

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

#### 【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(F-1)第1条・東海大学大学院学則(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」(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」(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。(F-3 第3～6条)

大学院については、学部と兼任の教員のみであり、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」(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」(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周知している。

## 【各学部・研究科等の教員組織の編成方針】

各学部・研究科等の教員組織の編成方針は、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成するため、大学が各学部・学科等の教員組織編成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」（F-7）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委員長とした教員人事委員会（F-8）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8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（教育戦略担当、企画調整担当、文系担当、理系担当、医系担当、国際担当、スポーツ・社会連携担当、事務担当及び6名の学長補佐（九州キャンパス長、札幌キャンパス長、静岡キャンパス長、教育評価担当、情報統括担当、高等教育調整担当）を置いている。（F-9 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、学科長・主任等の役職者（F-10 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（F-11、12）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（F-13～21）を設置し、それぞれ教学部教務課、教育支援センター教育支援課、大学運営本部大学IR室、大学広報部企画広報課・入試広報課が事務局となり、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（F-22）、大学院運営委員会（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。（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（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。（F-25）。

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

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

【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（F-26）の通りである。教員組織編成は、設置基準上必要とされる専任教員数を考慮しつつ、学部組織においては、各学部・学科の教育目標を具現化するために、学科・専攻・課程ごとに学科目・専門領域、年齢、資格を記載した「学科目・専門領域等による教員構成表」（F-7）を作成し明確化している。また、この教員構成表に基づいて欠員補充等の人事計画を学部長や学科長等で協議し、「教員人事計画」（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も、この教員構成表に基づき、特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮しており、教員全体の年齢構成は、29歳以下が0.7%、30代が21.0%、40代が29.5%、50代が32.8%、60代15.8%、70歳以上が0.2%となっている（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」（F-5 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1,090名おり、博士前期課程（修士課程を含む）担当は696名、博士後期課程担当教員は394名を配置している（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、204名、博士後期課程は142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。

【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」（F-7）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」を編成方針として、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。2008年には東海大学男女共同参画宣言を制定し、教員数ならびに教員管理職数の男女比率の差を改善すべく、男女共同参画を推進してきた（資料F-29）。2019年度の女性教員比率は、教授12.4%、准教授22.9%、講師25.0%、助教30.3%であり、全体では20.5%と目標よりも低い水準にあった（資料F-30）。また、2016年度には、外国人等教員を積極的に採用する方針が示された。（資料F-31）

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。（F-32）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。（F-33）

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」（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」（F-33）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「大学院教員資格審査資料」（F-34）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（F-35）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。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

#### 【教員の職位ごとの募集・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」（F-36）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（F-37）、「東海大学教員資格審査基準」（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」（F-7）及び人事計画に従い、各学部等で規程を基に教員の審査を行った後、学長による最終審査を経て、理事長の承認を得ている。資格審査については「東海大学教員資格審査基準」（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（F-37）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。（F-38）

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」（F-39）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 期間における研究業績として著書等・論文等・学会発表等ならびに研究助成金取得状況を考慮して



いる。また、過去3年間の研究・教育・学内外運営の3分野において5段階で数値化される総合的業績評価の数値に加え、課外活動の部長教員歴、学部レベルでの各委員歴等も審査材料になっている（資料 F-5、F-40、F-41）。

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。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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-42～49）。授業についてのアンケート（資料 F-42）は、学部における全科目全教員を対象とし、学内 Web サイト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-43）、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 サイト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-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」があり、前年度のアンケート結果で評価の高かった教員を表彰し、毎年4月1日に授賞式を行っている。その後、受賞者の授業の工夫をまとめた小冊子（資料 F-45）を各学部・学科に配布すると同時に、学内新聞（資料 F-46）や Web サイト（資料 F-47）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-48）を開催している。2019 年度については、「教育の質を担保するためのポリシー策定からアセスメントまで～授業設計からアセスメントへのつながり～」・「学修成果への挑戦～関西国際大学の事例を踏まえ～」・「勝ち抜くための組織づくり」をテーマとした FD・SD 研修会（資料 F-49）を3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-50）と東海大学大学院常任 FD 委員会（資料 F-51）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-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）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-54）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-55）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」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。2019年度については、コロナ禍により「教員5年次フォローアップ研修会」を開催していない。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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-56）。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、新学部を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。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。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。

## 6.2. 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-33）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定」（資料 F-57）に基づき、各研究科において「資格再審査基準」（資料 F-33）を設定し、3年に1度「大学院指導資格再審査」を全学の教員組織を3グループに分けて毎年実施している。基準を満たせなかった教員に対しては、1度目の不適判定では警告、2度目は資格喪失という対応を取っている。一方、これと並行して「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-56）。このような本学独自の制度によって、大学院の研究指導体制の強化・維持が図られ、学部にも教育研究にも波及している。

### 6.3. 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おり、とくに優れている教員とそうでない教員との差が明確にならないという課題が生じている。総合的業績評価委員会にて協議を重ね、さらなる資質向上のために、評価規定の基準を厳格化することが望まれる。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り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。以上のような問題を解消するために、全学的な評価基準を設けるとともに、評価のための作業負担を減じるような制度改革が早急に必要である。

### 6.4. 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、教員の評価について多くの課題が顕在化している現在の「総合的業績評価」については、全体的かつ根本的な見直しが必要であることから、2020年度に改善するための検討作業に着手したことを付記しておく。

### 6.5. 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 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- F-8 東海大学教員人事委員会規程
- F-9 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-10 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- F-11 東海大学学部教授会規程
- F-12 東海大学大学院研究科教授会規程
- F-13 東海大学常任教務委員会規程
- F-14 東海大学教務委員会規程
- F-15 東海大学学部常任FD委員会規程
- F-16 東海大学大学院常任FD委員会規程
- F-17 東海大学常任広報委員会規程
- F-18 東海大学学部等広報委員会規程
- F-19 東海大学学部等評価委員会設置規程
- F-20 東海大学大学院研究科評価委員会設置規程
- F-21 東海大学専門職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（概念図）
- F-26 2019 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 2019 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成
- F-29 東海大学男女共同参画宣言
- F-30 2019 年度 学部別教員数
- F-31 2016 年度教員人事計画の基本方針について
- F-32 2019 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-33 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-34 大学院教員資格審査資料
- F-35 東海大学専任教員授業担当規程
- F-36 学校法人東海大学教職員任用規程
- F-37 東海大学教員資格審査委員会規程
- F-38 学校法人東海大学教職員定年規程
- F-39 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-40 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- F-41 東海大学総合的業績評価規程
- F-42 2019 年度春学期学部「授業についてのアンケート」実施結果\_2019 年度秋学期学部「授業についてのアンケート」実施結果
- F-43 2019 年度春学期学部「授業についてのアンケート」結果の送付\_2019 年度秋学期学部「授業についてのアンケート」結果の送付
- F-44 2019 年度春学期大学院「授業についてのアンケート」試行結果\_2019 年度秋学期大学院「授業についてのアンケート」試行結果
- F-45 2019 「学生の選んだいい授業」
- F-46 東海大学新聞記事（2019 年 5 月 1 日号）  
<https://www.tokainewspress.com/view.php?d=1932>
- F-47 教育支援センターWeb ページ\_学生の選んだ「いい授業」 <http://jpn.esc.u-tokai.ac.jp/2020/06/23/2020> 学生の選んだ「いい授業」優秀賞受賞者/
- F-48 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-49 2019 年度第 1 回教育支援センター「FD・SD 研修会」\_2019 年度第 2 回教育支援センター「FD・SD 研修会」\_2019 年度第 3 回「教育支援センターFD・SD 研修会」
- F-50 東海大学学部常任 FD 委員会規程
- F-51 東海大学大学院常任 FD 委員会規程
- F-52 2019 年度東海大学 FD 活動計画書（学部等）\_2019 年度東海大学 FD 活動計画書（大学院）



- F-53 2019 年度東海大学 FD 活動報告書（学部等）\_2019 年度東海大学 FD 活動報告書  
（大学院）
- F-54 2019 年度新東海大学「新任教員大学説明会」次第
- F-55 2019 年度東海大学「新任教員フォローアップ研修会」スケジュール
- F-56 学園マスタープラン紹介パンフレット TOKAI CENTENARY PLAN ～Voyage to  
2042～ [https://www.tokai.ac.jp/about/master\\_plan/pdf/MP16\\_A3.pdf](https://www.tokai.ac.jp/about/master_plan/pdf/MP16_A3.pdf)
- F-57 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- F-56 東海大学大学院研究指導教員研究教育奨励制度規程
- F-57 2019 年度東海大学教育審議会 教育評価 WG 答申

## 2019年度 文学部 自己点検・評価報告書

## 〔第6章〕 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

東海大学では、『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4-2-1-3）。

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1-2-1-4、資料6-2-1-1）。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6-2-1-2）。

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6-2-1-3）。各教員に週6コマ（教育教員は10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担当している（資料6-2-1-4、資料6-2-1-5、資料6-2-1-6）。

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

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

文学部では、各学科・専攻に文部科学省の設置定員数の教員が所属することを原則としているが、2018年度の改組による学科再編のため、2019年度は若干、所属教員が多くなっている。各教員数は文明学科9名、北欧学科1名、歴史学科日本史専攻5名、同西洋史専攻5名、同考古学専攻5名、日本文学科6名、英語文化コミュニケーション学科8名で、文学部全体の教員数は39名（男性28名、女性11名）、うち外国人教員は1名である（資料6-2-1-3、資料6-2-1-8）。

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、卒業論文科目を担当するが、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6-2-1-7）。各学科・専攻の教員配置人数が少ないため、教員の年齢層が50歳以上に偏っている学科も見られるが、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6-2-1-3）。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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基づき、文学部人事委員会で審査を行っている。これに研究、教育、学内外活動を評価する「総合的業績評価」を加味し、全学の委員会にて昇格の可否を判断している（資料6-2-1-9、資料6-2-1-10、資料6-2-1-11、資料6-2-1-12）。

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6-2-1-11）。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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、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られている。文学部では、学部・学科の運営や教育実践などを中心にFD研修会（文学部フォーラム）を実施し、学部教員の積極的な参加を促している（資料4-2-1-6）。2019年度は、文学部フォーラムを3回開催し、参加者数は教員36名中、第1回が30名、第2回が24名、第3回が26名であった（資料6-2-1-13）。

教員の評価に関しては、各学部の総合的業績評価基準によって、教員の教育、研究、学内外活動を評価し、その結果を昇格などの基準として用いている（資料6-2-1-12）。文学部では、研究については過去3年間、教育・学内外活動については1年間の実績で評価を行い、その評価値が低い場合には研究の奨励、文学部が主催する「知のコスモス」講演会の企画、FD研修会（文学部フォーラム）での報告などを促して活性化をはかっている。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

東海大学では、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、年度末に研究業績、授業コマ数や特筆すべき教育活動、学内外活動を教員活動情報に入力し、研究については過去3年間、教育・学内外活動については1年間の実績で5段階評価を行っている。この評価値は年度初めに本人に通知されるが、学内での昇格、研究費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、文学部が主催する「知のコスモス」講演会の企画、FD研修会（文学部フォーラム）での報告などを促している（資料6-2-1-12）。

## 6.2. 長所・特色

文学部は各学科・専攻が小規模であるため、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。

## 6.3. 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、特定の教員に業務が集中する傾向があることや、授業の開講には非常勤講師に頼らざるを得ないこと、などの問題点がある。

## 6.4. 全体のまとめ

文学部は各学科・専攻が小規模であるため、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。

## 6.5. 根拠資料

- 1-2-1-4 東海大学 TOKAI UNIVERSITY GUIDE BOOK 2019（大学案内）
- 4-2-1-3 東海大学学則
- 4-2-1-6 文学部 F D 委員会内規
- 6-2-1-1 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/>
- 6-2-1-2 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>
- 6-2-1-3 学科目・専門領域による教員構成表
- 6-2-1-4 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-1-5 東海大学教務委員会規程
- 6-2-1-6 東海大学学部常任 F D 委員会規程
- 6-2-1-7 2019 年度文学部時間割
- 6-2-1-8 2019 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-2-1-9 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-1-10 文学部昇格人事に関する内規
- 6-2-1-11 東海大学文学部人事委員会内規
- 6-2-1-12 文学部における総合的業績評価に関する内規
- 6-2-1-13 2019 年度東海大学 F D 活動報告書（学部等）



## 2019 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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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。教員組織の編成については、各学科の職位分布、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）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

文化社会学部の教員組織は、「2019 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、北欧学科（93.3%）と心理・社会学科（65.6%）を除く 4 学科が 100%となっている。ただし、北欧学科については、専任教員 1 名が定年退職が近いことから 2018 年度改組の際に旧・文学部北欧学科に残留したまま新学科の科目を担当したという事情があり、事実上は 100%である。また、心理・社会学科の場合は、2018 年度から国家資格である公認心理師の養成課程を開設したことにより、必修となる資格関連科目の担当者として有資格者の非常勤教員を多く採用する必要があった。

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、48.1%～58.2%となっており、平均では 50%強の科目を専任教員が担当している。（資料 6-2-2-8）なお、広報メディア学科は、全学共通科目のジャーナリズム副専攻科目を運営しており、その科目を非常勤教員が多く担当することから 58.2%となっているが、主専攻科目のうちで非常勤教員が担当する科目は 1 科目だけである。

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、53 名中、60～69 歳が 11 名（20.8%）、50～59 歳が 20 名（37.7%）、40～49 歳が 18 名（34.0%）、30～39 歳が 4 名（7.5%）、29 歳以下が 0 名となっており、50 歳以上が全体の 58.5%、49 歳以下が 41.5%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 19 名（35.8%）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。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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。

#### 6.1.4. 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 1：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ているか。

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

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、2019 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 3 回開催した。研究交流会（FD 研究会）では新任教員及び 2018 年度に個人研究補助金（文化社会学部独自の補助金）を配算された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。また、2019 年 6 月 19 日（水）の教授会では、「4 つの力」アセスメントの結果について学外の専門家から解説を受け、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）上記の FD 活動に 1 回以上参加した教員は 53 名中 46 名であり、参加率は 87%である。

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。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

教員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「所属教員が各自の教育と研究に集中できる環境」を基準として考え、学部長が定期的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、同委員会での効果や課題を聞き取るようにしている。

2019年度の運用上の改善・向上に向けた取り組みとしては、2018年度に引き続いて学科長会議・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し、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ワークライフバランスの改善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。

## 6.2. 長所・特色

本学部は「教員が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）が活性化したことが長所として上げられる。



### 6.3. 問題点

教員組織の編成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7.5%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。

### 6.4. 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成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成し、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。

### 6.5. 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（2019年度）
- 6-2-2-5 文化社会学部運営委員会議事録（2019年度第1回）
- 6-2-2-6 東海大学学部教授会規程
- 6-2-2-7 2019年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等 教員組織
- 6-2-2-8 2019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 2019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 2019年度 文化社会学部 FD活動計画書
- 6-2-2-17 2019年度 文化社会学部 FD活動報告書



## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

政治経済学部の求める教員像については、「政治経済学部総合的業績評価内規」（資料6-2-3-1）において教育活動、研究活動、学内外活動について求められることがらを明記している。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6-2-3-2）。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6-2-3-3）を前提に、学科目や専門領域などにおける人数や職位などのバランスを考慮している。

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

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

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

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

**評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。**

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、各学科において学科長と教務委員が中心となり判断している。各学科の必修科目については極力専任教員が担当するよう努めている。

- ・専任教員数：大学設置基準上、必要な専任教員数 36 名を配置している。
- ・年齢構成：30～39 歳 11.1%、40～49 歳 27.8%、50～59 歳 47.2%、60～69 歳 13.9%となっている。（6-2-3-4）

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

**評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。**

教員の募集・採用については公募を原則とし、各学科における学問領域のバランス、年齢構成、教育及び研究能力などを総合的に検討し、適切に実施している。具体的には、学部長及び各学科長により各学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-3-2）に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、各学科長の協議により、「東海大学教員資格審査基準」、「政治経済学部教員昇格基準」（資料 6-2-3-2）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 6-2-3-1）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。

### 6.1.4. 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1：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ているか。**

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

「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 6-2-3-1）」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（資料 6-2-3-5 pp.14-23）。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

学科長会議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（資料 5-2-3-9）。

**6.2. 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 6-2-3-6）。

**6.3. 問題点**

特になし。

**6.4. 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。

**6.5. 根拠資料**

5-2-3-9 東海大学学部教授会規程

6-2-3-1 政治経済学部総合的業績評価内規

6-2-3-2 政治経済学部教員昇格基準

6-2-3-3 政治経済学部各学科教員構成表

6-2-3-4 2019 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成

6-2-3-5 2019 年度東海大学 FD 活動報告書（学部等）

6-2-3-6 2019 年度東海大学教員数 学部など別（2019 年 5 月 1 日 現在）

## 2019年度 法学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

法学部の教員に求められる能力・資質については、東海大学学則第1条（資料 1-2-3-1）に定められた大学の人材育成目的を踏まえて、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-4-1 第6条）のもと、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-4-2）に求める教員像を示しており、法学部「人事に関する内規」（資料 6-2-4-3）が定めており、明示されている（研究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 6-2-4-4）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 1-2-3-1 第3条）に定められ、学科内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 6-2-4-5）を作成し、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 6-2-4-3 第3条以下 資料 6-2-4-6 第一回教授会通知等資料）。また、教育研究における教員間の連携および責任については、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 5-2-4-3）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。くわえて公法学、刑事法学、民事法学等の学科目ごとに関係教員間で、カリキュラム改定時のみならず、日常的に意思疎通を図り、検討を行っている。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

## 5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

専任教員の配置については、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・専門領域に属する各教員の年齢、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 6-2-4-6）を作成・維持し、それらに基づき適切な採用、配置を行っている。またこうした体制を通じ、専任教員が基幹的授業科目を担当する体制を維持している。

授業科目と担当教員の適合性については、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。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、その適合性を判断する。こうした体制の下、法学部法律学科は大学設置基準上必要な専任教員数である17名を配置している（資料 6-2-4-8）。また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 6-2-4-9 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（もっとも、19年度においては、退職の教員が担当する専門基礎科目等代講の必要が生じ、上記のコマ数を超えた教員が若干名生じた）。

専任教員の年齢構成は29歳以下0.0%、30～39歳17.6%、40～49歳11.8%、50～59歳52.9%、60～69歳17.6%（資料 6-2-4-10）である。また教員の職位比率は、教授64.7%（11名）、准教授17.6%（3名）、講師17.6%（3名）（資料 6-2-4-8）となっており、年齢構成とも関連して、職位構成は必ずしも適正であるとは言えない。男女比については、男性教員11名（64.7%）、女性教員6名（35.3%）となっており、適正なバランスにある（資料 6-2-4-11）。

## 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集、採用候補者の審査・選考については、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 6-2-4-3）及び教授会の議を経て行っている（資料 6-2-4-6、資料 6-2-7-12）。実際の選考に際しては、「人事に関する内規」7条（資料 6-2-4-3）に基づき、関係分野の教授を主査とする5名の審査委員会を設け、論文の査読審査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審査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。



#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

FD活動の組織的な実施については、学部教育検討委員会を設置し（資料 5-2-4-4）、同委員会内法学部 FD 活動委員会が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、実施されている（資料 6-2-4-13）。2019 年度は、2018 年度スタートした新カリキュラムの進行に合わせ、学生のカリキュラムに対する継続的な意識調査等を実施した（資料 4-2-4-3）。

研究活動の活性化・向上を目的として、学部研究企画委員会を設置しており（資料 5-2-4-4）、2019 年度は二回研究会（報告担当教員が執筆中もしくは公表した論文または当該教員の今後の研究に関する教員全員参加によるワークショップ）を開催した（資料 6-2-4-14、6-2-4-15）。また、学部教員のほとんどが、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 6-2-4-16）、学外社会貢献の度合いは極めて高い。

教員の評価については、東海大学総合的業績評価制度運用基準（資料 6-2-4-17）のもと設置された、学科長を含む6名の教員で構成される学部評価委員会が、法学部総合的業績評価内規（資料 6-2-4-18）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、評価項目となっている授業改善活動が教員により自己申告され「教員活動情報システム」へ登録されており、このシステムを通じ、適宜教授会等で教員にフィードバックされている。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

6.1.2. および 6.1.3. 記載のように、教育課程に相応しい教員組織を整備するために、教員の採用に係る情報を一表に取りまとめる「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、その上でむこう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、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。以上の取り組みの中で、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について、継続的に審議している（資料 6-2-4-19）。

## 6.2. 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。

## 6.3. 問題点

採用人事が奏功していないこともあり、教員の年齢及び職位構成について改善すべき点がある。法学部の将来展望を見据えた分野ごとの教員数のさらなるバランス適正化も今後の課題といえる。教員の教育・研究・学内外活動等の評価結果は、適正に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、より一層の研究活動の活性化へ向けた活用のあり方については検討すべきところもある。

## 6.4. 全体のまとめ

上述のように教員の年齢構成・職位構成の適正化は急務である。それに加えて、教育・研究活動のより一層の活性化を図るための仕組みを用意することも今後必要である。

## 6.5. 根拠資料

- 6-2-4-1 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-4-2 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-4-3 法学部「人事に関する内規」
- 6-2-4-4 東海大学大学院法学研究科大学院教員資格審査基準内規
- 6-2-4-5 法学部教員構成表（サンプル）
- 6-2-4-6 2019年度第一回教授会開催について（通知）
- 6-2-4-7 法学部「教員推移表」（サンプル）
- 6-2-4-8 2019年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-2-4-9 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-4-10 2019年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-2-4-11 2019年度 大学基礎データ 教職員数
- 6-2-4-12 2019年度第6回教授会開催通知（正教授会開催通知）
- 6-2-4-13 2019年度第2回教授会開催通知
- 6-2-4-14 2019年度第一回法学部研究会開催通知
- 6-2-4-15 2019年度第二回法学部研究会開催通知
- 6-2-4-16 2019年度外部委員一覧（抜粋）
- 6-2-4-17 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 6-2-4-18 法学部総合的業績評価内規
- 6-2-4-19 法律学科の方向性（案）（抜粋）

## 2019年度 教養学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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 1-2-5-8）に定められた学部での教育研究上の目的を体現するため、「教養学部教員資格審査基準」（資料 6-2-5-2）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 6-2-5-3）を基盤として学部で策定されたものである。また教員構成に関しては、教養学部の各学科、課程ごとに学科目・専門領域等による「教員構成表」（資料 6-2-5-4）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 6-2-5-5）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、学科長、副学科長を配置し、学部教授会（資料 6-2-5-6）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。

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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 6-2-5-4）

に基づき人事計画を策定し、教員組織の充実を図っている。専任教員数とその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、2019 年度には 41 名を配置している。（資料 6-2-5-7）
- ・年齢構成：30～39 歳 9.8%、40～49 歳 26.8%、50～59 歳 31.7%、60～69 歳 31.7%となっている。（資料 6-2-5-8）
- ・専任教員の男女比は、男性 31 名：女性 10 名となっている（資料 6-2-5-9）。
- ・外国人等に当たる専任教員が 14 名在籍しており、国際性に関しては一定の水準にある。

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は、学科・課程の専門性によって差があるが、大学基礎データ 表 4 に示す通り、専門必修科目では 57.6～97.1%が専任教員によって担当されている。また教養教育においても 37.2～42.9%の範囲を専任教員が担っており、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。

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、学科長会議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。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-5-10）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 6-2-5-11）、「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、学科長・副学科長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 6-2-5-12）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 6-2-5-13）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 6-2-5-14）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学科長会議での審議を経て上申されている（資料 6-2-5-15）。

6.1.4. 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1：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ているか。

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

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 6-2-5-16）。2019 年度は「教養学部 FD 委員会」を 6 回開催すると共に、「教養学部 FD 研修会」を 4 回開催した。参加者は、第 1 回 FD 検討会（2019 年 6 月 26 日）6 名、第 2 回（2019 年 7 月 3 日）17 名、第 3 回（2019 年 10 月 2 日）16 名、第 4 回（2019 年 11 月 27 日）17 名となっている（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、学科長・副学科長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）。

「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 6-2-5-13）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 6-2-5-18）、特別研究期間獲得のための資料として活用されている。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

学部にお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 6-2-5-10）にお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。

## 6.2. 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。

## 6.3. 問題点

特になし。



## 6.4. 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、教員組織の編成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。

## 6.5. 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】

1-2-5-8 東海大学学則 別表 1

6-2-5-2 教養学部教員資格審査基準

6-2-5-3 東海大学教員資格審査基準

6-2-5-4 教養学部教員構成表

6-2-5-5 東海大学教育研究者行動方針

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

6-2-5-6 東海大学学部教授会規程

6-2-5-7 2018 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等

6-2-5-8 2018 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成

6-2-5-9 2019 年度 学部別教員数

6-2-5-10 学校法人東海大学教職員任用規程

6-2-5-11 東海大学教員資格審査委員会規程

6-2-5-12 教員人事計画の基本方針

6-2-5-13 東海大学総合的業績評価制度

6-2-5-14 東海大学教員資格審査委員会規程

6-2-5-15 学科長会議議題

6-2-5-16 教育・研究推進委員会議事録

6-2-5-17 2019 年度 FD 活動報告書（教養学部）

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

## 2019年度 体育学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

東海大学教員資格審査基準において、「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」と明示されている（資料6-2-6-1）。また、東海大学オフィシャルサイト（<https://www.u-tokai.ac.jp>）において、東海大学教育研究者行動指針が公開され、その遵守が求められている（資料6-2-6-2）。

