

## 第 3章 教員・教員組織

### 第 1 節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

#### 1 大学全体

##### 【現状説明】

大学として求める教員像は「京都女子大学教員資格審査規程」の中に明示されており、これに該当する教員組織は「大学案内」や「大学ホームページ」に公表されている。

第 1 に、本学が求める教員像は、本学の理念（教育方針）である建学の精神「親鸞聖人の体せられた仏教精神」に即し、各学部・専攻、研究科・専攻で目指している教育目標の達成に向けて誠実である者で、「京都女子大学教員資格審査規程」、「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」等に定める教育研究上の資格を有する人材である。具体的には、本規程第 6 条において、本学教員は（1）人格識見がすぐれ、本学の建学の精神を十分に理解し、これを達成するのに誠実である者であり、なおかつ（2）教育研究並びに運営に熱意があり、これに耐える健康を有する者でなければならないことを定めている。更に、第 7 条には教授となることのできる者の資格を、第 8 条には准教授、第 9 条には講師、第 10 条には助教となることのできる者の資格をそれぞれ定めている。それらの規程の中において、大学における教育を担当するに相応しい教育上の能力を有する者であることを明記している。また、博士の学位を有するか、それに準じる研究上の業績を有する者であることも規定しており、各学部・学科・専攻における専攻分野について、優れた知識と経験を有する者であることを定めている。この規程は、学則第 1 条に明記されている通り、学校教育法第 83 条の趣旨による大学教育を施し、温雅高潔な女子を育成するという本学の目的を果たすために定められているものである。

第 2 に、教員組織では、大学設置基準および大学院設置基準上必要な教員数を確保することはもとより、専任教員 1 人当たりの在籍学生数や教員の年齢構成上のバランス等に考慮して編制することとしているが、人数や比率の基準を数値化しているわけではない。

第 3 に、教育研究に関する諸権限と責任は、教員個人ではなく学部・学科に帰属するものとして運営されている。全学共通で実施する基礎領域に関する連携体制については、学部・学科の縦割り体制を越えて所管する全学の諸委員会〔本報告書 62 頁〕によって保たれ、教育研究に係る責任の所在は明確化されている。

##### 【根拠資料】

「大学基礎データ」（表 2）

「大学データ集（参考）」（表 2）

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

#### 2-1 学部

##### (1) 文学部

##### 【現状説明】

大学として求める教員像（能力・資質等）は「京都女子大学教員資格審査規程」の中に明示されており、これに該当する教員の配置は「大学案内」や「大学ホームページ」にも公表されている。文学部においては、この「京都女子大学教員資格審査規程」に基づいて教員像を明確にし、教員組織の編制を行っている。

## 第1節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

### 【点検・評価】

#### 改善すべき事項

専任教員1人あたりの在籍学生数の明確化に関しては、改善の余地があると思われる。

### 【将来に向けた発展方策】

#### 改善すべき事項の改善方策

学部内の学科間の垣根を越えた研究交流を活発にし、学部の理念・目的に相応しい教育と研究のありかたを絶えず検討することを通して、本学部に相応しい専任教員1人あたりの在籍学生数を明確にしていく。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

#### ①国文学科

##### 【現状説明】

「大学案内」や大学ホームページに公表されているように、国文学科の教育課程は古典文学、近代文学、国語学の3領域をもって構成されており、学科主任を中心に学科会議が常に責任をもってそれぞれの領域の教育に相応しい教員を配置するよう努めている。

##### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

#### ②英文学科

##### 【現状説明】

「大学案内」や大学ホームページに公表されているように、英文学科の教育課程は英文学、米文学、英語学、国際交流の各分野をもって構成されており、学科主任を中心に、学科会議が責任をもってそれぞれの領域の教育に相応しい教員を配置するよう努めている。

##### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

#### ③史学科

##### 【現状説明】

「大学案内」や大学ホームページに公表されているように、史学科の教育課程は日本史、東洋史、西洋史の3分野をもって構成されており、学科主任を中心に、学科会議が責任をもってそれぞれの領域の教育に相応しい教員を配置するよう努めている。

##### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

#### (2) 発達教育学部

##### 【現状説明】

大学として求める教員像は「京都女子大学教員資格審査規程」の中に明示されており、

## 第1節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

これに該当する教員の配置は「大学案内」や「大学ホームページ」にも公表されている。

発達教育学部においても、この「京都女子大学教員資格審査規程」に基づいて教員像を明確にし、教員組織の編制を行っている。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

### ①教育学科教育学専攻

#### 【現状説明】

教育学科教育学専攻は、教育学・学校教育・表現教育の3領域で構成されており、教員組織においてもそれらの各領域を構成するのに必要な各専門分野を満たすように配慮されている。なお、専攻内の教育研究に関する運営は「専攻主任」を中心に専攻会議や各種の委員会を組織して遂行されており、責任の所在と連携体制を明確にしている。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

### ②教育学科心理学専攻

#### 【現状説明】

教育学科心理学専攻では、実験心理学・認知心理学・社会心理学・発達臨床心理学・臨床心理学・精神医学の各領域をカバーできるよう教員を配置して、基礎的な心理学の領域と臨床心理学の領域のいずれにも偏らない教員組織を目指している。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

### ③教育学科音楽教育学専攻

#### 【現状説明】

教育学科音楽教育学専攻においては、ピアノ・声楽・作曲・音楽学の各領域を担当できる教員編制を「京都女子大学教員資格審査規程」に基づき構成しているが、本専攻の専任教員数は7名であり、これは設置基準上の必要専任教員数の3名を大幅に上回る人数である。また教員編制については、専攻外の音楽教育学専攻授業担当者も含めた研究室会議を開催して組織的な連携体制を整えられるように検討を重ねている。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

### ④児童学科

#### 【現状説明】

児童学科の構成は、児童発達学・児童保健学・児童文化学の3領域からなっているが、本学科においても本学の定める「京都女子大学教員資格審査規程」に基づき、各領域に相応しい教科目を配置し、それを担当するに相応しい教員像を描いて適宜検討を重ね、組織の編制方針を定めている。

## 第 1 節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表 2)

### (3) 家政学部

#### 【現状説明】

「京都女子大学教員資格審査規程」を設けて本学専任の教授、准教授、講師および助教の条件を定めて教員に求める能力・資質等を明確化している。大学ホームページや印刷物を介して教員構成を学内外に明確化している。学科会議、教授会での協議、各種委員会委員の分担と委員会での協議を行って、教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化を実施している。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表 2)

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

### ①食物栄養学科

#### 【現状説明】

食物栄養学科は、管理栄養士を育成することが重要な目標であり、そのため教員の資格についても、管理栄養士有資格者・医師免許保有者が一定数求められるなど、他学科における要件とは異なった条件が求められる。しかし本学科においては、単に管理栄養士を養成するだけでなく、科学的思考のできる人材を育成すべく、基礎的科目の充実をも重要な課題としている。すなわち本学科における教員組織としては、管理栄養士育成に必須の要件を満たした上で、基礎的科目をも含めて、卒業研究の指導ができる人材を揃えることを目指している。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表 2)

### ②生活造形学科

#### 【現状説明】

教員像については、「京都女子大学教員資格審査規程」により、それぞれの職階ごと定められている。生活造形学科においても、選考の際には大学の規定に沿って、選考委員による書類選考や面接が行われている。

教員組織の編制については、教員の専門分野が偏ることのないよう各分野における教員数を定めており、年齢構成等のバランスに配慮して編制している。なお、平成 23 (2011) 年度から短期大学部が募集停止することにもない、短期大学部生活造形学科の教員は大学の生活造形学科へ平成 24 (2012) 年度に所属変更することになっている。本学科では、短期大学部教員と専門分野を補い合う形でそれぞれ教員組織を編制しており、教員数が増加する分、より充実した教員組織になると考えられる。教員数が定められた中で、教員組織や編制方針を発展させるのは難しいが、少なくとも時代の要求に合わせて組織を変化・対応できるよう柔軟に考えていきたい。

