

第6章 教員・教員組織

1. 現状分析

評価項目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、学修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。

<評価の視点>

・6-101：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、学修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。
- ・6-102：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。
- ・6-103：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。
- ・6-104：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。

評価の視点：6-101

本学が求める教員像については、「大学として求める教員像」として定めている。（**根拠資料 第4期認証評価資料【ウェブ】大学として求める教員像**）

本学では教員に対して、建学の精神に立脚した教育理念の理解、大学の目的と学部・研究科の人材養成の目的を達成するための3つのポリシーを踏まえた教育研究活動等への積極的な参画、そして大学運営への協調的な態度等を求めている。加えて、個々の教員が属する教育課程が求めている教育研究活動上の能力開発・向上への積極的な姿勢や、学生指導への熱意ある取組みを求めている。

「教員組織の編成方針」は、大学の目的、学部・研究科等の人材養成の目的を実現するための三つのポリシーを踏まえ、11項目に関して明示するとともに、大学の中期事業計画に基づいた編成方針として定めている（**根拠資料 第4期認証評価資料【ウェブ】教員組織の編成方針**）。

大学人事委員会では、「組織単位ごとの中期人事計画（本務教員）（R5（2023）～R9（2027））」及び「各学部教員組織の編成方針」に基づき、各学部人事委員会と連携しながら大学設置基準に定める必要教員数を遵守した教員組織の編成の点検・評価を行っている。また、各学部人事委員会において教員採用選考時における「淑徳大学大学教育職員の職務内容及び職位ごとに定める要件に関する申合せ事項」に基づく審査結果から大学人事委員会にて点検・評価を行っている。専任教員採用面接時に学長・副学長との面接を通して、「本学の理念・目的、大学として求める教員像等」について確認・説明を行っている（**根拠資料 第4期認証評価資料 6-1、6-2、6-3**）。

なお、2024（令和6）年度時点では複数学部等の基幹教員を兼ねる者はおらず、2025（令和7）年度から内部質保証推進委員会及び学長室と連携しながら基幹教員制度を適用できるように準

備・検討を進めている。

各学部では、求める教員像に基づき、組織編成方針および中期人事計画を策定し、必要教員数を遵守しながら、年齢およびジェンダーバランスに配慮している。専任教員は自己管理目標制度に基づき、教育研究目標として、論文・書籍の年間 2 本以上の業績を設定し自己評価を行い、その結果を学部長・学科長が面談で確認し調整を図り、学長に報告している。また、教務委員会にて担当授業科目とコマ数を検討し教授会で決定するが、授業以外の業務も多く、教員の業務負担の調整が難しい状況にある。

なお、看護栄養学部及び大学院看護学研究科においては、大学設置基準及び保健師助産師看護師学校養成規則等に定める教員配置基準を遵守するとともに、各専門分野において教授から助教(助手)までの教員をバランスよく配置し、教育研究の質と継続性を担保できるよう努めている(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-4)。

評価の視点:6-102

2024(令和 6)年 5 月 1 日時点では、クロスアポイントメント等での任用はいずれの学部においても実施されていないが、基幹教員制度の導入と合わせて、今後、制度の構築を検討していく見込みである。

評価の視点:6-103

各学部において教員・職員が各々の役割を分担及び連携しており、組織的に協働している。学部やキャンパスの各委員会は、教員と職員で構成され、連携して業務を行っている。また、学部を設置されたさまざまなセンターにおいても、教員と職員が協働して業務を行っている(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-5、6-6)。

具体的には、総合福祉学部の実習教育センターや保育・教職課程センター、国家試験受験対策室では実習のコーディネートやサポート、受験対策講座の実施を、コミュニティ政策学部のサービスラーニングセンターでは、専門教育科目実践科目の実習のコーディネートやサポート、サービスラーニング活動の開発と実施を、教育学部では教員・保育士養成支援センターが運営委員会を通じて教育実習や保育実習の運営を行っている。また、地域創生学部では、地域創生教育研究センターが運営委員会で地域実習関連科目の運営を行い、経営学部では、キャリア支援やインターンシップ、就職支援においても各キャンパスの支援室と連携して活動を行っている(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-7)。

