

## 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 <a href="https://www.u-tokai.ac.jp/uploads/2021/04/0452a49984602107dce6b4725ece0573-3.pdf">https://www.u-tokai.ac.jp/uploads/2021/04/0452a49984602107dce6b4725ece0573-3.pdf</a>
備考：	

個別教員の教育課程の編成その他の学部・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） <a href="https://tips-syllabus.u-tokai.ac.jp/campus/campusquare.do?flowExecutionKey=c63B67EC1-90B6-FA9D-93A8-F9F035AB9E9B_k1CF3A21F-216F-CE2B-17E0-095793280133">https://tips-syllabus.u-tokai.ac.jp/campus/campusquare.do?flowExecutionKey=c63B67EC1-90B6-FA9D-93A8-F9F035AB9E9B_k1CF3A21F-216F-CE2B-17E0-095793280133</a>
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						
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：						

※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条及び第42条の6、専門職大学設置基準第35条及び第36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
文学部 文明学科	専ら従事する教員	6	5 以上	6	4	○	
	それ以外当該大学の教員		1 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
歴史学科	専ら従事する教員	7	6 以上	14	9	○	
	それ以外当該大学の教員		1 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
日本文学科	専ら従事する教員	6	5 以上	6	3	○	
	それ以外当該大学の教員		1 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
英語文化コミュニケーション学科	専ら従事する教員	6	5 以上	6	5	○	
	それ以外当該大学の教員		1 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
文化社会学部 アジア学科	専ら従事する教員	6	5 以上	8	4	○	
	それ以外当該大学の教員		1 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
ヨーロッパ・アメリカ学科	専ら従事する教員	6	5 以上	7	4	○	
	それ以外当該大学の教員		1 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
北欧学科	専ら従事する教員	6	5 以上	8	3	○	
	それ以外当該大学の教員		1 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
文芸創作学科	専ら従事する教員	6	5 以上	6	3	○	
	それ以外当該大学の教員		1 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
広報メディア学科	専ら従事する教員	10	8 以上	10	6	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
心理・社会学科	専ら従事する教員	10	8 以上	11	7	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
教養学部 国際学科	専ら従事する教員	－	－ 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		－ 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
人間環境学科	専ら従事する教員	15	12 以上	15	9	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		

芸術学科	専ら従事する教員	10	8 以上	13	6	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
児童教育学部 児童教育学科	専ら従事する教員	10	8 以上	21	11	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
体育学部 体育学科	専ら従事する教員	10	8 以上	11	9	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
競技スポーツ学科	専ら従事する教員	11	9 以上	12	6	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
武道学科	専ら従事する教員	8	6 以上	8	4	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
生涯スポーツ学科	専ら従事する教員	10	8 以上	10	5	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
スポーツ・レジャー マネジメント学科	専ら従事する教員	8	6 以上	9	4	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
健康学部 健康マネジメント 学科	専ら従事する教員	14	11 以上	21	7	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
法学部 法律学科	専ら従事する教員	17	13 以上	20	12	○	
	それ以外当該大学の教員		4 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
政治経済学部 政治学科	専ら従事する教員	14	11 以上	13	7	○	9月30日付で教員1名が急遽退職することになり、1名減となっているが、2026年4月1日付新規採用で充足予定である。
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
経済学科	専ら従事する教員	14	11 以上	14	7	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
経営学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
経営学部 経営学科	専ら従事する教員	15	12 以上	15	9	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		

国際学部 国際学科	専ら従事する教員	14	11 以上	16	8	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
観光学部 観光学科	専ら従事する教員	14	11 以上	15	8	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
情報通信学部 情報メディア学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
組込みソフトウェア工学 ア工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
経営システム工学 科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
情報ネットワーク 工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
情報通信学科	専ら従事する教員	19	15 以上	24	14	○	
	それ以外当該大学の教員		4 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
理学部 数学学科	専ら従事する教員	8	6 以上	9	6	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
情報数理学科	専ら従事する教員	8	6 以上	10	8	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
物理学科	専ら従事する教員	8	6 以上	13	9	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
化学科	専ら従事する教員	8	6 以上	11	10	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
情報理工学部 情報科学科	専ら従事する教員	9	7 以上	9	5	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
コンピューター応 用工学科	専ら従事する教員	9	7 以上	9	6	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
情報メディア学科	専ら従事する教員	9	7 以上	10	7	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
建築都市学部 建築学科	専ら従事する教員	13	10 以上	18	9	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		

