

IV. 教員組織

本学大学院の教育目標の実現に向けて、学部教育とのバランスを図りながら、量的にも質的にも適切な教員組織を設け、教育と研究の成果をあげること目標としている。

1. 教員組織

a. 大学院研究科の理念・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大学の教員組織の適切性、妥当性

①文学研究科

【現状の説明】

国文学専攻では、平成 17(2005)年度においては、指導教授として 6 名(学部教授と併任、内 5 名が後期課程指導教授有資格者)、授業担当教員として 5 名(学部・短期大学部教員より)を確保している。学外兼任講師は 7 名を数えている。

英文学専攻では、博士前期課程においては平成 17(2005)年度の教員構成は、指導教授 8 名、授業担当教員 2 名である。博士後期課程に関しては、指導教授 5 名、授業担当教員 3 名の構成になっている。博士後期課程のみならず、前期課程においても少人数教育が徹底されており、学生一人ひとりの特性に応じて、丁寧な指導がなされている。

史学専攻では、平成 17(2005)年度においては、博士前期課程は 11 名の指導教授と 2 名の授業担当教員によって、博士後期課程は 8 名の指導教授と 3 名の授業担当教員によって構成されている。教員はそれぞれの指導にあたる一方、学外から兼任講師を招き、授業科目の充実を図っている。

教育学専攻では、平成 17(2005)年度においては、博士前期課程は 9 名の指導教授と 4 名の授業担当教員によって、博士後期課程は 4 名の指導教授と 3 名の授業担当教員によって構成されている。なお、博士前期課程の教育学領域では、教育方法学は学外兼任講師であるが、他は専任教員(兼任 1 名を含む。)が担当している。また、心理学領域では、専任教員は 4 名(兼任 1 名を含む。)、他は学外兼任講師。さらに臨床心理学領域は、専任教員は 4 名(兼任 1 名を含む。)、他は学外兼任講師による担当である。博士後期課程にあつては、10 科目の特殊研究が開講されており、うち、教育方法学と仏教学の 2 つが学外兼任講師による担当となっている。

表現文化専攻では、平成 13(2001)年度発足時の授業担当教員に欠員が生じ、指導教授によってこれを補ったため、平成 14(2002)・15(2003)年度については指導教授 6 名、授業担当教員 5 名(内、短大からの兼任 2 名)の構成であった。平成 16(2004)年度よりは学部改組等に関連し、文学研究科における教員審査を経て指導教授 7 名、授業担当教員 4 名(内、兼任 1 名)となった。研究領域ごとで見ると、言語は指導教授 1 名、音楽は指導教授 3 名と授業担当教員 3 名、造形は指導教授 1 名と授業担当教員(兼任 1 名)、運動・スポーツは指導教授 2 名という構成である。

【点検・評価】

どの専攻に関しても教員組織は大学院設置基準を十分に充たし、学外兼任講師も含めて、充実しているといえる。学生数に比して教員の数も多く、それだけきめ細かな指導を行っていると言える。

ただ、表現文化専攻においては音楽領域の教員数が他の領域に比べて多い。これはこの専攻が教育学科の初等教育学専攻と音楽教育学専攻の二つを母体としていることに加え、幼稚園・小学校の専修免許課程と中学校・高等学校(音楽)の専修免許課程を併せて設けていることによる。教員組織は大学院設置基準を満たしてはいるが、研究領域ごとに見た場合、十分な指導体制がととのっているとは言えない。とりわけ、言語領域に指導教授が1名しかおらず、この領域の固有科目については学外からの兼任講師に依存している状況である。

【長所と問題点】

多様な教育内容・教育課程に対応した教員組織になっているが、やや高齢者層に偏った構成になっている専攻が多い。今後は教育体制の充実を図るため、より適切な構成にすべきであると思われる。一部の学外兼任講師は固定化している懸念がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

固定化傾向にある学外兼任講師の配置については、学生の教育に即したより柔軟な対応が望まれる。学外兼任講師にほとんど依存していない英文学専攻では、英語学領域の学外兼任講師を導入してより多様な教育内容を学生のために提供することも検討中である。また今後教員の自然な交代期にはいるので、若手教員の充実が急務となる。

