

[第6章] 教員・教員組織

6.1. 現状説明

6.1.1. 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：各学位課程において、専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等、大学として求める教員像を設定し、明示しているか。

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部研究科等の教員組織において、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等の組織編制に関する方針を適切に設定し、明示しているか。

東海大学では、建学の精神に基づいた教育理念及び大学の使命に従い、本学に所属する全ての教員（学士課程、大学院）を対象に、本学が求める教員像を、「教育」「研究」「社会貢献」「国際連携」「管理運営」の各項目に関して明示し公表している（資料 F-1）。また、「東海大学教員資格審査基準」（資料 F-2）において、教授、准教授、講師、助教、助手の能力・資質を明示している。

大学院については、学部と兼担の教員のみであり、大学院としての採用はない。したがって、「大学院における講義及び研究指導の担当教員」としての適格者の審査基準を「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 F-3）で規定している。具体的には、学位区分ごとに研究業績の件数等の基準に基づき、教員資格を付与している。非常勤教員についても、これに準じた資格要件を要求している。

各学部・研究科等の教員組織の編成に関しては、建学の精神に則り本学の使命と教育理念に従って、大学及び大学院学則の定める目的を達成するために、学部及び研究科等の教員組織の編成方針を定め公表している（資料 F-4）。本方針では、大学・大学院設置基準の遵守、教員のダイバシティの確保、専門分野や年令等のバランスの確保、などについて基本的な方針が示されている。

【学部・研究科における特記事項】（政治経済学部）

本学部では「東海大学教員資格審査基準」第1条に基づくことを明文化して、「政治経済学部教員昇格基準」を定めている（資料 6-2-3-1）。ここでは、教授、准教授、講師の昇格の条件を規定している。

また、教員組織を編成するにあたり、本学部では、学科目、専門領域によって作成している「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-3-2）を前提に、学科目や専門分野、職位、年令等のバランスを考慮している。また近年、「地域連携」や「国際連携」（グローバル化）に寄与する人材を教員として採用するよう務めてダイバシティの確保にも努めている。

【根拠資料】

6-2-3-1 「政治経済学部教員昇格基準」

6-2-3-2 「学科目・専門領域等による教員構成表」

【学部・研究科における特記事項】（健康学部）

本学部の教員組織の編成に関する方針については、設置基準上の必要専任教員数を考慮し、学部及び学科の教育目標を実現するために、専門分野と主要授業担当科目の一覧表を作成し明確化している（資料 6-2-7-1）。

学部、学科には学部長、学部長補佐、学科長を配置し、学部運営委員会及び教授会を置くことによって、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在を明確化している（資料 6-2-7-2）。また、教育・研究・学内外活動の推進及び教員間の連携を目的とした委員会を設置している（資料 6-2-7-3）。

【根拠資料】

- 6-7-2-1 健康学部教員の専門分野一覧 2020
- 6-7-2-2 健康学部の会議体 2020
- 6-7-2-3 健康学部の委員会組織 2020

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

理学部として求める教員像および各職位の教員の能力・資質については、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-8-1）に基づいて策定された「理学部教員資格審査内規」（資料 6-2-8-2）に定められている。

学部・学科の理念を実現するのに適切かつ効果的な教員組織を編制するために、学部・学科の要望を考慮して大学運営本部高等教育室において作成された「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-8-3）を編制方針としている。

【根拠資料】

- 6-2-8-1 東海大学教員資格審査基準（資料 F-2）
- 6-2-8-2 理学部教員資格審査内規
- 6-2-8-3 学科目・専門領域等による教員構成表（一例：物理学科）

【学部・研究科における特記事項】（工学部）

前述の通り、大学として求める教員像については「東海大学学則（第1条）」、そして職位ごとに教員の能力・資質については「東海大学教員資格審査基準」に規定されている。工学部においても職位に応じた教員の在り方を示した「東海大学工学部教員審査内規」（資料 6-2-10-1）を定め、採用ならびに資格審査（昇格昇任）選考に供している。

工学部の教員組織は、東海大学 2020 年度大学基礎データ表 1 に記載の通りである。組織編制は設置基準上必要な教員数を考慮しつつ学科専攻毎の教育目標を具現化するために、教育に関わる学科目や研究に関わる専門領域等を明確化した「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-10-2）を作成している。また、教員構成表に基づき欠員補充等の人事計画を学部長や学科長・学科専攻長が協議・作成し、学長へ提出している。

工学部では学部長を筆頭に学部長補佐や学科長・学科専攻長からなる執行部を構成し、各学科専攻に所属する各教員は学部教授会の構成メンバーとなり、教育研究に係る事項

につき審議・承認を行うと共に、教務、評価、FD、広報等の学部内委員会の委員として活動している。これらの学部内委員会では学部運營業務を相互に分担すると共に、大学設置の専門委員会と連携している。一方、各学科専攻に所属する教員は学科長・学科専攻長の下、学部内・学科専攻内の各種委員会活動の役割を通して、さらに教員構成表に基づく専門性はもちろん、「教育研究」「研究（工学部では不在）」「教育」の職務区分や個々の志向や能力に応じて教育、研究、実務・訓練指導を行い、学生指導等の役割を共有・分担しながら実践し、日常の交流あるいは学科会議において教員間の意識統一と連携を図っている。以上のことから、大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や工学部の教員組織の編制に関する方針を明示している。

【根拠資料】

6-2-10-1 東海大学工学部教員審査内規

6-2-10-2 学科目・専門領域等による教員構成表

【学部・研究科における特記事項】（観光学部）

観光学は実学であり、観光を取り巻く環境の急速な変化に対応するためにも、本学部は理論と実践が両輪である。そのため、研究系教員と実務系教員との協働により教育と研究に相乗効果をもたらす編制としている。2010年の学部発足以来、観光関連業界において長年にわたり現場を経験してきた実務系教員を採用し、実社会と乖離することなく学生を教育する体制を維持している。

【学部・研究科における特記事項】（情報通信学部）

「東海大学教員資格審査基準」（資料 F-2）に準拠した「東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規」（資料 6-2-12-1）を定め、学部で求める教員像を示している。

【根拠資料】

6-2-12-1 東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規

【学部・研究科における特記事項】（医学部）

医学科においては、他学部教員に素養として求められる「教育」「研究」「社会貢献」「国際連携」「管理運営」に加え、「診療」に関する能力も定めており、採用基準において臨床歴も確認している。また、教員組織編制においても学系長制を導入し、東海大学医学部医学科教員組織に関する規程（資料 6-2-14-1-1）において、学系長の役割を定めている。

【根拠資料】

6-2-14-1-1 東海大学医学部医学科教員組織に関する規程

【学部・研究科における特記事項】（医学部看護学科）

学校法人東海大学教職員任用規定（資料 F-18）及び東海大学教員資格審査基準（資料 F-2）を基に看護学科における専任及び特任教員採用基準・昇格基準を明確に定め（資料 6-2-14-1）実施している。教員組織については教員体制（資料 6-2-14-2-2）を作成し専

門領域内の役割・連携を意識付けるとともに、各委員会の役割・連携の見直しを行い、責任の所在や意思決定方法を確認した（資料 6-2-14-2-3～7）。

【根拠資料】

- 6-2-14-2-1 医学部看護学科専任及び特任教員採用、昇格選考基準内規
- 6-2-14-2-2 短大閉学に伴う人事異動、系・領域教員体制、編成計画
- 6-2-14-2-3 2020 年度医学部看護学科会議体構成
- 6-2-14-2-4 医学部看護学科企画戦略会議申し合わせ
- 6-2-14-2-5 医学部看護学科人事に関する申し合わせ
- 6-2-14-2-6 医学部看護学科委員会申し合わせ
- 6-2-14-2-7 医学部看護学科委員会の所掌業務

【学部・研究科における特記事項】（経済学研究科）

経済学研究科では、大学院を担当する教員に関する全学的な基準である「東海大学大学院教員資格審査基準」に基づいて、これに基づき「東海大学大学院経済学研究科大学院教員資格審査内規」（資料 6-3-6-1）が定められている。これらの基準と大学院設置基準に定められた教員数を満足することを編成の方針として、定期的に研究業績と科目適合性を検討し、適正な配置を行っている。また、研究科内で各種委員（資料 6-3-6-2）を選定し、情報連携を行い研究科の学務や教務に関わる事項に対処している。

【根拠資料】

- 6-3-6-1 東海大学大学院経済学研究科大学院教員資格審査内規
- 6-3-6-2 経済学研究科各種委員資料
- D-14 2020 年度東海大学 FD 活動報告書（大学院）

【学部・研究科における特記事項】（法学研究科）

法学研究科は、本学において求める教員像及び教育組織の編制方針を踏まえたうえで、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 6-3-7-1）に基づき、法学部所属教員の中から資格を満たす者を選んで法学研究科の教員を編制する。さらに、「東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規」（資料 6-3-7-2）により資格審査の細則を定めている。特に、審査手続きは明確にされており、研究科長が人事計画委員会の承認を得て資格審査委員会の設置を教授会に提案し、この委員会による審査、教授会への報告を経て、教授会で資格申請につき決定する。なお、学部による教員募集・採用においては、専門領域ごとの教員構成を勘案しつつ編制方針を確認するが、その教員構成においては、個々の教員の研究指導教員資格等も合わせて考慮しており、法学研究科の意見が、教員募集・採用において十分に反映される。

法学研究科は、教員組織における各教員の役割、連携、責任所在を明確化するために「東海大学大学院研究科教授会規程」（資料 6-3-7-3）を定め、研究指導資格及び研究指導補助資格をもつ教員から法学研究科教授会を構成して、教育および研究に関する事項や学事に関する事項等について審議している。その運営は、研究科長、専攻長、教務委員が、方針等を定める役割を担う。また、大学院 FD 委員会や大学院広報委員会などの

学内諸委員会に対しては、研究科の委員を選出して所管事項の運営に係るほか、研究科内独自の委員会を設けて、研究科の運営を行っている。

【根拠資料】

- 6-3-7-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-7-2 東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-3-7-3 東海大学大学院研究科教授会規程

【学部・研究科における特記事項】（理学研究科）

理学研究科として求める教員像および各職位の教員の能力・資質については、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 6-3-11-1）に基づいて策定された「理学研究科大学院教員資格審査基準内規」（資料 6-3-11-2）に定められている。

理学研究科・専攻の理念を実現するのに適切かつ効果的な教員組織を編制するために、大学院教員審査資料（F-15）を基本方針とし、学部・学科の要望を考慮している。

研究科長と3名の専攻主任が執行部を構成しており、本研究科に所属する専任教員から成る研究科教授会において、研究科全体の教育研究に係る事項につき審議・承認を行っている。各専攻における教育研究に係る事項については、各専攻に所属する専任教員から成る専攻会議において審議・承認を行っている。

理学研究科では、学生に教員志望者が少なからず在籍することを鑑み、教育関係の科目を担当できる教員を採用し、学生のニーズに応じている。

【根拠資料】

- 6-3-11-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-11-2 理学研究科大学院教員資格審査基準内規

【学部・研究科における特記事項】（工学研究科）

工学研究科では研究科長を委員長として5専攻の専攻長及び教務委員から成る専攻長・教務委員会を編制して研究科の教員組織編成に関する審議にあたっている。（資料 2-3-12-1）また、専攻長は業績審査委員や資格再審査委員となり、教員の資格審査、再審査に関する審議を行う立場にある。各専攻は専攻が掲げる教育目標を達成するために必要な新規教員の資格審査申請を随時行っており、専攻長・教務委員会及び工学研究科教授会の議を経て大学へ審査上申される。

【根拠資料】

- 2-3-12-1 2020年度工学研究科各種委員会委員名簿

【学部・研究科における特記事項】（健康科学研究科）

本研究科の求める教員像の設定については、大学の人材育成目的を踏まえて行っている（資料 4-3-16-2）。また、教員選考にかかわる全学的な基準である「東海大学大学院教員資格審査基準」によって各職位の教員の能力・資質は明確にされている（資料 6-3-16-1）。研究科の運営方針、教育・研究に関する事項は、大学院教授会において審議・承認を行っている。さらに教育に関しては、全学的に設けられた常任教務委員会、各専攻

