

## [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：大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

東海大学では、建学の精神に基づいた教育理念及び大学の使命に従い、大学として求める教員像及び教員組織の編制に関する方針を定め、本学オフィシャルホームページにおいて公表している（根拠資料 2-12【ウェブ】、3-1、6-1）。

本学が求める教員像は、大学・大学院、研究科、学部・学科が定める「学位授与の方針」、「教育課程の編成方針」、「入学者の受入れ方針」を十分に理解し、教員としての職務と責任を真摯に自覚し実践できる人材と明確にしたうえで、「教育」「研究」「社会貢献」「国際連携」「管理運営」の各項目に分け明示している。

なお、本学では学部・研究科ごとの教員組織の編制方針は定めず、大学として求める教員像及び教員組織の編制方針に基づき、各学部・学科及び研究科の教育研究活動の遂行に必要な組織編制を行っている（根拠資料 6-1、2）。大学における教員組織の編制方針では、大学設置基準及び大学院設置基準に則り、大学、学部・学科、研究科の理念・目的、教育目標等を達成するために必要な規模の教員組織を編制すること、男女共同参画の理念やダイバーシティの重要性に配慮し、教員の多様性を確保すること、学部・学科ではカリキュラム・ポリシーに基づき専門分野、職位構成及び年齢構成に配慮し、均衡のとれた教員組織を編制すること、大学院研究科では学部所属教員の中からカリキュラム・ポリシーに基づき、「東海大学大学院教員資格審査基準」（根拠資料 6-6）に定める能力を有する教員により編制すること等を定めている。各学部・学科においては教員の採用時に教育・研究に関する実績に加え模擬授業等を行い「教員組織の編制方針」に沿った人材について総合的に判断を行っており（根拠資料 6-4）、研究科では学部所属教員の中から「東海大学大学院教員資格審査基準」に定める能力の有無を研究業績、教育業績等によって判断することにより、各学部・学科、研究科の理念・目的、教育目標等を達成するために必要な規模の教員組織を編制している。

学部・研究科は隣接する専門分野ごとにカレッジに分類し、各カレッジの統括であるプロボストの下、学部長・研究科長を配置している（根拠資料 6-2）。学部・研究科として教育研究に係る審議機関として教授会を設置し、審議・報告することにより情報共有を図ることで、教育研究活動の効果的な運用を可能とする編制に努めている。

以上のように本学では、大学として求める教員像や教員組織の編制に関する方針を定めて明示しており、各学部・研究科ではそれに沿って教員組織を編制している。

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・研究科ごとの基幹教員・専任教員数

評価の視点2：適切な教員組織編制のための措置

1. 教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性
2. 各学位課程の目的に即した教員配置
3. 国際性、男女比
4. 実務家教員の適正な配置（【学専】【院専】）  
（研究能力を併せ有する実務家教員の適正な配置【学専】）
5. 特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮
6. 教育上主要と認められる授業科目における基幹教員・専任教員の適正な配置（専任教員については教授又は准教授）の適正な配置
7. 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
8. 教員の授業担当負担への適切な配慮
9. 複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況の適切性
10. 他大学・企業等を兼務する基幹教員について、業務状況の適切性
11. 教員と職員の役割分担、それぞれの責任の明確化と協働・連携
12. 指導補助者を活用する場合の適切性（資格要件、授業担当教員との責任関係や役割の明確化、指導計画の明確化等）。

評価の視点3：教養教育の運営体制

大学全体の専任教員数は、教員組織の編制方針及び大学設置基準・大学院設置基準に基づき、大学基礎データ表1（大学基礎データ表1）に示す通り大学設置基準で定められた必要教員数を上回る教員を配置し、教員人事委員会で確認している。教育体制を整えるため、大学設置基準数以上の教員を配置することによって、学部学科の教育の質の保証に努めている。また、急な退職が発生した際にも、教員数を確保できるよう、教員人事委員会を通して学部・学科からの要望に対応できる体制を整えている。

教員組織の編制は、設置基準上必要とされる専任教員数もしくは教員一人当たりの学生数を考慮し、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」を作成し明確化している。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」として作成し学長に提出している。提出された人事計画は教員人事委員会で審査し、適正な配置を維持している（根拠資料6-3～5）。

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偏らないように配慮している（大学基礎データ表5）。

さらに、本学独自の制度として、大学院の研究指導教員資格再資格審査を行っている。本審査では、「大学院研究指導教員資格再審査規程」（根拠資料6-7）に基づき、各研究科において「大学院研究指導教員資格再審査基準」（根拠資料6-6）を設定し、5年に1度「大学院研究指導教員資格再審査」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度目の不適判定で警告をし、警告から3年以内に

