

V. 教員組織

本学の建学の精神とその理念の実現に向けて教育・研究活動に従事すると同時に、私立大学としての財政的裏付けとの関連の中で、優れた研究活動並びに安定した教育活動のできる教員組織を運営することを目標としている。

1. 教員組織

- a. 学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性
- b. 主要な授業科目への専任教員の配置状況
- c. 教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- d. 教員組織の年齢構成の適切性

①大学全体

【現状の説明】

本学は親鸞聖人の体した仏教精神を基調とする女子教育を掲げることで、幅広い視野と専門の学識を備え、仏教精神に基づく豊かな心を持つ学生を育成してきた。その理念の実現に向けて、教員組織は文学部、発達教育学部、家政学部、現代社会学部の四学部に分かれ、教員は原則として学部の各学科に配属されている。また、外国語教育を担う外国語準学科10名と司書課程担当の教員1名、宗教文化研究所及び学生相談室に各1名が在職している。各学部・学科の専任教員と学生数との関係は、表1の通りである。

各学科所属の専任教員数は表1にもあるように、大学設置基準及び大学院設置基準にある最低必要教員数をひとまず満たしており、専任教員は、原則として教授6コマ、助教授・講師5コマ、契約教授4コマの授業をそれぞれ担当することとして概ねその範囲を遵守しつつ、主要な授業科目は基本的に専任教員が担当している。しかし全学共通の言語コミュニケーション科目、情報コミュニケーション科目、健康科学科目等については、受講生が多数であることから非常勤講師への依存率が高い(表3参照)。平成14年から平成17年までの全学の非常勤講師依存率は平均して40%前後であり、全授業科目の6割程度が専任教員によって運営されている。

本学教員の年齢構成は表2の通りで、年齢構成の比率を示すと表2-1のようになる。これによると、51歳～55歳の年齢層が最も多く、全体の20%以上を占めている。次に多い56歳～60歳を加えると全体の4割強が50歳代であり、さらに60歳以上を含めると全体の7割近くが50歳以上となり、年齢の高年化がうかがえる。

なお、大学院研究科は学部・学科を基礎に成立しており、担当教員は学部教育に重点を置きながら兼担する形を取っている。

表1:教員数①及び在籍学生②(5月1日現在)と教員一人当たりの学生数③

(注) 教員数合計の()内は、設置基準の教員数を、教員数の下線は契約教授数を示す。

^(*)平成16年度改組に伴い文学部教育学科及び家政学部児童学科より教員組織を異動したが、文学部教育学科及び家政学部児童学科の教育は発達教育学部教員が行っているため、専任教員1人当たりの在籍学生数算出にあたっては、発達教育学部にて計上した。

学部・学科		平成 15(2003)年度			平成 16(2004)年度			平成 17(2005)年度		
		教員数①		在籍数② 学生比③	教員数①		在籍数② 学生比③	教員数①		在籍数② 学生比③
		教授	助教		教授	助教		教授	助教	
文学部	国文学科	教授	2+6	652	教授	2+5	668	教授	2+6	660
		助教授	2		助教授	2		助教授	2	
		講師	0		講師	0		講師	0	
		合計	10(7)	65.2	合計	9(7)	74.2	合計	10(7)	66.0
	英文学科	教授	4+5	606	教授	4+5	631	教授	3+6	630
		助教授	2		助教授	1		助教授	1	
		講師	0		講師	0		講師	0	
		合計	11(7)	55.1	合計	10(7)	63.1	合計	10(7)	63.0
	史学科	教授	3+8	577	教授	3+8	598	教授	3+8	599
		助教授	3		助教授	3		助教授	3	
		講師	0		講師	0		講師	0	
		合計	14(7)	41.2	合計	14(7)	42.7	合計	14(7)	42.8
	教育学科 初等教育学専攻	教授	6+7	539	教授			教授		
		助教授	5		助教授			助教授		
		講師	1		講師			講師		
	合計	19(9)	28.4	合計			合計			
教育学科 音楽教育学専攻	教授	1+2	120	教授			教授			
	助教授	2		助教授			助教授			
	講師	1		講師			講師			
	合計	6(3)	20.0	合計			合計			
発達教育学部	教育学科 教育学専攻	教授			教授	4+6	567	教授	4+6	610
		助教授			助教授	3		助教授	3	
		講師			講師	0		講師	0	
		合計			合計	13(12)	43.6	合計	13(12)	46.9
	教育学科 心理学専攻	教授			教授	2+2		教授	1+2	
		助教授			助教授	1		助教授	3	
		講師			講師	1		講師	0	
		合計			合計	6(4)		合計	6(4)	
	教育学科 音楽教育学専攻	教授			教授	1+3	135	教授	1+3	137
		助教授			助教授	2		助教授	3	
		講師			講師	1		講師	0	
		合計			合計	7(3)	19.3	合計	7(3)	19.6
児童学科	教授			教授	3+6	520	教授	3+6	493	
	助教授			助教授	2		助教授	2		
	講師			講師	0		講師	0		
	合計			合計	11(6)	47.3	合計	11(6)	44.8	
家政学部	食物栄養 学科	教授	2+7	352	教授	1+8	404	教授	1+12	423
		助教授	2		助教授	4		助教授	3	
		講師	1		講師	1		講師	2	
		合計	12(7)	29.3	合計	14(8)	28.9	合計	18(8)	23.5
	生活造形 学科	教授	1+4	411	教授	1+5	407	教授	1+5	423
		助教授	3		助教授	4		助教授	5	
		講師	0		講師	0		講師	0	
		合計	8(7)	51.4	合計	10(7)	40.7	合計	11(7)	38.5
	児童学科	教授	2+5	532	教授			教授		
		助教授	3		助教授			助教授		
		講師	2		講師			講師		
		合計	12(8)	44.3	合計			合計		
生活福祉 学科	教授			教授	1+3	93	教授	1+4	182	
	助教授			助教授	3		助教授	3		
	講師			講師	3		講師	3		
	合計			合計	10(9)	9.3	合計	11(9)	16.5	
現代社会 学部	現代社会 学科	教授	3+15	1055	教授	3+15	1024	教授	2+16	1035
		助教授	2		助教授	7		助教授	10	
		講師	10		講師	4		講師	1	
	合計	30(15)	35.2	合計	29(15)	35.3	合計	29(15)	35.7	
外国語 准学科・教職 科目等	教授	2+2		教授	2+2		教授	2+2		
	助教授	4		助教授	4		助教授	5		
	講師	3		講師	3		講師	2		
	合計	11(36)		合計	11(41)		合計	11(41)		
大学計	教授	26+61	4844	教授	27+68	5047	教授	24+76	5192	
	助教授	28		助教授	36		助教授	43		
	講師	18		講師	13		講師	8		
	合計	133(106)	36.4	合計	144(120)	35.0	合計	151(120)	34.4	

表2:教員の年齢構成(各職種別の教員数、及びそれらの平均年齢にて示す。)

学科・専攻		職 種	平成 15(2003)年度		平成 16(2004)年度		平成 17(2005)年度	
文学部	国文学科	契 約 教 授	2人	67.0(歳)	2人	68.0(歳)	2人	63.5(歳)
		教 授	6	58.3	5	60.8	6	57.3
		助 教 授	2	44.0	2	45.0	2	46.0
		講 師	0		0		0	
		合 計	10	57.2	9	58.9	10	56.3
	英文学科	契 約 教 授	4人	67.5(歳)	4人	68.5(歳)	3人	68.3(歳)
		教 授	5	56.4	5	55.2	6	55.5
		助 教 授	2	51.0	1	50.0	1	51.0
		講 師	0		0		0	
		合 計	11	59.5	10	60.0	10	58.9
	史学科	契 約 教 授	3人	70.0(歳)	3人	71.0(歳)	3人	72.0(歳)
		教 授	8	53.5	8	54.5	8	55.5
		助 教 授	3	45.7	3	46.7	3	47.7
		講 師	0		0		0	
		合 計	14	55.4	14	56.4	14	57.4
	教育学科 初等教育学専攻	契 約 教 授	6人	66.2(歳)				
		教 授	7	55.3				
		助 教 授	5	43.0				
		講 師	1	35.0				
		合 計	19	54.4				
教育学科 音楽教育学専攻	契 約 教 授	1人	70.0(歳)					
	教 授	2	49.0					
	助 教 授	2	50.5					
	講 師	1	40.0					
	合 計	6	51.5					
発達教育学部	教育学科 教育学専攻	契 約 教 授			4人	67.3(歳)	4人	68.3(歳)
		教 授			6	53.8	6	54.8
		助 教 授			3	40.0	3	41.0
		講 師			0		0	
		合 計			13	54.8	13	55.8
	教育学科 心理学専攻	契 約 教 授			2人	67.0(歳)	1人	72.0(歳)
		教 授			2	53.5	2	54.5
		助 教 授			1	44.0	3	40.3
		講 師			1	36.0		
		合 計			6	53.5	6	50.3
	教育学科 音楽教育学専攻	契 約 教 授			1人	71.0(歳)	1人	72.0(歳)
		教 授			3	50.3	3	51.3
		助 教 授			2	48.0	3	46.7
		講 師			1	41.0		
		合 計			7	51.3	7	52.3
	児童学科	契 約 教 授			3人	67.0(歳)	3人	68.0(歳)
		教 授			6	53.8	6	52.7
		助 教 授			2	51.0	2	52.0
		講 師			0		0	
		合 計			11	56.9	11	56.7
家政学部	食物栄養学科	契 約 教 授	2人	67.5(歳)	1人	70.0(歳)	1人	71.0(歳)
		教 授	7	55.4	8	54.3	12	55.7
		助 教 授	2	46.5	4	50.0	3	52.0
		講 師	1	35.0	1	36.0	2	35.5
		合 計	12	54.3	14	52.9	18	53.7
	生活造形学科	契 約 教 授	1人	69.0(歳)	1人	70.0(歳)	1人	71.0(歳)
		教 授	4	54.8	5	55.6	5	56.6
		助 教 授	3	52.3	4	50.3	5	48.2
		講 師	0		0		0	
		合 計	8	55.6	10	54.9	11	54.1
	児童学科	契 約 教 授	2人	69.5(歳)				
		教 授	5	61.2				
		助 教 授	3	54.7				
		講 師	2	46.5				
		合 計	12	58.5				
	生活福祉学科	契 約 教 授			1人	64.0(歳)	1人	65.0(歳)
		教 授			3	56.7	4	56.5
		助 教 授			3	47.0	3	48.0
		講 師			3	41.7	3	42.7
		合 計			10	50.0	11	51.2

現代社会学部	現代社会学科	契約教授	3人	67.3(歳)	3人	68.3(歳)	2人	67.5(歳)
		教授	15	55.5	15	55.8	16	54.9
		助教授	2	56.0	7	42.6	10	39.5
		講師	10	37.2	4	39.0	1	36.0
	合計	30	50.6	29	51.6	29	49.8	
外国語、教職等	契約教授	2人	63.5(歳)	2人	64.5(歳)	2人	65.5(歳)	
	教授	2	59.0	2	60.0	2	61.0	
	助教授	4	51.3	4	52.3	5	52.6	
	講師	3	44.0	3	46.3	2	46.0	
	合計	11	52.9	11	54.3	11	55.3	
大学計	契約教授	26人	67.4(歳)	27人	68.0(歳)	24人	68.4(歳)	
	教授	61	55.9	68	55.3	76	55.3	
	助教授	28	49.1	36	47.0	43	45.9	
	講師	18	39.3	13	41.0	8	40.9	
	合計	133	54.5	144	54.3	151	54.0	