土木工学科	専ら従事する教員	9	7 以上	10	5	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
工学部 生命化学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
応用化学科	専ら従事する教員	9	7 以上	13	8	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
光・画像工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
原子力工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
電気電子工学科	専ら従事する教員	10	8 以上	10	5	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
材料科学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
建築学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
土木工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
精密工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
機械工学科	専ら従事する教員	10	8 以上	11	7	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
動力機械工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
航空宇宙学科	専ら従事する教員	10	8 以上	17	12	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
医用生体工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
機械システム工学科	専ら従事する教員	10	8 以上	13	6	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		

医工学科	専ら従事する教員	8	6 以上	9	5	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
生物工学科	専ら従事する教員	9	7 以上	10	5	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
医学部 医学科	専ら従事する教員	140	105 以上	253	95	○	
	それ以外当該大学の教員		35 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
看護学科	専ら従事する教員	12	9 以上	33	8	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
海洋学部 海洋文明学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
環境社会学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
海洋地球科学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
海洋生物学科	専ら従事する教員	8	6 以上	13	0	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
航海工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
海洋理工学科	専ら従事する教員	16	12 以上	23	15	○	
	それ以外当該大学の教員		4 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
水産学科	専ら従事する教員	10	8 以上	17	10	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
人文学部 人文学科	専ら従事する教員	11	9 以上	16	7	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
経営学部 経営学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
観光ビジネス学 科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
基盤工学部 電気電子情報工 学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		

医療福祉工学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
文理融合学部 経営学科	専ら従事する教員	14	11 以上	15	7	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
地域社会学科	専ら従事する教員	14	11 以上	17	7	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
人間情報工学科	専ら従事する教員	14	11 以上	14	9	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
農学部 応用植物科学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
応用動物科学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
バイオサイエンス 学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
農学科	専ら従事する教員	8	6 以上	10	5	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
動物科学科	専ら従事する教員	8	6 以上	10	4	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
食生命科学科	専ら従事する教員	8	6 以上	9	6	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
国際文化学部 地域創造学科	専ら従事する教員	14	11 以上	15	10	○	
	それ以外当該大学の教員		3 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
国際コミュニケーション学科	専ら従事する教員	10	8 以上	10	7	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
デザイン文化学科	専ら従事する教員	—	— 以上	0	0		
	それ以外当該大学の教員		— 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
生物学部 生物学科	専ら従事する教員	8	6 以上	12	9	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		
海洋生物科学科	専ら従事する教員	8	6 以上	10	7	○	
	それ以外当該大学の教員		2 以下	0	0		
	当該大学以外			0	0		

	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	専ら従事する教員		●以上					
	それ以外、当該大学の教員							
(薬学)	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		大学基礎データ(表1)						

※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、下記の学部のみを使用する表です。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。

※複数の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、当該大学の教員							
	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:				

※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○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 <a href="https://www.tokai.ac.jp/employment/university/">https://www.tokai.ac.jp/employment/university/</a>
教員組織の編成方針	教員組織の編成方針 <a href="https://www.u-tokai.ac.jp/uploads/2023/10/78b8e72ecaab823425e6d84747245699.pdf">https://www.u-tokai.ac.jp/uploads/2023/10/78b8e72ecaab823425e6d84747245699.pdf</a>
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（本文）

評定：S・A・B・C
------------

## 1. 現状分析

6.1. 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

## 【補足説明】

「学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。」に留意しながら、以下の点について第三者に理解できるよう記載してください。

