

第8章 教員組織

8-1 大学の教員組織

目 標

- a) 法人本部とともに、教育、研究および管理系組織、教職員の適正配置、キャンパスの環境整備について不断に点検・評価し、改善してゆく。
- b) 大学のミッション実現のため、社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制を再構築する。
- c) 組織の見直しに応じ、財務状況を踏まえた教職員の適正配置を検討する。

8-2 学部の教員組織

(1) 学部の教員組織

目 標

①教員組織

a) 大学の教育改革（学部・学科改組、学生募集停止等：第Ⅱ期改革—2010年度、第Ⅲ期改革—2012年度）に応じ、教育内容の質の維持・向上を目標とした、教員の適正な配置を行う。

②教育研究支援職員

a) 情報処理教育および理工系学部の実験・実習等において、高いスキルを有した教育補助職員の存在は、教育活動の効率性向上に極めて有用である。各々の部署において補助職員に求められる能力を明確にし、職員の専門性にも考慮した能力開発制度および人材の活用を図る。

本学の教育研究支援体制の整備を管轄する「教育支援センター」にて、社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制を再構築するために、以下の目標を設定する。

ア. 大型計測機器等のオペレーター、工作機械による試作支援・技術指導などに関わる技術的支援をするための専門性を有した技術職員を適切に配置する。

イ. 学部・学科における教育研究および運営に関わる、企画・立案・基本計画策定の補助業務に関する支援を行うための高度なスキルを有した事務職員の適切な配置。

ウ. 湘南校舎以外の各校舎については、教育支援センターから各校舎担当課（教学課等）に業務依頼を行い、同様な教員支援を実施する。

b) 教育・研究活動の支援強化のために、教員・職員間の協力・連携関係をさらに強める。

③教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

a) 教員資格審査について、公平性を保つ。

④教育研究活動の評価

a) 本学独自の教員評価制度（総合的業績評価制度）に基づく評価結果を、広く学内諸制度に活用する。

⑤大学と併設短期大学（部）との関係

a) 大学の教育改革（学部・学科改組、学生募集停止等：第Ⅱ期改革—2010年度、第Ⅲ期改革—2012年度）に応じ、教育内容の質の維持・向上を目標とした、教員の適正な配置を行う。

① 教員組織

現状説明

項目番号 179)

学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学の教員組織の適切性

（教員数については、大学基礎データ表 14 を参照）

ア. 文学部

教員数は設置基準上の合計 76 名のところ 94 名の現数である。文学部の員数には現代文明論、現代教養科目の担当分も含まれている。学生数は 4,287 名で収容定員の充足率が 121% であり、教員一人当りの学生数 46 名からみても、教員数は適切である。

イ. 政治経済学部

教員数は設置基準上の合計 34 名のところ 39 名の現数である。政治経済学部の員数には現代文明論、現代教養科目の担当分も含まれている。学生数は 2,237 名で収容定員の充足率が 124% であり、教員一人当りの学生数 58 名からみても、教員数は適切である。

ウ．総合経営学部

教員数は設置基準上 14 名のところ 17 名の現数である。学生数は 417 名で収容定員の充足率が 52%であり、教員一人当りの学生数 25 名であることを考えれば、教員数は十分である。

エ．法学部

教員数は設置基準上 17 名のところ 21 名の現数である。法学部の員数には現代文明論、現代教養科目の担当分も含まれている。学生数は 1,422 名で収容定員の充足率が 120%であるが、教員一人当りの学生数は 68 名となり、基準を下回っている。

オ．教養学部

教員数は設置基準上の合計 30 名のところ 55 名の現数である。教養学部の員数には現代文明論、現代教養科目の担当分も含まれている。学生数は 1,552 名で収容定員の充足率が 118%であり、教員一人当りの学生数 29 名からみても、教員数は適切である。

カ．国際文化学部

教員数は設置基準上の合計 24 名のところ 28 名の現数である。学生数は 772 名で収容定員の充足率が 92%であり、教員一人当りの学生数 28 名であることを考えれば、教員数は十分である。

キ．理学部

教員数は設置基準上の合計 32 名のところ 67 名の現数である。理学部の教員は現代文明論、現代教養科目の担当分および理工系学部の基礎教育科目も多く担当している。また、学科とは別に基礎教育研究室を持ち、専任教員も配置されている。学生数は 1,457 名で収容定員の充足率が 114%であり、教員一人当りの学生数 22 名からみても、教員数は適切である。

ク．情報理工学部

教員数は設置基準上の合計 18 名のところ 23 名の現数である。学生数は 650 名で、収容定員の充足率は 81%であり、教員一人当りの学生数 29 名からみても、教員数は十分である。

ケ．情報通信学部

教員数は設置基準上の合計 32 名のところ 36 名の現数である。2008 年度から設置された学部であり、学生数は 635 名で収容定員の充足率は 50%であり、教員一人当りの学生数 18 名からみても、教員数は十分である。

コ．工学部

教員数は設置基準上の合計 110 名のところ 143 名の現数である。学生数は 5,286 名であり収容定員の充足率は 101%であり、教員一人当りの学生数 37 名からみても、教員数は適切である。

サ．情報デザイン工学部

2009 年度より学生募集を停止し、在学生の卒業を待つて廃止する学部であるため、設置基準上の教員数は 0 名が良いが、5 名が所属する。学生数は 2～4 年次生で 146 名であり、教員一人当たりの学生数 30 名からみても教員数は適切である。

シ．芸術工学部

教員数は設置基準上の合計 24 名のところ 24 名の現数である。学生数は 274 名で収容定員の充足率が 43%であり、教員一人当りの学生数 12 名であることを考えれば、教員数は十分である。

ス．産業工学部

教員数は設置基準上の合計 33 名のところ 37 名の現数である。学生数は 498 名で収容定員の充足率が 42%であり、教員一人当りの学生数 14 名であることを考えれば、教員数は十分である。

セ．開発工学部

教員数は設置基準上の合計 41 名のところ 47 名の現数である。学生数は 651 名で収容定員の充足率が 45%であり、教員一人当りの学生数 14 名であることを考えれば、教員数は十分である。

ソ．海洋学部

教員数は設置基準上の合計 76 名のところ 78 名の現数である。学生数は 2,037 名で収容定員の充足率が 72%であり、教員一人当りの学生数は 27 名であることを考えれば、

教員数は十分である。

タ．生物理工学部

教員数は設置基準上の合計 30 名のところ 30 名の現数である。学生数は 454 名で収容定員の充足率が 57%であり、教員一人当りの学生数 16 名であることを考えれば、教員数は十分である。

チ．農学部

教員数は設置基準上の合計 24 名のところ 27 名の現数である。学生数は 917 名で収容定員の充足率が 100%であり、教員一人当りの学生数 34 名からみても、教員数は適切である。

ツ．体育学部

教員数は設置基準上の合計 44 名のところ 59 名の現数である。体育学部の員数には現代文明論、現代教養科目の担当分および全学対象の一般体育も担当している。学生数は 1,959 名で収容定員の充足率が 122%であり、教員一人当りの学生数 34 名からみても、教員数は適切である。

テ．医学部

教員数は設置基準上 140 名のところ 726 名の現数であるが、その内 186 名は出向者である。学生数は 651 名で収容定員の充足率が 99%であり、教員一人当りの学生数 2 名からみても、教員数は十分である。

ト．健康科学部

教員数は設置基準上の合計 26 名のところ 55 名の現数である。学生数は 744 名で収容定員の充足率が 106%であり、教員一人当りの学生数 14 名からみても、教員数は十分である。

項目番号 182)

教員組織の年齢構成の適切性

(年齢構成については、大学基礎データ表 21 参照)

ア．文学部

専任教員数は 94 名で、30 歳以下 0 名 (0%)、31～40 歳 10 名 (11%)、41～50 歳 33 名 (35%)、51～60 歳 31 名 (33%)、61 歳以上 20 名 (21%) である。41～50 歳が 35%、51～60 歳が 33%となり、年齢構成に偏りが見られる。

イ．政治経済学部

専任教員数は 39 名で、30 歳以下 0 名 (0%)、31～40 歳 11 名 (28%)、41～50 歳 11 名 (28%)、51～60 歳 11 名 (28%)、61 歳以上 6 名 (15%) であり、年齢構成は適切である。

ウ．総合経営学部

専任教員数は 17 名で、30 歳以下 2 名 (12%)、31～40 歳 1 名 (6%)、41～50 歳 6 名 (35%)、51～60 歳 5 名 (29%)、61 歳以上 3 名 (18%) である。41～50 歳が 35%となり、年齢構成に偏りが見られる。

エ．法学部

専任教員数は 21 名で、30 歳以下 1 名 (5%)、31～40 歳 3 名 (14%)、41～50 歳 6 名 (29%)、51～60 歳 8 名 (38%)、61 歳以上 3 名 (14%) である。51～60 歳が 38%となり、年齢構成に偏りが見られる。

オ．教養学部

専任教員数は 55 名で、30 歳以下 0 名 (0%)、31～40 歳 6 名 (11%)、41～50 歳 17 名 (31%)、51～60 歳 20 名 (36%)、61 歳以上 12 名 (22%) である。41～50 歳が 31%、51～60 歳が 36%となり、年齢構成に偏りが見られる。

カ．国際文化学部

専任教員数は 28 名で、30 歳以下 2 名 (7%)、31～40 歳 3 名 (11%)、41～50 歳 8 名 (29%)、51～60 歳 10 名 (36%)、61 歳以上 5 名 (18%) である。51～60 歳が 36%となり、年齢構成に偏りが見られる。

キ．理学部

専任教員数は 67 名で、30 歳以下 0 名 (0%)、31～40 歳 14 名 (21%)、41～50 歳 20 名 (30%)、51～60 歳 19 名 (28%)、61 歳以上 14 名 (21%) であり、年齢構成は適切で

ある。

ク．情報理工学部

専任教員数は23名で、30歳以下0名（0%）、31～40歳3名（13%）、41～50歳6名（26%）、51～60歳4名（17%）、61歳以上10名（43%）である。61歳以上が43%となり、年齢構成に偏りが見られる。

ケ．情報通信学部

専任教員数は36名で、30歳以下0名（0%）、31～40歳3名（8%）、41～50歳10名（28%）、51～60歳12名（33%）、61歳以上11名（31%）である。51～60歳が33%、61歳以上が31%となり、年齢構成に偏りが見られる。

コ．工学部

専任教員数は143名で、30歳以下2名（1%）、31～40歳16名（11%）、41～50歳42名（29%）、51～60歳50名（35%）、61歳以上33名（23%）である。51～60歳が35%となり、年齢構成に偏りが見られる。

サ．情報デザイン工学部

2009年度より学生募集を停止し、在学生の卒業を待つて廃止する学部であり、設置基準上の教員数は0名で良いが、専任教員は5名所属し、30歳以下0名（0%）、31～40歳1名（20%）、41～50歳2名（40%）、51～60歳2名（40%）、61歳以上0名（0%）である。

シ．芸術工学部

専任教員数は24名で、30歳以下0名（0%）、31～40歳3名（13%）、41～50歳5名（21%）、51～60歳8名（33%）、61歳以上8名（33%）である。51～60歳が33%、61歳以上が33%となり、年齢構成に偏りが見られる。

ス．産業工学部

専任教員数は37名で、30歳以下0名（0%）、31～40歳3名（8%）、41～50歳7名（19%）、51～60歳18名（49%）、61歳以上9名（24%）である。51～60歳が49%となり、年齢構成に偏りが見られる。

セ．開発工学部

専任教員数は47名で、30歳以下0名（0%）、31～40歳5名（11%）、41～50歳13名（28%）、51～60歳18名（38%）、61歳以上11名（23%）である。51～60歳が38%となり、年齢構成に偏りが見られる。

ソ．海洋学部

専任教員数は78名で、30歳以下0名（0%）、31～40歳7名（9%）、41～50歳18名（23%）、51～60歳35名（45%）、61歳以上18名（23%）である。51～60歳が45%となり、年齢構成に偏りが見られる。

タ．生物理工学部

専任教員数は30名で、30歳以下0名（0%）、31～40歳1名（3%）、41～50歳10名（33%）、51～60歳12名（40%）、61歳以上7名（23%）である。41～50歳が33%、51～60歳が40%となり、年齢構成に偏りが見られる。

チ．農学部

専任教員数は27名で、30歳以下1名（4%）、31～40歳4名（15%）、41～50歳8名（30%）、51～60歳13名（48%）、61歳以上1名（4%）である。51～60歳が48%となり、年齢構成に偏りが見られる。

ツ．体育学部

専任教員数は59名で、30歳以下0名（0%）、31～40歳13名（22%）、41～50歳17名（29%）、51～60歳17名（29%）、61歳以上12名（20%）であり、年齢構成は適切である。

テ．医学部

専任教員数は726名で、30歳以下21名（3%）、31～40歳337名（46%）、41～50歳248名（34%）、51～60歳103名（14%）、61歳以上17名（2%）である。31～40歳が46%、41～50歳が34%となり、年齢構成に偏りが見られる。

ト．健康科学部

専任教員数は55名で、30歳以下1名（2%）、31～40歳10名（18%）、41～50歳21名（38%）、51～60歳15名（27%）、61歳以上8名（15%）である。41～50歳が38%と

なり、年齢構成に偏りが見られる。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 大学の教育改革（学部・学科改組、学生募集停止等：第Ⅱ期改革—2010年度、第Ⅲ期改革—2012年度）に応じ、教育内容の質の維持・向上を目標とした、教員の適正な配置を行う。

2010年度より学生募集を停止する学部・学科や定員充足率を満たしていない学部・学科を含めて、第Ⅲ期教育改革に向けた、学部改組改編が検討されており、併せて学生収容定員の縮小も行われる予定である。年齢構成から見れば若手教員の採用が望まれるところであるが、第Ⅱ期から第Ⅲ期教育改革の過渡期であり、学生募集を停止した学部の教員や新学部での教育分野に適さなかった場合の処遇等を考慮すると新規採用は控えざるを得ない。

現段階では、目標達成活動の途上であり、達成までには今しばらく時間を要する。

<長所としてあげられる事項>

i) 政治経済学部、理学部、体育学部の3学部については、学生充足率、教員一人当たりの学生数、専任教員年齢構成の項目すべてが適切である。

<改善が必要な事項>

i) 法学部は教員一人当たりの学生数が68名であり、教員数が基準を下回っている。
ii) 情報理工学部は61歳以上が学部の43%を占めている。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

i) 第Ⅲ期教育改革が進む中で、退職・異動に伴う補充計画においては、年齢構成や教員配置等の学部全体のバランスを考慮しながら、補充計画を進める。

<問題点の改善方法>

i) 法学部は第Ⅱ期・第Ⅲ期教育改革および専門職大学院の見直しに伴う教員配置計画の中で、異動あるいは補充計画を進める。
ii) 情報理工学部は第Ⅲ期教育改革で学部の改組改編が実施されるのに伴い、適切な人員配置を行う。

②教育研究支援職員

現状説明

本学湘南校舎では、専任職員による学部等への教育研究支援については、学部・学科に当該職員を配属するのではなく、教育支援センターの下に、「学部支援課（事務職員）」「技術支援課（技術職員）」を設置し、そこから各学部等へ支援職員を配置するという形をとっている。湘南校舎以外の各校舎においては、規模的な面から、各校舎の教学課等の専任職員が学部支援にあたっている。

また、別途必要に応じ、特任・派遣、臨時職員等を配置し、その任にあたらせている。

項目番号 188)

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

ア. 湘南校舎の各学部にて下記の技術職員を配属し、教員との協力を行っている。

技術支援課課員は各学部・学科へ専任職員39名・特任職員23名、合計62名が配置されている。各学部の配属内訳は以下の通りである。

- ・工学部：専任職員18名・特任職員17名・合計35名
- ・情報理工学部：専任職員10名・特任職員6名・合計16名
- ・理学部：専任職員8名

- ・教養学部：専任職員 2 名
 - ・チャレンジセンター：専任職員 1 名
- イ. 湘南校舎の各学部の下記の事務職員を配属し、教員との協力を行っている。
- 学部支援課課員は各学部・学科へ専任職員 52 名・特任職員 2 名・派遣職員 8 名・臨時職員 11 名、合計 73 名が配置されている（事務室を除く）。各学部の配属内訳は以下の通りである。
- ・文学部：専任職員 12 名・派遣職員 2 名・臨時職員 2 名・合計 16 名
 - ・政治経済学部：専任職員 4 名・派遣職員 2 名・合計 6 名
 - ・法学部：専任職員 1 名・特任職員 1 名・派遣職員 1 名・臨時職員 1 名・合計 4 名
 - ・教養学部：専任職員 7 名・合計 7 名
 - ・理学部：専任職員 5 名・臨時職員 2 名・合計 7 名
 - ・情報理工学部：専任職員 6 名・臨時職員 2 名・合計 8 名
 - ・工学部：専任職員 13 名・特任職員 1 名・派遣職員 1 名・臨時職員 1 名・合計 16 名
 - ・体育学部：専任職員 4 名・派遣職員 2 名・臨時職員 3 名・合計 9 名
- （学部支援課事務室：専任職員 2 名（課長、事務担当））
- ウ. 湘南校舎以外の各校舎では、教育支援センターの業務を各校舎担当課に依頼している。
- ・代々木校舎：情報デザイン学部 専任職員 1 名（代々木教学課）
 - ・高輪校舎：情報通信学部 専任職員 1 名（高輪教学課）
 - ・沼津校舎：開発工学部 専任職員 1 名（沼津教学課）
 - ・清水校舎：海洋学部 専任職員 1 名（清水教学課）
 - ・伊勢原校舎：医学部・健康科学部 専任職員 1 名（伊勢原教学課）
 - ・熊本校舎：総合経営学部・産業工学部 専任職員 1 名（熊本教学課）
 - ・阿蘇校舎：農学部 専任職員 1 名（阿蘇教学課）
 - ・札幌校舎：国際文化学部・生物理工学部 専任職員 1 名（札幌教学課）
 - ・旭川校舎：芸術工学部 専任職員 1 名（旭川事務室）
- エ. 下記の活動を通じて個人のスキルアップや他大学・企業等の最新の情報を組織的に収集しており、これらの取り組みによって教員への支援・連携の強化を図っている。
- ・大学間交流研修会分科会の実施による技術・知識の情報交換（技術支援課職員）
 - ・神奈川県立技術職業訓練所研修への参加（技術支援課職員）
 - ・地域企業への技術交流会への参加（技術支援課職員）
 - ・私大連等の外部研修への参加（学部支援課職員）
 - ・各種通信教育講座の受講（学部支援課職員）
 - ・課内研修会実施、参加（技術支援課、学部支援課）

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 情報処理教育および理工系学部の実験・実習等において、高いスキルを有した教育補助職員
の存在は、教育活動の効率性向上に極めて有用である。各々の部署において補助職員に求めら
れる能力を明確にし、職員の専門性にも考慮した能力開発制度および人材の活用を図る。
- 本学の教育研究支援体制の整備を管轄する「教育支援センター」にて、社会や学生の要請に
対応したより良い教育・研究体制を再構築するために、以下の目標を設定する。
- ア. 大型計測機器等のオペレーター、工作機械による試作支援・技術指導などに係わる技術
的支援をするための専門性を有した技術職員を適切に配置する。
- 湘南校舎においては、現状説明に示したとおり、技術職員は理工系学部を重点的に配置
できている。また、配置された技術職員は、技術の専門性を有していることから、技術的
支援を中心とした教員との連携・協力が行われている。
- イ. 学部・学科における教育研究および運営に関わる、企画・立案・基本計画策定の補助業
務に関する支援を行うための高度なスキルを有した事務職員の適切な配置。
- 事務職員については、各学部・学科に一人以上の配置をし、学部長・学科主任の秘書的
業務、学内・学外諸機関からの依頼事項等の調整や学生の修学および学生生活などの補助
業務を中心とした業務を行っている。各学科担当であることから一つのチームとして、教
員との連携・協力が行われている。

ウ．湘南校舎以外の各校舎については、教育支援センターから各校舎担当課（教学課等）に業務依頼を行い、同様な教員支援を実施する。

湘南校舎以外の各校舎については、教育支援について中心的な役割を果たす「教育支援センター」と各校舎担当課が連携し、湘南校舎と同様の支援ができています。

また、冒頭に掲げた目標以外にも、技術職員として能力を高めるために、各自の能力に応じて外部研修会に参加し、職務上の専門領域を広げている。また積極的な取り組みとしては、他大学との研究交流会を行い、最新機器や教育現場の情報収集などを行い、学生への修学支援に役立てている。（項目番号188）に記載したように、職員の専門性に考慮した能力開発をしていることから、一定の成果があがっている。

b) 教育・研究活動の支援強化のために、教員・職員間の協力・連携関係をさらに強める。

教育支援職員を教育支援センターに集約し、組織的な対応ができるようにしていること、そして、支援職員の能力開発に積極的に取り組んでいることから、教員・職員間の協力・連携関係をさらに強めることができている。

<長所としてあげられる事項>

- i) 委託職員をある程度固定化することにより、個人のスキルアップが図られている。このことにより、学生に対しより適切なアドバイスができるようになり、結果的に教員の負担減につながっている。
- ii) 技術職員の各種研修会への参加・発表により、知識・技術の交流を深めることで技術および知識のスキルアップができ、教育研究サポートにおいて、効果をあげている。また、このサポートによって教員との信頼関係を深めるとともに連携・協力関係ができ、授業支援、研究支援に貢献できている。

<参加人数>

(1) 大学間交流研修会	60名参加 (97%)
(2) 大学間交流研修会分科会	21名参加 (34%)
(3) 地域企業への技術交流会	15名参加 (24%)

- iii) 通信教育などの受講により、教育研究における企画・立案・基本計画策定能力のスキルアップができ、教育研究サポートに効果をあげている。また、これによって教員との信頼関係を深めるとともに連携・協力関係ができ、事務的支援に貢献できている。

<参加人数>

(1) 私大連等の外部研修への参加	2名参加 (3%) (技術支援課)
	5名参加 (9%) (学部支援課)
(2) 各種通信教育講座の受講	18名実施 (30%) (技術支援課)
	5名実施 (65%) (学部支援課)

<改善が必要な事項>

- i) 委託職員については、現在のところ、ある程度同一人物を連続雇用できているが、業務委託契約の更新に基づく不安定な雇用形態のため、この先ずっと連続雇用できる保証がない。教育・研究支援のレベル確保のために、高い情報スキルをもつ人材を安定して確保する必要がある。
- ii) 湘南校舎の技術支援課員（62名）は、各学科に配置されているため、業務指針が各配置学部・学科から出されている。このため、各所属での業務量、業務の質等の違いにより、技術職員に求められる能力が異なっている。各配置部署により業務に特殊性がある一方、業務の質を今以上向上させるために、今後は技術支援課としての統一業務指針が必要である。
- iii) 外部研修参加・通信教育講座受講だけではなく、各種資格取得を目標として、職員個々の経験と知識のさらなる向上を目指す必要がある。
- iv) 学部・学科内の事務処理の内容、プロセスが、その学科の独自性に依存している場合が多く、事務職員がひとつの部署に長く所属した場合、他部署から異動した後任が適応するのに時間を要する場合がある。ある程度配置職員を固定した方が業務スキルはあがるが、大学全体の方針として業務ローテーションがあるため、何らかの対応が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 外部の様子を知ることは、技術職員に不可欠な事項である。今以上に、外部研修等の参加数を増加させ、教育研究支援における最先端の技術力を養い、職場の活性化および諸問題解決に取り組むための能力を向上させる。
- ii) 技術職員同様、外部の様子を知ることは、いまや事務職員にも不可欠な事項である。今以上に、とくに外部研修等の参加数を増加させ、教育研究支援における柔軟な企画力・創造力・判断力を養い、職場の活性化および諸問題解決に取り組むための能力を向上させる。

＜問題点の改善方法＞

- i) 業務委託契約により特定の職員を長期にわたり雇用することには限界があるため、学内で契約しているすべての委託職員に対し、高度な技術、技能を修得するための本学独自の研修制度を行う等検討する場を設定する。
- ii) 学部・学科に分散している業務を、課内にて系統的に取りまとめ、特殊性の比較のない業務に関しては、複数部署で共同担当するなどの、業務内容の整理をする。
- iii) 職員個々の知識やスキルのさらなる向上を目指すため、具体的な資格取得を各職員が掲げる。
- iv) とくに湘南校舎では、学科事務室を統合し情報交換を円滑にするとともに常に開室することによりさらなるサービスの向上を目指す。また、配置異動（係異動）を短い期間（5～6年）で行うことにより各学部・学科独自で行っている業務の統一化・サービスの均一性を図り諸々の部署を経験することにより他者との比較も行い無駄の削減等効率化を図る。

③教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

現状説明

項目番号 190)

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用の適切性

大学教員の採用、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」、「東海大学教員資格審査委員会規程」、「東海大学教員資格審査基準」等がある。募集・任用については、これら規程を基に教員の審査を行う。昇格については「東海大学教員資格審査基準」に定められており、学長が委員長となる教員資格審査委員会を開催し審査する。なお、教授、准教授、講師、助教の各々の資格については文部科学省令である大学設置基準に準じて規定されている。

ア. 募集および任用について

各学部・学科の教育目標を具現化するために学科・課程ごとに学科目・専門領域等による教員構成表を作成し、それに基づいて定年等の退職者の欠員補充等の人事計画を学部長および学科主任等とで協議し、原案を学長宛に提出する。

学長は提出された人事計画案について、内容を吟味し、とくに教育目標およびカリキュラムを勘案し、妥当性があるかを検討し、意見を付して法人企画調整機構高等教育部へ送る。

法人企画調整機構高等教育部では、理事長、副理事長等と人事計画案を検討後、学長に採用候補者の応募・選考開始の指示を出す。その後、各学部・センター等で教員募集が行われ、学長は、各学部・センター等の人事委員会で選考された採用候補者の「採用願」の妥当性を検討し、問題がなければ理事長、副理事長等とともに採用候補者の書類審査を行う。そこで教員資格の適格性を審議し、その結果、採用候補者の人物および資格等について、疑義がない場合、学長は採用に向けての面接を行う。学長は面接の後、「可否の所見」を添えて、総長に書類を提出する。そして総長は採用が妥当であると認めるときは「採用願」を受理し、総長面接を行い、最終的に面接審査に問題がなければ、理事長に採用の可否を問う。

イ. 昇格について

各学部等の長は主任等と「東海大学教員資格審査基準」の定める範囲内で、学長の承

認を得た、学系列の特性に合わせた審査内規に従い協議し、昇格候補者を選出し、候補者を学長に推薦する。学長は、候補者のリストを法人企画調整機構高等教育部に提出する。その後、法人企画調整機構高等教育部を中心に調整がなされ、その年度の昇格人事の方針について理事長、副理事長等で協議がなされる。

それを受けて学長は、「東海大学教員資格審査委員会」を招集し、各学系列の4部会（第一部会：人文社会科学系列、第二部会：理工学系列、第三部会：医学系列、第四部会：その他の学系列）に分け、委員会において候補者を個別に審査する。その審査結果を法人企画調整機構高等教育部に報告し、理事長に昇格の可否を仰ぐ。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 教員資格審査について、公平性を保つ。

教員資格審査基準については、教員の諸活動（教育・研究活動ならびに学内外活動）を総合的に判断し公平性を保つようにしている。また、審査基準内規を学長承認することにより、同学系列における学部間の相違を明確にすることで公平性を保つようにしているが、総合的業績評価の導入も審査内規の学長承認の運用も始めたばかりである。今後は、内容を精査して、より公平性を保てる内容とする。

<長所としてあげられる事項>

教員資格審査において総合的業績評価を加味することにより、教育活動あるいは研究活動だけに偏った実績の評価だけでなく、学内外活動も評価の対象とすることで、教員活動全般を見渡した評価ができる。（項目番号 179、182、190、193）

<改善が必要な事項>

2009年度の教員資格審査より、学系列の特性に合わせた審査内規を学長承認の下に設け運用を開始したが、同学系列の学部間での調整が取れていない。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

各学部に任されている総合的業績評価の評価基準の点検・評価を実施して、標準化に努める。

<問題点の改善方法>

学部等から推薦基準が明確となり、同学系列内での比較を行い、審査内規の点検・評価を実施して見直しをする。

④教育研究活動の評価

現状説明

項目番号 192)

教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

本学では2000年度より、大学評価委員会を中心として教員の評価制度（総合的業績評価システム：本学独自の教員評価制度）の導入について検討を始め、2003年度の試行期間を経て、2004年度に全学的に評価制度を導入した。この評価制度の目的は、“教育研究活動の活性化”である。

本制度では、総合大学である本学の特長（多分野の学部がある）を活かすため、実際の評価は、大学全体で定めた全学共通の枠組みに基づき、各学部で内規を定めたとえで運用している。

項目番号 193)

教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

採用審査においては、提出された履歴書に基づき、高等教育機関での教育研究歴および業績、学会および社会における活動等を勘案し審査している。また、履歴書と併せて「教育上の業績」

および「職務上の実績」の提出も求めている。

昇格審査においては、直近の5年間、現資格就任期間および過去全部、の3期間における教育研究業績（著書・原著論文・学会発表等）の数から実績を考慮している。また、部長教員歴、学部レベルでの各委員歴、研究助成金取得歴等も審査材料のひとつになっている。

なお、学部・センター等における昇格審査時には、各学部・センター等の基準に照らした、教育活動・研究活動・学内外活動における優れた業績を積極的、多面的に評価した総合的業績評価結果も活用されている。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 本学独自の教員評価制度（総合的業績評価制度）に基づく評価結果を、広く学内諸制度に活用する。

より良い教育・研究体制を構築するために、教育研究活動の活性化を目的とする総合的業績評価制度（本学における教員評価の制度の呼称）を導入し、2009年度で過去5年分の評価結果が蓄積できている。（統合や新設された一部の学部以外）

学部によっては、評価結果のフィードバックが学部長からなされるようになったり、論文数が増えたといった効果が見られた。

また、教員資格審査や特別研究休暇等の審査のために評価結果を活用するなど、活用範囲も年々拡大してきている。これらのことから、道半ばではあるが、所期の目的・目標は達成されつつあると判断する。

<長所としてあげられる事項>

- i) 制度導入時においては、評価アレルギーともいべき事象が多々見られたが、徐々に評価結果を受け、その結果を活用した改善活動に取り組むといった意識が醸成されつつある。
- ii) 教員評価を実施したことにより、教員個々の活動状況が把握できるようになってきた。
- iii) 各学部等の内規は、学内イントラネットで公開されているため、互いに参考にすることができる。

<改善が必要な事項>

- i) 教員の活動評価において、研究活動の評価は従来よりなされてきたが、教育評価については未だ不十分な点が見られる。
- ii) 学部等間における評価結果にばらつきが見られる。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) 2009年度に総合的業績評価規程・基準を改定し、さらに評価結果の活用範囲を広げた。このことにより、より意識が高まっていくものと思われる。活用範囲を広げた効果については、今後大学全体の評価活動を通じて、引き続き検証していく。
- ii) 学部等の内規の見直し等を通じて、正確な活動状況が把握できるよう、さらなる工夫をする。
- iii) 学部等の内規は、学内で公開されている。今後も公開し続ける。

<問題点の改善方法>

- i) 教育評価については、その定義や評価方法については、その必要性が求められているものの、未だ検討中の段階である。本学では、大学全体の自己点検評価活動を総括する大学評価委員会の下部委員会として、総合的業績評価委員会が設けられており、この委員会で詳細を検討する。
- ii) 2009年4月1日付の総合的業績評価規程改訂や、2010年度カリキュラム改訂を受け、2010年度より各学部等の内規の見直しを始める。

⑤大学と併設短期大学（部）との関係

現状説明

項目番号 194)

大学と併設短期大学（部）における各々固有の人員配置の適切性

ア. 2008年度以前については、大学教員と短期大学（部）の教員の人員配置に特段の交流はなく、各々の教育機関として独立した教員組織で運営していた。つまり、大学の教員が併設短期大学（部）の教員を兼務することはない。

学校法人東海大学は、法人内に1大学3短期大学を有しているが、短期大学（部）は短期大学設置基準に基づき、本学組織とは別に単体で教員組織が構成されている。相互に兼任（非常勤講師）することはあっても、大学、短期大学（部）それぞれの設置基準の教員定数は満たしており、適切である。

イ. 2008年度は、教育改革により短期大学部「情報・ネットワーク学科」を発展的に募集停止したが、「東海大学教員資格審査基準」を満たした短期大学部の教員は、本学に異動している。また、募集停止後の在学生の教育は、大学に異動した教員並びに短大に残留した教員により、2009年9月の全学生卒業まで責任を持って教育を行った。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 大学の教育改革（学部・学科改組、学生募集停止等：第Ⅱ期改革—2010年度、第Ⅲ期改革—2012年度）に応じ、教育内容の質の維持・向上を目標とした、教員の適正な配置を行う。

目標として掲げた内容の教育改革は、既に決定した学部・学科もあるが、改革途上であり、2010年度には第Ⅱ期教育改革が、2012年度には第Ⅲ期教育改革が予定されている。未だ目標達成活動中であり、達成度を評価するまでには至っていない。

<長所としてあげられる事項>

発展的統合により学生募集を停止（2008年4月）した短期大学部「情報・ネットワーク学科」のほとんどの短大教員が、大学教員として自分の専門分野を活かすことが可能な教員組織（一般教育含む）に異動し、学生指導の一翼を担うことができている。

<改善が必要な事項>

今後の教育改革に伴う教員の異動は、現在の短大教員の専門分野が大学の求める教員組織として必ずしも一致するとは限らないため、スムーズに異動できるとは限らない。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

i) 本学では、法人内の大学・短期大学の教員は、法人企画調整機構高等教育部で一元管理しているため、大学から短期大学、もしくは短期大学から大学といった人的交流の施策立案がしやすい環境にある。今後第Ⅱ期、第Ⅲ期の教育改革に合わせ、一元管理のメリットを活かしていく。