## 第1節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表2)

### ③生活福祉学科

#### 【現状説明】

年齢的なバランスや教育歴等の整備はもちろんのこと、職位や専門分野についても常設人事委員会等を経由して、学部・学科における教員および教員組織の検討がなされている。教員審査の詳細は各学部教授会でなされるが、そこでは大学として求める教員像および教員組織の方針に基づいた検討がなされている。教員審査の機会を中心にこのような方針が確認されることとなり、学内には広く周知されている。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表2)

### (4) 現代社会学部 現代社会学科

#### 【現状説明】

本学の教育理念は「仏教精神を基調として徳操を養い、教育基本法の精神に基づき、学校教育法第83条の趣旨による大学教育を施し、温雅高潔な女子を育成すること」にある。現代社会学部の教育理念は、「仏教精神」を基盤として、現代社会問題の解決能力をもつ女性を育成することにある。このことは、大学学則第1条と、現代社会学部で毎年学生に配布する Mapping Contemporary Society に明記されている。この目標に応じて、教員組織は、仏教学、ガイダンス科目、アプローチ科目(専門への入門科目)、スキル科目(情報科目・社会調査科目・外国語科目)に専任教員を配するとともに、8つのクラスターのそれぞれに専任教員を配置し(重複可)、学生のダブル・クラスター制度に対応できるようにしてある。全体的にいえば、教員の専門は、社会科学(社会学、政治学、経済学、経営学、法学など)を約半数とし、人文科学、自然科学(情報を含む)をもって残りの半数として、学部の教育目標に適合するように、構成のバランスを配慮している。

教員構成では、本学部所属の教員数は、平成20(2008)年度27名、平成21(2009)年度28名、平成22(2010)年度27名である(教員の採用には、任期付き採用者はいない)。教員1名あたりの学生数は、平成20(2008)年度41.93名、平成21(2009)年度40.39名、平成22(2010)年度40.63名である。

教員の年齢構成は、平成20(2008)年度60歳以上5名、51歳～60歳11名、41歳～50歳7名、40歳以下4名であり、平成21(2009)年度60歳以上7名、51歳～60歳8名、41歳～50歳10名、40歳以下3名である。平成22(2010)年度は、60歳以上7名、51歳～60歳7名、41歳～50歳10名、40歳以下3名である。

教員の男女比は、平成20(2008)年度15対12、平成21(2009)年度14対14、平成22(2010)年度13対14である。キャリアでは、平成21(2009)年度で、企業経験者5名、公務員経験者1名、高校教員経験者2名である。国籍では、平成20(2008)年度で、外国籍1名で、他はすべて日本国籍である。

## 第1節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

講義、演習の基幹的科目では、専任教員が責任をもって、カリキュラムを運営し、授業を担当している。学部・学科内には、教務委員会、学生委員会、カリキュラム検討ワーキンググループなどがおかれ、更に学科会議と教授会で、カリキュラムと学生指導について、原則が確定され、個別的協議がなされている。なお、専任教員と兼任教員の人数は平成22(2010)年度でそれぞれ27名と126名であり、開設授業科目における専兼比率は平成22(2010)年度で専門科目69.1%、教養科目43.5%である。

適切な教員構成を維持するために、教員の新規採用にあたっては、学科内の人事事項調整委員会で、専門分野、職位、年齢などの原案を作成し、これを学科会議に諮り、最後に学部教授会で決定している。この間に、教授会構成員によって、教員組織編制の原則が確認され、全体的に調整がなされる。教員構成で、とくに特徴的であるのは、教員のほぼ半数が女性であることである。これは、学生にとって、現代社会で活躍するためのrole modelとなっている。また、教員のなかに、企業や公務員などの経験者が比較的多いのも、学生のキャリア指導上有益である。

