

2021年度 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、建学の精神に基づいた教育理念及び大学の使命に従い、本学に所属する全ての教員（学士課程、大学院）を対象に、本学として求める教員像を、「教育」「研究」「社会貢献」「国際連携」「管理運営」の各項目に関して明示し公表している（資料 F-1）。また、「東海大学教員資格審査基準」（資料 F-2）において、教授、准教授、講師、助教、助手の能力・資質を明示している。

大学院については、学部と兼担の教員のみであり、大学院としての採用はない。したがって、「大学院における講義及び研究指導の担当教員」としての適格者の審査基準を「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 F-3）で規定している。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。

各学部・研究科等の教員組織の編成に関しては、建学の精神に則り本学の使命と教育理念に従って、大学及び大学院学則の定める目的を達成するために、学部及び研究科等の教員組織の編成方針を定め公表している（資料 F-4）。本方針では、大学・大学院設置基準の遵守、教員のダイバーシティの確保、専門分野や年令等のバランスの確保、などについて基本的な方針が示されている。

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。

教員の構成は、大学設置基準に基づき、大学基礎データ表1（資料 F-5）に示す通り適切に配置されている。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」（資料 F-6）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」（資料 F-7）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いる（資料 F-8）。

表5 教員年齢構成（教員総数 1583 人）

29 歳以下	30 代	40 代	50 代	60 代	70 歳以上
11 人	305 人	488 人	506 人	268 人	5 人
0.7%	19.4%	30.8%	32.2%	16.6%	0.3%

また、教員の男女別職位の構成は、下表のとおりである（資料 F-9）。

表 教員男女別職位構成

教授			准教授			講師		
男	女	計	男	女	計	男	女	計
556 人	81 人	637 人	268 人	83 人	351 人	239 人	79 人	318 人
35.1%	5.1%	40.2%	16.9%	5.2%	22.2%	15.1%	5.0%	20.1%
87.3%	12.7%	-	76.4%	23.6%	-	75.2%	24.8%	-
助教			総計					
男	女	計	男	女	合計			
192 人	85 人	277 人	1255 人	328 人	1583 人			
12.1%	5.4%	17.5%	79.3%	20.7%	全体比率			
69.3%	30.7%	-	職位別男女比率					

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、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 F-3 別表）に定められた能力を有する教員を審査し指導資格を与え、選出された教員からなる組織で構成されている。大学院研究科における担当専任教員は 1,162 名おり、博士課程前期及び修士課程担当は 720 名、博士課程後期及び博士課程担当教員は 442 名を配置している（資料 F-5）。なお、大学院設置基準上必要教員数は、博士課程前期及び修士課程担当は、204 名、博士課程後期及び博士課程は 142 名であり、全体では、省令で定める設置必要教員数を上回っている。

大学として大学設置基準、学科目・専門領域、年齢等を踏まえ、学科・専攻・課程ごとに「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 F-6）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」に基づき、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。本学では、2008年に「東海大学男女共同参画宣言」を、2021年度には「東海大学ダイバーシティ推進宣言および基本方針」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-9、10、11）。2021年度の女性教員比率は、上表より教員全体比率で20.7%であり、前年度（20.5%）よりわずかに増加しているが、2021年度全国平均26.4%（文部科学省 学校基本調査）に達していない。また、職位別男女比率では、高位の職位であるほど女性比率が低い傾向が顕著に現れている。

さらに、2016年度より、外国人等教員を積極的に採用する方針が示されており（資料F-12）、現在、専任教員（1,583人）に占める外国人教員（54人）の比率は、3.4%であり、非常勤教員（102人）においては、6.4%となっている（資料F-13）。

大学設置基準に示されているように、コアとなる科目は専任教員が担当し、それを補う意味で非常勤教員を活用している（資料F-14）。非常勤教員の比率に対しては、教育の質を確保するため、ユニバーシティービューローが主体となり、非常勤教員数の割合等を各学部長・研究科長と調整を図り管理している（資料F-6）。

大学院各研究科各学位課程における担当教員については、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料F-3）「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」（資料F-15）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。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」（資料F-16）を配付し、適正配置と資格の適切性を確認している。

教員の授業担当時間に関しては、専任教員授業担当規程（資料F-17）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及び基礎教育の運営体制は、スチューデントアチーブメントセンター、教職資格センター、語学教育センター、理系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、自己学修科目（全学共通科目）及び教職資格関係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。

