

2018年度 大学全体 自己点検・評価報告書

〔第6章〕 教員・教員組織

（1）現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

【大学として求める教員像の設定】

求める教員像については、東海大学学則（資料 F-1）第1条・東海大学大学院学則（資料 F-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」（資料 F-3）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」（資料 F-4）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。（資料 F-3 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」（資料 F-5）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、学位区分ごとに研究業績の件数等の基準に基づき、教員資格を付与している。非常勤教員についても、これに準じた資格要件を要求している。

また、2007年に「東海大学教育および研究に携わる者の行動指針」（資料 F-6）を設定し、教育および研究に携わる者の責任、行動、自己研鑽、法令の遵守、利益相反への配慮などを明示した。この指針は、オフィシャルサイトにも掲載しており、教職員に配布される手帳（資料 F-7）に記載し、周知を図っている。

【各学部・研究科等の教員組織の編制方針】

各学部・研究科等の教員組織の編制方針は、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制するため、大学が各学部・学科等の教員組織編制における基本となる「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 F-8 サンプル）を作成し、各学部等は、この構成表を基本として、教員組織（案）を作成する。学部等が作成した教員構成表は学長を中心とした教員人事委員会（資料 F-9）において審議し、学部等との調整を図っている。

学部以外の教員組織としては、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）、付置研究所に本務とする教員が配置され、主専攻科目は学部教員が中心となり、また全学共通の現代文明論・現代教養科目・英語科目・自己学修科目（全学共通科目）については、教育系センター教員を中心に担当している。

【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7キャンパスを有する総合大学である。学長を代表として、8名の副学長（企画・戦略担当、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、静岡キャンパス担当、事務担当）と、学長補佐として情報統括担当及び九州キャンパス長、札幌キャンパス長を置いている。（資料 F-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（資料 F-11 第28条）を置き、執行部を構成している。各学部・研究科・研究所では、それぞれに所属する専任教員が、学部・研究科教授会等（資料 F-12, F-13）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（資料 F-14～21）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（資料 F-22）、大学院運営委員会（資料 F-23）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。（資料 F-22 第7条 F-23 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（資料 F-24）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、教育上の連携を図っている。（資料 F-25 東海大学組織図）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置
- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

・ バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○ 学士課程における教養教育の運営体制

【大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数】

教員の構成は大学基礎データ表1（資料 F-26）の通りである。教員組織編制は、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（資料 F-8）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」（資料 F-27）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0.8%、30代が21.6%、40代が30.3%、50代が31.5%、60代15.7%、70歳以上が0.1%となっている（資料 F-28）。

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」（資料 F-3 別表）に定められた能力を有する教員を審査し指導資格を与え、選出された教員からなる組織で構成されている。大学院研究科における担当専任教員は1,122名おり、博士前期課程（修士課程を含む）担当は730名、博士後期課程担当教員は392名を配置している（資料 F-26）。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、206名、博士後期課程は143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（資料 F-29）。

【適切な教員組織編制のための措置】

大学として大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、学科・専攻・課程ごとに「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 F-8）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」を編制方針として、職位、年齢、男女比、グローバル化への対応等を考慮し、教員組織を整備している。

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。（資料 F-30）非常勤教員の比率に対しては、教育の質を確保するため、大学運営本部と教学部が連携を図り、非常勤教員数の割合等を各学部長・研究科長と調整を図り管理している。（資料 F-27）

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」（資料 F-5）「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」（資料 F-31）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」（資料 F-32）を配付し、適正配置と資格の適切性を確認している。

教員の授業担当時間に関しては、専任教員授業担当規程（資料 F-33）において、各教員の職務区分に応じて「主に教育研究を担当：6コマ/週、主に教育を担当：10コマ/週、主に研究を担当：3コマ/週」を基準とすることとしており、基準を超える場合の上限につい

ても、年平均 10 コマ/週を限度とすることで、過度な授業負担とならないよう配慮をしている。

【学士課程における教養教育の運営体制】

学士課程における教養教育の運営体制は、教育系センターとして、現代教養センター、国際教育センター、情報教育センター、課程資格教育センターを設置し、それぞれのセンターに本務教員を配置して、全学共通の現代文明論・現代教養科目・英語科目および自己学修科目（全学共通科目）を運営している（資料 F-26）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

【教員の職位ごとの募集・採用・昇格等に関する規程及び規程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」（資料 F-34）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 F-35）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 F-3）等がある。募集・採用については、学長の指示の下で各学部・学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 F-8）及び人事計画（資料 F-27）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」（資料 F-3）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（資料 F-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。（資料 F-36）

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」（資料 F-37）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。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学は、大学運営および教育・研究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（資料 F-38、39）。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、授業についてのアンケート、FD・SD研修会などが実施されている（資料 F-40～47）。授業についてのアンケート（資料 F-40、41）は、学部における全科目全教員を対象とし、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フィードバックし（資料 F-42）、組織的な改善・向上を促している。現在、研究科においては、全科目全教員を対象とした「授業についてのアンケート」の導入を目指し、2017年度秋学期から試行実施を行い、アンケート内容や Web での実施方法について、教員や学生からの意見を踏まえ本格実施に向けて準備を行っている。（資料 F-43、44）

また、授業についての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」（資料 F-46）があり、毎年、アンケート結果で評価の高かった教員を、4月1日（2018年度は4月2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（資料 F-49）や HP（資料 F-50）で学生や外部に通知している。

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「FD・SD研修会」（資料 F-46、47）を開催している。2018年度については、「「4つの力」のアセスメント」や「卒業時における教育の質保証に向けた取り組み」をテーマとした FD・SD研修会（資料 F-46、47）を2回開催した。湘南校舎での開催ではあるが各キャンパスには TV 会議で配信し、多くの教職員が参加している。

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（資料 F-16）と東海大学大学院常任 FD 委員会（資料 F-17）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（資料 F-51、52）し、それに基づき FD 活動を実施、最終的には FD 活動の報告（資料 F-53、54）をとりまとめて学内で公開している。

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」（資料 F-55）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」（資料 F-56）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。さらに、2016年度より「教員5年次フォローアップ研修会」（資料 F-57）を開催している。これは「新任教員フォローアップ研修会」に参加し5年を経過した教員を対象に、本学の教育の理念及びFD・SDに関する実践的課題を参加者全員で共有し、大学に寄与する実践的な課題解決行動が行えるようにすることを目的としている。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（資料 F-58～61）。2018年度第1回セミナーでは、新任教員を中心に、学内の研究支援体制、実験施設・設備を紹介した（資料 F-58）。

教員の業績評価については、教員活動情報を基に「教育」、「研究」、「学内外活動」における優れた業績を多面的に評価する総合的業績評価システムを構築している。（資料 F-62）これは東海大学総合的業績評価制度運用基準に基づき運用され、各学部、センターにおいて内規を定め、各業績に得点を付与し、その合計点に応じた評価を行っている。（資料 F-63、F-64）内規については、総合的業績評価委員会にて改訂のある毎に審議をし、審議結果を大学評価委員会に答申し、同委員会にて審議を行っている。（資料 F-65、F-66、F-67）審議後に、学部長会議にて最終承認を得て成案としている。この評価結果は、教員の資格審査、任用変更審査や大学院教員資格審査等の審査資料の一部として活用されている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

学校法人東海大学は建学75周年を迎えた2017年に、学園の100周年に向けた総合戦略である学園マスタープランを策定した（資料 F-68）。これに基づき、東海大学では建学80周年にあたる2022年4月に向けて、全学的な改組改編を構想中である。現在のキャンパス構成を見直して全国5キャンパス8校舎に整備するほか、新学部の設置や学科を再編し、23学部58学科体制とすることを計画した（資料 F-69）。この中で、教員組織の適切性については、入学センターおよび教学部から提供される入学志願者数および定員充足率などを基に、東海大学教育審議会や大学運営本部会議等で検討が行われた（資料 F-70、71）。これにより、2017年度に受審した大学基準協会による認証評価で指摘された定員充足率が低い学科が解消される見込みである。

（2）長所・特色

大学院においては、本章（1）現状説明で示したように「大学院研究指導教員資格再審査」（資料 F-31）を経て、大学院における指導教員を決定している。本学ではさらに「大学院研究指導教員資格再審査規程」（資料 F-72）に基づき、各研究科において「資格再審査基準」を設定し、3年に1度「大学院指導資格再審査」を定期的に全学で実施している。基準を満たせなかった教員に対しては、1度目の不適判定では警告、2度目は資格喪失という対応を取っている。一方、これと並行して「研究科研究教育奨励制度」によって、とく

に優れた業績が認められた教員に対しては、奨励金が与えられる（資料 F-72）。このような本学独自の制度によって、大学院の研究指導体制の強化・維持が図られている。

（３）問題点

総合的業績評価については、導入してから年数を経ており、この間に教員個人の資質向上があったことから、５段階評価で４点を超える平均点をもつ学部・センターが増加している。総合的業績評価委員会さらなる資質向上のためには、評価規定の基準を厳格化することが望まれるところである。しかしながら、昇格審査にもこの評価点が参照されることから、現場の強い反発があつて改善に至っていない。また、学部・センター間で同じ業績であるにもかかわらず、基準となる点数が異なるなど、格差が発生しているためこれを是正する必要があると指摘を受けている。

（４）全体のまとめ

本章では、東海大学における教員および教員組織について、現状説明、長所・特色、問題点に分けて記した。最後に、2018年度に始めた新たな取り組みとして、学長を中心とした教員人事委員会と学部長等によって作成される人事計画の橋渡しを円滑に行うために、大学運営本部の副本部長を３名に増やし、うち２名を理系および文系担当として高等教室と連携して、教員採用を進める体制としたことを付記しておく。

（５）根拠資料

- F-1 東海大学学則
- F-2 東海大学大学院学則
- F-3 東海大学教員資格審査基準
- F-4 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
- F-5 東海大学大学院教員資格審査基準
- F-6 東海大学教育および研究に携わる者の行動指針
<http://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>
- F-7 教職員手帳
- F-8 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- F-9 東海大学教員人事委員会規程
- F-10 東海大学副学長、学長補佐及びキャンパス長の職務に関する規程
- F-11 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- F-12 東海大学学部教授会規程
- F-13 東海大学大学院研究科教授会規程
- F-14 東海大学常任教務委員会規程
- F-15 東海大学教務委員会規程
- F-16 東海大学学部常任FD委員会規程
- F-17 東海大学大学院常任FD委員会規程
- F-18 東海大学常任広報委員会規程
- F-19 東海大学学部等広報委員会規程

- F-20 東海大学学部等評価委員会設置規程
- F-21 東海大学大学院研究科評価委員会設置規程
- F-22 東海大学学部長会議規程
- F-23 東海大学大学院運営委員会規程
- F-24 東海大学教育審議会規程
- F-25 東海大学組織図
- F-26 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- F-27 教員人事計画
- F-28 2018 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成
- F-29 設置基準上専任教員算出メモ
- F-30 2018 年度 大学基礎データ 表 4 主要授業科目の担当状況（学士課程）
- F-31 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- F-32 大学院教員審査資料
- F-33 東海大学専任教員授業担当規程
- F-34 学校法人東海大学教職員任用規程
- F-35 東海大学教員資格審査委員会規程
- F-36 学校法人東海大学教職員定年規程
- F-37 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
- F-38 2018 年度第 1 回大学運営本部研修会資料
- F-39 2018 年度第 2 回大学運営本部研修会資料
- F-40 2018 年度春学期学部「授業についてのアンケート」資料
- F-41 2018 年度秋学期学部「授業についてのアンケート」資料
- F-42 授業アンケート実施率集計結果（サンプル）
- F-43 2018 年度春学期大学院「授業についてのアンケート」試行資料
- F-44 2018 年度秋学期大学院「授業についてのアンケート」試行資料
- F-45 教育支援センターWeb ページ_FD・SD 研修会_研究会
<http://jpn.esc.u-tokai.ac.jp/fd・sd活動/fd・sd研修会研究会/>
- F-46 2018 年度第 1 回 FD・SD 研修会資料
- F-47 2018 年度第 2 回 FD・SD 研修会資料
- F-48 Teaching Award 小冊子 2018
- F-49 東海大学新聞記事（2018 年 5 月 1 日号）
<http://www.tokainewspress.com/view.php?d=1540>
- F-50 教育支援センターWeb ページ_Teaching Award
<http://jpn.esc.u-tokai.ac.jp/fd・sd活動/いい授業/>
- F-51 2018 年度 FD 活動計画書（学部）
- F-52 2018 年度 FD 活動計画書（大学院）
- F-53 2018 年度 FD 活動報告書（学部）
- F-54 2018 年度 FD 活動報告書（大学院）
- F-55 2018 年度新任教員大学説明会資料（プログラム）
- F-56 2018 年度フォローアップ研修会資料（プログラム）

- F-57 2018 年度教員 5 年次フォローアップ研修会資料（プログラム）
- F-58 2018 年度第 1 回研究推進セミナー通知
- F-59 2018 年度第 2 回研究推進セミナー通知
- F-60 2018 年度第 3 回研究推進セミナー通知
- F-61 研究推進セミナー・研究活動に関する説明会資料
- F-62 総合的業績評価マニュアル
- F-63 総合的業績評価制度運用基準
- F-64 総合的業績評価内規（各学部・センター）
- F-65 総合的業績評価委員会規程
- F-66 2018 年度総合的業績評価委員会議事録
- F-67 2018 年度大学評価委員会議事録
- F-68 東海大学学園マスタープラン
- F-69 2022 年度改組全体概要
- F-70 東海大学教育審議会 会議資料 抜粋 （部外秘）
- F-71 大学運営本部会議 会議資料 抜粋 （部外秘）
- F-72 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程

2018年度 文学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

東海大学では、『学則』の「総則」第1条において、大学の目標を「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」と明示している（資料 6-2-1-1）。

その上で、この目標を達成する教師像を、「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」としている。すなわち、本学は私学として確固たる「建学の精神」を掲げ、「調和のとれた文明社会を建設する」という理想を目指した研究、教育の実践者として教員を位置づけている（資料 6-2-1-2、6-2-1-3）。文学部ではこうした基本方針を受け、学科・専攻を編成して教員組織を構成しているが、とくに「教育研究者行動指針」に示された教育・研究者の責任・行動・自己研鑽・法令順守等々の指針を教員に周知し、その遵守をはかっている（資料 6-2-1-4）。

文学部は文明学科、歴史学科（日本史専攻、西洋史専攻、考古学専攻）、日本文学科、英語文化コミュニケーション学科の6学科専攻から構成され、それぞれが文部科学省による教員設置基準数を満たす教員が所属しているが、各学科専攻が定めるディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに応じた学科目（専門領域）を設置し、教員を配置している（資料 6-2-1-5）。各教員に週6コマの授業担当が課せられ、また教務委員、FD委員など研究、教育に関わる各種委員を任されている（資料 6-2-1-6、6-2-1-7、6-2-1-8）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
 - ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
- 学士課程における教養教育の運営体制

文学部では、各学科専攻に文部科学省の設置定員数の教員が所属することを原則としているが、2018年度からの改組による学科再編のため、現在は多少所属教員が多くなっている。各教員数は文明学科9名、アメリカ文明学科1名、北欧学科2名、歴史学科では日本史専攻6名、西洋史専攻5名、考古学専攻5名、日本文学科6名、英語文化コミュニケーション学科8名で、文学部全体の教員数は38名（男性30名、女性12名）、うち外国人教員は1名である（資料 6-2-1-5、6-2-1-10）。

文学部の各学科専攻においては、教員は基本的には初期導入科目、卒業論文のプレゼミ、ゼミを担当するが、主専攻科目においては専門分野に偏りのないような教員配置がなされ、各学科専攻での教育の主要科目を担当している（資料 6-2-1-9）。各学科専攻の教員配置人数が少ないため、教員の職位、年齢に関しては偏りがある場合も見られるが、教員補充の際にはその点を十分に考慮して対処している。なお、教授数に関しては文部科学省の設置基準を遵守している（資料 6-2-1-5）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

東海大学では、各年度に学部が作成した人事計画をもとに、大学として教員の昇格、補充の可否を判断している。

昇格に関しては、全学での「東海大学教員資格審査基準」の下で定めた文学部の内規によって研究業績をもとに文学部人事委員会にて審査を行っている。これに研究、教育、学内外活動を評価する「総合的業績評価」を加味し、全学の委員会にて昇格の可否を判断している（資料 6-2-1-11、6-2-1-12、6-2-1-13、6-2-1-14）。

採用に関しては、各学科専攻で補充すべき学問分野、職位、年齢を考慮した募集を行っている。原則としては人事計画にそって公募を実施し、文学部人事委員会にて候補者を選定し、最終的には大学で採用の可否を決定することとなっており、そのプロセスは適切に運用されている（資料 6-2-1-13）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

東海大学では常任FD委員会を設置し、各学部の常任FD委員が出席して全学の方針や状況について学部への周知をはかっている。また、全学として各学部でのFD活動を義務付け、

その活動状況や参加人数の報告を求めている。文学部では、学部学科の運営や教育実践などを中心に教育フォーラムを実施し、学部教員の積極的な参加を促している（資料 6-2-1-15）。

教員の評価に関しては、全学の学部長会議で承認された各学部の総合的業績評価基準によって、教員の教育、研究、学内外活動を評価し、その結果を昇格などの基準として用いている（資料 6-2-1-14）。文学部では、過去3年間の実績を各年度の評価とし、その評価値が低い場合には研究の奨励、教育FD活動への参加などを促して活性化をはかっている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

東海大学では上で述べた総合的業績評価基準を用いて教員の業績等の評価を行っており、文学部においても同様である。具体的には、各年度末に研究業績、授業数や特筆すべき教育活動、学内外活動を自己申告し、過去3年間の実績値を基準にしたがって5段階評価している。この評価値は年度初めに個人に知られるが、学内での昇格、研究費取得などにも関わることもあり、学部長は、学科長・学科専攻長をとおして、評価値の低い教員に対して研究の活性化や学部教育事業への参加などを促している（資料 6-2-1-14）。

（２）長所・特色

文学部は各学科専攻が小規模であるため、各学科専攻や教員の動きを把握しやすく、授業運営、教員の業績、昇格や補充に関しては比較的適切に進んでいる。

（３）問題点

文学部では各学科専攻の規模が小さく、その教員数も少ない。そのために、十分な種類の授業開講には非常勤講師に頼らざるを得ないこと、ある学科では教員一人当たりの学生数が多くなるなどの問題点がある。

（４）全体のまとめ

文学部は各学科専攻が小規模であるため、各学科専攻における教員組織に関しては小回りが利き、点検や改善がはかれている。

（５）根拠資料

6-2-1-1 東海大学学則

6-2-1-2 東海大学オフィシャルサイト 東海大学について

<https://www.u-tokai.ac.jp/about/profile/>

6-2-1-3 東海大学 大学案内

- 6-2-1-4 東海大学オフィシャルサイト 東海大学教育研究者行動指針(東海大学教育および研究に携わる者の行動指針)
<https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>
- 6-2-1-5 学科目・専門領域による教員構成表
- 6-2-1-6 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-1-7 東海大学教務委員会規程
- 6-2-1-8 東海大学 FD 委員会規程
- 6-2-1-9 2018 年度文学部時間割
- 6-2-1-10 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-2-1-11 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-1-12 東海大学文学部教員資格審査内規
- 6-2-1-13 東海大学文学部人事委員会規程
- 6-2-1-14 東海大学総合的業績評価規程
- 6-2-1-15 東海大学常任 FD 委員会規程

2018年度 文化社会学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

文化社会学部では、大学の理念・目的に基づき「文化社会学部における総合的業績評価に関する内規」（資料 6-2-2-1）を定め、専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等、学部として求める教員像を明示している。教員組織の編制については、各学科の職階分布、年齢分布、専門分野を記載した「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-2-2）を作成し、毎年度始めに学部長と学科長がその適切性について見直しを行った上で、「教員人事計画」（資料 6-2-2-3）を策定して大学運営本部へ提出している。

各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等については、学部長の指示に基づき、各学科から教育研究の運営に係る業務を担う委員を選出するとともに（資料 6-2-2-4）、学部長・学科長・教務委員で構成される運営委員会を設置し、学部長が委員長となって教務・評価・広報入試・FD 等に関する方針等を協議・決定している（資料 6-2-2-5）。さらに、専任及び特任教員が学部教授会の構成員となり、学部長が議長となって教育研究に係る事項について審議・承認を行っている（資料 6-2-2-6）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

文化社会学部の教員組織は、「2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等 教員組織」（資料 6-2-2-7）に示されている通り、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おり、必要とされる教授の数も満たしている。

教育上主要と認められる授業科目における専任教員の配置については、本学では、教養教育は、現代教養センター、国際教育センター、情報教育センターの教員が主として担当し、一部の科目を各学部から選出された教員が担当する方式を取っていることから、主専攻科目の必修科目に配置された専任教員の担当比率をみると、6学科のうち、心理・社会学（76.9%）を除く7学科が100%となっている。また、全ての主専攻科目に配置された専任教員の担当比率は、40.0%～58.8%となっており、平均では50%弱の科目を専任教員が担当している。（資料 6-2-2-8）

各学科では、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（資料 6-2-2-7）、その採用については各学科長からの上申に基づき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学長への推薦を行っている。このことにより、教育内容の充実を図るのみならず、専任教員に過度な授業負担がかからないように配慮している。

年齢構成の割合としては、54名中、60～69歳が9名（16.7%）、50～59歳が23名（42.6%）、40～49歳が18名（33.3%）、30～39歳が4名（7.4%）、29歳以下が0名となっており、50歳以上が全体の59.3%、49歳以下が40.7%となっている（資料 6-2-2-9）。また、男女比については、女性教員が18名（33%）となっている。

上記により、本学部では、ほぼ適切に教員組織が編制されていると判断するが、年齢構成が50歳以上にやや偏っていることと、女性教員の割合がかなり低い学科があり、今後の採用計画において考慮する必要がある。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

文化社会学部では、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-2-10）に基づき、「文化社会学部における昇格・新規採用・特任から専任への任用変更に関する内規」（資料 6-2-2-11）を定め、本内規に定められた基準及び手続に従って昇格・新規採用・特任から専任への任用変更を行っている。本内規は学部の全教員に開示され、学部長と学科長によって構成される文化社会学部人事委員会で公正に審議され、その結果は教授会等で報告される。

教員の募集・採用に当たっては、年度始めに学長から「教員人事計画の基本方針について」（資料 6-2-2-12）、大学運営本部長から「教員人事計画策定に関する留意事項ならびに各種事務手続き」（資料 6-2-2-13）が各学部長に提示され、これらに沿って学部長と学科長が協議して「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-2-2）を参照しつつ「教員人事計画」（資料 6-2-2-3）を策定し、大学運営本部へ提出する。大学運営本部による審議の結果、採用計画が認められた場合は、計画に沿って募集を行い、「文化社会学部におけ

る昇格・新規採用・特任から専任への任用変更に関する内規」（資料 6-2-2-11）に定められた手続きに従って採用審査が行われ、最終的に学部人事委員会で承認された採用候補者を大学運営本部へ推薦する。

教員の昇任については、学部長と学科長が「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-2-2）、「5 ヶ年計画案」（資料 6-2-2-14）、「文化社会学部における総合的業績評価に関する内規」（資料 6-2-2-1）に基づく教育・研究・学内外運営に関する活動の評価結果に基づき、学部長と学科長が昇格候補者を決定し、「文化社会学部における昇格・新規採用・特任から専任への任用変更に関する内規」（資料 6-2-2-11）に定められた基準と手続きに従って昇任の審査を行い、最終的に学部人事委員会で承認された昇任候補者を大学運営本部へ推薦する。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