表 2-1 専任教員年齢構成 (平成 17(2005)年度)

学部・学科	職種	71歳以上	66～70歳	61～65歳	56～60歳	51～55歳	46～50歳	41～45歳	36～40歳	31～35歳	26～30歳	計
文学部	教授	4	2	8	5	6	2	1				28
		14.3%	7.1%	28.6%	17.9%	21.4%	7.1%	3.6%				100%
	助教授				1	1	2	2				6
					16.7%	16.7%	33.3%	33.3%				100%
	講師											
	計	4	2	8	6	7	4	3				34
		11.8%	5.9%	23.5%	17.6%	20.6%	11.8%	8.8%				100%
発達教育学部	教授	5	2	3	5	6	5					26
		19.2%	7.7%	11.5%	19.2%	23.1%	19.2%					100%
	助教授				1	1	2	3	4			11
					9.1%	9.1%	18.2%	27.3%	36.4%			100%
	講師											
	計	5	2	3	6	7	7	3	4			37
		13.5%	5.4%	8.1%	16.2%	18.9%	18.9%	8.1%	10.8%			100%
家政学部	教授	2		5	7	9	1					24
		8.3%		20.8%	29.2%	37.5%	4.2%					100%
	助教授				2	4	2	2	1			11
					18.2%	36.4%	18.2%	18.2%	9.1%			100%
	講師						1	1	2	1	5	
							20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	100%	
	計	2		5	9	13	4	3	3	1		40
		5.0%		12.5%	22.5%	32.5%	10.0%	7.5%	7.5%	2.5%		100%
現代社会学部	教授		2		8	7		1				18
			11.1%		44.4%	38.9%		5.6%				100%
	助教授							5	4	1		10
								50.0%	40.0%	10.0%		100%
	講師							1			1	
								100%			100%	
	計		2		8	7		6	5	1		29
			6.9%		27.6%	24.1%		20.7%	17.2%	3.4%		100%
外国語教育・教職科目等	教授		1	3								4
			25.0%	75.0%								100%
	助教授				1	2	2					5
					20.0%	40.0%	40.0%					100%
	講師					1		1			2	
						50.0%		50.0%			100%	
	計		1	3	1	3	2	1				11
			9.1%	27.3%	9.1%	27.3%	18.2%	9.1%				100%
大学計	教授	11	7	19	25	28	8	2				100
		11.0%	7.0%	19.0%	25.0%	28.0%	8.0%	2.0%				100%
	助教授				5	8	8	12	9	1		43
					11.6%	18.6%	18.6%	27.9%	20.9%	2.3%		100%
	講師					1	1	2	3	1	8	
						12.5%	12.5%	25.0%	37.5%	12.5%	100%	
	計	11	7	19	30	37	17	16	12	2		151
		7.3%	4.6%	12.6%	19.9%	24.5%	11.3%	10.6%	7.9%	1.3%		100%

表3:兼任講師(非常勤)依存率:(非常勤担当コマ数)/(総コマ数)=(依存率)%にて記す。

科目の種類		平成 14 年度 (2002 年度)	平成 15 年度 (2003 年度)	平成 16 年度 (2004 年度)	平成 17 年度 (2005 年度)
全学共通科目	仏教学	44.4%	22.2%	33.3%	37.5%
	言語コミュニケーション科目	75.9%	72.3%	71.8%	69.9%
	情報コミュニケーション科目	85.9%	78.7%	85.1%	81.5%
	健康科学科目	75.9%	79.1%	65.8%	65.8%
	総合科目・一般教育科目	28.2%	0%	8.0%	20.3%
	免許・資格等諸課程	69.8%	61.6%	63.0%	66.5%
文学部	国文学科	37.4%	26.3%	36.8%	36.1%
	英文学科	34.7%	36.3%	39.5%	42.6%
	史学科	23.6%	23.1%	28.2%	27.4%
	教育学科初等教育学専攻	10.9%	13.0%	19.5%	19.4%
	教育学科音楽教育学専攻	52.8%	53.7%	56.1%	55.6%
発達教育学部	学部共通科目			16.7%	27.5%
	教育学科共通科目			9.1%	25.9%
	教育学科教育学専攻			0.0%	8.3%
	教育学科心理学専攻			66.7%	47.4%
	教育学科音楽教育学専攻			66.7%	69.4%
	児童学科			28.6%	56.1%
家政学部	家政学部共通	75.0%	76.9%	76.9%	84.6%
	食物栄養学科	8.6%	11.7%	10.7%	8.6%
	生活造形学科	17.5%	6.5%	15.4%	15.4%
	児童学科	36.0%	35.7%	43.8%	20.0%
	生活福祉学科			3.6%	40.9%
現代社会学部	現代社会学科	33.1%	21.8%	25.8%	25.4%
大学 総計		42.1%	37.7%	40.4%	40.5%

【点検・評価】

詳細については各学部・学科・研究科で検討がなされるが、相対的に言えば本学の教員組織は、大学設置基準及び大学院設置基準の主旨に適い、正常に運営されていると見てよい。全授業科目に占める非常勤講師の比率も、総合大学としての本学の規模からすれば、突出して高いものとはいえない。また専任教員の高齢化も、各学部・学科に大学院が設置されていることからすれば、教育・研究上において必ずしもマイナスの要素とみなす必要はなからう。

【長所と問題点】

教員1人当たりの学生数は、平成17年現在34.4人で必ずしも少ないとはいえないが、授業科目の中で演習・実習・語学等については可能な限り少人数教育を導入し、きめ細かな学生指導を行っていることは評価されてよい。また本学では大学と短期大学部とが教員組織の上では分離しながら、相互に連携して教育を行っている点に特徴がある。この体制は大学・短大の教育を充実させる上で、相応の成果を挙げている反面、専任教員に負担増を強めていることは問題点として指摘できよう。なお専

任教員の年齢の高年化は、決して教育上でマイナスに作用するものではないが、学科運営と専門教育の継続性・発展性の面で、バランスを欠く可能性のあることには常に注意しておく必要がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

安定した教員組織を運営し、有為の学生を育成するためには、如何にして優秀な教員を確保するかが重要である。そのためには従来のように研究面だけでなく、教育面での教員の能力向上に努めなければならない。本学では平成 16 年度から学部ごとに学生による授業評価を行っているが、現在はこれを全学統一的に行うように検討中である。今後は授業運営の環境整備として、クラスを適正規模に保つことはもちろん、教員の授業運営を効果的にするために、FD 活動にも力を入れる必要があろう。

なお先述したように、教員は基本的には各学部の学科に所属するが、外国語担当教員は学科に分属せず、文学部及び短期大学部に準学科(外国語教室)という形で組織されている。外国語教室を現状の形のまま据え置くのか、あるいは再編するのかは、全学の外国語教育と教員組織に関わる大きな問題であり、検討が求められている。

②文学部

【現状の説明】

文学部は国文学科、英文学科、史学科の 3 学科からなり、教員数は平成 17 年段階で、国文学科 10 名、英文学科 10 名、史学科 14 名である。この他、外国語準学科(外国語教室)10 名が文学部に属し、全学の「言語コミュニケーション科目」を中心的に担当している。また平成 15 年度までは教育学科が文学部に所属していたが、平成 16 年度から家政学部の児童学科と合併して発達教育学部となったため、教育学科については発達教育学部の項を参照されたい。

国文学科所属の教員は、国文学6名(古代韻文・古代散文・中世・近世各1名、近現代2名)、漢文学1名国語学2名、仏教学1名で、国文学科における研究・教育の基軸とすべき学問領域である国文学及び国語学を中心として、仏教学といった関連領域にまで及んでいる。また、最も多数を占める国文学の教員の、特に専門とする領域が、各時代・分野に万遍なく行き渡っている。

これら教員が、それぞれの専門を生かして、「国文学基礎講座」「国語学概説」を始め、各時代・分野別の講読・演習・特殊講義や、あるいは「仏教文化史」を担当して、理念・目的の実現に向けて努力している。特に、基幹科目とすべき新入生対象の概説と3・4回生対象の演習は、基本的に全て専任教員が担当している。一方、講読や特殊講義では、非常勤講師への依存率が高い。

英文学科の教員内訳は教授 9 名(内 1 名はネイティブ・スピーカー)と助教授 1 名である。専門領域は、英文学 5 名、米文学 3 名、英語学 2 名で、専門領域が偏って、英語学が少ないように見えるが、英文学科は併設の短期大学部文学科英語・英文専攻と英文教室を組織し、協力して文学部英文学科と短期大学部英語・英文専攻の授業を担当しているので、両者を合わせてバランスが取れるように配慮してきた。ちなみに短期大学部所属の教員の専攻領域は、英文学 1 名、英語学 2 名、英語教育

2名(内1名はネイティブ・スピーカー)、仏教学1名となっている。なお、米文学に関しては、新任の専任教員が1名、平成18年度に着任する予定となっている。

史学科の教員内訳は教授8名、契約教授3名、助教授3名であり、専門領域は日本史5名、東洋史4名、西洋史3名、歴史地理1名、哲学1名である。史学科が教育理念として掲げる「比較歴史学」の立場から、日本史・東洋史・西洋史の3コースに各時代・分野の専門家を配置し、できるだけ広い地域・時代をカバーする体制を取りつつ学生の多様な関心に応じている。各学年の学生在籍者数はおおよそ130名程度、これに対する卒論演習担当教員が12名であることから、計算上、ゼミでの受け持ち学生数は11名程度となるが、日本史コースを希望する学生だけで80名前後に達するため、当該ゼミの学生数は平均を大幅に上回っている。

また外国語準学科は、学生をもたない準学科として、文学部内に置かれている。全学共通科目群のひとつとして平成12年度の改革によって新たに設けられた「言語コミュニケーション科目」を主として担当している。現在、外国語準学科は、英語2名、ドイツ語2名、フランス語2名、中国語4名、計10名の教員からなる。このうち日本人教員は7名、外国人教員は3名であり、年齢構成は60歳代3名、50歳代5名、40歳代2名である。

いずれの学科も大学設置基準の最小必要教員数を満たしており、主要な授業科目は基本的には専任教員が担当している。非常勤講師への依存率は、平成17年度段階の3学科平均では35.4%であり、全学平均の40.5%よりも低い傾向にある。このため教員1人当たりの学生数は3学科平均で55.6人となり、他学部と比較しても(生活福祉学科が完成年度を迎えていないことを考慮してもなお、)高い比率を示している。ただ全学の外国語教育を担う外国語準学科の非常勤講師依存率は約70%と高率を示している。

外国語・教職等科目担当者を除く教員1人あたりの学生数

	文学部	発達教育学部	家政学部	現代社会学部
在籍数	1889人	1240人	1028人	1035人
教員数	34人	37人	40人	29人
学生比	55.6人	33.5人	25.7人	35.7人

