

第3章 教員・教員組織

3-1 大学全体

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学学則・東海大学大学院学則・東海大学専門職大学院学則第1条に規定）を踏まえて各学部等の募集条件を定めている。また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」では、各資格の教員の能力・資質について規定している。

【教員構成の明確化】

教員の構成は大学基礎データ表19の通りである。教員組織編成は、設置基準上必要専任教員数を考慮しつつ、各学部・学科の教育目標を具現化するために学科・専攻・課程ごとに学科目・専門領域等による教員構成表を作成し明確化している。また、この教員構成表に基づいて欠員補充等の人事計画を学部長や学科主任等で協議・作成し、学長に提出することとしている。その中で専任教員の年齢構成については、徐々に全体的なバランスを保つよう努めている。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

専任教員は各学部・研究科（専門職学位課程）・研究所に属し、学長・副学長を中心として構成された部署長（学部長、研究科長等）の下、学部・研究科教授会等の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、大学の理念にもとづいて決定された大学全体の方針（3つのポリシー等）の事柄について、連携してその実現にあたる。個々の専任教員の教育・研究活動については、学部・研究科教授会等及び所属長が責任を負い、最終的には学長が責任を負うものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編制方針に沿った教員組織の整備】

大学として大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、学科・専攻・課程ごとに教員構成表を作成、各学部・研究科においては、この教員構成表を編制方針として教員組織を整備している。そのため、大学基礎データ表19の通り、設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、各学科に教務委員を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

【研究科担当教員の資格の明確化と適正配置】

研究科担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」等で研究科担当教員に求められる資格を明確化している。非常勤講師についても、これに準じた資格が要求されている。担当科目への適合性については、研究科教授会及び大学院運営委員会において「教員資格審査資料」を配し、適正配置と資

格の適切性を確認している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか】【規程等に従った適切な教員人事】

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、学長の指示の下で各学部・学科の教員構成表及び人事計画に従い各学部等の人事委員会で選考、これら規程を基に教員の審査を行った後、審査結果について学長、理事長の承認を得ている。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、学系列の特性に合わせた審査内規に従い協議した後、学長を委員長とする教員資格審査委員会にて審査した後、審査結果について理事長の承認を得ている。

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、さらに「本学の教育・研究活動に対する貢献についてのアンケート」を求めている。

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1つになっている。

（4）教員の資質向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

本学では、2005年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。評価結果は全学的な各種の審査機会を活用している。なお、評価規程、各学部等の評価内規については、定期的に見直しを行っている。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

大学は、教員の資質向上を図るために、組織的に、また多面的に必要な措置として、以下の内容を講じている。

①教員の資質向上を図るために、全学的な支援組織として、教育支援センターを設置している。②FD活動は、原則各学部・研究科単位で行われているが、組織的かつ多面的な措置として、i) 新任教員説明会及びその後のフォローアップ研修、ii) 授業アンケート結果のFB、iii) ティーチングアワードを行っている

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

① 効果が上がっている事項

2005年度より運用している総合的業績評価制度の評価結果が、教員資格審査等、全学的な各種審査機会に活用されている。また、2014年度は教育、研究、学内外活動に関して、評価の平準化を行ない、全学的評価での信頼性を向上させた。

新任教員大学説明会及びフォローアップ研修会は、2014年度は第3回目の研修会となり、最後まで参加した教員の満足度は総じて高く、また欠席者に対しては、翌年度の参加を促すなどの声掛けにより年々参加率も向上してきている。

授業アンケートは、アンケート集計結果の概要について、すべての学部長、教育系センター所長と個別に面談しながら返却を行ったことで、活用に向けた意識を高めることができた。

② 改善すべき事項

専任教員の年齢構成については、徐々に全体的なバランスを保つよう努めているが、教員採用に関して、補充の適切性、迅速性の基準が設けられていない。

新任教員大学説明会や新任教員フォローアップ研修会は、十分な時間が取れないという課題がある。

大学院における授業アンケートは、一部の研究科（工学研究科）のみで実施されているが、全学で実施されていない。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

今後は、平準化した評価を3年継続利用し適宜見直しを行う。教員の質向上並びに質確保に向けて、教員活動情報の収集と収集した教育改善データを活用し、学長室と教育支援センターが連携を図り、FD活動と教育の質向上をさらに進めていく。

FD活動を一層活発化させていくためにも、常任FD委員会での情報共有を進め、定期的なセミナーなどを開催などと併せて資質向上のための意識を維持していく。

新任教員大学説明会及びフォローアップ研修会に出席した新任教員からは、5年毎等、継続的な研修会の開催要望も出てきている。具体的な対応計画を策定していく。

授業アンケートについては、全国的にも他にない高い実施率を生かしたデータの活用を継続し、学生の主体的な学習態度の育成につなげていく。

② 改善すべき事項

学長のもと、学長室が中心となり教員採用に関する基準策定に向けて、ワーキングを立ち上げて検討を行っていく。

新任教員大学説明会や新任教員フォローアップ研修会は、十分な時間がとれず、一部参加した教員の満足度が低いので、次年度に全日程参加できるように改善する

大学院における授業についてのアンケートを先行して実施している工学研究科の取組を他の研究科にも拡大を図る。

4. 根拠資料

3-1 東海大学学則

3-2 東海大学大学院学則

3-3 東海大学専門職大学院学則

3-4 授業要覧 2014

3-5 東海大学教員資格審査基準

3-6 東海大学教育および研究に携わる者の行動指針

<http://www.u-tokai.ac.jp/about/concept/action.html>

3-7 東海大学教育研究年報 2013（大学基礎データ表 19（2014年度）、研究業績目録）

http://www.u-tokai.ac.jp/about/annual_report/2013/index.html

3-8 学科目・専門領域等による教員構成表（2014年度）

3-9 学校法人東海大学教職員任用規程

- 3-10 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-11 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-12 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-13 東海大学学部教授会規程
- 3-14 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-15 東海大学専門職大学院研究科教授会規程
- 3-16 大学院教員審査資料（2014年度第1回大学院運営委員会資料）
- 3-17 東海大学総合的業績評価委員会規程
- 3-18 東海大学教員活動情報登録規程
- 3-19 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-20 東海大学総合的業績評価規程
- 3-21 2014年度常任FD委員会議事録
- 3-22 2014年度FD活動計画書
- 3-23 2014年度FD活動報告書
- 3-24 2014年度新任教員大学説明会資料（プログラム）
<http://www.esc.u-tokai.ac.jp/guidance1.html>
- 3-25 2014年度フォローアップ研修会資料（プログラム）
<http://www.esc.u-tokai.ac.jp/guidance1.html>
- 3-26 2014年度フォローアップ研修会参加者アンケート（無記名版）
- 3-27 授業アンケート実施率集計結果（2014年度第8回学部長会議資料）
- 3-28 2014年度大学教育学会プログラム
- 3-29 2014年度キャンパスライフアンケート実施報告書
- 3-30 2014年度卒業にあたってのアンケート実施結果報告書
- 3-31 東海大学新聞記事（2014年4月1日号）
- 3-32 Bab ニュース記事

3-2 学部

3-2-1 文学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

文学部では、教員選考に係る全学的な基準となる「東海大学教員資格審査基準」に基づき、「東海大学文学部人事委員会内規」によって人事委員会を組織し、「文学部新規採用人事手続きに関する内規」および「文学部昇格人事に関する内規」に則して求める教員像を定め、明確かつ適正な基準・手続きの下で教員の募集、採用、昇進の決定を行ってきた。教員組織の編成にあたっては、各学科・専攻の教員構成表を作成することにより、現状の職階分布、年齢分布、専門分野の確認をし、人事計画を学部長および各学科・専攻主任で厳正に協議・検討し、学長に提出している。

文学部専任教員は、月に1度開催される文学部教授会において学務運営に係る審議事項、報告事項などを協議・検討している。また、文学部の各学科・専攻から選出された委員により学部委員会・各種委員会を組織し、教育研究に係るあらゆる事案に対処している。教授会議事録および教務委員会議事録は全教員に電子メールで配信し、報告・審議事項等の情報を共有化している。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

文学部は在籍学生者数4,142名に対し、専任教員数は93名であり、教員一人当たりの学生比率は44.5名となる。しかし、文学部14学科・専攻別に検証すると、日本文学科は67.7名、英語文科コミュニケーション学科59.4名となり、教員一人当たりの学生比率が高い。

専任教員の年齢構成については、26～30歳 0%、31歳～40歳 9.7%、41歳～50歳 24.7%、51歳～60歳 45.2%、61歳～65歳 10.8%、66歳以上 9.6%となり、51歳～60歳の割合が高いといえる。また、女性教員の割合は全体の38.7%（36名）となる。

14学科・専攻からなる文学部では、あらゆる学科目・専門領域科目に対応できる専任教員に加え、非常勤教員によってより広域な学問領域の充実化を図っている。専攻・学科によって非常勤教員の数にばらつきはあるものの、その採用についてはカリキュラムに応じた適正配置と教育者としての適性を厳正に確認し、決定を行っている。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

文学部では「東海大学教員資格審査基準」に基づいた「東海大学文学部人事委員会内規」、「文学部新規採用人事手続きに関する内規」、「文学部昇格人事に関する内規」を定め、明確かつ適正な基準・手続きの下で教員の募集、採用、昇進の決定を行ってきた。審査については人事委員会を設置し、それぞれ学位、研究者としての業績、学会での活躍、教育者としての経験と適性などを総合的業績評価や教員構成表を用いて厳密に確認し、決定を行っている。また、採用時における人事計画では特定出身校に偏らないよう配慮がなされている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

総合的業績評価制度においては、文学部で定める「文学部における総合的業績評価に関する内規」に基づき、教員の研究活動、教育活動、学内外活動について評価がなされ、自

己点検を行うことにより研究・教育の資質向上に役立てている。2014年度にあつては全学的評価を平準化するため、内規の一部修正した。

文学部では2011年度以降、FD活動を一層充実させることを目的として、学部FD委員会が主催する文学部フォーラムを開催している（年4回）。2014年度は学内に新設された次世代型アクティヴ・ラーニング教室の利用法や、外国語教育センターとの連携、授業方法の工夫、附属高校教員との連携型教育の可能性についてフォーラムを開催した。

さらに、各学科・専攻においても授業参観をはじめとする独自のFD活動を実施し、教室会議等の意見交換の場で授業の工夫を検討している。例えば、英語文化コミュニケーション学科では7回目となるFDフォーラム「ディスカッションの手法を取り入れた授業の工夫」を開催し、広報メディア学科では学科内で合同ゼミ合宿を行うことで研究テーマについて学生と教員が議論する場を設けている。

本学では学生の授業の理解度を推し量る目的で「ミニツツペーパー」があらゆる授業で導入されているが、文学部では全ての学科・専攻でこれを実施し、授業改善または授業の工夫に役立てている。

本学では教員の資質向上を目指し、優れた授業を行う教員・学科をティーチング・アワードとして顕彰している。2014年度は北欧学科が優秀賞を受賞した。また、教員の研究活動に必要な研修機会確保のため、長期研究留学研究派遣計画（C計画）と特別休暇制度が設けられている。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

FD活動などの教員の資質の向上を図る方策については評価できるが、教員一人当たりの学生数を学科・専攻別に検証した場合、問題が指摘できる。

① 効果が上がっている事項

総合的業績評価制度では、2013年度以降、教育の質改善の取り組みについても自己点検を行うこととなり、教育の質の向上に役立てている。

FD活動については、学部主導の活動に加え、各学科・専攻が独自に行う活動も活発化しており、変動する社会や学生の質的变化に対応できる授業が構築されている。

2014年度卒業にあたってのアンケートでは、「大学による支援について役に立ったことは何か」という問いに、「授業に関する情報提供」と回答した文学部卒業生は64.9%、「教員の支援」と回答した卒業生が62.2%といずれも前年度数値を上回っている。この結果からも教員の質が維持されていることがわかる。

② 改善すべき事項

教員一人当たりの学生数が日本文学科は67.7名となり、水準値60.0名を上回っている。この点については2010年度「専門評価分科会報告書」においても問題点として指摘されており（日本文学科65.6名）、適切な教育環境を保持する上でも改善すべき余地がある。

また、教員の年齢構成については、51歳～60歳の割合が高いが、1～2年程度の人事計画では是正できないため、定年退職者を視野に入れながら、長期的視点で人事計画を進めていく。

その他、学務運営上の事務的作業や会議等の増加により、教員の授業準備や研究のため

の時間が十分確保できず、学問的レベルの維持が難しい点がある。まとまった研究時間をとれる方策が必要である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

2014 年度卒業にあたってのアンケートで、「東海大学にきて良かった」と回答した文学部卒業生は 93.1%に達し、「特に何が身についたと考えるか?」という質問に対しては、「幅広い教養」と回答した卒業生は 52.3%にも及んだ。この結果は、広域な学問領域と隣接分野を結びつける教養科目が充実した文学部（教員構成）への評価とみなすことができる。

文学部では 2017 年度のカリキュラム変更を目指し、現在、新たな教育プログラムを策定しつつある。これを実現するためには、学科横断的教育プログラムの導入が必須となり、従来よりも一層学科・専攻間の連携を強固なものとしなければならない。さらに、個々の教員がそれぞれの教育現場で学生といかに向き合うか、あるいは教育効果をいかに高めていくかについて議論を重ねる必要がある。そのため、今後も文学部フォーラムをはじめとする充実した内容と有意義な FD 活動を進めていく。

② 改善すべき事項

授業準備や研究のための時間が十分確保できない中、自主的参加を前提とする文学部フォーラム（などの FD 活動）への参加者数を増やす工夫や積極的に取り組むことができる環境改善が望まれる。

また、女性教員の出産・育児と教育・研究の両立をめざし、男女参画について全学的に検討が進められているが、女性教員が多いが文学部としては、ワークライフバランスについてどのように貢献できるのかを学部全体で考える必要がある。

4. 根拠資料

東海大学教員資格審査基準

東海大学文学部人事委員会内規

文学部新規採用人事手続きに関する内規

文学部昇格人事に関する内規

学科目・専門領域における教員構成表（2014 年度）

2014 年度文学部委員会・各種委員会名簿

文学部主任教授会議事録

文学部教授会議事録

東海大学教育研究年報 2013〔大学基礎データ表 19（2014 年度）〕

文学部における総合的業績評価に関する内規

2014 年度文学部 FD 活動計画書

2014 自己点検評価報告書作成のためのアンケート

2014 年度卒業にあたってのアンケート実施結果報告書

提言に対する改善報告書（2014 年度）

専門評価分科会報告書（2010 年度受審原案）

3-2-2 観光学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本学部では、教員選考に係わる全学的な基準（東海大学教員資格審査基準）にしたがい、「東海大学観光学部内規」によって人事委員会を組織し、東海大学が求める教員像を定め、明確かつ適切な基準で教員の募集、採用、昇進の決定を行っている。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

本学部は、2010年度、専任教員14名、特任教員（教授）1名で発足し、その後、2013年度には、専任教員1名の増員が認められ、専任教員15名、特任教員1名を基本として人事を行ってきた。また、常に社会（国、観光・サービス業界）の動向と密接に関わりの中で実践的教育を行うため、現在6名の実務家教員（すべて教授）を有している。2014年度においては、上記のように専任教員15名、特任教員1名の計16名の教員が観光学部に所属しており、本学部のカリキュラムの基本をなす4つの学科目（教育研究分野）に以下のように配置されている。3. レジャー・レクリエーション分野の教員は3名と、他に比して少ないが、授業は他分野の教員も担当しているので、配置は概ね適切と言える。

1. 観光文化：専任教授3名、専任講師1名
2. サービス・マネジメント：専任教授3名、特任教授1名
3. レジャー・レクリエーション：専任教授1名、専任准教授1名、専任講師1名
4. 地域デザイン：専任教授3名、専任准教授2名

アカデミズムと共に社会直結型の実践的教育が必要とされる本学部・学科の人事上の最重要課題は、研究者教員と実務家教員の比率の適正化と、実務家教員を通じた社会（国や関連主要企業）との関係性の維持・強化を図ることである。実務家教員については、学部・学科の評価が上昇し、安定するまで（5年程度を目標とする）、就職支援などを含めて5名前後は必要であると考えており、現時点での比率も概ね適性であると考えられる。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

上記の通り、実務家教員の維持を前提に、2015年度採用人事で若手の博士学位保持者（研究者教員）を採用することを決定し、2015年度末に退職する実務家教員の後任としたところである。2021年度以降は、実務家教員を4～3名程度に減じ、さらに若手の研究者教員を増強していくことが肝要と考えており、大学院教育も視野に入れながら漸進的に研究者教員の増加を図っている所である。採用候補者は、学部のみならず、大学・法人で厳格な審査を行って採用の可否を定めているので、適切に行われていると言える。

教員の昇格については、「東海大学教員資格審査基準」を基に、「観光学部教員資格審査内規」を定め、研究、教育、学内・社会貢献について厳正な基準を設けて、昇格候補者を「観光学部教授会規則」にしたがって審査・推薦し、大学全体で行われる教員資格審査委員会で決定しており、この点でも適切に実行されていると考えられる。本学部においては、2014年度4月に、講師1名を准教授に昇格させ、2015年度4月にも講師1名を准教授に昇格させることを決定した。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

大学全体として、常任FD委員会が組織され、FDに関する研究・研修会が行われている。

本学部では、学部常任FD委員を委員長とする観光学部FD委員会を組織しており、この委員会が、定期的に学部教職員を対象とした研修会を開催するとともに、毎年テーマを定めて日常的なFD活動を行っている。2014年度は、初年次教育科目（ファーストイヤーセミナー1,2）、観光学導入教育科目（プレセミナー1,2）の学部共通テキストの改訂と、その教育方法の改善がテーマとされ、テキスト改訂等を実行し効果をあげている。

また、新規採用教員については、毎年日本私立大学連盟教育研究委員会が主催している、「FD推進ワーキングショップ（新任専任教員用）」に、学部経費で参加させている。2014年度においては、新任教授1名をこれに参加させた。

同委員会の委員長を本学部長が務めていることも活用して、FD研修会では、学部長が適宜講演や問題提起を行っている。2014年度においては、本学部が重視している「社会人基礎力」と「学士力」に関して、その概要と教育方法について学部長が講演並びに指導を行った。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

観光学部の教員・教員組織に関しては、「東海大学観光学部教員資格審査内規」等から考えて、基準3を満たしていると考えられる。

① 効果が上がっている事項

1.（2）で述べたように、アカデミズムと共に社会直結型の実践的教育が必要とされる本学部・学科の人事上の最重要課題は、研究者教員と実務家教員の比率の適正化と、実務家教員を通じた社会（国や関連主要企業）との関係性の維持・強化を図ることである。現状の配置を維持し、国や主要企業との関係の強化・維持を学生教育に活かそうとする計画である。この方針に従って、2014年度は、学部学生に対して学問的・実践的両面において的確な教育を行うことができた。このことは卒業生の良好な就職状況（就職決定率98%）に示されている。

② 改善すべき事項

本学部教員を中心として、2014年4月から文学研究科観光学専攻（修士課程）が設置されており、本学卒業生も2013年度卒業生4名、2014年度卒業生3名が大学院に進学した。現状では、大学院担当教員は充足できており問題はないが、将来的には大学院が担当できる教員を増やすことが必要であり、1.（2）（3）で述べた人事計画を適切に実行していくことが課題である。しかし、現状において直ちに改善すべき事項はない