<問題点の改善方法>

- i) 短期大学（部）においては、大学の教育改革に関連し早期に将来計画を決定する。
- ii) 教員の専門分野の特性について、早期に見極めをすること。

財務面における学園の危機、教育改革に関する教職員の意識が定着しきれていない面が若干見られる。第Ⅱ期・第Ⅲ期教育改革の概要について、全教職員の意識の向上を徹底することが教育改革の可否に大きなウェイトを占めるため、改めて「建学の原点に立ち返り、学園の持てる力を結集」する必要がある。

8-2-1 文学部

目 標

- a) 文学部の理念や教育目標、養成しようとする人材像を全教員が理解するとともに、教授会および学科・専攻の教室会議を通して、文学部に関わる諸問題を全教員が共有する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学では「学校法人東海大学大学・短大教員の兼業又は兼職に関する規程」および「学校法人東海大学大学教員授業担当規程」により、兼業や他大学への出講について制限が設けられている。本学部の教員もこれらの規程に従い、専ら自大学における教育研究に従事している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

本学部では、各学科・専攻の専門科目のうち、必修科目は極力専任教員が担当するようにしている。2009年度春学期の専門教育の必修科目で専任教員の割合が100%の学科・専攻は10学科・専攻であった。それ以外でも90%台が3学科・専攻、80%台が1学科で、すべての学科・専攻で専任教員の割合はきわめて高い（大学基礎データ 表3 開設授業科目における専兼比率）。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

本学部では、常任教務委員2名と14学科・専攻から選出された教務委員によって文学部教務委員会を組織している。文学部教務委員会は年10回開催され、常任教務委員会での報告事項を学科・専攻の教務委員に伝え、教務委員を通じて各学科・専攻に周知している。教務委員が欠席する時には必ず代理の教員の出席を義務づけており、これはほぼ100%守られている。議事録は本学部全教職員にEメールで配信するとともに、教学部や各センターにも配信している。また、教務委員は、各学科・専攻における教務関連事項の問題点を吸い上げ、教務委員会で報告し、必要に応じて常任教務委員が教学部との折衝を行っている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 本学部の理念や教育目標、養成しようとする人材像を全教員が理解するとともに、教授会および学科・専攻の教室会議を通して、本学部に関わる諸問題を全教員が共有する。

本学部は学科・専攻の数が14もあるため、専任教員も94名（大学基礎データ 表19 全学の教員組織）と多く、情報の周知には他の学部以上に工夫や配慮が必要である。しかし、教務委員会の出席率はほぼ100%で、教務委員が欠席する場合には当該学科・専攻から必ず代理を出席させることもほぼ100%実現できている。こうしたことから教務関係の情報は教務委員を通じて各学科・専攻に周知・徹底されているといえる。

専門教育の必修科目の大部分は専任教員が担当し、2009年度春学期は、10学科・専攻で専任教員の担当比率が100%となっている（大学基礎データ 表3 開設授業科目における専兼比率）。必修科目の専任の担当比率がきわめて高いことからみて、授業を通じて、本学部および各学科・専攻の理念や教育目標、養成しようとする人材像を学生に伝える体制はできているといえる。

<長所としてあげられる事項>

- i) 教務委員会の出席率はほぼ100%で、教務関係の情報は各学科・専攻に周知・徹底されている。
ii) 必修科目の100%近くを専任教員が担当していることも長所としてあげられる。

＜改善が必要な事項＞

- i) 学科・専攻で問題のある学生の情報を共有するうえで、学科・専攻ごとに行う教室会議は重要な場である。授業期間のほぼ毎週、教室会議を行っている学科・専攻がある一方、1 Semesterに数回しか行っていない学科・専攻があるのはやや問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 教務委員会は現状通りの方法で継続し、教務関係情報を周知・徹底する役割を担う。
- ii) 必修科目や初期導入科目を専任教員が担当する体制を継続する。

＜問題点の改善方法＞

- i) 2009年度のミッション・シェアリング・シートに基づき、各学科・専攻とも教室会議を月1回以上開催し、学生に関する情報を教員全員が共有する。

8-2-2 政治経済学部

目 標

- a) 大学設置基準で定める適正な学生・教員比を保つための教員数を確保する。
b) カリキュラム運用に支障がない専門分野を持った教員を確保し、授業科目へ配置する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

大学の就業規則により、専任教員は週 4 日出校し、教育指導と研究を行うことを義務づけられている。本学部では大多数の選任教員は講義日を週 3 日とし、近年増えている学内業務と学生指導のための会議日・業務日・指導日として 4 日目を充てている。本学では指導教員制をとっているため、すべての専任教員は 1 年次生から 4 年次生まで、各年次 16 名程度の学生指導を担当する。そのため、すべての専任教員は週 2 回（各 1 時間以上）のオフィス・アワーを設けている。本学では 2 コマまでの条件で他大学への非常勤講師への兼務は許されており、本学部でもこの条件の範囲内で選任教員の兼務を許可している。学外における研究会、学会、調査、講演会、委員会等への出席に関しても授業に差し支えない限りで承認をしている。やむを得ず授業を休講する場合には必ず補講等の措置をとっている。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

本学部の専任教員数は、2009年 7 月現在、教授 20 名、准教授 13 名、講師 6 名の合計 39 名である。これに対して学生数は全学年合計で 2,237 名であり、専任教員一人当たりの学生数は 57 名、そして 1 ゼミナール当たりの学生数は約 15 名である。

2009年 7 月時点での、主要な授業科目（専門科目）への専任教員の配置状況は、次の表の通りである。

	専門科目 (専任教員担当科目/ 兼任教員担当科目)	専任教員 担当科目比率
政治学科	41/16	71.9%
経済学科	50/17	74.6%
経営学科	38/18	67.9%
学部合計	129/51	71.7%

上記の表の通り主要科目である専門科目には可能な限り専任教員を配置しているので、専門科目においては 71.7% の専任教員担当科目比率となっている。教員組織における 2009 年 7 月時点での専任兼任比率は、次の表の通り学部全体で 49% という水準にある。経済学科の兼任教員 16 名中 8 名は、学部共通科目である情報処理 I と情報処理 II の担当教員である。事務管理上、経済学科の所属となっている。

	専任教員	兼任教員	合計
政治学科	14名 (47%)	16名 (53%)	30名
経済学科	13名 (45%)	16名 (55%)	29名
経営学科	12名 (60%)	8名 (40%)	20名
学部合計	39名 (49%)	40名 (51%)	79名

専任教員の補充が必要となったときは、補充分野と人数に関して大学の承認を得た後、公募ま

たは特定推薦を通じて、学部・学科の人事委員会が書類と面接審査によって候補者を選出する。学部・学科が選出した候補は学長・総長面接を経て、問題がなければ、正式に任免が承認される。

昇格に関しては学則にのっとり、准教授へは講師就任から3年以上、教授へは准教授就任か5年以上を就任期間条件とし、研究業績・教育業績・学内運営への貢献度を考慮して決定する。任免・昇格に関しては、学部・学科の人事委員会で審議し、大学へ推薦する形をとっている。学部長会議で最終決定される。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその適切性

学部の最高意思決定機関である政治経済学部教授会（以下、教授会）を頂点として、学部長と3学科の主任と教務委員よりなる主任教授会がそれを補完する体制をとっている。主任教授会が実質的に具体的な問題の検討・決定の場であるとともに、学部長―学科との間の連絡、学科間調整の場となっている。

また、学科には学科会議があり、これが学部長・主任会議―教員個々人の間をつなぐ基本的な連絡調整の場となっている。また、緊急の場合などには、学部長または学科主任等から教員に直接連絡をとる場合もある。

学部には、教育に関わる学部委員会組織として、学部長の下にカリキュラム検討委員会、FD委員会、点検・評価委員会、広報委員会、就職委員会、情報処理教育委員会などがあり、これらの組織も教員間の連絡調整の役割を果たしている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 大学設置基準で定める適正な学生・教員比を保つための教員数を確保する。
現状説明の（項目番号 181）に記載されているように適切な教員数を確保されている。
- b) カリキュラム運用に支障がない専門分野を持った教員を確保し、授業科目へ配置する。
教育に関わる学部委員会組織として、カリキュラム検討委員会、FD委員会、点検・評価委員会、情報処理教育委員会などがあり、授業科目へ配慮したカリキュラム運用がなされている。

<長所としてあげられる事項>

本学部では少人数教育の充実に力を入れている。教員一人当たりのゼミ生数が平均で15名となっている。また、学科間において専任教員一人当たりの学生数はほぼ均等している。

<改善が必要な事項>

40代に比べて50代の教員数が相対的に少ない。学部の管理業務の担当を考えると、50代の教員がもう1、2名必要かと思える。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

大学の規程を守る中で、現在の状況を継続していく。

<問題点の改善方法>

教員募集をするとき、50代の教員を積極的に採用することを今後2年ほどの目標とする。しかし、もしそれがかなわない時でも、40代後半の教員の数が多いので、漸次この問題は解消されていくと考える。

8-2-3 総合経営学部

目 標

- a) 各コースに4、5名以上の十分な教員スタッフを確保し、かつ各コースに10数科目以上の科目を開講できるような教員組織をつくる。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

大学設置基準第12条では、マネジメント学科は教員定数14名、内教授7名となっている。現在、マネジメント学科は、所属教員17名、そのうち教授は10名であり、大学設置基準第12条の基準を充たしている。学生数415名（1年～4年の総数）との対比では、きめ細かな教育研究が実施できる教員数である。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

マネジメント学科の主要科目である必修科目（フレッシュマンゼミナール、パワーアップゼミナール、情報リテラシー、社会情報概論、情報と職業、ゼミナールⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ）は、すべて専任教員が担当している。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその適切性

本学の中核的科目である「現代文明論」に関しては、現代文明論委員会、留学に関しては、国際教育委員会が整備されている。九州キャンパスにおける連絡調整の場としては、カリキュラム改訂検討委員会が設置されている。学部における連絡調整機関でもありかつ最高の意思決定機関としては、総合経営学部教授会が毎月開催されている。また、こうした委員会形式とは別に、教育課程の編成や、教育課程の効果的運用のための教員間の連絡調整システムとして、学部長と学科等主任との連絡調整として主任連絡会が、学科内の連絡調整として、学科会議が機能している。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 各コースに4、5名以上の十分な教員スタッフを確保し、かつ各コースに10数科目以上の科目を開講できるような教員組織をつくる。

学科所属教員17名の専門領域は、経営基盤コース、先端ビジネスコース、スポーツビジネスコース、国際ビジネスコースの4つのコースの教育分野を十分教授できる陣容で、教育研究組織としては適切かつ妥当であると判断される。マネジメント学科の幅広い教育内容を専門領域の異なる17名の教員が教授することにより、経営、情報、スポーツビジネス、あるいは国際ビジネス志向のいずれの学生のニーズにも応えることができ、また、ゼミナールや卒業研究では、多くのテーマ設定を行うことができる。また、教員の年齢構成も60代から20代まで広く分布し、とくに大きな偏りはなく、現状の教員組織で問題はないように思える。

2010年3月31日現在で、20代後半が3名、30代が1名、40代が5名、50代が3名、60代が6名である。強いてあげれば、30代の教員が不足しているといえる。

マネジメント学科の主要な科目である必修科目は、すべて専任教員で担当しており、専任教員の配置状況において、現状ではとくに問題点はない。なお、教員の突然の退職の場合には非常勤講師を採用し、学生には迷惑がかからないようにしている。これは、専門の選択科目の領域である。

フレッシュマンゼミ	専任教員 11 名で担当
パワーアップゼミ	専任教員 14 名で担当
ゼミⅠ	専任教員 14 名で担当
ゼミⅡ	専任教員 14 名で担当
ゼミⅢ	専任教員 7 名で担当
ゼミⅣ	専任教員 7 名で担当
情報リテラシー	専任教員 1 名で担当
社会情報概論	専任教員 11 名で担当
情報と職業	専任教員 1 名で担当

主任連絡会、学科会議ともに教育に関する連絡調整以外の項目にも少なからず時間を要することもあり、本来の教育に関する議論が十分でないこともある。また、常任教務委員会、現代文明論委員会等は、テレビ会議システムを介しての会議であり、出張を必要としない点で効率的であるが、フェイス・トゥ・フェイスではないので、意見を述べにくい雰囲気がある。

<長所としてあげられる事項>

- i) 各コースとも4名以上の専任教員が配置され、かつ必修科目である主要科目は、すべて専任教員が担当している。

<改善が必要な事項>

- i) 30代教員の不足や、60代教員の定年退職などにより、教員年齢のバランスがくずれの問題がある。
- ii) スポーツビジネスコース所属の教員は、同コースの科目と一般教養の実技科目の両方を担当しているため、スポーツビジネスコースの専門科目が数科目しか開講できない教員数となっている。
- iii) 教育の内容・方法に関する議論を行う場が十分に用意されていない。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) 主要科目数や分野を考慮し、適切な専任教員の人事計画を実施していく。

<問題点の改善方法>

- i) 現在のところ、主要な授業科目への専任教員の配置状況において問題はないが、将来、60代の教員の退職が相次ぐことから、次期カリキュラム改訂の2012年前までに、科目配置も含め、専任教員と特任教員の補充を行っていく。
- ii) 次期カリキュラム改訂の2012年度前までに、スポーツビジネスコースの開講科目を増やせるような教員配置を実施する。
- iii) 学科会議もしくは各コースごとに、毎年度3月までに1回、教員間の意見交換の時間を増やしたり、気軽に教員間のコミュニケーションを密にしたりするような場を設ける計画である。

8-2-4 法学部

目 標

- a) 基幹的科目の担当教員について専任教員を確保する。
- b) 重点をおく先端的法領域について専任教員を確保する。
- c) 学部の理念を実現するための組織的行動を構築する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

他大学・研究機関等において専任となっている教員はいない。なお、専任教員の他大学での非常勤担当は、大学の就業等に関する規則に従い、1日に限り2コマまでの範囲で認めている。また、専任教員（特任を除く）は全員、初年次教育の核に当たる法学基礎演習1を担当し、指導教員として各学年につきほぼ均等数の学生を受け持ち学修指導を行っている。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

専門職大学院実務法学研究科設立時前後における教員異動の時期をのりきり、現在では基幹的科目の担当教員および重点をおく先端的法領域について専任教員を配置することができている。すなわち、基幹的な科目については、憲法（2科目、8単位）、民法（財産法の4科目、16単位）、刑法（2科目、8単位）、商法（5科目、12単位）、刑事、民事の訴訟法（2科目、12単位）、行政法（1科目、4単位）などの授業科目はすべて専任教員が担当しており（これらの分野については「特論科目」も用意されているが、それらもすべて専任教員の担当である）、税法、知的財産権法といった先端的法領域も専任教員が授業を担当している。また、国際人権法（2単位）、欧州法B（2単位）などの科目を除いて、それぞれの教員はその主たる研究領域に該当する科目を担当している。

なお、分野別の専任教員の配置状況は、次のとおりである。

表1 分野別の専任教員

	教授	准教授	専任講師	計
基礎法学	2			2
国際関係法学	2			2
公法学	5			5
刑事法学	3			3
民事法学	1	1	1	3
民事訴訟法学	1	1		2
商法学	2			2
社会経済法学		2		2
計	16	4	1	21

他方、今年度、本学部に所属する専任教員が担当していない専門科目（科目区分上主専攻科目に該当するもの）は以下のとおりである。それらの多くは、専門性の高い領域であり、非常勤教員に委ねざるをえない分野である（ただし医療の法と倫理は専門職大学院実務法学研究科所属教員の担当であり、法医学は医学部に所属する教員の担当である）。

比較法入門（2単位）、法思想史（2単位）、法医学（2単位）、法制史（4単位）、民法（親族）（2単位）、民法（相続）（2単位）、医療の法と倫理（4単位）、経済法（4単位）、国際取引法（2単位）、アジア法（2単位）、欧州法A（2単位）、地方自治法（2単位）、環境法（2単位）、国際私法（2単位）、国際経済法（2単位）以上からは、教育上主要と認める授業科目は専任教員が担

当しているといえる（なお、専・兼比率については項目番号 30 を参照）。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

連絡調整は、教授会等での議論によるほか、法学基礎演習 I については法学基礎演習委員会（現在の教育検討委員会法学基礎演習部会）において、特論科目については特論委員会（現在の教育検討委員会特論部会）において、授業担当者からの授業内容の報告とそれに基づく議論が行われてきた。また、毎学期提出される個々の授業のシラバスにつき点検の上承認がなされる。しかし、以前においては（旧）教育検討委員会が学期中に頻繁に開催されていたが、現在はそのような状況にはない。

各セメスターの授業時間割は、教務委員が教員に対して希望調査を行い、必要な調整を図って編成する。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 基幹的科目の担当教員について専任教員を確保する。

教員構成や担当科目の配置は基幹的科目、重点をおく先端的法領域に専任教員を配置できている点では、教育目標を達成するにふさわしいものとなっている。

b) 重点をおく先端的法領域について専任教員を確保する。

項目番号 181 に記載されているように、教育上主要と認める授業科目は専任教員が担当しているため目標を達成している。

c) 学部の理念を実現するための組織的行動を構築する。

学科の教育内容の連絡調整に資するものとして経常的に開催されてきたのは法学基礎演習委員会と特論委員会にとどまり、他は個別教員間での連絡調整（同分野・隣接分野の教員間、教務委員・主任と教員間等）に多くが委ねられている。教員間における連絡調整が以前に比べると十分とはいえないため、組織的行動を通じて学部の理念・目標を実現するには問題を抱えている。

<長所としてあげられる事項>

基幹的科目についてはすべて、また、先端的法領域の科目についても重点をおくものについては、その担当者として専任教員を配している。

<改善が必要な事項>

教員構成それ自体には大きな問題ないと考えられるものの、それをよりよい教育に生かし、学部の理念・目的を達成していくのに必要な組織的活動は十分なものとなっていない。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

教員構成を充実させ、現代的な法的諸問題に対応する力や国際的な感覚を身につけた人材を育てるため、専任教員の採用計画として、現在専任教員がいない先端性あるいは国際性がある分野で複数の科目を担当することのできる教員の採用に高い優先順位を付すことにした。専任教員の採用は必ずしも思い通りにはいかないところがあるが、可能であれば、少なくとも 1 名の採用を今年度実現する。

<問題点の改善方法>

学部の理念・目標の実現を目的とした組織的行動を活性化するため、今年度、法学部教育検討委員会を再編成し、学部 FD 活動部会、大学院 FD 活動部会、学部基礎演習部会、学部現代文明論部会の部会を設け、全教員がいずれかに属することとした。その上で、ミッション・シェアリング・シートに基づき、各部会が中心となって実現していくミッションの遂行依頼が学部長から行われている。遂行状況の検証は、年度末に各部会に活動の報告書の提出を求めるとし、継続

的に続ける。

8-2-5 教養学部

目 標

- a) 指導教員によるきめ細かな指導を行う教員組織を実現する。
- b) 学部としての教育課程編成の整合性を一層高めるために教員間における連絡・協議の機会を増やしていく。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部では、全専任教員がそれぞれの専門に基づいた教育・研究活動に従事している。また、東海大学大学教員授業担当規程にのっとり、週 4 日以上の出校、他校での非常勤は週 2 コマ以内を遵守している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

主専攻必修科目は、実技科目が多岐にわたっている音楽学課程の特殊な事情を除いてすべて専任教員が担当している。一方、主専攻選択科目においては、40.9%～73.6%の間で専任の担当比率に広がりがあるが、これは専門性の違いからきている（大学基礎データ表 3 「開設授業科目における専兼比率」参照）。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその適切性

本学部では、それぞれの課程で毎週あるいは隔週で課程会議（国際学科のみ学科会議）が実施されているほか、毎月必ずそれぞれの学科の学科会議が開催されている。同時に、月に 1 回のペースで主任教授会と学部教授会が開催されており、学部を構成する学科・課程の間の連絡調整は密になされているので、全般的には妥当な運営が行われている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 指導教員によるきめ細かな指導を行う教員組織を実現する。
全専任教員が専ら自大学における教育研究に従事するとともに、主要な授業科目のほとんどを担当しており、目標を達成している。（大学基礎データ表 3 「開設授業科目における専兼比率」参照）
- b) 学部としての教育課程編成の整合性を一層高めるために教員間における連絡・協議の機会を増やしていく。
月 1 回の教授会、主任教授会、学科会議以外に、それぞれの課程で毎週あるいは隔週で課程会議（国際学科のみ学科会議）が実施しており、学部内における連絡調整は基本的には機能している。

<長所としてあげられる事項>

- i) すべての学科・課程で教員一人当たりの学生数が少ないため、教育効果が高い。
- ii) 芸術学科の実技系科目は専任教員が担当できないものも一部あるが、そうした例外を除けば、すべての主専攻必修科目を専任教員が担当している。
- iii) 卒業論文、卒業研究の審査は、全学科・課程ともすべての専任教員が参加して評価している。

＜改善が必要な事項＞

- i) 授業相互参観などのFD的な教育の活性化を促す活動が少ない。過去2008年度の学部の目標として授業参観数の増加をかかげ、2008年度はすべての学科・課程で授業参観が実施されたが、学科・課程によって実施回数に大きな差があった。
- ii) 教員間の連絡調整の状況は基本的に整っているとはいうものの、学部教員はそれぞれかなり異なった分野を専門とするため本質的な点での認識の共有があまりできていない。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 少人数教育の利点を活かして、学生との密なコンタクトをさらに進めて一層の教育効果を上げていく。
- ii) 主専攻必修科目以外に主専攻選択科目についても、可能な限り専任教員が担当することを目指す。
- iii) カリキュラム変更に伴いコア科目も変更されることから、卒業研究以外のゼミナールなどの科目についても、専任教員による受講学生分割指導評価方式から全受講学生を同一基準で評価する方式を進める。

＜問題点の改善方法＞

- i) 教養学部教育・研究推進委員会で検討するほか、各学科・課程でFD準備調整委員会（仮称）を2010年度内に設置して授業参観の増加を図る。
- ii) 2010年度カリキュラム変更に伴い、同年度から学部共通科目「人間学」を中心に教育内容を発展させたSOHUMプログラムを導入することで、その教育内容などについての学科・課程間の連絡調整を一層効果的なものにしていく。

8-2-6 国際文化学部

目 標

- a) 教員組織については学生のニーズや社会的ニーズに対応するために、適正な教員を配置する。
- b) 学生の教育・指導の充実を図るために、主要科目には80%以上の専任教員を配置する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部の専任教員（含む特任教員）については、「学校法人東海大学大学教員授業担当規程」により、学外での非常勤講師は1週間に1日、2コマ以内と規定されており、外部委員等についても、学部長が審査し、本務に支障があるものについては認めない方針で運営されている。また、専任教員（含む特任教員）は週4日勤務を義務づけられており、これらの規程は遵守されており、大学における教育研究に従事している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

2008年度のカリキュラム改訂により、学部の主要科目169科目の内、143科目を専任教員が担当している。しかし英語教員については、教員の採用の遅れと急な退職により、現在専任教員の不足を生じているため、臨時措置として非常勤講師が担当しているが、2009年度と2010年度に新任教員を採用することで専任教員が担当することが可能となる予定である。

地域創造学科については、教員の定員は満たしているが、学科運営等に制約がある特任教員が4名となっており、専任教員の比率の増加が必要である。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

地域創造学科では、健康スポーツ系教員連絡会、地域づくり系教員連絡会、国際コミュニケーション学科では英語系教員連絡会、国際理科系教員連絡会（非英語系教員連絡会を兼ねる）の4つの連絡会が設置され、不定期に連絡調整を行っている。この4つの系には教務予算も配算されており、それぞれの系の方針に沿った支出も認められている。これらの連絡会議による検討事項は、学科会議、学部教授会でも報告・検討され、連絡会代表、主任教授、教務委員、学部長がその連絡調整に当たっており、教員間の情報の共有・意思疎通を図っている

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 教員組織については学生のニーズや社会的ニーズに対応するために、適正な教員を配置する。
英語コミュニケーション系担当教員については現在2名のみとなっており、不足が生じていたが、2009年度に1名の新任教員を採用し、2010年度にさらに1名の採用を予定しており、適切な教員配置になっている。
- b) 学生の教育・指導の充実を図るために、主要科目には80%以上の専任教員を配置する。
地域創造学科では特任教員が4名となっており特任教員の比率の高さ（約29%）が、専任教員の教育、学内業務の負担の過重を生じさせている。このため、若手特任教員を対象に、研究業績を向上させるための指導や授業方法の指導などを行うことで専任教員への昇格を支援することにより専任教員の確保を目指している。

＜長所としてあげられる事項＞

- i) 限られた教員数ではあるが、勤務年数が10年以上の教員が大半を占めており、個々の教員の能力・特性が相互に理解されていることから、各教員の特性を活かして最大限の効率を引き出すべく、学科会議等において不断の改善を試みている。
- ii) 学生の学修状況や生活状況に問題が生じている場合は、学科会議やメーリングリストを活用して日常的に情報交換が行われており、迅速な対応が行えるよう努めている。

＜改善が必要な事項＞

- i) 各種委員や学生募集、社会貢献等において教員の負担が平均化されていないため、2009年度に導入された総合的業績評価システムを活用して、負担の平均化を図る必要がある。
- ii) 国際コミュニケーション学科の英語担当教員の絶対数の不足、地域創造学科の特任教員の比率の高さが教育、学生指導、学内業務等に影響を及ぼしているため、早急に改善する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 学生指導、教務、社会貢献、学生募集等について、各教員の個性を活かした役割分担が整っており、若手教員の育成にも役立っている。
- ii) コース別の教員連絡会が教育等について迅速な対応を可能としており、予算配分も含めて今後さらに強化する。

＜問題点の改善方法＞

- i) 2009年度に実施された総合的業績評価システムにより、教員の研究業績だけでなく委員や事務、高校訪問等の業務負担についても数値化可能となったことから、負担の平均化を図ることとなった。単年度のデータだけでは十分ではないため、2010年度の結果を基に、さらに平均化を進める。
- ii) 英語コミュニケーション系教員の不足については、現在採用人事を進めており、年度内には解決できる予定である。また、特任教員の比率の高さについては、高齢な特任教員の退職に伴う2010年度の教員採用、若手特任教員の専任への昇格を指導することにより順次改善を行っていく。

8-2-7 理学部

目 標

- a) 理工系学生の基礎教育科目と学科の専門分野科目の授業を行うため、専門分野の教員をバランスよく配置する。
- b) 組織的に教育課程の編成をスムーズに行えるようにする。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関連における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部の教員数は数学科 15 名、情報数理学科 15 名、物理学科 20 名、化学科 14 名、基礎教育研究室 3 名である。専任教員の中での教授、准教授、講師、助教の割合は、下表の通りである。

表1 専任教員の割合

学科	教授	准教授	講師	助教
数学科	73%	20%	15%	0%
情報数理学科	60%	27%	13%	0%
物理学科	60%	25%	15%	0%
化学科	43%	29%	27%	0%
基礎教育研究室	0%	67%	33%	0%

本学部の専任教員はすべて、本学のみ専任教員であり、本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。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

ほとんどの主要科目は、各学科とも専任教員が担当している。また、工学部、情報理工学部の理工系基礎科目および、大学一般学生を対象とした教養科目は、本学部の専任教員と兼任講師が担当している。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整状況とその妥当性

各学科においては、主任・教務委員を中心として、教室会議や各専門分野の委員会によって、開講科目・授業内容を点検・検討している。学部全体としては、主任会議と教務委員会会議でカリキュラム・教育方針を定め、それを学科の教室会議を通して連絡調整を行っている。また、理工系基礎教育科目に関しては、当該学部と連絡会を年に数回設置し、アンケート結果の共有、授業内容の改善などFD活動を通じて教員間の連絡調整を行っている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 理工系学生の基礎教育科目と学科の専門分野の科目の授業を行うため、専門分野の教員をバランスよく配置する。

本学部の専任教員はすべて、本学部の授業担当を柱としており、本学部が開講する専門分野の授業担当責任者は博士号あるいはph. Dを有している。しかし、教員の専門分野や年齢構成、資格構成で、いくつかの学科で偏りがあるため、教員人事採用計画に反映させるべく再検討を行った。

b) 組織的に教育課程の編成をスムーズに行えるようにする。

学部内においては、主任・教務委員を中心とした各委員会にて組織的に連絡調整を行っている。また、理工系の基礎教育科目に関しては、当該学部との連絡会によりスムーズな教育課程の編成を実施している。

<長所としてあげられる事項>

工学部、情報理工学部との連絡会等を通じて教員間の情報交換をきめ細かく行っている。

<改善が必要な事項>

いくつかの学科で、教員の年齢構成や資格構成に偏りがみられる。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

工学部、情報理工学部との連絡会の情報を基に、理工系基礎科目に関し、教員各員が常に基礎教育の改善に向けたFD活動を継続する。

<問題点の改善方法>

構成員の年齢的な偏り、資格構成の偏りを是正するため、人事計画案を毎年見直す。

8-2-8 情報理工学部

目 標

- a) 社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制の構築を実現するために、必要不可欠な専任教員を確保する。
- b) 専任教員が有機的に連携活動し、限られた人的資源で教育・研究に対する最大限の効用を得るために、教員間の連絡調整をサポートする仕組みを構築する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関連における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部には23名の専任教員が在籍しているが、本学部の専任教員は専ら自大学における教育研究に従事しており、大学設置基準第12条2項をすべての専任教員が満たしており、専任教員の位置づけの適切性は確保されている。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

2009年度春学期の情報科学科の専門科目の中の必修科目においては99.3%を専任教員が担当している。全専門科目では専任教員の担当率が78.6%である。また教養科目の中の必修科目では7.9%を、また、全教養科目の56.9%を専任教員が担当している。コンピュータ応用工学科の専門科目の中の必修科目では91.4%を、また、全専門科目では60.1%を専任教員が担当している。また、教養科目では必修科目の9.4%、全教養科目の57.7%を専任教員が担当している。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整状況とその妥当性

教育課程編成の目的を具体的に実現するために、学部全体としては学部長、各学科教務委員で構成される教務委員会、学部長、各学科主任で構成される主任会、全専任教員が参加する教授会をそれぞれ月に1度開催し、これらの委員会を通じて学科間の教員の連絡調整を行っている。さらに月に1度の主任会、教務委員会で十分な連絡調整が行えない状況においては、補助的手段として学部長、各学科主任、教務委員で構成されるメンバーによるメーリングリストを用いて適宜連絡調整を行っている。さらに各学科においては、学科会議および実験科目のように、科目に特化した会議を通じて、教育内容、状況についての情報交換を行い、教員間の連絡調整を行っている。

点検・評価

＜目標の達成度＞

- a) 社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制の構築を実現するために、必要不可欠な専任教員を確保する。

本学部の専任教員は文部科学省の定める必要専任教員数を満たした上で、これらの専任教員は専ら自大学における教育研究に従事している。さらに主要科目の専任教員担当率が69%程度であることから、必要最小限の専任教員の確保は達成されていると評価することができる。非常勤教員が担当する科目はたとえば「英文テクニカルライティング」、「感性情報処理」「音楽情報処理」等担当非常勤教員の専門性に期待する科目が中心となっている。

- b) 専任教員が有機的に連携活動し、限られた人的資源で教育・研究に対する最大限の効用を得るために、教員間の連絡調整をサポートする仕組みを構築する。

教員間の連絡調整については、学部全体として学科をまたぐ教員間の連絡調整の仕組みを確保している。さらに学科においては、学科内会議を通じた教員間の連絡調整の仕組みを確保している。しかし各学科内の教員間の連絡調整法は、学科に依存しており、学部として連絡調

整法を共有する仕組みが確立されていない。そのため、学科によりその充実度に相違がみられる。

<長所としてあげられる事項>

2009年度末退職見込みの教員を除いても、教授数は情報科学科6名、コンピュータ応用工学科8名が所属しており、より良い教育・研究体制を実現するための教授員数を満たしている。

<改善が必要な事項>

ここ数年にわたり新規採用がなく、研究分野担当にアンバランスがある。学部として研究専門分野の見直しとともに、研究分野の担当教員の戦略的配置が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

計画的な若手教員の育成サポートの仕組みを策定し、若手教員の育成を充実させる。

<問題点の改善方法>

組織改編に伴う教員の再配置等に合わせ、専門分野別の教員の配置を適正にする。

8-2-9 情報通信学部

目 標

- a) 社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制の構築を実現するために、必要不可欠な専任教員を確保する。
- b) 専任教員が有機的に連携活動し、限られた人的資源で教育・研究に対する最大限の効用を得るために、教員間の連絡調整をサポートする仕組みを構築する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関連における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

情報通信学部では44名の専任教員（内2名特任教員）（高輪教養教育センター専任教員8名（内1名特任教員）を含む）が在籍しているが、本学部の専任教員は学校法人東海大学大学教員授業担当規程、第2条（授業責任時間は、学部及び大学院の授業を含め、実際に担当する授業が年平均1週あたり最低6コマ（12時間）とする。）、第5条（教員は、授業、研究、学生指導、会議等を含め原則として1週4日以上勤務するものとする。）、第6条2項（他大学等へ講師として出講する場合は、「1週間に1日、2コマ以内」を原則とする。これを超える場合は、本学の授業に支障がないことを確認の上、主任・学部長等及び教学部長・学長の承認を必要とする。）等を遵守し、専ら自大学における教育研究に従事しており、大学設置基準第12条2項をすべての専任教員が満たしており、専任教員の位置づけの適切性は確保されている。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

表. 主専攻科目及び主専攻必修科目クラスの担当率

		主専攻科目	主専攻必修
2009春	専任教員担当率	71.4%	69.2%
	開講クラス数	91	39
	専任教員担当クラス数	65	27
2008秋	専任教員担当率	67.3%	72.7%
	開講クラス数	52	22
	専任教員担当クラス数	35	16

現在情報通信学部は、2009年度春 semester 開講時点において主専攻科目 91 クラス開講に対して 65 クラスを専任教員が担当している。また 2008 年度秋 semester については、主専攻科目 52 クラス開講に対して、35 クラスを専任教員が担当している。ともに専任教員の担当率が 70%前後である。また主専攻科目の必修科目に限定した場合も、それぞれ 39 クラス開講中 27 クラス、22 クラス開講中 16 クラスと 70%前後の担当率である。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整状況とその妥当性