多様化する学生のニーズに応えつつ、上記年齢構成の問題にも配慮し、将来の発展を見据えた構成にしていくことが大事であろう。教育学専攻では教育学の柱の一つである教育方法学の専任教員を欠いているので、これの補充が不可欠の課題である。表現文化専攻に関しては、平成18年(2006)度の発達教育学研究科発足に向けて、音楽領域について1名の授業担当教員を加える他、授業担当者から指導教授への教員審査が行われており、指導体制の充実が図られている。しかし、平成18年(2006)度で定年を迎える言語領域の指導教授に後任が予定されていないため、今後この点を是正することが急務となる。また、本専攻発足時から短大からの兼任で造形領域の固有科目を担当している教員が平成17年(2005)度で定年を迎えるが、その後任者に引き続き大学院の科目担当を依頼することができるよう見通しを立てる必要がある。

②家政学研究科

【現状の説明】

修士課程担当の専任教員数は、退職や学部改組の影響で年度により増減があるが、食物学専

攻 9～10 名、生活造形学専攻 8～10 名、児童学専攻 6～7 名となっている。また、本学短期大学部所属の兼任教員が食物学専攻に 2～4 名、生活造形学専攻に 2～3 名おり、合わせて 27～34 名で教育研究に当たっていることとなる。一方、学生の収容定員は 1 学年各専攻 6 名で、研究科としては 1 学年 18 名である。博士後期課程の専任教員は、全員修士課程の専任教員と重複しており、食物栄養学・生活造形学研究領域に各々 3 名の「㊦指導教授」が所属しているほか、博士論文の指導を「㊦指導教授」と共に行う「合指導教授」が食物栄養学専攻に 2 名、生活造形学専攻に 1 名所属している。このほかに、授業を担当する教員は、非常勤講師も含め 6 名いる。

【点検・評価】

教員の年齢構成は研究科全体としてみた場合にはバランスがとれていると言える。ただ、児童学専攻だけを見ると、6 名の専任教員中 60 歳以上が 5 名を占めており、前回の自己点検評価においても、教育研究活動の継続の観点から問題視されていたが、平成 17 年(2005 年)度に 4 名の教員の退職に伴いこの問題は一部解消されたといえる。

修士課程の入学人数は各専攻とも募集人員以下であることが多い。その結果、平成 14～17 年度の収容定員に対する在籍者数の平均(在籍者率)を見ると、食物学専攻で 0.67、生活造形学専攻で 0.12、児童学専攻で 0.41 となっており、生活造形学専攻で低値となっている。入学人数に関しては、食物学専攻と生活造形学専攻ではこれまで入学者が募集人員を下回る場合が多かったが、食物学専攻では学部における積極的なリクルートが功を奏してこの問題は解消されたといえる。博士課程は設置年度である平成 16 年度は入学人数 2 名であったが、平成 17 年度は受験生がなかった。

【長所と問題点】

教員と学生数については、研究科の教員数に比べて学生数が少ないので、講義でも演習でも少人数で教育が行われている。きめ細かな教育が実践できる反面、演習などでは学生の発表の機会が増えるため学生の負担が大きくなる傾向がある。

【将来の改善・改革に向けた方策】

平成 16 年(2004 年)度の博士後期課程、生活環境学の設置において、「環境」や「高齢化」をキーワードにしたこれからの家政学のあり方を検討した。平成 18 年(2006 年)度の開設を予定して準備を進めている「生活福祉学専攻」が完成すれば目標とした家政学研究科の教員組織は整備されるはずである。しかし、生活福祉学専攻は基礎となる学部における専任教員数が少ないために、教員組織としての妥当性の検討は引き続き行う必要がある。

③現代社会研究科

【現状の説明】

現代社会研究科公共圏創成専攻の教員組織は、指導教授 11 名、指導補助教員 1 名、授業担当教

員 9 名によって構成されている。学外兼任講師は 8 名であり、対専任教員比率は 1 対 3 である。

【点検・評価】

教員組織は人数の点でも専門のバランスからみても充実した構成からなっている。また開講科目総数 43 科目(演習科目を除く)のうち、学外兼任講師が担当する科目数は 8 科目であり、専任教員と学外兼任講師のバランスは適切といえる。3 研究領域の指導教授の配置も、社会規範・文化研究領域 3 名、国際コミュニティ研究領域 4 名、地域コミュニティ研究領域 4 名とバランスが取れていて、設置の理念を実現するに十分な教員構成である。