教員の募集にあたっては、原則的に公募によって実施している（資料F-18）。教員の採用においては、採用及び昇格を諮る規程として、「学校法人東海大学教職員任用規程」（資料F-19）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料F-20）、「東海大学教員資格審査基準」資料（資料F-2）等がある。募集・採用については、学長の指示の下で各学部・学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料F-6）及び毎年度策定する人事計画（資料F-21

）に従い、各学部等において教員の審査を行った後、学長による面接審査を経て、理事長の承認を得ている。

資格審査については、「東海大学教員資格審査基準」（資料 F-2）にその詳細が定められており、各学部において、研究・教育業績や学内外運営、現職位在任期間などに関する、学系列の特性に合わせた審査内規（資料 F-22）に従い検討した後、学長を委員長とする全学レベルの教員資格審査委員会（資料 F-20）にて審査する。審査に際しては、過去3年間の研究・教育・学内外運営の3分野において、5段階評価される総合的業績評価の結果等も審査資料として活用している（資料 B-24、F-3、23）。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。

本学では、各研究科各学位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（資料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（資料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。

※covid-19 への対応報告を追加 【任意】

教員組織の編制や資料FD等において、COVID-19 への対応・対策を行っている場合は、その内容を記述。

教育面の資質向上を全学的に図るために、ユニバーシティービューローにゼネラルマネージャー（教育支援担当）を置き、大学全体、各学部・研究科、センター等において、組織的にFD活動が行われている。

大学全体としてのFD活動としては、「新任教員大学説明会」「新任教員フォローアップ研修会」「教員5年次フォローアップ研修会」などが実施されている（資料F-24、25、26）。2021年度は新型コロナウイルス感染症対策による感染防止のため、「教員5年次フォローアップ研修会」は実施していない。

各学部・研究科等における組織的・継続的なFD活動を推進するための東海大学 Policy・Working・Meeting 学部常任FD委員会（資料F-27）及び、東海大学 Policy・Working・Meeting 大学院常任FD委員会（資料F-28）を設置している。学部・研究科等においてもFD委員会を設置し、毎年度FD活動の実施を計画（資料F-29）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D-13、14）をとりまとめて学内で公開している。

さらに、教育以外のFD活動として、ユニバーシティービューロー・ゼネラルマネージャー（研究担当）及び研究担当部署による「研究交流会」「研究推進セミナー」「産学連携フェア」や、競争的研究資金獲得のための教員向け講習会などの取り組みを行っている。2021年度は新型コロナウイルス感染症対策による感染防止のため、「産学連携フェア」は実施しなかった。（資料F-30～F-32）

本学では、全教員を対象に、「総合的業績評価」（資料 B-24、F-23）を毎年度実施している。評価の項目は、「教育活動」「研究活動」「学内外運営」の3項目であり、大学全体としての評価基準（資料 F-23）、各学部、研究所、センターにおける評価内規・基準を定め、学内に明示している。教育・研究・学内外運営の各項目に関して、根拠資料に基づいた教員の自己申告に基づき、それぞれの評価基準に従って5段階で評価される。総合的業績評価の結果は、各教員にフィードバックされるとともに、教員の昇格審査や、特別研究期間（資料 F-33）の申請における審査資料として活用されている。

※COVID-19 への対応報告

「新任教員フォローアップ研修」、「FD・SD研修会」等の開催は、対面方式とリモート会議システムとの併用で実施した（資料 D-13、14、F-25）。

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。

教員組織の定期的な点検・評価は、毎年度各学部、センター等から提出される、「教員人事計画」（資料 F-21）及び「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料 F-6）に基づき、当該教員組織の年齢構成、教員の専門分野、職位などの観点から、ユニバーシティビューロー「教員人事委員会（資料 F-34）」において総合的に点検・評価を行っており、教員組織の適切性は確保されている。さらに、教員人事委員会による点検・評価結果は、当該教員組織にフィードバックされ、教員組織の改善・向上が図られている。

6.2. 長所・特色

本学大学院においては、「大学院研究指導教員資格再審査」（資料 F-15）を経て、大学院における指導教員を決定している。本学ではさらに「大学院研究指導教員資格再審査規程」（資料 B-18）に基づき、各研究科において「資格再審査基準」（資料 F-15）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「大学院研究指導教員研究教育奨励制度」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-35）。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