- ・各学部・研究科等の教員組織の編制方針は、どのような内容か。
- ・大学として求める教員像は、どのような内容か。
- ・上記の方針及び求める教員像は、どのように学内で共有されているか。
- ・教員組織は、教員組織の編制方針に沿って、どのように編制されているか。
- ・教員数は各設置基準を満たし、教育研究上必要な規模の教員組織が編制されているか。
- ・実務家教員は適正に配置されているか。（実務家教員中に研究能力を併せ有する者が適切に含まれているか。
- ・教員組織の年齢構成に、著しい偏りがないか。
- ・教育研究上の必要性を踏まえ、教員組織は、教育と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。
- ・教育上主要と認められる授業科目に基幹教員・専任教員を適正に配置しているか。
- ・複数学部等や他の大学・企業等を兼務する基幹教員について、大学は業務状況を適切に把握しているか。

## &lt;評価の視点&gt;

1. 大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。

## ※ 具体的な例

- ・教員が担う責任の明確性。
- ・法令で必要とされる数の充足。
- ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
- ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。

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】）。

本学では各学部・研究科ごとの「教員組織の編制方針」は定めていないが、大学全体として定める「大学として求める教員像」及び「教員組織の編制方針」を踏まえ、各学部・研究科の教育課程や特性に応じた、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「教員組織の編成方針」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すること。(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、人事計画として教員構成表の作成や5か年の計画を作成することにより、均衡のとれた教員組織を編制すること。

(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すること。(5) 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ている。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。

また、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。各カレッジの統括である副学長又は学長補佐(担当プロボスト)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、教授会を配置し、審議・報告をすることにより情報共有を図ることができ、教育活動の効果的な運用を可能とする編成に努めている。

以上のように本学では、「大学として求める教員像」や「教員組織の編成方針」を定めて明示しており、各学部・研究科ではそれぞれに沿って教員組織を編成していると言える。

大学全体の基幹教員数は、「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。

教員組織の編成は、設置基準上必要とされる基幹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）。

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。本学では 2025 年度より基幹教員制度を導入している。導入の際には、関連部署の教員及び職員でワーキングを立ち上げ複数回の打ち合わせを行い、東海大学としての基幹教員の要件、主要授業科目を決定し、情報公開等の運用についても検討を行った（根拠資料 6-9）。基幹教員制度導入については、ワーキングでの決定事項を学部長会議に諮り承認を得ている。更には、役職者の研修課においても説明を実施し、情報の共有を行った。各学科教員が基幹教員の要件を満たしているか、設置基準上の基幹教員数についても確認を行うことで、適正な配置が可能となっている。また、学部・学科の教員構成表も基幹教員制度に対応したものに変更した（根拠資料 4-7【ウェブ】、6-6）。構成表を変更することにより、どの教員が基幹教員であるかについても情報共有できている。2025 年度においては、所属する専任教員を基幹教員として配置が可能であったため、複数学部を兼務する基幹教員は配置していない。

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 6-10）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。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 6-11）。

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。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。

2. クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。

クロスアポイントメントを活用し本学から外部研究機関への派遣、企業から本学の任期付き教員として採用をしている。教員の業務については、協定書の作成または範囲は事業計画書により明確に定め、業務状況については、各カレッジオフィスにおいて業務状況及び出勤管理を行うことで、適切に把握している（根拠資料 6-12～14）。

**3. 教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。**

本学の教育、研究活動の向上を実現できるように、教員と職員の役割を分担し、充実した教育研究活動を実現している。体制として教育・研究の各担当部長として教員を配置、教育・研究担当の事務部署の設置し、各カレッジオフィスにおいて支援体制を行っている。教育においては、教員は学習支援体制の構築をするため、授業設計や授業計画、主な役割を担い、職員は教室管理や環境整備、履修支援等を行う。研究において教員は研究活動や論文執筆、学会発表などを行い、職員は研究費の管理や申請支援、契約の手続きなどの事務的な部分を行うことで組織的かつ効果的な教育活動を実現している。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、補佐する役割を担うことで、問題なく運用はできているが、教員と職員の役割分担が明文化されておらず、大学の質保証の観点からでも対応が十分ではない。このため 2025 年度の質保証全学目標の一つとして、「教育研究実施組織における教員と職員の役割分担と責任を明確にする」ことを設定した（根拠資料 2-15）。