基準を満たせない場合は研究指導資格を喪失する。この制度を通じて、研究指導資格をもつ教員の研究活動を促進するとともに、教員組織の編制方針と教員組織の実態とが整合するよう意図している。

大学院研究科における担当専任教員は1,137名おり、博士課程前期及び修士課程担当は713名、博士課程後期及び博士課程担当教員は424名を配置している(大学基礎データ表1)。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、347名、博士課程後期及び博士課程は144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。

本学では、人事計画に係る基本方針を示すうえで、教員人事委員会において専任の若手研究者、女性研究者、外国人研究者の人員構成について具体的な目標を定めている。若手研究者(40歳未満)22%、外国人研究者は5%、女性研究者は25%と設定している(根拠資料6-8)。現在、専任教員(1,534人)に占める外国人教員(49人)の比率は3.3%であり、非常勤教員(934人)に占める外国人教員(60人)の比率は6.4%となっている(根拠資料6-9)。また、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(根拠資料6-10【ウェブ】)。2023年度の女性教員比率は、教員全体比率で22.3%であり、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(54.5%)、国際学部(46.7%)、健康学部(45.8%)、文化社会学部(41.2%)、法学部(40.9%)、人文学部(35.3%)、国際文化学部(31.0%)となっており、特に女性教員比率が10%以下の学部としては、理学部及び工学部となっている(根拠資料6-11【ウェブ】)。人員構成の目標としていた女性研究者の目標値である25%には届かなかったが、2022年度に続き、前年度よりわずかであるが増加していることから女性教員を採用する努力を継続している(根拠資料6-12)。

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いる(根拠資料6-13、14)。2022年度の学部改組の際に、すべての学部ではないが外国人教員を学部所属として配置した。

実務家教員については、本学の採用において要件として明確に示した採用はしていない。但し、実際には実務家教員に該当する教員はいるため、学部・学科において時間割を作成する際には、専門的な知識が活用できるような授業を担当している。

以上のように、本学では教員組織の編制方針に従って教員の採用を行っているが、教員組織の実態との整合性については、教員の多様性の確保、とくに女性教員比率や、学部・学科における職位構成、年齢構成等の均衡という点で課題がある。

2022年10月1日に改正大学設置基準が施行されたが、経過措置により、本学は改正前の大学設置基準に基づいて運用しており、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(根拠資料6-15)。専任教員の授業担当時間の負担等に応じて、学長室が主体となり、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(根拠資料6-16)。なお、評価の視点②で示されている基幹教員制度の活用は改正大学設置基準に規定されている制度であるが、将来、経過措置が終了し、本学が改正大学設置基準に基づいて運用する時期を見極め、制度の導入・活用について検討していく。また、

指導補助者については、本学において、従来から活用しているティーチング・アシスタント（根拠資料 6-17）制度の裁量をさらに拡大する内容となっているため、その制度の導入についても、今後検討していく予定である。

教員と職員の役割分担については、従来より、教員は教育・研究・学内外運営の役割を、職員はそれらの活動を支援、補佐する役割を担ってきているが、明文化されたものは無い。今後検討する予定の次年度以降の内部質保証体制の構築において、この役割分担についても検討していく予定である。

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」（根拠資料 6-6）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」（根拠資料 6-18）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（根拠資料 6-19）において、個別管理区分として、職務区分・授業責任時間を定め、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）を基準とし、基準を超える場合の上限についても、年平均10コマ/週を限度と定めることで、過度な授業負担とならないよう配慮をしている。

本学では、2021年度から、専門分野が隣接する複数の学部・研究科・研究所をカレッジとして束ねるカレッジ制を開始した。学部の集合体であるカレッジに職員を集め、教職協同で教育・研究活動の推進・支援を行える仕組みを作った。従来の中央集権的な組織から、カレッジという特性に合った形で運用可能な組織体制を構築している。

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、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、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。それぞれのセンターに本務教員を配置し、センター教授会を設置し適正かつ円滑な運営を可能としている。

以上のことから、女性教員比率、職位構成と年齢構成の均衡等の課題は残るものの、本学の教員組織は教育研究上の必要性を踏まえ、教育研究の成果を上げるうえで、概ね適切な教員構成であると評価できる。

### 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、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の募集にあたっては、原則的に公募によって実施している（根拠資料 6-20【ウェブ】）。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」（根拠資料 6-21）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（根拠資料 6-22）、「東海大学教員資格審査基準」（根拠資料 6-23）を整備・制定している。募集・採用については、学長の指示の下で各学部・学科の「学科目・専門領域等による教員構成表」（根拠

資料 6-3)及び毎年度策定する人事計画(根拠資料 6-24)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。

