

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及び教員組織の編成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(C-1)第1条・東海大学大学院学則(C-2)第1条・東海大学専門職大学院学則(C-3)第1条に定められた大学の人材育成目的を踏まえて、「東海大学教員資格審査基準」(C-4)において示している。

同基準第1条では、「研究上優れた業績又は能力を有し、かつ、教育上優れた経験又は識見を有すると共に、東海大学建学の精神を基盤とする優れた研究者・教育者でなければならない」と示すとともに、本学の「教育の姿勢」(C-5)を以って、その任にあたるよう職務を規定している。具体的には、第2条に、「教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする」とし、各号で、「博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者」等の能力を示している。以下、准教授、講師、助教、助手の能力・資質を明確にしている。(C-4 第3～6条)

大学院については、学部と兼担の教員のみであり、大学院としての採用はない。したがって、「大学院における講義及び研究指導の担当教員」としての適格者の審査基準を「東海大学大学院教員資格審査基準」(C-6)で規定している。第2条では、「博士の学位（日本における博士の学位と同等と認められる外国の学位を含む。）を有し、かつ、その担当する専門分野において顕著な研究業績をあげ、高度の教育研究上の指導能力があると認められる者でなければならない」と規定し、具体的には、学位区分ごとに、研究業績の件数等が示した別表が示されている。非常勤教員についても、これに準じた資格が要求されている。

専門職大学院教員については、2015年度に募集停止をしており、現在は教員の募集・採用を行っていない。

また、2007年、教育および研究に携わるものの責任、行動、自己研鑽、法令の遵守、利益相反への配慮などが示された「東海大学教育および研究に携わるものの行動指針」が以下のように示され、オフィシャルサイト(C-7 東海大学教育研究者行動方針)に掲載されているほか、毎年教職員に配布される手帳(C-8)に記載され周知が図られている。

【東海大学教育および研究に携わるものの行動指針】

（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。」

理念の実現に向けて責任を負う教員組織を適切かつ効果的に編成するため、学長を中心とした大学運営本部高等教育室において教員組織の編成方針を審議・承認し、各学部等からの要望と調整を図っている。調整した結果を「学科目・専門領域等による教員構成表」（C-9 サンプル）としてまとめ、各学部等においては、この「学科目・専門領域等による教員構成表」を編成方針としている。

【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】

本学は、全国に8キャンパスを有する総合大学であるため、学長を代表として、7名の副学長（企画・戦略担当、教育・静岡キャンパス担当、研究担当、スポーツ・社会連携担当、キャンパス連携担当、国際・一貫教育担当、医療健康担当）と、学長補佐として九州キャンパス長と札幌キャンパス長を置いている。（C-10 第2条）

各学部・センター（教育系）・研究科には、学部長・研究科長・所長のもと、学科主任等の役職者（C-11 第29条）を置き、執行部を構成している。各学部・研究科（専門職学位課程）・研究所では、それぞれに所属する専任教員が、学部・研究科（専門職学位課程）教授会等（C-12 -14）の構成メンバーとなり、教育研究に係る事項につき審議・承認を行っている。

更に、教務、FD、評価、広報等の専門委員会（C-15～24）を設置し、学部・研究科の運営業務を分担している。

全学の審議体としては、学部長会議（C-25）、大学院運営委員会（C-26）、専門職大学院運営委員会（C-27）、において、必要事項の審議を行い、最終的には学長の「承認を得なければならない」としている。（C-25 第7条 C-26 第7条、C-27 第7条、）

また大学全体の教育に関する組織横断的な事項の審議については、学長の諮問機関として東海大学教育審議会（C-28）を設置し、大学全体の教育体制の検討・審議等を行い、教育の質の確保に努めている。

教員配置としては、学部と教育系センター（現代教養センター、国際教育センター、情報教育センター、課程資格教育センター）、付置研究所を本務とする教員をおき、基本的に、主専攻科目は学部教員が中心となって担当し、全学共通の現代文明論・現代教養科目（文理共通科目）・自己形成科目・英語コミュニケーション科目については、教育系センター教員を中心に担当し、教育上の連携を図っている。

また、教養教育に関する審議機関として、学長のもとに東海大学教養教育運営委員会を置き、その下部委員会として 現代文明論委員会、総合教育委員会、外国語教育委員会、体育委員会、基礎・理工系専門基礎教育（数学，物理学，化学系）委員会、情報教育委員会を設置して、基本方針及び実施運営に関する審議を担当している。

（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。

【編制方針に沿った教員組織の整備】

教員の構成は大学基礎データ表2（C-29）の通りである。教員組織編成は、設置基準上

必要とされる専任教員数を考慮しつつ、学部組織においては、各学部・学科の教育目標を具現化するために、大学運営本部高等教育室が学科・専攻・課程ごとに学科目・専門領域、年齢、資格を記載した教員構成表（C-9）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し、「教員人事計画」（C-30）として作成し、学長に提出することとしている。

また、教員の募集・採用・昇格の過程において「学科目・専門領域等による教員構成表」に基づき、特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮しており、教員全体の年齢構成は、29歳以下が0.5%、30～39歳が23.0%、40～49歳が28.4%、50～59歳が31.0%、60～69歳が16.8%、70歳以上が0.2%となっている（C-36）。

本学では、大学院研究科の教員については、基本的に学部所属の教員の中から、上記に記載した「東海大学大学院教員資格審査基準」（C-6 別表）に定められた能力を有する教員を審査し指導資格を与え、選出された教員からなる組織で構成されている。大学院研究科における担当専任教員は1,138名おり、博士前期課程（修士課程を含む）担当は774名、博士後期課程担当教員は364名を配置している（C-29）。なお、大学院設置基準上必要教員数は、博士前期課程担当は、121名、博士後期課程は65名であり、全体では、省令で定める必要教員数を上回っている。ただし、文学研究科英文学専攻は、博士課程後期で研究指導補助教員が2名、産業工学研究科生産工学専攻で、研究指導教員7名、同研究科社会開発工学専攻で、研究指導教員3名、研究指導補助教員3名、教員必要数を満たしていない。文学研究科については、退職した教員の補充人事が未了のため生じたものであり、2016年度中に解消できる見込みである。産業工学研究科については、2017年度から学生募集を停止することが決定されているため、必要教員数に関する詳細については、研究科報告書にて述べる。

法科大学院は、2015年度に募集停止をしているが、教員編成については、専門職大学院設置基準に準拠するものであり、実務を含む教育レベルを確保するため、研究者教員と実務者教員のバランスをとりつつ必要教員を確保している。（C-29）

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

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「学科目・専門領域等による教員構成表」（C-9）を作成し、各学部においては、この「学科目・専門領域等による教員構成表」を編制方針としつつ教員組織を整備している。

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、それを補う意味で非常勤教員を活用している。（C-31）非常勤教員の比率に対しては、教育の質を確保するため、大学運営本部と教学部が連携を図り、非常勤教員数の割合等を各学部・研究科科長と調整を図り管理している。（C-30）

【研究科担当教員の資格の明確化と適正配置】

研究科（修士・博士課程）担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」（C-6）「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」（C-32）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。これらの基準については、全学共通であり、研究科報告書においては、特記事項があった場合のみ記述する。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「大学院資格審査資料」（C-33）を配付し、適正配置と資格の適切性を確

認している。

法科大学院担当教員については、2015年度に募集停止しているが、この「学科目・専門領域等による教員構成表」（C-9）を編制方針としつつ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。

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

教員の採用においては、採用及び昇格を諮る規程として、「学校法人東海大学教職員任用規程」（C-34）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（C-35）、「東海大学教員資格審査基準」（C-4）等がある。募集・採用については、学長の指示の下で各学部・学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（C-9）及び人事計画に従い、各学部等で規程を基に教員の審査を行った後、学長による最終審査を経て、理事長の承認を得ている。資格審査については「東海大学教員資格審査基準」（C-4）にその詳細が定められており、各学部において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全学レベルの教員資格審査委員会（C-35）にて審査する。審査結果については、理事長の承認を得て最終決定される。

また、本学では、教職員定年制度により、教授は65歳、教授以外の教員は62歳を定年として、年齢の構成が偏ることを防いでいる。（C-37）

採用審査においては、履歴書（「研究・教育業績」および「職務上の実績」）のほか、「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」（C-38）を提出していただき、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。

教員資格審査においては、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、課外活動の部長教員歴、学部レベルでの各委員歴、研究助成金取得歴等も審査材料の1つになっている。

本学では、研究科（修士・博士課程）に本務所属する教員はいない（研究科所属教員は全て兼務所属）ため、研究科（修士・博士課程）単位での募集・採用・昇格は行っていない。そのためこの項目に関する研究科単位の自己点検・評価報告書は作成しない。

法科大学院は、専門職大学院設置基準に準拠した教員を確保している（C-29）。2015年度に募集停止をしており（C-39）、教員の募集・採用はしていない。

（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（C-40）を実施している。本制度では、教育・研究・学内外活動（学内における各種委員会活動等と学外における学会活動・各種啓発活動等）の3分野で評価を実施しており、教員の優れた業績をバランスよく評価することで、諸活動をより一層活性化させることを目的としている。評価結果は全学的な各種の審査機会を活用している。（C-41 第8項）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。なお、総合的業績評価制度は、本学の学部・センター及び専門職学位課程の研究科に本務所属する専任教員及び一部の特任教員に適用される。

大学院所属教員については、大学院研究指導教員資格再審査制度（C-42）が設けられており、3年に1度、研究・教育活動の状況について審査されることになっている。

【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】

本学は、教員の教育・研究・大学運営面の資質向上を図るために、以下の研修を講じている。

学部長・研究科長等を対象として、毎年2回、大学運営本部研修会を実施している。本研修会では、学長ガバナンスの下、全学的・組織的にPDCAを実施するため、近年の大学を取り巻く状況や学内の教育改革等について情報提供や討議を行っている（C-43）。

教育面の資質向上を図るために全学的な支援組織として設置された教育支援センターを中心に、授業評価アンケート、FD研修会（C-44）などが実施されている。

授業評価アンケートについては、学内Webでアンケート結果を開示するとともに、学部長等に組織ごとのアンケート結果を提供し（C-45）、組織的な改善・向上を促している。

また、授業アンケート結果に基づいた表彰制度「東海大学ティーチング・アワード制度」（C-46）があり、毎年、アンケート結果の高かった教員を、4月1日の学長講話の際に表彰し、その後、授賞者の授業の工夫をまとめた小冊子を各学部・学科に配布すると同時に、学内新聞（C-47）やHP（C-48）で学生に通知している。

新任教員を対象として4月に開催される「新任教員大学説明会」（C-49）は、新任教員が教育・研究活動に取り組むにあたり、「東海大学の理念と教育方針、教育体制、教育・研究支援体制」など、基礎的な知識を理解することを目的としている。また、2011年度より「新任教員フォローアップ研修会」（C-50）を開催している。研修対象を毎年4月に開催される前述の「新任教員大学説明会」対象教員とし、新任教員が授業を担当して、いま困っていること等の意見交換できる場を提供しながら、担当正課科目の授業力向上を図ることを目的としている。

また、FD活動の一環として、教育活動の活性化を図ることを目的に、学外から講師を招いて、全学共通の内容を盛り込んだ「講演会」や「研修会」（C-51）を開催している。

2015年度は「アクティブラーニングを活用した授業改善」や「JM00Cの現状と大学でのMOOC活用についての展望」といった教育力の向上を目的とした研修会（C-52～53）や大学の方針に合わせたグローバル推進を目的としたFD・SD研修会（C-54-56）を三回開催した。

本学の中期教育目標の達成と実効性ある教育改革の実現のためにFD活動を強化し、全学を通じたFD活動の一貫性を実現し、各学部等においても組織的・継続的なFD活動を推進するための東海大学学部常任FD委員会（C-17）と東海大学大学院常任FD委員会（C-18）を2011年度に設けた。学部等においてもFD委員会を設置しFD活動の実施を計画（C-58～59）し、それに基づきFD活動を実施、最終的にはFD活動の報告（C-60～62）をとりまとめて学内で公開している。

研究面での資質向上の取り組みとしては、研究推進セミナーを年数回開催し、研究活動に役立つ情報を提供している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

教員の採用・昇格については、「東海大学教員資格審査基準」（C-4）に従い、適切に実施し、大学設置基準の教員数を確保している。（C-29）

また、総合的業績評価制度（C-40）・大学院研究指導教員資格再審査制度（C-42）により、教員の活動を定期的に評価し、質を確保している。

教員の資質向上のためのFD活動も実施され、教員の質向上を図っている。

以上のことから、本基準をおおむね充足している。

① 効果が上がっている事項

2010年、文部科学省が公募する平成22年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムで、東海大学の提案「国際的研究者を育て得るメンター研究者養成」が採択され、テニュアトラック制度が導入された。テニュアトラック期間に高い研究力を身につけ、最終的に専任教員として採用される教員を育成できた。（C-64）

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年度に実施した教育、研究、学内外活動の評価基準の平準化により、全学的評価での信頼性を向上させている。（C-65）

新任教員大学説明会及びフォローアップ研修会は、参加した教員の満足度は総じて高い。（C-66）

授業アンケートの結果は、学内のWeb上で開示している。それとともに、アンケート集計結果の概要について、2014年度、教育支援センターが、各学部長、教育系センター所長と面談しながら返却を行ったことで、組織的な活用に向けた意識を高めることができた。2015年度以降も学部長・所長に文書で当該部門の集計結果を送付することで、授業改善に向けた組織的なFD活動を推進している。（C-45）

② 改善すべき事項

教員人事に関するプロセスを点検した結果、人事を管轄する委員会について、規程上不明確なことがわかった。

大学院文学研究科英文学専攻博士課程後期及び産業工学研究科修士課程2専攻において、必要教員数を満たしていない。（C-29）

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

テニュアトラック制度の成功を受け、2016年度から、大学教員としての育成を目的に若手を中心に、原則的に特任教員2種（B）（C-67）での採用をすることになった。

総合的業績評価制度については、2014年度に平準化した基準を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、教員活動情報システム（C-68）で収集した教育改善データを活用し、大学運営本部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。

教員研修については、採用から数年経た教員を対象としたフォローアップ研修会の実施、あるいはキャリアステージに応じた教員研修など継続的な研修プログラムを検討している。

授業アンケートについては、引き続き、個々の教員に対するフィードバック（Webでの開示）と学部長等役職者へのフィードバックを実施していく。

② 改善すべき事項

教員の人事計画ほか、採用、降格など人事全般について審議する人事委員会について、「東海大学人事委員会規程」を制定して規程化を図ることとなった。（エビデンス 学部長会議資料）

大学院文学研究科英文学専攻博士課程後期における教員数については、速やかに対応していただくことになった。（産業工学研究科は、2017年度より学生募集停止のため対応しない）

4. 根拠資料

- C-1 東海大学学則
- C-2 東海大学大学院学則
- C-3 東海大学専門職大学院学則
- C-4 東海大学教員資格審査基準
- C-5 学校法人東海大学における高等教育の教育目標及び教育方針
- C-6 東海大学大学院教員資格審査基準
- C-7 東海大学オフィシャルサイト 教育および研究に携わる者の行動指針
- C-8 教職員手帳
- C-9 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- C-10 東海大学副学長及び学長補佐の職務に関する規程
- C-11 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- C-12 東海大学学部教授会規程
- C-13 東海大学大学院研究科教授会規程
- C-14 東海大学専門職大学院研究科教授会規程
- C-15 東海大学常任教務委員会規程
- C-16 東海大学教務委員会規程
- C-17 東海大学学部常任F D委員会規程
- C-18 東海大学大学院常任F D委員会規程
- C-19 東海大学専門職大学院実務法学研究科F D委員会規程
- C-20 東海大学常任広報委員会規程
- C-21 東海大学学部等広報委員会規程
- C-22 東海大学学部等評価委員会設置規程
- C-23 東海大学大学院研究科評価委員会設置規程
- C-24 東海大学専門職大学院研究科評価委員会設置規程
- C-25 東海大学学部長会議規程
- C-26 東海大学大学院運営委員会規程
- C-27 東海大学専門職大学院運営委員会規程
- C-28 東海大学教育審議会規程
- C-29 大学基礎データ 2015 新表 2
- C-30 教員人事計画
- C-31 大学基礎データ 2014 旧表 3（後日 2015 に差し替え）
- C-32 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- C-33 大学院教員審査資料
- C-34 学校法人東海大学教職員任用規程
- C-35 東海大学教員資格審査委員会規程
- C-36 東海大学オフィシャルサイト 教員年齢構成 2015 年度

- C-37 学校法人東海大学教職員定年規程
- C-38 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
- C-39 東海大学大学院実務法学研究科の学生募集停止について
- C-40 東海大学総合的業績評価規程
- C-41 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- C-42 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- C-43 大学運営本部研修会
- C-44 2015年度東海大学教育研究年報 FD活動
- C-45 授業アンケート実施率集計結果（サンプル）
- C-46 Teaching Award小冊子
- C-47 東海大学新聞記事（2015年5月1日号）
- C-48 教育支援センターWebページ Teaching Award
- C-49 2014年度新任教員大学説明会資料（プログラム）
- C-50 2014年度フォローアップ研修会資料（プログラム）
- C-51 東海大学教育支援センターホームページ FD活動 講演会・研修会
- C-52 2015年度第1回FD研修会資料
- C-53 2015年度第2回FD研修会資料
- C-54 2015年度第1回グローバル推進セミナー
- C-55 2015年度第2回グローバル推進セミナー
- C-56 2015年度第3回FD・SD研修会
- C-57 2015年度第1回FD・SD研修会
- C-58 2015年度FD活動計画書（学部）
- C-59 2015年度FD活動計画書（大学院）
- C-60 第1回研究推進セミナー・「研究活動に関する説明会」開催について
- C-61 2015年度FD活動報告書（学部）
- C-62 2015年度FD活動報告書（大学院）
- C-63 研究推進セミナー・研究活動に関する説明会
- C-64 東海大学オフィシャルサイト テニユアトラック制度
- C-65 2014年度総合的業績評価委員会活動報告
- C-66 2015年度フォローアップ研修会参加者アンケート（無記名版）
- C-67 人事計画についての学長指示
- C-68 東海大学教員活動情報登録規程

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。

文学部で求める教員像については、「文学部新規採用人事手続きに関する内規」(3-2-1-1) および「文学部昇格人事に関する内規」(3-2-1-2) 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いる。

教員組織の編成にあたっては、各学科・専攻の教員構成表(3-2-1-3 サンプル)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・検討したうえで、大学運営本部を通じて学長に推薦書を提出している。

文学部では、専任教員が学部教授会(3-2-1-4)の構成員となり、教育研究に係る事項について審議・承認を行っている。さらに、教務・評価・広報・FD等に関する専門委員会(3-2-1-5)を設置して、運營業務を分担している。

（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。

文学部の教員組織の構成は、「大学基礎データ 2015 新表2」(3-2-1-6)の通りであり、全ての学科において設置基準上の必要専任教員数を満たすか上回っている。教員組織の編成は、設置基準上必要とされる専任教員数を考慮しつつ、各学科・専攻の教育目標を具現化するために、学科・専攻ごとに学科目・専門領域、年齢、資格を記載した教員構成表(3-2-1-3 サンプル)を作成し、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し、「教員人事計画」(3-2-1-7)を作成し、学長へ提出している。上述のとおり、14学科・専攻からなる文学部では、それぞれの学科目・専門領域科目に対応できる専任教員を配置していることに加え、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。学科・専攻によって非常勤教員の数にはばらつきがあるものの、その採用については各学科・専攻主任からの上申にもとづき文学部長が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確認し、適正と認められた者について教学部長への推薦を行っている。

