動の全学展開

本学の FD 活動は、「求める教員像および教員組織の編制方針」に基づき実施している。また、教育開発推進機構の目的として、「福岡工業大学教育開発推進機構規程」第 2 条に教育能力の開発及び向上を掲げている（根拠資料 6-05）。

新任教員研修は、教員の世代交代を背景に組織文化の継承を目的として開始し、AI 型授業の全学展開やアセスメントプランの導入による質保証の推進など、教育改革の方向性に合わせて内容を改善しながら継続している。また、新任教員には、着任年度に開催される研修への参加を必須として案内している（根拠資料 6-06）。

実施上の課題として、着任する新任教員の背景が多様化しており、特に企業から着任する教員については、大学教育に関する基礎的知識の習得が必要である。そのため、動画視聴や外部研修会への参加推奨など、外部リソースを活用した支援の充実を図る必要がある。

そこで、2024 年度着任者からは、これまで 4 月に実施していた「本学の教育改革について」の講話や、「アセスメントプランおよび成績評価ガイドラインに基づく授業設計（シラバス作成）」の動画を作成し、外部の FD 関連動画と併せて、シラバス作成前に視聴できるようにした（根拠資料 6-07）。今後は、研修プログラムの体系化および効果測定の方法について、さらなる改善検討を進めていく。

全学的な FD 活動については、教育開発推進機構において年間 5 件程度の FD Café を開催している。教育 DX、数理データサイエンス・AI、アントレプレナーシップ、分野横断の学修など、トピックは多岐にわたる（根拠資料 6-08【ウェブ】）。その中でも、学生 FD 団体 FIT-Join による学生教職員意見交換会や、4 年生が 4 年間の学びを振り返る「学生によるカリキュラムレビュー」の取組は、学生参画型 FD 活動として特色を有している（根拠資料 4-58【ウェブ】、4-63【ウェブ】）。また、教育開発推進機構が推薦し学長が認定するファカルティ・ディベロッパー（FDer）も、FD café 等の研修や教育開発に関する会議体で継続的に活動している（根拠資料 6-09【ウェブ】）。

2024 年度からは「ミドルマネジメント研修」を企画し、学部長・学科長等の役職者を対象として、教学マネジメントに関する理解を深める研修を実施している（根拠資料 6-10）。

（6）教員の学外研修制度

本学は、教員または事務職員が学術的成果および教育内容の向上を図るために、学外で学術研究または調査研究（以下、学外研修）を行う際の規程を整備している（根拠資料 6-11）。毎年度の長期国外研修（6 か月以上 1 年以内）の派遣人数は上限 1 名とし、短期国外研修（1 か月以上 3 か月未満）の派遣人数は上限 9 名としている。

工学部・情報工学部では、グローバル化のさらなる進展を見据え、若手教員の教育・研究力を育成するための短期海外派遣を実施している。2024 年度は、アジア地区および北米地区の協定校（タイ・キングモンクット工科大学、米国・ハワイ大学マノア校）へ短期派遣を行った。また、工学部・情報工学部の合同報告会を開催し、FD 研修の一環として成果を共有した（根拠資料 6-08【ウェブ】）。

（7）第10次 MP に掲げる実践型人材育成への組織的対応（実務家教員の活用）

教育開発推進機構では、「大学と産業界の連携を強化し、実践的な知識や最新の業界動向を学生に伝える教員として、福岡工業大学にインダストリー教授を位置づける」ことを定めている（根拠資料 6-12）。

2026 年 2 月現在で、福岡で活躍する日本初のインターネット銀行頭取、および著名な産業用モータの研究者の 2 名を認定し、授業に携わっていただいている。また、各学科には産業界や国公立研究機関を経て赴任した実務経験を有する専任教員が一定数、所属している。情報マネジメント学科等では、カリキュラムに応じて、専任の実務家教員が複数所属している。2026 年度には社会環境学科にも実務家教員が着任の予定である。

これらの実務家教員が担当する授業により、学生は実社会におけるビジネス上の課題等

を認識し、多面的な視点から課題解決に取り組むことを通じて、理論と実践の往還による実践的な学びを得ることができる。

(8)教員の業績評価

①教員表彰制度

2025 年度より、大学全体での新たな教員表彰制度として「FIT 教育賞」を開始した。これは、従来学部単位で行われていた教員表彰を全学的に見直したものであり、教育力の維持・向上を目的としている。教育活動に熱心に取り組み、教育改善に貢献した教員を表彰し、その功績とグッドプラクティスを学内で共有することで、教育力の向上につなげることを目指している（根拠資料 6-13【ウェブ】）。

②教員業績評価制度の見直し

現行の教員業績評価制度については、2025 年 7 月の学長諮問において、(1) 評価項目や計算式が制度発足以来見直されていないこと、(2) 複数システムへの重複入力により教員の負担が大きいことが課題として指摘された。これらの課題を解決するため、ワーキンググループ（WG）を組織し 6 回にわたる検討を行った。WG では、制度導入時の背景、処遇反映の是非、国公立大学の事例、教員負担軽減の方策等について議論し、以下の方向性を確認した。

- ・業績評価の目的は「自己点検・評価」とし、処遇反映は今後の課題である。
- ・授業点検書や研究者情報データベースなど既存の仕組みを可能な限り活用する。
- ・教育業績は、2025 年度業績分から授業点検書を流用する。
- ・実態に合わない評価項目を廃止し、評価項目を絞って負担を軽減する。
- ・評価分野は「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営」の 4 分野とし、分野別小計を算出するが総合点は算出しない。

これらの方向性を踏まえ、2025 年度業績評価に用いる自己点検表については、改訂後の様式で作成・運用することとなった（根拠資料 6-14）。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学では、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を掲げており、教員公募はもとより、学内の各委員会や教育研究事項を決定する業務に、多様な背景をもつ教員が支障なく参画できている。例えば、部長職等の役職の選任において、外国籍教員や女性教員を積極的に登用することにより、意思決定の場に出来るだけ多くの視点を持ち込むことに配慮している。しかしながら、現状では教員の多くは日本人男性であり、教員公募による多様性への配慮や調整には時間がかかる。今後も長期的な取り組みが必要である。

教員の FD 活動について、FD Café 開催案内とその報告や、教学 IR についてのニュースレター発信など、FD 活動に関する周知活動を頻繁に実施している。多忙な教員が FD 活動に参加しやすい環境づくりについて、今後も講演の動画アーカイブ発信などの工夫を続ける必要がある。

研究業績とリンクさせて教員の配置を定めている本学の方針は、学生に対して良質の教育を実施し、卒業研究やゼミナール並びに大学院での研究活動等を通じて、社会に出ても通

用する実践型人材育成に対し大きく寄与している。また、情報マネジメント学科などにおける最近の教員採用の一部では、実務家としての側面も重要視しており、従前のアクティブラーニングから高度な課題解決型学修への移行に貢献している。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

教員の研究者情報データベースの運用が始まり、「担当授業科目に関する研究業績の確認表」がカリキュラム改訂の審議時に教務委員会で活用されるようになった。今後は研究業績データベースの定期更新と活用により授業担当者としての適切性を担保していく必要がある。

教員組織の充実、本学が良質な教育を提供するうえで最重要である。横断的な学びや、多面的な理解を促進する授業の在り方として、高度な課題解決型学修を提供することが望ましいが、基本的な教員組織を補完する意味で、コーディネート人材の確保を視野に入れる必要がある。例えば、そのような授業担当教員を支援する職員の活用について、学内での議論を深め、先進的に取り組んでいる大学の事例を参考にしつつ、検討していく。教員組織に関するさらなる充実と課題への対応について、学長のリーダーシップの下、2名の副学長が改革の旗振り役を担っていく。

第 7 章 学生支援 基本情報一覧

学生支援に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
福岡工業大学 学生支援に関する方針	https://www.fit.ac.jp/gakusei/seikatsu/support
備考：	

第7章 学生支援

評定：S・ A ・B・C

1. 現状分析

(1)「学生支援に関する方針」に基づく学生支援体制

本学では、建学の綱領および教育理念に基づき、全ての学生が「実践型人材」として知識・能力の修得を最大限に実現できるように、学生の主体的学習および自律的成長を促す支援、経済的支援、学修環境の整備を含む包括的な支援を行うことを「学生支援に関する方針」として示し、修学支援・生活支援・課外活動支援・障がい学生支援・キャリア支援の各領域を中心とした支援体制を整備している。

これらの支援体制は、教育開発推進機構・教務部（学習支援センター）・学生部（保健室・学生相談室）・就職部など複数の部局が連携して構築されている。特に、FIT-AIM（学修ポートフォリオ）による学修記録や成績、課外活動実績の可視化を通じ、教員と事務職員が共通の情報をもとに学生の状況を把握できる仕組みが整備されていることは、本学の強みである。

さらに、教務部が中心となり、学修状況・生活状況の共有を定期化することで、学生の課題を早期に認識し、必要な支援につなげる流れが定着している。

また、学生相談室では心理面の支援、就職課では進路形成の支援が専門的に行われており、学修・生活・心理面・進路の各側面が組み合わさった多面的支援体制が整備されている。

(2)高大接続と学習支援

多様な入学者への支援として、年内に合格が決まる総合型選抜合格者に対してはモチベーションを高める「FIT-プレセミナー」を実施、学校推薦型選抜合格者を含めて入学前教育を実施している（根拠資料 7-01【ウェブ】）。

また、入学時には 2025 年度より新入生オリエンテーションで全学 DP と学科 DP について確認するセミナー、大学生活での目標設定について学ぶワーク（FIT-in セミナー）を実施している（根拠資料 4-13）。また、工学部・情報工学部では数学、社会環境学部では国語の基礎力確認テストを実施し、個々の学習状況に応じて学習支援センターでの支援につなげている。

(3)成績不振者に対する支援(退学率や留年率減少の取組)(修学支援)

本学では、教務課が担う学生ケアと、学習支援センターによる学修支援を二本柱として、成績不振者への体系的支援を展開している。これらは早期発見・早期介入・継続支援を実現する支援体系を構築している。

まず、学生ケアでは、授業の 3 週目・6 週目・10 週目と学期進行に合わせて段階的に学生へ接触し、欠席や履修不全を早期に把握する仕組みが運用されている。特に 3 週目時点の多欠席者支援を強化するため、保護者連絡を従来の郵送から SMS 通知へ移行した結果、連絡到達率と介入の即時性が向上し、接触率は 83%（2023 年度）→97%（2025 年度）へと改善した。また、3 週目時点の面談対象者の出席改善率も 38.5%（2025 年度）へ向上しており、早期介入の効果が確認されている。

欠席理由の分析では、疾病・持病（約 34%）、生活不適應（約 29%）、心身の脆弱性（約 12%）が主要因を占め、学修不振の背景に生活・心理的課題が多く存在することが明らかに

なった。これを踏まえ、学生相談室との連携を強化し、心理面のケアや生活調整と学修支援を組み合わせた総合的支援を行っている（根拠資料 7-02）。

一方、学習支援センターは、初年次の学修基盤形成を重視し、基礎講座（数学・レポート）や FIT-in サポート（学習相談）を通じて学習習慣の確立と基礎学力の向上を図っている（根拠資料 7-03【ウェブ】）。基礎講座では学期開始時と終了時に同一形式の基礎学力テスト（100 点満点）を実施し、2024 年前期は平均点が+6.1 点向上するなど、改善効果が確認されている。また FIT-in サポートは、先輩学生ラーニングアシスタント（LA）と教育スタッフによる柔軟な支援が特徴で、年間延べ 5,031 件（2024 年度）と広く学生に利用されている。これらの取り組みにより、退学率は 3.6%（2020 年度）から 2.45%（2024 年度）へ減少し、留年判定率も 10.6%から 7.5%へ改善するなど、成績不振の防止と進級率の向上に成果が見られている。一方、数理関連科目では単位取得率のばらつきが残るため、正課科目との接続強化や LA の指導スキル向上など、改善の余地も示されている（根拠資料 7-04）。