体育学部では、組織・構造要覧において「管理組織」「運営構造」「学部委員会等の組織と役割」を明示し、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在等を明確に示している（資料6-2-6-3）。

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

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

体育学部各学科は、「学科目・専門領域等による教員構成表」で示す通り、各教員の専門領域と職位・年齢（教授・准教授・講師・助教）を明記し、教員組織の編成を確認してい

る。体育学部全学科は大学設置基準数及び教授数を満たすよう配置している（資料 6-2-6-4）。ただし、体育学科においては教授数が多く、今後の教員人事計画によるバランスのとれた教員配置が必要である。

5 学科における主要科目担当の専兼比率は、必修科目 96.8%～98.8%、選択必修科目 81.6%～100.0%と高い比率になっている（資料 6-2-6-5）。英語教育を重視しているスポーツ・レジャーマネジメント学科には1名のネイティブ教員（米国籍）を配置している。体育学部には女性教員は9名（14.3%）である。

教員の授業担当負担については、東海大学専任教員授業担当規程により、主に研究教育担当する場合は年平均1週あたり6コマが授業責任時間とされ、10コマが限度とされている（資料 6-2-6-6）。また、教務委員会において全教員の個表を作成・配付し、授業担当負担の情報共有を図っている（資料 6-2-6-7）。

年齢構成では、60歳代9名（14.5%）、50歳代21名（33.9%）、40歳代21名（33.9%）、30歳代10名（16.1%）、20歳代1名（1.6%）であり、体育学部全体としてのバランスはとれている（資料 6-2-6-7）。しかし、体育学科においては、60歳代2名（16.7%）、50歳代8名（66.7%）と年齢層の偏りがある。

その他、体育学部一般体育研究室では、現代教養科目「健康スポーツ科目」や自己学修科目（副専攻科目）において講義・実技科目を開講し（資料 6-2-6-9）、体育学部所属教員の多くはその授業を担当している。

以上のことから、体育学部の教員組織編制等について明示し、その運営を適切に行っている。一方で、女性教員が少ないこと、年齢構成が偏る学科があり、改善点も指摘される。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集・採用については、大学運営本部からの依頼に基づき、2年度分の教員人事計画と教員構成表、6年度分の教員の推移を作成し（資料 6-2-6-10）、計画的な教員人事を進めている。

昇任についても、大学運営本部からの依頼に基づき、昇格推薦者を高等教育室へ提出している（資料 6-2-6-11）。体育学部においては、学科長が昇格推薦書を選出し、「東海大学体育学部昇格審査基準内規」及び「同教員昇格審査基準」（資料 6-2-6-12）に則り、学部人事委員会において審査を行っている（資料 6-2-6-13）。

このように、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っている。

### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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、学部長直轄組織であるFD委員会がその任を担っており、業務内容も明確に示している（資料6-2-6-14）。活動計画書及び活動報告書を作成し、FD活動は組織的かつ多面的に実施している。2019年度は体育学部研究セミナーを2回開催した（7月、1月）。また、2020東京オリンピック・パラリンピックに向けた体育・スポーツに関する6回のセミナーにも多くの学部教員が出席した（資料6-2-6-15）。

また、教員の教育活動、研究活動、学内外活動に対する評価は、総合的業績評価として実施している（資料6-2-6-16）。前年度（2018年度）の業績は各教員が自己申告シートによって申告し、それを学科長らが点検する。最終的には、学部評価委員会において評価を審議する（資料6-2-6-17）。5段階評価される各項目は、昇格審査資料の一つとして活用している（資料6-2-6-11）。

このように、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。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

体育学部では、2019年度に学部長直轄として「学部将来構想委員会」「保健体育教師の会支援委員会」の二つの委員会を新設し、今後の学部の発展と改革に向けての準備を始めた（資料6-7-6-18）。また、大学院の組織・構造も加え、構造要覧の改訂を実施し、2020年度より各委員会業務内容の見直しと改善を図ることとした（資料6-2-6-19）。

このように体育学部では教員組織を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいる。

## 6.2. 長所・特色

特になし。

## 6.3. 問題点

体育学部としては女性教員が少ないこと、また体育学科において教員の年齢構成に偏りがあることが問題点として挙げられる。今後の教員人事計画による改善が必要である。

## 6.4. 全体のまとめ

体育学部では「組織・構造要覧」を作成し、管理組織や運営構造が明示され、各委員会等の組織や役割を明確に示している。教員の年齢構成などに若干の問題点はあるが、定期的・計画的な向けた取り組みをしていることから、今後の改善・向上が期待できる。

## 6.5. 根拠資料

- 6-2-6-1 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-6-2 東海大学オフィシャルサイト 東海大学教育研究者行動指針
- 6-2-6-3 体育学部 組織・構造要覧 管理組織 運営構造 委員会等の組織と役割
- 6-2-6-4 学科目・専門領域等による教員構成表 5 学科
- 6-2-6-5 東海大学基礎データ 表4 主要授業科目の担当状況（学士課程）
- 6-2-6-6 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-6-7 2019 年度授業担当一覧表（教務委員会作成）
- 6-2-6-8 東海大学基礎データ 専任教員年齢構成
- 6-2-6-9 東海大学一般体育ガイド（教職員用）2019 年度版 開講科目
- 6-2-6-10 2020・2021 年度教員人事計画の提出について（大学運営本部長からの文書）
- 6-2-6-11 2020 年度教員昇格候補者の推薦について（大学運営本部長からの文書）
- 6-2-6-12 東海大学体育学部教員昇格基準内規、同審査基準
- 6-2-6-13 2019 年度体育学部人事委員会 議題
- 6-2-6-14 体育学部 組織・構造要覧 学部長直轄組織 FD 委員会
- 6-2-6-15 2019 年度体育学部 FD 活動計画書／報告書
- 6-2-6-16 2018 年度「体育学部教員活動情報データベースシステム」への登録及び  
「総合的業績評価」教員活動自己申告シートの作成について（依頼文書）
- 6-2-6-17 2019 年度学部評価委員会議事録
- 6-2-6-18 教授会議事録 体育学部将来構想委員会について／学部長直轄組織に「保健体  
育教師の会支援委員会（仮称）」を新設する件について（審議事項）
- 6-2-6-19 運営委員会議事録 東海大学体育学部／東海大学大学院体育学研究科「組織・  
構造要覧」の修正について（報告事項）



## 2019年度 健康学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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、学科長を配置し、学部運営委員会及び教授会を置くことによって、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在を明確化している（資料6-2-7-4）。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）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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、学部運営委員会と教授会で審議・承認を行う。

専任教員数は大学設置基準上、必要な専任教員数は14名であるが、専任教員数は14名、特任教員を含めた所属教員数は合計24名となっている。男女構成内訳は男性13名、女性11名である。年齢構成は、30～39歳 25.0%（6名）、40～49歳 29.2%（7名）、50～59歳 20.8%（5名）、60～69歳 25.0%（6名）となっている（資料 6-2-7-6）。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

本学部は、「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、学科長との協議により募集案の可否を判断し、可とする場合「採用願」を作成し、学長、理事長の承認を得る手順で行われる。昇任については、健康学部人事委員会を設置して検討を行う。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）。

### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

本学部では、教育・研究推進委員会を設置し、FD活動を組織的に実施している。FD活動の目標（テーマ）を、「健康学部の3つのポリシーの実現に向け、多様な専門領域を有する教員間の相互理解および研究、教育手法の向上を図る。さらに今年度は、教育、研究上のリスクマネジメントに注力する。」とし、FD活動計画書（資料 6-2-7-11）に基づき、計画的に進めた。FD活動の取り組み結果は、2019年度FD活動報告書（資料 6-2-7-12）および参加者記録簿（資料 6-2-7-13）に示す通りである。特記すべき事項として、学部内でFD研修会を3回（6つのテーマ）開催し、FD活動を実施した点をあげる。6つのテーマのうち、「教育・研究活動に潜むリスクおよびリスクマネジメントについて」では、まず学部内でのガイドラインを学習し、これまでに教員が経験した教育活動内のリスクやそのマネジメント方法についての情報共有と意見交換を行った。また、「アクティブラーニング法につい

て」「LGBTQ・多様性の理解について」は、本学教育支援センターで公開されているテーマに関連する動画を事前に視聴し、FD研修会の場でグループワークを行うというものであった。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）についての情報共有がなされ、学部教員の教育活動の向上に対して高い効果が得られた。また、学部をあげて性同一性障害に関する理解を深める必要があるなど、教員の意識向上が見られた。これら組織的かつ多面的なFD活動は、学部教員の教育・研究活動の向上において高い効果が得られたと考えられる。

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。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

本学部では2019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、学科長の3名が活動状況を点検・評価した上で、教員組織の適切性に関する審議を行い、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。

### 6.2. 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3回6テーマのFD研修会を実施し、大多数の教員の参加を得ている。

### 6.3. 問題点

開設2年目を迎え、再編された委員会組織のもと、より効果的、効率的な運営に努めた。今後は、会議体や委員会の役割・機能のいっそうの明確化が課題となる。

### 6.4. 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の一層の充実のため、継続的な組織・体制の見直し、検証が必要である。

### 6.5. 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 2019 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 健康学部 FD 活動計画書

6-2-7-12 健康学部 FD 活動報告書

6-2-7-13 健康学部 FD 活動参加者記録簿

6-2-7-14 健康学部総合的業績評価内規

## 2019 年度 理学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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 2019 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12名、物理学科17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42%、58%、0%、0%、物理学科が76%、0%、24%、0%、化学科が60%、27%、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 2019 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、東海大学のための専任教員であり、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）。外国人教員は 1 名で、割合は 1.6%である（資料 6-2-8-5 理学部学科 各学科 教員紹介）。また、男女比率は、男性教員が 57 名で割合が 90.5%、女性教員が 6 名で割合が 9.5%である（資料 6-2-8-5 理学部学科 各学科 教員紹介）。年齢構成は 30～39 歳 20.6%、40～49 歳 30.2%、50～59 歳 11.1%、60～69 歳 38.1%、70 歳以上 0%となっている（資料 6-2-8-6）。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集・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。

### 6.1.4. 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 1：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ているか。

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

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。2019 年度は 2019 年 7 月 5 日と 2020 年 1 月 10 日と 2020 年 2 月 25 日の 3 回開催し、今年度の活動内容の周知および報告と講演を行った（資料 6-2-8-7 pp.5-7）。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。

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

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

評価の視点 2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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）。この点検・評価に基づいて、各教

員に向けて、改善・向上を推進するためのフィードバックを行っている（資料 6-2-8-2、6-2-8-3）。

## 6.2. 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）。

## 6.3. 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。

## 6.4. 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。

## 6.5. 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 2019 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

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

6-2-8-6 2019 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成

6-2-8-7 2019 年度 FD 活動報告書（学部）

## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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。

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

「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）。教員の年齢構成

においては 20 歳台から 60 歳台に至る幅広い年齢層の教員が配置されている（資料 6-2-9-6）。また、専任教員一人あたりの在籍学生数は、情報科学科 38.1、コンピュータ応用学科 45.1 人（2019 年 11 月 1 日現在）となっている（資料 6-2-9-5）。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、外国籍比率は 10% である。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。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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 6-2-9-7）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、昇格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。

#### 6.1.4. 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 1：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ているか。

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

2019 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「2019 年度 情報理工学部 FD 活動報告書」（資料 6-2-9-8）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 6-2-9-9）

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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 6-2-9-10）および「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 6-2-9-11）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。

## 6.2. 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。

## 6.3. 問題点

現在の女性教員は1名のみとなっている。2022年度改組に関連し、学内異動に新たに3名の女性教員を確保できる見込みである。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り、こちらについては2021年度公募・2022年度着任を計画している。

## 6.4. 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。

## 6.5. 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 2019年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等



6-2-9-6 2019 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成

6-2-9-6 2020 年度新任教員公募

6-2-9-7 2019 年度情報理工学部 FD 活動報告書

6-2-9-8 2019 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）

## 2019年度 工学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

大学として求める教員像については東海大学学則（資料 1-2-10-3）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 6-2-10-1）では、職位ごとに教員の能力・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 6-2-10-2）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 2019 年度大学基礎データ表 1（資料 6-2-10-3）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 6-2-10-4）を作成している。また、教員構成表に基づき欠員補充等の人事計画を学部長や学科長・学科専攻長が協議・作成し、学長へ提出している。

工学部では学部長を筆頭に学部長補佐や学科長・学科専攻長からなる執行部を構成し、各学科専攻に所属する各教員は学部教授会の構成メンバーとなり、教育研究に係る事項につき審議・承認を行うと共に、教務、評価、FD、広報等の学部内委員会の委員として活動している。これらの学部内委員会では学部運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、各学科専攻に所属する教員は学科長・学科専攻長の下、学部内・学科専攻内の各種委員会活動の役割を通して、さらに教員構成表に基づく専門性はもちろん、「教育研究」「研究（工学部では不在）」「教育」の職務区分や志向・能力に応じて教育、研究、実務・訓練指導を行い、学生指導等の役割を共有・分担しながら実践し、日常の交流あるいは学科会議において教員間の意識統一と連携を図っている。以上のことから、大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や工学部の教員組織の編制に関する方針を明示している。

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

評価の視点1：大学全体及び学部、研究科ごとの専任教員数は、大学設置基準等に基づき

適切に配置されているか。

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

工学部の教員組織は前述したとおり 2019 年度大学基礎データ表 1（資料 6-2-10-3）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 6-2-10-4）をもとに教員組織を編制し、設置基準上定められた教員数を満たしている。授業科目と担当教員（非常勤教員を含む）の適合性は各学科専攻に教務委員を置き、学科長・学科専攻長と相補しながら授業科目と担当教員の適合性を判断している。また大学設置基準にあるように、コアとなる科目は専任教員が担当し、実験実習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 152 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 6-2-10-3～5）。
- ・年齢構成：2019 年度大学基礎データ表 5（資料 6-2-10-5）より、29 歳以下 0%、30～39 歳 16.4%、40～49 歳 21.1%、50～59 歳 42.1%、60～69 歳 19.76%、70 歳以上 0.7%となっている。

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

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の採用・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 6-2-10-6）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-10-1）および「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 6-2-10-7）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 6-2-10-2）を定めている。募集・任用については学長の指示の下、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し、これら規程を基に教員の審査を行った後、審査結果について学長、

理事長の承認を得ている。

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 6-2-10-1）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、学外活動はもとより学内活動（全学・学部レベルでの各委員歴）、外部研究資金取得歴等も審査材料の一つになっている。さらに工学部の系列特性にあわせて「東海大学工学部教員審査内規」（資料 6-2-10-2）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。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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

さらに本学では2005年度より、教育・研究・学内外（社会）活動の各分野について教員の優れた業績をバランス良く評価することで、諸活動のより一層の活性化を目指すための「総合的業績評価制度」（資料 6-2-10-8～9）を実施しており、評価結果は全学的な各種審査機会でも活用される。なお、工学部においても「工学部教員活動情報登録内規」（資料 6-2-10-10）や「工学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-10-11）を規定し定期的に見直している。以上のことから、ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげていると判断できる。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

工学部の教員組織編制は前述した通りであるが、学部の諸活動に対する点検評価の担い手は考課者、すなわち工学部長を筆頭に学部長補佐や学科長・学科専攻長からなる執行部であることから、これまでの評価委員会の在り方を見直し、2018年度より「学科専攻長会

議（評価委員会）」として統合した。この結果、自己点検評価活動における業務分離が解消され、学科長・学科専攻長の意識向上ならびに執行部内の意思統一が緊密に図れるようになった。さらに、工学部教務委員会と学科長・学科専攻長会議との連携を図るなど、学部運営業務が綿密にできるようになった。

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

## 6.2. 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 6-2-10-2）に則り適切に行われている。また、教員の総合的業績評価についても「工学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-10-11）などを定期的に見直しており、適切に運用されている。

## 6.3. 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 6-2-10-4）をもとに、年齢構成も含めた専任教員の適正採用（配置）が図れるよう努めているが、2022 年度の全学的な改組を目指して工学部の一部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。

## 6.4. 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。

## 6.5. 根拠資料

6-2-10-1 東海大学教員資格審査基準

6-2-10-2 東海大学工学部教員審査内規

6-2-10-3 2019 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等

6-2-10-4 学科目・専門領域等による教員構成表（2019 年度工学部各学科専攻）

6-2-10-5 2019 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成

6-2-10-6 学校法人東海大学教職員任用規程

6-2-10-7 東海大学教員資格審査委員会規程

6-2-10-8 東海大学教員活動情報登録規定

6-2-10-9 東海大学総合的業績評価規程

6-2-10-10 工学部教員活動情報登録内規

6-2-10-11 工学部総合的業績評価内規



## 2019年度 観光学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

200名の入学定員に対して、2019年度の教員は14名（うち12名が専任教員）である（資料 6-2-11-5）。観光学部の教員は14名全員が日本人であり、学生が外国人教員と接する機

会は外国語教育の時に限られている。男女構成は男性 11 名、女性 3 名と男性比率が高い。また、60 歳以上が 4 名、50 歳代が 4 名、40 歳代が 5 名、30 歳代が 1 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。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集については、「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。2019 年度は 1 名の定年による退職者のために人事異動により文化社会学部から専任教授を 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。

#### 6.1.4. 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 1：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ているか。

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

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。2019 年度の FD 委員会は 3 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）。

教員の教育・研究・学内外活動に関しては年度末に学部業績評価委員により総合的業績評価を行い、その結果を各自に知らせるとともに大学 IR 室に提出し、昇格や任用変更の際の基礎資料とするほか、教員への指導の材料として活用している。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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）。

2019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った。（資料6-2-11-9）

## 6.2. 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。

## 6.3. 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、2019年度は14名の教員のうち女性は3名でありため、今後の教員採用では可能な限り女性の採用を進めたいと考えている。年齢構成としては、55歳以上が全教員の約半数の7名（うち1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。教員構成上、国際性に乏しく、学生が外国人教員と接する機会が外国語の授業に限定されている点が今後の課題であると認識している。

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。

## 6.4. 全体のまとめ

2019年度時点では大きな問題点はないが、1名の定年退職者がいることから2020年度に向けては新規採用教員を公募により採用する予定である。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。

## 6.5. 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について)  
[https://www.u-tokai.ac.jp/public\\_information/scholastic\\_support/pdf/class\\_subject.pdf](https://www.u-tokai.ac.jp/public_information/scholastic_support/pdf/class_subject.pdf)
- 6-2-11-5 2019 年度観光学部教員構成
- 6-2-11-6 2019 年度観光学部 FD 活動報告書
- 6-2-11-7 2019 年度観光学部人事計画（2020 年度・21 年度計画案）
- 6-2-11-8 2019 年度観光学部委員・WG 名簿（案）

## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

情報通信学部では「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-12-1）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 6-2-12-2）を定め、求める教員像を示している。

本学部では学部長、学科長で執行部を構成し、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 6-2-12-3）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、教務（資料 6-2-12-4）、FD（資料 6-2-12-5）、広報（資料 6-2-12-6）、評価（資料 6-2-12-7）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 6-2-12-8）。

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

本学部教員の構成は大学基礎データ 表1（資料 6-2-12-9）の通りである。教員組織編制は、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 6-2-12-10）により明確化



している。また、この教員構成表に基づいて人事計画を学部長や学科長等で協議し、教員人事計画を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。

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、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 6-2-12-11）。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、特に英語教育において成果をあげている（資料 6-2-12-12）。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の採用、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 6-2-12-13）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 6-2-12-14）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-12-1）等がある。募集・採用については学部長の下で資料 6-2-12-10 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 6-2-12-1）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 6-2-12-2）に従い協議した結果を、全学レベルの教員資格審査委員会（資料 6-2-12-14）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資料 6-2-12-10 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 6-2-12-15）。

### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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。2019年度は、学部FD委員会を3回、FD研修会を2回開催した（資料 6-2-12-16）。また各学科において授業検討会あるいは教室会議で教育活動の検討を行い、改善を行うことによりPDCAサイクルを実行している。このように教員の教育・研究・社会活動から得られた知見の共有を図っている。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

2005年度より実施された本学の総合的業績評価制度（資料 6-2-12-17）のもと本学部の評価内規として「情報通信学部教員活動情報登録内規」（資料 6-2-12-18）、「情報通信学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-12-19）を制定している。資料 6-2-12-18 により業績の登録基準を明確化し、資料 6-2-12-19 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。

## 6.2. 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 6-2-12-16）（資料 6-2-12-20）、教職員がPDCAサイクルを意識して研鑽している。

## 6.3. 問題点

特になし。

## 6.4. 全体のまとめ

本学部は、教員の採用・昇格については、資料 6-2-12-1 及びそれに準拠した資料 6-2-12-2 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 6-2-12-16）。また、総合的業績評価制度（資料 6-2-12-17）及びそれを踏まえた「情報通信学部教員活動情報登録内規」（資料 6-2-12-18）、「情報通信学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-12-19）により、教員の活動を定期的に評価し、質を確保している。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、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く。

## 6.5. 根拠資料

6-2-12-1 東海大学教員資格審査基準

6-2-12-2 東海大学情報通信学部教員資格審査基準内規

6-2-12-3 東海大学学部教授会規程

6-2-12-4 東海大学教務委員会規程

6-2-12-5 東海大学学部常任FD委員会規程

6-2-12-6 東海大学学部等広報委員会規程

- 6-2-12-7 東海大学学部等評価委員会設置規程
- 6-2-12-8 2019 年度情報通信学研究科・情報通信学部各種委員一覧
- 6-2-12-9 2019 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-2-12-10 2019 年度学科目・専門領域等による教員構成表（情報通信学部）
- 6-2-12-11 2019 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）
- 6-2-12-12 2019 年度事業計画に基づく特定事業 成果報告書（国際連携）
- 6-2-12-13 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-12-14 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-12-15 2019 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成
- 6-2-12-16 2019 年度東海大学 F D 活動報告書（学部等）
- 6-2-12-17 東海大学総合的業績評価規程
- 6-2-12-18 情報通信学部教員活動情報登録内規及び別表（研究・教育・学内外）
- 6-2-12-19 情報通信学部総合的業績評価内規
- 6-2-12-20 2019 年度情報通信学部 F D 活動参加者名簿【部外秘】

## 2019年度 海洋学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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 4-2-13-1）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 6-2-13-2）に基づき「海洋学部教員資格審査基準（内規）」（資料 6-2-13-3）で定め、海洋学部 HP の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、学科長等の役職者（資料 6-2-13-4 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 6-2-13-5）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 6-2-13-6）、FD等（資料 6-2-13-7）・（資料 6-2-13-8）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。

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

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

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

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

**評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。**

教員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 6-2-13-9）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 6-2-13-10）。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 6-2-13-11）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 6-2-13-12）に示すように著しい偏りはなく適切に配置されている。教員の身分については、各専門分野での研究活動、学内外活動、教育活動の三点から適切に審査され、学部長が大学の人事委員会に上程する。海洋学部ではその分野の必要性に応じて教員を採用していることから特に男女による雇用の隔たりはない。2019 年度現在女性教員は全体の 15.8%をしめ、その専門分野の授業を担当している。また、専門、基礎合わせて 2 名の外国人教員がいる。授業担当コマ数については、各学科、教養教育センターにて最低コマ数を設定し、上限についても過度な負担にならないよう配慮している。年齢構成についても新規の採用時には十分考慮している。

教養教育については、清水教養教育センターが中心となって適切な運営を行っている。必要に応じて学科教員もこれらの科目運営に協力する体制が整っている。

**6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか**

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

**評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。**

学校法人東海大学教職員任用規程（資料 6-2-13-13）及び同規定細則、東海大学教員資格審査基準（資料 6-2-13-2）、東海大学教員資格審査委員会規程（資料 6-2-13-14）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 6-2-13-9）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 6-2-13-3）を基に教員の審査を行った後、学長による審査を経て、理事長の承認を得ていることから、適切に実施している。

**6.1.4. 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1：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ているか。**

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

東海大学学部常任 FD 委員会規程（資料 6-2-13-7）、海洋学部 FD 委員会規程（資料



6-2-13-8)に基づき定期的に教育研修会を実施しFD活動を実施している(資料 6-2-13-15)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 6-2-13-16）及び海洋学部総合的業績評価規程内規（資料 6-2-13-17）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っている。

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 6-2-13-18）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。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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、学部学科長と学部長、副学部長とで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、改善なされていない教員については、学科長から当該教員へ改善を求めるよう指導している。