教育課程編成の目的を具体的に実現するために、学部全体としては学部長、各学科及び教養教育センター教務委員で構成される教務委員会、学部長、各学科及び教養教育センター主任で構成される主任会、全専任教員が参加する教授会をそれぞれ月に一度開催し、これらの委員会を通じて学科・教養教育センター間の教員の連絡調整を行っている。また現在多くの専任教員が2校舎を兼務しているため、教授会においてはテレビ会議システムを用いることにより学部全体の教員間の連絡調整の充実を図っている。さらに月に一度の主任会、教務委員会で十分な連絡調整が行えない状況においては、補助的手段として学部長、各学科及び教養教育センター主任、教務委員で構成されるメンバーによるメーリングリストを用いて適宜連絡調整を行っている。さらに各学科及び教養教育センターにおいては、学科・センター会議及び科目会議を通じて、教育内容、状況についての情報交換を行い、教員間の連絡調整を行っている。

点検・評価

＜目標の達成度＞

a) 社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制の構築を実現するために、必要不可欠な専任教員を確保する。

本学部の専任教員は文部科学省の定める必要専任教員数を満たした上で、これらの専任教員は専ら自大学における教育研究に従事している。さらに主要科目の専任教員担当率が70%程度であることから、必要最小限の専任教員の確保は達成されていると評価することができる。

b) 専任教員が有機的に連携活動し、限られた人的資源で教育・研究に対する最大限の効用を得るために、教員間の連絡調整をサポートする仕組みを構築する。

教員間の連絡調整については、学部全体として学科・教養教育センター間及び教員間の連絡調整の仕組みを確保している。さらに学科及び教養教育センターの各部署においては、部署内会議を通じた教員間の連絡調整の仕組みを確保している。しかし各部署内の教員間の連絡調整法は、部署に依存しており、学部として連絡調整法を共有する仕組みが確立されていない。そのため、部署によりその充実度に相違がみられる。さらに本学部は、現在半数以上の教員が2校舎を兼務しているため、教員間の連絡調整が物理的に困難な状況にあるが、この問題に対処するためにテレビ会議システムは導入されているがサポートシステムも十分ではない。

＜長所としてあげられる事項＞

i) 専任教員の半数以上が2校舎を兼務しているために、学部の専任教員が一堂に会して、教授会に参加することはできないという物理的障壁に対して、サポートシステムとしてテレビ会議システムを導入し、この障壁を解消し、学部全体の教員間の連絡調整の充実を実現している。

＜改善が必要な事項＞

i) 現在部署内の教員間の連絡調整方法は部署に依存しており、それぞれの部署が取り入れている有効な連絡調整法は部署間で共有されていない。そのため部署によりその充実度に相違がみられる。今後、部署内の教員間の連絡調整をより充実したものにするためには、各部署の連絡調整法を共有できる仕組みを確立することが必要である。

ii) 本学部は専任教員が2校舎を兼務する状態が今後数年に渡り続くことが想定されるが、このため同一箇所では教職員が連絡を取り合うことが、物理的に困難な状況にある。そのため教員間の連絡調整が不十分な状態になりがちである。テレビ会議システムは存在するが、その立ち上げ等に時間を要す、オペレータを要すなどの制約が存在するために、小規模な教員間の連絡調整には適当ではない。今後この状況を解消するためのより簡便なサポートシステムが必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

i) 専任教員の半数以上が2校舎を兼務しているために、学部の専任教員が一堂に会して教授会に参加することはできないという物理的障壁を解消し、学部全体の教員間の連絡調整の充実を実現するために、テレビ会議システムを導入している。現在稼働しているテレビ会議システムが1セットであるため、今後学部全体の教員間の連絡調整が複数同時に行えるように、テレビ会議システムの拡充を行い、教員間の連絡調整のさらなる充実を図る。

＜問題点の改善方法＞

i) 学科・教養教育センター間の連絡調整法である主任会や教務委員会を通じて、各部署の実践している連絡調整法を2009年度中に調査、公開し、有効な連絡調整法を学部内全体で共有する。

ii) 2校舎の教員間に存在する連絡調整に関わる物理的障壁を、現在のテレビ会議システムに加え、情報ネットワークを活用した簡便なサポートシステムを導入することにより解消し、2校舎の教員が小規模でも容易に随時に連絡調整を行えるようにし、より充実した2校舎の教員間の連絡調整を実現する。なお本改善は本学部専任教員が2校舎を兼務する状態が顕著となる2010年度初めには導入されていることが望ましく、簡便なサポートシステムであり、経済的にも2009年度中に導入することが可能であることから、2009年度中に実施する。

8-2-10 工学部

目 標

- a) 専門教育を行える専任教員が教育課程を適切に編成・運用する。
b) 教員間の連絡調整体制を密にした教育課程の編成と運用を行う。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

教員組織については、東海大学学則第12章の教員等の組織、第13章の教授会および東海大学学修に関する規則第6章で、専任教員の大学における位置づけが定義され、現状ではこれらの学則および規則に基づいて運営されており、大学設置基準第12条と本学の学則および規則は適切に対応している。専任教員は、本大学のみ属して教育と研究に従事しており、教育・研究上必要な場合を除き、大学内に常駐し、学生の指導に当たっている。学生収容定員と専任教員数の現況は表6-1に示したとおりである。また、専任教員の年齢構成は表6-2に示したとおりである。

表6-1 工学部学生収容定員と専任教員数（2009年4月1日現在）

学科・専攻名	1学年 学生 収容定員	教授	准教授	講師	助教	特任 教員	合計
生命化学科	80	7 (1)	2	0	0	0	9 (1)
応用化学科	80	4	4	2	0	0	10
光・画像工学科	60	5	1	1 (1)	0	1	8 (1)
エネルギー工学科	60	6	3	1 (1)	0	0	10 (1)
電気電子工学科	140	12	2	1	0	0	15
材料科学科	80	6	2 [1]	1	0	0	9 [1]
建築学科	180	11(3)	5	2	0	0	18(3)
土木工学科	120	7	1	1	1(1)	0	10(1)
精密工学科	80	5	2	0	0	1	8
機械工学科	120	5	5	0	1	1	12
動力機械工学科	180	10	4(1) [1]	0	0	2	16(1) [1]
航空宇宙学専攻	80	6	1	2	0	1	10
航空操縦学専攻	50	7	0	0	0	1	8
合計	1,310	93(4) [1]	32(1) [2]	11 (2)	2(1)	7	145(8) [2]

()内は女性教員の内数、[]内は外国人教員の内数

表6-2 工学部専任教員の年齢構成（2009年4月1日現在）

職位	26-30 歳	31-35 歳	36-40 歳	41-45 歳	46-50 歳	51-55 歳	55-60 歳	61-65 歳	66歳 以上	計
教授	0	0	0	3	16	18	24	30	2	93
准教授	0	0	5	13	7	3	2	0	0	30
講師	0	3	4	3	2	0	1	0	0	13
助教	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
特任教員	0	0	1	0	0	0	1	1	4	7
計	1	4	10	19	25	21	28	31	6	145

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

本学部の主専攻授業科目はカリキュラム区分Ⅳである。その専門領域の主要な学科目は専任教員が担当するように努めているが、報告書単位「3. 教育内容方法、(1) 学士課程の教育内容・方法、①教育課程等」の表2-3に記載したとおり主専攻科目の全体で見ると、専任教員比率が学科において39.0%～82.0%である。各科目の担当教員は、研究業績・教育実績が豊富な教員や、企業等での勤務経験を持つ教員も含まれており、先端技術、技術者の意識や心構え、実社会からの要請などを教育に反映して学生に伝えられる体制も存在し、教育成果をあげられる体制が整っている。しかし、低年次授業科目の複数開講クラス化や少人数化などにより各教員の授業担当コマ数が増え、一部を特任教員や学科以外の非常勤講師に頼っているのが現状である。また、航空宇宙学科航空操縦学専攻では、カリキュラムの特殊性から専任教員のみでは全授業の多くの部分を担当することはできない。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその適切性

本学部は、ほぼ毎月開催している工学部教授会および学科教室会議に専任教員の全員が出席することを義務づけ、学部・学科内の教員間連絡はもちろん、学部等の各種委員会での報告やカリキュラム改訂に向けた教育課程編成の作業等についても教員にスムーズに連絡・共有化され、その実現のための調整がされている。また、各学科では緊急に対処・検討する事項が発生した場合、電子メールを活用した審議・調整が各教員の合意の下で行われている。さらに、要指導学生の状況については、リアルタイムに学科主任と指導教員が連絡を密にし、必要に応じて本人または保護者と連絡・面談を行っている。

点検・評価**<目標の達成度>**

- a) 専門教育を行える専任教員が教育課程を適切に編成・運用する。
実技等に関わる一部の科目において不足はあるものの、主要な授業科目を担当するのに必要な専門性を有する専任教員が概ね確保されている。
- b) 教員間の連絡調整体制を密にした教育課程の編成と運用を行う。
教育課程編成などの教育体制を構築するための教員間の連絡調整は学部ならびに学科の会議等を通して滞りなく行われている。以上のことより、達成目標に掲げた教員間の連絡調整体制を密にした教育課程の編成と運用については概ね達成されている。

<長所としてあげられる事項>

- i) 専任教員の年齢構成は表6-2に示したとおり平均年齢が約53歳であり、偏りがなくバランスがとれている。また、実績や経験が豊富な専任教員が各自の専門に対応した主要な授業科目を担当しており、適切に配置されている。
- ii) 教員間における連絡調整はきわめて綿密かつ組織的に行われており、その結果として教育課程編成を含む教育体制が構築されている。

＜改善が必要な事項＞

- i) 本学部では専任教員の中で女性教員の占める割合が表6-1に示したとおり5.5%であり、低い状況にある。本学ではワーク・ライフ・バランスを積極的に推進しており、この観点からも専任女性教員の確保が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 専任教員の補充に当たっては、担当授業科目の適切な配置を念頭に、当該学科が必要とする専門分野の人材を確保する。また、学科内の年齢構成のバランスも考慮する。
- ii) 学科会議等の教員間連絡の機会をさらに増やし、教育内容や教員の配置に関して検証を行う。また、これを次回の教育課程編成等に活用する。

＜問題点の改善方法＞

- i) 新規に専任教員を採用するに当たっては、適切な女性教員の登用を積極的に推し進める。そのためには、学内の「ワーク・ライフ・バランス推進室」が目指す「10年後には理工系女性研究者の在籍比率を、現在の5.5%から15%にすること」を目標にワーク・ライフ・バランス推進室と連携を取り合いながら対策を講じる。

8-2-11 情報デザイン工学部

目 標

- a) 本学部は、学修・教育目標を達成するために、専門教育を行える教員が教育課程を適切に編成・運用すること、およびこれに関して教員間の連絡調整体制を整備することを目標にしている。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部は2009年度をもって募集停止となったことで、専任教員5名、工学部との兼任教員5名が中心となって教育研究活動を行っている。しかし、全教員が大学内に常駐し、学生の指導と研究活動に従事している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

学生数167名に対して、専任・兼任教員10名がその専門領域の主要な学科目を担当するように配置されているが、一部の科目では、実務社会での最先端な情報を得るために非常勤講師に担当してもらっている。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

本学部は、コンパクトな教員構成で運用されており、教員間の連絡調整は何ら問題なくなされている。

点検・評価

＜目標の達成度＞

- a) 学修・教育目標を達成するために、専門教育を行える教員が教育課程を適切に編成・運用する。

学生数が減少しているにもかかわらず、専門教育を行える教員がそろっているので、主要な授業科目を担当できる専任教員が教育課程を適切に編成・運用されている。

- b) 教員間の連絡調整体制を整備する。

小規模な学部であるため、教員間の連絡調整は滞りなく行われており、達成目標に掲げた教員間の連絡調整体制を密にした教育課程の編成と運用については概ね達成されている。

＜長所としてあげられる事項＞

学生数も少なく、専任教員も限られているが、主要な授業科目を適切に担当しており、また教員間の連絡調整も綿密に行われている。

＜改善が必要な事項＞

専門分野が異なることもあり、それぞれの教員が自分の担当している授業だけに執着する傾向がまだあること、そして今年度より教員の中で、一部が情報理工学部と工学部に所属することとなったので、将来への改善・改革というものがあまり見えてこないため、組織的教育の向上に若干支障をきたしている。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

教員間の意見交換やお互いの授業参観を今後も実施し、教育効果が得られているかを教員間で適時に話し合うことで、組織的教育を目指す。

＜問題点の改善方法＞

所属が異なっても、規模が小さいため、情報理工学部と工学部間の情報交換を行うための連絡会を立ち上げ、スムーズな連絡調整を行い、在学生の教育指導・研究指導を実施する。

8-2-12 芸術工学部

目 標

- a) 教育・研究・社会貢献分野に積極的に関わる柔軟で活動的な教員組織にする。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

くらしデザイン学科は専任教員 8 名、特任教員 2 名、合計 10 名で構成されており、美術学の大学設置基準を満たしている。建築・環境デザイン学科は専任教員 10 名、特任教員 4 名、合計 14 名で構成されており、工学の大学設置基準を満たしている。また、専ら自大学の教育研究に従事するため、授業担当最低時間数の下限（専任：年平均週 6 コマ 12 時間、特任：年平均週 3 コマ 6 時間）と他大学等での非常勤担当時間数の上限が、年間 120 時間以内と規定されている。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

教養教育科目の「現代文明論」は本学における教育の根幹を成すオムニバス形式の必修科目であり、湘南校舎からの教員も含め、約 90%以上専任教員が担当している。専門教育科目の「芸術工学概論」は、専門への導入としてのオムニバス形式の必修科目であり学部の専任教員が約 85%を担当している。「卒業研究 1」「卒業研究 2」は学部教育の集大成として位置づけられており、必修科目として学生全員が履修し、全教員（専任、特任）が担当する。学生の希望がない教員の場合、授業を担当しない。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその適切性

本学部では、履修セメスターを推奨（標準履修セメスター）している。このようなカリキュラムの連絡調整については、教務委員会が中心となり調整している。日常的な教員間の連絡については、月 1 回の定例学科会議と必要に応じて開かれる臨時会議で調整し、教授会で確認を行っている。一方、本学全体のカリキュラム検討委員会、常任教務委員会が設置されており、次期改革に向かって連絡・調整を行っている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 教育・研究・社会貢献分野に積極的に関わる柔軟で活動的な教員組織にする。

教養教育科目および専門科目のほとんどは専任教員が担当しており、目標とする教員組織に対応している。また、権限を各委員会に委譲することにより、活動的な組織になっている。2008 年度末に、くらしデザイン学科 1 名、建築・環境デザイン学科 3 名が定年を迎えた。教育や研究業績、分野の構成に鑑み、4 名全員、特任教員として採用した。また、くらしデザイン学科では選択定年制度の適用を受け退職した教員が 1 名いたため、公募により退職教員の分野を包括できる特任教員 1 名を採用した。その結果、全体の年齢構成も若干下がっているが、高年齢者が多く年齢構成に問題がある。第Ⅲ期改革を展望した教員構成の策定を開始しているが、教員の人事計画は今後の課題である。

<長所としてあげられる事項>

各委員会や各種イベントなどを実行する委員長などへ実施、運営に関する権限を委譲することにより、柔軟、迅速な対応が可能となり、学部全体が活動的になりつつある。

＜改善が必要な事項＞

本学部の教員の年齢構成は、31～40歳2名、41～50歳6名、51～60歳7名、61歳以上9名であり、平均年齢が上昇しているため年齢構成の是正を図りたい。また、外国語担当教員に専任教員がいないため、能力別授業編成の調整も含め、授業運営・実施が困難になりつつある状況の改善が必要である。建築・環境デザイン学科では、計画系の教員に比べ、環境系、構造系の教員が少ない構成となっている状況の改善。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

会議の効率化と教員の役割分担の明確化を一層進めるとともに、権限の委譲を一層促進し責任を持って事に当たる自覚の確立を図る。

＜問題点の改善方法＞

2012年度実施の第Ⅲ期改革を見据えた教育研究の組織作りを進めるにあたり、実学性を重視した教育の質向上を図るために2009年度中にカリキュラム案を構築する。教員人事、教員補充についても第Ⅲ期改革の方向と年齢構成を考慮して2009年度中に、2010、2011年度の採用計画を立案する。

8-2-13 産業工学部

目 標

- a) 専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事するように適切に専任教員を配置する。
 b) 各学科ともにそれぞれ主な専門科目を有しているが、互いに関連し合う科目があり、組織的な調整が常に行われるような情報交換・伝達システムを整備する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第 12 条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部は、環境保全学科、電子知能システム工学科、機械システム工学科および建築学科の 4 学科から構成されている。各学科の専任教員の配置は以下のようになっている。

- ア. 環境保全学科は、全員専任教員（教授：7名、准教授：2名）で構成されている。
 イ. 電子知能システム工学科は、全員専任教員（教授：6名、准教授：4名）で構成されている。
 ウ. 機械システム工学科は、自動車整備実習や機械工作実習等の経験と技能を必要とするもの以外は全員専任教員（教授：5名、准教授：5名）で構成されている。
 エ. 建築学科は、全員専任教員（教授：4名、准教授：4名）で構成されている。
 オ. 各学科共に、非常勤で学外に出る場合は非常勤就業規則（1週間に1日、2コマ、半期60時間以内）に従い、全員専ら当大学における教育研究に従事している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

- ア. 環境保全学科は、環境保全コースと環境観測コースから構成されているが、必要な全専門科目を専任教員が担当している。
 イ. 電子知能システム工学科は主要な授業科目はすべて専任教員で担当しており、「CG・画像処理・ソフトウェア」分野の授業科目に3名（教授2名、准教授1名）、「ネットワーク」分野の授業科目に2名（准教授2名）、「知能情報処理」分野の授業科目に3名（教授3名）、「情報ネットワーク」分野の授業科目に2名（教授1名、准教授1名）を配置している。
 ウ. 機械システム工学科は、主要な授業科目はすべて専任教員で担当しており、基礎となる力学系（材料力学、工業力学、熱力学、流体力学）、機械材料、機械工作にそれぞれ専門の教員を配置し、自動車コースとロボットコースに対しても専門の教員を配置している。自動車整備実習や機械工作実習には、経験と技能が必要なところから非常勤を配置している。
 エ. 建築学科は、主要な授業科目はすべて専任教員で担当している。非常勤講師を配置している授業科目は、専任教員だけでは担当が困難で、創造性と実務的技能が求められる設計・製図系科目や構造系科目などの一部科目に限られている。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその適切性

本学部としては毎月1回の定期的な教授会で全体的な連絡・調整を行うとともに、主任・教務委員会が行われ学科間の調整を行っている。各学科では、毎月1～2回の定期的な学科会議を行い、教育課程編成に関連した教員間の調整など、必要に応じて情報・調整を行っている。特に関連する教科では教員間で直接に授業内容の情報交換を行い学生の理解を深める方策を検討している。また、電子メールによって緊急な連絡・調整、必要に応じた緊急の会議の開催を連絡している。

点検・評価

＜目標の達成度＞

a) 専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事するように適切に専任教員を配置する。

本学部では、教員一人当たりの学生数が多くなりすぎないように各学科の教員定数は文部科学省の設置基準を満たし、かつ特別な科目（実習関連）を除き、全専門科目を専任教員で担当していることから、専ら本学部での教育研究活動に従事することとなっている。

加えて、本学部では学科目制を採っており、人事計画は学科目ごとの教員配置に配慮し、またその年齢構成にも留意している。毎年度、学部長は「学科目による教員配置調査記入表」を作成し、次年度の人事計画を立てている。

b) 各学科ともにそれぞれ主な専門科目を有しているが、互いに関連しあう科目があり、組織的な調整が常に行われるような情報交換・伝達システムを整備する。

本学部としての毎月1～2回の主任・教務委員会議、各学科での、毎月1～2回の学科会議および電子メールによる連絡・調整により、情報交換・伝達システムを構築している。

＜長所としてあげられる事項＞

「学科目による教員配置調査記入表」による計画的な人事計画を実施しており、適切な教員構成を維持している。

＜改善が必要な事項＞

本学部の教員の平均年齢が上昇しているため年齢構成の是正を図りたい。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

i) 本学部としての毎月1～2回の主任・教務委員会議、各学科での、毎月1～2回の教室会議および電子メールによる緊急な連絡・調整を今後とも持続していく。

ii) 教授会の役割、教授会と学部長の連携協力関係については基本的に現状を維持していく。

＜問題点の改善方法＞

i) 現在の体制を存続させるべく、適切な人事計画に従い、新たに教員を補充する場合は年齢的にバランスの取れた教員構成を考慮する。

8-2-14 開発工学部

目 標

- a) 学部・学科の主要な授業科目を担当するとともに、全学での「学校法人東海大学大学教員授業担当規程」にある「週4日以上の出勤」を励行する（全学的には2010年度から完全実施であるが、それに先がけて学部として励行措置をとる）。
- b) 学部長の諮問機関である「人事委員会」を置き、タイムリーかつ公平な教員の採用・昇任を行う。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関連における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

下表1・2に2008年度の専任教員一人当たりの週担当授業時間数と、週当たりの平均出勤日数（各教員より提出された週間スケジュール表に基づく）を示す。週5日、毎日2コマの授業を担当した場合に「週20時間」となることを考えれば、これらの表から本学部に所属する専任教員は平均して「毎日1.5～2コマの授業を担当し、週4～5日出勤する」状況にあり、学部における教育研究にもっぱら従事していることが分かる。ここで、教養教育センター所属教員の担当時間数および出勤日数がやや低いのは、湘南校舎等、他校舎での授業も担当しているからである（大学基礎データ表22_専任教員の担当授業時間）。

なお、全学的に就業規則により「専任教員の週4日以上の出勤」を申し合わせているが、本学部では年度当初に教員研究費の一部を学部長の手元に一時留保し「週4日以上出勤」した教員には、年度途中で教員研究費を追加配算する措置をとっている。

表1 2008年度担当授業時間数平均

	感性デザイン学科	情報通信工学科	物質化学科	生物工学科	医用生体工学科	教養教育センター
春学期	22.3	17.3	16.1	15.9	17.0	15.0
秋学期	18.9	18.1	19.7	14.1	14.4	13.9

表2 沼津校舎への出勤日数（週）

所属	感性デザイン学科	情報通信工学科	物質化学科	生物工学科	医用生体工学科	教養教育センター	全体
平均出勤日数	4.9	4.4	5.1	5.3	4.3	3.7	4.6

専任教員数 56 名（日程表未提出者 3 名は除く）

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

「学科主専攻科目」について、「専任教員が担当する場合」と「非常勤講師等学外の教員が担当する場合」に分けて担当科目数をカウントし、「専任教員が担当する科目数が全学科主専攻科目に占める割合（表3の「専任比率」）」を算出した。専任が担当する科目は概ね85%から90%以上に達している（大学基礎データ表3 開設授業科目における専兼比率）。

表3 学科主専攻科目において専任教員が担当する割合

	感性デザイン 学科		情報通信 工学科		物質化学科		生物工学科		医用生体 工学科	
	春	秋	春	秋	春	秋	春	秋	春	秋
専任教員科目数	60.7	68.8	47.8	61.9	39.5	56.2	77.8	64.9	37.8	44.3
学外教員科目数	9.3	9.3	7.2	4.1	3.5	5.8	4.2	6.1	3.2	2.7
専任比率 (%)	86.7	88.1	86.9	93.8	91.9	90.6	94.9	91.4	92.2	94.3

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整状況とその妥当性

本学部ではカリキュラム編成に当たってはまず各学科内で十分な議論を行い、案を決定したのち、さらにそれを学部の教務委員会、学科主任会議、学部教授会で審議して最終案を決定している。カリキュラムの変更についても上記のプロセスを踏み、教育課程編成の目的に沿った教育が行われるようになってきている。また、年々変化する学生の学力や社会のニーズに対処しつつ教育課程編成の目的が実現されるよう、各学科とも以下のように教員間の連絡調整のための機会を設けている。

感性デザイン学科では、教員間における各科目内容の確認および学生の卒業後の就職・進学先に対応した効果的な履修モデルにおける科目内容の相互調整を目的として、2008年度にワークショップを2回実施した。また、学生の履修希望状況に応じてシラバス詳細の見直しに継続的に取り組んでいる。

情報通信工学科でも2005年度以降入学者の多様化を勘案して「学科教育内容の点検」を主題に「教育検討会」を年1～2回開催している。

物質化学科では2006年度以降「実験力のある人物の養成」を目指し、各セメスターに実験科目を設定し、それらが授業科目とも効率よく連携し合うように、十分時間を割いて時間割編成を議論してきた。

これ以外に各学科とも「学科会議」を最低月1回開催しており、そこで学生の理解度・スキルにおける変化を勘案した教科内容・教育方法の意見交換と調整を行っている。

点検・評価**<目標の達成度>**

a) 学部・学科の主要な授業科目を担当するとともに、全学での「学校法人東海大学大学教員授業担当規程」にある「週4日以上の出勤」を励行する（全学的には2009年度から完全実施であるが、本学部では2008年度より励行措置をとる）。

表1および表2から分かるように、本学部の専任教員は「毎日1.5～2コマの授業を担当し、週4～5日出勤」しており、授業担当時間数でも、また出勤日数の意味でも、専ら自大学における教育研究に従事している。また、すべての学科で学科主専攻科目の90%前後を専任教員が担当しており、その意味でも専任教員が学科における教育に責任を持って当たっていることは明らかである。

b) 学部長の諮問機関である「人事委員会」を置き、タイムリーかつ公平な教員の採用・昇任を行う。

2007年度に学部長の諮問機関である「人事委員会」が設置され、昇格も含めて教員の効果的な任用についての諮問に当たっている。ただし、2010年度からの本学部の募集停止と、それに伴って予想される学部の廃止のため、人事裁量に関する自由度は制限されざるを得ないのが現実である。

<長所としてあげられる事項>

2010年度からの全学「週4日以上の出勤」完全実施に先がけ、それを励行する措置を実施して

いる。

<改善が必要な事項>

2010年度より新入生募集停止にともない、人的、経済的リソースが制限されるなかで、教育やキャンパスライフの質を維持するためには、学科の枠を超えた準備と工夫が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

本学部の専任教員の専念度は高いが、進行しつつある「入学生の多様化」と、予想される学部廃止を勘案した上での「在学生に対する教育の一層の充実」を目指して引き続き教員の士気を維持する必要がある。そのための努力の一環として、「週4日以上出勤している教員への研究費追加配分」を実施しているが、追加配分の算定基準を明確に定め、その措置を継続する。

<問題点の改善方法>

2009年度内に学部長の諮問委員会を設け、学生募集停止にともなう学生数の減少を見込んだ教育研究対応準備計画を立案、実施し、教育の質を維持する。

8-2-15 海洋学部

目 標

- a) 社会や学生の要請に対応した教育目標と教育課程にふさわしい教員数と適切配置の確認および教員組織の再構築にあたっての戦略的な教員採用計画の策定。
- b) 男女共同参画の実現に向けた女性教員数の増加。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関連における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部の2009年4月現在の教員数は、102名である。各学科による教員数内訳は以下の通りであり、大学設置基準第12条との関係において適切である。

表1 海洋学部の教員数

海洋文明学科	教授5名、准教授3名(計8名)
海洋建設工学科	教授6名、准教授2名(計8名)
環境情報工学科	教授6名、講師1名、特任教授1名(計8名)
船舶海洋工学科	教授5名、准教授3名(計8名)
海洋資源学科	教授3名、准教授3名、講師1名、特任教授1名(計8名)
海洋科学科	教授7名、准教授1名(計8名)
水産学科	教授7名、准教授1名、講師2名、特任教授1名(計11名)
海洋生物学科	教授6名、准教授3名、講師1名(計10名)
航海学科	教授6名、准教授1名、講師1名(計8名)

いずれの教員も本学の専任として教育研究に従事しているが、このうち、環境情報工学科、海洋資源学科、水産学科の3学科に所属する特任教授は、本学の規程によって定められた特任1種であり、雇用において年間契約となっているもののその業務内容において教育研究上の条件が専任教員と同等であり、専任教員に含めて算出している。

また本学部の教養科目を担当する教員組織である清水教養センターには、教授11名、准教授6名、講師4名、特任教授1名、特任講師2名(計24名)が配置されている。同センターに配置されている教員についても本学の専任として教育研究に従事しており、特任教員についても、専任教員と同等の教育研究上の条件であり、専任教員の数に含めて算出している。

これら専任教員が、本学での業務以外に携わるときは、本学就業規程に従い本務に差し支えないと判断された場合に限り所属長である学科主任、教学部からの許可が出されており、専任として本学の教育研究に専ら従事することを保証している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

本学部で開設されている総科目数1,585科目のうち、1,232科目を専任教員が担当している。さらに主要な授業科目である必修科目に関しては、開講科目総数222科目のうち、200科目を専任教員が担当している。このことから主要な科目について専任教員が適切に配置されているといえる。一方、清水教養センターが関係する科目に関しては、総合教育、外国語、体育、基礎の分野で兼任の教員数が専任の教員数を上回っている。学科専門科目に比して、教養教育の専任担当率は低い。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整状況とその妥当性

本学部では、学科あるいは専攻が独自の教育課程を編成しており、カリキュラム編成の目的の実現に当たっては教育課程を持つ各学科あるいは専攻において会議が開催されて連絡調整される

仕組みとなっている。

学部共通科目については、清水教養センターがその連絡調整にあたるほか、センター教員と学科教員との連絡調整は各教務委員を中心とした会議、あるいは学部全体にまたがるときは教務委員会にて連絡調整が行われる。

学芸員資格、教職資格、社会教育主事資格に関する教育課程については、資格委員会において、また本学固有の現代文明論科目については、現代文明論委員会が中心となって連絡調整を行っている。

また学部共通となる海洋実習1、海洋実習2については、海洋実習委員会によって連絡調整が行われている。

上記、委員会の調整結果については、海洋学部教授会において報告され、問題があると判断された場合には、再度、当該委員会、あるいは関連すると思われる委員会を含めて、再検討され、最終的に学部教授会で報告され、承認される。

点検・評価

<目標の達成度>

本学全体としては第Ⅱ期再編にあたる「海洋学部の再編」によって教育と教員組織の改革計画を推進する。

a) 社会や学生の要請に対応した教育目標と教育課程にふさわしい教員数と適切な配置と教員組織の再構築にあたっての戦略的な教員採用。

大学設置基準第12条との関連においては、本学部の教員の位置づけは適切である。しかしながら、大学設置基準第13条「専任教員数」においては、改善すべき点がある。今後、学部の理念、教育目標を達成するためには、教育研究を行っていくうえで適切な教員数を配置していくための早急な措置が必要である。

学部全体として必要とされる専任教員数では、「学部の種類および規模に応じ定める」必要専任教員数は上回っている。また主要な科目を専任教員が担当しており、このことも問題はない。また教員間の連絡調整会議もカリキュラムの内容と性質に応じて開催されており、問題はない。

問題となる点は、海洋文明学科の教員数である。当該学科は、2004年度に地球環境工学科および海洋土木工学科（当時）から改組によって新たに設置された。当時の設置審査は制度改編の時期と重なり新学科の設置は届出事項として扱われた。届出では、当該学科の専任教員数は8名とされており、完成年度となる2007年度も含めて2008年度まで文部科学省からの教員数に関する指摘はない。

しかしながら、海洋文明学科の教育課程は、人文系・社会科学系を主として構成されており、その内容を勘案すれば「文学系」学科としての最低「10名」の教員が必要となる。

b) 男女共同参画の実現に向けた女性教員数の増加。

教員組織の再構築に当たり、学科の教育課程のさらなる充実を図るために2009年度は4名の専任教員が採用された。内2名は、女性教員であり、目標に掲げた男女共同参画の実現に向けて、単年度として見た場合、達成度は高いと言える。

<長所としてあげられる事項>

教育組織の再構築にあたり、学科の教育課程のさらなる充実を図るために2009年度は4名の専任教員が採用された。内2名は、女性教員であり、目標に掲げた男女共同参画の実現に向けて、単年度として見た場合、達成度は高いと言える。

<改善が必要な事項>

海洋文明学科の教員定員について、当該学科の教育課程にふさわしい適切な定員となるように早急に対応を図ることが必要である。現在までのところ、2004年度の学科開設から8名の教員数を維持し、文部科学省の届出書類に記載されている教員数を確保している。文部科学省から専任教員数に関する指導も受けてはいないが、この自己点検において、当該学科に関しては教育課程から文学関係として扱うことが適切であり、その場合この学科に必要とされる専任教員数は10名となることを指摘しておきたい。2008年度末、当該学科に所属していた専任教授が死去したため

現有8名となっている実状は適切ではなく、人事計画の実施が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

2009年度において新規に採用された女性教員の割合は、50%であるが、2009年度4月現在、本学部に所属する女性教員は8名と少なく、学部全体に占める割合も7.5%に過ぎない。女性教員の採用は、単にジェンダー・バランスの改善というよりも、多様な学生の受け入れと学士力養成を考えた場合に必要となる措置である。今後は、教育課程の内容をふまえ、2010年度にはさらなる女性教員の採用を実施する。

＜問題点の改善方法＞

海洋文明学科について、文部科学省大学設置基準で定められている必要専任教員数を上回るように、早急、かつ適切な人事計画を立て、遅くとも2009年度中には適切な教員配置となるべく措置を講じる。

8-2-16 生物理工学部

目 標

- a) 専任教員の適切な配置を行い、専門科目の専任教員比率を向上させる。
b) 教育上の事項を打ち合わせるための学部内会議、学科内会議を毎月行う。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部専任教員の担当時間数をみれば、2008年度における平均の毎週授業時間数が18時間であり、すべての教員は「学校法人東海大学大学教員授業担当規程」第2条の6コマ（12時間）から12コマ（24時間）の範囲にある。また、30人の専任教員のうち5人のみが外部の教育機関から非常勤講師を受嘱し、年間30時間から60時間の講義を行った。この時間数は同規程第6条の「1週間に1日、2コマ以内」を満たす。すなわち、すべての専任教員は本学での勤務を本務とし、専門科目の教育にあたっている。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