（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「東海大学文学部人事委員会内規」(3-2-1-8)、「文学部新規採用人事手続きに関する内規」(3-2-1-1)、「文学部昇格人事に関する内規」(3-2-1-2)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、昇格候補者の決定を行ってきた。

昇格審査に当たっては人事委員会内に1次部会・2次部会からなる2段階の審議体制をとり、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「文学部における総合的業績評価に関する内規」(3-2-1-9)に基づく総合的業績評価の評価結果や教員構成表(3-2-1-3)を用いて確認したうえで、文学部人事委員会において昇格人事案の決定を行い、大学運営本部・学長に提出している。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

文学部では、「文学部における総合的業績評価に関する内規」(3-2-1-9)に基づき、教員

の研究活動、教育活動、学内外活動を文学部評価委員会が評価することにより、研究・教育の資質向上に役立っている。

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、「東海大学文学部FD委員会内規」(3-2-1-10)に基づいて文学部FD委員会を設置し、同委員会の委員が毎年FD計画を立て、FD活動の運営を担当している。2015年度は、初年次教育、ハラスメント防止、「現代文明論2」の現状と課題をテーマとして3回のフォーラムを開催した。(3-2-1-11)

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

文学部では、教員の採用・昇格については、「文学部新規採用人事手続きに関する内規」(3-2-1-1)および「文学部昇格人事に関する内規」(3-2-1-2)に従い、適切に実施し、大学設置基準が定める教員数を確保している。(3-2-1-6)

また、「文学部における総合的業績評価に関する内規」(3-2-1-9)に沿って、教員の活動を定期的に評価し、資を確保している。さらに、学部独自のFD活動も実施され、教員の資質向上が図られている。

① 効果が上がっている事項

特になし。

② 改善すべき事項

自主的参加となっている「文学部フォーラム」への参加者をさらに増やす工夫が必要とされる。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

特になし。

② 改善すべき事項

文学部フォーラムへの出席が少ない教員について、その理由を確認し、出席しやすい場所・日程や、参加意欲を引き出すテーマを設定する。

4. 根拠資料

- 3-2-1-1 文学部新規採用人事手続きに関する内規
- 3-2-1-2 文学部昇格人事に関する内規
- 3-2-1-3 学科・専門領域等による教員構成表
- 3-2-1-4 東海大学学部教授会規程
- 3-2-1-5 各種委員会規程
- 3-2-1-6 大学基礎データ 2015 新表2
- 3-2-1-7 教員人事計画
- 3-2-1-8 東海大学文学部人事委員会内規
- 3-2-1-9 文学部における総合的業績評価に関する内規
- 3-2-1-10 東海大学文学部FD委員会内規
- 3-2-1-11 2015年度FD活動報告書(学部)

3-2-2 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。」(3-2-2-1)に明確に記載されている。各教員の資格審査については「東海大学教員資格審査基準」(3-2-2-2)第1条において定められ、本学部では、これを前提として、「政治経済学部教員昇格基準」を定めている(3-2-2-3)。当基準は「東海大学教員資格審査基準」に基づいていることが明文化されており、「教員は、研究上優れた業績又は能力を有し、かつ、教育上優れた経験又は識見を有すると共に、東海大学建学の精神を基盤とする優れた研究者・教育者でなければならない」ことを前提として、教授、准教授、専任講師への昇格についての基準についても規定している。近年は、「地域連携」あるいは「国際連携」(グローバル化)に寄与する人材を教員として採用するよう務めている(3-2-2-4、3-2-2-5)。

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(3-2-2-6)。

(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。

政治経済学部の教員構成は大学基礎データ新表2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(3-2-2-7)。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(3-2-2-6)。

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。各学科の必修科目については極力専任教員が担当するよう努めている。

- ・専任教員数：大学設置基準上、必要な専任教員数は34名であるが、35名配置している。(3-2-2-7)

- ・年齢構成：30～39歳 20.0%、40～49歳 22.8%、50～59歳 34.3%、60～69歳 22.9%となっている。(3-2-2-8)

(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。具体的には、学部長および各学科主任により各学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」(3-2-2-6)にもとづいて人事計画を立て、公募により選考し、その結果について学長および理事長の承認を得る。

教員の昇格については、学部長、各学科主任の協議により、「東海大学教員資格審査基準」(3-2-2-2)、「政治経済学部教員昇格基準」(3-2-2-3)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学部の内規(3-2-2-9)にもとづいて精査していた上で候補者を選定し、厳格に実施している。

(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（3-2-2-9）
- ②学科、学部におけるFD活動（3-2-2-10）
- ③新任教員フォローアップ研修会への参加促進（3-2-2-11）

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。採用・昇格は学科単位で行うため、まずは各学科の主任が中心となって教員構成表をもとに学科について検討し、その結果を踏まえて各学科の主任と学部長で協議をして学部全体の方針を決定している。とりわけ専任教員の採用にあたっては、専門領域、年齢、性別（女性の積極的採用）、1.（1）で記したように「地域連携」あるいは「国際連携」への貢献など多様な視点に配慮している。昇格については1.（3）で記した「東海大学教員資格審査基準」、「政治経済学部教員昇格基準」をもとに学部長、各学科主任で候補者をリストアップし、総合的業績評価の評点を考慮して選定している。課題がある場合には情報を共有し、改善につなげている。

①効果が上がっている事項

1.（3）で記述したように、「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-2-4）にもとづいて各学科の教育課程に相応しい優秀な教員を確保している。また、政治経済学部では女性教員の積極的登用を推進している。

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

優秀な教員の採用については、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う。また、女性教員の登用について一定の効果を上げている（点検・評価の①参照）ため、今後もそれを継続する。

②改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

- 3-2-2-1 東海大学学則
- 3-2-2-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-2-3 政治経済学部教員昇格基準
- 3-2-2-4 政治学科教員公募書類
- 3-2-2-5 経済学科教員公募書類
- 3-2-2-6 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）

- 3-2-2-7 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-2-8 2015 年度 大学基礎データ 表 21-2 専任教員年齢構成
- 3-2-2-9 政治経済学部総合的業績評価内規
- 3-2-2-10 2015年度FD活動計画書（学部）
- 3-2-2-11 2015 年度第 3 回政治経済学部教授会議事録（抜粋）

3-2-3 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。

法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程」（3-2-3-1 第6条）のもとで、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-3-2）および法学部「人事に関する内規」（3-2-3-3）の定めるところによる——なお、研究上の業績の判断基準については「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」（3-2-3-4）の基準を用いることとしている。教員組織編成については、学科構成が「東海大学学則」（3-2-3-5 第3条）に定められており、学科内の教員構成については「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-3-6）を作成したうえ、欠員補充・昇格等の人事計画を、学部長を長とする人事計画委員会で立案し教授会の議を経て策定している（「人事に関する内規」3-2-3-3 第3条以下）。また、公法学、刑事法学、民事法学等の学科目ごとに関係教員間で日常的に意思疎通を図るとともに、学部教育検討委員会、学部研究企画委員会等の委員会（3-2-3-7）を設けて役割を分担し責任を持つ体制をとっている。

（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。

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が、上記のように全学的な取組みの下、「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-3-6）を作成して各学科目・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とともに、むこう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」（3-2-3-8）を作成・維持し、それらに基づいて適切な採用、配置を行うことにより教育課程に相応しい教員組織を整備している。ただし、各授業科目担当教員に係る上記採用・昇格候補者選考過程以外に授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みは設けていない。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

法学部においては、上記(1)のとおり教員人事計画を作成し、学部長以下6名の教員から成る法学部人事計画委員会（「人事に関する内規」3-2-3-3）および教授会の議を経て、教員の募集、採用候補者の審査・選考を行っている——選考に際してはさらに関係分野の教授を主査とする5名の審査委員会を設け論文の査読を含む書類審査および面接による二次審査を行っている。また、昇格についても同様の仕組みにより適任者につき昇格の推薦を行っており、特に業績の評価に関して、単に論文の本数によるのではなく、審査委員会のメンバーが論文を査読して昇格推薦の適否を学部長に答申することになっている。このように厳正な手続きを経ることにより、教員の募集・採用・昇格は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。

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（3-2-3-9）、FD活動の実施（3-2-3-10）、授業アンケート結果のフィードバック（3-2-3-11）、また、国内外研究派遣計画制度による教員の在外研究（3-2-3-12）（2014.9～2015.8 法学部教員1名ドイツへ派遣）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（3-2-3-13）（例えば2015.10.21に「ドイツ情報刑法に関する新情報」を題に開催）、最良事例の発表・共有（この例は2015.1.21に法学基礎演習1の再検討会議において実施

(3-2-3-14)) などを通じて、教員の資質向上に取り組んでいる。

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・体制および慣行による適正な教員組織の編成、採用・昇格の結果、教員が相互に信頼しつつ研究・教育活動を推進し得ている。

②改善すべき事項

教員の資質向上の取り組みが、その多くを全学の制度に依拠しており、法学部独自の施策が少ない。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

教員組織の編成、採用・昇格候補者選考等に係る施策を引き続き実施するとともに、慣行による部分の成文化を図る。

②改善すべき事項

教員の資質向上に係る法学部としての取り組みを強化するため、FD活動、研究会等を内容、回数ともに充実させる。

4. 根拠資料

- 3-2-3-1 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-3-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-3-3 法学部「人事に関する内規」
- 3-2-3-4 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
- 3-2-3-5 東海大学学則
- 3-2-3-6 法学部教員構成表（サンプル）
- 3-2-3-7 「2015年度 学部内諸委員」
- 3-2-3-8 法学部「教員推移表」（サンプル）
- 3-2-3-9 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-2-3-10 2015年度FD活動報告書（学部）
- 3-2-3-11 授業アンケート実施率集計結果（サンプル）
- 3-2-3-12 国内外研究派遣計画C計画「帰国届出書」
- 3-2-3-13 法学部研究会（『東海法学』51号）
- 3-2-3-14 法学基礎演習FD研究会

3-2-4 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（第1条の2、別表1）」（3-2-4-1）に定められた学部での人材育成目的を体現するため、「教養学部教員資格審査基準」（3-2-4-2（部外秘資料のため添付せず））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」（3-2-4-3）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」（3-2-4-4）を作成し、明確化している。

学部、学科および課程にはそれぞれ学部長、主任、副主任を配置し、学部教授会（3-2-4-5）を置くことによって、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在を明確化している。

（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」（3-2-4-4）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。また、授業科目と担当教員の適合性は、各学科・課程から採用の推薦があった教員について、「教養学部教員資格審査基準」（3-2-4-2）に従い、学部評価委員会、主任教授会および教授会において審査を行っている。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

「学校法人東海大学教職員任用規程」（3-2-4-6）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（3-2-4-7）、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-4-3）「教養学部教員資格審査基準」（3-2-4-2）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（本学では「教員資格審査」と称している。）についても「東海大学教員資格審査基準」（3-2-4-3）および「教養学部教員資格審査基準」（3-2-4-2）に従い、「東海大学総合的業績評価制度」（3-2-4-8）による評価ポイントが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」（3-2-4-9）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」（3-2-4-8）では、「教養学部総合的業績評価内規（3-4-4-9）」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（3-2-4-10）などにも活用され、教員の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「教養学部 FD 検討会議」（3-2-4-11）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」（3-2-4-12）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 A

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。

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に活用されている。また、学科・課程ごとに作成している「教員構成表」(3-2-4-4)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

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

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、2,3年のうちに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（学内のみ公開）」(3-2-4-13)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

特になし。

4. 根拠資料

- 3-2-4-1 「東海大学学則」（第1条の2、別表1）
- 3-2-4-2 教養学部教員資格審査基準（部外秘資料のため添付せず）
- 3-2-4-3 「東海大学教員資格審査基準」
- 3-2-4-4 教員構成表
- 3-2-4-5 東海大学学部教授会規程
- 3-2-4-6 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-4-7 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-4-8 総合的業績評価制度運用基準
- 3-2-4-9 教養学部総合的業績評価内規
- 3-2-4-10 教員資格審査委員会
- 3-2-4-11 教養学部FD検討会議 議事録
- 3-2-4-12 授業アンケート実施率集計結果（サンプル）
- 3-2-4-13 教員活動情報システム（学内のみ公開）

3-2-5 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）(3-2-5-1)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」(3-2-5-2)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2015新表2(3-2-5-3)の通りである。本学部の教員組織の編成は、設置基準上の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(3-2-5-4)を作成し明確化している。また、この教員構成表に基づき教員人事計画(3-2-5-5)を学部長及び主任・副主任会で協議し、作成し、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】

体育学部は、「東海大学体育学部組織・構造要覧」(3-2-5-6)に示されるように、体育学部長をトップに、学部長補佐および各学科主任・副主任を管理職メンバーとし、各教員はそれぞれの学科に所属する学部管理組織体制となる。管理職メンバーにおける運営委員会および主任・副主任会での検討のもと、全教員参加の教授会にて情報を周知し、連携している。各学科主任・副主任の下、学科会議が開催され、学科組織での情報共有、連携を行っている。学科会議からの問題点を再度、運営委員会、主任・副主任会等、管理組織にフィードバックする仕組みもある。

また、学部全体での教育・研究を連携・推進するために、学部委員会として、総務、会計、施設管理、広報、入試、教務、国際・特別実習、資格、教職課程、就職の10委員会を設置し、各学科より専任教員を充てている。また、学部長直轄組織として、主任・副主任会、学部評価委員会、FD委員会、研究委員会、退職を祝う会、免許更新委員会を設置している。学部長直轄組織には、専任教員を配置し、主任・副主任も加わっている。学部委員会および学部長直轄委員会では、委員長、副委員長を決め、活動内容を、運営委員会および主任・副主任会に報告・審議を申し出、承認を得た後に、教授会での報告として、体育学部の全教員に教育・研究・学内外での活動など情報を明示し、連携している。

(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】

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(3-2-5-4)の編成方針に基づき、教員の組織を整備している。

授業科目と担当教員の適合性は、各教員の専門領域および資格から、学科教務委員の協力を得て、学科主任の責任の下判断する。この結果は、必ず学長の承認を得て決定する。

(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」(3-2-5-7)「東海大学教員資格審査委

員会規程」(3-2-5-8)に則り、教員の募集・採用・昇格を行っている。募集・採用については、学長の指示の下、本学部・学科の教員構成表(3-2-5-4)及び人事計画(3-2-5-5)に従い、大学の規程を基に、採用については体育学部主任・副主任会(3-5-2-9)にて審査され、昇格(本学では教員資格審査と称している)は人事委員会(3-5-2-10)で審査し、この結果について学長、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」(3-2-5-2)に基づき、直近5年間、現資格就任期間及び過去全ての研究、教育、学内外の活動における教育研究業績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】

体育学部では、総合的業績評価を実施し、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、学内外活動を体育学部総合的業績評価内規(3-2-5-11)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でも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】

体育学部におけるFD活動は、1)新任教員研修会およびフォローアップ研修会への参加(3-2-5-12~13)、2)授業アンケート結果を学部教授会にて報告し各教員のFD活動用資料として提供(3-2-5-14)、3)ティーチングアワードの積極的推薦(3-2-5-15)、等を行っている。

年に2回、5学科が順に学部研究セミナーを担当し、各教員の専門領域についての発表を行っている(3-2-5-16)。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、学部の組織的活動は各学科および各種委員会から全教員に情報共有され、責任の所在は、各委員長および主任・副主任にあり、最終的な責任者は学部長と明解になっている。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、その結果は学術会議等での発表や論文投稿数、研究資金の獲得(3-2-5-17~18)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(3-2-5-19)。

② 改善すべき事項

FD活動をより組織的に展開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

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、新任教員の選定の際には学内外の情報を広く収集し、全力を上げ、最適な人材を確保する。また、各教員が資質・向上に努め、研究、教育および学内外活動において現状通りの成果を維持し、組織的にもそれを支援していく。

② 改善すべき事項

本学部の教員相互の「授業参観」の奨励後、フォローアップを行い有効に使用されているかの検討が必要である。授業アンケート結果の周知・啓発はしているものの、その後の各教員の活用度等への検討をする。

4. 根拠資料

- 3-2-5-1 東海大学学則
- 3-2-5-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-5-3 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-5-4 学科目・専門領域等による教員構成表
- 3-2-5-5 教員人事計画
- 3-2-5-6 東海大学体育学部組織・構造要覧
- 3-2-5-7 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-5-8 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-5-9 体育学部 主任・副主任会 議案書
- 3-2-5-10 人事委員会 議案書
- 3-2-5-11 体育学部総合的業績評価内規
- 3-2-5-12 2014 年度新任教員大学説明会資料（プログラム）
- 3-2-5-13 2014 年度新任教員フォローアップ研修会資料（プログラム）
- 3-2-5-14 「授業についてのアンケート」教員所属学部別総合評価の推移
- 3-2-5-15 2015 年度ティーチングアワード受賞対象者推薦書
- 3-2-5-16 学部研究セミナー開催案内
- 3-2-5-17 研究業績目録（現職）
- 3-2-5-18 平成 27 年度 科学研究費助成事業申請件数一覧
- 3-2-5-19 TOKAI SPORTS NEWS!