文化社会学部では、「東海大学 文化社会学部 FD 委員会内規」（資料 6-2-2-15）を定め、本内規に従って、学部長と学科長で構成される FD 委員会が中心となって組織的な FD 活動を行っている。

本学部では、「専門」を通じた学部教員間の交流を通じて研究活動と教育活動の融合と活性化、その結果としての教員の資質向上を図ることに重きを置いた FD 活動を展開しており、2018 年度は FD 活動計画（資料 6-2-2-16）に沿って学部主催の研究交流会（FD 研究会）を 4 回、FD 研修会を 1 回開催した。研究交流会（FD 研究会）では、主として新任教員が自らの研究をどのように授業に生かしているかを報告し、参加教員との間で議論を行った。FD 研修会では、学科長・教務委員・1 年生指導教員・就職担当教員が出席して、学科ごとの「4 つの力」アセスメント結果について学外の専門家から解説を受け、今後の学生指導にどう生かすかを検討した。また、各学科でも独自の FD 活動として授業検討会、FD 研究会、授業参観を実施した。（資料 6-2-2-17）

文化社会学部では、教員にこうした FD 活動への積極的な参加を促すため、「文化社会学部における総合的業績評価に関する内規」（資料 6-2-2-1）に沿って教員の教育・研究・学内外活動を業績として評価しており、毎年度末に実施する評価の結果を、学部長が各教員の特性や活動状況を把握して優れた業績を積極的・多面的に評価し、さらに必要に応じて教員に対して顕彰・助言・指導などを行い、各教員の専門性に沿った研究活動と教育活動の発展を学部として図るための資料としたり、昇任審査、特別研究期間適用者審査、特任教員から専任教員への任用変更審査等に活用している。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

教員構成の適切性については、毎年度の始めに、学部長と学科長が「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-2-2）、「5ヵ年計画案」（資料 6-2-2-14）、及び毎年度末に実施される総合的業績評価の結果に基づき、各学科の教員構成について専門分野、年齢、男女比等の視点から見直しを行い、教員募集及び昇任計画を策定している。

組織としての運用の適切性については、本学部としては「学部教員ができるだけ各自の教育と研究に集中できる環境になっているかどうか」を基準として考え、学部長が定期的で開催される運営委員会（学部長・学科長・教務委員で構成）において、随時、組織運営の効率化に向けた提案を行い、実施に移された施策については、同委員会でその効果や課題を聞き取るようにしている。

2018年度の運用上の改善・向上に向けた取り組みとしては、2017年度のうちに学部長（当時は文化社会学部設置準備委員会委員長）が文化社会学部設置準備委員会の委員と協議し、2018年度から実施に移した取り組みとして、従来の主任教授会（学科長会議）・教務委員会・評価委員会・広報委員会・FD委員会、就職委員会などに分散していた各種業務を、学部長・学科長・教務委員によって構成される運営委員会が中心となって運営する体制に変えることで、情報を集中化し、運営を効率化することができた（資料 6-2-2-4）。また、こうした取り組みによって17時以降の会議がほぼなくなり、育児や介護等に追われる教員のためにも、ワークライフバランスを促進することができた。今後は、2021年度の完成年度に向けて、運営委員会での点検・評価に基づき、更なる組織運営の効率化を進めていく。

（2）長所・特色

本学部は「教員ができるだけ各自の教育と研究に集中できる環境」を構築するため、学部開設前の時点で、現学部長を中心とする学部設置準備委員会において前身の文学部における組織運営を抜本的に見直し、各種委員の多くを学部長と学科長が兼務することで、形式的な会議を全廃するとともに、本来はすべて連携しなくてはならなかった各種業務が分散して行われていた状態を解消し、教育研究活動の活性化のための議論を集中的に行うことを可能にした。これにより、学科独自のFD活動（資料 6-2-2-17）や学生のための就職支援企画（資料 6-2-2-18）が活性化したことが長所として上げられる。

（3）問題点

教員組織の編制における年齢構成の割合は、著しい偏りとまでは言えないものの、39歳以下が7.4%にとどまることを考えると、今後、年齢層が偏っていく可能性は避けられない。また、女性教員の割合がかなり低い学科があり、このことにより全体の女性教員の比率が低くなっている。

（4）全体のまとめ

文化社会学部は、大学の理念に沿って学部教員に求める教員像と教員組織の編制に関する方針を定め、その方針に沿って適切に教員組織を編制し、大学が定める規定と学部の内

規に沿って公正に教員の採用・昇任の審査を行っている。また、「専門」を通じた学部教員間の交流を通じて研究活動と教育活動の融合と活性化、その結果としての教員の資質向上を図ることに重きを置いたFD活動を展開し、FD活動への参加を積極的に評価している。

教員構成の適切性については、毎年度、学部長と学科長が客観的なデータに基づいて学科の教員構成を確認しており、組織としての運用の適切性についても、「学部教員ができるだけ各自の教育と研究に集中できる環境になっているかどうか」を基準として、運営委員会において点検・評価を行っている。

今後は、2021年度の完成年度に向けて、更なる組織運営の効率化を進めるとともに、各学科の年齢構成と男女比の割合を考慮した人事計画を策定していく。

（５）根拠資料

- 6-2-2-1 文化社会学部における総合的業績評価に関する内規
- 6-2-2-2 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 6-2-2-3 教員人事計画（サンプル）
- 6-2-2-4 文化社会学部 各種委員担当（2018年度）
- 6-2-2-5 文化社会学部運営委員会議事録（2018年度第1回）
- 6-2-2-6 東海大学学部教授会規程
- 6-2-2-7 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等 教員組織
- 6-2-2-8 2018年度 大学基礎データ 表4 主要授業科目の担当状況（学士課程）
- 6-2-2-9 2018年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-2-2-10 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-2-11 文化社会学部における昇格・新規採用・特任から専任への任用変更に関する内規
- 6-2-2-12 教員人事計画の基本方針について
- 6-2-2-13 教員人事計画策定に関する留意事項ならびに各種事務手続き
- 6-2-2-14 5ヵ年計画案（サンプル）
- 6-2-2-15 東海大学 文化社会学部 FD委員会内規
- 6-2-2-16 2018年度 文化社会学部 FD活動計画書
- 6-2-2-17 2018年度 文化社会学部 FD活動報告書
- 6-2-2-18 2018年度 就職委員会会議 活動状況報告（文化社会学部）

2018年度 政治経済学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

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。」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」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（資料 6-2-3-1）。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。

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（資料 6-2-3-2）を前提に、バランスを考慮している。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

政治経済学部の教員構成は大学設置基準において必要とされる専任教員数を満たして

いる。各学科の教育目標を具現化するために、学科目、専門領域によって教員構成表を作成し、これにもとづいて欠員補充等を実施している（資料 6-2-3-2）。

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性については、各学科において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に努めている。

- ・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、36 名配置している（資料 6-2-3-3）。
- ・年齢構成：29 歳以下 2.8%、30～39 歳 5.6%、40～49 歳 30.6%、50～59 歳 38.9%、60～69 歳 22.2%となっている（資料 6-2-3-4）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集・採用については公募を原則とし、各学科における学問領域のバランス、年齢構成、教育及び研究能力などを総合的に検討し、適切に実施している。具体的には、学部長及び各学科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」（資料 6-2-3-2）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及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」、「政治経済学部教員昇格基準」（資料 6-2-3-1）の基準に合致していることを確認すると同時に、総合的業績評価の内容について学部の内規（資料 6-2-3-5）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。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

「総合的業績評価制度」では、「政治経済学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-3-5）に沿って、教育・研究・学内外活動の業績をバランスよく評価しており、その結果は昇格をはじめ、大学院指導資格審査などにも活用され、教員の資質の向上を側面から支えている。

また FD 活動を実施することで、教員の資質向上を図っている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

主任教授会や教授会において点検を行ない、大学全体で設置されている委員会の変更や、学部での取り組みに対して必要な委員会の改定などに対して、必要となる取り組みを進めている。

（２）長所・特色

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。2019年度における女性教員数は、政治学科3名、経済学科3名、経営学科4名となり、増加傾向にある（資料 6-2-3-2）。

（３）問題点

特になし

（４）全体のまとめ

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ため、今後もそれを継続する。

（５）根拠資料

- 6-2-3-1 政治経済学部教員昇格基準
- 6-2-3-2 政治経済学部各学科教員構成表
- 6-2-3-3 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-2-3-4 2018年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-2-3-5 政治経済学部総合的業績評価内規

2018年度 法学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

東海大学学則（資料 6-2-4-1 第1条）に明示された大学として求める教員像に基づき、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」（資料 6-2-4-2 第6条）のもとで、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-4-3）及び法学部「人事に関する内規」（資料 6-2-4-4）が定めている（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」（資料 6-2-4-5）の基準を用いることとしている）。

教員組織編制については、学科構成が「東海大学学則」（資料 6-2-4-1 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」（資料 6-2-4-6）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（資料 6-2-4-4 第3条以下）。また、教育研究における教員間の連携および責任の所在については、学部教育検討委員会、学部研究企画委員会等の委員会（資料 5-2-4-6）を設けて役割を分担し責任を明確化した体制をとっているだけでなく、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っている（特にカリキュラム改定時には、関係教員間で分野ごとの検討がなされている）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

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

○学士課程における教養教育の運営体制

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。教育課程に相応しい教員組織を整備するために、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」（資料 6-2-4-5）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」（資料 6-2-4-7）を作成・維持し、それらに基づいて適切な採用、配置を行っている。

授業科目と担当教員の適合性については、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において判断をしているが、カリキュラム改定の際には、公法学、刑事法学、民事法学等の学科目関係教員間および学科主任が中心となり、その適合性を判断している。

概ねすべての教員が東海大学専任教員授業担当規程（資料 6-2-4-8 第2条第1項）に規定される負担コマ数である週6コマを超えない授業を担当している（18年度においては、休職の教員が担当する専門基礎科目代講の必要が生じ、上記のコマ数を超えた教員が若干名生じた）。

・専任教員数：大学設置基準上、必要な専任教員数は17名であるところ、18名配置している。（資料 6-2-4-9）

・年齢構成：29歳以下 5.6%、30～39歳 5.6%、40～49歳 16.7%、50～59歳 44.4%、60～69歳 27.8%（資料 6-2-4-10）

50歳以上の教員が7割強を占め、年齢構成が適正であるとは言えない。

・教授・准教授・講師の比率：教授 72.2%、准教授 16.7%、講師 11.1% 年齢構成と同様、適正な構成とはいえない。

（資料 6-2-4-9）

・男女比：男性教員 12名（66.7%）、女性教員 6名（33.3%）適正なバランスとなっている。（資料 6-2-4-11）

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集、採用候補者の審査・選考については、上記点検・評価項目(1)および(2)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（資料 6-2-4-4）及び教授会の議を経て行っている。実際の選考に際しては、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及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いる。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教授会に答申することになっている。このような厳正な手続きに

より、教員の募集・採用・昇格の公正性が担保されている。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

FD 活動の組織的な実施については、学部評価委員会を設置し（資料 6-2-4-6）、同委員会の提案する教員の教育能力の向上、授業方法の改善等の計画が教授会で審議された上実施されている（資料 6-2-4-12）。2018 年度が新カリキュラムのスタート年度であることから、同委員会により新入生に対する意識調査が実施された（資料 6-2-4-13）（そのデータの一部は既に教授会において報告されているが、今後の新カリキュラムの運営にあたっての資料とされることが予定されている）。

研究活動の活性化・向上を図るため、学部研究企画委員会を設置し（資料 5-2-4-6）、研究会を開催している。また、学部教員のほとんどが、既に国の審議会、大学近隣の地方公共団体の各種委員会委員（法律関連の委員会においては、その委員長または会長）を複数務めており（資料 6-2-4-14）、当該地域における社会貢献の度合いは極めて高い。

全学的な取り組みとしての総合的業績評価制度（資料 6-2-4-15）のもと、学部評価委員会を設け、各教員が自己申告した教育・研究・社会的活動を、学科主任を含む6名の教員で構成される同委員会が法学部総合的業績評価内規（資料 6-2-4-16）に基づき評価し、その結果を文書で各教員に通知している。

教育活動に関しては、授業改善活動が評価項目とされているところから、授業改善活動が教員によって自己申告されると共に、「教員活動情報システム」へ登録がされ、これらの情報が適宜教授会等で教員にフィードバックされている。同制度のもとでの評価結果は、昇格、特別研究期間付与等の審査資料として用いられているが、それを研究活動の活性化へ向けてどのように活用すべきかについては十分検討されるに至っていない。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

上記点検・評価項目①および②のとおり、教育課程に相応しい教員組織を整備するために、「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-4-5）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」（資料 6-2-4-8）を作成・維持し、学部長を長とする人事計画委員会において毎年度点検・評価を行っている。

る。カリキュラム改定がなされた当該年度は、従来の教員組織の再編についても検討された。

以上の取り組みを行った結果、都内移転・カリキュラム改定・教員組織の再編等を見込んだ学部の将来の方向性が、テンタティヴな形ではあるが、示された（資料 6-2-4-17）。

（２）長所・特色

上記の制度・体制及び慣行による教員組織の編制、採用・昇格等に係る施策が民主的に運営されており、教員相互の信頼のもとに研究・教育活動が推進されている。

（３）問題点

教員の年齢構成・職位構成が適正なバランスを欠くことに加え、2018 年度カリキュラム改定直後の過渡期とはいえ、分野ごとの教員数のバランスが適正とは言えない。

（４）全体のまとめ

採用人事が奏功していないことと大きく関係するが、教員の年齢構成・職位構成がバランスを欠いており、今後、この点を是正していくことが急務である。それに加えて、教育・研究活動の一層の活性化を図るための仕組みを今後用意することが必要である。

（５）根拠資料

- 5-2-4-6 2018 年度・学部内諸委員
- 6-2-4-1 東海大学学則
- 6-2-4-2 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-4-3 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-4-4 法学部「人事に関する内規」
- 6-2-4-5 東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-2-4-6 法学部教員構成表（サンプル）
- 6-2-4-7 法学部「教員推移表」（サンプル）
- 6-2-4-8 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-4-9 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-2-4-10 2018 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成
- 6-2-4-11 学校法人東海大学オフィシャルサイト 教職員数
https://www.tokai.ac.jp/about/number/num_academics/
- 6-2-4-12 第 2 回教授会開催通知
- 6-2-4-13 学生に対する意識調査（サンプル）
- 6-2-4-14 2018 年度外部委員一覧（抜粋）教員活動情報システム
<https://www24.tsc.u-tokai.ac.jp/kyn/!kyn0010>
- 6-2-4-15 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 6-2-4-16 法学部総合的業績評価内規
- 6-2-4-17 法律学科の方向性（案）（抜粋）

2018年度 教養学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

学校法人東海大学が定める傘下の高等教育機関における教育目標と教育方針（資料 6-2-5-1）、並びに「東海大学学則（第1条の2、別表1）」（資料 6-2-5-2）に定められた学部での教育研究上の目的を体现するため、「教養学部教員資格審査基準」（資料 6-2-5-3）の中で教員（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」（資料 6-2-5-4）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」（資料 6-2-5-5）を作成し、明確化している。また全ての学部教員は、オフィシャルサイト等を通して公開されている「東海大学教育研究者行動方針」（資料 6-2-5-6）を厳守することが求められている。

学部、学科及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（資料 6-2-5-7）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。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

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」（資料 6-2-5-5）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。専任教員数とその年

年齢構成については以下の通りである。

- ・専任教員数：大学設置基準上、必要な専任教員数は 29 名であるが、2018 年度には 43 名を配置している。（資料 6-2-5-8 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等）
- ・年齢構成：30～39 歳 9.3%、40～49 歳 25.6%、50～59 歳 34.9%、60～69 歳 30.2% となっている。（資料 6-2-5-9 2018 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成）

教育上主要と認められる授業科目における専任教員の配置は、大学基礎データ 表 4 に示す通り、学科・課程の専門性によって差違があるが、専門必修科目では 36.2～65%が専任教員によって担当されている。また専兼比率についても 54.0～99.7%と、学科・課程の特性や学位課程の目的に即した幅が確認できる内容となっている（資料 6-2-5-10）。

また、授業科目と担当教員の適合性の内、特に非常勤の配置については、各学科・課程から採用推薦があった非常勤教員について、「教養学部教員資格審査基準」（資料 6-2-5-3）に従い、学部評価委員会、主任教授会及び教授会において審査を行い適切性が保たれる様に配慮している。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-5-11）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 6-2-5-12）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-5-4）「教養学部教員資格審査基準」（資料 6-2-5-3）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。特に新規採用に当たっては、2018 年度第 1 回学部長会議で示された学長名の「教員人事計画の基本方針について」ならびに大学運営本部長名の「教員人事計画策定に関する留意事項ならびに各種事務手続きについて」（資料 6-2-5-13）に沿って進めている。

昇格についても「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-5-4）及び「教養学部教員資格審査基準」（資料 6-2-5-3）に従い、「東海大学総合的業績評価制度」（資料 6-2-5-14）による評価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」（資料 6-2-5-15）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（資料 6-2-5-16）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

教養学部では教員の資質向上に寄与するため「教育・研究推進委員会」を設置している。FD活動に関しても「教育・研究推進委員会」が企画取りまとめを行い実施する体制を取っている。（資料 6-2-5-17）

また各授業で実施している「授業アンケート」の結果は、当該教員のみならず、学部長、学科主任・副主任にも伝えられており、FDを推進すると共に、Teaching Awardの選考に活用されるなど、教員の資質向上に向けた重要な資料となっている（資料 6-2-5-18 選考資料）。

「教育」「研究」ならびに「学内外活動」の3項目については、前述した「東海大学総合的業績評価制度」（資料 6-2-5-14）によってポイント化され、昇格や大学院指導資格審査（資料 6-2-5-19）、特別研究期間獲得のための資料として活用されている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

学部に於ける教員組織に関しては、学科・課程ごとに毎年5月期に作成する「教員構成表」（資料 6-2-5-5）を用いて、教員の昇格予定や任用変更、退職時期、新規採用計画等を見直す形で適切に実施している。また「東海大学総合的業績評価制度」（資料 6-2-5-14）に於ける各教員の評価も、不断の改善のために活用されている。

（２）長所・特色

全学的に「テニュアトラック制度」を活用した若手教員、グローバルに活躍しうる人材の育成を見据えた「外国人等」の優先採用を基本とした教員人事計画立案を求めている点は、本学の特色と言えるだろう。

（３）問題点

特になし

（４）全体のまとめ

教養学部では、建学の精神を踏まえ、学校法人ならびに大学が定める研究教育上の目的を具現化するための教員組織を各学科・課程毎に構築している。また、その点検評価も毎年度継続して実施されており、教員組織の編制は適切に行われているものとする。

またFD活動の推進や新規教員採用、昇格、任用変更などに関しても、各種規程に即した形で適切に遂行されている。

（５）根拠資料

- 6-2-5-1 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
東海大学各教育段階教育目標・教育指針【20140228 改訂】
- 6-2-5-2 東海大学学則（第 1 条の 2、別表 1）
- 6-2-5-3 教養学部教員資格審査基準
- 6-2-5-4 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-5-5 教養学部教員構成表
- 6-2-5-6 東海大学教育研究者行動方針
<https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>
- 6-2-5-7 東海大学学部教授会規程
- 6-2-5-8 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-2-5-9 2018 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成
- 6-2-5-10 2018 年度 大学基礎データ 表 4 主要授業科目の担当状況（学士課程）
- 6-2-5-11 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-5-12 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-5-13 教員人事計画の基本方針
- 6-2-5-14 東海大学総合的業績評価制度
- 6-2-5-15 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-5-16 主任教授会議題
- 6-2-5-17 教育・研究推進委員会議事録
- 6-2-5-18 Teaching Award 推薦書
- 6-2-5-19 東海大学大学院教員資格審査基準

2018年度 体育学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

東海大学教員は「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見識を有すると共に、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」と東海大学教員資格審査基準に明記されている（資料 6-2-6-1）。また、本学オフィシャルサイト <https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html> 及び教員手帳には、東海大学教育研究者行動方針が示され、全教員の遵守が求められている（資料 6-2-6-2）。

体育学部の教員組織の編制については、体育学部組織・構造要覧において「管理組織」「運営構造」が示され（資料 6-2-6-3）、さらに学部教授会をはじめとする各委員会の業務が明示されている（資料 6-2-6-4）。

以上のように、大学として求める教員像は設定され、体育学部における教員組織の編制に関する方針も明示されていると判断できる。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

体育学部では、「体育学部組織・運営要覧」において「管理組織」「運営構造」、及び教授会をはじめとして、学部委員会や学部長直轄委員会の役割とその業務内容の詳細が明示され、教育研究活動が展開されている。

また、体育学部各学科は「学科目・専門領域等による教員構成表」において、各教員の専門性が明確に示され、教育研究活動を展開できる配慮がなされている（資料 6-2-6-5）。その他、体育学部教員は全学必修の現代教養科目「健康スポーツ科目」を担当するため、教員数は設置基準よりも若干多く配置されている。問題点としては、体育学科に見られる職位や年齢の偏り、学部全体で女性教員が 8 名（12.9%）という男女比などが指摘される。

教員の授業担当負担については規定（資料 6-2-6-6）に基づき適切に配慮され、教務委員会において個表が作成され全専任教員に配布され、共有がなされている（資料 6-2-6-7）。

以上のことから、体育学部の教員組織編制等については明示され、その運営は適切に行われていると判断される。一方で、役職や年齢構成に偏りがある、女性教員が少ないという改善点も確認できる。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集・採用については、各年度「教員人事計画」（資料 6-2-6-8）及び「教員人事計画 募集計画」（資料 6-2-6-9）が作成され、学科・学部・大学運営本部が連携をとって進められる。また、昇任においては大学運営本部からの依頼を受け（資料 6-2-6-10）、「東海大学体育学部昇格審査基準内規」「同教員昇格審査基準」（資料 6-2-6-11）の規定にしたがって、学科主任が申請書を提出し、学部人事委員会において審査が行われた後、全学の「教員資格審査委員会」において審査される。2018 年度は、2018 年 8 月 27 日に人事委員会が開催された（資料 6-2-6-12）。また、2019 年度体育学部の新任教員採用は 1 名、昇任は 3 名であった（資料 6-2-6-13）。

以上のように、教員の募集、採用、昇任等については規定に則って適切に行われているものと判断できる。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

体育学部におけるファカルティ・ディベロップメント（FD）は、学部長直轄組織として FD 委員会が置かれ、その業務内容も明確に示されている（資料 6-2-6-14）。活動報告では、委員会活動内容、活動評価と改善点の提言、実施された FD 研修会概要（2 件）がまとめられている（資料 6-2-6-15）。また、常任 FD 委員会においては各学部での FD 活動が紹介され、その情報は体育学部全教員へ提供されている（資料 6-2-6-16）。さらに、体育学研究科と体育学部が連携する「東海大学健康・スポーツ科学セミナー」や、スポーツ・レジャーマ

ネジメント学科と東海大学望星学塾で共催する「望星ゼミナール」を公開講座として実施しており、2018年度は6講座に対し539名の教職員・学生等が参加している（資料6-2-6-17）。

このほか、「教育活動」「研究活動」「学内外活動」については、体育学部総合的業績評価内規（資料6-2-6-18）に基づき、各教員から毎年報告がなされ、評価されている。その結果は各教員に還元されるほか、昇任時の資料として活用されている。

以上のように、体育学部においてFD活動は組織的に行われ、公開講座としての研修機会も設けられており、教員の資質向上つなげる取り組みは行われているものと判断できる。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

「教員人事計画」「教員人事計画 募集計画」「学科目・専門領域等による教員構成表」等、教員組織に関わる内容は主任・副主任会において随時審議される。また、学部長直轄組織である学部評価委員会において、体育学部総合的業績評価の評価結果報告や教員組織や学部運営についての検討が行われる（6-2-6-19）。さらに、体育学部組織・構造要覧は、数年に一度見直しがなされている。