### 6.2. 長所・特色

特になし。

### 6.3. 問題点

特になし。

### 6.4. 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。

### 6.5. 根拠資料

4-2-13-1 東海大学学則

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」

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

4-2-13-1 東海大学学則

6-2-13-2 東海大学教員資格審査基準

6-2-13-3 海洋学部教員資格審査基準（内規）

- 6-2-13-4 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- 6-2-13-5 東海大学学部教授会規程
- 6-2-13-6 東海大学常任教務委員会規程
- 6-2-13-7 東海大学学部常任 FD 委員会規程
- 6-2-13-8 海洋学部 FD 委員会内規
- 6-2-13-9 学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- 6-2-13-10 2019 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- 6-2-13-11 2019 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）
- 6-2-13-12 2019 年度大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成
- 6-2-13-13 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-13-14 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-13-15 2019 年度 FD 活動報告書
- 6-2-13-16 東海大学総合的業績評価規定
- 6-2-13-17 海洋学部総合的業績評価内規
- 6-2-13-18 東海大学総合的業績評価運用基準

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

- ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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）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 6-2-14-1-4）並びに東海大学学部長及び学科長等選任規程（資料 6-2-14-1-5）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。

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

医学科の専任教員については、診療運営も勘案した人的配置をしており、それぞれ配置数内で運用を行っている。（資料 6-2-14-1-6）

医学科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-

1-4) 並びに東海大学学部長及び学科長等選任規程（資料 6-2-14-1-5）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、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。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

医学科においては、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）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、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、教授会の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。

なお、教員の公募については、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 6-2-14-1-7）。

### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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 6-2-14-1-8）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 6-2-14-1-9）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。

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

評価の視点1：教員組織の適切性について、適切な根拠（情報、資料）に基づき定期的に

自己点検・評価を行っているか。

評価の視点1：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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 6-2-14-1-10）

## 6.2. 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を展開している。（資料 6-2-14-1-8、6-2-14-1-10）

## 6.3. 問題点

特定分野の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であると考え。（資料 6-2-14-1-4）

## 6.4. 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、効果的な周知方法に加え、魅力的な教育環境・研究環境の整備等、早急に考案する必要があると考える。

## 6.5. 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 東海大学医学部教員組織に関する規程
- 6-2-14-1-5 東海大学学部長及び学科長等選任規程
- 6-2-14-1-6 医学・看護人数表（2019年4月1日付）
- 6-2-14-1-7 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>
- 6-2-14-1-8 2019年度FD活動報告書
- 6-2-14-1-9 東海大学医学部教員医師評価委員会規程
- 6-2-14-1-10 東海大学自己点検評価書（R2年度 ver2.31）



## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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専任及び特任教員採用基準・昇格基準を明確に定め（資料 6-2-14-2-3）実施している。教員組織については教員体制（資料 6-2-14-2-4）を作成し専門領域内の役割・連携を意識付けるとともに、各委員会の役割・連携の見直しを行い、責任の所在や意思決定方法を確認した（資料 6-2-14-2-5～9）。

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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 4-2-14-2-2）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。

6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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（資料 6-2-14-2-7）した後、医学部教員人事委員会に提出している。2019年度は、医療技術短期大学の募集停止に伴う教員異動を検討する必要があるため、公募による採用人事は行わなかった。

6.1.4. 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1：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ているか。

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

看護学科に学科FD委員会を設け（資料 6-2-14-2-9）活動した。その内容は、教員の教育活動について「改組改編後の教育の工夫、母性看護学」「改組改編後の工夫、小児看護学」「改組改編後の工夫、老年看護学」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、国際交流についてデンマーク・ディアコネス大学のヤン教授より「倫理、生きがいのある幸福な人生と驚嘆の探求」の講義をしていただいた。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 6-2-14-2-13）。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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）、2019年度の医学部看護学科総合的業績評価内規（資料 6-2-14-2-12）を作成した。専門領域による教員構成表（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 6-2-14-2-14）及び委員会構成表（資料 6-2-14-2-15）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。

## 6.2. 長所・特色

看護学科においては、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 6-2-14-2-16）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、秋には学科長が教員と個人面談を行い、キャリアプランや学科運営等に関する意見を引き出す機会を設けていることが学科教員の組織的活力に繋がっている。

## 6.3. 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 4.1 点（2018 年度 3.1 点）、研究活動業績 3.8 点（2018 年度 3.4 点）、学内外活動業績 4.6 点（2018 年度 4.6 点）（資料 6-2-14-2-17）であった。2019 年度も総合的業績評価の見直しを行い、教育活動業績点が大幅に上昇した。研究活動業績においても若干評価があがったが、2018 年度同様教員による偏りがあるため、研究業績点の低い教員の研究活動を促す具体策を検討する必要がある。

## 6.4. 全体のまとめ

看護学科は、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。教員組織が安定していることが学生への教育にも反映すると考え、教育活動は適切に実施することができた。

## 6.5. 根拠資料

- 6-2-14-2-1 学校法人東海大学教職員任用規定
- 6-2-14-2-2 東海大学教員資格審査基準
- 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 2019 医学部看護学科教員体制
- 6-2-14-2-5 2019 医学部看護学科会議体構成
- 6-2-14-2-6 2019 医学部看護学科企画戦略会議申し合わせ
- 6-2-14-2-7 2019 医学部看護学科人事に関する申し合わせ
- 6-2-14-2-8 2019 医学部看護学科委員会の申し合わせ
- 6-2-14-2-9 2019（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 医学部看護学科総合的業績評価 内規の修正に関する検討資料
- 6-2-14-2-12 2019 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 2019 年度医学部看護学科 FD 活動報告書
- 6-2-14-2-14 2019 年度学科共通科目担当者リスト
- 6-2-14-2-15 2019 年度学科委員会構成
- 6-2-14-2-16 長期研究・教育留学派遣計画書（C 計画）
- 6-2-14-2-17 総合的業績評価 年度状況

## 2019年度 経営学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

求める教員像については、大学の人材育成目的、東海大学学則を踏まえて各学部等の募集条件を定めている（資料 4-2-16-7）。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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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 1-2-16-3）

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ている（資料 6-2-16-1、資料 6-2-16-2、資料 1-2-16-3）。

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、経営学部には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、中国籍 1 名、韓国籍 2 名の教員が所属しており、専門科目に対応している（資料 6-2-16-2）。

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 6-2-16-5）。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の職位（教授、准教授、講師、助教等）ごとの募集、採用、昇任に関する審査基準については、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-16-6）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-16-7）、「学校法人東海大学教職員任用規程細則」（資料 6-2-16-8）、「学校法人東海大学特任教職員任用規程」（資料 6-2-16-9）、「東海大学経営学部教員資格審査基準内規」（資料 6-2-16-10）という規程、およびそれに基づく手続きを以上のように適切に



設定しており、これらが整備されている。

経営学科においては、2019年度においては、教員が充足していることもあって、新任教員の採用、募集は行ってはいない。

観光ビジネス学科では、上記の諸規程に基づいて、経営・経済分野の教員の公募、採用、選考手続きが実施されたが、内定者が辞退したために採用できなかった。観光による地域づくりの教員の公募、採用、選考手続きも実施されたが、内定者が辞退したために採用に至らなかった。

教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの昇任に関しては、上記に記述しているように、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-16-6）、「東海大学教員資格審査基準」（資料 6-2-16-7）、「東海大学経営学部教員資格審査基準内規」（資料 6-2-16-10）という規程が整備され、昇任の手続きが設定されている。

昇任に関しては、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料 6-2-16-6）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 6-2-16-7）および「東海大学経営学部教員資格審査基準内規」（資料 6-2-16-10）には、教授となることのできる者、准教授となることのできる者、講師となることのできる者の条件が具体的に記載されている。これらの規程に沿った昇任審査が行われたが、経営学科、観光ビジネス学科とも、昇任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 6-2-16-11）、「経営学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-16-12）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、昇任に該当する教員はいなかった。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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3回開催され、本学部の多くの教員が参加している（2019年度第1回教育支援センター FD・SD研修会 資料 6-2-16-13、2019年度第2回教育支援センター FD・SD研修会 資料 6-2-16-14）、2019年度第3回教育支援センター FD・SD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（2019年度 第1回 経営学部・基盤工学部合同FD研究会 資料 6-2-16-）、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、学内外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 6-2-16-11）、「経営学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-16-12）、「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。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

「東海大学総合的業績評価制度運用基準」（資料 6-2-16-11）、「経営学部総合的業績評価内規」（資料 6-2-16-12）、「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。

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

## 6.2. 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 代とまんべんなくかつバランスの取れた配置となっている。

経営学部教員のうち、女性が 5 名、外国籍が 3 名と、ダイバーシティに配慮した教員構成になっている。

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ことは評価できる。

## 6.3. 問題点

特になし。

## 6.4. 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、学科長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ことにする。

## 6.5. 根拠資料

1-2-16-3 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.utokai.ac.jp/academics/undergraduate/business\\_administration/educationpolicy.html](https://www.utokai.ac.jp/academics/undergraduate/business_administration/educationpolicy.html)

4-2-16-2 授業要覧 2019 学部・学科編 経営学部・基盤工学部・農学部

- 4-2-16-7 東海大学学則
- 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 2019年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-2-16-6 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-16-7 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-16-8 学校法人東海大学教職員任用規程細則
- 6-2-16-9 学校法人東海大学特任教職員任用規程
- 6-2-16-10 東海大学経営学部教員資格審査基準内規
- 6-2-16-11 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- 6-2-16-12 経営学部総合的業績評価内規
- 6-2-16-13 2019年度第1回教育支援センター FD・SD研修会 <https://www.u-tokai.ac.jp/about/campus/shonan/news/detail/2019fddsd.html>
- 6-2-16-14 2019年度第2回教育支援センター FD・SD研修会 [https://www.u-tokai.ac.jp/about/campus/shonan/news/detail/fddsd\\_1.html](https://www.u-tokai.ac.jp/about/campus/shonan/news/detail/fddsd_1.html)
- 6-2-16-15 2019年度第3回教育支援センター FD・SD研修会 [https://www.u-tokai.ac.jp/about/campus/shonan/news/detail/2019fddsd\\_1.html](https://www.u-tokai.ac.jp/about/campus/shonan/news/detail/2019fddsd_1.html)
- 6-2-16-16 2019年度第1回経営学部・基盤工学部合同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

## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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長で協議・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（資料 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、学科長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（資料 3-2-17-5）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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

「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、学科長で協議し、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 8 名（うち 2 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 50%、25%、25%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 37.5%、50～59 歳 50%、60～69 歳 12.5%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。農学系の 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。医療福祉工学科の専任教員 8 名の専門分野は、臨床工学系分野 5 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。

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関係す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、教務委員と学科長が原案を作成し、学科会議で審議承認を受けた後、大学に提出している。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の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制度運用基準」（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、業績と勤務年数を総合的に評価して決定している。

#### 6.1.4. 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 1：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ているか。

評価の視点 2：教員の教育活動、研究活動、学内外活動等に対して評価を実施するととも



|                    |
|--------------------|
| に、その結果を適切に活用しているか。 |
|--------------------|

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 研修会や他学部主催の 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 研修会を年に 2 回開催している（6-2-17-15）。

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

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

|                                      |
|--------------------------------------|
| 評価の視点 2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。 |
|--------------------------------------|

「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、学科長および学部長より改善するよう指導を行っている。

### 6.2. 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いる。

### 6.3. 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。

### 6.4. 全体のまとめ

教員の教育研究活動等は、総合的業績評価システムを用いて評価しており、公平性が保たれている。FD 研修会を通して、教員の教育方法の改善がなされている。しかしながら、問題点にも記したように、若手教員がおらずバランスの取れた教員構成となっていない。教員採用の際は、若手を採用することにより順次若返りを図っていきたい。

### 6.5. 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 2019年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-2-17-7 2019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 経営学部・基盤工学部合同FD研修会

## 2019年度 農学部 自己点検・評価報告書

## [第6章] 教員・教員組織

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

教員資格審査基準（資料 6-2-18-1）に規定される教員の能力・資質と学則の人材養成目的（資料 4-2-18-1）に従い教員採用基準を設定している。教員構成は、学科のカリキュラム・ポリシー（資料 1-2-18-1～1-2-18-3）に基づき学科目分野を定め、専門領域と年齢を考慮し検討されている（資料 6-2-18-2）。所属教員は農学部教授会の構成員として、教育研究に係る議案を検討し、決定事柄を連携して運営している（資料 6-2-18-3）。また、各教員は、教務、FD、評価、広報、就職等の専門委員会の委員として学部運営を分担している。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

大学設置基準、専門領域、年齢等を踏まえて教員組織を構成している（資料 6-2-18-2）。授業科目担当については、学科毎に学科長及び教務委員を中心に評価している。大学設置基準上必要な教員数 24 名に対し、27 名を配置し（資料 6-2-18-2）、その年齢構成は 30 代 15%、40 代 22%、50 代 41%、60 代 22%となっている（資料 6-2-18-4）。授業担当は、専任・特任教員ともに規程（資料 6-2-18-5、6-2-18-6）に基づき適切に管理されている。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の採用及び昇格は、教職員任用規程（資料 6-2-18-7）、教員資格審査委員会規程（資料 6-2-18-8）、教員資格審査基準（資料 6-2-18-1）に従い実施している。新規採用では、学長指示の下で教員構成表及び人事計画を参考に審査し、学長及び理事長の承認を得ている。審査では、高等教育歴及び研究業績、学会及び社会での活動等を総合的に判断している。昇格は、教員資格審査基準（資料 6-2-18-1）及び学部審査内規（資料 6-2-18-9）に従い学長を委員長とする審査委員会にて審査し、理事長の承認を得ている。

### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

農学部 FD 委員会を中心として、FD 活動を検討するとともに、資質向上のための研修会を開催している（資料 4-2-18-6）。教員の教育、研究、学内外活動について、大学総合的業績評価規程（資料 6-2-18-10）に基づき、学部内規（資料 6-2-18-11）及び評価基準（資料 6-2-18-12）を設け評価し、諸活動の活性化を図っている。結果は各種審査に活用している。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

入試結果（資料 6-2-18-13）及び進路（資料 6-2-18-14、6-2-18-15）から、受験生や社会の動向も視野に入れ将来構想を検討している。学科目分野と教員構成（資料 6-2-18-2）は学部・学科ポリシー（資料 1-2-18-1～1-2-18-4）との整合性を鑑み、改善されている。

## 6.2. 長所・特色

総合的業績評価結果は教員資格審査等に活用されている。本学部における組織的な FD 活動は活性化しており、その成果として、授業アンケートの総合評価は 2019 年度において年平均 4.4 以上の高い評価を得ている（資料 6-2-18-16）。

### 6.3. 問題点

教員の年齢構成のバランス維持に努めているが、若干偏向性がある学科も認められる。

### 6.4. 全体のまとめ

今後は、教員の資質向上に向けて総合的業績評価基準を見直す必要がある。また、FD活動を一層活発化させていくために、学科間での取り組み情報の共有化を進めていく。

### 6.5. 根拠資料

- 1-2-18-1 東海大学 Official Web Site 農学部応用植物科学科 教育研究上の目的及び養成する人材像等  
[https://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/agriculture/plant\\_science/educationpolicy/](https://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/agriculture/plant_science/educationpolicy/)
- 1-2-18-2 同上 農学部応用動物科学科 教育研究上の目的及び養成する人材像等  
[https://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/agriculture/animal\\_science/educationpolicy/](https://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/agriculture/animal_science/educationpolicy/)
- 1-2-18-3 同上 農学部バイオサイエンス学科 教育研究上の目的及び養成する人材像等  
<https://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/agriculture/bioscience/educationpolicy/>
- 4-2-18-1 東海大学 Official Web Site 学則  
<https://www.u-tokai.ac.jp/about/regulations/undergraduate/>
- 6-2-18-1 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-18-2 学科目・専門領域等による教員構成表
- 6-2-18-3 東海大学学部教授会規程
- 6-2-18-4 2019年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-2-18-5 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-18-6 東海大学特任教員授業担当規程
- 6-2-18-7 学校法人東海大学教職員任用規程
- 6-2-18-8 東海大学教員資格審査委員会規程
- 6-2-18-9 東海大学農学部教員資格審査基準内規
- 6-2-18-10 東海大学総合的業績評価規程
- 6-2-18-11 農学部総合的業績評価内規
- 6-2-18-12 農学部総合的業績評価基準申し合わせ
- 6-2-18-13 農学部学力選抜入学試験結果
- 6-2-18-14 2019年度農学部就職分野と企業
- 6-2-18-15 2019年度農学部就職内定状況
- 6-2-18-16 2019年度授業アンケート総合評価



## 2019 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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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）。また、本学部の事業計画においても、当該指針に沿って、教育研究に対する姿勢に関する目標を設定した（資料 1-2-19-4）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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34名（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）。教授の人数が22名であり、大学設置基準に基づく17名を上回っている（資料 6-2-19-3）。

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、2019年5月1日時点で、5人の外国語担当ネイティブ教員（英語3名、中国語1名、コリア語

1名）を配している（資料 6-2-19-4）。

本学部の 2019 年 5 月 1 日現在の女性教員数は 6 名であり、これは教員総数 34 名の 18% に相当する。2019 年 5 月 1 日現在ではあるが、大学全体の当該比は 20.7% であることから、本学部の当該データは大学全体のそれを若干下回っている（資料 6-2-19-5）。したがって、今後は男女参画推進に照らし、女性教員の登用を推進する。

教員による授業担当の負担については、教養科目を兼担する教員も含め、「東海大学専任教員授業担当規程」（資料 6-2-19-6）及び「東海大学特任教員授業担当規程」（資料 6-2-19-7）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。

本学部専任教員（特任教員含）の年齢構成をみれば、60—69 歳の割合が 32.4% と、大学全体の 10.5% を大きく上回っており、教員の高齢化が進んでいる（資料 6-2-19-3）。逆に、30—39 歳の割合は 8.8% に過ぎず、大学全体の 21.1% を大きく下回っていることから、若手教員の増員が課題となっている（資料 6-2-19-3）。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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 6-2-19-5）、「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変更の推薦を行っている。

### 6.1.4. 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 1：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ているか。

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

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、2019 年度からは、学生と教職員が授業を共創するという目的から、学生と教員が授業のあり方について意見交換を行う場として「FD 学生モニターミーティング」を新設した（資料 6-2-19-12）。

本学部の総合的業績評価のうち、「教育」に関する評価では、FD 活動に対する評価を重視し、「FD 活動報告書」（資料 6-2-19-13）と「授業参観実施報告書」（資料 6-2-19-14）を独自に作成している。

また、教員の教育活動、研究活動、学内外活動等を評価する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、前節で述べた「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、学部が重視する評価項目に教員の努力を誘導する「戦略的総合的業績評価」を 2018 年度より実施している（資料 6-2-19-15）。この戦略的総合的業績評価は昇格の基準となる「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った（資料 6-2-19-15）。

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

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

評価の視点 2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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 年度から前節で述べた「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 6-2-19-16）。

#### 6.2. 長所・特色

特になし。

#### 6.3. 問題点

特になし。

#### 6.4. 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と判断している。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

## 6.5. 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」
- 6-2-19-2 2017 年度～2020 年度 国際文化学部重点目標
- 1-2-19-4 2019 年度学部事業計画 国際文化学部
- 6-2-19-3 大学基礎データ「専任教員年齢構成」
- 6-2-19-4 国際文化学部国際コミュニケーション学科「学科パンフ」
- 6-2-19-5 2019 年度 学部別教員数 6-2-19-6 東海大学専任教員授業担当規程
- 6-2-19-7 東海大学特任教員授業担当規程
- 6-2-19-8 学校法人東海大学大学・短大専任教員任用内規
- 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に内規
- 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 国際文化学部 FD 学生モニターミーティング結果報告書
- 6-2-19-13 国際文化学部 FD 活動報告書（サンプル）
- 6-2-19-14 国際文化学部授業参観実施報告書（サンプル）
- 6-2-19-15 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
- 6-2-19-16 総合的業績評価結果（2016 年度～2019 年度業績対象評価）評価値別人数

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

求める教員像については、東海大学学則(資料 5-2-20-2)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 6-2-20-1)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 6-2-20-2)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 6-2-18-3)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 5-2-20-1)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 6-2-20-4)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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員  
(教授、准教授、講師又は助教)の適正な配置
2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
3. 各学位課程の目的に即した教員配置  
(国際性、男女比等も含む)



## 4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

## 5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

「学科目・専門領域等による教員構成表」(資料 6-2-20-3) 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5名、フィールド系（情報系を含む）が5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、学部附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19名のうち、女性は4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 21.0%、40～49歳 21.0%、50～59歳 47.4%、60～69歳 10.5%(資料 6-2-20-5)となっている。

## 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集・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 6-2-20-3) 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 6-2-20-1) 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2019年度に生命科学系の定年退職教員の補充で生理学を専門とする教員1名が着任した。また、生態情報系の1名の所属異動があった。教授の必要数を満たし、分野、年齢のバランスが改善された。海洋生物科学科は、臨海実験所の運営も含め2018年度に水産科学系の新任教員1名が着任した。また、生物学部として2020年4月発令の教員の昇格が2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 6-2-20-1）に定められており、学部の内規(資料 6-2-20-6)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。

6.1.4. 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1：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ているか。

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

総合的業績評価制度(資料 6-2-20-7、8)のもと、全専任教員は毎年度自らの教育・研究・学内外活動の自己評価を実施しており、資質向上への動機づけになるとともに、教員昇格の資料としても活用される。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 6-2-20-9)

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

毎年度、学科ごとに教員人事計画(資料 6-2-20-10)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 6-2-20-3)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。

### 6.2. 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 5-2-20-1, 6-2-20-11)。「学科目・専門領域等による教員構成表」(資料 6-2-20-3)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。

### 6.3. 問題点

両学科において教授の必要数が基準に対してあまり余裕がない(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。

### 6.4. 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。

### 6.5. 根拠資料

1-2-20-5 東海大学学則

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 東海大学教員資格審査基準

6-2-20-2 東海大学教育および研究に携わる者の行動指針

6-2-20-3 学科目・専門領域等による教員構成表

6-2-20-4 東海大学学部教授会規程

6-2-20-5 2019 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成

6-2-20-6 教員資格審査に伴う生物学部内規

6-2-20-7 東海大学総合的業績評価規程

6-2-20-8 東海大学生物学部総合的業績評価基準細則

6-2-20-9 2019 年度学部等 FD・SD 研修会

6-2-20-10 教員人事計画書（未記入サンプル）

6-2-20-11 2019 年度生物学部パンフレット

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

東海大学大学院学則第44条に、教員組織の編制に関する方針を明示している（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、専門分野に関する能力を規定している（資料6-3-1-2）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

2019年度の教員数は、コース別では物理・数理科学22名、情報理工学25名、電気・電子11名、生命理工学11名、材料・化学19名、機械・航空宇宙23名、建築・土木22名、海洋理工学4名、計137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」（資料6-3-1-4）ならびに「総合理工学研究科 教員資格審査に係わる基準」（資料6-3-1-5）に沿った指導資格および補助指導資格を有する教員のみで構成される。所属教員に対し3年毎に、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」（資料6-3-1-6）および「総合理工学研究科 教員資格再審査に係わる基準」（資料6-3-1-7）に基づき、本研究科の研究指導教員資格審査・再審査委員会で資格再審査を行う。各コースに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あるが、指導には影響はない。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

本研究科専任の教員はいないため、募集、採用、昇任は行っていない。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

2019年度は、2回FD研究会を実施した。第1回は理学部、理学研究科と、第2回はさらに工学研究科を加えての共同開催である（資料6-3-1-8）。

本研究科において研究活動は大学院研究指導教員資格再審査で活用している。教育および学内外活動に関する評価・活用は行っていない。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

資格審査および資格再審査の基準を、年2回開催される資格審査・再審査委員会で規定の詳細な点検・評価を行い、適宜改訂を行っている。（資料6-3-1-5、6-3-1-7）

### 6.2. 長所・特色

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、資格の厳格な再審査を継続的に行い、資格審査・再審査基準を定期的に点検評価し、適宜改訂を行っている。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している。

### 6.3. 問題点

特になし。

### 6.4. 全体のまとめ

教員は本研究科大学院研究指導資格を有する者のみで編制され、指導資格の再審査を継続的に実施している。学部や修士研究科と合同でFD研究会を継続的に開催している。



## 6.5. 根拠資料

6-3-1-1 東海大学大学院学則第44条

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 大学院要覧 I 章 三研究科（博士課程）

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 2017年4月1日改定

6-3-1-6 大学院研究指導教員資格再審査規定

6-3-1-7 総合理工学研究科 教員資格再審査に係わる基準 2019年4月1日改訂

6-3-1-8 2019年度 第1\_2回総合理工学研究科FD合同研究会

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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4-3-2-5）。

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6-3-2-1）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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を内規で基準を設け区別して設置している（資料6-3-2-1）。年齢構成は、40代2名、50代12名、60代7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6-3-2-2）。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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。

### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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。どちらも発表後には、活発な質疑応答があった。（資料6-3-2-3）。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。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

構成メンバーに関して、過去すべての業績および資格再審査においては過去5年間の業績を確認している。さらに厳格な業績審査の後、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6-3-2-2）。

## 6.2. 長所・特色

特になし。

## 6.3. 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代がいらないし、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6-3-2-2）。