3-2-6 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成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、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-6-1）に基づいて策定された「理学部教員資格審査基準」（3-2-6-2）に定められている。

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

（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。

理学部の教員数は数学科 15 名（うち 3 名は特任）、情報数理学科 13 名、物理学科 16 名、化学科 16 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、数学科がそれぞれ 53%、13%、33%、0%、情報数理学科が 31%、54%、15%、0%、物理学科が 81%、13%、6%、0%、化学科が 59%、18%、18%、6%、基礎教育研究室が 20%、60%、20%、0%であり、学部全体としては 55%、26%、18%、2%である。（3-2-6-4）。

理学部の専任教員はすべて、東海大学のみ専任教員であり、理学部が開講する専門科目の授業担当者は博士号を有している（3-2-6-5 理学部学科 各学科 教員紹介）。

（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」（3-2-6-2）に則り、各学科で審議した後、学部長の承認を得てから、大学執行部に提案するという手順で適切に行われている。

（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。2015 年度は 2015 年 7 月 3 日と 2016 年 1 月 28 日に開催した。（3-2-6-6）

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 研究会を年 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（3-2-6-5）。

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、学部案を大学執行部に提案する。

4. 根拠資料

- 3-2-6-1 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-6-2 理学部教員資格審査基準
- 3-2-6-3 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 3-2-6-4 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-6-5 東海大学オフィシャルサイト 理学部
- 3-2-6-6 2015 年度 FD 活動報告書（学部）

3-2-7 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程」（3-2-7-1 第6条）のもとで、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-7-2）および「東海大学情報理工学部教員資格審査基準内規」（3-2-7-3）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」（3-2-7-4 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（3-2-7-5）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。

（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」（3-2-7-6）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審議・調整が図られている。また、学部内で各種委員会を編成して種々の事案に対処している（3-2-7-7）。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（3-2-7-8）。また、専任教員一人あたりの在籍学生数は、45.8となっている（3-2-7-8）。授業科目と担当教員の適合性については、科目内容（3-2-7-9、3-2-7-10）と教員の専門（3-2-7-11、3-2-7-12）との整合性、および担当する科目コマ数に大きな偏りが生じないようにしている（3-2-7-13、3-2-7-14）。

（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程」（3-2-7-1 第6条）のもとで、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-7-2）および「東海大学情報理工学部教員資格審査基準内規」（3-2-7-3）にしたがって明確かつ適切な手続きで実施してきた。具体的には、学科主任が人事計画の素案を立案後、学部長がその内容を確認して人事計画（案）としてまとめ、大学運営本部の人事委員会で承認という手続きをとっている。

（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」（3-2-7-15）、「東海大学総合的業績評価制度運用基準」（3-2-7-16）のもとで「情報理工学部総合的業績評価内規」（3-2-7-17）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（3-2-7-18、3-2-7-19）をはじめ、授業アンケートの実施・集計・公開（3-2-7-20）、ミニッツペーパーの利用（3-2-7-21）、授業公開（3-2-7-22）、新任教員大学説明会・フォローアップ研修会開催（3-2-7-23）が行われている。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

教員組織の編成方針と整備の基準については、明確化されており、適切に行われている

が、②で後述するように、専任教員の年齢構成に偏りがある点が問題である。

①効果が上がっている事項

教員組織編成については、各種規程・基準・内規が整備されて、それに基づいて欠員に伴う募集・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も、2014年度に改訂された評価基準により信頼性が向上している。

②改善すべき事項

情報理工学部専任教員の年齢構成は、40歳未満が15%、40歳～49歳が40%、50歳～59歳が20%、60歳～69歳が25%となっており（3-7-2-24）、各年代が均等な25%を理想値だとすると、偏りがある。特に40才未満の教員の補充が急務である。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

教員組織編成の仕組みを維持する。総合的業績評価制度について、自己申告書の書式と業績オンラインシステム間に項目の不整合があり、この実務的な手続きのより整合をはかるため、東海大学総合的業績評価委員会との連携を強化する。

②改善すべき事項

専任教員の年齢構成の偏りの改善に向けて、若手の新任教員募集を計画する。

4. 根拠資料

- 3-2-7-1 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-7-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-7-3 東海大学情報理工学部教員資格審査基準内規
- 3-2-7-4 東海大学学則
- 3-2-7-5 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 3-2-7-6 東海大学学部教授会規程
- 3-2-7-7 情報理工学部各種委員
- 3-2-7-8 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-7-9 情報理工学部情報科学科シラバス概要（2015年度）
- 3-2-7-10 情報理工学部コンピュータ応用工学科シラバス概要（2015年度）
- 3-2-7-11 東海大学情報理工学部情報科学科オフィシャルサイト
- 3-2-7-12 東海大学情報理工学部情報科学科オフィシャルサイト
- 3-2-7-13 DI2015年度担当科目教室会議決定版.pdf
- 3-2-7-14 DA2015年度担当科目教室会議決定版.pdf
- 3-2-7-15 東海大学総合的業績評価規程
- 3-2-7-16 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-2-7-17 情報理工学部総合的業績評価内規
- 3-2-7-18 東海大学教育支援センターホームページ FD講演会・研修会
- 3-2-7-19 2015年度FD活動報告書（学部）
- 3-2-7-20 授業アンケート実施率集計結果（サンプル）
- 3-2-7-21 東海大学教育支援センターホームページ ミニッツペーパー
- 3-2-7-22 東海大学教育支援センターホームページ 授業公開
- 3-2-7-23 新任教員大学説明会・新任教員フォローアップ研修会

3-2-7-24 東海大学オフィシャルサイト 教員年齢構成 2015年度

3-2-8 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東海大学学則(3-2-8-1)第1条をもとに、人材育成目的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」(3-2-8-2)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大学基礎データ 2015 (3-2-8-3)に記載の通りである。教員組織編成は、設置基準上の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(3-2-8-4)。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、外部認証評価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。

工学部は学部長の他、学部長補佐、学科専攻主任を置き、執行部を構成している。工学部の各学科専攻に所属する専任教員は学部教授会の構成メンバーとなり、教育研究に係る事項につき審議・承認を行っている。さらに教務、FD、評価、広報等の学部内委員会を設置して学部の運営業務を分担すると共に、大学設置の専門委員会と連携している。(

(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(3-2-8-4)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、設置基準上定められた教員数を満たしている。(3-2-8-3)

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、実験実習科目等を補う意味で非常勤教員を活用している(3-2-8-5 大学基礎データ 表3)。

(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程」(3-2-8-6)、「東海大学教員資格審査委員会規程」(3-2-8-7)、「東海大学教員資格審査基準」(3-2-8-2)等がある。また、工学部においては東海大学工学部教員昇格規定(2010年4月1日制定, 3-2-8-8)、東海大学工学部教員資格審査内規(2010年4月1日制定, 3-2-8-9)、東海大学工学部教員採用審査内規(2011年4月1日制定, 3-2-8-10)があり、それぞれが独立していることから、今後はこれらを統合した内規を策定する必要がある。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。

一方、教員資格審査については「東海大学教員資格審査基準」に定められており、被昇

格者のキャリアが着実に積み重ねられているか、直近の5年間はもとより現資格就任期間および過去全ての合計期間における教育研究業績の数から実績を考慮している。また、部長教員歴や学内活動（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。さらに工学部の系列特性にあわせて上記審査内規（3-2-8-8, 3-2-8-9）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・研究上の業績」および「職務上の実績」、さらに「本学の教育・研究活動に対する抱負」の提出を求めている。

（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（3-2-8-11～13）。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、工学部の評価規程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（3-5-8-14～15）。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年度に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」（3-2-8-16）を実施して以降、いくつかの学科を対象に入門ゼミナールや教職関連科目の中でアクティブ・ラーニング手法を取り入れた授業を試行展開している（3-2-8-17）。

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、工学部の評価規程や評価内規についても大幅な見直しを行い、現在も問題なく運用が続いていることから、評価の信頼性が向上していることがわかる。

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、2018年度のカリキュラム編成時に運用開始が予定されている初年次学生への「アクティブ・ラーニング」について、いくつかの学科が入門ゼミナールや教職関連科目の中でアクティブ・ラーニング手法を取り入れた授業を試行展開している（3-2-8-16～17）。

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（3-2-8-4）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年度の認証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にも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

2018年度のカリキュラム編成時に運用開始を目指して、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年度の認証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

- 3-2-8-1 東海大学学則
- 3-2-8-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-8-3 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-8-4 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）（C-9）
- 3-2-8-5 大学基礎データ 2015 表 3
- 3-2-8-6 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-8-7 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-8-8 東海大学工学部教員昇格規定（2010年4月1日制定）
- 3-2-8-9 東海大学工学部教員資格審査内規（2010年4月1日制定）
- 3-2-8-10 東海大学工学部教員採用審査内規（2011年4月1日制定）
- 3-2-8-11 東海大学教員活動情報登録規定
- 3-2-8-12 東海大学総合的業績評価規程
- 3-2-8-13 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-2-8-14 工学部教員活動情報登録内規
- 3-2-8-15 工学部総合的業績評価内規
- 3-2-8-16 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
- 3-2-8-17 2015年度学部等研究教育補助金に関する報告書（全体）（工学部）

3-2-9 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。

【教員に求める能力・資質等の明確化】【教員構成の明確化】

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）（3-2-9-1）に示される教員像を踏まえ、観光学部内規（3-2-9-2、3）によって人事委員会を組織し、観光学部としての研究のみならず実務教育をも視野に入れた教員組織を編成するようにしている。本学部のカリキュラムの基本をなす4つ教育研究分野は、①観光文化、②サービス・マネジメント、③レジャー・レクリエーション、④地域デザインであり（3-2-9-4）、2010年の学部発足に際しては、既存の教員像のみでは捉え切れていない新たな学問分野を編成するため、観光関連業界において優れた実務経験と実績を有する教員を教授として採用するとともに、若手研究者も同時に採用してきた。学部開設以来、最適な教員組織を模索しており、その編制方針は固定化せずに今後のPA型教育および大学院教育とともに社会動向も視野に入れながら学科会議等で検討していく。

（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。

4つ教育研究分野においてバランスの取れた教員配置を進めていくことが必要であり、人事異動や退職に合わせて、教員配置の適正化を図っている。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る中で実践的教育を行うため、現在6名の実務系教員（専任5名、特任1名）を有している。観光学部発足時の実務系教授の多くは定年を迎えつつあり、さらに学部間での人事異動も複数回あったことにより観光学部に所属する教員は、2015年秋学期は、専任教授11名、特任教授3名、専任准教授3名、専任講師3名、特任講師1名の計21名となっている（3-2-9-4、5）。ゼミや卒論指導のため16名の教員を必要とすることから、本学部教授経験者に非常勤で学生指導を委託し学部教育を行っている。本学部では学術研究の実績のみではなく、実務経験の豊富な教員をも必要とすることから、全体的に年齢構成が高めになっている。

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・学科の人事上の重要課題は、学術研究と論文の発表を重視する研究者教員と実務経験を活かした教育を重視する実務系教員の比率の適正化と、実務系教員を通じた社会（国・公的機関や関連主要企業）との関係性の維持・強化を図ることである。実務系教員については、地域貢献やPA（Public Achievement）型教育およびキャリア指導等を通して、学部・学科の評価を持続させるためにも5名程度は必要であると考えており、現時点での専任5名は適正である。観光学は実学であり、理論と実践があってはじめて成立する学問分野であることから、研究者教員と実務系教員との協働により教育や研究に相乗効果をもたらすことが求められる。

（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、実務系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年度末に退職した実務系教授の後任（特任講師）としたところである。2021年度以降は、実務経験も有する教育熱心な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実務にも長けた研

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（3-2-9-2、3）のみならず、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-9-6）に基づき大学・法人で厳格な審査を行って採用の可否を定めており、適切に行われている。

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」（3-2-9-2、3）を定め、研究、教育、学内外・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。

（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究会・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（3-2-9-7）。2014年度以降、初年次教育科目（ファーストイヤーセミナー1,2）（3-2-9-8）、観光学導入教育科目（プレセミナー1,2）（3-2-9-9）その教育方法の改善がテーマとされ、学部共通テキストの作成および改訂等を実行し効果をあげている（3-2-9-7）。

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推進ワークショップ（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、新任教授各1名をこれに参加させた（3-2-9-10）。

さらに同委員会の委員長を本学部教授が務めていることも活かして、FD研究会では、同教授の知見を共有すべく適宜講演や問題提起を行い、学部教員全員が参加し議論している（3-2-9-7）。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、また2015年度には「高大接続改革実行プランと大学のあり方」（3-2-9-11）に関して、その概要と教育方法について同教授が講演を行うとともに質疑応答を行った（3-2-9-7）。

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、全学的な教員像を踏まえ、観光学部内規（3-2-9-2、3）によって人事委員会を組織し、観光学部としての研究のみならず実務教育をも視野に入れた教員組織を編成するようにしていることから判断して、本基準を充足していると考えられる。

①効果が上がっている事項

本学部・学科の研究者教員と実務系教員の配置を維持することによって、PA型教育を実践することが可能となっている。これにより、2015年度は、学部学生に対して理論・実践両面において的確な教育を行うことができた（3-2-9-12～17）。このことは卒業生の良好な就職状況（就職決定率98%）にも反映されている（3-2-9-18）。

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、2015年度卒業生2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、将来的には大学院を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。本学観光学部の受験者層の大部分が大学院進学を必ずしも視野に入れていないことを踏まえ、入学後に大学院で学ぶとともにその後の就職先までをイメージできるように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

現状の教員配置において、国・公的機関や主要企業等との関係の強化・維持は、十分に学生教育に活かされている(3-2-9-19)。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、この方針を維持し本学部の社会的評価をさらに高めるために、実務経験を有する研究者教員へと教員の世代交代を図っていく。

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図るとともに、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。そのため教育研究以外の業務の簡素化などの諸施策を進める。また若手教員の科研費の採択率を高めるためにも学部内での支援体制をさらに向上させる。一方、実務系教員の経験を活かし大学院進学者の就職先にも目を配ることにより、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。今後重視されるPA型教育の推進に向けて、実務系教員によるフィールドワークを通じた研究活動をさらに充実させることも求められるとともに、若手研究者がこうした実践的研究にも参画しやすい環境を整備していく。

4. 根拠資料

- 3-2-9-1 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-9-2 東海大学観光学部人事委員会規程（内規）
- 3-2-9-3 観光学部教員昇格基準内規（施行2013.4.1）
- 3-2-9-4 観光学部教員構成表（分野別）
- 3-2-9-5 大学基礎データ 2015新表2
- 3-2-9-6 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-9-7 2015年度FD活動報告書（学部等）
- 3-2-9-8 ファーストイヤーセミナー授業内容詳細（シラバスより）
- 3-2-9-9 プレセミナー授業内容詳細（シラバスより）
- 3-2-9-10 「平成27年度FD推進ワークショップ（新任専任教員向け）」開催報告 日本私立大学連盟
- 3-2-9-11 高大接続改革実行プラン（私大連『大学時報』362号2015.5）
- 3-2-9-12 観光学実習研修参加者数
- 3-2-9-13 2015年度丹沢湘南観光交流フォーラム_A4判チラシ
- 3-2-9-14 2015年度トコラボ・シンポジウム_A4判チラシ_ver4_web用
- 3-2-9-15 20150401_東海大学新聞（学生制作ビデオ上映会）
- 3-2-9-16 平塚駅周辺の魅力を紹介するマップを制作 | 東海大学
- 3-2-9-17 8_2015keikaku.seika_mokutekigentei（長野県山ノ内町）

3-2-9-18 就職決定状況（2013 - 2015 年度）

3-2-9-19 2012-2015_観光学部インターンシップ参加者数

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】

大学全体では求める教員像に関しては、東海大学学則(3-2-10-1)第1条に定められた大学の人材育成目的を踏まえて、「東海大学教員資格審査基準」(3-2-10-2)において示されている。情報通信学部では「東海大学教員資格審査基準」に準拠した「東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規」(3-2-10-3)を定め、求める教員像を示している。

情報通信学部教員資格審査基準内規第1条では、本内規が東海大学教員資格審査基準に準拠していることを明記し、さらに「建学の精神を十分に理解し、教育・研究指導能力を有するとともに学部・学科運営に、職責に応じ責任を持ち人格的に優れていなければならない」と規定している。第2条以下では、教授、准教授、講師、助教それぞれに関する能力・資質について明確に規定している。(3-2-10-3 第2～5条)

【教員構成の明確化】

本学部の教員組織の構成にあたっては、「学科目・専門領域等による教員構成表」(3-2-10-4)を作成することにより、現状の職階分布、年齢分布、専門分野を明確にしている。また、教員構成表(3-2-10-4)では、大学設置基準で定められている教員定数を満たしていることを明確にしている(「大学基礎データ新表2」(3-2-10-5))。

【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】

本学部では、学部長、学科主任で執行部を構成し、学部全体の運営方針を定めている。本学部専任教員は学部長の下、「東海大学学部教授会規程」(3-2-10-6)に定められた情報通信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審議・承認を行っている。

更に、全学的に設けられた教務(3-2-10-7)、FD(3-2-10-8)、広報(3-2-10-9)、評価(3-2-10-10)等に対応する学部委員会に加え、紀要・研究推進、高大連携、就職、校舎利用計画検討等の各種学部委員会を設け、学部の運営を行っている(3-2-10-11)。

(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】

本学部教員の構成は大学基礎データ表2(3-2-10-5)の通りである。教員組織編成は、設置基準上必要とされる専任教員数を考慮しつつ、各学科の教育目標を具現化するために、大学運営本部高等教育室によって作成された、学科ごとの学科目・専門領域、年齢、資格を記載した4教員構成表(3-2-10-4)により明確化している。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し、「教員人事計画」(3-2-10-12)として作成し、学長に提出することとしている。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

大学により作成された教員構成表(3-2-10-4)4を編制方針としつつ、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、教員組織を整備している。

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、それを補う意味で非常勤教員を活用している(3-2-10-13)。

(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（資格審査と呼ぶ）に関する規程として、「学校法人東海大学教職員任用規程」（3-2-10-14）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（3-2-10-15）、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-10-2）等がある。募集・採用については、学長の指示を受けた学部長の下で各学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-10-4）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。資格審査については「東海大学教員資格審査基準」（3-2-10-2）にその詳細が定められており、その基準のもと定めた「東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規」（3-2-10-3）に従い協議した結果を、学長を委員長とする全学レベルの教員資格審査委員会（3-2-10-15）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。なお、教員の募集・採用・昇格の過程においては「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-10-4）に基づき、特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮している（3-2-10-16）。

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。

教員資格審査においては、直近の5年間および過去全部の2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。

（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（3-2-10-17）のもと本学部の評価内規として「東海大学情報通信学部教員活動情報登録内規」（3-2-10-18）、「東海大学情報通信学部総合的業績評価内規」（3-2-10-19）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、委員会活動及び学部FD研修会の開催を行い、教員の資質向上を図っている。「2015年度FD活動報告書（学部）」（3-2-10-20）に記載の通り、2015年度は、学部FD委員会を4回開催し、FD研修会を1回開催した。また、各学科で複数回の授業検討会を行いPDCAサイクルを回している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

本学部は、教員の採用・昇格については、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-10-2）及びそれに準拠した「東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規」（3-2-10-3）に従い、適切に実施し、大学設置基準の教員数を確保している（3-2-10-5）。

また、総合的業績評価制度（3-2-10-17）及びそれを踏まえた「東海大学情報通信学部教員活動情報登録内規」（3-2-10-18）、「東海大学情報通信学部総合的業績評価内規」

(3-2-10-19)により、教員の活動を定期的に評価し、質を確保している。

教員の資質向上のためのFD活動も実施し、その質の向上を図っている。

以上のことから、本基準をおおむね充足している。

①効果が上がっている事項

学部人事委員会のもと、明確な基準を定めて透明性の高い採用を行っており、専門分野で活躍できる優秀な教員を獲得できている。資格審査も大学の規定にもとづく内規を定め、厳密な運用を行って、教育・研究両面で活躍できる人材の登用を行えている。FDについては、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(3-2-10-20)、教職員がPDCAサイクルを回す意識を涵養している。

②改善すべき事項

50歳代以上の教員の割合が若干多い。

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の分野の教育及び研究の拠点とする。

②改善すべき事項

退職教員の後継に優秀な中堅・若手を採用することにより順次若返りを図っていく。

4. 根拠資料

- 3-2-10-1 東海大学学則
- 3-2-10-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-10-3 東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規
- 3-2-10-4 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 3-2-10-5 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-10-6 東海大学学部教授会規程
- 3-2-10-7 東海大学教務委員会規程
- 3-2-10-8 東海大学学部常任FD委員会規程
- 3-2-10-9 東海大学学部等広報委員会規程
- 3-2-10-10 東海大学学部等評価委員会設置規程
- 3-2-10-11 2015年度情報通信学研究科・情報通信学部各種委員一覧
- 3-2-10-12 教員人事計画
- 3-2-10-13 大学基礎データ 2015
- 3-2-10-14 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-10-15 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-10-16 2015年度東海大学教員年齢構成
- 3-2-10-17 東海大学総合的業績評価規程
- 3-2-10-18 東海大学情報通信学部教員活動情報登録内規
- 3-2-10-19 東海大学情報通信学部総合的業績評価内規
- 3-2-10-20 2015年度FD活動報告書（学部）

