第６章　教員・教員組織（基本情報一覧）

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編制方針

資料名称	URL・印刷物の名称
大学として求める教員像	大学として求める教員像 https://www.u-tokai.ac.jp/uploads/2021/04/0452a49984602107dce6b4725ece0573-3.pdf
備考：	

個別教員の教育課程の編成その他の学部の運営への参画状況、主要授業科目の担当有無・担当科目単位数に関する情報

資料名称	URL・印刷物の名称
シラバス	東海大学 授業内容・計画（シラバス） https://tips-syllabus.u-tokai.ac.jp/campussb/campussquare.do?_flowExecutionKey=_c284D03AA-C55F-3C6B-6A75-913A8B008CF7_k043D1F1B-39BC-CC67-06D9-2E09E686FD58
備考：	

設置基準上必要専任教員・基幹教員数の充足[*]

［学士課程］（専門職大学及び専門職学科を除く）※2022 年 10 月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

	学部・学科等名称	総数	教授数	根拠となる資料
全体（注１）				大学基礎データ（表１）
学部・学科等	文学部文明学科	○	○	
	歴史学科	○	○	
	日本文学科	○	○	
	英語文化コミュニケーション学科	○	○	
	文化社会学部アジア学科	○	○	
	ヨーロッパ･アメリカ学科	○	○	
	北欧学科	○	○	
	文芸創作学科	○	○	
	広報メディア学科	○	○	
	心理・社会学科	○	○	
	教養学部国際学科	—	—	
	人間環境学科	○	○	
	芸術学科	○	○	
	児童教育学部児童教育学科	○	○	
	体育学部体育学科	○	○	
	競技スポーツ学科	○	○	
	武道学科	○	○	
	生涯スポーツ学科	○	○	
	スポーツ･レジャーマネジメント学科	○	○	

学部・学科等	健康学部健康マネジメント学科	○	○
	法学部法律学科	○	○
	政治経済学部政治学科	○	○
	経済学科	○	○
	経営学科	—	—
	経営学部経営学科	○	○
	国際学部国際学科	○	○
	観光学部観光学科	○	○
	情報通信学部情報メディア学科	○	○
	組込みソフトウェア工学科	○	○
	経営システム工学科	—	—
	情報ネットワーク工学科	—	—
	情報通信学科	○	○
	理学部数学科	○	○
	情報数理学科	○	○
	物理学科	○	○
	化学科	○	○
	情報理工学部情報科学科	○	○
	コンピュータ応用工学科	○	○
	情報メディア学科	○	○
	建築都市学部建築学科	○	○
	土木工学科	○	○
	工学部生物化学科	—	—
	応用化学科	○	○
	光・画像工学科	—	—
	原子力工学科	—	—
	電気電子工学科	○	○
	材料科学科	—	—
	建築学科	—	—
	土木工学科	—	—
	精密工学科	—	—
	機械工学科	○	○
	動力機械工学科	—	—
	航空宇宙学科	○	○
	医用生体工学科	—	—
	機械システム工学科	○	○
	医工学科	○	○
	生物工学科	○	○

学部・学科等	医学部医学科	○	○			
	看護学科	○	○			
	海洋学部海洋文明学科	—	—			
	環境社会学科	○	○			
	海洋地球科学科	○	○			
	海洋生物学科	○	○			
	航海工学科	—	—			
	海洋理工学科	○	○			
	水産学科	○	○			
	人文学部人文学科	○	○			
	経営学部経営学科	—	—			
	観光ビジネス学科	—	—			
	基盤工学部電気電子情報工学科	—	—			
	医療福祉工学科	○	○			
	文理融合学部経営学科	○	○			
	地球社会学科	○	○			
	人間情報工学科	○	○			
	農学部応用植物科学科	—	—			
	応用動物科学科	—	—			
	バイオサイエンス学科	—	—			
	農学科	○	○			
	動物科学科	○	○			
	食生命科学科	○	○			
	国際文化学部地域創造学科	○	○			
	国際コミュニケーション学科	○	○			
	デザイン文化学科	○	○			
	生物学部生物学科	○	○			
	海洋生物科学科	○	○			
学部・学科等（薬学）（注2）	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数（注3）	うち、みなし専任教員の数と割合	根拠となる資料
						大学基礎データ（表1）