昇格については、「東海大学教員資格審査基準」(根拠資料 6-23)にその詳細を定めており、全学共通事項として適用している。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(根拠資料 6-25)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(根拠資料 6-22)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、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(根拠資料 6-23、25)。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学部との兼担)ため、研究科単位での募集・採用・昇格は行っていない。

以上のことから、教員の募集、採用、昇格等において、公平性に配慮しながら人事関連業務を行っている。

#### 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)活動の組織的な実施

評価の視点2: 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

評価の視点3: 指導補助者に対する研修の実施

**※covid-19 への対応報告を追加 【任意】**

教員組織の編制やFD等において、covid-19 への対応・対策の措置を講じたかを記述。

教育面の資質向上を全学的に図るために、学長室に教育支援担当を置き、各学部・研究科及び事務組織等と連携し、組織的・継続的なFD・SD活動を推進するため東海大学FD・SD活動推進委員会(根拠資料 6-26)を設置している。また各学部・研究科等は、FD・SD委員会を設置している。

全学的な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」などで実施している。2023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ている。「新任教員フォローアップ研修会」についても8月5日(土)、6日(日)対面宿泊形式で実施を行った(根拠資料 6-27、28)。

各学部・研究科等でも独自の課題について、FD・SD研修会・研究会を開催しており、例えば、国際文化学部は、FD学生モニターミーティングを実施し、学生の要望を授業、教育の改善に活用している。各学部・研究科、事務組織等のFD・SD研修会・研究会は、FD・SD活動計画書(根拠資料 6-29)とFD・SD活動報告書を作成し、学内公開している(根拠資料 4-99、100)。

また、毎学期学生に対し「授業についてのアンケート」を実施し、集計結果を学内で公表するほか、所属学部長にフィードバックして授業改善に役立てている(根拠資料 6-30、31)。加えて年度末には、「授業についてのアンケート」結果をもとにTeaching Awardとして数名を選出し、顕彰している。Teaching Award教員の授業の工夫をまとめた「学生の授業についてのアンケートから選ばれた『いい授業』」をオンラインで公開している(根拠資料 4-101)

ほか、授業参観日を設定し、学内教員に実際の授業を公開している(根拠資料 6-32)。

さらに、教育以外のFD活動として、学長室部長(研究推進担当)及び研究推進担当部署による「研究推進セミナー」(根拠資料6-33)、研究倫理教育(根拠資料6-34)などを実施している。

教育に携わる教員については、年間1回以上、FD活動に参加していただくことを目標に、東海大学FD・SD活動推進委員会を通じて周知している。(根拠資料6-35、36、44)

教員評価制度としては、総合的業績評価制度があげられる。総合的業績評価の目的は、総合的業績評価制度内規(根拠資料6-37)で、「総合的業績評価は、教員の教育活動、研究活動及び学内外活動における優れた業績を積極的かつ多面的に評価し、もって個人の活動及び研究科、学部、センター又は付置研究所の組織の活性化を促すことを目的とする。」と定められており、評価を通じて教員の業績の向上を促すとともに、組織の活性化を促す制度となっている。

この評価制度は、医学部を除く全教員を対象に毎年度実施している。評価項目は、「教育活動」「研究活動」「学内外活動」の3項目であり、大学全体としての評価基準を定め、学内に明示し、その結果は教員資格審査、特別研究期間適用者審査、任用変更審査などに利用されている(根拠資料6-25)。なお、医学部については業務の特性により、評価制度(教員・医師評価システム)を別に設けて適用している(根拠資料6-38)。

なお、前述のとおり本学では、現在のところ指導補助者の制度を導入していない。教育補助者(ティーチング・アシスタント:TA)に関しては、東海大学教育補助学生規程(根拠資料6-17)に基づき、学部の授業(実験・実習・演習科目等)における教員の教育補助者として採用しており、ガイダンスを通じてTAの心構え等の説明を行っている(根拠資料6-39、40)。しかしながら、一部の研究科にとどまり、組織的な研修体制とはいえない。またFD等の研修についても実施していない。

#### ※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(根拠資料4-99、100、6-27)。

#### 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: 適切な根拠(資料、情報)に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2: 点検・評価結果に基づく改善・向上

教員組織の適切性に関する定期的な点検・評価は、毎年度の初めに各学部、センター等から提出される、「教員人事計画」(根拠資料6-24)及び「学科目・専門領域等による教員構成表」(根拠資料6-3)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、東海大学教員人事委員会(根拠資料6-41)において総合的に点検を行っている。

また各学部・研究科においても教員組織の年齢構成、専門分野、職位、ダイバーシティ等の観点から毎年度自己点検・評価を行い、その結果を自己点検・評価報告書(学部・研究科)