3-2-1-1 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。

【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(3-2-11-1)第1条に定められた大学の人材育成目的を踏まえて、「東海大学教員資格審査基準」(3-2-11-2)に基づき「海洋学部教員資格審査基準（内規）」(3-2-11-3)により示されている。

同内規では、東海大学教員資格審査基準に準拠して学部の特性に合わせた基準をしめしている。具体的には第3条において教授の資格基準として、「専門分野において、国内または国内外からリーダーの一人として認められているもの」についても該当しうる資質として追加されている。

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、学部長・学部長補佐、学科主任等の役職者を置き、執行部を構成している(3-2-11-4第5章)。海洋学部に所属する専任教員が、海洋学部教授会(3-2-11-5)の構成メンバーとなり、教育研究に係る事項につき審議・承認を行っている。

更に、教務(3-2-11-6)、FD等(3-2-11-7)・(3-2-11-8)の専門委員会を設置し、海洋学部の運営業務を分担している。

（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。

【編制方針に沿った教員組織の整備】

本学部教育の構成は、大学基礎データ表2(3-2-11-9)のとおりである。教員の組織編制は、「学科目・専門領域等による教員構成表」(3-2-11-10)の編成方針に基づき決定される。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(3-2-11-9) 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、学科主任の責任の下、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。(3-2-11-10) 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。(3-2-11-11)

（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・昇格等に関する規程及び手続きの明確化】【規程等に従った適切な教員人事】 学校法人東海大学教職員任用規程(3-2-11-12)及び同規定細則、東海大学教員資格審査基準(3-2-11-2)、東海大学教員資格審査委員会規程(3-2-11-13)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。募集・採用については、学長の指示の下で各学部・学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」(3-2-1-11-10)及び人事計画に従い、海洋学部で「海洋学部教員資格審査基準（内規）」(3-2-11-3)を基に教員の審査を行った後、学長による審査を経て、理事長の承認を得ている。

（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】

東海大学学部常任 FD 委員会規程（3-2-11-7）、海洋学部 FD 委員会規程（3-2-11-8）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（3-2-11-14）。また東海大学総合的業績評価規程（3-2-11-15）及び海洋学部総合的業績評価規程内規（3-2-11-16）にしたがって、研究、教育、学内外の活動の3分野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

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

教員の質向上並びに質確保に向けて、教員活動情報システム（3-2-11-12）で収集した教育改善データを活用し、海洋学部 FD 委員会等を中心として各教員が相互に教育改善データの参照をおこなう環境を整備し FD 活動と教育の質向上をさらに進めていく。

②改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

- 3-2-11-1 東海大学学則
- 3-2-11-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-11-3 海洋学部教員資格審査基準（内規）
- 3-2-11-4 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- 3-2-11-5 東海大学学部教授会規程
- 3-2-11-6 東海大学常任教務委員会規程
- 3-2-11-7 東海大学学部常任 FD 委員会規程
- 3-2-11-8 海洋学部 FD 委員会内規
- 3-2-11-9 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-11-10 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 3-1-11-11 大学基礎データ 2015 表 3_開設授業科目における専兼比率

- 3-1-11-12 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-1-11-13 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-11-14 2015年度FD活動報告書（学部）
- 3-2-11-15 東海大学総合的業績評価規程
- 3-2-11-16 海洋学部総合的業績評価内規

3-2-1-2 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。

医学部においては、「東海大学学部教員組織に関する規程」（3-2-12-1）にもとづき、医学部の教育領域を系統的に学系として区分し、学系長を任命している。学系長は各教育領域を統括するとともに、教員の採用・昇格・異動等の人事に関わる発議を行うことができる。

教員の採用・昇格にあたっては、「医学部教員採用・昇格候補者選考細則」（3-2-12-2）により、「研究業績を重視するのみならず、教育、診療等の実績および人間性をも重要な判定資料とするとともに、その業績は、印刷物の数のみを以て判断せず、内容を十分に検討する。なお、昇格を審議する場合は、教員・医師評価システム（3-2-12-3）の評価結果を判定資料として参考とする」という方針で運営されている。

教員に求める能力・資質については、「医学部教員採用・昇格候補者選考細則」（3-2-12-2）第2条にその詳細を記述している。

（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。

医学部では、医学部長を議長とし伊勢原校舎・付属病院本部長、付属病院長、副学部長、各学系長、伊勢原事務部長で構成される医学部教員人事委員会において教育課程や付属病院群の運営等を考慮した教員組織の整備について、審議・決定している。（3-2-12-4）

大学設置基準で定められている教員定数については、充足している。（3-2-12-5）、また、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、医学部教育委員会、医学部協議会の議を経て医学部教授会で承認を受けることとしている

（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」（3-2-12-2）、「医学部教授候補者選考に関する内規」（3-2-12-6）、「臨床教授候補者選考内規」（3-2-12-7）、「医学部教授候補者選考委員会内規」（3-2-12-8）、「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」（3-2-12-9）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している（3-2-12-4）。

（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（3-2-12-3）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。（3-2-12-10）

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

教育・診療環境の変化に伴い、主に学生教育・診療面での連携や卒後人材育成での連携など、現在の教員派遣機関の必要性について見直しを行う必要がある。

3. 将来に向けた発展方策**①効果が上がっている事項**

教育・研究・診療における様々な制度変更や環境変化により安定運営を継続することは極めて困難な状況にある。いま以上に早期の情報収集とその情報を運営に反映させる体制を強化する。

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。当面の医師不足対策の一つとして、定年退職後も特任教員として継続雇用を実施し、この間に必要な人員を確保する。

4. 根拠資料

- 3-2-12-1 東海大学医学部教員組織に関する規程
- 3-2-12-2 医学部教員採用・昇格候補者選考細則
- 3-2-12-3 医学部教員・医師評価システム要項
- 3-2-12-4 医学部教員人事委員会議事録
- 3-2-12-5 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-12-6 医学部教授候補者選考に関する内規
- 3-2-12-7 臨床教授候補者選考内規
- 3-2-12-8 医学部教授候補者選考委員会内規
- 3-2-12-9 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
- 3-2-12-10 2015 年度 FD 活動報告書（学部）

3-2-13 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（3-2-13-1）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（3-2-13-2、3-2-13-3）、それに基づいて実施している。教員組織編成方針については、「学科目・専門領域等による教員構成表」を各学科で定めている。学科のカリキュラムの変化に伴い、この学科目・専門領域等の構成を再検討し、大学運営本部での審議・承認をうけ、両学科とも2015年度から変更した（3-2-13-4）。

本学部では、学部長・学科主任・研究科長・専攻主任に伊勢原校舍・付属病院副本部長（経営企画・事務担当）、教育計画部事務室長、伊勢原教学課長を加えた研究科・学部運営協議会にて、学部ならびに研究科の運営方針を審議している。学部の運営方針、教育・研究に関する事項は、「東海大学学部教授会規程」（3-2-13-5）に基づき、学部長の下、健康科学部教授会において、本学部専任教員および特任教員を構成員として、審議・承認を行っている。特任教員は、「東海大学学部教授会規程」（3-2-13-5）に基づき、教授会にて、教授会の構成員として承認している。

さらに教育に関しては、全学的に設けられた常任教務委員会（3-2-13-6）、学部教務委員会（3-2-13-7）、学科教務委員会（3-2-13-8）にて、科目責任者の決定、時間割の作成等を行っている。研究に関しては、学部研究委員会、紀要編集委員会を学部内に設けている（3-2-13-8）。

(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。

「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-13-4）の構成に基づき、欠員補充等が生じた際に、欠員が生じた学科目・専門領域等の補充を計画している。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て、欠員が生じている。

看護学科においては、看護師国家試験受験資格・保健師国家試験受験資格を得るために厚生労働省の定める保健師助産師看護師学校養成所指定規則（3-2-13-9）に準じた教育課程及び教員組織を整備している。また養護教諭1種課程も開設し、養護教諭専修免許を持ち養護教諭実践経験が3年の教員を配置している。

社会福祉学科においては、教員組織について、資格課程運営と学科目・領域との不整合が生じており半ば形骸化していたため、医療・精神保健福祉系、地域・福祉社会系、社会福祉支援系、介護福祉系の4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。

授業科目と担当教員の適合性に関しては、時間割作成時に学科教務委員会で検討し、各学科会議で審議・承認をうけた後、教授会で審議・承認している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-13-4）および学部・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（3-2-13-1、3-2-13-2）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、審査を受けている。昇格においては、各学科の昇格選考基準（3-2-13-1、

3-2-13-2) 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（3-2-13-10）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。

【教員の研究活動等の評価の実施】

全学的評価の見直しに従い、学部においても2014年から2015年度にかけて総合的業績評価基準の改訂（3-2-13-11、3-2-13-12）を行い、現状に見合った細かい評価基準を設定することにより、各教員のモチベーションの向上につなげている。また、各々の活動内容の登録を今まで以上に積極的に呼びかけ、教員間のさらなる情報共有を図った。

【ファカルティ・デベロップメント（FD）の実施状況と有効性】

学部FDでは、2015年12月1日、初年次教育の展開に向けて「初年次教育における教育目標とそれを達成する方法論」と題し、ワークショップ形式の講演会（講師：藤田哲也法政大学教授）を行い、28名の教員が参加した（3-2-13-13）。参加者アンケートの結果からは「良かった」「理解しやすかった」「役に立つ」という肯定的評価が得られ、満足感が高い研修となった。自由記述から、「ペアワーク」や「ノートのとり方」「気づきを引き出すこと」「振り返りを促すこと」などのポイントが理解できたことが記述されていた（3-2-13-14, 3-2-13-15）。2015年3月、2014年度のデータベース入力情報をもとに教育方法の工夫を確認したところ、レジュメ、パワーポイント、動画等の教材を用いて、グループワーク、ロールプレイ、プレゼンテーションを取り入れた参加型の授業、さらに問題発見解決型学習や、キャンパスライフエンジン、授業支援システムにおいて講義資料や事前学習、授業スライド等を提示するために活用する等の工夫がみられ、教員の資質向上が図られている（3-2-13-16）。

学科単位のFD活動では、看護学科において、FDランチョンセミナーを5回開催した。学部生指導教員が担当している初年次教育の「表現技法の基礎」と編入生の指導教員が担当した「表現技法の基礎」の授業展開の共通点と相違点の発表と検討、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った。いずれの回も出席者は20名前後であった（3-2-13-13）。

社会福祉学科では、FD活動としては、兼担・兼任講師会ならびに実習委員会と合同で外部講師による講演会と討議「実習について考える」を実施した。これには16名の専任教員が参加した。初年次教育におけるコミュニケーション能力に関連した学科内検討会は開催できなかったが、入門演習1・2の担当者会議が実質的にはこれに代わる機能を果たした（3-2-13-13）。

8月に開催された教育支援センター企画運営の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（3-2-13-17）。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

教員の採用・昇格については、学部等教員資格審査基準内規（3-2-13-2、3-2-13-3）に従い、適切に実施している。看護学科において、教員の欠員が生じているが、大学設置基準の教員数は確保されている。

FD活動は両学科とも、定期的に行われている。

以上のことから、本基準をおおむね充足している。

①効果が上がっている事項

看護学科 FD では、ランチョンセミナーにおいて、各教員の研究、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（3-2-13-13）。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。2015年度は学部 FD においても「初年次教育」がテーマであったため、より関心が高まった。社会福祉学科においては、初年次教育の充実を図るべく、「入門演習1・2（1・2セメに行う基礎ゼミ）」の担当者と1年生の指導教員を一致させ、大学生としてのリテラシーの獲得、福祉専門職を目指す者の準備教育、学生指導を同一教員が担当することにより、個々の学生の状況に合わせた対応ができるようになった。

健康科学部総合的業績評価・別表の改訂（3-2-13-11、3-2-3-12）後の業績評価では、看護学科教員の教育活動評価及び学内外活動に関する評価の平均は、2014年度を上回った。しかし、研究活動評価は若干低下した。社会福祉学科では、研究業績評価の平均が2014年度より上昇し、教育活動、学内外活動の平均値は、前年度同様高い値を維持し、登録情報を公開することで相互の教員活動の理解や活性化につなげることができた（3-2-13-18）。

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。

両学科とも、研究活動評価の低い教員がおり、昇格等に影響がでている。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

学科 FD を継続するとともに、学部 FD 活動において、教育の質向上を目標に活動していく。

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作りにむけて、面談等を行い、教員の意見等を引き出す機会を設けていく。それにより、退職希望者の減少に結び付けたい。

研究活動を活性化するために、看護学科では、大学で計画されている国内・外長期研究留学研究派遣計画(C)（3-2-13-19 第2条（3））を教員が計画的に取得できるようにする。社会福祉学科では、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。具体的には、学科会議等の場において、総合的業績評価の構成要素と評価基準を教員に示し、研究・教育・社会活動のバランスの重要性を強調する。また、個々の教員に対しては、共同研究の推進、比較的獲得しやすい研究費の申請を促し、研究活動への取り組みを促していく。

4. 根拠資料

- 3-2-13-1 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-13-2 看護学科教員採用・昇格選考基準内規
- 3-2-13-3 社会福祉学科教員採用・昇格選考基準内規
- 3-2-13-4 学科目・専門領域等による教員構成表

- 3-2-13-5 東海大学教授会規程
- 3-2-13-6 東海大学常任教務委員会規程
- 3-2-13-7 東海大学教務委員会規程
- 3-2-13-8 健康科学部委員会名簿
- 3-2-13-9 保健師助産師看護師学校養成所指定規則
- 3-2-13-10 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-13-11 健康科学部総合的業績評価内規
- 3-2-13-12 健康科学部総合的業績評価内規・別表
- 3-2-13-13 2015年度FD活動報告書（学部）
- 3-2-13-14 2015FD研修会アンケート集計結果
- 3-2-13-15 2015FD研修会アンケート集計結果自由記載
- 3-2-13-16 2014年度教員活動情報調査
- 3-2-13-17 新任教員大学説明会・新任教員フォローアップ研修会
- 3-2-13-18 健康科学部 総合的業績評価結果（前年度比較）
- 3-2-13-19 東海大学国内・外研究派遣計画運用規程

3-2-1-4 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を受けて、経営学部としては「経営学部教員資格審査基準」（3-2-14-1）に求める教員像を定めている。また、教員構成に関しては、大学運営本部との調整の上、年齢、学科目・専門領域などが記載された「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-14-2）を作成し、編成方針としている。

「研究活動業績、教育活動業績、および学内外活動の業績について」、「経営学部教員資格審査基準」（3-2-14-1）の各条、各号に定める基準を達成する者を、学部として求める教員像にしている。

（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。

上記編成方針に基づき、企業経営、スポーツビジネス、農業ビジネス、観光ビジネスの様々な分野に対応できる専門的教育・研究者、および実務家教員を配置している。

大学設置基準上、必要な専任教員は20名であるが、23名配置している（3-2-14-3）。また、年齢構成は、30代以下が4.3%、40代が30.4%、50代が43.4%、60代が21.7%となっている。（3-2-14-4）。

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）（3-2-14-3）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。

（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）（3-2-14-5、3-2-14-6、3-2-14-7、3-2-14-8）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。

経営学部では、教員を公募（研究人材ポータル JREC-IN Portal（3-2-14-9）および大学オフィシャルサイト）で採用するにあたり、研究業績に加え、ジェネリックスキル測定としてのPROGテストの実施、模擬授業、面接審査等を行うなどして、教育・研究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。本学部が設置されている九州キャンパスでは、複数学部・研究科・研究所を統括するために、キャンパス長がおかれている。そのため、九州キャンパスにおける教員の募集・採用・昇格は、キャンパス長、学部長、学科主任等の三者が書類選考、面接審査の審査官となって実施している。（3-2-14-1）

昇格については、「教員資格審査基準」（3-2-14-7）及び「経営学部教員資格審査基準」

(3-2-14-1)に基づき、勤務年数、総合的業績評価(研究業績、教育業績、学内・学外活動)(3-2-14-10)を参考にしながら、様々な視点から、昇格の適切性の確保に努めている。キャンパス長、学部長、学科主任等の三者が昇格の審査を行っている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

経営学部教員活動情報登録内規(3-2-14-11)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、上述したが、経営学部総合的業績評価内規(3-2-14-12)では、「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5回開催し、FD研究会を年1回以上開催している。(3-2-14-13)

東海大学学部教授会規程第3条(3-2-14-14 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。

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、カリキュラムポリシーに基づいて、学部共通科目として、企業経営分野の学修を基礎としながら、学科科目として、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、基準を充足している

教員の募集・採用については、公募で行っている。研究業績、模擬授業を含む面接審査などを実施し、公正性・適切性を確保している。昇格については、学内規程、特に教員資格審査基準に基づき、研究業績に加えて、教育業績、学内・学外活動を参考にして審査し、公平性・適切性を確保している。教員の資質の向上を図るための方策については、総合的業績評価に基づいて、教員活動情報の入力登録の推進、それを基にした業績評価を行うことで、適切性を確保している。

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。

相互尊敬の精神の一層の醸成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

教育業績、学内・学外活動のさらなる活性化のために、教員活動情報の入力登録の推進、それを基にした業績評価を実施すべく、学部の総合的業績評価委員会を開催する。

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、適正に判断していく。学部長、学科主任、教務委員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ための学部執行部の会議を年に複数回開催するとともに、教員採用に関しては、PROGテスト、面接審査を実施し、今後も適切な人材の確保を図る。

FD活動に関しては、校舎単位ではなく、学部単位のFD活動を実施する。授業アンケートの低い数値の教員には、学部長、学科主任よりアドバイスを含めた指導を行う。

4. 根拠資料

- 3-2-14-1 経営学部教員資格審査基準
- 3-2-14-2 教員構成表（経営学科・観光ビジネス学科）
- 3-2-14-3 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-14-4 大学基礎データ 2015 表 21-2
- 3-2-14-5 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-14-6 学校法人東海大学教職員任用規程細則
- 3-2-14-7 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-14-8 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-14-9 JREC-IN Portal - 科学技術振興機構
- 3-2-14-10 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-2-14-11 経営学部教員活動情報登録内規
- 3-2-14-12 経営学部総合的業績評価内規
- 3-2-14-13 2015 年度 FD 活動報告書（学部）
- 3-2-14-14 東海大学学部教授会規程

3-2-15 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】

学部における教員に求める能力・資質等については、東海大学学則（3-2-15-1）第1条・東海大学大学院学則（3-2-15-2）第1条に定められた大学の人材育成目的を踏まえて、「東海大学教員資格審査基準」（3-2-15-3）」に従っている。

【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、学部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（3-2-15-4）を作成し、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（3-2-15-4）。

【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】

専任教員は学部属し、学部長の下、学部教授会（3-2-15-5）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っている。

学部教員の教育研究に関わる責任者は学部長であり、学部関連事案について学部長、学科主任を中心に検討している。

東海大学学部長会議で審議された内容や学部長検討事項については、月に1度開催の学科会議を通して学科教員に周知する形式を取っている。学科の教育研究については、学科主任がその責任者として学科教員と連携し、学生教育および研究活動に当たっている。学科で生じる様々な課題について、月に1度のペースで開催する学科会議で十分に議論し、学科教員のコンセンサスを得た上で結論を遂行している。緊急に発生する事案については、臨時の学科会議で議論し、結論を得ている。このように、教育研究に関して組織的な連携体制が整っている。