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

すでに述べた通り、アカデミズムと共に社会直結型の実践的教育が必要とされる本学部・学科の人事上の最重要課題は、研究者教員と実務家教員の比率の適正化と、実務家教員を通じた社会（国や関連主要企業）との関係性の維持・強化を図ることである。学部創設から10年程度を目途として継続させようとしている現状の配置において、国や主要企業との関係の強化・維持は、十分に学生教育に活かされている。この方針を持続することにより、学生の「学士力」並びに「社会人基礎力」を醸成し、自律的な社会人を輩出することができていると考えられ、また良好な就職状況を形成することも可能となった。今後2020

年度までは、この方針を維持することにより、本学部の社会的評価を高めることができるだろうと思われる。

② 改善すべき事項

現在の准教授・講師である若手研究者教員の教育研究力の強化を図り、学部として研究業績の蓄積を拡充するとともに、将来、大学院を担当できる教員層を厚くする方向で、若手教員の調査研究時間の確保を図るべく、教育研究以外の業務の簡素化などの諸施策を進める必要がある。これをもとに、大学院進学者の増加を図るとともに、学部の教員並びに学生全体の調査・研究実績を高める必要がある。実務家教員もフィールドワークを通して、研究活動を行っているが、これをさらに充実させることも求められる。

4. 根拠資料

- 3-1 学科目・専門領域等による教員構成表（高等教育室）
- 3-2 東海大学教員資格審査基準（大学運営本部）
- 3-3 観光学部教員資格審査内規(高等教育室)
- 3-4 観光学部 FD 活動報告書（教育支援センター）

3-2-3 政治経済学部

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

大学として求める教員像については、東海大学学則第1条「本学は、人道に根ざした深い教養をもつ有能な人物を養成すると同時に、高度の学問技術を研究教授することにより、人類社会の福祉に貢献することをもって目的とする。」を前提として、「地域連携」、「国際連携」に寄与する人材を教員として採用している。

各学科における教員組織の編制については、学科目、専門領域によって作成している教員構成表を前提に、バランスを考慮している。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

政治経済学部の教員構成は「東海大学教育研究年報」の基礎データ表19に示すとおりであり、大学設置基準において必要とされる専任教員数を満たしている。各学科の教育目標を具現化するために、学科目、専門領域によって教員構成表を作成し、これにもとづいて欠員補充等を実施している。

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性については、各学科において主任と教務委員が中心となり判断している。各学科のコア科目については極力専任教員が担当するよう努めている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用については公募を原則とし、各学科における学問領域のバランス、年齢構成、教育および研究能力などを総合的に検討し、適切に実施している。また、近年では女性教員の積極的な採用についても成果が上がっており、2014年度においても経済学科で女性教員が1名着任した。

教員の昇格については、学部長、各学科主任の協議により候補者を選定し、厳格に実施している。その際、「東海大学教員資格審査基準」、「政治経済学部教員昇格基準」の基準に合致していることを確認すると同時に、総合的業績評価の内容についても精査している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教員の資質向上については、主として以下の諸点により推進している。

- ①各年度における総合的業績評価
- ②学科、学部におけるFD活動
- ③新任教員フォローアップ研修会への参加促進

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

教員組織、教員の採用・昇格、教員の資質向上の取り組みについて、いずれも適正に実施されている。

① 効果が上がっている事項

政治経済学部では女性教員の積極的登用を推進しており、2014年度に経済学科で1名の女性新任教員を採用した。この結果、同年度において各学科の女性教員数は政治学科2名、経済学科2名、経営学科4名となり、増加傾向にある。

② 改善すべき事項

各学科において年齢構成に若干の隔たりが見られることである。各学科ともに、今後数年間で定年に達する教員が複数いること、政治学科における教員の年齢構成が50代に集中していることなどである。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

新任教員採用にあたっては、女性教員の登用について一定の効果を上げている。今後はそれを継続するとともに、学部における採用時面接の方法をより改善し、研究業績のみならず、担当予定科目のシラバスの解説、少人数教育に対する取り組みなどを評価することに力点を置き、さらに「地域連携」「国際連携」の推進を担うことのできる人材を発掘できるよう努力をすることで、教育、研究の両面でバランスの取れた教員採用を行いたい。

② 改善すべき事項

教員の年齢構成の適正化については、新任教員の採用時に、各学科における学問領域をカバーすることを前提として、改善を図っていく。

4. 根拠資料

3-1 「東海大学学則」

3-2 「東海大学教員資格審査基準」

3-3 「政治経済学部教員昇格基準」

3-4 「東海大学 2014年度教育研究年報 大学基礎データ 表19」

3-5 「2014年度FD活動報告書（政治学科）」

3-6 「2014年度FD活動報告書（経済学科）」

3-7 「2014年度FD活動報告書（経営学科）」

3-2-4 経営学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

大学として求める教員像は、大学のHPに次のように記載されている。「東海大学は、建学の精神に則り、高度な科学技術の深奥を究め、地球環境を守りながら世界の平和と人類の幸福をもたらす教育および研究を展開している。その中において、本学の構成員には、学問の自由と学術研究の重要性に鑑み、社会に対する重い責任と自己の行動に対する厳しい倫理規範が求められている。本指針は、本学の教職員で本学において教育および研究に携わる者の倫理規範を示したものである。

（教育・研究者の責任）

1. 教育・研究者は、自ら生み出す専門知識や技術の質を担保する責任を有し、さらに自らの専門的知識、技術、経験を活かして、真理の探求、学問の教授、社会の安全と安寧、人類の健康と福祉、そして環境の保全に対する責任を有することを自覚する。

（教育・研究者の行動）

2. 教育・研究者は、研究の自律性が社会からの信頼と負託の上に成り立つことを自覚し、常に誠実に判断し、行動する。また、研究によって生み出される知の正確さや正当性を、科学的かつ客観的に示す最善の努力をすると共に、自らの専門領域における相互評価に積極的に関与する。

（自己の研鑽）

3. 教育・研究者は自らの専門知識・能力などの維持向上に努めると共に、科学技術と社会・自然環境の関係を広い視野から理解できるように常に努力し、最善の判断と姿勢を示す。」

根拠資料：東海大学教育研究者行動方針

経営学部総合的業績評価内規第2条にも、大学として求める教員像が記載されている。「第2条 本学部の総合的業績評価は、教員の教育活動・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、もって個人及び学部等の組織の活性化を促すことを目的とする。」

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

経営学部では、教育課程の編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を次のように定めている。「簿記・会計、情報処理、統計学などの経営学の基礎ツールを低年次に学んだ後、高年次ではこれらのツールを活用し、経営戦略論、経営組織論等の専門科目を学修することによって、新たな切り口でビジネスを展開する能力を涵養する。その方法として、多数の実務家教員による問題解決型授業を積極的に展開していく。」

このような企業経営分野の学修を基礎としながら、経営学の教育課程、観光ビジネスの教育課程を学修していくことになる。経営学では、企業経営の高度な専門分野と、アグリビジネス分野、スポーツビジネス分野の学修を分化して追及することができるように、教員を配置している。

授業科目と担当教員の適合性は、シラバス概要、シラバス詳細通りに授業を実施しているかを含めた学生による授業アンケートの結果で、判断する。

根拠資料：東海大学のカリキュラム・ポリシー ウェブサイト

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

学校法人東海大学規程（教職員任用規程、教職員任用規程細則、教員資格審査基準、教員資格審査委員会規程など）を明文化し、その基準に基づき適切に手続きを行っている。教員を公募で採用するにあたり、研究業績に加え、模擬授業、面接等を行うなどして、教育能力および教育意欲等を適正に判断できるよう配慮している。

「経営学部総合的業績評価内規」によれば、「総合的業績評価の結果は、次の審査に際して参考資料として活用する。・教員資格審査」

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

経営学部教員活動情報登録内規によれば、「教員活動情報の登録は、教員の教育・研究・学内外における活動を収集し、総合的業績評価並びにFD活動などに活用することにより、大学及び個人の教員活動を活性化することを目的とする。」さらに、経営学部総合的業績評価内規によれば、「本学部の総合的業績評価は、教員の教育活動・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、もって個人及び学部等の組織の活性化を促すことを目的とする。」このように、経営学部では、教員の教育研究活動を活性化すべく、毎年、教員活動情報を入力登録し、業績評価を行っている。

経営学部単位ではなく、基盤工学部と一体となって、熊本校舎における学生の満足度を上げるべく、教員の資質向上のためのFD委員会を年4回開催し、FD研究会を年2回以上開催している。

東海大学学部教授会規程第3条には、「教授会は、各学部に対し、次の事項を審議する。（1）研究及び教育に関する事項」とある。この規定は、教員の資質向上のための方策を論ずる担保となっている。

根拠資料：経営学部教員活動情報登録内規、経営学部総合的業績評価内規、2014年度基盤工学部FD活動計画書について、東海大学学部教授会規程

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

大学として求める教員像および教員組織の編制方針については、明確に定めており、大学基準協会の基準を充足している。学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織の整備については、企業経営分野の学修を基礎としながら、経営学の教育課程、観光ビジネスの教育課程を分化して学修できるように、教員を配置しており、大学基準協会の基準を充足している。但し、教員間に相互尊敬の精神の一層の醸成とすべての新規科目の授業準備の徹底化が求められる。

教員の募集・採用・昇格については適切に行われており、大学基準協会の基準を充足している。教員の資質の向上を図るための方策については、適切に講じており、大学基準協会の基準を充足している。

① 効果が上がっている事項

総合的業績評価を通して、教員個人及び学部等の組織の活性化が促されている。

② 改善すべき事項

熊本校舎では、改組後、教員の所属・担当が複雑化しており、FD活動の有効性を上げるべく、熊本校舎単位でのFD活動を実施している。今後は、これを基礎としながらも、

経営学部独自のFD活動も模索することが望ましい。

一部の教員の開講科目に、授業アンケートの数値の低さが見受けられる。すべての教員、すべての開講科目において、授業アンケートの結果が高いレベルであるための授業準備の徹底化が求められる。

相互尊敬の精神をもとにした教員組織の活性化の必要性が感じられる。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

総合的業績評価の更なる活用が必要である。

② 改善すべき事項

研究領域が学部教育の分野と合致しているか、教育の分野において十分な情熱と見識を持っているか、他の学部教員との協調性を見込めるかどうかを、適正に判断することが重要であると考えている。学部長、主任を始めとする複数の教員の参加のもとに、以上の諸点の検証と改善実施を進めるとともに、採用に関しては、今後も適切な人材の確保を図っていきたい。

4. 根拠資料

経営学部根拠資料3-1：東海大学教育研究者行動方針 大学HP

経営学部根拠資料3-2：経営学部総合的業績評価内規

経営学部根拠資料3-3：東海大学のカリキュラム・ポリシー 大学HP

経営学部根拠資料3-4：学校法人東海大学教職員任用規程

経営学部根拠資料3-5：学校法人東海大学教職員任用規程細則

経営学部根拠資料3-6：学校法人東海大学教員資格審査委員会規程

経営学部根拠資料3-7：経営学部教員活動情報登録内規

経営学部根拠資料3-8：2014年度 基盤工学部FD活動計画書について

経営学部根拠資料3-9：東海大学学部教授会規程 kitei520

3-2-5 法学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本学は、人道に根ざした深い教養をもつ有能な人物を養成すると同時に、高度の学問技術を研究教授することにより、人類社会の福祉に貢献することをもって目的とする（東海大学学則第1条）。建学の精神に根差すこの目的が達成できるかどうかは、わけでも教員の資質にかかっている。このため、本学が教員として採用する者は、教育の崇高な使命を自覚し、本学建学の精神を旨として一致協力その理想達成に努めることができる者とし（学校法人東海大学教職員任用規程第6条）、併せて、教授、准教授、講師等の教員“資格”を設け（同第3条）、法人及び大学の諸規則（学校法人東海大学教職員任用規程細則、東海大学教員資格審査基準、学校法人東海大学教職員定年規程等）に定める手続き及び条件に従って、採用、昇格、降格、退職等を行っている。また、各学部には学部長、各学科に主任を置くほか（東海大学学部長及び主任選任規程）、各学部に教授会を置き（東海大学学部教授会規程）、一定の事項につき組織的に対応する体制を設けている。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

法学部においては、全学的な方針の下にカリキュラムを編成し、演習、基礎法学、公法学、刑事法学、民事法学、社会経済法、国際関係法学、比較法学、特別講義、主専攻発展科目等の学科目、及び、科目ごとのグレード・先修条件・授業で育成する力等を定めるとともに、基幹的授業科目については専任教員が担当する体制をとっている。また、「学科目・専門領域等による教員構成表」を作成し、各学科目・専門領域に属する教員の氏名・年齢、設置基準による教員数及び資格別（教授・准教授等）教員数、過去5か年の退職者・採用者等の情報を一表に取りまとめることにより、さらに、向後5年の退職予定（欠員補充の必要性）、昇格申請予定等を記した「教員推移表」を作成することにより、良好な教員構成の維持を図っている。なお、教員の年齢構成の偏りについては、退職者の後任人事に際して年齢構成を考慮した選考を行うことを通じて改善に努めている。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

法学部においては、全学的な仕組みの中で教員人事計画を作成し、法学部人事計画委員会・教授会の議を経て、教員の募集、応募者の審査・選考を行い、また、昇格についても同様に全学的な仕組みの中で適任者につき昇格の推薦を行っている。特に、教授への昇格の推薦に際しては、東海大学教員資格審査基準にいう“研究上の業績”の判断基準として東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規第2条1項(1)号に規定する“博士（法学）に関する研究指導教員（〇合教員）の基準”（研究論文又はそれに相当する研究業績6件以上かつ直近の5年間に3件以上）を用いるなど、厳格な運用を旨としている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

法学部においては、全学的な取り組みとしての総合的業績評価制度、FD活動の実施、授業アンケート結果のフィードバック、また、国内外研究派遣計画制度による教員の在外研究などのほか、教員を発表者とし他の教員及び院生を参加者とする研究会の開催、学部内委員会における最良事例の発表・共有などを通じて、教員の資質向上に恒常的に取り組んでいる。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

大学として求める教員像および教員組織の編成方針が明確に定められており、法学部においては、全学的な制度の中で、学科目に即した教員配置および教員構成、厳正かつ適切な教員の募集・採用および昇格、ならびに教員の資質向上のための恒常的な取組を行っている。このように、基準は充足されている。

① 効果が上がっている事項

法学部においては、上記制度・組織体制の中で、各教員が同輩的かつ自由な環境において相互に良い影響を与えつつ、研究及び教育活動を推進している。また、優れた教員を採用し得ている。

② 改善すべき事項

法学部としてFD活動が十全であるとはいえない。また、予期せず退職する教員が出ることにより、教員組織上課題が生じている。

3. 将来に向けた発展方策**① 効果が上がっている事項**

教員組織整備、募集・採用・昇格、資質向上に係る全学的な方針、制度、施策を踏まえ、法学部として引き続きその効果的实施を図るとともに、教員による研究会など学部独自の取組を継続し発展させる。

② 改善すべき事項

法学部として、2017年度カリキュラム改定に即し、それに適合した教員の体制を構築（増強）する必要がある。

4. 根拠資料

- 3-1 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2 学校法人東海大学教職員任用規程細則
- 3-3 東海大学教員資格審査基準
- 3-4 学校法人東海大学教職員定年規程
- 3-5 東海大学学部長及び主任選任規程
- 3-6 東海大学学部教授会規程
- 3-7 法学部「学科目・専門領域による教員構成表」（非公開）
- 3-8 法学部「教員推移表」（非公開）

3-2-6 教養学部

1. 現状の説明

（１）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

「東海大学学則」に定められた学部での人材育成目的（『東海大学学則（第1条の2、別表1）』）を体現するため、「教養学部教員資格審査基準」（『教養学部教員資格審査基準』）の中で新規採用教員（専任・特任・非常勤）に関する資格審査基準を定めている。これは、「東海大学教員資格審査基準」（『東海大学教員資格審査基準』）を基盤として学部で策定されたものである。また教員構成に関しては、教養学部の各学科、課程ごとに学科目・専門領域等による「教員構成表」（『教員構成表（教養学部）』）を作成し、明確化している。

（２）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

学部の人材育成目的を具現化できるよう、学科・課程ごとの「教員構成表」に基づき人事計画を策定し、教員組織の充実を図っている。しかしながら、大学基準協会からの「改善報告書検討結果（東海大学）」（『大学基準協会「改善報告書検討結果（東海大学）」』）では、教養学部は「専任教員の年齢構成比率において、51～60歳の割合が43.8%、41～50歳の割合も31.3%と高く引き続き改善の努力が望まれる」との指摘を受けている状況である。2014年度の専任教員の年齢構成比率については、51～60歳が52.4%、41～50歳が31.0%と高く、引き続き改善の努力が必要である。

（３）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

「学校法人東海大学教職員任用規程」（『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委員会規程』）、「東海大学教員資格審査基準」「教養学部教員資格審査基準」等の規程の下に適切に行われている。

教員の募集・任用に関しては、上記（１）（２）の内容を反映した人事計画に基づき、学科・課程の募集案が作成され学部長に提出される。学部長は、主任・副主任との協議を通し人材募集の可否を判断し、可とする場合「採用願」を提出し、学長、理事長の承認を得る手順としている。

昇格についても「東海大学教員資格審査基準」「教養学部教員資格審査基準」に従って教員の「総合的業績評価」（『総合的業績評価システム（学内のみ公開）』）が行われ、必要とされるポイントを満たした者について、学長を委員長とする「教員資格審査委員会」に諮り、可否の判断を行っている。なお、教員採用、昇格のいずれについても、上申前に学部評価委員会での厳正な業績評価と主任教授会での審議を経て上申されている。

（４）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

上記「総合的業績評価」制度では、「教養学部教員資格審査基準」に沿って、教育・研究・学内外活動の業績をバランスよく評価しており、その結果は昇格をはじめ、大学院指導資格審査などにも活用され、資質の向上を側面から支えている。

また組織的な教育の効果を高めるため「FD検討会」などのFD活動を積極的に実施している。各授業で実施している「授業アンケート」の結果は、当該教員のみならず、学部長、学科主任・副主任にも伝えられており、FDを推進する上での重要な資料となっている。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

「求める教員像及び教育組織の編成方針」「教員の募集・採用・昇格の適切性」「教員の資質向上を図るための方策」の3点に関しては、いずれも適切に方針付けられ、実施できているものと考えているが、「教育課程に相応しい教員組織を整備」できているか否かに関しては、大学基準協会からの指摘にもあるように、専任教員の年齢構成比率の改善ができていない状況であり、全体の評価としてはBとした。

① 効果が上がっている事項

総合的業績評価制度の評価結果は、教員の昇格や各種の資格審査で活用されており、有効に機能している。また、学科・課程ごとに作成している「教員構成表」は、教員組織充実のためにも欠かせないものとなっている。

② 改善すべき事項

専任教員の年齢構成比率に関しては、即時的に対応することが難しい問題であるが、教養学部としては今後の新規教員採用にあたって、若手の教員（30歳代の人材）をテニユアトラック的に採用し、長期的に全体的なバランスを良好なものとしたいと考えている。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