生物工学科、海洋生物科学科、および生体機能科学科にそれぞれ8名、14名、および8名の専任教員が配置されている。2008年度は、各学科の学部開設専門科目80、92、84科目のうち67、81、68科目を各学科所属の専任教員8名が、教養科目120、122、118科目のうち93、91、91科目を海洋生物科学科の専任教員6人が、それぞれ担当している。学部全体で見れば専門科目では84%、教養科目では76%を専任教員が担当している。中でも学部教育の核となる必修の専門14科目、7科目、18科目はすべて専任教員が担当している。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

本学部では教授会および主任教授会が毎月開催されるとともに、各学科でも学科会議が毎月開催され、専任教員が学科内や学科にまたがる教育上の事項について打ち合わせている。これらの会議ですべての専任教員が情報を共有し、互いに調整しながら教育にあたっている。また、各学科に教務委員が選任されるとともに、教務委員会が毎月開催されて、時間割の作成や必修科目に対する履修者の振り分けなど具体的な教務上の問題について学科間や教員間の調整にあたっている。したがって教育課程編成の目的を達成するための教員間の連絡調整の状況は妥当である。兼任・兼任教員が専門科目と教養科目を担当しており、これらの科目数は2008年度で専門、教養ともに全科目の20%程度と少数であった。これらの教員とは主任教授、教務委員が連絡調整にあたり、問題はない。

点検・評価

＜目標の達成度＞

- a) 専任教員の適切な配置を行い、専門科目の専任教員比率を向上させる。
学部全体で見れば専門科目では84%、教養科目では76%を専任教員が担当しており、ほぼ目標を満たしている。
- b) 教育上の事項を打ち合わせるための学部内会議、学科内会議を毎月行う。
教授会、主任教授会、教務委員会等が定期的に開催されており、具体的な教務上の問題について学科間や教員間の調整にあたっている。したがって教育課程編成の目的を達成するための教員間の連絡調整の状況は妥当である。

＜長所としてあげられる事項＞

- i) 専任教員が担当している1週間の平均授業時間数は最高32時間、最低12時間で平均が18時間と多くの時間を教育に専念し、非常勤講師の受嘱も平均一人当たり48時間と「学校法人東海大学大学教員授業担当規程」に適応している。
- ii) 2008年度において学科会議、教授会、教務委員会は休み期間中の8月を除き、毎月実施され、学科内および学科をまたぐ教員間の教育のための連絡調整が十分に行われている。

＜改善が必要な事項＞

- i) 専任教員の専門科目の授業時間数および外部機関の非常勤講師の受嘱は「東海大学大学教員授業担当規程」の範囲内であるとともに（項目番号180）、専門科目では84%、教養科目では76%を専任教員が担当しており（項目番号181）、専任教員の配置は適切である。また教授会等が定期的に行われ連絡調整も十分である（項目番号183）。したがって改善が必要な事項はない。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 専任教員が他機関から非常勤講師の委嘱を受けることは教授会での承認を必要とする。今後とも教授会での審議をとおして、大学での勤務を本務とするような体制を維持する。
- ii) 教授会等による連絡調整の体制を今後とも維持していく。

＜問題点の改善方法＞

- i) 改善が必要な事項はない。

8-2-17 農学部

目 標

- a) 農学部の教育・人材育成目標を達成するため、カリキュラムを改善し、それに基づき教員を適正に配置する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

専任教員は、3科目から4科目の導入科目および専門科目を担当し、さらに低学年の学生実験、実習を担当している。また、各学生は3年次より研究室に所属するために、卒業研究の基礎実験・実習をはじめ4年次生の卒業研究を専任教員が担当している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

本学部は応用植物科学科、応用動物科学科ならびにバイオサイエンス学科の3学科より構成され、各学科が学科の教育目標に応じた専門科目を配置し、学科に配置された教員全員（応用植物科学科9名、応用動物科学科9名、バイオサイエンス学科9名）で専門教育にあたっている。専門科目は大別して導入科目（グレードナンバー200番）、中軸科目（同300番）、完了科目（同400番）に分けられ、各教員が導入および中軸のそれぞれ各1科目担当するようになっている。新入生に対しては、概論科目として「農学概論」が第1 Semesterで開講されるが、これは、学部1年次生全員を対象に、オムニバス形式で専門教育担当の全教員があたっている。また導入、中軸含めて実験・実習科目が設置され、これらは各学科とも複数の教員が担当している。完了科目はすべて卒業論文作成のための科目で、教員数に応じて研究室が設置されており、学生は第5（応用植物科学科）または第6 Semester（応用動物科学科、バイオサイエンス学科）から各研究室に配属され、卒論指導を受けるようになっている。専門教育は専任教員が定められた持ちコマ数内（卒研担当教員は週6コマ12時間、卒研担当無しは週8コマ16時間）で行っており過不足はない。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

学科および阿蘇教養教育センターそれぞれで検討された教育内容は学部長に提案され、その案を基に学部長は学部教務委員会（各学科および阿蘇教養教育センターより選出された委員4名で編成、学部長の諮問機関）または拡大教務委員会（教務委員に各学科主任および阿蘇教養教育センター副主任を加えたもの）を開催し、学部としての案の適切性、疑問点および各学科からの要望等を検討し、この内容については委員もしくは主任によって所属教員に提示され、学部教授会で承認される。この一連の流れを繰り返し、学科間および学科と阿蘇教養教育センター間の教員間での連絡調整が行われている。

点検・評価

＜目標の達成度＞

- a) 本学部の教育・人材育成目標を達成するため、カリキュラムを改善し、それに基づき教員を適正に配置する。

専任教員は3科目から4科目の導入科目および専門科目を担当し、さらに低学年次の学生実験、実習を担当している。また、各学生は3年次より研究室を専攻するために、卒業研究の基礎実験・実習をはじめ4年次生の卒業研究を専任教員が担当している。低学年の専門導入科目についてはオムニバス形式の科目を配置し、農学分野について広く学習できるようにしている。また、実習科目についてもキャンパス内に農学教育実習場を設置し、必要な内容を効率よく学び体験できるようになっている。しかし、教員数が限られているために幅広い農学の専門

分野に対応しきれていない部分がある。

主要な授業科目への専任教員の配置状況については、設置基準を満たしているが、配置されている教員数が学科の専門性を高めるのに必ずしも十分とはいえない。とくに農学は経営、経済から分子生物学等まで幅広い分野を取り扱っており、その教育は座学ばかりでなく実験、演習、実習を含むため、現状の教員数ですべての分野の教員をそろえることは困難である。

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における教育内容の調整にあたって、学科内、阿蘇教養教育センター内のみならず、学科間、学科と阿蘇教養教育センターとの調整を念頭において教務委員会、拡大教務委員会が開催されることは今後とも必要である。ただし、会議の内容をなお一層充実させる必要がある。また、学部にもたがって教育を行う科目の学修の内容に関する議論は、非公式の科目担当会議に委ねられており、これを統括するシステムがないのは問題である。

＜長所としてあげられる事項＞

- i) 専門教育においては導入科目から卒業研究まで、ほぼ専任教員によって担当されている。

＜改善が必要な事項＞

- i) 配置されている教員数が学科の専門領域を網羅するのに十分とはいえない。
- ii) 教員間における教育内容の調整にあたって、統括するシステムがない。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 現状の教員配置を維持する。

＜問題点の改善方法＞

- i) 教員数が限られているために幅広い農学の専門分野に対応しきれていない部分がある。そのため、設置基準を満たしてはいるが、現行教員数は幅のある専門教育を実施するには不十分である。現代社会が求める農学教育を目指し、次期カリキュラム改訂に向けて授業科目について教務委員を中心に2011年度までに見直す。
- ii) 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整については、現行の教務委員会においてより充実した議論を行うことはもちろん、学部長、各学科および教養課程主任を加えた拡大教務委員会において専門教育課程と基礎教育・教養教育科目の関係について統括的に把握可能なシステムを構築する。

8-2-18 体育学部

目 標

- a) 大学設置基準を上回る専任教員数を確保し、かつ5学科の特性を十分に発揮できる専門性の高い教員を配置する。
- b) 体育学部の教員は、一般体育教員枠としても配置されているところから、全学的に体育を通して健康づくり、体力向上等を図れる指導力を有する人材を確保する。
- c) 専門性を生かして運動部活動の指導が行える人材を確保する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

体育学部では大学設置基準が定める専任教員数は5学科で44人であるが、一般体育教員枠を含めて合計59人が配置されている。教授30人(特任3人含む)、准教授16人、講師13人であり、この内の2人が他大学で客員准教授、客員研究員になっている。また、外部団体の役員を兼業している者は5人である。専任教員は全員就業規則を遵守しており、その位置づけは適切である。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

専任教員全員が学部の授業を担当している。体育学部が開設する専門科目数は272科目で、その内の242科目を専任教員が担当しており、主要な授業科目への専任教員の配置状況は適切である。なお、23人の専任教員は大学院の授業も担当している。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

体育学部に必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成するために、体育学部では、学部長を代表とする「主任・副主任会」、及び5学科から選出された教員によって編成される「教務委員会」において常に具体的な問題点を討議し、教育研究に反映させている。会議は毎月定例で開かれるが、課題によっては随時開催して対応する。最終的には毎月開催される教授会で承認される。したがって教員間の連絡調整はスムーズである。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 大学設置基準を上回る専任教員数を確保し、かつ5学科の特性を十分に発揮できる専門性の高い教員を配置する。
現状説明にもあるように、現在の専任教員の数は合計59名となっており、大学設置基準を上回っているとともに、5学科それぞれの特性を発揮できる専門性の高い教員が配置されていることから目標は達成できている。
- b) 体育学部の教員は、一般体育教員枠としても配置されているところから、全学的に体育を通して健康づくり、体力向上等を図れる指導力を有する人材を確保する。
専任教員の位置づけに関しては、一般体育教員枠もあり適切である。また、専任教員の大半(75%、44人)が学部の授業や一般体育の授業に加えて運動部活動の指導に携わっている。さらに一部の教員は大学院の授業も担当している。もちろん研究や社会的活動にも積極的に取り組んでいる。
- c) 専門性を生かして運動部活動の指導が行える人材を確保する。
専門性が高く、かつ一般体育および運動部活動の指導ができる教員の確保という目標については、達成できている。

＜長所としてあげられる事項＞

体育学部では、学部全体の教育目標、各学科の人づくりの指針などを具体的に示すことによって、また様々な会議、諸行事を通して、教員間の協力、連帯を強めている。

＜改善が必要な事項＞

実技・実習が多いことから常に専門性を高めること、年齢構成を適切に維持することなどが挙げられる。また、国際性を重視しているので国際的に活動できる教員の確保も課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

教員の体育・スポーツに対する意識を高め、その資質の向上を図るために、FD活動や授業研究会、国際交流などを組織的に支援する。

＜問題点の改善方法＞

学部創設時から今日まで教育研究の充実に尽力した教員が退職する時期を迎えており、2009年度末での退職者は7人の予定である。若くて優秀な人材を確保するために、単年度ではなく中期・長期の計画的な対策を講じる。また、国際性重視の観点から語学力があり、国際的に活動できる教員を確保する。国際的な視野に立った教育（海外実習、留学生受入、外国人教員受入など）をさらに推進する。改善方法の実施にあたっては、学部長がリーダーシップを発揮して学部内の諸会議で十分に議論を尽くし、教員の協力態勢を確立する。

8-2-19 医学部

目 標

- a) 大学設置基準第7条ならびに第13条に適応した教員を適切に配置し、「科学とヒューマンイズムの融合」を目指し、知識、技能、ケアリングマインド（心）の備わった「良医」の育成実現に向け、組織的に取り組む。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学部においては、「東海大学教員資格審査基準」ならびに「東海大学医学部及び医学部附属病院における兼業又は兼職に関する細則」において、専任教員の自大学での教育・研究への従事と他施設における兼業の範囲を指定しており、大学設置基準第12条要件に準拠している。なお、専任教員が兼業・兼職を受けるにあたっては、必ず届け出を提出しなくてはならず、提出された届け出に対し、稟議書が作成され学長の決裁を受けた者のみが許可がされる。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

学士課程での専門科目における専任教員の担当割合は90%強となっており、専任教員が中心となった授業が展開されている。また、役職別担当時間は、教授・准教授・講師・助教の順となっており、アカデミックタイトルの高い教員ほど、担当授業の多い状態にある。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

教育課程の企画・立案は、教育計画部に所属する部長・次長から組織される次長会において検討される。その後、各科目責任者を含むカリキュラム委員会で検討・承認後、本学部内に組織される教育委員会で審議・承認がされ、教授会で最終承認がされる形式となっている。運用の始まったカリキュラムについては、適時、カリキュラム委員と科目責任者間で調整が図られ、次長会で修正承認を行うようになっており、教育課程に精通する教員と科目責任者がフレキシブルに協議ができる体制となっている。なお、科目内の調整においては、科目責任者が中心となり、科目コーディネーター・カリキュラム委員を含めた科目担当教員で少なくとも年1回の打ち合わせが実施されている。

点検・評価

＜目標の達成度＞

- a) 大学設置基準第7条ならびに第13条に適応した教員を適切に配置し、「科学とヒューマンイズムの融合」を目指し、知識、技能、ケアリングマインド（心）の備わった「良医」の育成実現に向け、組織的に取り組む。

教員の採用にあたっては、「東海大学教員資格審査基準」に適応するか、審査において十分吟味される。とくに教授、准教授の審査にあたっては選考委員会を発足させ、本学部にもふさわしい人物であるか検討が重ねられている。本学部は他大学医学部と異なり、複数教授制を敷いて、権力の集中を防いでおり、教授をはじめ専任教員が教育・研究・診療それぞれに集中できる環境にある点が特長である。これは、目標達成において大きな役割となっている。

＜長所としてあげられる事項＞

- i) 教授選考にあたっては、現職教授による投票によって採用の可否が決定され、多くの人物の賛同が必要となり、適正な判断がなされている。
- ii) 教育計画部による組織的な関わりにより、教育課程の科目間における意思疎通がしやすい環境にある。

＜改善が必要な事項＞

- i) 兼業ならびに兼職の届け出は義務として周知に努めているが、自主提出となっているため実態に合致しているか確認する手段が確立していない。

将来の改善・改革に向けた方策

現行の複数教授制など、他大学では見られない先進性があり、この制度・風土は継承していかなくてはならない。しかし、昇格人事などにおいては未だに研究業績の比重が高く、教育や診療に対する評価が低い傾向にある。現在、本学部独自の「教員・医師評価システム」を導入しており、ここに反映される教育への貢献、診療への貢献についての評価を取り入れた昇格審査基準の確立を急ぐ。

＜長所の伸長方法＞

- i) 内部昇格に関する基準の整備を急ぎ、本学出身者の貢献度を明確にして、モチベーションの向上を図る。
- ii) 教育への関与については、現在運用している「教員・医師評価システム」において評価されている取り扱いについて、2011年度を目途に昇格への反映について見直すことにより、より積極的に学部理念の浸透や教育改善が進み活動的な組織が構築される。

＜問題点の改善方法＞

- i) 兼業や兼職に関する項目も2011年度を目指して「教員・医師評価システム」の評価項目とすることを検討し、届け出との整合性を取る。

8-2-20 健康科学部

(1) 学士課程の教育内容・方法

目 標

- a) 適切な資格教育を行うために主要科目への適切な教員配置を行う。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

健康科学部の専任教員全員が、東海大学大学教員授業担当規程にのっとり、週4日以上出校し、教育・研究活動に従事している。看護学科では、ほぼ全員が毎日出校している。実習期間中は、教員が実習現場で学生の指導にあたるため、朝、大学を出て、夕方、帰校する。そのため、授業準備や研究、会議のための時間が夜間に食い込むことが多い。社会福祉学科は、少人数授業が多く、全員が上記規程に定められた授業担当時間を超えて教育にあたっている。教育に時間をかけている分、研究活動がやや後回しになっている。

項目番号 181)

主要な科目への教員配置状況

看護学科専任教員は34名（内看護系教員28名）で、授業時間数の多い基礎看護学、成人看護学は5名、その他の領域は3名、専門基礎（非看護系）は6名で構成している。臨地実習および技術演習時に非常勤教員39名（延べ約5,000時間）を採用して教育を行っている。

社会福祉学科は、3つの国家資格受験資格と教員免許状が取得できるカリキュラムであり、それぞれの定められた基準を充たす教員配置を行っている。これまでのところ、国家試験科目である主要科目は、ほぼすべて専任教員（学内の兼任を含む）が担当している。加えて、実習や介護、表現系（演劇や音楽等）の科目で非常勤教員を22名採用している。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

教育課程を円滑に進行するために、両学科に教務、実習、指導教員、国試、評価などの委員会を組織し、毎月1回学科会議を開催して合意形成を図っている。また、学部にも教務、学生、評価に関連した委員会を置いて、連絡調整を行っている。さらに月に1回、学部・大学院の役職者と教学課等の事務職による学部・研究科運営協議会を開き、教授会へ向けての議題の事前協議を行ったうえで、同じく月1回、教授会を開催して、学部の教員間の情報共有、合意形成を図っている。

点検・評価

<目標の達成度>

看護学科は、実習時間数の多い基礎看護学と成人看護学には5名ずつ、老年、精神、小児、母性、地域の各領域に3名以上を配置して、専門職教育を行っている。主要科目への適正配置はされており、目標は達成されている。しかし、実践力を高めるために実習現場できめ細かく学生指導を行うには専任教員だけでは足りず、非常勤教員を採用している。

社会福祉学科は、主要科目はほぼ専任教員が担当しており、目標を達成している。

<長所としてあげられる事項>

- i) 少人数教育に力を入れている。ゼミや実習、卒業論文などの指導では、教員1人あたりの学生数を一桁台にしており、教員と学生、学生同士の間のコミュニケーションが密にとれることで、教育効果が高い。
- ii) 実務経験のある教員を中心に、演習、実習を通して実践的な教育に力を入れている。

<改善が必要な事項>

- i) 看護学部・学科の新設が続いていること、また、博士課程への進学希望があることなどから、教員の流動性が高い。優秀な教員を採用し、定着率を上げることが課題である。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

文部科学省令大学設置基準で定める必要専任教員数を上回っているが、国家試験受験資格取得のための専門教育を行うには、今後も現員数を確保し、さらに実習教育等の充実のために引き続き非常勤教員を活用する。

<問題点の改善方法>

看護学科の教員定着率を高める方策として、大学院博士課程への進学についての可能な便宜を図ること、できるだけ博士号取得者を優先採用すること、また学部長・学科主任が懇談の機会を設けていくことなどを行う。

8-3 大学院研究科の教員組織

(1) 大学院研究科の教員組織

目 標

大学のミッションの実現のため、社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制を構築する。

① 教育研究支援職員

a) 本学の教育研究支援体制の整備を管轄する「教育支援センター」にて、社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制を再構築するために、以下の目標を設定する。

ア. 大型計測機器等のオペレーター、工作機械による試作支援・技術指導などに関わる技術的支援や実験・実習の専門性を有した教育支援をするための技術職員の適切な配置。

イ. 研究科・専攻における教育研究および運営に関わる、企画・立案・基本計画策定の補助業務に関する支援を行うための高度なスキルを有した事務職員の適切な配置。

なお、湘南校舎以外の各校舎については、教育支援センターから教務課職員などに業務依頼を行い、同様な教員支援を実施している。

また、大学院の支援職員については、学部と大学院を兼務し、支援業務を行っている。

② 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

a) 教員資格審査について、公平性を保つ。

③ 教育研究活動の評価

a) 本学独自の教員評価制度（総合的業績評価制度）に基づく評価結果を、広く学内諸制度に活用する。

① 教育研究支援職員

現状説明

項目番号 198)

大学院研究科における研究支援職員の充実度

本学大学院では、教育研究支援職員は（項目番号 188）に示した学部における教育研究支援職員と同じ職員が大学院も兼務している。内訳を以下に示す。

ア. 湘南校舎の各研究科に下記の技術職員を配属し、教員との協力を行っている。

技術支援課課員は各研究科・専攻へ専任職員 39 名・特任職員 23 名、合計 62 名が配置されている。各研究科の配属内訳は以下の通りである。

- ・総合理工学研究科：専任職員 5 名（工学研究科と兼務）
- ・芸術学研究科：専任職員 2 名
- ・理学研究科：専任職員 8 名
- ・工学研究科：専任職員 29 名・特任職員 23 名・合計 52 名

イ. 湘南校舎の各研究科に下記の事務職員を配属し、教員との協力を行っている。

学部支援課課員は各研究科・専攻へ専任職員 52 名・特任職員 2 名・派遣職員 8 名・臨時職員 11 名、合計 73 名が配置されている（事務室を除く）。各研究科の配属内訳は以下の通りである。

- ・総合理工学研究科：専任職員 24 名・特任職員 1 名・派遣職員 1 名・臨時職員 5 名・合計 31 名（理学研究科・工学研究科と兼務）
- ・文学研究科：専任職員 12 名・派遣職員 2 名・臨時職員 2 名・合計 16 名
- ・政治学研究科：専任職員 4 名・派遣職員 2 名・合計 6 名

- ・法学研究科：専任職員1名・特任職員1名・派遣職員1名・臨時職員1名・合計4名
- ・人間環境学研究科・芸術学研究科：専任職員7名
- ・理学研究科：専任職員5名・臨時職員2名・合計7名
- ・工学研究科：専任職員19名・特任職員1名・派遣職員1名・臨時職員3名・合計24名
- ・体育学研究科：専任職員4名・派遣職員2名・臨時職員3名・合計9名
- （学部支援課事務室：専任職員2名（課長、事務担当））

ウ．湘南校舎以外の各校舎では、教育支援センターの業務を各校舎担当課に依頼している。

- ・実務法学研究科：専任職員1名 代々木教学課
- ・組込み技術研究科：専任職員1名 高輪教学課
- ・地球環境科学研究科：専任職員1名 札幌教学課
- ・生物科学研究科：専任職員1名 阿蘇教学課
- ・国際地域学研究科：専任職員1名 札幌教学課
- ・芸術工学研究科：専任職員1名 旭川事務室
- ・産業工学研究科：専任職員1名 熊本教学課
- ・開発工学研究科：専任職員1名 沼津教学課
- ・海洋学研究科：専任職員1名 清水教学課
- ・理工学研究科：専任職員1名 札幌教学課
- ・農学研究科：専任職員1名 阿蘇教学課
- ・医学研究科：専任職員1名 伊勢原教学課
- ・健康科学研究科：専任職員1名 伊勢原教学課

項目番号 199)

教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

下記の活動を通じて個人のスキルアップや他大学・企業等の最新の情報を組織的に収集しており、これらの取り組みによって教員への支援・連携の強化を図っている。

- ア．大学間交流研修会分科会の実施による技術・知識の情報交換（技術支援課職員）
- イ．神奈川県立技術職業訓練所研修への参加（技術支援課職員）
- ウ．地域企業への技術交流会への参加（技術支援課職員）
- エ．私立大学連盟等の外部研修への参加（学部支援課職員）
- オ．各種通信教育講座の受講（学部支援課職員）
- カ．課内研修会実施、参加（技術支援課、学部支援課）

点検・評価

<目標の達成度>

a) 本学の教育研究支援体制の整備を管轄する「教育支援センター」にて、社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制を再構築するために、以下の目標を設定する。

ア．大型計測機器等のオペレーター、工作機械による試作支援・技術指導などに関わる技術的支援や実験・実習の専門性を有した教育支援をするための技術職員の適切な配置。

現状説明に示した通り、技術職員は学部・学科の兼務として理工系研究科に配置できている。また、配置された技術職員は、技術の専門性を有していることから、技術的支援を中心とした教員との連携・協力が行えている。

イ．研究科・専攻における教育研究および運営に関わる、企画・立案・基本計画策定の補助業務に関する支援を行うための高度なスキルを有した事務職員の適切な配置。

事務職員も各研究科・専攻に、学部・学科との兼務として一人以上の配置をし、学内・学外諸機関からの依頼事項などの調整や大学院生の就学および学生生活の補助業務を中心として、教員との連携・協力が行えている。

目標ア．イとも、湘南校舎以外の各校舎については、教育支援センターから教務課職員などに業務依頼を行い、同様な教員支援を実施している。また、大学院の支援職員については、学部と大学院を兼務し、支援業務を行っている。

冒頭に掲げた目標以外にも、技術職員として能力を高めるために、各自の能力に応じて外部研修会に参加し、職務上の専門領域を広げている。その中で、積極的な取り組みとしては、他大学との研究交流会を行い、最新機器や教育現場の情報収集などを行い、学生への修学支援に役立て

ている。（項目番号198）に記載したように、職員の専門性に考慮した能力開発をしていることから、一定の成果があがっている。

<長所としてあげられる事項>

- i) 委託職員をある程度固定化することにより、個人のスキルアップが図られている。このことにより、学生に対し、より適切なアドバイスができるようになり、結果的に教員の負担減につながっている。
- ii) 技術職員の各種研修会への参加・発表により、知識・技術の交流を深めることで技術および知識のスキルアップができ、教育研究サポートにおいて、効果をあげている。また、このサポートによって教員との信頼関係を深めるとともに連携・協力関係ができ、授業支援、研究支援に貢献できている。

<参加人数>

(1) 大学間交流研修会	60名参加 (97%)
(2) 大学間交流研修会分科会	21名参加 (34%)
(3) 地域企業への技術交流会	15名参加 (24%)

- iii) 通信教育などの実施により、教育研究における企画・立案・基本計画策定能力のスキルアップができ、教育研究サポートに多大な効果を得ている。また、これによって教員との信頼関係を深めると共に連携・協力関係ができ、事務的支援に大いに貢献できている。

<参加人数>

(1) 私立大学連盟等の外部研修への参加	2名参加 (3%) (技術支援課)
	5名参加 (9%) (学部支援課)
(2) 各種通信教育講座の受講	18名実施 (30%) (技術支援課)
	5名実施 (65%) (学部支援課)

<改善が必要な事項>

- i) 委託職員については、現在のところ、ある程度同一人物を連続雇用できているが、業務委託契約の更新に基づく不安定な雇用形態のため、この先ずっと連続雇用できる保証がない。教育・研究支援のレベル確保のために、高い情報スキルをもつ人材を安定して確保する必要がある。
- ii) 湘南校舎の技術支援課員は、各学科に配置されているため、業務指針が各配置学部・学科から出されている。このため、各所属での業務量、業務の質等の違いにより、技術職員に求められる能力が異なっている。各配置部署により業務に特殊性がある一方、業務の質を今以上向上させるために、今後は技術支援課としての統一業務指針が必要である。
- iii) 外部研修参加・通信教育講座受講だけではなく、各種資格取得を目標として、職員個々の経験と知識のさらなる向上を目指す必要がある。
- iv) 研究科・専攻内の事務処理の内容、プロセスが、その学科の独自性に依存している場合が多く、事務職員がひとつの部署に長く所属した場合、他部署から異動した後任が適応するのに時間を要する場合がある。ある程度配置職員を固定した方が業務スキルはあがるが、大学全体の方針として業務ローテーションがあるため、何らかの対応が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) 外部の様子を知ることは、技術職員に不可欠な事項である。今以上に、外部研修等の参加数を増加させ、教育研究支援における最先端の技術力を養い、職場の活性化および諸問題解決に取り組むための能力を向上させる。
- ii) 技術職員同様、外部の様子を知ることは、いまや事務職員にも不可欠な事項である。今以上に、とくに外部研修等の参加数を増加させ、教育研究支援における柔軟な企画力・創造力・判断力を養い、職場の活性化および諸問題解決に取り組むための能力を向上させる。

<問題点の改善方法>

- i) 業務委託契約により特定の職員を長期にわたり雇用することには限界があるため、学内で契

約しているすべての委託職員に対し、高度な技術、技能を修得するための本学独自の研修制度を行う等検討する場を設定する。

- ii) 研究科・専攻に分散している業務を、課内にて系統的に取りまとめ、特殊性の比較のない業務に関しては、複数部署で共同担当するなどの、業務内容の整理をする。
- iii) 職員個々の知識やスキルのさらなる向上を目指すため、具体的な資格取得を各職員が掲げる。
- iv) とくに湘南校舎では、専攻事務室を統合し情報交換を円滑にするとともに常に開室することによりさらなるサービスの向上を目指す。また、配置異動（係異動）を短い期間（5～6年）で行うことにより各研究科・専攻独自で行っている業務の統一化・サービスの均一性を図り諸々の部署を経験することにより他者との比較も行え無駄の削減等効率化を図る。

②教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

現状説明

項目番号 201)

大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用の適切性

専門職大学院については、各研究科を本務とする教員がおり、学部同様に「学科目・専門領域構成表」を作成し、それに基づく教員配置を前提に、募集・任免・昇格等を行っており、内容は学部の方法に準拠している。

また、専門職大学院を除く研究科の教員は、基本的に基礎となる学部等の専任教員が兼務する形となっており、資格審査を経て大学院教員としての資格の付与をしている。

大学院教員資格の付与にあたっては、博士課程前期（修士課程）および博士課程（後期および一貫）それぞれの課程で、各研究科から推薦された教員の研究指導教員（〇合教員）、研究指導補助教員（合教員）、科目担当教員（可教員）の資格については、大学院運営委員会において「東海大学大学院教員資格審査基準」に基づき審査されている。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 教員資格審査について、公平性を保つ。

ア. 専門職大学院

専門職大学院教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きについては、(項目番号 190)に記載したとおりである。

イ. 大学院研究科

大学院教員の資格の付与については、大学のミッション実現のため、社会や学生の要請に対応したより良い教育・研究体制を構築するという目標に照らして、大学院授業科目の担当あるいは研究指導の担当を行うに相応しい教員が「東海大学大学院教員資格審査基準」に定められた基準および手続きに基づき任免されていることから概ね目標を達成しているものと判断する。

<長所としてあげられる事項>

大学院教員資格基準およびその基準の定める範囲内で、各研究科の特性に合わせた審査内規が明確に定められおり、その基準および審査内規に則り、厳正に大学院教員の資格審査が実施されている。

<改善が必要な事項>

大学院教員資格基準が適正なものかを常にチェックする機能の整備が十分ではない。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所としてあげられる事項>

引き続き、厳正な審査が可能となるよう適正な審査資料の収集に努める。

<改善が必要な事項>

大学院教員資格審査の結果を検証するとともに、不断に大学院教員資格審査基準の見直しを行う体制を整備する。

③教育研究活動の評価**現状説明**

項目番号 203)

大学院研究科における教員の教育活動および研究活動の評価の実施状況とその有効性

本学では、専門職大学院を除く各研究科については、学部教員が研究科教員を兼務しており、現状については、「(項目番号 192) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性」と同様である。

また、2つの専門職大学院も、全学統一の制度を適用している。

本学では大学院研究科の教員を対象に、総合的業績評価制度とは別に、“大学院研究指導教員資格再審査制度”を設けている。この制度は3年に1回、大学院における研究指導教員資格を再審査する制度であり、指導教員として不適と評価された教員には警告がだされ、さらに3年後の審査で不適と判断された場合は、指導資格を喪失する。このような制度を設けることにより、指導教員の質の維持・確保を図っている。

点検・評価**<目標の達成度>**

a) 本学独自の教員評価制度（総合的業績評価制度）に基づく評価結果を、広く学内諸制度に活用する。

総合的業績評価制度に関する内容については、「(項目番号 192) 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性」と同様である。

大学院研究指導教員資格再審査制度については、3年に1回の審査を実施することにより、指導教員として不適と評価された教員には“警告”もしくは、“資格喪失”の措置がなされることから、大学院指導教員の質確保という目標は、達成されていると判断する。

(2008年度審査実績：対象研究科数8、再審査対象者217名。うち、26名に対し、警告（業績数不足）が出された。警告者はさらに3年後の審査で「警告」と判断されると指導教員資格を喪失する。)

<長所としてあげられる事項>

大学院研究指導教員資格再審査制度では、研究活動が低調な教員は、指導資格を失うため、質の維持・確保に貢献している。

<改善が必要な事項>

大学院研究科は、研究者養成といった性格が強いが、近年の学内外の動向を鑑みると、修士課程と博士課程の役割を明確にする必要が出てきている。そのため、大学院自体のあり方に伴い、大学院教員の評価方法も今後検討する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策**<長所の伸長方法>**

教員の質確保のための評価は、全学統一の基準のもとに定められた各研究科の内規によって評価される。研究業績は、分野の違い等により多種多様であり、3年に一度の資格再審査時に合わせ、内規を見直し、公平な評価ができるようにする。

<問題点の改善方法>

大学院教員の評価方法を検討するにあたっては、まず先に研究科（博士課程前期・修士課程、

博士課程後期）と学部教育との連続性や位置づけについて議論する必要がある。

本学においては、大学院の改組改編が2012年度に予定されていることから、この改組改編に合わせ、2011年度から具体的な検討に入る予定である。

8-3-1 実務法学研究科

目 標

実務法曹育成プロセスのうち基礎教育を担ういわゆる法科大学院として、以下の3分野に均衡のとれた教員構成を保持することを目標とする。

- a) 法律基本科目を十分に理解・体得させるための教員構成。
- b) 司法研修所の前期修習の一部を分担すべく実務の基礎を修得させるための教員構成。
- c) 幅広い教養と先端的法分野に取り組むための基本を教授するための教員構成。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

1 学年学生数 40 人の本研究科について、文部科学省の定める教員の最低定員は 12 名であるところ、本研究科定員は 16 名であり、研究者教員 11 名、実務家教員 5 名（秋採用を含む）が配置されている。また、非常勤教員は、学部兼任を含めて 35 名在籍している。

本研究科の目標を達成するために、ア．法律基本科目群、イ．実務基礎科目群、ウ．基礎法学・隣接科目群、エ．先端・展開科目群をおくこととされており、本研究科の専任教員は、ア．に 13 名、エ．に 3 名を配置している。

なお、ア．法律基本科目群は法科大学院教育の中心であり、内部は公法系、民事系、刑事系の三系に分けられ、それぞれ 2 名、7 名、4 名の専任教員が配置されている。

本研究科発足時に、その性格上、熟練の教育歴の長い者を教員として採用したために、教員の高齢化と女性教員の比率が低い点が、やや目立つ。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況