**4. 授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。**

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学生を対象としている。特定助手として採用された教員は、授業補助者として、授業の一部を担当している。責任時間や役割を規定に定め、授業責任者である教員の基に補助者として担当している（根拠資料 6-15）。特定助手には、研究所所属として本務・兼務発令されている、あるいは研究所員・研究員として登録されている教員をメンター教員として配置することで、サポート体制を構築している。

**6.2. 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。**

**【補足説明】**

評価の視点、評価者の観点を考慮して、規定・方針に沿って第三者が分かるようにご説明下さい。

- ・教員の募集、採用、昇任等に関わる基準及び手続は、どのような内容か。
- ・教員の募集、採用、昇任等において、公正性に対し、どのように配慮されているか。

**<評価の視点>**

1. 教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。

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（根拠資料 6-16【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 6-17）、「東海大学教員資格審査委員会規程」（根拠資料 6-18）、「東海大学教員資格審査基準」（根拠資料 6-19）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 6-20）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 6-19）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 6-21）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 6-18）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 6-22）。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と言える。

2. 年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。



人事計画を進めるうえで、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）。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）。また、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）20%、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 6-23）。現在、専任教員（1,494人）に占める外国人教員（54人）の比率は3.6%であり、非常勤教員（645人）に占める外国人教員（56人）の比率は8.6%となっている（根拠資料 6-24）。本学では「東海大学男女共同参画宣言」、「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いる（根拠資料 6-25【ウェブ】）。2025年度の女性教員比率は、教員全体比率で24.1%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（52.9%）、健康学部（47.6%）、文化社会学部（40.3%）、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 6-26【ウェブ】）。人員構成の目標としていた外国人研究者の目標5%、女性研究者の目標値である25%には届かなかったが2024年度より増加していることから外国人研究者、女性研究者を採用する努力を継続している。さらに、外国人等教員を採用する方針についても示されている（根拠資料 6-27）。2022年度に行われた学部改組の際に、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。

### 6.3. 教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。

#### 【補足説明】

FDについては、以下の内容を考慮して、第三者が分かるようにご説明下さい。

◎教員の教育能力の向上や教育課程、授業方法の開発・改善のための活動実態（実施体制、実施内容）について。

※なお、研修会等の形式をとるものの参加率などは、根拠資料を参照することを前提に、記述を簡潔にとどめることができます。

◎教員の研究活動、社会貢献活動等の活性化や資質向上を図る取り組みについて（研修会等の場合、その参加率の記述方法は前記同様）。

◎教育活動、研究活動、社会貢献活動等の評価とその結果の活用実態について。

◎指導補助者（T A含む）に対する研修の実態（実施体制、実施内容）について。

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげるため、どのような取り組みが組織的に実施されているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、どのような取り組みが行われているか。
- ・教育活動、研究活動等の活性化を図る取り組みとして、教員の業績評価はどのように位置づけられ、実施されているか。
- ・指導補助者に対する研修は十分になされているか。

### ＜評価の視点＞

#### 1. 教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。

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）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F D・S D活動を推進するため東海大学F D・S D活動推進委員会（根拠資料 2-29）を設置している。また各学部・研究科等は、F D・S D委員会を設置している。

全学的なF D活動としては、本学の理念・教育方針、教学体制等の理解を目的とした、「新任教員大学説明会」、春学期の授業担当後の8月に、授業運営・支援に必要な知識の取得や教員相互のコミュニティ形成を目的とした「新任教員フォローアップ研修会」を実施している。（根拠資料 6-28、6-29）。常任F D・S D委員のレベル向上を目指し、F D・S D活動推進委員会内で、優れたFD活動を実施している学部学科の取り組みを報告してFD活動の情報を共有する機会を提供している。また2025年度より「担当者のためのFD・SD 入門」動画公開している。（根拠資料 6-30）。