教務委員会及び合同教務委員会において、科目責任者の決定、時間割の作成等を行っている(資料 6-3-16-2)。

【根拠資料】

4-3-16-2 東海大学大学院学則

6-3-16-1 東海大学大学院教員資格審査基準

6-3-16-2 健康科学研究科委員会構成

6.1.2. 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部、研究科ごとの専任教員数は、大学設置基準等に基づき適切に配置されているか。

評価の視点2：適切な教員組織編制のために、以下の項目について適切に措置しているか。

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員
(教授、准教授、講師又は助教)の適正な配置
2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
3. 各学位課程の目的に即した教員配置
(国際性、男女比等も含む)
4. 教員の授業担当負担への適切な配慮
5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

教員の構成は、大学設置基準に基づき、大学基礎データ表1(資料 F-5)に示す通り適切に配置されている。教員組織編成は、設置基準上必要とされる専任教員数を考慮しつつ、学部組織においては、各学部・学科の教育目標を具現化するために、学科・専攻・課程ごとに学科目・専門領域、年齢、資格を記載した「学科目・専門領域等による教員構成表」(資料 F-6)を作成し明確化している。また、この教員構成表に基づいて欠員補充等の人事計画を学部長や学科長等で協議し、「教員人事計画」(資料 F-7)として作成し、学長に提出することとしている。

また、教員の募集・採用・昇格の過程においても、この教員構成表に基づき、特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮している(資料 F-8)。

表5 教員年齢構成 (教員総数 1607人)

29歳以下	30代	40代	50代	60代	70歳以上
8人	324人	493人	527人	250人	5人
0.5%	20.2%	30.7%	32.8%	15.6%	0.3%

また、教員の男女別職位の構成は、下表のとおりである(資料 F-9)。

表 教員男女別職位構成

教授			准教授			講師		
男	女	計	男	女	計	男	女	計
558人	79人	637人	270人	80人	350人	237人	79人	316人

34.7%	4.9%	39.6%	16.8%	5.0%	21.8%	14.7%	4.9%	19.7%
87.6%	12.4%	-	77.1%	22.9%	-	75.0%	25.0%	-
助教			総計					
男	女	計	男	女	合計			
212人	92人	304人	1277人	330人	1607人			
13.2%	5.7%	18.9%	79.5%	20.5%	全体比率			
69.7%	30.3	-	職位別男女比率					

本学では、大学院研究科の教員については、基本的に学部所属の教員の中から、「東海大学大学院教員資格審査基準」(資料 F-3 別表)に定められた能力を有する教員を審査し指導資格を与え、選出された教員からなる組織で構成されている。大学院研究科における担当専任教員は1,118名おり、博士課程前期及び修士課程担当は696名、博士課程後期及び博士課程担当教員は394名を配置している(資料 F-5)。なお、大学院設置基準上必要教員数は、博士課程前期及び修士課程担当は、204名、博士課程後期及び博士課程は142名であり、全体では、省令で定める設置必要教員数を上回っている。

大学として大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、学科・専攻・課程ごとに「学科目・専門領域等による教員構成表」(資料 F-6)を作成し、各学部においては、この「学科目・専門領域等による教員構成表」に基づき、職位、年齢、男女比、グローバル化への対応等を考慮し、教員組織を整備している。本学では、2008年に東海大学男女共同参画宣言を制定し、教員数ならびに教員管理職数の男女比率の差を改善すべく、男女共同参画を推進してきた(資料 F-10)。2020年度の女性教員比率は、上表より教員全体比率で20.5%であり、2020年度全国平均25.9%(文部科学省 学校基本調査)に達していない。また、職位別男女比率では、高位の職位であるほど女性比率が低い傾向が顕著に現れている。

さらに、2016年度より、外国人等教員を積極的に採用する方針が示されており(資料 F-11)、現在、専任教員に占める外国人教員の比率は、3.4%であり、非常勤教員においては、11.9%となっている(F-12)。

大学設置基準に示されているように、コアとなる科目は専任教員が担当し、それを補う意味で非常勤教員を活用している(資料 F-13)。非常勤教員の比率に対しては、教育の質を確保するため、大学運営本部と教学部が連携を図り、非常勤教員数の割合等を各学部長・研究科長と調整を図り管理している(資料 F-6)。

大学院各研究科各学位課程における担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」(資料 F-3)「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」(資料 F-14)等で研究科担当教員に求められる資格を明確化している。担当科目への適合性については、研究科教授会及び大学院運営委員会において「大学院教員資格審査資料」(資料 F-15)を配付し、適正配置と資格の適切性を確認している。

教員の授業担当時間に関しては、専任教員授業担当規程(資料 F-16)において、各教員の職務区分に応じて「主に教育研究を担当:6コマ/週、主に教育を担当:10コマ/週、主に研究を担当:3コマ/週」を基準とすることとしており、基準を超える場合の上限についても、年平均10コマ/週を限度とすることで、過度な授業負担とならないよう配慮をして

いる。

学士課程における教養教育の運営体制は、教育系センターとして、現代教養センター、国際教育センター、情報教育センター、課程資格教育センターを設置し、それぞれのセンターに本務教員を配置して、全学共通の現代文明論・現代教養科目・英語科目および自己学修科目（全学共通科目）を運営している。

【学部・研究科における特記事項】（文学部）

文学部では、各学科・専攻に文部科学省の設置定員数の教員が所属することを原則としているが、2018年度の改組による学科再編のため、2020年度は若干、所属教員が多くなっている。各教員数は文明学科8名、歴史学科日本史専攻5名、同西洋史専攻5名、同考古学専攻5名、日本文学科6名、英語文化コミュニケーション学科8名で、文学部全体の教員数は37名（男性28名、女性9名）、うち外国人教員は1名である（資料F-5、資料F-6）。

【根拠資料】

F-5 大学基礎データ 表1 組織・設備等

F-6 学科目・専門領域による教員構成表

【学部・研究科における特記事項】（政治経済学部）

大学設置基準において必要とされる専任教員数を満たしている（資料6-2-3-2）。授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性については、各学科において学科長と教務委員が中心となり判断している。各学科の必修科目については極力専任教員が担当するよう努めている。

- ・専任教員数：大学設置基準上、必要な専任教員数36名を配置している。
- ・年齢構成：30～39歳 8.6%、40～49歳 28.6%、50～59歳 45.7%、60～69歳 17.1%となっている。

【根拠資料】

F-8 2020年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成

6-2-3-2 学科目・専門領域等による教員構成表

【学部・研究科における特記事項】（法学部）

法学部における教員の年齢・男女別職位構成は以下のとおりである。年齢構成において若手の割合が若干低く、職位構成において准教授・講師の割合が低い、男女別構成においては女性の割合が3割を上回っている。

教員年齢構成（教員総数 20 人）

29 歳以下	30 代	40 代	50 代	60 代	70 歳以上
0 人	2 人	6 人	6 人	6 人	0 人
0%	10%	30%	30%	30%	0%

教員男女別職位構成

教授			准教授			講師		
男	女	計	男	女	計	男	女	計
9 人	2 人	11 人	3 人	2 人	5 人	1 人	2 人	3 人
45%	10%	55%	15%	10%	25%	5%	10%	15%
81.8%	18.2%	-	60%	40%	-	33.3%	66.7%	-
助教			総計					
男	女	計	男	女	合計			
0 人	0 人	0 人	13 人	7 人	20 人			
-	-	-	65%	35%	全体比率			
-	-	-	職位別男女比率					

（学部・研究科における特記事項）（健康学部）

健康学部は、学科目及び専門分野、職位を踏まえた教員構成に基づき、教員の組織を整備している（資料 6-2-7-1）。授業科目と担当教員の適合性は、各教員の専門領域及び資格から、学部運営委員会及び教授会において審査される。完成年度に向け、各教員の担当授業科目数の変動が見込まれるが、他学部開講科目の兼担や、全学共通の現代文明論及び現代教養科目の担当コマ数等を踏まえ、授業担当負担の適正化に向けた措置については、教務委員会で審議・承認後、学部運営委員会と教授会で審議・承認を行う。

専任教員数は大学設置基準上、必要な専任教員数は 14 名であるが、専任教員数は 13 名、特任教員を含めた所属教員数は合計 24 名となっている。男女構成内訳は男性 13 名、女性 11 名である。年齢構成は、30～39 歳 20.8%（5 名）、40～49 歳 33.3%（8 名）、50～59 歳 20.8%（5 名）、60～69 歳 25.0%（6 名）となっている。

【根拠資料】

6-7-2-1 健康学部教員の専門分野一覧 2020

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

理学部の専任教員数は大学設置基準上、必要な専任教員数は 32 名であるが、理工系基礎教育担当のため 62 名を配置している（資料 6-2-8-4）。教員数の内訳は数学科 15 名（うち 1 名は特任）、情報数理学科 12 名、物理学科 16 名（うち 1 名は特任）、化学科 15 名

(うち1名は特任)、基礎教育研究室4名である。教授、准教授、講師、助教の割合は、数学科がそれぞれ40.0%、26.7%、33.3%、0%、情報数理学科が41.6%、58.3%、0%、0%、物理学科が68.8%、0%、25.0%、6.3%、化学科が60.0%、26.7%、13.3%、0%、基礎教育研究室が50.0%、50.0%、0%、0%であり、学部全体としては53.2%、27.4%、17.7%、1.6%である(資料6-2-8-5)。

理学部の専任教員はすべて、東海大学のみ専任教員であり、理学部が開講する専門科目の授業担当者は博士号を有している(資料6-2-8-5)。外国人教員は1名で、割合は1.6%である(資料6-2-8-5)。また、男女比率は、男性教員が56名で割合が90.3%、女性教員が6名で割合が9.7%である(資料6-2-8-5)。また、年齢構成は30～39歳21.0%、40～49歳29.0%、50～59歳38.7%、60～69歳11.3%、70歳以上0%となっている(資料6-2-8-6)。

【根拠資料】

6-2-8-4 2020年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等(資料F-5)

6-2-8-5 理学部学科 各学科 教員紹介

6-2-8-6 2020年度大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成(資料F-8)

【学部・研究科における特記事項】(工学部)

工学部の教員組織は2020年度大学基礎データ表1に記載の通りであり、大学設置基準上の必要専任教員数を考慮した各学科専攻の学科目・専門領域等による教員構成表(資料6-2-10-2)をもとに教員組織を編制し、設置基準上定められた教員数を満たしている。授業科目と担当教員(非常勤教員を含む)の適合性は各学科専攻に教務委員を置き、学科長・学科専攻長と相補しながら授業科目と担当教員の適合性を判断している。また大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、実験実習等のような実務科目を補う意味で非常勤教員を活用している。

- ・専任教員数：大学設置基準上、必要な専任教員数は120名であるが148名(うち女性9名、外国籍および海外の大学で博士号を取得した者7名)を配置している(資料6-2-10-2)。
- ・年齢構成：2020年度大学基礎データ表5(資料F-8)および学科目・専門領域等による教員構成表(資料6-2-10-2)より、29歳以下0%、30～39歳10.8%、40～49歳22.3%、50～59歳43.9%、60～69歳22.3%、70歳以上0.7%となっている。

なお、一部の学科専攻では教員着任要件として国家資格や実務経験が必要である等の特殊事情もあるが、全体的に年齢構成のバランスを保てるよう計画性をもって教員採用に努めている。以上のことから、教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため適切に教員組織を編制していると判断できる。

【根拠資料】

6-2-10-2 学科目・専門領域等による教員構成表

【学部・研究科における特記事項】（医学部看護学科）

専門領域における教員体制表（資料 6-2-14-2-2）に基づき、欠員等生じた場合、教育研究活動に支障がないように教員配置の適正化を図っている。看護学科においては、看護師国家試験受験資格・保健師国家試験受験資格を得るために厚生労働省の定める保健師助産師看護師学校養成所指定規則（資料資料 4-2-14-2-8）に準じた教育課程及び教員組織を整備し、養護教諭 I 種過程に必要な教員を配置している。