文学部3学科の教員の年齢構成は全学の傾向と同様、50歳以上の高年層が多い。また教授・契約教授の比率は文学部全教員の8割で、なかでも契約教授が全教員34名中8人を占めているのは、大学院博士後期課程の指導教授の任用とも関係するものである。また全体的に高年化傾向にある中で、短期大学部の学科・専攻と教室体制をとる国文・英文の両学科は、短大に若手教員がかなり存在するだけに、バランスが取れているともみなせよう。

女性教員については、英文学科が10名中6名であるのを除けば、国文学科が10名中1名、史学科は14名中1名、外国語準学科は10名中3名の合計11名で、極端に少ない数字とはいえなが、文学部全教員の約四分の一にすぎない。

	国文学科	英文学科	史学科	外国語準学科
契約教授	2人／63.5歳	3人／68.3歳	3人／72.0歳	1人／69.0歳
教授	6人／57.3歳	6人／55.5歳	8人／55.5歳	2人／61.0歳
助教授	2人／46.0歳	1人／51.0歳	3人／47.7歳	5人／52.6歳
講師	-	-	-	2人／46.0歳
合計	10人／55.6歳	10人／58.3歳	14人／58.4歳	10人／54.6歳

【点検・評価】

3 学科については大学設置基準及び大学院設置基準にある必要最小教員数を満たしており、専任教員の年齢構成も短期大学所属教員を加えれば、ひとまずバランスは保たれているといえる。各学科ともそれぞれの理念・目的並びにそれに基づく教育課程の編成に対して、適切な教員組織であると評価できる。また各学科とも基幹となる授業科目や演習(ゼミ)等の主要科目には、必ず専任教員を配置してきめ細かな学生指導を行っている点は、本学の教育理念を実践するものとして評価されてよからう。

ただ、教育・研究の継続性、教員組織の適正な年齢分布という観点からして若手教員の増加が望まれるところであるが、契約教授を一定数配置することも求められており、教員年齢の高齢化は避けられないだろう。

【長所と問題点】

文学部では国文・英文両学科が短期大学部と教室を構成しており、大学と短大の教員が相互に授業を担当する体制を取っている。また教室を持たない史学科の教員も短大の基礎演習は担当するなど、短大と連携して授業を行っていることは、学生に対する教育・指導の緻密化を図るものとして長所とみなせよう。

ただし、この長所は一面短所とも表裏の関係にあり、授業の緻密化に伴う教員の負担増を生み出している。これは短大との連携だけが問題ではないが、近年教員の授業数が漸増傾向にあることは注意されてよい。学科によって状況はやや異なるが、例えば大学院の指導教授は学科の主要科目を担当した上で、大学院の授業もカバーせねばならず、博士後期課程が設置されたことで授業負担はさらに加重した。契約教授であっても、ノルマ以上のコマ数を担当せねばならない学科の存在する現状は、やはり問題だといえよう。また、平成12年度のカリキュラム改訂以後、専攻科目以外の授業負担が増え、学科の理念の実現という点と大学全体の理念の実現との調整をいかに取っていくのかも検討すべきであろう。

国文学科においては、幅広い専門領域に亘る教員が所属し、学生の様々な関心・要望に緻密に応え得る体制が確立されている点が大きな長所と言えよう。今後とも是非維持していくべきものと考えられる。一方、年齢構成がかなり高齢化し、学生との年齢差が相当に大きくなりつつある点や、女子大学でありながら女性教員が少ない点に、問題があろう。

英文学科は短期大学部所属の教員と合わせて女性教員は7名おり、女子大学にふさわしい人

員構成となっている。従来から英文学科には専門領域として英文学中心という伝統的な考え方がある。その分、教員構成も英文学専門の人材が多くなっていると見受けられるが、英文学における詩・劇・小説・文体論など多様な専門領域をカバーする陣容となっている。また、同時に米文学・英語学・英語教育など様々な分野が相互に機能しており、個々には地域研究や国際交流論、映画論、美術論などを講ずることのできる教員もいる。学生の各分野の演習に対する指向性も概ね良好で、全体として教員の配置にバランスが取れていると言えよう。しかし、短大・学部・大学院の構図としてみた場合、さらなる連携となる教員構成について検討する余地があるだろう。

史学科においては、教員の専門領域があらゆる地域・時代・分野にわたり、そのほぼ全員が大学院の博士前期・後期課程を担当しており、緻密な学生指導を行っているのが長所である。今後ともこの体制は維持していくべきだと考える。ただ教員組織の面で、学生の関心の強い考古学や女性史の専門家のいないことは、将来の検討課題といえるかもしれない。また史学科スタッフ 14 名のうち女性教員が 1 名だけという現状も、男女共同参画が求められる現在にあって、いびつな男女比といわざるをえない。さらに教員一人当たりの学生負担が、日本史コースの教員にやや過重である現状も、改善の余地があるだろう。

平成 12 年度の改革によって誕生した「言語コミュニケーション科目」は、異文化理解という教学の目的を明確にした点で、よい改革であったと言える。本学に副専攻の制度はないが、言葉に対する意識を高め、異文化に主体的に関わることは、必ず知的な刺激を生み、それは自らの学問の進展や新しい文化の創造に基本的に資するはずで、外国語準学科の教員が外国語教室として、この重層多岐にわたる内容をもつ科目の運営に当たっているのは評価される。しかし、「言語コミュニケーション科目」は誕生したばかりであり、他大学にも一般的な科目というわけでは必ずしもなく、カリキュラムの内容にはなお研究改良が必要であろうし、初修外国語では 50%後半から 70%、英語にあっては 80%にもものぼる非常勤講師の比率の高さも、相互の教学研究や、教学内容の周知徹底という点において、なお問題がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

文学部に限ったことではないが、大学の理念を実現するためには、優秀な教員を確保せねばならない。この場合、優秀な教員の条件として研究面での能力に加え、教育面での能力の高さが指摘できよう。特に最近では学生の資質の変化に応じて、教育方法にも工夫が求められており、それは教員個人で対処できる範囲を超えた問題となっている。現行の学生による授業評価だけにとどめず、今後は教員の FD 活動にも力を入れる必要があるだろう。

平成 12 年以降の改革(カリキュラムの改革、大学院博士後期課程の整備等)により、各学科所属の教員の負担が漸増傾向にあることは、「長所と問題点」の項で述べたが、私学における財政的な制約の中で、いかに教育効果を高めていくかを検討する必要がある。その際には、全学的な教員定数の見直しや、カリキュラム並びに開講コマ数の点検を行い、学生定員と教員数、あるいは非常勤の依存率も含め検討を行っていく必要があるだろう。また、その際には安定した教員組織として、高齢化しつつある年齢構成についても、適切な構成比について重ねていくことが重要な観点であ

る。また、一部外国人教員にのみ適用されている、有期限契約による雇用形態の是非についても検討を行う必要がある。

外国語準学科という組織のあり方については、全学の外国語教育を統一的に運営する上で必要であると考えられるが、外国語教育を学部横断的に行う組織としていかなる形態をとることが最善であるかについて、慎重な検討を行う必要がある。

③発達教育学部

【現状の説明】

発達教育学部では、親鸞聖人の仏教精神に基づく「心の教育」を何よりも大切に進め、心豊かな人間教育を行うという京都女子大学の教学理念の下で、以下の目的・教育目標を達成しようとしている。まず人間発達の原点である生命の始まりと育児の研究から幼児教育の基本的意義を明らかにすること。それに続く学校教育、さらには学校外教育を生涯学習の観点から多面的・総合的に研究すること。さらに、人間の文化創造的能力の育成と音楽教育に関する研究も含め、人間発達とそれに関係する複合的な諸問題を教育と研究の対象とすること。そしてこれらを踏まえて、調和的な「生きる力」をもち、21世紀の社会で必要とされる多面的・総合的能力を持った女性を育成することである。

このような教育・研究を行うため、発達教育学部は教育学科と児童学科の2学科から構成されている。両学科は、これまで文学部と家政学部それぞれに属する学科として独自の特性を持って教育に当たってきたが、上記のような全生涯にわたる教育の部門を統括した教育の場を設ける意味で、平成16年度から本学部に統合された。教育学科はさらに教育学専攻、心理学専攻、音楽教育学専攻の3専攻によって構成されている。教員の配置は教育学科教育学専攻13名、心理学専攻6名、音楽教育学専攻7名、児童学科11名であり、学部全体では37名である。なお女性教員は11名であり約30パーセントを占めている。

これらの教員は専門とする学問領域を踏まえ、主要科目に適切に配置されている。基幹的な専門科目やゼミ等の小集団授業科目には、優先的に専任教員を配置し、学生の日常的な学習実態と到達度の把握に結びついた授業を行うよう努めている。兼任教員が担当する場合も、本学の事情に詳しい教員に担当を依頼し、各専攻及び専任教員との密接な連絡のもと、授業運営に関して専任教員と差異がないように努めている。

発達教育学部は完成年度に達していないため、全学年の正確な専任比率を算出するのは難しい。しかしながら発達教育学部の設置届出時における計画では、新学部の開設授業における専任比率は(専任担当授業数[329]÷(専任担当授業数[329]+兼任担当授業数[220]))は59.9%である。各学科専攻の固有科目についてみれば、教育学科教育学専攻では87.1%[74/11]、心理学専攻では80.0%[32/8]、音楽教育学専攻では49.3%[69/71]、児童学科では57.5%[77/57]となっている。音楽教育学専攻では伝統的に少人数によるレッスンを重視しているために専任比率が低くなる傾向があるが、それ以外の学科専攻では専任の比率が高くなっている。

発達教育学部専任教員の年齢構成は下記の通りである(平成17年4月1日現在)。教授の定年が

65 歳であることを考慮すれば、概ねバランスの取れた構成といえる。

年 代	人 数
31～40 歳	4
41～50 歳	10
51～60 歳	13
61 歳以上	10
合 計	37

【点検・評価】【長所と問題点】

教員組織を分野別にみた場合、各学科専攻の基本的科目を担う人材がそろっており、全体としてきわめて適切に構成されているといえよう。また年齢構成から見ても 40 歳代、50 歳代を中心にバランスの取れた構成となっており、今後ともこのような体制を維持していくべきであろう。教員 1 人あたりの学生数については、入学定員(収容定員)で約 30 名であるが、改組以前よりおよそ 6 名ほど増加しており、実験・実習を中心とする教育の重要性の観点からは、これ以上の増加は望ましくない。なお、女性教員の比率は約 30 パーセントと比較的多く、女子大学であるという本学の特徴からしても望ましい状況であるといえる。

専兼比率については、今後学生の科目選択状況によって多少の変動があると考えられるが、中心的な専門科目の多くは専任教員が担当しており、概ね満足できるものといえる。ただきめ細かな少人数教育を増やそうとすれば、クラス数の増加に伴って非常勤数も増加するという問題は、依然として残されており今後の課題である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員組織については、ほぼバランスの取れた状態であるが、発達教育学部の教育目標や、学生数との関連からは、なお改善の余地はある。具体的には保育学、発達心理学、生涯教育等を専門とする教員の増員が求められる。さらに今後予定されている大学院発達教育学研究科の設置に伴い、専任教員の大学院の授業担当が増加する可能性がある。これは必然的に学部の授業担当にも影響を与えるであろう。学部の理念にかなう教育目標を達成し、学生に満足いく教育を行うためには、今後も継続してカリキュラムの検討、増員も含めた教員組織の検討を行っていく必要があるであろう。