以上のことから、教員組織の適切性については、定期的に点検・評価は行われているものと判断できる。しかし、学部評価委員会は年1回の開催であることなど、点検・評価結果をもとに改善・向上に向けた積極的な取り組みが課題である。

（２）長所・特色

体育学部では、「体育学部組織・構造要覧」が作成され、教員組織の編制、委員会組織とその業務内容などが明文化され、全教員に周知されていることが特徴としてあげられる。

（３）問題点

体育学科では職位（教授）や年齢の偏り、また学部全体として女性教員比率の低さが問題点をして挙げられる。これらを改善するために、より計画的な教員募集による教員組織の編制が必要である。

（４）全体のまとめ

教員組織の編制や学部運営については、「東海大学体育学部組織・運営構造」において詳細に明示され、体育学部の運営が行われている。また、教員の募集・採用・昇任等は規定や内規に準じて実施されており、点検・評価もなされている。教員組織の編制は若干の改善点が指摘されるものの、おおむね適切に行われていると判断できる。

FD活動も組織的、多面的に実施されており、教員の資質向上につながる取り組みがなされていると判断できる。

一方、点検・評価の結果に対して、具体的な改善・向上の積極的な取り組みが課題としてあげられる。

（５）根拠資料

- 6-2-6-1 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-6-2 東海大学教育研究者行動方針
- 6-2-6-3 体育学部の管理組織、運営構造
- 6-2-6-4 東海大学専任教員授業担当規定
- 6-2-6-5 学科目・専門領域等による教員構成表（5 学科）
- 6-2-6-6 東海大学専任教員授業担当規定
- 6-2-6-7 2018 年度授業担当一覧表
- 6-2-6-8 2019 年度教員人事計画（書式）
- 6-2-6-9 2019 年度教員人事計画 募集計画（書式）
- 6-2-6-10 2019 年度教員昇格候補者の推薦について（依頼）
- 6-2-6-11 東海大学体育学部教員昇格審査基準内規
- 6-2-6-12 2018 年度人事委員会
- 6-2-6-13 体育学部臨時教授会資料
- 6-2-6-14 体育学部組織・運営要覧（FD 委員会）
- 6-2-6-15 2018 年度体育学部 FD 活動報告書
- 6-2-6-16 FD 関連メール
- 6-2-6-17 2018 年度 大学基礎データ 表 18 公開講座の開設状況
- 6-2-6-18 体育学部総合的業績評価内規
- 6-2-6-19 2018 年学部評価委員会

2018年度 健康学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

健康学部として求める教員の能力等に関する設定の基準は、大学の人材育成目的（東海大学学則第1条）及び、全学的な基準「東海大学教員資格審査基準」に則っている（資料6-2-7-1、6-2-7-2）。

本学部の教員組織の編制に関する方針については、設置基準上の必要専任教員数を考慮し、学部及び学科の教育目標を実現するために、専門分野と主要授業担当科目の一覧表を作成し明確化している（資料6-2-7-3）。

学部、学科には学部長、学部長補佐、学科主任を配置し、学部運営委員会及び教授会を置くことによって、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在を明確化している（資料6-2-7-4）。また、教育・研究・学内外活動の推進及び教員間の連携を目的とした委員会を設置している（資料6-2-7-5）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

健康学部は、学科目及び専門分野、職位を踏まえた教員構成に基づき、教員の組織を整備している（資料6-2-7-3）。授業科目と担当教員の適合性は、各教員の専門領域及び資格から、学部運営委員会及び教授会において審査される。完成年度に向け、各教員の担当授業科目数の変動が見込まれるが、他学部開講科目の兼任や、全学共通の現代文明論及び現

代教養科目の担当コマ数等を踏まえ、授業担当負担の適正化に向けた措置については、教務委員会で審議・承認後、学部運営員会と教授会で審議・承認を行う。

専任教員数は大学設置基準上、必要な専任教員数は14名であるが、専任教員数は14名、特任教員を含めた所属教員数は合計23名となっている。男女構成内訳は男性12名、女性11名である。年齢構成は、29歳以下8.7%、30～39歳17.4%、40～49歳34.8%、50～59歳26.1%、60～69歳13.0%となっている（資料6-2-7-6）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

健康学部は、「学校法人東海大学教職員任用規程」、「東海大学教員資格審査委員会規程」に則り、教員の募集・採用・昇任を行っている（資料6-2-7-7、6-2-7-8）。

教員の募集・採用については、人事計画に基づいて作成された学科の募集案が学部長に提出され、学部長補佐、学科主任との協議により募集案の可否を判断し、可とする場合「採用願」を作成し、学長、理事長の承認を得る手順で行われる。昇任については、開設直後であり2018年度については対象者がいなかったが、健康学部人事委員会を設置・検討する。原則は「東海大学教員資格審査基準」に基づき（資料6-2-7-9）、「東海大学総合的業績評価規程」（資料6-2-7-10）による評価等をふまえ、学長を委員長とする「教員資格審査委員会」に諮ることになる（資料6-2-7-8）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

健康学部は、教育・研究推進委員会を設置し、FD活動を組織的に実施している。FD活動の目標（テーマ）を、「健康学部の3つのポリシー実現に向け、学部における多様な専門領域の教員間の相互理解および教育の強化」とし、FD活動計画書に基づき、計画的に進めた（資料6-2-7-11）。FD活動の取り組み結果は、2018年度FD活動報告書および参加者記録簿に示す通りである（資料6-2-7-12、6-2-7-13）。特記すべき事項として、健康学部FD情報交換会の効果をあげる。3回にわたる情報交換会（自己紹介・研究・教育）により、各教員の専門分野がより明確になり、現在は学部内での分野を越えた学際研究が始められつつある。また、より良い授業を行うための工夫（アクティブラーニングの取り入れ方、授業の進め方、講義スライドの作成方法など）の共有もなされた。これらの内容は学部の教育・研究活動の向上において高い効果が得られたと考えられる。

教員の活動については、「健康学部総合的業績評価内規」に基づき、教育活動、研究活

動、学内外活動 3 つの側面による評価を実施している（資料 6-2-7-14）。結果は、各人にフィードバックし、研究・教育の資質向上に役立てている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

健康学部は 2018 年 4 月に新設された学部である。2018 年度中に、教育活動（担当授業コマ数、履修者数など）、研究活動、学内外活動（委員会活動など）に関する資料に基づき、学部長、学部長補佐、学科主任の 3 名が活動状況を点検・評価した上で、教員組織の適切性に関する審議を行い、その結果を運営委員会に諮問する。運営委員会は、検討結果に基づき、改善・向上等の対応を図るものとする。

（２）長所・特色

本学部では、教員間の意思疎通と教育研究活動の充実を図るため、年 4 回の FD 研修会を実施し、大多数の教員の参加を得ている。

（３）問題点

開設初年度ということもあり、委員会組織の運営等、試行錯誤の面があったが、その結果を踏まえ、委員会の再編を行った。

（４）全体のまとめ

各種委員会の連携と効率的な運営、教員の教育研究活動一層の充実のため、継続的な組織・体制の見直し、検証が必要である。

（５）根拠資料

- 6-2-7-1 東海大学学則
- 6-2-7-2 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-7-3 健康学部教員の専門分野と主要授業担当科目
- 6-2-7-4 健康学部の会議体
- 6-2-7-5 健康学部の委員会
- 6-2-7-6 2018 年度大学基礎データ表 5 専任教員年齢構成
- 6-2-7-7 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-7-8 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-7-9 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-7-10 東海大学総合的業績評価規程
- 6-2-7-11 FD 活動計画書
- 6-2-7-12 FD 活動報告書
- 6-2-7-13 FD 参加者記録
- 6-2-7-14 健康学部総合的業績評価内規

2018 年度 理学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

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

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

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

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

○学士課程における教養教育の運営体制

理学部の専任教員数は大学設置基準上、必要な専任教員数は 32 名であるが、理工系基礎教育担当のため 63 名を配置している。（資料 6-2-8-4 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等）教員数の内訳は数学科 15 名（うち 2 名は特任）、情報数理学科 13 名、物理学科 16 名（うち 2 名は特任）、化学科 15 名（うち 1 名は特任）、基礎教育研究室 4 名である。教授、准教授、講師、助教の割合は、数学科がそれぞれ 40%、20%、40%、0%、情報数理学科が 46%、46%、8%、0%、物理学科が 81%、0%、19%、0%、化学科が 53%、33%、13%、0%、基礎教育研究室が 50%、50%、0%、0%であり、学部全体としては 56%、25%、19%、0%である。（資料 6-2-8-4 2018 年度大学基礎データ 表 1 組織・設備等）。

理学部の専任教員はすべて、東海大学のみの専任教員であり、理学部が開講する専門科目の授業担当者は博士号を有している（資料 6-2-8-5 理学部学科 各学科 教員紹介）。

また、年齢構成は 30～39 歳 20.6%、40～49 歳 28.6%、50～59 歳 39.7%、60～69 歳 11.1%、70 歳以上 0%となっている。（資料 6-2-8-6 2018 年度大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成）

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

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

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

2011 年度から、年 2 回春学期と秋学期に理学研究科と合同で FD 研究会を開催している。2018 年度は 2018 年 7 月 6 日と 2019 年 1 月 11 日の 2 回開催し、今年度の活動内容の周知および報告と講演を行った（資料 6-2-8-7 pp. 42-47）。FD 研究会の中で FD 活動に関する質疑応答は行っているが、十分には FD 活動の結果を教員の資質向上及び教員組織の改善と向上につなげられていない。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

理学部主任会において、「理学部教員資格審査基準」および教員構成表に基づき、定期的に点検・評価を行っている（資料 6-2-8-2、6-2-8-3）。

（2）長所・特色

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（資料 6-2-8-5）。

（３）問題点

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。

定期的にFD活動を行っているが、十分にはFD活動の結果を教員の資質向上及び教員組織の改善と向上につなげられていない。

（４）全体のまとめ

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。

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。

引き続きFD活動は定期的に行うとともに、今後は参加者に対するアンケート調査等を行い、その結果を周知することで改善と向上につなげる。

（５）根拠資料

6-2-8-1 東海大学教員資格審査基準

6-2-8-2 理学部教員資格審査基準（部外秘）

6-2-8-3 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）

6-2-8-4 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等

6-2-8-5 東海大学オフィシャルサイト 理学部

<http://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/science/>

6-2-8-6 2018年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成

6-2-8-7 2018年度FD活動報告書（学部）

2018年度 情報理工学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

情報理工学部の教員に求められる能力・資質については、「学校法人東海大学教職員任用規定 第6条」（資料 6-2-9-1）のもとで、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-9-2）に明確に示されている。教員組織編制については、学科構成が「東海大学学則 第3条」（資料 6-2-9-3）に定められており、学科内の教員構成については学科ごとに科目・専門領域ごとの教員構成表を作成し、欠員補充・昇格等の人事計画を学科主任・学部長で協議・立案・明確化している。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

「東海大学学部教授会規程」（資料 6-2-9-4）に基づき情報理工学部教授会が設けられており、教育・研究をはじめとする様々な学部内事項の調整が図られている。文部科学省令大学設置基準で定められている必要専任教員数は、2学科それぞれ9名の計18名であるが、情報科学科とコンピュータ応用工学科でそれぞれ11名、9名の計20名の教員数となっており、基準を充足している（資料 6-2-9-5）。また、専任教員一人あたりの在籍学生数は、情報科学科 38.4人、コンピュータ応用学科 46人（2018年11月1日現在）となっている。また、男女比率については、女性教員数が20名中1名のみに留まっている。一方、国籍については、外国籍教員が同1名となっているのに加え、2018年度に内定した2019

年4月就任の教員が外国籍教員であり、比較的に高い比率を維持している。授業科目と担当教員の適合性については、カリキュラム編成時に教務委員・主任（現学科長）および学科教室会議において判断している。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

学部内で毎年学科ごとに作成されている教員構成表に基づいて立案された人事計画にしたがって実施されている。採用・昇格については、「学校法人東海大学教職員任用規定 第6条」（資料 6-2-9-1）のもとで、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-9-2）に従って適切に検討・実施している。

実際、これに基づいてコンピュータ応用工学科における2019年度採用の新任公募（資料 6-2-9-6）を実施した。また、採用候補者の選定においても当該学科全教員および学部長の参加のもと、書類審査と面接審査を実施しており、公正かつ適切な人選を行えている。同様に、昇任についても学部内において学部長および学科主任（現学科長）が中心となり、申請対象者の検討を行い、2名の昇任申請を行った。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

2018年度のFD活動については、教育支援センターの支援のもとで学部単独のFD研究会を2回、総合理工学研究科、工学研究科および工学部との合同FD研究会を1回開催した。研究会のテーマとして、それぞれ『「4つの力」アセスメントの結果分析及び学生指導への応用」、「新カリキュラムに対する学生の意識について」、そして「安全保障輸出管理について」となっており、それぞれの結果は、日頃の教育・研究活動および社会活動へ、直接的および間接的に活用されている。また、これらの活動記録は「2018年度 情報理工学部FD活動報告書」（資料 6-2-9-7）にまとめられている。また、各研究会への学部教員の出席状況についても管理が行われており、全教員が少なくとも1回は研究会に出席している事を確認している。（資料 6-2-9-8）

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

情報理工学部における教員組織の適切性については、毎年度4月～5月において、人事計画を策定している。その度に、将来5ヶ年分の退職、新任採用、昇任の予定を、学部および各学科主任（現学科長）が中心となって計画しており、これを「5ヶ年人事計画案」（資料 6-2-9-9）および「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-9-10）としてまとめている。退職および新任採用については、退職予定の教員の学科目・専門領域を念頭に入れつつ、変化の速い情報理工学の将来性や学部・学科の教員年齢構成等も十分に検討し、新任採用候補者の人選を行っている。

さらに、各教員の教育研究活動およびこれに伴う学内外活動については、総合的業績評価システムを用い、前年度分の業績の自己申告内容に基づいて、学部長および評価委員会メンバーが中心となって、業績の評価を行っている。そして、これに基づいて、昇任申請を行う教員の検討を行っている。

（2）長所・特色

前述の通り、2018年度に行った採用により2019年度以降の外国籍教員数が2名となり、その比率を高める事ができた。また、近年の新任採用による調整によって、2学科共に年齢構成の偏りを大きく改善することができた。

（3）問題点

現在の女性教員が1名のみとなっている。専門分野から考えると、女性教員の獲得は困難であるが、今後も獲得に努力したい。また、我々の分野においてニーズが高い人工知能をコアな研究領域とする教員の獲得も急務である。

（4）全体のまとめ

現状において、教員組織の適切性については特に大きな問題は見られないが、進歩が著しく速い情報理工学分野において、世界的競争に打ち勝っていける人材の開発のためにも、これに高度に即応できる教員の確保が望まれる。

（5）根拠資料

- 6-2-9-1 学校法人東海大学教職員任用規定
- 6-2-9-2 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-9-3 東海大学学則
- 6-2-9-4 東海大学学部教授会規程
- 6-2-9-5 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-2-9-6 2019年度新任教員公募
- 6-2-9-7 2018年度情報理工学部FD活動報告書
- 6-2-9-8 2018年度情報理工学部FD研究会出席記録
- 6-2-9-9 5ヶ年人事計画案（コンピュータ応用工学科の事例）
- 6-2-9-10 学科目・専門領域等による教員構成表（コンピュータ応用工学科の事例）

2018 年度 工学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

大学として求める教員像については東海大学学則（資料 6-2-10-1）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」（資料 6-2-10-2）では、各職位の教員の能力・資質について規定している。これら基準に倣い、工学部においても職位に応じた教員の在り方を示した「東海大学工学部教員審査内規」（資料 6-2-10-3）を定め、採用ならびに資格審査（昇任）選考に供している。

工学部の教員組織は東海大学 2018 年度大学基礎データ 表1 組織・設備等（資料 6-2-10-4）に記載の通りである。組織編制は設置基準上必要な教員数を考慮しつつ学科専攻毎の教育目標を具現化するために、教育に関わる学科目や研究に関わる専門領域等を明確化した教員構成表（資料 6-2-10-5～18）を作成している。また、教員構成表に基づき欠員補充等の人事計画を学部長や学科専攻主任が協議・作成し、学長へ提出している。

工学部では学部長を筆頭に学部長補佐や学科専攻主任からなる執行部を構成し、各学科専攻所属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。また、教務、評価、FD、広報等の学部内委員会を設置して学部運営業務を相互に分担すると共に、大学設置の専門委員会と連携している。一方、各学科専攻においては学科専攻主任の下、会議や各種委員会活動の役割を通して教員間の連携を図っている。以上のことから、大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や工学部の教員組織の編制に関する方針を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

工学部の教員組織は前述したとおり 2018 年度大学基礎データ 表 1 組織・設備等（資料 6-2-10-4）に記載の通りであり、大学設置基準上の必要専任教員数を考慮した各学科専攻の教員構成表（資料 6-2-10-5～18）をもとに教員組織を編制し、設置基準上定められた教員数を満たしている。授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、各学科専攻に教務委員を設け、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。

- ・専任教員数：大学設置基準上、必要な専任教員数は 120 名であるが 155 名（うち女性 11 名、外国籍および海外の大学で博士号を取得した者 8 名）を配置している（資料 6-2-10-4、他）。
- ・年齢構成：2018 年度大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成（資料 6-2-10-19）より、29 歳以下 0%、30～39 歳 14.8%、40～49 歳 22.6%、50～59 歳 39.4%、60～69 歳 22.6%、70 歳以上 0.6%となっている。

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

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の採用・昇任（本学では資格審査と称す）を諮る規定として、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-10-20）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 6-2-10-21）等がある。さらに工学部においては「東海大学工学部教員審査内規」（資料 6-2-10-3）を定めている。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および人事計画に従い、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。

採用審査においては、提出された履歴書に基づき各機関での教育研究歴および業績、学会および社会活動等、教育・研究上の業績および職務上の実績、さらに「本学の教育・研究活動に対する抱負」を勘案して、学科専攻、学部、大学の順に書類ならびに人物審査をしている。一方、教員資格審査（昇任）については「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-10-2）に定められており、被昇任者のキャリアが着実に積み上げられているか、直近の 5 年間はもとより現資格就任期間および過去全ての合計期間における教育研究業績の数から実

績を考慮している。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「東海大学工学部教員審査内規」（資料 6-2-10-3）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。以上のことから、教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていると判断できる。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

教員の資質向上を図るための組織的かつ多面的な措置として、学科専攻そして工学部 FD 委員会が主導して FD（ファカルティ・ディベロップメント）活動を行っているが、工学部としては各学科専攻の取り組みを基に共通した問題点を抽出した上でタイムリーな内容・講師による FD 研究会を年 2 回、夏と冬に実施している。

さらに本学では 2005 年度より、教育・研究・学内外（社会）活動の各分野について教員の優れた業績をバランス良く評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指すための「総合的業績評価制度」（資料 6-2-10-22～23）を実施している。本制度では、評価結果は全学的な各種審査機会でも活用される。なお、工学部においても「工学部教員活動情報登録内規」（資料 6-2-10-24）や「工学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-10-25）について定期的に見直している。以上のことから、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげていると判断できる。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

工学部の教員組織編制は点検・評価項目①ならびに②で前述した通りであるが、学部の諸活動に対する点検評価の担い手は考課者、すなわち学部長を筆頭に学部長補佐や学科専攻主任からなる執行部であることから、これまでの評価委員会の在り方を見直し 2018 年度より「評価・主任会」として統合した。この結果、自己点検評価活動における責任分担が解消され、学科専攻主任の意識向上ならびに執行部内の意思統一が緊密に図れるようになった。さらに、学部教務委員会と主任会との連携を図るなど、学部運営業務を相互に分担するだけではなく綿密に連携している。以上のことから、教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行い、また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているという判断できる。

（２）長所・特色

教員の募集と採用、資格審査（昇任）にあたっては、「東海大学工学部教員審査内規」（資料 6-2-10-3）に則り適切に行われている。また、教員の総合的業績評価についても「工学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-10-25）などを定期的に見直しており、適切に運用されている。

（３）問題点

学科専攻毎に作成された学科目・専門領域等による教員構成表（資料 6-2-10-5～18）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、2022 年度の全学的な改組を目指して一部の学科専攻において採用人事を熟慮する必要があることから、年齢構成のバランスが保てなくなることも予想される。

（４）全体のまとめ

学部学科専攻の求める教員像を適切に設定し、教員組織の編制は各種規定や内規に則り、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に基づき教員の募集・採用と資格審査（昇任）を行っている。さらに教員の資質向上および教員組織の改善・向上に関して、FD 研究会の実施（年 2 回）や大学・工学部が定めた基準や内規に則り、所属教員の総合的業績評価を適切に運用しており、これら基準や内規はほぼ毎年工学部評価委員会によって見直しや一部改訂が行われている。

（５）根拠資料

- 6-2-10-1 東海大学学則 <http://www.u-tokai.ac.jp/about/regulations/undergraduate/>
- 6-2-10-2 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-10-3 東海大学工学部教員審査内規
- 6-2-10-4 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-2-10-5 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）生命化学科
- 6-2-10-6 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）応用化学科
- 6-2-10-7 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）光画像工学科
- 6-2-10-8 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）原子力工学科
- 6-2-10-9 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）電気電子工学科
- 6-2-10-10 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）材料科学科
- 6-2-10-11 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）建築学科
- 6-2-10-12 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）土木工学科
- 6-2-10-13 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）精密工学科
- 6-2-10-14 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）機械工学科
- 6-2-10-15 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）動力機械工学科
- 6-2-10-16 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）航空宇宙学専攻
- 6-2-10-17 学科目・専門領域等による教員構成表（2018 年度）航空操縦学専攻

- 6-2-10-18 学科目・専門領域等による教員構成表（2018年度）医用生体工学科
- 6-2-10-19 2018年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-2-10-20 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-10-21 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-10-22 東海大学教員活動情報登録規定
- 6-2-10-23 東海大学総合的業績評価規程
- 6-2-10-24 工学部教員活動情報登録内規
- 6-2-10-25 工学部総合的業績評価内規

2018年度 観光学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

観光学部では、全学的な「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-11-1）に則り、観光学部が定めた内規（資料 6-2-11-2、6-2-11-3）に基づいて教員を採用し、教員組織を編制している。

観光学は実学であり、観光を取り巻く環境の急速な変化に対応するためにも、本学部は理論と実践が両輪である。そのため、研究系教員と実務系教員との協働により教育と研究に相乗効果をもたらす編制としている。2010年の学部発足以来、観光関連業界において長年にわたり現場を経験してきた実務系教員を採用し、実社会と乖離することなく学生を教育する体制を維持してきた（資料 6-2-11-4）。観光業界を取り巻く環境は年々変化しており、その変化に応じた教員体制を整える必要性を勘案しつつ、今後のPA型教育および大学院教育を踏まえた教員編制とする方針である。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

200名の入学定員に対して、2018年度の教員は15名（うち12名が専任教員）である（資料 6-2-11-5）。男女構成は男性13名、女性2名と男性比率が高い。また、60歳以上が5名、50歳代が3名、40歳代が5名、30歳代が2名と高年齢の教員割合が高い。

観光学部では教育研究分野を「観光文化」「サービス・マネジメント」「レジャー・レク

リエーション」「地域デザイン」の4つに分け、各分野に教授、准教授、講師を適正に配置している。実務経験が豊富な実務系教員の比率の適正化と実務系教員を通じた社会との関係性の維持・強化を図ることが重要であるため、教員の3割程度の実務系教員は必要と考えている。その点、現在の5名の実務系教員数は適正であると考えている。