本学教員組織における、女性教員比率は、全体で20.7%であり、2021年度全国平均26.4%を下回る状況にあり、女性教員比率の向上に対する改善が具体的かつ継続的に必要である（資料 F-9、10）。

【前年度記載の問題点の改善状況】（大学全体）

2021年度における、女性教員比率は20.7%であり、2020年度に比較して0.2%の増加に留まっているおり、十分な改善がなされているとは言えない。継続して改善に向けた施策の検討実施が必要と判断される。（資料B-17）。

【学部・研究科における問題点】（文学部）

他学部のFD活動を参考にすると、本学部でも実際には各学科において様々なFD活動が実施されているとみなせる。ただしこれまで本学部では、FD委員会主催のものだけを公的な活動と理解し、実施回数も非常に限定的であった。（資料6-2-1-1）今後は、他学部のFD活動を積極的に参照しながら、学科あるいは学科横断的に広げるタイプのFD活動を実施しやすい環境作りを心がけたい。

【根拠資料】

6-2-1-1 2021年度文学部FD活動報告書

【学部・研究科における問題点】（政治経済学部）

2020年度末に急な退職があったため、2021年度は政治学科の教員数が1名不足していた（資料6-2-3-1）ものの、2022年度には解消している。

【根拠資料】

6-2-3-1 学科目・専門領域等による教員構成表

【学部・研究科における問題点】（理学部）

男女比率や資格（教授、准教授、講師、助教）の構成に偏りが見られる。2021年11月現在、理学部は62名で、男性教員57名、女性教員5名、教授35名、准教授16名、講師10名、助教1名である。学科別では、数学科15名（男性教員13名、女性教員2名：教授6名、准教授4名、講師5名、助教0名）、情報数理学科12名（男性教員11名、女性教員1名：教授7名、准教授5名、講師0名、助教0名）、物理学科17名（男性教員15名、女性教員2名：教授12名、准教授1名、講師3名（うち1名は特任）、助教1名）、化学科14名（男性教員15名、女性教員0名：教授8名、准教授4名、講師2名、助教0名）、理系教育センター（理学部基礎教育研究室）4名（男性教員4名、女性教員0名：教授2名、准教授2名、講師0名、助教0名）となった（資料6-2-8-1）。

【根拠資料】

6-2-8-1 2021年度所属別教員所属表（所属別）

【学部・研究科における問題点】（情報理工学部）

当学部においては2021年度女性教員比率が5.3%（= 1/19）と低く、改善する必要がある。

【根拠資料】

6-2-9-1 所属別教員数

【学部・研究科における問題点】（工学部）

2021年度において全教員中の女性教員の割合が6%と大学全体の平均20.7%と比較しても低い。特に機械系の分野において女性教員の割合を増加させる施策の実施が必要だと思われる。（資料6-2-10-1）専門分野の偏重などの問題点を解決するべく、2022年度の改組では学部のポリシーにもとづき教育ができる適切な教員構成にする予定である。

【根拠資料】

6-2-10-1_2021年度教員名簿（工学部）

【学部・研究科における問題点】（観光学部）

観光学部を志望する学生は女性割合が高く、2021年度学生数（2021年11月1日現在）は女性が全体の61.2%であることを考慮して女性教員の比率を向上させたいが、2021年度は14名の教員のうち女性は3名と女性教員比率が低い。（資料6-2-11-1、6-2-11-2）よって、次年度以降2～3年間に教員を新規採用する際は女性教員を積極的に採用したい。

また教員の年齢構成としては、55歳以上が全教員の約半数の6名と比較的高齢の教員の割合が高い。

【根拠資料】

6-2-11-1 学科別（セメ別）在籍人数表（観光学部観光学科）

6-2-11-2 教員構成表（2021年度）

【学部・研究科における問題点】（医学部看護学科）

総合的業績評価では、全体的に、概ね昨年度通りまたは、昨年度よりも評価点が上昇している。しかし、個々をみると、研究活動業績が低い評価が続いている教員への研究活動を促す具体策の検討が継続課題となる。

【根拠資料】

6-2-14-2-1 総合業績評価 年度状況

【学部・研究科における問題点】（総合理工学研究科）

FD活動を組織的かつ多面的に実施しているが、現在、様々な要因により研究時間の確保が困難である事など、教員の教育研究環境が良い状況ではない（資料6-3-1-1）。教員の資質向上の指標として研究業績、特に質の高い研究論文を公表し続けることが重要であり、教員の研究環境の改善が必要である。そのためには教育研究以外の教員の業務の生産性を向上し、教育研究に充てる時間を増やす必要がある。また教員組織に加え事務組織の生産性の向上も重要である。全ての改善は教育研究の活性化が目的であることを明確に、教職協働で生産性向上策を実施する必要がある。