（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。

【編成方針に沿った教員組織の整備】

大学運営本部高等教育室で作成された「学科目・専門領域等による教育構成表」（3-2-15-4）をもとに学部長、学科主任で協議し、教員人事計画書を提出しており、教育課程に相応しい教育組織を整備している。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。（3-2-5-6）

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（3-2-15-4）。

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（3-2-5-6）。

【授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備】

学科の教員構成は、学科ごとに作成した「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-2-15-4）を編制方針としている。教員組織について、学部長、学科主任を中心に各教員の研究専門分野、これまでの教育歴、授業担当科目をもとに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。カリキュラム改訂において、新たに設定された科目については、学科教員の担当授業コマ数が平均化されるように配慮している。

（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（3-2-15-7）、関係学会のホームページへの掲載等（3-2-15-8）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、学部から採用候補者を学長へ推薦し、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。また、教員定年制度により、教授は 65 歳、教授以外の教員は 62 もしくは 60 歳を定年として、年齢の構成が偏ることを防いでいる。（3-2-15-9）

・昇格手続きは、東海大学総合的業績評価（3-2-15-10）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（3-2-15-11）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（3-2-15-12）に積極的に参加し、教員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いる（3-2-15-13）。

2. 点検・評価

評定 A

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

ば充足している。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、更なる教育の質の維持、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(3-2-15-14)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

現状の基盤工学部総合的業績評価内規は、学部を基礎とする大学院研究科修士課程の学生募集停止に対応できていない。また、総合的業績制度で評価される学内外活動についても、各種広報活動を組み込めていない。

近年は多様な学習履歴を有する学生が入学している。FD研修会では多様な学生の教育方向についての研修テーマを組み入れていく。

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、今後とも評価点をあげていく。また、FD研修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。

②改善すべき事項

産業工学研究科の廃止に伴い、学部教育に重点を置いた教育分野の業績評価項目に修正していく。同様に、学内外活動分野の業績評価内規も修正する。

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・向上を目指すために、両学科ともにあと1名の教員確保について、教員人事担当部署と相談する機会をもつ。

4. 根拠資料

- 3-2-15-1 東海大学学則
- 3-2-15-2 東海大学大学院学則
- 3-2-15-3 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-15-4 学科目・専門領域等による教員構成表 基盤工学部 (pdf 資料)
- 3-2-15-5 東海大学学部教授会規程
- 3-2-15-6 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-15-7 人材データベース
- 3-2-15-8 関係学会のホームページ
電子情報通信学会
電気学会
日本臨床工学技士会
情報処理学会
- 3-2-15-9 学校法人東海大学教職員定年規程
- 3-2-15-10 総合的業績評価制度
- 3-2-15-11 基盤工学部総合的業績評価内規 (pdf 資料)

3-2-15-12 2015年度FD活動報告書（学部）

3-2-15-13 授業公開 資料 3-2-15-14 授業評価アンケート結果 実施結果

3-2-16 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」（3-2-16-1）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（3-2-16-2 第1条）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（3-2-16-3）および学科目・専門領域等による教員構成表（3-2-16-4）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（3-2-16-5）。また、個々の専任教員は、教務、FD、評価、広報等の専門委員会の委員として本学部の運營業務を分担している。

（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。

大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、学科ごとに学科目・専門領域等による教員構成表（3-2-16-4）を作成し、これを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（3-2-16-6）」「東海大学教員資格審査委員会規程（3-2-16-7）」「東海大学教員資格審査基準（3-2-16-1）」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（本学では教員資格審査と称している）については、「東海大学教員資格審査基準（3-2-16-1）」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対象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を活用している。なお、評価内規については、定期的に見直しを行っている（3-2-16-8～10）。

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（3-2-16-11）。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研修会を開催することを予定している。

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。

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年度以降において4.06以上の高い評価値を得ている(3-2-16-12)。

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総合的業績評価制度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。

4. 根拠資料

- 3-2-16-1 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-16-2 東海大学学則
- 3-2-16-3 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-16-4 学科目・専門領域等による教員構成表（2015年度）
- 3-2-16-5 東海大学学部教授会規程
- 3-2-16-6 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-16-7 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-16-8 東海大学総合的業績評価規程
- 3-2-16-9 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-2-16-10 東海大学教員活動情報登録規程
- 3-2-16-11 2015年度FD活動報告書（学部）
- 3-2-16-12 授業評価アンケート結果 実施結果

3-2-17 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。

求める教員像については、東海大学学則(3-2-17-1) 第1条に定められた大学の人材育成の目的を踏まえて、「東海大学教員資格審査基準」(3-2-17-2、3)において明示している。

本学部では、これらの大学が求める教員像を踏まえ、国際的な視点から教育研究を実践できる教員を求める教員像としている。特に、学部の教育コンセプトが「フィールド指向の実践的教育」であることに鑑み、フィールドワークやインターンシップへの取組みを教員の業績評価の対象としている（3-2-17-4～5 2教育活動）。

【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及び教授の人数を考慮しつつ、男女参画に基づく女性教員の雇用や年齢構成のバランスに配慮している（3-2-17-6）。

【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】

本学部は、学部長と学科主任から成る主任会議を組織し、当該会議が学部運営の執行部となっている（3-2-17-7）。また、教務、広報、就職といった学生の学修や生活を支援する部門及び学生募集に関する部門については各学科より選出された委員がキャンパス全体及び大学全体の委員会に出席し、学部・学科との調整を図っている（3-2-17-8）。

会議体としては、学部教授会が設置され、大学の方針に対して意見を申し述べる機関としての役割を果たしている（3-2-17-9）。また、各学科には学科会議を組織し、学生指導を含めた学科独自の課題解決を図っている（3-2-17-10）。

（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】

本学部の教員組織の編成方針である国際的な視野から教育研究を実践できフィールド指向的な教育が可能な教員を配している（3-2-17-11 教員紹介）。

【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、学部長、学科主任及び教務委員が協議の上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。

（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」(3-2-17-12)、「東海大学教員資格審査委員会規程」(3-2-17-13)、「東海大学教員資格審査基準」(3-2-17-2)等があり、本学部の教員採用活動も当該規程に従って実施している。

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」(3-2-17-4)及び「東海大学国際文化学部教員活動情報登録内規」(3-2-17-14)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を重視している。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に基づき適切に候補者の推薦を行っている。また、候補者推薦の決定に

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、教員の資質向上を図るための方策を講じている。

【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、組織的かつ多面的に必要な措置を講じている。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、パブリックアチーブメント教育といったテーマで授業の組織的改善を図っている（3-2-17-15）。

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ため、「B」と評定した。

①効果が上がっている事項

- 1) 2005年度に総合的業績評価制度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年度には、現行の「総合的業績評価に関する内規」（3-2-17-4）を制定したことにより、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。
- 2) 総合的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、2015年度秋学期の授業評価アンケート（3-2-17-16）において、50科目以上の授業においてアンケートを実施した学部としては体育学部に次いで高い評価を得た。

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」（3-2-17-17）において指摘されているように、2014年度のデータではあるが、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。この値は2015年度には47.1%に低下したものの、依然として高くなっている（3-2-17-18）ことから、若年の専任教員の採用が課題となっている。
- 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（3-2-17-17）。

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齟齬が回避できるようになった。

2016年度より、評価基準を教授会で説明するなどしてその透明化を図ることにより、各

教員が戦略的に業務を遂行できるようにする。

②改善すべき事項

- 1) 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。
- 2) 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。
- 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

- 3-2-17-1 東海大学学則
- 3-2-17-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-17-3 国際文化学部教員資格審査基準内規
- 3-2-17-4 国際文化学部総合的業績評価内規
- 3-2-17-5 国際文化学部・業績区分および評価ポイント
- 3-2-17-6 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 3-2-17-7 国際文化学部主任会議議題（サンプル）＜部外秘＞
- 3-2-17-8 2015年度東海大学札幌キャンパス委員会【札幌キャンパス付置】（案）＜部外秘＞
- 3-2-17-9 国際文化学部教授会議議題（サンプル）＜部外秘＞
- 3-2-17-10 国際文化学部国際コミュニケーション学科及びデザイン文化学科会議議題（サンプル）＜部外秘＞
- 3-2-17-11 学部、学科案内 GUIDE BOOK 国際文化学部
- 3-2-17-12 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-2-17-13 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-2-17-14 東海大学国際文化学部教員活動情報登録内規
- 3-2-17-15 2015年度FD活動計画書（学部）
- 3-2-17-16 2015年度秋学期「授業についてのアンケート」実施結果について（教育支援センター学部長会議提出資料）
- 3-2-17-17 大学基準協会改善報告書の検討結果について（学部長会議配布資料）
- 3-2-17-18 国際文化学部教員年齢構成＜部外秘＞

3-2-18 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、東海大学学則(3-2-18-1)第1条に定められた大学の人材育成目的を踏まえて、「東海大学教員資格審査基準」(3-2-18-2)において示している。教員組織については、大学基礎データ新表2(3-2-18-3)で示す通り、本学部は、大学設置基準に定められた定員を満たしている。この教員定数を前提に、「学科目・専門領域等による教員構成表」(3-2-18-4)を作成し、これを編成方針としている。この「学科目・専門領域等による教員構成表」により、構成員の専門領域を規定する学科目が明確化(3-2-18-4)されている。生物学部はこの基準を踏まえて教員の募集条件を定めている。現在各学科の教員組織では「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」の分野について、バランスに配慮しながら定年退職者に対する補充人事が行われている。

本学部では、学部長、学科主任で執行部を構成し、学部全体の運営方針を決めている。運用に関する事項の調整は、執行部に教務委員を含めた主任会議で行っている。本学部の教員は「東海大学学部教授会規程」(3-2-18-5)に定められた生物学部教授会メンバーとして、同規定に定められた事項の審議を通じて学部運営に参画するほか、各種委員会のメンバーとしても大学運営に与っている。

(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。

生物学部の教員1名当たりの学生数は34.6名であり、6年制の医学部を除いた全学の平均値よりやや低い値で、本学では標準的な値と言える(3-2-18-3、6)。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3名であり、生態系関連の科目を指導できる教員が不足している。一方、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名とバランスの取れた教員配置となっている。しかし、臨海実験所を事実上所管していることもあり、設置基準の教員8名では教育研究の運営上十分とは言えない。

授業科目と担当教員の適合性については、各教員の研究業績、担当授業経験などから学部長、学科主任による執行部で最終的な確認をしている。

(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・採用については、欠員補充・増員要望等について人事計画を学部で作成し、大学運営本部の検討を経て認められた人事を行っている。これまでの生物学部の新規教員採用はすべて公募で行われた。教科課程、担当予定等科目から公募要領を作成し、学部内に設置する選考委員会が「東海大学教員資格審査基準」(3-2-18-2)に則って応募者から候補者を選考し、学長へ推薦している。生物学科については2015年度に自然生態系の新任教員が着任し、これにより自然生態系と生命科学系の分野毎の教員数および学科の教員年齢構成が、ともに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。本年度は定年退職に伴う新任の公募・採用人事が行われた。また、教員の昇格が1名あった。昇格については「東海大学教員資格審査基準」(3-2-18-2)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。

（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(3-2-18-7, 3-2-18-8)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FD研修会も毎年実施されている(3-2-18-9,)。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

全体として、諸規程、基準から逸脱することなく、教員人事が進められており、「A」と評定する。

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。本年度は生物学科で2名、海洋生物科学科では1名の教員採用人事（公募・採用活動）が進められており、各学科の教員は組織構成の編成方針（[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成方針を明確に定めているか。]参照）に基づいて配置される予定である。

② 改善すべき事項

両学科とも今後数年以内に数名の定年退職者が予定されている。その後任のための採用人事では年齢構成、学科目ごとの教員構成をより適切なものにする。

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、海洋生物科学科で定年退職に伴う30歳から40歳台の教員1名の採用人事が進められており、また生物学科でも30歳から40歳台の教員を2名採用する予定である。これらの人事が完了させることにより教員平均年齢も下げ、各学科内の運営を円滑に進める。

② 改善すべき事項

今後、現存の教員の研究活動を活発化させ円滑な昇格を図るため、各種委員会委員や附属高校での学科説明会、オープンキャンパス担当などの割り当てによる負担を考慮して学科運営を行う。

4. 根拠資料

- 3-2-18-1 東海大学学則
- 3-2-18-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-2-18-3 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-2-18-4 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 3-2-18-5 東海大学学部教授会規程
- 3-2-18-6 大学基礎データ 2015 新表 4
- 3-2-18-7 東海大学総合的業績評価規程
- 3-2-18-8 東海大学総合的業績評価制度運用基準

3-2-18-9 2015年度第1回FD研修会資料

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（東海大学専門職大学院学則(3-3-1-1)第1条に規定)を踏まえて、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)(3-3-1-2)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2(3-3-1-3)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(3-3-1-4)を作成し明確化している。

教員の組織的連携体制としては、法律基本科目群、実務基礎科目群、基礎法学・隣接科目群、展開・先端科目群ごとに定期的に開催する委員会を設置し、各委員長の責任において緊密な連携を図っている。その検討内容については教授会において審議または報告することとし、その教育研究の責任は研究科長が負うものとしている。

（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2(3-3-1-3)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としては、上記教員構成表における編成方針に従い、採用時の審査と、採用後における教育研究業績評価に基づいて判断することとしている。研究科担当教員の資格については採用時は勿論、採用後の昇格時には「東海大学教員資格審査基準」に基づいて、当該担当科目の担当資格について資格審査委員会で厳正な審査を行ない、最終的には教授会で判断決定することとしている。

（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」(3-3-1-5)、「東海大学教員資格審査委員会規程」(3-3-1-6)、「東海大学教員資格審査基準」(3-3-1-7)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。2015年度の昇格は、准教授から教授への昇格者1名、助教から講師への昇格者1名を実施した。

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、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。（3-3-1-8）

本研究科は、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研究面においては、十分な研究費を提供し、各法分野ごとの内外の学会への積極的な参加を促し、②実務面では、司法研修所や日本弁護士連合会が実施している実務研修、③教育方法等については、法科大学院協会が主催する各種研修会へ積極的に参加することを促している。また、FD活動は、FD委員会の主導のもとで常時検討が行われており、毎月開催する教授会でその報告と指導を行っている。さらに、教員の研究の成果発表の機会を提供するため、毎年研究紀要として「東海大学法科大学院研究紀要」を発行している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

専任教員が7名おり、かつ学生15名に対し専任教員1名以上の割合を確保しているため、設置基準上定められた所定の教員数を満たしており、概ね基準を満たしている。（3-3-1-3）。

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。

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。とくに、2016年度をもって本研究科は廃止する予定である。

② 改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

- 3-3-1-1 東海大学専門職大学院学則
- 3-3-1-2 実務法学研究科人事に関する内規
- 3-3-1-3 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-3-1-4 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 3-3-1-5 学校法人東海大学教職員任用規程
- 3-3-1-6 東海大学教員資格審査委員会規程
- 3-3-1-7 東海大学教員資格審査基準
- 3-3-1-8 実務法学研究科総合的業績評価内規

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。教員組織は、東海大学大学院学則(3-3-2-1 第12章)に定められており、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」(3-3-2-2)、「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-2-3)、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規定」(3-3-2-4)、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」(3-3-3-5)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、ディプロマポリシー（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(3-3-2-5、3-3-2-6)。このため、専攻内に8つのコースを設定し、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、組織的な連携体制の下、幅広い学問領域と専門性を実現できている(3-3-2-6)。また、指導教員が論文審査における主査を担当せず、組織として審査を行っている(3-3-2-7 第5条)。このように、教育課程に相応しい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。

（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る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」(3-3-2-8)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」(3-3-3-5)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研究会を毎年実施している。(3-3-2-9)。

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

複数の研究分野に、研究能力の高い教員を配置した構成となっている。

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

「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」の運用から新たな問題点があれば、その抽出・改善を行う。

② 改善すべき事項

教員数の増加をめざし、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

- 3-3-2-1 東海大学大学院学則
- 3-3-2-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-3-2-3 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-2-4 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規定
- 3-3-2-5 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
- 3-3-2-6 東海大学大学院要項（I）
- 3-3-2-7 総合理工学研究科、地球環境科学研究科、生物科学研究科規程
- 3-3-2-8 大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 3-3-2-9 2015年度FD活動報告書（大学院）

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。

大学全体としての基準に基づき研究科内に大学院教員資格審査基準内規（3-3-3-1 第2条）と、研究指導教員再審査基準（3-3-3-2）を設け、教員組織を整備している。教員組織については、大学院要項（3-3-3-3）に記載している。また、入学後の大学院生個々に、指導教員のみならず1～2名の副指導教員と合わせて指導している。この情報については、大学全体で行っている大学院生が提出する研究状況報告書（3-3-3-4）で確認している。

（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。

前項の大学全体としての基準に基づき研究科内に大学院教員資格審査基準内規（3-3-3-1）で研究指導教員は生涯20編以上直近5年間で5編以上と定められ、研究指導教員再審査基準（3-3-3-2）では、直近3年で3編以上と定め、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。

（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（以下、MSSという）（3-3-3-5）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。また、FD活動として年2回研究領域交流会を開催し、お互いの教員の専門領域を紹介している（3-3-3-6）。

MSSに対する調査を毎年年度末に行っている。2015年度の調査結果では、定年退職者その他の大型補助金を受給されている4名および休職明けの1名を除いた研究科教員18名全員が科研費を申請し、目標を達成しているほか、研究費の補助なども申請件数全てに補助するなど、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。（3-3-3-5）

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。また、当研究科では、内規により資格審査で不適となった教員は改善されるまで大学院生の主指導教員になることができない。しかしながら、不適の教員については、毎年審査し、不適が改善された場合には、速やかに内規で規定されている条目を解除することになっている。これについては、研究科長から研究科内の評価委員会にて審議依頼し、その内容について主任を通じて研究科長に連絡し、研究科長の判断で解除する場合には、その旨を大学運営本部に連絡することになっている。

さらに所属教員の資質向上のための方策も実施しておりさらにMSS（3-3-3-5）にも提示し、継続して行く。

①効果が上がっている事項

特になし。

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

特になし。

②改善すべき事項

役職者や高齢者の研究業績の減少に関して、教員資格再審査について、2度の不適によって資格を喪失するが、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。現在、総合理工学研究科，生物科学研究科，地球環境科学研究科の3研究科の科長間では、この件について審議中である。

4. 根拠資料

3-3-3-1 東海大学地球環境科学研究科大学院教員資格審査基準内規

3-3-3-2 東海大学地球環境科学研究科研究指導教員再審査基準

3-3-3-3 2015年度東海大学大学院要項（I）

3-3-3-4 研究状況報告書サンプル

3-3-3-5 地球環境科学研究科 MSS

3-3-3-6 2015年度FD活動計画書（地球環境科学研究科）

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。

大学院においては学部と兼任の教員のみであり、本研究科としての採用はない。そのため、担当教員としての能力・資質等は「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-4-1)に明確化されており、その基準に適合した者が担当教員となる。具体的には、学位区分ごとに、研究業績の件数等が示した別表が示されているほか、2008年に「東海大学生物科学研究科大学院教員資格審査基準 内規」(3-3-4-2)を制定し、本研究科における教員に求める能力・資質などは明確に定められている。