本学部では3年次から少人数ゼミ（15名以内）を必修にて開講し、卒業研究（卒業論文）については主査（ゼミの指導教員）のほか副査を決めて両者による口頭試問を実施しており、公正な審査が行われていると考えている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集については、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-11-1）にのっとり教員選考の審査を行っている。2018年度は特任教授を専任教授へ任用変更を行ったほかは1名の定年による退職者のために人事異動により政治経済学部から専任准教授を1名補充した。

昇任・昇格については、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-11-1）を基に観光学部内規（資料 6-2-11-2、6-2-11-3）に則り大学運営本部に必要書類を提出した上、大学の審査を受けることとしているが、本年度の該当者はいなかった。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

FD活動は東海大学常任FD委員および学部FD委員を中心にFD研究会を企画、運営している。2018年度のFD委員会は4回開催し、2回のFD研究会を開催し、教員の資質向上につなげた。研究会を受けて、ファーストイヤーセミナーおよびプレセミナーを担当する教員による数回の意見交換の結果、2019年度に両科目のテキストの改訂を行うこととした（資料 6-2-11-6）。

実務系教員および専任講師による地域社会との連携活動が研究実績に結びついていないケースが認められるため、2019年度以降はこの課題解決に向けた対策が必要と考えている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

毎年5年後を見通しつつ、新規採用、昇格を考慮した人事計画を策定し、本学の人事委員会の審査を受けている（資料 6-2-11-7）。

2018年度の学部運営については、教授会および学科会議等で出された意見を基に常に見直しを図っている。2018年度までの3年間は、特に常任教務委員に過度な負担がかかり、全体的にバランスを欠いていたという教員間の共通認識を受けて、2019年度には各種委員の配置および業務分掌の見直しを行うこととした。2018年度末の3月の教授会において2019年度の学部運営体制に関して教員の同意を得た上で2019年度をスタートさせることとした（資料 6-2-11-9）

（２）長所・特色

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

（３）問題点

観光学部の性質上女性教員の比率を向上させたいが、2018年度は15名の教員のうち女性は2名であり、男女比のバランスが欠けている。また、年齢構成をみると55歳以上が全教員の約半数の7名（うち2名が本年度末に定年退職予定）と比較的高齢の教員の割合が高い。2022年度の大学における改組・改編に向けては、3割（4名）の女性教員および若手・中堅の教員を配置したいと考えている。

また、2022年度の改組・改編に向けては、大学院（修士）担当教員の充実が課題となるため、2019年度以降大学院を担当する資格を有する教員の補充が必要である。

（４）全体のまとめ

2018年度時点では大きな問題点はない。今後は若手・中堅教員（特に現在の准教授・講師）の教育研究力の強化を図り、学部として研究実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教員の研究調査時間の時間の確保を図る。そのため、教育研究以外の業務の簡素化、教員負担の平準化等の諸施策を講じることが必要である。

（５）根拠資料

- 6-2-11-1 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-11-2 観光学部教員昇格基準内規
- 6-2-11-3 東海大学観光学部人事委員会規程（内規）
- 6-2-11-4 東海大学オフィシャルサイト（実務経験のある教員等による授業科目一覧 11. 観光学部 pp. 85-86）
https://www.u-tokai.ac.jp/public_information/index/pdf/course_subject_list.pdf
- 6-2-11-5 2018年度観光学部教員構成
- 6-2-11-6 2018年度観光学部FD活動報告書
- 6-2-11-7 2018年度観光学部人事計画
- 6-2-11-8 2019年度観光学部委員・WG名簿（案）

2018 年度 情報通信学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

大学全体では求める教員像に関しては、東海大学学則（資料 6-2-12-1）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」（資料 6-2-12-2）において示されている。情報通信学部では 6-2-12-2 に準拠した「東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規」（資料 6-2-12-3）を定め、求める教員像を示している。

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。（資料 6-2-12-3 第2～5条）

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」（資料 6-2-12-4）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（資料 6-2-12-5）、FD（資料 6-2-12-6）、広報（資料 6-2-12-7）、評価（資料 6-2-12-8）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（資料 6-2-12-9）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・ バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○ 学士課程における教養教育の運営体制

本学部教員の構成は大学基礎データ 表1（資料 6-2-12-10）の通りである。教員組織編制は、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「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-12-11）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」（資料 6-2-12-12）として作成し、学長に提出することにより専任教員数や配置の適正化を図っている。

大学により作成された6-2-12-11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、授業負担の適切な配分をめざし、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（資料 6-2-12-13）。初年次教育・教養教育は高輪教養教育センターを中心に学科と連携した体制を整えている。新入生の個別のケア・英語教育において大きな成果をあげている（資料 6-2-12-14）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○ 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○ 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

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」（資料 6-2-12-15）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 6-2-12-16）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-12-2）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」（資料 6-2-12-11）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」（資料 6-2-12-2）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」（資料 6-2-12-3）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（資料 6-2-12-16）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」（資料 6-2-12-11）に基づき、特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮している（資料 6-2-12-17）。

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で透明な判断を行っている。

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。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学部ではFD委員会を設置し、委員会活動および学部FD研修会の開催を行い、教員の資質向上を図っている。「2018年度FD活動報告書（学部）」（資料 6-2-12-18）に記載の通り、2018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。また各学科において授業検討会あるいは教室会議で教育活動の検討を行い、改善を行うことによりPDCAサイクルを実行している。FD活動への教員の参加率は97.2%となる（資料 6-2-12-19）。このように教員の教育・研究・社会活動から得られた知見の共有を図っている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

2005年度より実施された本学の総合的業績評価制度（資料 6-2-12-20）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」（資料 6-2-12-21）、「東海大学情報通信学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-12-22）を制定している。6-2-12-21により業績の登録基準を明確化し、6-2-12-22により教育・研究・学内外活動について評価基準を明確化している。このように教員の業績を明確に評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指している。なお、本学部の評価内規は、定期的に見直しを行っている。

（２）長所・特色

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。各種FD研修会の高い参加率を達成し（資料 6-2-12-19）、教職員がPDCAサイクルを意識して研鑽している。

（３）問題点

50歳代以上の教員の割合が若干多い。

（４）全体のまとめ

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」（資料 6-2-12-2）に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」（資料 6-2-12-3）

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（資料 6-2-12-10）。

教員の資質向上のためのFD活動もFD研修会の開催を中心に行って、教員の質向上を図っている（資料 6-2-12-18）。また、総合的業績評価制度（資料 6-2-12-20）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」（資料 6-2-12-21）、「東海大学情報通信学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-12-22）により、教員の活動を定期的に評価し、質を確保している。

今後は、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り、最先端のITの分野の教育及び研究の拠点とする。教員の資質向上のためのFD活動も積極的に実施し、その質向上を図っている。

（５）根拠資料

- 6-2-12-1 東海大学学則
- 6-2-12-2 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-12-3 東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規
- 6-2-12-4 東海大学学部教授会規程
- 6-2-12-5 東海大学教務委員会規程
- 6-2-12-6 東海大学学部常任FD委員会規程
- 6-2-12-7 東海大学学部等広報委員会規程
- 6-2-12-8 東海大学学部等評価委員会設置規程
- 6-2-12-9 2018年度情報通信学研究科・情報通信学部各種委員一覧
- 6-2-12-10 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-2-12-11 学科目・専門領域等による教員構成表
- 6-2-12-12 教員人事計画
- 6-2-12-13 2018年度 大学基礎データ 表4 主要授業科目の担当状況（学士課程）
- 6-2-12-14 2018年度 学校法人東海大学 牧野不二雄奨励賞
- 6-2-12-15 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-12-16 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-12-17 2018年度東海大学教員年齢構成
- 6-2-12-18 2018年度FD活動報告書（学部）
- 6-2-12-19 2018年度情報通信学部FD活動参加者名簿（非公開）
- 6-2-12-20 東海大学総合的業績評価規程
- 6-2-12-21 東海大学情報通信学部教員活動情報登録内規
- 6-2-12-22 東海大学情報通信学部総合的業績評価内規

2018年度 海洋学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

大学として求める教員像については、全学的に東海大学オフィシャルサイトに「教育および研究に携わる者の行動指針」（資料 6-2-13-1）が示されており、そのうえにたって、海洋学部に関しては東海大学学則（資料 6-2-13-2）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」（資料 6-2-13-3）に基づき「海洋学部教員資格審査基準（内規）」（資料 6-2-13-4）に学位課程における専門分野に関する能力を海洋学部学部長の頁に掲載していることから、明示している。

また教員組織の編制に関する方針、各教員の役割、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、海洋学部には、学部長・副学部長、学科主任等の役職者（資料 6-2-13-5 第5章）を置き、海洋学部には所属する専任教員からなる海洋学部教授会（資料 6-2-13-6）の構成メンバーに対して、教育研究に係る事項につき審議・承認を行っていることから、適切な明示がなされている。更に、教務（資料 6-2-13-7）、FD等（資料 6-2-13-8）・（資料 6-2-13-9）の専門委員会を設置し、海洋学部の運営業務を分担し、教授会にて報告していることから、その責任の所在の明確化がなされている。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

教員組織については編制方針に沿い「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料

6-2-13-10) によって示されており、それにしたがって設置基準を満たし、教育研究上必要な規模の教員編制されていることから、適切に専任教員数を配置している（資料 6-2-13-11）。教育に関して授業科目における専任教員の配置に関しても、主要授業科目の担当状況（資料 6-2-13-12）に示すように教育と研究の成果をあげるうえで十分な教員で構成されており、また年齢構成においても専任教員年齢構成（資料 6-2-13-13）に示すように著しい偏りはなく適切に配置されている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

学校法人東海大学教職員任用規程（資料 6-2-13-14）及び同規定細則、東海大学教員資格審査基準（資料 6-2-13-3）、東海大学教員資格審査委員会規程（資料 6-2-13-15）が整備され、それに基づいて募集・採用・昇格の教員に関わる手続きを進めていることから、適切に規定の整備と手続の設定がなされている。また、募集・採用、昇格については、学長の指示の下で各学部・学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-13-10）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）」（資料 6-2-13-4）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ことから、適切に実施している。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

東海大学学部常任 FD 委員会規程（資料 6-2-13-8）、海洋学部 FD 委員会規程（資料 6-2-13-9）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（資料 6-2-13-16）ことにより組織的な実施がなされている。

また教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価については、東海大学総合的業績評価規程（資料 6-2-13-17）及び海洋学部総合的業績評価規程内規（資料 6-2-13-18）にしたがって、研究、教育、学内外の活動の3分野から教育・研究活動の活性化を目的として、教員活動評価をおこなうと共に資質向上に向けた具体的な FD 委員会主催による研修会の実施へと結びつくことができた。

また、総合的業績評価の活用については、評価結果を「総合的業績評価運用基準」（資料 6-2-13-19）に定める「評価結果の取り扱い」方針に基づき活用をおこない教員組織の向上に努めるようになった。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

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、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、学部主任教授会において点検と評価をおこなっている。また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（資料 6-2-13-17）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ようになった。

（２）長所・特色

海洋学部は、理系学科に基礎系と応用系、文系学科で構成されている。そのために、一つの研究に対して多方面からのアプローチが可能で有り、学部内で駿河湾や三河湾をテーマとした研究を始めとした多数の共同研究が活発に行われている。

（３）問題点

求められる教員像が、海洋学部の理念と目的にそう形で十分に明確化していくことが必要である。

（４）全体のまとめ

海洋学部の理念と目的は明示されており、それらに基づいて適切な教員組織となっている。総合的業績評価に基づき教員の教育研究活動の活性化を図っているが、引き続き定期点検を継続し、教員組織の向上をすすめていく。

（５）根拠資料

- 6-2-13-1 東海大学オフィシャルサイト「教育及び研究に携わる者の行動指針」
- 6-2-13-2 東海大学学則
- 6-2-13-3 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-13-4 海洋学部教員資格審査基準（内規）
- 6-2-13-5 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- 6-2-13-6 東海大学学部教授会規程
- 6-2-13-7 東海大学常任教務委員会規程
- 6-2-13-8 東海大学学部常任 FD 委員会規程
- 6-2-13-9 海洋学部 FD 委員会内規
- 6-2-13-10 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 6-2-13-11 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-2-13-12 2018 年度 大学基礎データ 表 4 主要授業科目の担当状況（学士課程）

- 6-2-13-13 2018 年度大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-2-13-14 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-13-15 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-13-16 FD 活動報告書
- 6-2-13-17 東海大学総合的業績評価規定
- 6-2-13-18 海洋学部総合的業績評価内規
- 6-2-13-19 東海大学総合的業績評価運用基準
- 6-2-13-20 海洋学部主任教授会

2018年度 医学部医学科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

学校法人東海大学教職員任用規程（資料 6-2-14-1-1）並びに東海大学教員資格審査基準（資料 6-2-14-1-2）に基づき、医学科では医学部医学科教員採用・昇格候補者選考細則（資料 6-2-14-1-3）、看護学科では医学部看護学科専任及び特任教員採用、昇格選考基準内規（資料 6-2-14-1-4）を定め、求める教員像を示している。

特に医学科においては、他学部教員に素養として求められる「教育者」「研究者」に加え、「診療」に関する能力も定めており、採用基準において教育歴・研究歴に加え臨床歴も確認している。また、教員組織編制についても東海大学医学部教員組織に関する規程（資料 6-2-14-1-5）並びに東海大学学部長及び学科長等選任規程（資料 6-2-14-1-6）において、学部長や学系長、学科長の役割等を定めている。

以上のことから、大学として求める教員像や各学部の教員組織の編制に関する方針を明示していると判断できる。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

医学部の専任教員については、看護学科は厚生労働省の定める保健師助産師看護師学校養成所指定規則（資料 6-2-14-1-7）に準じた教員配置・組織を整備し、医学科は診療運営も勘案した配算をしており、それぞれ配算内で運用を行っている。（資料 6-2-14-1-8）

医学部の教員組織編制については、東海大学医学部教員組織に関する規程（資料 6-2-14-1-5）並びに東海大学学部長及び学科長等選任規程（資料 6-2-14-1-6）において、学部長や学系長、学科長の役割等を定め、医学科は学系長を中心に各領域を管理し、看護学科は学科長を中心に組織編制を展開している。

なお、教養教育の運営体制は、両学科とも湘南校舎での授業受講で展開しているため、現代教養センターや国際教育センター等が管理・運営を行っている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

医学部においては、東海大学教員資格審査基準（資料 6-2-14-1-2）並びに医学部医学科教員採用・昇格候補者選考細則（資料 6-2-14-1-3）、医学部看護学科専任及び特任教員採用、昇格選考基準内規（資料 6-2-14-1-4）において採用・昇格の基準が定められている。

この基準に基づき、医学科の教授については選考委員会、医学部教員人事委員会において審議され、その後教授審査会での審査、教授会承認を経て大学の人事委員会に推薦される。准教授は医学部教員人事委員会、准教授審査会の審議を経て、大学の人事委員会に推薦される。講師・助教は医学部教員人事委員会で審議の後、大学の人事委員会に推薦される。一方看護学科は、学科内の審査基準（資料 6-2-14-4）に基づき審査がされ、医学部人事委員会の審議の後、大学の人事委員会に推薦している。

なお、教員の公募については、看護学科は外部公募サイトを利用。医学科は全国の医学部や大規模診療機関への告知とともに医学科の Web サイトで情報を公開している（資料 6-2-14-9）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

主な活動として、医学部としてのFD活動と各学科独自のFD活動（資料 6-2-14-1-10）の2種類を展開している。

特に、医学科の「医学部卒前医学教育ワークショップ」は、このプログラム修了が昇格の条件の一部となっているため、非常に積極的な参加状況である。また、「教員・医師評価システム」において教育・研究・診療・管理の各分野を得点化し、総合的に評価するシステムを東海大学医学部教員医師評価委員会規程（資料 6-2-14-1-11）に基づき展開しており、本人への改善のためのフィードバックに加え、昇格時の参考資料としている。

一方看護学科では、教員の教育活動、研究活動を題材にFDを開催。大学院研究科と合

同研修会を開催し、看護教育でのアクティブラーニング導入に向けた教員間のグループワークを展開し、教育手法の具体的改善に取り組んでいる。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

医学部における教員組織の見直しは、大学基準協会の基準に基づき、毎年行う中期目標の点検・見直し、当該年目標の点検・見直しを実施し、自己点検評価報告書を作成している。これに伴い、当該年の改善計画の適正化や次年度以降の中期目標達成に向け、計画修正を行っている。これに加え、医学科では、医学教育の分野別認証受審・取得に向けた自己点検評価書の作成に取り組んでおり、基準は異なるが、現状の改善に向け、新規組織・委員会の設定や規程整備が進んでいる。（資料 6-2-14-1-12、6-2-14-1-13）

（２）長所・特色

医学科においては、独自のFD活動、評価システムの実施、医学教育の分野別認証基準に伴う自己点検が展開されている。（資料 6-2-14-1-10、6-2-14-1-12、6-2-14-1-13）

看護学科においては、東海大学特別研究期間規程（資料 6-2-14-1-14）の制度利用や系長・学科長と各教員の個人面談を実施して、キャリアプランや学科運営等に関する意見を引き出す機会を設ける等、組織的活力に繋げている。

（３）問題点

専任教員の充足が出来ておらず、在職教員の負荷が増大している。大学全体の改組の関係もあるが、計画的な人員補充を実行する必要がある。また、医学科においては准教授・講師クラスの中堅の人材が少ない状況であり、若手の育成や中堅の外部からの採用について、組織的な対策が必要（資料 6-2-14-1-5）、看護学科においては総合的業績評価の研究活動は評価が上がったが教員による偏りが見られるので、教員間の連携を活かした活動を促す必要がある。（資料 6-2-14-1-15）

（４）全体のまとめ

教員・教員組織においては、概ね必要な規程は整備されており、これに基づく運用がされている。しかしながら、問題点に記載したように必要な人員の確保に至っていない。応募がない、もしくは非常に少ない状況を考えると、効果的な周知方法等を早急に考案する必要があると考える。

（５）根拠資料

6-2-14-1-1 学校法人東海大学教職員任用規程

6-2-14-1-2 東海大学教員資格審査基準

- 6-2-14-1-3 医学部医学科教員採用・昇格候補者選考細則
- 6-2-14-1-4 医学部看護学科専任及び特任教員採用、昇格選考基準内規
- 6-2-14-1-5 東海大学医学部教員組織に関する規程
- 6-2-14-1-6 東海大学学部長及び学科長等選任規程
- 6-2-14-1-7 保健師助産師看護師学校養成所指定規則
- 6-2-14-1-8 医学・看護人数表（2018年4月1日付）
- 6-2-14-1-9 東海大学医学部医学科・看護学科 Web サイト
<http://www.med.u-tokai.ac.jp/web/kyouinkoubo/index.html>
- 6-2-14-1-10 2018年度FD活動報告書
- 6-2-14-1-11 東海大学医学部教員医師評価委員会規程
- 6-2-14-1-12 東海大学自己点検評価書 Area1-4（H29年度 ver2.2）
- 6-2-14-1-13 東海大学自己点検評価書 Area5-9（H30年度 ver2.2）
- 6-2-14-1-14 東海大学特別研究期間規程
- 6-2-14-1-15 総合業績評価年度状況

[第6章] 教員・教員組織

（1）現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

- 大学として求める教員像の設定
 - ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等
- 各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針
 - （各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

学校法人東海大学教職員任用規定（資料 6-2-14-2-1）及び東海大学教員資格審査基準（資料 6-2-14-2-2）を基に看護学科における採用基準・昇格基準を明確に定め（資料 6-2-14-2-3）実施している。健康科学部看護学科から医学部看護学科への改組改編に対応するため、教員体制を再編（資料 6-2-14-2-4）し、また各委員会の役割・連携の見直しを行い、責任の所在や意思決定方法を確認した（資料 6-2-14-2-5～9）。さらに個々の教員の教育研究に関わる活動情報登録内規を見直し（資料 6-2-14-2-10、11）、最終的に医学部看護学科総合的業績評価内規（資料 6-2-14-2-12）を作成した。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

- 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
- 適切な教員組織編制のための措置
 - ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置
 - ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
 - ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
 - ・教員の授業担当負担への適切な配慮
 - ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
- 学士課程における教養教育の運営体制

専門領域における教員体制表（資料 6-2-14-2-4）に基づき、欠員等生じた場合、教育研究活動に支障がないように教員配置の適正化を図っている。看護学科においては、看護師国家試験受験資格・保健師国家試験受験資格を得るために厚生労働省の定める保健師助産師看護師学校養成所指定規則（資料 6-2-14-2-13）に準じた教育課程及び教員組織の整備し、養護教諭1種課程に必要な教員を配置している。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

東海大学教員資格審査基準（資料 6-2-14-2-2）を基に看護学科の採用基準・昇格基準を明確に定め（資料 6-2-14-2-3）実施している。専門領域等による教員体制表（資料 6-2-14-2-4）に基づき、教員組織の陣容と経年変化を見通しながら人事計画を立て上申した。採用にあたっては公募を原則とし、採用及び昇任については、学科の選考委員会で基準に照らし公平かつ厳正に審査した後、医学部教員人事委員会に提出した（資料 6-2-14-2-7）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

看護学科に学科FD委員会を設け（資料 6-2-14-2-9）、年間計画（資料 6-2-14-2-14）を立て実施した。その内容は、教員の教育活動について「改組改編後の専門基礎科目」「看護学概論とコミュニケーション論の工夫」「疾病と看護の展開方法」「養護課程1回生の養護実習」を実施した。研究活動については「新任教員の研究活動」「科研費採択に向けて」「健康科学部特別研究成果発表会」を実施した。さらにアクティブラーニングを看護教育に導入するにあたり、教員間のグループワークを行った（資料 6-2-14-2-15）。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

専門領域や学科目による教員構成表（資料 6-2-14-2-4）及び専門領域外科目・共通科目の担当表（資料 6-2-14-2-16）及び委員会構成表（資料 6-2-14-2-17）を作成し、可能な限り教員の負担の公平性を検討している。

（2）長所・特色

看護学科においては、看護系大学の急増に伴う教員の異動が多い時もあったが、2015年度以降、定年退職教員以外の退職者はなく安定的に学科運営が実施できている。教員の研究活動を活性化するため、2016年度より大学で計画されている東海大学国内・外研究派遣

計画運用規定（C計画）（資料 6-2-14-2-18）の条件を満たす教員を1名選出している。また、春には系長、秋には学科長が各教員と個人面談の行い、キャリアプランや学科運営等に関する意見を引き出す機会としていることが学科教員の組織的活力に繋がっている。

（３）問題点

総合的業績評価において、全教員の平均点は教育活動業績 3.1 点、研究活動業績 3.4 点、学内外活動業績 4.6 点（資料 6-2-14-2-19）であった。改組改編に伴い総合的業績評価の見直しを行い、教育活動業績点は若干評価点が低くなった。逆に研究活動業績においては若干評価があがったが、教員による偏りがあるため、教員間の連携を活かした研究活動を促す必要がある。

（４）全体のまとめ

看護学科において、看護師国家資格及び保健師国家資格、養護教諭 1 種免許状を取得することが核となる学科であるため、資格取得について 100% 合格を目指す必要がある。改組改編に伴い教員体制の見直しが行われたが、教育活動は適切に実施することができた。