④家政学部

【現状の説明】

家政学部では、現代社会における家政学を「癒しの環境(healing environment)づくり」のための学問であるとして、人間が生きる最小限の環境である衣食住を通して、豊かな生活創りのサポートができる女性のスペシャリストの育成を目指している。

そのため、本学部には、平成 17 年度現在、食物栄養学科、生活造形学科、生活福祉学科の 3 学科を設置しており、教員の配置は、食物栄養学科 18 人、生活造形学科 11 人、生活福祉学科 11 人であり、学部全体では 40 名である。なお女性教員は 17 名であり 42.5 パーセントを占めている。

これらの教員は専門とする学問領域を踏まえ、主要科目に適切に配置されている。基幹的な専門科目やゼミ等の小集団授業科目には、優先的に専任教員を配置し、学生の日常的な学習実態と到達度の把握に結びついた授業を行うよう努めている。兼任教員が担当する場合も、本学の事情に詳しい教員に担当を依頼し、各学科の専任教員との密接な連絡のもと、授業運営に関して専任教員と差異がないように努めている。

生活福祉学科が完成年度に達していないため、学部全体の全学年の正確な専任比率を算出するのは難しい。しかしながら家政学部各学科の平成17年度の開設授業(専門教育及び教養教育含む)における専兼比率は食物栄養学科は55.2%、生活造形学科は39.8%、生活福祉学科は46.2%となっている。ただし、各学科の専門教育をみると、食物栄養学科では81.0%、生活造形学科では62.5%、生活福祉学科では77.9%となっており、専任による教育の比率が高くなっている。

家政学部における専任教員の職階別の人数と平均年齢は下記の通りである(平成17年4月1日現在)。契約教授の定年が73歳、教授の定年が65歳であることに考慮すれば、概ねバランスの取れた構成といえる。

	食物栄養学科	生活造形学科	生活福祉学科
契約教授	1人/71.0歳	1人/71.0歳	1人/65.0歳
教授	12人/55.7歳	5人/56.6歳	4人/56.5歳
助教授	3人/52.0歳	5人/48.2歳	3人/48.0歳
講師	2人/35.5歳	—	3人/42.7歳
合計	18人/53.7歳	11人/54.1歳	11人/51.2歳

【点検・評価】【長所と問題点】

教員組織を学科別にみた場合、各学科の各分野の基本的科目を担う人材がそろっており、全体としてきわめて適切に構成されているといえよう。また年齢構成から見ても平均年齢が53.1歳であることから、バランスの取れた構成となっており、今後ともこのような体制を維持していくべきであろう。教員1人あたりの学生数については、平成17年度は、入学定員では、食物栄養学科6.7人、生活造形学科7.3人、生活福祉学科7.3人であるが、実人数ではそれぞれが、6.6人、10.1人、8.1人となっており、実験・実習を中心とする教育の重要性の観点からは、これ以上の増加は望ましくない。なお、女性教員の比率は42.5%と非常に高く、女子大学であるという本学の特徴からしても望ましい状況にあるといえる。

専兼比率については、今後学生の科目選択状況によって多少の変動があると考えられるが、科目によっては専任教員への偏りが認められる例もあるものの、中心的な専門科目の多くは専任教員が担当しており、概ね満足できるものといえる。ただ、本学部の特性として、実験・実習科目が多く、きめ細かな少人数教育を目指そうとすれば、クラス数の増加に伴って非常勤数が増加するという問題は依然として残されているが、学科によっては、外部の実務者による実習指導も重要な教育方法であるといえる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員組織については、ほぼバランスの取れた状態であるが、家政学部の教育目標や、学生数との関連からは、なお改善の余地はある。具体的には、各学科の実習を担当する実務経験が豊富な教員の増員が求められる。さらに、学部の理念にかなう教育目標を達成し、学生に満足いく教育を行うためには、今後も継続してカリキュラムの検討、増員も含めた教員組織の検討を行っていく必要があるであろう。

⑤現代社会学部

【現状の説明】

第一に、学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性であるが、本学部は、「現代社会」の教育、研究を目的とするものである。「現代社会」では、社会自体が多様化、多層化、複雑化しており、そのことは個々の社会問題にも現れている。たとえば、高齢化、地球環境、生命倫理、経済至上主義、地域の活性化などの問題や、急速な情報化、グローバル化がもたらす世界的、国内的影響である。これらの例では、問題を発見し、解決策を提示するのに、社会科学のなかで社会学、政治学、経済学、法学の枠組みを越えた新しい試みが必要であるだけでなく、哲学、倫理学、宗教学、仏教学、心理学、精神医学を中心とする人文科学、それに情報学、科学哲学を含む自然科学を統合的に横断する超領域的アプローチが必要である。この目的に合わせて、本学部の教員は、一学部としては、かなり広範な領域の専門家から構成されている。構成員は、平成 17 年度で総計 29 名である。

教育理念の基本は、学生に対して在学 4 年の間に、現代社会について幅広い知識をもち、社会問題を多角的に認識し、そのなかから特定の社会問題に対する自らの関心と問題意識を明確化し、問題解決を社会的に実践できる能力を開発させることである。

全カリキュラムの基盤教育となるのは、言語能力(日本語、外国語)、情報処理能力、社会調査法というアカデミック・スキルを修得させる教育である。日本語の教育は、4 年間を通じて、きわめて多くのレポートを課すことで、全教員が関係している。外国語の能力(講読法・表現法)、情報処理能力、社会調査法のそれぞれについて、特定の専任教員が学部内に運営委員会を設け、責任をもって、授業計画と授業の担当に当たっている。

本学部では、学生に多様な授業科目を提供している。1・2 回生の学生は、アカデミック・スキルの基礎を修得することに加えて、現代社会について、必須科目として基礎的な講義科目を履修し、さらに選択科目として、広範な講義科目から自分の関心をもつ科目を履修する。3・4 回生の学生は、専門性の高い講義科目を履修するとともに、3 回生の演習Ⅲ・Ⅳと 4 回生での卒業論文演習で、特定の研究課題について、専門的研究を深めていくことになる。

専任教員一人当たり全在籍学生数(原則として 1~4 回生)は、平成 14 年度 25.9 人(学部完成前なので 4 回生不在)、15 年度 35.2 人、16 年度 35.3 人、17 年度 35.7 人である。学生は 1 回生の第 1 セメスターから 4 回生の第 8 セメスターまで、基礎演習、演習、卒業論文演習を取ることにしているが、いずれも原則として専任教員が担当することになっている。演習クラスの受講生数は、原則として 15 名前後であり、学生に対して、きめ細かい指導がなされている。講義についても、若干の科目が必修のために、全員出席となるが、それでも最大数で 300 名程度(再履修者と他学部生を含む)である。

全体的に少人数教育を有効に活用しているのが、本学部での教育体制の特徴である。

教育課程の変革として、学部発足の5年目に当たる平成16年度の入学生から、4コース制(個人と家族、コミュニティと参加、国家と国際社会、地球環境と現代文明)を導入した。各コースは、教員の張り付けも学生の定員もない、比較的にゆるいガイドラインであるが、コース制の目的は、授業科目についてグループ分けを明確にすることで、学生が自分の問題関心を確認することを助け、勉学上の動機付けを強化することにある。学生は1回生の終了時に、コースを選択する。

女子高等教育機関として、学生の各人が現代社会の深い理解を通じて、卒業後にビジネス、行政、教育、政治の世界や、NGO、NPO、地域社会で、すぐれた社会人として活躍できるように、女子学生のエンパワーメントを目指している。本学部には、優秀な女性教員が勤務しており、女子学生のモデルとなっていることも、本学部の特徴である(平成17年度で全教員29名中13名が女性)。

第二に、主要な授業科目への専任教員の配置状況について、原則として、専任教員は全員、講義科目1~2コマを担当し、さらに演習科目について、1回生の基礎演習Ⅰ・Ⅱ、2回生の演習Ⅰ・Ⅱ、3回生の演習Ⅲ・Ⅳ、4回生の卒業論文演習を担当する。これら以外に、専任教員は専門能力に応じて、学術外国語、情報コミュニケーション、データ処理論、社会調査などアカデミック・スキルの授業を担当する。オムニバス科目では、専任教員がそれぞれの専門に応じて参加し、講義を担当している。

第三に、教員組織における専任、兼任の比率の適切性では、開講科目における非常勤講師依存率は、平成14年度33.1%、15年度21.8%、16年度25.8%、17年度25.4%である。私学文系としては、格別に高い比率とは思われない。とくに演習科目では、専任教員による授業担当が原則であり、専任教員のいない社会福祉論の演習(1・2回生向け)のみが、非常勤講師に依存している。しかし、情報系科目、データ処理論などでは、平成14年度~17年度を通じて、非常勤講師依存率は、70%~80%であり、かなり高率である。

第四に、教員組織の年齢構成については、下記の表の通りである。

	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
契約教授	4人(平均年齢64.0歳)	3人(平均年齢67.3歳)	3人(平均年齢68.3歳)	2人(平均年齢67.5歳)
教授	15人(平均年齢54.6歳)	15人(平均年齢55.6歳)	15人(平均年齢55.9歳)	16人(平均年齢54.9歳)
助教授	2人(平均年齢55.0歳)	2人(平均年齢56.0歳)	7人(平均年齢42.7歳)	10人(平均年齢39.5歳)
講師	10人(平均年齢36.5歳)	10人(平均年齢37.5歳)	4人(平均年齢39.3歳)	1人(平均年齢36.0歳)

【点検・評価】

第一に、学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性であるが、学生教育の効果については、就職率が平成15年度卒業生93.9%(就職希望率78.3%)、16年度卒業生95.7%(就職希望率82.3%)であり(14年度は学部未完成で卒業生は出ていない)、本学部の教育は社会的に一定の評価を受けている。また、大学院進学では平成15年度卒業生18名(本学4名、本学以外14名)、16年度卒業生9名(本学5名、本学以外4名)であり、本学部の教育は専門性においても一定の成果を挙げている。なお、学業不良での卒業延期者比率

(休学者、留学中を除く)は、平成 15 年度卒業生で 5.0%、16 年度卒業生で 6.7%である。

教育についての教員間共同研究として、オムニバス科目講義「ジェンダーと社会」では、担当教員 6 名が従来の FD 研究報告書(平成 12 年度)をもとに、教材「ジェンダーと社会」を作成し、講義に使用している。言語能力(日本語、外国語)、情報処理能力、社会調査というアカデミック・スキルの教育カリキュラムについては、担当教員が学部内で運営委員会を設けて、授業計画の調整を進めている。このような教育研究を本格化することは、学部にとって、これからの課題である。