備考：
[情報通信学部情報メディア学科]、[情報通信学部組込みソフトウェア工学科]、[海洋学部環境社会学科]、[海洋学部地球科学科]、[基盤工学部電気電子情報工学科]、「基盤工学部医療福祉工学科]、[国際文化学部デザイン文化学科]は、2022年度募集停止となっており基準値は無いが学生指導等で配置教員がいるため○としている。

※関係法令：2022年10月改定前の大学設置基準第13条
※基礎データ（表1）の数値と一致するよう作成してください。（以下各表も同様。）

※教員数が不足する場合、不足する数を備考欄に記述してください（以下各表も同様。ただし、［専門職大学及び専門職学科］及び［専門職学位課程］表において「みなし専任教員」に関する場合は、「不足する数」を「超過する数」と読み替える）。

注１［全体］：大学設置基準別表第１及び別表第２に基づいて算出される専任教員の配置状況を意味します。

注２：薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもののみをこの欄に記載してください。

注３：「実務家教員数」及び「みなし専任教員数」について、表の該当欄には○又は×（「みなし専任教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（　）で併記）を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

［専門職大学及び専門職学科］※2022 年 10 月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数（注２）	うち、みなし専任教員数と割合	うち、研究能力を併せ有する実務家教員数との割合	根拠となる資料
全体（注１）							大学基礎データ（表１）
学部・学科等							
備考：							

※関係法令：2022 年 10 月改定前の大学設置基準第 13 条、第 42 条の６、専門職大学設置基準第 35 条

注１［全体］：専門職大学設置基準別表第一に基づいて作成してください。専門職学科を置く大学の場合、［全体］に係る数は［学士課程］表に記載するので、本表の欄は「－」（ハイフン）を記入してください。

注２：「実務家教員数」、「みなし専任教員数」及び「研究能力を併せ有する実務家教員数」について、表の該当欄には○又は×（「みなし専任教員」及び「研究能力を併せ有する実務家教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（　）で併記）を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

［学士課程］（専門職大学及び専門職学科を除く）※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類		必要基幹教員数	必要基幹教員数中の 法定数	人数	うち教授数	担当授業科目	備考
○○学部 ○○学科	専ら従事する教員			● 以上				
	それ以外の教員	当該大学		● 以下				
		当該大学以外						

	基幹教員の種類		必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数	うち、みなし基幹教員数	担当授業科目
××学部 ××学科 (薬学)	専ら従事する教員			●以上					
	それ以外の教員	当該大学		●以下					
		当該大学以外							
大学全体の収容定員に応じ定める数									
学部総計									
根拠資料									

※関係法令：大学設置基準第 10 条

※数や割合を記載する欄は、○×ではなく、実際の数、割合を記載してください。

※下段の表は、下記の学部のみに使用する表です。それ以外は上段の表を用いてください。

①薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの

②教員養成に関する学部（但し、「うち、みなし基幹教員数」欄については、非該当のためハイフン「－」とする）。

※「専ら従事する教員」欄は、専ら当該大学の教育研究に従事する者であり、かつ１の学部でのみ算入される教員を指します。

※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学」欄は、「専ら従事する教員」以外で、当該学部等で８単位以上の授業科目を担当する当該大学所属の教員を指します。複数の学部等で基幹教員に算入される者は、ここに含まれます。

※複数学部等で基幹教員に算入される者がいる場合、同時に基幹教員となっている学部等の名称とその数を備考欄に記載してください。

例）２名の教員が法学部法学科でも基幹教員となっている場合：　「法学部法学科：２名」と記載。

※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学以外」欄は、兼業やクロスアポイントメントなどのかたちで、複数の大学等において基幹教員となる者や、企業等に属しながら基幹教員となる者等が該当します。
※「担当授業科目」欄は、基幹教員の全てが主要授業科目又は８単位以上の授業科目を担当している場合にのみ○と記載してください。
※その他、「専任教員」についての表に注記した事項を参照して作成してください。

［専門職大学及び専門職学科］※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類		必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数（うち、みなし基幹教員数）	うち、研究能力を併せ有する実務家教員数	担当授業科目
××学部 ××学科	専ら従事する教員			●以上					
	それ以外の教員	当該大学		●以下					
		当該大学以外							
大学全体の収容定員に応じ定める数									
学部総計									
備考：									
根拠資料									