各学部・研究科、事務組織等のF D・S D研修会・研究会は、F D・S D活動計画書（根拠資料 6-31）とF D・S D活動報告書を作成し、学内公開している（根拠資料 6-32）。特にF D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各学部・研究科F D活動のP D C Aを回している。また、F Dの体系化を目指し、現在F Dマップ運用に向けて計画を進めている。

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 6-33）。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 6-34）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 6-35）。

#### 2. 教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取

り組みを行い、成果を得ているか。

研究推進・支援においては、専門人材であるUR Aを9名雇用している。うち6名を中心に、研究環境の体制整備や競争的研究費獲得に向けた支援、研究者に求められている研究公正に関する啓発活動、並びに、産学連携活動支援及び研究成果の知的財産化や技術移転活動（スタートアップ支援を含む）に取り組んでいる（根拠資料 6-36【ウェブ】）。代表的なUR Aの活動として、各種研究業績の分析結果に基づく本学の研究推進・支援に資する提案、科学研究費助成事業の採択向上を目指すワーキンググループメンバーとして活動し、研究調書の査読支援や「科研費申請支援ミニセミナー」の開催（根拠資料 6-37）、研究時間確保を実現するための体制・制度の提案、学内外の利用に供するための共同利用機器・施設等の利用促進（分析機器の遠隔利用・データシステム構築を含む）及び委員会参加による体制整備、本学におけるオープンサイエンス体制を加速する体制構築、研究公正に関するセミナー開催による啓発活動（根拠資料 6-38）、研究成果の知的財産権確保のための発掘から権利取得手続き及び研究成果の社会実装につながる技術移転活動としての展示会出展（根拠資料 6-39【ウェブ】）、更には研究成果を基にしたスタートアップ・ベンチャー企業の立ち上げ等を支える体制構築などに取り組んでいる。また、研究者の育成に関連して、大学院生やポストドクターに対する支援として、J S P S 特別研究員制度の説明会並びに申請書査読支援（根拠資料 6-40）、博士学生育成・支援事業「次世代研究者挑戦的育成プログラム（S P R I N G）」への事業申請並びに採択に伴う運営体制への参画（根拠資料 6-41）も行っている。

前述の活動事例として、UR Aが中心となって文部科学省「オープンアクセス加速化事業」に申請・採択を受けた（根拠資料 6-42）。これに伴い、関連する複数の事務担当部署が参画するワーキンググループ（WG）にUR Aの参加により、当該事業採択期間内でリポジトリシステムの再構築及びデータマネジメント体制構築、出版3社との転換契約締結と論文掲載料支援体制の立案と支援を行った。このWGは今年度も継続して活動しており、本学の論文掲載料支援体制の構築、研究成果の即時公開対応を実現した。また、研究成果の社会貢献に資する活動に関しては、科学技術振興機構（文部科学省）「大学発新産業創出基金事業」に共同参画者として申請、2023～2029 年度の採択（根拠資料 6-43）に伴い、新株予約権関連規程等の制定（根拠資料 6-44）（サイバー攻撃の影響で、制定規程及び内規の公開準備中）、及びスタートアップ立ち上げに向けた補助金獲得を目指す申請支援を行っている。

### 3. 大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。

教員の業績を評価する仕組みとして、本学では教員評価制度として、「総合的業績評価制度」を導入している。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。」と定められている。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が、活性化を図ることに寄与しているか否かの検証はできていない。

この評価制度は、医学部医学科を除く専任および専任採用を前提とする特任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、医学部医学科については業務の特性により、「教員・医師評価システム」という別の評価制度を設けている。（根拠資料 6-45）。

#### 4. 教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

本学では、指導補助者の制度はないが、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 6-46）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 6-47）。今後、全学的なTA説明のオンデマンドコンテンツを作成し、2026年度中での公開を目指している。