【根拠資料】

6-2-14-2-2 短大閉学に伴う人事異動、系・領域教員体制、編成計画

6-2-14-2-8 保健師助産師看護師学校養成所指定規則

【学部・研究科における特記事項】（経営学部）

経営学部では、教育課程の編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を次のように定めている。「情報処理、統計学、会計、観光ビジネス概論などの経営学や観光学の基礎ツールを低年次に学んだ後、高年次ではこれらのツールを活用し、経営戦略論、経営組織論、観光マーケティング等の専門科目を学修することによって、新たな切り口でビジネスを展開する能力を涵養する。」とあり、これに対応させて学部の教員が配置されている。このように企業経営分野の学修を基礎としながら、経営学の教育課程、観光ビジネスの教育課程を学修していくことになる。経営学部では、企業経営の高度な専門分野と、アグリビジネス分野、スポーツビジネス分野の学修を分化して追及することができるように、教育上主要と認められる授業科目における専任教員が配置されている（資料 6-2-16-1）。

上記のように経営学部には 20 名の教員数のうち、5 名が女性教員であり、経営学部にも所属する女子学生に対して、適正な人数が配置されている（資料 6-2-16-2、資料 6-2-16-3）。また、経営学部としての教育方針としてアジアの成長を取り込む教員方針があるため、中国籍 1 名、韓国籍 2 名の教員が所属しており、専門科目に対応している（資料 6-2-16-3）。

経営学部所属教員のうち、半数以上が教授であり、教員の退官に対してスムーズに移行できるように准教授、講師、助教の年齢層も 30 代～50 代とまんべんなく配置されている（資料 6-2-16-4）。

【根拠資料】

6-2-16-1 東海大学オフィシャルサイト 経営学部 教育研究上の目的及び養成する人材像、3 つのポリシー

6-2-16-2 経営学科 教員紹介 <https://www.u-tokai.ac.jp/facultyguide/tag/department/dpt-k-business-administration/>

6-2-16-3 観光ビジネス学科 教員紹介 <https://www.u-tokai.ac.jp/facultyguide/tag/department/dpt-tourism-management/>

6-2-16-4 2020 年度東海大学教員年齢構成（2020 年 5 月 1 日 現在）
https://www.tokai.ac.jp/about/number/num_academics/

【学部・研究科における特記事項】（国際文化学部）

本学部の国際コミュニケーション学科では実践的な外国語教育を重視しているため、2020年5月1日時点で、4人の外国語担当ネイティブ教員（英語3名、コリア語1名）を配している（資料6-2-19-1）。

【根拠資料】

6-2-19-1 国際文化学部国際コミュニケーション学科教員紹介「学科パンフレット」

【学部・研究科における特記事項】（総合理工学研究科）

研究科教員は、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料F-3）に加え、「総合理工学研究科 教員資格審査に係わる基準」（資料6-3-1-1）に沿った指導資格および補助指導資格を有する教員のみで構成される。所属教員に対し3年毎に、「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」（資料F-14）に加え「総合理工学研究科 教員資格再審査に係わる基準」（資料6-3-1-2）に基づき、本研究科の研究指導教員資格審査・再審査委員会で資格再審査を行う。

【根拠資料】

6-3-1-1 総合理工学研究科 教員資格審査に係わる基準 2017年4月1日改定

6-3-1-2 総合理工学研究科 教員資格再審査に係わる基準 2019年4月1日改訂

【学部・研究科における特記事項】（経済学研究科）

経済学研究科では政治経済学部経済学科及び経営学科に所属する教員の中から、大学院教員資格審査基準などに沿って大学院担当教員を選抜している。このため、経済・経営両学科の教員構成に影響を受けやすくなっている。現時点で外部からの非常勤講師などによる担当科目は無く、両学科の教員が授業科目を担当しており、設置科目と担当教員の適合性については、研究科長、主任、教務委員により判断している。

2021年度における教員数は11名である。これらのことから、教員定数は充足している（資料6-3-6-3）。年齢構成は40歳台、50歳台、60歳台の各年代から成っており、若手教員による補充が求められる。

【応用経済学専攻 博士課程前期】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は5名、研究指導補助教員数は4名であるが、研究指導教員数11名、研究指導補助教員数は0名配置している（資料6-3-6-3）。

【応用経済学専攻 博士課程後期】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は5名、研究指導補助教員数は4名であるが、研究指導教員数は9名、研究指導補助教員数は0名配置している（資料6-3-6-3）。以上のことから、経済学研究科の教員組織編制等については明示され、その運営は適切に行われていると判断される。

【根拠資料】

6-3-6-3 2020年度大学基礎データ表1 組織・設備等

【学部・研究科における特記事項】（法学研究科）

法学研究科は、独自の専任教員の採用はなく、学部所属教員の中から基準（資料 6-3-7-1、資料 6-3-7-2）をみたす者に指導資格を与えることで教員組織を構成している。現在、研究科の教員組織は、すべて法学部の専任教員から構成されている。その構成は、大学院要覧に示されており（資料 4-3-7-2）、研究指導教員、研究指導補助教員のいずれについても大学院設置基準の定める必要教員数を確保している。研究指導補助教員数は必要教員数に満たない点については、2021 年度に向けて、博士課程前期の研究指導教員 1 名、研究指導補助教員 2 名の増員の検討を進めている。ただ、研究指導教員が必要教員数を上回っているため研究指導補助教員とみなしてカウントすることで問題は生じない。その他、教員には欧米の学位を有する者もあり、多くはないが男女比も約 3 割が女性教員である。法学部の中堅、若手教員には基準を満たす者も多く、院生のニーズに応じて、専門性、国際性、男女比、年齢構成に配慮した教員配置は可能である。教育研究活動を展開するための教員組織は適切である。

【根拠資料】

- 6-3-7-1 東海大学大学院教員資格審査基準
 6-3-7-2 東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規
 4-3-7-2 東海大学大学院要覧「II 章 法学研究科」pp. 44-46

【学部・研究科における特記事項】（理学研究科）

理学研究科は専門に対応できる基礎力と応用力をもって総合的な判断力をもつ人材を養成することを目的としている。数理科学専攻、物理学専攻、化学専攻の 3 つの専攻が置かれ、いずれの専攻も、「技術」よりは「基礎理論」に重点を置いている。修士課程研究指導補助教員以上の教員数は、数理科学専攻が 25 名（女性 3 名）、物理学専攻が 15 名（女性 2 名）、化学専攻が 14 名（女性 1 名）である（資料 F-5、6-3-11-3 pp. 62-63, p. 65, p. 67）。研究科の全教員は、大学院設置基準第 3 章が規定している条件を満たしている。

授業科目と担当教員の適合性については、大学研究指導教員資格審査基準（資料 6-3-11-1）及び、大学院研究指導教員資格再審査（資料 6-3-11-4）時に、確認している。

【数理科学専攻 修士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は 4 名、研究指導補助教員数は 3 名であるが、研究指導教員数は 19 名、研究指導補助教員数は 6 名配置している。

【物理学専攻 修士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は 4 名、研究指導補助教員数は 3 名であるが、研究指導教員数は 15 名配置している。

【化学専攻 修士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は 4 名、研究指導補助教員数は 3 名であるが、研究指導教員数は 13 名、研究指導補助教員数は 1 名配置している。

（資料 6-3-11-4、6-3-11-5 pp. 62-63, p. 65, p. 67）

【根拠資料】

- 6-3-11-3 2020年度東海大学大学院要覧
 6-3-11-4 東海大学大学院教員資格審査基準
 6-3-11-5 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み

【学部・研究科における特記事項】（工学研究科）

工学研究科の専任教員数は5専攻全体で158名である。（資料6-3-12-1）職位別では教授比率が65%であり准教授・講師・助教を合わせた35%に比べ高い。年齢構成は50歳以上が71%に対して50歳未満は29%である。また、男女別では女性の割合は7.5%である。これらの数値から、50歳未満の若手教員及び女性教員比率の増加が一つの課題と言える。教員の授業担当については2016年度改組以降ゼミナール科目以外年1コマ担当を基本としており、授業負担への配慮がなされている。（資料6-3-12-2）

【根拠資料】

- 6-3-12-1 2020年度春学期工学研究科教員組織一覧表
 6-3-12-2 工学研究科2016年度改組申請書類 pp.5-6

【学部・研究科における特記事項】（健康科学研究科）

本研究科には看護学専攻と保健福祉学専攻の2専攻があり、看護学専攻では研究指導教員12名、研究指導補助教員28名、保健福祉学専攻では研究指導教員8名、研究指導補助教員4名が大学院生の教育・研究の指導に当たっている。性別構成は、看護学専攻が男性18名、女性22名であり、保健福祉学専攻が男性7名、女性5名である。年齢構成は、看護学専攻が30歳代1名、40歳代11名、50歳代21名、60歳以上7名であり、保健福祉学専攻が40歳代3名、50歳代4名、60歳以上5名である（資料6-3-16-3）。授業科目と担当教員の適合性に関しては、時間割作成時に教務委員会で検討し、各専攻会議で審議・承認をうけた後、大学院教授会で審議・承認している。

【根拠資料】

- 6-3-16-3 2020年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
 ※数値は旧伊勢原教学課で確認したものです。

【学部・研究科における特記事項】（生物学研究科）

生物学研究科では、「東海大学大学院生物学研究科大学院教員資格審査基準内規（6-3-18-1）」及び「東海大学大学院生物学研究科研究指導教員資格再審査基準（6-3-18-2）」を設定し、研究科教員に求められる資格を明確化している。

【根拠資料】

- 6-3-18-1 東海大学大学院生物学研究科大学院教員資格審査基準内規
 6-3-18-2 東海大学大学院生物学研究科研究指導教員資格再審査基準

6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、講師、助教等）ごとの募集、採用、昇任に関する審査基準及び手続を適切に設定し、それに関する規程の整備を行って

いるか。

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集にあたっては、原則的に公募によって実施している（資料 F-17）。教員の採用においては、採用及び昇格を諮る規程として、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 F-18）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 F-19）、「東海大学教員資格審査基準」資料（F-2）等がある。募集・採用については、学長の指示の下で各学部・学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 F-6）及び毎年度策定する人事計画（資料 F-7）に従い、各学部等において教員の審査を行った後、学長による面接審査を経て、理事長の承認を得ている。

資格審査については、「東海大学教員資格審査基準」（資料 F-2）にその詳細が定められており、各学部において、研究・教育業績や学内外運営、現職位在任期間などに関する、学系列の特性に合わせた審査内規（資料 F-20）に従い検討した後、学長を委員長とする全学レベルの教員資格審査委員会（F-19）にて審査する。審査に際しては、過去3年間の研究・教育・学内外運営の3分野において、5段階評価される総合的業績評価の結果等も審査資料として活用している（資料 F-3、F-21、F-22）。審査結果については、理事長の承認を得て最終決定される。

本学では、各研究科各学位課程に本務所属する教員はいない（研究科所属教員は全て兼務所属）ため、研究科単位での募集・採用・昇格は行っていない。

【学部・研究科における特記事項】（文学部）

昇格に関しては、全学での「東海大学教員資格審査基準」の下で定めた文学部の内規に基づき、文学部人事委員会で審査を行っている。これに研究、教育、学内外活動を評価する「総合的業績評価」を加味し、全学の委員会にて昇格の可否を判断している（資料 F-2、資料 6-2-1-2、資料 6-2-1-3、資料 6-2-1-4）。

採用に関しては、各学科・専攻で補充すべき学問分野・職位・年齢を考慮した募集を行っている。原則としては人事計画にそって公募を実施し、文学部人事委員会にて候補者を選定したうえ、最終的には大学で採用の可否を決定することとなっている（資料 6-2-1-3）。

【根拠資料】

F-2 東海大学教員資格審査基準

6-2-1-2 文学部昇格人事に関する内規

6-2-1-3 東海大学文学部人事委員会内規

6-2-1-4 文学部における総合的業績評価に関する内規

【学部・研究科における特記事項】（政治経済学部）

教員の募集・採用については公募を原則とし、各学科における学問領域のバランス、年齢構成、教育及び研究能力などを総合的に検討し、適切に実施している。具体的には、学部長及び各学科長により各学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-3-2）に基づいて人事計画を立て、公募などにより選考し、その結果について学長及び理事長の承認を得ている。

教員の昇格については、学部長、各学科長の協議により、「東海大学教員資格審査基準」、「政治経済学部教員昇格基準」（資料 6-2-3-1）の基準に合致していることを精査した上で候補者を選定し、厳格に実施している。