主任教授がリーダーを務め、科目群、科目系の代表者を含むカリキュラム検討委員会が常設されており、科目ごとの学生の評価、教員同士の授業見学後の評価（共に年 2 回実施）、などのデータを集積し、次のカリキュラム改訂を目指して作業が続けられている。

本研究科では、法律基本科目については学生が段階を踏んで授業を受けられるようなカリキュラムを組んでおり、3 年次には実体法・訴訟法を組み込んだ総合的科目が用意されている。その授業の構成のために、関連系列の教員全員の協議の場を持っている。

民法は 2008 年より 1 学年 2 クラス制を試行しており、シラバス、教科書の統一、進行度の調整、試験内容の統一など教員相互の緊密な連携の下で同時進行・連携調整の試行錯誤を行っている。また、研究科内には、系列ごとのいわば縦の連絡会議と、学年ごとの横の連絡会議が設けられており、必要に応じて、それぞれ年に 2 回程度の頻度で開催し、連絡調整を図っている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

2009 年には、法学部から 6 科目 6 名の教員が本研究科で、また本研究科からは 6 科目 10 名（オムニバス形式の授業の担当者全員を含む）の教員が法学部・法学研究科で教鞭を執っている。

また、実務基礎系の臨床教育としてのリーガルクリニックという科目は、東京弁護士会と國學院・明治学院・獨協大学・本学の 4 法科大学院との連携によってなるものである。

点検・評価

＜目標の達成度＞

- a) 法律基本科目を十分に理解・体得させるための教員構成。
3年間で段階を踏んで法律基本科目を理解・体得できるようカリキュラムを組んでいる。文部科学省の基準を上回る専任教員16名を置き、うち13名が法律基本科目を担当しており、比率的には十分であるが、全体として小規模であるために、学生の多様な要求に即した対応には、なおもう一步の観がある。
- b) 司法研修所の前期修習の一部を分担すべく実務の基礎を修得させるための教員構成。
シミュレーション授業として模擬裁判も開始されるようになったが、エクスターンシップが未だ開講し得ず、またリーガルクリニックを外部機関に委託せざるを得ないため、受講学生数が12名に制限されている。
- c) 幅広い教養と先端的法分野に取り組むための基本を教授するための教員構成。
司法試験選択科目はすべて4単位以上開講されている。3教員がこの領域の専門家であるが、非常勤教員の中には外国実務家も含まれる。ただし、司法試験選択科目中最も受験者が多い労働法が非常勤であるため、開講時期に制限があり、学生から改善が求められている。

＜長所としてあげられる事項＞

- i) 法律基本科目につき、少人数教育がかなりの程度実施されている。
ii) 展開・先端科目が小規模校にしては極めて多様に開講されている。

＜改善が必要な事項＞

- i) 実務教育に、なお充実すべき点が残っている。
ii) 学生に履修しやすいような時間割構成に、なお工夫を要する。
iii) 関連科目担当教員間での、連携になお改善すべき点がある。
iv) 教員の年齢構成の若年化、また女性教員の採用に改善の余地がある。
v) エクスターンシップが未だ開講されていない。
vi) 外部機関にリーガルクリニックを委託していることから、履修学生数が制限されている。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 教員間の連携体制を強化して、少人数教育の実をあげる。
ii) 学生の要望に留意しながら、非常勤教員の協力を得て、展開・先端科目をより履修しやすい時間割構成に努力する。

＜問題点の改善方法＞

- i) 学生定員を削減する予定であり、それにより少人数教育の実がさらにあがる。
ii) 教員の交代に際しては教員の年齢構成・性別構成に留意する。
iii) 本研究科を修了した弁護士を、2010年度から助教として教員の補佐にあたらせる。
iv) 新しい専門職実務教育という特殊領域であるので、先達が苦勞して確立してきたノウハウを、新スタッフに伝達して行く勉強会を実施する。また司法研修所等における教員養成プログラムへの教員派遣。女性教員の採用に努める。
v) エクスターンシップを導入し、外部法律事務所等を教育体制に組み込む。
vi) 法律相談の実施、その発展形態としての法律事務所の開設による、リーガルクリニックの自前化を図る。

8-3-2 組込み技術研究科

目 標

- a) 本研究科の目的である高度職業人として十分に専門性を発揮できる組込み技術者を育成するに足る専任教員を置く。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性

本研究科の各学年の学生定員は30名であり、そのために必要な教員は9名である。そのうち実務家教員は4名を必要とする。本研究科の教員構成はこれをすべて満足している。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

各教員は本研究科の教育実習設備を適切に活用し、担当科目において自身の専門性を発揮して学生を指導している。このように、現状は法令上の条件を満たしている。また、組織的教育を実施するために、研究科長、教務委員、就職指導教員を配し、学生の理解度の把握は各科目担当者が責任を持って把握し、毎月教員間で情報交換を行い、学生の学修状況や就職活動に関する状況の情報を共有化している。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

- ア. 企業から派遣された講師や、企業から提供された教育環境での講座を開設している。今年度は、マイクロソフト社によるワンセグ開発特論・特別演習、dSPACE JAPAN 社が提供するHILSによる自動車開発特論・特別演習がある。
- イ. 情報通信学部のオープンキャンパスなどにおいて、本研究科の施設見学会を行うなど、学生確保に向けた協力をを行っている。
- ウ. 独立行政法人情報処理推進機構ソフトウェアエンジニアリングセンターとの間で組込み技術者育成を目的とする組込みスキル標準策定に協力し、毎週定期的に本研究科において会議を開催している。
- エ. ㈱東芝ソリューション内の教育研修組織であるエンベデッドアカデミーとの間で、組込み技術者育成に関わる本研究科のカリキュラムの移転支援を中心に、組織的な人的交流を行っている。これらはいずれも組込み技術に関わるもので、本研究科の社会貢献、知名度向上、カリキュラムの改善などに本研究科の目的に照らし合わせて整合する活動である。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 本研究科の目的である高度職業人として十分に専門性を発揮できる組込み技術者を育成するに足る専任教員を置く。

教員組織は法令上の人数は満たしているが、カリキュラムを実効的に実施する上では現在の教員の専門性のみでは十分に満足できているとは言えない。具体的には、技術戦略特論、製品戦略特論、ユーザビリティ特論に関してはこの分野の専門家を外部から非常勤講師としてお願いしている。全科目の単位数に占める専任教員の担当単位数を達成度として定義すると、現状の専任教員による達成度はほぼ80%である。

＜長所としてあげられる事項＞

- i) 必須の演習科目は複数教員が担当するようにして、きめの細かい指導を行えるようにしている。こうした複数教員としては非常勤教員も動員している。
- ii) 企業が自社の得意とする組込み技術教育を講座として提供できるようにするなど、先端的でかつ実践的な組込み技術を柔軟に教育できる体制を構築している。

＜改善が必要な事項＞

- i) 演習科目ではあるが、講義する部分も導入したほうが効果の上がる科目もあり、シラバスおよび単位数と担当教員のバランスを整える必要がある。
- ii) すべての科目の主担当を専任教員で対応できるように教員組織の強化を図っていく必要がある。
- iii) 現在、英語で教育をしている科目が1科目であるが、実務を考えるとさらなる英語教育を充実していく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) まだ複数担当が不十分な科目もあるため、複数担当教員を増やし、さらにきめの細かい指導を行えるように時間割などの工夫を検討していく。
- ii) 企業が継続的に講座を提供できる関係を構築する。

＜問題点の改善方法＞

- i) 演習と講義のバランスを図り、それぞれに応じて複数の教員が担当できるようにしていく。
- ii) すべての科目に関して、主担当を専任教員で対応できるようにしていく。
- iii) 実務的な英語教育ができる教員を充当できるようにする。

8-3-3 総合理工学研究科

目 標

- a) 学際性、国際性を有し、先端性、将来性を兼ね備えた教員研究拠点を形成する。
- b) 既存の学問領域にこだわらず専門領域の垣根を超えた教育を実現する教員組織とする。
- c) 実績のある教員および潜在能力を持った若手教員を中核に据えた教員構成を行い、有力な研究者集団を構成する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科の教員は本研究科に所属すると同時に7つの校舎12の学部との兼任である。本研究科の研究指導教員資格は、通算20編の学術論文、過去5年で5編の論文を条件としている。研究指導教員資格再審査は各教員に対し3年に1回行っており、評価によって基準に達しない場合、警告とする。評価については、研究論文発表を主眼としている。したがって、実力ある教員のみ所属できることとしている。本研究科の専任教員数は合計121名（物理・数理科学31、情報理工学15、電気・電子15、生命理工学10、材料・化学19、機械・航空宇宙8、建築・土木12、海洋理工学コース11）であり、毎年、資格審査により数名が新規所属となっている。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況

本研究科は博士後期課程であるため、学生1人に対し指導教員を1人置く。また、指導教員とともに研究指導を行う副指導教員を最大2名まで置くことができる。本研究科は幅広い学際分野にまたがっており、さらに多くの校舎、学部に分散している。そのため、研究科のスムーズな組織的運営、改善・改革のため、2008年度に各コースのとりまとめを行うためのコース長教員を決めた。コース長会議において学際的研究・教育のあり方を議論し、各分野の研究協力と新学問分野の創生を推進している。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本研究科教員は全員が学部教授会員および修士課程研究科教員を兼務しているため、組織として学部および修士課程研究科との関係は密接である。また、学内研究機関としては糖鎖科学研究所、海洋研究所等と本研究科を兼務した教員がおり、これらの研究機関を本研究科所属学生の研究教育の場として活用している。また学外では独立行政法人研究開発機構や宇宙航空研究開発機構からの客員教授受け入れ等の人的交流がある。学位審査においても国内の大学や研究機関の研究者が副査として加わってきた実績も多数ある。国外でも活発な交流があり、その一例としては日本では初めてのデュアル・ディグリープログラムをタイ王国モンクット王ラカバン工科大学と立ち上げた。またマレーシア工科大学、ドイツのフンボルト大学等と学術交流協定を結んでいる。さらに、タイ王女殿下への名誉博士号の授与など国家間の理解と友好にも大きく貢献している。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 学際性、国際性を有し、先端性、将来性を兼ね備えた教員研究拠点を形成する。
本研究科では論文数での資格審査に基づき、多分野の実績ある教員の集団が構成されている。

指導教員再審査は所属教員をコース別に3つのグループに分け、順次3年ごとに審査を行っている。2008年度は再審査第1回目であり、資格審査を3分の1の教員に適用した。その結果、指導資格基準に達しない教員が数名出た。これについては論文条件のみであり、研究指導に問題があるわけではないが、警告措置がなされ、次の審査で基準に達しなければ資格を喪失する。教員の資格審査の基準は妥当なものであると判断される。分野による評価基準の違いはあるものの、この基準はミニマムリクワイアメントと捉えることにしている。

しかしながら、論文が作成しにくい分野についての指導資格取得人数が少なく、分野間の教員数のアンバランス、また、学生数に対する教員数のアンバランスが発生しており、結果的に、論文審査に支障を来すことになりかねない状況である。また、広い分野を扱う本研究科で、単一の評価基準でよいのかという議論もある。

- b) 既存の学問領域にこだわらず専門領域の垣根を超えた教育を実現する教員組織とする。
多様な分野の専門教育を可能とすることを一つの特徴とし、7つの校舎12の学部兼任として活動する教員からなる組織となっている。
- c) 実績のある教員および潜在能力を持った若手教員を中核に据えた教員構成を行い、有力な研究者集団を構成する。
教員組織が大きいだけでなく、所属教員が全国の校舎に分散しているため、研究科内の十分な情報伝達や情報交換が滞る恐れがあるが、現在、教授会はすべてテレビ会議によって実施している。また、コース長会議は他校舎の教員も一堂に会して実施している。またさらなる情報伝達・情報交換を改善・改革するためのコース長を決めたことで、分野の異なるコースの意見や特徴をふまえたより深い議論が可能となった。

<長所としてあげられる事項>

- i) 本研究科の全教員は論文を中心とした厳しい資格取得条件を満たしている。
- ii) 全所属教員は3年に1度必ず資格再審査を受ける。研究業績が十分でない教員は、警告とともに3年間の猶予期間を与えられ、改善が見られない場合は原則的に指導資格が剥奪される。
- iii) 研究科が全国の校舎にまたがる多人数の組織であるにも関わらず、テレビ会議システムを利用した教授会の実施により、校舎間の情報の伝達・交換を容易にしている。
- iv) 幅広く深い関係を学内、国内、および国外の教育・研究機関と築いてきた。

<改善が必要な事項>

- i) 分野や学生数に対する構成教員がアンバランスな部分がある。
- ii) コース長制度を2008年に設置したばかりで、まだ活動実績が十分であるとはいえない。

将来の改善・改革に向けた方策

本研究科の研究指導教員資格を厳密に適用し、高度研究者集団を維持すると同時に、現代社会で重要かつ将来性のある分野を育てていく。そのための方策をコース長会議、研究科評価委員会、教員資格・資格再審査委員で議論し決定する。

総合的組織の中で、分野別コース内の活動だけでなく、コース横断的活動を推奨し、異なる側面からの教員の組織活動を深めることで、教員全体の活性化を図っていく。

教員資格審査基準に満たない教員については、自覚を持って研究をすすめることを指示する。また、研究指導を行った教員に対する教育評価については、何らかの形で盛り込むことを考える。博士課程修了まで学生を指導した教員には優遇措置を設ける。一方、5年間に博士課程学生を一人も指導していない教員は、学生獲得のための方策をコースごとに検討、公開のうえ実行する。ただし、分野によって博士課程進学に対する傾向が異なるため、学生が少ない分野についても理工系の広い分野の学生に対して門戸を開いておくことが重要である。

<長所の伸長方法>

- i) 本研究科の全教員は論文を中心とした厳しい資格取得条件を今後も継続する。
- ii) 全所属教員の3年に1度の資格再審査を継続する。
- iii) コース長を通して、研究科内のさらに密な情報伝達・交換を行う。

iv) 科学技術先進国の大学との組織的交流を進める。

<問題点の改善方法>

- i) 分野や学生数に対する構成教員のアンバランスな部分をどのような指針によって改善するかを、教員資格・資格審査委員会で決定する。
- ii) 2008年度に設置したコース長の会議を定期的に行い、意見交換を行う。

8-3-4 地球環境科学研究科

目 標

- a) 地球生態科学、生命科学、地球観測科学などの新しい「地球環境科学」の教育ならびに研究を推進するための教員組織を充実させる。

現状説明

1) 大学院研究科の教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科内は、2つのコース「地球環境システム学コース」と「宇宙利用地球観測システム工学コース」に分かれている。「地球環境システム学コース」には、18名の教員（うち研究指導教員15名、副指導教員3名）が所属しており、専門分野は大気、海洋、生態学などといった幅広い分野に及んでいる。また、「宇宙利用地球観測システム工学コース」には、9名の教員（うち研究指導教員6名、副指導教員3名）が所属し、陸、海、空域それぞれの衛星リモートセンシング、ならびに地震や電磁現象などの分野を専門とする教員で構成されている。

本研究科を担当する教員の資格は、「研究科大学院教員資格審査基準内規」により、以下のよう

- に定められている。
- ア. 博士の学位を有すること。
 - イ. 研究業績については、資格別に以下の基準を満たしていること。
 - ・ 研究指導教員

学会誌に掲載された学術論文が20件以上であり、かつ直近の5年間に発表された学術論文が5件以上であること。
 - ・ 副指導教員

学会誌に掲載された学術論文が15件以上であり、かつ直近の5年間に発表された学術論文が3件以上であること。また、年齢は審査時に45歳未満とし、直近の5年間の業績のうち少なくとも1件がFirst authorかCorresponding authorの学術論文であること。

ただし、指導学生がFirst authorの論文を含めることができる。

毎年度、大学院運営委員長から学部長、修士課程の研究科長等に大学院の各研究科を新規に担当する教員、ならびに研究科長に資格の変更（研究指導補助教員から研究指導教員への昇格）を希望する教員の推薦を依頼している。候補者の推薦があった場合は、本研究科では各専攻から選出された3名の委員により資格審査を行い、研究科委員会で審議と承認を経て、大学院運営委員会に諮られたうえで、担当が決定される。

2009年度の在籍学生数8名に対して研究指導教員数は21名であり、学生の教育について十分な数の教員が確保されている。

大学院担当教員の資格再審査は、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」、「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」、ならびに「研究科研究指導教員再審査内規」に基づき3年ごとに実施される。審査は複数の教員により組織された再審査委員会により行われ、「内規」に明記された基準を満たしているかが審査され、2回の再審査において連続して基準を満たしていないと判断された場合は、研究指導教員資格を失う。

年齢構成は、30～40代が0名、40～50代が11名、50～60代が10名、60～65代が6名となっており、研究科を担当するためには、論文数が必要なこと、定年が65歳であることを考えれば、極めて適切な年齢構成である。本研究科には毎年、若手を中心に新たな教員が増員されている。

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況

本研究科は、北海道から九州までの7つの校舎に所属する教員から構成されているため、連携体制は重要である。現在、月1回の教授会がテレビ会議システムを使って開催されている。また、

年1回の大学院生の中間報告会では、所属教員が代々木校舎に集合し、学生の研究中間発表を聴講し、学生の研究状況の把握や教育・研究に関する意見交換を行っている。

大学院における教育は学部とは異なり、研究指導教員と大学院生との face to face での研究指導が大きな割合を占めている。その面では、個々の教員に委ねられている部分が多い。本研究科では、すべての大学院生に対し指導教員をおき、かつ研究テーマにより必要性が認められる場合は副指導教員をおくことができる。2009年度は8名の在籍学生のうち3名の学生に対し副指導教員6名がおかれている。

2006～2008年度には、地球環境科学研究科の教員が中心となって9名のグループを組み、「衛星データを用いた日本沿岸域の総合的環境把握の高度化に関する研究」を推進した。2009年度は新たなプロジェクトを計画中である。このように、プロジェクトの内容に応じて、研究科内の教員の専門領域を活かしたグループを組み、連携する体制になっている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本研究科の教員は、北海道から九州までの7校舎に設置されている学部・学科、大学院修士課程も兼担している。このため、各教員は、本研究科のみならず、それぞれの所属学科や学部内の他学科の教員と日常的に接していることで人的交流が図られている。

本研究科を新規に担当する教員は、それぞれの所属する大学院修士課程の研究科長からの推薦により大学院研究指導教員資格審査が開始される。このように、本研究科は教育・研究の面だけでなく、人的資源においても修士課程と密接な関係にある。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 地球生態科学、生命科学、地球観測科学などの新しい「地球環境科学」の教育ならびに研究を推進するための教員組織を充実させる。

2005年4月の研究科開設以来、年々所属教員、特に若手教員が増え、カバーする分野も広がり、本研究科の理念である新しい「地球環境科学」の教育ならびに研究推進の体制は充実しつつある。

本研究科に所属する教員の資格再審査が2008年度に実施された。17名の研究指導教員と4名の研究指導補助教員が再審査の対象となった。研究科に設置した研究科資格再審査委員会（委員長は専攻主任）、東海大学大学院研究指導教員資格再審査委員会ならびに大学院運営委員会での審議の結果、21名中14名は本研究科の研究指導教員再審査内規が定める基準〔再審査対象になる3年間（2005～2007年度）に3報の学術論文あるいは学術論文に準ずる業績が発表されていること〕を満たしているため「適」、7名は基準を満たしていないため「不適」と判定された。なお、「不適」と判定された教員に対しては、大学院運営委員長より研究科長を経て本人宛に警告が出された。

<長所としてあげられる事項>

- i) 学部や校舎に関係なく、大学全体から研究科に所属する教員を集めることができることにより、多角的視点から研究を進める必要のある「地球環境科学」の教育ならびに研究推進の体制は充実しつつある。
- ii) 「衛星データを用いた日本沿岸域の総合的環境把握の高度化に関する研究」プロジェクトのように、研究科内の教員の専門領域を活かしたグループを組み、連携する体制になっている。

<改善が必要な事項>

- i) 研究科に所属する教員が複数の校舎に分散していることから、研究打ち合わせや情報交換のための時間や場所の調整に労が多く、複数の校舎にまたがる多様な専門分野の教員の協調によるシナジー効果が必ずしも出ていない。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 今後も、大学全体から研究科に所属する教員を募集する。
- ii) 研究科内の教員の専門領域を活かしたグループを組み、学園内の競争的資金であるプロジェクト研究に年1つ以上の申請をする。また、2009年度の研究科のミッション・シェアリング・シートにおいて、新たな社会的価値の創造に貢献できる研究テーマや、外部機関や学部間の人事交流を推進できる研究テーマに研究科長留保金から研究費の補助を行うことを掲げ、2009年度は新たなプロジェクトを計画中である。

＜問題点の改善方法＞

- i) 上記＜長所の伸長方法＞ii)でも述べたように、研究費補助というインセンティブを与え、その中で複数の校舎にまたがる研究科内の教員間の連携を強化するのみならず、外部の教育研究組織との連携を確立する。

8-3-5 生物科学研究科

目 標

- a) 生物科学に関わる研究分野において活発な研究活動を展開するとともに、社会や学生の要請に対応したより良い教育を行うことができる教員組織を構築する。
- b) 入学した学生を適切かつ幅広い指導を行うため、主たる研究指導教員以外に副指導教員を配置できる教員数を確保する。
- c) 各キャンパスに所属する教員の配置を考慮し、効果的および組織的な教育指導体制を確立する。
- d) 外部機関における優秀な研究者を、本研究科の教育に招聘できる制度を確立する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科の2009年度専攻教員は、研究指導資格を持つものが31名、研究指導補助の資格を持つものが1名、計32名である。このうち、生命科学コースに所属する教員が13名、生物資源科学コースに所属する教員が19名である。各教員の研究テーマは、対象生物が微生物、動物、植物の広い範囲を網羅し、また、研究分野も、生体分子、神経、老化・寿命、発生、遺伝子、生態、分類などの基礎的なものから、発酵、食糧・食品、育種、増殖、植物生産、資源保全、畜産などの応用的なものまでにわたる。研究科の入学定員は10名で、収容定員は30名である。2009年度の在籍学生数は10名である。

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本学において生物科学と密接に関連する学部、研究科修士課程を有するのは、阿蘇校舎、清水校舎、沼津校舎、札幌校舎の4校舎である。所属する専攻教員は、阿蘇校舎が14名、清水校舎が6名、沼津校舎が10名、札幌校舎が3名で、関連するすべての校舎に所属教員が配置されている。各校舎には最低1名の主幹になる教員を指名し、その教員が中心になり、校舎ごとの組織的な運営体制の管理運営を担っている。研究科全体では、研究科長、専攻主任、教務委員が中心になって、前述の主幹になる教員と連携して、組織的取組が必要な事項について対応している。また、学生1名につき研究指導教員1名に加えて、研究指導補助教員（副指導教員）2名を指名し、3名が連携・協力しつつ学生の指導にあたり、組織的な博士研究の指導教育体制を構築している。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本年度より、共同研究、大学院学生への教育研究指導を通じた協定研究の推進を目的として、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センターとの連携大学院方式による教育研究への協力を取り交わし、実施を始めた。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 生物科学に関わる研究分野において活発な研究活動を展開するとともに、社会や学生の要請に対応したより良い教育を行うことができる教員組織を構築する。

専攻教員数、教員の対象分野の分布、また、生物工学に密接に関わる学部、研究科修士課程を有する各校舎の所属分布の現状から、研究科の教育・研究の理念・目的を達成するために必

要な教員組織の水準に達していると考える。

- b) 入学した学生を適切かつ幅広い指導を行うため、主たる研究指導教員以外に副指導教員を配置できる教員数を確保する。

複数の研究指導教員体制を組み、博士研究の組織的指導教育体制も達成されていると考える。

- c) 各キャンパスに所属する教員の配置を考慮し、効果的および組織的な教育指導体制を確立する。

所属する専攻教員は、阿蘇校舎が14名、清水校舎が6名、沼津校舎が10名、札幌校舎が3名で、関連するすべての校舎に所属教員が配置されている。各校舎には最低1名の主幹になる教員を指名し、その教員が中心になり、校舎ごとの組織的な運営体制の管理運営を担っている。

- d) 外部機関における優秀な研究者を、本研究科の教育に招聘できる制度を確立する。

協定等の締結が本年度から開始されたばかりで、実績が明らかになっていない。しかし、新たな学生の獲得につながることも期待され、今後の経過を観察し、評価していきたいと考える。今後予定されている学部等の再編計画に伴い、本研究科の教員組織も変化に適合したものに改善していくことが求められよう。

<長所としてあげられる事項>

複数の校舎に分散して設置されている当研究科の特徴を活かし、幅広い分野から多数の教員を確保している教員組織は、生物科学の広範な研究・教育の要請に応え得るものと考える。

<改善が必要な事項>

各校舎に教員が分散する組織であるため、研究科全体として組織的な教育体制がとりにくくならないように配慮する必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

各校舎の研究科修士課程に所属する教員から本研究科の教員資格取得者を増やし、さらに幅広い教育研究が展開できる教員組織を目指す。また、学术交流機関や連携大学院などの外部機関に対して博士教育への協力を働きかける。

<問題点の改善方法>

ホームページの更新を毎年度実施し、教員の異動等の実態に合わせた的確な情報提供を実施することにより、教員相互の理解と連携を深め、協力して組織的な教育が推進できるようにするとともに、研究指導補助教員（副指導教員）のうち少なくとも1名は、原則として指導教員が所属する校舎以外の教員から選出することにより、組織的教育体制を補強する。

8-3-6 文学研究科

目 標

- a) 教育研究を通じて、本研究科の理念などを実現するため、適切な教員配置を行う。
 b) 研究科教授会および専攻の教室会議を通して、本研究科に関わる諸問題およびそれらの解決策などに関する情報を全員が共有する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科は学術研究の基礎を培い、高度の専門的能力を有し、国際的にも活躍できる研究者・人材を育成することを5専攻共通の目的としている。そうした目的を達成するため、2009年度の専攻ごとの教員構成は次のようになっている。

専攻名	研究指導教員数	研究指導補助教員数
文明研究	12	1
史学	13	5
日本文学	6	4
英文学	5	2
コミュニケーション学	9	6

これに対し、1999年度文部省告示第百七十五号（大学院設置基準第九条の規定に基づく大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数）の別表1で定められている教員数は以下のようにになっている。

専門分野「文学関係」（本研究科5専攻のうち、文明研究・史学・日本文学・英文学の4専攻が該当）では、国文学と英文学専攻では研究指導教員数は3、その他の専攻は2であり、さらに原則として研究指導教員数と研究指導補助教員数を合わせて5以上、史学専攻にあっては研究指導教員数を4、研究指導補助教員数とを合わせて7以上となっている。本研究科の5専攻のうち残る1つのコミュニケーション学専攻が該当する専門分野「社会学・社会福祉学関係」は、研究指導教員数は3で、研究指導教員数と研究指導補助教員数を合わせて6以上とある。

さらに同じく別表1において、史学専攻では日本史・東洋史・西洋史の各分野に研究指導教員を欠いてはならないとされているが、本研究科史学専攻の研究指導教員13名の内訳は、日本史3、東洋史5、西洋史2、考古学3となっている。

さらに、同告示別表3による研究指導教員一人当たりの学生の収容人数は、人文社会学系では博士課程前期課程では20人、同後期課程では12人と規定されている。これに対し、2009年度の本研究科の全在籍学生数は、

文明研究専攻：前期課程7、後期課程7

史学専攻：前期課程12、後期課程4

日本文学専攻：前期課程21、後期課程2

英文学専攻：前期課程6、後期課程0

コミュニケーション学専攻：前期課程17、後期課程5

であり、研究指導教員一人当たりの学生数は規定の範囲内である。

以上のように、各専攻の教員数、また研究指導教員一人当たりの学生数は、文部科学省の規定を満たしている。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本年より教育目標・カリキュラムの見直しのため、各専攻で「育成する人材像」の明確化とその具体化のための検討作業が実施されるとともに、研究科全体でも検討会が開催されている。このほか、各専攻では他の教員による授業を参観した上で、授業参観報告書を提出し、評価結果を専攻内の全教員で共有するとともに、学生指導検討会においても検討を行うなど、研究科全体を巻き込んだ形で作業が進められており、役割分担および連携体制は適切な状況にある。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

2003年～2008年の6年間において本研究科の教員延べ43名が学内の研究機関「文明研究所」の研究プロジェクト25件に参加しており、それらのプロジェクトを通して学内外の研究者との共同研究を進めてきた。また、本研究科の多数の教員を中心に、札幌・旭川の2校舎の教員をメンバーとして含む形で、北海道の近現代史に焦点を当てた大規模な学際的研究プロジェクトが進行中であるなど、全般的に活発な人的交流が行われている。

点検・評価**<目標の達成度>**

a) 教育研究を通じて、本研究科の理念などを実現するため、適切な教員配置を行う。

1999年度文部省告示第百七十五号の別表一(研究指導教員数)・別表三(研究指導教員一人当たりの学生の収容定員)のいずれの規定にも抵触しておらず、適切である。また組織的教育のための役割分担および連携体制確保の状況も適切であり目標を達成している。

b) 研究科教授会および専攻の教室会議を通して、本研究科に関わる諸問題およびそれらの解決策などに関する情報を全員が共有する。

教育目標・カリキュラムの見直しのための検討会のほか、他教員による授業参観の実施と授業参観報告書の提出等、研究科全体で組織的活動に取り組んでおり、目標を達成している。

<長所としてあげられる事項>

本研究科の構成員間で情報共有を図っていくための制度設計が出来上がっており、その運用方式に関しても数値目標がミッション・シェアリング・シートに明記されている。

<改善が必要な事項>

本研究科の教員組織に関しては、上記各項番での説明にあるように、現状ではとくに改善が必要と思われる事項は見当たらない。

将来の改善・改革に向けた方策**<長所の伸長方法>**

2009年度から運用しているミッション・シェアリング・シートには博士課程前期・後期のいずれに関しても、向こう5年間において、①研究科全体の教育目標・カリキュラムの見直しのための検討会を年に1回以上開催すること、②専攻ごとに「育成する人材像」の明確化と具体化のための点検作業を年に1回以上実施すること、が目標として掲げられている。今後とも着実にそれらを実施していくことで、本研究科の構成員間で情報共有を持続的に図っていく。

<問題点の改善方法>

現状では、改善が必要な事項はとくに見当たらない。

8-3-7 政治学研究科

目 標

- a) 学生数ならびに研究科の3コースの専門分野のバランスに配慮した適切な教員数を確保する。
- b) 指導教員による責任ある教育研究指導を基本としながら、組織的教育を導入することにより教育の質向上を図る。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科は政治経済学部政治学科を基盤としており、同学科所属教員を中心として大学院研究科の理念・目的・教育目標および教育課程等の目標等に基づき、政治学、地方行政、国際政治学の3コースの専門分野のバランスに配慮して、博士課程前期においては7名から10名、博士課程後期においては4名から6名の指導教員を安定的に確保している。また、補助教員もそれぞれについて5名程度確保している。

学生の定員は、博士課程前期においては10名、博士課程後期においては5名であり、この定員は文部科学省の定める「指導教員一人当たりの学生の収容定員」（1999年文部科学省告示175号：専攻ごとに両課程とも各20名）について相当に余裕を持って満たしている。なお、指導教員の資格は原則として教授である。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本研究科は、各学生の学修指導において指導教員による責任ある教育・研究指導を基本とし、全研究科教員により組織的に対応する仕組みを整えている。当該年度指導教員として指導すべき学生を持たない教員および補助教員は、分担して副査として学位論文指導ならびに学位論文審査を行う。

学位論文指導、審査の一環である公開で行われる「中間報告会」においてはすべての研究科所属教員の参加により、全学生の学位論文の進捗状況について認識を共有することとしている。また、全研究科教員の参加を持って月1回（年10回）開催される「学生指導情報交換会」において学生一人ひとりの学修状況が共有されている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本研究科の教員は、中央政府、地方政府、学術団体、民間企業、非政府機関の活動や、大学横断的な研究会などに参加し、その成果を学生の学修指導に還元している。だが、本研究科が組織として他の特定の研究機関等と連携して活動するまでには至っていない。

なお、本研究科は、在学中に神奈川県内の他の大学院で修得した単位を本研究科修了のための単位として認定し、また他の大学大学院生の履修を認める「科目履修制度」を設け、学生間の人的交流を奨励している。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 学生数ならびに研究科の3コースの専門分野のバランスに配慮した適切な教員数を確保する。
教員数は、博士課程前期および後期のいずれにおいても安定的かつ余裕をもって確保されて

きている。本研究科と政治学科のカリキュラムは相互に関連して編成されているので、適切な調整を通じて本研究科の教員のバランスは確保されている。

- b) 指導教員による責任ある教育研究指導を基本としながら、組織的教育を導入することにより教育の質向上を図る。

組織的教育は、「学生指導情報交換会」を通じて、また学位論文指導および学位論文審査への全教員の参加を通じて適切に行われている。

<長所としてあげられる事項>

本研究科の全教員が参加する学位論文指導および学位論文審査の体制は、学生が主体的に意欲を持って学修するための確実な方法として機能している。

<改善が必要な事項>

組織的教育をより積極的に導入し、指導教員による責任ある教育・研究指導を強化することが必要とされる。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

本研究科の教員補充に関しては政治経済学部政治学科との情報交換・調整作業を一層緊密に行って3コースの専門分野のバランスに配慮した教員の確保を図っていく。このことは、月1回（年10回）に開催する研究科教授会においても可能であり、こうした教員組織の面での長所の一層の伸長を図る。

<問題点の改善方法>

指導教員による責任ある教育研究指導を基本としながら、組織的教育を導入することにより教育の質向上を図る。2009年度ミッション・シェアリング・シートにおいて設定した行動目標である①個人指導体制の強化・充実（2700分/学期/指導教員）、②複数指導体制の強化・充実（2回/月/学生）、③学生指導情報交換会の開催（年10回）、④「学位論文作成スケジュールとオープンルール」の明示と組織的な定期的指導（7回/年/学生）などの着実な達成により、組織的な教育研究指導を強化する。