（５）根拠資料

- 6-2-14-2-1 学校法人東海大学教職員任用規定（1340）
- 6-2-14-2-2 東海大学教員資格審査基準(1450)
- 6-2-14-2-3 医学部看護学科専任及び特任教員採用、昇格選考基準内規
- 6-2-14-2-4 2018 年度医学部看護学科教員体制
- 6-2-14-2-5 医学部看護学科会議体構成
- 6-2-14-2-6 医学部看護学科企画戦略会議申し合わせ
- 6-2-14-2-7 医学部看護学科人事に関する申し合わせ
- 6-2-14-2-8 医学部看護学科の委員会申し合わせ
- 6-2-14-2-9 別表 1 医学部看護学科 委員会の所掌業務
- 6-2-14-2-10 医学部看護学科教員活動情報登録内規
- 6-2-14-2-11 資料 改組に伴う総合的業績評価内規の検討
- 6-2-14-2-12 医学部看護学科総合的業績評価内規 新旧対照表
- 6-2-14-2-13 保健師助産師看護師学校養成所指定規則
- 6-2-14-2-14 2018 年度医学部看護学科(健康科学部)FD 活動計画書
- 6-2-14-2-15 2018 年度医学部看護学科 FD 活動報告書
- 6-2-14-2-16 2018 年度学科共通科目担当者リスト
- 6-2-14-2-17 2018 年度学科委員会構成
- 6-2-14-2-18 2018 年度伊勢原校舎国内・外研究派遣計画（C計画）実施要領
- 6-2-14-2-19 総合的業績評価年度状況

2018年度 経営学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

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

各学位課程における専門分野に関する能力については、大学オフィシャルサイト（資料6-2-16-1、6-2-16-2）で学位、専門分野、主な論文や著書が掲載されている他、総合的業績評価において、年度ごとに、教育、研究、学内運営・学外活動などに詳細に示されている（資料6-2-16-3）。

各学部・研究科等の教員組織の編制については、学部・研究科教授会等の構成メンバーとして、教育研究に係る事項につき検討を行うとともに、大学の理念にもとづいて決定された大学全体の方針（3つのポリシー等）の事柄について、連携してその実現にあたる。個々の専任教員の教育・研究活動については、学部・研究科教授会等及び所属長が責任を負い、最終的には学長が責任を負うものである。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

大学として求める教員像は、大学のオフィシャルサイト（資料6-2-16-4）に、次のよう

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

経営学部では、教育課程の編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を次のように定めている。「情報処理、統計学、会計、観光ビジネス概論などの経営学や観光学の基礎ツールを低年次に学んだ後、高年次ではこれらのツールを活用し、経営戦略論、経営組織論、観光マーケティング等の専門科目を学修することによって、新たな切り口でビジネスを展開する能力を涵養する。」とあり、これに対応させて学部の教員が配置されている。このように企業経営分野の学修を基礎としながら、経営学の教育課程、観光ビジネスの教育課程を学修していくことになる。経営学部では、企業経営の高度な専門分野と、アグリビジネス分野、スポーツビジネス分野の学修を分化して追及することができるように、教育上主要と認められる授業科目における専任教員が配置されている（資料 6-2-16-5）

上記のように企業経営分野の学修を基礎としながら、経営学の教育課程、観光ビジネスの教育課程を学修していくことになる。経営学部では、企業経営の高度な専門分野と、アグリビジネス分野、スポーツビジネス分野の学修を分化して追及することができるように、教育上主要と認められる授業科目における専任教員が配置され、研究科担当教員の資格については大学のオフィシャルサイトにも記載されており人数も適正である（資料 6-2-16-1、資料 6-2-16-2、資料 6-2-16-5）。

経営学部には 22 名の教員数のうち、5 名が女性教員であり、経営学部にも所属する女子学生に対して、適正な人数が配置されている（資料 6-2-16-1、資料 6-2-16-2）。また、経営学部としての教育方針としてアジアの成長を取り込む教員方針があるため（2）、中国籍 2 名、韓国籍 2 名の教員が所属しており、専門科目に対応している（資料 6-2-16-1、6-2-16-2）。

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

東海大学の教養教育の運営体制は、学生自らが深い思慮や豊かな洞察力を養い、自らの人生を有意義に過ごすための思想を培うことを目的とした、現代文明論が開講されている（資料 6-2-16-7）、さらに人文科学、社会科学、自然科学で構成される基礎教養科目が開講され、シティズンシップ、ボランティア、地域理解、国際理解では、様々な分野の知識を活かしていくための実践力の修得を念頭に置いて、市民としての教養につながる導入的な授業が展開されている（資料 6-2-16-7）。健康スポーツ科目は、健康とからだをテーマに健康・フィットネス理論実習と生涯スポーツをテーマに学ぶ生涯スポーツ理論実習から構成されており、生涯スポーツの実践へつながる授業が展開されている（資料 6-2-16-7）。また、グローバル化が加速的に進行している現在、外国語の習得は世界に目を向け、新たな視界を開く窓となると同時に多様性に対処し、またその豊かさを享受するための道具になることから、英語コミュニケーション科目とグローバル人材育成科目で構成され、国際的

に他者と協調的に対話をしつつ、自ら主体的に考え、自己実現できる人材の育成が目指されている（資料 6-2-16-7）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

経営学科では、経営学の基礎である経済学の教員が1名不足している。経済学の特任教授の募集、採用にあたって依拠したのが、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-16-8）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-16-9）、「学校法人東海大学教職員任用規程細則」（資料 6-2-16-10）、「学校法人東海大学特任教職員任用規程」（資料 6-2-16-11）という規程、およびそれに基づく手続きであり、これらが整備されている。

同教授の募集、採用にあたっては、上記の諸規程に沿った募集、採用が行われ、学部・学科にふさわしい経済学の特任教授を採用することができた。具体的には、同教授の採用にあたっては、「学校法人東海大学特任教職員任用規程」（資料 6-2-16-11）の第2条、第4条、第7条、採用に必要な書類の提出にあたっては、「学校法人東海大学教職員任用規程細則」（資料 6-2-16-10）の第2条、選考方法は同細則の第3条の書類審査、面接審査に基づいて実施された。「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-16-9）の第2条の各号のいずれかに該当し、教授になることができる者と認定された。特任教員としての任用については、「学校法人東海大学特任教職員任用規程」（資料 6-2-16-11）に沿って実施された。

観光ビジネス学科では、上記の諸規程に基づいて、観光学専攻の教員の公募、採用、選考手続きが実施されたが、学部・学科にふさわしい教員を採用することができなかった。

経営学科における、特任助教の専任教員への転換については、「東海大学総合的業績評価制度運用基準」（資料 6-2-16-12）、「経営学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-16-13）に基づいて、総合的業績評価を、特任教員から専任教員への任用変更審査として活用したが、転換に足るだけの業績があるとは判断されなかった。特に「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-16-9）の第1条にあるような「教育上優れた経験又は識見を有すると共に、東海大学の建学の精神を基盤とする優れた（中略）教育者でなければならない」という水準にはまだ達していないと判断された。

教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの昇格に関しては、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-16-8）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-16-9）という規程が整備され、昇格の手続きが設定されている。

昇格に関しては、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-16-8）第1条、第12条第7項に規定されており、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-16-9）には、教授となることのできる者、准教授となることのできる者、講師となることのできる者の条件が具体的に記載されている。これらの規程に沿った昇格審査が行われたが、経営学科、観光ビジネス学科とも、昇格の条件に合致した教員はいないと判断された。

なお、「東海大学総合的業績評価制度運用基準」（資料 6-2-16-12）、「経営学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-16-13）に基づいて、総合的業績評価も勘案した教員資格審査も同時に実施したが、昇格に該当する教員はいなかった。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

FD活動については、教育支援センター主催のFD研修会が年2回開催され、本学部の多くの教員が参加している（2018年度第1回教育支援センターFD研修会報告 資料 6-2-16-14、2018年度第2回教育支援センターFD研修会 資料 6-2-16-15）。熊本キャンパス独自では、合同FD研究会が実施され（2018年度 熊本キャンパス合同FD研究会 資料 6-2-16-16）、経営学部の教員が講演している。

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価については、「東海大学総合的業績評価制度運用基準」（資料 6-2-16-12）、「経営学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-16-13）、「東海大学総合的業績評価規程」（資料 6-2-16-17）、「東海大学総合的業績評価委員会規程」（資料 6-2-16-18）に基づいて、経営学部総合的業績評価委員会で評価・審査し、教員個人の活動及び学部組織の活性化を促している。評価の結果は、教員資格審査、特任教員から専任教員への任用変更審査に活用している。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

「東海大学総合的業績評価制度運用基準」（資料 6-2-16-12）、「経営学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-16-13）、「東海大学総合的業績評価規程」（資料 6-2-16-17）、に沿って、各教員の教育、研究、社会活動について、学部総合的業績評価委員会で、定期的に点検・評価を実施している。この点検・評価に基づいて、教育、研究の成果を上げるうえで、十分な教員で構成されている教員組織かどうかを判断している。

教育、研究で評価値が低い教員が一部いたが、学科会議で本人を特定しない形で、間接的に注意喚起、励ましを行う取組を実施している。学生から教学課を通じての教育レベル・方法、内容に関するクレームが一部の教員に対してあったが、その信憑性を確かめたうえで、その教員に対して直接、学科主任が、注意喚起、励ましを行う形で対応している。

（２）長所・特色

経営学部では、企業経営分野、スポーツビジネス分野、アグリビジネス分野、観光ビジネス分野に対応した専任教員が配置されている。

経営学部所属教員のうち、半数が教授であり、教員の退職に対してスムーズに移行できるように准教授、講師、助教の年齢層も30代～50代とまんべんなくかつバランスの取れた配置となっている。

教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇格、特任教員の専任教員への転換等に関しては、十分に適切な基準、手続き、規程が整備されており、その規程に沿った教員の募集、採用、昇格等の審査が実施できている。

（３）問題点

公正で公平な規程、手続きに沿って、採用した特任教員が、東海大学の建学の精神を基盤とした優れた研究者・教育者として育たないこともあったが、これにどう対応すべきかという問題がある。学科主任、メンター教員の役割は大きい。

（４）全体のまとめ

教育、研究の成果を上げるうえで、十分な教員で構成されている教員組織であり続けるために、学科主任は学部長と連携しながら、学科会議、メール会議、1対1での面談を利用しながら、学科教員を叱咤激励して、学部の教員力の底上げに取り組んでいく。

（５）根拠資料

6-2-16-1 経営学科 教員紹介

<https://www.u-tokai.ac.jp/staff/academics/MTMwMDEz>

6-2-16-2 観光ビジネス学科 教員紹介

<https://www.u-tokai.ac.jp/staff/academics/MTMwMDE0>

6-2-16-3 教員活動情報システム

6-2-16-4 東海大学教育および研究に携わる者の行動指針

<https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>

6-2-16-5 東海大学オフィシャルサイト 経営学部 教育研究上の目的及び養成する人材像、3つのポリシー

https://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/business_administration/educationpolicy.html

6-2-16-6 東海大学教員数

https://www.tokai.ac.jp/about/number/num_academics/

6-2-16-7 授業要覧 2018 経営学部

6-2-16-8 学校法人東海大学教職員任用規程

6-2-16-9 東海大学教員資格審査基準

6-2-16-10 学校法人東海大学教職員任用規程細則

6-2-16-11 学校法人東海大学特任教職員任用規程

6-2-16-12 東海大学総合的業績評価制度運用基準

6-2-16-13 経営学部総合的業績評価内規

6-2-16-14 2018年度第1回教育支援センター FD研修会報告

- 6-2-16-15 2018 年度第 2 回教育支援センター FD 研修会報告
- 6-2-16-16 2018 年度 熊本キャンパス合同 FD 研究会
- 6-2-16-17 東海大学総合的業績評価規程
- 6-2-16-18 東海大学総合的業績評価委員会規程

2018年度 基盤工学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

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」（資料 6-2-17-1）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」（資料 6-2-17-2）に従っている。

教員組織編制は、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育構成表（資料 6-2-17-3）に基づいて、欠員補充のための人事計画を学部長と学科主任で協議・作成して学長に提出している。

基盤工学部所属の専任教員は、学部教授会（6-2-17-4）の構成メンバーとして、教育・研究に係る事項につき検討を行うとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたっている。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は学部長、学科主任を中心に検討している。さらに、教務、FD、広報等の委員を設置（6-2-17-5）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や常任委員会と連携している。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

「学科目・専門領域等による教育構成表」（資料 6-2-17-3）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。

基盤工学部の教員数は電気電子情報工学科 8 名、医療福祉工学科 9 名（うち 1 名は特任）である。教授、准教授、講師の割合は、電気電子情報工学科が 75%、25%、0%、医療福祉工学科が 67%、22%、11%である（資料 6-2-17-6）。女性教員は両学科共に 1 名である。年齢構成は、40～49 歳 35.3%、50～59 歳 41.2%、60～69 歳 23.5%であり、20 代および 30 代の教員はいない（資料 6-2-17-7）。

電気電子情報工学科の教員の専門分野は、工学系 7 名、農学系 1 名である。工学系の内訳は、ネットワーク・セキュリティ 1 名、情報メディア 2 名、知能ロボット 3 名、電気電子基礎 1 名である。農業系の 1 名は、植物生産工学分野の専門家であり、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（資料 6-2-17-3）。医療福祉工学科の専任教員 9 名の専門分野は、臨床工学系分野 6 名、医療情報分野 3 名であり、いずれの教員も医工学に造詣が深い（資料 6-2-17-3）。

各学科のコアとなる授業科目は極力専任教員が担当するようにしており、特殊な領域の科目や資格に係る科目において非常勤教員を活用している。担当授業は、教員の専門分野、これまでの教育歴、授業コマ数を考慮して、教務委員と学科主任が原案を作成し、学科会議で審議承認を受けた後、大学に提出している。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の採用および昇格に関する規定として、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-17-8）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-17-9）、「学校法人東海大学教職員任用規程細則」（資料 6-2-17-10）、「学校法人東海大学特任教職員任用規程」（資料 6-2-17-11）があり、基盤工学部においても、これらに基づき、採用および昇格の手続きを行っている。

採用にあたっては、公募を原則としており、書類選考により数名の候補者に絞りこんだ後、模擬授業と面接により、採用候補者を決定しており、公平な選考が行われている。

昇格手続きは、東海大学総合的業績評価（資料 6-2-17-12）、基盤工学部総合的業績評価基準内規（資料 6-2-17-13）及び「基盤工学部教員資格審査基準」（資料 6-2-17-14）に基づき、教育・研究・学内外活動の 3 分野の業績と勤務年数を総合的に評価して決定している。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

総合的業績評価制度をもとに教員の教育活動、研究活動、学内外活動を評価している。

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。評価結果は昇格や研究奨励などの各種の審査機会において活用している。

FD 活動については、全学委員である常任 FD 委員と各学科の FD 委員が中心となり、組織的な FD 活動を行っている。教育支援センター主催の FD 研修会への参加を呼びかけると共に、経営学部、熊本教養教育センターと共に熊本キャンパス合同の FD 研修会も開催している（資料 6-2-17-15）。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

「東海大学総合的業績評価制度運用基準」（6-2-17-12）および「基盤工学部総合的業績評価基準内規」（6-2-17-13）に基づき評価を行い、教育・研究の成果を上げるうえで、十分な教員で構成されているか定期的に点検している。また、教育・研究で評価値が低い教員に対しては、学科主任および学部長より改善するよう指導を行っている。

（２）長所・特色

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おり、学生の授業アンケートによる授業評価（6-2-15-16）は、毎年上昇している。

（３）問題点

20 代、30 代の若手教員がおらず、バランスの取れた年齢構成となっていない。

（４）全体のまとめ

教育業績や学内外活動の内容も変化してきており、これに対応するために、定期的に盤工学部総合的業績評価基準内規の見直しを進めていく。

（５）根拠資料

6-2-17-1 東海大学学則

6-2-17-2 東海大学教員資格審査基準

6-2-17-3 学科目・専門領域等による教員構成表 基盤工学部

6-2-17-4 東海大学学部教授会規程

6-2-17-5 基盤工学部各種委員

6-2-17-6 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等

6-2-17-7 2018 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成

6-2-17-8 学校法人東海大学教職員任用規程

- 6-2-17-9 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-17-10 学校法人東海大学教職員任用規程細則
- 6-2-17-11 学校法人東海大学特任教職員任用規程
- 6-2-17-12 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 6-2-17-13 基盤工学部総合的業績評価基準内規
- 6-2-17-14 東海大学基盤工学部教員資格審査基準内規
- 6-2-17-15 熊本キャンパス合同 FD 研究会
- 6-2-17-16 授業についてのアンケート

2018年度 農学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

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（資料 6-2-18-1）において規定されており、教員募集選考に際しては本学の人材養成の目的（資料 6-2-18-2 第1条）を踏まえて条件を定めている。教員構成は、学科目・専門領域等による教員構成表（資料 6-2-18-3）に示されるように、各学科のカリキュラム・ポリシー（資料 6-2-18-4、6-2-18-5、6-2-18-6）に基づき専門分野と年齢構成を考慮し検討されている。農学部及び総合農学研究所所属の全ての専任・特任教員および九州教養教育センター所属の一部の専任・特任教員は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っている（資料 6-2-18-7）。また、個々の専任教員は、教務、FD、評価、広報、就職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。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

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

○学士課程における教養教育の運営体制

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（資料 6-2-18-3）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及び教務委員を中心として判断している。大学設置基準上、必要な専任教員数は3学科合計で24名であるが、2018

年度では各学科 9 名ずつ合計 27 名を配置している（資料 6-2-18-3）。年齢構成としては 30 歳代 25.9%、40 歳代 18.5%、50 歳代 33.3%、60 歳代 22.2%となっている（資料 6-2-18-8）。教員の授業担当負担に関しては、専任・特任教員ともに授業担当規程（資料 6-2-18-9、6-2-18-10）に基づいて適切に管理されている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の採用及び昇格については、教職員任用規程（資料 6-2-18-11）、教員資格審査委員会規程（資料 6-2-18-12）、教員資格審査基準（資料 6-2-18-1）に従って実施している。募集・採用については、学長の指示の下で教員構成表及び人事計画に沿って審査を行った後、審査結果について学長及び理事長の承認を得ている。採用審査においては、履歴書に基づき、高等教育機関での教育歴及び研究業績、学会及び社会における活動、教員としての適性等を総合的に判断している。昇格については、教員資格審査基準（資料 6-2-18-1）及び学部審査内規（資料 6-2-18-13）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、教育研究業績のみならず、学内運営や社会貢献等の活動も審査対象の一つになっている。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

農学部 FD 委員会を中心として、アクティブ・ラーニング、授業スキルの向上及び学生支援活動を検討するとともに、年間 7 回程度の FD 研修会を開催している（資料 6-2-18-14）。教員の教育、研究、学内外活動に関する業績について、東海大学総合的業績評価規程（資料 6-2-18-15）に基づき、学部での内規（資料 6-2-18-16）および評価基準（資料 6-2-18-17）を設け評価し、諸活動の一層の活性化を目指している。評価結果は全学的な各種の審査機会でも活用している。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

入試結果（資料 5-2-18-11）と卒業者の進路（資料 6-2-18-18）から、受験生の志望や

社会が求める分野の動向も視野に入れ、将来構想を検討している。受験者数は震災の影響もあり若干低減したが（資料 6-2-18-19）、就職率は 99.5%に達している（資料 6-2-18-20）。学科目分野や教員配置について（資料 6-2-18-3）、学部・学科ポリシー（資料 6-2-18-4、5、6）との整合性を再検討し、学科目が教育研究単位として機能するよう、より適切な教育研究組織への改善を検討している。本学部の教育研究組織は、「建学の精神及びそれらを具現化した 4 つの力を踏まえた人材の養成」という理念を実現するために、定期的な点検・評価結果に基づき改善・向上にむけて努力している。

（２）長所・特色

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 2018 年度において年度平均 4.3 以上の高い評価値を得ている（資料 6-2-18-21）。

（３）問題点

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努めているが、年齢構成に若干偏向性がある学科も認められる。

（４）全体のまとめ

今後は、教員の質向上及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、各学科間での教育の取り組みに関する情報共有を進め、資質向上のための意識を維持していく。

（５）根拠資料

- 5-2-18-11 東海大学オフィシャルサイト 入試情報 前年度入試結果 https://www.utokai.ac.jp/prospective_students/admission_app/result_apply/result_department/
- 6-2-18-1 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-18-2 東海大学学則
- 6-2-18-3 学科目・専門領域等による教員構成表
- 6-2-18-4 東海大学オフィシャルサイト 農学部応用植物科学科 教育上の教育研究上の目的及び養成する人材像、3 つのポリシー https://www.utokai.ac.jp/academics/undergraduate/agriculture/plant_science/educationpolicy/
- 6-2-18-5 東海大学オフィシャルサイト 農学部応用動物科学科 教育上の教育研究上の目的及び養成する人材像、3 つのポリシー https://www.utokai.ac.jp/academics/undergraduate/agriculture/animal_science/educationpolicy/
- 6-2-18-6 東海大学オフィシャルサイト 農学部バイオサイエンス学科 教育上の教育研究上の目的及び養成する人材像、3 つのポリシー <https://www.utokai.ac.jp/academics/undergraduate/agriculture/bioscience/educationpolicy/>

- 6-2-18-7 東海大学学部教授会規程
- 6-2-18-8 2018 年度大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成
- 6-2-18-9 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-18-10 東海大学特任教員授業担当規程
- 6-2-18-11 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-18-12 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-18-13 東海大学農学部教員資格審査基準内規
- 6-2-18-14 農学部 FD 活動報告書
- 6-2-18-15 東海大学総合的業績評価規程
- 6-2-18-16 農学部総合的業績評価内規
- 6-2-18-17 農学部総合的業績評価基準申し合わせ
- 6-2-18-18 卒業時内定企業等一覧
- 6-2-18-19 農学部学力選抜入学試験結果
- 6-2-18-20 農学部卒業者の就職内定状況・進路状況報告
- 6-2-18-21 授業評価アンケート結果 実施結果

2018年度 国際文化学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

全学として「東海大学教育および研究に携わる者の行動指針」を定め、建学の精神に則り、高度な科学技術の深奥を究め、地球環境を守りながら世界の平和と人類の幸福をもたらす教育および研究を展開している（資料 6-2-19-1）。本学部では当該指針を踏まえ、3年を基本タームとして学部の運営方針を定め、学部の指針を明示した（資料 6-2-19-2）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

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

○学士課程における教養教育の運営体制

本学部の教員組織は大学設置基準別表1にある専任教員数（地域創造学科 14 名、国際コミュニケーション学科 10 名、デザイン文化学科 10 名）を満たすように編制している（資料 6-2-19-3）。教授の人数についても大学設置基準を満たしている（資料 6-2-19-3）。

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

本学部専任教員（特任教員含）の平均年齢は 55 歳であり、本学部設置 3 学科の専任教員平均年齢は地域創造学科 54 歳、国際コミュニケーション学科 56 歳、デザイン文化学科 55 歳と、学科間で年齢の偏りはみられない（資料 6-2-19-5、6）。

教員による授業担当の負担についても、教養科目を兼任する教員も含め、「東海大学専任教

員授業担当規程」（資料 6-2-19-7）及び「東海大学特任教員授業担当規程」（資料 6-2-19-8）にある責任授業コマ数を基準に授業を担当しているため、授業担当に伴う負担は適切となっている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

本学部では、全学が定める「学校法人東海大学大学・短大専任教員任用内規」（資料 6-2-19-7）、「学校法人東海大学大学・短大特任教員任用内規」（資料 6-2-19-8）及び「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-19-9）を踏まえ、「専任（特任含む）教員資格審査に伴う国際文化学部に内規」（資料 6-2-19-10）を定め、教育、研究、学内外活動の3つの要素について任用基準を明示することにより、公正性に基づく採用、昇格の推薦、特任教員から専任教員への任用の推薦を行っている。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学部では、全学によるFDセミナーに加え、学部単位でFDセミナーを実施している（資料 6-2-19-11）。また、本学部の総合的業績評価の「教育」に関する評価ではFD活動に対する評価を重視し、「FD活動報告書」（資料 6-2-19-12）と「授業参観実施報告書」（資料 6-2-19-13）を独自に作成し、これらの提出があった場合、総合的業績評価値を高めるインセンティブを導入している。