【長所と問題点】

長所としては、第 1 に専門分化した個別科学の枠を超えて、総合的に理解し解決するための能力の涵養を目指すという設置の趣旨に鑑み、3 研究領域が人文科学、社会科学、自然科学の複数領域の教員により横断的に構成されていること、第 2 に学生定員 12 名(収容定員 24 名)に対し指導教授・指導補助教授 12 名という専任教員数の潤沢さ、第 3 にアカデミックな実践能力を併せ持った人材の育成を目指すという趣旨から、実務家教員のバランスある配置がなされていることが上げられる。

問題点としては、年齢構成が 60 歳代 2 名、50 歳代 12 名、40 歳代 3 名、30 歳代 4 名と全体的にバランスを欠いているとはいえないが、実践的科目を担う教員構成として若干年齢バランスに欠けていると思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

今後の教員補充において年齢構成のバランスの回復に努める必要がある。

2. 研究支援職員

a. 研究支援職員の充実度

b. 「研究者」と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】

本学大学院に「研究支援職員」の制度はない。学部教育においては家政学部に学生実験のために実験助手やラボラトリー・スタッフはいるが、これらの職員はいずれも研究には携わる時間的余裕がなく、職務としての義務もない。研究助成の一環として、「研究補助員助成」の制度があるが、現在その募集は停止されている。

【点検・評価】【長所と問題点】

研究支援職員を欠くため、研究活動に基礎となる資料収集・整理、データ処理などの基礎的作業や単純作業に忙殺される教員が多い。特に情報系、自然科学系、社会調査系の教員にとっては研究の遂行に著しく困難を生じさせている。研究の効率的推進には支援職員の存在は本来欠かせないといえる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

今後、高度な情報処理技術を備えた「研究支援職員」の制度化が強く期待される。また、図書館や情報システムセンターなどの職員の専門性を高め、相談と情報提供の業務が、より十全かつ的確に進められることが望まれる。

3. 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続

a. 大学院担当の専任教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

【現状の説明】

本学の大学院の人事は、大学院として独立に実施されることは無く、あくまで学部人事に付随しておこる人事であるといえる。各専攻に必要な人員を確保するために必要となる新規採用枠を申請する場合、各学科(教室)は責任を持つ大学院各専攻の授業内容を考慮して、人事手続を開始することとなる。

研究科教員の選考は、京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規(昭和52年7月20日制定、平成16年4月1日改正)に従って行われている。

研究科担当教員の資格に関しては、「授業担当教員」の資格基準として、(1)博士の学位若しくはこれと同等以上と認められる外国の学位を有し、研究上の業績を有する者、(2)前号の学位保持者に相当する研究業績を有する者、(3)芸術、体育等特定の専門分野について高度の技術・技能を有する者のいずれかに該当し、かつ修士課程における当該専攻授業科目を担当する能力がある者と規定されている。さらに、「研究科指導教授」は、上記の当該専攻の授業担当に加えて、学位論文作成等の指導について高度の見識と能力を十分に有することが任免の条件となっている。

選考手続に関しては、担当教員を変更するとき又は欠員が生じたとき、専攻より担当教員候補者について、所定の個人調書(指導教授、授業担当教員の区別あり)を添えて、研究科委員会にその審議を請求し、これを受けて研究科委員会は選考委員会を設置、候補者の資格審査を付託する。選考委員会は5名の委員(指導教授を原則)により構成され、うち2名は被選考者の所属する専攻以外の者でなければならない。選考委員会は全員の出席をもって成立し、その議決は全員一致によらなければならない。委員全員の意見が一致したときは、主査を通じて審査報告を研究科委員長に提出し、研究科委員会はこれを受けて、研究科委員の3分の2以上の出席を得て審議、出席者の3分の2以上の賛成によって候補者を担当教員としての資格有とすることを議決する。なお、委員全員の意見が一致しないときは、主査を通じて研究科委員長に報告し、この場合研究科委員長はあらためて選考委員会を設置し、再審査を付託することができることになっている。