評価の視点:6-104

授業において指導補助者に補助を担当させる場合について、大学設置基準の改正に伴う指導補助者の制度については、現在検討を進めている段階である。大学設置基準改正対応としての「指導補助者」(研修、指導のもと、授業の一部を担当することができる)の制度とは異なっており、今後、大学としてどのように精査していくのかの検討が必要である。各学部において SA、LA、助手といった補助者が授業の補助を担うことで、円滑な授業運営の一助となるとともに細やかな教育を行っている。以降は、既に実施している本学の指導補助者のことを指す。

2023(令和 5)年度より開設された、全学共通基礎教育科目(S-BASIC)の業務委託科目において、本務教員の役割が明示され、委託業者が授業を実施している。また、「チームワークとリーダーシッ

プ」科目では2年生以上の学生がLAとして授業補助を行い、授業後に振り返りと次回の授業準備を実施している。

各学部における実施状況は以下の通りである。

総合福祉学部では、実践心理学科の実習科目において、総合福祉研究科の修士課程の学生をTAとして採用し、教員の指導の下で授業補助を行っている。

コミュニティ政策学部では、社会調査実習において、総合福祉研究科の大学院生が教育助手補として授業補助を行っている。実践科目においてもSAを採用し、適切な運用が行われている。

看護栄養学部では、実習や演習の補助業務を担当する教員が配置されているが、近年はTAの活用が難しい状況にあり、SAの活用が進められている(根拠資料 第4期認証評価資料 1-10、6-8、6-9、6-10、6-11、6-12、6-13、6-14、6-15)。

地域創生学部では、地域実習関連科目に関して「地域創生教育研究センター学外協力者参画内規」を定め、指導補助者や実習コーディネーターを依頼できるようにしている(根拠資料 第4期認証評価資料 6-16)。

経営学部はキャンパス移行期において、兼任講師の数を増やし、授業補助に参画してもらっている。任用した兼任講師は期初に大学運営や学部の状況を把握し、授業にあたっている。また、LA科目やSLDP(淑徳リーダーシップ・ディベロップメント・プログラム)科目では上級学生に補助業務を担わせ、毎回授業後に振り返りと準備を実施している。成績優秀な学生には試行的にティーチング・アシスタントの制度を導入し、担当教員が個別に指導を行っている。情報科目にはSAを配置し、授業の補助を担当させている。全学共通科目や経営学部の科目でLAを配置し、適切な運営のための研修を実施している(根拠資料 第4期認証評価資料 6-17、6-18、6-19、6-20)。

これらの各学部における指導補助者の制度を集約し、今後は全学的な研修や担当授業科目の選定基準等を定め、大学設置基準にある指導補助者の制度を活用できるよう継続して検討を進めていく。

評価項目②

教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・6-201: 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。
- ・6-202: 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。

評価の視点:6-201

本学では、「淑徳大学大学人事委員会」が教員の募集、採用、昇任等の責任主体に位置づけられている。「大学人事委員会」は、教育職の採用に関する事項、教育職の職位等に関する事項を審議し、採用に関する事項を取り扱うため、各学部に「学部人事委員会」を置き、職位に関する事項を取り扱うため、「職位判定審査会」を設置している。また、「大学教育職員の職務内容および職位ごとに定める要件に関する申し合わせ事項」や「採用および昇任人事の手続きに関する覚書」を定め、「大学人事委員会」が統括をしている(根拠資料 第4期認証評価資料 6-3、6-21、6-22、6-23、6-24、6-25)。

「大学人事委員会」による統括に至る経緯は次の通りである。すなわち、2013(平成25)年3月13日付の「教員組織整備の背景について」(大学協議会資料)において、学校教育法や大学設置