【根拠資料】

6-2-3-1 「政治経済学部教員昇格基準」

【学部・研究科における特記事項】（法学部）

学部内教員の欠員補充・昇格等の人事計画は、学部長を長とする人事計画委員会で立案し教授会の議を経て策定している（資料 6-2-6-1：人事に関する内規）。当該人事計画に基づき、実際の選考においては、関係分野の教授を主査とする5名の審査委員会を設け、同委員会が採用・昇格の適否を教授会に答申する厳正な手続きにより、教員の募集・採用・昇格の公正性を担保している。

【根拠資料】

6-2-6-1 人事に関する内規

【学部・研究科における特記事項】（健康学部）

教員の募集・採用については、人事計画に基づいて作成された学科の募集案が学部長に提出され、学部長補佐、学科長との協議により募集案の可否を判断し、可とする場合「採用願」を作成し、学長、理事長の承認を得る手順で行われる。昇任については、健康学部人事委員会を設置して検討を行う。

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

理学部の教員の募集・採用・昇格は「理学部教員資格審査内規」（資料 6-2-8-2）に則り、各学科で審議した後、学部長の承認を得てから、大学執行部に提案するという手順で適切に行われている。

【根拠資料】

6-2-8-2 理学部教員資格審査内規

【学部・研究科における特記事項】（工学部）

教員の採用・昇任（本学では資格審査と称す）を諮る規定として、「学校法人東海大学教職員任用規程」、「東海大学教員資格審査基準」および「東海大学教員資格審査委員会規程」等がある。さらに工学部においては「東海大学工学部教員審査内規」（資料 6-2-10-1）を定めている。募集については学長の指示の下、学科専攻の教員構成表（資料 6-2-10-2）および人事計画に従い、学科専攻内の人事委員会が選考を行う。

採用審査においては、提出された履歴書等に基づき各機関での教育研究歴および業績、学会および社会活動等、教育・研究上の業績および職務上の実績、さらに「本学の教育・研究活動に対する抱負」を勘案して、学科専攻、工学部、大学の順に書類ならびに人物審査（面接）をしている。

一方、教員資格審査（昇任）については「東海大学教員資格審査基準」に定められて

おり、工学部においても被昇任者のキャリアが着実に積み上げられているか、直近の5年間はもとより現資格就任期間および過去全ての合計期間における教育研究業績の数から実績を審査している。また、学外活動はもとより学内活動（全学・学部レベルでの各委員歴）、外部研究資金取得歴等も審査材料の一つになっている。さらに工学部の系列特性にあわせて「東海大学工学部教員審査内規」（資料6-2-10-1）に基づき工学部人事委員会（非公開）において教員の審査を行った後、審査結果を学長へ上程し、学長を委員長とする教員資格審査委員会にて審査した後、審査結果について理事長の承認を得ている。

以上のことから、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていると判断できる。

【根拠資料】

6-2-10-1 東海大学工学部教員審査内規

6-2-10-2 学科目・専門領域等による教員構成表

【学部・研究科における特記事項】（医学部医学科）

医学部の人事全般については、医学部教員人事委員会を設け（6-2-14-1-2）、学部内の人員配置バランスを取りながら、適切に行っている。

【根拠資料】

6-2-14-1-2 医学部教員人事委員会規程

【学部・研究科における特記事項】（医学部看護学科）

東海大学教員資格審査基準（資料F-2）を基に看護学科の採用基準・昇格基準を明確に定め（資料6-2-14-2-1）実施している。専門領域等による教員体制表（6-2-14-2-2）に基づき、教員組織の陣容と経年変化を見通しながら人事計画を立て上申した。

採用にあたっては公募を原則とし、採用及び昇任については、学科の選考委員会で基準に照らし公正かつ厳正に審査（資料6-2-14-2-5）した後、医学部教員人事委員会に提出している。2020年度は、医療技術短期大学の募集停止に伴う教員異動を検討する必要があったため、公募による採用人事は行わなかった。

【根拠資料】

F-2 東海大学教員資格審査基準

6-2-14-2-1 医学部看護学科専任及び特任教員採用、昇格選考基準内規

6-2-14-2-2 短大閉学に伴う人事異動、系・領域教員体制、編成計画

6-2-14-2-5 医学部看護学科人事に関する申し合わせ

【学部・研究科における特記事項】（経営学部）

2020年度においては、特定推薦により経営学科2名、観光ビジネス学科1名の新任教員を採用した。上記の諸規程に基づいて、経営学科と観光ビジネス学科で経営学分野の教員の公募、採用、選考手続きが実施されたが、内定者が辞退したために採用に至らなかった。

教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの昇任に関しては、上記に記述しているように、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料6-2-16-5）、「東海大学教員資格審査基

準」(資料 6-2-16-6)、「東海大学経営学部教員資格審査基準内規」(資料 6-2-16-7)という規程が整備され、昇任の手続きが設定されている。

昇任に関しては、「学校法人東海大学教職員任用規程」(資料 6-2-16-5) 第1条、第12条第7項に規定されており、「東海大学教員資格審査基準」(資料 6-2-16-6) および「東海大学経営学部教員資格審査基準内規」(資料 6-2-16-7)には、教授となることのできる者、准教授となることのできる者、講師となることのできる者の条件が具体的に記載されている。これらの規程に沿った昇任審査が行われ、観光ビジネス学科において、1名の教員が准教授へ承認した。

【根拠資料】

- 6-2-16-5 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-16-6 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-16-7 東海大学経営学部教員資格審査基準内規

【学部・研究科における特記事項】(政治学研究科)

大学院教員資格審査基準に適合する、若手、中堅教員には、積極的に教員資格審査を行うようにしている。

【根拠資料】

- F-3 東海大学大学院教員資格審査基準

【学部・研究科における特記事項】(法学研究科)

法学研究科の教員の採用は、専任教員は全員が法学部との兼担であり、法学部の教員採用に際しては、法学研究科長が人事計画委員会の構成メンバーとなり、職位、採用、承認に関して大学院の基準(資料 6-3-7-1、資料 6-3-7-2)にしたがって意見を述べる事ができる。そのほか、教員の採用における審査委員会のメンバーには専攻長も加わる。そのため教員の募集、採用、昇任等は、法学研究科の意見が十分に反映される。

【根拠資料】

- 6-3-7-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-7-2 東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規

【学部・研究科における特記事項】(工学研究科)

上記のように研究科での教員人事は行っていない。一方、前述のように、大学が定めた大学院教員資格審査基準(資料 6-3-12-3)並びに工学研究科の大学院教員資格審査基準内規(資料 6-3-12-4)を満たす教員については、研究指導教員資格並びに研究指導補助教員資格の取得を積極的に進めており、適切な有資格教員の配置に努めている。

【根拠資料】

- 6-3-12-3 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-12-4 工学研究科大学院教員資格審査基準内規

6.1.4. ファカルティ・ディベロップメント（資料FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：ファカルティ・ディベロップメント（資料FD）活動を、組織的かつ多面的に実施しているか。

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、学内外活動等に対して評価を実施するとともに、その結果を適切に活用しているか。

※covid-19 への対応報告を追加 【任意】

教員組織の編制や資料FD等において、COVID-19 への対応・対策を行っている場合は、その内容を記述。

教育面の資質向上を図るために全学的な支援組織として設置された教育支援センターを中心に、大学全体、各学部・研究科、センター等において、組織的にFD活動が行われている。

大学全体としてのFD活動としては、「新任教員大学説明会」「新任教員フォローアップ研修会」「教員5年次フォローアップ研修会」「教育支援センターFD・SD研修会」などが実施されている（資料F-23、24）。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策による感染防止のため、「新任教員大学説明会」は講話等を収録したDVDを対象教員に配布した。また、「教員5年次フォローアップ研修会」は新型コロナウイルス感染症対策による感染防止のため、今年度実施していない。

各学部・研究科等における組織的・継続的なFD活動を推進するための東海大学学部常任FD委員会（資料F-25）及び、東海大学大学院常任FD委員会（資料F-26）を設置している。学部・研究科等においてもFD委員会を設置し、毎年度FD活動の実施を計画（資料F-27）し、それに基づきFD活動を実施、最終的にはFD活動の報告（資料F-28）をとりまとめて学内で公開している。

さらに、教育以外のFD活動として、研究推進部による「研究交流会」「研究推進セミナー」「産学連携フェア」や、競争的研究資金獲得のための教員向け講習会などの取り組みを行っているが、2020年度は新型コロナウイルス感染症対策による感染防止のため、「産学連携フェア」は実施しなかった（資料F-29、30）。

本学では、全教員を対象に、「総合的業績評価」（資料F-21、22）を毎年度実施している。評価の項目は、「教育活動」「研究活動」「学内外運営」の3項目であり、大学全体としての評価基準（資料F-21）、各学部、研究所、センターにおける評価内規・基準を定め、学内に明示している。教育・研究・学内外運営の各項目に関して、根拠資料に基づいた教員の自己申告に基づき、それぞれの評価基準に従って5段階で評価される。総合的業績評価の結果は、各教員にフィードバックされるとともに、教員の昇格審査や、特別研究期間（資料F-31）の申請における審査資料として活用されている。

※COVID-19 への対応報告

「新任教員フォローアップ研修」、「2020年度情報教育センター・現代教養センター・教育支援センター合同FD研究会」等の開催は、原則リモート会議システムを用いて実施した（資料F-23、24、29、30）。

【学部・研究科における特記事項】（文学部）

文学部では、学部・学科の運営や教育実践などを中心にFD研修会（文学部フォーラム）を実施し、学部教員の積極的な参加を促している（資料6-2-1-5）。2020年度は、文学部フォーラムを3回開催し、参加者数は教員37名中、第1回が31名、第2回が31名、第3回が31名であった（資料4-2-1-2）。

教員の評価に関しては、各学部の総合的業績評価基準によって、教員の教育、研究、学内外活動を評価し、その結果を昇格などの基準として用いている（資料6-2-1-4）。文学部では、研究については過去3年間、教育・学内外活動については1年間の実績で評価を行い、その評価値が低い場合には研究の奨励、文学部が主催する「知のコスモス」講演会の企画、FD研修会（文学部フォーラム）での報告などを促して活性化をはかっている。

【根拠資料】

4-2-1-2 2020年度文学部FD活動報告書

6-2-1-4 文学部における総合的業績評価に関する内規

6-2-1-5 文学部FD委員会内規

【学部・研究科における特記事項】（政治経済学部）

各学科におけるFD活動以外に、政治経済学部においてはFD研究会を実施した（資料D-13）。

【根拠資料】

D-13 2020年度東海大学FD活動報告書（学部等）

【学部・研究科における特記事項】（法学部）

学部常任FD委員を委員長とする法学部FD活動委員会を設け、当該年度の計画立案・実施を行っている（資料6-2-6-2：2020年度法学部FD活動計画、資料6-2-6-4：対面授業実施アンケート（2020秋）、資料4-2-4-2：2020年度春学期授業形態アンケート）。研究企画委員会のイニシアチブにより研究活動の活性化・向上が図られており、年に数回ファカルティの研究会を開催しているが、今年度はコロナ禍の影響もあり開催できなかった。

【根拠資料】

6-2-6-2 2020年度法学部FD活動計画

6-2-6-4 対面授業実施アンケート（2020秋）

4-2-4-2 2020年度春学期授業形態アンケート

【学部・研究科における特記事項】（教養学部）

2020年度は3回のFD研修会を全てオンラインで開催した。COVID-19への対応だけでなく、オンラインでの授業運営の利点や欠点、オンラインの更なる活用方法などについても活発な議論がなされ、今後のオンラインでの意思疎通の方法についての新たな知見を得られた（資料6-2-5-1）。

【根拠資料】

6-2-5-1 2020年度教養学部FD活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（体育学部）

体育学部では、FD活動として「一般体育授業運営連絡会」「体育学部研究セミナー」を開催した。また、体育学研究科との連携で「健康・スポーツ科学セミナー」を3回、それぞれオンラインで実施した(資料6-2-6-1)。

【根拠資料】

6-2-6-1 2020年度 体育学部FD活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（健康学部）