【点検・評価】【長所と問題点】

現在、各研究科とも、研究業績や実績を持つ適格者によって、教員組織が構成されていると評価できる(近年の大学院研究科新設や博士後期課程の設置等に伴い、各教員とも大学設置審議会での資格審査基準を満たしていることから判断できる)。しかし、設置認可申請において要請さ

れる、いわゆるマル合教授を揃える必要から、教授の年齢構成がやや高齢化している。また、発達教育学研究科発足に向け、マル合教授の所属配置換えも加わり、固有専攻領域間に指導教授数のアンバランスが生じている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

研究科の改組などにより人事計画をたてる場合、学部の運営を常に考量した計画を立てる必要があるが、このことは学部と研究科での教育研究の一貫性という意味においては有効に働くが、生活環境学専攻のような専攻間の融合を考える人事においては足枷となる場合がある。そのような点を十分考慮して、各専攻の指導教授の適正な配置などの改善・改革を進めなければならない。また、公正で厳格な人事を進めるために、より具体的な業績審査のためのガイドラインを整備する必要がある。

4. 教育・研究活動の評価

a. 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

【現状の説明】

研究活動については、全学的に、各教員に対して年度毎の研究成果報告の提出が求められており、全般的な教育・研究の状況についての「自己点検・評価」が、3～4年ごとに大学全体として実施・公表されている。

また、科学研究費補助金、企業委託金等、日本学術振興会等からの研究助成・委託を受けるなどして、研究活動に必要となる費用を学外より獲得するなど、その研究活動も活発であり、個別研究、共同研究ともに着実に研究の成果を積み重ねている。

【点検・評価】【長所と問題点】

研究活動については、上記のように現状でも十分な成果が挙げられていることから、現状では評価方法に問題ないと思われる。しかし教育活動の評価という点に関しては、まだ客観的な評価方法が整備されているとはいえない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の教育研究能力の向上を図るためにも、多面的で、かつ有効な評価法を早急に導入し、速やかに実施する必要がある。とくに主観的な評価に陥ることのないよう、公平・適切な評価のあり方を模索すべきである。

また、教員の教育活動に傾ける努力を適切に評価し、かつ教育能力の一層の向上のために、今後に向けて教育活動の有効かつ適正な評価方法の検討も必要である。

5. 大学院と他の教育研究組織・機関等との関係

a. 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

【現状の説明】

各専攻共に指導教授が学部と併任であり、学部教育と密接な関わりをもって教育・研究を行っている。また、授業担当教員も学部及び短期大学部教員が多く、学内での人的交流がある。

学外の研究組織・機関と研究科が組織的な交流は実施していないが、教員が個別に学外研究機関・組織との共同研究に従事しており、学内外との交流が図られている。当然、学生も参加・協力しており、研究・教育上の影響も大きいといえる。また、学会の事務局が研究室に置かれている場合などもあり、その場合は当該研究室が交流の拠点となっている。さらに、日本学術振興会や民間企業等からの研究助成・研究委託を受けた研究を通じての国内外の学外研究機関・組織との研究交流は活発である。

【点検・評価】【長所と問題点】

学内での人的交流は十分になされており、学外組織との連携についても教員個人においては十分と言えるが、組織的な連携という点では弱い面がある。また、研究内容が多岐にわたる研究科においては、組織としての研究・教育の提携などは現実しにくいのが現状である。

【将来の改善・改革に向けた方策】

学生も参加する形での組織的な連携や共同研究などを行うことが、今後の課題である。文学研究科表現文化専攻においては、比較的新しい名称・内容の専攻として、今後の展望や問題点などを探るためにも、同じような趣旨の教育研究機関との組織的な交流を進めていくことが求められる。

また、現代社会研究科のように、研究科の理念である個別科学の枠を越えた総合的視点からの公共圏創成研究のためには、研究科教員全員による総合的な共同研究を実施する必要がある。

教員による学外研究機関・組織との研究交流は活発であるが、今後より発展させるためには学内での担当部署の設置や研究センターの整備等を図ることが必要である。併せて、教育目的達成のためには学外研究機関・組織との連携や、インターシップ、留学制度の整備といったことも喫緊の課題であるといえる。