（4）学生生活に関する適切な支援（生活支援）

本学では、学生一人ひとりが安定した大学生活を送れるよう、学生部と保健室・学生相談室を中心に、生活・心理・健康の各側面から多層的な支援体制を整備している。新入生に対しては、入学生オリエンテーションや各種ガイダンスを通じて、大学生活の基本情報、履修方法、相談窓口の利用方法などを丁寧に周知し、不安軽減と早期適応の促進を図っている。

学生相談室では、臨床心理士等の専門スタッフが学生の心理的困難、生活リズムの乱れ、人間関係の悩みなどに対し、予約制面談による継続的支援を行っている。同時に、必要に応じて外部医療機関や学内各部署との連携を図り、学修に影響する前段階での早期対応を可能としている。

また、欠席状況や生活面での変調が見られる学生については、学生部・教務部・学科が情報共有を行い、包括的な支援につなげている。経済的困難に直面した学生に対しては、奨学金や授業料減免制度の周知・申請支援を行い、学費面の不安が学修継続を妨げないよう配慮されている。

さらに、学生生活で発生しやすいトラブル（住居、アルバイト、SNS 利用など）に対しては、注意喚起や相談対応を通じてリスク予防を行い、安全で快適な生活環境を維持する取り組みも進められている。こうした生活・心理・経済面の支援を組み合わせた総合的体制により、学生が安心して大学生活を送り、学修に集中できる環境が整備されている（根拠資料 3-3【ウェブ】）。

（5）課外活動支援

本学の課外活動支援は、従来のクラブ・サークル支援に加え、2023 年 4 月に開始した正課外活動教育「FIT-FIELD」を中心とした全学的支援体制へ発展している。FIT-FIELD は、第 9 次 MP の「学生生活の活性化・人格形成」を具現化する取り組みとして位置づけられ、人格陶冶プログラムと修業プログラムの 2 本柱から構成される（根拠資料 7-05【ウェブ】）。

人格陶冶プログラムでは、教養・キャリア形成・地域貢献・ボランティア活動を体系的に学び、主体性や協働性など人間力の育成を図っている。2025 年度には、強化クラブ生・学業特待生を対象としたキャリア形成講座を複数回実施し、自己理解や行動特性分析（DiSC 理

論)、コミュニケーション力向上などのテーマを扱ったほか、2026 年 1 月には元プロ野球選手による特別講義も開催した。これらの取り組みにより、2024 年度の FIT-FIELD 活動満足度は 96.0%、教養セミナー満足度 99.5%、キャリア形成セミナー 96.5%と高評価を得ている。

修業プログラムでは、出席率・単位修得状況・GPA などの学業情報を大学とクラブ指導者が共有し、学業不振の未然防止と標準修業年限内での卒業を支援している。教務課・学生課・クラブ顧問が連携して生活・学修のバランスを支えることで、「文武両道の実践」を確かな教育的価値として位置づけている。

また、本学は大学スポーツ協会 (UNIVAS) の初年度加盟校として取り組みを継続しており、FIT-FIELD はデュアルキャリア形成支援優秀取組賞を受賞するなど、正課外教育として全国的に評価されている。

FIT-FIELD による課外活動支援は、学生の主体性・リーダーシップ・自己管理能力の育成に寄与し、地域貢献・ボランティア参加を促すことで大学と地域社会の関係強化にもつながっている。さらに、FIT-AIM に活動記録を反映することで、自己成長が可視化され、キャリア支援とも有機的に連携している。

本学の課外活動支援は単なる活動支援を超え、教育課程と接続し成長支援に発展した取組みとなっている。今後は教職協働体制をさらに強化し、学修・人格形成・キャリア形成の連続性を意識した課外活動支援の高度化を図っていく。

(6)障がい学生支援

本学の障がい学生支援は、障がい学生支援調整会議を中心に、入学段階から卒業まで一貫した合理的配慮を提供する体制として整備されている（根拠資料 7-06、7-07【ウェブ】、7-08【ウェブ】）。

入学後は、障がいや疾病のある学生と面談を行い、生活状況や学修上の課題を把握したうえで、授業・試験における合理的配慮（座席調整、時間延長、情報保障、移動支援等）を検討し、各学科・科目担当者へ共有する体制が確立している。教務部・学生部・学科・学生相談室・保健室が連携することで、学修面だけでなく生活・心理面も含めたきめ細かな支援が可能となっている。

教職員向けには、障がい理解に関する研修やガイドラインの共有を行い、合理的配慮の趣旨が全学的に浸透するよう啓発を進めている。合理的配慮は「学生の特性や症状に応じた最適な支援」を重視しており、学生の状態の変化に応じて学期ごとに配慮内容を見直す仕組みも機能している（根拠資料 7-09）。

また、発達障害や精神的困難を抱える学生への対応については、学内の相談資源だけでなく外部機関との連携も重視し、専門的支援への橋渡しや継続的サポートが行われている。こうした組織的・継続的支援により、障がいや疾病の有無にかかわらず、すべての学生が安心して学修できるインクルーシブな環境が整備されている。

(7)キャリア支援(三位一体体制、個別支援)

本学のキャリア支援は、1～2 年次の「キャリア形成支援」（教養力育成センター）と、3～4 年次の「就職支援」（就職部）を体系的に接続し、学生・教員・職員が協働する三位一体

体制を基盤として展開されている点に大きな特徴がある。

まず1～2年次における「キャリア形成支援」は、教養力育成センターが中心となり、学生が自らの将来像や価値観を形成するための教育プログラムとして位置づけられている。教養力育成センターは、「自律的に考え、行動し、さまざまな分野で創造性を発揮できる実践型人材の育成」を目指し、教養力育成科目の中にキャリア形成に直結する授業を配置している。特に、1年次必修の「キャリア・デザイン」では、自己理解・社会理解・将来計画の3段階を通してキャリアの基盤を築き、「なぜ学ぶのか」「どのように社会と関わるのか」を考える機会が提供される。また後期科目「コミュニケーション・デザイン」では、議論を通じて自分の行動傾向を理解し、社会で必要となるコミュニケーション力を育成している。こうした初年次からの段階的キャリア形成教育は、本学のキャリア支援体系の重要な起点となっている。また、正課科目として2年次、3年次に「仕事理解型実習」「課題解決型インターンシップ」を設け、年間約100名が履修するなど、学修と職業体験を結びつけたキャリア教育を推進している（根拠資料 7-10）。

続く3～4年次の就職支援では、就職部が中心となり、学生のキャリアプランに寄り添ったより実践的かつ個別性の高い支援を行っている。就職部は、求人情報の提供、企業説明会、学内合同企業セミナー、インターンシップの調整などを担い、社会との接点を多面的に創出している。

本学の特徴的な点として、個別支援の充実が挙げられる。就職部スタッフや外部アドバイザーによる模擬面接、履歴書・エントリーシート添削、自己分析支援などが予約制で実施され、学生一人ひとりの状況に応じた丁寧なサポートが提供されている。さらに、インターシップフェアや業界研究フェア等を開催し、採用動向の変化に柔軟に対応した支援体制が整えられている。また、県外企業への就職を希望する学生には交通費補助制度を設け、進路選択の幅を広げる取り組みも行われている（根拠資料 7-11）。

また、各学科教員も、学科専門分野に基づく進路相談や企業推薦などを担い、学生の人物理解を踏まえた個別支援に貢献している。

これらの支援を基盤として、2025年3月卒業生は就職率99.9%・実就職率98.1%（九州私立大学総合1位）という全国的にも高い成果を挙げており、日経キャリアマガジン特別編集「価値ある大学 就職力ランキング 2025-2026」では本学が全国1位に選出されるなど、支援体制の質が社会的にも高く評価されている（根拠資料 7-12、7-13【ウェブ】）。

以上のように、教養力育成センターによるキャリア形成支援（1～2年次）と、就職部による就職支援（3～4年次）、そして教員による専門的助言が組み合わさった本学のキャリア支援は、学生が主体的に進路を考え、社会で活躍できる力を段階的かつ体系的に育成する仕組みとして強固に機能している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学の学生支援は、現状分析で示したとおり、学修・生活・心理・課外活動・キャリアといった各領域が相互に補完し合う総合的支援体系として機能している。その成果は成績不振者支援、生活面・心理面支援、課外活動支援、キャリア形成支援、就職支援の各領域において明確に表れている。

まず、成績不振者支援（修学支援）では、学生ケアにおける3週目・6週目・10週目での

段階的アプローチと、学習支援センターによる基礎講座・FIT-in サポートの学習相談が連動し、退学率（3.6%→2.45%）や留年判定率（10.6%→7.5%）の改善につながっている。生活面・心理面の変調を捉える学生相談室との連携も進み、学修・生活・心理の各側面を統合した包括的支援が実質化されている。

学生生活支援（生活支援）では、学生相談室・保健室・学生部が連携し、生活上の悩みや心理的負荷への早期対応が定着している。奨学金・授業料減免などによる経済的支援も機能し、学修継続の安定化に寄与している。

課外活動支援（正課外活動 FIT-FIELD）では、人格陶冶と修業支援を2本柱とした体系的な教育プログラムにより、人間力の育成と学業両立支援が進んでいる。教養セミナー満足度 99.5%、キャリア形成セミナー満足度 96.5%など、教育的価値が可視化されている点は大きな成果であり、UNIVAS による表彰が示すように、本学の取り組みが全国的にも注目されている。

キャリア支援では、1～2年次の教養力育成センターによるキャリア形成教育と、3～4年次の就職部による実践的就職支援がスムーズにつながり、三位一体の丁寧な個別支援が展開されている。

こうした統合的支援体系は高い成果を生んでいるものの、さらに質を高めるために発展可能な領域も存在する。まず、支援施策の活用度や接続の仕方には学科間で差異がみられ、より全学的に均質化された支援浸透が期待される。また、専門科目、特に数理系科目においては、正課授業と基礎講座、FIT-in サポートの連携をさらに最適化することで、学生の理解促進と学修困難の軽減が図られる可能性がある。

さらに、学生相談室や学生ケアが十分整備されている一方で、相談行動に結びつきにくい学生層へのアプローチは、今後の発展余地が大きい分野である。相談のハードルを下げる取り組み、ピアサポートの活用、学科教員との気づき連携強化などは、支援のさらなる精度向上につながる。

キャリア支援においても、高い成果が得られているからこそ、初年次からのキャリア形成データの蓄積・活用や、課外活動（FIT-FIELD）・学修成果等の一層の統合が必要と考える。これにより、学生の自己成長度を包括的に把握することで、個別最適化されたキャリア支援の実現に近づくと考えられる。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

今後は、学生ケアと学習支援センターの連携を一層強化し、初年次段階からの予防的支援と学期中の是正的支援の循環を強化する必要がある。具体的には、FIT-AIM を基盤とした学修データの活用深化、学科間の支援活用格差の縮小、LA の指導スキル向上、正課科目との連携強化などが挙げられる。また、キャリア支援についても、初年次からのキャリア形成教育と就職課・教員との三位一体体制をより密接にし、模擬面接・履歴書添削等の個別支援を、学修データや課外活動の実績と連動させることで、進路形成の質をさらに高めていくことが求められる。

さらに、課外活動（FIT-FIELD）や生活支援、キャリア支援を含む学生支援全体を教学 IR と連動させ、支援施策の効果を継続的に検証し、改善につなげる仕組みをより確かなものとするのが重要である。特に、学修・生活・課外活動・キャリアの情報を総合的に把握する

ことで、学生一人ひとりに適した支援を迅速かつ的確に提供する体制が一層強化される。

総じて、本学の学生支援は理念に根ざした総合的な支援体系として機能しており、今後も改善サイクルの確立と深化を通じて、学生が学修に専念し安心して生活できる環境、そして主体的に将来のキャリアを築くことができる環境の実現を着実に推進していく。