に記載して大学評価審議会に提出する（根拠資料 4-102）。学部・研究科から提出された自己点検・評価報告書（学部・研究科）は、大学評価審議会の下に設置した内部質保証推進委員会においてその内容を点検・評価し、必要に応じて各学部・研究科へのフィードバックを行う（根拠資料 2-29）。

前述した通り、毎年度の初めに学部、センター等は、自己点検・評価結果および教員人事委員会からの方針・指示に沿って「学科目・専門領域等による教員構成表」（根拠資料 6-3）と「教員人事計画」（根拠資料 6-24）を作成し、全学の教員人事委員会に提出する。教員人事委員会では、学部・学科が作成した教員人事計画について全学的な方針も踏まえてその内容を点検し、必要に応じて修正を指示する。学部・学科では以上の手続きを経て決定した教員人事計画に沿って募集を行う。ただし採用にあたっては、学部による選考だけでなく教員人事委員会での全学的な観点からの審議を経て決定することで、より適切な教員編制となるように努めている。たとえば、ある学部から提出された選考結果について教員人事委員会で議論した結果、今後の教員構成や年齢等を踏まえ、更には学内外の関係強化にもつなげる可能性も視野に入れ、若手教員の採用を提案し、学部長面接を実施した例がある。

また、新たな教員採用制度として2023年度より研究所を中心とした組織の研究力及び教育力の向上と、博士学位取得後のキャリア支援強化を目的とし、特定助教・特定助手の採用を開始した。特定助教は採用年度の前年度に本学大学院博士課程または博士課程後期を修了し、博士の学位を取得した者、特定助手は本学大学院博士課程または博士課程後期の在学を対象としている（根拠資料 6-42）。

このように本学では定期的な自己点検・評価と、それに基づく教員組織の適切性の改善・向上に向けた取り組みを行っている。

## 6.2. 長所・特色

本学大学院においては、本学独自の制度として「大学院研究指導教員資格再審査規程」（根拠資料 6-7）に基づき、各研究科において「大学院研究指導教員資格再審査基準」（根拠資料 6-6）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度目の不適判定で警告をし、警告から3年以内に基準を満たせない場合は資格喪失という対応を取っている。再審査で不適判定を受けた教員については、研究業績の減少をもたらした根本的な要因等を研究科で把握したうえで、当該要因の解消、課題の改善の確認を行い研究科として必要な組織的対策、支援を実施している。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（根拠資料 6-43）。大学の研究力の向上、教員のモチベーション向上のために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点が長所としてあげられる。

また、新たな教員採用制度として2023年度より研究所を中心とした組織の研究力及び教育力の向上と、博士学位取得後のキャリア支援強化を目的とし、特定助教・特定助手の採用を開始した。特定助教は採用年度の前年度に本学大学院博士課程または博士課程後期を修了し、博士の学位を取得した者、特定助手は本学大学院博士課程または博士課程後期の在学

生を対象としている。専任教員として研究及び教育の業績を積み上げ、最長雇用期間3年の任期制とすることで本学以外にも活躍の場を有し、若手研究者としてキャリアアップしていくための支援を行っている。専任教員として研究所に所属することで、特定助教・特定助手の業績が研究所の業績となり、ひいては研究力及び教育力の強化に繋げていることも長所としてあげられる(根拠資料 6-43)。

特色ある取り組みとして、FD活動として実施している学生の「授業についてのアンケート」の結果から選出された Teaching Award を実施している。受賞者は、年度当初の「学長方針説明会」で、全学教員の前で表彰される。さらに Teaching Award 教員の授業の工夫をまとめた「学生の授業についてのアンケートから選ばれた『いい授業』」をオンラインで公開している(根拠資料 4-101) ほか、授業参観日を設定し、教員、職員に実際の授業を公開している。

### 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 22.3%であり、2023 年度全国平均 27.2%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。本学の教員採用は原則公募としていることから、候補者の教育歴、研究業績を踏まえ面接や模擬授業等を総合的に判断している。女性教員を優先せず、あくまで候補者の経歴・資質を重視して採用することも要因の一つであると考え(根拠資料 6-14、42)。

### 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、各学部・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している。教員の昇格に関しては、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している。

FD活動に関しては、学長室に教育支援担当を置き、全学的なFD活動に取り組んでいるほか、各学部・研究科等においてはFD・SD活動推進委員会を設置し、組織的に活動を行い、教員の資質、教員組織の改善・向上を図っている。指導補助者に対する組織的なFDについては未着手のため、今後検討を進める。

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、各学部・研究科でも自己点検・評価を行いその結果を自己点検・評価報告書(学部・研究科)

に記載して大学評価審議会に提出しており（根拠資料 4-102）、大学評価審議会でもその内容を点検し、必要に応じて当該教員組織にフィードバックすることにより、教員組織の改善・向上を図っている。