## 6.4. 全体のまとめ

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。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 4-3-2-5）。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 6-3-2-2）。

## 6.5. 根拠資料

4-3-2-5 2019年度 東海大学大学院要覧

6-3-2-1 教育研究指導計画書

6-3-2-2 博士担当教員リスト

6-3-2-3 FD活動報告書

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

大学院においては学部と兼担の教員のみであり、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）が置かれ、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）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置



**評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。**

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、7 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。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 17 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）

**6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか**

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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）。

**6.1.4. 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1：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ているか。

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

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。教員の業績評価については、教員活動情報を基にして各教員の業績を多面的に評価し実施している。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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、各教員の研究・教育活動状況の評価ならびに適正な教員配置（教授又は准教授）を構築するための評価を実施している。尚、各教員の評価については、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評価を行い、組織編制や適性配置に必要な昇任申請を行う教員検討をしている。

## 6.2. 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成しているため、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。

## 6.3. 問題点

特になし。

## 6.4. 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。

## 6.5. 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F D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 2019 年度東海大学大学院要覧
- 6-3-3-9 2019 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学研究指導教員資格再審査内規
- 6-3-3-16 2019 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

## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

東海大学では、『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（資料 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（資料 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（資料 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（資料 1-3-4-4、1-3-4-5、5-3-4-3）。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。

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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・ポリシーの下で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12名、研究指導補助教員（授業担当教員）3名、史学専攻では指導教員10名、研究補助教員4名、日本文学専攻では指導教員9名、研究補助教員3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7名、研究補助教員1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（資料6-3-4-5）。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、准教授を研究指導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（資料6-3-4-6）を文学研究科教授会において事前検討し（資料4-3-4-5）、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（資料6-3-4-7）。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

評価の視点2：教員の教育活動、研究活動、学内外活動等に対して評価を実施するとともに



|                    |
|--------------------|
| に、その結果を適切に活用しているか。 |
|--------------------|

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られており、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（資料 6-3-4-8）。

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

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

|                                      |
|--------------------------------------|
| 評価の視点 2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。 |
|--------------------------------------|

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（資料 6-3-4-9）。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（資料 6-3-4-10）。

## 6.2. 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。

## 6.3. 問題点

6.2. 長所・特色で述べたことは、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も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ある。

## 6.4. 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。

## 6.5. 根拠資料

1-3-4-4 2019 年度東海大学大学院要覧

1-3-4-5 2019 年度 東海大学大学院ガイド



- 5-3-4-3 大学院入学試験 各入学試験要項
- 4-3-4-5 東海大学大学院研究科教授会規程
- 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-](https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html)  
[tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html](https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html)
- 6-3-4-5 2019 年度 大学院教員所属表
- 6-3-4-6 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-4-7 東海大学大学院運営員会規程
- 6-3-4-8 東海大学大学院常任F D委員会規程
- 6-3-4-9 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 6-3-4-10 東海大学総合的業績評価規程

2019 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

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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1-3-5-1）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6-3-5-1）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6-3-5-2）で定めている。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

2019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担である。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4-3-5-1）。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集、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。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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4-3-5-6）。

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6-3-5-3）

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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4-3-5-1）。

## 6.2. 長所・特色

特になし。

## 6.3. 問題点

特になし。

## 6.4. 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。

## 6.5. 根拠資料

1-3-5-1 東海大学大学院学則

4-3-5-1 2019年度大学院要覧

4-3-5-6 2019年度政治学研究科FD活動報告書

6-3-5-1 東海大学大学院教員資格審査基準

6-3-5-2 東海大学大学院政治学研究科教員資格審査内規

6-3-5-3 政治経済学部総合的業績評価内規

## 2019 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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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。

2019 年度における教員数は 12 名である。これらのことから、教員定数は充足している

（資料 6-3-6-3）。年齢構成は 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（資料 6-3-6-4）。

#### 【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。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

大学院を本務としている教員はいないため該当しない。

### 6.1.4. 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 1：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ているか。

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

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 6-3-6-5）で明確に定められている。また、教員各自の活動を認め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 6-3-6-6）。

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

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

評価の視点 2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

毎年の教員の総合的業績評価と 3 年に 1 回の大学院教員の資格再審査（資料 6-3-6-4）



によって、教員の教育・研究に対する資質の維持・向上に役立っている。

## 6.2. 長所・特色

特になし。

## 6.3. 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。

## 6.4. 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。

## 6.5. 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 2019年度政治経済学部・研究科各種委員一覧
- 6-3-6-3 2019年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-3-6-4 2019年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成
- 6-3-6-5 東海大学大学院経済学研究科指導教員資格再審査規程
- 6-3-6-6 2019年度東海大学FD活動報告書（大学院）

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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

法学研究科は、教員組織における各教員の役割、連携、責任所在を明確化するために「東海大学大学院研究科教授会規程」（資料 6-3-7-3）を定め、研究指導資格及び研究指導補助資格をもつ教員から法学研究科教授会を構成して、教育および研究に関する事項や学事に関する事項等について審議している。その運営は、研究科長、専攻長、教務委員が、方針等を定める役割を担う。また、大学院FD委員会や大学院広報委員会などの学内諸委員会に対しては、研究科の委員を選出して所管事項の運営に係るほか、研究科内独自の委員会を設けて、研究科の運営を行っている（資料 5-3-7-10）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

法学研究科は、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委員会は一体的に活動している。また、教員の教育、研究、学内外活動等の評価についても、同様に、学部、大学院が一体となった評価委員会を設置、評価し、その結果を踏まえた教員組織の編制にあたっている。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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

## 6.2. 長所・特色

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

## 6.3. 問題点

法学研究科は、行政法および経済法を専門とする研究指導教員と、博士課程後期において、刑法および税法を専門とする研究指導教員が欠けている。また教員の異動にともない労働関係法や知的財産権法など、社会法分野においての教員が欠けているなど、若干の課題が生じている（資料 6-3-7-4）。

## 6.4. 全体のまとめ

法学研究科の教員ならびに教員組織は適性に編制されている。教育研究活動において現在生じている課題については、研究指導補助資格を有する教員が研究指導資格を得ると期待できること、また、労働関係法や知的財産権法も、それらを専門とする教員が学部において採用されていることから、今後、研究指導補助資格を得ることを期待できる。そのため大きな問題は生じない。

## 6.5. 根拠資料

5-3-7-10 2019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 東海大学大学院要覧 法学研究科 pp. 44-46

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 2019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

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

「東海大学大学院学則」に定められた研究科での人材育成目的（資料 1-3-8-3、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 6-3-8-1）及び「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-8-2）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 6-3-8-3）、「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）、「人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-8-5）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 6-3-8-6）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、研究科長及び専攻長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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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 1-3-8-5 pp.49-50）。

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長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6名（60代1名、50代3名、40代2名）配置しており、適切に教員組織を編制している（資料 1-3-8-5 pp.49-50）。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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、昇任等は行なっていない。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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、FD研修会を1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、研修会では主に現代教養センターとの連携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 4-3-8-5）。

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 6-3-8-7）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 6-3-8-5）のひとつになっている。また、各学期終了時に修士論文研究成果発表会（最終学期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 6-3-8-8）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。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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 6-3-8-1）、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-8-2）、「人間環境学研究科大学院教員資格審査基準内規」（資料 6-3-8-3）、「人間環境学研究科教員資格審査基準」（資料 6-3-8-4）、「人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規程」（資料 6-3-8-5）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 6-3-8-6）に従って研究科の研究指導及び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。

**6.2. 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。

**6.3. 問題点**

特になし。

**6.4. 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。

**6.5. 根拠資料**

- 1-3-8-3 東海大学大学院学則（第1条の2、別表1）
- 1-3-8-5 2019年度大学院要覧
- 4-3-8-5 2019年度人間環境学研究科FD活動報告書
- 6-3-8-1 東海大学大学院資格審査基準
- 6-3-8-2 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規定
- 6-3-8-3 人間環境学研究科教員資格審査基準
- 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
- 6-3-8-5 人間環境学研究科研究指導教員資格再審査規定
- 6-3-8-6 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

6-3-8-7 東海大学総合的業績評価規程

6-3-8-8 参考意見記入用紙

## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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 4-3-9-1）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 6-3-9-2）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 6-3-9-3）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「東海大学大学院ガイド 2019 pp.20-21」（資料 5-3-9-1）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、大学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 6-3-9-4）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、専攻長を置き、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 6-3-9-5）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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

**評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。**

芸術学研究科における教員構成は、「2019 年度大学基礎データ 表1 組織・設備等」（資料 6-3-9-6）ならびに「東海大学大学院ガイド 2019 P20, 21」（資料 5-3-9-1）に示すとおりであり、研究指導教員は音響芸術専攻に4名（内教授数2名）、造型芸術専攻に6名（内教授数6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 6-3-9-7）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 6-3-9-8）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 6-3-9-9）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 6-3-9-3）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 6-3-9-10）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。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

**評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。**

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、大学院独自での教員募集、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 6-3-9-11）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、「2019 年度東海大学大学院要覧」（資料 1-3-9-4）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。

### 6.1.4. 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1：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ているか。**

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

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 6-3-9-12）を作成している。これらは「常任FD委員会」（資料 6-3-9-13）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 6-3-9-15）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 6-3-9-2）に基づく指導資格審査、「大学院指導教員資格再審査」（資料 6-3-9-16）のための資料として活用されている。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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 6-3-9-11）で点検が行われる他、「大学院要覧」（資料 1-3-9-4）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。

また前述したように、3年に一度「東海大学大学院教員資格再審査基準」（資料 6-3-9-7）に基づく指導教員資格の再審査が行われている。

大学院要項での記載内容については、両専攻長、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。

### 6.2. 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 6-3-9-15）に評価ならびに意見を記述し、両専攻長から研究指導教員を通じて各学生にフィードバックを行っている。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。

### 6.3. 問題点

特になし。

### 6.4. 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。

### 6.5. 根拠資料

1-3-9-4 2019年度東海大学大学院要覧

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

- 4-3-9-1 東海大学大学院学則
- 5-3-9-1 東海大学大学院ガイド
- 6-3-9-2 芸術学研究科 大学院教員資格審査基準 内規
- 6-3-9-3 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-9-4 東海大学教育研究者行動方針 <https://www.u-tokai.ac.jp/effort/compliance/action.html>
- 6-3-9-5 東海大学大学院研究科教授会規程
- 6-3-9-6 2019 年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-3-9-7 東海大学大学院教員資格再審査基準
- 6-3-9-8 芸術学研究科指導教員資格再審査基準
- 6-3-9-9 芸術学研究科研究指導教員再審査委員会
- 6-3-9-10 大学院資格審査資料
- 6-3-9-11 教養学部芸術学科 教員構成表
- 6-3-9-12 2019 年度東海大学 FD 活動報告書（大学院）
- 6-3-9-13 常任 FD 委員会規程
- 6-3-9-14 東海大学総合的業績評価制度
- 6-3-9-15 中間発表会講評シート
- 6-3-9-16 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程



## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

東海大学教員は「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、大学院要覧において担当教員、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、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。

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

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

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

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

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

体育学研究科では、教員は体育学部所属であり学部授業と合わせて研究科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 21 名（教授 16 名、准教授 3 名、講師 2 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 18 名である。年齢としては 30 歳代が 4 名、40 歳代が 5 名、50 歳代が 14 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。

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員の募集・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。本年度においては博士課程設置を想定して、4 名の研究指導教員と 3 名の研究補助指導教員が大学院担当教員として加わった（資料 6-3-10-9）。

昇任においては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を勘案し、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。本年度はさらに大学院担当教員の増強に力を入れ、2 名の研究指導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。

### 6.1.4. 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 1：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ているか。

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

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、教員の資質向上につなげる取り組みは行われている。

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

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

評価の視点 2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

2019 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はないが、毎年、前年度の業績を自己申告し（資料 6-3-10-14）、研究科長が確認している。今年度からは教員活動情報システムを活用することも認められ、入力後に研究科長が確認している。最終的には学部と合わせての総合的業績評価が行われ（資料 6-3-10-15）、本人にフィードバックされる。

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。

### 6.2. 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。また、定年退職者によって専門分野に不足が生じないようにすることと、入学定員の増加や博士課程申請に向けて、大学院担当教員を計画的に増やしている。

### 6.3. 問題点

特になし。

### 6.4. 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。教員組織の編成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。

### 6.5. 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

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

6-3-10-3 2019 年度大学院要覧

6-3-10-4 2019 年度体育学研究科 管理運営組織図

6-3-10-5 2019 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 2019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 2019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 2020年度 大学院教員資格審査資料
- 6-3-10-12 2019年度 体育学研究科 FD活動報告書
- 6-3-10-13 2018年度 業績自己申告書
- 6-3-10-14 大学院研究指導教員資格再審査に係る2018年度業績自己申告書作成
- 6-3-10-15 体育学部総合的業績評価内規

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

理学研究科は専門に対応できる基礎力と応用力をもって総合的な判断力をもつ人材を養成することを目的としている。数理科学専攻、物理学専攻、化学専攻の3つの専攻が置

かれ、いずれの専攻も、「技術」よりは「基礎理論」に重点を置いている。修士課程研究指導補助教員以上の教員数は、数理科学専攻が25名（女性3名）、物理学専攻が15名（女性2名）、化学専攻が14名（女性1名）である（資料 6-3-11-4、6-3-11-5）。研究科の全教員は、大学院設置基準第3章が規定している条件を満たしている。

授業科目と担当教員の適合性については、大学研究指導教員資格審査（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。

【数理科学専攻 修士課程】

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

【物理学専攻 修士課程】

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

【化学専攻 修士課程】

大学院設置基準上、必要な研究指導教員数は4名、研究指導補助教員数は3名であるが、研究指導教員数は13名、研究指導補助教員数は1名配置している。  
（資料 6-3-11-4、6-3-11-5）

6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

教員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に基づいて適切に行われている。

6.1.4. 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1：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ているか。

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

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。2019年度は2019年7月5日、2020年1月10日、2020年2月25日の3回開催し、今年度の活動内容の周知および報告と講演を行った（資料 6-3-11-8 pp.48-55）。



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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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。

**6.2. 長所・特色**

研究科（修士課程）の教員は学部教員も兼ねており、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。

**6.3. 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。

**6.4. 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。

**6.5. 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 2019年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-3-11-5 2019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 2019年度FD活動報告書（大学院）

## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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。

工学研究科では研究科長を委員長として5専攻の専攻長及び教務委員から成る専攻長・教務委員会を編制して研究科の教員組織編成に関する審議にあたっている。(資料6-3-12-5)また、専攻長は業績審査委員や資格再審査委員となり、教員の資格審査、再審査に関する審議を行う立場にある。各専攻は専攻が掲げる教育目標を達成するために必要な新規教員の資格審査申請を随時行っており、専攻長・教務委員会及び工学研究科教授会の議を経て大学へ審査上申される。

教員名簿は専攻毎に要覧(大学院)(資料6-3-12-6)及び大学院ガイド(資料1-3-12-3)に専門分野と共に明記され、研究科教員同士が情報共有すると共に、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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

(教授、准教授、講師又は助教)の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

(国際性、男女比等も含む)

## 4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

## 5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

工学研究科の専任教員数は5専攻全体で158名である。（資料6-3-12-7）職位別では教授比率が69%であり准教授・講師・助教を合わせた31%に比べ高い。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7.6%である。これらの数値から、50歳未満の若手教員及び女性教員比率の増加が一つの課題と言える。教員の授業担当については2016年度改組以降ゼミナール科目以外年1コマ担当を基本としており、授業負担への配慮がなされている。（資料6-3-12-1）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6-3-12-8）教員資格は要覧（大学院）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6-3-12-6）

## 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

研究科の専任教員がいなかったため、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。

6.1.4. 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1：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ているか。

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

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4-3-12-5）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。2019年度は8月及び1月に工研主催のFD研究会を開催し、8月は「湘南校舎における理工系研究・実験室における安全管理」、1月は「学生を惹きつける講義の工夫と実例」をテーマとして実施した。更に、情報理工学部や総合理工学研究科との共催のFD研究会を2回実施した。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 4-3-12-8） 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 6-3-12-9）及び教員活動情報システム（資料 6-3-12-10）により把握することができる。その登録内容は専攻長及び研究科長が確認している。

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

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

評価の視点 2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

2019 年度要覧（大学院）に記載された授業カリキュラムを遂行するために必要な教員が確保されていることを専攻長・教務委員会において定期的に確認し、教員の退職等による欠員がある場合は迅速に適任者の選定と資格審査手続きを行い、定期的に大学院研究指導教員資格再審査を行っている。

### 6.2. 長所・特色

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。また、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 Researchers list（資料 1-3-12-6）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。

### 6.3. 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である。

### 6.4. 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 158 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。

### 6.5. 根拠資料

1-3-12-6 Researchers list (Graduate School of Engineering) 2019

4-3-12-5 2019 年度 FD 研究会開催報告

4-3-12-8 2019 年度大学院授業アンケート集計結果（工研全体）

- 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 2019 年度工学研究科委員会名簿
- 6-3-12-6 2019 年度東海大学要覧（大学院）
- 6-3-12-7 2019 年度工学研究科教員組織一覧
- 6-3-12-8 2019 年度東海大学要覧（大学院）教員名簿
- 6-3-12-9 2019 年度大学院教育情報登録内容（例）
- 6-3-12-10 2019 年度教員活動情報システム登録内容（例）

2019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

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

「東海大学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。

本研究科は、研究科長、専攻長、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、研究指導教員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）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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。教員構成表（資料 6-3-13-5）に、本研究科の教員の



構成を示す。29名中、研究指導教員が27名と93%を占め、研究指導教員一人あたり平均2名以上の学生と充実している。研究指導教員の男女比は、男23名(85.2%)女4名(14.8%)、年齢構成は、60代5名(18.5%)50代13名(48.2%)40代8名(29.6%)30代1名(3.7%)となっている。

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)、「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 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、「東海大学大学院教員資格審査基準」(資料 6-3-13-1)において規定し、科目担当者を決定する際にはこれに基づき適正配置と資格の適切性を確認している。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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。2019年度は、研究科FD委員会を5回開催し、FD研修会を1回開催し、高い参加率を得た（資料 6-3-13-9）（資料 6-3-13-10）。さらに研究科教授会において授業についてのアンケート（資料 6-3-13-11）および情報通信学研究科独自の満足度アンケート（資料 6-3-13-12）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。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

2005年度より実施された本学の総合的業績評価制度（資料 6-3-13-13）のもと本研究科の評価内規として「情報通信学部教員活動情報登録内規」（資料 6-3-13-14）を制定している。本制度では、資料 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」（資料 6-3-13-6）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。

## 6.2. 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）。

## 6.3. 問題点

特になし。

## 6.4. 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）、「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 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。

## 6.5. 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大学院教員資格審査基準内規
- 6-3-13-3 東海大学大学院研究科教授会規程
- 6-3-13-4 2019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 2019年度学科目・専門領域等による教員構成表（情報通信学部）
- 6-3-13-6 大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- 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 2019 年度東海大学 F D 活動報告書（大学院）
- 6-3-13-10 2019 年度情報通信学研究科 F D 活動参加者名簿（非公開）
- 6-3-13-11 授業についてのアンケート（試行期間につき非公開）
- 6-3-13-12 2019 年度修了生対象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 東海大学総合的業績評価規程
- 6-3-13-14 情報通信学部教員活動情報登録内規及び別表（研究・教育・学内外）

## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

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）。

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。研究指導に関しては、指導教員の他に副指導教員を設置している。また、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。副査は副指導教員でも良いが、修士課程研究指導教員としている。それらの最終確認には、研究科長、専攻長、教務委員の全員で確認している。（資料 6-3-14-2、資料 6-3-14-3）

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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）。研究指導教員は教授29名となり、准教授15名、講師1名、特任准教授1名の計46名となった。一方、研究補助教員は教授6名、准教授4名、講師2名、特任講師1名の

計 13 名であった。全体では 59 名であるが、女性教員は 10 名と全体の 17% しかいない。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、連携大学院教員は 4 名であった。（資料 6-3-14-1、4）。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点 2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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。

#### 6.1.4. 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 1：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ているか。

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

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ため、教授会と連動して実施するよう検討した。現実的には全員参加は難しいのが現状である。（資料 6-3-14-5）。

教員の活動に関しては、教員活動データベースへの入力を依頼し、研究科長が確認を行っている。

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

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

評価の視点 2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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。

また、定期的に大学院研究指導教員資格再審査を実施している（資料 6-3-14-6）。

### 6.2. 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。

### 6.3. 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17%しかいないので、もう少し増やす必要がある。これらの問題は、学部の教員構成で決まってしまう。学部との連携を強める必要がある。

### 6.4. 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）。それらの対応として、学科長には、女性研究者の推薦と若手教員の推薦を依頼している。しかし、学部での採用が無ければ、大学院への推薦はあり得ないので、学部での若手教員や女性教員の採用を増やすよう依頼している。

### 6.5. 根拠資料

6-3-14-1 2019年度大学院要覧 pp.89-92

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 2019年度FD活動報告書

6-3-14-6 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程



## [第6章] 教員・教員組織

### 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

東海大学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、専攻長、副専攻長で執行部を構成し、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。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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。女性教員数は10名であり、男性教員数の119名と比べると少ない。性別に関して、採用過程では男女で平等に行っている。教授と准教授が主要構成メンバーであり50歳未満が少ない年齢構成になっているため、大学院教員資格審査基準を満たす若手教員に資格申請を促している。担当科目への適合性については、医学研究科大学院教育委員会・教授会及び大学院運営委員会において「大学院資格審査資料」を配し、適正配置と資格の適切性を確認している。

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

#### 【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95名、研究指導補助教員数は44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129名、研究指導補助教員数は13名配置している。

（資料 6-3-15-5）

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

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。

6.1.4. 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1：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ているか。

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

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 2019 年度に 5 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、APRIN CITI 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（資料 6-3-15-8）。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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。

ファカルティ・ディベロップメントの点検・評価については、毎年度同様に 2019 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。

## 6.2. 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。

## 6.3. 問題点

特になし。

## 6.4. 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。

## 6.5. 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 2019 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 2019 年度医学研究科 FD 活動報告書
- 6-3-15-8 2019 年度第 1 回医学部医学科教授会議事録

## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

本研究科の求める教員像の設定については、大学の人材育成目的を踏まえて行っている（資料 1-3-16-2）。また、教員選考にかかわる全学的な基準である「東海大学教員資格審査基準」によって各職位の教員の能力・資質は明確にされている（資料 6-3-16-1）。研究科の運営方針、教育・研究に関する事項は、大学院教授会において審議・承認を行っている。さらに教育に関しては、全学的に設けられた常任教務委員会、各専攻教務委員会及び合同教務委員会において、科目責任者の決定、時間割の作成等を行っている（資料 5-3-16-4）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

本研究科には看護学専攻と保健福祉学専攻の2専攻があり、看護学専攻では研究指導教員11名、研究指導補助教員27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 6-3-16-3）。性別構成は、看護学専攻が男性16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19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6名、60歳以上4名である。

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

### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

※実施していない。

### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

本研究科ではFD委員会を設置し、活動を組織的に実施している。今年度の活動は計画書に示す通りであり（資料6-3-16-4）、成果は報告書に記した通りである（資料6-3-16-5）。

研究科教員が本務所属している各学部では、教員の総合的業績評価を毎年度実施しており（資料6-3-16-6～8）、研究指導教員資格取得審査時に活用している。また、3年に1度「大学院研究指導教員資格再審査」の受審義務があり、その詳細は「健康科学研究科教員資格再審査内規」で定められている（資料6-3-16-9）。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

本研究科では、毎年、活動方針を制定し（資料1-3-16-7）、年度末に、その内容に対して活動評価を実施している（資料1-3-16-8）。活動方針および活動報告（評価）は、年度当初の研究科教授会において審議し、承認を得ている。

## 6.2. 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。



### 6.3. 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。

### 6.4. 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。

### 6.5. 根拠資料

- 1-3-16-2 東海大学大学院学則
- 1-3-16-7 健康科学研究科活動方針
- 1-3-16-8 健康科学研究科活動報告
- 5-3-16-4 健康科学研究科委員会構成
- 6-3-16-1 東海大学教員資格審査基準
- 6-3-16-2 東海大学教務委員会規程
- 6-3-16-3 2019年度 大学基礎データ 表1 組織・設備等
- 6-3-16-4 2019年度 FD活動計画書
- 6-3-16-5 2019年度 FD活動報告書
- 6-3-16-6 健康学部総合的業績評価内規
- 6-3-16-7 健康科学部総合的業績評価内規
- 6-3-16-8 医学部看護学科総合的業績内規
- 6-3-16-9 大学院研究指導教員資格審査内規（健康科学研究科）

## 2019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

## 6.1. 現状説明

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

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

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

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

求める教員像については東海大学大学院学則（資料 1-3-17-3）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 6-3-17-1）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に基づいて内規（資料 6-3-17-2）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。本研究科所属の専任・特任教員は、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 6-3-17-3）。