本研究科には、研究科長、専攻主任の役職者(3-3-4-3 第29条)を置かれ、執行部を構成し、所属する専任教員が、研究科教授会(3-3-4-4)の構成メンバーとなり、教育研究に係る事項につき審議・承認を行っている。また、教務、FD、評価等の専門委員会(3-3-4-5~7)を設置し、研究科の運營業務を分担している。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(3-3-4-8)。

(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。

大学院研究科の教員については、基本的に学部所属の教員の中から、上記に記載した「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-4-1)と「東海大学生物科学研究科大学院教員資格審査基準 内規」(3-3-4-2)に定められた能力を有する教員を教授会で審査し大学院運営委員会に推薦し承認された後、指導資格が与えられる。本研究科における担当教員数は生物資源科学コース14名、生命科学コース8名であり、また学外の連携大学院の研究指導補助教員5名を配置している(2015年度東海大学大学院要項(I)3-3-4-8)。なお、設置基準上必要教員数は、8名であり、省令で定める必要教員数を上回っている(3-3-4-9)。

本研究科における授業科目としては大学院要項(I)(3-3-4-8)に示されるように共同ゼミナールと専修ゼミナールがある。前者は総合理工学研究科と地球環境科学研究科との合同ゼミナールで、それらは春と秋のセメスターに集中講義として開講され、学生が選択して受講している。一方専修ゼミナールは研究指導教員により高度の専門性を養うために行われている。これらのゼミナールに対する教員の適合性は「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-4-1)と「東海大学生物科学研究科大学院教員資格審査基準 内規」(3-3-4-2)を通して判断している。担当教員の適正配置については、担当教員の候補者の研究内容を評価委員により精査したのち、研究科教授会で審議し大学院運営委員長に推薦し、大学院運営委員会において「大学院資格審査資料」(3-3-4-10)をもとに、適正配置と資格の適切性を確認している。以上のように教育課程に相応しい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。

(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(3-3-4-11)により登録された資料を基に、大学院研究指導教員資格再審査制度(3-3-4-12)により3年に1度、研究・教育活動の状況について審査される。また、「生物科学研究科研究指導教員資格再審査内規」(3-3-4-13)を設け、研究・教育活動状況の評価を実施している。また、本研究科においても他研究科同様にFD委員会を設置

(3-3-4-6)しFD活動の実施を計画(3-3-4-14)し、それに基づきFD活動を実施、最終的にはFD活動の報告(3-3-4-15)をとりまとめて学内で公開している。以上のように教員の資質向上を図る方策を講じている。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

教員の資格については、「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-4-1)と「東海大学生物科学研究科大学院教員資格審査基準 内規」(3-3-4-2)に従い、適切に選抜し、また大学設置基準の教員数を十分に確保している。(3-3-4-9)

また、総合的業績評価制度(3-3-4-11)・大学院研究指導教員資格再審査制度(3-3-4-12)・「生物科学研究科研究指導教員資格再審査内規」(3-3-4-13)により、教員の活動を定期的に評価し、質を確保している。教員の資質向上のためのFD活動(3-3-4-14)も実施され、教員の質向上を図っている。以上のことから、本基準をおおむね充足している。

①効果が上がっている事項

特になし。

②改善すべき事項

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

- 3-3-4-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-4-2 東海大学生物科学研究科大学院教員資格審査基準 内規
- 3-3-4-3 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- 3-3-4-4 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-3-4-5 東海大学教務委員会規程
- 3-3-4-6 東海大学大学院常任FD委員会規程
- 3-3-4-7 東海大学大学院研究科評価委員会設置規程
- 3-3-4-8 2015年度東海大学大学院要項 (I)
- 3-3-4-9 大学基礎データ 2015 新表2
- 3-3-4-10 大学院教員審査資料
- 3-3-4-11 東海大学総合的業績評価規程
- 3-3-4-12 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-4-13 東海大学大学院生物科学研究科研究指導教員資格再審査内規
- 3-3-4-14 2015年度FD活動計画書(大学院)
- 3-3-4-15 2015年度FD活動報告書(大学院)

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。

文学研究科は、文学部の教員を中心に学内から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。文学研究科が求める教員像については、「東海大学大学院文学研究科教員資格審査基準内規」（3-3-5-1）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教員を選定し、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。

文学研究科では、専任教員が研究科教授会（3-3-5-2）の構成員となり、教育研究に係る事項について審議・承認を行っている。さらに、教務・評価・広報・FDに関する専門委員会（3-3-5-3）を設置して、運營業務を分担している。

（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。

文学研究科の教員組織の構成は、「大学基礎データ 2015 新表2」（3-3-5-4）の通りであり、研究指導教員数については、すべての専攻において、博士課程前期・後期ともに設置基準上の必要専任教員数を満たすか上回っている。研究指導補助教員については、英文学専攻の博士後期課程で、設置基準上の必要専任教員数が1名不足している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

（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研究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」（3-3-5-5）と「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」（3-3-5-6）に基づく「文学研究科研究指導教員資格再審査基準」（3-3-5-7）に定める方法により、研究科長の指示で文学研究科評価委員会が資格の適切性についての審査を行っており、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、「FD活動計画書」（3-3-5-8 2015年度文学研究科FD活動計画書）と「FD活動報告書」（3-3-5-9）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 B

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取られているが、研究指導補助教員について、英文学専攻の博士後期課程において設置基準上の必要専任教員数が1名不足している。

①効果が上がっている事項

特になし。

②改善すべき事項

研究指導補助教員について、英文学専攻の博士後期課程において設置基準上の必要専任教員数が1名不足している。

3. 将来に向けた発展方策

①効果が上がっている事項

特になし。

②改善すべき事項

研究指導補助教員について、英文学専攻の博士後期課程において設置基準上の必要専任教員数が1名不足していることについて、文学研究科長から英文学専攻主任に対して、2016年度中に不足状況を解消すべく対応を行うよう指示されている。

4. 根拠資料

- 3-3-5-1 東海大学大学院文学研究科教員資格審査基準内規
- 3-3-5-2 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-3-5-3 各種委員会規程
- 3-3-5-4 大学基礎データ 2015 新表2
- 3-3-5-5 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-5-6 大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 3-3-5-7 文学研究科研究指導教員資格再審査基準
- 3-3-5-8 2015 年度 FD 活動計画書（大学院）
- 3-3-5-9 2015 年度 FD 活動報告書（大学院）

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。

政治学研究科では、大学院を担当する教員に関する全学的な基準である「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-6-1)に基づいて、「東海大学大学院政治学研究科教員資格審査内規」(3-3-6-2)に則して求める教員像を定め、明確で適正な基準と手続きに則って教員構成を組織している。教員組織の編制方針については、個々の教員の研究指導資格の付与について研究科連絡会議において検討するさいに、そのつどの教員構成や専門分野を勘案しつつ、毎年度確認を行っている。

政治学研究科では、全専任教員が月1回開催される政治学研究科教授会において、学務運営に関する審議事項、報告事項等について協議を行うほか、同じく全専任教員参加のもとFD委員会を開催し、研究科運営の組織化をはかっている。また、研究科内で各種委員(3-3-6-3)を選定し、連携して研究科の学務や教務に関わる事項に対処している。

(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。

政治学研究科の教員組織の構成は、「大学基礎データ 2015 新表2」(3-3-6-4)で確認されるように、大学院設置基準に示された必要教員数を満たしている。また、年齢構成の点では、現状は60歳代4名、50歳代6名、40歳代3名であり、よりバランスのとれた構成となるよう留意しつつ人事計画をすすめている。

大学院全体の教員組織の編制方針は「東海大学大学院学則」(3-3-6-5 第44条)が明示しており、その方針に従い、政治学研究科は、主に政治経済学部政治学科に所属する専任教員の中から、また一部は教養学部国際学科に所属する専任教員の中から、「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-6-1)で規定された能力を有する教員を大学院担当教員として選抜して組織している。

授業科目と担当教員の適合性については、研究科連絡会議で点検し、万一適合性に問題があれば、研究科長の指示により、研究科連絡会議で改善策を立案し実施する。

研究科担当教員の資格については、「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-6-1)および「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」(3-3-6-6)に則り、「東海大学大学院政治学研究科教員資格審査内規」(3-3-6-2 第3条)で定められている政治学研究科教員資格審査委員会において資格の確認を行っている。担当科目への配置の適切性については、「大学院資格審査資料」(3-3-6-7)をもとに研究科教授会で確認を行っている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

研究科担当教員は大学院研究指導教員資格再審査制度(3-3-6-8)にもとづいて3年ごとに研究・教育等の活動状況を審査されている。再審査時における資格維持の要件は「大学院研究指導教員資格再審査基準—全学共通の枠組み—」(3-3-6-5 別表)および「東海大学大学院政治学研究科指導教員資格再審査規程」(3-3-6-9)で明確に定められている。また、教員各自の活動をj確認する機会として全教員が「大学院研究指導教員業績自己申告書」を毎年度提出している(3-3-6-5 2. 全学共通の再審査の枠組み(5))。さらに、年間8回の研究科FD委員会、教員と学生との懇親会(1回)等を内容とする活動計画書(3-3-6-10)

にしたがい、研究科として組織的にFD活動を行っている（3-3-6-11）。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

政治学研究科では求められる教員像が明確に定められており、研究科の教育課程にふさわしい教員組織が整備されている。また、FD活動も活発に展開されており、教員の資質向上に寄与している。以上のことから、本基準はおおむね適切に充足されている。

① 効果が上がっている事項

特になし。

② 改善すべき事項

FDの一環としての学生に対するアンケートは実施されていない。これは、各科目での履修学生数がきわめて少ないため、アンケートの匿名性が確保できないこと、また、教員と学生との関係が円滑なものとなるよう可能なかぎり努力がはらわれ、それなりの実績をあげてきたことによる。

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

学生に対するアンケートを実施することを前提として、どのような形式でのアンケートを実施するのが適切であるかを研究科連絡会議で検討のうえ、アンケートの素案を作成し、研究科教授会で検討のうえ結論を出す。

4. 根拠資料

- 3-3-6-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-6-2 東海大学大学院政治学研究科教員資格審査内規
- 3-3-6-3 2015年度政治経済学部・研究科各種委員一覧
- 3-3-6-4 大学基礎データ 2015新表2
- 3-3-6-5 東海大学大学院学則
- 3-3-6-6 東海大学大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 3-3-6-7 大学院教員資格審査資料
- 3-3-6-8 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-6-9 東海大学大学院政治学研究科指導教員資格再審査規程
- 3-3-6-10 2015年度FD活動計画書（大学院）
- 3-3-6-11 2015年度FD活動報告書（大学院）

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。

教員に求める資格及びその要件は「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-7-1）において定められており、これに基づき「東海大学大学院経済学研究科大学院教員資格審査内規」（3-3-7-2）が定められている。その新基準のもと、定期的に研究業績と科目適合性を検討し、適正な配置を行っている。

（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。

経済学研究科では政治経済学部経済学科及び経営学科に所属する教員の中から、大学院教員資格審査基準（3-3-7-1）などに沿って大学院担当教員を選抜している。このため、経済・経営両学科の教員構成に影響を受けやすくなっている。

現時点で外部からの非常勤講師などによる担当科目は無く、両学科の教員が授業科目を担当しており、設置科目と担当教員の適合性については、研究科長、主任、教務委員により判断している。特任教授の担当する科目が複数あるが、これは経済・経営両学科の教員組織と連動するためである。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

研究科所属の教員に対しては、全学のルールに則り、3年ごとに資格の再審査を行っており、その再審査は「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」（3-3-7-4）に沿った研究科の基準（3-3-7-5）のもとでなされている。

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、毎年作成しているFD報告書（3-3-7-6）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

教員組織の編成方針は明確に定まっており、教育課程に相応しい教員組織を整備できているが、一部の科目が未開講の状態であるため、適切な教員採用という点において不十分である。

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ている。

②改善すべき事項

特任教授が基礎系必修科目を担当している状態であるので、未開講科目の担当者と併せて、その必修科目の担当者を新たに決定する必要があるが生じている。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

資格再審査の過程においては、研究業績・教育業績・その他の社会活動及び学内管理活動の3点から点検を行っているので、その点検結果を各教員にフィードバックすることで、研究科内での自身の貢献度の理解及び注力すべき事項の確認を促すことができる。

② 改善すべき事項

未開講となっている科目を担当できる適任者と、特任教授担当科目の後任者を次年度以降で新たに研究科担当となる経済学科及び経営学科教員の中から選出するとともに、両学科で新規に採用される教員も、人事の視野に入れて教員組織の充足を図っていく。

4. 根拠資料

- 3-3-7-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-7-2 東海大学大学院経済学研究科大学院教員資格審査内規
- 3-3-7-3 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-3-7-4 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-7-5 東海大学大学院経済学研究科指導教員資格再審査基準
- 3-3-7-6 2015 年度 FD 活動計画書（大学院）

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成方針を明確に定めているか。

本学における教員像および教員組織の編成方針においては、大学院の専任教員は学部と兼担の教員のみから組織されるため、法学研究科独自の教員採用はない（なお、法学部における採用等に関しては法学部の人事計画委員会により検討がなされるが、法学部長と法学研究科長が別人である場合には、慣行上後者も同委員会構成員に加えている）。これを前提としたうえで、教員組織の編成方針について、次のように定めている。

まず、本学において求める教員像および教育組織の編成方針を踏まえたうえで「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-8-1）にもとづき法学部所属教員の中から資格をみたす者を選んで研究科の教員を編成することが、研究科の基本方針となる。これにもとづき、「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」（3-3-8-2）を制定して資格審査の細則を定めるとともに、とくに審査手続を明確化し、研究科長が人事計画委員会の承認を得て資格審査委員会の設置を教授会に提案し、この委員会による審査、教授会への報告を経て教授会で資格申請につき決定する（3-3-8-2 5条）。なお、学部による教員募集・採用においては、「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-3-8-3）をもとに、領域ごとの教員構成を勘案しつつ、編成方針の確認を行うが、この構成表にはあわせて個々の教員の研究科の指導教員資格等についても記載することで、研究科として教員編成を計画立てて進めていく際の指針として用いている。

本研究科では、研究科長、専攻主任、教務委員が中心となり研究科運営の方針を定めている。そして、「東海大学大学院研究科教授会規程」（3-3-8-4）にもとづき、研究指導教員資格をもつ研究科所属の教員から法学研究科教授会を構成し、教育および研究に関する事項や学事に関する事項等について審議を行っている。また、大学院FD委員会や大学院広報委員会などの学内諸委員会に対して研究科の委員を選出し所管事項の運営に係るほか、研究科内独自の委員会を設けて、研究科の運営を行っている（3-3-8-5）。

（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。

法学研究科では、以下のようにして教育課程に相応しい教員組織を整備している。まず、上述のように、研究科として独自の専任教員の採用はなく、学部所属教員の中から基準をみたす者に指導資格を与えることで教員組織を構成しているが、現状、すべて専任教員から教員組織は構成されている（3-3-8-6）。その構成は大学基礎データ表2に示され（3-3-8-7）、その詳細は大学院要項（Ⅱ）（3-3-8-6）に示されているとおりであるが、研究指導教員、研究指導補助教員いずれについても大学院設置基準の定める必要教員数を確保している（なお、研究指導補助教員数は、必要教員数に満たないが、研究指導教員が必要教員数を上回っているため研究指導補助教員とみなしてカウントしている）。

いかなる講義等の担当をするかについては、最終的に研究科長の責任で決定する。現在、民法を専門とする研究指導教員や税法を専門とする研究指導教員が欠けていること、また教員の異動にともない社会法分野の労働法の教員が欠けるなど（3-3-8-6）幅広い科目の維持に関して課題が生じているが、教育課程に相応しい教員組織はおおむね整備されている。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

教員の資質の向上を図るための方策として、次のような方策を講じている。まず、本学の大学院研究指導教員資格再審査制度（3-3-8-8）にしたがい3年に1度資格再審査を行っている。その際、「法学研究科指導資格再審査基準」（3-3-8-9）にもとづき、研究科内に審査委員会を構成し、審査を行っている。また、研究科FD委員会（3-3-8-10）を設置し、年間計画を策定してFD活動を行っている（3-3-8-11）。なお、研究科構成員が同時に法学部構成員でもあるため、学部における資質向上のための方策は同時に研究科における方策としても機能する。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

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、現状、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

特になし。

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、また、担当教員のいない分野を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

特になし。

②改善すべき事項

今年度から来年度にかけて、法科大学院からの教員の異動、および、学部所属教員の昇格等を通じて、できる限り、研究指導教員資格をもつ教員がいない分野や担当教員のいない分野を解消することを予定している。

4. 根拠資料

- 3-3-8-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-8-2 東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 3-3-8-3 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 3-3-8-4 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-3-8-5 2015年度 学部選任学内諸委員 2015年度 学部内諸委員
- 3-3-8-6 2015年度東海大学大学院要項（Ⅱ）
- 3-3-8-7 大学基礎データ 2015新表2
- 3-3-8-8 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-8-9 法学研究科研究指導資格再審査基準
- 3-3-8-10 東海大学大学院法学研究科FD委員会内規
- 3-3-8-11 2015年度FD活動計画書（大学院）

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（3-3-9-1、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」（3-3-9-2）および「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規定」（3-3-9-3）で定められた基準を基に、「人間環境学研究科教員資格審査基準」（3-3-9-4）、「人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規」（3-3-9-5）、「人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規定」（3-3-9-6）、および「人間環境学研究科研究指導補助教員資格再審査基準内規」（3-3-9-7）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、それぞれの科目を担当するに相応しい教員組織を整備している（3-3-9-8）。

授業科目と担当教員の適合性については、研究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。配置科目の担当教員は、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、研究科教授会および大学院運営委員会での審議を経て、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上記の審議を経て配置している。それらの教員は、前項の「東海大学大学院資格審査基準」（3-3-9-2）、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規定」（3-3-9-3）、「人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規」（3-3-9-4）、「人間環境学研究科教員資格審査基準」（3-3-9-5）、「人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規定」（3-3-9-6）、および「人間環境学研究科研究指導補助教員資格再審査基準内規」（3-3-9-7）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。

（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（3-3-9-9）により行われており、教員の資質を計る目安にするとともに、本研究科での大学院研究指導教員資格再審査の評価項目（3-3-9-3）のひとつになっている。また、大学院においてFD研修会「FD活動報告書（人間環境学研究科）」（3-3-9-10、3-3-9-11）を開催しており、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 A

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

本研究科の方針や教育の目的に取った教育研究が実践されている。そのために授業科目に適合した教員が配置され、それらの資格についても明確に審査されているが、このことについて組織的な検討を行っており、今後も引き続き検討を行っていく。

②改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

- 3-3-9-1 東海大学大学院学則（第1条の2、別表1）
- 3-3-9-2 東海大学大学院資格審査基準
- 3-3-9-3 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規定
- 3-3-9-4 人間環境学研究科教員資格審査基準
- 3-3-9-5 人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 3-3-9-6 人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規定
- 3-3-9-7 人間環境学研究科研究指導補助教員資格再審査基準内規
- 3-3-9-8 2015年度大学院要項Ⅱ
- 3-3-9-9 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-3-9-10 2015年度FD活動報告書（人間環境学研究科）
- 3-3-9-11 2015年度FD活動報告書（大学院）