【根拠資料】

6-3-1-1 総合理工学研究科2020年度論文に係る調査回答

【学部・研究科における問題点】（経済学研究科）

経済学研究科の女性教員比率は、27.3%と全国平均(2021年度:26.4%)を上回っているものの十分な水準とは言えない。

【根拠資料】

6-3-6-1 経済学研究科・応用経済学専攻 教員リスト

【学部・研究科における問題点】(法学研究科)

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。

この点については、博士課程前期においては、経済法を専門とする教員が教授資格を得たことにより、また、博士課程後期においては、刑法および税法を専門とする教員が基準を満たしたことにより、2022年度において、それぞれの課程における指導資格審査を受ける予定である。

【根拠資料】

6-3-7-1 2021年度教員組織表

【学部・研究科における問題点】(理学研究科)

男女比率や資格(教授、准教授、講師、助教)の構成に偏りが見られる。2021年度11月現在、理学研究科は55名で、男性教員50名(90.9%)、女性教員5名(9.0%)、教授34名(61.8%)、准教授11名(20.0%)、講師10名(18.2%)である。専攻別では、数理学専攻28名(男性教員25名(89.3%)、女性教員3名(10.7%):教授14名(50.0%)、准教授9名(32.1%)、講師5名(17.9%))、物理専攻15名(男性教員13名(86.7%)、女性教員2名(13.3%):教授12名(80.0%)、准教授0名(0.0%)、講師3名(20.0%))、化学専攻13名(男性教員13名(100.0%)、女性教員0名(0.0%):教授8名(61.5%)、准教授3名(23.1%)、講師2名(15.4%))となった(以上、資料6-3-11-1)。

【根拠資料】

6-3-11-1 東海大学2021大学院要覧

【学部・研究科における問題点】(工学研究科)

前年度に「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」とした。2021年度は50歳未満の若手教員の比率は32.9%であり、2020年度の29.0%を上回った。一方、女性教員比率は2020年度の7.5%から2021年度は7.1%へ減少しており、大学平均と比べても低いことから今後の継続課題と言える。

【根拠資料】

6-3-12-1 2021年度春学期工学研究科教員組織一覧表

【学部・研究科における問題点】(農学研究科)

改善されては来ているが、教員の年齢構成が、全体として年齢が高い方へ偏っている。

引き続き、農学部所属若手教員の農学研究科教員資格取得による改善が必要である。

【根拠資料】

6-3-17-1 農学研究科教員の年齢構成

6-3-17-2 農学部教員の年齢構成

【前年度記載の問題点の改善状況】（文学部）

学部設置委員会の定員を削減した委員会が1つ、また、大学から依頼されなかった委員が4つあった。また負担の大きい委員（または委員長）の兼務を極力減らす人員配置を心がけた結果、複数委員会の兼務の実態はあるが、負担が大きい委員の兼務はかなり削減されたと判断できる。

【根拠資料】

6-2-1-3 2021年度文学部委員会・各種委員会名簿

【前年度記載の問題点の改善状況】（政治経済学部）

2019年度末に急な退職があったため、経済学科の教員数が1名不足していたが、2021年度には解消した。

【根拠資料】

6-2-3-1 学科目・専門領域等による教員構成表

【前年度記載の問題点の改善状況】（法学部）

1件の新任採用があり、学科目・専門領域ごとの構成が若干改善された。

【前年度記載の問題点の改善状況】（理学部）

2021年度は新規教員採用がなかったため教員の増加はなかった。一方、女性教員1名が死亡退職したため、女性教員は純減となった。（資料6-2-8-1, 資料6-2-8-2）

【根拠資料】

6-2-8-1 2021年度所属別教員所属表(所属別)

6-2-8-2 理学部学科 各学科 教員紹介

【前年度記載の問題点の改善状況】（工学部）

2022年度の改組を控え単年度での人事構成変更は難しく2021年度での改善は進展しなかった。

【前年度記載の問題点の改善状況】（観光学部）

前年度の問題点として、女性教員比率が低い（13名中3名）ことと55歳以上の教員の割合が大きい（13名中6名）と指摘した。2021年度は欠員になっていた教員1名を採用した。人物本位で採用したため、男女比率は改善できなかったが年齢構成は改善した。（資料6-2-11-2）