第8章 教育研究等環境 基本情報一覧

教育研究等環境の整備に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
長期ビジョン(2025-2035)未来へFIT 挑戦と成長	https://www.fit.ac.jp/daigaku/syokai/master_plan
第10次中期経営計画[マスタープラン](令和7年3月)	同左
第7次中期財政計画(令和7年3月)	同左
備考:	

研究倫理、研究活動の不正防止に関する規程、方針等

資料名称	URL・印刷物の名称
福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における研究活動及び公的研究費の不正防止に関する取組指針	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/bousi
福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における学術研究に係る行動規範	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/bousi
福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における公的研究費の取扱いに関する規程	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/bousi
福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における公的研究費の不正に係る調査等に関する細則	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/bousi
福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における研究活動に係る不正行為の防止及び対応に関する規程	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/bousi
研究インテグリティの確保について	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/Integrity
福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部 利益相反マネジメントポリシー	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/risk
福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部 利益相反マネジメント規程	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/risk
人を対象とする研究倫理審査規程	同左
福岡工業大学における動物実験に関する規程	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/compliance_seimei
福岡工業大学における動物実験及び動物実験施設の運用管理に関する細則	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/compliance_seimei
福岡工業大学における遺伝子組換え生物等の使用等に関する規程	同左
福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部 安全保障輸出管	https://www.fit.ac.jp/kenkyu/compliance/anzenhoshou

理規程	
備考：	

第8章 教育研究等環境

評定：S <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> </tr> </table>	A	B	C
A	B	C	

1. 現状分析

(1)教育研究環境整備の基本方針

本学は、学生の学習活動および教員の教育研究活動の改善・向上を目的として、教育研究等環境の基本方針を長期ビジョンおよび第10次MPにおいて明確に定めている。とりわけ、重点方針Ⅷ「財政基盤の安定と組織ガバナンスの強化」においては、「教育・研究への積極的資金投下と健全財政の両立」を基本方針として掲げており、これらは財政運営の基本方針としても位置付けられている。

教育環境の高度化を図るため、これまで ICT 環境の強化やアクティブ・ラーニング (AL) に対応した教室改修等を実施してきた。また、研究活動の一層の促進を目的として、施設・設備の整備を重点的かつ継続的に行い、研究環境の充実を図っている。

さらに、近年の社会情勢の変化を踏まえ、カーボンニュートラル推進や環境負荷低減に資する施策にも積極的に取り組んでおり、持続可能なキャンパス環境の形成に寄与している。

第10次MP並びに第7次中期財政計画等の議論に基づき、施設等の整備計画の検討を行った。当計画が、いっそう教育・研究の高度化に貢献し先進的なキャンパスとなるよう、予算委員会等で「積極的に意見を聴取する」との事前案内のうえで、副学長、教学部科長職等関係者全員の意見・要望ヒアリングを行い、次いで施設整備計画委員会のもとで工学部改組・短大改組・大学院高度化・グローバル化4つのワーキンググループで検討を重ね、教職協働の活発な議論を経て計画案策定に至った（根拠資料 8-01）。

第10次MP 施設等整備計画の主要な目的

①工学部改組（先進工学科（仮称）設置）による教育研究高度化への対応

（先進工学科：既存4学科（電子情報工学科、生命環境化学科、知能機械工学科、電気工学科）に対応するコース設定、建築デザインコース及び半導体工学コースの新設）

②デジタルメディア学部（仮称）の設置による教育研究高度化への対応

③大学院高度化への対応

④グローバル化への対応

⑤いっそうの教育研究高度化の備えとして、キャンパス有用地の拡張

経常的な環境整備・維持については、点検チェックリストに基づき、定期的にキャンパス点検を実施し、検討課題の抽出を行っている（根拠資料 8-02）。また、学生のクラブ・サークル活動を、社会に資する実践型人材を育成する場として位置付け、その活性化、組織基盤の強化および環境改善を図ることを目的に、クラブ・サークル活動ヒアリングを継続している。その結果、8件の施設要望が体育施設管理運営委員会の審議を経て、予算委員会へ付議された（根拠資料 8-03）。

(2)教育 DX と学習環境の高度化

本学では、デジタル力を備えた実践型人材の育成において、先端テクノロジーを駆使した「福岡工業大学デジタルトランスフォーメーション (FIT-DX)」を推進し、教育研究活動の高度化に取り組んでいる（根拠資料 8-04【ウェブ】）。具体的には、第4章で述べた学修支

援システム「myFIT」により学修活動・学生生活をサポートしているほか、学修ポートフォリオ「FIT-AIM」で学修活動記録のデジタル化を進めている。これらのシステムは、学生の自己調整学習を支援するツールとして活用されている。

学術支援機構に属する情報基盤センターでは、第 10 次 MP において次の目標を設定している。

卓越した学園運営に供することを目的に、社会変化に適応する学園 DX と高度なデジタル力の醸成を推進するため、次の事業を実施する。

- ①学生 BYOD (Bring Your Own Device) を中核とした教育 DX の高度化と教育データ利活用の促進
- ②研究データ基盤システムの確立
- ③学園運営の高度化と情報セキュリティを両立する情報基盤の整備
- ④学園全体のデジタルリテラシー向上
- ⑤3 設置校における個別最適な情報化の支援

2025 年 10 月時点の進捗状況は次のとおりである。

- ①学生 BYOD を中核とした教育 DX の高度化と教育データ利活用の促進
 - ・新たな教育系情報基盤システム（PC 室、BYOD 環境、サーバー群）で前期授業を開始
 - ・ICT 活用授業のうち BYOD 導入率は目標 40%を超えて 58.5%
 - ・次期 myFIT の導入に向けて 2 カ年計画を開始し、サーバー基盤を先行して構築中
 - ・学生統合データベースを管理・運用し、グローバルプログラム参加者の著名企業 400 社への就職実績を新たに可視化
- ②研究データ基盤システムの確立
 - ・刷新した研究者情報データベースの管理・運用（Scopus-API によって論文数・引用数を可視化）
 - ・Gakunin RDM 試験環境を構築および検証中
- ③学園運営の高度化と情報セキュリティを両立する情報基盤の整備
 - ・Microsoft 365 サービスの利活用を促進し、業務効率および情報漏洩対策の高度化を推進
 - ・生成 AI（Copilot Chat、Adobe Firefly 等）の利活用による生産性向上の推進
 - ・教職員向け生成 AI（Microsoft Azure OpenAI）の試行と Web システムを構築中
- ④学園全体のデジタルリテラシー向上
 - ・新入生オリエンテーションにおける学生向け情報教育の実施（新ガイドブックを作成・提供）
 - ・新入生向け PC ガイダンスを実施
 - ・社会環境学科 1 年生に情報リテラシー教育を実施
 - ・学生・教職員向けに生成 AI、Adobe、myFIT 等の講習会を適宜実施
 - ・福岡未来創造プラットフォーム向け IT 系共同 SD 研修を実施
 - ・学生・教職員のヘルプデスク（Q&A、トラブル相談）に迅速・丁寧に対応

⑤3 設置校における個別最適な情報化の支援

- ・情報企画課に附属図書館事務室を統合し、学術情報の高度化に係る体制を強化
- ・教員業績評価制度検討 WG メンバーとしてシステム化を検討中

(3) 図書館・学術情報サービスの充実

附属図書館は、多様な学修スタイルに対応した空間設計を行い、「Active Floor」「Quiet Floor」「Silent Floor」を設置し、大学院生を含む収容定員に対して十分な座席数を確保している。各フロアには、集中して課題や研究に取り組むための個人スペースと、学生のグループワークを促進するための空間を備えている。また、学生の学修環境の変化に対応し、遠隔授業やオンラインセミナーの受講、就職活動等を支援するため、個室型の個別学習ボックスを設置している（根拠資料 8-05【ウェブ】）。

図書館には、司書資格を有する 11 名の職員を配置し、2 つのフロアにサポートデスクを設置することで、貸出・返却、リファレンス、情報倫理に関する相談など、多岐にわたるサービスを提供している。また、学生向けには「図書館利用オリエンテーション」「文献検索オリエンテーション」「学生選書ツアー」「ビブリオバトル」「就活支援講座」等のイベントを積極的に実施している。

学術情報資料については、横断的な検索サービスを整備し、国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや、本学で購読している電子ジャーナル等へアクセスできる環境を確保している（根拠資料 8-06）。さらに、2025 年 10 月に附属図書館事務室を情報基盤センター情報企画課へ統合したことにより、学術情報基盤の一層の充実に努めている。

(4) 図書館機能の高度化に向けて

第 10 次 MP において、附属図書館は次の目標を設定している。

本学の教育・研究活動のさらなる発展を目的に、ユーザー中心にデザインする次の施策を推進し、高度化されたハイブリッド型図書館へと成長する。

- ①利用学生層の多様化と拡大（DP×教育・研究・正課外活動との連動）
- ②学術情報基盤の創出と革新（学部をはじめ各組織と連携）
- ③生涯学習と地域貢献活動への貢献（社会連携センターとの連携）

2025 年 9 月末時点の実施状況は次のとおりである。

①利用学生層の多様化と拡大（DP×教育・研究・正課外活動との連動）

- ・新入生オリエンテーション内の「学び支援ガイダンス」を通じて学部 1 年生に図書館活用方法を啓蒙
- ・図書館広報誌「Library Newsletter」を発行・配付
- ・HP や myFIT を活用し、課題・レポート・中間試験等に応じた図書館活用方法を周知
- ・試験 2 週間前から期間中に平日開館時間を延長（月～金：20:00⇒21:00）
- ・図書館利用・文献検索オリエンテーション及び各種データベース講習会を実施
- ・時事に応じた蔵書（電子書籍含む）の企画展示を実施
- ・学生サークルと協働したビブリオバトルを実施

- ・前期の学生選書ツアーを実施（2日間）
 - ・FIT-Join の学生アンケートにて学習施設の 1 位・2 位に図書館が挙がる
 - ・学生来館者数が拡大傾向（前年比 114%）
- ②学術情報基盤の創出と革新（学部をはじめ各組織と連携）
- ・教員ニーズに対応した Article Galaxy 導入（レンタル対応文献複写サービス）及び説明会を実施
 - ・IEEE Xplore 利用状況調査の実施及び操作説明会を実施
 - ・図書館 3 階にリラックス効果の向上や視覚疲労を軽減するグリーン化の施工と什器を増設
- ③生涯学習と地域貢献活動への貢献（社会連携センターとの連携）
- ・一般利用者への開放を継続（一般利用者数 9,713 人、前年同様）
 - ・学生の地域貢献活動への興味関心を喚起するため、社会環境学科および教養力育成センター教員と連携し、地域貢献活動に特化した企画展示を実施
 - ・社会連携センターと連携し、FIT 講座と連動した企画展示を実施

(5)研究支援体制の整備・外部資金獲得支援

長期ビジョンおよび第 10 次 MP の重点方針Ⅱ「九州をリードする研究成果の創出」の実現に向けて、総合研究機構が主体となり、長期的な視点に立った支援や環境整備を行い、教員の研究活動の活性化に繋げている。

総合研究機構には、研究支援人材として産学連携プロデューサー3名、共同研究機器の利用をサポートする技術職員2名を配置している。また、特許出願やスタートアップ支援に関して、必要に応じて学外専門機関にも協力を仰ぎ、人的支援を充実させている。

さらに、「総合研究機構研究支援制度」を設け、教員の科研費等の外部資金獲得へのチャレンジを促し、本学の研究力の高度化に繋げることを目的に、それぞれの研究ステージに応じた 8 つのプログラムを提供している。特に、45 歳以下の若手研究者を対象とした「若手卓越研究支援」、新任教員やライフイベントから復帰した教員対象の「研究スタートアップ支援」等、次世代を担う若手研究者の育成に関する支援を厚くしており、2024 年度は学園に在籍する教員の 44%が何れかの支援制度を活用して研究活動に取り組んだ。研究活動を財政面からも支援する「総合研究機構研究支援制度」を設けることで研究の活性化ならびに競争的研究資金の獲得増などの成果を得ている（根拠資料 8-07）。