第二に、主要な授業科目への専任教員の配置状況について、個別の授業には、一般的に問題はないと思われる。しかし、アカデミック・スキルの教育を教育目標に掲げているにもかかわらず、情報処理能力系の科目で専任教員の人数、構成が十全でない。

第三に、教員組織における専任、兼任の比率の適切性について、一般的に問題はないのだが、データ処理論 I、II では、非常勤講師依存率がかなり高率である。しかし、これらは社会調査の基礎科目であるので、止むを得ないといえよう。

第四に、教員組織の年齢構成の適切性については、明らかに、平成 14 年度・15 年度の年齢構成は、職階と一致していなかった。その原因は、助教授が 2 人(50 歳代)であって非常に少ないのに対して、講師が 10 人できわめて多かったことにある。この点は、平成 16 年 4 月に 5 人の講師が助教授に昇任、17 年度 4 月に 3 人の講師が助教授に昇任したことにより、基本的に問題は解決された。

【長所と問題点】

第一に、学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性をみると、多様化、多層化、複雑化した現代社会の重要問題について、広範な授業科目を展開することは、教育、研究上の理念・目的との関連で、一定の積極的意義をもつと思われる。しかし、このような教育カリキュラムによって、直ちに学生の学習意欲が向上することにはならない。広範なテーマのもとで学びながら、自分の問題意識を認識し、あわせて自らの専門分野を確定することは、一般的に学生にとって、かなり厳しい要求である。そこで、平成 16 年度からコース制を導入するとともに、入学生に対して、よりきめ細かい指導で対応することにした。具体的には、入門的科目として現代社会論 I・II、社会学説・思想史 I・II を開講するとともに、専任教員が原則として全員で担当する 1・2 回生向けの基礎演習、演習、及び各セメスターの開始時のオリエンテーションを通じて、指導をより徹底して進めていくことにした。学生は、1 回生終了時に自分のコースを選択する(その後の変更も可能である)。

第二に、主要な授業科目への専任教員の配置状況では、カリキュラムが多岐にわたり、現代社会の多くの問題を講義に取り上げているのは、学部の特徴であるが、1~2 回生レベルの学生が、その意義を感じ取るには、時間がかかることになる。とくに専任教員はアカデミック・スキルを修得させることとあわせて、入門的講義科目と演習科目を通じて、学生の問題関心を明確化することを求められる。本学部においては、1~2 回生の基礎演習、演習の科目は、授業内容だけでなく、授業で問題とされる内容の社会的背景までを理解させねばならない。

第三に、教員組織における専任、兼任の授業担当に関連して、長所は、本学部の演習科目と重要

な講義科目は、すべて専任教員が担当していることである。問題点は、アカデミック・スキルの教育を教育目標に掲げているにもかかわらず、情報処理能力系の科目で専任教員の人数、構成が十全でないことである。

第四に、教員組織の年齢構成について、長所としては、自然年齢では、全体的にバランスが取れている。しかし、それが職階と一致していないことが問題であった。換言すれば、40歳台の助教授がいなかったのである。

【将来の改善・改革に向けた方策】

第一に、学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性に関しては、将来的には、4コース実施の成果について、教育効果、学生の反応、卒業後の進路などを多角的に調査し、そのうえで専攻制、副専攻制、あるいは複数学科制の導入を検討する必要があると考えられる。

第二に、主要な授業科目への専任教員の配置状況について、全専任教員による全学年での演習担当は、本学部の設立理念・目的からして、教育上の必須であるが、1回生向けの基礎演習Ⅰ・Ⅱ、2回生向けの演習Ⅰ・Ⅱについては、学生の発展段階に応じて、演習内容の全体的調整が求められることになろう。

第三に、教員組織における専任、兼任の比率について、将来的には、アカデミック・スキル科目のうち、言語能力(読解、レポート作成、プレゼンテーションなど)、情報系の情報処理、社会調査のカリキュラムと専任教員をさらに充実させる必要があると思われる。

第四に、教員組織の年齢構成についての問題は、平成17年4月に一応解決された。平成17年度人事で内部から3人の講師が助教授に、1人の助教授が教授に昇任し、また外部から教授2名、助教授2名を新規に採用されたことに伴い、自然年齢構成のバランスが取れ、自然年齢と職階とのバランスも大幅に改善されている。

e. 教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

①大学全体

【現状の説明】

教育課程の編成にあたっては、基本的に各学部・各学科において、その学科の専門教育を習得させるという目的に向け、教員間の具体的な連絡調整にあっている(以下の各学部・学科の項に詳述する)のであるが、全学に開講される基礎的な科目群、共通科目群などについては、全学的な連絡調整が必要である。そこで、教務部長のもとに、各学部・学科の代表(学部長、学科主任)及び共通科目群(総合教育科目、言語コミュニケーション科目、情報コミュニケーション科目、健康科学科目、基礎科目・仏教学)の各担当者代表、教職課程専門委員会、博物館学芸員課程専門委員会の各代表からなる教務委員会を設置して、全学的な連絡と調整が取られている。この委員会では、全学的な調整として、教育課程の調整だけでなく、履修要項の実施に関することも審議対象とし、全学的な調整が諮

られている。

また、基礎的な科目群、共通科目群などについては、科目群それぞれに運営委員会が設置されて、連絡調整が図られる。すなわち、平成 12 年度に大学の大綱化に基づく組織改革がなされて一般教育科目などの担当教員が各学科に所属されたことにより全学共通科目の連携が希薄となったため、平成 12 年に設置された総合教育科目運営委員会、情報教育委員会(ここでは情報コミュニケーション科目の編成のほか情報教育推進に関する審議も行う)のほか、平成 16 年に言語コミュニケーション科目運営委員会、健康科学科目運営委員会及び基礎科目「仏教学」運営委員会が設置され、それぞれに当該科目担当者のほか各学部代表が委員に加わって全学的な調整が取られている。これら全学共通の科目については、これらの運営委員会での審議を経た上で教務委員会に提案されることになっている。教務委員会で審議された案件は、すべて最終的には各学部の教授会に報告されるので、教員間の連絡調整に支障が生ずることは基本的にない。

【点検・評価】

教務委員会が、教務部長を中心に、各学部長・学科主任のほか、各科目担当者代表、諸課程の専門委員会代表によって構成されているので、教育課程を全学的観点から検討する場となっている点で、連絡調整の面でも有効に作用しているものとして評価されよう。また、各種の運営委員会・専門委員会も、教務委員会との連絡調整を図る上で有効に機能しているといえる。

【長所と問題点】

短期大学部と教室を構成している学科では、大学・短大の連携を取りながら教育課程の編成に当たることができているのが、本学ならではの長所といえる。しかし、学科・教室に独立の傾向が強くと学部への一体感、大学の一体感に欠ける傾向が強い。また、非常勤講師との連絡調整も、制度的にはいまだ確立していない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

全体的に、教育課程編成上の、教員間の連絡調整は、上記のような教務委員会、運営委員会、専門委員会などによって円滑に行われているが、非常勤講師との連絡調整については、それぞれの科目に関係深い教員が個人的に連絡を取るのみで、制度的には確立していない。年度初めに懇親会を設けて、非常勤講師から意見・質問を聴取する学科もあるが、全学的あるいは学部ごとに非常勤講師から意見を聴取するか本学の教育方針を語るなどの場を設けて、非常勤講師との連携の上で本学の教育面での充実をはかることにより改善を図ることができると思われる。

②文学部

【現状の説明】

前項(大学の項)に述べたとおり、全学的な教務委員会を中心に、教育課程の編成に関する審議がなされ、学部教授会への報告を経て教員間の連絡調整が図られている。

国文学科に関わるカリキュラム編成については、全所属教員で構成される教室会議を中心にして、検討・決定あるいは調整・連絡が行われている。各科目の担当者を決定する場合には、同じ専門領域に属する科目群ごとに、その領域を専門とする教員1～3名がそれぞれ案を事前に作成、それらを教室会議に持ち寄り検討・調整し、決定する、という手順を踏んでいる。

英文学科では、毎年のカリキュラム編成において教務担当者が各教員の専門性を最大限に活かせるように、カリキュラムの相互の関連性を考慮しながら案を作成し、教室主任を中心とする教室会議で検討、決定する形を執っている。各分野における教員の担当科目のバランスや開講コマ数の調整が非常勤講師のコマ数を含めて検討されている。

史学科では選択必修の「演習ⅠA・B」「演習ⅡA・B」は日本史・東洋史・西洋史3コースの教員全員が担当しているため、年次によって担当者が変更されることはない。また各コースの「特殊講義」「講読」の人選は基本的に各コースに任されており、コースごとに毎年兼任講師を含めて担当者を決め、主任を中心とする学科会議で最終的に決定することとしている。その他の史学科固有科目の兼任講師についても学科会議での調整を経て依頼している。この意味において学科会議が教育課程編成上、重要な連絡調整機関となっている。

「言語コミュニケーション科目」の運営は、大学所属の教員と短期大学部所属の教員とが相互に緊密に協力し合うわけなければ不可能である。「言語コミュニケーション科目」全体に関わる、専任教員間の連絡調整は、必要に応じて教室会議で行われ、更に各外国語ごとに、随時専任教員間の連絡調整のための会議がもたれている。さらに、全学的な科目群として、平成16年度から各外国語担当者から2名ずつ、及び各学部代表1名ずつによって構成する言語コミュニケーション科目運営委員会が設置され、各学部・学科の意見をも徴収して運営する体制となっている。また非常勤講師との連絡調整は、各外国語ごとに、様々な連絡方法でなされている。

以上の各学科における検討を経たのち、最終的には教務委員会に提起して審議を行っている。

【点検・評価】

前項に述べたとおり、所属教員がすべて出席する教室(学科)会議を経て、教務委員会を中心とした全学的な審議によって、学科毎の教員間の教育課程編成における連絡・調整がとられており、これは有効に機能しているといえる。

【長所と問題点】

文学部全体から見た場合、各学科・教室に独立の傾向が強く、文学部としての一体感に欠ける懸念のあることは否めない。学部長を中心とする主任会議が学則で規定されているが、特別の案件を除けば開催されることはなく、学科・教室間の連絡・調整を行っているのが、ほとんど教授会のみだという現実の問題であろう。また非常勤講師との連絡調整が、領域ごとに個別に随時図られてはいても、依然として制度として組織的・定期的に行われていない点は問題点といえよう。

また、英文学科において実施されている、教務担当者による案の作成の場合、スムーズにカリキュラム編成が行われるメリットはあるが、教員相互の関連性や特殊性を考慮しにくい事態が生じる可能

性がある。この問題に対処するには、あらかじめ各分野の教員が集まり、担当科目の妥当性や共通科目の教育目標や総合性について納得が行くまで検討を重ね、統一を図ることが必要である。

史学科においては、兼任講師とは毎年新学期に懇親会を開催して情報交換を行うなど、連絡を取り合うように努力しているが、一旦授業が始まるとその内容については兼任講師任せとなっている現状がある。

「言語コミュニケーション科目」の誕生から現在に至るまで、その充実に向け、外国語準学科としてのまとまりをもって、教員間の様々な連絡調整を図ることができたのは評価できる点である。