【根拠資料】

6-2-11-2 教員構成表（2021年度）

【前年度記載の問題点の改善状況】（医学部看護学科）

課題は、コロナ禍での教育活動を効果的に進める手段・方法について具体策を検討だったが、感染予防対策が浸透し、通常の教育活動に戻りつつあり、総合的業績評価では全員が3以上と一定の評価が得られているため、課題は改善した

【根拠資料】

6-2-14-2-1 総合業績評価 年度状況

【前年度記載の問題点の改善状況】（生物学部）

生物学科と海洋生物科学科において、設置基準である教授の必要数に対してあまり余裕がない状況であったが、教養センターの移動により改善した（資料 6-2-20-1）。ただし、年齢層の人数に偏りが生じているため、昇格や新任教員の採用を適切に行う必要に迫られている。

【根拠資料】

6-2-20-1 専任教員年齢構成（生物学部）

【前年度記載の問題点の改善状況】（経済学研究科）

経済系科目で担当者が増加し、未開講科目がなくなった。

【根拠資料】

6-3-6-2 2021年の開講科目に関するシラバス

【前年度記載の問題点の改善状況】（法学研究科）

上述したように、博士課程前期においては、経済法を専門とする教員が教授資格を得たことにより、また、博士課程後期においては、刑法および税法を専門とする教員が基準を満たしたことにより、2022年度において、それぞれの課程における指導資格審査を受ける予定である。

【根拠資料】

6-3-7-1 2021年度教員組織表

【前年度記載の問題点の改善状況】（理学研究科）

2021年度は新規教員採用がなかったが、理系教育センターから化学専攻に男性教員1名の異動があった。一方、女性教員1名が死亡退職したため、女性教員が純減となった。以上より、女性教員については、改善はされていない。

【前年度記載の問題点の改善状況】（工学研究科）

【前年度記載事項】 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。

【改善状況】業績が多い教員は助教であっても研究指導補助教員として資格付与が可能であり、積極的に登用している。

【根拠資料】

6-3-12-1 2021年度春学期工学研究科教員組織一覧表

【前年度記載の問題点の改善状況】（健康科学研究科）

23年度より医学部看護学科、健康学部健康マネジメント学科に対応する新しい大学院研究科体制構築の準備を進めており、教員組織についてもその中で検討していく、と記載していたが、大学院設置準備は確実に進んでおり、看護学専攻は医学研究科看護学専攻、保健福祉学専攻は健康学研究科健康マネジメント学専攻へと新規開設される予定である。新しい研究科体制において、両専攻とも将来構想を含めて教員編成のバランスを考慮して準備を進める。

【根拠資料】

F-8 2021年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成

【前年度記載の問題点の改善状況】（農学研究科）

2020年度の所属教員の年齢構成は、30代3.9%、40代34.6%、50代30.8%、60代30.8%であったが、2021年度は60代教員の退職と若手教員の農学研究科教員資格取得により30代3.8%、40代38.5%、50代34.6%、60代23.1%となり、高年齢化が若干改善された（資料6-3-17-1）。

【根拠資料】

6-3-17-1 農学研究科教員の年齢構成

6.4. 全体のまとめ

本学は、建学の精神に基づいた教育理念・目的に基づき、大学として求める教員像、及び各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示し、公表している。また、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、学部・研究科の専任教員数及び職位数は、大学設置基準を遵守し、適切に配置している。大学院においては、大学院指導教員資格基準に従った教員審査により、研究科担当教員として適格な資質、能力を有する教員を配置している。

さらに、教員組織の編成にあたっては、国際性、男女比、年齢構成等に配慮するよう努めているが、特に、教員男女比においては、改善が必要と考えられる。

教員の募集は原則公募によるものであり、その募集・採用にあたっては、各学部・学科の教員人事計画及び教員構成の現状等を踏まえて、最終的に、大学として十分な精査の上決定される。教員の昇任に関しては、教員資格審査基準に基づき、教員の総合的業績評価等の結果を含めて、教員資格審査委員会にて審議の上決定される。

FD活動に関しては、ユニバーシティビューローにゼネラルマネージャー（教育支援担当）を置き、大学全体、各学部・研究科等においてはFD委員会を設置し、組織的に活動をおこない、教員の資質、教員組織の改善・向上を図っている。