8-3-8 経済学研究科

目 標

- a) 社会や院生の要請に対応したより適切な教員組織（専門を担当できる教員の数および年齢構成等）の整備を行う。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科では大学院独自で専任教員の募集は行っておらず、教員の採用は学部の経済学科または経営学科の教員として採用され、「大学院担当」として適任であるかを確認するため、3年ごとの資格再審査を実施している。経済学科または経営学科の新任教員を公募するときには、公募書類に大学院経済学研究科が設置されていることを明示し、大学院担当となる可能性も示唆している。また、面接試験時にもその旨を面接者には口頭で伝えている。教員採用は第1次の書類審査と第2次の面接審査を学部内で行い、教授会の審議・承認を経て採用候補者を大学に推薦する。その後、推薦者は学長面接と総長面接を経て最終的に採用者として決定される。

2009年度の教員構成は、博士課程前期においては教授11名、准教授3名が研究指導教員として、学外からの2名が講義担当の兼任講師として選任されている。博士課程後期においては教授8名が研究指導教員として、教授1名と准教授1名が研究指導補助教員として選任されている。2009年度の大学院生数は博士課程前期に8名、博士課程後期に1名であるので、大学院生・教員比率は法令上の基準を十分満たしている。

本研究科の研究指導・指導補助教員にかかわる選任・昇格人事は、政治経済学部の2学科である経済学科と経営学科の専任教員（教授および准教授）の中から、研究科が規定している資格審査基準（内規）に基づいて「経済学研究科教員資格審査委員会（以下、審査委員会）」で審査を行い、研究科教授会での審議・承認を経て、東海大学大学院運営委員長に報告され、「大学院運営委員会」の審議に付託される形式で決定される。

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

必修科目である「経済学基礎研究A・B」そして「経営学基礎研究A・B」については経済学コースと経営学コースの研究指導・補助教員がほぼ2年ごとの持ち回りで担当しており、「研究方法論A（論文）・B（実証）」はコースにかかわりなく、全研究指導・補助教員がこれらほぼ2年ごとの持ち回りで担当している。他の講義科目に関しては、経済学および経営学の大学院として必要とされる科目と担当者を配置している。担当者が内部的に確保できない場合は、外部の専門家に依頼している。また、博士課程前期・後期ともに論文審査に関しては、複数指導体制をとっており、研究科内でその担当を決めるようにしている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

研究指導・補助教員は、自身の専門研究教育との関係で構築してきた他の教育研究組織との人的交流のみならず、出身校関連の人的交流も多い。このような人的交流を基盤として「兼任講師」あるいは「客員教員」を依頼・確保している。また、教員募集・大学院生募集をする際にも、募集情報の伝達や候補者に関する情報収集等への協力を依頼している。この状況は、学内的な人的交流においても同様である。とくに、学内的には、大学院への推薦入試制度があるため、本研究科へ推薦で進学を希望する院生募集に関する協力を依頼している。

点検・評価

＜目標の達成度＞

a) 社会や院生の要請に対応したより適切な教員組織（専門を担当できる教員の数および年齢構成等）の整備を行う。

教員の数（対学生数）・年齢構成・専門領域のカバレッジ・資格の点において、目標は概ね達成できていると考えられる。しかし、2010年度に博士課程後期を研究指導できる教員2名が専任教員から特任教員となるため、研究指導教員と補助指導教員の補充が必要である。

また、内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況においては、目標は概ね達成できていると考えられる。

＜長所としてあげられる事項＞

教員の人的交流を基盤として「兼任講師」あるいは「客員教員」を依頼・確保できている。また、教員募集・大学院生の募集をする際にも、募集情報の伝達や候補者に関する情報収集等への協力を依頼することができている。

＜改善が必要な事項＞

2010年度に博士課程後期を研究指導できる教員2名が専任教員から特任教員となるため、前期と後期ともに研究指導教員の資格を失う。そのため、研究指導教員と補助指導教員の補充と計画的な人事計画が必要である。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

少数性から生じている現在の長所であるきめ細かな個人指導状態を維持し、社会と院生の要請に応えるより適切な教員組織を形成していく一方で、大学院生数を増加させる努力を続けていく。

＜問題点の改善方法＞

研究科の教員は、経済学科と経営学科の専任教員から補充される。そのため、研究科の研究指導・補助指導教員を補充するためには両学科の専任教員が資格審査基準を満たす業績を上げることが必要となる。若手の准教授を研究科の研究指導・補助指導教員として選抜するために、第1に基準に見合う研究業績を上げるための手立てを考える必要がある。そのために、本研究科は学部と共同して若手の専任教員へ学内委員会活動の軽減および研究補助金の支給等の研究支援を行っていく。

8-3-9 法学研究科

目 標

- a) 本研究科法律学専攻博士課程前期において、教育研究職志望者の基礎的育成ならびに高度な専門的法学教育を行うという目的を実現するための教育システムを担うことのできる教員組織の構築
- b) 本研究科法律学専攻博士課程後期において、博士論文を完成させて博士号を取得させるという目標に向けて、それを実現させるための教育システムを担うことのできる教員組織の構築

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科において、博士課程前期は「法律学専攻」の1専攻、同後期も「法律学専攻」の1専攻で組織されており、学生収容定員は、同前期10名、同後期5名となっている。それに対して、本研究科に在籍している学生の人数は、2009年度現在、同前期7名、同後期1名である。また、教員組織は、2009年度現在、同前期では、○合教員15名、合教員5名、可教員2名となっており、同後期では、○合教員12名、合教員5名、可教員0名となっている。

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本研究科には、研究科長の下、教務関係の学内対応や予算・入試および学生関係の対応を担当する研究科主任、研究科内の教務関係全般を担当する研究科教務委員が置かれている。また、2009年度からは、多様なカリキュラムをより効果的に学生に活用させるために、研究科内に「大学院FD活動部会」（主任および教務委員を含め5名で組織する）を設置し、この部会を中心としてFD活動を活発化させ、教育方法を改善していく方向付けがなされている。今後、この部会は組織的な教育を実施するための重要な核となる予定である。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

学内の大学院との人的交流として、2009年度は実務法学研究科（代々木校舎）から2名が兼任教授として博士課程前期の授業を担当しており、そのうち1名は本研究科所属の教員の専門分野にはない医事法を担当し、もう1名は近年重要な研究領域となっている知的財産権法を担当している。学内の学部との人的交流については、「現状説明」（項目番号57）で説明した。なお、学外の教育研究組織との人的交流はここしばらく行われていない状況にある。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 本研究科法律学専攻博士課程前期において、教育研究職志望者の基礎的育成ならびに高度な専門的法学教育を行うという目的を実現するための教育システムを担うことのできる教員組織の構築

2009年度現在では、博士課程前期では、教員組織の中に占める○合教員の占める比率は高く、各教員の専門分野についても領域的な面で偏りはなく、法領域全体をカバーできる状況にあるため、大学院生に対する研究指導は十分に行うことができている。しかし、組織的な教育の達成度という面では、今後の検討課題となっている。また、他の教育研究組織・機関等との関係

については、学内における実務法学研究科との人的交流はある程度達成されていると認められるが、学外の教育研究組織等との人的交流はないため、全体としては、大学院生に対する多様なカリキュラムの提供という面での達成度は低いといわざるをえない。

b) 本研究科法律学専攻博士課程後期において、博士論文を完成させて博士号を取得させるという目標に向けて、それを実現させるための教育システムを担うことのできる教員組織の構築

2009年度現在では、博士課程後期においても、教員組織の中に占める〇合教員の占める比率は高く、また、各教員の専門分野についても領域的な面で偏りはなく、法領域全体をカバーできる状況にあるため、大学院生に対する研究指導は十分に行うことができている。しかし、課程前期と同様に、組織的な教育の達成度という面では、今後の検討課題となっている。他の教育研究組織・機関等との関係についても、課程前期と同様である。

<長所としてあげられる事項>

i) 教員組織の中に占める〇合教員の占める比率が高いことにより、学部から博士課程前期へ進学する学生に多くの選択権を与え、また、博士課程前期に所属する院生に博士課程後期への進学の選択権を与えることに貢献している。

<改善が必要な事項>

- i) 組織的な教育を実施するための連携体制の確保がなされている状況とはいえない。
- ii) 学外の教育研究組織等との人的交流がない。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

i) より一層、教員組織の中に占める〇合教員の占める比率を高め、かつ、学内外からの大学院進学希望者に対する広報活動を充実させる。

<問題点の改善方法>

- i) 目標とする教育システムを担うことのできる教員組織を構築するために、組織的な教育の実施に向けた連携体制の確保に関して、「大学院 FD 活動部会」を核に検討を開始し、今後、「組織的な大学院教育改革推進プログラム」への応募可能な体制づくりをする。
- ii) 学外の教育研究組織等との人的交流を開始し、大学院生の研究領域の視野が広がるようにする。

8-3-10 人間環境学研究所

目 標

- a) 多様な分野の研究指導教員からなる現在の構成を維持する。
- b) 本研究所の重要な教育分野に適正に配置された現在の教員構成を維持する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

2009年度の指導教員資格を有する専任教員は10名となり、2008年度に比べ倍増し、研究指導補助教員も8名である。また、構成教員の分野も多様であり、妥当である。

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

多様な分野の教員で構成されており、それぞれが、本研究所の重要な教育分野（共生社会基礎、自然共生、人間共生、環境教育）に適正に配置されている。また、メーリングリストで情報の共有を図り、大学院の教授会も定期的実施している。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

比較的多様な大学・研究機関からの非常勤採用、スウェーデンのリンショーピン大学アウトドア環境教育研究所との合同シンポジウム開催、コペンハーゲン大学からの半年間の研究者受け入れなどから、設置3年目としては適切な状況にあると判断できる。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 多様な分野の研究指導教員からなる現在の構成を維持する。
文部科学省より設置認可された時以上の人数の研究指導教員で構成しており、目標は達成されている。
- b) 本研究所の重要な教育分野に適性に配置された現在の教員構成を維持する。
教員構成は、多様な教育分野（共生社会基礎、自然共生、人間共生、環境教育）に適正に配置されており目標を達成している。

<長所としてあげられる事項>

多様な分野の教員構成は、大学院生や教員の視野を広げることに有効である。

<改善が必要な事項>

将来、環境教育分野を専門とする専任教員が不足することが見込まれる。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

本研究所内で、教員による研究発表会を行うことにより、視野を広げる機会を増やすことが有効と考えている。

<問題点の改善方法>

環境教育分野の専任教員の資格審査を計画的に実施する。

8-3-11 芸術学研究科

目 標

- a) 現代の芸術が抱える多様性に応えうる、理論的、実践的の両面からの教員を配置する。
- b) 他分野との連携から生まれる可能性をも視野に入れ、発展探求できる教員組織を構成していく。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における大学院研究科の教員組織の適切性

本研究科は2専攻から成り、それぞれが理論と実践の両面から芸術の諸領域における高度な専門家の育成を目指している。現在、音響芸術専攻では研究指導教員5名、研究指導補助教員2名、造型芸術専攻では研究指導教員10名、研究指導補助教員4名が各々の専門分野の教育を行なっている。これに加え、特に当研究科における専門実技の個別指導の必然性から、非常勤教員を多数擁している。入学定員及び学位授与数の過去4年間の状況を見ても、指導教員一人当たり多くても3人未満であり、十分な指導ができる状況となっている。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本研究科は、2専攻の指導教員を軸として、主たる各専攻の開講科目を担当展開していることはもとより、問題を多角的に考察できるよう専攻を超えた「芸術学総合研究」科目も設け、担当する両専攻の教員の具体的な連携拠点となるよう配慮している。またそれ以外にも、基本的に両専攻の全教員と全学生が参加する研究発表会も春秋年2回開催し、指導教員とそれ以外の教員、さらに専攻を超えた連携を可能にする組織的な教育・研究の場としている。音響芸術学専攻では、2人指導教員体制をとっており、多様性や他分野の教員との連携を図りやすくしており、各教員はそれぞれの機会での情報の共有を行なうとともに、研究科の中での自らの役割を認識できるようにしている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

音響芸術専攻の音楽療法や造型芸術専攻の医療過誤問題へのデザイン導入による問題解決手法の研究などは、医学部、医学研究科、健康科学部、健康科学研究科等との連携した協力体制の上に成り立っており、双方の研究科の教員が定期的な情報交換と共同研究を進める場となっている。また、本学に設置されている文明研究所の芸術部門と連携し、学内イベントや業務におけるデザイン業務を担うことで、異分野の専門家、事務担当者、外部業者等との教育・研究活動も含めたコミュニケーションがおこなわれている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 現代の芸術が抱える多様性に応えうる、理論的、実践的の両面からの教員を配置する。
2専攻各々、学問理論系と実技系の教員がバランスよく配置され、音響芸術専攻では理論系4名、実技系2名と双方に関わる教員1名で組織され、造型芸術専攻の美術系では理論系2名、実技系3名、デザイン系では9名全員が双方に関わる。このように、現代の芸術が抱える多様な問題を、理論と実践から相互連携して教育・研究が可能な教員組織を構築しており目標を達成している。

b) 他分野との連携から生まれる可能性をも視野に入れ、発展探求できる教員組織を構成していく。

総合大学の利点を活かし、医学部、医学研究科、健康科学部、健康科学研究科や、文明研究所の芸術部門とも連携し、教育・研究が推進され、同研究所主催のシンポジウム参加や紀要「文明」への論文投稿掲載などの実績を確認できる。2008年度において「文明」へ2件の論文および3件の制作ノート、計5件の掲載があった。

<長所としてあげられる事項>

i) 2専攻とも、理論と実践の両面から芸術の諸領域における高度な専門家の育成にふさわしい、各々バランスのとれた教員構成になっている。

<改善が必要な事項>

- i) 理論と実践のバランスのよい教員組織ではあるが、芸術の諸領域は多岐に渡る個々の問題もあり、現代の多様性に対応していくためには、伝統的な価値観に陥ることなく、さらに多角的な領域を広げうる教員組織が求められる。
- ii) 本研究科の活動が、社会や他学部・大学院との連携を持つようになったことを踏まえ、研究科内部においても教員が両専攻の互いの領域の融合的な取り組みの可能性を求めていく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

i) 多様化する芸術分野の現状に対する教員の育成の観点からも、新しい分野への挑戦や他専門分野との連携等を進めていく。今後、新しい教員の採用においては、確実な専門性と多角性への応用展開の可能性を有する教員を採用していく。

<問題点の改善方法>

- i) 現在の各指導教員が、各々の専門領域を超えて、インターディシプリンの例を挙げるのではなく、そういう方向にもっていくための方策を示すべき。新分野を開拓し、さらに必要に応じて非常勤講師の採用により、教育研究領域の拡大・充実を図る。
- ii) 現在実施している医学部や文明研究所などとの連携と共に、既に一部で進められている音響解析など、理系分野との協働、健康体操創作などの体育学部との連携を基盤として、さらに他学部・他研究科との連携の可能性を探る。

8-3-12 国際地域学研究科

目 標

- a) 教員相互の履修科目等の相互連携・相互関連を強めることにより、教育の相乗効果や科目間の有機的結合を一層強化する。
- b) 教員間、科目間の連携を強化することにより、教育力・運営力のレベルアップをさらに目指す。同時に研究科構成員の研究力向上を実現する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性

研究科の教員組織としては研究指導教員（○合教員）が6名、研究指導補助教員（合教員）が1名の計7名体制となっている。文部科学省の基準である必要専任教員数としての研究指導教員5名は確保できている。修士（国際学）を修めさせ、国際地域学研究を総合的に進めていく上で、兼担教授、講義担当教授、非常勤講師などが連携して研究科を運営している。ここ数年間に合教員2名、講義担当教員1名が他大学へ転出した。それにより指導上の負担が特定の教員に過度に集中することとなったが、メンバー全員で役割分担し組織運営を進めている。3人の転出教員はそのまま非常勤講師として継続的に担当いただいている。研究指導教員・研究指導補助教員についてみれば、経験豊かな教授・准教授が多く、60歳代は2名、50歳代が3名、40歳代の教員が2名である。教育・研究を行う上で、教員の平均年齢が高く、アンバランスとなっている。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

大学院においては教員の組織的取り組みは必ずしも強くはない。大学院運営に関わる委員は、すべての教員が学部教育と兼務し、学部運営の組織的対応が主体となりつつも、大学院と学部とはそれぞれ競合しない形で役割分担して運営している。大学院では教務委員、広報委員、評価委員、入試企画委員などの各種委員を学部運営との兼務を意識しながら分担している。

修士論文は修士課程における学生の学修・研究活動の集大成ともいえ、教育・研究指導の効果を測定する大きな指標となる。本研究科では毎年春期中に、修士論文執筆予定者の中間報告会での公开发表会での報告を義務づけ、研究科教員や学生による一般質疑に応答させる機会を与えている。これは学生の研究視野を深め、かつ広め、研究意欲もさらに高める機会として有効である。正副の指導教員による個別の修士論文指導は、主に主指導教員が行うが、複数指導体制で進められることもある。

論文審査は、正副指導教員2名のほかに、さらに1名、その研究分野に最もふさわしい教員が加わり、3名による審査に向けた論文査読が行われる。そこでさらに論文の加筆・修正が加えられる。研究科教員陣も含めた口頭試問による審査が最終試験となる。口頭試問は、研究科メンバー全員と一般公開した中で進められ、その後、研究科教員会にて最終判定の評価がなされる。研究科教員スタッフ全員による日々の授業以外での関わり合いが強い。全人格的教育に大いに貢献しているし、そうした教授陣全員で指導している。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

組織間の研究組織間の人的交流については組織内外と十分な検討を行う。現在の講義科目のうち、湘南校舎教養学部国際学科が中心となって開設計画中の国際地域学専攻「国際連携コース」では札幌校舎との間で大学院の専門共通科目をいくつか設定し、共通科目については英語で開講するというような方法もひとつの方向性として企画・検討されている。

点検・評価

＜目標の達成度＞

a) 教員相互の履修科目等の相互連携・相互連関を強めることにより、教育の相乗効果や科目間の有機的結合を一層強化する。

研究科教員は、学部の教員が全て兼務しているがゆえに、学部教育を踏まえつつさらに専門性を高めて発展させるような効果的な大学院教育を実現している。教員相互の履修科目等の相互連携・相互連関を強める基盤は備えつつある。教育の相乗効果や少人数教育、科目間の有機的結合を一層実現しうる体制になっており、十分目標を達成している。

b) 教員間、科目間の連携を強化することにより、教育力・運営力のレベルアップをさらに目指す。同時に研究科構成員の研究力向上を実現する。

指導体制の相互連携・相互連関による教育力・研究力・運営力のレベルアップをさらに目指す。同時に、教員の研究体制を向上させ、研究科が一層発展しうる教員の研究力を向上させる。

多様な研究ニーズに対応できる教員組織は、学生の主体的関心に応じて選択できる柔軟なカリキュラム制度を支えており、全体的には教員組織はおおむね適切であろうと判断する。また、大学院学生への複数指導体制によって、教員間の適切な役割分担や連携が機能するような制度設計を可能にしており、目標をおおむね達成しつつある。

＜長所としてあげられる事項＞

i) 文部科学省による設置認可から5年が経過するが、当初からの多様な教員スタッフ（他学部からの文理融合科目、たとえば空間情報特論や電子ネットワーク特論などの科目配置）も含めて、幅広い研究教育分野のスタッフを今後も維持していくことが大いに長所・強みとなっている。

＜改善が必要な事項＞

i) 魅力ある国際地域学研究科を目指し、研究分野のスタッフ充実を目指す。全体として指導教員の高齢化が進行している中で、次世代を担う若手研究者の参入など新たなスタッフの加入が必要となっている。カリキュラムをさらに見直し非常勤から専任への担当教員の切り替えをすすめ、より充実した魅力のある大学院指導体制と教員スタッフ強化に向けて改善していく必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

i) 重要な教育分野に適正に配置された教員スタッフを今後も維持し、欠員が生じた場合でも補充し長所でもある幅広い教員体制を維持していく。

ii) 教員の研究活動の評価については、質的および量的基準を効果的に組み合わせて組織評価を実施していくことが肝要である。

＜問題点の改善方法＞

i) 教員の年齢構成において、高齢化が顕著であり、若い人材を積極的に採用していく。幅広い研究分野、次世代を担う若手研究者の参入など新たなスタッフを研究科に加えていく。カリキュラムをさらに見直し非常勤から専任への担当教員の切り替えをすすめ、科目新設も図りつつ充実させる。学内公募により研究指導教員および研究指導補助教員をさらに拡充させ、より充実した大学院指導体制を確立していく。

8-3-13 理学研究科

目 標

- a) 理学研究科の教育目標は、専門分野の基礎知識の定着と応用力を持つ人材の養成である。このために必要な教員を、専門分野、年齢を考慮にいれて、バランスよく組織することを目標とする。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性

本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」に重点を置く。研究指導補助資格以上の教員数は、数理科学専攻が28名（女性3名）、物理学専攻が17名（女性1名）、化学専攻が9名（女性1名）である。学生数（定員）は、数理科学専攻8名、物理学専攻12名、化学専攻12名である。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。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

各専攻の主任と教務委員はカリキュラム編成を行っており、研究指導教員が学生の履修および生活の指導を行う。研究科での指導は、講義では専門分野の教員が基礎学力を定着させ、研究指導では、指導教員が応用力を主に身につけさせるように分担・協力して行っている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本研究科の全教員は学部の教員を兼ね、また大方の教員は、総合理工学研究科（博士後期課程）の教員を兼ねているので、学生の指導を効果的に行うことができる。

他大学の研究者との交流は、教員が学外の研究会に参加するなどして、恒常的に行われている。また、一部の教員は学外（例えば理化学研究所、核融合科学研究所等）の研究者との共同研究を行っており、学外の研究者を本研究科に招待して、月に2回程度、談話会を開催して情報の交換に役立っている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 理学研究科の教育目標は、専門分野の基礎知識の定着と応用力を持つ人材の養成である。このために必要な教員を、専門分野、年齢を考慮にいれて、バランスよく組織することを目標とする。

「東海大学大学院教員資格審査基準」に基づき、本研究科の教育目標である「専門分野の基礎知識の定着と応用力を持つ人材の養成」を実践するべく、本研究科の教員資格審査基準を定めている。現在、各専攻に所属する専任教員は、研究指導教員および研究指導補助教員ともに、設置基準上必要とされる専任教員数を大きく上回り、本研究科で修学する学生の専門分野が制限されないレベルにまで達している。

なお、本研究科の教員資格審査基準では、新任教員に対する基準を別途設けており、大学院教員の年齢が偏らないよう考慮している。

よって、現状では、概ね目標は達成されている。

＜長所としてあげられる事項＞

研究科（修士課程）の教員は学部と研究科（博士課程）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。

＜改善が必要な事項＞

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。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

学部のカリキュラムの変更があった場合には、研究科の教育目標が達成されるように研究科教員組織を変更する。

＜問題点の改善方法＞

各専攻での女性教員数が少ないことを是正するため、女性教員の割合を年次計画で改善する。

8-3-14 工学研究科

目 標

- a) 工学研究科の目標にあった戦略的な教員組織の見直しを積極的に行う。
- b) 男女共同参画社会の実現に向け、女性教員の増加を図る。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性

本研究科の教員数は199名で教員一人あたりの学生数は2.79人となり、適切な大学院修士教育を行う上で十分な人員である。また、各専攻に適切に人数配置されており、各専門分野における教育体制の維持に努めている。

教員は3年ごとに厳正な資格審査を受けており、教員各人の教育指導能力、研究能力は高い水準に維持されている。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

主任・教務委員会をはじめ7委員会を設け必要な業務を分担し効率的に運営している。主任・教務委員会は全専攻の主任および教務委員で構成され、研究科の運営方針を決定する。広報委員会は、本研究科に関する広報活動を実施する。評価委員会では、研究科自身の評価を実施する。業績審査委員会では、教員業績を審査する。研究指導教員資格再審査委員会は、教員の指導資格を審査する。国際学術交流委員会では、学生の英語教育および国際交流を促進する。将来構想委員会では、研究科の将来像を検討する。各委員会の審議内容は主任・教務員会で有機的に連携するとともに、教授会で全教員に周知共有する。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

連携大学院などの他機関との連携による修士論文の研究指導を進めている。また、他研究科および民間会社からの非常勤講師による講義を開講している。一例をあげれば、土木工学専攻では川田工業株式会社、新日本工業株式会社、日本シーカ株式会社、および財団法人日本環境整備教育センターの専門家が非常勤講師として最新の技術を講義している。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 工学研究科の目標にあった戦略的な教員組織の見直しを積極的に行う。
社会の変化に対応した教員の配置、教員一人あたりの学生数（2.79人）、若手教員への研究支援制度による次世代の教員育成などにより教員組織の適切な見直しが行われており、目標を達成している。
- b) 男女共同参画社会の実現に向け、女性教員の増加を図る。
女性教員は教員全体の5%であり、不十分である。

<長所としてあげられる事項>

専任教員の中に、他大学での教育経験がある者、民間での実務経験がある者を多く含んでいる。また、海外での学位取得者も多く、国際化に適応した人員配置である。

＜改善が必要な事項＞

今後、定年を迎える教員が増えるため、若手教員の採用および育成の必要がある。また、女性教員の採用を促進し女性比率の増加を図る必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

新任教員および非常勤教員の採用に当たっては、民間での実務経験がある者や海外での学位取得者など国際性のある人材の採用を積極的に行う。また、今後の社会的ニーズが大きいと思われる専攻に積極的に人的投資する。

＜問題点の改善方法＞

学生数に対応した教員数を維持するために、少なくとも退職教員を補完する若手の研究指導教員有資格者を育成する。また、女性教員の確保に努める。

8-3-15 芸術工学研究科

目 標

- a) 芸術工学の特性を理論・実践の両面から多角的・体系的に指導できるように、広範な専門分野をカバーする教員配置とする。
- b) 年齢構成のバランスを考慮した教員構成を行い、教員組織をより強化する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

- ア. 収容定員8名の学生に対し、教員組織は専任教員18名で構成されており、専任教員1人当たりの学生数は0.44である。
- イ. 専門分野を担当する専任教員は製品デザイン系5名、空間デザイン系5名、環境デザイン系4名、コミュニケーションアート系4名とほぼ適切に配置されている。
- ウ. 教員の構成は教授15名、准教授2名、講師1名、専任教員の年齢構成は60歳代5名、50歳代8名、40歳代3名、30歳代2名となっており、50歳代の割合（44%）が高く、若手教員が少ない。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

- ア. 大学院担当教員は全員が学部教員の中から大学院教員資格審査を経た教員の兼担で、大学院のみの専任教員はいない。2009年現在、大学院担当教員は18名、これは芸術工学部教員24名の75%にあたる。
- イ. 幅広い専門性を持った研究指導教員8名、研究指導補助教員10名（特任教員2名を含む）の専任教員を配置している。これに加え、本学他校舎より兼担教員2名、他大学および外部から非常勤講師3名を招聘し、講義科目の充実を図っている。
- ウ. さらに、修士論文および特定の課題を直接指導する研究指導教員と研究指導補助教員は専任教員であること、大学院担当教員は1科目以上の授業を担当しなければならないことなど、厳格な規定を設けて研究指導体制の充実を図っている。
- エ. 必修科目である「デザイン学研究Ⅰ&Ⅳ」は一学生当たり週2コマ開講を原則としている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

- ア. 他大学院（国立）から非常勤講師1名を招聘し、人的交流を図っている。
- イ. 学内の附置研究所には1978年に設置された北方生活研究所があり（2008年より本学総合研究機構に統合再編）、本研究科の研究支援をする学内機関として研究助成活動を行っている。2009年度は本研究科教員のうち所長を含め5名が所員登録されている。

点検・評価

＜目標の達成度＞

- a) 芸術工学の特性を理論・実践の両面から多角的・体系的に指導できるように、広範な専門分野をカバーする教員配置とする。

文部科学省令大学設置基準で定める必要専任教員数を上回っており、当初の目標は達成している。カリキュラム改正に合わせてタイムリーに教員補充を行ったこともあり、学生が希望する専門分野の担当教員不在の問題は生じていない。教員組織の体制整備はほぼ成されてきたと

考えられる。

b) 年齢構成のバランスを考慮した教員構成を行い、教員組織をより強化する。

専任教員の年齢構成は60歳代5名、50歳代8名、40歳代3名、30歳代2名となっており、50歳代の割合（44%）が高く若手教員が少ない構成になっており、今後の改善が必要である。

<長所としてあげられる事項>

教員数が少数であるがゆえに透明性が高く、教育研究活動や学生指導上の問題が見えやすく、研究科長がアドバイスしやすい環境が整っている。

<改善が必要な事項>

専任教員は50歳代が多く、年齢構成上のバランスがやや悪いが、これは学部教員の年齢構成に準じていることによる。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

これまで以上にきめ細かく多角的な研究指導が可能となる教員組織体制を整備・維持する。

<問題点の改善方法>

大学としての財務状況を踏まえ、若手教員の採用と育成を図る。具体的には2010年度に若手教員2名を新規採用する予定である。これにより、4つの系すべてが5名体制となり、さらにバランスのとれた教員配置が実現できるものと判断する。

8-3-16 産業工学研究科

目 標

- a) 複数の学科に一専攻を対応させる“複合学際型”を採用する。
- b) 最適な研究能力、専門教育能力を有する教授陣による適切な教員組織を構築する。
- c) 基礎となる学部と緊密な連携体制を取りながら教育を行う。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性

本研究科は、高度の専門的職業人の養成を目指し、専門性と学際性の両面の素養を持つところの複眼的な思考力を身につけた人材を養成することを目的としている。生産工学専攻、情報工学専攻、社会開発工学専攻の3専攻で構成され、一学科に一専攻を対応させる“縦割り型”を避け、複数の学科に一専攻を対応させる“複合学際型”を採用している。これは高度技術者の養成を重視する観点から、科学・技術・産業の変化がめざましいこと、新技術の開発に当たっては異分野の融合と新分野への転進が社会的に要請されていることを考慮したものであり、上記の理念・目的が具現化されている。1年次の学生定員は各専攻8名の計24名、在籍者数は、生産工学専攻8名（1年次5名、2年次3名）、情報工学専攻8名（1年次1名、2年次7名）、社会開発工学専攻5名（1年次1名、2年次4名）の計21名（1年次7名、2年次14名）である。所属教員は、生産工学専攻12名（研究指導教員9名、講義担当教員3名）、情報工学専攻15名（研究指導教員10名、講義担当教員5名）、社会開発工学専攻13名（研究指導教員7名、講義担当教員6名）の合計40名であり、教員数から見て十分な教育体制となっている。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本研究科の総括的・最終的な決定組織である「産業工学研究科教授会」を月に1回定例開催している。その適切かつ円滑な運用のために、「産業工学研究科運営会議」を開き、事前に議事内容の打ち合わせを行っている。また、「教務委員会」、「評価委員会」、「広報委員会」、「再審査委員会」を置き、大学院全体で必要とする案件を分担している。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本研究科の教員はすべて基礎となる学部にも所属し、学部でも授業を担当しており、学部と大学院間の交流は円滑に行われている。本研究科の教員のうち7名は博士課程である総合理工学研究科および地球環境科学研究科の教員を兼務しているが、博士課程の学生を受け入れた実績はない。学外機関との人的交流は、国内外研究機関（タイ王国、中華民国（台湾）、熊本県 RIST 等）との間での研究交流が継続して行われている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 複数の学科に一専攻を対応させる“複合学際型”を採用する。
科学・技術・産業の変化がめざましいこと、異分野の融合と新分野への転進が社会的に要請されていることを考慮し、複数の学科に一専攻を対応させる“複合学際型”を採用していることから、目標は達成している。

- b) 最適な研究能力、専門教育能力を有する教授陣による適切な教員組織を構築する。
本研究科の教員配置については、各専攻ともにバランスのとれた配置となっており、教育を実施する上で特別問題は生じていない。また、大学院研究科を適切かつ円滑に運用するための組織は、現状問題ないと評価できる。
- c) 基礎となる学部と緊密な連携体制を取りながら教育を行う。
基礎となる学部との人的交流は問題なく行われている。学外機関と研究交流は行われているが、人的交流は行われていない。

<長所としてあげられる事項>

- i) 各専攻ともにバランスの取れた教員配置となっている。
- ii) 円滑な研究科運営が行われている。
- iii) 基礎となる学部との円滑な交流が行われている。

<改善が必要な事項>

特になし。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) バランスの取れた教員配置を今後も維持する。
- ii) 円滑な研究科運営を今後も継続して行っていく。
- iii) 基礎となる学部との円滑な交流が行われており、今後もこの状態を維持する。

<問題点の改善方法>

- i) ミッション・シェアリング・シートの活用により、今後も問題点の抽出とそれらの対処を実施する。

8-3-17 開発工学研究科

目 標

- a) 本研究科における理念・目的の達成、組織的教育の実施と実効性の確保に必要な教員組織体制を構築する。
- b) 現状を踏まえ、適切な教員組織体制にする。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科では、大学院のみの専任教員は置かず、学士課程と兼任の教員で構成されている。情報通信工学専攻の教員は学部の情報通信工学科から8名、感性デザイン学科から3名の教員が担当しており、マルチメディア情報系の教員が7名、マルチメディアネットワーク系の教員が4名である。素材工学専攻では有機系3名、無機系4名（内1名は環境関連分野）が担当している。生物工学専攻では分子生物学系3名、生物物理学系3名、生物システム系2名、生物生産工学系4名からなる。医用生体工学専攻では、臨床医学系2名、医用工学系4名の教員から構成されている。本研究科の学生数からみて、数的にも教育・研究分野の観点からも適切な構成といえる。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況

各専攻では、専門分野のサブカテゴリごとに教員が配置されてバランスを保っている。生物工学専攻では、オムニバス講義として全教員が担当する生物工学特論を設け、学生がこの領域を総合的に俯瞰するのを助けている。また、医用生体工学専攻では、基礎的な医用工学分野と医師資格を持つ臨床医学系教員とが同時に担当する科目も用意して、基礎と応用のバランスを保っている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