しかし、甚だ多数を占める非常勤講師との間の連絡調整は大変重要な事柄であるにもかかわらず、会議や研究会をもつことは物理的にも困難である。事務的な連絡はともかく、科目の内容に関わる事柄は、文書などの連絡だけでは、徹底しないところがある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

各学科・教室相互の連絡・調整を密にするために、学則にある主任会議をもっと有効的に活用するのは一策であろう。定期的な開催は不必要だが、各学科・教室主任が時々一堂に会して情報を交換することは、学科・教室間の連携を強化し、文学部の一体感を生み出す上で効果的な方法であろう。

非常勤講師との連絡・調整については、非常勤講師を専任教員の補助と見るのではなく、むしろ本学のような京都という地の利を生かせる大学では、他大学の優秀な研究者をも活用すべきであり、事実文学部ではそのようにしている。今後、教育面での充実を図ろうとする際、非常勤講師抜きでは困難であることを思えば、非常勤講師への文書による学部・学科の理念や教育目標の一方通行の説明のみならず、非常勤講師との懇談会など、非常勤講師の意見を何らかの方法で教育に反映させる手立てを講じる必要がある。

この他、文学部に準学科として所属する外国語教室についても、全学の言語コミュニケーション科目を運用する主体であるだけに、統一的な組織としてのありかたについて、さらに検討を加えねばならない。

③発達教育学部

【現状の説明】

発達教育学部では、各学科専攻ごとに主体性を持って、授業運営の方法、カリキュラムの適切性、開講クラス数の検討などを行い教学上の問題に対応している。各学科専攻には教務担当の教員がおり、学科主任、専攻主任とともに問題点の議論・整理を行っている。学科全体、学部全体に関わる問題については、適宜教務連絡会を開催し対応を行っている。

また発達教育学部は短期大学部初等教育学科とも関連が深いいため、3学科の主任と教務担当教員による3学科教務連絡会を開催し、授業担当者の決定や兼任教員の依頼等についても密接な連絡調整を行っている。教務連絡会で整理された議題は、各学科会議で議論され承認を受ける。さらに必要なものは教授会で議論され、承認される。

大学全体の共通科目群については、前述(大学の項)の通りである。

【点検・評価】【長所と問題点】

発達教育学部は多くの学科専攻から構成されており、専門領域も多様である。したがって各学科専攻が主体性を持つと同時に、綿密な連絡調整が欠かせない。現時点においては、3 学科間教務連絡会や、必要に応じて開催される各種教務連絡会が学科間の連絡調整という点においてほぼ順調に機能している。また教室体制を廃止したことによって、学科の主体性がより明確となり、責任の所在がはっきりと意識されるようになってきたといえよう。ただ現時点では発達教育学部の教員は、文学部教育学科や家政学部児童学科の教育課程についても責任を負っている。旧課程と新課程の問題に同時に対応しなければならないので、組織変更に伴う多少の混乱も見られる。また教育学科、児童学科及び短期大学部初等教育学科は、従来より教育課程編成や人員配置において関連が強い学科であったが、今後ますます結びつきが深まると予想される。そのような事態に柔軟に対応できる体制の整備が今後の課題となるであろう。

【将来の改善・改革に向けた方策】

上記のように 3 学科間の連絡調整の必要性は今後ますます増大すると考えられるが、教育課程の内容によって関連する学科は異なる。たとえば保育士関連であれば児童学科と初等教育学科、小学校教諭関連であれば教育学科と初等教育学科、幼稚園教諭関連であれば3学科、学部共通科目であれば教育学科と児童学科というように、さまざまな組み合わせがあり、きめ細かな対応が必要とされる。また教育を取り巻く社会状況の変化は著しく、積極的な情報の収集と柔軟な対応が不可欠である。現在の教務連絡会を継承・発展させ、よりきめ細かな対応と積極的な情報収集を行う組織を創出する必要があるだろう。

④家政学部

【現状の説明】

家政学部では、各学科ごとに主体性を持って、授業運営の方法、カリキュラムの適切性、開講クラス数の検討などを行い教学上の問題に対応している。各学科では、定期的に教育課程編成に関する問題点の議論・整理を行っている。学部全体に関わる問題については、学部長が適宜主任連絡会を開催し対応を行っている。主任連絡会で整理された議題は、各学科の教室会議で議論され承認を受ける。

また、食物栄養学科と生活造形学科はそれぞれ、短期大学部生活科学科の食物栄養専攻(平成16年度より募集停止)と生活造形専攻との関連が深いため、学科主任または専攻主任が各学科の教室主任を兼ね、教室連絡会議において大短の授業担当者の決定を行い、兼任教員の依頼等についても密接な連絡調整を行ってきた。

大学全体の「共通科目」については前述(大学の項)のとおりである。

【点検・評価】【長所と問題点】

家政学部は 3 つの学科から構成されており、専門領域も多様である。したがって各学科が主体性を持ち、定期的に教室会議を開催し、教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整を行っている。またそれと同時に、各学科の教育課程編成の目的を実現するためには学科間の協力が不可欠であることから、学科間及び担当教員間の綿密な連絡調整が欠かせない。現時点においては、必要に応じて開催される主任(担当者)連絡会が学科間の連絡調整という点においてほぼ順調に機能している。

【将来の改善・改革に向けた方策】

家政学の特性から、3 学科間の連絡調整の必要性は今後ますます増大すると考えられ、積極的な情報の収集と柔軟な対応が不可欠であろう。現在の主任連絡会を継承・発展させ、よりきめ細かな対応と積極的な情報収集を行いうる組織を創出する必要があるだろう。

⑤現代社会学部

【現状の説明】

本学部は、平成 12 年の発足以来、学部内に「学部教務委員会」を置き、教員間の連絡調整の業務にあたってきた。委員会の構成は、委員長と学部長指名の 3 名の委員、学科主任のほか、学部内情報教育委員会と学部内外国語教育委員会のそれぞれの委員長である。学科主任は、全学教務委員会と学部教務委員会のリエゾンの役割にある。

学部教務委員会の主たる業務は、①新入生オリエンテーション、②在学生ガイダンス、③学部独自の履修ガイド“Mapping”の作成、④基礎演習Ⅰ・Ⅱ、演習Ⅰ～Ⅲの学生希望の調整、⑤演習Ⅲ・Ⅳ及び卒業論文演習の所属変更の調整、⑥専任教員の担当科目の調整、⑦非常勤講師の任用に関する手続き事項、⑧コース選択の受付(平成 16 年度以降の新カリキュラムの学生から)、⑨資格・免許・称号課程の新規申請・変更などの手続きである。これらの業務は、学部教務委員会が基本案を作成して学部教授会や学科会議等で専任教員に示し、意見を求め、修正すべき点は修正したうえで学部教務委員会によって実施される。また、各業務の実施過程において、学生からの各種の意見を、教員を介して受けつけている。

新入生オリエンテーションでは、学部のカリキュラムの意図、構成、履修の仕方を解説し、その上で、本学部の基礎的なスキル科目である情報処理、外国語、社会調査関連の諸科目の説明と履修上の注意、また演習科目の説明と履修上の注意を行う。また、4 年間の履修ガイダンスのスケジュールを紹介する。平成 16 年度からの新カリキュラムの運用開始に伴い、当該年度の新入生には、さらに「コース選択」の意図やスケジュールを解説している。

在学生ガイダンスでは、低学年次に配当されている必修科目、たとえば言語コミュニケーション科目や情報コミュニケーション科目、そして演習科目を当該学年で履修しなかった場合に必ず履修するように注意を喚起する。特に、卒業論文演習の履修登録には、他のすべての演習科目を履修していることが条件となっていることを強調する。また、各学年ごとの 1 年間のガイダンス・スケジュールを紹介する。

“Mapping”は、学部学生の履修上の便宜を図るために、学部独自に作成してきたものである。本学

では、教学課が作成する「単位修得要領」があるが、履修の制度の解説が中心のその冊子だけでは学生に、特に新生にはわかりにくい。第1部「正しく単位登録をするために」では、教学課の「単位修得要領」を解説する。第2部「履修計画をたてるために」では、カリキュラムの作り方―履修計画から単位等登録まで、4年間の学習の流れ、現代社会学部年次別開講科目一覧表、履修登録(単位制度)、履修条件のある科目、カリキュラム構成科目の概要、履修相談などを平易に解説している。ただし、平成16年度からの新カリキュラム運用を契機に“Mapping”の構成を大幅に変更している。すなわち、教学課の「単位修得要領」と内容が重複する従来の第1部を削除し、そのかわりに学生の、4年間の学習の方向付けに少しでも役立つための「教員の研究室とメッセージ」と題する専任教員の研究、授業、演習の紹介コーナーを新たに設けている。“Mapping”の原稿は、学部教務委員会がとりまとめて教授会の了解を得て発行している。

本学部の演習科目は、基礎演習Ⅰ・Ⅱ(1回生対象)、演習Ⅰ・Ⅱ(2回生対象)、演習Ⅲ・Ⅳ(3回生対象)、卒業論文演習(卒業回生対象)から構成されている。演習Ⅲの所属の決定は、自動的に同一の担当教員の演習Ⅳ及び卒業論文演習に所属することを意味している。そこで、演習Ⅲでの学習が始まって以降に研究テーマの変更に伴って所属演習の変更を願い出る学生には、現担当教員及び移籍希望先の演習担当教員の協議と了解のもとに、変更を認めている。その調整役は、学部教務委員会が窓口になっている。毎年、2・3名の学生が演習Ⅲと同Ⅳの担当教員の変更を願い出て認められている。また、演習Ⅳから卒業論文演習の担当教員変更は、平成14年度に2名が認められている。

平成16年度からの新カリキュラムの運用に伴い、基礎演習Ⅰは学生の学籍番号によって所属の基礎演習を振り分けることになったために、①の業務のうち基礎演習Ⅰに関しては、平成15年度以前の入学生で基礎演習Ⅰの単位未修得者のための履修登録業務の支援業務のみとなっている。他の演習科目は、従来通り学生の希望を、優先順位をつけて複数を開き、希望の理由を判断材料として所定の人数以内に調整している。

演習Ⅲについては、10月から11月にかけての約1ヶ月半の間に、学生は演習担当者の研究室を訪問し、学生と教員とが十分な話し合いを行い、あるいは教員が希望学生にレポートを課すなどして所属を決める。この間、学部教務委員会は、教員に学生向けに必要な情報の提供を依頼し、その掲示方法を連絡し、学生の希望受付から締め切りと決定に至るスケジュールを連絡し、学生を集めてガイダンスを行い、各教員の所属決定の報告を受けて結果の掲示などを行う。

また、平成16年度から運用を開始した新カリキュラムでは、卒業論文演習を廃止して演習Ⅴ・Ⅵとした。ただし、卒業論文の作成そのものは、必修として継続している。

専任教員の科目担当の調整では、教員の負担コマ数の下限に基づいて、担当科目を調整する。その場合に、本学部に着任時に担当することになっている専門科目と演習Ⅲ・Ⅳ及び卒業論文演習を最初に割り付け、余裕のあるコマ数分に、学部教務委員会が専任教員の希望を聞き、それを参考にして基礎演習Ⅰ・Ⅱ、演習Ⅰ・Ⅱ、外国語科目、情報処理科目、社会調査科目、教職課程の総合演習、総合教育科目を、下限を超えるまで割り当てていく。オムニバス科目は、担当コマ数の下限を上回る増加負担として、講義の内容に基づいて専任教員が担当するが、専任教員の専門分野ではカバーできない一部の領域については非常勤講師に講義を依頼する。短期大学の入門演習は、負担コマ数にカ