総合研究機構 研究支援制度活用実績（2024 年度）

制度名称	支援内容	予算額	執行額	利用件数
研究スタートアップ支援	新任教員、ライフイベント復帰教員等の円滑な研究スタートアップをサポート（交付上限 50 万円）	4,000	3,397	8
若手卓越研究支援	45 歳以下若手研究者の卓越した研究の創出をサポート（交付上限 個人 150 万円、グループ 400 万円）	1,500	1,502	2
研究高度化支援	研究者グループによる卓越した研究の創出や大型外部資金採択に向けた研究を 2 年に亘りサポート（交付上限 800 万円）	8,000	8,000	1

科研費リトライ 支援	科研費申請及び採択に向けた研究をサポート (交付上限 70 万円)	2,320	2,320	4
学術論文作成支援	学術論文数増に向けて、英文翻訳等論文作成関連経費をサポート (交付上限 20 万円)	1,600	1,062	29
研究計画書作成 支援	外部資金獲得に向けた研究計画書作成等をサポート	1,500	1,309	23
学術図書出版支援	研究の高度化及び研究成果の社会還元に資することを目的に、 図書の出版費の一部をサポート (交付上限 60 万円)	600	0	0
国際学術誌論文 投稿支援 *予備費より執行	本学教員の投稿論文について、オープンアクセス化に必要な 投稿費用を全額支援する (他機関からの補助額と本支援制度に よる補助額との合算が、投稿費用総額を超えない額)	1,389	1,389	2
合 計 (千円、件)		20,909	18,979	69

第 10 次 MP において、総合研究機構では次の目標を設定している。

福岡市東部における「知と人材の集積拠点」として、研究の高度化と産官学連携の拡大に取り組み、九州をリードする研究成果（イノベーションの創出）により、アジアを視野に入れた地域・社会に貢献する。

【目標】

研究の高度化

科研費の質（研究種目難易度）の向上と量（採択件数・獲得額）の拡大

- ・ 科研費申請率 100%（原則として大学・短期大学部の全教員が申請する）
- ・ 新規採択率 25%以上
- ・ 獲得額目標 1.2 億円
- ・ 計画期間中の基盤研究 A への採択 1 件以上

2026 年度の科学研究費申請に向けて、2025 年度は外部専門機関との連携による科研費勉強会の早期開催、研究計画書添削指導に係るスケジュール管理、関連動画や書籍の公開、本学教員による申請書作成に資するピア・サポート等を実施した。その結果、申請件数 89 件、申請率 69%（昨年比 115.6%）は昨年より微増となった。

(6) 研究倫理・コンプライアンスの強化と研究インテグリティ管理運用体制の構築

本学は、「福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における研究活動及び公的研究費の不正防止に関する取組指針」および「福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における学術研究に係る行動規範」に基づき、国が定めるガイドラインに沿った教育活動・啓発活動に取り組んでいる。

また、「福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における公的研究費の取扱いに関する規程」ならびに「福岡工業大学・福岡工業大学短期大学部における公的研究費の不正に係る調査等に関する細則」を整備している。

2025 年 11 月に、総合研究機構・経営管理部・総務人事部で構成する「内部監査プロジェクトチーム」により内部監査を実施した。本監査は、「福岡工業大学・福岡工業大学短期大

学部における公的研究費の内部監査体制及び実施方法」、「公的研究費の内部監査事項」および「内部監査チェックリスト」に基づき、2024 年に公的研究費を交付された教員 9 名を対象として、通常監査・特別監査・非通知監査の 3 区分で実施した。その結果、いずれの監査区分においても不正利用や不適切な事務処理は認められず、公的研究費の運営・管理が適正であることを確認した（根拠資料 8-08）。

さらに、国が推進する「利益相反マネジメント」および「安全保障貿易管理」を含む研究インテグリティ（研究の健全性・公正性）への対応策として、「福岡工業大学総合研究機構規程」を改訂した。また、2025 年 2 月に大学および短期大学部の全教員を対象に、産学連携活動における相手方企業との利害関係の有無を確認する目的で「利益相反に関する学内調査」を実施し、全教員の回答から利益相反にあたる事例がないことを確認した。併せて、総合研究機構事務室を窓口とする「研究インテグリティ確保のための体制」を整備した（根拠資料 8-09【ウェブ】）。

本学における研究費の執行・管理は、様々な学内規程に従って行ってきたが、学内規程で明示していない事項については、公的研究費の使用ルール等を考慮し、経費執行管理部門との調整に基づき対応してきた。これに関して多くの教職員から研究費使用の基本ルールを明文化してほしいとの要望が寄せられたため、2024 年に「総合研究機構 研究費使用ルールブック」を発行し、研究費の執行・管理に係る学内ルールを一元化した冊子を大学および短期大学部の全教員と研究関連部門の事務職員に配付している（根拠資料 8-10）。

研究倫理や研究活動の不正防止に向けた活動については、2025 年 8 月に全教員・大学院生ならびに研究支援に関わる事務職員を対象とした「研究倫理・コンプライアンス教育」を e-learning 形式で実施した。併せて、安全保障貿易管理の適正な運用に資するため、全教職員を対象とした「安全保障貿易管理説明会」を動画配信し、受講を呼び掛けた（根拠資料 8-11）。両施策とも、総合研究機構による周知徹底と進捗管理により、対象者全員が期間内に受講を完了している。今後も、教材内容や運用方法の定期的見直しを行い、研究倫理・コンプライアンスおよび研究インテグリティの確保を含む安全保障貿易管理に関する学生・教職員の意識向上と更なる定着を図っていく。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

長期ビジョン及び第 10 次 MP に基づく第 10 次 MP 施設等整備計画は、計画どおり進行しており、計画の実現に向けて大きな問題は生じていない。また、経常的な教育研究等環境の整備については、定期的なキャンパス点検の評価結果に基づき、維持・向上策を継続している。さらに、クラブ・サークル活動を行う学生団体へのヒアリングを通じて、従来の施設要望の確認に加え、組織運営、自律的な活動継続性、さらには社会への関わりに至るまで幅広く状況を確認している（資料 8-03）。

今後については、遊休スペースの有効活用策の検討を含め、各 WG（工学部改組 WG、大学院高度化 WG、短大改組 WG、グローバル化 WG）で出された要望を第 10 次 MP 施設等整備計画委員会で適切に共有し、全体計画との整合性を慎重に図りつつ、計画を進めている。これらの年次計画と進捗状況については、毎年度の「事業計画書」や「事業報告書」等で公開している（根拠資料 8-12【ウェブ】、8-13【ウェブ】）。

一方、2001 年以降 20 年余をかけて集中的に整備した施設等のインフラ（電気・空調・水

道設備等) やスポーツ・厚生施設の劣化度合いが大きく、この修繕には相当の資金が必要となることが確認された。

2024 年度には、情報基盤センターPC 室および各種サーバー群の全面的な設備更新を完了し、ICT を活用した教育・研究活動に必要な情報基盤を再構築した。加えて、学生 BYOD を推進するため、キャンパス全域に学内無線 LAN を整備するとともに、高度情報化ソフトウェアを大学がライセンス契約により提供した。さらに、PC 室設置プリンターへのリモート印刷を可能とする Web プリントサービスを導入し、学生所有ノート PC を用いた授業運営が円滑に行える環境を整備した。また、情報基盤センター情報企画課のスタッフが、対面・電話・メール・チャット・ビデオ通話など多様な手段によるヘルプデスク業務を担い、利用者への丁寧なサポートに努めている(根拠資料 8-14)。

図書館については、コロナ禍で減少した学生利用の回復および図書貸出数の向上が課題となっており、学生および教職員と連携し、授業や研究とより密接に結びついた図書館活用の施策を講じている。また、専門性の深化、キャリア形成および就職活動を踏まえ、専門・教養の啓培に資する図書利用の促進に取り組んでいる。

さらに、学生の要望に対応するため、試験前から試験期間にかけての平日開館時間を 20 時から 21 時へ延長し、あわせて延長期間を試験 1 週間前から 2 週間前へ拡大している。

研究等環境に関わる事項については定期的に点検・評価を行い、その結果を総合研究機構の研究所長会議、総合研究機構運営委員会及び部科長会、教授会等で共有している。さらに、当該事項における現状を把握したうえで、課題解決に向けた対策を検討し、改善につなげている。

教員に対する研究費支給については、経常的予算に加え、研究高度化を目的とした特別予算や支援制度の整備が進み、研究基盤を強化している。研究支援制度や研究報奨制度の活用により、教員の約半数が何らかの支援を受けており、研究活動の安定性確保と高度化の進展に寄与していると評価できる。また、物価上昇対応として経常的費用の予算単価を約 4%増額、外部研究資金獲得者への報奨制度拡充(予算増額・年度繰越など)等、柔軟な措置を講じている。これらの対応は、研究活動の持続性と意欲向上に資するものと考えられる。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

2025 年度は第 10 次 MP 施設等整備計画の実現に向けた取組として、当計画を議論する第 10 次 MP 施設等整備計画委員会を設置し、議論を重ねつつ計画の具体化に向けて進行している。また、これら各整備計画の実施にあたっては、現下のエネルギー価格高騰や建築コストの大幅な上昇等を踏まえ、省エネルギー化の一層の推進にも取り組むものである。

学生 BYOD 型授業の拡大については、学生アンケートの結果で、学生 PC の持ち込みが必要なことについて「不便さを感じている」と回答した学生が 30%存在することが明らかとなった。情報基盤センターでは、BYOD の利便性に関する広報および活用サポートを強化するとともに、学生 BYOD 型授業の基本モデルならびに対応教室の整備計画を策定する。

総合研究機構では、2025 年 4 月に本学の研究環境の実態把握や研究支援制度等に対する幅広い意見収集を目的として、全教員対象に「研究環境把握のためのアンケート」を実施し、アンケートの結果を受けて研究時間確保のためのパイアウト制度運用規程の改廃を完了している(根拠資料 8-15)。さらに、科研費採択率の向上を全学的に取り組むべき課題に掲げ、

2027 年度科研費申請予定者の早期把握と、それに基づく効率的な管理およびサポート体制の見直しを検討中である。

財務部門も、第 10 次 MP の目標達成に向けて、教員が研究に取り組みやすい制度環境の整備と、予算運用の柔軟性向上に向けた支援を継続的に進める。特に、MP 重点領域への予算配分の最適化と、科研費申請支援に資する財源の確保を通じて、研究活動のさらなる促進を図る。また、研究費の配分や使途の適切性については、予算委員会（取組審査会・成果発表会）等での評価・検証の機能を高め、制度改善への反映を確実に進めることで、研究支援の実効性をいっそう強化していく。

このように、本学では、教育研究等環境の整備を教育理念実現の基盤と位置づけ、施設設備・体制整備・人的資源の面から継続的な改善を進めていく。

第9章 社会連携・社会貢献 基本情報一覧

社会連携・社会貢献に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
福岡工業大学 社会連携・社会貢献に関する方針	https://www.fit.ac.jp/kouken/policy/
備考：	

第9章 社会連携・社会貢献

評定：S <table border="1"> <tr> <td>A</td> </tr> </table> B・C	A
A	

1. 現状分析

(1) 社会連携・社会貢献に関する方針と長期ビジョン・マスタープランとの関連

本学は建学の綱領に基づき、社会連携・社会貢献に関する方針を定め、大学ウェブサイト等で公表している。本方針は、「産官学連携」「地域社会との協働」「国際社会への貢献」の三領域を柱としている。

これらの方針は、長期ビジョンおよび第10次MPが掲げる重点方針Ⅰ「福岡から世界へ羽ばたく実践型人材の育成」、重点方針Ⅱ「九州をリードする研究成果の創出」、重点方針Ⅳ「グローバル化・社会連携の推進」と関連している。