※関係法令：大学設置基準第 10 条、第 42 条の３、専門職大学設置基準第 34 条、第 35 条
※「うち実務家教員数」を記載する箇所においては、実務家教員中のみなし基幹教員の内数を（　）で書き添えてください。みなし基幹教員がいない場合は、(0)と記載してください。
※その他、［学士課程］（基幹教員制）の表に付した注記、「専任教員」の表に付した注記に基づいて作成してください。

［修士課程］

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
文学研究科観光学専攻 修士課程	○	○	○	○	大学基礎データ(表1)
人間環境学研究科人間環境学専攻 修士課程	○	○	○	○	
芸術学研究科音響芸術専攻 修士課程	○	○	○	○	
造型芸術専攻 修士課程	○	○	○	○	
健康学研究科健康マネジメント学専攻 修士課程	○	○	○	○	
理学研究科数理科学専攻 修士課程	○	○	○	○	
物理学専攻 修士課程	○	○	○	○	
化学専攻 修士課程	○	○	○	○	
工学研究科電気電子工学専攻 修士課程	○	○	○	○	
応用理化学専攻 修士課程	○	○	○	○	
建築土木工学専攻 修士課程	○	○	○	○	
機械工学専攻 修士課程	○	○	○	○	
医用生体工学専攻 修士課程	○	○	○	○	
情報通信学研究科情報通信学専攻 修士課程	○	○	○	○	
海洋学研究科海洋学専攻 修士課程	○	○	○	○	

医学研究科医科学専攻 修士課程	○	○	○	○	
看護学専攻 修士課程	○	○	○	○	
農学研究科農学専攻 修士課程	○	○	○	○	
生物学研究科生物学専攻 修士課程	○	○	○	○	
…					
備考：					

※関係法令：大学院設置基準第９条第１項

［博士課程］

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
総合理工学研究科総合理工学専攻 博士課程	○	○	○	○	大学基礎データ(表1)
生物科学研究科生物科学専攻 博士課程	○	○	○	○	
文学研究科文明研究専攻 博士課程(前期)	○	○	○	○	
文明研究専攻 博士課程(後期)	○	○	○	○	
史学専攻 博士課程(前期)	○	○	○	○	
史学専攻 博士課程(後期)	○	○	○	○	
日本文学専攻 博士課程(前期)	○	○	○	○	
日本文学専攻 博士課程(後期)	○	○	○	○	
英文学専攻 博士課程(前期)	×	○	○	×	
英文学専攻 博士課程(後期)	×	○	○	×	
コミュニケーション学専攻 博士課程(前期)	○	○	○	○	
コミュニケーション学専攻 博士課程(後期)	○	○	○	○	
政治学研究科政治学専攻 博士課程(前期)	○	○	○	○	
政治学専攻 博士課程(後期)	×	○	○	×	
経済学研究科応用経済学専攻 博士課程(前期)	○	○	○	○	
応用経済学専攻 博士課程(後期)	○	○	○	○	
法学研究科法律学専攻 博士課程(前期)	○	○	○	○	
法律学専攻 博士課程(後期)	×	○	○	×	
体育学研究科体育学専攻 博士課程(前期)	○	○	○	○	
体育学専攻 博士課程(後期)	○	○	○	○	
医学研究科先端医科学専攻 博士課程	○	○	○	○	
…					
備考： ［文学研究科英文学専攻博士課程前期］研究指導補助教員が1名不足している。［文学研究科英文学専攻博士課程後期］研究指導補助教員が1名不足している。［政治学研究科政治学専攻博士課程後期］研究指導補助教員が0名となっている。［法学研究科法律学専攻博士課程後期］研究指導補助教員が2名不足している。上記の専攻においては、必要基準数に1名満たない配置とな					

ったが、研究指導補助教員における基準数の不足は、研究指導教員が補うことで対応した。補充に係る大学院教員資格審査等の手続きを完了している。

※関係法令：大学院設置基準第９条第１項

［大学院の専門職学位課程］

研究科等名称	総数	教授数	実務家 教員数（注）	うち、みなし専任教員数と割合	根拠となる資料
備考：					

※関係法令：専門職大学院設置基準第５条

※「実務家教員数」及び「みなし専任教員数」について、表の該当欄には〇又は×を（「みなし専任教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も（　）で併記）記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