基準等の関係法令の改正とその趣旨や大学基準協会からの指摘事項等を踏まえ、教員の職位ごとの職務内容、教員組織のあり方あるいは編成方針、募集・採用・昇任等の審査基準や諸手続きを一層精緻化するために、大学の教員人事に関連する諸規程を全面的に見直した（**根拠資料 第4期認証評価資料【ウェブ】情報公表点検・評価報告書**）。

専任教員の募集・採用・昇任、兼任講師の募集・採用等に関して、関係する諸規程等を整備し、透明性を有するとともに厳格な運用に努めている。本学の教職員には、各学部の教授会や事務組織の定例的な連絡会を通じて、周知が図られている（**根拠資料 第4期認証評価資料 6-26**）。

教員採用人事を開始するにあたり、学園中期財務計画の本務教職員数計画表で計画されている教員数を踏まえ、今後、年度当初の大学人事委員で、本学の教員人事に関する諸制度その他の関連事項を情報共有する機会を設けていく予定である（**根拠資料 第4期認証評価資料 6-49**）。

各学部においては、「淑徳大学採用及び昇任人事の手続に関する覚書」に基づき、公正な手続きで専任教員の採用及び昇任人事を進めている。教員公募案内には「大学として求める教員像」や各学部の教員組織の編成方針に則した人材の応募資格を明記し、選考過程でそれらを満たしていることを確認している。資格審査委員会と職位判定審査会を設置し、業績審査と職位判定を行い、基準を充足していることを確認して、学部人事委員会で採用候補者と職位を選定している。昇任人事においては、教育経験や指導実績、研究業績数を毎年点検し、該当者の審査を行っている。

評価の視点：6-202

各学部における「組織単位ごとの中期人事計画（本務教員）（R5（2023）～R9（2027））」及び「教員組織の編成方針」に則り、各学部人事委員会において教員の職位、年齢構成に偏りが出ないように留意しているが、看護学科等の一部の学部・学科及び専門的な領域においては年齢構成及び性別の偏りが生じている。

各学部においては、「組織単位ごとの中期人事計画（本務教員）（R5（2023）～R9（2027））」に基づき、年齢構成やジェンダーバランスに偏りが生じないように人事を進めている。しかしながら、学部によっては、年齢構成において若手の採用が難しかったり（総合福祉学部、看護栄養学部、経営学部）、性別構成においてやや偏りがみられる（コミュニティ政策学部、地域創生学部）。また、専門的な領域での公募については、業績や経験に申し分ない教員の確保に苦戦している（コミュニティ政策学部、看護栄養学部、経営学部）（**根拠資料 第4期認証評価資料【大学基礎データ】表5、第4期認証評価資料【ウェブ】教育情報の公表（教育情報の公表、教育の質保証、点検・評価活動、認証評価、設置計画履行状況）**）。

なお、今後は、「淑徳大学 D&I の方針」等にも関連して検討していくことが必要である。

評価項目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。

<評価の視点>

- ・6-301：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。
- ・6-302：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。

- ・6-303：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。
- ・6-304：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。

評価の視点：6-301

FD はこれまでに大学や学部等、各レベルで実施してきており、アクティブ・ラーニング、教育評価、授業方法の理解などはできている。大学レベルの FD である大学特別研修会では、アンケート調査等を実施し、研修会の効果や意見等を改善に繋げている。

FD 等は、大学教育向上委員会が主体となり、定められた「FD・SD 等計画」に基づき、大学全体の FD 研修会を実施するとともに、各学部の教育向上委員会が、キャンパス単位での FD 研修会を年間複数回実施している。また、学科別の FD 活動や実習指導に関する独自の FD も年数回行っており、教育能力の向上を図っている。教員相互の授業公開・参観を年間 2 回実施し、授業方法の改善に努めている。これらの FD 活動は年度末に成果報告書にまとめられ、キャンパス内の教職員で共有されている(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-28)。なお、教育情報の公表として、2025 年度より HP へFD・SDにおける基本方針及び 2023・2024 年度に実施した取組みを公表した。