総合的業績評価制度に関しては、2014年度に全学的な平準化が行われたが、今後、数年かけて教養学部における評価ポイント等の見直しを行う予定である。

また、「総合的業績評価」にも活用される「教員活動情報システム」(『東海大学教職員ポータル』(学内のみ公開))に収集された各種の情報を活用し、FD活動の活性化と教育の質向上につなげていく。

② 改善すべき事項

2017年度に予定されているカリキュラム改定と連動させ、教育組織の再構築・再構成を推進していく必要がある。そのための検討を学部でも行っていきたい。

4. 根拠資料

3-1 『東海大学学則』（第1条の2、別表1）

<http://www.u-tokai.ac.jp/about/regulations/undergraduate/>

3-2 『東海大学教員資格審査基準』

3-3 『教養学部教員資格審査基準』（学部内のみ公開）

3-4 『教員構成表（教養学部）』

3-5 『大学基準協会「改善報告書検討結果（東海大学）」』

3-6 『学校法人東海大学教職員任用規程』

3-7 『東海大学教員資格審査委員会規程』

3-8 『総合的業績評価システム（学内のみ公開）』

http://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/self_assessment/activity/

3-9 『東海大学教職員ポータル』（学内のみ公開）』

<https://portal.tsc.u-tokai.ac.jp/portal/do/Logon>

3-2-7 国際文化学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学学則・東海大学大学院学則・東海大学専門職大学院学則第1条に規定）を踏まえて各学部等の募集条件を定められているので、本学部でも当該規程を基準として募集活動を行っている。

また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」（根拠資料3-1）では、各職位の教員の能力・資質について規定しているので、本学部の教員の昇格等においては、当該基準に基づき候補者を推薦している。

【教員構成の明確化】

本学部の教員組織編成は、設置基準上必要専任教員数を考慮しつつ、本学部の教育方針である「フィールド指向の実践的教育」を担える人材の比率が高まるような教員構成を重視している。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

本学部に所属する専任教員に対しては、所属長（学部長、研究科長等）から、当該学部が設定する総合業績評価の基準に従い、教育、研究、学内外活動の5段階評価値がいずれも3以上になるよう到達目標が明示されている。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編制方針に沿った教員組織の整備】

本学部は大学設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

本学部では、各学科に設けられた教務委員が授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

特に、本学部ではフィールド指向の実践的教育を重視する性格上、社会の現場に精通した実務家教員を非常勤講師として戦略的に雇用し、より魅力ある授業の提供に努めている。

【研究科担当教員の資格の明確化と適正配置】

大学全体として、研究科担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」等で研究科担当教員に求められる資格を明確化し（根拠資料3-1）、非常勤講師についても、これに準じた資格が要求されていることから、本学部においても当該基準に従った教員組織の編成を実践している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか】 【規程等に従った適切な教員人事】

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」等があり、本学部の募集活動も当該規程に従って実施している（根拠資料3-1、根拠資料3-2）。

採用審査においては、既述した本学部の総合業績評価に関する内規に基づいて、教育、研究、学内外活動についてバランスよく能力を有する人材の採用が重視されている（根拠

資料3-3、根拠資料3-4）。特に、フィールド指向の実践的教育に対し理解があり、フィールドワークやインターンシップの指導ができる人材を優先して採用している。

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の数から候補者の推薦を行っている。また、候補者推薦の決定においては、クラブの部長教員歴、学部レベルでの各委員歴、研究助成金取得歴等も判断材料の1つに加えている。

（４）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

本学では、2005年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

本学部は、教員の資質向上を図るために、組織的に、また多面的に必要な措置として、以下の内容を講じている。

教員の資質向上を図るために、定期的にFD研究会を開催し、アクティブラーニング、フィールド指向型教育、コンピテンシー重視型教育といったテーマで授業の組織的改善を図っている。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

教育及び学内外活動においては教員による活発な活動が実践されているが、研究活動の活発化と教員組織の若年化が課題である。

① 効果が上がっている事項

- 1) 2005年度総合的業績評価制度（根拠資料3-3）の運用が開始されたことにより、本学部においても各教員による教育、研究、学内外活動における目標設定が容易になり、教員資格審査の公平性が増した。その後、2014年度は教育、研究、学内外活動に関して、学部間における評価の平準化が行われたことにより、他学部との格差が縮小するものと期待される。
- 2) 総合業績評価制度の導入により、教育、研究、学内外活動における目標設定が容易になり、特に教育活動が活発化した結果、授業評価アンケートや卒業時のアンケートにおいて、教育活動に関する満足度が向上した。
- 3) 特に、デザイン文化学科において、2014年度から知名度の高い実務家教員を非常勤教員として採用した結果、学生の授業に対する満足度をさらに向上できると期待される。

② 改善すべき事項

- 1) 教員の年齢構成については、「大学基準協会改善報告書の検討結果」において指摘されているように、専任教員に占める51歳～60歳の割合が52.9%と学部全体で最も高いことから、若年の専任教員の採用が課題となっている（根拠資料3-5）。
- 2) 「大学基準協会改善報告書の検討結果」において、研究活動の活発化が課題となっている（根拠資料3-4）。研究活動を活発化するためには、総合業績評価制度を活用し、研究活動を積極的に行う教員には研究費を傾斜配分する等のインセンティブを付与し、

逆に研究活動が不活発な教員に対しては学部長が個別に面談し研究活動の積極化を促す。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

総合業績評価の導入により、教育、研究、学内外活動について専任教員の目標設定が容易になり、成果の自己評価と所属長による評価の祖語が回避できるようになった。

② 改善すべき事項

- 1) 専任教員による研究活動の活発化により、研究成果の向上を目指すとともに、研究力が強化される結果、授業においても最新の研究成果を取り入れることにより、専門教育に対する学生の満足度を改善する。
- 2) 教員の年齢構成が高齢化しているので、特任教員採用を戦略的に活用することにより、学部全体の教員年齢構成の低年齢化を図る。
- 3) 研究費の傾斜配分を導入し、研究活動を活発に行っている教員にはインセンティブを付与し、逆に研究活動が活発でない教員には指導を行う。

4. 根拠資料

根拠資料 3-1：東海大学教員資格審査基準

根拠資料 3-2：学校法人東海大学教職員任用規程

根拠資料 3-3：東海大学総合的業績評価規程

根拠資料 3-4：東海大学国際文化学部教員活動情報登録内規

根拠資料 3-5：大学基準協会改善報告書検討結果

3-2-8 理学部

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

理学部として求める教員像および各職位の教員の能力・資質については、「理学部教員資格審査基準」で定められている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

理学部の教員数は数学科 14 名（うち 3 名は特任）、情報数理学科 14 名、物理学科 17 名、化学科 17 名、基礎教育研究室 5 名である。教授、准教授、講師、助教の割合は下表の通りである。

学科	教授	准教授	講師	助教
数学科	64%	0%	36%	0%
情報数理学科	43%	43%	14%	0%
物理学科	82%	12%	16%	0%
化学科	53%	23%	18%	6%
基礎教育研究室	20%	60%	20%	0%
学部全体	58%	22%	18%	2%

理学部の専任教員はすべて、東海大学のみの専任教員であり、理学部が開講する専門科目の授業担当者は博士号を有している。

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及び、大学一般学生を対象とした教養科目は、理学部の専任教員と兼任講師が担当している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用・昇格は「理学部教員資格審査基準」に則り、適切に行われている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

2011 年度から、年 2 回春学期と秋学期に理学部 FD 研究会を開催している。

2. 点検・評価

評定 A

基準 3 の充足状況

求める人材像、教員の募集・採用・昇格は「理学部教員資格審査基準」に則り、適切に行われている。教員の資質の向上を図るために FD 研修会を年 2 回開催している。

① 効果が上がっている事項

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

② 改善すべき事項

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

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

引き続き、教員の募集・採用・昇格は「理学部教員資格審査基準」に則り適切に行い、

理学部が開講する専門科目の授業担当は博士号を有した教員が担当するようにする。

② 改善すべき事項

教員の年齢構成や資格構成の偏り、女性教員の人数の少なさを改善するため、毎年見直し、是正を大学に要求する。

4. 根拠資料

3-1 理学部教員資格審査基準

3-2 2014年度FD活動報告書 理学部

3-3 2014年度教育研究年報 大学基礎データ 表 19-2 学部の教員組織

3-2-9 情報理工学部

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

情報理工学部の教員に求められる能力・資質については、「学校法人東海大学教職員任用規定」（第6条）のもとで、「東海大学教員資格審査基準」および「東海大学情報理工学部教員資格審査基準内規」に明確に示されている。教員組織編成については、学科構成が「東海大学学則」（第3条）に定められており、学科内の教員構成については学科ごとに科目・専門領域ごとの教員構成表を作成し、欠員補充・昇格等の人事計画を学科主任・学部長で協議・立案・明確化している（DI 教員構成表、DA 教員構成表）。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

「東海大学学部教授会規程」に基づき情報理工学部教授会が設けられており、教育・研究をはじめとする様々な学部内事項の調整が図られている。文部科学省令大学設置基準で定められている必要専任教員数は、2学科それぞれ9の計18であるが、それぞれ11と9の計20と充足している（大学基礎資料：表19）。また、専任教員一人あたりの在籍学生数は、44.1となっている（大学基礎資料：表19）。授業科目と担当教員の適合性については、カリキュラム編成時に教務委員・主任・教室会議において判断している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

学部内で毎年学科ごとに作成されている教員構成表に基づいて立案された人事計画にしたがって実施されている。採用・昇格については、「学校法人東海大学教職員任用規定」（第6条）のもとで、「東海大学教員資格審査基準」および「東海大学情報理工学部教員資格審査基準内規」にしたがって適切に実施している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教員の教育研究活動等の評価については、教育活動・研究活動・学内外活動3つの側面から教員本人による自己評価と学部評価委員による評価を毎年実施している。それらの評価は「東海大学総合的業績評価規程」、「東海大学総合的業績評価制度運用基準」のもとで「情報理工学部総合的業績評価内規」にしたがって客観的・定量的に実施されている。FD活動については、教育支援センター支援のもとでFD講演会・研修会・研究会の開催をはじめ、授業アンケートの実施・集計・公開、ミニッツペーパーの利用、授業公開、新任教員大学説明会・フォローアップ研修会開催が行われている。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

① 効果が上がっている事項

教員組織編成については、欠員に伴う募集・採用また昇格が順調に実行されている。総合的業績評価については、情報理工学部の評価基準が2014年4月に改訂されるなど評価基準の平準化や信頼性が向上している。授業アンケートについては、全開講科目について実施されている。

② 改善すべき事項

教員組織編成については、特任教員を含む教員一人あたりの在籍学生数が44.1となって

いる（大学基礎資料：表19）がこの数値はやや大きい。また、情報理工学部専任教員の年齢構成は、40歳以下が10%、41歳～50歳が40%、51歳～60歳が30%、61歳～70歳が20%となっており（大学基礎資料：表21）、各年代が均等な25%を理想値だとすると、偏りがある。しかし、働き盛りの中堅が多い年齢構成は悪くない。総合的業績評価制度については、評価結果の学部間の差がまだ大きい点や自己申告書の書式と評価基準との不整合などの実務的な手続きに改善すべき点がある。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

教員組織編成については、教員構成表の作成とそれに基づく人事計画立案がうまく機能しているのでその仕組みを維持するが、年齢構成の偏りの改善を念頭に、より中・長期的視野で人事計画を立案していきたい。教員の資質向上については、教育支援センターとの連携がうまく機能しているが、アクティブラーニングなど新しい授業形態への対応についても今後より連携を強化していく。

② 改善すべき事項

学生へのよりきめ細かな教育サービスという観点からは、教員一人あたりの在籍者数を40程度以下にするのが望ましいが、そのためには教員採用と入学者数の抑制の両面から取り組む必要があり、学部内における人事計画立案を慎重に進めるだけでなく入学課との連携を密にしていく。総合的業績評価制度については、東海大学総合的業績評価委員会との連携を強化する。

4. 根拠資料

- 3-1. 学校法人東海大学教職員任用規定
- 3-2. 東海大学教員資格審査基準 3-3. 東海大学情報理工学部教員資格審査基準内規
- 3-4. 東海大学学則
- 3-5a. DI 教員構成表, 3-5b. DA 教員構成表
- 3-6. 東海大学学部教授会規程
- 3-7. 東海大学総合的業績評価規程
- 3-8. 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-9. 情報理工学部総合的業績評価内規
- 3-10. 大学基礎資料：表19 学部の教員組織
- 3-11. 大学基礎資料：表21 専任教員年齢構成

3-2-10 情報通信学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

求める教員像については、東海大学学則第1条を踏まえ、本学部の募集条件を定めている。また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」では、各職位の教員の能力・資質について規定しており、本学部もそれに準拠している。

【教員構成の明確化】

本学部教員の構成は大学基礎データ表19における情報通信学部の欄の通りである。教員組織編成は、設置基準上必要専任教員数を考慮しつつ、学科ごとに専門領域に基づく教員構成表を作成し明確化している。また、この教員構成表にもとづいて欠員募集等の人事計画を学部長の責任のもと作成し学長に提出している。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

本学部専任教員は学部長の下、学部教授会の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたる。個々の専任教員は、その教育・研究活動につき、学部教授会及び学部長に対し責任を負い、最終的には学長に対して責任を負うものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編制方針に沿った教員組織の整備】

本学部では、大学の大方針のもと、学科ごとに大学設置基準、専門領域、年齢等を踏まえて作成した教員構成表を編制方針として教員組織を整備している。そのため、大学基礎データ表19の通り、設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、各学科に教務委員を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格等に関する規定及び手続きの明確化】

【規程等に従った適切な教員人事】

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、学部長の指示の下で各学科の教員構成表及び人事計画に従い本学部の人事委員会で選考、これら規程を基に教員の審査を行った後、審査結果について学長、理事長の承認を得ている。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、その基準のもと、本学部の審査基準内規を設け、それに従い協議した結果を、学長を委員長とする教員資格審査委員会に提出し、そこで審査した後、審査結果について理事長の承認を得ている。

採用審査においては、本学部人事委員会により、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」の提出を求めるとともに、面接において模擬授業を行ってもらい適正判断の材料にしている。

昇格審査においては、学位の有無、直近の5年間の研究業績の数、直近3年間の教育実績を考慮している。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

2005年度より実施された本学の総合的業績評価制度のもと本学部の評価内規を制定している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。なお、本学部の評価内規については、定期的に見直しを行っている。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

本学部ではFD委員会を設置し、月々の委員会活動及び定期的な学部FD研修会の開催を行い、教員の資質向上を図っている。また、各学科で授業検討会を行い情報交換を密に行っている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

本学部は、明確に定められた、大学として求める教員像や教員組織の編制の方針にもとづき、教員に求める能力・資質等、教員構成、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在について、明確に定めている。編制方針に基づいて学部の教育課程に相応しい教員組織を整備している。教員の募集・採用・昇格等に関する規定及び手続きを明確に定め、規程等に従った適切な教員人事を行っている。教員の教育研究活動等の評価を適切に行い、FDの実施による教員資質向上も行っている。50歳代以上の教員の割合が若干多いが、優秀な中堅・若手を採用することにより順次若返りを図っている。以上より大学基準3をおおむね満たしている。

① 効果が上がっている事項

明確な基準を定めて透明性の高い採用を学部人事委員会のもと行っており、優秀な教員を獲得できている。また、退職教員の後継には研究能力に高い中堅・若手を採用し、順次若返りを図っている。

FDも、学部FD委員会の精力的な活動により、各種FD研修会の高い参加率を達成し、教職員の意識高揚を実現している。

② 改善すべき事項

IT技術の驚異的な進展の中で専任教員の持つべき専門領域も大きく変化している。それに対応するため、また、総合的業績評価結果を反映した担当教員の適合性の判断のもと、人事の流動化を実現することが課題である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

教員採用の学部としての基準の透明性を維持し、より優秀な教員を確保して、最先端のIT分野の教育及び研究の拠点としていきたい。

② 改善すべき事項

総合的業績評価を、学部の責任の範囲でどのようにより実効性のあるものにしていくかの検討が必要である。

4. 根拠資料

- 3-1 東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規
- 3-2 東海大学情報通信学部教員活動情報登録内規
- 3-3 東海大学情報通信学部総合的業績評価内規
- 3-4 情報通信学部 FD 委員会 2013 年度議事録第 1 回－4 回
- 3-5 2013 年度東海大学 FD 活動報告書（学部等）

3-2-1-1 工学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学学則第1条）¹⁾を踏まえて各学科専攻の教員募集条件を定めている。また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」²⁾では、各職位の教員の能力・資質について規定している。

工学部教員の構成は教育研究年報の大学基礎データ表19³⁾ならびに大学ホームページ⁴⁾に記載の通りである。教員組織編成は、設置基準上必要専任教員数を考慮しつつ、工学部各学科専攻の教育目標を具現化するために学科専攻毎に学科目・専門領域等による教員構成表を作成し明確化している⁵⁾。また、この教員構成表に基づいて欠員補充等の人事計画を学部長や学科主任で協議・作成し、学長へ提出することとしている。なお、外部認証機関より専任教員の年齢構成について51～61歳の割合が高く、偏りがあるという指摘を受けている。しかし、一部の学科専攻では着任要件に国家資格や企業経験が必要等の特殊事情もあり、即座に改善することは難しいが、全体的に年齢構成のバランスを保てるよう計画性をもって専任教員の採用に努めている。

工学部の専任教員は各学科専攻に所属し、上長（学科専攻主任）および所属長（学部長）の下、教授会等の構成メンバーとして、研究教育に係る事項につき検討を行うと共に、決定された事柄について連携してその実現にあたる。個々の専任教員はその教育・研究活動につき、教授会等および上長・所属長に対し責任を負い、最終的には学長に対して責任を負うものである⁶⁾。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

大学設置基準上の必要専任教員数を考慮しつつ、学科専攻毎に学科目・専門領域等による教員構成表を作成、工学部においてはこの教員構成表を編成方針として教員組織を整備している。そのため、教育研究年報の大学基礎データ表19の通り、設置基準上定められた教員数を満たした結果となっている。

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、各学科専攻に教務委員を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の採用・昇格を諮る規定として、「学校法人東海大学教職員任用規定」⁷⁾、「東海大学教員資格審査委員会規程」⁸⁾、「東海大学教員資格審査基準」⁹⁾等がある。募集・任用については、学長の指示の下で学部・学科専攻の教員構成表及び人事計画に従い学部・学科専攻内の人事委員会で選考、これら規定を基に教員の審査を行った後、審査結果について学長、理事長の承認を得ている。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、工学部の系列特性にあわせた審査内規に従い協議した後、学長を委員長とする教員資格審査委員会にて審査した後、審査結果について理事長の承認を得ている。

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、学会および社会活動等を勘案して審査している。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、さらに「本学の教育・研究活動に対する貢献につ

いてのアンケート」を求めている。

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合計期間における教育研究業績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一つになっている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

本学では2005年度より総合的業績評価制度を実施している¹⁰⁻¹³⁾。本制度では、教育・研究・学内外活動の各分野において教員の優れた業績をバランス良く評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。評価結果は全学的な各種の審査機会でも活用される。なお、工学部の評価規定や評価内規については定期的に見直しており、2014年度に大幅な見直しを行った¹⁴⁻¹⁵⁾。また、教員の資質向上を図るために組織的かつ多面的な措置としてFD（ファカルティ・デベロップメント）活動を行っているが、工学部として2014年度はFSP研究会の講師を導入した工学部FD研修会「初年次学生アクティブ・ラーニング」を実施すると共に¹⁶⁾、いくつかの学科を対象に入門ゼミナール2の中でアクティブ・ラーニング手法を取り入れた授業を試行展開した¹⁷⁾。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