教員組織の適切性については、毎年度学部・学科より提出される教員人事計画及び教員構成表に基づく、教員人事委員会による総合的に点検・評価によって確保されている。また、教員人事委員会による点検・評価結果は、当該教員組織にフィードバックされ、教員組織の改善・向上が図られている。

【学部・研究科における特記事項】（政治経済学部）

本学部では「東海大学教員資格審査基準」第1条に基づくことを明文化して、「政治経済学部教員昇格基準」を定めている（資料6-2-3-1）。ここでは、教授、准教授、講師の昇格の条件を規定している。

また、教員組織を編成するにあたり、本学部では、学科目、専門領域によって作成している「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料6-2-3-2）を前提に、学科目や専門分野、職位、年令等のバランスを考慮している。また近年、「地域連携」や「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ダイバーシティの確保にも努めている。

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（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、必要な専任教員数以上の37名を配置している。

- ・年齢構成：30～39歳 10.8%、40～49歳 21.6%、50～59歳 35.1%、60～69歳 32.4%となっている。

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）に基づいて人事計画を立て、公募などにより選考し、その結果について学長及び理事長からなる大学人事委員会の承認を得ている。

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精査した上で候補者を選定し、厳格に実施している

各学科におけるFD活動以外に、政治経済学部においてはFD研究会を実施した（6-2-3-3）。

「教員人事計画」（資料F-22）及び「学科目・専門領域等による教員構成表」（資料F-8）作成に際して、学科長が原案を作成し学部長が確認することで、学部における点検・評価としている。

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。2021年度における女性教員数は、政治学科2名、経済学科2名、経営学科4名であった。

【根拠資料】

F-8 2021年度 大学基礎データ 表5 専任教員年齢構成

F-22 審査内規【部外秘】

- 6-2-3-1 「学科目・専門領域等による教員構成表」
- 6-2-3-2 「政治経済学部教員昇格基準」
- 6-2-3-3 2021 年度政治経済学部 FD 活動報告書

【学部・研究科における特記事項】（法学部）

学部長を長とする人事計画委員会が、教員組織の適切性・学部の将来像等を十分検討した上で、学部内教員の採用・昇任等の人事計画を立案し教授会の承認を得て、採用・昇任人事を進めている。教授会は、当該人事計画に基づき、関係分野の教授を主査とする原則5名の審査委員会を設置し、同委員会による採用・昇任等の適否に関する答申を厳正に審査している。このような手続が履践されることによって教員の採用・昇任等の適切性・公正性が担保されている。

遠隔授業を効果的かつ円滑に実施するために、FD活動を機動的に実施し、前年度用意したピア・サポート体制を利用して問題に迅速に対応した（資料6-2-4-1：FD on Teams（サンプル））。また、授業形態に関する質問を新たに加えて1年生に対する授業・進路に関するアンケートを従来どおり実施した。アンケート結果は秋学期以降の授業実施における留意点として教授会で共有された（資料6-2-4-2：法学部1年生FDアンケート結果（抜粋））。

【根拠資料】

- 6-2-4-1 FD on Teams（サンプル）
- 6-2-4-2 法学部1年生FDアンケート結果（抜粋）

【学部・研究科における特記事項】（理学部）

理学部として求める教員像および各職位における教員の能力・資質については、「東海大学教員資格審査基準（資料6-2-8-3）」に基づいて策定された「理学部教員資格審査内規（資料6-2-8-4）」に定められている。また、理学部の教員の募集・採用・昇格は「理学部教員資格審査内規（資料6-2-8-4）」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。

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62名配置している（資料6-2-8-1、6-2-8-2）。

理学部の専任教員はすべて東海大学のみ専任教員であり、理学部が開講する専門科目の授業担当者は博士号を有している（資料6-2-8-2）。外国人教員は1名である（資料6-2-8-2）。

【根拠資料】

- 6-2-8-1 2021 年度所属別教員所属表（所属別）
- 6-2-8-2 理学部学科 各学科 教員紹介
- 6-2-8-3 東海大学教員資格審査基準
- 6-2-8-4 理学部教員資格審査内規

【学部・研究科における特記事項】（情報理工学部）

学部として教員資格審査基準内規、総合的業績評価内規などを定め、大学の基準に加えて独自の基準を適用している。これらにより、昇格などの人事が校正かつ適切に行なってきた。