必要に応じて外部機関に研究指導を委託する場合があります、その際には研究指導者を客員教授として処遇している。素材工学専攻および生物工学専攻ではポストドクトラルフェローとして各1名受け入れており、また企業からの研究員も受け入れている。

また、静岡三大学大学院（東海大学、静岡大学、静岡県立大学）の連携による単位互換制度により、各大学の大学院学生は一定条件のもと、相互に単位を修得することが可能になっている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 本研究科における理念・目的の達成、組織的教育の実施と実効性の確保に必要な教員組織体制を構築する。

各専攻はそれぞれサブカテゴリに分けられるが、(項目番号 196) に示すように、必要な教員が配置されており、各専門分野における教育・研究における実効性の確保という点では達成されていると考えられる。

- b) 現状を踏まえ、適切な教員組織体制にする。

実勢をみると、各教員がカバーする専門領域は多岐にわたるが、学生数が減少傾向にある。しかし、少なくとも現在の教員構成は研究の質と量を確保するためには必要な体制であり、そ

の意味で、適切な状態にある。

<長所としてあげられる事項>

- i) とくに素材工学専攻、生物工学専攻の教員の多くは本学博士課程の研究科の教員も兼ねており、学生が博士課程に進学する場合には有利となる。

<改善が必要な事項>

- i) 研究分野が非常に広範囲にわたることで、研究テーマ選定の際に適切な指導が必要になるなどの問題が生じる。
- ii) 今後学生数の減少に伴い教員体制の見直しをする。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) 現状の教員構成（専門分野・数的バランス）を維持できるようにする。

<問題点の改善方法>

- i) 社会の現状に整合した、教育研究分野の見直しを行う。たとえば、重点をおいて強化すべき分野の設定や、教員の専門分野の偏りの是正などである。
- ii) 少人数であっても学生のニーズに合わせた科目と担当者を考慮し、設置基準を満たす教員配置とする。

8-3-18 海洋学研究科

目 標

- a) 学際性を積極的に打ち出し、専攻間でバランスよく教員を配置する。
b) 教員間の連携を深め、学生が専攻を超えて柔軟に交流できる教育・研究環境を構築する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

各専攻の専任指導教員数は表1に示すとおり、文部科学省の設置基準を満たすものである。しかし入学者数との割合を見ると、専攻間で大きな違いがある。海洋工学専攻は関係する海洋学部内工学系学科の入学者数減少に伴って大学院入学者数が減少している。海洋生物科学専攻では入学者数が定員を満たしていない。教員の年齢構成（表2）では50歳以上の教員が全体の74%を占め、高齢化が顕著である。

表1 海洋学研究科の専攻別定員数と入学者数

専攻	入学定員	年度別入学者数					教員数(2009)				指導教員 / 入学定員
		2005	2006	2007	2008	2009	研究指導	研究指導補助	講義担当	合計	
海洋工学	16	15	11	12	15	9	25	4	1	30	1.56
水産学	8	10	16	18	13	18	17	1	5	23	2.13
海洋科学	8	11	11	14	11	8	16	2	3	21	2.00
海洋生物科学	8	11	6	3	5	2	6	1	1	8	0.75
合計	40	47	44	47	44	37	64	8	10	82	-

表2 教員の年齢構成（2009年7月現在）

年齢	～29	30～39	40～49	50～59	60～	合計
研究指導教員	0	0	17	24	22	63
研究指導補助教員	0	3	1	1	4	9
講義担当教員	0	0	0	2	8	10
合計	0	3	18	27	34	82
比率	0 %	4 %	22 %	33 %	41 %	100 %

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本研究科では研究指導教員1名が指導できる学生数を各学年5名以内と制限している。現状で1名の指導教員が指導している最大学生数は5名以下である。ただし、特定の指導教員に学生が偏ることで、学生の研究環境に大きな差が生じている。学生の居室の確保、大型分析機器の共同利用等、研究科に共通する課題については十分な環境が整っていないが、専攻主任を中心に議論し、全教員で協力する体制を構築しつつある。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本研究科の教員のほとんどが学部・学科教員を兼ねており、大部分の入学者は、自分の学部指

導教員が所属している専攻に入学している。この点、海洋学部と本研究科とは密接に連携が取れている。清水校舎内にある海洋研究所が主導する研究プロジェクトには複数専攻からの教員・学生が参加して共同研究が進められてきた。「静岡県内3大学間における大学院交流協定」（2008年9月1日より、静岡大学、静岡県立大学および本学の計3校加盟）による他大学授業の履修、研究交流も進められている。独立行政法人海洋研究開発機構との連携大学院協定（1999年4月より）による授業も毎年20名以上の履修者があり、有効に利用されている。独立行政法人港湾航空技術研究所との連携大学院（2006年10月より）も発足している。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 学際性を積極的に打ち出し、専攻間でバランスよく教員を配置する。
各専攻の研究指導教員数は文科省の基準を満たしているとともに、学際性を踏まえた教員配置となっている。
- b) 教員間の連携を深め、学生が専攻を超えて柔軟に交流できる教育・研究環境を構築する。
本学海洋研究所との連携は積極的に行われており、毎年、複数の専攻からの大学院生が修士研究を行っている。独立行政法人海洋研究開発機構との連携は、現状では非常勤による講義が主体であり、教育・研究環境としての可能性を広げている。

<長所としてあげられる事項>

- i) 折戸湾(2004～2006)、佐鳴湖(2005～2008)、遠州灘(2000～2006)など近接する海域を対象とした環境調査プロジェクトを、複数分野からなる教員・学生グループで実施し、成果を上げてきた。教員・学生にとって専攻を超えた協力体制を築くことができた。

<改善が必要な事項>

- i) 各専攻の入学者数が2009年度に大きく変化している。これは学部・学科入学者数の変動に追随した結果と考えられる。この結果、各専攻の教員数と学生数の比率が大きく変化している。海洋生物科学専攻の入学者が減少しているのは、母体となる学部・海洋科学科の改組にともない、海洋科学科のカリキュラムから、本専攻の中核となる海洋バイオ関連科目が消滅したため、専門分野への導入教育が行われていないことが主因である。海洋学部は近年、改組、新学科設置で、研究教育分野が徐々に変化しつつある。また、現在は本研究科内に進学先がない海洋文明学科出身者も受け入れたい。これらの点を考慮して、海洋学部の研究教育分野の変遷に柔軟に対応できる本研究科の再構築が必要である。
- ii) 教員の年齢構成において、高齢化が顕著であり、若い人材を積極的に採用していくことが急務である。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) 今後も、本研究科が得意とする近接海域での環境調査、自然災害対策を中心テーマとして、専攻を超えたグループでの共同研究を積極的に推進し、外部資金の獲得に努力する。

<問題点の改善方法>

- i) ii) 2011年度に予定されている海洋学部の学科再編、教育内容の変化に対応して、本研究科の専攻の再編成を行い、教員数と学生数のバランスが取れる適切な人員配置を進める。また若い教員の研究環境を整備し、教育だけでなく研究にも集中できる体制を構築できるように研究科全体で支援を行う。

8-3-19 理工学研究科

目 標

- a) 国際的な視野を持って、知の創造と承継と実践を目指し、複雑な課題にも果敢に挑戦し、問題解決力を持った高度職業人を養成する教育・研究組織を構築する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科は、電子情報工学専攻および環境生物科学専攻からなり、生物理工学部ならびに札幌教養教育センターの専任教員で組織され、その専門分野は工学、理学にとどまらず、農学および水産海洋学など幅広い分野に及んでいる。

本研究科を担当する教員の資格は以下のように定められている。

- ア. 博士の学位を修得していること。
- イ. 研究指導教員としては、論文 15 編以上（環境生物科学専攻は主に英文のもの）が公表されていること。
- ウ. 研究指導補助教員としては、論文 7 編以上（環境生物科学専攻は主に英文のもの）が公表されていること。
- エ. 最近 5 年間に研究活動が十分に行われていること。

毎年度、大学院運営委員長から学部長等に大学院の各研究科を新規に担当する教員、ならびに研究科長に資格の変更（研究指導補助教員から研究指導教員への昇格）を希望する教員の推薦を依頼している。候補者の推薦があった場合は、本研究科では各専攻から選出された 3 名の委員により資格審査を行い、研究科教授会による審議と承認を経て、大学院運営委員会に諮られた上で、担当が決定される。

両専攻の 2009 年度の教員数は以下のとおりである。

- ア. 電子情報工学専攻 研究指導教員：9 名 研究指導補助教員：2 名
- イ. 環境生物科学専攻 研究指導教員：10 名 研究指導補助教員：4 名

研究指導教員の資格再審査は、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」、「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」、ならびに「東海大学大学院理工学研究科研究指導教員再審査内規」に基づき 3 年ごとに実施される。審査は複数の教員により組織された再審査委員会により行われ、「内規」に明記された基準を満たしているか否かが審査され、2 回の再審査において連続して基準を満たしていないと判断された場合は、研究指導教員資格を失う。

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

本学大学院ではそれぞれの専攻に専攻主任とは別に教務委員が、また研究科の教務委員のうち 1 名が常任教務委員に任じられている。教務委員は、研究科長、専攻主任、指導教員とは別の立場で大学院生の学修状況を把握する役割を担う。また、教育面における大学院全体の教育方針を研究科に伝えるとともに、研究科間の調整に当たる。

本研究科では、すべての大学院生に対し指導教員をおき、かつ研究テーマにより必要性が認められる場合は研究指導補助教員をおくことができる。2009 年度は 12 名の在籍学生のうち 2 名の学生に対し研究指導補助教員がおかれている。

大学院における教育は、学部のそれとは異なり、研究指導教員と大学院生との face to face での研究指導が重要な役割を果たしている。その面では、個々の教員に委ねられている部分が多いが、その教育成果は中間発表会、修士論文発表会を通して全教員による組織的な評価を受けるシステムになっている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

本研究科は、生物理工学部ならびに札幌教養教育センターに所属する専任教員で組織されている。また、研究科を新規に担当する教員は、本研究科の基礎となる生物理工学部長の推薦により大学院研究指導教員資格審査が開始される。このように、本研究科は教育・研究の面だけではなく、人的資源においても生物理工学部と密接な関係にある。

本研究科に所属する教員のうち12名が本学大学院の理工系の博士課程、総合理工学研究科、地球環境科学研究科および生物科学研究科を兼担している。修士課程からこれら博士課程の3研究科へは推薦入学の道が用意されている。現在、本研究科の環境生物科学専攻を2008年3月に修了した学生が、地球環境科学研究科の2年次に在籍している。

国内外の他大学・研究所等との共同研究は、各教員が個別に行っている。国立大学法人としては東京大学、北海道大学等、独立法人の研究機関としては産業技術総合研究所、北海道農業研究センター等との間で活発に共同研究が行われている。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 国際的な視野を持って、知の創造と承継と実践を目指し、複雑な課題にも果敢に挑戦し、問題解決力を持った高度職業人を養成する教育・研究組織を構築する。

本研究科の両専攻とも、教員数は文部科学省が定めた大学院設置基準に規定する研究指導教員数4名を含む7名を大きく上回っている。したがって、教育課程の編成および学生数の観点からは教員組織構成にはとくに問題はなく、本研究科の理念・目的ならびに教育課程を実現していく体制は維持されており、適切に運営されている。

また、大学院担当教員の資格審査、資格再審査および研究指導補助から研究指導への資格変更（昇格）については制度化され、研究科内の教員資格審査委員会、再審査委員会、研究科教授会および大学院研究指導教員資格再審査委員会、大学院運営委員会の審議により厳格に進められており適切である。

本研究科に所属する研究指導教員の資格再審査が2009年度に実施された。東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程第3条第3項に定められる再審査を凍結することができる役職者（大学院運営委員会および学部長会議の構成員ならびに事務部門の次長職等の役職・管理職位の者）を除く10名（電子情報工学専攻7名、環境生物科学専攻3名）が再審査の対象となった。専攻別に設置した研究科資格再審査委員会（委員長は専攻主任）、本学大学院研究指導教員資格再審査委員会ならびに大学院運営委員会での審議の結果、10名中7名は本研究科の研究指導教員再審査内規が定める基準〔再審査対象になる3年間（2006～2008年度）に2報の学術論文あるいは学術論文に準ずる業績が発表されていること〕を満たしているため「適」、3名は基準を満たしていないため「不適」と判定された。なお、「不適」と判定された教員に対しては、大学院運営委員長より研究科長を経て本人宛に警告が出された。

大学院における教育成果は中間発表会、修士論文発表会を通して全教員による組織的な評価を受けるシステムになっている。また、研究指導教員は大学院生の入学時に専攻主任を通じて「教育研究指導計画書」を研究科長に提出する。これらのことを通じて、個々の大学院生の学修の状況について研究科として把握することに努めている。このように、本研究科では大学院生の研究指導における教員間の役割分担および連携についてとくに問題はない。

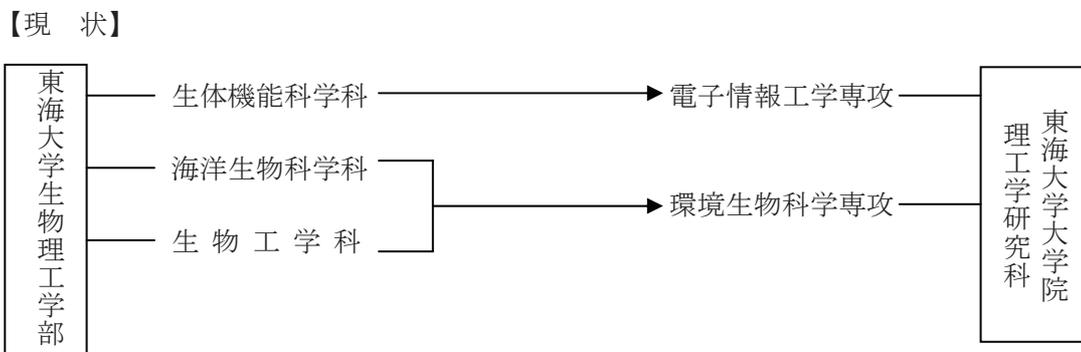
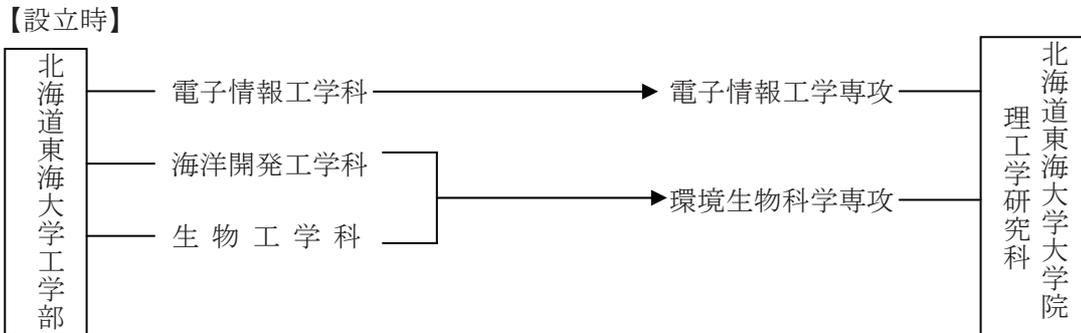
<長所としてあげられる事項>

本研究科は、幅広い専門分野を持つ教員によって構成されている。また、教員数の面でも大学院設置基準に規定する教員数を大きく上回っている。

<改善が必要な事項>

本研究科は、1993年に北海道東海大学工学部を基礎として設置された北海道東海大学大学院理工学研究科を前身としている。研究科を構成する2専攻のうち、電子情報工学専攻は当時の電子情報工学科の、環境生物科学専攻は当時の海洋開発工学科と生物工学科の教育・研究分野をさらに高度なレベルまで発展させることを目的としていた。その後、急激な社会の変化と要請に即応

すべく電子情報工学科を情報システム学科に、海洋開発工学科を海洋環境学科にそれぞれ名称変更した。また、2008年4月の北海道東海大学、九州東海大学と東海大学との統合に際し、情報システム学科の募集を停止し、新たに生体機能科学科を設置した。また、海洋環境学科は海洋生物科学科に名称変更した。このように、本研究科の基礎となる学部はその名称、学科構成が研究科設立時から大きく変貌した。そのため、現時点では本研究科は学部組織との整合性を一部欠いている状況と言える。



将来の改善・改革に向けた方策

本学の大学院は2012年4月に大幅な改組・改編を行うことが大学として決定された。本研究科としても、基礎となる学部、生物理工学部の改革計画と連動し、教育組織のあり方およびカリキュラム等を見直す。2009年度は、研究科教授会において人材養成の目標ならびにカリキュラムポリシーの見直しを行い、またそれを実現するための教育組織のあり方について議論を進めた。

<長所の伸長方法>

大学院研究指導教員資格再審査において一度「不適」と判定された教員が、次の（3年後2012年度）の再審査において再び大学院研究指導教員として相応しい業績をあげていないと判定された場合は、大学院研究指導教員資格を喪失することになる。資格の喪失者を極力出さないようにするための方策として、2010年度以降の該当する教員の研究業績を研究科として年度ごとに把握することとした。毎年度業績を提出させることで、成果をあげる必要性を思い起こさせるとともに、成果の出にくい教員には、負担の軽減策を講じる。また、現在の教員組織の質的・量的なレベルを維持し、向上させるために、若手教員が研究成果をあげられる環境を維持する。

<問題点の改善方法>

本学全体としての大学院の改革計画に立脚した新しい本研究科の組織案を2009年度中に確定する。現行の2専攻を廃し、従来の教育・研究分野を包括する1専攻を設置し、1研究科1専攻体制を基本に議論を進める。2010年度中には新しいカリキュラムポリシーとそれにのっとったカリキュラム案を編成する。大学院運営委員会においてカリキュラム案が承認された後、2011年度には個々の授業科目のシラバスを作成し、公開する。

8-3-20 農学研究科

目 標

- a) 研究科で設定した教育課程（生命科学コースと生物資源科学コース）に対応できるように教員組織を配置する。
- b) 幅広い教育研究を展開するため、連携大学院や学外の教育研究機関の優秀な研究者を客員教員や非常勤教員として迎える。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科では、生物生産を中心とする「生物資源科学コース」と生命現象の解明を目指す「生命科学コース」を設定し資格基準に適合する教員（前者は研究指導教員 11 名、研究指導補助教員 4 名、後者は研究指導教員 8 名、研究指導補助教員 1 名）で構成した。学際的な教育を展開するため幅広い分野科目に非常勤講師（14 名）を配置している。さらに高度専門職業人の養成を補完するため、生産現場に立脚した試験・研究を使命とする独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センターと連携大学院を構築しており、連携大学院の客員教員として同センターの研究者（11 名）を招聘している。教員組織、学生数等すべて法令上の基準を満たしている。

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

研究科長のほか専攻主任、常任教務委員を兼任した教務委員 1 名が任じられており、研究科の運営面での統括を行っている。組織的な教育の実施および運営面に関する種々の検討事項は、研究科長配下の諮問委員会（研究科評価委員が兼務）で議論され、それらの結果は研究科教授会で審議承認される体制となっている。大学院生の研究指導に関しては基本的に指導教員がその任にあたるが、必要に応じて副指導教員（研究指導の補助）をおくこともでき、複数指導教員体制として教員の人材を幅広く活用できるようにしている。2009 年度は大学院在籍者 25 名中 6 名に副指導教員（連携大学院客員教員 1 名を含む）が任用されている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

学内に設置されている総合農学研究所は、プロジェクト研究を主催し、大学院担当教員も 3 名がこれに参加し、その成果は総合農学研究所所報に公表されている。

学外研究機関との交流は、2004 年度「独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター」と、2005 年度は「熊本県農業研究センター」と学術交流協定を締結した。さらに、九州沖縄農業研究センターとは、2006 年度から連携大学院修士課程、2009 年度には連携大学院博士課程を構築し、修士課程には、本研究科から 1 名の学生が連携大学院で学び、教員相互の交流、研究発表会も毎年開催されている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 研究科で設定した教育課程（生命科学コースと生物資源科学コース）に対応できるように教員組織を配置する。

時代を先取りする農学知識を修得し、生物生産に貢献するという、本研究科の理念に基づき、

生命現象から生物生産さらには生物の多様性に対応できる陣容となり、適切な教員組織と考える。

- b) 幅広い教育研究を展開するため、連携大学院や学外の教育研究機関の優秀な研究者を客員教員や非常勤教員として迎える。

連携大学院を中心に、研究者相互の交流も活発であり、学部学生の大学院への認識も高まっている。学内の研究所および学外の研究機関における教育研究面での実績や成果が着実に得られている。

<長所としてあげられる事項>

生命科学コースと生物資源科学コースの教育課程に携わる専任教員のバランスが取れており、学外からの優秀な非常勤教員や連携大学院の客員教員を確保している。

<改善が必要な事項>

大学院教員は学部教員との兼任であるが、学部教員の中には大学院教員の資格がないため大学院担当教員になれず、その教育分野では学部教育から大学院教育へそのまま移行できない学生が存在する。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) 資格基準の達成が間近な学部所属教員へ研究支援を強化することにより、大学院担当教員を増やし教員組織の充実を図る。
- ii) 研究業績の蓄積を促進するための組織的な取り組みとして、新たな社会的価値の創造に貢献できる研究テーマに対して研究費を重点配算し、また産学連携活動を通じて知的財産マインドの醸成に努め、実施可能な特許の出願に努めるとともに技術移転活動を活発に行う。さらに、研究活動を活性化するために、外部機関や各キャンパス間の人材（研究者）交流を推進する。

<問題点の改善方法>

- i) 大学院指導資格のない教員に対して、研究教育活動の業績を活性化するための方策を学部長と連携しながら実施していく。

8-3-21 体育学研究科

目 標

体育学は、人間と身体運動との関わり合いに関する事項や現象を研究する学問であり、その研究分野は、人文学・社会学・自然科学にわたる広い複合領域である。こうした専門分野を考慮して、基礎と応用のバランスの取れた教員組織をより一層充実させることが目標である。具体的には

- a) 研究指導教員のさらなる充実
- b) 高年齢化が進んでいる教員組織の若返りを目指す。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

本研究科における教員組織は、研究指導教員（カリキュラムの中核領域であるスポーツ科学、応用スポーツ科学、指導者養成の特論・演習とともに、研究ゼミナールを担当する）14名、研究指導補助教員（関連領域の特論・演習等を担当するが、研究ゼミナールは担当しない）12名、講義担当教員（講義を担当する兼担あるいは兼任教員）3名の計29名で構成されている。

下記の表は、各教員の担当する専門分野を、基礎的分野と応用的分野、その中間分野に分類したものである。

	基礎的分野 ←	→ 応用的分野
研究指導教員 14名	体育哲学 コーチング論 運動生理学 スポーツ社会学 体育教育学 体育心理学 スポーツ・バイオメカニクス	武道学 スポーツ&レジャー論 体力学 トレーニング論 応用スポーツ心理学
研究指導補助教員 12名	運動生理学 保健体育方法学 スポーツ医学 保健・健康教育学	武道学（柔道） 武道学（剣道） トレーニング科学 スポーツ運動学 スポーツ方法学 コーチング論 スポーツ&レジャー論
講義担当教員	記号論	加齢と運動 スポーツマネジメント

研究指導教員14名中8名が、研究指導補助教員12名中5名が、講義担当教員3名全員が博士またはPh.D.の学位を有している。とくに、過去3年間に4名の博士の学位取得者を本研究科の研究指導教員に迎え入れた。

年齢構成は、30～39歳が1名、40～49歳が7名、50～59歳が14名、60～65歳が6名となっており、研究科を担当するためには論文数や教育経験が必要なこと、定年が65歳であることを考えれば、極めて適切な年齢構成である。また、女性教員は2名である。本研究科には毎年、若手を中心に新たな教員が増員されている。

本研究科においては、46の授業科目と4つの研究ゼミナールが開講されており、教員1名の授業担当科目数の平均は1.59である。また、2009年度の院生は、1年次生、2年次生ともに28名であり、研究指導教員1名あたり、それぞれの学年で平均2名の論文指導を担当している。

項目番号 197)

学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担及び連携体制確保の状況

本研究科では、各学生の学修指導において研究指導教員による責任ある教育研究指導を基本とし、全教員により組織的に対応する仕組みを整えている。研究指導補助教員は、分担して副委員として学位論文指導の補助などを行っている。学位論文指導や審査の一貫である修士論文経過報告会では、全教員が参加して学生の修士論文の進展状況について確認をし、学生の動機づけをしている。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

神奈川県内の大学院との単位交換制度が行われており、学内外の大学院との交流ができる体制が整っている。また体育学部やスポーツ医科学研究所の教員が、本研究科の講義を担当するケースがある。さらに本研究科の教員9名(2009年度)は、スポーツ医科学研究所の研究員として教育研究活動に参画している。加えて本研究科の教員および院生は、スポーツ医科学研究所の各種実験施設や装置を有効活用している。

点検・評価**<目標の達成度>**

a) 研究指導教員のさらなる充実

過去3年間に4名の研究指導教員を迎えたが、それら全員が博士の学位を有しており、研究指導教員のさらなる充実が具体化している。

b) 高年齢化が進んでいる教員組織の若返り

過去3年間に新たに迎えた4名の研究指導教員の平均年齢は48.25歳で、それまでの指導教員の平均年齢58.5歳より10歳若い。

c) 教員組織（項目番号 196・197）

本研究科は、体育学部を基盤としており、教員の所属もその多くが体育学部である。本研究科における教員数は、安定的かつ余裕を持って確保されてきている。その点からすれば、教員組織は適切である。しかし、将来的には多くの教員の定年が現実となるため、早めに若手教員を迎え入れる準備をする必要がある。また、本研究科には、スポーツ史や人類学を専攻とした教員がいないなど、体育学研究の領域を考慮した人事配置を進める必要がある。

d) 大学院と他の教育研究組織・機関との関係（項目番号 205）

神奈川県内の大学院との単位交換制度を設けていることと本学スポーツ医科学研究所と提携していることは評価できる。しかし、他の教育研究組織・機関との関係をさらに推進していくことが必要である。

<長所としてあげられる事項>

基礎的分野と応用的分野のバランスがとれ、年齢構成も適切で、教員組織が安定していることと、長期の展望にたった人事計画がなされていること。（項目番号 196）

<改善が必要な事項>

他の教育研究組織・機関との関係をさらに進める必要がある。とくに、将来、国際的な場面で活躍する人材育成の期待が高まる中で、国内・外の組織・機関との連携を進める必要がある。（項目番号 205）

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

教員組織が安定している状態を今後とも維持する。

＜問題点の改善方法＞

他の組織・機関との連携は一朝一夕に行えるものではない。研究者同士の信頼感が基礎となり、発展していく場合が多いことから、できるだけ多くの研究・研修機会をとらえ、研究者の交流を促進することから着手する。

また、国内外の組織・機関との国際交流や共同研究などの機会を増やすためには、まず、個々人の交流等を積極的に行い、それを足がかりに組織・機関との友好な関係を締結していくことが得策だと考えている。2008年度秋～2009年度春には、長期国内外研修計画を利用して、スウェーデン体育大学・カロリンスカ研究所での研修を行った教員がおり、今後とも同様な研究者の交流を継続する。

8-3-22 医学研究科

目 標

- a) 大学院教育に必要な質および数を確保する。
b) 幅広い領域の専門家が参加するチーム構成員の育成と、教育機関同士の協力による学内外の貢献を目指す。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念・目的ならびに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における教員組織の適切性

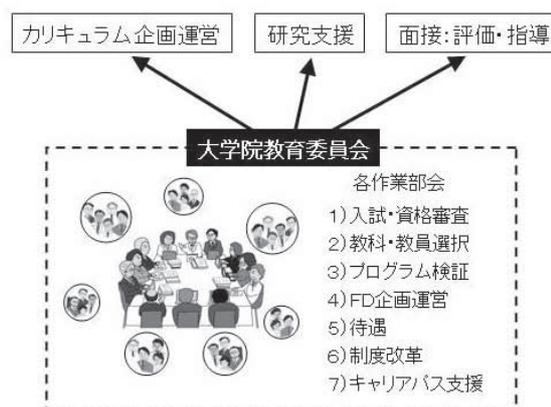
指導教員は研究ユニット長として8つの研究センターのいずれかに属し、横断的生命科学研究を推進する中で教育に当たっている。一方、臨床的バイオメディカル情報科学マスターコースは、Vanderbilt 大学と提携し、統計学・バイオインフォマティクスの専門教員を招いての学内外の学生・教員に開放した数週間にわたる集中授業を提供している。

科学倫理・生命倫理に関しては、学内・国内教員数名がコアカリキュラムに沿って授業に当たっている。わが国の行政指針の作成に関わった宇都木伸 実務法学研究科教授、わが国の生命倫理教育のリーダー的役割を果たす青木清 上智大学名誉教授、ヒトゲノム国際機構倫理委員会委員を務める加藤和人 京都大学人文科学研究所准教授、UNESCO 憲章など国際法規範の作成プロセスに詳しい位田隆一 京都大学法学研究科教授らである。この領域に関してはさらに海外からの教員を招請して集中授業を提供している。本学客員教授であり医学研究倫理領域に関するネット教材作成のパイオニアである Braunschweiger Miami 大学教授、同じく米国ゲノムプロジェクトおよび保存組織の利用に関する倫理要綱の作成に関わった Clayton Vanderbilt 大学教授、というそれぞれの領域での第一人者を客員教授として招聘している。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連携体制確保の状況

大学院教育の司令塔の役を持つ大学院教育委員会は、立案・執行役を担う7つの作業部会とともに、授業に関してはカリキュラムの企画運営、研究に関しては組織間の円滑化を行う一方、定期面接を通じて各学生の修学進捗状況を審査するとともに、プログラムを検証する。



2) 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

項目番号 205)

学内外の大学院と学部・研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

材料工学、機械工学、電子工学、精密機械工学、情報工学とは医学との関連は深いことから、研修会が企画され、異研究科との交流機会が設けられている。

がんプロフェッショナル養成プランは、北里大学・慶應義塾大学・聖路加看護大学等9大学13研究科が専門知識に関するセミナー等を共有する。大学病院連携型高度医療人養成推進事業においても、他大学の教員の授業を大学院生の進路に応じて選択必須履修科目の一部として認定している。

医学情報学および生物統計学に関しては、クリニカルバイオメディカル情報科学マスターコースが必要な知財・人材を国内外から備えている。生命倫理学に関する学内外・国内外からの人材の登用は（項目番号 196）で述べた。一方、本研究科の教員も学内外・国内外の客員・非常勤教員として学外教育研究機関に協力している（例：市川：Vanderbilt 大、京都府立医大）。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 大学院教育に必要な質および数を確保する。

今後の医療・医学研究の方向性を考えると医学系の大学院教育は多彩な背景を持つ教員の中で、多彩な人材の育成を目指すべきと考える。病院内に保育所を設置するなど子育て中の女性教員の勤務環境の改善を図っているが、女性が多い人文社会系にとって、境界領域こそ専門家として活躍の場であると思われる。外国人教員は特任教員が中心で約 10 名、今回の「科学英語」を中心にさらに 10 名の指導組織が充実する。大学院の定員充足率が近年社会環境の変化とともに減少傾向にあったが、後期研修との並行修学が可能となり、2009 年度には大幅な改善が見られた。

b) 幅広い領域の専門家が参加するチーム構成員の育成と、教育機関同士の協力による学内外の貢献を目指す。

これまで、研究室の個々の研究の必要性から他学部・他学との交流は行われてきたが、大学院生の教育、という面では限られていた。今後の医療・医学研究の方向性を考えると、多彩な人材によって多様な知識基盤を育成する必要がある、他学部・他学との教育面での交流の必要性が急激に増すと予想される。本研究科でも、米国の大学を訪問して積極的な交流を画策している。

<長所としてあげられる事項>

- i) 学外・国外からの教員の参加、および学外での学修の機会を設けることによって、がんプロ育成コース・クリニカルバイオメディカル情報科学マスターコースに加え、生命倫理学カリキュラムの充実が図られた。
- ii) 研究科教員会の中に立案運営組織として大学院教育委員会が組織され、さらに 7 つの作業部会が設置されて、複数の教員による指導体制が実質化し、責任が明確になる道が開けた。
- iii) がんプロフェッショナル養成プラン等の機会に教員の利用を大学間相互で行うようになった。
- iv) 個々の指導教員の中には、他学の大学院生の指導を引き受けたり、大学院生を他学に委任し、開放的に他学との交流をすすめている。

<改善が必要な事項>

- i) 大学院と後期研修との並行履修が可能なコースの設置が広範囲に周知されていない。
- ii) 複数教員による指導に参加する教員の積極性に大きな差があり、その点での責任感が教員の間で共有されていない。
- iii) 大学間の協力は、少ない個々の教員レベルに止まっており、組織的な相互補完的關係には至っていない。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) 今後、経済的裏づけを確保し続ける必要があり、外部資金の申請に向けた継続的努力を行う。
- ii) 「複数教員による指導」に積極的に参加する教員を増やすべく、インセンティブとなりうる方策を考案する。指導実績の教員評価への反映などがインセンティブとなりうる。
- iii) がんプロフェッショナル養成プラン・大学病院連携事業・大学院 GP を通じて、授業担当・教材作成に本学から積極的に関わり、また他学の教員の参加の機会を積極的に院生に利用させる。

<問題点の改善方法>

- i) 本学医学研究科の特色を、学部在学中の学生にも積極的に広報する。本学には星医会という

同窓会組織があるため、同組織の機関誌を通じた広報も行う。

- ii) 作業部会として分担される作業を一部に過重な負担のかからぬように配分し、配分後は役割を一任する姿勢を明確にする。すなわち、大学院教員組織に負担を配分する。
- iii) 大型プロジェクト（バイオバンクの設立、再生医療研究の充実化）の立ち上げに伴って、相互補填的な関係を他学・他国の機関と確立する。

8-3-23 健康科学研究科

目 標

- a) 指導体制と教育を充実させるための教員体制の構築とその充実を行う。
- b) 教育活動の充実と効率化を図り、研究活動が活性化する組織とする。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 196)