2005年度より運用している総合的業績評価制度の評価結果が、教員資格審査など全学的な各種審査機会でも活用されている。また、2014年度に全学的な改定機会を得て、工学部の評価規定や評価内規についても大幅な見直しを行い、評価の信頼性を向上させた。

① 効果が上がっている事項

教員の資質向上を図るためのFD活動として、FSP研究会の外部講師を導入した工学部FD研修会「初年次学生アクティブ・ラーニング」を実施し、つづいて、いくつかの学科を対象に入門ゼミナール2の中でアクティブ・ラーニング手法を取り入れた授業を試行展開できた。

② 改善すべき事項

学科専攻毎に作成された学科目・専門領域等による教員構成表をもとに専任教員の適正採用（配置）を図っているが、年齢構成については徐々に全体的なバランスを保てるよう努めている。しかし、補充の適切性、迅速性の基準が設けられておらず、さらに2010年度の第三者評価で改善を求められている学生数に対する工学部の一部学科専攻所属の専任・特任教員数の充実については、大学は各センター等の教員を各学部割りに割り当てることで満たしているということであるが、授業中心であり実質の学生指導がなされていないため、大学・法人へ改善を要求しているが未だに実現していない。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

2017年度のカリキュラム改定時期を目指して、初年次学生に対するアクティブ・ラーニング手法を取り入れた授業を試行から実運用へと水平展開する。

② 改善すべき事項

学科専攻専任教員の年齢構成については徐々に全体的なバランスを保てるよう努めると共に、2010年度の第三者評価で改善を求められている学生数に対する工学部の一部学科

専攻所属の専任・特任教員数の充実についても、継続して大学・法人へ改善を要求する。

4. 根拠資料

- 1) 東海大学学則 <http://www.u-tokai.ac.jp/about/regulations/undergraduate/>
- 2) 東海大学教員資格審査基準
- 3) 東海大学教育研究年報 2013（大学基礎データ表 19（2014年度）、研究業績目録）
- 4) 東海大学ホームページ（2014年度東海大学教員数）
http://www.u-tokai.ac.jp/about/profile/num_academics/
- 5) 学科目・専門領域等による教員構成表（2014年度）
- 6) 東海大学教育および研究に携わる者の行動指針
<http://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>
- 7) 学校法人東海大学教職員任用規定
- 8) 東海大学教員資格審査委員会規程
- 9) 東海大学教員資格審査基準
- 10) 東海大学総合的業績評価委員会規程
- 11) 東海大学教員活動情報登録規定
- 12) 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 13) 東海大学総合的業績評価規程
- 14) 工学部教員活動情報登録内規
- 15) 工学部総合的業績評価内規
- 16) 工学部 FD 研修会「初年次学生アクティブ・ラーニング」配付資料
- 17) 2014年度学部等研究教育補助金に関する報告書（全体）（工学部）

3-2-1-2 基盤工学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学学則・東海大学大学院学則・東海大学専門職大学院学則第1条に規定）を踏まえて学部の募集条件を定めている。また、「東海大学教員資格審査基準」では、各職位の教員の能力・資質について規定されている。

【教員構成の明確化】

教員組織編成は、設置基準上必要専任教員数を考慮しつつ、各学部・学科の教育目標を具現化するために学科毎に学科目・専門領域等による教員構成表を作成し明確化している。この教員構成表に基づいて、欠員補充等の人事計画を学部長、学科主任等で協議・作成して学長に提出することとしている。本学部では、各学科にその科目が属する専門領域の専門家及びそれを補完する分野の専門家を配置することを前提としている。特に、各学科のコアとなる専門科目及び実験・演習など実践を伴う科目には、技術的スキルを習得させることも重要と考え、知識教育のみに留まらない教育の展開を考慮した教員の配置、分担を考慮した専任教員の配置に努めている。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

専任教員は学部へ属し、学部長の下、学部教授会等の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたっている。個々の専任教員は、その教育・研究活動について、学部教授会及び所属長に対し責任を負い、最終的には学長に対して責任を負うものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編成方針に沿った教員組織の整備】

電気電子情報工学科の専任教員名の専門分野は、工学系7名、農業系1名によって構成されている。工学系7名のうち電気電子分野が3名、情報分野3名、機械制御分野1名の教員は電気電子情報のそれぞれの分野に造詣が深く、十分な経験を有している。農業系の1名は、植物生産工学分野の専門家として活躍しており、農業における工学の応用研究分野として、電気電子情報工学科の一つの分野を担っている。

医療福祉工学科の専任教員10名の専門分野は工学系7名、臨床工学系2名、医学系1名1名によって構成されている。工学系研究者7名のうち、2名は臨床工学分野の十分な経験を有しており、いずれの教員も医工学に造詣が深い。

学部専任教員は人間性にも優れ、学会活動等も活発に行っており、教育課程に相応しい教育組織となっている。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、各学科に教務委員を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか】【規程等に従った適切な教員人事】

・募集は人材データベースへの登録、関係学会のホームページへの掲載等による公募であり、適切に行われている。

・採用は、応募者の中から1)書類選考 2)書類選考を通過した複数名の候補者による研究内容・教育方法論のプレゼンテーションおよび質疑応答により採用候補者を推薦し、東海大学学長のもとで最終審査を経て決定されるため、適切に行われている。

・昇格手続きは、東海大学総合的業績評価による教育・研究・学内外活動の3分野の業績を総合的に評価して決定している。総合的業績評価は学部間で評価に差が出ないように大学評価委員会で審査しており、公平性が維持されている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

総合的業績評価制度をもとに教員の教育研究活動の評価を行っている。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。評価結果は全学的な各種の審査機会でも活用されている。なお、学部の評価内規については、定期的に見直しを行っている。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

大学全体および学部内で開催されるFD研修会やFD講演会に積極的に参加し、教育の資質の向上を図っている。また、それぞれの学科において授業公開を実施しており、参観教員の率直な意見を教育に反映している。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

教員に求める能力・資質等の明確化、教員構成の明確化、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化、教員組織の整備等はいずれも充足されている、また、総合的業績評価システムによる教員の教育研究活動の評価およびFDの実施と有効性もほぼ充足している。電気電子情報工学科、医療福祉工学科ともに、教員定員は確保しているが、教育の質の維持、向上を目指すには、各学科ともに1名の教員が欲しい所である。

① 効果が上がっている事項

教員の教育研究活動等は、総合的業績評価システムを用いて評価しており、公平性が保たれている。FD研修会、FD講演会を通して、教員の教育方法の改善がなされている。学生の授業アンケートによる授業評価では、わずかではあるが、学部平均点は上昇している。

② 改善すべき事項

2014年度に策定した学部の総合的業績評価システムの教育・研究・学内外活動の3分野の妥当性について検証し、業績の追加・修正を進めていく必要がある。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

総合的業績評価システムを用いた教員評価は浸透してきており、今後とも評価点が上がるよう、教員のさらなる努力を期待したい。また、FD研修会、FD講習会を継続的に実施していき、時代に即した教育方法を見出していく必要がある。

② 改善すべき事項

医療福祉工学科は2016年度末に2名の教員が定年退職する。教員の年齢構成を是正す

るためには、40代から50代前半の教員を採用する必要がある。両学科とも文部科学省の教員定員は満たしているが、教育の質の維持・向上を目指すには、両学科ともにあと1名の教員確保が望ましい。

4. 根拠資料

- 3-1 設置の趣旨を記載した書類（pdf ファイル）
- 3-2 人材データベースのURL、関係学会のホームページ掲載
人材データベース J-REC <https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekTop>
電子情報通信学会 www.ieice.org/jpn/
電気学会 www.iee.jp/
日本臨床工学技士会 www.ja-ces.or.jp/
情報処理学会 <https://www.ipsj.or.jp/>
- 3-3 基盤工学部総合的業績評価基準内規（pdf ファイル）
- 3-4 FD 研修会・FD 講演会の案内（pdf ファイル）
- 3-5 教員構成表（電気電子情報工学科）（pdf ファイル）
- 3-6 教員構成表（医療福祉工学科）（pdf ファイル）

3-2-13 海洋学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

学校法人東海大学教職員任用規程において本学として求める教員像を明確に定められている。また【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】については、海洋学部にも所属する専任教員は、所属長である学部長の下、海洋学部教授会の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、決定された事項について連携してその実現にあたる。一方、個々の海洋学部専任教員は、自らの教育・研究活動について学部教授会及び学部長に対して責任を負うものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

海洋学部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。海洋文明学科：教授5名・准教授3名・講師2名。環境社会学科：教授5名・准教授2名、講師2名。海洋地球科学科：教授7名、准教授2名、講師2名。水産学科：教授7名、准教授5名、講師2名。海洋生物学科：教授7名、講師3名。航海工学科：教授5名・准教授5名、講師1名。授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備については、上記海洋学部各学科に教務委員を設け、授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目については、専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

学校法人東海大学教職員任用規程及び同規定細則、東海大学教員資格審査基準、東海大学資格審査委員会規程に基づき、募集・採用・昇格の教員に関わる人事は適切におこなわれている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

東海大学学部常任FD委員会規程、海洋学部FD委員会規程に基づき定期的に教育研修会を実施しFD活動を実施している。また東海大学総合的業績評価規程及び海洋学部総合的業績評価規程内規にしたがって、研究、教育、学内外の活動の3点から教員活動評価をおこない総合的な教員の資質向上を図っている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

大学で求める教員像については学内規程で明確に定められているほか、教員組織についても大学設置基準第12条に即して適切に配置されている。また教員人事についても関係規程にのっとり適切に行われている。教員の資質向上については、FD活動と総合的業績評価制度を運用することによって組織的な対応を行っている。

① 効果が上がっている事項

総合的業績評価と教育資格に関わる制度を密接に関連付けることによって教員人事に関わる客観的な指標が明示されることによって、教員が主体的に自らの資質を向上する体制が整備されている。

② 改善すべき事項

学部の教員組織の編成方針について明確に定められておらず、今後は整備し教員全員に周知していくことが必要である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

上記4項目が相互に関連付けられ、一貫した人事制度として認識されるように可視化していくための整備を行う。

② 改善すべき事項

年度内に教員組織の編成方針の整備を行い、教員に周知すべく明示していく。

4. 根拠資料

学校法人東海大学教職員任用規程

学校法人東海大学教職員任用規定細則

東海大学教員資格審査基準

東海大学資格審査委員会規程

東海大学学部常任FD委員会規程

海洋学部FD委員会規程

東海大学総合的業績評価規程

海洋学部総合的業績評価内規

3-2-14 生物学部

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学学則第1条に規定）を踏まえて生物学部の募集条件を定めている。具体的には「遺伝子・細胞に関する知識・技術」、「生物多様性の保全・管理にかかわる知識・技術」を教授できる教員組織の編制を方針とする。当然ながら、全学の指針である東海大学規程「東海大学教員資格審査基準」を満たすことが前提である。教員組織については、大学設置基準に定められた定員を前提に、構成員の専門領域を規定する学科目が明確化されており、これに基づいて補充人事が行われる。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

生物学部の教員1名当たりの学生数は32.4名であり、全学の34.29±13.10（平均値±標準偏差；特殊な例は除く）と比較しても平均的な数と言える。2014年度の生物学科教員は、実験室での研究を主とする者が7名、フィールド系が2名で、生物多様性を専門とする教員が不足する。海洋生物科学科では環境・生態科学系（物理・化学）2名、環境・生態科学系（生物）3名、水産科学系3名とバランスが取れた教員配置となっている。

カリキュラムの編成時には、学部・学科の教授会全構成員で、授業科目と担当教員の適合性を確認し、各年度にも学科主任、教務委員を中心に再確認している。コアとなる科目を補う非常勤教員についても、適任者の選任を学科全体進め教授会で確認している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

生物学科については自然生態系教員の補充要望が許可され、新任の公募・採用人事が行われた。これにより自然生態系と生命科学系の分野の教員配分、そして学科の教員年齢構成ともまだ偏りはあるものの、適正配分に一步近づいた。海洋生物科学科は、設置基準上必要専任教員数の最低数である8名で運営している。本年度は教員の昇格人事はなかったが、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、学系列の特性に合わせた審査内規に従い協議した後、学長を委員長とする教員資格審査委員会にて審査した後、審査結果について理事長の承認を得ることとなっている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

総合的業績評価制度のもと、全専任教員は毎年度自らの教育・研究・学内外活動の自己評価を実施しており、資質向上への動機づけになるとともに、教員昇格の資料としても活用される。加えて、教育活動ではFD委員会のもと授業参観、教職員を対象とした各種セミナーが開催され、また初年次導入科目「フレッシュマンゼミナール」を対象にしたFD研修会も毎年実施されている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

① 効果が上がっている事項

大学として求める教員像については、よく周知されている。学部、学科が目指す教育、研究やカリキュラムの運営に相応しい教員組織を整備している。また生物学科では、採用人事が進められ、2015年度には学科内の分野構成、年齢構成が是正される。

② 改善すべき事項

両学科とも数年以内に数名の定年退職者が予定され、その後任のための採用人事を希望している。早期の採用計画の策定が求められる。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

本年度は、2015年度から生物学科に任用予定1名の採用人事（公募・採用活動）が進められ、40歳台の専任教員が増える予定である。生物学は学問展開の著しい分野であり、研究者たる在籍教員は否応なくその進展に合わせて研究対象・手法を展開させていくことも考慮すれば、教員組織構成・年齢構成の修正は十分可能である。

② 改善すべき事項

適正な年齢構成の維持、円滑な採用人事を進めるためにも、今後、現存の教員の研究活動を活発化させ、設置基準上の教授定数を満たすよう確実な昇格を図る必要がある。

4. 根拠資料

3 学部の教員組織. pdf

3 教員資格審査委員会規程. pdf

3 教職員数／HP. pdf

http://www.u-tokai.ac.jp/about/profile/num_academics/

<http://www.u-tokai.ac.jp/staff/academics/MTIwMDA1>

<http://www.u-tokai.ac.jp/staff/academics/MTIwMDA2>

3 専任教員年齢構成. pdf

3 東海大学学則. pdf

3 東海大学教員資格審査基準. pdf

3-2-15 農学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

各職位における教員の能力・資質については全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」において規定し、各々の教員選考については本学の人材育成目的（東海大学学則）を踏まえて募集条件を定めている。教員構成は、大学基礎データ（表19）および学科目・専門領域等による教員構成表に示した通りであり、専任教員の年齢構成については、徐々にバランスが整うように努めている。

農学部および阿蘇教養教育センター所属の専任教員は農学部長の下、農学部教授会の構成メンバーとして、教育・研究に係る事項について検討を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたる。また、個々の専任教員は、その教育・研究活動について農学部長および教授会に対し責任を負い、最終的には学長に対して責任を負うものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、学科ごとに教員構成表を作成し、編制方針として教員組織を整備している。また、授業科目と担当教員の適合性は、各学科において主任および教務委員を中心として判断している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の採用および昇格を諮る規程として、「学校法人東海大学教職員任用規程」「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・採用については、これら規程に従い、学長の指示の下で教員構成表および人事計画に沿って教員審査を行った後、審査結果について学長および理事長の承認を得ている。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。

昇格については、「東海大学教員資格審査基準」および学系列の特性に合わせた審査内規に従って協議した後、学長を委員長とする教員資格審査委員会にて審査した後、審査結果について理事長の承認を得ている。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ての3期間における教育研究業績を考慮している。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一つになっている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

農学部では、2008年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することにより、諸活動のより一層の活性化を目指している。評価結果は全学的な各種の審査機会でも活用している。なお、評価内規については、定期的に見直しを行っている。

農学部FD委員会を中心として、年度ごとの目標テーマを設定して組織的なFD活動を実施している。その内容としては、組織的取り組み課題であるアクティブラーニング、授業スキルの向上および学生支援活動を実施するとともに、年間3回程度のFD研修会を開催している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

求める教員像は明確に定められており、教員構成も設置基準を充足して本学部の教育課程に相応しい教員組織が整備されているものとする。また、種々のFD活動を通じて日頃から教員の資質向上に努めている。

① 効果が上がっている事項

総合的業績評価制度の評価結果が教員資格審査等の全学的な各種審査機会に活用されている。また、2014年度には教育・研究・学内外活動に関し、学部等間における評価の平準化を実施して全学的評価における信頼性を向上させた。

本学部における組織的なFD活動は徐々に定着しており、その成果として、授業アンケートの総合評価は2011年度以後において4.05以上の高い評価値を得ており、2014年度は春・秋学期の平均値として4.08を示した。

② 改善すべき事項

専任教員の年齢構成については、徐々に全体的なバランスを保つよう努めているが、若手教員の割合が低い学科が認められる。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

今後は、教員の質向上および質確保に向けて平準化した評価を適宜見直す必要がある。また、FD活動を一層活発化させていくためにも、各学科間での情報共有を進め、資質向上のための意識を維持していく。

② 改善すべき事項

教員の年齢構成にアンバランスが生じている学科では、教員採用の機会に是正することを検討する必要がある。

4. 根拠資料

- 3-1 東海大学学則
- 3-2 授業要覧 2014
- 3-3 東海大学教員資格審査基準
- 3-4 学科目・専門領域等による教員構成表（2014年度）
- 3-5 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-6 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-7 東海大学学部教授会規程
- 3-8 東海大学総合的業績評価委員会規程
- 3-9 東海大学教員活動情報登録規程
- 3-10 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-11 東海大学総合的業績評価規程
- 3-12 2014年度農学部FD活動報告書
- 3-13 2015年度第2回農学部教授会資料

3-2-16 体育学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

体育学部の求める教員及び各職位の教員の能力・資質像に関しては、大学の人材育成目的（東海大学学則第1条）及び教員選考の全学的な基準「東海大学教員資格審査基準」に則っている。

【教員構成の明確化】

体育学部の教員構成は大学基礎データ表19の通りである。本学部の教員組織の編成は、設置基準上必要専任教員数を考慮しつつ、学部及び学科の教育目標を実現するために、学科目・専門領域等による教員構成表を作成し明確化している。また、この教員構成表に基づき人事計画を学部長及び主任・副主任会で協議し、作成している。本計画を学長へ提出している。特に専任教員の年齢構成については、全体的なバランスを保つよう計画時から配慮している。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

専任教員は体育学部にも所属し、学部長の下、学部教授会等の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討するとともに、決定された事項については協力、連携して、その実現にあたる。また、専任教員は、各自の教育・研究活動につき、学部教授会及び学部長に対し責任を負い、延いては学長に対してその責任を負うものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編成方針に沿った教員組織の整備】

体育学部は、大学設置基準、学科目・専門領域、年齢を踏まえた教員構成表がある。学部では、この教員構成表を編成方針として教員の組織を整備している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか】【規程等に従った適切な教員人事】

体育学部は、「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」に則り、教員の募集・採用・昇格を行っている。募集・任用については、学長の指示の下、本学部・学科の教員構成表及び人事計画に従い、学部の人事委員会で選考し、これら規程を基に教員の審査を行った後、審査結果について学長、理事長の承認を得ている。

本学部の昇格審査については、「東海大学教員資格審査基準」に基づき、直近5年間、現資格就任期間及び過去全部の3機関における教育研究業績に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1つとなっている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価実施】