授業担当教員と指導補助者の責任関係や、指導補助者が担う役割を定めた規程

資料名称	URL・印刷物の名称
東海大学教員資格審査基準	東海大学教員資格審査基準（1450） （非公開）
東海大学専任教員授業担当規程	東海大学専任教員授業担当規程（2140） （非公開）
備考：	

教員の募集、採用及び昇任に関する規程

規程名称	URL・印刷物の名称
学校法人東海大学採用情報_大学教員	学校法人東海大学 採用情報_大学教員 https://www.tokai.ac.jp/employment/university/
教員組織の編成方針	大学における各種方針について_教員組織の編成方針 https://www.u-tokai.ac.jp/uploads/2023/10/78b8e72ecaab823425e6d84747245699.pdf
学校法人東海大学教職員任用規程	学校法人東海大学教職員任用規程（1340） （非公開）
東海大学教員資格審査基準	東海大学教員資格審査基準（1450） （非公開）
東海大学教員資格審査委員会規程	東海大学教員資格審査委員会規程（1460） （非公開）
東海大学大学院教員資格審査基準	東海大学大学院教員資格審査基準（1452） （非公開）
東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程	東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程（1465） （非公開）
備考：	

［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 6-1【ウェブ】～3【ウェブ】)。

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。

本学では各学部・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 6-2【ウェブ】、3【ウェブ】)。大学における「教員組織の編制方針」では、(1) 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している。(2) 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し、国内外に広く人材を求めている。（３）各学部・学科では「教育課程の編成・実施方針」（第４章　教育・学習（基本情報一覧)）に基づき教員の専門分野、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している。（４）大学院研究科においては、「教育課程の編成・実施方針」に基づき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」(根拠資料 6-4) に定める能力を有する教員により編制している。（５）教員の採用については、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し、教員人事委員会の承認後、学部長面接の実施、学長面接を行い採用候補書を決定する。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で、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 6-5)。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 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
⑤ 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
⑥ 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
⑦ 教員の授業担当負担への適切な配慮
⑧ 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
⑨ 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
⑩ 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
⑪ 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に示す通り大学設置基準で定められた必要教員数を配置し、教員人事委員会で確認している（大学基礎データ表 1）。教育体制を整えるため、大学設置基準数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。大学院教員については、学部と兼担の教員のみであり、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が、一部管理が不十分な部分があった。次年度に向けて管理体制の見直しを行い、体制を整えていく。

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」、5 年後までの昇格、退職等の計画を記載する「5 か年度の教員の推移表」を作成し明確化している。この教員構成表及び推移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 6-6～8）。

また、教員の募集・採用・昇格の過程においても、この教員構成表及び推移表に基づき、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、「東海大学大学院研究指導教員資格再審査規程」（根拠資料 6-9）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 6-10）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 1,085 名おり、博士課程前期及び修士課程担当は 679 名、博士課程後期及び博士課程担当教員は 406 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、208 名、博士課程後期及び博士課程は 139 名であり、大学院全体としては必要教員数を上回っているが、一部の研究科において必要基準数に満たない配置となった。研究指導補助教員における基準数の不足は、研究指導教員が補うことで対応し、2025 年度の補充に係る大学院教員資格審査等の手続きを実施し完了している。

本学では、教員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）25%、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 6-11）。現在、専任教員（1,513 人）に占める外国人教員（47 人）の比率は 3.1%であり、非常勤教員（802 人）に占める外国人教員（58 人）の比率は 7.2%となっている（根拠資料 6-12）。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 6-13【ウェブ】）。2023 年度の女性教員比率は、教員全体比率で 23.3%であり、学部単位における女性教員比率が特に高い 30%以上の学部としては、児童教育学部（54.5%）、国際学部（50%）、法学部（45.5%）、健康学部（44%）、文化社会学部（39.6%）、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、工学部となっている（根拠資料 6-14【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、2023 年度に続き、前年度より１%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 6-15）。

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 6-16、17）。2022 年度の学部改組の際に、各学部の要望に適した英語教育を実施することを目的とし、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ている。