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

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

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

1. 教育上主要と認められる授業科目における専任教員

（教授、准教授、講師又は助教）の適正な配置

2. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

3. 各学位課程の目的に即した教員配置

（国際性、男女比等も含む）

4. 教員の授業担当負担への適切な配慮

5. バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置

評価の視点3：学士課程における教養教育の運営体制が適切に整備されているか。

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 6-3-17-1）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 6-3-17-4）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、2019年度は研究指導教員22名（うち教授15名）、研究指導補助教員4名を配置した（資料 5-3-17-6）。なお、教員は全て日本人であり、女性

は、26名中2名（7.5%）となっている。また、年齢構成は、30代23.1%、40代11.5%、50代38.5%、60代26.9%である。授業科目と担当教員（非常勤を含む）の適合性については、専攻長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1-3-17-6）。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。

#### 6.1.3. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか

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

評価の視点2：規程等に基づいた教員の募集、採用、昇任等を実施しているか。

大学院教員に関する募集および昇格については、大学院を本務にしている教員がいないため、行っていない。しかし、大学院の担当教員（兼務）のための募集については基本的に前年度12月初旬に実施している（資料6-3-17-5）。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（2019年度は対象教員なし）。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6-3-17-6）。また、資格審査は、農学研究科大学院教員資格審査基準内規（資料6-3-17-2）に基づき、農学研究科大学院担当教員資格審査委員会（資料6-3-17-7）で審議した後、さらにその審議結果を農学研究科教授会で審議している（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）。

#### 6.1.4. 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1：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ているか。

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

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、FD研修会を開催して教員の資質向上を図っている（資料6-3-17-10）。また、教育面では本研究科独自の「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4-3-17-1）。

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

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

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

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）。

## 6.2. 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。

## 6.3. 問題点

教員の年齢構成については、全体として年齢が高い方へ偏っている。

## 6.4. 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。

## 6.5. 根拠資料

- 1-3-17-3 東海大学オフィシャルサイト（東海大学大学院学則）  
<https://www.u-tokai.ac.jp/about/regulations/regulations/>
- 1-3-17-6 東海大学オフィシャルサイト（大学院要覧）  
[https://cleweb.tsc.u-tokai.ac.jp/youran/in/youran\\_in\\_2019\\_2.pdf](https://cleweb.tsc.u-tokai.ac.jp/youran/in/youran_in_2019_2.pdf)
- 4-3-17-1 研究計画届・研究状況報告書
- 5-3-17-6 2019年度第1回農学研究科教授会 資料6（2019年度農学研究科教員名簿）
- 6-3-17-1 東海大学大学院教員資格審査基準
- 6-3-17-2 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
- 6-3-17-3 東海大学大学院研究科教授会規程
- 6-3-17-4 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- 6-3-17-5 2020年度新規大学院担当教員の研究業績提出依頼文書
- 6-3-17-6 2020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
- 6-3-17-7 農学研究科大学院担当教員資格審査委員会規程
- 6-3-17-8 2019年度第10回農学研究科教授会 資料1-2（議事録）
- 6-3-17-9 学校法人東海大学客員教員規程
- 6-3-17-10 2019年度FD活動報告書（農学研究科）
- 6-3-17-11 2019年度大学院事業計画自己評価（農学研究科）

## [第7章] 学生支援

### 7.1. 現状説明

#### 7.1.1. 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：建学の精神に基づいた教育理念及び入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針を定め、適切に明示しているか。

本学は、建学の精神およびその教育の理念(資料 G-1)のもと、第Ⅲ中期目標として

「東海大学は、建学の理念である「人類の幸福と恒久的平和の達成」に向けて、第Ⅲ中期目標の基本方針を quality of life (QOL) の向上と定める。健やかな社会の構築に向けて、教育・研究・連携をはじめとする諸活動を通じ、QOL の向上に対し積極的に取り組む。そして、教育機関として「人と社会と自然の共生」に向けて、世界で活躍する人材の育成に努めることで、新しい東海ブランドの確立を目指す。

QOL 向上に向けた以下の6項目を行動目標とする。

- (1) 4つの力を身につけた人材の輩出〔教育〕
- (2) 社会のニーズに応える教育組織及びキャンパスの再編〔教育〕
- (3) イノベーションを創出する研究の実践〔研究〕
- (4) 産学・地域・国際等の連携活動の実践〔連携〕
- (5) 経営基盤を安定させる入学者の確保〔大学運営／財務〕
- (6) 経営資源配分の選択と集中〔大学運営／財務・施設設備・人事〕

これらの目標は、経営的視点を持った評価方法を取り入れ、PDCA サイクルの中で確実に実施する。具体的な数値目標としては、世界大学ランキング 400 位以内、アジア大学ランキング 100 位以内、偏差値 50 以上、実質就職率 85 パーセント、卒業生満足度 90 パーセント、教職員満足度 80 パーセントを掲げ、教育環境・教育内容・教育方法・研究環境の改善により、目標の実現を図る。4つの力を身につけた人材の輩出」を挙げ、全学的に学生支援に取り組んでいる(資料 G-2)。その結果、退学者は 2.0% となり、低い水準を保っている(資料 G-3)。

本学の学生(学部生・大学院生)に対する修学支援及び生活支援は、学則(資料 G-4)、学修に関する規則(資料 G-5)、学生生活に関する規則(資料 G-6)のほか、各種奨学金に関する規程、個人情報保護、ハラスメント、健康推進などに関わる規則や規程によって明確にしている。具体的な活動については、本学オフィシャルサイトの「取り組み」「国際交流・留学」「キャリア・就職」「学生生活」のページで紹介されていることで、学内外への情報発信となっている。

7.1.2. 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。  
また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：学生支援体制を、適切に整備しているか。

評価の視点2：学生の修学に関する支援において、以下の項目を適切に実施しているか。

1. 学生の能力に応じた補習教育
2. 正課外教育
3. 留学生等の多様な学生に対する修学支援
4. 障がいのある学生に対する修学支援
5. 成績不振の学生の状況把握と指導
6. 留年者及び休学者の状況把握と対応
7. 退学希望者の状況把握と対応
8. 奨学金その他の経済的支援の整備

評価の視点3：学生生活に関する支援において、以下の項目を適切に実施しているか。

1. 学生の相談に応じる体制の整備
2. ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
3. 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

評価の視点4：学生の進路選択に関わる体制の整備を行い、ガイダンス等の支援を行っているか。

評価の視点5：学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援を実施しているか。

評価の視点6：その他、学生の要望に対応した学生支援を適切に実施しているか。

学生支援体制として学部学科では各年次・クラスごとに「指導教員」を配し、学生が抱える様々な問題や諸手続きの相談・助言（休学や退学を含む）を行なっている。学科教員は「オフィス・アワー」を開設しており、教員に相談できる環境を整えている。また、学部やセンターの事務室、教務課（教学課）では、学生と教員との取次ぎも行なっている（資料 G-7）。これらの情報を共有するシステムとして「学生支援システム」や「キャンパスライフエンジン」などを利用している。

学生の学修に関する支援では、学修指導対象者に対して学生課あるいは教務課（教学課）から連絡し、指導教員は面接の上、指導し、継続的な学修に向けて助言を行なっている。さらに、成績が不良である等の事項を保護者に通知し、各地区後援会総会では教員が出向いて、保護者と面談するなど、丁寧な指導を行なっている（資料 G-8）。また、学生が留学、休学、退学、卒業延期等をしようとする場合には、各学部及び各研究科の指導教員が面談（資料 G-9）の上、手続きを行うことができ、各学部、研究科の教授会等で審議されている。

通常の学修に補習が必要な学生について、湘南校舎では L-Navi（資料 G-10）や S-Navi（資料 G-11）での個別指導を行っている。その他、熊本キャンパスでは、学修支援ルーム「あっそ〜!」、清水キャンパスには、「学生相談窓口（ラコスタ）」（資料 G-12）、札幌キャンパスでは、「学生相談室」などで学生の学修相談にあたっている。

留学生に対しては、国際教育センターが中心となり状況把握と学修指導を行うほか、日本



人学生によるチューター制度もある。また、各学部学科、研究科においても指導教員を中心に学修指導を行っている。

障がいを持つ学生については、各校舎に相談窓口を設けた上で、教務課（教学課）・学生課・健康推進室と対象となる学生が所属する学部の教職員が協力しながら対応している。特に、聴覚に障がいを持つ学生に対しては学生サークルや外部のノートテイクを手配して支援している（資料 G-13）。また、校舎内が、未だ完全なバリアフリーではないことから各所の改修が必要である。

奨学金は、本学独自の奨学金として、これまで全学生が公募対象となるものが7種（学部、自己研鑽、建学記念、大学院、勤労、応急、キャンパス間留学）ある。その他、選抜により給付される奨学金も7種以上（スポーツ、国際交流、留学生特別、留学生、松前重義留学生、航空操縦学専攻留学、学修サポート給付型など）ある（資料 G-14）。特に、事前予約型の奨学金として、学修サポート給付型奨学金を新設した（資料 G-15）。また、多くの学生は「日本学生支援機構奨学金」や地方公共団体・民間の財団等による奨学金（給付・貸与）等の多種多様な奨学制度を受けている。

学生生活に関する支援は、各校舎の教務課（教学課）、学生課、健康推進室を中心に、学生からの相談を随時受け付けている。特に、ハラスメント防止については、ガイダンスやポスター掲示、パンフレット配布による呼びかけのほか、専用の相談窓口（ハラスメント防止人権委員会）を設置し（資料 G-16）、電子メールでの相談にも応じている（資料 G-17）。

学生の心身の健康について、各校舎の健康推進室では、学生が直面する問題に対して自らの力で歩むよう手助けをすることを基本姿勢とし、心身に関わる相談について可能な限りの支援を行うだけでなく、積極的に支援することを方針に、学生の健康維持・増進を推進している（資料 G-18）。

キャリア支援は、キャリア就職センターが中心となり、各種ガイダンスや就職対策講座を開催するほか、各学部学科、研究科の担当者が対応するなど、積極的な就職支援を行っている。さらに、各学部学科、研究科には就職委員会を設置し（資料 G-19）、学生が自ら望むキャリアを切り拓くための相談や指導を行なっている（資料 G-20）。

課外活動に対しては、各校舎の教務課（教学課）、学生課を通じて学生会に協力する形で活動を支援している。特に、スポーツ系の課外活動については、スポーツ教育センターとも連携しながら、施設の調整や経済的な援助、安全管理についての講習会などを実施している。加えて、学生健康保険互助組合による医療費補助や福利厚生を行なう（資料 G-21）ほか、学生の要望に応える形でも学生支援を推進している。

以上のような学生支援に対し、卒業時に学生生活の満足度調査として実施している「卒業にあたってのアンケート」（資料 G-22）において、「東海大学に入学して良かったと思いますか？」という設問に対し、2018年度-2019年度平均で76.3%が「とても思う」「思う」と回答している。このような取り組みが、学生満足度の向上と退学者の減少、就職率の向上につながっていると考えられる。

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

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

評価の視点1：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

学生支援に対する点検・評価は、学生支援を担当する部署（教務課（教学課）課並びに学生課、あるいは健康推進室、キャリア就職センター）が、それぞれ行い、相談室の開設や専門家の配置などにより関連する活動の改善・向上に努めている。心身の健康についても、健康推進室で専門家を配するなどの取り組みを行っている。就職支援についても、キャリア就職センターが中心となり、学部と連携して学生の進路志望や就職活動の結果を的確に把握し、学生からの相談や指導に生かしている。このような取り組みにより、卒業時の学生満足度は漸次向上していると考えられる。このことは、「卒業にあたってのアンケート」の実施結果（資料 G-22）からも読み取れ、改善や向上が必要な取り組みについては、部門（署）ごとに検討し、その取り組みを学長に報告することで点検・評価を実施している。

## 7.2. 長所・特色

「学生支援システム」の利用により、学生情報を確認・共有することができ、支援に役立っている。

就職活動状況の把握については、精度が高まっており、就職希望者を母数とした就職決定率は100%に接近している（資料 G-23）。

キャンパスライフエンジン（ポータルサイト）により、「学修」「生活」「就職」「行事」等の情報提供を行い、学生支援の充実を図っている。また、キャンパスライフエンジンは、保護者が成績や授業の出席状況等を閲覧可能となっており、三位一体となった教育の展開の一助となっている。

震度6弱以上の地震発生時、昼夜休日を問わず大学から安否確認のメッセージを送信し、安否情報の確認を行なう安否確認システムを導入し、災害時に迅速に対応できるような体制を整えた。訓練として繰り返しテスト運用を行っている。

## 7.3. 問題点

学生生活の支援としての注意喚起は、入学式後の学生に対し教学ガイダンスを行っている。キャンパス内では SNS の誤用（資料 G-24）、薬物や暴力行為などの防止に関する啓発活動がポスターの掲示やパンフレットの配布、キャンパスライフエンジンでの情報発信を行っているが十分であるとはいえない。

各校舎が、完全なバリアフリーではないことから、多様な学生を受け入れられる状況にない。各所の改修が望まれる。

## 7.4. 全体のまとめ

本学の学生支援は、学生の学修並びに学生生活について、保護者も含めた支援体制をとっていると言える。その結果、本学の退学者は2.0%であり、他大学に比較すると極めて低い（資料 G-3）と言える。しかしながら、さらに退学者を減らすべく、学生支援を推進しなくてはならない。特に、学生食堂の改善のほか、多様な学生を受け入れることのできる環境づくりは喫緊の課題として取り組む。

## 7.5. 根拠資料

- G-1 CORE 建学の精神とその基調 内表紙-p.1  
<https://pamphlet2reader.adplat.jp/doc/4845900-0-22/book.pdf>
- G-2 東海大学オフィシャルサイト第Ⅲ期中期目標（2018年度～2021年度）  
[https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/middle\\_aim/](https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/middle_aim/)
- G-3 2019年度 大学基礎データ 表6 在籍学生数内訳、留年者数、退学者数
- G-4 東海大学学則
- G-5 東海大学学修に関する規則
- G-6 東海大学学生生活に関する規則
- G-7 オフィス・アワー制度（湘南校舎キャンパスガイド抜粋）
- G-8 東海大学オフィシャルサイト地区後援会総会 <https://www.u-tokai.ac.jp/parents/area/>
- G-9 学生指導（教員ガイドブック抜粋）
- G-10 L-Navi（東海大学オフィシャルサイトニュース 2017年4月10日）  
[https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/global\\_agora\\_2.html](https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/global_agora_2.html)
- G-11 S-Navi（東海大学オフィシャルサイトニュース 2017年7月31日）  
[https://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/science/news/detail/s-navi\\_1.html](https://www.u-tokai.ac.jp/academics/undergraduate/science/news/detail/s-navi_1.html)
- G-12 La Costa（東海大学海洋学部 学生相談） <http://www.scc.u-tokai.ac.jp/lacosta/main.html>
- G-13 東海大学オフィシャルサイト障がい学生支援に関する取り組みについて  
<https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activities/support.html>
- G-14 東海大学奨学金規程
- G-15 2019年度学修サポート給付型奨学金募集要項
- G-16 東海大学ハラスメント防止人権委員会規程
- G-17 ハラスメント防止（湘南校舎キャンパスガイド抜粋）
- G-18 東海大学オフィシャルサイト 学生相談窓口 [https://www.u-tokai.ac.jp/campus\\_life/support/consultation/](https://www.u-tokai.ac.jp/campus_life/support/consultation/)
- G-19 東海大学就職委員会規程
- G-20 東海大学オフィシャルサイト キャリア就職センター所長 挨拶 <https://www.u-tokai.ac.jp/career/student/greeting/>
- G-21 医療費補助（湘南校舎キャンパスガイド抜粋）
- G-22 2019年度「卒業にあたってのアンケート」実施結果（東海大学教育支援センター）  
<http://jpn.esc.u-tokai.ac.jp/2020/06/22/2019sotsuan/>
- G-23 東海大学オフィシャルサイト卒業生数・就職状況 <https://www.u-tokai.ac.jp/career/data/data/>
- G-24 ソーシャルメディア利用ガイドラインー簡易版ー

## 2019 年度 大学全体 自己点検・評価報告書

## [第8章] 教育研究等環境

## 8.1. 現状説明

8.1.1. 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：建学の精神に基づいた教育理念及び各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針を定め、適切に明示しているか。

本学園は、建学 100 周年に向けた総合戦略として、学園マスタープラン（資料 H-1）を策定し、学園の理念と共通の価値及び取るべき行動の指針を明示している。これは、建学の精神【使命】のもとに、学園のあるべき姿【目的】と、これを体現するために中長期で学園が一体となって取り組む学園の戦略実行計画【共通戦略目標】を明確に位置づけているものである。それを踏まえて、各部門が運営方針と事業計画を定め、年度ごとに各機関・校舎の運営計画を実行・検証している（資料 H-2、3）。

2019 年度東海大学における教育環境の整備に関する運営方針・事業計画（資料 H-1）は、学生からの納付金額に見合う投資を行い、東海大学の施設・設備等の教育環境を魅力あるものとすることを目指し、学生満足度の向上を図って 2017 年度に策定した湘南グランドデザインに基づき、キャンパス中央部に学生が集う場として 2018 年度末に「芝生広場 Palette パレット」を整備し、2019 年度夏期より運用を開始した。その他、トイレ改修やグラウンドの人工芝敷設、エレベータの設置等を行い、学生満足度を高めた。（資料 H-4）

本学のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミSSION・ポリシーの 3 つの方針の下、組織的・継続的な FD(Faculty Development)活動を推進し、全学で取り組むべき教育改革プログラムを開発・支援するための組織として教育支援センターを設置し、以下のような教育支援について取り組んでいる。

- ・常任 FD 委員会

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 H-5）と東海大学大学院常任 FD 委員会（資料 H-6）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 H-7）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 H-8）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た説明会及び研修会等

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 H-9）では、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 H-10）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」を開催している（2019 年度はコロナ感染症流行により中止）。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。

・全学 FD/SD 研修会

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、学内・学外から講師を招いて、全学共通の内容を盛り込んだ「講演会」や「研修会」を開催している。

2019 年度は「教育の質を担保するためのポリシー策定からアセスメントまで～授業設計からアセスメントへのつながり～」・「学修成果への挑戦～関西国際大学の事例を踏まえ～」・「勝ち抜くための組織づくり」といった研修会（資料 H-11）を開催した。本 FD 研修会は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。

・各種アンケート

学部における全科目全教員を対象とした「授業についてのアンケート」（資料 H-12）、在学生を対象とした「キャンパスライフアンケート」（資料 H-13）、卒業時に実施する「卒業にあたってのアンケート」（資料 H-14）を実施し集計だけでなく分析も行っている。特に満足度に関わる要望や要求などの意見には学長ガバナンスのもと全学的に取り組み、学生生活だけでなく教育環境の改善にも努めている。（資料 H-15）また、これらのアンケートは 2016 年度から学生証番号を記入させる実質記名式で実施し、他のデータと紐付けることにより教学 IR やエンrollment・マネジメントを推進していく上で、重要なデータと位置付けている。更に、研究科における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った（資料 H-16）。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。

**8.1.2. 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。**

評価の視点 1：教育研究等環境における施設、設備等の整備及び管理が適切に行われているか。

1. ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
2. 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
3. バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境の整備
4. 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

評価の視点 2：教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組みを行っているか。

本学は、大学院 17 研究科、学部 20 学部を擁する総合大学であり、所在地は、1 都 1 道 3 県にまたがり、湘南校舎、代々木校舎、高輪校舎、清水校舎、伊勢原校舎、熊本校舎、



阿蘇実習フィールド、札幌校舎の7校舎、1フィールド（※阿蘇校舎は2016年熊本地震により使用不可となり、実習フィールドとなった）が設置されている。その他、医学部付属の病院を神奈川県伊勢原市、同中郡大磯町、東京都渋谷区、同八王子市に設置し、医学教育・研究・診療にあたっている。

校地・校舎面積は、校地 821,128.7 m<sup>2</sup>、校舎 508,925.5 m<sup>2</sup>と、ともに大学設置基準第34条に規定されている「校地は、教育にふさわしい環境をもち、校舎の敷地には、学生が休息その他に利用するのに適当な空地を有するものとする」との条件（校地 272,920.0 m<sup>2</sup>、校舎 285,171.8 m<sup>2</sup>）を十分に満たしている。（資料 H-17）また、群馬県嬭恋村に研修宿泊用建物や多目的グラウンドなどを備えた嬭恋高原研修センター、山梨県山中湖村に宿泊室とセミナールーム等を備えた山中湖セミナーハウス等の教育・研修施設を有している。

本学における施設設備関係の基本方針及び実施運営に関する事項については、東海大学キャンパス利用計画委員会（資料 H-18）及び、各校舎に設置されている校舎利用計画検討委員会等（資料 H-19）で審議し、決定している。東海大学キャンパス利用計画委員会は、副学長（教育戦略担当）が委員長を務め、具体的な審議事項としては、施設設備関係の中長期総合計画（マスタープラン）に関すること、各校舎に共通する仕様、運営及び基本方針に関すること、事業計画の優先順位に関するものと規定されている。

また、施設については、東海大学キャンパス利用計画委員会を設置し、改修・修繕計画及び予算立てを行って維持・管理にあたっており、施設設備の整備を実施している（資料 H-20、21）。

あわせて、施設の耐震対策についても年次計画に基づき耐震診断、耐震補強及び改築工事を順次実施している。（資料 H-22）

教育研究等環境の整備に関する方針としては、全国展開を進めた成長期に建設した施設の老朽化に伴う建替え事業を計画する際、単に既存の施設機能を維持するだけの計画ではなく、学園が目指す財政基盤の強化につながり、教育の質の更なる向上と学園の強みを活かしたブランドイメージの確立を念頭に置くことを基本としている。なお、実施に際しては学園の財務状況を考慮しながら以下の項目に配慮している。

- a) 施設利用者の安全を第一に考慮する
- b) 既存の教育研究活動などにおけるソフト面の強化を伴う
- c) 学園が保有する様々な機能を有機的に結びつけ、採算性のより高い施設整備計画とする。

施設・設備等を維持・管理するための責任体制の確立状況については、「学校法人東海大学固定資産及び物品管理規程」（資料 H-21）及び「学校法人東海大学固定資産及び物品管理施行細則」（資料 H-22）に基づき、主幹部課、管理責任者、管理担当者を定め、遺漏なく業務を遂行している。

本学のネットワーク環境は、全ての校舎を学園高速情報ネットワークにより接続し、湘南校舎およびデータセンターに設置している共通システムを、どの校舎からでも利用できるよう整備している（資料 H-23）。各校舎のネットワークについては、年次計画に基づいて整備をおこない、無線 LAN 環境の充実や建物間の高速化を図っている。2019年度は、湘南校舎においては12号館、18号館の基幹ネットワークの起点を19号館に変更すると共に、回線速度を1Gbpsから10Gbpsへ高速化した。これは、耐震設備やバックアップ電源



が整備されている 19 号館へ基幹ネットワークの起点を集約する事により、災害対策の強化を図る計画の一環である。また、12 号館への工学部の移転もありネットワーク機器の更新と建屋内回線を高速化（1 Gbps）した。（資料 H-24～27）

高輪校舎においては、ネットワーク検疫システムの導入を実施しセキュリティの強化を図った。また、清水校舎では無線 LAN の整備を実施し、より多くの場所で無線 LAN が利用できるようになった。札幌校舎においては、ネットワーク装置の UPS（無停電電源装置）の入れ替えを実施し、停電または電源障害が発生した場合に業務が継続できるよう整備した。（資料 H-24）。

教育研究用の情報機器については、2019 年度に湘南、代々木、高輪、清水、伊勢原校舎でリプレイスを実施され、教育研究用の PC を最新の機器に更新し（資料 H-24）、全校舎で 81 室 3,803 台の PC を設置している。この情報機器は、授業利用の他、空き時間は学生が自由に利用できるように開放している（資料 H-28）。全学生が利用する授業支援システムでは、全開講科目と履修者を自動設定し、教員は教材提示やレポート提出等の機能を活用している（資料 H-29、30）。

学生の自主的な学習を促進するための環境整備としては、教室や食堂など学生が集まる場所への無線 LAN 設備を整備している。また、マイクロソフトと包括契約を結び、学生は個人で所有する PC やモバイル端末において、Office ソフトを無償で利用できる環境を提供している。学生は、コンピュータ室の PC のみならず、各自の所有するモバイル端末を利用し、場所や時間を選ばずに学習することが可能となっている（資料 H-23、H-28）。

教育事務用の情報機器は事務職員 1 人に 1 台の PC を配置し、セキュリティを確保した共通の環境で事務処理をおこなっている（資料 H-31）。

この教育事務用の情報機器についても、2019 年度にリプレイスを実施し、働き方改革のもとパソコンをデスクトップ型からラップトップ型に変更し、テレワークへの対応やフリーアドレス制を導入し部署や部門間を超えた社内コミュニケーションの活性化、業務の効率化、省スペース化、ペーパーレス化等による経費の削減につなげる（資料 H-24）。