健康学部では、教育・研究推進委員会を設置し、FD活動を組織的に実施している。FD活動の目標(テーマ)を、「情報の共有」とし、より幅広く、学部内の各委員会が行っている活動内容について、また全学的な遠隔授業への転換に伴う喫緊の課題に対する情報の共有化を図ることとした。FD活動計画書(資料6-7-2-4)に基づき、計画的に進めた。FD活動の取り組み結果は、2020年度FD活動報告書(資料6-7-2-5)および参加者記録簿(資料6-7-2-6)に示す通りである。特記すべき事項として、学部内でFD研修会を5回(4つのテーマ)開催し、FD活動を実施した点をあげる。4つのテーマのうち、「遠隔授業フォーラムPart I・II」では、突然の遠隔授業への全学的な変更に対し、タイムリーに「遠隔授業フォーラム」を開き、遠隔授業の現状や成績評価、授業準備などを教員間で共有し学び合った。また、健康学部の重点教育(グローバル人材育成・キャリア教育・学際的教育)に関するFD研修会も実施した。グローバル人材育成に関するFD研修会は、東海大学ヨーロッパ学術センター50周年記念行事としての東海大学QOLセミナーとして開催した。研修会后、デンマーク内の大学から教育研究の推進の打診を得る結果となった。さらに、クラウドグループウェア(Teams)に、学部教員がメンバーとなる「遠隔授業フォーラム」、「ファカルティラウンジ」というグループを立ち上げ、情報や意見の交換をする場を立ち上げた(資料6-7-2-4)。これら組織的かつ多面的なFD活動は、学部教員の教育・研究活動の向上において高い効果が得られたと考えられる。

【根拠資料】

6-7-2-4 健康学部FD活動計画書2020

6-7-2-5 健康学部FD活動報告書2020

6-7-2-6 健康学部FD活動参加者記録2020

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

2011年度から、年2回春学期と秋学期に理学研究科と合同でFD研究会を開催している。2020年度は3回開催し、今年度の活動内容の周知および報告と講演を行った(資料6-2-8-7)。

【根拠資料】

6-2-8-7 2020年度FD活動報告書 pp.38-41 (D-13)

【学部・研究科における特記事項】（情報理工学部）

全学的なFD研究会とは別に学部独自ならびに他学部との共催でFD研究会を実施した。

【根拠資料】

6-2-9-1 2020年度 情報通信学部 FD研究会 これからのデータサイエンス教育 ～新しい数理教育に向けて～

【学部・研究科における特記事項】（工学部）

教員の資質向上を図るための組織的かつ多面的な措置として、学科専攻そして工学部FD委員会が主導してFD活動を行っているが、工学部としては各学科専攻の取り組みを基に共通した問題点を抽出した上で、タイムリーな内容に即したFD研究会を年2回実施している。

さらに本学では2005年度より、教育・研究・学内外（社会）活動の各分野について教員の優れた業績をバランス良く評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指すための「総合的業績評価制度」を実施しており、評価結果は全学的な各種審査機会でも活用される。なお、工学部においても「工学部教員活動情報登録内規」（資料6-2-10-3）や「工学部総合的業績評価内規」（資料6-2-10-4）を規定し定期的に見直している。

以上のことから、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につながっていると判断できる。

【根拠資料】

6-2-10-3 工学部教員活動情報登録内規

6-2-10-4 工学部総合的業績評価内規

【学部・研究科における特記事項】（観光学部）

観光学部のFD活動は東海大学常任FD委員および学部FD委員を中心にFD研究会を企画、運営している。2020年度は学部FD研究会を2回開催し教員の資質向上につなげたほか、FD委員会をメール会議にて1回開催した。

【根拠資料】

6-2-11-1 2020年度観光学部FD活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（情報通信学部）

2020年度は学部FD委員会を2回、FD研修会を2回、FD研究会を1回開催した。また各学科において授業検討会あるいは教室会議で教育活動の検討を行い、改善を行うことによりPDCAサイクルを実行している。このように教員の教育・研究・社会活動から得られた知見の共有を図っている（資料6-2-12-2）。

【根拠資料】

6-2-12-2 2020年度FD活動報告書(情報通信学部)

【学部・研究科における特記事項】（医学部医学科）

医学科教員のFDとして、伊勢原教育計画部の下にFD部会を設置し、本部会が卒前医学教育ワークショップを実施している（6-2-14-1-3）。ワークショップは、これまで「カリキュラムプランニング（2泊3日）」を40回、「PBL/チュートリアル（1泊2日）」を18回開催しており、今後も継続していく予定である。

【根拠資料】

6-2-14-1-3 第40回医学部医学科医学教育ワークショップ

【学部・研究科における特記事項】（医学部看護学科）

看護学科に学科FD委員会を設け（資料6-2-14-2-7）活動した。その内容は、教員の2018年度カリキュラムにおける教育上の工夫「在宅看護学領域」「精神看護学領域」「公衆衛生看護学領域」と「遠隔授業における工夫と評価、今後の課題」「多職種連携教育を考える」を実施した。研究活動については、「健康科学部特別研究費・研究推進費成果発表会」を実施した（資料6-2-14-2-9）。

なお、2020年度はコロナ禍により「教員5年次フォローアップ研修会」は開催されなかった。

【根拠資料】

6-2-14-2-7 医学部看護学科委員会の所掌業務

6-2-14-2-9 2020年度医学部看護学科FD活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（経営学部）

熊本キャンパス独自では、合同FD研究会を実施している（2020年度第1回経営学部・基盤工学部合同FD研究会 資料6-2-16-8、2020年度第2回経営学部・基盤工学部合同FD研究会 資料6-2-16-9。）

【根拠資料】

6-2-16-8 2020年度第1回経営学部・基盤工学部合同FD研究会

6-2-16-9 2020年度第2回経営学部・基盤工学部合同FD研究会

【学部・研究科における特記事項】（国際文化学部）

本学部の総合的業績評価のうち、「教育」に関する評価では、FD活動に対する評価を重視し、「FD活動報告書」（資料6-2-19-2）と「授業参観実施報告書」（資料6-2-19-3）を独自に作成している。

2019年度から、学生と教員が授業のあり方について意見交換を行う場として「FD学生モニターミーティング」を実施し、学生と教職員による授業の共創が図れている（資料4-2-19-7）

【根拠資料】

6-2-19-2 国際文化学部FD活動報告書(サンプル)

6-2-19-3 国際文化学部授業参観実施報告書(サンプル)

4-2-19-7 2020年度春学期FD学生モニターミーティング実施結果について(全学科)

【学部・研究科における特記事項】（生物学部）

他学部・研究科などと合同で学部 FD 研修会を開催した（資料 2-2-20-2）。

【根拠資料】

2-2-20-2 2020 年度 FD 活動報告書（生物学部）

【学部・研究科における特記事項】（総合理工学研究科）

2020 年度は第 1 回 FD 研究会を医学研究科、理学研究科、工学研究科と合同開催した。研究会は「先生方の研究論文や成果を国内外の研究機関に広く知ってもらうために～研究成果の独創性アピールと被引用数の向上～」と題し、クラリベイト・アナリティクス・ジャパン株式会社の吉川優樹氏の講演を行った（資料 6-3-1-3）。さらに研究推進部主催の第 4 回研究推進セミナー「大学と特許－研究発表と特許制度について」と題して、研究推進部・プロジェクトマネージャー 角石裕氏の講演、およびパネルディスカッションを実施した（資料 6-3-1-4）。

粗悪学術雑誌への論文投稿を防止するために、ポスター【「ハゲタカジャーナル/粗悪学術誌」にご注意を！！】を、研究推進部を中心として、附属図書館、理学研究科、工学研究科、医学研究科と共に作成し、研究科教員および学生全員に配布した（資料 6-3-1-5）。

【根拠資料】

6-3-1-3 2020 年度第 1 回合同 FD 研究会プログラム

6-3-1-4 第 4 回研究推進セミナーポスター

6-3-1-5 hagetaka_flyer_202009

【学部・研究科における特記事項】（経済学研究科）

研究科担当教員は大学院研究指導教員資格再審査制度にもとづいて 3 年ごとに研究・教育等の活動状況を審査されている。再審査時における資格維持の要件は「大学院研究指導教員資格再審査基準—全学共通の枠組み—」及び「東海大学大学院経済学研究科指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-6-4）で明確に定められている。また、教員各自の活動を確認する機会として全教員が「大学院研究指導教員業績自己申告書」を毎年度報告している。さらに、FD 活動としては、教授会の後に毎回学生状況報告会を開催し、学生の状況を把握・共有している（資料 6-3-6-5）。

【根拠資料】

6-3-6-4 東海大学大学院経済学研究科指導教員資格再審査規程

6-3-6-5 学生状況報告会資料

【学部・研究科における特記事項】（法学研究科）

法学研究科は、FD 委員会（資料 6-3-7-4）を設置し、年間計画を策定して FD 活動を行っている（資料 4-3-7-10）。なお、研究科構成員が同時に法学部構成員でもあるため、学部における資質向上のための方策は、同時に研究科における方策としても機能することから、法学部 FD 委員会と法学研究科 FD 委員会は一体的に活動している。また、教員

の教育、研究、学内外活動等の評価についても、同様に、学部、大学院が一体となった評価委員会を設置、評価し、その結果を踏まえた教員組織の編制にあたっている。2020年度は、FD活動の一貫として、「法学研究科改革のための行動指針（資料1-3-7-4）」を法学研究科教員のみならず、法学部教員も一体となって議論し、策定した（資料1-3-7-8）。このことは、将来、指導資格を得る若手教員のFDにも強く結びついている。

【根拠資料】

6-3-7-4 東海大学大学院法学研究科FD委員会内規

1-3-7-4 法学研究科改革のための行動指針

【学部・研究科における特記事項】（体育学研究科）

体育学研究科では、FD活動として一般公開講座「健康・スポーツ科学セミナー」を3回、オンラインで実施した。また、修士論文経過報告会と修士論文最終報告会では、質疑応答、意見交換をする時間を設け、修士論文・研究指導の質を向上するFD活動の場として活用している。

【根拠資料】

6-3-10-1 2020年度 体育学研究科 FD活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（理学研究科）

2011年度から、年2回春学期と秋学期に理学部と協力した上で、個別にFD研究会を開催している。2020年度は2020年9月4日と2021年3月8日の3回開催し、今年度の活動内容の周知および報告と講演を行った（資料6-3-11-6）。

【根拠資料】

6-3-11-6 2020年度FD活動報告書 pp.38-41 (D-13)

【学部・研究科における特記事項】（工学研究科）

工学研究科では5専攻から選出された委員からなるFD委員会を常設し、FD委員長を中心としてFD活動の実施にあたっている。（資料2-3-12-1）2020年度は9月及び2月に工学研究科主催のFD研究会を開催し、9月は研究成果の公表に関する内容、2月は遠隔授業の内容改善をテーマとして実施し、教員の研究・教育両面における向上を図った。（資料4-3-12-4）

【根拠資料】

2-3-12-1 2020年度工学研究科各種委員会委員名簿

4-3-12-4 2020年度工学研究科FD活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（情報通信学研究科）

2020年度は、研究科FD委員会を2回開催し、FD研修会を1回開催した。このように教員の教育・研究・社会活動から得られた知見の共有を図っている（資料6-3-13-1, 6-3-13-2）。

【根拠資料】

6-3-13-1 2020年度FD活動報告書(情報通信学研究科)

6-3-13-2 2020年度FD活動報告書(情報通信学部)

【学部・研究科における特記事項】(健康科学研究科)

本研究科ではFD委員会を設置し、活動を組織的に実施している。今年度の活動は計画書に示す通りであり(資料6-3-16-4)、成果は報告書に記した通りである(資料6-3-16-5)。研究科教員が本務所属している各学部では、教員の総合的業績評価を毎年度実施しており(資料6-3-16-6~8)、研究指導教員資格取得審査時に活用している。また、3年に1度「大学院研究指導教員資格再審査」の受審義務があり、その詳細は「健康科学研究科教員資格再審査基準」で定められている(資料6-3-16-9)。

【根拠資料】

6-3-16-4 2020年度 FD活動計画書

6-3-16-5 2020年度 FD活動報告書

6-3-16-6 健康学部総合的業績評価内規

6-3-16-7 健康科学部総合的業績評価内規

6-3-16-8 医学部看護学科総合的業績内規

6-3-16-9 健康科学研究科研究指導教員資格審査基準

【学部・研究科における特記事項】(生物学研究科)