(2) 産官学連携による研究活動の推進

第10次MPにおいて、総合研究機構では次の目標を設定している。

福岡市東部における「知と人材の集積拠点」として、研究の高度化と産官学連携の拡大に取り組み、九州をリードする研究成果（イノベーションの創出）により、アジアを視野に入れた地域・社会に貢献する。

総合研究機構では、近隣自治体や企業が抱える課題解決のための研究活動を支援するとともに、教員の研究成果を通じた知識・技術等の社会還元に積極的に取り組んでいる。

総合研究機構産学連携推進室では専任の産学連携プロデューサー3名を配置し、大学の持つ知見や研究成果を実社会で広く活用して新産業の創出やイノベーション及び既存製品の改善等につなげることを目的とした、様々な産官学連携支援活動を行っている（根拠資料9-01【ウェブ】）。

第10次MPの目標に対する実施状況は以下の通りである。

産官学連携の拡大：府省庁所管競争的研究費他、産官学連携による外部資金の獲得強化		
目標	実施状況	達成率
外部資金獲得額：1.7億円	1.65億円	97%
外部資金の獲得を伴う共同・受託研究件数：50件以上	52件	100%
計画期間中のJST・NEDO・AMED委託事業への新規採択：5件以上	新規採択4件（JST START基金事業 新規採択2件、KProgram、JAXA 採択各1件）	80%

研究活動を通じた地域・社会への貢献：社会実装と大学発スタートアップの実現に向けた新たな挑戦	
目標	実施状況
計画期間中の共同・受託研究に基づく社会実装：6件	2つの研究プロジェクトが次年度からの社会実装に向けて活動中
計画期間中の第三者による本学特許の実用化：3件	本学所有特許の実用化の目途なし、共同所有特許の有償譲渡1件
計画期間中の本学教員・学生による起業：2件	福岡工業大学発ベンチャー認定1件
計画期間中の国際共同研究契約締結：2件	国際共同研究の実績なし

2025 年度現在、2 つの企業との共同研究プロジェクトが次年度からの社会実装に向けて活動中である。

大学発スタートアップ（福岡工業大学発ベンチャー）については、2025 年 1 月に関連規程を整備し、起業を志す本学教員及び大学院生のシーズを活用したスタートアップ創出に取り組んでいる（根拠資料 9-02）。これを受けて、2024 年に本学大学院生が設立したベンチャー企業が 2025 年 10 月の本学知的財産管理委員会で「福工大発ベンチャー第 1 号」に認定され、産学連携プロデューサーが継続して伴走支援を行っている（根拠資料 9-03【ウェブ】）。

（3）地域社会との協働

2023 年度より、学術支援機構の下に社会連携センターを発足させた。当センターは、大学連携・社会連携による教育活動の支援および地域貢献の一層の促進と高度化を目的として、従来の社会連携室（大学・社会連携）とエクステンションセンター（資格取得支援・生涯学習）を統合し、組織力を強化したものである。これにより、学内各部門との協働による多様な連携事業を展開している（根拠資料 9-04【ウェブ】）。

2025 年度現在、古賀市の地域活性化支援、新宮町の小中学生への教育支援活動、篠栗町の介護予防事業、島原市のコミュニティバス EV 化実証など、行政課題の現場に大学の知見を生かす取り組みを継続している。学生は教員の指導の下、課題解決型プロジェクト学習として現地に参画し、データ収集・分析や住民との対話を通じて実践的な学びを深め、社会の課題に主体的に向き合う力を育んでいる。

第 10 次 MP において、社会連携センターでは次の目標を設定している。

超高齢社会における「地域に選ばれる学園」を念頭に、社会と本学園を繋ぐコーディネーターとして質的転換に資する施策を推進し、その結果を社会に広く発信する。

2025 年度における取り組みは以下の通りである。

①実社会教育の質向上に資するステークホルダーとフィールドの開拓

2024 年度には、連携協定を締結している自治体との連携事業において年間 208 件、延べ 2,989 名の学生が課外活動に参加した。さらなる連携深化に向け、社会連携センターHP のリニューアルに合わせて、連携事業のメニュー化および申込フォームの整備を進めている（根拠資料 9-05）。

②学園価値の向上に資する地域貢献活動及び生涯学習の推進

社会連携センターは、学生の資格取得支援や教育支援に加え、地域住民および社会人を対象とした生涯学習の機会提供にも注力している。FIT オープンカレッジにおいては「資格取得講座」「FIT 講座」「1 日講座」「文化教養講座」など多彩な講座を開講している。「FIT 講座」では、本学教職員や外部専門家を講師として招き、SDGs、防災、地域経済活性化など社会的関心の高いテーマを扱う講座をタイムリーに提供している（根拠資料 9-06【ウェブ】）。

リカレント教育については、2024 年度に教職協働のワーキンググループを設置し、2025 年度には新設のリカレント教育運営委員会において、本学の既存の学びを活かしたプログ

ラムを検討した。また、企業や保護者等を対象としたニーズ調査を実施し、その結果を踏まえて「数理データサイエンス」と「環境理工及び環境社会学」の2種類の履修証明プログラムを後期に開講した。受講申込には至らなかったが、リカレント教育開始を学内外へ広く周知する契機となった（根拠資料 9-07【ウェブ】）。

③教育・研究・大学運営の質向上に資する大学間連携の高度化

福岡未来創造プラットフォームにおいて、第2期中長期計画では運営体制の再編・強化を提案した。第1期より地域人材育成部会長を務めてきたが、組織体制の変更により、その下部組織である福岡未来創造プログラム専門委員およびキャリア支援専門委員会の長として取りまとめを担い、引き続き中心的役割を果たしている（根拠資料 9-08【ウェブ】）。

④学びを拡張する正課外教育支援制度「FIT ポイント制度」の高度化

本学は、地域貢献に資する課外活動を奨励する独自の「FIT ポイント制度」により、自治体や地域団体の要請に応じた学生派遣や、学生の自発的な社会貢献活動を推進している。学生はオンライン上でポイント申請、活動記録、振り返りを行っている（根拠資料 9-09【ウェブ】）。

また、社会連携センターは制度を活用した学生に対してアンケートを実施し、取り組みの効果測定を行っている。その結果、「課外活動（FIT ポイント対象事業）を通じた自身の成長度合い」について、思考力・実践力・解決力・協働力の4項目すべてにおいて、半数以上の学生が成長を実感しているという結果が得られた。

さらに、直近5年間（2020年度～2024年度）にポイントを付与した学部生については、就職内定率100%、成績が中間層以上（GPA2.0～4.0）に属する学生の割合が84.4%であった。これらの結果から、本制度は課外活動を活用した学修支援として有効に機能していると考えられる（根拠資料 9-05）。

同じく学術支援機構のモノづくりセンターでは、地元小中学校のモノづくり体験の受け入れ、自治体からの要請による公共施設等への出前講座、モノづくりイベントへの出展などを通じて、地域社会との連携強化を図っている（根拠資料 9-10）。

また、2025年8月には、地域の小中学生に科学技術やモノづくりの楽しさを伝えるイベントである「サイエンスフェスタ 2025 in FIT」をモノづくりセンター主催で開催した。参加者からは、「工作、ロボット操作、ゲーム制作などのワークショップを通じて理科や科学技術への関心が深まり、夏休みの自由研究の参考になった」との声が多く寄せられた。保護者からも、「体験型の学習機会を通じて子どもが主体的に学ぶ姿勢が見られたほか、大学の雰囲気に触れることで進路への意識や理系科目への興味が芽生えた」との意見が寄せられ、教育的観点からも非常に有意義なイベントであったとの評価を得ている（根拠資料 9-11）。

（4）国際社会への貢献に資するグローバル化の推進

本学が掲げる教育理念および育成すべき人材像を具現化するために、福岡工業大学として60周年の節目である2026年に向けて、教職員が一丸となってグローバル化に資する目指すべき指針を「FIT Global Vision for 2026」として2022年に制定した。「FIT Global Vision for 2026」において、グローバル化推進のための指針として3つのビジョンと、ビジョ

ン実現のために6つの戦略を策定している（根拠資料 9-12【ウェブ】）。

また、長期ビジョンおよび第10次MPのI「福岡から世界へ羽ばたく実践型人材の育成」IV「グローバル化・社会連携の推進」にもグローバル化推進の施策を掲げている。

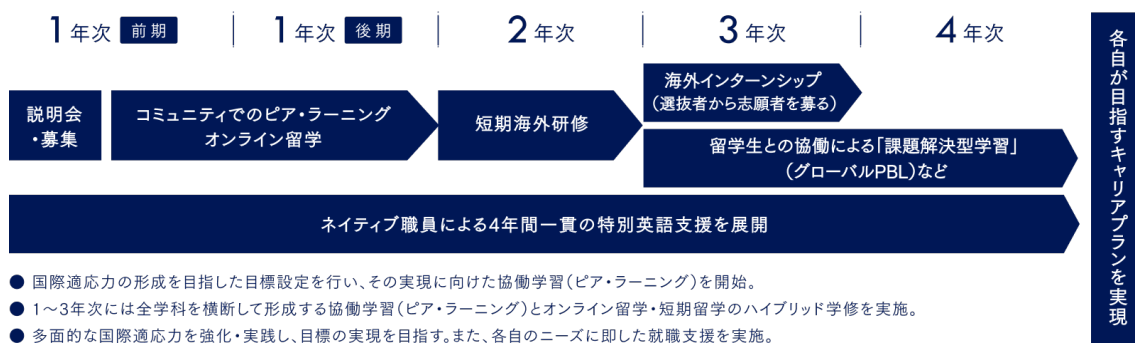
これらの方針に基づき、国際教育活動の基礎となる海外協定校の拡大を進めており、2025年度時点で50校を超えた（根拠資料 9-13【ウェブ】）。

①グローバル人材育成プログラム「Global Challenge Program」

2022年に始動したGlobal Challenge Program (GCP) は、本学初の4年間一貫国際プログラムとして、英語力のみでなく多面的な国際適応力の醸成を目的に、様々な実践型グローバル教育を展開している。

学術支援機構の国際連携室が主管する本プログラムは、参加者への特別支援として、オンライン留学と海外留学のハイブリッド型プログラムに加え、ネイティブ職員による4年間の英語学習支援、キャリア支援、経済的支援等、学生が目指すキャリアプラン実現に向けて幅広い支援を実施している（根拠資料 9-14【ウェブ】）。

4年間一貫プログラム「Global Challenge Program」の流れ



4年間一貫の特別支援の対象であるGCP1期生(4年生8名)、2期生(3年生10名)、3期生(2年生9名)を対象として、国際適応力の強化・形成を目指す8つの能力・資質の指標に基づき、2024年度前期および後期に自己評価を実施した。その結果、27名のうち26名が、能力・資質が向上したと回答したことを確認した。

英語力の向上については、目標として掲げているTOEICスコアの取得状況を確認したところ、GCP1期生(3年次)では7割、GCP2期生(2年次)およびGCP3期生(1年次)ではともに3割が目標を達成した（根拠資料 9-15）。

②グローバルPBLの全学展開

2024年度には、海外の学生と協働で取り組む「グローバルPBL」(課題解決型学習)を開始し、選抜された2、3年生を中心とする学生総勢55名を各協定校に派遣することができた。各プログラムでは、海外協定校学生との協働研修において、各グループが多国籍で構成されるメンバーと協力して目標を達成するという成功体験を得て帰国しており、参加者は今後の各学科での学びや研究にその体験を活かしていくことが期待されている。