#### 6.4. 教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

##### 【補足説明】

本学における内部質保証システムの有効性とは、自己点検・評価（PDCA サイクル）を行うことで、課題を明確にして改善に努めることを指します。これに伴い、例年自己点検・評価報告書を作成していることから、前年度の自己点検・評価報告書の課題に対する、改善への取り組みをご説明下さい。さらに改善・向上については、どのような成果をもたらしたか等、第三者が分かるように具体的にご説明下さい。

※前年度の自己点検・評価報告書において、記載できなかった課題等がある場合、新規案件に対して改善への取り組みをご記載頂いても問題ございません。

- ・教員組織に関する自己点検・評価は、どのように行われているか（基準、体制、方法、プロセス等）。
- ・上記の自己点検・評価結果に基づき、教員組織の改善・向上に向けた取り組みは、どのように行われているか。

#### <評価の視点>

1. 教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上

っている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

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 6-20）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、当該教員組織の教員数、年齢構成、教員の専門分野、職位など適切な配置がされているか、東海大学教員人事委員会（根拠資料 6-48）において総合的に点検を行い、大学設置基準や教育研究活動の現状に合わせた教員配置や組織になるよう取り組んでいる。

また各学部・研究科・センター（教育系）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・センター（教育系））に記載して大学評価審議会に提出する。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・センター（教育系））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・センター（教育系）へのフィードバックを行う。

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。以上のことから、現状を把握し必要な取り組みや課題について把握していると言える。

## 2. 点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

点検・評価の結果を踏まえ、教員組織の改善・向上に取り組んでいる。例としては「教員組織の編成方針」になる。本学は大学全体として教員組織の編成方針を定めているが、学部学科・研究科ごとの編成方針は定めていない。大学の方針に基づき、各学部・研究科が適切に組織を編成している状況であり、現状においては大きな支障は認められていない。一方で教員組織の編成に関する基本方針については、明文化された統一的な指針が十分に整備されているとは言えず、内部質保証の観点から、体系的な方針の作成が必要と考える。2026年度に向け、大学全体の教育課程の編成方針を見直し、各学部・研究科における体制の構築について検討を始めた。学部学科・研究科

の方針を定めることにより、教育目標の達成に必要な教員の配置や教育研究活動が継続的に質の高いレベルで実施できるようにつなげていく。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

### 【長所の補足説明】

- ① 長所は、『現状説明』にも説明が含まれていることが必要です。
- ② 長所は、取り組みの目的・目標とそれに照らした成果、あるいは期待できる成果について、第三者が分かるようにご説明下さい。  
例えば、以下の（a）（b）に沿う内容が長所・特色とされています。
  - （a） 理念・目的の実現に資する事項であり、有意な成果が見られる（期待できる）もの
  - （b） わが国の高等教育において先駆性又は独自性のある事項であり、有意な成果が見られる（期待できる）もの

### 【問題点の補足説明】

- ① 問題点は、『現状説明』にも説明が含まれていることが必要です。
- ② さらに問題点については、前年度の自己点検・評価で確認された課題等があれば、必ず改善にむけた計画・進捗状況・成果について、第三者が分かるようにご説明下さい。  
※前年度の自己点検・評価報告書において、記載していなかった等がある場合は、問題の発生時期を明記して、これまでの改善に向けた進捗状況、今後の改善計画についてご説明下さい。

長所としては、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ことである。2023年度、2024年度と制度開始から2年が経過し、採用人数も増えてきたことから、運用方法及び規程の見直しを実施した。また、2025年度からは新たに医学研究科博士課程に在籍する在学生まで採用を広げることができた。さらに、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がっていることも長所としてあげられる（根拠資料 6-15）。

問題点としては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、2025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。しかし、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。次年度の採用公募を実施する際には、募集要項の記載方法を工夫し、女性教員の公募意欲を高めることが必要となる。