【根拠資料】

6-2-9-2 情報理工学部教員資格審査基準内規 20190401 改訂

6-2-9-3 情報理工学部総合的業績評価内規

【学部・研究科における特記事項】（観光学部）

2022年度は定年に3名の退職者がいたが、2名は特任教授として在籍することとなった。残りの1名は新規採用することとして採用計画を進めている。実社会の観光人材のニーズを踏まえ、観光のデジタル化を担う学生を育成する必要があることから情報通信分野の専門性ある教員を模索する方針である。

【根拠資料】

6-2-11-2 教員構成表（2021年度）

【学部・研究科における特記事項】（情報通信学部）

2021年度は学部FD委員会を3回、FD研修会を3回開催した。また各学科において授業検討会あるいは教室会議で教育活動の検討を行い、改善を行うことによりPDCAサイクルを実行している。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（資料D-13, p.62-70）。

【根拠資料】

D-13 2020年度東海大学FD活動報告書（学部等）

【学部・研究科における特記事項】（医学部医学科）

医学科教員のFDとして、伊勢原教育計画部の下にFD部会を設置し、本部会が卒前医学教育ワークショップを実施している（6-2-14-1-1）。ワークショップは、これまで「カリキュラムプランニング」を42回、「PBL/テュートリアル」を19回開催しており、今後も継続していく（6-2-14-1-2、6-2-14-1-3）。

また、教員組織の定期的な点検・評価については医学教育の分野別認証基準に伴う自己点検を実施している（6-2-14-1-4）。

【根拠資料】

6-2-14-1-1 卒前教育ワークショップ開催について

6-2-14-1-2 第42回東海大学医学部医学科卒前医学教育ワークショップスケジュール

6-2-14-1-3 第19回PBLテュートリアル資料

6-2-14-1-4 自己点検評価書2021

【学部・研究科における特記事項】（農学部）

東海大学教員資格審査基準（資料F-2）を基に、農学部における内規を設け教員昇格基準を明確に定めている。

【根拠資料】

F-2 東海大学教員資格審査基準

【学部・研究科における特記事項】（総合理工学研究科）

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。

総合理工学研究科教員は、「東海大学大学院教員資格審査基準」（資料 F-3）に加え、「総合理工学研究科 教員資格審査に係わる基準」（資料 6-3-1-2）に沿った研究指導教員資格および研究指導補助教員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、「大学院研究指導教員資格再審査基準 全学共通の枠組み」（資料 F-14）に加え「総合理工学研究科 教員資格再審査に係わる基準」（資料 6-3-1-3）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い、博士課程の教育研究活動を一定の水準以上に保っている。

6.1.4. ファカルティ・ディベロップメント（資料 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。

2021年度は2回のFD研究会を主宰した。第1回FD研究会は、マイクロ・ナノ研究開発センター、地球環境科学研究科、理学研究科、工学研究科、情報通信学研究科、海洋学研究科、ビーワンオフィス（研究担当）との共催でリモート開催した。1. 「総合理工学研究科 2020年度論文に係る調査について」2. 「2021年度総合理工学研究科 Q1・Q2論文発表に対する研究費支援について」3. 「Journal Impact Factor について、Q1・Q2ジャーナルと大学ランキングとの関係」の3つの講演を行った（資料 6-3-1-4）。これらの講演により、研究科で実施したアンケート結果の共有、研究科教員のQ1、Q2論文誌の発表状況を報告し、今後の研究活動におけるQ1、Q2論文誌への投稿の重要性を共有できた。第2回FD研究会は総合理工学研究科、マイクロ・ナノ研究開発センターの主催、ビーワンオフィス（研究担当）、理学研究科の共催で、株式会社ケイエスピーから2名の講師を招き「アントレプレナーシップの基礎と新規事業開発とは」と題し、一部対面およびリモートで開催し、事例を交えて研究活動を起業に繋げる考え方やプロセスについて事例を交えて学んだ（資料 4-3-1-5）。

NPO 法人在日インド人科学協会（ISAJ）主催の第12回 ISAJ・学際研究シンポジウム-2021「Science-technology-Innovation Toward A Sustainable World」を海洋学部、海洋研究所、海洋学研究科、地球環境科学研究科と共に共催した（資料 6-3-1-6）。