### 【点検・評価】

#### 改善すべき事項

教員構成で改善すべき事項は、年齢構成で40歳以下がとりわけ少ないことと、外国籍教員がいないことである。

### 【将来に向けた発展方策】

#### 改善すべき事項の改善方策

これからの新規採用にあたっては、大学院指導教授(ある程度以上の年齢が予想される)が条件となっていない場合、積極的に40歳以下の教員を採用していく。また、外国籍教員について、格別排除しているわけではないが、現状がゼロであるので、積極的な導入方策の検討を行う。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表2)

「大学データ集(参考)」(表5)

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

## (5) 法学部 法学科

### 【現状説明】

法学部においては、社会の中で、社会の法的諸問題を自ら発見し、その解決に主体的に取り組み、法的に処理する実践力を持つ「女性の知性と人間性」を育み、人のいのちを大切にし、人々の福祉に貢献できる「人間としての力」を育てるという教育目標や小人数教育を実現するため、また現代社会において求められる様々な法学研究分野に対応するため、16名の専任教員を配している。

中核的専門科目については、専任教員が担当することを原則としており、基礎法において法社会学1名、基本六法・行政法において憲法1名、行政法1名、民法3名、商法2名、民事訴訟法関連1名、刑法1名、刑事訴訟法1名、社会法科目において労働法・社会保障法1名、現代法において知的財産法1名、国際関係法科目において国際人権法1名、国際

## 第1節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

私法1名、政治学科目において国際政治学1名を配置する。このなかで博士号取得者は、憲法、行政法、民法、知的財産法、国際人権法に各1名である。単著の研究書・専門書を上梓している者は、憲法、行政法、刑法、刑事訴訟法、国際政治学に各1名である。その他、法社会学1名、民法2名、商法1名、労働法1名、民事訴訟法関連1名、国際私法1名は、いずれも専門学会誌・権威ある法学専門誌の掲載論文や、共著書での掲載論文などで、十分な研究業績を挙げている。

また、職位構成は教授9名、准教授3名、講師4名であり、年齢構成は、就任時に70歳代2名、60歳代3名、50歳代1名、40歳代7名、30歳代3名であり、完成年度においては70歳代5名、50歳代3名、40歳代6名、30歳代2名となる。完成年度以降は、年齢構成のバランスを図る新規採用を行う予定である。

### 【根拠資料】

資料5 京都女子大学法学部設置認可申請書 文部科学省ホームページより

## 2-2 大学院研究科

### (1) 文学研究科

#### 【現状説明】

文学研究科では、他研究科と同じく大学院の専任教員は置いていない。従って、文学部国文学科、英文学科、史学科内の大学院担当者が、大学院教育に最適なように、専攻ごとに求める教員像を想定し、教員組織の編制方針を定めている。各専攻は博士前期課程とともに博士後期課程を設置しているため、博士後期課程の指導教員をまず充実させる必要がある。そのためある程度年齢が高くなることはやむを得ないことである。

国文学専攻においては国文学（古典・近代）・国語学・漢文学の各研究領域について、英文学専攻においては英米文学・英語学の各研究領域について、史学専攻においては日本史・東洋史・西洋史の各研究領域について、博士前期課程、同後期課程とも充実した教員を置く方針である。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### (2) 発達教育学研究科

#### ①教育学専攻〔博士後期課程〕

#### 【現状説明】

担当教員の編制については、大学院設置審議会の規定に基づいて運営がなされてきている。欠員が生じた場合にも、これに準拠してその補充に努めている。したがって特に学内において明確な方針というべき内部文書はないが、実質において大学院教育の維持・発展のための編制が行われているといえる。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

## 第1節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

### ②教育学専攻〔博士前期課程〕

#### 【現状説明】

大学院設置基準をもとに、大学院の指導に適する資格と能力を備えた教員を配置し、院生の指導が可能な体制を整えてきているが、とくに編制方針という本学独自の規定を整えているわけではない。あくまでも設置審の定める基準に準拠して編制してきている。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### ③心理学専攻〔博士前期課程〕