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。

芸術学研究科では「東海大学大学院学則」（3-3-10-1）を踏まえ、大学院における講義及び研究指導担当教員を「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-10-2）に則って定めている。大学全体での自己点検評価報告書「基準3」に記載の通り、大学院としての教員採用は無いが、教員組織の編成に関しては、基盤となる学部学科での「学科目・専門領域等による教員構成表」（3-3-10-3）をその基礎としている。また音響芸術、造型芸術両専攻とともに、「2015年度東海大学大学院要項（Ⅱ）」（3-3-10-4）において指導教員とその専門分野を明示している。

研究科の所属教員は研究科長の下で、研究科教授会の構成員として教育研究に係わる各種の意思決定に責任を持つと共に、その実現に向け連携している。

（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。

芸術学研究科における教員構成は、「大学基礎データ 2015新表2」（3-3-10-5）に示すとおりであり、研究指導教員は音響芸術専攻に6名（内教授数4名）、造型芸術専攻に7名（内教授数6名）となっている。また、研究指導補助教員も、それぞれ1名、および3名を擁しており、修士学生の研究内容を網羅できる組織になっている。

また研究指導教員の指導資格に関しては、3年に一度「東海大学大学院教員資格再審査基準」（3-3-10-6）に基づく再審査が行われている。芸術学研究科では「芸術学研究科指導教員資格再審査基準」（3-3-10-7）に則り、研究科長と研究科評価委員会委員で構成される「芸術学研究科研究指導教員再審査委員会」（3-3-10-8）がその任を担っている。

「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-10-2）に示された基準を満たす教員が授業を担当し、担当授業科目についても「大学院資格審査資料」（3-3-10-9）に記載したものが大学院運営委員会で配布され、審議を経て承認されている。このことは、非常勤教員についても同様であり、授業科目と担当教員の適合性を担保する仕組みとなっている。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

記述不要

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

（2）に述べた様に、3年に1度の指導教員資格の再審査の機会に研究・教育活動の見直しと評価が行われるが、そのこと自体が資質向上に寄与している。

また両専攻共同で開催する春秋年2回の「研究中間発表会」（3-3-10-10）に、全指導教員はもとより講義担当も含めた教員が参加し、院生の研究活動に意見を述べ、コメントを記載した評価シート（3-3-10-11）を提出するなど、互いの教育成果を確認し合うFD活動の場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

基盤となる学科の教員構成が芸術学研究科における教育課程の内容を踏まえて構築されていること、資格審査や資格再審査が組織的に適切に行われていること、定期的なFD

活動が成されていることなどから、組織的な教育を実施するための、適切な体制が敷かれていると考える。

①効果が上がっている事項

厳正な資格審査の下、科目構成に適した教員が配置されており、研究科の方針や教育の目的に沿った教育組織が構築されている。また、FD など組織的な活動が定期的に行われている。

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

教員組織の構成については年度毎に再確認を行い、その適切性を維持させる。また、両専攻合同で開催している「研究中間発表会」を活用したFDなどの組織的な活動についても、定期的な開催を堅持し実効性を向上させる。

②改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

- 3-3-10-1 東海大学大学院学則
- 3-3-10-2 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-10-3 学科目・専門領域等による教員構成表（芸術学研究科）
- 3-3-10-4 2015年度東海大学大学院要項（Ⅱ）
- 3-3-10-5 大学基礎データ 2015新表2
- 3-3-10-6 東海大学大学院教員資格再審査基準
- 3-3-10-7 芸術学研究科指導教員資格再審査基準
- 3-3-10-8 芸術学研究科研究指導教員再審査委員会規程
- 3-3-10-9 大学院資格審査資料
- 3-3-10-10 2015年度春学期 研究中間発表会開催通知
- 3-3-10-11 研究中間発表会評価シート

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。

「大学院における講義及び研究指導の担当教員」としての適格者の審査基準は「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-11-1）で規定されている。学部学科教員のなかから、開講科目に合致した教員を大学院担当教員として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ったため、数年かけて徐々に全体的なバランスを維持するよう、近年では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。すべて国際文化学部（地域創造学科、国際コミュニケーション学科、デザイン文化学科）、教養教育センター（札幌）に所属し、学部教育に携わっている（3-3-11-2）。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。

（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。

本研究科の研究指導教員も常に5名以上（2015年度は5名）を在籍しているよう体制を整備してきた。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以前は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（3-3-11-3）。本研究科は、2016年度には3年ごとに実施している教員資格再審査の年次となっており、実施することになっている（3-3-11-4～5）。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

研究科としては特に記載すべき事項なし。

（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年度より学部教員に対し総合的業績評価制度（3-3-11-6）を実施している。本制度は、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。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学部の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。こうした学部教員評価のうえに、大学院担当教員の研究活動情報について、研究指導教員に対し3年に1度、〇合審査及び再審査制度を活用しているので、それが教員の資質向上に大きく寄与している。（3-3-11-4～6）

【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、2015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（3-3-11-7）。

2. 点検・評価

評定 A

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

大学院における授業アンケートは、研究科でも講義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活かしてきた。

② 改善すべき事項

2016年度入試より本研究科は募集停止となったため、特記すべき事項なし。

3. 将来に向けた発展方策**① 効果が上がっている事項**

2016年度入試より本研究科は募集停止となったため、特記すべき事項なし。

② 改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

- 3-3-11-1 2015年度東海大学大学院要項(Ⅱ)国際地域学研究科
- 3-3-11-2 東海大学オフィシャルサイト 国際文化学部地域創造学科
東海大学オフィシャルサイト 国際文化学部国際コミュニケーション学科
東海大学オフィシャルサイト 国際文化学部デザイン文化学科
- 3-3-11-3 大学基礎データ 2015新表2
- 3-3-11-4 国際地域学研究科教員資格再審査基準
- 3-3-11-5 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 3-3-11-6 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 3-3-11-7 2015年度FD活動報告書(大学院)

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、「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-12-1）に基づいて策定された「理学研究科大学院教員資格審査基準内規」（3-3-12-2）に定められている。

研究科・専攻の理念を実現するのに適切かつ効果的な教員組織を編成するために、学部・学科の要望を考慮して「大学院教員審査資料」（3-3-12-3）を作成し編成方針としている。

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

（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。修士課程研究指導補助教員以上の教員数は、数理科学専攻が21名、物理学専攻が16名、化学専攻が12名である（3-3-12-4、3-3-12-5）。研究科の全教員は、大学院設置基準第3章が規定している条件を満たしている。

授業科目と担当教員の適合性については、大学研究指導教員資格審査（3-3-12-6）及び、大学院研究指導教員資格再審査（3-3-12-7）時に、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。

（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。2015年度は2015年7月3日と2016年1月28日の2回開催した（3-3-12-8）。

また、3年に1度大学院資格再審査（3-3-12-7）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。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

求める人材像、教員組織の編成は「理学研究科大学院教員資格審査基準内規」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研究会を年2回開催している（3-3-12-8）。また、相応しい教員組織を維持するために3年に1度大学院資格再審査を行っている。

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、修士課程研究指導補助教員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

- 3-3-12-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-12-2 理学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 3-3-12-3 大学院教員審査資料
- 3-3-12-4 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-3-12-5 2015 年度東海大学大学院要項（Ⅱ）
- 3-3-12-6 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-12-7 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 3-3-12-8 2015 年度 FD 活動報告書（大学院）
- 3-3-12-9 2015 年度第 1 回理学部・理学研究科 FD 合同研究会

3-3-1-3 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】

本研究科では、「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-13-1）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」（3-3-13-2）を設け、本研究科における講義及び研究指導の担当教員としての適格者の審査基準を規定している。

「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」（3-3-13-2）第1条では、本内規が「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-13-1）に準拠していることを明記し、第2条以下では、研究指導教員、研究指導補助教員、講義担当教員について、それぞれ研究業績件数についての基準を明確に定めている。

【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】

本研究科は、研究科長、専攻主任、教務委員で執行部を構成し、研究科全体の運営方針を定めている。研究科教員は、研究科長の下、「東海大学大学院研究科教授会規程」（3-3-13-3）に定められた情報通信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審議・承認を行っている。さらに、研究科の評価委員会、FD委員会、研究指導資格審査委員会等を設け、研究科運営を行っている（3-3-13-4）。

（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】

本研究科の教員については、基本的に学部所属の教員の中から、上記に記載した「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-13-1 別表）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」（3-3-13-2）に定められた能力を有すると認められた教員からなる組織で構成されている。

【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、本研究科研究科長、専攻主任、教務委員により授業科目と担当教員の適合性を判断し、研究科教授会及び大学院運営委員会の承認を得ている。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（3-3-13-5）。

【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」（3-3-13-1）、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程 全学共通の枠組み」（3-3-13-6）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」（3-3-13-2）、「情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準」（3-3-13-7）、「情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準内規ならびに奨励措置審査基準内規」（3-3-13-8）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「大学院教員資格審査資料」（3-3-13-9）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】

本学では、研究科（修士・博士課程）に本務所属する教員はいない（研究科所属教員は全て兼務所属）ため、研究科（修士・博士課程）単位での募集・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。

【教員の教育研究活動等の評価の実施】

本研究科教員は、「大学院研究指導教員資格再審査制度」（3-3-13-10）により3年に1度、研究・教育活動の状況を審査される。

【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FD委員会を設置し、委員会活動及び学部との併催を含むFD研修会の開催を行い、教員の資質向上を図っている。「2015年度FD活動報告書（大学院）」（3-3-13-11）に記載の通り、2015年度は、研究科FD委員会を4回開催し、FD研修会を1回開催した。また、本研究科独自施策で、 Semester毎の授業アンケートも行っている（3-3-13-12）。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-13-1）、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程 全学共通の枠組み」（3-3-13-6）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」（3-3-13-2）、「情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準」（3-3-13-7）、「情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準内規ならびに奨励措置審査基準内規」（3-3-13-3）で教員の活動を定期的に評価し、質を確保している。

教員の資質向上のためのFD活動も実施し、その質向上を図っている。

以上のことから、本基準をおおむね充足している。

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（3-3-13-12）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大学院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、学部教員で大学院研究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、大学院研究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

研究科独自施策として、研究活動に対する奨励金や研究費等の傾斜配算など、研究活動に対するインセンティブを高め、大学院研究資格を有していない者の資格獲得につなげる。

4. 根拠資料

- 3-3-13-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-13-2 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
- 3-3-13-3 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-3-13-4 2015年度情報通信学研究科・情報通信学部各種委員一覧
- 3-3-13-5 大学基礎データ 2015 表3（既出C-31）
- 3-3-13-6 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 3-3-13-7 情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準
- 3-3-13-8 情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準内規ならびに奨励措置審査基準内規
- 3-3-13-9 大学院教員資格審査資料
- 3-3-13-10 大学院研究指導教員資格再審査制度
- 3-3-13-11 2015年度FD活動報告書（大学院）
- 3-3-13-12 2015年度春秋学期情報通信学研究科授業アンケート結果（研究科全体）

3-3-14 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(3-3-14-1 第1条)を踏まえて教員の能力・資質を示している。また、教員選考にかかわる全学的な基準を示した「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-14-2)に基づき、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大学教員資格審査基準 内規」(3-3-14-3)、「東海大学大学院工学研究科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」(3-3-14-4)、「大学院工学研究科研究指導補助教員資格再審査における業績基準」(3-3-14-5)を設けて能力・資質の明確化を図っている。以上のように、大学として求める教員像および教員組織の編成方針は明確に定められている。

【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】

専任教員は工学研究科に属し、研究科長の下、研究科教授会(3-3-14-6)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。研究科の運營業務は、教務、FD、評価、広報等の専門委員会(3-3-14-7)により分担して行われている。

（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。

【編成方針に沿った教員組織の整備】

本研究科に所属する専任教員は176名で、大学院設置基準上の必要専任教員数(79名)を大きく上回っている。(3-3-14-8、9)

【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。

【研究担当教員の資格の明確化と適正配置】

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大学教員資格審査基準 内規」(3-3-14-3)、「東海大学大学院工学研究科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」(3-3-14-4)、「大学院工学研究科研究指導補助教員資格再審査における業績基準」(3-3-14-5)を設けて資格の明確化を図っている。資格を満足しなかった教員には、専攻主任および研究科長が3年間にわたり本人の研究業績の経過観察を行い、資格復帰のための体制がとられている。また、内規の内容についても常に主任教務委員会や教授会にて検証を行い、実情に合った適切な内容になるよう見直しを図っている。(3-3-14-5) 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、「大学院教員資格審査資料」(3-3-14-10)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】

本務所属員がいないので、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】

大学として実施される総合的業績評価制度の中に、工学研究科教員の教育研究活動の評価も含まれている。(3-3-14-11)

【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おり、適切なFD活動を実施している。また、工学研究科独自の授業アンケートを実施している。(3-3-14-12, 3-3-14-13)

工学研究科は、2014年度から2016年度改組に向け、改組に向け、教員の資質向上を図るととも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」（3-3-14-14））であった。2015年度は、2016年度から始まる必修科目内容を全教員で共通の認識としてとらえることを目的にFD研究会が開催された。(3-3-14-15)

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(3-3-14-7)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。国際学术交流委員会では、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(3-3-14-16)による修士論文の研究指導で積極的に行っている。

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**

研究指導は大学内部だけではなく、外部機関による協力も得ながら他機関との連携体制を拡大してゆく。

② 改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

3-3-14-1 東海大学大学院学則

- 3-3-14-2 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-14-3 東海大学大学院工学研究科大学教員資格審査基準 内規
- 3-3-14-4 東海大学大学院工学研究科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
- 3-3-14-5 大学院工学研究科研究指導補助教員資格再審査における業績基準
- 3-3-14-6 東海大学研究科教授会規程
- 3-3-14-7 2015年度大学院工学研究科各種委員会名簿
- 3-3-14-8 大学基礎データ 2015新表2
- 3-3-14-9 大学基礎データ 2015新表4
- 3-3-14-10 大学院教員資格審査資料
- 3-3-14-11 工学部総合的業績評価内規
- 3-3-14-12 主任教務委員会、教授会議事録
- 3-3-14-13 工学研究科授業アンケート用紙
- 3-3-14-14 2014年度第1回工学研究科FD研究会資料
- 3-3-14-15 2015年度工学研究科FD研究会資料
- 3-3-14-16 JAXAとの共同研究契約書

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。

産業工学研究科として求める教員像、および各職位の教員の能力・資質については、「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-15-1)に定められている。

研究科・専攻の理念を実現するのに適切かつ効果的な教員組織を編成するために、基盤となる産業工学部・総合経営学部の複数の分野の学生を受け入れることを考慮して「大学院教員審査資料」(3-3-15-2)を作成し、教員の資格審査を実施し、これを編成方針としている。

本研究科は、研究科長、専攻主任、教務委員で執行部を構成し、研究科全体の運営方針を定めている。研究科教員は、研究科長の下、「東海大学大学院研究科教授会規程」(3-3-15-3)に定められた産業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審議・承認を行っている。さらに、研究科の評価委員会、FD委員会、研究指導資格審査委員会等を設け、研究科運営を行っている(3-3-13-4)。

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システムになっている。研究指導教員は学生の研究指導を行うが、修士論文の中間発表を専攻の全教員の前で行い、指導を受けることによって、専攻所属の教員が連携して学生の指導にあたり、研究指導教員はその後の研究指導に責任を持ってあたることとしている。

(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。

本研究科は3専攻を設置しており、3専攻ごとの教員構成は次の通りである。生産工学専攻は、機械工学、電気電子工学系の教員で研究指導教員7名。情報工学専攻は、情報工学系の教員で、研究指導教員10名、研究指導補助教員3名の合計13名。社会開発工学専攻は、建築学、土木工学系の教員で、研究指導教員3名、研究指導補助教員3名の合計6名の教員が所属している((3-3-15-4)。

設置基準上必要な専任教員の充足状況については、社会開発工学専攻以外は教員定数を満たしているものの、社会開発工学専攻では、研究指導教員1名が未充足の状態である。

本研究科は2016年度秋学期及び2017年度春学期入学試験から募集停止のため、今後の入学者はいない。社会開発工学専攻の在籍学生は現在1名のため、2017年度には廃止届けを出す予定である。そのため、社会開発工学専攻における教員未充足については、今後補充する予定は無い。

生産工学専攻では学生が2名在籍しており、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、学部教員の業績による研究指導教員および講義担当教員資格取得によって補充することを予定している。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

研究科本務所属教員は在籍していないため、研究科での教員の募集・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。

研究科教員が本務所属している各学部では、東海大学総合的業績評価規程(3-3-15-5)に基づき、教員の総合的業績評価(3-3-15-6、3-3-15-7)を毎年度実施している。大学院教員

の研究指導教員資格取得審査時に、この総合的業績評価の結果を利用することにより、教員の業績・資質向上を図っている。

また、研究指導教員資格取得後も、3年ごとに研究指導教員の資格再審査も実施し、研究指導教員の資質を保っている。(3-3-15-8、3-3-15-9、3-3-15-10)。ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動については、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(3-3-15-11、3-3-15-12)を実施している。さらに、年に一回聞き取りのアンケートを実施し、アンケートの結果(3-3-15-13)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。また、教育支援センター主催の第1回FD研修会では11名(2015年6月30日開催、参加総数206名)、第2回FD研修会では14名(10月6日開催、参加総数111名)、第3回FD・SD研修会では3名(12月22日開催、参加総数73名)と多くの教員が参加(3-3-15-14)、さらに、独自にFD研修会を開催するなど(3-3-15-15)、教員の資質の向上を図っている。

2. 点検・評価

評定 B

基準3の充足状況

教員組織の構成に関しては、学部教員の業績が大学院教員資格基準(3-3-15-1)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。しかしながら、基盤となる産業工学部・総合経営学部が、2016年度秋学期及び2017年度春学期入学試験から募集停止となったため、教員の募集を停止している。

研究科教員は、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(3-3-15-5、3-3-15-6、3-3-15-7)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。さらに、教員資質向上のためにFD活動も実施している。

活動内容は十分評価に値すると思われるが、研究科の基礎となる両学部の学生募集停止の影響を受け、大学院設置基準上必要とされる教員定数を満たせていない。そのため、Bと評定した。

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(3-3-15-5、3-3-15-6、3-3-15-7)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

生産工学専攻及び社会開発工学専攻において、大学院設置基準で定められた教員定数を満たしていない。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

2016年度秋学期及び2017年度春学期入学試験から募集停止となったため、現状を維持していく。

②改善すべき事項

社会開発工学専攻の在籍学生は現状1名のため、2017年度には廃止届けを出す予定である。生産工学専攻については、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、学部教員の業績による研究指導教員および講義担当教員資格取得により、今後教員定数を充足させる。

4. 根拠資料

- 3-3-15-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-15-2 大学院教員資格審査資料
- 3-3-15-3 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-3-15-4 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-3-15-5 東海大学総合的業績評価規定
- 3-3-15-6 総合的業績評価の評価基準に関する産業工学部内規
- 3-3-15-7 産業工学部総合的業績評価基準細則
- 3-3-15-8 大学院研究指導教員資格再審査規定基準- 全学的共通の枠組み -
- 3-3-15-9 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-15-10 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
- 3-3-15-11 産業工学研究科授業アンケート集計表(2015年度春学期)
- 3-3-15-12 産業工学研究科授業アンケート集計表(2015年度秋学期)
- 3-3-15-13 産業工学研究科 2015年度「MSS:大学院生との面談・聞き取り」結果
- 3-3-15-14 FD研修会参加者名簿
- 3-3-15-15 2015年度FD活動報告書(大学院)