本学部では、総合的実績評価を実施し、教育、研究、学内外活動等の教員の業績をバランス良く評価している。具体的には、毎年各教員が自ら総合的業績評価として、教育、研究、学内外活動の体育学部総合的業績評価内規に基づき評価を行い、それぞれの業績を5

段階評価し学部長の承認を得ている。評価結果は全学的な各種審査の機会を活用されるとともに、学部内における諸活動の基礎的資料としても活用している。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

FD活動は、本学部においても積極的に行われており、1) 新任教員研修会への参加、2) 授業アンケート結果に基づくFD活動、3) ティーチングアワードへの推薦、を行っている。

年に2回、5学科が順に担当し、各教員の専門領域についての発表を行っている。教員間の情報共有及び連携した研究活動等に寄与している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

現状で問題ない。

① 効果が上がっている事項

教員組織は役割および立場などが明確であり、学部全体の活動の連携も整っている。採用等にあたっては、定年退職の2年以上前から学部としての今後の方針を踏まえ、採用候補者の選定を進めている。この際、組織としての年齢分布にも配慮し、選考をしている。また、教員組織は、一人ひとりの教員が資質・能力向上に十分努め、その結果はFD活動での成果、学会等での発表や論文投稿および国内外におけるスポーツ活動での成績に結びついている。

② 改善すべき事項

教員の年齢分布が40歳代にやや偏っていたが、これまでの調整により改善しつつあるものの、今後もさらに、定年退職を控えた教員の後任の確保の際には、この点への配慮が必要である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

変貌するスポーツ環境や教育および関連業界の動向を踏まえ、そのために各教員が資質・向上に努め、組織的にもそれを支援する体制となっている。

② 改善すべき事項

将来の体育学部ビジョンを踏まえ、定年退職を控えた教員の後任には、その能力・資質を十分に吟味した上での採用とし、適正な年齢分布の組織となるよう努める。

4. 根拠資料

- 3-1 東海大学学則
- 3-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-3 大学基礎データ表 19
- 3-4 学科目・専門領域等による教員構成表
- 3-5 教員人事計画
- 3-6 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-7 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-8 東海大学教員資格審査基準
- 3-9 2014年度新任教員大学説明会資料（活動報告）
<http://www.esc.u-tokai.ac.jp/news18.html>

3-10 2014年度新任教員フォローアップ研修会資料（活動報告）

<http://www.esc.u-tokai.ac.jp/news20.html>

3-11 「授業についてのアンケート」データベースシステム

3-12 体育学部総合的業績評価内規

3-2-17 医学部

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

医学部教員の採用・昇格等については内規にもとづき、医学部教員人事委員会の審議により、適切な教員人事計画を立案・実行している。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

医学部の教育課程に応じて必要な分野に必要な人員を配置するよう、医学部教員人事委員会において人事計画を立案・実行している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

医学部教員の募集・採用・昇格については、「医学部教員採用・昇格候補者選考細則」、「医学部教授候補者選考に関する内規」、「臨床教授候補者選考内規」、「医学部教授候補者選考委員会内規」、「医学部教員採用・昇格時経歴年数算定基準」、「医学部准教授・講師・助教採用及び昇格候補者選考に関する内規」等、医学部内の規程を定めて実施している。全ての人事については医学部教員人事委員会における審議を経て、医学部教授会で承認を受けている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

医学部における教員・医師については、「医学部教員・医師評価システム」により、教育・診療・研究・管理の各項目について実績評価と情意考課の評価を実施している。評価結果は各個人へフィードバックし、各個人の改善の指標とするほか昇格審査の資料として用いられている。また、FDセミナーの開催、FDワークショップの開催等組織的なFD活動を実施している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

伊勢原校舎付属病院本部長・医学部長・付属病院長・副学部長・学系長・事務部長からなる医学部教員人事委員会を隔週で開催し、教員人事に関する問題点を早期から共有し解決を図っている。これにより現在の教育・研究・診療において順調な運営が達成できている。

① 効果が上がっている事項

医学部教員人事委員会においては、いろいろな分野の教員が問題点を共有し議論することによって、教育・研究・診療の方向性を早期から予測し本学の運営に資する人材を確保できている。

② 改善すべき事項

各分野において必要数を算出し「定員」としているが、定員を満たせない領域が存在している。また、付属病院群への医師供給についても十分に達成できているとはいえない。これらの教員（医師）不足を解決することが必要である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

医学部教員人事においては、今後増加する教授の定年退職者の補充について、中長期的

な視点から昇格・採用を検討していく。

② 改善すべき事項

医師不足は一朝一夕に解決するものではないが、専門研修制度の導入などを契機に、大学に人材が集まる状況を構築する。

4. 根拠資料

- ① 東海大学医学部教員組織に関する規程
- ② 医学部教員採用・昇格候補者選考細則
- ③ 医学部教授候補者選考に関する内規
- ④ 医学部准教授・講師・助教採用及び昇格候補者選考に関する内規
- ⑤ 医学部教員所属表
- ⑥ 医学部教員人数表

3-2-18 健康科学部

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

東海大学教員資格審査基準を基に看護学科及び社会福祉学科においても、採用基準・昇格基準を明確に定め（学部等教員資格審査基準内規 p 49～52）、それに基づいて実施している。

教員組織編成については欠員補充等の人事が生じた際に、職位ごとの人数配分や年齢構成を勘案し、より適切な組織編成になるように検討している。しかしながら、看護学科においては、看護系大学が急増していることの影響を受け大幅な欠員が出たため、従来の学科目・領域の編成を検討した。社会福祉学科においても従来の学科目・領域の立て方について、時代の要請に応じた編成であるかについての検討に着手し始めた。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

看護学科においては、看護師国家試験受験資格・保健師国家試験受験資格を得るために厚生労働省の定める保健師助産師看護師学校養成所指定規則に準じた教育課程及び教員組織を整備している。

社会福祉学科においては、教員組織として社会福祉基礎理論、社会福祉援助技術理論、地域福祉、療育福祉、相談福祉、介護福祉の6領域を設定し、各領域において教授、准教授等の職位の者がバランスよく配置されるよう人事計画を立てている。しかし、介護福祉領域以外は、資格課程運営と学科目・領域の整合性がない。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

学部・学科運営計画にもとづき、教員組織の陣容と経年変化を見通したうえで、人事計画を立て、上申している。採用にあたっては、公募を原則とし、両学科ごとに人事推薦委員会を組織し、各学科の採用選考基準に照らして公平かつ厳正な選考に努めている。選考結果は、学長に上申し、審査をうけている。昇格においては、自薦・他薦の希望者の中から、各学科の昇格選考基準に則り、各学科の人事選考委員会において公平かつ厳正に適否を検討し、結果を教員資格審査委員会へ提出している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

各学科でFD活動を行っている。看護学科ではFDランチョンセミナーを5回開催した。うち1回は新入生指導担当が実施している初年次教育の「表現技法の基礎」の授業内容についての発表と検討、他4回は、新任教員を含む4名の教員の現在取り組んでいる研究についての発表である。いずれの回も出席者は20名前後であった。社会福祉学科ではFD活動を2回（2015年1月21日、2015年3月24日）開催した。それぞれ14名、12名の教員の参加を得た。相談援助演習系にかかる授業の科目責任者を中心に現状と次年度以降の変更点について報告がされ、意見交換を行った。

教育支援センターで実施している新任教員のフォローアップ研修には対象教員全員が参加した。

学部FD委員会活動としては、2014年10月27日、双方向型の授業を行う工夫を主題とし、講演会（講師：小林正弥千葉大学大学院教授）を行い、27名の教員が参加した。講演後のアンケートの結果からは「良かった」「役に立った」という回答が9割を占めており、

概ね好評であった。自由記述から、授業を改善するための足がかりとしての活用への意欲が感じられた。2014年12月、学部教員を対象にどのような教育上の工夫が行われているかの情報収集（質問票）を行った結果。①内容理解、②知的関心を高める、③学習目標達成、④国試対策、⑤将来役に立つ、⑥4つの力、⑦その他について工夫していることが記された。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

① 効果が上がっている事項

看護学科においては、保健師助産師看護師学校養成所指定規則の要件を満たしつつ、教員間の連携が図りやすくなる学科目・領域再編成を行った。

看護学科 FD では、昼休みという短い時間にそれぞれの研究、学科で取り組んでいる初年次教育の内容の共有が行われていることから、概ね3分の2以上の出席があった。特に初年次教育科目については、翌年度に担当する教員が授業内容を考えるに当たり、非常に参考になっている。また、科学研究費獲得に関する講演は、教員の関心が強く、研究に対する意欲を向上させたといえる。

また、東海大学ティーチング・アワードを社会福祉学科の教員が2年連続して受賞したが、受賞者によれば、FD活動を通じ、他の先生方の授業の工夫が大変参考になったということであった。

新任教員大学説明会及びフォローアップ研修には対象教員全員が参加した。

全学的な評価の見直しに従い、学部においても総合的業績評価基準の見直しを行ったことで、教育・研究・学内外活動に関する評価項目が多く認められるようになったことで、教員のモチベーションアップに繋がった。

② 改善すべき事項

看護系大学の急増に伴う教員の移動が多く、欠員補充が円滑に進まない状況を抱えている。社会福祉学科において、教員組織について、資格課程運営と学科目・領域のとの不整合が生じており半ば形骸化している。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

看護学科においては、学科目・領域の再編成をしたので、具体的な活動面にどのように落とし込むかに関して進めることが必要である。

看護学科 FD では、外部施設での実習の場合参加できない教員もいるため、資料や記録を配布するなどにより、参加できない教員にも還元できるようにする必要がある。社会福祉学科教員の資質の向上と言う観点から当面取り組むべき課題は研究活動を促進することにある。教育、研究のどちらも蔑ろにしないFD活動を計画する必要がある。

学部としてのFD活動は、資質の向上に役立つ活動は結果として学生にはどのような教育結果として表れることを目指しているのかにおいて常に全学的なMSSに立ち返り、焦点のぶれない継続性のある取組みとなる必要がある。

② 改善すべき事項

看護学科においては、看護系大学の急増に伴う移動が多い現実はあるものの、より魅力

的な働きがいのある組織づくりを目指す必要がある。そのため、教育・研究に勤しむ環境作りのための意見等について面談等を行いながら、引き出す機会を設ける。また、計画的にサバティカルやC計画に応募できるような体制作りを行う。社会福祉学科においては、教員組織と教育課程の不整合については、次年度に向けて教員組織ならびに教育課程・資格課程の整合性を図り、また時代の要請に適合した学科組織に改編するべく、改革ワーキングを組織して検討に入った。

社会福祉学科における教員の昇格においては、昇格選考基準を充足しないまま、長きにわたって昇格せずに経過している教員に対して、研究業績等を積み上げていくよう、意識づけしていく必要がある。

4. 根拠資料

- ・ 学部等教員資格審査基準内規
 - * 看護学科教員採用・昇格選考基準内規 P49-50
 - * 社会福祉学科教員採用・昇格選考基準内規 P51-52
- ・ 看護学科 FD ランチョンセミナー記録
- ・ 社会福祉学科 FD 活動記録

3-3 研究科

3-3-1 実務法学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

実務法学研究科において求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学学則・東海大学大学院学則・東海大学専門職大学院学則第1条に規定）を踏まえて募集条件を定めている。

また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」では、各職位の教員の能力・資質について規定しており、「実務法学研究科人事に関する内規」（2005年4月施行、2009年最新改正）において詳細な手続を定めている。

教員の構成は大学基礎データ表の通りである。教員組織の編成は、設置基準上必要な専任教員数を考慮しつつ、本研究科の教育目標を具現化するために学科目・専門領域等による教員構成表を作成し明確化している。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

大学として大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、学科・専攻・課程ごとに教員構成表を作成、本研究科においては、この教員構成表を編制方針として教員組織を整備している。そのため、大学基礎データ表の通り、設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

本研究科は、2015年4月以降は募集を停止したので、新たな教員採用等は予定していないが、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、学長の指示の下で本研究科の教員構成表及び人事計画に従い本研究科の人事委員会で選考、これら規程を基に教員の審査を行った後、審査結果について学長、理事長の承認を得ている。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、学系列の特性に合わせた審査内規に従い協議した後、学長を委員長とする教員資格審査委員会にて審査した後、審査結果について理事長の承認を得ている。

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、さらに「本学の教育・研究活動に対する貢献についてのアンケート」を求めている。

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の数から実績を考慮している。また、研究科における各委員歴、研究助成金取得歴等も審査材料の1つになっている。

専任教員の年齢構成については、徐々に全体的なバランスを保つよう努めている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

本学では、2005年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層

の活性化を目指している。評価結果は全学的な各種の審査機会を活用している。なお、評価規程、各学部等の評価内規については、定期的に見直しを行っている。

本学は、教員の資質向上を図るために、組織的に、また多面的に必要な措置として、以下の内容を講じている。①教員の資質向上を図るために、全学的な支援組織として、教育支援センターを設置している。②FD 活動は、原則研究科で行われているが、組織的かつ多面的な措置として、i) 新任教員説明会及びその後のフォローアップ研修、ii) 授業アンケート結果のFB、iii) ティーチングアワードを行っている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

おおむね、基準を充たしていると思われる。

① 効果が上がっている事項

特になし。

② 改善すべき事項

実務法学研究科の教員は、実務家教員と研究者教員に分かれるが、特に研究者教員には、顕著な研究業績を上げている教員が評価されていない。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

特になし。

② 改善すべき事項

実務法学研究科の教員中、研究者教員には、顕著な研究業績を上げている教員について、積極的に評価して昇格の機会を与えたい。

4. 根拠資料

特になし。

3-3-2 総合理工学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本研究科の教員組織は、東海大学大学院学則第12章に規定されているように、学部または付置研究所の教員によって構成されている。また、全学的な基準である「東海大学教員資格審査基準」、「東海大学大学院教員資格審査基準」、「東海大学大学院研究指導教員再審査規定」、および、研究科の内規である「総合理工学研究科 教員資格審査・資格再審査に係わる基準」で、教員の能力・資質について規定している。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

本総合理工学研究科の目標は、学位授与基準にあるように、「高度な研究能力を備え、国際的な広い視野と見識を合わせ持った人間味豊かなリーダーとして活躍し得る人材の育成」である。これを実現するために、既存の学問領域にこだわらず専門領域の垣根を越えた教育・研究環境として一研究科一専攻とし、既存の学問領域にこだわらず専門領域の垣根を越えた教育・研究環境を実現している。このため、専攻内に8つのコースを設定し（東海大学大学院総合理工学研究科、地球環境科学研究科、生物科学研究科規定）、それぞれのコースに博士課程研究指導教員、博士課程研究指導補助教員が配置され、幅広い学問領域と専門性を実現できている。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

本研究科の教員として任用するにあたっては、まず所属する修士課程の専攻主任に推薦され、修士課程研究科長に承認された教員に対し、審査を行っている。「東海大学大学院教員資格審査基準」に従った「総合理工学研究科 教員資格審査・資格再審査に係わる基準」に沿って本研究科資格審査委員会で審査し、この結果を研究科長が教授会に諮って候補者として決定する。その後、当該候補者は大学院運営委員会の議を経て、理事長の承認を得て研究科の教員としている。

教員数は、ここ数年ほぼ横ばいであるが、教員の定年などによる減少人数分をすぐに補充できるとは限らず、また、各コースの教員数の増員を期待しているものの、達成できていない。また、時間の経過とともに、研究領域が該当コースに合わなくなる場合も考えられ、希望調査を行った。その結果、2名の教員からコース変更の希望が提出された。次年度からの変更を念頭に準備を進めた。

一方、2011年度から研究科長、専攻主任を中心に「総合理工学研究科 教員資格審査・資格再審査に係わる基準」の見直しを行ってきた。広い科学分野を対象範囲とする研究科であるため、分野毎の成果の評価基準などの現実との乖離の解消を果たしてきた。2013年度に次いで、2014年度も教授会の議を経て若干の修正を加え、よりよい基準とすることができた。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

全学で実施される総合的業績評価制度により、教員個々の実績を評価し、研究科の活性化を目指している。「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」や「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」に従った「総合理工学研究科 教員資格審査・資格再審査に係わる基準」に基づき、審査委員会で対象教員の審査を行っている。3年に一

度の教員資格再審査により、本研究科教員の研究活動・研究資質の滞留を防いでいる。

また、研究科内にFD委員を指名し、FD研究会を実施している。2014年度は、工学研究科と合同開催とし、12月26日に「研究基盤形成支援事業の紹介ならびに研究成果の報告による研究・教育情報の共有」を目的に、「平成26年度私立大学戦略的研究基盤形成支援事業「高分子超薄膜から創成する次世代医用技術」について」の講演と意見交換を行った。本研究科教員の大型研究予算への申請に係わる方法論について理解でき、今後の大型予算獲得に向けて大いに役立つ内容であった。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

規定や基準に従い、研究能力の高い教員によって構成できている。また、教員の研究分野も各分野にまたがって構成できている。研究分野に相当するコースの変更にも柔軟に対応している。教員の資格再審査も厳正に行われている。

① 効果が上がっている事項

教員増加につながるように、規定の見直しを進めた。また、教員のコース変更にも柔軟に対応できた。

② 改善すべき事項

教員数の増加は、学生数の増加に必須と考えているが、必ずしも満足できていない。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

改定した規定の運用から新たな問題点があれば、その抽出をする。また、教員のコース変更を正式に対応できるようにする。

② 改善すべき事項

教員数の増加を期待して、理学研究科、工学研究科、海洋学研究科等、修士課程各研究科との連携を密にする。

4. 根拠資料

3-1 東海大学大学院学則

3-2 総合理工学研究科学位授与基準

3-3 東海大学大学院総合理工学研究科、地球環境科学研究科、生物科学研究科規定

3-4 東海大学大学院教員資格審査基準

3-5 総合理工学研究科 教員資格審査・資格再審査に係わる基準

3-6 2014年度東海大学FD活動報告書(大学院)

3-7 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程

3-8 大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み

3-3-3 地球環境科学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

東海大学大学院教員資格審査基準及び東海大学大学院資格再審査基準によって明確に定められている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

前項の大学全体としての基準に基づき東海大学地球環境科学研究科研究指導教員再審査基準を設け、教員組織を整備している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

博士課程の教員募集については、大学院修士の研究科長からの推薦によって行われている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

大学院教員は現役のサイエンティストである必要があることから、本研究科では教員の研究を支援するために、ミッションシェアリングシートの研究活動の活性化の中で科研費の申請率を上げることや、研究指導教員に対して研究費の補助、他機関または他校舎との共同研究など、様々な補助をすることで支援している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

本項目については、3年に1回の教員資格再審査を行う事で厳格に教員組織を構成している。さらに所属教員の資質向上のための方策についてもすでに執り行ってきたが、さらに昨年度からの新たなMSSにも提示し、継続して行く。

① 効果が上がっている事項

MSSに記載されている科研費の申請率90%以上、イノベーション創出率20%以上など、研究に関する目標値が全てA以上の評価となっているように、活発な研究活動につながっている。

② 改善すべき事項

役職者や高齢者の研究業績が減少する傾向に有るが、これについては一概に教員の研究体制を検討するだけでなく、検証方法についても検討する必要がある。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