また、総合的業績評価の実施方法とその結果の活用については、数多くの要素をまんべんなく評価するのではなく、③で述べた「東海大学教員資格審査基準（資料 6-2-19-9）」が昇格の基準として重視する項目に基づくモデルケースを明示することにより「戦略的総合的業績評価」を2018年度より実施している（資料 6-2-19-14）。この戦略的総合的業績評価は昇格の際の基準となる「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-19-9）とリンクしているため、この総合的業績評価基準を導入した結果、教員に対し昇格に必要な目標を明示できるようになり、ここ3年間で教員の昇格がスムーズに行えるようになった。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学部の教員組織に対する自己点検は、総合的業績評価結果に基づいて行っている（資料 6-2-19-15）。総合的業績評価は5段階で評価されるが、評価値ごとに人数を集計し、その変化により教員組織運営の成果を点検・評価している。2018年度より、④で述べた「戦略的総合的業績評価」の実施により、特に教育分野において総合的業績評価結果の改善がみられる（資料 6-2-19-15）。

（２）長所・特色

戦略的総合的業績評価を実施し、評価ポイントは変更していないにもかかわらず、特に教育にお行ける総合的業績評価結果が改善した（資料 6-2-19-14）、（資料 6-2-19-15）。
2018年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成

（３）問題点

本学部所属教員の平均年齢が55歳とやや高いが（資料 6-2-19-5）、今後定年退職となる教員の補充において改善したい。

（４）全体のまとめ

本学部の教員組織は、大学の理念・目的に沿って編制されており、大学設置基準別表1が定める教員定数を遵守していることから、適正な編制がなされている。

また、教育研究活動を展開するための教員組織としては、教員の平均年齢がやや高いという課題はあるものの、特に国際コミュニケーション学科においてはネイティブ教員を多く登用するなど、実践的な経験を有する教員の登用により、特色のある教育を展開するのに適正な教員組織を有している。

さらに、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上を目指すために、戦略的総合的業績評価を導入し、適切な教員組織の在り方を明示している。

（５）根拠資料

- 6-2-19-1 東海大学公式サイト「東海大学教育および研究に携わる者の行動指針」
<https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>
- 6-2-19-2 2017年度～2020年度 国際文化学部重点目標
- 6-2-19-3 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-2-19-4 国際文化学部学科パンフレット(抜粋)
- 6-2-19-5 国際文化学部教員平均年齢
- 6-2-19-6 2018年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-2-19-7 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-19-8 東海大学特任教員授業担当規程
- 6-2-19-9 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-19-10 専任（特任含む）教員資格審査に伴う国際文化学部内規
- 6-2-19-11 2019年度第2回国際文化学部・生物学部FD研修会開催の案内文書(一例)
- 6-2-19-12 FD活動報告書（国際文化学部作成）フォーマット
- 6-2-19-13 授業参観実施報告書（国際文化学部作成）フォーマット
- 6-2-19-14 国際文化学部教員活動対象総合的業績評価結果通知書フォーマット
- 6-2-19-15 総合的業績評価結果(2016年度～2018年度業績対象評価) 評価値別人数

2018年度 生物学部 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

求める教員像については、東海大学学則(資料 6-2-20-1)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」(資料 6-2-20-2)において示している。また、「教育および研究に携わる者の行動指針」(資料 6-2-20-3)に示されている。本学部は学部の種類が理学関係であり2学科で構成されているため、大学設置基準に定められた教員定員は各学科8名である。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」(資料 6-2-18-4)を作成し、これを編制方針としている。

学部の教育目標はアドミッション・ポリシー(資料 5-2-20-2)等々に示されているが、上記教員構成表は、そこに示された「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」の教育・研究に相応しい学科目および専門領域となっている。

本学部の教員は「東海大学学部教授会規程」(資料 6-2-20-5)に定められた生物学部教授会メンバーとして、同規程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おり、学科の教育・研究内容についても検討に参画している。具体的な教員人事については、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るなかで検討している。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

「学科目・専門領域等による教員構成表」(資料 6-2-20-4) に示されている通り、生物学教員は、実験室での研究を主とする者が6名、フィールド系が4名であり、ほぼバランスが取れている。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 4名である。本学科が、学部付属の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名に加えて、水産科学系の教員を増強している。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。

常勤教員数18名のうち、女性は3名、外国人1名で多様性は十分とは言えない。年齢構成は、30～39歳 21.1%、40～49歳 21.1%、50～59歳 36.8%、60～69歳 21.1%（資料 6-2-20-6）となっている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

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。異動状況についても「学科目・専門領域等による教員構成表」(資料 6-2-20-4) に示されている。これまでの生物学部の新規教員採用は1件を除いて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」(資料 6-2-20-2) 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2017年度に自然生態系の新任教員2名が着任し、これにより自然生態系と生命科学系の分野毎の教員数及び学科の教員年齢構成が、ある程度バランスのとれたものとなった。海洋生物科学科は、臨海実験所の運営も含みに2018年度に水産科学系の新任教員1名が着任した。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。昇任については「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-20-2）に定められており、学部の内規(資料 6-2-20-7) に合わせて学部から推薦された案件について、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。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

総合的業績評価制度(資料 6-2-20-8、9)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。FD 委員会や各部署の企画でFD 研修会や教職員を対象とした各種セミナーが毎年開催され、研究倫理、科学研究費等の補助金申請、キャリア支援に関わるテーマなどが扱われている。（資料 6-2-20-10）

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

毎年度、学科ごとに教員人事計画（資料 6-2-20-11）を作成し、学部執行部の協議による学部からの要望を大学運営本部で検討している。教員構成表（資料 6-2-20-4）を基に、教員数、分野、職位、年齢構成など多くの側面から方針が決定される。

（２）長所・特色

生物学には実験室における研究とフィールドでの研究がある。多くの大学の生物学関連の学部学科は、そのどちらかに偏りがちであるが、本学部は両分野をバランスよく学べることを特色として標榜している（資料 5-2-20-2, 6-2-20-12）。「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-20-4）に示されている通り、教員構成上でそれを実現していることが長所である。

（３）問題点

両学科において教授の必要数が基準に対して余裕がない（資料 6-2-20-4）。採用、昇格を適切に行う必要に迫られている。

（４）全体のまとめ

学部の教育目標に合わせ、相応しい分野の教員構成となっていると言える。その構成の適切さや採用、昇格の人事については毎年度、学部執行部で検討、報告、発議し、大学運営本部でチェックするという構造になっており、妥当性、公正性が担保されている。

（５）根拠資料

5-2-20-2 東海大学オフィシャルサイト（生物学部）（アドミッション・ポリシー）

6-2-20-1 東海大学学則

6-2-20-2 東海大学教員資格審査基準

6-2-20-3 東海大学教育および研究に携わる者の行動指針

6-2-20-4 学科目・専門領域等による教員構成表

6-2-20-5 東海大学学部教授会規程

6-2-20-6 2018 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成

6-2-20-7 教員資格審査に伴う生物学部内規

6-2-20-8 東海大学総合的業績評価規程

6-2-20-9 東海大学生物学部総合的業績評価基準細則

6-2-20-10 2018 年度第 2 回 FD・SD 研修会

6-2-20-11 教員人事計画書（未記入サンプル）

6-2-20-12 2019 年度生物学部パンフレット

2018年度 総合理工学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

（1）現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

東海大学大学院学則第44条に、「本学大学院における授業及び研究指導の担当教員は、学部所属の教授を当てる。ただし、必要に応じ、研究科教授会の議を経て、准教授、講師及び付置研究所所属の教授、准教授を当てることがある。」と明示されている（資料6-3-1-1）。また、東海大学大学院総合理工学研究科、地球環境科学研究科、生物科学研究科規程第4条に、「三研究科の教員組織は、各校舎所属の教授、准教授及び講師のうち、三研究科における研究指導又はその補助を担当する資格を有する者をもって構成する。」と規定されている（資料6-3-1-2）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

2018年度の在籍教員数は、物理・数理科学コース21名、情報理工学コース25名、電気・電子コース10名、生命理工学コース9名、材料・化学コース18名、機械・航空宇宙コース24名、建築・土木コース21名、海洋理工学コース4名、計132名である（資料6-3-1-3）。担当教員は、「東海大学大学院教員資格審査基準」ならびに「総合理工学研究科 教員資格審査に係わる基準」に沿った博士課程大学院指導資格あるいはその補助教員資格を与えられた教員のみで構成されている（資料6-3-1-4、6-3-1-5）。従って、年齢構成に配慮することは難しいのが現状である。また、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」、

「大学院研究指導教員資格再審査基準全学共通の枠組み」、「総合理工学研究科 教員資格再審査に係わる基準」に基づき、大学院教員資格再審査が行われ、常に研究業績の高い教員で構成されている（資料 6-3-1-6、6-3-1-7、6-3-1-8）。関連する学部学科数の違いから、コースによる教員数の違いが認められるのが現状であるが、学生数とも連動するため指導には影響はない。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

原則として本研究科専任の教員はおらず、特段の募集、採用、昇任は行っていない。しかし、大学院補助教員資格から大学院教員資格への昇格については、個々の研究実績等を鑑み積極的に行っている。また、修士課程教員資格を有する教員の昇格については、修士課程研究科と情報を共有することで、優れた教員の昇格が遅れないよう努めている。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

2018年度は、2回FD研究会を実施した。テーマは、「安全保障 輸出管理について」「LGBTや多様なセクシャリティの理解を深めよう」である。教員の本務所属が学部であることを考慮し、理学部、理学研究科、工学部、工学研究科との共同開催で実施した（資料 6-3-1-9）。教育活動は共同ゼミナールの実施状況により、また、研究活動は大学院研究指導教員資格再審査により評価している。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

教員の本務所属が学部であることから、定期的な点検・評価は行えていない。しかし、研究能力の高いと思われる修士課程指導教員資格を有する教員の調査を行い、随時該当研究科に昇格依頼を行っている。

（２）長所・特色

大学として求められる教員像にふさわしい能力、すなわち博士課程大学院指導資格を有する教員で編制されている。また、その資格の厳格な再評価を継続的に行っている。

FD 研究会を教員の本務所属学科や修士課程研究科と合同で継続的に開催することができている。

（３）問題点

教員は原則として学部所属であり、研究科として募集、採用、昇任を行うことはないが、学部や修士課程研究科と情報共有し、博士課程指導資格取得を勧めている。

（４）全体のまとめ

教員は原則として学部所属であるが、博士課程大学院指導資格を有する教員のみで編制され、その資格の再評価を継続的に行っている。学部や修士課程研究科と合同で、FD 研究会の継続的な開催ができている。

（５）根拠資料

6-3-1-1 東海大学大学院学則

6-3-1-2 東海大学大学院総合理工学研究科、地球環境科学研究科、生物科学研究科規程

6-3-1-3 2018 年度 大学院要覧

6-3-1-4 東海大学大学院教員資格審査基準

6-3-1-5 総合理工学研究科 教員資格審査に係わる基準

6-3-1-6 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程

6-3-1-7 大学院研究指導教員資格再審査基準全学共通の枠組み

6-3-1-8 総合理工学研究科 教員資格再審査に係わる基準

6-3-1-9 FD 研究会の案内

2018年度 地球環境科学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

地球環境科学研究科では、従来の理学、工学、農学および水産海洋学の知識と技術を統合し、地球生体科学、生命科学、地球観測科学等の新しい「地球環境科学」を構築し、地球環境システム学コースと宇宙利用地球観測工学コースの2コースを設置している。そのため、それぞれの分野の専門教育を担当できる教員を設定している（資料6-3-2-1）。

教員としては、研究指導教員、研究指導補助教員に区別されており、それぞれの分野で協力し合っている。特に研究指導体制では、1名の指導教員に対して2名の副指導教員を設置している（資料6-3-2-2）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

地球環境科学研究科では、研究指導教員と研究指導補助教員と区別して設置している（資料6-3-2-2）。年齢構成は、40代2名、50代14名、60代6名であり、40代が少なく、30代は0名が現状である。また、女性教員は1名しかいない（資料6-3-2-3）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

昇格に関しては、学部で行っているため、研究科としては対応していない。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

FD研究会・研修会は年に2回開催している。目標は全教員の参加であるが、現実的には難しいのが現状である。1回目は2018年11月20日に実施し、教員6名が参加した。植原量行教授に「海洋表層の物理過程に関する研究」という題目で、海洋表層混合層における乱流エネルギー散逸率、駿河湾の大気海洋相互作用、中規模渦の動態の研究について発表して頂いた。2回目は、2019年3月19日の教授会の日実施し11名の教員が参加した。寺尾 晶教授に「社会生活の質（QOL）向上を目指した健康サイエンス」という題目で、褐色脂肪細胞と抗肥満、ローヤルゼリーと抗肥満効果、食餌性肥満マウスと睡眠実験の3点に関する研究成果について発表して頂いた。どちらも発表後には、活発な質疑応答があった。（資料6-3-2-4）。2回目の参加者が多いことから、今後は、教授会と連動して実施するようしたい。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

構成メンバーに関して、バランスを取るよう検討して、修士研究科より博士研究科へ資格申請をお願いしている（資料6-3-2-1）。

（2）長所・特色

特になし

（3）問題点

地球環境科学研究科は学部の上に設置されていないため、教員の構成は「地球環境システム学コース」と「宇宙利用地球観測システム工学コース」の2コースになっているが、専門分野の教育をする教員の確保が難しい状況である。また、教員のバランスを考えると、もう少し宇宙利用地球観測システム工学コースの担当教員を増やすことが期待される。また、年齢構成から見ると、30代がいないし、40代も2名しかいないので、今後増やすよう検

討する必要がある。特に女性教員が1名しかいないので、もう少し増やす必要がある（資料 6-3-2-3）。

（４）全体のまとめ

地球環境科学究科では、従来の理学、工学、農学および水産海洋学の知識と技術を統合し、地球生体科学、生命科学、地球観測科学等の新しい「地球環境科学」を構築し、地球環境システム学コースと宇宙利用地球観測工学コースの2コースを設置している。また、研究指導教員と研究指導補助教員と区別して配置している（資料 6-3-2-1）。年齢構成は、40代2名、50代14名、60代6名となっている。全体として30代、40代が少ないのと女性が1名しかいないので、今後増やす必要がある（資料 6-3-2-3）。

（５）根拠資料

- 6-3-2-1 2018年度 大学院要覧
- 6-3-2-2 教育研究指導計画書
- 6-3-2-3 博士担当教員リスト
- 6-3-2-4 FD活動報告書

2018年度 生物科学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教育組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

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」（資料 6-3-3-1）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」（資料 6-3-3-2）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（資料 6-3-3-3 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（資料 6-3-3-4）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（資料 6-3-3-5～7）を設置し、研究科の運営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（資料 6-3-3-8）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

大学院研究科の教員については、内規（資料 6-3-3-2）に基づき、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 10 名、生命科学コース 7 名であり、また学外の連携大学院の研究指導補助教員 6 名を配置している（資料 6-3-3-8）。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（資料 6-3-3-9）。

本研究科における授業科目としては学際的なテーマで開講されるコースワーク科目の共同ゼミナール（資料 6-3-3-8）を総合理工学研究科と地球環境科学研究科と合同で実施し、一方で、本研究科の研究指導資格（資料 6-3-3-2）をもつ教員が専門的な指導をする専修ゼミナールから構成される。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「大学院教員資格審査資料」（資料 6-3-3-10）をもとに、適正配置と資格の適切性を確認している。年齢構成については、40 才代から 60 才代までの教員が配置され、50 才未満が 4 名、50 才以上から 56 才未満が 4 名、56 才以上 60 才未満が 5 名、60 才以上が 5 名とバランスのとれた年齢構成となっている。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。

【生物科学専攻 博士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は 4 名、研究指導補助教員数は 4 名であるが、本学所属の研究指導教員数は 16 名、研究指導補助教員数は 1 名配置している。（資料 6-3-3-9）

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

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。尚、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基準で採用している（資料 6-3-3-2）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

FDについては教員の資質向上ならびに組織の改善をはかるべく、毎年、年度初めにFD計画書（資料 6-3-3-11）を、また年度末にFD活動報告書（資料 6-3-3-12）を作成して活用している。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

総合的業績評価制度（資料 6-3-3-13）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（資料 6-3-3-14）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」（資料 6-3-3-15）を設け、研究・教育活動状況の評価を実施している。

（２）長所・特色

生物資源科学コースと生命科学コースに適切な教員組織を編制しているため、総合農学研究所のプロジェクト（資料 6-3-3-16）に効果的に携わっており、また、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センターと学術交流協定を締結して（資料 6-3-3-17）、連携大学院博士課程を編成するなど、学内外の教育・研究協力体制を積極的に推進していることも、特色の1つである。

（３）問題点

特になし

（４）全体のまとめ

教育課程の編成・実施方針に基づき、教育課程を生物資源科学コースと生命科学コースに分けて編成している。共同ゼミナールは総合理工学研究科、地球環境科学研究科との合同で行われ、学際的なテーマで開講されるコースワーク科目になっており、専修ゼミナールは、研究指導教員による専門に関する指導というリサーチワーク科目になっている。教育課程の適切性の検証については、研究科長、専攻主任、教務委員会を中心に行い、「常任教務委員会」へ要望を提出する体制をとっている。また、教育内容・方法等の改善を図るため、研究科としてFD委員会を設置し、FD活動計画を策定し、教授会で議論を行い、組織的な研修の機会を設けている。

（５）根拠資料

- 6-3-3-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-3-2 東海大学生物科学研究科大学院教員資格審査基準 内規
- 6-3-3-3 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- 6-3-3-4 東海大学大学院研究科教授会規程
- 6-3-3-5 東海大学教務委員会規程
- 6-3-3-6 東海大学大学院常任FD委員会規程
- 6-3-3-7 東海大学大学院研究科評価委員会設置規程
- 6-3-3-8 2018 年度東海大学大学院要覧
- 6-3-3-9 2018 年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等

- 6-3-3-10 大学院教員資格審査資料
- 6-3-3-11 東海大学生物科学研究科 F D 計画書
- 6-3-3-12 東海大学生物科学研究科 F D 活動報告書
- 6-3-3-13 東海大学総合的業績評価規程
- 6-3-3-14 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 6-3-3-15 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
- 6-3-3-16 2018 年度総合農学研究所成果報告会(案内)
- 6-3-3-17 九州沖縄農業研究センターとの学術交流協定

2018年度 文学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

東海大学では、『学則』の「総則」第1条において、大学の目標を「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」と明示しているが（6-3-4-1）、その基本姿勢は大学院教育においても同様であり、この目標を達成する教師像を、「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」としている。ここで、「建学の精神」とは私学としての本学の確固たる教育理念であり、「調和のとれた文明社会を建設する」という理想を目指した研究、教育の実践者として教員を位置づけている（6-3-4-2、6-3-4-3）。文学研究科では、担当教員のほとんどが文学部所属であり、学部で示された「教育研究者行動指針」に則って教育・研究者の責任・行動・自己研鑽・法令順守等々の指針を教員に周知し、その遵守をはかっている（6-3-4-4）。

文学研究科では博士課程前期に文明研究専攻、史学専攻、日本文学専攻、英文学専攻、コミュニケーション学専攻、観光学専攻（修士課程）の6専攻を設置し、博士課程後期に観光学専攻を除く5専攻を設置している。教員は基礎となる文学部および文化社会学部の各学科の所属教員（一部は学内他の所属）であり、専ら大学院での授業、研究指導を担っており、一部の教員が教務委員などを担っている。教員組織は、各専攻で必要な専門分野を定め、それぞれの分野を担当する教員から構成されている。この教員組織は大学院要覧や大学院ガイド、各入学試験要項に明示されて公表されている（6-3-4-5、6-3-4-6、6-3-4-7）。なお、教員は以下の「評価項目②」で述べる形で、必要に応じて補充がなされている。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

文学研究科では専任教員はおらず、学部所属教員が兼担の形で研究科に配置されている。ただし、各専攻はそれぞれのディプロマ・ポリシー、それを受けたカリキュラム・ポリシーの下に必要な専門授業が置かれており、それに応じて授業担当および研究指導教員を配置している。

文明研究専攻では指導教員 11 名、研究指導補助教員（授業担当教員）4 名、史学専攻では指導教員 9 名、研究補助教員 5 名、日本文学専攻では指導教員 7 名、研究補助教員 4 名、英文学専攻では指導教員 5 名、研究補助教員 1 名、コミュニケーション学専攻では指導教員 12 名、研究補助教員 3 名、観光学専攻（修士課程のみ）では指導教員 5 名、研究補助教員 4 名、全体として 70 名（男性 50 名、女性 20 名）がそれぞれ配置されている。なお、外国人教員は 1 名である（6-3-4-8）。また、年齢構成に関して配慮はするがむしろ専門領域を中心に教員配置がなされている。

文学研究科では、おおむね教授を研究指導教員、准教授を研究移動補助教員という原則に従ってはいるが、基本的には業績を中心に教員を配置しており、また博士の学位を有する教員に関しても指導教員資格を付与することもある。この人事に関しては、各専攻から資格審査基準に則って推薦された候補者（6-3-4-9）を文学研究科教授会において事前検討し（6-3-4-10）、当該の候補者について全学の大学院運営委員会での承認を受けることとしている（6-3-4-11）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

上で述べたとおり、文学研究科では専任教員を配置してはいないため、教員の昇格や採用は生じない。研究指導教員等の選出に関しては上の「評価項目②」を参照のこと。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

文学研究科では、全学の規程に則って常任 FD 委員を置き、研究科として FD 活動を行っている。全学として各学部での FD 活動を義務付け、その活動状況や参加人数の報告が求め

ており、文学研究科ではとくに学位（とくに博士）授与をふまえた研究教育体制の活性化を中心に、フォーラムを実施している（6-3-4-12）。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

東海大学では大学院教員資格再審査を実施し、教員は各年度の研究業績および指導状況等について自己申告をし、3年ごとに全学での大学院研究指導教員資格再審査を受けることになっている。大学院を担当する教員に関しては、研究科長のもとで年度ごとに点検が可能になる（6-3-4-13）。また、この制度を用いて、指導学生がいる場合においても、また、新たな指導学生を受け入れる場合においても、研究指導の妥当性について点検をしている。なお、教員は総合的業績評価システムによって研究、教育、学内外活動の業績を登録するので、これらの活動については常に閲覧が可能で、点検も可能になっている（6-3-4-14）。

（2）長所・特色

文学研究科は基礎となる学部（文学部および文化社会学部）の各学科との密接な連携の中で設置されており、学部教育との接続という点で学生の継続的な研究活動が可能になっている。また、内部進学生に関しては学部の最終年次において大学院の授業を先行履修できる点も利点となっている。

（3）問題点

上の（2）で述べたことは、別な意味では問題点となる。学部からの継続的な研究はとすると大学院在籍当初から狭い専門分野のみの研究に陥りやすい難点がある。また、教員も大学院が外部に開かれている点を軽視するという傾向が感じられる。

（4）全体のまとめ

文学研究科は基礎となる学部との連結により、大学の建学の精神の下での一貫した教育実践を進める体制となっている。教員は学部所属であり、大学院教育に専心することは難しいが、現在まではその連携のもとで教育組織を維持しながら研究教育を進めている。

（5）根拠資料

6-3-4-1 東海大学学則

6-3-4-2 東海大学オフィシャルサイト 東海大学について

<https://www.u-tokai.ac.jp/about/profile/>

6-3-4-3 東海大学 大学案内

- 6-3-4-4 東海大学オフィシャルサイト 東海大学教育研究者行動指針（東海大学教育
および研究に携わる者の行動指針）
<https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>
- 6-3-4-5 大学院要覧
- 6-3-4-6 大学院ガイド
- 6-3-4-7 大学院入学試験 各入試要項
- 6-3-4-8 2018 年度 大学院教員所属表
- 6-3-4-9 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-4-10 東海大学大学院研究科教授会規程
- 6-3-4-11 東海大学大学院運営員会規程
- 6-3-4-12 東海大学大学院常任F D委員会規程
- 6-3-4-13 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」
- 6-3-4-14 東海大学総合的業績評価規程