#### 【現状説明】

心理学専攻では、平成20（2010）年度においては、心理学領域の専任教員は3名（すべて指導教員）であり、臨床心理学領域の専任教員は7名（指導教員4名、指導補助教員1名、授業担当教員2名）となっている。教員像に関しては「教員選考内規」に適合することを基本的な条件とするとともに、採用人事が生じた場合に、必要に応じて専攻会議等において協議している。また、編制方針については専門分野・年齢等のバランスを重視することと、臨床心理学領域に関しては臨床心理士養成1種指定校としての条件に適合することをあわせて条件としている。なお、臨床心理学領域の専任教員のうち1名は基礎となる学部が異なる教員である。指定大学院の条件を満たすための措置であるが、入試対応から大学院教育の運営協議に至るまで、さまざまな場面で非効率的な事態が生じることがある。このため、関係学部とも協議し、早期に解決していくことを確認している。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### ④表現文化専攻〔修士課程〕

#### 【現状説明】

表現文化専攻では、人間の表現を統合的に探求していくという理念・目標に照らして、言語、音楽、造形、運動・舞踊という4つの領域すべてに指導教員1名以上を配置するという方針を定めている。教員像としては、自らが専門とする領域と他の表現領域との関係に配慮し、個別の表現活動やその成果を複眼的に捉える研究・指導の姿勢を求めてきた。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### ⑤児童学専攻〔修士課程〕

#### 【現状説明】

児童学専攻では、児童発達、児童保健、児童文化の3つの領域に分かれ、それぞれの専門領域にふさわしい業績のある人を指導教員として求めている。教員組織の編制方針を明確に定めている訳ではないが、設置審の定める基準に準拠して編制してきている。



## 第1節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### (3) 家政学研究科

#### 【現状説明】

家政学研究科博士前期課程には食物栄養学専攻、生活造形学専攻、生活福祉学専攻があり、それぞれ家政学部の対応する3学科を母体として設置されている。これらはそれぞれ管理栄養士、一級建築士、社会福祉士などの養成施設であることから、大枠は法および監督省庁の指導に従った明確な教員像、教員組織となっている。本研究科の教員像、教員組織編制も学部の教育課程を反映したものになっている。博士後期課程には生活環境学専攻があり、食物栄養学領域、生活造形学領域からなっている。生活福祉学専攻は博士前期課程が平成18(2006)年開設であり、現在のところ、博士後期課程には参画していない。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### (4) 現代社会研究科

#### 【現状説明】

本大学では、大学における教員の資格を、大学設置基準の教員資格(第13条の二第17条)に関する規定とそれを準用した大学院設置基準第9条の規定を踏まえ、「京都女子大学教員資格審査規定」および「京都女子大学大学院研究科担当教員選考規定」において明記している。本研究科の教員資格審査においては、これらの規定を遵守するだけでなく、「現代社会研究科担当教員資格審査(運用の申し合わせ)」を平成20(2008)年1月に制定し、博士後期課程と博士前期課程における指導教員、指導補助教員、授業担当教員の要件を定めている。しかも、これらの要件は、全学的に適用される「京都女子大学教員資格審査規定」よりも厳しいものとなっている。たとえば、博士後期課程教員の要件は、全学の規定では、(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、研究上の顕著な業績を有する者、(2)前号の学位保持者に相当する業績(公刊された著書論文、報告書)を有する者、(3)専攻分野について、特に優れた知識および経験を有する者の三項のうち一つに該当し、かつ、「学位論文の作成等の指導について極めて高度な見識と能力を十分に有するものでなければならない」(「京都女子大学教員資格審査規定」第4条)と明記されている。これに対して、本研究科では、(1)専門領域に関して博士の学位を有すること。あるいは、専門領域に関して単著書を公刊するなど、博士の学位と同等以上の研究業績を有すること。(2)専門領域に関連する教授または准教授としての教育・研究経験を有すること。あるいは専門領域に関連して顕著な社会的実践経験を有すること。(3)専門領域に関して顕著な研究業績を有すること、とくに、最近5年間に継続して研究業績を挙げていること。という3つの要件を挙げ、これら3要件のいずれかではなく、3要件すべてを満たしていることを求めている。また、業績を単著に限っていることに加えて、研究