生物学研究科では、教員の資質向上を図るために、FD委員会を設置している。2020年度は生物学部及び国際文化学部と合同で1回の研修会を開催した。内容は学部生を対象とした「4つの力アセスメント報告(6-3-18-3)」に関するもので、大学院進学に向けた学生のリテラシー及びコンピテンシーの向上策について討論した。

【根拠資料】

6-3-18-3 2020年度第1回FD研修会資料

【学部・研究科における特記事項】(文化社会学部)

(COVID-19への対応報告に関して記載)

「研究交流会(FD研究会)」、「4つの力」のアセスメント学部教員向け報告会」の開催は、リモート会議システムを用いて実施した(資料D-13)。

【根拠資料】

D-13 2020年度東海大学FD活動報告書(学部等)

【学部・研究科における特記事項】(政治経済学部)

(COVID-19への対応報告に関して記載)

上述のFD活動はすべてリモート会議システムを用いて実施している。

また、学科会議で各教員の取り組み内容の情報共有を行っている。

【学部・研究科における特記事項】（法学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

遠隔授業を効果的かつ円滑に実施するために FD 活動を機動的に実施し、遠隔授業の実施方法につきピア・サポート体制を構築・整備した。これにより問題に迅速に対応することができた。また、対面授業を実施した任意の科目におけるアンケート結果も共有された。

【根拠資料】

6-2-6-3 FD on Teams（サンプル）

6-2-6-4 対面授業実施アンケート（抜粋）

【学部・研究科における特記事項】（教養学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

7月29日に Teams で「教養学部の遠隔授業の取組み報告と新たな授業開発に関わる意見交換」と題した第1回教養学部 FD 研修会を行い、各学科・課程の教務委員による春 semester の授業運営に関する報告と、オンライン授業に詳しい学部教員による情報共有を行なった。

【根拠資料】

6-2-5-2 2020 年度教養学部第1回 FD 研修会開催案内

【学部・研究科における特記事項】（体育学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

各 FD 活動については、オンラインでの開催とした。

【学部・研究科における特記事項】（健康学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

5回の FD 研修会は、全てリモート会議システムを用いて実施した（資料 6-2-7-5）。

【根拠資料】

6-7-2-5 健康学部 FD 活動報告書 2020

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

実施された3回の FD 研究会は、リモート会議システムを用いて実施した（資料 6-2-8-7）。

【根拠資料】

6-2-8-7 2020 年度 FD 活動報告書 pp. 38-41（資料 D-13）

【学部・研究科における特記事項】（情報理工学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

学部独自ならびに他学部との共催の FD 研究会の開催は、全てリモート会議システム

を用いて実施した。

【根拠資料】

6-2-9-1 2020年度 情報通信学部 FD研究会

これからのデータサイエンス教育 ～新しい数理教育に向けて～

【学部・研究科における特記事項】（工学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

前述した工学部のFD活動について2020年度はCOVID-19の影響もあり、特に遠隔教育における事例紹介と情報共有を目的にFD研究会はすべてリモート(Microsoft Teams)で開催し、対人接触を避けた運営形態とした。さらに工学部FD研究会では「効果的な遠隔授業の方法」に関するアンケート調査を実施・集計し(資料4-2-10-4)、工学部全教員へフィードバックした。

【根拠資料】

4-2-10-4 工学部FD研究会「効果的な遠隔授業の方法」アンケート集計結果

【学部・研究科における特記事項】（情報通信学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

FD研究会・FD研究会の開催は、ZoomもしくはTeamsのリモート会議システムを用いて実施した(一部対面とTeamsの併用)(資料6-2-12-2)。

【根拠資料】

6-2-12-2 2020年度FD活動報告書(情報通信学部)

【学部・研究科における特記事項】（海洋学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

春学期終了後(8月27日)に「遠隔授業の中間まとめと課題」のテーマでFD研修会を実施した。

【根拠資料】

6-2-13-1 2020年度「FD活動計画書」(海洋学部・2020年5月6日付)

6-2-13-2 2020年度第1回海洋学部FD研究会開催通知(2020年8月21日付)

6-2-13-3 2020年度第1回海洋学部FD研究会「春学期の遠隔授業の中間まとめと課題」スライド資料(2020年8月27日実施)

6-2-13-4 2020年度第1回海洋学部FD研究会「春学期の遠隔授業の中間まとめと課題」資料・コメント一覧(2020年8月27日実施)

6-2-13-5 2020年度「FD活動報告書」(海洋学部・2021年3月5日付)

【学部・研究科における特記事項】（医学部）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

医学科のFDとして活動している「医学部医学科卒前医学教育ワークショップ」については、リモート会議システムを用いて実施した(資料6-2-14-1-3)

【根拠資料】

6-2-14-1-3 第40回医学部医学科卒前医学教育ワークショップ

【学部・研究科における特記事項】（医学部・看護学科）

(COVID-19 への対応報告に関して記載)

2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止及び教員の在宅勤務により、学科FD活動は全てオンライン開催とした。教員間のグループワークは、Zoomのブレイクアウトルームを活用し実施した(資料6-2-14-2-9)。

【根拠資料】

6-2-14-2-9 2020年度医学部看護学科FD活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（経営学部）

(COVID-19 への対応報告に関して記載)

経営学部・基盤工学部合同FD研究会の開催は、リモート会議システムを用いて実施した(資料6-2-16-8、9)。

【根拠資料】

6-2-16-8 2020年度第1回経営学部・基盤工学部合同FD研究会

6-2-16-9 2020年度第2回経営学部・基盤工学部合同FD研究会

【学部・研究科における特記事項】（基盤工学部）

(COVID-19 への対応報告に関して記載)

基盤工学部では、経営学部と合同で、リモート会議システムを用いて2度のFD研修会を実施した(資料6-2-17-1、資料6-2-17-2)。

【根拠資料】

6-2-17-1 「2020年度第2回経営学部・基盤工学部合同FD研究会」開催のご案内

6-2-17-2 「2020年度第1回経営学部・基盤工学部合同FD研究会」開催のご案内

【学部・研究科における特記事項】（農学部）

(COVID-19 への対応報告に関して記載)

コロナ禍でのリモート授業における教育効果の向上に資する研修会をオンライン会議形式で開催した。

【根拠資料】

6-1-18-1 2020年度農学部FD活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（国際文化学部）

(COVID-19 への対応報告に関して記載)

原則として全学遠隔授業を主体とした授業運営が行われたことを受け、学生と教員によるオンライン授業の共創を目的として、学生FDミーティングを春学期と秋学期において学科別に実施した結果、遠隔授業における改善点が明らかになった(資料4-2-19-7)

【根拠資料】

4-2-19-7 2020年度春学期FD学生モニターミーティング実施結果について(全学科)

【学部・研究科における特記事項】(生物学部)

(COVID-19への対応報告に関して記載)

原則として全学遠隔授業を主体とした授業運営が行われたことを受け、本学部独自に遠隔授業に関するアンケート調査を実施し(資料4-2-20-3)、遠隔授業における問題点や改善すべき点が明らかになった。

【根拠資料】

4-2-20-3 2020年度春学期東海大学 生物学部 遠隔授業に関するアンケート結果

【学部・研究科における特記事項】(政治学研究科)

(COVID-19への対応報告に関して記載)

Teams、Zoomなどを利用して積極的に、論文指導教員と教務委委員、専攻長、研究科長との間での意見交換を行い、FDを実施している。

【根拠資料】

D-14 2020年度東海大学FD活動報告書(大学院)

【学部・研究科における特記事項】(経済学研究科)

(COVID-19への対応報告に関して記載)

FD活動もオンラインで実施している。

【根拠資料】

D-14 2020年度東海大学FD活動報告書(大学院)

【学部・研究科における特記事項】(法学研究科)

(COVID-19への対応報告に関して記載)

法学研究科は、原則としてすべてのFD活動はリモート会議システムを用いて実施した。

【根拠資料】

1-3-7-8 2020年度法学研究科教授会議事録

【学部・研究科における特記事項】(理学研究科)

(COVID-19への対応報告に関して記載)

実施された3回のFD研究会は、リモート会議システムを用いて実施した(資料6-2-8-6)。

【根拠資料】

6-3-11-6 2020年度FD活動報告書 pp.38-41 (D-13)

【学部・研究科における特記事項】（工学研究科）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

上記の FD 研究会はリモート会議システムを利用して実施した。（資料 4-3-12-4）

【根拠資料】

4-3-12-4 2020 年度工学研究科 FD 活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（情報通信学研究科）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

FD 研修会の開催は、Teams のリモート会議システムと対面の併用で実施した（資料 6-3-13-1, 6-3-13-2）。

【根拠資料】

6-3-13-1 2020 年度 FD 活動報告書（情報通信学研究科）

6-3-13-2 2020 年度 FD 活動報告書（情報通信学部）

【学部・研究科における特記事項】（海洋学研究科）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

学部とも対応して、春学期終了後に「遠隔授業の中間まとめと課題」のテーマで FD 研修会を実施した。

【根拠資料】

6-3-14-1 第 1 回 FD 研究会資料

【学部・研究科における特記事項】（健康科学研究科）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

FD 研究会は実施にあたって ZOOM を活用した（資料 6-2-16-10～11）。

【根拠資料】

6-3-16-10 健康科学研究科 2020 年度第 1 回 FD 研究会

6-3-16-11 健康科学研究科 2020 年度第 2 回 FD 研究会

【学部・研究科における特記事項】（農学研究科）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

コロナ禍での遠隔授業における教育効果向上に資する研修会を農学部等と共催した（資料 6-3-17-1）。

【根拠資料】

6-3-17-1 2020 年度農学研究科 FD 活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（生物学研究科）

（COVID-19 への対応報告に関して記載）

リモート会議システムを用いて FD 研修会を実施した（6-3-18-3）。

【根拠資料】

6-3-18-3 2020年度第1回FD研修会資料

6.1.5. 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点1：教員組織の適切性について、適切な根拠（情報、資料）に基づき定期的に自己点検・評価を行っているか。

評価の視点1：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

教員組織の定期的な点検・評価は、毎年度各学部、センター等から提出される、「教員人事計画」（資料F-7）及び「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料F-6）に基づき、当該教員組織の年齢構成、教員の専門分野、職位などの観点から、大学運営本部「教員人事委員会（資料F-32）」において総合的に点検・評価を行っており、教員組織の適切性は確保されている。さらに、教員人事委員会による点検・評価結果は、当該教員組織にフィードバックされ、教員組織の改善・向上が図られている（資料F-32）。

【学部・研究科における特記事項】（政治経済学部）

「教員人事計画」（資料F-20）及び「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料F-6）作成に際して、学科長が原案を作成し学部長が確認することで、学部における点検・評価としている。

【根拠資料】

F-20 審査内規【部外秘】

【学部・研究科における特記事項】（健康学部）

本学部では当該年度の研究活動、教育活動（担当授業コマ数、履修者数など）、学内外活動（委員会活動など）の実績に基づき、学部長、学部長補佐、学科長の3名が活動状況を点検・評価した上で、教員組織の適切性に関する協議を行い、その結果を運営委員会に諮問する。運営委員会は、検討結果に基づき、改善・向上等の対応を図るものとする。

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

理学部学科長会議において、「理学部教員資格審査内規」および教員構成表に基づき、定期的に点検・評価を行っている（資料6-2-8-2、6-2-8-3）。この点検・評価に基づいて、各教員に向けて、改善・向上を推進するためのフィードバックを行っている。

【根拠資料】

6-2-8-2 理学部教員資格審査内規

6-2-8-3 学科目・専門領域等による教員構成表（一例物理）

【学部・研究科における特記事項】（工学部）

工学部の教員組織編制は前述した通りであるが、学部の諸活動に対する点検評価の担い手は考課者、すなわち工学部長を筆頭に学部長補佐や学科長・学科専攻長からなる執

行部であることから、これまでの評価委員会の在り方を見直し、2018年度より「学科専攻長会議（評価委員会）」として統合した。この結果、自己点検評価活動における業務分離が解消され、学科長・学科専攻長の意識向上ならびに執行部内の意思統一が緊密に図れるようになった。さらに、工学部評価委員会と学科長・学科専攻長会議、工学部教務委員会との連携により、学部運営業務が綿密に行えている。

以上のことから、教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行い、また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているとは判断できる。