若手教員の中で意欲的な教員は、研究科教員として参加してくる点。

② 改善すべき事項

教員資格再審査について、2度の不適によって資格喪失するが、本件についてはその必要性について大学全体として検討する必要がある。

4. 根拠資料

3-1 東海大学大学院教員資格審査基準

3-2 東海大学大学院資格再審査基準

3-3 東海大学地球環境科学研究科研究指導教員再審査基準

3-4 地球環境科学研究科 MSS

https://portal.tsc.u-tokai.ac.jp/portalworks/director/b/link/WebUSP;pwEncoding=UTF-8;sponsorAction=request;__uspPathInfo=targetURL/https%3A/%2Fwww5.tsc.u-tokai.ac.jp/auth/faculty/campus/chyouka/top.htm

3-3-4 生物科学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

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。

【教員構成の明確化】

教員構成は、東海大学大学院要項(I)に示した通りである。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化】

入学した学生を適切且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。また、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。さらに、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。

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。

また、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を実施している。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編成方針に沿った教員組織の整備】

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、湘南校舎、伊勢原校舎、沼津校舎、札幌校舎の6校舎である。本研究科に所属する教員は、阿蘇校舎が13名、清水校舎が6名、湘南校舎が1名、伊勢原校舎が1名、沼津校舎が3名、札幌校舎が1名で、関連する全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。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

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整備している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格等に関する規定および手続きの明確化】【規定等に従った適切な教員人事】

教員資格審査基準に従い、研究指導教員、研究指導補助教員、業績の条件およびその審査基準が明確化され、適切な教員人事が行われている。

（４）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

定期的に、資格教員の教育および研究紹介を実施し、各教員の教育および研究の向上を図っている。

【ファカルティディベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

常任FD委員会の会議を通じて、本計画書の作成ならび、その実施状況を報告している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

専攻教員数、教員の対象分野の分布、また、生物科学に密接にかかわる学部、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られる。そのため同基準を概ね充足している。

① 効果が上がっている事項

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られる。

② 改善すべき事項

教員組織としては充足している状況であるが、それらが有機的に協力し合って教育研究活動を行う体制が乏しいのでその改善策を策定する必要がある。

教員の研究紹介のwebサイトが昨年設けられていたが、現在東海大学のホームページ更新によってそのサイトが閲覧できない状況にある。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

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、学術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。

② 改善すべき事項

教員組織が有機的に教育研究できるように各校舎に宿泊施設などを整備し交流の活性化を図る。専任教員の国際化対応をより一層強化していく必要がある。

4. 根拠資料

3-1 東海大学大学院要項(I)

3-2 東海大学教育研究年報

3-3 東海大学大学院生物科学研究科大学院教員資格審査基準内規

3-4 生物科学研究科研究指導教員資格再審査内規

3-3-5 文学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

文学研究科の求める教員像については、大学全体の方針を踏まえ、文学部の教員を中心に学内より文学研究科各専攻の学問分野に相応しい教員を集めている。本学の教員は学部・センター・研究所等に所属しているが、そのうちから大学院文学研究科の所属教員となる資格としては、「東海大学大学院教員資格審査基準」に基づいた「東海大学大学院文学研究科教員資格審査基準内規」によって定められた条件により、研究指導教員・研究指導補助教員・講義担当教員の各資格で選定し、研究科教授会ならびに大学全体の大学院運営委員会の承認をもって任命される。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

「大学院設置基準」に基づき、各専攻の学問分野、年齢等に配慮して教員組織を整備している。

文学研究科所属の教員総数は71名である。年齢構成は、39～50歳が12名（16.9%）、51～60歳が32名（45.1%）、61歳以上が27名（38.0%）であり、ほぼ適正な年齢構成となっている。女性教員は18名である。また、4名の教員は複数の専攻の所属となっている。基本的に専任教員によって研究指導法の授業が行われている。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

文学研究科の専任教員は、文学部所属の専任教員を中心に構成されているので、文学研究科による教員募集・採用は行っていない。ただし、文学研究科の教員となれる条件を、「東海大学大学院教員資格審査基準」に基づいた「東海大学大学院文学研究科教員資格審査基準内規」に定め、文学研究科教授会の審議を経て、全学の大学院運営委員会により承認されるという手続きを取っており、文学研究科の教員として適切なる人材を確保できている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

文学研究科の教員のうち指導教員については、大学全体の方針に基づき指導教員資格再審査を実施している。3年に一度、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」ならびに「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」に基づいた「文学研究科研究指導教員資格再審査基準」に定める方法により再審査を行っており、6年間その条件を満たさなかった教員は、大学院の研究指導教員資格を失う。また、資格再審査の際には、東海大学大学院研究指導教員研究教育奨励措置に基づき、顕著な研究業績・教育業績を上げた者に奨励措置として研究資金の援助がなされる。

FD活動は、大学全体の方針に則り、文学研究科所属の全教員に、大学院の授業における教育活動情報の登録を依頼し、授業の工夫などの共有化を図っている。また、研究科長・常任FD委員・各専攻FD委員（専攻主任が兼務）による検討会を年に3回程度開催し、問題点等の検討を行っている。この検討会は、常任FD委員が中心となり、活動計画を策定、年度末には「FD活動報告書」を作成し、大学全体の方針通り円滑に運営されている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

求める教員像および教員組織の編制方針、研究科等の教育課程に相応しい教員組織の整備、教員の採用基準と方法、教員の資質の向上を図るための方策等について、適切、かつ公平で透明性の高い方策がとれている。

① 効果が上がっている事項

適切なる資格審査・資格再審査により、文学研究科の研究指導教員・研究指導補助教員については、一定の研究能力と研究実績をもとに、大学院生の教育を行う体制が維持されていると考える。また、文明研究専攻教員と日本文学専攻教員によるシンポジウムなどは、大学院生を巻き込んだ活動として教育とも連動し、幅広い研究分野をもっている研究科として、専攻を越えた研究・教育のコラボレーションがなされている。

② 改善すべき事項

授業アンケートの実施率が低い。

大学をめぐる様々な状況に対応するため校務が増加し、教育・研究に割ける時間が減少する傾向が進んでいる。また、学部でも同様だが、精神的に問題を抱えた学生への対応でも面談等に多くの時間を必要とするようになってきた。校務の簡素化・効率化が喫緊の課題と言えよう。

61歳以上の教員が38%と大学院担当教員の高齢化がやや進み、今後、定年退職により、教員構成に問題が生じる可能性がないとは言えない。将来を見据えた適切なる教員の募集と配置の検討が必要である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

文学研究科各専攻がよりその任に相応しい教員を揃えられるよう、「東海大学大学院文学研究科教員資格審査基準内規」「文学研究科研究指導教員資格再審査基準」を再検討し、必要であれば改訂を検討する。

今後も教員活動情報の収集を行い、FD活動の組織的運営を活発化することで、研究・教育活動の共有化を維持し、その成果を文学部叢書として公刊することを目指す。また、さまざまな専門分野の教員を広く文学研究科のメンバーとすることで、共同研究や教育の活性化を目指す。

② 改善すべき事項

授業アンケートの実施率が低い原因は、そもそも学生数が少ないため、無記名アンケートがほとんど成立しないためである。個別指導化した授業の中で、授業内容・進度等につき、大学院生と教師がよく相談することで、適切なる教育を行いアンケート実施率の低さをカバーする。

校務の簡素化・効率化を検討するとともに、文学研究科の研究指導教員として将来迎えることを見越し、新しい先生方の講義担当・研究指導補助教員資格審査を広く進める。

4. 根拠資料

3-1「東海大学大学院学則」

3-2「東海大学教育研究年報 2013（大学基礎データ表 19（2014年度）、研究業績目録）」

http://www.u-tokai.ac.jp/about/annual_report/2013/index.html

- 3-3-①「東海大学大学院教員資格審査基準」
- 3-3-②「東海大学大学院文学研究科教員資格審査基準内規」
- 3-4-①「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」
- 3-4-②「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」
- 3-4-③「文学研究科研究指導教員資格再審査基準」
- 3-5「大学院教員審査資料（2014年度第1回大学院運営委員会資料）」
- 3-6「文学研究科年齢構成表」
- 3-7「東海大学大学院研究科教授会規程」
- 3-8-①「東海大学教員活動情報登録規程」
- 3-8-②「文学研究科 教育活動情報登録基準・方法詳細 大学院：博士課程前期・修士課程」
- 3-8-③「文学研究科 教育活動情報登録基準・方法詳細 大学院：博士課程後期」
- 3-9「2014年度常任FD委員会議事録」
- 3-10「2014年度FD活動報告書」
- 3-11「授業アンケート実施率集計結果（2014年度第8回学部長会議資料）」
- 3-12「文学研究の思想 儒学、神道そして国学」東海大学出版部、2014年5月刊
- 3-12-参考①「東海大学オフィシャルサイト ニュース 2014年11月20日、2015年01月09日など」
- 3-12-参考②「悠久のナイル ファラオと民の歴史」東海大学出版部、2015年1月刊

3-3-6 政治学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

教員像は、大学の人材育成目的（東海大学大学院学則）を踏まえて募集条件が定められている。また、各職位の教員の能力・資質については「東海大学大学院研究指導教員資格審査基準」で定められている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

大学の作成した教員構成表を編制方針として教員組織を整備している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

研究科は教員の募集・採用・昇格には関与していない。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教員各自の活動を確認する機会として全教員が「大学院研究指導教員業績自己申告書」を提出している。また、年間8回の研究科FD研究会委員会兼意見情報交換会、教員と学生との懇親会（1回）等、研究科として組織的にFD活動を行っている。

2. 点検・評価

評定 S

基準3の充足状況

政治学研究科の教員・教員組織の編制、組織、運営は十分に適切に行われている。

① 成果が上がっている事項

FD活動は学生の学修および学位取得の実現のうへでおおいに効果をあげている。

② 改善すべき事項

とくにない。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

FD活動はすでに成果をあげているが、改善の余地がないか検討を行い、教育の質のいっそうの向上を進めていく。

② 改善すべき事項

とくにない。

4. 根拠資料

3-1 東海大学大学院学則

3-2 東海大学大学院研究指導教員資格審査基準

3-3 学科目・専門領域等による教員構成表（2014年）

3-4 大学院教員審査資料（2014年第1回大学院運営委員会資料）

3-5 大学院研究指導教員業績自己申告書（2013年度）

3-6 2014年度FD活動報告書

3-3-7 経済学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

大学としては、「東海大学大学院教員資格審査基準」において大学院を担当する教員に求める資格及びその要件が定められており、本研究科についてもその中において明確に定められている。また3年ごとに資格の最審査も行って、「大学院研究指導教員資格再審査基準—全学共通の枠組み—」及び「東海大学大学院経済学研究科指導教員資格再審査基準」に再審査時における資格維持の要件が定められている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

本研究科では税時経済学部経済学科及び経営学科に所属する教員の中から、上記「東海大学大学院資格審査基準」に沿った教員を大学院担当教員として選抜している。このため、両学科の教員構成に影響を受けやすくなっている。現状としては、両学科に在籍している教授の数が少ないが、大学院設置基準上定められた所定の教員数及び条件はなんとか満たしている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

新規教員を加える資格審査については、時間割作成時に、候補となる教員の業績をチェックし、基準に合致する教員については新たな大学院の教員資格を付与するための手続きを進めている。また、既存の教員の再チェックを行う資格再審査については、大学全体のスケジュールに則って、再審査を行っている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

本研究科のFD活動として、教授会終了後定期的に大学院生の情報交換会を開催し、院生に関する情報共有を行っている。これについては、「経済学研究科FD報告書」にも記している。本研究科は外国人留学生が多く、日本語などの能力レベルもまちまちなので、情報共有をすることで、授業や研究指導を行う際の工夫につなげていっている。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

1(2)で述べたように、大学院設置基準上の要件は満たしているが、本研究科において設置された全科目を開講できていない状況が続いているため、B評価と判断した。

① 効果が上がっている事項

資格審査基準・資格再審査基準が明確となっていることで、教員の研究業績に対する評価を明確に行うことができる。

② 改善すべき事項

大学院設置基準上の要件は満たしているが、本研究科において設置された全科目を開講できていない状況が続いているため、資格を持った教員を増やしていく必要がある。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

資格再審査を行うことで、大学院担当教員としてふさわしい研究能力の維持ができていると考えられるため、これを継承する。

② 改善すべき事項

大学院の教員資格をもった教員を増やしていくために、新任教員採用時においても、学部・学科と連携を図る。

4. 根拠資料

- 3-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-2 大学院研究指導教員資格再審査基準－全学共通の枠組み－
- 3-3 東海大学大学院経済学研究科指導教員資格再審査基準
- 3-4 2014年度経済学研究科FD報告書

3-3-8 法学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

大学としての教員像は学校法人東海大学教職員任用規程において定められており、教員組織の編成浸透について、教授、准教授、講師等の資格についても同規程において定められている。他方、法学研究科独自に教員像、編成方針を明示した文書等はなく、個々の教員募集・採用、研究科指導資格付与の検討の際に、そのときどきの教員構成を勘案しつつ、教員像、編成方針の確認が行われる。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

研究科としての教育方針等に関しては、基準4-②においても示すが、オーソドックな幅広い科目設定を行い、それに相応した教員組織の整備に努めている。2014年度においては、法学部専任教員として教授14名、准教授4名、講師2名からなる教員編成がなされているが（特任教員を含む）、このうち、課程前期においては、教授11名が指導教員資格をもち、教授3名と准教授4名が研究指導補助教員の資格を有している。課程後期では、教授10名が指導教員資格をもち、4名の教授が補助教員の資格を有している。なお、すべて専任教員から教員組織は構成されるとともに、専任教員はすべて必要な指導資格をみたすことで法学研究科の教員組織に組み入れられていくことが前提となっている。以上では教育課程に相応しい教員組織を備えているといえる。

しかし、年齢構成の点では、55歳以上が9名を占め、教員構成を維持しながら構成員の若返りを図ることができるかどうかを課題として残している。また、幅広い科目設定の維持に関して、専門分野を民法とする研究指導教員が欠けていること（補助教員資格の教員は3名いる）、また、税法に関しても、補助指導教員資格をもつ教員はいるものの研究指導教員資格をもつ者がいないなどの点をどのように改善していくかについても課題を残している。また、やむをえないこととはいえ、退職教員が出ることにより研究指導教員、補助指導教員が欠けるなど思わぬ影響を受けることは常に生じうる。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

法学部教員を基礎として教員組織を構成しているため、法学研究科独自のものとしての専任教員の募集・採用・昇格等を行わないが、それらに際して研究科長、専攻主任の意見を取り入れることを可能とすべく人事計画委員会の構成員とすることを慣例としている（なお、2014年度は、人事計画委員会の長である学部長は研究科長と同一人である）。ただし、そのことを明確に示す内部規定等の作成はなされていない。

なお、研究指導資格に関しては、准教授への昇格にともない課程前期の研究指導補助教授の資格を申請し、また、教授への昇格にともない課程前期の研究指導教員および課程後期の研究指導補助教員の資格申請を行い、さらに、その後4年間の研究業績等をもとに課程後期の研究指導教員の資格申請を行っている。新規採用の場合には採用時の身分とリンクさせて資格申請を行い、課程後期の研究指導教員資格は教歴その他を含めた総合的判断で行う（通常の資格申請の場合の基準をいわば準用して判断している）。このように、研究能力、指導能力の適切な水準が確保するという視点から、適切な運用に努めている。

また、大学所定の資格審査、資格再審査制度に準拠して研究科指導資格再審査基準を定

め、3年に1回、研究科内において資格再審査を行い、研究指導教員としての適格性の維持に努めている。

（４）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

研究科構成員が同時に法学部構成員でもあるため、学部における資質向上のための方策は同時に研究科における方策としても機能する。また、研究科FD委員会を設置し、年間計画の策定と報告を行い、学部FD委員会との合同開催でFDに関する活動を行っている。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

大学としての教員像、教員組織の構成については制度上明確に定められており、また、研究科における教員の募集・採用・昇格について適切に行われているものの、研究科としての教育課程の実施において重要な意味をもつ研究指導教員資格をもつ教員が、幅広い科目設定に応じて、あるいは少なくとも基幹的科目・分野において、確保しきれなくなっている点に問題を残している。

① 効果が上がっている事項

研究科として独自の教員募集・採用を行うものではないものの、募集・採用にあたっては、研究科としての適切な教員組織を維持していくことは十分に考慮されている。

② 改善すべき事項

研究指導教員資格をもつ教員がいない分野をできる限り解消していくことが必要である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

教員募集・採用に関して、研究科独自の募集・採用がない以上、現状の方法で、学部と研究科両方の事情が取り入れられる方法を維持していく。

② 改善すべき事項

研究指導教員資格を教授昇格とリンクさせることそれ自体は研究能力指導能力の一定水準を確保するという観点から適切な方式とすることができるものの、構成員の高年齢化と若返りの必要性からすれば、研究科において多様な科目・専門分野にわたっての指導教員の構成を維持していくことが、次第に困難になりつつある。この点は、以前より検討課題となっているが、結論を出す時期になっており、研究指導教員資格を教授昇格等とリンクさせることが適切であるかどうかなどにつき、見直しをはかる。

4. 根拠資料

学校法人東海大学教職員任用規程

3-1 東海大学オフィシャルページ（教職員数） ——教授、准教授、講師の人員および年齢構成に関して

http://www.u-tokai.ac.jp/about/profile/num_academics/

3-2 2014年度大学院要項（Ⅱ）

3-3 法学研究科指導資格再審査基準

3-4 「学科目・専門領域による教員構成表」

3-5 2014年度法学研究科FD活動報告書

3-3-9 人間環境学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

「東海大学大学院学則」に定められた研究科での人材育成目的（『東海大学大学院学則（第1条の2、別表1）』）を体現するため、「東海大学大学院資格審査基準」（『東海大学大学院資格審査基準』）で定められた基準を基に、「人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規」（『人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規』）、および人間環境学研究科教員審査基準（『人間環境学研究科教員審査基準』）の中で大学院における講義および研究指導の担当教員に関わる審査基準を定めている。

また、研究科教授会をはじめとした各種委員会を設置することで組織的な連携体制をとるとともに、研究科長および専攻主任を配置することで研究科での教育研究に係る責任の所在を明確にしている。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

前項の人材育成の目的を達成するために必要な科目を設置し、それらの科目の担当教員は、学部にも所属の教員のうち、博士の学位を有しており研究上の業績を有する教員、および専攻分野について特に優れた知識および経験を有する教員の中から、大学院教授会などでの審議を経て、当該科目を担当するのに相応しい教員を配置している。また、学部内の教員では担当が困難であると考えられる科目の担当教員については、学内のセンターや学外で当該科目を担当するに相応しい教員を配置している。それらの教員については前項の資格審査基準に従って研究科の授業担当資格を満たすものである。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用・昇格については学部として実施されている。大学院においては、大学院における研究指導および授業担当にあたって以下の基準や内規に従って適切に行われている。

「東海大学大学院資格審査基準」（『東海大学大学院資格審査基準』）、「人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規」（『人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規』）、人間環境学研究科教員審査基準（『人間環境学研究科教員審査基準』）、「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」（『大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み』）、および「人間環境学研究科研究指導教員資格再審査基準」（『人間環境学研究科研究指導教員資格再審査基準』）