## 第1節 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか

業績が過去5年間に継続的に発表されていることを求めている点でも、大学が定めた基準よりも厳しいものとなっている。非常勤講師については、他の大学院の研究科において当該授業科目の担当資格を与えられているときは、特別の審査委員会を設けないが、そうでない場合は、上記の研究指導教員の審査と同様に、5名からなる審査委員会を設置して、厳正に審査している。

教員構成は博士前期課程では、指導教員が10名、指導補助教員が2名、授業担当教員が9名であり、博士後期課程では指導教員が10名、授業担当教員が1名である。学生数は博士前期課程が8名、後期課程が5名で、教員（指導教員および指導補助教員）1人当たりの学生数は博士前期課程で0.67、後期課程では0.5であり、少人数教育が貫徹されている。平成22（2010）年5月の時点で、教員の年齢別構成は、大学院の構成メンバー総数21名の内、71歳以上が1名、70歳から61歳までが4名、60歳から51歳までが5名、50歳から41歳までが10名、40歳から31歳までが1名となっている。性別は男性が11名、女性が10名で構成員のほぼ半数近くを占めている。国籍はすべて日本人である。学生の指導は基本的に指導教員がその責任を負うが、修士論文の中間発表会および研究発表の機会を複数設けて、指導教員以外の教員からも適切な指導を受けることができるような体制がつけられている。

### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

資料24 現代社会研究科担当教員資格基準(運用の申し合わせ)

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

### 1 大学全体

#### 【現状説明】

教育課程編成にあたっては、学部・学科・専攻、研究科・専攻において、その学部・学科・専攻、研究科・専攻の専門教育を修得させるために、相応しい教員組織の編制および教員間の具体的な連絡調整に努めている（詳細には本節2-1、2-2で述べる）。

全学（学士課程）に共通して開講される「基礎領域」にかかる科目群については、適切な役割分担のもとで組織的な連携体制を確保するため、次の2つの手立てを講じている。

第1は、大学各学部との密接な連携を取るために、教務部長のもとに、各学部長、各学科・専攻の代表（学科長、専攻主任）および基礎領域科目群（「仏教学」、「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・教養科目」）の各授業担当者の代表、教職科目担当者の代表、教職課程専門委員会および博物館学芸員課程専門委員会の各委員長を構成員とする教務委員会で全学的な教学上の連絡と調整を取っていることである。本委員会では、教育課程の調整だけでなく、大学評議会からの要請を受けて履修要項の実施に関する事項も審議して全学的な調整を図っている。

第2は、基礎領域にかかる科目群については、各科目群に運営委員会を設置して、それぞれの科目群内での連絡・調整および授業科目と担当教員（非専任）の適合性を判断する

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

予備審査を担っていることである。具体的には、平成12年(2000)年度の教育課程改革で新設した「情報コミュニケーション科目」の運営と情報教育推進のための情報教育委員会を設置し、平成16(2004)年度に仏教学運営委員会、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、平成21(2009)年度に基礎・教養科目運営委員会を設置して、それぞれ、当該科目担当者のほかに各学科・専攻出代表が委員に加わって全学的な調整を取っている。その審議結果は、教務委員会に提案され、教務委員会で審議された案件が各学部の教授会に報告されることとなっている。また、当該科目で新たに授業担当教員(非専任)を採用する際には、授業が開設される当該教授会での審議に先立ち、基本的な適合性について予備審査を行い、相応しい教員組織を整備できるようにしている。

全学(学士課程)に共通して開講される「基礎領域」にかかる科目群についての組織的な連携体制は確保されており、授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みが整備されているといえる。