【学部・研究科における特記事項】（情報通信学部）

本学部の評価内規として「情報通信学部教員活動情報登録内規」（資料 6-2-12-3）、「情報通信学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-12-4）を制定している。資料 6-2-12-3 により業績の登録基準を明確化し、資料 6-2-12-4 により教育・研究・学内外活動について評価基準を明確化している。このように教員の業績を明確に評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。なお、本学部の評価内規は、定期的に見直しを行っている。

【根拠資料】

6-2-12-3 情報通信学部教員活動情報登録内規及び別表

6-2-12-4 情報通信学部総合的業績評価内規

【学部・研究科における特記事項】（医学部）

医学科においては、医学教育の分野別認証基準に伴う自己点検を実施している（資料 6-2-14-1-4）。

【根拠資料】

6-2-14-1-4 東海大学 自己点検評価報告書 V2.33

【学部・研究科における特記事項】（医学部看護学科）

個々の教員の教育研究に関わる活動情報登録内容を見直し（資料 6-2-14-2-10）、2020年度の医学部看護学科総合的業績評価内規（資料 6-2-14-2-11）を作成した。専門領域による教員構成表（資料 6-2-14-2-2）及び専門領域外科目・共通科目の担当表（資料 6-2-14-2-12）及び委員会構成表（6-2-14-2-13）を作成し、可能な限り教員の負担の公平性を検討している。

【根拠資料】

6-2-14-2-2 短大閉学に伴う人事異動、系・領域教員体制、編成計画

6-2-14-2-10 医学部看護学科教員活動情報登録内規

6-2-14-2-11 医学部看護学科総合的業績評価内規

6-2-14-2-12 2020年度学科共通科目担当者リスト

6-2-14-2-13 2020年度学科委員会構成

【学部・研究科における特記事項】（経営学部）

総合的業績評価の教育、研究、学内外活動の各分野の審査値が低い教員には、その教員に対して、直接、学科長が、注意喚起、改善向上の励ましを行う形で対応している。

【学部・研究科における特記事項】（生物学部）

毎年度、学科ごとに教員人事計画(資料 6-2-20-1)を作成し、学部執行部の協議による学部からの要望を大学運営本部で検討している。教員構成表(資料 6-2-20-2)を基に、教員数、分野、職位、年齢構成など多くの側面から方針が決定される。

【根拠資料】

6-2-20-1 2021年度教員人事計画1(空欄)

6-2-20-2 教員構成表 2020年度(記入例)

【学部・研究科における特記事項】（総合理工学研究科）

資格審査および資格再審査の基準を、年2回開催される資格審査・再審査委員会で規定の詳細な点検・評価を行い、適宜改訂を行っている。(資料 6-3-1-1、6-3-1-2)

【根拠資料】

6-3-1-1 総合理工学研究科 教員資格審査に係わる基準 2017年4月1日改定

6-3-1-2 総合理工学研究科 教員資格再審査に係わる基準 2019年4月1日改定

【学部・研究科における特記事項】（経済学研究科）

毎年の教員の総合的業績評価と3年に1回の大学院教員の資格再審査(資料 6-3-6-4)によって、教員の教育・研究に対する資質の維持・向上に役立っている。

【根拠資料】

6-3-6-4 東海大学大学院経済学研究科指導教員資格再審査規程

【学部・研究科における特記事項】（法学研究科）

法学研究科の教員組織は、その指導資格の適切性について、本学の大学院研究指導教員資格再審査制度(資料 6-3-7-5)に従い年に1度、資格再審査を行っている。その際、「法学研究科指導資格再審査基準」(資料 6-3-7-6)に基づき、研究科内に審査委員会を構成して、審査し、指摘事項の改善、教員組織の向上に努めている。

【根拠資料】

6-3-7-5 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程

6-3-7-6 法学研究科指導資格再審査基準

【学部・研究科における特記事項】（工学研究科）

2020年度要覧(大学院)(資料 1-3-12-1)に記載された授業カリキュラムを遂行するために必要な教員が確保されていることを専攻長・教務委員会において定期的に確認し、教員の退職等による欠員がある場合は迅速に適任者の選定と資格審査手続きを行っている。

【根拠資料】

1-3-12-1 2020年度東海大学要覧（大学院）

【学部・研究科における特記事項】（情報通信学研究科）

本研究科の評価内規として「情報通信学部教員活動情報登録内規」（資料 6-3-13-3）を制定している。本制度では、資料 6-3-13-3 により業績の登録基準を明確化し、各種内規により評価基準を明確化している（資料 6-3-13-4, 6-3-13-5, 6-3-13-6）。

【根拠資料】

- 6-3-13-3 情報通信学研究科教員活動情報登録内規及び別表（教育）
- 6-3-13-4 東海大学大学院情報通信学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-3-13-5 情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準
- 6-3-13-6 情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準内規ならびに奨励措置審査基準内規

【学部・研究科における特記事項】（健康科学研究科）

本研究科では、毎年、活動方針を制定し（資料 1-3-16-6）、年度末に、その内容に対して活動評価を実施している（資料 1-3-16-7）。活動方針および活動報告（評価）は、年度当初の研究科教授会において審議し、承認を得ている。これらのプロセスにおいて、教員組織の適切性についても検討を行っている。

【根拠資料】

- 1-3-16-5 健康科学研究科活動方針
- 1-3-16-6 健康科学研究科活動報告

6.2. 長所・特色

本学大学院においては、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 F-3）を経て、大学院における指導教員を決定している。本学ではさらに「大学院研究指導教員資格再審査規程」（資料 F-33）に基づき、各研究科において「資格再審査基準」（資料 F-14）を設定し、3年に1度「大学院指導資格再審査」を全学の教員組織を3グループに分けて毎年実施している。基準を満たせなかった教員に対しては、1度目の不適判定では警告、2度目は資格喪失という対応を取っている。一方、これと並行して「大学院研究指導教員研究教育奨励制度」によって、とくに優れた業績が認められた教員に対しては、奨励金が与えられる（資料 F-34）。このような本学独自の制度によって、大学院の研究指導体制の強化・維持が図られ、学部にも教育研究にも波及している。

【学部・研究科における特記事項】（政治経済学部）

政治経済学部では女性教員の積極的登用を推進している。2020年度における女性教員数は、政治学科3名、経済学科2名、経営学科4名となっている。

【学部・研究科における特記事項】（健康学部）

健康学部では、教員間の意思疎通と教育研究活動の充実を図るため、FD研修会を数多

く実施しており、今年度は、4つのテーマで5回行った。また、大多数の教員の参加を得ている。

【根拠資料】

6-7-2-5 健康学部 FD 活動報告書 2020

6-7-2-6 健康学部 FD 活動参加者記録 2020

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

教員の募集・採用・昇格は「理学部教員資格審査内規」に則り適切に行われており、博士号を有する教員が専門科目を担当している（資料 6-2-8-5）。

【根拠資料】

6-2-8-2 理学部教員資格審査内規

【学部・研究科における特記事項】（情報理工学部）

学部の研究力を増強し、研究実績を挙げてゆくために、学術論文投稿にかかる英文校閲・論文投稿費を学部予算で補助する、「情報理工学部論文投稿支援」制度を実施した。

【根拠資料】

6-2-9-2 【情報理工学部】学部等研究教育補助金（教育研究活性型）による論文投稿支援について

【学部・研究科における特記事項】（工学部）

教員の募集と採用、資格審査（昇任）にあたっては、「東海大学工学部教員審査内規」（資料 6-2-10-2）に則り適切に行われている。また、教員の総合的業績評価についても「工学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-10-4）などを定期的に見直しており、適切に運用されている。

【根拠資料】

6-2-10-4 工学部総合的業績評価内規

【学部・研究科における特記事項】（観光学部）

観光学部は卒業後に観光関連産業に就職を希望する学生が比較的多いことから実務経験教員を5名配置し、観光学部がいわゆる“象牙の塔”とならないよう、常に実社会との接点を維持する体制としている。

【学部・研究科における特記事項】（医学部・看護学科）

春には系長、秋には学科長が教員と個人面談を行い、キャリアプランや学科運営等に関する意見を引き出す機会を設けていることが学科教員の組織的活力に繋がっている。

看護学科においては、2015年度以降、保育園入所困難、病気療養、定年退職以外の事由による退職者はなく、安定的に学科運営が実施できている。

【学部・研究科における特記事項】（法学研究科）

法学研究科は、法律学専攻のみの構成で、法学部の専任教員の兼担により運営されていることから、法学部と一体となって教員ならびに教員組織の改善・向上に取り組むことに、その長所と特色がある。

【学部・研究科における特記事項】（芸術学研究科）

芸術学研究科では春秋年2回実施される「研究発表会」（資料4-3-9-1）において、参加教員全員が「芸術学研究科評価表」（資料4-3-9-2）に評価ならびに意見を記述し、両専攻長から研究指導教員を通じて各学生にフィードバックを行っている。なお2020年度はコロナ禍への対応のため、ZOOMを用いたオンライン開催とした。

研究科の全ての教員が参加できる上記取り組みは、芸術学研究科における特徴的で組織的なFD活動と言える。

【根拠資料】

4-3-9-1 2020 秋学期大学院研究発表会案内

4-3-9-2 芸術学研究科評価表_20

【学部・研究科における特記事項】（理学研究科）

理学研究科（修士課程）の教員は学部の教員も兼ねており、学部から大学院の教育への連携が教員組織としてよくとれている。

【学部・研究科における特記事項】（工学研究科）

各専攻の主要な研究分野をカバーするのに必要な研究指導資格及び研究指導補助資格を有する教員の確保に努めており、工学の広範な分野における教育研究を担える教員の編制を維持している点は長所といえる。

【学部・研究科における特記事項】（健康科学研究科）

年2回のFD研修会を学部と合同で開催し、多数の教員の参加を得ている。また、ワークショップ形式をとるなど、効果を高める工夫をしている。

【根拠資料】

6-3-16-10 健康科学研究科 2020 年度第1回FD研究会

6-3-16-11 健康科学研究科 2020 年度第2回FD研究会

6.3. 問題点

本学教員組織における、女性教員比率は、全体で20.5%であり、2022年度全国平均25.9%を下回る状況にある。また、各学部における女性教員比率は、最大45.8%、最少5.0%と、学部ごとに大きくばらついており、女性教員比率の向上と平準化への改善が必要である（資料F-9）。

【前年度記載の問題点の改善状況】（大学全体）

2020年度において、評価対象部署間での評価結果の格差の是正及び、評価のための作

業負担の軽減を目的とした、新たな大学全体としての評価基準を策定し、承認がなされた（資料 B-12）。

【学部・研究科における特記事項】（文学部）

2018年度の改組の結果、改組前に比べ、教員数が40%ほどになり、そのため複数の教員が負担の大きい委員（または委員長）を兼務しているのが現状である（資料 6-2-1-1）。こうした状況を改善するため、学部で設置している委員会の再検討に着手したい。

【根拠資料】

6-2-1-1 2020年度文学部委員会・各種委員会名簿

【学部・研究科における特記事項】（政治経済学部）

年度末に急な退職があったため、経済学科の教員数が1名不足している（資料 6-2-3-2：2021年度には解消）。

【根拠資料】

6-2-3-2 学科目・専門領域等による教員構成表

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

いくつかの学科で、年齢構成や資格（教授、准教授、講師、助教）の構成に偏りが見られる。また、女性教員が少ない学科が見られる（資料 6-2-8-6）。

【根拠資料】

6-2-8-6 2020年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成（資料 F-8）

【学部・研究科における特記事項】（工学部）

学科専攻毎に作成された学科目・専門領域等による教員構成表（資料 6-2-10-2）をもとに、年齢構成も含めた専任教員の適正採用（配置）が図れるよう努めているが、2022年度の全学的な改組により工学部の一部学科専攻において人事の統合が行われることから、当面の間、新規採用人事が凍結されると共に教員の人事異動により、年齢構成のバランスが保てなくなることが明らかとなっている。

【根拠資料】

6-2-10-2 学科目・専門領域等による教員構成表

【学部・研究科における特記事項】（観光学部）

観光学部を志望する学生は女性割合が高く、2020年度学生数は女性が全体の61%であることを考慮し、女性教員の比率を向上させたいが、2020年度は13名の教員のうち女性は3名であり、今後の教員採用では可能な限り女性の採用を進めたいと考えている。年齢構成としては、55歳以上が全教員の約半数の6名と比較的高齢の教員の割合が高い。