評価の視点：6-302

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の全学的な取り組みとしては、2024(令和 6)年度は研究に関する FD が1回、社会貢献に関する FD が1回、実施されている。FD 活動については、教育に係るFD活動だけでなく、教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化に係る組織的なFD活動についても実施が求められているが実施されていない。

更に以下のような取り組みが各学部において行われている。

総合福祉学部では、自治体や研修講師の依頼が多く、2023(令和 5)年度だけでも自治体委員が 43 件、研修講師が 83 件に上っている。このため、学部長や学科長が新規依頼の振り分けを行っている。(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-29)

コミュニティ政策学部では、学内外の研究者が参加するプロジェクトが組織され、新型コロナウイルス感染症の流行後の社会への影響について、読売新聞と共同で千葉県調査を実施した。この調査の成果は「第 1 回 淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査報告書」にまとめられ、社会の課題を明らかにしその解決に寄与することを目的としている。さらに、文部科学省私立大学等改革総合支援事業(タイプ 3)に採択された「ちば産学官連携プラットフォーム」において、淑徳大学を含む 12 校が地域の課題解決に取り組んでいる。淑徳大学の学長が委員長を務め、学長特別補佐が運営委員長として取り組みを主導している(根拠資料 第 4 期認証評価資料：6-30、6-31、6-32)。

看護学研究科では、研究手法に関連した FD を年 1 回以上開催し、参加率は 90~98%に達している。公開講座の開催や周辺医療機関での看護研究指導に携わる教員数の増加などの成果が見られている(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-33、6-34、6-35)。

教育学部では、教育学部・地域創生学部年報を含めた論文執筆・投稿に計画的に取り組んでおり、学長裁量の研究資金や科研費などの競争的資金の獲得を推進している。また、近隣自治体からの要請を受けて学生のボランティア活動を積極的に推進しており、学部として組織的に学生指導にあたっている。これにより、「利他共生」の精神の涵養にも資する成果を上げている。

地域創生学部では、学部開設記念行事として「地域創生戦略フォーラム」を福島県郡山市、茨

城県笠間市、千葉県千葉市、山梨県都留市、静岡県小山町、和歌山県田辺市で開催した。フォーラムでは専任教員や客員教授が講師やパネリストを務め、研究成果を公表し、地域住民に対する公開講座として社会貢献にも寄与した。

経営学部では、経営学部年報を含めた論文執筆・投稿に計画的に取り組み、情報機器を活用した教育手法や初年次教育に焦点を当てた教育手法の開発・実践を学科としての戦略的研究テーマと位置づけている。学長裁量の研究資金や科研費等の競争的資金の獲得を推進している（**根拠資料 第4期認証評価資料 2-1【ウェブ】**、**第4期認証評価資料 6-36、6-37、6-38**）。

人文学部では、人文学部研究論集への執筆・投稿に計画的に取り組んでおり、科研費などの競争的資金の獲得を推進している。また、各学科の専門性や特性を活かした地域連携活動を積極的に実施している（**根拠資料 第4期認証評価資料 6-39【ウェブ】**）。