2018年度 政治学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

大学院として求める教員像については、東海大学大学院学則第1条に記載されている「東海大学大学院は、東海大学建学の精神にのっとり、専門分野における高度な学術の理論及び応用を教授研究し、その意義を認識すると同時に、その深奥を究め、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の創造発展と人類の福祉に貢献することを目的とする。」（資料 6-3-5-1）を反映し、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」（資料 6-3-5-2）に基づき、政治学研究科においては「東海大学大学院政治学研究科教員資格審査内規」（資料 6-3-5-3）で定めている。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

2018年度における政治学研究科の担当教員は11名であり、すべて学部教員による兼任である。そのため、年齢構成、男女比などへの配慮は学部教員の採用、昇進等に依拠している。内訳は、政治経済学部政治学科教授が6名、同准教授が4名、教養学部国際学科教授が1名である。男女比については、男性8名、女性3名である。政治学研究科では、政治学研究・地方行政研究・国際政治学研究の3コースを設置しており、担当教員のバランスにも配慮している（資料 6-3-5-4）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集、採用、昇任等については、政治学研究科の教員がすべて学部所属教員の兼担のため、独自には行っていない。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

政治学研究科では、全専任教員が原則として月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委員会を開催している。主な内容は、①各学生の研究テーマについての確認および学修の状況や情緒面での情報共有、②精神的に問題を抱える学生の指導をめぐっての議論および対処法の模索、③政治経済学部と経済学研究科との共催によるFD研究会の企画、以上の3点である。主な効果としては、①個々の学生がおかれている立場や学修環境の状況が相当理解できるようになったこと、②時々の問題や課題に対して迅速に対応できるようになったこと、以上の2点である（資料6-3-5-5）。

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価については、学部で実施している総合的業績評価を活用している（資料6-3-5-6）

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

東海大学大学院学則第44条において、「本学大学院における授業及び研究指導の担当教員は、学部所属の教授をこれに当てる。ただし、必要に応じ、研究科教授会の議を経て、准教授、講師及び付置研究所所属の教授、准教授を当てることもある。」（資料6-3-5-1）と規定されている通り、大学院担当教員は原則として教授が務めることになっている。しかしながら、点検・評価項目②に記述したとおり、政治学研究科には3コースが設置されているため、毎年度そのバランスをチェックし、資格を有する准教授を登用している。その結果、政治学研究コース4名、地方行政研究コース4名、国際政治学研究コース3名の構成であり、バランスを保っている（資料6-3-5-4）。

（２）長所・特色

特になし。

（３）問題点

特になし。

（４）全体のまとめ

政治学研究科の教員・教員組織についてとくに問題点はないが、点検・評価項目③に記述したとおり、教員の採用は学部で行っているため、今後は学部と大学院との連携が重要であるとする。

（５）根拠資料

- 6-3-5-1 東海大学大学院学則
- 6-3-5-2 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-5-3 東海大学大学院政治学研究科教員資格審査内規
- 6-3-5-4 2018 年度東海大学大学院要覧
- 6-3-5-5 2018 年度政治学研究科 F D 活動報告書
- 6-3-5-6 政治経済学部総合的業績評価内規

2018年度 経済学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

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

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

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

2018年度における教員数は13名であり、その内、他研究科との兼任が1名となっている。これらのことから、教員定数は充足している（資料 6-3-6-3）。年齢構成は30歳台、40歳台、50歳台、60歳台の各年代から成っており、大きな偏りはない。

【応用経済学専攻 博士課程前期】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は5名、研究指導補助教員数は4名であるが、研究指導教員数は9名、研究指導補助教員数は4名配置している（資料 6-3-6-3）。

【応用経済学専攻 博士課程後期】

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

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

大学院を本務としている教員はいないため該当しない。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

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

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

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

（２）長所・特色

特になし

（３）問題点

未開講科目が少数ながら発生しているので、その担当者を決定する必要がある。

（４）全体のまとめ

未開講となっている科目を担当できる適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。

（５）根拠資料

- 6-3-6-1 東海大学大学院経済学研究科大学院教員資格審査内規
- 6-3-6-2 2018 年度政治経済学部・研究科各種委員一覧
- 6-3-6-3 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-3-6-4 東海大学大学院経済学研究科指導教員資格再審査規程
- 6-3-6-5 2018 年度東海大学 FD 活動報告書（大学院）

2018 年度 法学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本学において求める教員像および教育組織の編制方針を踏まえたうえで、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 6-3-7-1）にもとづき、法学部所属教員の中から資格をみたす者を選んで法学研究科の教員を編制することが、基本方針となる。法学研究科としては、「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」（資料 6-3-7-2）により、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ことになっている。なお、学部による教員募集・採用においては、専門領域ごとの教員構成を勘案しつつ編制方針の確認を行うが、その教員構成においては個々の教員の研究指導教員資格等も合わせて考慮されており、そのような形で研究科の意見が教員募集・採用において十分に反映されるようになっている。

法学研究科では、研究科長、専攻主任（2019 年度からは専攻長）、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」（資料 6-3-7-3）にもとづき、研究指導資格および研究指導補助資格をもつ教員から法学研究科教授会を構成し、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（資料 5-3-7-11）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
 - ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
- 学士課程における教養教育の運営体制

法学研究科では、以下のようにして教育研究活動を展開するための適切な教員組織を整備している。後述のように、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。その構成は大学院要覧に示されているとおりである（資料 6-3-7-4 pp. 44-45）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が、教育研究活動を展開するための適切な教員組織はおおむね整備されている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の採用については、法学研究科の専任教員は全員が法学部と兼担であり、法学研究科独自の教員採用はないが、法学部における教員採用に際して、法学研究科長も人事計画委員会の構成メンバーとなるほか、個々の採用における審査委員会のメンバーに専攻主任（2019年度からは専攻長）が加わるようになっており、法学研究科の意見も十分に反映される形になっている。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

研究科FD委員会（資料 6-3-7-5）を設置し、年間計画を策定してFD活動を行っている（資料 6-3-7-6）。なお、研究科構成員が同時に法学部構成員でもあるため、学部における資質向上のための方策は同時に研究科における方策としても機能することから、法学部FD委員会と法学研究科FD委員会は、学部および研究科それぞれの教務委員と主任（2019年度から学科長と専攻長）をのぞく構成メンバーを同一とし、一体的に活動することが予定されている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の大学院研究指導教員資格再審査制度（資料 6-3-7-7）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」（資料 6-3-7-8）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。

（２）長所・特色

特になし。

（３）問題点

教育研究活動を展開するための適切な教員組織の編制につき、現在、行政法および経済法を専門とする研究指導教員が欠けていること、博士後期課程においては刑法および税法を専門とする研究指導教員が欠けていること、また教員の異動にともない労働関係法や知的財産権法など社会法分野においての教員が欠けていることなど若干の課題が生じている（資料 6-3-7-4 pp. 44-45）。

（４）全体のまとめ

教育研究活動を展開するための適切な教員組織の編制につき現在生じている課題については、現在研究指導補助資格を有する教員が今後研究指導資格を得ると期待することができるし、また、労働関係法や知的財産権法も学部において特任講師として採用されている教員が今後研究指導補助資格を得ると期待することができるので、今後も、それほど大きな問題は生じないであろう。

（５）根拠資料

- 5-3-7-11 2018 年度学部選任学内諸委員 学部専任学部内諸委員
- 6-3-7-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-7-2 東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-3-7-3 東海大学大学院研究科教授会規程
- 6-3-7-4 2018 年度東海大学大学院要覧
- 6-3-7-5 東海大学大学院法学研究科 FD 委員会内規
- 6-3-7-6 2018 年度法学研究科 FD 活動計画書
- 6-3-7-7 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 6-3-7-8 法学研究科指導資格再審査基準

2018年度 人間環境学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

（1）現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

「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（資料 6-3-8-1、第 1 条の 2、別表 1）を体现するため、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 6-3-8-2）及び「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-8-3）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」（資料 6-3-8-4）、「人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規」（資料 6-3-8-5）、「人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-8-6）及び「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」（資料 6-3-8-7）の中で大学院における講義及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、研究科長及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。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

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（資料 6-3-8-8 pp. 56-57）。

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、研究科長および専

攻主任とともに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、原則として博士の学位を有しており研究上の業績を有する教員及び専攻分野について特に優れた知識及び経験を有する教員の中から、研究科教授会及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。

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は4名、研究指導補助教員数は3名であるが、研究指導教員数は10名（60代2名、50代4名、40代4名）、研究指導補助教員数は4名（60代1名、40代3名）配置しており、適切に教員組織を編制している（資料 6-3-8-9）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

大学院の教員については、学部と兼担の教員のみであり、大学院としての教員の募集、採用、昇任等は行っていない。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動は、所属教員が参加して、主に研究科の現状と課題について検討する研究会を3回、外部講師を招聘したFD研修会を3回開催した。研究会では研究科の教育・研究にかかる現状と課題について検討した。また、研修会では主に外部組織（企業および行政）の取り組みについて議論することで、教員の資質向上および教育組織の改善・向上につなげている（資料 6-3-8-10）。

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（資料 6-3-8-11）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（資料 6-3-8-3）のひとつになっている。また、各セメスター終了時に修士論文研究成果発表会（最終セメスターでは修士論文研究審査会）を開催し、それぞれの発表に対しては、参考意見記入用紙（資料 6-3-8-12）に本大学院所属以外の教員を含めた教員や学生がコメントを記入することになっている。それらは研究指導教員の教育の方法などを確認するための材料として利用されており、各教員の教育・研究の質の向上を図っている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

研究科の教員は、前項の「東海大学大学院資格審査基準」（資料 6-3-8-2）、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-8-3）、「人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規」（資料 6-3-8-4）、「人間環境学研究科教員資格審査基準」（資料 6-3-8-5）、「人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-8-6）及び「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」（資料 6-3-8-7）に従って研究科の授業担当資格を満たすものである。研究指導教員の教員資格審査は3年ごとに実施されている。

（２）長所・特色

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。

（３）問題点

特になし。

（４）全体のまとめ

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、今後も引き続き大学院教授会や研究科内各種委員会で検討を行っていく。

（５）根拠資料

- 6-3-8-1 東海大学大学院学則（第1条の2、別表1）
- 6-3-8-2 東海大学大学院資格審査基準
- 6-3-8-3 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規定
- 6-3-8-4 人間環境学研究科教員資格審査基準
- 6-3-8-5 人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-3-8-6 人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規定
- 6-3-8-7 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
- 6-3-8-8 2018年度大学院要覧
- 6-3-8-9 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-3-8-10 2018年度人間環境学研究科FD活動報告書
- 6-3-8-11 東海大学総合的業績評価規程
- 6-3-8-12 参考意見記入用紙

2018年度 芸術学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

学校法人東海大学が定める傘下の高等教育機関における教育目標と教育方針（資料 6-3-9-1）、並びに「東海大学大学院学則」（資料 6-3-9-2）に定められた教育研究上の目的を体现するため、「芸術学研究科 大学院教員資格審査基準 内規」（資料 6-3-9-3）の中で「研究指導教員」「研究指導補助教員」「講義担当教員」に関する資格審査基準を定めている。これは「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 6-3-9-4）を基盤として芸術学研究科で策定されたものである。また「大学院ガイド P20-21」（資料 6-3-9-5）等において「専門分野」「研究領域」を明示し、対応する教員の研究分野と氏名を公開している。また全ての教員は、オフィシャルサイト等を通して公開されている「東海大学教育研究者行動方針」（資料 6-3-9-6）を厳守することを求められている。

研究科、両専攻にはそれぞれ研究科長、主任を置き、教員の組織的な連携体制を管理している。また研究科の所属教員は研究科長の下、研究科教授会（資料 6-3-9-7）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。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

芸術学研究科における教員構成は、「2018年度大学基礎データ 表1 組織・設備等」

（資料 6-3-9-8）に示すとおりであり、研究指導教員は音響芸術専攻に 5 名（内教授数 3 名）、造型芸術専攻に 7 名（内教授数 7 名）となっている。また研究指導補助教員は、造型芸術専攻に 3 名を擁しており、教員の配置は修士学生の研究内容を網羅できる内容になっている。

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」（資料 6-3-9-9）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」（資料 6-3-9-10）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」（資料 6-3-9-11）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」（資料 6-3-9-4）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」（資料 6-3-9-12）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。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

東海大学では教員の所属を学部（もしくは教育系センター）としているため、大学院独自の教員募集、採用は行っていない。教員組織の編制に関しては、基盤となる教養学部芸術学科での「教員構成表」（資料 6-3-9-13）をその基礎としている。また音響芸術、造型芸術両専攻ともに、「2018 年度東海大学大学院要項」（資料 6-3-9-14）において指導教員とその専門分野を明示している。また、昇任、昇格等についても、研究科単位では実施していない。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

芸術学研究科では、両専攻に FD 委員を各 2 名置き、年度毎に「FD 活動計画書」並びに「FD 活動報告書」（資料 6-3-9-15）を作成している。これらは「常任 FD 委員会」（資料 6-3-9-17）を統括する教育支援センターに提出される。「常任 FD 委員会」では、全学の FD 活動計画書・報告書が提示され、活動内容の共有ならびに改善・向上に向けた取り組みの資料とされている。

「教育」「研究」ならびに「学内外活動」の 3 項目については、基盤となる教養学部で

纏めている「東海大学総合的業績評価制度」（資料 6-3-9-18）によってポイント化され、その結果が「芸術学研究科 大学院教員資格審査基準 内規」（資料 6-3-9-3）に基づく指導資格審査、「大学院指導教員資格再審査」（資料 6-3-9-19）のための資料として活用されている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

芸術学研究科の教員組織に関しては、所属の基盤となる教養学部芸術学科で毎年5月期に翌年度に向けに作成する「教員構成表」（資料 6-3-9-13）で点検が行われる他、「大学院要項」（資料 6-3-9-14）の作成時に教員の専門分野を確認する形で適切に実施している。大学院要項での記載内容については、両専攻の主任、研究科長が確認の後、印刷し学生へ配布されると共にオフィシャルサイト上で公開されている。

（2）長所・特色

春秋年2回実施される「研究中間発表会」において、参加教員全員が「中間発表会講評シート」（資料 6-3-9-19）に評価ならびに意見を記述し、両主任から研究指導教員を通じて各学生にフィードバックを行っている。これは芸術学研究科における特徴的で組織的なFD活動と言える。

（3）問題点

特になし

（4）全体のまとめ

芸術学研究科では、建学の精神を踏まえ、学校法人ならびに大学が定める研究教育上の目的を具現化するための教員組織を構築している。また、その点検評価も毎年度継続して実施されており、教員組織の編制は適切に行われているものとする。

またFD活動の推進や指導資格の取得、指導資格再審査などに関しても、各種規程に即した形で適切に遂行されている。

（5）根拠資料

- 6-3-9-1 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
東海大学各教育段階教育目標・教育指針
- 6-3-9-2 東海大学大学院学則
- 6-3-9-3 芸術学研究科 大学院教員資格審査基準 内規
- 6-3-9-4 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-9-5 2018 大学院ガイド

- 6-3-9-6 東海大学教育研究者行動方針
<https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>
- 6-3-9-7 東海大学大学院研究科教授会規程
- 6-3-9-8 2018 年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-3-9-9 東海大学大学院教員資格再審査基準
- 6-3-9-10 芸術学研究科指導教員資格再審査基準
- 6-3-9-11 芸術学研究科研究指導教員再審査委員会」
- 6-3-9-12 大学院資格審査資料」
- 6-3-9-13 教養学部芸術学科 教員構成表
- 6-3-9-14 2018 年度東海大学大学院要覧
- 6-3-9-15 FD 活動計画書、FD 活動報告書
- 6-3-9-16 常任 FD 委員会規程
- 6-3-9-17 東海大学総合的業績評価制度
- 6-3-9-18 中間発表会講評シート

2018年度 体育学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

東海大学教員は「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見識を有すると共に、東海大学見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」と東海大学教員資格審査基準に明記されている（資料 6-3-10-1）。また、本学オフィシャルサイト <https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html> 及び教員手帳には、東海大学教育研究者行動方針が示され、全教員の遵守が求められている（資料 6-3-10-2）。

体育学研究科の教員組織の編制については、大学院要項において担当教員、専門分野、担当授業が示されている（資料 6-3-10-3）。また運営組織については毎年、人員配置や役割を見直して年度初めの教授会で確認している（資料 6-3-10-4、資料 6-3-10-5）。

以上のように、大学として求める教員像は設定され、体育学研究科における教員組織の編制に関する方針も明示されていると判断できる。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

体育学研究科では、教員は体育学部所属であり学部授業に加えて大学院の授業を行っている。従って、体育学部における「学科目・専門領域等による教員構成表」において、大学院授業担当として示されている（資料 6-3-10-6）。教員の授業担当負担についての規定

に基づき、学部と合わせて教育研究活動を展開できるよう配慮がなされている（資料 6-3-10-7）。

専任教員数は研究指導教員 17 名（教授 14 名、准教授 3 名）、研究指導補助指導教員 12 名（教授 11 名、講師 1 名）で、全体の博士取得者は 15 名である。年齢としては 30 歳代が 1 名、40 歳代が 5 名、50 歳代が 13 名、60 歳代が 10 名という構成になっている（資料 6-3-10-8）。

以上のことから、体育学研究科の教員組織編制等については明示され、その運営は適切に行われていると判断される。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集・採用については、体育学研究科としての募集・採用はなく、退職等で専門領域に不足が生じる場合に、体育学部における募集・採用の中で大学院担当も踏まえた募集・採用を行っている。本年度においては 4 名が研究指導教員として承認された大学院担当教員として加わった（資料 6-3-10-9）。

昇任においても体育学研究科が独自で行うものではなく、体育学部によるものである。

大学院教員資格審査においては、カリキュラムとの整合性に勘案し、退職等で専門分野に欠落が生じた場合やより強化が必要と認められた場合において、東海大学大学院教員資格審査基準（資料 6-3-10-10）に基づいて該当者の選定を行い、候補者がいた場合には、体育学研究科運営委員会並びに教授会の審議事項として取り扱っている。本年度は博士課程設置を想定して、大学院担当教員の増強に力を入れ、4 名の指導教員と 3 名の研究指導補助教員の申請を行った（資料 6-3-10-11）。

以上のように、教員の募集、採用、昇任等については規定に則って適切に行われているものと判断できる。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

体育学研究科におけるファカルティ・ディベロップメントは、FD 委員会が置かれ、その業務内容も明確に示されている（資料 6-3-10-4）。活動報告では、委員会活動回数や内容、活動内容としては一般公開講座の実施（4 回）、授業公開・参観、授業アンケートの実施と活用、修士論文経過報告会（2 回）及び発表会を実施している。評価と関連資料については FD 報告書にまとめられている（資料 6-3-10-12）。

「教育活動」「研究活動」「学内外活動」については、体育学部における評価と合わせて

研究指導教員においては業績自己申告書の提出が求められている（資料 6-3-10-13）。

以上のように、体育学部において FD 活動は組織的に行われ、公開講座としての研修機会も設けられており、教員の資質向上つなげる取り組みは行われているものと判断できる。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

2018 年度において体育学研究科は指導教員資格再審査の年であり、指導教員には 2017 年度の業績自己申告書の提出を求めた。その後、研究指導教員資格再審査委員会を構成して、指導教員再審査規程（資料 6-3-10-14）並びに指導教員審査基準（資料 6-3-10-15）に基づき、資格再審査が行われた（資料 6-3-10-16）。その結果、1 名の不適格者が出たが経過観察中である。

以上のことから、教員組織の適切性については、定期的に点検・評価は行われているものと判断できる。結果として 1 名の不適格者が出た背景には、学科主任であったことや専門領域が実演、実技が中心であり、3 年間での業績評価では達成できなかったという課題があげられた。

（２）長所・特色

体育学研究科では、教員組織の編制、委員会組織とその業務内容などが明文化され、全教員に周知されていることが特徴としてあげられる。

（３）問題点

指導教員資格再審査に向けて、学部の学科長を引き受けている場合などを勘案した、計画的な研究活動が今後の課題である。

（４）全体のまとめ

教員組織の編制や研究科運営については、運営委員会と教授会の機能を活かして、公明公正に運営が行われている。また、教員の募集・採用・昇任等は規定や内規に準じて体育学部と協力をしながら実施されており、点検・評価もなされている。教員組織の編制は適切に行われていると判断できる。

FD 活動も組織的、多面的に実施されており、教員の資質向上につながる取り組みがなされていると判断できる。

（５）根拠資料

6-3-10-1 東海大学教員資格審査基準

6-3-10-2 東海大学教育研究者行動方針

6-3-10-3 2018 年度大学院要覧

- 6-3-10-4 2018 年度体育学研究科 管理運営組織図
- 6-3-10-5 2018 年度体育学研究科臨時教授会議題
- 6-3-10-6 学科目・専門領域等による教員構成表（学部と共用）
- 6-3-10-7 東海大学専任教員授業担当規定
- 6-3-10-8 2018 年度 体育学研究科担当教員および専門分野と資格保有状況
- 6-3-10-9 2018 年度 大学院教員資格審査資料
- 6-3-10-10 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-10-11 2019 年度 大学院教員資格審査資料
- 6-3-10-12 2018 年度 体育学研究科 FD 活動報告書
- 6-3-10-13 2017 年度 業績自己申告書
- 6-3-10-14 指導教員再審査規程
- 6-3-10-15 指導教員審査基準
- 6-3-10-16 2018 年度 大学院研究指導教員資格再審査実施報告書

2018年度 理学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

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

研究科・専攻の理念を実現するのに適切かつ効果的な教員組織を編制するために、学部・学科の要望を考慮して「大学院教員審査資料」（資料 6-3-11-3）を作成し編制に関する方針としている。

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。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

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26名（女性3名）、物理学専攻が15名（女性2

名）、化学専攻が12名（女性1名）である（資料 6-3-11-4、6-3-11-5 pp. 57-58, p. 60, p. 62）。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（資料 6-3-11-6）及び、大学院研究指導教員資格再審査（資料 6-3-11-7）時に、確認している。

【数理学専攻 修士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は4名、研究指導補助教員数は3名であるが、研究指導教員数は20名、研究指導補助教員数は6名配置している。

【物理学専攻 修士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は4名、研究指導補助教員数は3名であるが、研究指導教員数は14名、研究指導補助教員数は1名配置している。

【化学専攻 修士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は4名、研究指導補助教員数は3名であるが、研究指導教員数は11名、研究指導補助教員数は1名配置している。

（資料 6-3-11-4、6-3-11-5 pp. 57-58, p. 60, p. 62）

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員は理学部に属しているので、教員の募集・採用・昇格は理学部の基準及び手続きに基づいて適切に行われている。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

2011年度から、年2回春学期と秋学期に理学部と合同でFD研究会を開催している。2018年度は2018年7月6日と2019年1月11日の2回開催し、今年度の活動内容の周知および報告と講演を行った（資料 6-3-11-8 pp. 37-43）。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

3年に1度大学院資格再審査（資料 6-3-11-7）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）長所・特色

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。

（３）問題点

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。

（４）全体のまとめ

引き続き、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。

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。

（５）根拠資料

- 6-3-11-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-11-2 理学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-3-11-3 大学院教員資格審査資料
- 6-3-11-4 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-3-11-5 2018年度東海大学大学院要覧
- 6-3-11-6 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-11-7 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 6-3-11-8 2018年度FD活動報告書（大学院）