学習支援の取り組みとして、2008 年度から理系学習支援室（S-Navi）、2017 年度から Global AGORA 内の言語・学習相談室（L-Navi）が湘南校舎に設置されており、学生への学習支援サービスを提供している。それぞれ専任教員、非常勤教員等が相談対応する。代々木校舎においては「Y. L. S（代々木ラーニングスタジオ）」、清水校舎においては「清水教養教育センター学習相談室」や「LaCosta（ラコスタ）」、熊本校舎では「あっそ〜?!」・「AsSO?!English」・「T-CLAS」、札幌校舎においては「学習相談室」等、それぞれの校舎でも学習相談に対応している。また、伊勢原校舎においては「懇話会」という学生 10 名に対して教員 1 名が配置される支援体制があり、学修・生活指導を行っている。（資料 H-32～40）

### 8.1.3. 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点 1：図書資料の整備と図書利用環境の整備において、以下の項目を適切に行っ

ているか。

1. 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
2. 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
3. 学術情報へのアクセスに関する対応
4. 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

評価の視点2：図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者を、配置しているか。

本学付属図書館の所蔵資料は、図書 254 万冊、雑誌 3 万点、データベース等の電子情報 69 種類、電子ブック 1 万 3 千冊であり、在籍学生数 28,738 人で除した結果、一人当たりの蔵書数は 86.12 冊となっており、同規模の他大学図書館と比較しても遜色のない学術情報資料を整備している。（資料 H-41～44）

蔵書の質的構成については、収書方針等を柱に、「蔵書構成のバランス」「開設学部に対応した各専門分野資料の計画的、体系的な収集」「カリキュラムに沿った選書」等の方針によって構成している。その他、学生からの購入希望も含め、教員・学生の研究・学習支援に対応するための基礎資料や、教養図書も網羅的に収集している。（資料 H-45）また、除籍基準を基に蔵書構築のリフレッシュ化を図り、常に適切に整備を行っている。（資料 H-46）

電子情報としては、オンラインデータベース・電子ジャーナルともに毎年の利用状況を鑑みながら契約見直しを行う等、図書館資料費の大半を占める電子情報の効率的な予算執行を行っている。（資料 H-42、H-47）

本学付属図書館の蔵書検索システム（OPAC）は、所蔵資料を検索することはもとより、国立情報学研究所が提供する学術情報コンテンツ（NII 検索）や、他機関の蔵書検索システム・書店データベースとの横断検索により、従来の個々のデータベースで文献探索をする方法から大幅にシームレスな環境を提供することが可能となっている。（資料 H-48、H-49）また、蔵書検索システム上で、キャンパス内に所蔵の無い資料を簡便に取り寄せることができ、他大学との図書館間相互利用で迅速な文献提供を実現し、特に図書取り寄せサービスの利用件数は 1,323 件となり、図書館サービスとして定着しつつある。（資料 H-50）

2016 年度の図書館システムリプレイスにより、「次世代 OPAC」と呼ばれる高機能な OPAC へと変わり、目的の情報を速やかに入手することが可能となった。また、OPAC からの貸出期間延長や予約等、非来館型サービスの運用も開始し、スマートフォンからアプリを使った蔵書検索など、飛躍的なサービス向上を実現している。（資料 H-48、51）学術情報の利用環境としては、付属図書館全館で情報検索用パソコンの設置や無線 LAN 環境を整え、学外からのアクセスとしては、関連部署との連携により SSL-VPN 接続によるアクセス環境を整備している。（資料 H-52）

また、コンテンツの面では、機関リポジトリを 2013 年度より公開し、各学部・センター・研究所の紀要や博士学位論文を登録している。この機関リポジトリに登録したこれらの論文は、蔵書検索システムで検索できるだけでなく、国立情報学研究所のハーベスト機能によって論文ナビゲーションシステム「CiNii」へリンクされる仕組みになっている。本

学の研究成果を本学や国内だけに留まらず、世界に発信できる体制の整備を進めている。

（資料 H-43、H-53）

開館時間は、付属図書館全館とも概ね授業終了時刻から約2～4時間の延長を行っており、湘南キャンパスを例に挙げると、授業開講期間及び定期試験期間は、月～金曜日 9：00～22：00、土曜日 9：00～19：00 であり、授業カリキュラムに対応したサービス時間である。（資料 H-43、H-49）学習環境については、設備更新や利用者の動線を考慮したレイアウト変更を行い、適切な維持管理に努めている。

本学付属図書館にて、図書館や学術情報サービスに関する専門知識を持つ司書資格を有する者は、全館職員 106 名（専任 43 名、臨時 36 名、業務委託 27 名）のうち 48 名である（資料 H-43、H-54）。2018 年度より窓口業務の業務委託化を導入した体制の下で、資料収集提供・利用者サービス提供・情報リテラシー教育・オンラインデータベースや電子ジャーナルなど電子情報の管理・ホームページや図書館システム管理等の図書館業務を遂行している。

#### 8.1.4. 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：研究活動を促進させるための環境や条件となる以下の項目を、適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

1. 大学としての研究に対する基本的な考え方の提示
2. 研究費の適切な支給
3. 外部資金獲得のための支援
4. 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
5. ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制

＜大学としての研究に対する基本的な考えの提示＞

本学では、研究に対する基本的な考え方として、「学校法人東海大学総合研究機構基本理念」（資料 H-55）を定めている。この理念では制定の目的を、「多様な価値観の混在する時代にあつて、地球生命圏の一員として未来を志向した思想を培い、本学が希求する人と社会と自然が共生できる新しい文明社会の実現に貢献するための自由で活発な研究活動を積極的に推進すること」と掲げている。研究活動を促進するための体制として、学長の下に副学長（文系担当、理系担当、医系担当）が置かれ、研究推進部が本学における研究活動を支援・推進している。大学全体を統括する本部の機能として、湘南校舎に研究費の執行管理・学術研究に関する業務、地域連携などを行う研究支援課、研究に関する基本計画・企画に係わる調整・支援等などを行う研究計画課、産官学連携の窓口となる産官学連携センター（承認 TL0）、理工系の共同利用分析装置を管理する技術共同管理室を配置している。湘南校舎以外は、各校舎の事務担当部署に研究支援、地域連携などの業務を行う研究支援担当が置かれ、医学部のある伊勢原校舎では伊勢原研究推進部が医学研究の推進・支援にあたっている。

＜研究費の適切な支給＞

教員の個人研究費は、専任教員一人当たり年間約 33 万円（特任教員は年間 6 万 6 千円）が配算されている（資料 H-56）。また、学部等研究教育補助金として、教員一人当たり 10 万円（伊勢原、熊本、阿蘇、札幌校舎を除く）を用意している。補助金額のうち、基礎額 3 万円×人数を各学部配算、残り 7 万円については、各学部の活動に対する前年度の評価に基づき、学部横断的に傾斜配分している。（資料 H-57、58）

これに加えて、研究活動を促進するための学内競争的研究資金として、総合研究機構による各種施策がある。

- ・プロジェクト研究（予算：約 9,000 万円）

個人の研究ではなく、グループにより研究を発展させ、大型競争的資金等外部資金の獲得を目指す、強い意志を持った積極的な共同研究に対し、研究費を補助する。（資料 H-59）

- ・研究奨励補助計画（予算：約 1,000 万円）

若手及び中堅研究者の育成と研究促進、並びに科学研究費助成事業をはじめとする競争的資金の採択率向上を目的として、人文・社会科学から自然科学までの全ての分野を対象に、研究費を補助する。（資料 H-60）

- ・研究スタートアップ支援（予算：約 1,000 万円）

新規採用または採用から間もない若手教員に対して、研究活動が円滑に実施できるよう、研究基盤の整備のための資金の一部を支援し、外部資金の獲得につなげることを目的とする。（資料 H-61）

- ・商品開発助成（予算：約 200 万円）

実学・実践の教育・研究による成果及び技術・知見等を活用して行われる商品開発について、概ね 3 年以内に東海大学ブランドの商品化を目指し、商品化の可能性が高い計画を補助する。（資料 H-62）

- ・学術図書刊行費補助計画（予算：約 100 万円）

学術研究の成果の発表を目的として刊行する学術図書の出版費の一部を補助する。（資料 H-63）

- ・論文校閲費補助計画（予算：約 300 万円）

学術研究の成果発表を目的として投稿する学術論文の外国語校閲費用を補助する。（資料 H-64）

- ・研究集会補助計画（予算：約 300 万円）

本学の各機関が主催、又は本学の研究者が主催責任者や主催者側委員会責任者である研究集会・学会等について、その開催にかかる費用を補助する。（資料 H-65）

<外部資金獲得のための支援>

外部研究費の獲得支援として、文部科学省科学研究費助成事業（以下、科研費）の採択件数向上を目的として、科研費採択件数アッププロジェクトが活動している。このプロジェクトでは、科研費の審査経験者及び採択経験者による研究計画書のチェック、採択された研究計画書の公開、科研費応募のための説明会の実施等を、全校舎を対象に取り組んでいる。（資料 H-66）また、科学技術振興機構（JST）や新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）等の公募については、研究推進部に所属するプロジェクト・マネージャーが担当分野に応じて応募の支援を行っている。

教員の研究室は、個室の付与を基準として整備しているが、校舎や組織独自の運用方法



等の理由により、複数名で使用している場合もある。全学的な教員一人当たりの平均研究室は、0.84 室である。（資料 H-17）

研究専念時間の確保のため、授業責任時間は、職務区分により下記のように定められている。

- （１） 主に教育研究を担当する場合は、年平均 1 週あたり 6 コマ（12 時間）
- （２） 主に教育を担当する場合は、年平均 1 週あたり 10 コマ（20 時間）
- （３） 主に研究を担当する場合は、年平均 1 週あたり原則として 3 コマ（6 時間）
- （４） 職務区分「その他」の授業責任時間は、職務内容に応じて設定する。

専任教員は、授業責任時間を超えて授業を担当することがあるが、担当する授業時間は、年平均 1 週あたり 10 コマ（20 時間）を限度とすることが定められている。

また、大学院の専攻及び学科長等の役職・管理職位にある者は、授業担当時間を減ずることができることも併せて定められている（資料 H-67）。

教員の研究水準の向上を図るとともに、教員の教育力を一層充実強化するために、それに専念できる環境を整備し研究時間および教育開発時間を確保することを目的とし、特別研究期間制度がある。この適用を受けることのできるものは、専任教員または特任教員として 3 年以上勤務し、研究または教育活動に関して、本制度の適用により著しい効果が期待できる者としている。（資料 H-68）

教育研究支援を行う技術職員が所属する教育支援センター技術支援課では、他大学と協働して「大学間技術職員交流研修会」（資料 H-69）を開催し、2019 年度は他大学を含め 115 名（宇都宮大学：1、神奈川大学：15、群馬大学 1、慶應義塾大学 3、埼玉大学 39、東海大：46、東京工業大学 7、横浜国立大学 3）が参加した。本研修会を通じた技術職員の研修により教育研究支援体制の向上に努めている。

理系学習支援室（S-Navi）においては 2014 年度からピア・サポートを中心とした学習補助学生（LS: Learning Supporter）（資料 H-70）を導入している。これは、選抜された優秀な学生を学習補助学生（LS）と認定し、教育的配慮の下に学習補助業務をおこなう学習支援制度であり、従来の教員と学生の縦の関係から、新たに学生同士の横の関係が生まれ、学生間での同じ目線に立ったきめ細やかな学習支援が行われている。

#### 8.1.5. 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点 1：研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みにおいて、以下の項目を適切に実施しているか。

1. 規程の整備
2. コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
3. 研究倫理に関する学内審査機関の整備

##### < 規程の整備 >

本学では、「東海大学教育及び研究に携わる者の行動指針」（資料 H-71）を定め、これを教職員に徹底し、研究倫理と法令遵守に根ざした教育研究活動を展開している。そして、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）（平成 26 年 2 月 18 日 文部科学大臣決定）」「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成

26年8月26日文部科学大臣決定）」に基づき、東海大学における研究活動に係わる不正防止と研究費及び競争的資金等の運営・管理を適正に行うために関連委員会の設置、各種規程を整備している。（資料 H-72、H-73）副学長（理系担当）を委員長とする東海大学研究活動の不正防止対策委員会は、学内における研究活動の不正防止に関する啓発や不正防止対策に関する検討及び実施の役割を担っている。さらに、学内の研究活動に関わる研究者等に対する不正行為の事前防止及び公正な研究活動の推進のため、研究倫理教育全般について検討を行う東海大学研究倫理教育推進委員会の設置、研究組織の役割分担とデータ保存に関する規程を整備している。なお、本学では、研究活動の不正防止及び公的研究費の適正管理のための体制を、「東海大学における研究活動の不正防止対策推進体制」として、学内外へ周知・公表している。（資料 H-74）

#### <コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施>

本学では、コンプライアンス教育及び研究倫理教育を合わせて、「研究倫理教育」として対象者別に3区分で実施している。（資料 H-75）全教員、研究員及び研究支援業務に携わる事務職員を対象とする区分では、研究倫理教育受講後の有効期限は3年である。大学院生には、指導教員が毎年研究倫理教育を実施している。学部生に対しては、在学中に必ず受講できるよう各学部・学科が受講時期、回数等を定め、毎年実施している。各区分における実施・受講状況は、研究倫理教育推進委員会事務局が確認しており、学部長会議へ報告（資料 H-76、77）し、未実施・未受講者へ働きかけるよう依頼して受講率向上に努めている。

#### <研究倫理に関する学内審査機関の整備>

研究活動の不正行為等について調査事案が発生した際には、東海大学研究活動の不正防止対策委員会の指示に基づき、予備調査を経て東海大学研究活動の不正に関する調査委員会（資料 H-78）が学内審査機関として機能する。この委員会は、不正防止対策統括責任者である副学長（理系担当）が委員長に指名され、委員の半数以上を外部有識者としている。なお、研究活動における不正告発相談窓口（資料 H-79）及び公益通報等の窓口（資料 H-80）についても整備している。

また、公的研究費及びそれに準じる研究費の不正使用を防止し、適正な運営・管理を行うための責任体制は、学長を最高管理責任者、学長の命を受け実質的に研究費の適正執行を担う不正防止対策推進責任者として事務部長や研究推進部長、また各校舎における研究費適正執行に直接的に関わる不正防止対策推進責任者として学部長や研究科長をそれぞれ定めている。（資料 H-72）

### 8.1.6. 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：教育研究等環境について、適切な根拠（資料、情報）に基づき定期的に自己点検・評価を行っているか。

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

学生による点検・評価では、毎年、卒業にあたってのアンケートを実施しており、全学部全学科の卒業見込み対象者6,030名のうち、回答数は4,431名で回答率は約73.5%とな



っている。（資料 H-12）このアンケート結果では、キャンパスライフにおける教育環境への設備について学生から意見が出されており、食堂や Wi-Fi 環境等への要望事項が示されている。このアンケート結果は学部長会議へ報告された後、各学部・事務部門等において検討された改善策が再び学部長会議へ報告される。更に改善内容を学生へ公開する等、組織的に改善・向上を図っている。（資料 H-13）

研究活動の不正防止の観点では、2018 年度第 2 回研究活動の不正防止対策委員会にて審議、承認された 2019 年度研究活動の不正防止計画に基づいて、それぞれ実施されている。（資料 H-81）

本学の不正防止計画は、本委員会にて前年度計画の実施状況を確認しその結果を踏まえ毎年見直されている。2019 年度は研究データの保存状況に関する調査の実施について新たに盛り込まれた。この調査は 2018 年度より試行的に行われていたが、2019 年度は計画に基づいた不正防止施策の一環として実施され、その結果は 2019 年度第 3 回研究活動の不正防止対策委員会において報告されている。（資料 H-82）これらの取り組みを通じて、研究活動の不正防止に向けた体制の改善および倫理感の向上を図っている。

## 8.2. 長所・特色

湘南校舎に設置している学習支援室（S-Navi）や Global AGORA 内の言語・学習相談室（L-Navi）は、専任教員、非常勤教員、学習補助学生（LS）が理科系科目や外国語について相談対応する窓口として運営してきている。特に、2014 年度から導入しているピア・サポートを中心とした学習補助学生（LS）は、新たに学生同士の横の関係が生まれ、学生間の同じ目線に立ったきめ細やかな学習支援ができている。学習補助学生（LS）の多くは、教員志望者が多く、未来への実践的トレーニングとして認識し、教授技能の習得につながっている。

大学間技術職員交流研修会については、他大学の技術職員と現状での教育研究支援体制について意見交換をするだけでなく、地域連携を加えた意見交換も行い、新たな教育研究支援体制の向上につなげている。

本学付属図書館は 8 キャンパス 12 図書館で構成され、それぞれのキャンパスにある各学部の専門分野に特化した蔵書構成を維持している。また、付属図書館として全体で情報共有を行い、図書の貸借など各図書館どうしのネットワークを生かしたサービスを展開している。（資料 H-43、H-51）

図書館の提供するサービスにおいては、機関リポジトリや電子ジャーナル等による学術情報の提供、図書館利用ガイダンスやデータベース利用講習会による情報リテラシー教育の実施等、様々な利用促進を図っている。また、従来の図書館窓口におけるサービス提供に加えて本学付属図書館ホームページ上にて WEB による各種サービスの受付を始め、コンテンツの充実を進めている電子ブックの提供によって、非来館型の利用者へのアプローチにも努めている。（資料 H-49）

2018 年度より導入した業務委託によって、大学図書館業務の中核部分は専門的な知識を有する職員が担当し、窓口業務や相互協力複写業務の一部など委託可能な業務との分け分けした体制を実現することができた。各業務の効率化や有効的な人員配置の更なる推進を目指していく。（資料 H-43）

日本の私立大学として、世界大学ランキングにランクインしていることは特色として挙げられる。（資料 H-83～87） また、THE（Times Higher Education）と QS（Quacquarelli Symonds）のどちらにもランクインしている日本の私立大学は本学を含めて 7 校のみであり、本学の存在感を高めている。（資料 H-76） 世界大学ランキングではランキング算出の指標として研究活動の評価の割合が比較的高いため、ランクインしていることは、本学の研究活動に評価が得られていると言える。また、THE と QS それぞれの研究分野別世界大学ランキングの医学分野でランクインしており、本学における医学研究の評価が高いことが分かる（資料 H-86、87）。

研究環境の充実を図るため、技術共同管理室、生命科学統合支援センター等のほか各校舎に設置された分析機器等は研究室や設置校舎をこえた共同利用を可能としている。（資料 H-88） また、2018 年度からは東京都市大学との研究交流に基づき機器の相互利用を実施し、研究の基盤となる研究機器の利用環境を整備している。（資料 H-89）

### 8.3. 問題点

学習相談を受ける場所としては、学習支援室（S-Navi）や Global AGORA があるが、学生の自主的な学習を促進するための環境整備は十分ではなく、学生がキャンパス内で自主的に学習を行える場所「ラーニング・コモンズ」の設置は重要となっている。

ピア・サポートを中心とした学習補助学生（LS）については、グローバル化を推進していく上で必要となる留学生や帰国子女なども学習補助学生（LS）として配置するよう進めるが、勤労奨学金制度への移行が現在検討されているため、学習補助学生（LS）の利用促進が積極的にできていない。早急に組織的な結論へ導く必要がある。

図書館における学術情報の提供は、学習・研究支援には不可欠なサービスであるが、昨今の外国雑誌や海外の電子情報資料の価格高騰により、契約資料の継続維持が困難な状況が続いている。（資料 H-41、H-43、H-47） また、付属図書館全館において、年々増加する資料に対する書架の収容能力は限界に達しており、書架の狭隘化も慢性的な課題である。施設設備に関連し、中央図書館は 1967 年の竣工であり施設の老朽化に加え、空調・照明等の設備、火災・地震等への防災対応も含めた先進の館内利用環境に合致する建物の基本設計や構造の見直しが急務である。（資料 H-43）

さらに、大学図書館職員として専門的な知識を有する人材に対し、現在は勤続年数が長い職員が多数を占めており専門性の担保は図られているが、次世代に向けた人材の確保がなされておらず、専門知識の継承及び若手職員の育成が懸念される。（資料 H-43）

近年の科研費の採択状況について、採択課題数は増加しているものの、採択金額は伸び悩んでいる。（資料 H-90） 今後、更なる外部資金獲得に向けて、総合大学である本学の強みを活かして、全ての分野の研究者が応募できる科研費の採択課題数をより一層増やしていかなければならない。そのために、科研費採択件数アッププロジェクトの活動に継続して取り組む。

大型研究機器は計画的に更新しているものの、老朽化のため修理等の保守管理支出が増加している。（資料 H-91） 優先順位を付して管理を行っているため、教員の利用ニーズには支障なく対応しているが、今後の機器の維持管理と更なる充実のため、機器の学内共用を促進し研究資源の有効利用に取り組む。

## 8.4. 全体のまとめ

「4つの力」の養成については、各種FD活動を通じて教育力の向上を図るとともに、TICUや各キャンパスの学習相談室等による自主的な学習を促し、またアクティブラーニング設備の充実を行ってきた。

また、各種アンケートでは、成績等のデータを基に分析を行い、各学部等へフィードバックしPDCAを行っている。

なお、学習補助学生（LS）については、勤労奨学金制度への移行を受けて、全ての校舎で学習補助学生（LS）が活用できる環境整備を進めていく。

大学図書館に求められる機能・役割のひとつに学習支援がある。学生が自ら学ぶ学習の重要性が再認識され、学生の学習において図書館員の直接の関与が求められるようになってきており、ラーニング・コモンズ等が図書館の中に設置されるようになってきている。これらの機能への対応を含めた環境整備を検討すると同時に、本学附属図書館では学生の学習時間の確保という観点からは図書館の利用実態を把握できていないため、今後はIRの指標となりうる滞在時間等の記録可能なシステムを導入して利用動向の調査を進める。また、学習環境の整備を図るために引き続き図書館内の書庫狭隘化に対応した書庫増設計画を実行していく。

また、研究活動支援としては、研究者が必要な学術情報を遅滞なく円滑に提供できる環境を整える一方、価格の高騰に対応するためにコストパフォーマンスで劣る電子情報資料の取り扱いを終了する。機関リポジトリは、学術情報流通を改革するとともに、その公開の迅速性を確保し、大学における教育研究成果の発信を実現する上でも、大きな役割を果たしており、紀要や学位論文以外の学内で生産される学術情報を、機関リポジトリを中心に引き続き発信していく。

一方、大学図書館の業務は、電子化された学術情報へのアクセス確保のための出版社等との調整や交渉へと大きく変化している。これらの最近の状況変化に適切に対応するため、学術情報流通の仕組みに詳しく、学術情報基盤の構築ができる人材の確保が重要である。また、図書館員は図書館に関する専門性に加えて教育研究支援を円滑に行い得る学生や教員との接点としての機能を含めて大学全体のマネジメントができる能力などが求められるが、これらの人材育成や確保は大きな課題であり、私立大学図書館協会等における研修制度の活用や、ネットワークを利用した連携を進める。（資料H-92、93）

研究環境の面では、研究費の適切な支給、外部研究費獲得支援、研究室の整備等により充実を図っている。その成果は研究力の指標のひとつでもある大学ランキングにおいて表れており、今後も科研費を代表とする外部研究資金の更なる獲得に向けて研究支援体制の強化を進めていく。

## 8.5. 根拠資料

H-1 学園マスタープラン [https://www.tokai.ac.jp/about/master\\_plan/](https://www.tokai.ac.jp/about/master_plan/)

H-2 事業計画書（サンプル）

H-3 東海大学 第Ⅲ期中期目標 [https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/middle\\_aim/](https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/middle_aim/)

H-4 2019年度事業報告

- H-5 東海大学学部常任 FD 委員会規程
- H-6 東海大学大学院常任 FD 委員会規程
- H-7 2019 年度東海大学 FD 活動計画書（学部等） 2019 年度東海大学 FD 活動計画書（大学院）
- H-8 2019 年度東海大学 FD 活動報告書（学部等） 2019 年度東海大学 FD 活動報告書（大学院）
- H-9 2019 年度新東海大学「新任教員大学説明会」次第
- H-10 2019 年度東海大学「新任教員フォローアップ研修会」スケジュール
- H-11 2019 年度第 1 回教育支援センター「FD・SD 研修会」\_2019 年度第 2 回教育支援センター「FD・SD 研修会」\_2019 年度第 3 回「教育支援センターFD・SD 研修会」
- H-12 2019 年度春学期学部「授業についてのアンケート」実施結果\_2019 年度秋学期学部「授業についてのアンケート」実施結果
- H-13 2019 年度「キャンパスライフアンケート」の実施結果について
- H-14 2019 年度「卒業にあたってのアンケート」実施結果（1）
- H-15 卒業にあたってのアンケート（学長文書）
- H-16 2019 年度春学期大学院「授業についてのアンケート」試行結果\_2019 年度秋学期大学院「授業についてのアンケート」試行結果
- H-17 2019 年度 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- H-18 東海大学キャンパス利用計画委員会規程 → 施設係 最新版添付
- H-19 東海大学各校舎利用計画検討委員会規程 → 施設係 最新版添付
- H-20 学校法人東海大学固定資産及び物品管理規程
- H-21 学校法人東海大学固定資産及び物品管理規程施行細則
- H-22 東海大学耐震化率データ分析結果
- H-23 2019 年度利用の手引ー教育・研究用情報サービスー
- H-24 2018 年度第 1 回東海大学情報処理運営委員会資料
- H-25 2019 年度第 1 回情報システム仕様策定・運用委員会資料
- H-26 2019 年度第 1 回情報システム仕様策定・運用委員会議事録
- H-27 2019 年度第 2 回情報システム仕様策定・運用委員会資料
- H-28 情報環境活用ガイドー2019ー
- H-29 授業支援システム利用手引書（教職員編）-第 1.3 版-
- H-30 授業支援\_手引書（学生編）-第 1.2 版-
- H-31 利用の手引書ー教育事務用情報サービスー
- H-32 学習支援の取組（湘南校舎） S-Navi 掲示（学生配布用）
- H-33 学習支援の取組（湘南校舎） AGORA リーフレット
- H-34 学習支援の取組（代々木校舎） Y.L.S ポスター（英語学習相談室）
- H-35 学習支援の取組（清水校舎） 教養科目相談室
- H-36 学習支援の取組（清水校舎） ラコスタ（学生相談室）
- H-37 学習支援の取組（九州校舎） 「あっそ〜！」の取り組み（2019 年度）の報告
- H-38 学習支援の取組（九州校舎） T-CLAS 概要
- H-39 学習支援の取組（札幌校舎） 担当時間割表（学習相談室）