評価の視点：6-303

基本的には、自己管理目標制度により、計画・報告書を作成し進めている。各学部においては、本務教員が自己管理目標制度に基づき、教育研究等活動の目標を設定し、定期的に自己評価を行っている。各教員は、年度末に教育活動等報告書、教育研究活動状況報告書、教育研究活動計画書を提出し、学部長と学科長が評価を行い、必要に応じて面談・助言を行っている（**根拠資料 第4期認証評価資料 6-40**）。その後、各キャンパス担当副学長が各学部長から所属教員の研究状況のヒアリングを行い、学長に報告している。自己評価の基準を明示し、研究費の傾斜配分が行われ、顕著な実績を示した教員を大学特別研修会で表彰している。また、現在、様式の見直しを検討しており、従来の教育活動（ティーチング・ポートフォリオ）のみに力点を置いた様式から、教員の包括的な業務（教育・研究・社会貢献・管理運営）に広げて統合的な観点から確認するアカデミック・ポートフォリオの様式へ 2025（令和7）年度より変更する予定である。また、研究活動の推進に係る各研究助成（学術研究・学術奨励研究・学術出版・在学研究・国外研究）制度があり、研究活動の振興を図っている（**根拠資料 第4期認証評価資料 6-41、6-42、6-43**）。

評価の視点：6-304

教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合は、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。全学共通基礎教育科目（S-BASIC）の「チームワークとリーダーシップ」において、2年生以上の学生が LA（ラーニング・アシスタント）として授業補助を行っている。この授業では毎回、授業時間後に振り返りと翌週の準備を実施している。

また学部によって次のような補助者を配置している。総合福祉学部の実践心理学科の実習科目では、総合福祉研究科修士課程の学生を TA（教育助手補）として採用し、教員の指導の下で授業補助を行わせている。コミュニティ政策学部では、サービスラーニングセンターに助手を採用している。助手は「コミュニティ政策学部サービスラーニングセンター助手規程」に基づき運用されており、正課外教育であるサービスラーニングプログラムの教育補助を専任のセンター委員の指導の下で行っている。看護栄養学部では、カリキュラムや教育、指導方法、評価の方法、留意点について担当教員が説明を行い、実習補助者が教員と連携して役割を理解し、適切に指導サポートを実行しているかを評価している。人文学部では、情報科目に SA を配置している。また、経営学部の SLDP では LA を配置し、適切な授業運営のために事前研修を実施している（**根拠資料 第4期認証評価資料 6-44、6-45、6-46、6-47**）。

これらの取り組みにより、各学部では学生や助手が教育活動を補助し、教育の質の向上に寄与している。

評価項目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。

＜評価の視点＞

- ・6-401：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がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・6-402：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。

評価の視点：6-401

「大学人事委員会」並びに「学部人事委員会」において、教員組織にかかわる事項を定期的に点検・評価している。点検の結果、授業時間の負担のアンバランスや委員会業務などの他の業務量の管理には課題がある。研究業績の目安である年間 2 本の達成が難しい教員が一定数存在している。教員の業務である、教育、研究、社会貢献、管理運営業務の負担割合の確認やそれに伴った教育研究環境の支援、管理運営業務の効率化等の検討が求められる。ただし、本務教員の担当授業コマ数の数算出方法がキャンパスで異なっており、正確な数値が集約できない状況にあることが明らかになった。そのため、2024(令和 6)年度 9 月実施の「大学教務委員会」にてコマ数算出方法の統一化を促し、2025(令和 7)年度以降から本務教員の平均年間コマ数について、組織的に把握していく予定である(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-27)。

各学部学科の状況として、看護栄養学部では、助手や助教について学部長、学科長、研究科長が面談を行い、教育や研究などの必要事項を確認し、助言をしている。今年度は対象を全教員に拡大し、教員あたりの平均年間コマ数や開講科目の担当教員割り当ての調整を行っている。その他学部においても、教員の担当授業コマ数を取りまとめ、平均年間コマ数を把握し、翌年度の時間割編成時に授業担当の適合性と担当時間数の偏りが生じないように調整を行っている。ただし、一部学部においては、教員の担当授業コマ数を取りまとめているが、担当分野や領域によって状況が異なるため、コマ数の平準化や科目適合性の確認が不十分な状況である。