ウントせず、完全ローテーションで配分している。以上のすべてを学部教務委員会がとりまとめて教授会に示し、その了解を得た後に学科主任を通して全学教務委員会に提案する。さらに、担当科目の配当セメスターの変更の申し出を受け、学部教授会の了解の後に、大学の全学教務委員会に提案する。

非常勤講師の任用の手続きは、本学部現代社会学科固有科目で、専任教員が担当しない科目について行う。どの科目が非常勤講師の任用の対象となるかは、専任教員の担当科目が確定した後に決定し、教授会の了解を得た後に学部教務委員会が学科主任を通して全学教務委員会に提案する。任用は、全学の非常勤講師任用の手続きにしたがって行われる。

「コース制」は、平成16年度からの新カリキュラムに新たに設けられたシステムである。学部教務委員会は、年度末に学生にコース選択の希望を受付け、その結果をとりまとめて教授会に報告する。

本学部は、高等学校教諭一種(公民、情報)、中学校教諭一種(社会)、博物館学芸員、図書館司書、学校図書館司書教諭、情報処理士・上級情報処理士、社会調査実務士の資格・免許・称号の諸課程を開設しているが、その課程のカリキュラム編成の申請・変更の手続きは、学部教務委員会が教授会の了解を得た後に全学教務委員会に提案する。

【点検・評価】

学部教務委員会は、おびたしい数の業務を教員の意見を汲み上げながらとり行い、全学部的観点からカリキュラム全体を俯瞰することができ、その問題点を把握することが比較的容易にできるなど、十分に機能してきた。

【長所と問題点】

本学部では、学部教務委員会が学部内の意見調整の受け皿となっているので、現代社会学科主任個人に教務関係業務が集中しない利点がある。だが、学部教務委員会は、制度上は、現代社会学部のみで学部独自の非公式の委員会であり、全学の教務委員会には、学部内教務委員長でなく、学科主任が出席することになっている。さらに、学科主任が全学の教務委員会と学部教務委員会のリエゾンとして、教務関係事項が事務局から送られてくる場合に常に、学科主任を経由し、かつそれを事務局に返す場合には学科主任を経由するので、非能率となっている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学部教務委員会を大学の公式の委員会として全学部を設置させ、現在の学部長委員の代わりに学部教務委員長を出席させることである。

2. 教育研究支援職員

- a. 実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性
- b. 教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

【現状の説明】

本学では、教員のみでは十分な教育を行うことが難しい大学・短大部の実験・実習科目の教育支援職員として、実験助手、特任助手、ラボラトリー・スタッフ(LS)、ティーチングアシスタント(TA)、パート職員を配置している。本学の実験助手は契約期間を定めない専任の助手であり、発達教育学部では児童学科に3名、家政学部では食物栄養学科に3名、生活造形学科に2名、計8名が配置されている。特任助手は5年任期の専任助手であり、家政学部の生活福祉学科に1名が配置されている。LSは平成13年度より導入された制度で、実験助手より業務内容が軽減されており、契約は1年ごとで3年まで延長できる。LSは、発達教育学部に1名が配置され、理科教育を担当しており、家政学部には食物栄養学科に13名、生活造形学科に8名の計21名が配置され、実験・実習の教育補助を担当している。また、平成12年度から大学院生の教育の一環として、TA制度が設けられ、演習あるいは実験・実習の補助的な役割を担っている。さらに、本学では、情報処理教育科目に対して、全学的な授業の補助として、外部業者委託の補助員1名と本学学生の補助員1名を配置している。

また、生活造形学科では、短期大学部生活造形学科との関連が深いため、学科の研究教育支援職員は互いに密接な連絡調整を行い、大学・短大部双方の実験・実習の教育補助を担当している。

なお、本学では、外国語教育科目に対しては、授業の補助員は配置していない。

【点検・評価】【長所と問題点】

平成16年度に文学部教育学科と家政学部児童学科を母体として発達教育学部が設置された。入学定員は改組以前に比べ50名増加し、編入定員も25名の枠が設けられた。今後学年進行とともに実験・実習科目の受講生の増加が予想されるが、現在のところ教育研究支援職員の増員はない。また教育学科には新しく心理学専攻が設置された。心理学専攻では実験・実習の科目が多く、きめ細かな指導が必要とされるが、平成16年度には教育研究支援職員は配置されていない。また児童学科では保育士関連の教育研究支援のニーズが高まっているが、十分にに対応できる体制とはなっていない。

さらに、平成16年度開設の家政学部生活福祉学科の教育内容における実習の重要性という観点から点検した場合、特任助手の増員が早急に望まれるところである。

本学の教育研究支援職員は、これまで有効に機能してきたし、これからも教育効果を高める上で大きな期待ができる。しかしながら本学における新しい学部・学科の設置、実験・実習科目の増加、教育内容の変化という観点から評価した場合、数的な面においても人員配置の適切性においても再検討を行う時期に来ているといえよう。

【将来の改善・改革に向けた方策】

実験・実習に関する大学・短大部全体のカリキュラムを総合的に検討したうえで、各学科で必要となる教育研究支援職員の人数とその専門性について合理的な判断を行い、学生の教育研究に支障をきたさないよう、常に検討し対応を行うべきである。

なお、家政学部生活福祉学科では早急に対応すべきで課題であることから、平成17年度には特任助手を2名新規採用し、計3名体制で臨む予定である。

3. 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

- a. 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性
- b. 教員選考基準と手続の明確化
- c. 教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

【現状の説明】

本学における教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続は、京都女子大学・京都女子短期大学部教員人事委員会規則、及び京都女子大学教員資格審査規程に明記されており、各学部において適切に運用されている。教員の資格については、教授・助教授・講師・助手の職階ごとに、京都女子大学教員資格審査規程に明記されており、資格審査は被審査者が所属する学部の教授会で行われる。

新規採用人事及び昇任人事の手続きは、上記の教員人事委員会規則に定められている通りで、人事委員会は常設人事委員会と選考委員会の二種類からなり、前者は大学全体を通じた教員の人事構想や新規採用枠の可否等について審議し、後者は新規採用人事と昇任人事について具体的に審議する機関である。

新規採用人事においては、各教室主任から学部長へ枠申請が行われ、常設人事委員会において大学全体の人事構想に基づいて審議が行われる。その後理事会の実務責任者である学園長の承認を得た上で、常設人事委員長から学部長へ、選考委員会(教授職の委員4名)を組織するように指示が出される。学部長のもと教授会で組織された選考委員会は、京都女子大学教員資格審査規程の手順に従って、募集にかかる告示を行い、研究業績・履歴等を審査し、候補者を1名選定し、資格審査報告書を作成する。その後この報告書に基づいて学部教授会で審査及び採決が行われる。最終的には理事長が任用を行うことになる。

昇任人事の場合は、該当候補者が審査規程に定める資格基準にてらし、所属する教室主任に自己の昇任申請を申し出る。主任は教室内の了承を得て学部長に昇任申請を行う。これを受けて常設人事委員会は昇任人事の妥当性を審議・決定し、可と認めた場合は、新規採用人事の場合と同様に、常設人事委員長から学部長へ、選考委員会(教授職の委員4名)を組織するように指示が出される。学部長のもと教授会で組織された選考委員会は研究業績・履歴等を審査し、資格審査報告書を作成する。その後学部教授会で審査及び採決が行われる。最終的には理事長が任用を行うことになる。現代社会学部では、教育歴の条件を充たす候補者が昇任審査の希望の申し出る際のガイドラインとして学部内で独自の「現代社会学部教員人事の業績審査基準にかかる申し合わせ」(平成15年7月16日学科会議で決定)を利用している。この申し合わせは、現代社会学部の構成員が社会科学、人文科学、自然科学、情報・数理科学にわたるので、専門間のバランスを取りながら、それぞれの専門分野に応じて、業績の量と質を客観的に表示しようとするものであり、教員選考基準の手続きの明確化を図るものである。評価の対象項目は、研究、教育、社会貢献、大学運営、実務経験である。とりわけ研究では、著書・論文・翻訳等について、学術的な価値の高さ、査読の有無、専門性・完成度などから点数化されている。

外国人教員(専任講師・助教授・教授)については、募集・任免にあたって他の専任教員と同様の基

準・手続きが取られる。ただし、採用時に外国人教員(専任講師)、外国人教員(教授)とも、雇用契約は1年契約で3年間自動延長できるという契約内容で、3年ごとの契約をさらに更新することも可能な体制となっている。外国人教員(専任講師)については、助教授・教授への昇任も、3年の雇用契約更新の時点で可能である。

また非常勤講師の採用人事の手続きについても、人事委員会規則に明記されており、各学科・教室での教育課程の検討の中で非常勤講師の必要が発生すると、教室主任より学部長にその枠を申請し、教務委員会、教授会の承認を経て常設人事委員会でその妥当性を審議決定し、学園長の承認を得ることになる。その上で、教室主任より出された候補者について、教授会が、教員資格審査規程に基づいて資格審査を行うことになっている。

本学には契約教授の制度が職員定年規程に定められている。これによれば教授・助教授の定年は65歳であるが、教授(契約)については73歳である。

【点検・評価】【長所と問題点】

教授・助教授・講師の募集・任免・昇任は、上記のように全学で定められた規程にのっとって公正に行われており、それぞれの分野で適格な人材が得られているといえよう。また昇任人事については、昇任候補者自身の意思を尊重するとともに、学科会議及び教室会議等での連絡調整も行われており、バランスの取れたものとなっている。さらに教授会は教員の資格審査に関与する体制をとっており、手続き上特に問題はないと判断できる。ただ審査に関しては、教員の専門性が多岐に渡っており、業績の評価という点で統一した基準の設定が難しいという問題は残されている。また現在の昇任審査では、研究業績のみを審査対象としており、教育業績や大学の管理運営に関する業務は、明確な評価の対象となっていない点に問題が残る。

ほぼすべての採用人事は公募によって行われている。公募には学外公募(一般公募)と学内公募(学内での公募)の二種類があり、各学部学科の専門性や教員構成に応じて適宜選択されている。なお学内公募であっても、採用条件、専門分野、担当科目等をシートにした文書を学内の全教員に配布し、当該学部のみならずすべての学部から応募者の推挙を得ることのできる、オープンな制度が確立しており問題なく運用がなされていると思われる。

また、学外公募では、専門領域の関係で応募者数の多寡はあるものの、総じて全国から非常に多くの優秀な研究者の応募が得られている。応募者が少なかった場合も、優秀な人材を得ることができ、広く全国から優秀な人材を求めるといえる点では、これまでの学外公募は、成功であったと評価できる。

