

2022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）。

なお、大学院修士課程及び博士課程については、東海大学大学院教員資格審査基準（資料 F-3）にて、それぞれ課程別に資格要件を定め、この基準に基づき課程の編制を行っている。編制方針では、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、専門分野や年齢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（教授又は准教授）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
6. 教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性

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、「教員人事採用計画」（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）。

教員年齢構成（教員総数 1,580 人）

29歳以下	30代	40代	50代	60代	70歳以上
11人	301人	468人	507人	288人	5人
0.7%	19.1%	29.6%	32.1%	18.2%	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）。

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
538人	85人	623人	274人	90人	364人	222人	81人	303人
34.1%	5.4%	39.4%	17.3%	5.7%	23.0%	14.1%	5.1%	19.2%
86.4%	13.6%	-	75.3%	24.7%	-	73.3%	26.7%	-
助教			総計					
男	女	計	男	女	合計			
197人	93人	290人	1,231人	349人	1,580人			
12.5%	5.9%	18.4%	77.9%	22.1%	全体比率			
67.9%	32.1%	-	職位別男女比率					

学部単位における女性教員比率が特に高い学部としては、児童教育学部（61.1%）健康学部（48.0%）国際学部（46.7%）文化社会学部・法学部（36.4%）経営学部・人文学部（35.3%）となっており、特に男女比が10%以下の学部としては、理学部及び工学部となっている（資料 F-9）。

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1,158名おり、博士課程前期及び修士課程担当は716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、211名、博士課程後期及び博士課程は139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-10)。2022年度の女性教員比率は、上表より教員全体比率で22.1%であり、前年度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-11)、現在、専任教員(1,580人)に占める外国人教員(50人)の比率は3.2%であり、非常勤教員(1,058人)に占める外国人教員(91人)の比率は8.6%となっている(資料 F-12)。

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-13)。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-14)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-15)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-16)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、スポーツプロモーションセンター、スチューデントアチーブメントセンター、ティーチングクオリフィケーションセンター、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-17）。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-18）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（資料 F-19）、「東海大学教員資格審査基準」（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-20）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 B-28）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-19）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-28、F-3）。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」（資料 F-21）「新任教員フォローアップ研修会」（資料 F-22）「教員5年次フォローアップ研修会」（資料 F-23）などが実施されている。2022年度は新型コロナウイルス感染症対策を講じながら「新任教員大学説明会」を対面とリモートで実施し、「新任教員フォローアップ研修会」は対面で

実施した。現在「教員5年次フォローアップ研修会」は、情勢を見ながら実施する方向で準備を進めている。

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FD活動推進委員会(資料F-24)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-25)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-26)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」(資料F-27)「研究推進セミナー」(資料F-28)「産学連携フェア」(資料F-29)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。また、社会貢献活動や社会連携活動に関するFD(第1回総合理工学研究科FD研修会 資料F-30)・SD(東京都市大学合同SD・シンポジウム案 資料F-31)も実施している。2022年度の「研究交流会」は、2023年3月実施予定で準備をしているが、「産学連携フェア」については新型コロナウイルス感染防止のため中止することになった(資料F-27、28)。

本学では、全教員を対象に、「総合的業績評価」(資料B-28)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B-28)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-32)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」は宿泊を伴う研修であるため、一人一部屋を用意するとともに、研修会場においても座席の間隔を開け、常時換気した状況で実施した。「FD・SD研修会」等の開催は、リモートでの開催で準備を進めている(資料F-21～23、F-27～31)。

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-20)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、東海大学 Policy・Working・Meeting 教員人事委員会(資料F-33)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-14）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-20）に基づき、各研究科において「資格再審査基準」（資料 F-14）を設定し、5年に1度「大学院指導資格再審査」を全学の教員組織を5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-34）。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、学部の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 22.1%であり、2022 年度全国平均 26.7%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、35）。

【前年度記載の問題点の改善状況】（大学全体）

2022 年度における、女性教員比率は 22.1%であり、2021 年度比率 20.7%と比較して 1.4%の増加に留まっており、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 F-9）。

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、教員組織の編制にあたっては、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、組織的に活動を行ない、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な点検・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。

6.5. 根拠資料

- B-20 東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程
- B-28 東海大学総合的業績評価制度内規
- 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 2023年度学科目・専門領域等による教員構成表（サンプル）
- F-7 2023年度教員人事採用計画
- F-8 2022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 東海大学男女共同参画宣言
<https://www.u-tokai.ac.jp/about/worklife/>
- F-11 2016年度教員人事計画の基本方針について
- F-12 2022年度研究教育年報 教員数 外国人教員数 専任・非常勤教員(20220501現在)
- F-13 2022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-14 東海大学大学院教員資格再審査基準 全学共通の枠組み
- F-15 大学院教員資格審査資料
- F-16 東海大学専任教員授業担当規程
- F-17 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-18 学校法人東海大学教職員任用規程
- F-19 東海大学教員資格審査委員会規程
- F-20 2023年度教員人事計画の提出について
- F-21 2022年度東海大学「新任教員説明会」次第
- F-22 2022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-23 「教員5年次フォローアップ研修会」スケジュール
- F-24 東海大学FD活動推進に関する内規
- F-25 2022年度東海大学FD活動計画書
- F-26 2022年度東海大学FD活動報告書（様式）
- F-27 【参考】2021年度研究交流会開催について（お知らせ）
- F-28 2022年度第1回研究推進セミナー「科研費獲得ウェビナー2022」
- F-29 「産学連携フェア2019」を開催しました 東海大学オフィシャルサイトより抜粋
- F-30 2022年度第1回総合理工学研究科FD研修会
- F-31 東京都市大学合同SD・シンポジウム案
- F-32 東海大学特別研究期間に関する内規
- F-33 東海大学Policy・Working・Meeting教員人事委員会規程
- F-34 東海大学大学院研究指導教員研究教育奨励制度規程
- F-35 令和4年度学校基本調査確報報道発表資料_2022.12.21