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教員の教育研究活動などの評価については、全学的に実施されている「総合的業績評価」システムにより行われており、教員の資質を計る目安のひとつになっている。また、大学院においてFD活動を実践しており（『2014年度FD活動報告書（人間環境学研究科）』）、研究科所属教員の資質向上のための研究・検討を行っている。

2. 点検・評価

評定 S

基準3の充足状況

本大学院では、教員に求める能力・資質等、教員構成、および組織的な連携体制と教育

研究に係る責任の所在が明確になっている。

教育組織については、教育研究や人材育成の目標を達成するために整備されており、授業科目に適合した教員が配置されている。それらの教員についてはその資格を明確にしている。また、教員の資質向上を計るために「総合的業績評価」システムを導入するとともに、定期的にFD研究会を開催している。

① 効果が上がっている事項

明確な資格審査のもと、授業科目に適合した教員が配置されており、本研究科の方針や教育の目的に沿った教育研究が実践されている。また、このことについて組織的な検討を行っている。

② 改善すべき事項

特になし。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

現状として効果が上がっている事項について引き続き運営、検討を重ねる。

② 改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

3-1 『東海大学大学院学則（第1条の2、別表1）』

<http://www.u-tokai.ac.jp/about/regulations/regulations/>

3-2 『東海大学大学院資格審査基準』

3-3 『人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規』

3-4 『人間環境学研究科教員審査基準』

3-5 『大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み』

3-6 『人間環境学研究科研究指導教員資格再審査基準』

3-7 『2014年度FD活動報告書（人間環境学研究科）』

3-3-10 芸術学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

音響芸術、造型芸術両専攻ともに、基本的理念・目的に基づく教員像を明確にし、指導教員とその専門分野を明示している。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

修士の研究内容とカリキュラムに応じた教員組織を整備している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

指導教員は同時に教養学部芸術学科にも所属しており、学部教育と密接に連携しながら、研究科の指導教員及び科目担当を視野に入れて採用と昇格を進めている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

定例の教授会、春秋年2回の研究中間発表を両専攻同日開催し、全指導教員と科目担当教員も含め互いの教育成果を確認し合うFD活動として機能させている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

教育方針に基づく教員体制を堅持するため、特に2014年度は2015年度以降のカリキュラム改正に着手し、退任指導教員の担当科目の後任人事を含めて準備を行った。

① 成果が上がっている事項

実技演習系授業の単位の見直しを行いながら、改めてカリキュラム編成の改正と退任指導教員の後任体制を整え、教員人事の変化に対応した。

② 改善すべき事項

今後は退任指導教員の専門領域の補完を学部人事と連携して展望して行く必要がある。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

2015年度の新カリキュラムでは、造型芸術を中心に美術・デザインの垣根を払う目的から科目名称と編成上の改正を行い、教員人事の変化に対応しながら指導に取り組む各教員の意識向上と教員資格順守に対する意識啓発を促した。

② 改善すべき事項

さらに資格再審査において警告を受けている教員には相応しい業績をあげることを促し、また学部専任教員の内○合教員資格を得ていない教員に実績を上げることを促す。

4. 根拠資料

東海大学 2014年度大学院要項 芸術学研究科 p.75～82

東海大学 2014年度芸術学研究科年報 p.53～80

東海大学教養学部芸術学科音楽学課程HP

<http://kyoyo.sakura.ne.jp/music/plus/index.php?eid=00008>

東海大学教養学部芸術学科美術学課程HP

<http://www.shc.u-tokai.ac.jp/about/gakka/geijyutsu/bijyutsu/teacher/>

東海大学教養学部芸術学科デザイン学課程HP

http://www.shc.u-tokai.ac.jp/design/?page_id=252

3-3-1-1 国際地域学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

教員組織編成は、設置基準上必要専任教員数を考慮しつつ、本研究科の教員はすべて学部に所属しており、各学部・学科の教育目標を具現化するために学科・専攻・課程ごとに学科目・専門領域等による教員構成表を作成し明確化している。教員構成表に基づいて欠員補充等された学部学科のなかから、開講科目に合致した教員を選考し補充してきた。教員の年齢構成については、やや高年齢の指導教員が多くを占めるようになり、徐々に全体的なバランスを維持するよう、近年若手教員の登用に努めてきた。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

研究科に専属となっている教員はいない。すべて学部教育にも所属し、学部教授会等の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたる。個々の専任教員は、その教育・研究活動につき、学部・研究科教授会等及び所属長に対し責任を負い、最終的には学長に対して責任を負うものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

研究科担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」等で研究科担当教員に求められる資格を明確化している。非常勤講師についても、これに準じた資格が要求されている。担当科目への適合性については、研究科教授会及び大学院運営委員会において「教員資格審査資料」を配し、適正配置と資格を有した教員で運営されている。本研究科の研究指導教員も常に5名以上を在籍しているよう体制整備を心がけてきた。授業科目と担当教員の適合性は、各学科に教務委員を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用してきたこともあったが、ここ数年来、本研究科は非常勤講師に依存せず、すべて学内専任教員のみでカリキュラムを運営している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。**【教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか】 【規程等に従った適切な教員人事】**

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、学長の指示の下で各学部・学科の教員構成表及び人事計画に従い各学部等の人事委員会で選考、これら規程を基に教員の審査を行った後、審査結果について学長、理事長の承認を得ている。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、学系列の特性に合わせた審査内規に従い協議した後、学長を委員長とする教員資格審査委員会にて審査した後、審査結果について理事長の承認を得ている。

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、さらに「本学の教育・研究活動に対する貢献についてのアンケート」を求めている。

（４）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

本学では、2005年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。評価結果は全学的な各種の審査機会に活用している。なお、評価規程、各学部等の評価内規については、定期的に見直しを行っている。本研究科としても、全員学部等に所属していることから研究科としてではなく所属機関による総合的業績評価基準に沿って各自評価を受けている。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

大学は、教員の資質向上を図るために、組織的に、また多面的に必要な措置として、以下の内容を講じている。組織的かつ多面的な措置として、i) 新任教員説明会及びその後のフォローアップ研修、ii) 授業アンケート結果のFB、iii) ティーチングアワードを行っている①教員の資質向上を図るために、全学的な支援組織として、教育支援センターを設置している。②FD活動は原則、研究科単位で行われ、本研究科としては学部と共催したFD研修会と研究科FD委員会も随時、実施している。教育の質向上については、2014年度実施された学部との共催によるFD研修会(1回開催)や全学的FD研修会(テレビ会議中継による)、さらに研究科FD委員会(2回開催)を随時、議論している。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

大学はその理念・目的を実現するために、求める教育像や教育組織の編成方針を明確にし、それに基づく教育組織を整備するとし、学部の教育組織に呼応して研究科の仁人選、補充を行ってきており、概ね充足状況は妥当な状況にある。

① 効果が上がっている事項

2005年度より運用している総合的業績評価制度の評価結果が、教員資格審査等、全学的な各種審査機会に活用されている。また、2014年度は教育、研究、学内外活動に関して、評価の平準化を行ない、全学的評価での信頼性を向上させた。

② 改善すべき事項

専任教員の年齢構成については、徐々に全体的なバランスを保つよう努めているが、教員採用に関して、補充の適切性・迅速性の基準が設けられていない。新任教員大学説明会や新任教員フォローアップ研修会は、十分な時間が取れないという課題がある。大学院における授業アンケートは、研究科でも科目によっては実施しているが、受講生が数名と少数であることから組織的ではないものの、教員によっては個別に授業の改善点を受講生から指摘を受ける機会を設け次年度の大学院教育に役立てているケースも見られる。

3. 将来に向けた発展方策**① 効果が上がっている事項**

2005年度より運用している総合的業績評価制度の評価結果が、教員資格審査等、全学的な各種審査機会に活用されている。また、2014年度は教育、研究、学内外活動に関して、評価の平準化を行ない、全学的評価での信頼性を向上させた。今後は、平準化した評価を3年継続利用し適宜見直しを行う。教員の質向上並びに質確保に向けて、教員活動情報の収集と収集した教育改善データを活用し、学長室と教育支援センターが連携を図り、FD活

動と教育の質向上をさらに進めていく。FD活動を一層活発化させていくためにも、常任FD委員会での情報共有を進め、定期的なセミナーなどを開催などと併せて資質向上のための意識を維持していく。

② 改善すべき事項

立体的・複眼的に指導することでより深みのある研究指導が実現できるといえる。本研究科では、従来から実施してきている複数指導体制ではあるが修士論文作成に限定されており、日常的な教育指導にまでは至っていない。組織的指導の確立へ向けた動きを加速させるべく、引き続きFD活動や研修会を通じて有効で教育効果の高い方策を検討していく。教員組織も、多角的・複眼的な複数指導できる効果はきわめて大きいとみられ、実現可能な教員の組織的教育効果もさらに検討し、その仕組みを確立していく。また「教員活動情報システム」のなかに、「教育活動として「教育の質改善の取り組み」が入力項目に加わったことから、こうした入力情報をもとにした個々人の取組み事例を基に相互啓蒙と情報共有化とをすすめていくことにする。

4. 根拠資料

3-1 国際文化学部地域創造学科HP

http://u.tokai.ac.jp/academics/undergraduate/community_development/

国際文化学部国際コミュニケーション学科HP

http://u.tokai.ac.jp/academics/undergraduate/international_communication/

国際文化学部デザイン文化学科HP

http://u.tokai.ac.jp/academics/undergraduate/design_and_culture/

3-2 2014年度東海大学大学院要項(Ⅱ)国際地域学研究科

3-3 国際地域学研究科2014年度大学院FD活動報告書(根拠資料3)

3-4 国際地域学研究科教員資格審査再審査基準(根拠資料4)

3-3-1-2 理学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

理学研究科として求める教員像および各職位の教員の能力・資質については、「理学部教員資格審査基準」で定められている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

理学研究科は専門に対応できる基礎力と応用力をもって総合的な判断力をもつ人材を養成することを目的としている。数理科学専攻、物理学専攻、化学専攻の3つの専攻が置かれ、いずれの専攻も、「技術」よりは「基礎理論」に重点を置いている。M合以上の教員数は、数理科学専攻が28名（女性3名）、物理学専攻が17名（女性2名）、化学専攻が11名（女性1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。また、3年に1度大学院資格再審査を行い、理学研究科の教育課程に相応しい教員組織を維持している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用・昇格は「理学部教員資格審査基準」に則り、適切に行われている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

2011年度から、年2回春学期と秋学期に理学研究科FD研究会を開催している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

求める人材像、教員の募集・採用・昇格は「理学部教員資格審査基準」に則り、適切に行われている。教員の資質の向上を図るためにFD研修会を年2回開催している。

① 効果が上がっている事項

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

② 改善すべき事項

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。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

学部の教員採用の際には、M合以上の資格を有する者、あるいは将来資格を得ると期待できる者を採用し、学部と大学院の連携が良くとれる教員組織を維持していく。

② 改善すべき事項

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。

4. 根拠資料

3-1 理学部教員資格審査基準

3-2 2014年度FD活動報告書 理学部

（研究科との合同FD研究会であったため理学部の報告書に記載がある）

3-3 2014年度教育研究年報 大学基礎データ 表19-3 大学院研究科の教員組織

3-3-13 情報通信学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

求める教員像については、東海大学大学院学則第1条を踏まえている。また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」に準拠した「東海大学大学院情報通信学研究科教員資格審査基準内規」を定め、各職位の教員の能力・資質について規定している。

【教員構成の明確化】

本研究科教員の構成は大学基礎データ表 19-3 における情報通信学研究科の欄の通りである。教員組織は情報通信学部の教員の中から資格審査により選定している。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

研究科長の下、研究科教授会の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたる。個々の専任教員は、その教育・研究活動につき、研究科教授会及び研究科長に対し責任を負い、最終的には大学院運営委員長に対して責任を負うものである。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編制方針に沿った教員組織の整備】

本研究科では、大学の大方針のもと、大学設置基準を踏まえて教員組織を整備している。そのため、大学基礎データ表19-3の通り、設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、本研究科情報通信学専攻に教務委員を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

【研究科担当教員の資格の明確化と適正配置】

研究科担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」及び「東海大学大学院情報通信学研究科教員資格審査基準内規」で研究科担当教員に求められる資格を明確化している。非常勤講師についても、これに準じた資格が要求されている。担当科目への適合性については、研究科教授会及び大学院運営委員会において「教員資格審査資料」を配布し、適正配置と資格の適切性を確認している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格等に関する規定及び手続きの明確化】**【規程等に従った適切な教員人事】**

研究科の研究指導教員および研究指導補助教員の任用については、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」、「東海大学大学院情報通信学研究科教員資格審査基準内規」、「東海大学大学院情報通信学研究科教員資格再審査基準内規」がある。任

用については、研究科長の指示の下で本研究科の人事委員会で選考、これら規程を基に教員の審査を行った後、審査結果について大学院運営委員長、理事長の承認を得ている。非常勤講師の採用審査においては、本研究科人事委員会により、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。

任用審査においては、学位の有無、直近の5年間の研究業績の数、直近3年間の教育実績を考慮している。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

2005年度より実施された本学の総合的業績評価制度のもと本研究科の評価内規を制定している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。なお、本研究科の評価内規については、定期的に見直しを行っている。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

本研究科では研究科FD委員会を設置し、月々の委員会活動及び定期的な学部との併催を含む研究科FD研修会の開催を行い、教員の資質向上を図っている。また授業アンケートも行っている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

本研究科は、明確に定められた、大学として求める教員像や教員組織の編制の方針にもとづき、教員に求める能力・資質等、教員構成、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在について、明確に定めている。編制方針に基づいて研究科の教育課程に相応しい教員組織を整備している。教員の任用（資格審査）に関する規定及び手続きを明確に定め、規程等に従った適切な教員人事を行っている。以上より大学基準3をおおむね満たしている。

① 効果が上がっている事項

研究科FD委員会の精力的な活動により、各種FD研修会の高い参加率を達成し、教職員の意識高揚を実現している。

また研究科独自の試みとして、授業アンケートを実施して学生意見のフィードバックを図っている。

② 改善すべき事項

IT技術の驚異的な進展の中で専任教員の持つべき専門領域も大きく変化している。それに対応するため、学部教員で大学院指導資格を有していない者の任用により教育研究の幅を広げる必要がある。そのため、大学院指導資格を有していない者に対して資格獲得のために研鑽させることが課題である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

研究科独自のFD活動をさらに活性化し、さらなる教育の質の向上を図る。

② 改善すべき事項

大学院教育の重要性を教員個々が認識し、さらに研究科の研究教育の質の向上をめざす。

4. 根拠資料

- 3-1 東海大学大学院情報通信学研究科教員資格審査基準内規
- 3-2 東海大学大学院情報通信学研究科指導教員資格再審査基準内規
- 3-3 東海大学情報通信学研究科教員活動情報登録内規
- 3-4 情報通信学研究科 FD 委員会 2013 年度議事録第 1 回－3 回
- 3-5 2013 年度東海大学 FD 活動報告書（大学院）

3-3-1-4 工学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

求める教員像については、東海大学大学院学則を踏まえて募集条件を定めている。編成方針は大学として定めた教員構成表に基づいており、明確化されている。また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」では、各職位の教員の能力・資質について規定している。

【教員構成の明確化】

教員の構成は大学基礎データ表 19 の通りである。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

専任教員は工学研究科に属し、研究科長の下、研究科教授会の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたる。個々の専任教員は、その教育・研究活動につき、研究科教授会及び研究科長に対し責任を負い、最終的には学長に対して責任を負うものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編成方針に沿った教員組織の整備】

大学にて作成された教員構成表を編成方針として教員組織を整備している。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

授業科目と担当授業（非常勤を含む）の適合性は、各専攻に教務委員を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

【研究担当教員の資格の明確化と適正配置】

研究担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」等で工学研究科担当教員に求められる資格を明確化している。また、工学研究科独自の内規として、「東海大学大学院工学研究科研究指導教員資格再審査基準」、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査における研究業績基準ならびに奨励措置審査基準」を設けて資格の明確化を図っている。非常勤講師についても、これに準じた資格が要求されている。担当科目への適合性については、工学研究科教授会及び大学院運営委員会において、「教員資格審査資料」を配し、適正配置と資格の適切性を確認している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか】【規程等に従った適切な教員人事】

本務所属員がないので、研究科独自で募集、採用、昇格は行っていない。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

2005年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

適切なFD活動を実施している。FD活動を月1回の工学研究科主任・教務委員会で実施しているほか、年に数回FDに関わる講演会を実施している。また、工学研究科独自の授業アンケートを実施している。

本年度は2016年度改組に向けたカリキュラム検討のための議論ならびに研究活性化のための方策などを検討した。もっとも顕著な活動としては7月9日（水）に実施した、2014年度第1回工学研究科FD研究会（テーマ「本学における大学院教育のあり方：2016年度工学研究科改組におけるカリキュラムに関する意見交換」）であった。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

工学研究科では、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、研究科自身の自己点検評価を実施する。業績審査委員会では、教員業績を審査する。研究指導教員審査委員会で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・教務委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。以上のように、工学研究科においては、組織的な教育を実施するための、教員の適切な役割分担と連携体制が敷かれている。運営はきわめて適切に行われており、評価はAに値する。

① 効果が上がっている事項

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や他研究科および民間会社からの非常勤講師による講義、さらには専任教員の中でも他大学での教育経験がある者や海外での学位取得者も多く、国際化に適応した人員配置となっている。また、本研究科の教員は169名で教員1人あたりの学生数は2.78人となり、大学院教育に適切な人数である。

② 改善すべき事項

あくまでも教員配置は学部教育をベースとしており、本来は大学院教育も視野に入れた一貫教育的な面からも検討することが必要である。また、今後、定年を迎える教員が増えるため、年齢構成を調査し、若手教員の採用および育成の必要がある。さらには、女性教員の採用を促進し、女性の比率の増加を図ることも大切である。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

2016年度の改組に向けて、教員組織の明確化や教員の組織的な連携体制の構築など、これまでの教員組織に対する見直しが行われた。改組における教員組織の特色として、細分化した専攻を類似専攻で統合することで、専攻間の教員数や学生数の偏りを解消し、学生の履修機会の増加や教員の授業負担改善が実施できる。これにより、類似科目の整理統合が可能となり、教員への過度な負担を抑えながら適切な開講計画が可能となる。また、統合により学生に幅広い受講の機会を提供するとともに、研究分野を超えた学生同士の交流を促進することで、学生に幅広い感覚を身に付けさせることができる。

さらに、上述のFD研究会においては現11専攻におけるカリキュラムのレビューとそれらを整理統合して新5専攻におけるカリキュラムマップの紹介が行われ、各新専攻所属予定の教員が互いのカリキュラムに対して忌憚のない議論を実施した。この結果、各専攻における課題ならびに他専攻との整合性などが明らかになり、改組後のカリキュラム改善に大いに寄与した。

② 改善すべき事項

現状では、あくまでも教員組織は学部が基本となっているが、本来は学部教育と大学院教育を有機的に連携させたいと、教員組織体制の構築を図ることが重要であり、学長室や国際部および他研究科との部署間連携の推進を図ってゆく必要がある。

また、今後、若手教員の育成を図るために、研究費の援助等大学での諸制度の情報の発信や女性教員の採用を促進してゆく必要がある。さらに、国際化に向けて留学希望者の増大を図るため、積極的なFD活動を行う必要がある。