これらの定期的な点検・評価の結果を、今後の教育研究活動の評価と改善に繋げていく必要がある。

評価の視点：6-402

上述のように、点検・評価の結果を活用して、教員間の担当コマ数の平準化が進んでいる。また、「建学の精神に共感し、宗教行事等への協力」「本学の理念・目的、大学として求める教員像等」についての採用予定教員の理解を促進するために、専任教員採用面接時に学長・副学長が参加し、確認・説明が行われている(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-27、6-48)。また、第 1 章に述べているように、建学の精神および目的について、教職員は入職時に配布される「自校教育ガイドブック」に明示されており、採用時の研修会等で説明を行っている。

更に、自己管理目標制度に基づき計画と報告書を確認し、学部長が全員と面談を行ったり、教育研究活動の改善に努め、教員の教育能力向上を図っている。本制度に基づき計画と報告書を作成し、学科長と学部長が確認を行っている。教育研究費の取り扱いも同様に管理・確認を実施し、業績本数が目標に達していない教員には学部長が面談を行っている(根拠資料 第 4 期認証評価資料 6-41)。

しかしながら、組織的な点検・評価活動が不足しているため、改善・向上の取り組みとしてはまだ

十分とは言えない。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

◆長所

「大学として求める教員像」や「教員組織の編成方針」に基づき、教員組織は編成されている。また、各学部において教員・職員が各々の役割を分担及び連携しており、組織的な協働がなされている。教員の募集、採用、昇任等に関しては、大学人事委員会が責任主体として機能している。FD等については、大学教育向上委員会が主体となり、大学全体のFD研修会を、各学部の教育向上委員会ではキャンパス単位のFD研修会を年間複数回実施している。教員の業績評価については、自己管理目標制度により、計画・報告書を作成し進めており、提出された報告書・計画書については、学部長と学科長が評価を行い、必要に応じ、面談・助言を行っている。

◆問題点

基幹教員制度については、現時点では開始しておらず、2025（令和7）年度からの実施に向け、「内部質保証検討委員会」及び学長室が連携しながら、準備・検討を進めている。また、基幹教員制度の導入と合わせて、クロスアポイントメント等での任用について検討していく必要があるが、現時点ではいずれの学部においても実施されていない。

一部の学部・学科における問題としては、教員組織の編成において、年齢構成及び性別の偏りが生じている。また、研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上に焦点をあてたFDについては、一部キャンパスにおいては実施されていない。

コマ数の平準化や科目適合性の確認は未だ不十分な状況である。教育研究活動の改善、教員の教育能力向上については、組織的な点検・評価活動が不足しており、まだ十分とは言えない。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

◆改善・発展方策

コマ数の平準化については、2024（令和6）年度実施の「大学人事委員会」において、コマ数算出方法の統一化を促し、令和7年度以降から専任教員の平均年間コマ数について把握していく予定である。そのうえで、全学的なコマ数の平準化を図る。基幹教員制度については、上述のとおり、2025（令和7）年度から実施予定である。なお、指導補助者の制度活用による授業負担の軽減や、クロスアポイントなどでの任用については、今後、制度の構築を引き続き検討していくことが望ましい。

◆全体のまとめ

「教員組織の編成方針」および「組織単位ごとの中期人事計画」に基づき、法令上求められる必要教員数の遵守を担保しつつ、実習指導や教職課程を担う教員をバランスよく採用している。実務家教員の採用により、実習指導等で大きな成果が期待できる実績ある人材の確保がなされている。また、社会福祉施設や教育機関での実務経験が豊富な教員を多数配置し、学生の実状に応じた実習教育や受験対策を行っている。

教員の教育能力向上や教育課程の開発・改善に向けたFD・SD活動は計画的に行われており、教員の自己管理目標制度に基づき研究・教育能力の向上に努めている。各組織は自己点検・評価

活動を行い、内部質保証推進委員会や外部評価委員会がその適切性を検証し、改善の取り組みを行っている。質の高い教員の確保には苦戦しているが、淑徳大学の求める教員像を理解し体現できる教員の採用を継続している。