- H-40 学習支援の取組（伊勢原校舎） 医学部医学科懇話会について
- H-41 2019 年度附属図書館蔵書統計
- H-42 2019 年度附属図書館導入 DB 一覧
- H-43 R1 文科省学術情報基盤実態調査（図書館）
- H-44 私立大学図書館実態調査（「日本の図書館 2019」より）
- H-45 東海大学附属図書館資料収集規程
- H-46 東海大学附属図書館資料管理規程
- H-47 附属図書館導入 DB 利用統計 2015 年度\_2019 年度
- H-48 2019 年度学科別貸出実績
- H-49 図書館 HP <https://library.time.u-tokai.ac.jp/>
- H-51 2019 年度附属図書館 OPAC・情報検索端末台数一覧
- H-52 2019 年度附属図書館利用統計
- H-53 東海大学機関リポジトリ登録状況について
- H-54 2019 年度東海大学委託スタッフ一覧（資格）【部外秘】
- H-55 学校法人東海大学総合研究機構基本理念
- H-56 2019 年度特任教員研究費の配算について
- H-57 2019 年度 大学基礎データ 表 21 専任教員の研究費
- H-58 2019 年度 大学基礎データ 表 23 学内共同研究費
- H-59 2019 年度「プロジェクト研究」公募要項
- H-60 2019 年度「研究奨励補助計画」公募要項
- H-61 2019 年度「研究スタートアップ支援」公募要項
- H-62 2019 年度「商品開発助成」公募要項
- H-63 2019 年度「学術図書刊行費補助計画」公募要項
- H-64 2019 年度「論文校閲費補助計画」公募要項
- H-65 2019 年度「研究集会補助計画」公募要項（第 1 四半期分）
- H-66 2019 年度第 1 回東海大学研究推進部門連絡協議会・科研費採択件数アッププロジェクト 2018 年度報告及び 2019 年度の活動計画
- H-67 学校法人東海大学大学教員授業担当規程
- H-68 東海大学特別研究期間規程
- H-69 第 18 回大学間技術系職員交流研修会要項及び参加者名簿
- H-70 2019 年度学習支援室（S-Navi）の報告について
- H-71 東海大学教育および研究に携わる者の行動指針
- H-72 東海大学研究活動に係る不正防止対策及び不正行為への対応に関する規程
- H-73 東海大学研究組織の役割分担及びデータ保存に関する規程
- H-74 東海大学における研究不正防止対策体制
- H-75 2019 年度研究倫理教育について（通知）
- H-76 2019 年度第 4 回学部長会議・研究倫理教育の受講状況報告
- H-77 2019 年度第 8 回学部長会議・研究倫理教育の受講状況報告について
- H-78 東海大学研究活動に係る不正防止対策及び不正行為への対応に関する規程
- H-79 東海大学研究活動に係る不正防止対策及び不正行為への対応に関する規程

- H-80 学校法人東海大学公益通報等に関する規程
- H-81 2019 年度研究活動不正防止計画（案）
- H-82 2019 年度第3回研究活動の不正防止対策委員会議事録
- H-83 THE 世界大学インパクトランキングで日本の私立大学で4位にランクインしました  
（20190408）
- H-84 世界大学ランキングに本学は今年度もランクインしました（20190913）
- H-85 2020 年版 QS アジア大学ランキングに本学がランクインしました（20191211）
- H-86 世界大学ランキング（分野別）で私立大学4位になりました（20191223）
- H-87 QS 世界大学ランキング（分野別）で私立大学5位になりました（20200309）
- H-88 研究機器を使ってみませんか\_ポスター
- H-89 東京都市大ー東海大研究交流包括協定書
- H-90 2020 年度第1回東海大学研究推進部門連絡協議会\_外部研究費獲得状況（文部科  
研）
- H-91 2020 年度第1回東海大学研究推進部門連絡協議会\_技術共同管理室報告
- H-92 私立大学図書館協会 HP <https://www.jaspul.org/>
- H-93 文科省\_大学図書館の整備について(審議のま  
とめ)[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.  
htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.htm)



## 2019 年度 大学全体 自己点検・評価報告書

## [第9章] 社会連携・社会貢献

## 9.1. 現状説明

9.1.1. 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：建学の精神に基づいた教育理念及び各学部・研究科の目的を踏まえ、社会連携・社会貢献に関する方針を適切に明示しているか。

本学は、建学 100 周年に向けた 25 年間にわたる学園の総合戦略として、学校法人東海大学学園マスタープラン「TOKAI CENTENARY PLAN ～ Voyage to 2042 ～」（以下、学園マスタープラン）を策定した（資料 A-11）。この学園マスタープランにおいて、学園の高等教育部門である東海大学の中期的な目標の基本方針を Quality of Life（QOL）の向上と定め、健やかな社会構築に向けて、教育・研究・連携をはじめとする諸活動を通じ、QOL の向上に対し積極的に取り組むことを掲げている。また、連携活動に関する行動目標として、「産学・地域・国際等の連携活動の実践」を定め、日々の連携活動に取り組んでいる。

上記、学園マスタープランは教職員専用 Web サイトである「学園コミュニティ」で学園内教職員向けにおいても公表し、中期目標は東海大学オフィシャルサイトで公表しているため、社会連携・社会貢献に関する方針を適切に明示している（資料 A-12）。

9.1.2. 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：社会連携・社会貢献を推進するにあたり、学外組織との連携体制を適切に構築しているか。

評価の視点2：社会連携・社会貢献に関する活動において、教育研究活動の推進が図られているか。

評価の視点3：地域交流、国際交流事業への参加が行われているか。

## [社会連携活動]

平成 25 年度文部科学省「地（知）の拠点整備事業」補助対象期間終了後も社会連携活動は各キャンパスに根付く形で変化を遂げ、キャンパスの立地や特性を生かし、地域に開かれた大学を目指す「キャンパス大学開放事業」を全校舎（伊勢原校舎を除く）で実施した。特に湘南校舎で行われた「TOKAI グローカルフェスタ」（資料 I-1）では、協定を締結している自治体や協賛企業等からのブース出展や多世代交流機会創出を目指したグラウンド・ゴルフ大会を同時開催するなど、地域住民に大学の知を還元するとともに地域住民や自治体、企業と連携した取り組みが進められた。

以上の点から、学外組織との適切な連携体制を構築し、社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動を推進し、地域交流、国際交流事業へ積極的な参加を行った。

## 〔産官学連携活動〕

**1. 知的財産保護・技術移転活動**

知的財産保護・技術移転活動の実績は、資料 I-2 表 1～7 のとおりである（資料 I-2）。知的財産権の事務処理件数は、特許 269 件、商標は 1 件（登録）、意匠は 5 件（新規出願 1 件、登録 4 件）、であった。保有件数は 343 件（国内 231 件、PCT・外国 112 件）で、前年比 18 件増となった。知財関係の収支は、収入；約 692 万円（内、実施料等収入として約 662 万円、他機関からの清算額等として約 30 万円）、支出；約 1,369 万円となり、約 677 万円の支出超過となった。

新規実施・技術移転（譲渡）契約の成約は 10 件、新規国内出願は 28 件、直接国際出願は 2 件（いずれも優先権主張）、新規出願相談は 43 件であった（資料 I-2）。

**2. 研究成果の広報・周知活動**

研究成果の広報・周知活動の実績は、資料 I-2 表 7 のとおりである。本学が主催する産学連携フォーラム及び「農・食・健」QOL セミナー（1 回）、産学連携機関が主催する展示会への出展活動（13 回）を行った。QOL セミナーは、農学部・健康学部・海洋学部から、「農学・食・健康」をキーワードにした研究成果や知見を発表することで、農業・水産業・食品加工関連業・健康産業等に携わる企業や自治体との連携研究等のマッチングを図ることを目的として開催した。今後も引き続き開催する計画である（資料 I-2）。

**3. 産官学連携活動による教育研究成果の還元**

組織的産官学連携活動を通じた具体的な研究成果還元施策として、本学研究資源の理解を深めるために、2004 年度から企業・産学連携機関の方々を対象に「産学連携フェア」を開催してきた。産学連携団体等が主催する多くの技術展示会にも積極的に参加して研究成果の発信を行っている。

これら広報活動は、技術移転による特許等知的財産権の活用、共同研究・委託研究・学術研究寄付による新たな知の創造、研究員・研修員などの受け入れによる研究者の育成を目指すものであり、各年度の産学連携の実績は、文部科学省 Web サイトにおいて「大学等における産学連携等実施状況について」、「大学ファクトブック」（資料 I-3）として公開されている。

## 〔国際連携活動〕

本学では、建学以来、国際的な恒久平和の実現への貢献を目的とした国際連携、国際交流活動を展開しており、近年は海外諸国の人材育成に力を入れている。特に理工系分野を中心にサウジアラビア王国、アラブ首長国連邦、カタール国、トルクメニスタン、クウェート国、タイ王国等からの外国政府奨学生を継続的に受け入れ、新たな国際連携プログラムや留学生数の増加に繋げている（資料 I-4）。

2018 年度からは、サウジアラビアの MiSK 財団と連携し、同国の学生を対象にした研修プログラム「Hands-on Training Program for Electric Car Project」を実施している。このプログラムでは、電気自動車を中心とする幅広いエンジニアリングに関する知識とスキルを実践的に身につけることを目的としている。2019 年度は、同国内 8 大学、米国 6 大学、英国 1 大学から、電気工学や機械工学、コンピュータエンジニアリングなどを学ぶ 23 名が参加した（資料 I-5）。

また、IAEA（国際原子力機関）と本学が 2018 年度に締結した「原子力安全教育分野にお

ける実施協定」に基づき、2020年2月に「IAEA国際スクール：原子力・放射線安全リーダーシップ」を実施した。本スクールは、IAEAが2017年10月から原子力・放射線分野の安全利用を担う次世代リーダーの育成を目的に世界各国で行っている研修プログラムで、今回日本で初開催となった。インドネシアやマレーシア、フィリピンのほか、日本の企業や研究機関から29名が参加し、ケーススタディやゲーム形式の演習など、ロールプレイ体験を通じ、IAEA標準の安全最優先の知識を養った（資料I-6、I-7）。

更に、本学は総合大学としての知見を結集し、世界中の人々の暮らしや社会のQOL向上を目指している。その国際連携事業の一例としては、文部科学省平成29年度大学教育再生戦略推進費「大学の世界展開力強化事業～ロシア、インド等との大学間交流形成支援」に、「ライフケア分野における日露ブリッジ人材育成―主に極東地域の経済発展を目的として―」が採択されており、ロシアの大学の学生との海外研修プログラム、中期・長期交換プログラム、健診人材実務者研修などのプログラムを実施した（資料I-8）。本プログラムの実施により、ロシア人留学生数は2017年の5名に対し、2019年は25名と400%増加した（資料I-9）（資料I-10）。

#### 【国際連携活動による教育研究成果の還元】

本学の国際連携の基本は、1965年から脈々と続けられている我が国政府の国際協力案件に対する技術協力や人材育成への積極的な参加にある。これにより培われた経験と成果は、近年、外国政府からの要請に基づく教育・訓練プログラムの受託・運営、各国政府及び外国企業からの奨学生受け入れの量的拡大に現れている。特に我が国の科学技術開発及び教育を高く評価する中東諸国の政府・企業との連携の強化は、本学が目指す人間と科学技術の調和を基調とした、教育と研究を通じた世界平和の実現という本学のミッションと国際戦略に適うものである。2009年に国際教育センター設置以降、国際戦略本部と連動した国際連携活動の実践により、外国人留学生が増加傾向にある。2009年の外国人留学生は、37カ国533名（資料I-11）に対し、2019年は49ヶ国1,133名と113%増加した（資料I-10）。

なお、本学の教育研究成果は、デンマーク（コペンハーゲン）、オーストリア（ウィーン）、タイ（バンコク）、韓国（ソウル）、米国（ハワイ）、ロシア（ウラジオストク）にもつ本学独自の海外拠点を通じ、全世界規模で発信されている（資料I-12）。

また、国際競争力を強化し、ブランド力を高めるための情報収集を行い、ランキングを獲得するなど、グローバル・ユニバーシティ化を推進した（資料I-13）（資料I-14）。

#### 9.1.3. 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：社会連携・社会貢献の適切性について、適切な根拠（資料、情報）に基づき定期的に点検・評価を行っているか。

評価の視点2：自己点検・評価結果に基づいた改善・向上が行われているか。

#### 〔社会連携活動〕

現在の取り組みとして、特にイベント開催時には来場者アンケートにより来場者の満足度や希望事項を調査している。2019年度に開催した「TOKAI グローカルフェスタ」においても来場者アンケート実施し、その結果を「TOKAI グローカルフェスタ 2019 来場者アン

ケート集計結果」（資料 I-15）として取り纏めた。この結果から、「TOKAI グローカルフェスタ」には平塚市と秦野市からの来場者が多く、二市からの来場者で全体の四分之三を占めており、開催周知媒体としては「学校等で配付したチラシ」が非常に有効に機能していることが確認された。また、来場者満足度が高い企画として、体験型企画が高評価を得ていることが確認された。これらのアンケート結果を、次回企画の更なる充実に向けた検討材料にすることとしている。

#### 〔産学連携活動〕

本学の知的財産の創出並びに維持管理については、「学校法人東海大学知的財産憲章」でその基本的な考えを示し、学園マスタープラン並びに中期計画を定めて執り行っている。具体的な目標として、「産学連携ビジョン」（資料 I-16）を策定し、これに基づく活動を行っている。このビジョンは毎年度、学部長会議において審議の上、策定している。策定の際、前年度の活動を元に当該年度のビジョンとして数値目標等の見直しを行うことで、実務や社会ニーズに即した活動を実行すると共に、その積み重ねによって中期目標の達成を目指している。

#### 〔国際連携活動〕

IAEA 国際スクール修了後には、参加者にアンケートを実施し、評価や改善点を取りまとめて次年度の開催に向けた改善・向上を図っている（資料 I-17）。

2019 年度の世界展開力強化事業については、国内他大学との連携や交流プログラム実績等を報告書にまとめて周知している。また、大学評価委員会（規定により学長から任命された学内外の委員）を開催し、実施事業項目や成果、今後の事業計画について審議している（2019 年度は新型コロナウイルス流行に配慮し、開催延期）。2019 年度の事業成果については、文部科学省より「A（これまでの取り組みを維持することによって、事業目的を達成することが可能と判断される）」評価を受けた（資料 I-18）。

また、国際連携活動に関しては、海外連携委員会を開催し、第 I 期中期運営方針・事業計画に基づき、海外協定校の締結および更新等について審議を行っている。2019 年度は、合計 7 回開催した（資料 I-19、I-20）。

## 9.2. 長所・特色

社会連携においてはグローバルフェスタを開催し、地元自治体や企業等の参画を得て連携強化に取り組み、産学連携においては産学連携フェアを開催し、本学教員の研究成果の企業等への橋渡しに取り組み、国際連携においては「大学の世界展開力強化事業」として様々な施策に取り組むなど、いずれの連携活動においても、担当部署が積極的に学外機関・企業・団体等と連携し、それぞれの分野における連携活動に取り組み成果を上げている。

## 9.3. 問題点

各連携活動について、各部署による相互の点検・評価を実施するなどして担当部署による点検・評価のみでは気づかなかった改善点を洗い出すことにより、更なる充実の余地があると考えられる。

## 9.4. 全体のまとめ

社会連携活動の一環として取り組んだ「TOKAI グローカルフェスタ」に留学生が参加して地域からの参加者との交流を図るなど、「社会連携活動」と「国際連携活動」を連携させ成果の高度化を図る取り組みが進められている。また、「社会連携活動」と「産学連携活動」の連携を検討するなど、各部門による積極的な連携活動に加え「連携活動間の連携」などの新たな取り組みにチャレンジしており、今後の連携活動の充実を図る。

## 9.5. 根拠資料

I-1 TOKAI グローカルフェスタ 2019 パンフレット

I-2 添付資料（表 1-7）

I-3 文部科学省 Web サイト「大学等における産学連携等実施状況について」、「大学ファクトブック」

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shinkou/sangaku/sangakub.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/sangaku/sangakub.htm)

I-4 2019 年度外国政府奨学生人数表

I-5 東海大学 Web サイト「サウジアラビア王国の大学生を対象にした研修プログラムを実施しました」

[https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/post\\_187.html](https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/post_187.html)

I-6 東海大学 Web サイト「IAEA 国際スクール 原子力・放射線安全リーダーシップ」を日本で初めて開催しました」

[https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/iaea\\_2.html](https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/iaea_2.html)

I-7 IAEA Web サイト「Sharing Best Practices: IAEA Holds First International School of Leadership for Nuclear Safety in Japan」

<https://www.iaea.org/newscenter/news/sharing-best-practices-iaea-holds-first-international-school-of-leadership-for-nuclear-safety-in-japan>

I-8 Web サイト「ライフケア分野における日露ブリッジ人材育成」

<http://www.russia.u-tokai.ac.jp/news/page/4/>

I-9 2017 年度国籍別留学生人数表

I-10 2019 年度国籍別留学生人数表

I-11 2009 年度国籍別留学生人数表(2009 年 5 月 1 日現在)

I-12 学校法人東海大学 Web サイト「海外拠点」

[https://www.tokai.ac.jp/educational\\_facilities/oversea/](https://www.tokai.ac.jp/educational_facilities/oversea/)

I-13 東海大学 Web サイト「世界大学ランキングに本学がランクインしました」

[https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/post\\_177.html](https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/post_177.html)

I-14 東海大学 Web サイト「QS 世界大学ランキング（分野別）で私立大学 5 位になりました」

[https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/post\\_239.html](https://www.u-tokai.ac.jp/international/news/detail/post_239.html)

I-15 TOKAI グローカルフェスタ 2019 来場者アンケート集計結果

I-16 東海大学の産学連携に関するビジョン 2020

I-17 2019 年度 IAEA 国際スクールアンケート結果

- I-18 ライフケア分野における日露ブリッジ人材育成主に極東地域の経済発展を目的として〔令和元年度（2019年度）事業報告書〕
- I-19 東海大学海外連携委員会規程
- I-20 2019年度第1回グローバル推進本部関係委員会議事録 他



## [第 10 章] 大学運営・財務

### 10.1. 大学運営

#### 10.1.1. 現状説明

##### 10.1.1.1. 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点 1：建学の精神に基づいた教育理念及び大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針を明示しているか。

評価の視点 2：学内構成員に対して、大学運営に関する方針の周知を行っているか。

本学では、建学の精神（資料 J-(1)-1）の具現化のため、2008 年に 2009 年度から 2013 年度の 5 年間について、中期目標の核となるミッションを掲げた。その後、2014 年度から 2017 年度の「第Ⅱ期中期目標」（資料 J-(1)-2）を掲げ、「教育」「研究」「社会連携」「国際連携」「管理・支援体制」の重点項目において、一層の改革に取り組んだ。2018 年度から 2021 年度の 4 年間には「第Ⅲ期中期目標」（資料 J-(1)-3）を掲げ、東海大学は、建学の理念である「人類の幸福と恒久的平和の達成」に向けて、基本方針を quality of life (QOL) の向上と定めた。健やかな社会の構築に向けて、教育・研究・連携をはじめとする諸活動を通じ、QOL の向上に対し積極的に取り組む。そして、教育機関として「人と社会と自然の共生」に向けて、世界で活躍する人材の育成に努めることで、新しい東海ブランドの確立を目指す。

第Ⅲ期中期目標では、QOL 向上に向けた以下の 6 項目を行動目標として掲げている。

- (1) 4 つの力を身につけた人材の輩出〔教育〕
- (2) 社会のニーズに応える教育組織及びキャンパスの再編〔教育〕
- (3) イノベーションを創出する研究の実践〔研究〕
- (4) 産学・地域・国際等の連携活動の実践〔連携〕
- (5) 経営基盤を安定させる入学者の確保〔大学運営／財務〕
- (6) 経営資源配分の選択と集中〔大学運営／財務・施設設備・人事〕

これらの目標は、経営的視点を持った評価方法を取り入れ、PDCA サイクルの中で確実に実施する。具体的な数値目標としては、世界大学ランキング 400 位以内、アジア大学ランキング 100 位以内、偏差値 50 以上、実質就職率 85 パーセント、卒業生満足度 90 パーセント、教職員満足度 80 パーセントを掲げ、教育環境・教育内容・教育方法・研究環境の改善により、目標の実現を図る。

これらの目標は、教育研究年報（資料 J-(1)-4）、オフィシャルサイト（資料 J-(1)-3）等に、明示している。さらに、これら大学運営に関する方針は、学園コミュニティへの掲載や学園管理者会議での管理職への説明により、学園内教職員への周知を行っている。

<2019 年度運営方針>

第Ⅲ期中期目標（2018 年度～2021 年度）を達成するために、2019 年度運営方針は、以下のように定めた（資料 J-(1)-5）。

すべての活動を QOL 向上のためと位置づけ、行動目標の達成を目指し、資源の選択と集中を核とした事業計画の策定及び予算編成とする。

（１）学生生活、諸活動を支援する環境の充実

「学生の交流拠点の充実」

「学生会活動（クラブ・団体活動）の支援」

「チャレンジプロジェクトの支援」

「KENKO プロジェクトの推進」

「東京 2020 オリンピック・パラリンピックへの積極的支援」

（２）確実な学士力の定着

「教育の質の確保」

「高大連携におけるグローバル・リーダー育成システムの構築」

「パブリック・アチーブメント型教育・キャリア教育の充実による実践的教育の実施」

「2019 年度カリキュラムの実践」

「2022 年度に向けた学部・大学院の一貫教育体制の確立」

（３）国際レベルでの研究ブランド確立

「学問分野を俯瞰した研究協力体制の構築」

「研究の峰構築のための大学院・研究所マネジメントの実施」

「私立大学研究ブランディング事業の推進」

「若手研究者（ポスドク含む）育成のための環境改善」

「科学研究費補助金等の外部研究費の獲得」

（４）連携活動の推進

「新たな価値を創造する産学連携の強化」

「地域のニーズに対応した社会人教育の確立と実践」

「地域社会でのパブリック・アチーブメント型教育の実践と検証」

「グローバル環境の拡張に資する海外機関との連携強化」

（５）管理運営（財務・施設設備・人事）

「グローバル・ユニバーシティとしての管理運営の構築」

「広報活動強化による入学試験志願者・入学者の確保」

「学部ブランド力強化による入学偏差値の向上」

「大学の危機管理体制の強化・充実」

10.1.1.2. 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

|                                                           |
|-----------------------------------------------------------|
| 評価の視点 1：適切な大学運営のための組織が整備されているか。また、それに基づいた適切な大学運営が行われているか。 |
|-----------------------------------------------------------|

1. 学長の選任方法と権限の明示
2. 役職者の選任方法と権限の明示
3. 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
4. 教授会の役割の明確化
5. 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
6. 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
7. 学生、教職員からの意見への対応

評価の視点 2：適切な危機管理対策を実施しているか。

学長は、リーダーシップを発揮して学内をとりまとめ、本学全体の運営を円滑に進め、本学の校務全般を掌握することが必要とされる。学校法人東海大学稟議取扱規程（資料 J-(1)-6）及び稟議基準（資料 J-(1)-7）は、学長権限の一つを表しているものであり、機関の長（学長）による決裁事項を明示している。また、学長は副学長、学部長、教育系センター所長等を招集して学部長会議を開き、議長となり大学運営に関する基本的事項及び大学の各学部等に関する重要事項について原則月 1 回開催し、審議している（資料 J-(1)-8）。その他、学長、副学長、各学部長、事務系センター所長、付属図書館長等の学内事務組織部長級を中心に構成される大学部長会を原則月 1 回以上開催し、全学的な課題の検討と各学部、その他の部署の調整等を行っている（資料 J-(1)-9）。なお、大学部長会で全学的に諮る内容として議論審議・承認された案件は、全て学部長会議や大学院運営委員会の合意を得ることで、さらに審議・承認を得る仕組みをとっている（資料 J-(1)-8、J-(1)-10）。2017 年からは、学長および副学長が大学運営上必要な事項を協議するため、「東海大学大学運営本部会議」を原則として月 1 回開催することにした（資料 J-(1)-11）。