4. 根拠資料

- 3-1 東海大学学則
- 3-2 東海大学大学院学則
- 3-3 東海大学教員資格審査基準
- 3-4 東海大学教育研究所年報 2013
- 3-5 学科目・専門領域等による教員構成表（2014年度）
- 3-5 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-6 東海大学大学院研究指導教員資格審査規程
- 3-7 東海大学大学院工学研究科研究指導教員資格再審査基準
- 3-8 東海大学大学院研究指導教員資格再審査における研究業績基準ならびに奨励措置審査基準
- 3-9 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-10 当該FD研究会の実施報告書

3-3-15 産業工学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

産業工学部の生産工学専攻・情報工学専攻・社会開発工学専攻の3専攻に各々2～5のコースを設け、各コースに教員を配置している。教員組織の編成の方針は、基盤となる産業工学部・応用情報学部の複数の分野の学生を受け入れるためであり、各専攻のコースに専門の教員を配置している。教員は、研究指導教員と講義担当教員に区別されており、研究指導教員には学生の研究指導に当たるにふさわしい研究指導能力が求められるため、3年ごとに大学院資格再審査規定基準全学的枠組み及び産業工学研究科研究指導教員資格再審査研究業績基準内規にしたがって資格再審査を受けることが義務付けられている。また、各専攻では、設定したコースの教員が連携して学生の教育に当たるようなシステムになっており、修士論文の2回に渡る発表会では専攻に所属する全教員が出席し、指導するだけでなく、最終発表会では、外部の人間も参加して、質疑応答できる体制を整えている。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

基盤となる2つの学部の教育課程を引き継いで、各専攻の教育を行うための教員を整備したが、2013年度に基盤となる2学部の募集停止を受け、2016年度には改組する予定であるため、当初の教員組織を維持している。また、研究科に所属している講義担当教員の研究指導教員への昇格や学部の教員の業績による大学院教員への昇格について東海大学大学院教員資格審査基準によって教員資格審査を実施し、教育・研究の質の維持を図っている。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

本務所属教員がいないので、研究科独自の募集、採用、昇格は行っていない。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

東海大学総合的業績評価規程に基づいて学部で教員の総合的業績評価を毎年実施している。この総合的業績評価の結果を利用し、教員の昇格に利用している。そのため、教員の業績・資質向上の役に立っている。また、3年ごとに研究指導教員の資格再審査も実施している。ファカルティ・ディベロップメント（FD）については、各セメスター開始時のガイダンスにおいて授業アンケートを実施している。アンケートの実施は、学生が少ないため、聞き取りのアンケートであり、アンケートの結果は教授会で報告され、授業の改善のための資料としている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

教員組織に関しては、教員を各専攻・コースに適切に配置しており、学部の教員の業績が上がり大学院教員資格基準を満足すれば、大学院の教員に昇格させるシステムが出来上がっているが、基盤となる産業工学部・総合経営学部の募集停止により、改組を検討しているため、一部教員の募集を停止している。教員は、研究指導教員と講義担当教員に区別されており、研究指導教員には学生の研究指導に当たるにふさわしい研究指導能力が求められるため、3年ごとに資格再審査を受けることが義務付けられている。また、各専攻では、設定したコースの教員が連携して学生の教育に当たるようなシステムになっており、

修士論文の2回に渡る発表会では専攻に所属する全教員が出席し、指導するだけでなく、最終発表会では、外部の人間も参加して、質疑応答できる体制を整えている。そのため、Aと評価した。

①効果が上がっている事項

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

②改善すべき事項

特になし。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

改組を目前に控えているため、現状を維持していく。

②改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

資料3 大学院資格再審査規定基準 全学的枠組み

資料4 産業工学研究科研究指導教員資格再審査研究業績基準内規

資料5 東海大学大学院教員資格審査基準

資料6 東海大学総合的業績評価規定

資料7 総合的業績評価の評価基準に関する産業工学部内規

資料8 産業工学部総合的業績評価基準細則

3-3-16 海洋学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

教員選考においては全学的な基準に沿って審査している。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

既存の4専攻科においては所属教員数のばらつきが大きく、教育体制としては効率が低い状態であった。2015年度改組に合わせて、教員の教育体制を見直し、バランスの向上を図った。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

大学院指導教員の選考は、毎年1回、学部教員の中から自己申告または主任教授の推薦により研究科内教員資格審査委員会に挙げられ、この委員会において研究業績、総合的業績評価結果を中心に検討し、研究科内規で定められた基準を満たしている場合に学長に推薦している。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

学部・大学院共同のFD委員会を年間2～3回開催し、学生教育に関する情報交換、研修を進めてきた。総合的業績評価制度への積極的な登録を促し、教育研究活動の活性化を推進してきた

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

2014年度は4専攻から構成され、各専攻ともに審査基準を満たす教員が確保されている。

① 効果が上がっている事項

指導教員としての研究科基準は内規として明確に記述されており、審査委員会での審査も厳格に実施している。

② 改善すべき事項

特になし

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

特になし

② 改善すべき事項

特になし

4. 根拠資料

海洋学研究科教員資格基準

東海大学大学院教員資格審査基準

東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程

3-3-17 理工学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

【教員に求める能力・資質等の明確化】

求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学学則・東海大学大学院学則）を踏まえて各学部等の募集条件を定めている。また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」では、各職位の教員の能力・資質について規定している。

【教員構成の明確化】

教員の構成は大学基礎データ表 19 の通りである。本研究科の教員組織編成は、設置基準上必要専任教員数を考慮しつつ、教育目標を具現化するために学科目・専門領域等による教員構成表を作成し明確化している。また、この教員構成表に基づいて欠員補充等の人事計画を学部長や学科主任等で協議・作成し、学長に提出することとしている。その中で専任教員の年齢構成については、徐々に全体的なバランスを保つよう努めている。

【教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任所在の明確化】

専任教員は本研究科に属し、研究科長の下、理工学研究科教授会の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたる。個々の専任教員は、その教育・研究活動につき、研究科教授会等及び所属長に対し責任を負い、最終的には学長に対して責任を負うものである。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

【編制方針に沿った教員組織の整備】

大学として大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、学科・専攻・課程ごとに教員構成表を作成、各学部・研究科においては、この教員構成表を編制方針として教員組織を整備している。そのため、本研究科においても、大学基礎データ表19の通り、設置基準上定められた所定の教員数を満たしている。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、教務委員を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

【研究科担当教員の資格の明確化と適正配置】

研究科担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」ならびに大学院研究指導教員資格再審査基準全学共通の枠組みに基づいて理工学研究科研究指導教員資格審査基準内規を作成し、研究科担当教員に求められる資格を明確化している。非常勤講師についても、これに準じた資格が要求されている。担当科目への適合性については、研究科教授会及び大学院運営委員会において「教員資格審査資料」を配し、適正配置と資格の適切性を確認している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

【教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか】 【規程等に従った適切な教員人事】

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、並

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。

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」、並びに「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。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

本学では、2005年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。評価結果は全学的な各種の審査機会でも活用している。なお、評価規程、各学部等の評価内規については、定期的に見直しを行っている。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

本研究科は、教員の資質向上を図るために、FD委員会を設置している。2014年度は2回の研修をおこなった。内容は英語を用いた授業に関するもので、英語教材授業の取り組み方について共通認識ができた。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

求める教員像や教員組織の編成方針が明確にされ、それに基づいて教員組織が整備され、FD研修会を行うことによって教員の資質の向上が図られている。

① 効果が上がっている事項

2005年度より運用している総合的業績評価制度の評価結果が、教員資格審査等、全学的な各種審査機会に活用されている。また、2014年度は教育、研究、学内外活動に関して、評価の平準化を行ない、全学的評価での信頼性を向上させた。

② 改善すべき事項

教員の高齢化がすすんでいるが、今年度から募集停止となり来年度で廃止となる見込みなので、とくに問題はない。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

特になし

② 改善すべき事項

特になし

4. 根拠資料

東海大学大学院理工学研究科教員資格審査基準内規

東海大学大学院理工学研究科指導教員資格再審査基準内規

東海大学理工学研究科研究科教員活動情報登録内規
理工学研究科根拠資料F D活動報告書

3-3-18 農学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

本研究科は、時代を先取りする農学知識を習得し、生物生産に貢献することを目標としている。生命科学の急速な発展は、生物種を越えた普遍的な生命現象を解明するとともに生物の多様性や生物固有の特性も明らかにし、遺伝子工学、タンパク質工学、細胞工学などの先端科学技術を生み出した。その成果は農学分野にも急速な技術革新を促し、生物の有用な機能や未利用資源の開発利用など新たな応用への道を拓いている。本研究科では、こうした時代の変革を先取りするため、生命科学コースと生物資源科学コースを設定し、それぞれ15名および10名の教員を配置し、互いに連携しながら21世紀に予測される諸問題に対応できる研究・教育体制を実施している。これらのコース配置は、教員の自己申告に基づくものの、下部組織である学部・学科の学科目配置を基礎としているため、おおむね適切な教員構成となっている。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

農学研究科は、上記編制方針に基づき、厳格な審査の元、適正な教員組織を構築している。また、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し、生物生産に密着した研究指導、演習指導が可能な客員教員組織を構築している。客員教員に関しては毎年資格審査を行うため、再審査は実施していない。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

農学研究科では、大学院教員資格審査基準（東海大学大学院教員資格審査基準）に基づいて研究指導教員（〇合教員）は、博士の学位を有し、研究業績については、直近の5年間における学会誌掲載学術論文が3件以上であり、かつ、全ての学会誌掲載学術論文又はこれに準ずる学術論文が15件以上であること、また、研究指導補助教員（合教員）については、40歳以上の教員の場合は、博士の学位を有し、研究業績については、直近の5年間における学会誌掲載学術論文が3件以上であり、かつ、全ての学会誌掲載学術論文又はこれに準ずる学術論文が12件以上であること、40歳未満の教員の場合は、博士の学位を有し、研究業績については、直近の5年間における学会誌掲載学術論文が3件以上であり、かつ、全ての学会誌掲載学術論文又はこれに準ずる学術論文が9件以上であること、という基準したがって厳正に審査を行っている。また、本研究科では、2005年より大学院教員資格再審査制度を導入し、農学研究科大学院担当教員資格再審査委員会において、過去3年間の研究活動を点数化し、研究指導教員と研究指導補助教員に分けて再審査を行ってきた。これにより、不適と判断された教員については大学院教員の資格を停止するとともに、大学院生の配属の制限を行い、研究科長が面談を行うことにより、教育・研究活性化を指導してきた。なお、連携大学院教員については、客員教員として毎年研究指導教員と同等の資格審査を行っている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

農学研究科修士課程教員資格再審査制度は、大学院教員資格取得後の研究活性を評価する制度で、学術論文発表のみならず、学会発表、著書、特許など、幅広い研究活動の活性を評価する制度であり、この再審査制度によって教員の資質の向上が図られている。（東海

大学大学院農学研究科修士課程教員資格再審査基準の研究業績評価に関する申し合わせ)

また、研究科教授会時にFD研修会を実施し、教員の資質向上を図っている。(2014年度農学研究科FD活動報告書)これらの研修会の多くは学部教授会と研究科教授会の間に開催し、学部教員も全員聴講できるよう配慮している。また、教育面においては、「授業参観」、「公開授業」、「授業に関するアンケート」の実施、および院生教育に対する「研究計画届」、「研究状況報告書」の提出を行っている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

教員組織は、上記理念に基づき、大学院担当資格基準を設け、基準に適合する教員で構成し、2014年度の生物資源科学コースは○合教員11名、合教員4名の合計15名、生命科学コースは○合教員10名の教員を配置している。学生数は、計28名(内1名秋学期入学)であり、すべて法令上の基準を満たしている。

①効果が上がっている事項

適切な教員配置を実践する機関として学内に設置されている総合農学研究所は、大学院と連携してプロジェクト研究を主催し、大学院担当教員9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。このプロジェクト研究は、設置されている生命科学コースと生物資源科学コースの連携を具現化する研究プロジェクトであり、本研究科の適切な教員組織の編制を反映している。

学外研究機関との交流は、2004年度に「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2名の学生が連携大学院で学位を取得し、教員相互の交流、研究発表会も毎年開催されている。これらの活動は、全国的にも特色となっている連携大学院組織が教育課程に相応しい教員組織を整備するための施策として有効に働いていることを示している。

②改善すべき事項

東海大学全学規定により、農学研究科教員資格再審査規定から研究指導補助教員が対象外となったため、補助教員から指導教員へのキャリアアップを目指すべく、教員の資質の向上を図る方策の策定が必要となっている。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

大学院修士課程は、研究者養成のみならず、専門職養成機関としての重要性が増加している。このため、学内においても専門職を目指す学生に対して、大学院修士課程の重要性について周知を図ってきた。その結果、毎年大学院志願者が増加し、農学研究科はほぼ定員を充足している。また、博士課程への進学者も増加し、将来の後継者育成にも繋がっている。

②改善すべき事項

教員の募集・採用・昇格の項で述べたように、厳正な資格審査を行っているため、学部専任教員の中で、大学院を担当できない教員が少数存在する。このため、その分野で進学

を希望する学生がいる場合に、指導教員の変更および研究内容の変更を余儀なくされる。したがって、全教員が大学院を担当できるよう、方策を考える必要がある。

4. 根拠資料

- 3-1 農学研究科大学院担当教員資格再審査委員会規程
- 3-2 農学研究科大学院担当教員資格再審査規程
- 3-3 東海大学大学院農学研究科修士課程教員資格再審査基準の研究業績評価に関する申し合わせ
- 3-4 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-5 2014年度農学研究科FD活動報告書

3-3-19 体育学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学大学院学則に規定）を踏まえて募集条件を定めている。また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学教員資格審査基準」では、各職位の教員の能力・資質について規定しているので、それに準拠している。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

大学として大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、教員構成表を作成しており、この教員構成表を編制方針として教員組織を整備している。大学基礎データ表 19-3 の通り、設置基準上定められた所定の教員数は研究指導教員 4 名（内教授 3 名）、研究指導補助教員 4 名のところ、研究指導教員 19 名（内教授 16 名）、研究指導補助教員 10 名で満たしている。

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、教務委員会を設け、授業科目と担当教員の適合性を判断している。また、大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、補う意味で非常勤教員を活用している。

また担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」等で研究科担当教員に求められる資格を明確化している。非常勤講師についても、これに準じた資格が要求されている。担当科目への適合性については、研究科教授会及び大学院運営委員会において「教員資格審査資料」を配し、適正配置と資格の適切性を確認している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

本研究科所属の教員としての募集・採用はない。昇格は昇格審査において、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 1 つになっている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

2005 年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。

2. 点検・評価

評定 A

基準 3 の充足状況

大学院体育学研究科では、教員像および教員組織の編制方針を明確に定め、その教育課程に相応しい教員組織を整備している。

① 効果が上がっている事項

大学院体育学研究科主催の研究セミナー（年 4 回）、および大学院教授会における教員の研究活動の報告によって、互いに刺激し合い、教育活動のベースとなる教員の研究力が向上している。

② 改善すべき事項

大学院体育学研究科独自の教員の募集・採用の実施

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

大学院体育学研究科主催の研究セミナーを利用して、教員の研究・教育活動状況をさらに詳細に報告し、教員相互の理解を深める。

② 改善すべき事項

大学院体育学研究科独自の教員の募集・採用の実施

4. 根拠資料

3-1 東海大学大学院学則

3-2 東海大学教員資格審査基準

3-3 東海大学教育研究年報 2013（大学基礎データ表 19(2014 年度)、研究業績目録）

http://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/annual_report/2013/

<https://www5.tsc.u-tokai.ac.jp/auth/faculty/campus/chyouka/top.htm>

3-4 東海大学大学院教員資格審査基準

3-5 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程

3-6 東海大学大学院体育学研究科運営委員会内規

3-3-20 医学研究科

1. 現状の説明

（1）大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

医学研究科のアドミッションポリシーに「高い専門性と強い研究志向を持ち、社会の指導的立場を果たすための良識と倫理観を持つ医学および生命科学分野の研究者、専門医」の養成と明記されており、医学研究科が求める教員像もこれに基づくものである。

（2）学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

医学研究科担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」「東海大学大学院研究 指導教員資格再審査規程」等で研究科担当教員に求められる資格を明確化している。非常勤講師についても、これに準じた資格が要求されている。担当科目への適合性については、医学研究科教育委員会・教授会及び大学院運営委員会において「教員資格審査資料」を配し、適正配置と資格の適切性を確認している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

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、さらに「本学の教育・研究活動に対する貢献についてのアンケート」を求めている。

昇格審査においては、直近の5年間、現資格就任期間における教育研究業績の数から実績を考慮している。また、教員歴、委員歴、研究助成金取得歴等も審査材料の1つになっている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

2005年度より総合的業績評価制度を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動といった教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。なお、評価規程、評価内規については、定期的に見直しを行っている。

ファカルティ・デベロップメントとして、研究倫理を含めて国内外の著名な講師を招聘し、大学院医学研究科研究者教養セミナーを毎年8から10回開催している。参加回数を大学院指導教員資格の更新要件としている。新任教員には、CITIジャパンのweb教材「責任ある研究行為」を履修することを義務づけている。

2. 点検・評価

評定 A

①効果が上がっている事項

2005年度より運用している総合的業績評価制度の評価結果が、教員資格審査等の各種審査機会に活用されている。

②改善すべき事項

授業アンケートは、一部の科目のみで実施されているが、全科目で実施されていない。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

ファカルティ・デベロップメント活動を一層活発化させていくためにも、他部門との情報共有を進め、定期的なセミナーなどを開催などと併せて資質向上のための意識を維持し

ていく。

授業アンケートについては、アンケートデータを活用し、学生の主体的な学習態度の育成につなげていく。

②改善すべき事項

授業についてのアンケートを先行して実施している科目の取組を他の科目にも拡大を図る。

4. 根拠資料

3-1 東海大学大学院教員資格審査基準

3-2 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程

3-3-21 健康科学研究科

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

健康科学研究科が、求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学大学院学則第1条に規定）を踏まえて行っている。また、教員選考にかかわる全学的な基準である「東海大学教員資格審査基準」によって各職位の教員の能力・資質は明確にされている。

(2) 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。

健康科学研究科には看護学専攻と保健福祉学専攻の2専攻があり、看護学専攻では○合教員9名、合教員14名、保健福祉学専攻では、○合教員10名、合教員5名が大学院生の教育・研究の指導に当たっている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

教員の募集・採用・昇格に当たっては全学的な基準である「東海大学教員資格審査基準」によって行っている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

健康科学研究科として、2014年度はMayo Medical Center ナースの講演会、大学院FD研究会を2回行った。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

健康科学研究科の教員組織は上記のように、看護学専攻では○合教員9名、合教員14名、保健福祉学専攻では、○合教員10名、合教員6名が大学院生の教育・研究の指導に当たっており、充足している。

①効果が上がっている事項

2014年度の大学院生は、看護学専攻2年生10名、1年生10名、保健福祉学専攻2年生3名、1年生5名であり、上記教員数を考えると十分な教育研究を行っている。

②改善すべき事項

本研究科は修士課程のみであるが、できるだけ多くの教員に博士号を取得することを望む。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

2014年度新たに1名の教員が博士号を取得した。

②改善すべき事項

さらに多くの教員に博士号を取得して頂きたいと考えている。

4. 根拠資料

3-1 東海大学大学院学則

3-2 東海大学教員資格審査基準

3-3 東海大学大学院教員資格審査基準

3-4 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程