大学院研究科の理念、目的並びに教育課程の種類・性格、学生数、法令上の基準との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性

看護学専攻には現在6専門領域があり、研究指導教員11名と13名の研究指導補助教員で18名の大学院生を指導している。保健福祉学専攻には5領域があり、研究指導教員9名で12名を指導している。両専攻ともに入学定員は10名である。両専攻教員はともに学部教育を兼担しているため、負担軽減と、教員異動による専門科目のミスマッチの改善（保健福祉学専攻）、看護学専攻教員については専門性の有効活用を理由に、カリキュラムを再検討し新カリキュラムの改編を終えて2010年度から実施となった。新カリキュラムでは看護学専攻の専門看護師課程と非専門看護師課程を分けることにより教員の負担は軽減すると思われる。

項目番号 197)

大学院研究科における組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担および連帯体制確保の状況

本研究科の教育・研究・運営に関する委員会には、教務、広報、資格審査、FD委員会があり、教員はその委員会に属し役割を担っている。組織的な教育の実施にあたり教務委員会がその中心にあり各種委員会と連携している。看護学専攻の将来構想委員会と保健福祉学専攻のカリキュラム検討委員会が教務委員と連携して、専門領域の再検討を行い2010年度実施のカリキュラム改訂案の作成を行った。

2) 大学院と他の教育研究組織・機関との連携

項目番号 205)

学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

両専攻の共通選択科目には、学内外の多彩な教授陣の協力を得ている。また先進的な看護の知識や技術の吸収を図るために、毎年米国の先進的な看護活動で知られるメイヨーメディカルセンター看護教員を迎え、講義や交流を行っている。さらに総合大学の利点を活かして、看護学専攻では法学部や総合教育センター、医学部教員・付属病院との共同研究、研究会の開催、教育・実習の展開等、理系・文系を問わず交流によって多くの学際的な教育や研究が適切に実施されている。また保健福祉学専攻の教員においても他大学との障害支援ネットワークづくりの取り組みをスタートさせている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 研究指導体制と教育を充実させるための教員体制の構築とその充実を行う。

本研究科では、現行カリキュラムにおける教育、研究指導体制の不備を補い、さらなる発展のために、教員採用計画を策定するとともに、研究指導体制と実践能力の育成体制の充実を図る目的で、カリキュラム改訂を行った。

- b) 教育活動の充実と効率化を図り、研究活動が活性化する組織とする。

カリキュラム改訂によって、多数の教員の専門性をさらに活かし、大学院生の多岐にわたる要望も満たすものが実現された。研究活動も活性化できるよう、学部教育との兼担による教員の負担軽減も行われた。

＜長所として挙げられる事項＞

教育研究活動の充実を踏まえ、現状の教員組織を活かすために、看護学専攻の将来構想委員会と保健福祉学専攻のカリキュラム検討委員会、研究科の教務委員会が連携し、2008年度から検討を重ねてきた新カリキュラム案が今年度本研究科教授会と、大学院研究科委員会で承認され2010年度からスタートすることとなった。

＜改善が必要な事項＞

現状の教員組織を基本とした研究活動のさらなる活発化を図る。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

新カリキュラムは専門領域の増設および教育内容の充実を目標とした改訂である。2010年度から実施されるが、その適切性について2012年度に点検・評価を行い、目標に沿ったカリキュラムであるか、運用方法に問題がないかを検討し、必要があれば軌道修正を行いより完成度の高い内容を構築していく。

＜問題点の改善方法＞

両専攻とくに保健福祉学専攻において他の教育研究組織・機関および地域との適切な人的交流を推進し共同研究さらに論文発表等の成果につなげる。現在進行中の近隣市の住民の継続的健康づくり活動が、市および県と看護学科、体育学科、社会福祉学科の教員団の連携によって開始されているが、官学連携の教育研究活動として、さらには保健福祉学専攻の特質を打ち出した連携とするため、2009年度に方向性を決めてPDCAサイクルをスタートさせる。2011年度には本活動の教育研究への有効性を点検・評価し、必要があれば実績を上げるための活動方策の再構築を行い、適切であればさらに活動を推進する。

8-4 センターの教員組織

8-4-1 チャレンジセンター

目 標

- a) 本センターの理念や教育目標、養成しようとする人材像を全教員が理解する。
 b) 教授会等の会議を通して、センターに関わる諸問題についての情報を全教員が共有する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学では「学校法人東海大学・短大教員の兼業又は兼職に関する規程」および「学校法人東海大学大学教員授業担当規程」により、兼業や他大学への出講について制限が設けられている。本センターの教員もこれらの規程に従い、専ら自大学における教育研究に従事している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

本センターが開講している科目のうち、ジャーナリズム実践教育コースと観光学副専攻を除く科目には、すべて専任教員が配置されている。ジャーナリズム実践教育コース 19 科目、観光学副専攻 19 科目は、読売新聞と全日空との教育研究協定に基づくもので、2名の専任教員と先述の2社から派遣された非常勤講師が担当している。

また「集い力Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」「挑み力Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」「成し遂げ力Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」のそれぞれⅠ・およびⅡは、センターの専任教員が担当し、Ⅲについては、学内を中心とした学部等の教員がオムニバス形式で担当している。センターの専任教員が中心となってカリキュラム運営がなされている。

項目番号183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

本センターでは、8月と2月を除いて、教授会とセンターミーティングをそれぞれ月1回ずつ開催して、教務関連事項やプロジェクト活動支援に関して協議し、共通認識を持つようにしている。さらに、随時、メールでの情報共有・連絡調整を図っている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 本センターの理念や教育目標、養成しようとする人材像を全教員が理解する。
 教授会とセンターミーティングをそれぞれ月1回ずつ開催することで、センターの活動に関する議論を通じ、理念や教育目標、養成しようとする人材像について、徐々に共通認識ができてきた。その結果、「集い力」「挑み力」「成し遂げ力」のそれぞれの力について養成される具体的なスキルを以下のように文章化し、共通理念として理解しやすいようにしている。
- ・集い力：学習力、思考力、探究力
 - ・挑み力：コミュニケーション力、関係構築力、アイデンティティ獲得
 - ・成し遂げ力：工程管理力、実行と継続力、分析と修正力
- b) 教授会等の会議を通して、センターに関わる諸問題についての情報を全教員が共有する。
 教授会およびセンターミーティングへの教員の出席率はほぼ 100%で、各種情報は教員全員に周知・徹底されている。

<長所としてあげられる事項>

教授会およびセンターミーティングへの教員の出席率がほぼ100%である。

<改善が必要な事項>

とくに改善が必要な事項はない。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

今後も教授会およびセンターミーティングに教員全員が出席する体制を維持する。

8-4-2 総合教育センター

目 標

- a) 総合教育センター授業科目（現代文明論科目、現代教養科目および副専攻）の充実、質的向上を目指した組織体制づくり。
- b) 教員組織の体制（教員の適格性、担当科目への適切な配置、教員間における連絡調整）の整備。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本センターが担当する全科目について、担当教員の専任率は約93%であり、総数218名の教員のうち、非常勤講師は14名である。

現代文明論については、担当者全員が本センターの教員を含む本学専任教員である。講義ごとに異なる教員が担当するが、2009年度春学期の例では、実数36名、延べ55名に及ぶ。

文理融合科目については、専任教員の割合は約88%であり、総授業時間数（開設コマ数）114コマ（2009年度春学期）を35名で担当している。このうち、非常勤講師は4名である。

現代教養科目（文系・理系科目）については、本センター教員も含むが、前記の科目の趣旨から主たる担当者は他学部等の専任教員である。専任教員の割合は約80%であり、非常勤講師は14名である。なお、「副専攻科目」については、すべて本センターの教員が担当している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

学生数および授業時間（開講コマ数）に対応する人員の点では、教養諸科目が「全学共通科目」方式によって開講されていることから、適正水準に関する一般的ガイドラインはない。そのため、授業担当者数、授業時間数、該当科目ごとの履修学生数、授業1クラス当たりの平均履修学生数、個々の教員の平均授業担当時間数（持ちコマ数）等を基礎的数値（いずれも2009年度春学期の例）として取り上げる。なお、本学においては、いわゆるセメスター制を実施している。

表8-1-① 現代文明論科目・現代教養科目実施状況（2009年度春学期）

	開講 コマ数	履修者 数	1クラス 平均	担当教員数		専任率
				専任	非常勤	
現代文明論	4	2,747	686	36	4	100%
文理融合科目	114	10,697	93	31	4	88%
現代教養科目（合計）	73	6,788	92	59	14	80%
現代教養科目（文系科目）	37	3,203	86	33	4	89%
現代教養科目（理系科目）	36	3,585	99	26	10	72%
副専攻科目	7	813	116	7	0	100%
計	255	27,833	109	204	14	93%

表8-1-② 2009年度春学期履修者数

	現代文明論	文理融合科目	現代教養科目	副専攻科目
1年次	2,478	6,458	4,236	45
2年次	145	2,385	1,556	234
3年次	77	1,175	583	320
4年次	28	679	413	214
計	2,747	10,697	6,788	813

現代文明論については、主に1 Semesterまたは2 Semesterの学生が履修するが、1 クラス当たりの学生数が686名と際だっている。これは全学生必修という同科目の特殊性によるものであり、この科目の運営については、講義実施・施設・人員等の面で、「現代文明論委員会」を中心に、支援のための全学的体制が整えられている。

2001年度から施行されている文理融合科目については、本センターの教員が専ら担当し、学生は卒業時までには3科目計6単位を履修する。現代教養科目（文系・理系科目）については、本センター教員を含むが他学部等の教員が主として担当し、学生は卒業時までには2科目計4単位を履修する。1クラス当たりの平均履修学生数は、文理融合科目が93名、現代教養科目（文系・理系科目）が92名である。本センターの専任教員の持ちコマ数については、文理融合科目のみに関しては3コマから4コマとなっている。

項目番号183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

現代文明論を含む教養科目の実質的管理・運営は本センターが行っている。しかし、現代文明論科目（現代文明論・文理融合科目）および現代教養科目（文系・理系科目）については、「全学共通科目」方式で開講されている性格上、担当者も本学全体に及ぶことから、全学的な連絡・調整のための組織としてそれぞれ「現代文明論委員会」および「現代教養科目委員会」がある。

「現代文明論科目・現代教養科目（文系・理系科目）担当者会」は、年度当初に開催され、教養諸科目を担当する教員全員（非常勤講師を含む）に対する授業方針の説明を目的としている。

「授業研究会」は、各科目担当者（非常勤講師を含む）の講義内容の相互理解・批判を通して教育内容の質的向上を目指すとともに、各科目間の整合性を図ることを目的としている。現代文明論および文理融合科目をテーマとする授業研究会は年6回程度（2008年度は4回）開催されてきた。「現代教養科目」については、担当主体が他学部等に専属するという事情もあり、従来、「授業研究会」は実施されてこなかったが、2008年度には他学部の担当教員（非常勤教員を含む）が報告を行い、本センター所属教員との相互理解を深めた。ただし、副専攻科目の授業研究会は開催されていない。

その他、本センターの組織力強化のために、シラバスの相互チェック（本センター以外の教員のシラバスを含む）、教員間での授業参観の実施とFDシートの提出、新学期ガイダンス、パンフレット作成、環境保全および環境改善を目的とする「環境マネジメントシステム（EMS）」を実施するための環境訓練（2009年6月まで）等の業務および活動を行ってきた。

以上の本センターの業務および活動について、所属教員が評価できる点や改善すべき点を指摘する「振り返りシート」の提出を行うことで改善を行い、知識・ノウハウの蓄積・共有につなげた。

点検・評価

<目標の達成度>

a) 本センター授業科目（現代文明論科目、現代教養科目および副専攻）の充実、質的向上を目指した組織体制づくり。

本センターの専任率は全体で93%ときわめて高く、2003年度以降、専任・非常勤の比率には問題がない。ただし、本センターの専任教員は50～60歳代の教員が多い。そのため、専任教員については、30歳代から40歳代の採用を行い、授業科目の充実と質的向上を行っている。

b) 教員組織の体制（教員の適格性、担当科目への適切な配置、教員間における連絡調整）の整備。

本センターの担当科目については、いずれも講義形式の授業であり、1クラス当たりの平均学生数に着目するならば、現状はおおむね適正な教員数を確保し配置している。

また、授業研究会によって、当該諸科目間における教育目的・内容の明確な識別、同一科目担当者間の教育内容の整合性、科目単位でのシラバスと授業実践の適合性が確保された。

なお、「振り返りシート」の導入によって、本センターの業務上の問題点等が効果的に記録され、可視化されるようになった。その結果として、教員間の連絡調整が適切に行われ、授業に対する問題点・改善点を組織的に共有し、改善を行うことが可能になった。

<長所としてあげられる事項>

- i) 専任教員の充足率が93%と極めて高い。
- ii) 履修制限により、1クラスあたりの平均受講者数が100人程度に抑えられている。
- iii) 授業研究会が年4～6回と活発に開催されている。

<改善が必要な事項>

- i) 人文科学系（文学）および社会科学系（経済学）の専任教員の欠員が生じている。
- ii) 文理融合科目について、特定の教員に受講者が集中する傾向がある。
- iii) 副専攻科目や2010年度実施の特定プログラム科目の授業研究会が行われていない。

将来の改善・改革に向けた方策

本センターにおいては、現状の専任率と平均受講者数を維持するための人事計画を策定し、教員間の連絡調整を円滑に行うために、各種の担当者会議や授業研究会を開催する。そして、以下記載の組織活動についての長所を伸長し、問題点を改善するために、「振り返りシート」によるPDCAサイクルを確立する。

<長所の伸長方法>

- i) 現状の専任教員比率を維持する。
- ii) 1クラスあたりの平均受講者数（1クラスあたり約100人）を維持する。
- iii) 本センター担当科目についての授業研究会を年4～6回程度開催する。

<問題点の改善方法>

- i) 人文科学系および社会科学系の専任教員を補充する。
- ii) 文理融合科目の履修者ガイダンスを徹底し、担当教員の判断で、履修者数を130人以下とする履修制限を引き続き行う。
- iii) 副専攻科目や2010年度実施の特定プログラム科目等の授業研究会を開催する。

8-4-3 外国語教育センター

目 標

- a) 外国語教育センターが行う教育、研究活動が十分に遂行できる教員体制にする。
- b) 言語別（英語、中国語、フランス語、ドイツ語、コリア語、ロシア語、スペイン語、その他の言語）の連絡会議を頻繁に開き、それぞれの言語の教育目標に対する、個々の教員の理解と教員間の共通認識を高める。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

専任教員に関して言えば、本センターには、大学設置基準第12条の第一項と第二項に規定されている専任教員しか所属しておらず、すべての専任教員が教育研究に従事している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

英語担当専任教員が43人、英語担当非常勤講師が99名、第二言語担当専任教員が18名、第二言語担当非常勤講師が53名が本センターの教員構成である。

2009年度における本センターの英語と第二外国語の主要な授業科目は英語コミュニケーション科目と各国語コミュニケーション科目であるが、そのすべてを専任教員が担当することは、授業コマ数の関係から不可能であるので、本センターでは次のようにしている。専任教員が担当した方がはるかに教育効果が上がると判断される科目においては、科目の担当者に専任教員を当てている。例えば、英語の一番下のレベルのクラスにはベテランの専任教員をあてるといった配置を行っている。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

本センター所属の教員を、英語担当の第一類と第二外国語を担当する第二類とに分け、本センターの開講言語の教育目標がより具体的に実現できるようにしている。それぞれの類の下に各種委員会および言語別教室会議を開き、教員間の連絡を緊密にし、各委員会の委員長、教務委員が連絡の調整を行い、各類主任、本センター所長がそれを統括する体制になっている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 本センターが行う教育、研究活動が十分に遂行できる教員体制にする。
- 英語の開講総コマ数の専任教員担当率は春学期が32%、第二外国語の場合は約45%で、英語の場合の専任率が多少低い。専任教員の絶対数が少なく、本センターの主要科目である英語コミュニケーション科目と各国語コミュニケーション科目すべてに専任教員を配置することは不可能なので、個々の科目の内容を検討して、どの科目に専任を配置し、どの科目に非常勤講師を配置するか教務委員を中心に検討し、決定している。専任教員の業務の過多によって、担当コマ数の軽減を図っている。教員構成から考えて、目標は達成できていると考える。
- b) 言語別（英語、中国語、フランス語、ドイツ語、コリア語、ロシア語、スペイン語、その他の言語）の連絡会議を頻繁に開き、それぞれの言語の教育目標に対する、個々の教員の理解と教員間の共通認識を高める。
- 非常勤講師との連携が重要なので、年に1回言語別にすべての専任教員と非常勤教員を集めた連絡会を開いているが、それで十分とは言えない。教員間の連絡調整は、会議だけでなく、メールを利用するなど、教員に負担をかけないよう工夫をしている。

＜長所としてあげられる事項＞

- i) 本センターが重要と考える科目の担当を専任教員あるいはベテラン非常勤講師に担当させることによって、教育効果を上げることができている。
- ii) 業務の過多に応じて、授業担当ノルマを軽減しているため、十分とは言えないが、前年度よりは研究時間の確保ができている。
- iii) 連絡を密にしているため、教員間での誤解等が減っている。

＜改善が必要な事項＞

- i) 教員の業務をさらに減らす必要がある。
- ii) 教員連絡会の回数を増やして、非常勤講師も専任教員と共通認識をもって授業内容を充実できるような必要がある。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 本センターが重要と考える科目の大半を専任教員が担当できるようにするためには、現状の専任教員の人数を確保し、これ以上、総科目の担当者における専任教員の占める割合が低くならないようにする。そのために、現行の教員数、英語の専任教員（ネイティブ特任3種A教員を含む）44名、中国語5名（ネイティブ特任3種A教員を含む）、フランス語3名、ドイツ語3名、韓国語4名（ネイティブ特任3種A教員を含む）、ロシア語3名（ネイティブ特任3種A教員を含む）、スペイン語3名体制が維持できるように教員採用計画を定め、欠員が出た場合は速やかに補充するようにする。
- ii) 言語別の授業検討会の回数をさらに増やし、専任教員と非常勤講師との連絡調整を行い、教育効果が上がる授業を行う。

＜問題点の改善方法＞

- i) 業務の過多に応じて、授業担当コマ数のノルマを減らすように関係機関と協議する。
- ii) 専任教員と非常勤講師との連携を一層密にするために、非常勤講師と専任教員の連絡会の回数を増やすが、その際、すべての非常勤講師が出席できる時間帯を設定するか、同じ内容の連絡会を開催する。

8-4-4 国際教育センター

目 標

- a) 本センターの設立の理念や教育目標・人材像を全教員が理解するとともに、教授会および、教室会議をとおして、諸問題を共有し協力態勢を確立する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

本学では「学校法人東海大学・短大教員の兼業又は兼職に関する規程」および「学校法人東海大学大学教員授業担当規程」により、兼業や他大学への出講について制限が設けられている。本センターの教員もこれらの規程に従い、専ら自大学における教育研究に従事している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

現在、日本語教育系には、12人の専任教員と5人の特任教員が日本語教育、日本語教育学、日事情教育等の授業を担当している。別科日本語研修課程では、専任教員が12のレベル別日本語クラスの担任になり、各クラス2～3名、計33人の非常勤講師（兼担教師を含む）とともに連携を取り合って指導を行っている。日本語教育の専任教員は全員、日本語教育学の各分野における専門家であり、副専攻や大学院の日本語教育学の指導も行っており、日本語教育の実践と研究がバランス良く行われている。専門科目の専任教員の割合は97.2%、教養科目jは87.5%と専任教員の割合が高い。

国際教育系には本センターに本務所属する教員はいない。現在は本学の各学科に所属する兼担教員で構成されている。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

別科日本語研修課程では、学期開始前に授業方法や教材について検討する担当講師会や教育・研究活動を発表し合う勉強会を開き、教育力の向上を図っている。それだけでなく、別科では毎日、講師、担任が進度等の連絡を取り合い、協力し合って授業を行っている。

留学生課程、大学院の授業等、日本語教育系の教員が担当する講座については、月に1回、日本語担当者会議を開き、その都度、連絡・情報交換を行い、緊密な連携・協力態勢が維持されている。

項目番号 184)

教員組織における社会人の受け入れ状況

現在は日本語教育系、国際教育系ともに専任（兼任含む）並びに特任教員で教育を行っている。今後はアジア人財資金構想等をはじめとする多様な社会貢献事業の運営・教育のために企業や現場の知識が豊富な人材を採用することが必要となるだろう。

項目番号 185)

教員組織における外国人の受け入れ状況

日本語教育系では日本語の教育を中心とするため、外国人教員はいない。国際教育系には、他学科と兼担の外国人の教員が1名いるが、今後、国際化教育のためには、多様な文化・言語背景を持つ外国人教員の採用が望まれる。

項目番号 186)

教員組織における女性教員の占める割合

国際教育系の兼担教員10名のうち1名、日本語教育系の専任・特任教員16名のうち11名が女性教員であり、国際教育センター全体での女性教員の占める割合は大きい。

点検・評価

＜目標の達成度＞

- a) 本センターの設立の理念や教育目標・人材像を全教員が理解するとともに、教授会および、教室会議をとおして、諸問題を共有する。

日本語教育系の専任教員は湘南キャンパスでは12名と人数が少なく、日本語教育や異文化理解教育の面から留学生を支援するという共通の目的を持ち、しっかりとした協力態勢が整っている。教授会、教室会議、日本語担当者会議等の出席率はほぼ100%である。

日本語教育系と国際教育系の教員で構成される本センターの教授会に関しては、国際教育系の教員が各学部学科に所属し、授業時間もさまざまであるため会議日は月曜日の午後5時から行われている。その時間帯のせい、日本語教育系の出席率はほぼ100%であるが、国際教育系の出席状況はあまり良くなく、国際教育系の教員の意識を高め、協力態勢を整える必要がある。

＜長所としてあげられる事項＞

- i) 日本語教育系では、担任がクラスの教員チームのリーダーとして授業計画が滞りなく適切に行われるように目を配っている。また、教員間では、メールで毎日の授業の内容を詳細に報告し合っている。このような連絡連携・協力態勢は短期集中語学講座である別科の授業運営上、大変重要である。
- ii) 別科日本語研修課程や留学生課程では、主任・担任制により、指揮系統、連絡系統がはっきりとしていて、教育面だけでなく、留学生の生活や精神面の支援においても、迅速で適切な対応がとりやすくなっている。

＜改善が必要な事項＞

- i) 国際教育系教員は、他学科に所属する兼任の教員であり、国際教育系教員と日本語教育系教員の交流が教授会以外ないので、本センター全体の目標に向けて取り組む協力態勢が作りにくい。

将来の改善・改革に向けた方策

＜長所の伸長方法＞

- i) 日本語教育系の教員の協力態勢は今まで通り継続させる。非常勤教員を含めて研究会での発表を義務化する。
- ii) 主任・担任・非常勤教員の役割をマニュアル化して、センターの運営をシステム化・可視化し、改善していく。

＜問題点の改善方法＞

- i) 国際教育系は2009年度4月に開設されたばかりの組織であるので、今後の国際化教育のプランを立てながら、日本語教育系の専任教員が中心になって、兼任の教員の意識を高め、協力態勢を構築していかなければならない。そのために、従来行っている日本語教育等の語学のプログラムだけでなく、国際化教育のカリキュラムなどについて、ワーキンググループを立ち上げ、各人が責任を持って行うよう役割分担によって取り組めるようにする。

8-4-5 情報教育センター

目 標

- a) 各種専門に対応できる基礎力と幅広い応用力を養うための教員組織を実現する。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置付けの適切性、専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか

本学の教育理念・目的を実現するための一環として、大学における基礎情報教育を担当・実施する部署として本センターが設置され、大学設置基準第12条に従って当該センターの専任教員が位置づけられている。また、専任教員は週5以上出勤し、週に1人平均7科目（新人教員を除く）の授業を担当している。従って、専ら自大学における教育研究に従事している。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

全授業科目 381 科目の内、139 科目を専任教員が担当している。

学科から依頼される情報関連科目に関してはできるだけ専任教員を配置し、受講人数の多いクラスは1クラス 50 名程度の複数クラスに分割し、非常勤講師と担当するようにしている。また、副専攻科目でも主要な授業科目には専任教員を配置している。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

専任教員は、水曜日3時限目に開催する本センター会議を通じて定期的に学内情報等の連絡を行うほか、会議以外でもメーリングリストを頻繁に使用して連絡調整を行っている。非常勤講師に関してもメーリングリストを使用して連絡調整を行っている。個別な案件に関しては、主任や教務員と非常勤講師と個々にメールを使って連絡調整を行っている。従って、連絡調整は密度が高く妥当であると言える。

項目番号 184)

教員組織における社会人の受け入れ状況

専任教員として社会人は0名である。ただし、非常勤講師として4名の社会人（企業の方）を採用している。

項目番号 185)

教員組織における外国人の受け入れ状況

専任教員では外国人教員は0名である。ただし、非常勤講師では3名の外国人教員を採用している。

項目番号 186)

教員組織における女性教員の占める割合

専任教員 11 名中、2 名が女性教員であり、その割合は約 18%である。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 各種専門に対応できる基礎力と幅広い応用力を養うための教員組織を実現する。
 大学における基礎情報教育を担当する教員は、2009年度は、専任教員11名と非常勤講師27名であり、学科から依頼された情報関連科目と副専攻科目の計381科目を通じて約11,000名の学生を教育している。今後、きめ細やかな質の高い授業を実施して、学生の理解度を高める等、「学士力」の向上を図るには教員への負担軽減を考慮する必要がある。

<長所としてあげられる事項>

上記のような教員組織で年間に約 11,000 名の基礎情報教育を実施できている点や情報副専攻認定者数が 55 名と全体の 17%を占めている点等から、本センターの大学における位置づけが適切であり、その役割が効率良く達成されていると言える。

また、項目番号 186) 教員組織における女性教員の占める割合も約 18%であり、他組織と比較しても多い方である。

<改善が必要な事項>

年間受講者数の約 11,000 名を少人数クラスで構成し、きめ細やかな質の高い授業を実施して、学生の理解度を高める等、「学士力」の向上を図るには、専任教員 11 名と非常勤講師 27 名という限られた教員数では限界を超えているという問題点がある。

また、非常勤講師と専任教員の人数比率が 27 : 11 (71% : 29%) で、担当科目比率が 242 : 139 (63.5% : 36.5%) となっており、非常勤講師の比率が高い点が問題である。

将来の改善・改革に向けた方策**<長所の伸長方法>**

学部・学科ごとで科目名が異なっているが、教育目標・内容が全く同一の情報関連科目については、全学的に科目名とシラバスを統一することによって科目を整理し、学生にとって、曜日・時限における科目選択の自由度を広げ、効率良く受講できるようにする。

<問題点の改善方法>

年間約 11,000 名規模の基礎情報教育を少人数クラスで構成し、きめ細やかな質の高い授業を実施して、学生の理解度を高める等、「学士力」の向上を図るには、前述のように情報関連科目の科目名とシラバスを全学的に統一することにより、膨大にある科目数を整理すれば、限られた教員数とコンピュータ室で、効率良いクラス編成を実現でき、問題の改善が図れる。併せて、専任教員を 4 名増員するとともに、非常勤講師を 7 名削減し、専任教員と非常勤講師の人数比率を 20 : 15 (57% : 43%) 程度に変えることによって質の高い授業を保証する。

8-4-6 課程資格教育センター

目 標

a) 各資格の多様な専門性に対処するため、専門性の高い教員を効率的に増やしていく。

現状説明

1) 教員組織

項目番号 180)

大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性（専任教員は、専ら自大学における教育研究に従事しているか）

教育学・教職研究室においては、5名の専任教員と4名の特任教員で、4,000名を超える教職課程履修者を指導している。各教員はそれぞれの担当授業以外に、履修に関する相談や進路に関する相談、教育実習や授業に関する相談等を日常的に受けている。いずれの教員も週に4日以上出校し、平均年間10コマの授業に加え、教育実習に関わる事前指導等を担当・指導している。一部の教員は他校舎（清水校舎・札幌校舎）へ講義に出向いており、また本学と包括提携を結んだ伊勢原市教育委員会より委嘱を受けている者もいるが、いずれも教員の専門性に適った業務である。

司書・司書教諭課程では2008年度は教授1名、准教授1名、兼担3名、非常勤講師7名であった。科目が細分化しているため、比較的多くの非常勤講師に依頼しているが、全体の科目の半数を専任が担当しており、専任教員の位置づけは適切である。

学芸員課程では、2008年度に専任教員1名（男性・湘南校舎）を新規採用し、専門職としての学芸員養成課程の充実を図っている。

したがって、各課程の研究室に所属する専任教員は、専ら本学における教育研究に従事していると言える。

項目番号 181)

主要な授業科目への専任教員の配置状況

各課程のいずれの科目も、それぞれの法令に基づいた必修科目であり、この意味ですべて主要科目である。教職課程では各科目（「教職に関する科目」）の専任（特任を含む）と非常勤講師の開講数は下記の通りである。（2008年度実績）

表1 専任・非常勤講師の開講数

	専任	非常勤	合計
教職論	4	12	16
教育原理	8	7	15
教育心理学	6	8	14
教育制度論	8	7	15
学習指導論	7	7	14
道徳教育論	5	5	10
生徒指導論	2	11	13
特別活動論	3	11	14
教育相談	7	5	12
教育実習Ⅰ・Ⅱ	7	0	7

司書・司書教諭課程では「図書館概論」以外の主要な科目は専任教員が担当している。

※学芸員課程では、主要な授業科目として、博物館学に関する科目（「博物館概論」「博物館資料論」「博物館情報経営論」「博物館実習」）を専任教員が担当している。

項目番号 183)

教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

上記のように、各課程は法令により取得科目と単位数および教育内容が厳格に決められている

ため、「教育課程編成」に関する独自性は持たない。ただし、シラバス作成・入力時には異なった分野を専門とする専任教員が点検を行い、また1、2カ月に1度程度、教職課程全般に関する研究室会議を開き、年に1度非常勤講師を集めた全体会議を開催し、教職課程の運営方針について検討・周知を図っている。

点検・評価

<目標の達成度>

- a) 各資格の多様な専門性に対処するため、専門性の高い教員を効率的に増やしていく。
- 「教職課程認定基準」において、課程認定大学はその学生数に応じて専任教員数が定められている（課程認定を受けている学科の総定員数が1,200名を超える場合は専任教員数4人以上、教員一人当たり300名）。教育学・教職研究室における現在の専任教員数は5名、特任教員数は4名（合計9名）であり、認定基準は満たしている。しかし、課程認定を受けている学科の総定員数は、湘南校舎だけで約4,000名であり、教員一人に対して444名となり、十分な人員が配置されているとは言い難い。
- 司書・司書教諭課程では専任教員2人体制を維持するために、2008年度に新規の教員（特任）1名が採用された。
- 学芸員課程では、2008年度に専任教員1名（男性・湘南校舎）を新規採用し、文部科学省が指定する「博物館に関する科目」に関わる専任教員の確保・配置に努めている。

<長所としてあげられる事項>

- i) 教職課程における学問分野ごとに専任・特任教員がバランス良く配置されており、「教職論系」1名、「教育原理系」2名、「教育心理系」1名、「教育方法系」1名、「教科教育系」1名の教員が所属している。また、教育学研究室所属専任教員の年齢構成については、2003年度は60歳代1名、50歳代2名、30歳代1名であったが、2008年では60歳代1名、50歳代1名、40歳代1名、30歳代1名の構成になっており、年齢のバランスも良いと言える。
- ii) 司書・司書教諭課程では専任教員2人体制で図書館実習の指導や、実習先訪問などがゆとりをもって行える。
- iii) 学芸員課程では各校舎にそれぞれ「博物館に関する科目」に関わる専任もしくは特任の教員を配置している。

<改善が必要な事項>

- i) 「目標の達成度」においても述べたが、湘南校舎だけで4,000名を超える本学の状況を考えれば、専任教員数が9名というのは少ないと言ってよい。昨今、大学生の学力不足が巷間の話題となる中、改正教育職員免許法においては、より厳格で質の高い教職課程の運営を求められている。教職課程を取り巻く状況は、ますます少人数クラスによる手厚い指導を求めるようになっており、専任教員数を増やすことは緊急の課題と言える。
- ii) 司書・司書教諭課程では特任ではなく専任教員として増員することである。
- 学芸員課程では博物館法改正に伴う新カリキュラム導入（2012年～）に向けた教員の確保・配置することである。

将来の改善・改革に向けた方策

<長所の伸長方法>

- i) 「教職論系」、「教育原理系」、「教育心理系」、「教育方法系」、「教科教育系」にバランス良く人員配置する方向性は、これからも継続したいと考えている。また、年齢・性別・専門性のバランスも考慮し、女性や若手研究者、あるいは中学校や高等学校で教諭経験を有する者を積極的に採用することを目指す。
- ii) 司書・司書教諭課程は専任教員2人体制にするとともに、図書館実習に代わる司書総合科目の開講と専任教員2人体制を目指す。
- iii) 学芸員課程は各校舎に配置された教員と相互に連携・協力して、科目名と教育内容の統一化を図り、必要な教員を確保する。

<問題点の改善方法>

- i) 2010年度入学生から「教職実践演習」という科目が新設される。この科目は演習形式で行うことが義務づけられており、1クラスの履修者数の上限は49名である。現在の教職課程の履修者数(約600名)を想定した場合、おそらく20クラス程度を新設することとなる。実際に授業が行われる年度は2013年度からであるが、その時までには専任あるいは特任教員数を複数名増員する必要がある。新採用以外に、本学学園内における教員の出向あるいは転籍等の方法も検討する。
- ii) 司書・司書教諭課程は2012年の司書資格取得科目の改訂の前までには専任教員2人体制とし、新しいカリキュラム、科目のシラバスを作成し、文部科学省の認可を受ける
- iii) 学芸員課程はミッション・シェアリング・シートに掲げた、博物館法改正に伴う新カリキュラムへの移行計画に並行して、各校舎と連携して教員の確保・配置のための計画を策定する。