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。

教員に求める資格及びその要件は「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-16-1)において定められており、これに基づき「東海大学大学院海洋学研究科大学院教員資格審査基準内規」(3-3-16-2)が定められている。教員資格については3年ごとに資格再審査(3-3-16-3)を行い、教員の研究面での質保証を保っている。

研究指導教員および研究指導補助教員の専門は幅広い分野に広がっている。(大学院ガイド2016,) 教員組織は海洋学研究科長の下に、海洋学専攻科主任、教務委員を配置して、教育研究に関わる検討を行い、研究科教授会において審議し、決定事項は全教員で連携してその実現にあたる。

(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。

2015年度改組に合わせて教員組織を見直し、海洋学研究科の特徴である幅広い分野を総合的に把握できる教員組織を構成している。設置基準上の教員定数は7名であるが、研究指導教員37名、研究指導補助教員13名、合計50名を配置している。研究教育分野は海洋人間圏分野、海洋生命圏分野、海洋地球圏分野の3分野に分かれるが、それぞれ、9名、18名、23名となっている。(3-3-16-4、5)

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

(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2015年度内に3回開催した(3-3-16-6)。この中で、大学院の新カリキュラムに対する学生の満足度アンケートを実施し、結果をまとめた。今後の授業改善に利用する。また、各教員には「教員活動情報システム」の教育活動に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(3-3-16-7)。指導教員の資格審査に関しては、海洋学研究科研究指導教員資格再審査基準(3-3-16-8)に従って、3年ごとに厳格に実施している。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

2015年度の改組に合わせて、教員の資格審査を行い、海洋学研究科の特徴である幅広い分野をカバーした、資格基準に合致した教員が確保されている。研究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。

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。

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

- 3-3-16-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-16-2 海洋学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 3-3-16-3 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-16-4 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-3-16-5 2015 年度東海大学大学院要項（Ⅱ）
- 3-3-16-6 2015 年度 FD 活動報告書（大学院）
- 3-3-16-7 東海大学教員活動情報登録規程
- 3-3-16-8 海洋学研究科研究指導教員資格再審査基準

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】

理工学研究科専任教員はすべて生物学部教員と兼担であり、大学院としての採用はない。したがって求める教員像は、東海大学学則(3-3-17-1)第1条・東海大学大学院学則(3-3-17-2)第1条に定められた大学の人材育成目的を踏まえて、「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-17-3)において示されている。

本研究科は環境科学系と生物科学系の二つの系列組織をもつ環境生物学専攻の一専攻を有する。環境科学系では海洋生物と海洋環境の分野、生物科学系では分子生物学、生物化学など基礎生物から工学的な分野について教育・研究をおこなうこととし、両系において4人ずつの研究指導教員を配置している。以上のように教員組織の編成方針が明確に定められている(3-3-17-4)。

【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】

理工学研究科では、他の研究科と同様に研究科長と環境生物学専攻の専攻主任の役職者(3-3-17-5 第29条)を置き、執行部を構成している。また理工学研究科に所属する専任教員が、理工学研究科教授会の構成メンバーとなり、教育研究に係る事項につき審議・承認を行っている(3-3-17-6)。

更に、教務、FD、評価の専門委員会(3-3-17-7～10)を設置し、学部・研究科の運営業務を分担している。

（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。

【編制方針に沿った教員組織の整備】

理工学研究科は生物学部所属の教員の中から、「東海大学大学院教員資格審査基準」(3-3-17-3 別表)に定められた能力を有する教員を審査し指導資格を与え、選出された教員からなる組織で構成されている。そのため、本研究科においても、大学基礎データ表2(3-3-17-11)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。環境科学系と生物科学系において研究指導教員をそれぞれ4人、研究指導補助教員をそれぞれ2人と1人配し(3-3-17-12)、本研究科の教育目標に対応している。しかしこれら教員の年齢は生物学部の年齢構成を反映し、ほとんどが50歳代である。

【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（大学院要項Ⅱ(3-3-17-12)）。

【研究科担当教員の資格の明確化と適正配置】

理工学研究科教員は全て生物学部教員と兼務しているため、研究科単位での募集・採用・昇格は行っていない。そのためこの項目に関する研究科単位の自己点検・評価報告書は作成しない。

（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】

研究指導教員の資格再審査は、「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-17-3）、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」（3-3-17-13）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」（3-3-17-14）等に基づいて「東海大学大学院理工学研究科研究指導教員再審査基準」（3-3-17-15）を作成し、研究科担当教員に求められる資格を明確にしている。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。研究指導教員資格再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3年毎に行われ、「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。

【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。2015年度は2回の研修をおこなった。内容は英語を用いた研究発表と英語を用いた授業に関するもので、英会話の技術向上や英語を使った授業の取り組みについて情報交換ができた（3-3-17-16, 3-3-17-17）。

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、それらに基づいて教員組織が整備されるとともに、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

理工学研究科研究指導教員再審査基準に基づく教員の再審査と英語に関するFD活動によって、より高度な研究・教育活動が可能になった。

②改善すべき事項

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

2016年度より募集停止となったが、在学生在籍中のため、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

- 3-3-17-1 東海大学学則
- 3-3-17-2 東海大学大学院学則
- 3-3-17-3 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-17-4 2015年度東海大学大学院要項（Ⅱ）
- 3-3-17-5 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- 3-3-17-6 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-3-17-7 東海大学常任教務委員会規程
- 3-3-17-8 東海大学教務委員会規程
- 3-3-17-9 東海大学大学院常任FD委員会規程
- 3-3-17-10 東海大学大学院研究科評価委員会設置規程

- 3-3-17-11 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-3-17-12 2015 年度東海大学大学院要項（Ⅱ）
- 3-3-17-13 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-17-14 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 3-3-17-15 東海大学大学院理工学研究科研究指導教員再審査基準
- 3-3-17-16 2015 年度 FD 活動報告書（大学院）
- 3-3-17-17 2015 年度理工学研究科 F D 研究会等の参加者記録

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。

求める教員像については東海大学大学院学則（3-3-18-1）を踏まえて募集条件を定めており、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大学院教員資格審査基準（3-3-18-2）において規定している。教員構成は、大学基礎データ（3-3-18-3）に示した通りである。

本研究科所属の専任教員は研究科長の下、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（3-3-18-4）。また、研究科教授会で審議して決定した事項については、最終的に学長の承認を得て施行することとしている。

（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。

農学研究科では、大学院教員資格審査基準（3-3-18-2）に基づいて次のような基準に従って厳正に審査を実施し、適正な教員組織を構築している。研究指導教員については、博士の学位を有し、研究業績は直近の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。研究指導補助教員については、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。また、国立研究開発法人農業・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や演習指導が可能な客員教員組織を構築している。（3-3-18-5、3-3-18-6）。なお、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。

授業科目と担当教員（非常勤を含む）の適合性は、専攻主任と教務委員が判断している。また、コアに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。

研究科担当教員については、大学院教員資格審査基準（3-3-18-2）および東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程（3-3-18-7）等で求められる資格を明確化している。教員組織は、理念に基づいて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ている。（3-3-18-3、3-3-18-5、）。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

連携大学院教員については、客員教員として研究指導教員と同等の資格審査を毎年行っている（3-3-18-8）。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

本研究科では、2005年より大学院教員資格再審査制度（3-3-18-9、3-3-18-10）を導入し、農学研究科大学院担当教員資格再審査委員会（3-3-18-11）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

生の配属を制限し、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。本再審査制度は、大学院教員資格取得後の研究活性を評価する制度であり、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しており、本制度によって教員の資質の向上が図られている（3-3-18-11）。また、毎学期開始前や研究科教授会時にFD研修会を実施して教員の資質向上を図っている（3-3-18-12）。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」の実施および大学院生教育に対する「研究計画届」および「研究状況報告書」の提出を行っている（3-3-18-12）。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

本研究科は、明確に定められた求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、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、研究科の教育課程に相応しい教員組織を整備している（3-3-18-3）。

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（3-3-18-13）。このプロジェクト研究は、設置されている生物資源科学コースと生命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および2005年度に熊本県農業研究センターと学術交流協定を締結した（3-3-18-5、3-3-18-14）。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、修士課程では2名の学生が連携大学院で学位を取得した。また、客員教員による研究説明会を毎年開催して教員相互の交流を深めている（3-3-18-15）。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

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

総合農学研究所と連携して実施しているプロジェクト研究ならびに熊本県農業研究センターや九州沖縄農業研究センターとの学術交流を積極的に継続して進めていく。

②改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

3-3-18-1 東海大学大学院学則

- 3-3-18-2 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-18-3 大学基礎データ 2015 新表2
- 3-3-18-4 東海大学大学院研究科教授会規程
- 3-3-18-5 2015年度東海大学大学院要項（Ⅱ）
- 3-3-18-6 2015年度 東海大学大学院ガイド
- 3-3-18-7 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-18-8 学校法人東海大学客員教員規程
- 3-3-18-9 農学研究科大学院担当教員資格再審査規程
- 3-3-18-10 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
- 3-3-18-11 農学研究科大学院担当教員資格再審査委員会規程
- 3-3-18-12 2015年度FD活動報告書（大学院）
- 3-3-18-13 東海大学オフィシャルサイト 総合農学研究所
- 3-3-18-14 九州東海大学と熊本県農業研究センターの学術研究交流計画に関する覚書
- 3-3-18-15 2015年度農学研究科連携大学院客員教員研究説明会プログラム

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。

体育学研究科（修士課程）に本務所属の教員はいないため、研究科単位での募集・採用・昇格は行っていない。したがって、求める教員像については、大学の人材育成目的（東海大学大学院学則第1条）(3-3-19-1) および教員選考の全学的な基準「東海大学教員資格審査基準」(3-3-19-2) において、各職位における教員の能力・資質について規定しているため、それに準拠している。

体育学研究科は、「体育学研究科 管理・運営組織図」(3-3-19-3) に示されるように、管理組織としては、体育学研究科研究科長をトップに、専攻主任を管理職メンバーとし、授業担当教員を配置する管理組織体制となる。

運営組織としては、研究科長、専攻主任、総務委員会・FD委員会、教務委員会、研究委員会、授業担当教員から構成され、月に1回開催される研究科運営委員会、研究科教授会により運営されている。

（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。

体育学研究科では、教員構成表は独自に作成していない。体育学部においては、学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、体育学部教員一覧(3-3-19-4)、体育学部教員構成表(3-3-19-5)を作成しており、この教員構成表を、大学院の編制方針の参考資料として教員組織を整備している。

大学基礎データ表2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18名(内教授15名)、研究指導補助教員11名であり、基準を満たしている(3-3-19-6)。

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」(3-3-19-7)、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」(3-3-19-8)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「大学院教員資格審査資料」を配し、適正配置と資格の適切性を確認している(3-3-19-9)。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

（4）教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

大学院研究指導教員資格再審査を3年に一度受けており、教育と研究に関する研究指導教員の資質の維持向上が図られている(3-3-19-10)。

また、2005年度より体育学部において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。研究科においては、この制度における「自己申告シート」を印刷・提出し、研究・教育活動の資質の向上のための資料としている(3-3-19-11)。

また、各セメスターにおいて、記述型の「授業アンケート」(3-3-19-12)を全ての開講

科目において実施し、教育の質の向上に努めている。

さらに、大学院体育学研究科主催の研究セミナー（年4回）を実施し、教員の研究の質の向上に努めている（3-3-19-13、14）。このセミナーは公開形式で開催されており、地域連携に対しても大きな役割を担っている。

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）（3-3-19-13、14）、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。また、このセミナーは公開形式で開催されており、地域連携に対しても大きな役割を担っている。

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

特になし。

②改善すべき事項

特になし。

4. 根拠資料

- 3-3-19-1 東海大学大学院学則
- 3-3-19-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-3-19-3 2015年度 体育学研究科 管理・運営組織図
- 3-3-19-4 2015年度体育学部教員一覧
- 3-3-19-5 東海大学体育学部教員構成表
- 3-3-19-6 大学基礎データ 新表2(2015年度版)
- 3-3-19-7 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-19-8 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-19-9 大学院教員資格審査資料
- 3-3-19-10 体育学研究科研究指導教員資格再審査規定
- 3-3-19-11 総合的業績評価入力画面資料
- 3-3-19-12 授業アンケート用紙
- 3-3-19-13 東海大学健康・スポーツ科学セミナーの実施について
- 3-3-19-14 2015年度FD活動報告書（大学院）

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。

東海大学大学院医学研究科規則（3-3-20-1）に医学研究科の人材養成に関する目的その他教育研究に関する事項を定め、医学研究科の教育に関する審議及び決定は、大学院教育委員会の承認を経て、医学研究科教授会が行うと明確に定めている。大学院学則に医学研究科の教育研究上の目的を（3-3-20-2）「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り、「大学院における講義及び研究指導の担当教員」としての適格者の審査基準を「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-20-3）で規定している。第2条では、「博士の学位（日本における博士の学位と同等と認められる外国の学位を含む。）を有し、かつ、その担当する専門分野において顕著な研究業績をあげ、高度の教育研究上の指導能力があると認められる者でなければならない」等と規定し、具体的には、研究業績の件数等が示した別表が示されている。

医学研究科では、研究科長、副研究科長、専攻主任、専攻副主任で執行部を構成し、研究科全体の運営方針を定めている。教員は研究科長の下、東海大学大学院医学研究科規則（3-3-20-1）に定められた医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審議・承認を行っている。

(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。

医学研究科の教員については、基本的に医学部所属の教員の中から、「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-20-3）に定められた能力を有する教員を審査し指導資格を与え、医学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」（3-3-20-4）等で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。医学研究科教員の構成は大学基礎データ新表2（3-3-20-5）の通りである。医学研究科の教育目標を具現化するために、教員組織編成を実施している。担当科目への適合性については、医学研究科大学院教育委員会・教授会及び大学院運営委員会において「大学院資格審査資料」を配し、適正配置と資格の適切性を確認している。

また、大学院研究指導教員資格再審査を3年に一度受けており、教育と研究に関する研究指導教員の資質の維持向上が図られている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

（研究科単位での募集・採用・昇格は行っていないので、該当しない。）

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

2005年度より教員・医師評価システム（3-3-20-6）を実施し、教員の資質の向上を図るための方策を講じている。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（3-3-20-7、8）。新任教員には、CITI 日本の web 教材「責任ある研究行為」と「人を対象とした研究」を履修することを義務づけている（3-3-20-8）。

2. 点検・評価

評定 A

基準3の充足状況

教員の採用・昇格については、「東海大学大学院教員資格審査基準」（3-3-20-3）に従い、適切に実施している。

また、教員・医師評価システム（3-3-20-6）・大学院研究指導教員資格再審査制度（3-3-20-4）により、教員の活動を定期的に評価し、質を確保している。

教員の資質向上のためのFD活動も実施され、教員の質向上を図っている。

以上のことから、本基準をおおむね充足している。

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の一環として、2008年度より文部科学省／大学院教育改革支援プログラム「生命倫理学重視の医系大学院教育拠点形成」で開始した生命倫理・研究倫理に関するCITI 日本の web 教材の学習を全学に先駆けて実施し、継続している（3-3-20-7）。

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。

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

- 3-3-20-1 東海大学大学院医学研究科規則
- 3-3-20-2 東海大学大学院学則 別表 1
- 3-3-20-3 東海大学大学院教員資格審査基準
- 3-3-20-4 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程（C-42）
- 3-3-20-5 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-3-20-6 教員・医師評価システムの実施要項
- 3-3-20-7 2015 年度 FD 活動報告書（大学院）
- 3-3-20-8 大学院 FD について

3-3-2-1 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）（3-3-21-1）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」（3-3-21-2）によって各職位の教員の能力・資質は明確にされている。

本研究科では、研究科長・専攻主任・学部長・学科主任に伊勢原校舎・付属病院副本部長（経営企画・事務担当）、教育計画部事務室長、伊勢原教学課長を加えた研究科・学部運営協議会にて、運営方針を審議している。研究科の運営方針、教育・研究に関する事項は、大学院教授会において、審議・承認を行っている。さらに教育に関しては、全学的に設けられた常任教務委員会（3-2-13-3）、各専攻教務委員会および合同教務委員会（3-2-13-4）にて、科目責任者の決定、時間割の作成等を行っている。

（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。

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、看護学専攻では研究指導教員9名、研究指導補助教員19名、保健福祉学専攻では、研究指導教員8名、研究指導補助教員7名が大学院生の教育・研究の指導に当たっている（3-3-21-5）。また、両専攻とも、多様化する保健医療福祉の社会的ニーズと、それに対応する学生の多様な研究的ニーズに応じるために、多彩な教育陣容を整備している（3-3-21-6）。

本研究科教員に求められる資格については、「大学院研究指導教員資格審査内規（健康科学研究科）」（3-3-21-7）、でその詳細を定めている。

授業科目と担当教員の適合性に関しては、時間割作成時に教務委員会で検討し、各専攻会議で審議・承認をうけた後、大学院教授会で審議・承認している。

（3）教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

（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、2015年度はMayo Medical Center ナースの講演会（3-3-21-8）、大学院FD研究会（3-3-21-9）を2回行った。2016年度も同様に開催する予定である。

また、研究科教員には、3年に1度「大学院研究指導教員資格再審査」（3-3-21-10）の受審義務があり、その詳細は「健康科学研究科大学院研究指導教員資格再審査内規（3-3-21-11）」で定められている。この再審査制度により、研究科教員の質が保たれている。

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、修士課程研究指導教員9名、研究指導補助教員19名、保健福祉学専攻では、修士課程研究指導教員8名、研究指導補助教員7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（3-3-21-5）。

① 効果が上がっている事項

2015年度の大学院生は、看護学専攻2年生14名、1年生8名、保健福祉学専攻2年生7

名、1年生5名（3-3-21-12）であり、教員数が充足していることから、十分な指導、教育研究が実施できている。

2015年度新たに1名の教員が博士号を取得した（3-3-21-13）。

② 改善すべき事項

本研究科は修士課程のみであるが、博士課程設置も視野に入れ、できるだけ多くの教員が博士号を取得することが必要とされる。

3. 将来に向けた発展方策

① 効果が上がっている事項

研究指導教員の有資格者を増やすため、教員向け研究支援体制を充実させる。

② 改善すべき事項

博士号取得者を増やすため、教員向け研究支援体制を充実させる。

4. 根拠資料

- 3-3-21-1 東海大学大学院学則
- 3-3-21-2 東海大学教員資格審査基準
- 3-3-21-3 東海大学教務委員会規程
- 3-3-21-4 健康科学研究科委員会名簿
- 3-3-21-5 大学基礎データ 2015 新表 2
- 3-3-21-6 2015 年度東海大学大学院要項（Ⅱ）
- 3-3-21-7 大学院研究指導教員資格審査内規（健康科学研究科）
- 3-3-21-8 Mayo Medical Center ナース講演会ポスター
- 3-3-21-9 2015 年度 FD 活動報告書（大学院）
- 3-3-21-10 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 3-3-21-11 健康科学研究科大学院研究指導教員資格再審査内規
- 3-3-21-12 大学基礎データ 2015 新表 4
- 3-3-21-13 博士課程修了証