【根拠資料】

6-2-11-2 教員構成表（観光学部・2020年度）

6-2-11-3 学科別在籍人数表（2020年10月1日付）

【学部・研究科における特記事項】（医学部・看護学科）

総合的業績評価において、全教員の平均点は教育活動業績 3.9 点（2019 年 4.1）、研究活動業績 3.8 点（2019 年 3.8 点）、学内外活動業績 4.6 点（2019 年 4.6 点）（資料 6-2-14-2-15）であった。2020 年度は、コロナ禍により教育活動が当初の計画通り進まなかったことが影響していると思われる。コロナ禍での教育活動を効果的に進める手段・方法について具体策を検討する必要がある。

【根拠資料】

6-2-14-2-14 総合業績評価年度状況

【学部・研究科における特記事項】（経済学研究科）

未開講科目が少数ながら発生しているため、その担当者を決定する必要がある。

【学部・研究科における特記事項】（法学研究科）

法学研究科は、行政法および経済法を専門とする研究指導教員と、博士課程後期において、刑法および税法を専門とする研究指導教員が欠けている。また教員の異動にともない労働関係法や知的財産権法など、社会法分野における教員が欠けているなど、若干の課題が生じている（資料 4-3-7-2）。

【根拠資料】

4-3-7-2 東海大学大学院要覧「II 章 法学研究科」pp. 44-46

【学部・研究科における特記事項】（理学研究科）

理学研究科全体では教員数の男女比に偏りがあるので女性教員数を増す（資料 6-3-11-3）。

【根拠資料】

6-3-11-3 2020 年度東海大学大学院要覧

【学部・研究科における特記事項】（工学研究科）

研究能力の高い教員であっても、学部における職階等の制約により研究科教員として配置できないなど、研究科の教員マネジメントに限界がある点は今後の課題といえる。

【学部・研究科における特記事項】（健康科学研究科）

23 年度より医学部看護学科、健康学部健康マネジメント学科に対応する新しい研究科体制構築の準備を進めており、教員組織についてもその中で検討していく。

【学部・研究科における特記事項】（農学研究科）

教員の年齢構成が、全体として年齢が高い方へ偏っている。

【根拠資料】

6-3-17-2 農学研究科教員の年齢構成

【前年度記載の問題点の改善状況】（文学部）

2019年度は、問題点として、特定の教員に業務が集中する傾向があることをあげたが、2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大によって、休止になった委員もあったものの（学生相談委員など）、遠隔授業への対応などで教員の負担はかえって増えたと思われる。教員の負担軽減という点は、必ずしも改善されたとは言えない状況である（資料6-2-1-1）。

【根拠資料】

6-2-1-1 2020年度文学部委員会・各種委員会名簿

【前年度記載の問題点の改善状況】（文化社会学部）

前年度の問題点として、教員組織の編成における年齢構成の割合が、著しい偏りとまでは言えないものの、39歳以下が7.5%にとどまっている点を挙げたが、2020年度はその割合が5.9%となり、年齢層の偏りの是正はできなかった。また、女性教員の数は2019年度の19名から変化がなく、依然として女性教員の比率が低くなっている。

【根拠資料】

F-8 2020年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成

【前年度記載の問題点の改善状況】（法学部）

2件の新任採用があり、教員の年齢及び職位構成が改善された。

【前年度記載の問題点の改善状況】（健康学部）

委員会組織の改編を実施し、より効率的・効果的な運営体制を構築した（21年度より運用）。

【根拠資料】

6-7-2-7 2021年度健康学部管理・運営組織図

【前年度記載の問題点の改善状況】（理学部）

准教授や助教の構成比率が上昇し、偏りは若干是正された。2020年度には女性教員の採用はなく、女性教員比率はほぼ変化していない（資料6-2-8-6）。

前年度と比べてFD研究会への参加率が上昇しており、教員の資質向上や教員組織の改善等への意識の向上が見られる（資料6-2-8-7）。

【根拠資料】

6-2-8-6 2020年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成（資料F-8）

6-2-8-7 2020年度FD活動報告書 pp.38-41（資料D-13）

【前年度記載の問題点の改善状況】（工学部）

昨年度記載のように専任教員の適正採用（配置）が図れるよう努めているが、結果と

して一部学科専攻では年齢構成の偏りが生じている。

【前年度記載の問題点の改善状況】（観光学部）

前年度の問題点として女性教員が少ないこと、比較的年齢層が高い教員が多いことを挙げた。2020年度は新規採用者がいなかったため、補充の必要がある次年度には50歳以下の教員を採用したいと考えている。

【前年度記載の問題点の改善状況】（医学部医学科）

教員採用において、人員不足分野を中心に、当該領域において外部機関に中堅・若手のリクルートを行っているが、状況の改善には繋がっていない。内部からの採用についても、前提条件となる専攻医の採用は年により診療科のバラつき（人気がある・ない）があり、具体的な改善策が講じられていない。

【前年度記載の問題点の改善状況】（医学部・看護学科）

教員による評価の偏りの改善と、研究業績点の低い教員の研究活動を促す具体策の検討が課題であったが、2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で、具体策の検討に至らず、この課題は解決の方向に向かなかった。

【前年度記載の問題点の改善状況】（基盤工学部）

基盤工学部では、20代、30代の若手教員がおらず、バランスの取れた年齢構成となっていなかったが、2020年度、教員公募を行い20代と30代の2名の若手教員の採用を決定した。なお、採用年度は、2022年度で基盤工学部を改組してできる新学部のスタート時からであるが、2名の教員は基盤工学部の専門科目および卒業研究を担当する。

【前年度記載の問題点の改善状況】（農学部）

教員の年齢構成のバランス維持に努める中、今年度も若手を採用する人事を進め、50代以上と40代以下とで年齢構成が若干改善された。

【根拠資料】

6-3-18-2 農学部における教員年齢構成の変化

【前年度記載の問題点の改善状況】（生物学部）

両学科において、設置基準である教授の必要数に対してあまり余裕がない状況である（資料 6-2-20-3）。このことから採用、昇格を適切に行う必要に迫られている状況が続いている。

【根拠資料】

6-2-20-3 専任教員年齢構成（生物学部）

【前年度記載の問題点の改善状況】（地球環境科学研究科）

2020年度で地球環境科学研究科は募集停止となるため、2021年度へ4月1日付けで、

教員は総合理工学研究科、物理・数理科学コースへ1名、総合理工学研究科、地球環境科学コースへ12名、生物科学研究科、生命科学コースへ1名の兼務が決定された。研究指導教員の内2021年度で定年を迎える1名、研究指導補助教員の4名については、地球環境科学研究科の所属のままとなった。なお、研究指導教員の内2名は2020年度で定年を迎えた。

【根拠資料】

6-3-2-1 兼務先リスト

【前年度記載の問題点の改善状況】（経済学研究科）

担当者を決定できていないため未開講となっている科目が少数あるが、担当者を選出する予定である。

【前年度記載の問題点の改善状況】（法学研究科）

行政法および経済法を専門とする研究指導教員については、進学者確保と同時に指導資格審査に入れる状況になっている。博士課程後期において、刑法および税法を専門とする研究指導教員が欠けていたが、刑法については若手教員の採用を図り、体制を整えているところである。社会法分野においての教員が欠けているが、知的財産法の教員は博士学位の取得に取り組み、近い将来、指導資格を得るものと考えている。

【前年度記載の問題点の改善状況】（工学研究科）

研究実績の多い若手教員の研究指導補助資格及び研究指導資格への積極的な申請を進めた。その結果、教員構成において准教授・講師・助教を合せた比率が35%と2019年度の31%に比べて増加した。（資料6-3-12-1）

【根拠資料】

6-3-12-1 2020年度春学期工学研究科教員組織一覧表

【前年度記載の問題点の改善状況】（海洋学研究科）

大学院の教員構成は学部の人事に規定されるが、本年度は学部改組を控え人事が凍結されたため、前年度からの改善は達成できていない。

【前年度記載の問題点の改善状況】（健康科学研究科）

FD活動を通じて、健康科学部、医学部看護学科、健康学部との連携を図っている。

【根拠資料】

6-3-16-10 健康科学研究科2020年度第1回FD研究会

6-3-16-11 健康科学研究科2020年度第2回FD研究会

【前年度記載の問題点の改善状況】（農学研究科）

2019年度の所属教員の年齢構成は、30代11.5%、40代23.1%、50代38.5%、60代26.9%で、2020年度も30代3.9%、40代34.6%、50代30.8%、60代30.8%となり、

教員の高年齢化は改善されていない。

【根拠資料】

6-3-17-2 農学研究科教員の年齢構成

6.4. 全体のまとめ

本学は、建学の精神に基づいた教育理念・目的に基づき、大学として求める教員像、及び各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示し、公表している。また、教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、学部・研究科の専任教員数及び職位数は、大学設置基準を遵守し、適切に配置している。大学院においては、大学院指導教員資格基準に従った教員審査により、研究科担当教員として適格な資質、能力を有する教員を配置している。

さらに、教員組織の編成にあたっては、国際性、男女比、年齢構成等に配慮するよう努めているが、特に、教員男女比においては、改善が必要と考えられる。

教員の募集は原則公募によるものであり、その募集・採用にあたっては、各学部・学科の教員人事計画及び教員構成の現状等を踏まえて、最終的に、大学として十分な精査の上決定される。教員の昇任に関しては、教員資格審査基準に基づき、教員の総合的業績評価等の結果を含めて、教員資格審査委員会にて審議の上決定される。

FD活動に関しては、教育支援センターが主体となり、大学全体、各学部・研究科等においてFD委員会を設置し、組織的に活動をおこない、教員の資質、教員組織の改善・向上を図っている。

教員組織の適切性については、毎年度学部・学科より提出される教員人事計画及び教員構成表に基づく、教員人事委員会による総合的に点検・評価によって確保されている。また、教員人事委員会による点検・評価結果は、当該教員組織にフィードバックされ、教員組織の改善・向上が図られている。

6.5. 根拠資料

- B-12 大学評価委員会活動報告書（2020年度）
- D-13 2020年度東海大学FD活動報告書（学部等）
- D-14 2020年度東海大学FD活動報告書（大学院）
- F-1 大学として求める教員像
- F-2 東海大学教員資格審査基準
- F-3 東海大学大学院教員資格審査基準
- F-4 教員組織の編成方針
- F-5 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- F-6 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- F-7 教員人事計画
- F-8 2020年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- F-9 教員男女別職位構成
- F-10 東海大学男女共同参画宣言
- F-11 2016年度教員人事計画の基本方針について

- F-12 東海大学 2020 年度研究教育年報 教職員 教職員数 外国人教員数
- F-13 2020 年度 大学基礎データ 表 4 主要授業科目の担当状況（学士課程）
- F-14 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- F-15 大学院教員資格審査資料
- F-16 東海大学専任教員授業担当規程
- F-17 学校法人東海大学オフィシャルサイト 大学教員 現在募集中の教員公募
<https://www.tokai.ac.jp/employment/university/>
- F-18 学校法人東海大学教職員任用規程
- F-19 東海大学教員資格審査委員会規程
- F-20 審査内規【部外秘】
- F-21 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- F-22 東海大学総合的業績評価規程
- F-23 2020 年度東海大学「新任教員大学説明会」DVD の配付について
- F-24 2020 年度東海大学「新任教員フォローアップ研修会」スケジュール
- F-25 東海大学学部常任 FD 委員会規程
- F-26 東海大学大学院常任 FD 委員会規程
- F-27 2020 年度東海大学 FD 活動計画書（学部等）_2020 年度東海大学 FD 活動計画書（大学院）
- F-28 2020 年度東海大学 FD 活動報告書（学部等）_2020 年度東海大学 FD 活動報告書（大学院）
- F-29 教育支援センターWeb ページ_FD・SD 研修会_研究会
- F-30 2020 年度情報教育センター・現代教養センター・教育支援センター合同 FD 研究会の開催について
- F-31 東海大学特別研究期間規程
- F-32 東海大学教員人事委員会規程
- F-33 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- F-34 東海大学大学院研究指導教員研究教育奨励制度規程