2024 年度 FIT-gPBL 取組一覧

工学部

No.	1	2	3	4	5
学部	工学部	工学部	工学部	工学部	工学部
学科	電子情報工学科	電子情報工学科	生命環境化学科	知能機械工学科	電気工学科
プロジェクト	名称	国際工学実習単位認定対象プログラム (g-PBL、電子情報工学科)	Project Base Learning on "Design of a line follower robot and its function extension"	国際工学実習 (知能機械工学科) としてのグローバルPBL	エネルギーのデジタル力を身につける学部横断型グローバルPBL
	内容	RaspberryPi等のデバイスを利用したユニークなアプリケーションの開発	ライントレース・ロボットの設計とセンサーを用いたロボットの機能拡張	生命・環境・化学を含む様々な分野において、課題発見力、思考力、研究能力、理論実践能力を養う	工学的な専門分野に関する課題解決型の学習
派遣先	国・地域	台湾	タイ	マレーシア	カナダ
	都市	宜蘭	バンコク	ペナン	バンクーバー
	大学	宜蘭大学	キングモンクット工科大学ラカバン校	宜蘭大学	マラ工科大学
日程	渡航期間	2024/7/31(水)～8/6(火)	2024/8/6(火)～8/17(土)	2024/8/26(月)～8/30(金)	2024/9/1(日)～9/15(日)
	日数	7日間	12日間	5日間	15日間
学生数	10	8	4	7	9
教員数	2	2	2	2	2

情報工学部・社会環境学部

No.	6	7
学部	情報工学部	社会環境学部
学科	全学科	全学部
プロジェクト	名称	グローバル・デジタル変革社会への対応を目指す情報工学部横断型g-PBL
	内容	ロボット開発やAI・画像処理によるIoTやWEBアプリの開発
派遣先	国・地域	ベトナム
	都市	ハノイ
	大学	ハノイ工科大学 郵政通信技術学院 (PTIT)
日程	渡航期間	2025/2/22～3/1
	日数	8日間
学生数	9	8
教員数	4	2

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学の長期ビジョンの骨子では、「2035 年までには、人材育成の輩出拠点として、地域から選ばれ続ける確固たるポジションを獲得する」と掲げている。その実現のためには、地域で活躍できる実践型人材の育成と合わせて、地域ニーズを的確に把握し、課題解決によって地域に貢献することが重要なミッションであるとしている。地域ニーズの把握においては、各自治体との包括連携協定の枠組みのもと、意見交換を通じて地域課題や要望を共有している。

地元企業の課題解決と先端技術の開発を主目的とする産業界との共同研究について、2025 年度は 34 件の契約を締結し、5,800 万円超の研究費を獲得した。この中には、社会実装目前の大型研究も含まれている。課題は、本学が単独で所有する特許等知的財産を活用した社会実装の実現である。

大学発スタートアップについては、「九州・沖縄地域大学発スタートアップエコシステム-PARKS-」の GAP ファンドに本学から 5 件申請し、2 件が採択された。次年度に向けた研究シーズの掘り起こしと採択率の向上が課題となる。

地域との連携については、和白地区においてキャンパスサミット会議（和白地区 5 校区関係者との意見交換会）を定期開催し、地域の発展に大学として関与している。さらに、公式

ウェブサイトと情報ツールを併用し、地域からの要望や問い合わせにきめ細かな対応ができる体制整備も進めている。

地域ニーズへの対応にあたり、本学が特に強化すべき取組として、地域とともに成長し、地域を学びの場として展開する正課内外の教育活動を重視している。自治体や企業と協働して課題を解決する PBL はその典型であり、学生はこれらの活動を通じて、教室内では得られない知識や考え方、スキルを修得することができている。

本学独自の FIT ポイント制度は、地域貢献を含む正課外活動への主体的な参加を促すことにより、学生に新たな気づきや実践的な学びをもたらすことを目的とする制度である。制度開始から 5 年が経過し、活動学生数等において一定の成果を挙げることができた一方で、学生の活動後の振り返りが十分ではない点や、DP との連関の見直し、関連事務処理の煩雑さなど、経年による課題も明らかとなってきた。2025 年度は第 10 次 MP の開始年度であることを踏まえ、これらの改善点を精査し、新 DP を意識した制度改善を検討している。

グローバル化の推進については、全学展開した Global Challenge Program (GCP) および FIT-gPBL の双方において、2024 年度はすべて計画通りに実施された。また、GCP の 4 年間一貫特別支援対象学生の自己評価の結果、国際適応力を構成する 8 つの指標において向上が確認されている。

一方、学習成果としての TOEIC スコアの達成率の向上と、学生の継続的な学習マインドの強化が課題として挙げられる。今後は、英語学習支援の在り方を抜本的に見直し、学生のニーズに応じた学習支援策を展開することで、TOEIC スコアの高い達成率を目指す。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

長期ビジョンの重点方針Ⅳ「グローバル化・社会連携の推進」において、既に連携協定を締結している地方自治体に加え、福岡県（福岡市）との連携協定の締結を掲げている。福岡市については、受託研究「令和 7 年度魚類相による博多湾のアマモ場等評価」を契機として、福岡市も支援する大学発スタートアップの創出に向けた意見交換や、本学の研究成果報告会への福岡市関係者の参加など、相互交流が始まったところである。今後のネットワーク構築に向けては、福岡市の地域課題と、解決に向けた本学教員の研究シーズをどれだけ効果的にマッチングできるかが課題となる。

地域の社会人を対象としたリカレント教育については、2025 年度より提供を開始し、本学の学問分野の特色を生かした「数理・データサイエンス・AI」および「環境理工学及び環境社会学」の履修証明プログラムを編成した。これらは地域の高度人材育成に資する基盤として位置付けており、2026 年度開始の「半導体物性及び半導体工学」プログラムと併せて、履修環境の改善と学修支援体制の強化に取り組む予定である。

教育研究環境のグローバル化推進については、主に二点が挙げられる。第一に、学位取得を目的とした正規留学生の受け入れを強化することである。本学ではこれまで、留学生受け入れと日本人学生の派遣の双方を推進するため、多くの協定校を開拓してきた。今後は、それらの協定校を中心に、正規課程へ進学する留学生の受け入れを一層強化していく考えである。具体的には、協定校の学部を卒業した学生を本学大学院へ進学させる「4+2 プログラム」を継続しており、現在はタイ・韓国・中国・台湾など約 6 大学からの受け入れを行っている。

加えて、修業年限の前半を本学、後半を協定校で学び、双方の学位を授与する「ダブルディグリープログラム」についても、台湾の複数の大学と協議を進めているところである。ただし、制度設計にあたってはさまざまな課題が存在するため、それらを精査しつつ慎重に構築していく必要がある。また、本学では授業が日本語で実施されていることが留学生にとって大きな障壁となっている。このため、英語による授業科目の拡大は不可欠であると認識している。

第二に、学生のグローバルマインドを醸成するため、海外派遣を長期・短期の両面で強化していくことである。長期派遣については、先述のダブルディグリープログラムを活用し、特に半導体分野などで優位性を有する台湾の大学において専門的な学修を深める機会を拡充することが重要である。短期派遣については、語学研修、GCP、グローバル PBL などを通じて、幅広い学生に海外での学びの機会を提供していく方針である。

このように、本学では、社会連携・社会貢献に関する諸取組を通じて地域・産業界・国際社会との信頼関係を構築しつつ、特に地域課題への実践的な取組を通じて教育・研究・人材育成の成果を地域社会へ着実に還元している。

第 10 章 大学運営・財務（１）大学運営

基本情報一覧

大学運営関係資料・規程

	資料・規程名称	URL・印刷物の名称
大学運営に関する方針を明らかにした資料	学校法人福岡工業大学 長期 VISION BOOK 2025-2035	https://www.fit.ac.jp/daigaku/syokai/master_plan
	第 10 次中期経営計画 [マスタープラン] (令和 7 年 3 月)	同左
	第 7 次中期財政計画 (令和 7 年 3 月)	同左
学長選出・罷免に関する規程	学校法人福岡工業大学職員任用規則	同左
役職者の職務権限に関する規程	学校法人福岡工業大学組織規則	同左
教授会規程	福岡工業大学教授会規程	同左
設置法人の理事会（役員会）及び評議員会の名簿（役職、氏名、所属先を示したもの）	令和 7 年度 教育・研究活動報告書	https://www.fit.ac.jp/daigaku/kouhou/digital_panf
学長選考会議または学長選考・監察会議の名簿	第 419 回理事会議事録	同左
職員採用規程	学校法人福岡工業大学職員任用規則	同左
監事監査法人又は公認会計士による監査報告書による監査報告書	監査報告書	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/reports/
事業報告書	事業報告書	同上
備考：		

第 10 章 大学運営・財務（１）大学運営

評価：S <table border="1"> <tr> <td>A</td> </tr> </table> B・C	A
A	

1. 現状分析

評価項目①

大学運営に関する方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示していること。また、それに基づいた適切な大学運営を行っていること。加えて、大学を設置・管理する法人の運営が適切であること。

<評価の視点>

- ・大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。
- ・関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。
- ・法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

本学は、我が国が急速な少子化および産業構造の変化に直面し、理工系人材の不足が喫緊の課題となっていることを踏まえ、こうした社会的要請を自らの使命として捉え、2035 年を見据えた長期ビジョンを策定した。

さらに、当該長期ビジョンを具現化するため、2025 年度に第 10 次 MP を策定し、中・長期的な目標を明確化している。本マスタープランは、学長を中心とする第 10 次マスタープラン策定委員会において審議され、学内への公開および意見聴取を経た上で理事会に付議され、成案化された（根拠資料 10-1-01、10-1-02、10-1-03）。

その後、学園全ての教職員を対象とした第 10 次マスタープランキックオフ式を開催し、長期ビジョンおよび第 10 次 MP について周知を図るとともに、説明会等を通じて方針の共有を行い、教職員が学園運営の方向性を理解し、実践できる体制を整えている（第 1 章 基本情報一覧（中・長期計画等））。

本学は、学校教育法をはじめとする関係法令および大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っている。学内諸規程において、学長をはじめとする役職者の権限と責任、教授会等の組織の役割を明確に定めている。これらの規程は学内ポータルサイトで公開され、教職員が容易に参照できる体制を整え、透明性を確保している（第 1 章 基本情報一覧（基本資料））。

学長の任用は、常任理事会の推薦に基づき学校教育法及び「学校法人福岡工業大学規程集」（以下、規程集）に基づき適正な手続で行われている。また、役職者の任用手続きについても、学則・規程に従い、学長推薦等の定められた方法で実施している。意思決定は、各種委員会での審議を経て、議事録を作成・保存し、必要に応じて学内共有することで、手続きの正当性と透明性を担保している。

さらに、権限執行に関しては、学長を中心とした執行体制のもと、運営協議会、部科長会、教授会等を通じて情報共有と合意形成を図り、大学運営の適切性を確保している。

法人運営についても、理事会・評議員会を定期的で開催し、財務報告や監査結果を公開することで、ガバナンスの健全性を維持している（根拠資料 10-1-04）。

本法人は、私立学校法をはじめとする関係法令に基づき、規程集により理事会、評議員会、監事等の組織ならびに理事長、学長を含む役職者の権限と責任を明確に定め、大学の適切な

管理を行っている。役職者の選任は、寄附行為等に従い、理事会決議等の適正な手続を経て実施されており、学長選任においても同様のプロセスが遵守されている。法人の意思決定は理事会を中心に行われ、議事録を作成し、法令の定めに基づき備え置くことで透明性を確保している。また、業務執行に対するチェック機能として、監事による監査、法人内部監査、外部監査を定期的実施し、財務報告や監査結果を理事会・評議員会で報告することで、ガバナンスの健全性を維持している。さらに、コンプライアンス体制を強化するため、法人規程の整備と役職者へのガバナンス研修を継続的に行い、大学運営の適正性と透明性を確保している。

評価項目②

予算編成及び予算執行を適切に行っていること。

＜評価の視点＞

- ・予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。

予算編成および予算執行について、その手続の明確性および透明性を確保するため、毎年度、学部・学科等および事務局を対象として予算の取扱に関する要領を作成し、予算の要求・配分・執行・事後評価に至る一連の手続を全学的に周知している（根拠資料 10-1-05、10-1-06）。