教授については、教授と契約教授の二種の制度があり、定年も給与体系も異なる。契約教授の制度は、他大学を退職した有能な教員を活用し、学部・学科・大学院研究科等の新設や整備を目的とした教育課程の編成を行う上では有効に機能している。ただし年齢構成や職務負担のバランスに十分留意し、学部や学科全体の教育・研究水準を維持向上するものとなるよう配慮する必要がある。

外国人教員については前述の通り、3年の契約で、さらに次の3年の契約更新が可能である。しかし、契約年数を3年と区切っていることから、外国人教員のもつ一抹の不安は払拭されない。優秀な外国人教員を採用し、教育研究レベルを国際水準に高めるためにも、その任期、昇進について見直し

必要であろう。

学部によっては、教員の基礎学問体系や専門性が、多岐に渡り、業績の評価という点で統一した基準の設定が難しいという問題が出てきている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

大学の活性化のためには、優秀な教員を確保し、学生にとって満足度の高い教育課程を維持していくことが重要である。そのためには人事が閉鎖的、停滞的にならないよう、大学・学部・学科の各段階において、今後とも不断の努力を継続しなければならない。また採用人事や昇進人事における評価の客観性についても、今後議論を重ね検討していく必要がある。選考委員の人数、研究業績評価基準の明確化などについて、学部学科ごとに検討を行い、それらをもとに全学的な評価制度を構築することが望まれる。さらに、研究業績だけでなく、教育業績や管理運営に関する業績についても昇進人事に反映するシステムを検討すべきであろう。

教員の専門性が多岐にわたる学部では、研究業績の評価基準が分野によって異なり、業績の評価という点で統一した基準の設定は難しいが、各専門分野で研究業績評価の基準を数量化し、客観的で公正な評価制度の構築を試みるべきであろう。現代社会学部が実施しているような専門間のバランスを取りながら、それぞれの専門分野に応じて、業績の量と質を客観的に表示しようとする申し合わせは、点数だけでは評価しきれない問題を含んではいるが、必要に応じて見直しを行い、全学的に共通した基本の選考基準によって学部間の足並みのある程度そろえることが必要であろう。

さらに、採用人事と昇任人事に当たっては、候補者の研究業績・履歴等を審議し、資格審査報告書を作成し、教授会に提出(報告)する選考委員会が学部長の下に設置されるが、より客観的な評価を行う意味から、この委員会に学部外の委員を加えることも検討していくことが必要であろう。

また、教育業績や大学の管理運営に関する業績についても、ある程度客観的に評価できる基準を考案する必要がある。

教員選考手続きにおける公募制の運用の適切性については、学外公募した場合、どうしても研究業績だけの評価に片寄り、人間の多面性を評価できないことがある。しかし、このことは、学内公募でも、推薦による採用でも、免れない問題点かもしれない。これから大学教員の採用に当たって、おそらくモデル授業の実施とか、研究プレゼンテーションとか、論文だけによる評価を越える方法を検討することが求められよう。

4. 教育研究活動の評価

- a. 教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性
- b. 教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

【現状の説明】

大学は、教員各人が毎年3月末に、大学あてに研究業績(論文、著書、学会発表、作品、展示会、

演奏会など)の報告書を提出することを義務付けている。提出された研究業績報告書は、教務部に保管され、大学内部での閲覧ができる。

一般公開に向けては、大学は、平成 15 年に「京都女子大学研究者要覧」(「自己点検・評価報告書」別冊:短期大学部所属も含めてまとめている)を公刊し、教員各人別で 3 ヶ年の研究報告(研究課題、主要な著書・論文等、最近 5 ヶ年の主要な著書・論文等)を公表している。

本学独自の研究助成については、平成 14 年度 52 件、15 年度 51 件、16 年度 53 件を採択し、同じく出版一部助成について、平成 14 年度 3 件、15 年度 3 件、16 年度 4 件を採択した。この審査にあたって、全学の研究助成委員会が学内専門家2人の評価を受けて、合議の上、採否を決定している。また、大学附属の宗教・文化研究所で募集する「兼担研究員」にも、毎年 4~8 件の応募(31 頁~32 頁参照)があり、研究所運営委員会で審査の上、研究助成がなされている。その成果は『宗教・文化研究所紀要』に論文として発表されている。

教員の自主的研究は、全般的に活発であり、教員は研究を通じて、多くの領域で学術的、社会的に貢献をしている。本学教員の専門分野における研究活動は、単著書の出版、共著書の編集や共著書への論文掲載を始め、それぞれが所属する国内学会、国際学会をベースに、各種学会誌・専門誌・研究紀要への論文掲載、学会報告、作品、展示会、演奏会などとなっている。全学では、日本学術振興会科学研究費補助金を平成 14 年度 16 件、15 年度 20 件、16 年度 22 件、日本学術振興会、民間企業等から委託研究・研究助成を平成 14 年度 15 件、15 年度 22 件、16 年度 26 件、受けている。このように、専門分野での研究活動は、学界あるいは社会からの一定の評価を受けている。また、特に現代社会学部では学会における論文発表に加えて、啓蒙書の執筆、一般雑誌、新聞、マスメディアや講演会における活発な意見表明などを通じて、研究成果の一部を社会に還元している。教員は企業、地方自治体とも学術的交流、意見交換を進めている。

教育活動については、本学の教員は、授業の担当のほか、学内での教学関係の会議運営・出席(教授会、学科会議、各種委員会)、アドバイザー任務、作品展示会・演奏会の指導、ゼミ合宿引率、国内外の研修旅行引率、自主ゼミのサポート、オフィスアワー、学生の個別的相談への対応など、多くの時間を教育活動に当てている。学生からの授業評価は、平成 16 年度から各学部で開始され、その結果は担当教員に伝えられ、各教員がその後の授業の向上に役立っている。全学的取り組みは目下検討中である。

教員選考基準における研究能力・実績の配慮については、各学部の専門性に応じた評価が行われている。教育能力・実績の配慮では、本学の規程に基づき、教授への昇任を希望する教員は、希望提出時に助教授歴 4 年以上(昇任時に 5 年以上)を必要とし、助教授への昇任を希望する教員は、希望提出時に講師歴 2 年以上(昇任時に 3 年以上)を必要とすることになっている。このことは、それぞれの段階で、該当教員の既往の教育能力・実績を評価していることを意味する。この原則は、外部からの採用人事にも適用されている。

【点検・評価】【長所と問題点】

上記のように、教員の研究活動について、大学側及び学界・社会から一定の評価を受ける形となっ

ている。教員の研究が自主的に活発である限り、これまでの方法で基本的に問題はないと思われる。しかし、教員の研究が全体的に停滞するときには、別の評価方法を検討しなければならないであろう。また、毎年前年度に発表した研究業績と研究報告書を大学に提出する義務が課せられてはいるが、報告義務の規定という点では十分であると思われるが、内容評価という点では十分とはえず、研究活動を点検する仕組みは、いまだ確立されていないといえる。

教員の教育活動については、学生からの授業評価をどのように活用していくかは、全学的課題であり、目下、平成 18 年度からの取り組みに向けて、全学的な委員会が作業中である。教育活動の評価について、学生による授業評価を全学的に制度化することは、重要であるが、授業以外にも、学生教育は多面的に展開されているので、これらの面での学生の反応を確認する方法を検討することも、重要であると思われる。併せて、ピア評価という視点でも具体的な評価方法を、早急に検討する必要性があると思われる。

教員の選考基準との関係で、研究活動能力・実績の配慮については、それぞれの専門性に応じて適正に行われている。教育能力・実績の配慮については、昇任必要年限は、厳格に適用されており、その点で問題ないと思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性については、現状で教員の研究活動、教育活動が、自主的に活発であるといえるが、それをさらに発展させていくことが、将来の課題となっている。そのための方策として第一に重要なことは、教員の間で研究活動、教育活動を大切にする学問的雰囲気を保つことである。その具体的方策としては、不断に各教員が意見を交換し、相互に研究テーマをさらに深く認識できるように、共同研究や教育研究の研究会などで、教員間・学部内の学術交流、教育経験交流の機会を増やすことが肝要である。また、研究活動について、業績に関する情報を収集するだけでなく、どのように評価するかが重要となる。すでに述べたように、教員の専門性が多岐に渡ってきており、統一した評価が難しいことは否めないが、各専門分野で研究業績評価の基準を数量化し、客観的で公正な評価制度の構築を早急に試みる必要がある。

教員選考にあたって、昇任必要年限を厳格に適用することは、現時点で、教員間の公正を保つ上で重要である。しかし、現在の大学にあっては、大学教員に多彩な人材が求められるようになっている。現行の基準をもってすれば、教育経験以外の実務経験、実技経験、社会貢献を積極的に評価していく。将来的には、現行の教員選考基準のうち、教育歴年数の適用については、一定の見直しが必要かと思われる。

5. 大学と併設短期大学(部)との関係

a. 大学と併設短期大学(部)における各々固有の人員配置の適切性

【現状の説明】

本学では大学と短期大学部とで教員組織を異にしながらも、相互に連携して教育を行う体制を取っ

ている。大学の学科と短期大学の学科・専攻とで教室を構成しているのは、文学部国文学科と短期大学部文学科国語・国文専攻、同じく文学部英文学科と短期大学部文学科英語・英文専攻、さらに家政学部食物栄養学科と短期大学部生活科学科食物栄養専攻(但し、短大食物栄養専攻は平成16年度より学生募集を停止している)、及び家政学部生活造形学科と短期大学部生活造形専攻(平成16年度より生活造形学科)である。これらの教室では大学と短大の教員が相互に授業を担当し、双方の学生に教育指導を行っている。また教室を構成していない大学の教員も短大の基礎演習を担当するとか、短大1年次の第1 Semesterに開講する入門演習を大学・短大部の全教員で分担担当するなど、大学と短期大学部との間には全学を挙げての協力体制がしかれている。

短期大学の学生が、大学の一部の講義(大学開放科目)を受講できるのも本学ならではの特徴である。短期大学の学生は自分の関心に応じてより深く学べるとともに、大学3年次への編入を希望する学生は、短大1・2年次に大学開放科目を履修することで、編入後の授業負担を減少させることができる。こうした措置が施せるのも、大学と短期大学部との間に協力体制が確立している結果であろう。

【点検・評価】

全国的に短期大学が退潮傾向にある中で、本学の短期大学部は短大教員の自助努力によって高い水準を維持し続けてきた。上に述べたような全学を挙げての協力体制は、こうした短大のレベル維持に効果を発揮するとともに、大学の教育面の充実にもむけても貢献するものとして評価されてよからう。

【長所と問題点】

大学と短大とが連携して授業を行っていることは、学生に対する教育・指導の緻密化を生み出すものとして長所とみなすことができる。しかし反面、大学・短大の教員が双方の授業を担当することは、教育の緻密化と引き換えに教員個人の負担を増す結果となっている。いわば長所と短所とが表裏の関係にあるわけで、この点に本学の大・短協力体制のジレンマが指摘できる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

如何にして大・短協力体制の長所を発展させ、短所を解消するかは、教員組織・カリキュラム編成を含めた全学を挙げての検討課題である。

また短大の改革に当たっては、大学への編入学制度の充実はもちろん重要だが、短大を単に編入学のための通過点として位置付けるのではなく、短大ならではの特性を生かした体制作りを検討する必要があるだろう。