2018年度 工学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

工学研究科の教員組織の編制に関する基本理念は 2016 年度の改組申請書類に示されている。（資料 6-3-12-1）その内容は、研究科が掲げる教育目標を達成するために必要な学識と研究教育実績に基づき資格認定された教員組織である。研究科の全教員は、大学院学則の第12章「教員組織」（資料 6-3-12-2）に則り、大学が定めた大学院教員資格審査基準（資料 6-3-12-3）並びに工学研究科の大学院教員資格審査基準内規（資料 6-3-12-4）を満たす研究指導教員並びに研究指導補助教員として教育研究にあたっている。各専攻は専攻が掲げる教育目標を達成するために必要な新規教員の資格審査申請を随時行っている。教員名簿は専攻毎に大学院要覧（資料 6-3-12-5）及び大学院ガイド（資料 6-3-12-6）に専門分野と共に明記され、大学院を志す志願者及び在学生の参考資料として活用されている。また、研究科独自に英語版の教員紹介冊子 Researcher's list（資料 6-3-12-7）を作成しており、留学生や外国人に対する教員紹介に活用している。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

工学研究科の専任教員数は5専攻全体で162名である。職位別では教授比率が69%であり、准教授・講師・助教を合せた31%に比べて高い。年齢構成は50歳以上が68%に対して50歳未満は32%である。また、男女別では女性の割合は7%である。これらの数値から、50

歳未満の若手教員及び女性教員比率の増加が一つの課題と言える。（資料 6-3-12-8）教員の授業担当については 2016 年度改組において、ゼミナール科目以外は年 1 コマ担当を基本としており、授業負担への配慮がなされている。（資料 6-3-12-1）また、2016 年度改組によって設定された必修基礎科目である英語及び工学倫理知財科目の教育目標を達成するため、国際教育センターや外部機関における専門家を積極的に有資格者として採用している。（資料 6-3-12-9）教員資格は大学院要覧の教員欄に明記されており、研究指導補助教員を含めた効果的な研究指導体制が取れるよう配慮されている。（資料 6-3-12-5）

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

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

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

工学研究科では 5 専攻から選出された委員からなる FD 委員会を常設し、FD 委員長を中心として FD 活動の実施にあたっている。（資料 6-3-12-10）主な活動は大学院の教育研究における重要課題に関する FD 研究会の開催と、大学院授業アンケートの実施・集計である。2018 年度は 8 月及び 2 月に 2 回の FD 研究会を開催し、8 月は「安全保障輸出管理について」、2 月は「多数の受講生が受ける授業の工夫」をテーマとして実施した。（資料 6-3-12-11）授業アンケートは 2012 年度より本研究科の独自アンケートを継続実施しており、春学期、秋学期授業終了後にアンケートを実施し、実施率は全科目の 80%以上に上った。（資料 6-3-12-12）アンケート実施後 2 か月後に届く集計結果は実施教員へ配布され、教員はその結果を授業改善の参考として活用している。

教員の指導大学院生数や教育活動及び研究活動、学内外活動については教員個々が年度末に登録する教育情報（資料 6-3-12-13）及び教員活動情報システム（資料 6-3-12-14）により把握することができる。その登録内容は専攻主任及び研究科長が確認している。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

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

（２）長所・特色

教員名に加え、学位と専門分野を併記した英語版教員紹介冊子 Researcher's list（資料 6-3-12-7）の頒布を通して、留学生や外国出身学生の指導教員選定に役立てている。各専攻の主要な研究分野をカバーするのに必要な研究指導資格及び研究指導補助資格を有する教員の確保に努めており、工学の広範な分野における教育研究を担える教員の編制を維持している点は長所といえる。

（３）問題点

研究能力の高い教員であっても、学部における職階等の制約により研究科教員として配置できないなど、研究科の教員マネジメントに限界がある点は今後の課題といえる。また、研究指導補助教員の研究指導教員への適切な時期での昇格も課題といえる。

（４）全体のまとめ

工学研究科は工学の全分野をほぼカバーする5専攻に162名の教員を有し、入学定員を超える大学院生の指導にあたっている。各専攻において主要な研究分野をカバーできる研究指導教員及び研究指導補助教員を確保するために随時教員資格審査を受けている。研究科独自の教員名簿の作成、公開も行っており、教員組織の適切な編制の基盤資料として役立っている。

（５）根拠資料

- 6-3-12-1 2016年度の改組申請書類 pp.5-6.
- 6-3-12-2 東海大学大学院学則 第12章 教員組織 p.12.
- 6-3-12-3 東海大学大学院教員資格審査基準(1452)
- 6-3-12-4 工学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-3-12-5 2018年度東海大学大学院要覧 pp.86-87.
- 6-3-12-6 2018年度東海大学大学院ガイド pp.26-27.
- 6-3-12-7 英語版教員紹介冊子 Researcher's list 2018
- 6-3-12-8 2018年度工学研究科教員組織一覧
- 6-3-12-9 2018年度東海大学大学院要覧 p.88.

- 6-3-12-10 2018 年度工学研究科 FD 委員会委員名簿
- 6-3-12-11 2018 年度工学研究科 FD 活動報告書
- 6-3-12-12 2018 年度工学研究科授業に関するアンケート実施結果
- 6-3-12-13 2018 年度大学院教育情報登録内容（例）
- 6-3-12-14 2018 年度教員活動情報システム登録内容（例）

2018年度 情報通信学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本研究科では、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 6-3-13-1）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」（資料 6-3-13-2）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 第1条では、本内規が東海大学大学院教員資格審査基準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。

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」（資料 6-3-13-3）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（資料 6-3-13-4）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

・教員の授業担当負担への適切な配慮

・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

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」（資料 6-3-13-1 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」(資料 6-3-13-2)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。教員資格審査資料（資料 6-3-13-5）に、本研究科の教員の構成表を示す。29 名中、研究指導教員が 25 と 86%を占め、研究指導教員一人あたり平均 2 名以下の学生と充実している。さらに研究指導教員資格取得者を増やす取り組みを継続していく。年齢、国籍、性別などは本務先の学部での採用により決定されるため、研究科としては採用時に研究指導可否を勘案するよう学部をお願いしていく。

授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は、本研究科学研究科長、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。

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」（資料 6-3-13-1）、「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」（資料 6-3-13-6）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」（資料 6-3-13-2）、「情報通信学研究科学研究指導教員資格再審査基準」（資料 6-3-13-7）、「情報通信学研究科学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」（資料 6-3-13-8）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「教員資格審査資料」（資料 6-3-13-9）を配布し、適正配置と資格の適切性を確認している。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

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。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

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。「2018 年度FD活動報告書（大学院）」（資料 6-3-13-10）に記載の通り、2018 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、セメスター毎の授業アンケートおよび学位授与式時に研究科に対する満足度調査アンケートを行っている（資料 6-3-13-11, 6-3-13-12）。さらに研究科教授会において授業アンケート等の報告・検討、開講授業の検討などのFD

活動を行って、PDCA サイクルを実践している。これらのFD活動への教員の参加率は96.6%となる（資料 6-3-13-13）。このように教員の教育・研究・社会活動から得られた知見の共有を図っている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

2005年度より実施された本学の総合的業績評価制度（資料 6-3-13-14）のもと本研究科の評価内規として「東海大学情報通信学研究科教員活動情報登録内規」（資料 6-3-13-15）を制定している。本制度では、6-3-13-14により業績の登録基準を明確化し、各種内規により評価基準を明確化し（資料 6-3-13-2、6-3-13-7、6-3-13-8）、「大学院研究指導教員資格再審査制度」により3年に1度、研究・教育活動の状況を審査される。なお本研究科の評価内規については、定期的に見直しを行っている。

（２）長所・特色

研究科FD委員会の精力的な活動により、FD活動への高い参加率を達成し、教職員の意識高揚を実現している。研究科独自の授業アンケートや研究科に対する満足度に関するアンケートを実施して学生意見のフィードバックを図っている（資料 6-3-13-12）。

（３）問題点

特になし

（４）全体のまとめ

「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 6-3-13-1）、「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」（資料 6-3-13-6）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」（資料 6-3-13-2）、「情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準」（資料 6-3-13-7）、「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」（資料 6-3-13-8）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、教員の質向上を図っている。今後は研究科独自の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。

（５）根拠資料

- 6-3-13-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-13-2 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
- 6-3-16-3 東海大学大学院研究科教授会規程
- 6-3-13-4 2018年度情報通信学研究科・情報通信学部各種委員一覧
- 6-3-13-5 2018年度情報通信学研究科教員編成

- 6-3-13-6 東海大学大学院教員資格再審査規定 全学共通の枠組み
- 6-3-13-7 情報通信学研究科研究指導教員資格再審査基準
- 6-3-13-8 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
- 6-3-13-9 教員資格審査資料
- 6-3-13-10 2018年度FD活動報告書（大学院）
- 6-3-13-11 2018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）
- 6-3-13-12 2018年度情報通信学研究科への進学理由と満足度調査集計結果
- 6-3-13-13 2018年度情報通信学研究科FD活動参加者名簿（非公開）
- 6-3-13-14 東海大学総合的業績評価規程
- 6-3-13-15 東海大学情報通信学研究科教員活動情報登録内規

2018年度 海洋学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

海洋学研究科では、教育課程の特徴に記載している、「海洋人間圏分野科目群」、「海洋生命圏分野科目群」、「海洋地球圏分野科目群」そして「総合海洋学科目群」に分類しているため、それぞれの分野の専門教育を担当できる教員を設定している（資料 6-3-14-1 pp. 87-89）。

教員としては、研究指導教員、研究指導補助教員さらに連携大学院教員が配置されており、それぞれの分野で協力し合っている。副指導教員の設置、論文作成（審査）時には、主査1名、副査2名の3名体制で指導している。（資料 6-3-14-2 6-3-14-3）

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

海洋学研究科では、研究指導教員と研究指導補助教員と区別して設置している（資料 6-3-14-1）。2018年度秋学期より、研究指導教員は教授に1名追加され29名となり、准教授19名、講師1名、特任准教授1名、特任講師1名の計50名となった。一方、研究補助教員は教授4名、准教授4名、講師1名、特任講師1名の計11名であった。年齢構成は、30代2名、40代20名、50代26名、60代13名であり、やや30代が少ないのが現状である。また、女性教員も6名と全体の1割しかいない（資料 6-3-14-4）。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

昇格に関しては、学部で行っているため、研究科としては対応していない。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

FD 委員会は年に、2 回開催している。また、FD 研究会・研修会は年に 1 回開催している。目標は全教員の参加であるが、現実的には難しいのが現状である。（資料 6-3-14-5）。今後は、教授会と連動して実施するよう検討したい。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

構成メンバーに関して、バランスを取るよう研究科長、専攻長、教務委員にて検討して、その旨学部長へ報告し、学部より大学院へ資格申請をお願いしている（資料 6-3-14-4）。

（２）長所・特色

海洋学研究科は学部の上に設置されているため、文系と理系の複合的研究教育が可能である。

（３）問題点

教員のバランスを考えると、もう少し文系の教員が担当教員として増えることが期待される。また、年齢構成から見ると、30 代が少ないので、今後増やすよう検討する必要がある。特に女性教員が 1 割しかいないので、もう少し増やす必要がある。

（４）全体のまとめ

海洋学研究科では、教育課程の特徴に記載している、「海洋人間圏分野科目群」、「海洋生命圏分野科目群」、「海洋地球圏分野科目群」そして「総合海洋学科目群」に分類しているため、それぞれの分野の専門教育を担当できる教員を設定している。また、研究指導教員

と研究指導補助教員と区別して配置している（資料 6-3-14-1）。海洋学研究科は学部の上に設置されているため、文系と理系の複合的研究教育が可能である。この特徴をより生かすために文系の担当教員を増やすことも必要と考える。また、年齢構成から考えても、30代、40代の若手教員を増やす必要がある。また、女子学生の進学を考えると、女性教員についても今後増やす必要がある（資料 6-3-14-4）。

（5）根拠資料

- 6-3-14-1 2018年度 大学院要覧
- 6-3-14-2 教育研究指導計画書
- 6-3-14-3 研究状況報告書
- 6-3-14-4 修士担当教員
- 6-3-14-5 FD活動報告書

2018年度 医学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

東海大学大学院医学研究科規則（資料 6-3-15-1）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、大学院医学研究科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（資料 6-3-15-2）「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及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」（資料 6-3-15-3）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、主任、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（資料 6-3-15-1）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。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

・ バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○ 学士課程における教養教育の運営体制

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」（資料 6-3-15-3）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」（資料 6-3-15-4）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表 1（資料 6-3-15-5）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、教員組織編制を実施している。基礎医学、行動科学、社会医学及び臨床医学の教員間のバランスは、適切である。性別に関して、採用過程では男女で平等に行っている。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。

【先端医科学専攻 博士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は30名、研究指導補助教員数は30名であるが、研究指導教員数は102名、研究指導補助教員数は145名配置している。

【医科学専攻 修士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は6名、研究指導補助教員数は6名であるが、研究指導教員数は137名、研究指導補助教員数は147名配置している。
（資料 6-3-15-5）

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

○ 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

○ 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

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。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

○ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

○ 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

2005年度より教員・医師評価システム（資料 6-3-15-6）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・ディ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2018年度に10回開催した。参加回数を大学院指導教員資格の更新要件としている（資料 6-3-15-7）。新任教員には、APRINCITI ジャパンの 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。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の教員は、学部・センター・研究所を本務所属とし、研究科は全て兼務所属教員で構成されている。大学院研究科所属教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」に従い審査が行われ、大学院研究指導教員、大学院研究指導補助教員の資格を得た者が、研究科教員となる。この「東海大学大学院教員資格審査基準」において、大学院教員に求める能力・資格も明確に示されている。また、大学院研究指導教員資格取得後は、3年に一度大学院研究指導教員資格再審査を受ける義務があり、これにより研究科教員の質を保っている。

FD 活動については、毎年度同様に2018年度もFD活動報告書及びFD活動計画書を作成しており、継続的な取り組みとなっている。

（２）長所・特色

十分な研究指導教員数と研究指導補助教員数を要しており、細やかな研究指導ができる体制となっている。

（３）問題点

特になし。

（４）全体のまとめ

FD 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。

（５）根拠資料

6-3-15-1 東海大学大学院医学研究科規則

6-3-15-2 東海大学大学院学則 別表 1

6-3-15-3 東海大学大学院教員資格審査基準

- 6-3-15-4 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 6-3-15-5 2018 年度 大学基礎データ表 1 組織・設備等
- 6-3-15-6 教員・医師評価システムの実施要項
- 6-3-15-7 2018 度医学研究科 FD 活動報告書

2018年度 健康科学研究科 自己点検・評価報告書

[第6章] 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

健康科学研究科の求める教員像の設定については、大学の人材育成目的（東海大学大学院学則第1条に規定）を踏まえて行っている（資料 6-3-16-1）。また、教員選考にかかわる全学的な基準である「東海大学教員資格審査基準」によって各職位の教員の能力・資質は明確にされている（資料 6-3-16-2）。

本研究科では、研究科長、専攻長（専攻主任）、学部長、学科長（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（資料 6-3-16-3）、各専攻教務委員会及び合同教務委員会（資料 6-3-16-4）にて、科目責任者の決定、時間割の作成等を行っている。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮

- ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

○学士課程における教養教育の運営体制

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11名、研究指導補助教員25名、保健福祉学専攻では研究指導教員9名、研究指導補助教員4名が大学院生の教育・研究の指導に当たっている（資料 6-3-16-5）。性別構成は、看護学専攻が男性14名、女性22名であり、保健福祉学専攻が男性7名、女性6名

である。年齢構成は、看護学専攻が40歳代13名、50歳代17名、60歳以上6名であり、保健福祉学専攻が40歳代3名、50歳代9名、60歳以上1名である。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（資料6-3-16-6）。

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）」でその詳細を定めている（資料6-3-16-7）。

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。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

※記載不要

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

健康科学研究科は、FD委員会を設置し、FD活動を組織的に実施している。今年度の活動目標を、「アクティブラーニングの原理と応用について検討し、院生の研究指導や授業運営の改善に活かす手がかりを得る」とし、FD活動計画書に基づき、計画的に進めた（資料6-3-16-8、6-3-16-9、6-3-16-10）。

FD活動の取り組み結果は、2018年度FD活動報告書に示す通りである（資料6-3-16-11）。具体的には、アクティブラーニングに着目して、その原理と応用について、第1回のFD研究会で講義を通して学んだ成果をそれぞれの教員が検討し、第2回のFD研究会では、実際の教育への応用に伴う成功例や課題・実践方法について共有した。その成果として、院生の研究指導や授業運営の改善に活かす手がかりを得ることができたと考えられる。

研究科教員が本務所属している各学部では、教員の総合的業績評価を毎年度実施している（資料6-3-16-12、6-3-16-13、6-3-16-14）。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、研究科教員には、3年に1度「大学院研究指導教員資格再審査」の受審義務があり、その詳細は「健康科学研究科教員資格再審査内規」で定められている（資料6-3-16-15）。この再審査制度により、研究科教員の質が保たれている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

○適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

○点検・評価結果に基づく改善・向上

健康科学研究科では、毎年、研究科全体および各専攻において活動方針を制定し（資料 6-3-16-16、6-3-16-17、6-3-16-18）、その内容にそって活動評価を実施している（資料 6-3-16-19）。活動方針および評価は、年度当初の研究科教授会において審議し、承認を得ることとなっている（資料 6-3-16-20）。

（２）長所・特色

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

（３）問題点

本務所属が医学部、健康学部、健康科学部に分散したため、両専攻の連携がとりにくくなっている。

（４）全体のまとめ

今後ともFD研修会に力を入れ、両専攻の共通の目的である「高度専門職業人育成」のための教員の資質向上をめざしていく。

（５）根拠資料

- 6-3-16-1 東海大学大学院学則
- 6-3-16-2 東海大学教員資格審査基準
- 6-3-16-3 東海大学教務委員会規程
- 6-3-16-4 健康科学研究科委員会構成
- 6-3-16-5 2018年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-3-16-6 2018年度東海大学大学院要覧
- 6-3-16-7 大学院研究指導教員資格審査内規（健康科学研究科）
- 6-3-16-8 FD活動計画書
- 6-3-16-9 第1回FD研修会ポスター
- 6-3-16-10 第2回FD研修会ポスター
- 6-3-16-11 FD活動報告書
- 6-3-16-12 健康学部総合的業績評価内規
- 6-3-16-13 健康科学部総合的業績評価内規
- 6-3-16-14 医学部看護学科総合的業績内規
- 6-3-16-15 大学院研究指導教員資格再審査内規（健康科学研究科）
- 6-3-16-16 健康科学研究科活動方針

6-3-16-17 看護学専攻活動方針

6-3-16-18 保健福祉学専攻活動方針

6-3-16-19 健康科学研究科活動評価

6-3-16-20 教授会議事録（2018年度第1回）

2018年度 農学研究科 自己点検・評価報告書

〔第6章〕 教員・教員組織

（1）現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

○大学として求める教員像の設定

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

○各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針

（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

求める教員像については東海大学大学院学則（資料 6-3-17-1）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（資料 6-3-17-2）において規定している。農学研究科では大学院教員資格審査基準（資料 6-3-17-2）に基づいて次のような内規（資料 6-3-17-3）を設け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。

本研究科所属の専任・特任教員は研究科長のもと、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するとともに、決定された事柄について連携してその実現にあたっている（資料 6-3-17-4）。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

○大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数

○適切な教員組織編制のための措置

- ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授又は助教）の適正な配置

- ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

- ・各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）

- ・教員の授業担当負担への適切な配慮
 - ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
- 学士課程における教養教育の運営体制

研究科担当教員については、大学院教員資格審査基準（資料 6-3-17-2）および東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程（資料 6-3-17-5）等で求められる資格を明確化している。設置基準上、農学研究科に必要な専任教員数は研究指導教員 4 名（うち教授 3 名）、研究指導補助教員 2 名であるものの、2018 年度当初において生物資源科学コースに研究指導教員 11 名（うち教授 9 名）、研究指導補助教員 3 名および生命科学コースに研究指導教員 10 名（うち教授 6 名）を配置した（資料 5-3-17-8）。なお、教員は全て日本人であり、女性は 24 名中 2 名（8.3%）となっている。また、年齢構成としては 30 代後半 16.7%、40 代前半 4.2%、40 代後半 8.3%、50 代前半 29.2%、50 代後半 12.5%、60 代前半 20.8%、60 代後半 8.3%となっている。授業科目と担当教員（非常勤を含む）の適合性については、専攻主任と教務委員が判断しており、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。

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（資料 5-3-17-8）。なお、客員教員に関しては毎年度資格審査を行うため、再審査は実施していない。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

大学院教員資格審査に関する募集は基本的には前年度 12 月初旬に実施している（資料 6-3-17-6）。ただし、農学部には新任が採用された年度には秋学期からの担当教員として 5 月中旬に募集している（資料 6-3-17-7）。また、研究指導補助教員から研究指導教員への昇格については前年度 12 月初旬に募集している（資料 6-3-17-8）。

連携大学院教員については、前年度 11 月下旬に募集し、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（資料 6-3-17-9）。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施
- 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

農学研究科 FD 委員会を中心に大学院生の教育・研究環境の改善を目指して授業スキルの向上および学生支援活動を検討するとともに、年間 7 回程度の FD 研修会を開催して教員

の資質向上を図っている。また、本研究科 FD 委員長（常任 FD 委員）は農学 FD 委員会に出席して組織的に連携しながら常に情報の共有化を図っている。さらに、教育面では「公開授業」を設定するとともに、本研究科独自の「授業に関するアンケート」を実施し、研究面では「研究計画届」（1 年次生）や「研究状況報告書」（2 年次生）の提出を義務付けて学習・研究指導への対応や改善に活用している（資料 6-3-17-10）。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

東海大学の中期目標および運営方針に基づく事業計画の行動目標に対する到達度を設定し、年度ごとに自己評価することによって教員組織の適切性についても点検・評価を行っている（資料 6-3-17-11）。

（２）長所・特色

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大学院を構築し、地域や生物生産に密着した研究指導や演習指導が可能な教員組織を整備している。

農学研究科独自の「授業に関するアンケート」を実施したり、「研究計画届」や「研究状況報告書」を提出させたりして学習・研究指導の改善に活用している。

（３）問題点

教員の年齢構成については、全体として比較的バランスが取れているように考えられるが、年齢が高い方へ若干偏っている。

（４）全体のまとめ

農学研究科では、大学院教員資格審査に係る基準内規を整備し、厳正に審査を実施して適正な教員組織を構築している。教員数は設置基準を十分に満たし、教育研究を実施していく上で必要な規模の教員組織が編制されている。また、地域や生物生産に密着した研究が可能な連携大学院の構築や学習・研究指導の改善に活用できる「授業に関するアンケート」「研究計画届」「研究状況報告書」など独自性の高い取り組みを実施している。

（５）根拠資料

- 5-3-17-8 2018 年度第 1 回農学研究科教授会資料 8（2018 年度農学研究科教員名簿）
- 6-3-17-1 東海大学大学院学則
- 6-3-17-2 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-17-3 東海大学大学院農学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-3-17-4 東海大学大学院研究科教授会規程

- 6-3-17-5 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 6-3-17-6 2019 年度新規大学院担当教員の研究業績提出依頼文書
- 6-3-17-7 2018 年度秋学期新規大学院担当教員の研究業績提出依頼文書
- 6-3-17-8 2019 年度大学院担当教員の昇格に関わる研究業績提出依頼文書
- 6-3-17-9 学校法人東海大学客員教員規程
- 6-3-17-10 2018 年度 FD 活動報告書（農学研究科）
- 6-3-17-11 2018 年度大学院事業計画自己評価（農学研究科）