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、各学部・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、各学部・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（大学基礎データ表 4）。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 6-18）。改正大学設置基準に規定されている基幹教員制度については 2025 年度の導入に向け、関連する部署の教員及び職員において基幹教員制度導入に向けたワーキングを立ち上げ、大学設置基準に基づいた、本学の定義、運用方法等を検討している。さらに、クロスアポイントメントの活用も増えることが想定されることから、規程、運用方法、教員の業務範囲等の見直しを行っている（根拠資料 6-19）。

授業における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 6-20）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、以前より、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。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 6-4）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 6-21）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、東海大学専任教員授業担当規程（根拠資料 6-22）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、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導入している。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運用している。

学士課程における教養教育及び基礎教育の運営体制は、総合教育センター（現代文明論センター、資格教育センター、語学教育センター）、理系教育センター、スポーツプロモーションセンターを設置し、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 6-23【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 6-24）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（根拠資料 6-25）、「東海大学教員資格審査基準」（根拠資料 6-26）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」、「５か年度の教員の推移表」、「採用計画詳細」（根拠資料 6-6～8）及び毎年度策定する人事計画（根拠資料 6-27）に従い、各学部等において教員の書類審査、書類選考結果を教員人事委員会へ報告、学部長面接へ進める候補者の検討を行い、模擬授業、学部長面接の実施後、学長による面接審査を経て、理事長の承認を得ている。また、学部長面接実施の際は、オブザーバーとして副学長又は学長補佐等が同席し、第三者として客観的な立場から公平な面接を行っている。

昇格については、「東海大学教員資格審査基準」（根拠資料 6-26）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 6-28）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（根拠資料 6-25）にて審査する。審査委員会は文系、理系、医系、センター・研究所の４分野に分け、同じ分野の学部長、センター所長が出席し審査を実施する（根拠資料 6-29）。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。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

教育面の資質向上を全学的に図るために、学長室に教学（教育支援・奨学金）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 6-30）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」などを実施している。「新任教員大学説明会」は、対面とリモート形式で実施した。「新任教員フォローアップ研修会」は、８月 28 日（水)、29 日（木）湘南キャンパスにて対面と台風の影響に伴うリモート形式で実施を行った（根拠資料 6-31、32)。

2024 年度より、常任ＦＤ委員のレベル向上を目指し東海大学ＦＤ・ＳＤ活動推進委員会において、優れたＦＤ活動を実施している学部・研究科等の事例を報告する機会を設けている（根拠資料 6-33)。

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 4-53）とＦＤ・ＳＤ活動報告書を作成し、学内公開している（根拠資料 4-76～78)。特にＦＤ活動については、活動計画書で目標（テーマ）を設定して、報告書で、設定した目標の達成度と達成理由、次年度に向けた改善点等を明記してＦＤ活動のＰＤＣＡを回している。

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 6-34、35)。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 4-79【ウェブ】) 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 4-80)。

さらに、教育以外のＦＤ・ＳＤ活動として、学長室（研究推進担当）による「科研費申請支援ミニセミナー」(根拠資料 6-36)、研究倫理教育（根拠資料 6-37）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 6-33)。

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 2-20）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。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 6-20）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）。

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 6-27）及び「学科目・専門領域等による教員構成表」（根拠資料 6-6）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、東海大学教員人事委員会（根拠資料 6-40）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 4-64）。各学部・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自己点検・評価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 4-15）。

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」と「教員人事計画」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、各学部・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。各学部・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、各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が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生を対象としている(根拠資料 6-41)。

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 6-9) 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 6-10) 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」(根拠資料 6-42) 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 6-41)。

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 4-79【ウェブ】) 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 23.3%であり、2024 年度全国平均 27.8%

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実施し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る。

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、教員を適切に配置していることから、十分な教育を提供することも可能である。大学院においては、大学院研究指導教員資格基準に従った教員資格審査により、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、引き続き是正が必要である。

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、学長室に教学（教育支援・奨学金）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。教育補助者（ＴＡ）に対する研修は、一部の学部・研究科が実施していたが、2024 年度からは該当学部・研究科で実施するよう呼び掛けている（根拠資料 6-33）。

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」及び「５か年度の教員の推移表」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）に記載して大学に提出しており（根拠資料 4-64）、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。