### 3. 改善・発展方策と全体のまとめ

#### 【補足説明】

前項「2. 分析を踏まえた長所と問題点」に記載された内容に基づき、改善・発展方策と全体のまとめを記載してください。

#### 【改善・発展方策】

①優れた点や問題点を整理し、将来に向けた方策を見定めることを意味しています。  
・改善・発展方策は、具体的に（何を、いつまで、どれくらい）記載してください。

<参考>

望ましくない記載例

- i. 今後取り組んでいく（改善・発展方策ではなく予定の記載）
- ii. 必ず達成するよう努力する（改善・発展方策ではなく意向もしくは決意表明）
- iii. ○○が期待される（自力、自責ではなく、他力、他責の印象）
- iv. ○○が今後の課題・問題である（前項の「2. 分析を踏まえた長所と問題点」に記載）

#### 【全体のまとめ】

①当基準におけるとりまとめ（分析した結果）について、第三者がわかるようにご説明下さい。

※内容が重複しても問題ありません。

※1. 現状説明、2. 分析を踏まえた長所と問題点に記載した内容を必ず含めてご説明下さい。

#### 【質保証全学目標】

・2025年度からの質保証全学目標が、大学としての改善・発展方策のひとつとなります。  
基準に該当する質保証全学目標がある場合は、取り組み状況・結果を記載してください。

### 1. 改善・発展方策

「大学として求める教員像」「教員組織の編成方針」に従い、人事計画を進めているが、若手教員、女性教員、外国人教員の採用は引き続きの課題である。年度初めの人事計画時に大学としての目標値を定めているところではあるが、採用選考において、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することにより、採用に至らないケースがある。2027年度の採用計画に向け、新たな方針を検討し、適切な教員組織の編成に向け対応していく。

## 2. 質保証全学目標の取り組み状況・結果

大学設置基準では、教育研究目的の達成のため教育研究実施組織の編成が規定されており、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、補佐する役割を担うことで、問題なく運用はできているが、本学では教員と職員の連携と役割分担について明文化されたものはない。ただし、本学では「大学として求める教員像」や「教員組織の編成方針」を定め配置や組織編制を実施しているものの、教員と職員の役割分担が明確ではなく、大学の質保証の観点から対応が十分ではない。このため2025年度の質保証全学目標の一つとして、「教育研究実施組織における教員と職員の役割分担と責任を明確にする」ことを設定した。本目標は、大学設置基準に則ることはもとより、募集・採用や教員資格や教員組織のほか、人材確保の多様性やFD活動による資質の向上等検討を要する内容が多岐に渡るため、学長室内の各担当および各カレッジの管理者にて構成するワーキングにて対応していくこととした。2025年度においては、上記の「大学として求める教員像」及び「教員組織の編成方針」において教員の責任と枠割が明確となるように見直し案を策定し、3月の学長室会議での審議を予定している。引き続き見直し案をワーキングにて協議し、成案を次年度以降に公表していく。具体的な例としては、①2025年度全学目標「基幹教員制度の運用ルールを策定し、運用体制を構築」。基幹教員制度の運用については、2024年度に定めたスケジュール（根拠資料6-9）に基づき、2025年度の基幹教員の設定を定め、Webサイトで公開することが出来ている（根拠資料4-7【ウェブ】）。2026年度にはカリキュラム変更を行うため、カリキュラムと時間割が確定する2025年度秋学期以降に、各学位プログラムに対して、主要授業科目の設定（根拠資料6-49）と確認・周知を行う計画を進めている。②2025年度全学目標「非常勤教員および学外講師についてカレッジ単位で管理する仕組みをつくり、実施する」。2025年8月7日（木）に行われた教員人事委員会において、学長室教学担当より新案（根拠資料6-50、51）を提示し審議した。審議した内容を反映し、教育改革の一部として10月開催の「2025年度第6回学部長会議」で説明を実施した。（資料6-52）

## 3. 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。

F D活動に関しては、学長室に教学（教育支援）担当を置き、全学的なF D活動に取り組んでいるほか、各学部・研究科等においてはF D・S D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（根拠資料 2-29）。教育補助者（T A）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 6-53）。

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・センター（教育系）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・センター（教育系））に記載して大学に提出しており（根拠資料 2-33）、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。