また、予算統制および予算管理を通じた内部統制を適正に機能させるため、事業報告書、教育・研究活動報告書、アクションプログラム（AP）レビューカード等の作成・確認過程において、予算委員会や事務局部課長職会議（部課長ミーティング）等で報告を行い、相互にチェックしている（根拠資料 10-1-07【ウェブ】、10-1-08、10-1-09）。これらの機会を通じて、取組実績や成果の創出状況および費用対効果の確認を行っている。

さらに、予算執行の効果を分析・検証するため、PDCA に基づく予算管理を導入している。教学特別予算審査会や教学特別予算実績報告会（成果発表会）を通じて、計画・実施・評価（見直し）の各段階における進捗状況および成果を確認している。

これらを毎年度同一のサイクルで運用することにより、予算編成および予算執行の適切性と透明性を確保している（根拠資料 10-1-10、10-1-11）。

評価項目③

法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な組織を設け、人員を配置していること。また、その組織が適切に機能していること。

＜評価の視点＞

- ・大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。
- ・大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。
- ・必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。
- ・職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。
- ・大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

本学では、法人及び大学の運営、教育研究活動の支援、学生支援等を円滑かつ効果的に推進するため、業務の専門性・多様性に対応した組織体制を整備している。2023 年 4 月には、学長・副学長 2 名体制への移行と併せて事務組織の再編を実施し、経営企画機能と財務機能

を統合した経営管理部、総務・人事機能を担う総務人事部を中核とする体制を構築した（根拠資料 10-1-12、10-1-13）。教育支援組織においては、学術支援機構を設置し、情報基盤、国際連携、社会連携、モノづくり教育、地域連携等の分野において全学共通の教育研究支援を行っている。これらの組織には、業務内容や専門性に応じた職員を配置し、近年増加・高度化する大学運営業務に対応している。

大学運営においては、教員と職員が協働する体制を整備している。入試広報、教務、学生支援、就職支援等の主要部門には、教学の責任者である部科長職と並び事務部長を配置し、日常的な意思疎通と連携の下で業務を遂行している。加えて、学長を議長とする運営協議会を原則として毎月 1 回、年間 11 回程度開催し、教学の責任者である部科長職と事務部長が参画することで、大学運営に関する重要事項について、教職一体となり共有・協議がなされている（根拠資料 10-1-14）。

また、大学運営を取り巻く環境の変化や業務の専門化に対応するため、専門的知識及び技能を有する職員の育成と配置を進めるとともに、外部研修や専門研修への参加、日本私立学校振興・共済事業団への職員派遣、海外・国内研修等を実施している。例えば、海外研修（FIT Admin Staff Training）では、直近の実施年度において事務職員 4～5 名を派遣し、大学経営や国際的視点の習得を図っている（根拠資料 10-1-15）。2025 年度は国内他大学等への状況把握を始めとした現地調査に関する学内ニーズに答える形で、国内研修を実施、事務職員 5 名を派遣した。当研修プログラムとして大学基準協会を訪問し、「大学職員としての専門性と大学評価の視点を学ぶ」をテーマに研修を行い、内部質保証の重要性や第三者評価の意義について理解を深めた（根拠資料 10-1-16）。これらの取組により育成した人材を適切な部署へ配置することで、組織全体の運営力向上につなげている。

専任職員の採用については、一般公募を原則とし、書類審査、適性検査、面接を組み合わせた多面的な選考を実施している。昇格については、内規に基づき所属長の評価を踏まえた審査を行い、公正性と透明性を確保している（根拠資料 10-1-17）。また、目標管理制度により、全職員が半期ごとに業務目標を設定し、年間 2 回の評価・面談を通じて業務の進捗と成果を確認している（根拠資料 10-1-18）。さらに、業績評価制度の結果を期末手当等の処遇に反映させることで、職員の意欲向上と組織活性化を図っている。2023 年度から導入した新人事制度・賃金体系では、等級制度に基づく評価と処遇の連動を明確化し、働きがいとエンゲージメントの向上を重視した人事運営を行っている。

加えて、大学運営を担う教員及び職員の資質向上を目的として、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施している。事務職員については、等級・職位に応じた階層別研修を毎年度計画的に実施しており、加えて学内集合研修などの目的別研修、e ラーニング等を組み合わせた体系的な研修体制を構築している。SD の年間計画は年度当初に全学へ周知し、複数回の研修機会を確保している（根拠資料 10-1-19）。

以上のように、本学では、大学運営に必要な組織及び人員体制を整備し、教職協働の仕組み、人材育成、適正な人事・評価制度及び SD 活動を相互に関連させることで、法人及び大学の運営並びに教育研究活動の支援が、定量的な実績を伴いながら適切に機能する体制を構築していると判断できる。

評価項目④

大学運営に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- ・監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- ・大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組む、効果的な取り組みへとつなげているか。

本学を設置・管理する法人は、私立学校法等に基づき、監事による監査を計画的に実施し、大学運営の適正性を検証している。監事による監査は、財務状況、意思決定プロセスおよび業務執行の妥当性を対象とし、その結果は監査報告書として理事会に報告されている。

公認会計士（監査法人）による会計監査は、毎年度の「監査計画」に基づき実施し（2024年度は、6名の公認会計士により合計70日）、学校法人会計基準に基づく計算書類を通じて会計処理の適正性を確認している（根拠資料 10-1-20）。これらの監査結果は、法人および大学で共有し、改善方針の検討、改善計画の策定および実施状況の確認等に活用している。

大学運営に関する点検・評価については、以下の3つのフェーズで実施している。

- ①マスタートプラン、アクションプログラムおよび予算の執行管理
- ②大学の自己点検・評価活動
- ③監事監査および監査法人監査

①の執行管理について、第10次MPの重点方針Ⅷ「財政基盤の安定と組織ガバナンスの強化」に基づき、「財政基盤の安定」「組織ガバナンスの強化」「積極的な情報公表」を重点項目として位置付けている。それらの具体的な施策であるアクションプログラムについては、APレビュー制度の下、毎年度、上期と通期で進捗状況の点検・評価を行っている（大学運営を広義に捉えると、重点方針のⅠからⅦも点検・評価の対象に含まれる）（根拠資料 10-1-21、10-1-22、10-1-09、10-1-23）。

②の点検・評価活動について、全学内部質保証推進会議および自己点検・評価委員会を中心に実施する毎年度の自己点検・評価活動において、大学基準10に基づき、大学運営に関する点検・評価活動を実施している（根拠資料 10-1-24、10-1-25、10-1-26）。

③の監査について、監事（2名）が理事会（原則、毎月開催）に毎回出席し、法人の業務執行および財産状況、理事の業務執行状況を継続的に確認している。また、「監事・監査法人連絡会」を開催し（年2回）、監事と監査法人の役割分担や監査手法について協議・確認を行っている（根拠資料 10-1-27）。なお、2025年度の内部監査室の設置に伴い、当該連絡会を監事、監査法人、内部監査室の三者で実施している（根拠資料 10-1-27、10-1-28）。

これに加え、「監事・事務部門連絡会」の開催（年1回）、事務部門：内部監査室、経営管理部）や、関係事務局への資料提出要求、ヒアリング等を通じて、適切な資料・情報に基づく点検・評価を行っている（根拠資料 10-1-29）。

さらに、管理部門（総務人事部、経営管理部）による内部統制の観点から、MPおよび中期財政計画、これらの計画に基づくAPの実施状況について、半期・通期の報告をPDCAの各段

階（計画・実行・点検・見直し）に位置付けて定例的に確認している。

これまでの点検・評価および監査の各プロセスについては、事業報告書、教育・研究活動報告書等の基礎データ、AP レビュー等のエビデンスに基づいて実施している。

また、点検・評価活動で明らかとなった課題について、全学内部質保証推進会議、自己点検・評価委員会、教学の部科長会、教授会、事務局部長会等で共有し、その結果を MP およびアクションプログラムに反映することで、大学運営の改善や計画実現性の向上につなげている。

以上のとおり、本学では、大学運営に関してエビデンスに基づく点検・評価と適切な監査プロセスを通じた改善の仕組みが確立されており、大学基準協会の定める評価の視点に照らしても、大学運営は適切に行われていると判断できる。

なお、これらの内部統制の仕組みについては、2025 年 9 月に開催された日本私立大学協会事務局長担当者研修会で、事例報告・発表を求められ評価された。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学では、学長のリーダーシップの下、大学運営に関する方針をマスタープランとして明確に示し、これをアクションプログラム及び予算と連動させることで計画的かつ組織的な大学運営を展開するとともに、規程に基づく役職者の権限と責任の明確化、教授会の役割整理、教職協働を前提とした事務組織体制の整備、人事評価制度及び体系的なスタッフ・ディベロップメントの実施、さらに監事監査及び監査法人監査を含む複層的な点検・評価体制を構築・運用しており、近年はアクションプログラムの目標に対する達成率が約 8 割を越えており大学運営の実効性が着実に高まっていることが確認できる。

一方で、急速に変化する社会環境や高等教育を取り巻く制度改革に、より迅速かつ戦略的に対応していく観点からは、ガバナンス体制のさらなる高度化や、組織横断的課題に対する優先順位付けと資源配分の精緻化を進める余地がある。また、教職員エンゲージメント向上施策の定着と深化、若手・中堅職員への経営管理手法や大学運営ノウハウの計画的な継承についても、今後の重要な課題として認識している。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

これらの認識を踏まえ、本学では、第 10 次 MP の下で設置した MP ユニット会議を中核として、取組を相互に関連させた大学運営の高度化を図る。具体的には、部門横断的な進捗管理と戦略的な優先順位付けを一層深化させ、MP およびアクションプログラムのレビューを、達成状況の確認にとどまらず、成果・効果を重視した検証へと発展させる。

また、予算編成・執行については、引き続き PDCA に基づく管理を徹底しつつ、AP レビュー結果との連動を強化することで、資源配分の妥当性と機動性を高める。これにより、教育研究活動および大学運営の質的向上を、財務面からより確実に支える体制を構築する。

組織・人事・SD に関しては、人的資本の可視化と人材マネジメントの高度化を進め、経営管理や大学運営に関する知見を計画的に継承する。併せて、教職協働を前提とした組織運営をさらに発展させ、教職員一人ひとりの役割意識と参画意識を高めることで、組織全体のエンゲージメント向上を図る。

大学運営の点検・評価および改善については、監事監査、監査法人監査、自己点検・評価

活動を通じて得られた知見を、確実に改善施策へと結び付ける運用を強化し、内部質保証システムの実効性を一層高める。これにより、大学運営に関する点検・評価と改善・向上のサイクルを実質化・定着させる。

以上のとおり、本学では、大学運営の仕組みが相互に連動し、エビデンスに基づく点検・評価と改善が機能している。今後は、これらの取組をさらに洗練・高度化することで、教職協働に基づく大学運営の質を高め、長期ビジョンおよび第 10 次 MP の高次実現に向けた、持続的かつ発展的な大学運営を推進していく。

第 10 章 大学運営・財務（2）財務

基本情報一覧

財務関係資料

	URL・印刷物の名称
<国立大学>	
財務諸表（6カ年分）	
決算報告書（6カ年分）	
事業報告書	
監事による監査報告書（6カ年分）	
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	
<公立大学>	
財務諸表（6カ年分）	
決算報告書（6カ年分）	
事業報告書	
監事による監査報告書（6カ年分）	
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	
<私立大学>	
財務計算書類（6カ年分）	計算書類（2020 年度～2025 年度）
財産目録	財産目録（2024 年 3 月 31 日現在）
事業報告書	https://www.fit.ac.jp/daigaku/disclosure/reports/
監事による監査報告書（6カ年分）	監事監査報告書（2020 年度～2025 年度）
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	独立監査人の監査報告書（2020 年度～2025 年度）
備考：2025 年度の財務関係資料は会計監査終了後提出。	