学長・副学長・学部長等の選任は、学校法人東海大学学長及び副学長選任規程（資料 J-(1)-12）及び東海大学学部長及び主任選任規程（資料 J-(1)-13）に基づき、理事長の任命により行っている。学長の選任は、(1)学長の任期が満了する場合、(2)学長が辞任を申し出て、学校法人東海大学理事長がそれを受理した場合、(3)学長が欠けた場合に行われ、学校法人東海大学理事会の同意を得て理事長が任命し、任期は 2 年以内とし、再任を妨げない。また、研究科長・学部長の選任は、(1)研究科長・学部長の任期が満了する場合、(2)研究科長・学部長が辞任を申し出て、理事長がそれを受理した場合、(3)研究科長・学部長が欠けた場合に行われ、学長の推薦に基づき、理事長が任命し、任期は 2 年とし、再任を妨げない。

大学の運営上必要な意思決定は、寄付行為（資料 J-(1)-14, 15）に基づき、法人本部においては理事会・評議員会、常務理事会（資料 J-(1)-16, 17）、経営戦略会議（資料 J-(1)-18）、企画調整会議（資料 J-(1)-19）等においてなされる。大学においては学部教授会（資料 J-(1)-20）、学部長会議（資料 J-(1)-21）、大学院運営委員会（資料 J-(1)-22）、大学部長会（資料 J-(1)-23）が重要事項を審議し、大学の意思を決定している。学部長会議の構成員は、学長、副学長、学長補佐、各学部長、各センター所長、図書館長及び大学の事務系部長、その他議長が必要と認める教職員で、大学運営本部高等教育室が事務を行っている。教授会の権限と役割は、東海大学学部教授会規程（資料 J-(1)-20）及び東海大学学則（資料 J-(1)-24）に明記しており、各学部教授会は、教授、准教授、講師及び助教によって構成され、原則月 1 回開催し、学部運営の中核機関になっている。また、学園の経営に

関する意思決定機関である理事会と、教学に関する意思決定機関である教授会及び学部長会議は、各々の役割を尊重し、案件に対する審議、調整の手続きを行っている。

#### 10.1.1.3. 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点 1：予算編成及び予算執行における明確性、透明性について、内部統制等や効果分析及び検証の仕組みづくりを含め、適切に取り組んでいるか。

予算編成については、安定した財政基盤確立と選択と集中による効果的な資金投下を基調とし、基本金組入前当年度収支差額 0 以上を目標に掲げている。目標達成の手段として、主要な項目ごとに「達成値」を設け、予算編成及び執行管理を行っている。学園の運営方針・事業計画及び大学の運営計画に則り、法人の設置する各校舎・学校・機関の予算編成業務を行い、各部門（大学は高等教育部門に属する）において予算原案を取りまとめ、法人本部へこれを提出する。予算を合理的に編成・執行するために予算単位（経理単位と同一）が置かれており、予算単位責任者（経理単位責任者と同一）がそれを司る（資料 J-(1)-25 第 6 条～第 8 条、第 47 条～第 49 条）。

はじめに、運営方針・事業計画が各部門より法人本部へ提出され、これを取りまとめた学園の運営方針・事業計画（案）が 7 月開催の理事会にて承認される。各部門を通じて部門内の予算単位における運営計画の策定に入り、これと並行して予算編成資料の作成準備を進める。各経理単位が策定した運営計画については各部門へ提出され、部門にて精査の上、取りまとめられる。予算原案については運営計画に基づき策定を進め、10 月中旬までに部門内で精査の上、予算統括責任者に提出する。予算単位として東海大学は高等教育部門に属し、運営計画・予算原案は各校舎より提出され、大学運営本部にて取りまとめられる。予算原案の具体的な内容は、「予算編成概要説明書」や「資金収支計画書（10 ヶ年）」、「事業活動収支計画書（10 ヶ年）」等で構成され、運営計画に則り事業・目的別に作成される。提出された予算原案については、各部門におけるヒアリングにおいて、各予算単位から説明が行われ、財務計画運営計画等の妥当性や中・長期計画に基づいて編成されているか、その事業の重要性や緊急性を考慮し詳細に審議される。限られた予算での有効な資金投下を心掛け、予算の適正配分を実施している。これらの結果を基に予算事務局と各部門との間で調整後、法人全体の予算原案を 1 月末日までに作成し、予算委員会に提出する。

予算原案作成に際しては予算事務局において、運営方針・事業計画と各経理単位の運営計画について総合的な見地から、徹底した検証を実施する。予算委員会は、提出された予算案を 2 月末日までに審議決定し、理事長に答申する。これを受け、理事長は評議員会の意見を聴いたうえで、3 月末の理事会の審議に諮り予算が承認される（資料 J-(1)-25 第 52 条）。なお、理事会による予算案承認後に学生生徒等数が確定することから、著しく予算計画から学生生徒等数が変動する場合には速やかに予算の補正を行うこととしている。

また、予算の執行については学内において配算された予算を基に、東海大学をはじめ、各校舎・機関において適切に執行する。経理単位責任者は、その執行状況を「月次検算表」の提出を持って毎月理事長に報告することとなっている（資料 J-(1)-25 第 61 条）。提出された各経理単位の「月次検算表」は、法人財務部主計課によって取りまとめられ「学園全体の月次検算表」として四半期ごとに常務理事会を通し、理事長に報告される他、その



他の月においては稟議書による報告が毎月行われている。なお、配算された予算を他の用途に流用することは原則として不可としているが、やむを得ない事由により流用する場合には「経理規程細則（資料 J-(1)-26 第 17 条の 2）」に則り、収支に支障の無い範囲で経理単位責任者の責において承認するか、適切な事務処理を経て理事長の承認を得た上で執行することになっており、経営上の意思決定を速やかに実行できるよう、弾力的な運用を行い、法人全体の健全な財務体質維持に努めている。

決算の監査状況については、各予算単位における公認会計士の監査及び公認会計士と監事との連携により、計算書類、財産目録が学校法人の経営状況を適正に表示しているかどうかを精査している。（資料 J-(1)-27、28）

決算においては、各学校・機関予算単位ごとに「決算概要説明書」を作成し、法人財務部にて予算との対比や適切な経理処理が施されているか等内容の確認を行った上で、全体の概要を理事長へ報告している。理事長は評議員会の意見を聴いたうえで決算の報告を理事会の審議に諮り、承認されると決算が確定する。これら一連の承認手続きの過程において、それぞれ予算執行に伴う効果の分析・検証がなされている。

#### 10.1.1.4. 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点 1：大学運営に関わる組織の構成と人員配置において、以下の項目を含め、適切に取り組んでいるか。

1. 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
2. 業務内容の多様化、専門家に対応する職員体制の整備
3. 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
4. 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善善

本学の事務組織は、基本的にメインキャンパスとなる湘南校舎に置かれている。一部の組織は、キャンパスが置かれた地域の特性や、キャンパス内に付属病院を設置している等、その独自性に対応するため、現地のキャンパスごとに置かれているが、湘南校舎に置かれている各関連部門と調整を取りながら、業務を行っている（資料 J-(1)-29）。職員数は、2019 年 4 月 1 日現在 790 名在籍しており、その役割上の違いにより、事務職員、技術職員、保健技術職員等に大きく分けて人事管理がなされている（資料 J-(1)-30）。人員配置は、毎年 4 月 1 日配属人数を基本としているが、業務体系表や業務マップを元に改善に取り組み、組織の統廃合による業務の効率化・迅速化を行っている。

2019年4月1日より学園の方針と職員各人のワークライフバランスの両立を図り、多様な働き方が選択できるように複線型人事制度を導入した。また、働き方の選択肢には、総合職と一般職を設け、自身の目指す方向を選択できることとした。総合職は、将来の学園の運営を担う「管理職」を目指すコースとして位置づけ、集中的な人材育成を行う。一般職は、各業務分野や地区（勤務地）において実践的な経験を積むコースとして位置づけ、実務における中核的な役割を担うこととした。総合職と一般職に区分けすることにより、自

身の働き方を考え選択し、具体的に行動することを可能とした（資料 J-(1)-31）。

職員の採用及び昇任・昇格・異動は、学校法人東海大学教職員任用規程（資料 J-(1)-32）及び学校法人東海大学教職員任用規程細則（資料 J-(1)-33）、学校法人東海大学職能資格規程（資料 J-(1)-34）に基づき、選考を行っている。

教授会及び教学部関係諸委員会においては、教務課及び教学課が付帯する事務の総括に関する業務を行っている。（資料 J-(1)-35）その他学内の各種委員会は教員と職員それぞれのメンバーで構成され、相互に連携し教職協働の体制が取られている。

人事管理においては、4つの基盤制度（職能資格制度、人事考課制度、給与制度、能力開発制度）と2つの補完制度（昇格制度、面接制度）及び、目標管理制度を機能的に関連させながら、人事管理を進めている。目標管理制度においては、年2回所属長による面接が設けられており、学園の期待や仕事の目標に照らして達成度を評価している。また、人事考課制度においては、一次考課者及び二次考課者による人事考課に基づいて、資格・給与などに反映させている。

本学では、基本的に教学運営その他の大学運営において教職協働で行っている。例えば、教学運営であれば、学部の教授会運営について教務課や学部支援課が携わっている。また、大学運営においては、大学評価委員会等委員会において教員のみならず、職員も委員として任命されているなど、教員と職員が連携して教学・その他大学運営がなされている。とくに、2006年に設置されたチャレンジセンターは、教職協働を推進する試金石ともなった組織である。学生の社会的実践力を培うチャレンジプロジェクトには、必ず職員のコーディネーターと教員のアドバイザーが配置され、研修会（次節のSDとして位置づけられる）やミーティングを行うことで、質の高いプロジェクト運営のサポートを行えるようにした。

#### 10.1.1.5. 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点 1：大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）を組織的に実施しているか。

また、能力開発制度においては、職員が常に自己啓発し、上位資格を取得しながら処遇を高め、それにより組織を活性化していくため、資格に応じた研修制度を設けている。その他、本人の希望により参加できる研修も各種用意している。これらの研修には通信教育も含まれており、複数の外部研修団体と連携して実施している。周知方法として人事課 HP に研修情報を掲載し、Web 受講を勧めるために優秀修了者には費用の半額を大学が補助して個人の能力開発をバックアップしている（資料 J-(1)-36）。更に事務系職員の語学力とコミュニケーション力の向上を目指し、ハワイ東海インターナショナルカレッジでのSD研修「グローバルSD研修（初級・中級）」（資料 J-(1)-37）等、海外における英語研修を実施している。



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

評価の視点 1：大学運営の適切性について、適切な根拠（資料、情報）に基づき定期的に点検・評価を行っているか。

評価の視点 2：大学運営の監査において、適切なプロセスで実施しているか。

評価の視点 3：自己点検・評価結果及び外部評価に基づいた改善・向上が行われているか。

大学運営における意思決定は、学長・副学長を中心とする大学執行部にて原案が作成された後、大学運営本部会議、大学部長会に諮られ、学部長会議において各学部長の承認を必要としている。各部署より提案された新たな計画や改廃についても、重要事項については学内最高議決機関である学部長会議に諮っており、その後、法人における企画調整会議や常務理事会において審議を諮っている。

これら大学運営に関する適切性は、学部・大学院・事務組織等の全学組織において毎年実施している自己点検評価を大学 I R 室が取りまとめ、法人監査室によって実施される監事監査や内部監査における意見の聴取、また理事会等において定期的に点検・評価を行っている。（資料 J-(1)-38～40）

点検・評価の結果、指摘を受けた事項については、関係会議に諮られ、改善・向上に向けた取り組みを実施している。これらの結果は、大学基準協会による認証評価を受審することで、外部からの視点も含めて定期的に点検がなされている。

特に、大学全体の財政計画においては、大学運営本部が中心となり、大学の中期目標を反映した運営方針に基づき、効果的な予算編成を行うようにした。さらに、2018 年度からは各部門において「事業計画」を立案し、学長・担当副学長等が直接部門長からヒアリングを行う体制とした。また、従来、法人主導であった施設の将来計画については、メインキャンパスである湘南校舎の施設グランドデザイン（2017 年～2042 年）を策定し、その計画について主たる教職員を対象に説明会を開催し、情報共有を行った（資料 J-(1)-28 事業の概要 II 高等教育部門）。

### 10.1.2. 長所・特色

第Ⅲ期中期目標の基本方針を quality of life(QOL)の向上と定め、健やかな社会の構築に向けて、教育、研究、連携をはじめとする諸活動を通じて QOL の向上に積極的に取り組んでおり、重要案件は、大学運営本部会議（年 18 回開催）、大学部長会（年 10 回開催）、学部長会議（年 11 回開催）において、諮られている。また、法人本部において行われる常務理事会や経営戦略会議についても、大学側から学長、副学長、事務部長等が出席して、大学の現状を踏まえた議論を行っており、学園マスタープラン（資料 J-(1)-41）に基づいて、法人本部と大学側の連携を図り目標を達成していく内容としている。

予算編成においても、各校舎で作成した運営計画・予算原案は大学運営本部にて取りまとめられ、関係部署にヒアリングをしながら高等教育部門としての予算案を作成している。

職員研修においては、資格に応じた研修や通信教育の他、語学力とコミュニケーション力の向上を目指したグローバルな海外研修を実施している。

### 10.1.3. 問題点

本学の事務職員の人員構成は、若年層職員の人員が減少し、中堅層の人員が増加する偏りのある人員構成となっており、管理職の定年退職者数が近年増加することとなる。また、一部の事務組織が適正な業務配分及び人員配置となっていないことにより、教育・研究活動の支援が十分とはいえないため、現在の人員の中での業務改善が問われている。今後、事務組織と人員構成の見直し、大学全体の危機管理体制の強化・充実を急務としている。

### 10.1.4. 全体のまとめ

今後、学園が将来にわたって持続的に発展していくため、学園マスタープランに基づいて法人本部と大学側の連携を図り、危機管理体制及び安定した財政基盤を確立し、後継人材の育成を実施していく必要がある。人材育成施策の一つとして、「複線型人事制度」を2017年度新規採用者より適用し、在職者においては、2019年度4月に適用を開始した。複線型人事制度の運用を開始するにあたり、昨年度、対象職種である事務職員に向け制度の概要について説明会を開催し、各人が希望するコースを選択した。今年度は制度の経過措置期間とし、11月に次年度希望するコースを再度選択した。また、コース選択にあたり、基礎期間（おおそ入職5年目）の若手事務職員向けの「キャリア研修」及び管理職に昇格した者を対象とした「新任所属長研修」を実施した。今後の展開として事務職員に適用した複線型人事制度の導入プロセスを参考に教員人事制度を構築することも検討していく（J-(1)-42）。

現状では、大学全体の人員において総合職は活発な異動が行われ、今後課員の構成や人事に大きく影響が起ることとなる。専門的職員の育成と採用について検討を行いながら、今後、本制度により2021年の事務改組、2022年の学部改組に向けた体制を整えていく。

### 10.1.5. 根拠資料

- J-(1)-1 東海大学オフィシャルサイト（建学の精神） <http://www.u-tokai.ac.jp/about/profile/spirit/spirit/>
- J-(1)-2 東海大学第Ⅱ期中期目標 [https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/middle\\_aim/index2.html](https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/middle_aim/index2.html)
- J-(1)-3 東海大学 第Ⅲ期中期目標（2018年度～2021年度） [https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/middle\\_aim/](https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/middle_aim/)
- J-(1)-4 東海大学教育研究年報 [https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/annual\\_report/](https://www.u-tokai.ac.jp/effort/activity/annual_report/)
- J-(1)-5 2019年度運営方針・事業計画【学外秘】
- J-(1)-6 学校法人東海大学稟議取扱規程
- J-(1)-7 稟議基準
- J-(1)-8 東海大学学部長会議規程
- J-(1)-9 東海大学大学部長会規程
- J-(1)-10 東海大学大学院運営委員会規程

- J-(1)-11 大学運営本部会議規定
- J-(1)-12 学校法人東海大学学長及び副学長選任規程
- J-(1)-13 東海大学学部長及び主任選任規程
- J-(1)-14 学校法人東海大学寄付行為
- J-(1)-15 学校法人東海大学寄付行為施行細則
- J-(1)-16 役員の状況
- J-(1)-17 学校法人東海大学常務理事会規程
- J-(1)-18 学校法人東海大学経営戦略会議規程
- J-(1)-19 学校法人東海大学企画調整会議規程
- J-(1)-20 東海大学学部教授会規程
- J-(1)-21 東海大学学部長会議規程
- J-(1)-22 東海大学大学院運営委員会規程
- J-(1)-23 東海大学大学部長会規程
- J-(1)-24 東海大学学則
- J-(1)-25 学校法人東海大学経理規程
- J-(1)-26 学校法人東海大学経理規程細則
- J-(1)-27 2019 年度 財務の概要
- J-(1)-28 2019 年度 事業の概要
- J-(1)-29 組織（概念図）
- J-(1)-30 校舎別職種別職員数
- J-(1)-31 複線型人事制度
- J-(1)-32 学校法人東海大学教職員任用規程
- J-(1)-33 学校法人東海大学教職員任用規程細則
- J-(1)-34 学校法人東海大学職能資格規程
- J-(1)-35 学校法人東海大学組織及び業務分掌規程
- J-(1)-36 職員教育研修体系図
- J-(1)-37 グローバル推進本部 2019 年度 SD・FD 一覧
- J-(1)-38 学校法人東海大学監事監査規程
- J-(1)-39 学校法人東海大学内部監査規程
- J-(1)-40 学校法人東海大学内部監査実施細則
- J-(1)-41 学園マスタープラン
- J-(1)-42 2019 年度事業報告

## [第 10 章] 大学運営・財務

### 10.2. 財務

#### 10.2.1. 現状説明

##### 10.2.1.1. 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点 1：大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画を策定しているか。

評価の視点 2：大学としての財務関係比率に関する指標又は目標を設定しているか。

学園の中・長期的な財政計画として、基本金組入前当年度収支差額が 0 以上となる予算計画を立案し、予算執行管理に努めている。これは教育研究活動を安定して遂行する財政基盤の確保は当然ながら、将来の施設設備の取替更新に必要な資金を留保していくことを目的としている。

東海大学についても、上記の学園の方針に基づいた中・長期的な財政計画を立案している。最終的には東海大学以外の部門の財政計画を勘案し、学園全体の財政計画を総合的に検討し、予算編成指針に定める主要項目の達成値を指標とし、効果的な予算配分や執行管理がなされている（資料 J-(2)-1）。

##### 10.2.1.2. 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点 1：建学の精神に基づいた教育理念及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）を確立しているか。

評価の視点 2：教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組みを確立しているか。

評価の視点 3：外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等は十分な状態にあるか。

東海大学の財務基盤について、直近 5 年間の事業活動収支の状況を東海大学の収支等推移一覧 表 1 に示す（資料 J-(2)-2）。東海大学の各年度の収支差額を算出すると、例年おおよそ 100 億円超の支出超過の状況にあるが、これに医学部の実習施設である付属病院の収支差額を考慮すると概ね 40～50 億円の収入超過となり、財務基盤は安定して推移している。収入面では基幹収入である学生生徒等納付金収入が、表 2 にある通り 2015 年度の 424 億円を境に定員の未充足等により減少の傾向にあるものの、新設置学部 of 学年進行に伴う一部増額もあり、一定の水準を維持している。補助金収入は、2016 年度の特別補助で熊本地震の復興に係る補助金約 25 億円の収入があった他、大学の取り組み実施による経常費補助金の確保が継続できている。支出面では、恒常化した人件費支出に対して開講授業科目に合わせた適正な人員配置や業務見直しによる委託経費並びに固定費の抑制を早

期に達成し、将来計画に向け選択と集中による効果的な資金投下を実現していくことが急務となっている。

また、東海大学を含めた学園全体の財務基盤については、表 3 のとおり 2015 年度はわずかに支出超過となったものの、2016 年度以降は基本金組入前当年度収支差額プラスを毎年度維持できている。主な要因として、東海大学における学生生徒等納付金収入、補助金収入のほかに、学園のもう 1 つの基幹収入である付属病院群の医療収入（660 億円前後）が確保できていることが大きく寄与している（表 4）。加えて付属高等学校や中等部等の初等中等教育機関が実施してきた経営改革が結実し、収支改善が図れたことも収入超過の維持に起因する要因となっている。

一方で、東海大学をはじめ、学園の施設は全体的に老朽化が進行している。耐震化率は学生生徒等に係る施設は学園全体で 80%を超えているものの、教育研究遂行のための安心安全な環境整備、施設設備の取替更新を計画的に進めていかなければならない状況にある。ここ数年、特定資産を計画的に積み立てているものの、施設設備の減価償却に見合う内部留保が不足していることから積立率は 2019 年度時点でおおよそ 41%であり、未だ十分な水準には至っていない（表 5）。今後も安定した財政基盤の早期確立の実現、そして学園マスタープランと大学の運営計画に基づく教育研究環境整備に向け、安定した収入確保と厳格な予算執行管理を両立し、基本金組入前当年度収支差額の収入超過はもとより、基本金組入後当年度収支差額においても収入超過を達成すべく、改善に取り組んでいく。

外部資金の獲得においては、文部科学省科学研究費助成事業の採択件数向上のため、科研費採択件数アッププロジェクトとして、研究者へのサポート強化を図っており、2019 年度の科学研究費助成事業では、継続 280 件 275,530 千円、新規 140 件 205,170 千円、計 420 件 480,700 千円を獲得した。（資料 J-(2)-3）

その他、外部機関と連携した研究について、民間企業、公的機関問わず、様々な形で対応しており、共同研究 257 件 393,944 千円、受託研究 218 件 931,378 千円等、2019 年度の外部研究費として 1,093 件 1,795,112 千円を獲得した。（資料 J-(2)-4）

### 10.2.2. 長所・特色

学園の方針に基づいた中・長期的な財政計画を立案し、学園全体の財政計画を総合的に検討した効果的な予算配分を行っている。収入においては、基幹収入となる東海大学並びに付属病院群の学生生徒等納付金収入及び補助金収入、医療収入が堅調に確保できていることから、収入超過となっている。また大学運営本部を中心とした各予算単位あるいは部門における横断的な予算執行管理の徹底が図れている。

### 10.2.3. 課題点

大学の施設は全体的に老朽化が進行しているが、施設維持のための修繕や取替更新が十分に実施されておらず、また、同一キャンパス内での均一的な環境整備が出来ていない状況である。年々優先事項の高い更新事業が増加しているため、可能な限りこれを早期実施するとともに、今後、施設設備維持・更新計画を実施するために、これまで以上に必要な資金の確保をしなければならない。



### 10.2.4. 全体のまとめ

教育研究活動を安定して遂行するための中・長期の財政計画及び財務基盤の確立に向け、学園マスタープランに基づく中長期計画をより明確に提示し、各年度の予算編成に反映する体制を構築し、主要項目に設定した達成値についても、より戦略的な指標を設定する等検討を行う。また、各部門（法人管理部門、高等教育部門、初等中等教育部門、医学部付属病院部門）を統括する組織が権限と責任を持ち、弾力的に部門の意向を反映した事業計画を実行するための予算計画を立案・執行できる体制を整え、更なる財務基盤の安定化を図り、教育研究が安定して遂行できる環境を整える。

近年は基本金組入前当年度収支差額 0 以上で推移しているものの、基本金組入後当年度収支差額は支出超過が続いている。内部留保を高めるためにも、可能な限り早い段階で基本金組入後当年度収支差額を収入超過とするような財政計画を立案・実行していく。また、収支バランスを念頭に老朽化した施設設備の取替更新を中心に計画的な基本金組入を実施することとともに、学園の保有する資産の整理を検討し、結果として基本金の圧縮に繋げていく。更に既存事業や委託費を中心とした固定経費の見直しを推進することで収支改善を図り、翌年度繰越収支差額における支出超過額を減少させ、財務状況を改善する。

### 10.2.5. 根拠資料

J-(2)-1 事業報告書（法人の概要・事業の概要・財務の概要）2019 年度

[https://www.tokai.ac.jp/information/financial\\_data/](https://www.tokai.ac.jp/information/financial_data/)

J-(2)-2 東海大学の収支等推移一覧（2015 年度～2019 年度）

J-(2)-3 科学研究費獲得状況

<https://www.u->

[tokai.ac.jp/research/research\\_information/kakenhi/kakenhi\\_data01/](https://www.tokai.ac.jp/research/research_information/kakenhi/kakenhi_data01/)

J-(2)-4 外部資金獲得状況

[http://www.u-tokai.ac.jp/research/research\\_funds/](http://www.u-tokai.ac.jp/research/research_funds/)