「総合理工学研究科 2020年度論文に係る調査」を総合理工学研究科教員に対して実施し、65名から回答を得た（資料 6-3-1-1）。この結果を集約して所属教員に配布し、第1回FD研究会で報告・議論した（資料 6-3-1-4）。所属教員の論文に対する意識と共に、研究環境の良い面、悪い面を所属教員がどのように考えているかという貴重な情報を得ることができた。

論文発表成果を評価するため JCR 分野別 Journal Impact Factor percentile rank in category Q1、Q2 の雑誌に掲載された研究科所属の教員および指導する学生（博士・

修士・卒研)がFirst Author またはCorresponding Author (大組織の場合、主たる著者と証明できる場合)の論文業績に対する研究費補助を実施した。(資料6-3-1-7) 研究科教員に論文の質に関する情報を提供すると共に、質の高い論文成果を出している教員に奨励研究費を配分した。

英語コミュニケーション能力向上のため、学生と同様、教員に対してもオンライン英会話の受講を実施した。(資料6-3-1-8)

【根拠資料】

- 6-3-1-1 総合理工学研究科 2020 年度論文に係る調査回答
- 6-3-1-2 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
- 6-3-1-3 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 日改定
- 6-3-1-4 2021 年度第 1 回総理工 FD 研究会
- 6-3-1-5 2021 年度第 2 回合同 FD 研究会
- 6-3-1-6 第 12 回 ISAJ 学際研究シンポジウム 2021
- 6-3-1-7 Q1Q2 論文に対する研究費支援
- 6-3-1-8 オンライン英会話

【学部・研究科における特記事項】(健康科学研究科)

健康科学研究科は 22 年度に募集を停止し、23 年度には健康科学研究科を改組し、伊勢原校舎に医学研究科看護学専攻、湘南校舎に健康学研究科健康マネジメント学専攻を設置することとし、準備をすすめているところである。教員組織の編成については、男女比、年齢構成などに配慮している。保健福祉学専攻の教員の年齢構成が高いことを考慮し、健康マネジメント学専攻についてはその点を踏まえて新たな教員を配置する。

6.5. 根拠資料

- B-17 2021 年度大学評価委員会活動報告書
- B-18 大学院研究指導教員資格再審査規程 (1465)
- B-24 東海大学総合的業績評価規程 (4844)
- D-13 2021 年度 FD 活動報告書 (学部)
- D-14 2021 年度 FD 活動報告書 (大学院)
- F-1 大学として求める教員像
- F-2 東海大学教員資格審査基準
- F-3 東海大学大学院教員資格審査基準
- F-4 教員組織の編成方針
- F-5 大学基礎データ 表 1 組織・設備等
- F-6 学科目・専門領域等による教員構成表 (サンプル)
- F-7 2022 年度教員人事計画
- F-8 2021 年度 大学基礎データ 表 5 専任教員年齢構成
- F-9 教員男女別職位構成
- F-10 2021 年度東海大学教員数

https://www.u-tokai.ac.jp/information/public-information/num_academics/

- F-11 東海大学男女共同参画宣言
- F-12 2016年度教員人事計画の基本方針について
- F-13 東海大学2021年度研究教育年報 教職員 教職員数 外国人教員数
- F-14 2021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-15 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-16 大学院教員資格審査資料
- F-17 東海大学専任教員授業担当規程
- F-18 学校法人東海大学オフィシャルサイト 大学教員 現在募集中の教員公募
<https://www.tokai.ac.jp/employment/university/>
- F-19 学校法人東海大学教職員任用規程
- F-20 東海大学教員資格審査委員会規程
- F-21 2022年度教員人事計画の提出について
- F-22 審査内規【部外秘】
- F-23 東海大学総合的業績評価制度運用基準
- F-24 2021年度東海大学「新任教員大学説明会」次第
- F-25 2021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-26 「教員5年次フォローアップ研修会」スケジュール
- F-27 東海大学 Policy・Working・Meeting 学部常任FD委員会規程
- F-28 東海大学 Policy・Working・Meeting 大学院常任FD委員会規程
- F-29 2021年度FD活動計画書(学部・大学院)
- F-30 2021年度第1回研究推進セミナー「研究活動に関する説明会」
- F-31 2021年度第2回研究推進セミナー「科研費獲得セミナー」
- F-32 2021年度東海大学「研究交流会」
- F-33 東海大学特別研究期間規程
- F-34 教員人事委員会規程
- F-35 大学院研究指導教員研究教育奨励制度規程(2543)