第 10 章 大学運営・財務（2）財務

評価：S <table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> </tr> </table>	A	B	C
A	B	C	

1. 現状分析

評価項目①

教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定していること。

<評価の視点>

- ・具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。
- ・財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

本法人の財政計画は、マスタートラン策定の議論（3年に1度、約半年を通じて12回程度の会議を開催）に併せて議論・策定し、理事会で正式決定（現計画は第7次中期財政計画（2025年3月理事会決議））している（根拠資料 10-1-01、10-1-03）。

財政計画は、「MPの具現化を資金的に担保すること」を基本的役割とし、財政運営の基本方針を「教育・研究活動への積極的資金投下と健全財政の両立」としている。計画は、「経常的収支の改善施策」、「予算配分計画」及び「経営計画諸施策への資金投下計画」を主要施策として構成している。

財政計画の実効性を高めるため、PDCAサイクルを導入した予算管理を運用している。単年度事業計画及び単年度予算は、財政計画に基づき検討・実施され、予算配分審査、進捗管理、事後評価、見直しの各段階により体系的な運用を行っている（根拠資料 10-2-1）。これにより、費用抑制と事業効果最大化の両立が図られ、財政計画の実効性を担保する仕組みとして機能している。

財務関係比率に関する指標・目標は、基本金組入前当年度収支差額（帰属収支差額）プラス1.5億円以上、経常的活動におけるキャッシュフロー10億円以上、定常的人件費比率55%以内、教育・研究経費比率30%以上、管理経費比率10%以内等を設定している。

以上により、本法人の中・長期の財政計画は、教育研究活動を安定して遂行するため、具体的かつ実現可能な形で適切に策定していると判断できる。

評価項目②

教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立していること。

<評価の視点>

- ・教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。
- ・授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

諸計画を実現させるために必要な財政基盤は、安定的に確保している。基幹収入の学納金は、大学は2020年度入試まで14年連続で志願者が増加し、直近年度も高位安定を維持している（根拠資料 1-01【ウェブ】）。補助金についても、教育・研究活動の活発化や学内情報共有の積極化や組織的な積極申請等により、高水準の補助金確保を継続している（根拠資料 1-01【ウェブ】）。

財務状況については、2024年度決算において、基本金組入前収支差額（従前の帰属収支差額）は、1.14億円を計上（全設置校が黒字計上）し、20年連続の計画通りの黒字確保となった。この間累計で約41億円超の正味財産が増加している。

教育活動による資金収支については、事業活動キャッシュフローは、目標どおり約15億円を計上し、現預金・有価証券等の金融資産合計額は101.2億円となった。財政計画の完了時点130億円の目標に向けて順調に推移している。

収入の多様化については、外部研究資金、補助金、寄付金、資産運用を組み合わせること
で、学納金依存度（約 70%）の抑制に努めている。

外部研究資金獲得では、国の科学研究費の採択は、2023 年度 65 件、2024 年度 72 件と過
年度から継続して高水準を維持しており、2024 年度の科研費を含む外部資金獲得総額は、
約 2.2 億円（10 年前比約 2.2 倍）である。

補助金収入では、「私立大学等改革総合支援事業」（文部科学省・日本私立学校振興・共済
事業団の政策的補助事業）において、創設以来の選定数は「全国第 3 位」の好成績を達成し
ている。2024 年度の補助金収入は約 18.3 億円（10 年前比約 1.3 倍）である。これら、外部研
究資金や補助金収入の増加が教育・研究活動の質向上に大きく寄与している。

さらに、国の「令和 7 年度大学・高専機能強化支援事業（3000 億円基金事業）」への申請
も行い、翌年度に開設予定である工学部先進工学科、デジタルメディア学部デジタルメディ
ア学科設置に係る費用として補助額約 22 億円が交付される見通しであり、関連する教育研
究施設・設備の環境整備や諸活動の高度化を推進する。

寄付金収入では、「FIT サポート寄付金」事業は、開始 3 年間で累計 372 件・約 1 千万円
を受領した。寄付者の大半は個人であり、修学困難な学生支援や優秀学生の活動支援を目的
とした使途指定が多く、寄付の趣旨に対する共感が広がっている。2025 年 7 月には税額控
除対象法人（特例措置）の認定、同年 9 月に専用寄付 HP の開設など寄付環境整備を進めて
いる（根拠資料 10-2-2【ウェブ】）。

資産運用では、「資産運用規程」に基づき、安全性・確実性を最優先とし、国債、地方債、
高格付社債、定期預金を中心に構成し、満期保有で元本毀損リスクを抑制している。将来の
施設整備や教育・研究環境充実に備え、安定的な収益を確保しながら資産形成を進めている。
有価証券等の保有額は約 62 億円であり、内部統制の下でリスク管理を徹底しつつ、運用状
況を定期的に理事会へ報告している。これにより、将来の施設整備および教育・研究環境の
充実に備えた安定的な資産形成を継続している。

以上のことから、教育・研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確
立していると判断できる。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学の財政運営の長所として、「教育・研究活動への積極的資金投下と健全財政の両立」
を基本方針とし、中期経営計画に基づいて予算配分を継続的に拡充していることである。教
育改善や研究高度化、就職状況の向上、入学志願者の増加など、教育研究活動の質的向上に
財政が大きく寄与していることが、予算委員会等の学内会議で確認されている。また、PDCA
による予算管理は、不要不急の支出抑制、費用対効果の向上、予算の選択・集中・捨象の実
現、外部助成金申請の積極化など、財政的效果が顕著である。

さらに、外部評価（格付審査）においては、収支の安定性や投資の安全性を含む財務状況
の健全性に加え、経営・財務・ガバナンスに関して「第三者評価を積極的に受け、課題を前
向きに捉えて取り組んでいる」との総合的な高評価を得ている（R&I、JCR 格付 A+、AA-安
定的）（根拠資料 10-2-3【ウェブ】）。

なお、本学の PDCA による予算管理をはじめとした仕組みは、文部科学省審議会、日本私
立学校振興・共済事業団、日本私立大学協会等のセミナーで先行事例として紹介され、全国

的に高い評価を受けている（根拠資料 1-01【ウェブ】）。

一方、課題として、基本金組入前当年度収支差額比率やその金額の小ささについて、外部評価で指摘されることがある。これは、18 歳人口の再減少期に備え、受験生への訴求力を高めるために、教育・研究活動への積極的資金投下を政策的に行っていることが要因である。また、近年の大型整備事業（附属高校教育環境整備）に伴う現預金保持額減少や、補完的収入（寄付金、資産運用等）の拡大に向けた組織的対応の不十分さも課題である。

さらに、世界情勢不安定化、物価・エネルギー価格高騰、学齢人口減少に伴う募集コスト増、過年度整備に係るメンテナンス費用拡大等、将来の財政見通しに不確定要素が存在する。

これらの課題に対応するため、第 7 次中期財政計画では、収支比率改善の見通しを明示するとともに、補完的収入拡大策や内部統制システム強化、情報公表の充実（透明性確保・社会的信頼向上）を重点施策として掲げ、課題解決に向けた方向性を明確にしている。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

第 7 次中期財政計画では、収入の拡大と安定化を図るため、学生の精緻な確保とドロップアウトの抑制を徹底し、入学定員充足率の維持を目指す。併せて、学納金の改定検討を含めた収入基盤の強化や、補助金収入の維持・拡大並びに寄付金など収入多様化に向けた戦略的対応を進める。

財政安定化の観点からは、人件費管理原則の継続的運用によるコスト構造の健全化を図るとともに、予算配分計画において選択・集中・捨象の仕組みを構築し、資源の最適化を実現する。また、併設短大や附属高校の財政安定化に向けた施策を推進し、学園全体の持続的な経営基盤を確保する。

予算編成においては、本法人の長期ビジョンおよびマスタープランに掲げる重点方針を踏まえ、実践型人材の育成、グローバル化、大学院機能高度化等の重点施策に対して引き続き重点的な予算配分を行い、これらの施策を財政面から継続的に支える。また、物価高騰やエネルギー価格の変動など外部環境の不確実性に対しても柔軟な予算措置を講じ、教育・研究活動の継続性と安定性を確保する。

学園全体の環境整備については、具体的な長期投資計画（改修・修繕計画含む）を策定し、諸施策の実現性を高めることが重要である。

近年の大型整備事業に伴う現預金保持額減少や補完的収入の拡大不足に対応するため、今後の投資計画では、国の大型助成制度（大学・高専機能強化支援事業等）を最大限活用し、教育研究施設・設備整備や新学部設置に係る資金を外部資金で確保する。併せて、補助金獲得に向けた学内体制の強化とともに、資金備蓄を計画的に進め、財政の柔軟性を高めることが重要である。

これらの財政運営の改善と最適化を通じて、教育・研究活動の質保証および高度化に資する持続可能な財政構造の確立を図る。

今後は、これらの財務状況や予算制度・仕組みについて、現状維持にとどまらず、さらなる改善と高度化を図ることで、教育・研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立し、学園の持続的発展と競争力強化を実現する。

終章

福岡工業大学は、建学の綱領に基づく教育理念と経営理念を根幹として、2035 年を展望した長期ビジョンおよび第 10 次中期経営計画（マスタープラン）を策定し、その達成に向けて大学運営と教育研究活動を一体的に推進している。本学は、各章で示したとおり、学園全体がこの中長期計画を共有し、社会・産業構造の急速な変化や学修者ニーズの多様化を見据えながら、組織改編、教育改革、研究推進、地域・国際連携などを継続的に進めている。その推進力を支えているのが、本学の特長である「内部質保証」と「経営管理システム」が両輪として連動する枠組みである。

内部質保証については、全学内部質保証推進会議と自己点検・評価委員会を中心に、大学全体・カリキュラム・授業を上位に据えた三層の PDCA 体制を整備し、教学 IR を活用した改善が全学で行われている。長期ビジョンから学部・研究科の DP・CP、さらには授業科目レベルの DP に至るまで、教育課程全体が一貫した方針により体系化されており、これらの運用結果が経営管理システムの PDCA とも相互に結びつくことで、学園全体の改善と成長が持続的に進む仕組みが成立している。この「内部質保証×経営管理」の両輪構造は、本学の教育改革と組織運営を安定的かつ戦略的に前進させる基盤として機能している。

さらに、本学の内部質保証の中心には「学修成果」を据えている。学修ポートフォリオ（FIT-AIM）や PROG、授業点検、カリキュラム点検、卒業時調査など多層的な教学 IR を用い、学生一人ひとりの学修成果を可視化し、教育カリキュラムの改善に直接反映する仕組みを確立している。これにより、建学の綱領に基づく人材育成像が、具体的な能力指標として明確に示され、学修成果に基づく教育の質保証が実質的に運用されている。

また本学は、こうした学修成果の可視化と内部質保証を、学生の「自己成長」を促す教育へと発展させてきた。学修ポートフォリオ（FIT-AIM）を中核とする自己評価・目標設定・振り返りの循環は、学生が自ら学びを統合し成長を実感できる仕組みとして定着しつつある。加えて、アクティブラーニング、PBL、国際協働学習、地域課題解決型学習、課外活動支援、キャリア形成教育など、正課・正課外を通した多様な学びの場が整備され、学生の主体性・協働性・課題解決能力を高める教育が全学的に展開されている。

第 1 章から第 10 章までの自己点検・評価を総括すると、本学は建学の綱領を基盤とした中長期的な大学運営、その実現を支える内部質保証と経営管理の統合構造、学修成果に立脚した質保証の実質化、そして学生の自己成長を促す教育の拡充などを確かな強みとして発展させている。これらの取り組みによって、社会の変化に柔軟に対応しながら、教育研究活動の質向上と大学運営の持続的改善を実現している。

本学は、今後も長期ビジョンの達成に向け、内部質保証と経営管理を中核とした継続的改善を推進し、学生・地域・社会に貢献する大学として、更なる成長と進化を続けていく。