### 【根拠資料】

- 資料25 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教務委員会規則
- 資料26 京都女子大学・京都女子大学短期大学部情報教育委員会規程
- 資料27 基礎領域科目「仏教学」運営委員会規程
- 資料28 言語コミュニケーション科目運営委員会規程
- 資料29 健康科学科目運営委員会
- 資料30 基礎・教養科目運営委員会規程

## 2-1 学部

### (1) 文学部

#### 【現状説明】

文学部には国文学科、英文学科、史学科、外国語準学科があり、各学科の教員組織は当該学科の教育課程の内容に相応しい教員を配置するという方針に沿って編制されている。

国文学科の教育課程は古典文学、近代文学、国語学の3領域をもって構成されており、それぞれの領域の教育に相応しい教員が配置されている。なかでも古典文学の領域は更に古代、中世、近世に分けて韻文・散文のそれぞれの分野の教育に相応しい教員をもって編制する方針が貫かれている。英文学科は、英・米文学、英語学、国際交流の各分野の教育に相応しい教員をもって編制されている。日本史、東洋史、西洋史の3コース制の教育課程を有する史学科には、それぞれの分野に適合した専門家を配置する方針に沿った教員組織が整っている。外国語準学科の教員組織は、全学共通の英語、ドイツ語、フランス語、中国語、コリア語の教育を担当者に相応しい日本人教員と当該言語を母語とする教員とをもって適切に編制されている。

授業科目と担当教員の適合性は、各学科より発議された新規任用と昇格・昇任に際して、学長が委員長を務める常設人事委員会および当該人事を審査する選考委員会の場で厳格に判断される仕組みになっている。それによって教授会による最終的な審査の適切性が担保される仕組みとなっている。教育課程の改訂その他の事由による担当科目変更の際に担当教員の適合性の判断は、各学科の発議により教授会による審査を経なければならない仕組みとなっている。ただし、設置基準に定められている範囲内での近接領域への担当移

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

動に関しては審査を省略することができる。

以上のように、学部の教育課程に相応しい教員組織を整備していると評価でき、今後とも現行制度を着実に履行してゆくことが肝要である。なお、教育課程の改革を推進するためには、他学科や他専攻、更に他学部にも兼任・兼任教員の選考範囲を広げるなどして、いっそう柔軟にきめ細かく学内の教育力を活用できる体制が望ましい。そのためには常設人事委員会の機能を発展させるなどして、大所高所から教員組織の編制の適切性を見直して行く必要があると考えられる。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

「大学データ集(参考)」(表3)

「大学データ集(参考)」(表5)

添付資料 京都女子大学研究者要覧

### ①国文学科

#### 【現状説明】

国文学科の教育課程は古典文学、近代文学、国語学の3領域をもって構成されており、それぞれの領域の教育に相応しい教員が配置されている。更に文学の領域では古代、中世、近世の時代区分のほか、韻文・散文のそれぞれの分野の教育に相応しい教員をもって編制されている。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

「大学データ集(参考)」(表5)

### ②英文学科

#### 【現状説明】

英文学科は、英文学、米文学、英語学、国際交流の各分野の教育に相応しい教員をもって編制されている。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

「大学データ集(参考)」(表5)

### ③史学科

#### 【現状説明】

日本史、東洋史、西洋史の3コース制の教育課程を有する史学科には、それぞれの分野に適合した専門家を配置する方針に沿った教員組織が整っている。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

「大学データ集（参考）」（表1）

「大学データ集（参考）」（表5）

### (2) 発達教育学部

#### 【現状説明】

発達教育学部の専任教員数は教授30名、准教授7名であり、大学設置基準の必要教員数を満たしている。専任・非常勤ともに新規採用の折には教授会において授業科目と担当教員の適合性を審査し、相応しい教員の配置に努力している。年齢構成は60歳～71歳の教員が66%を占め、現状ではやや高年齢に偏っているが、平成23（2011）年度からの法学部設置と短期大学部学生募集停止による教員の再編〔平成24（2012）年度〕に沿って、今後5年間の退職教員枠の抛出と、短期大学部教員の本学部への統合が学部全体の年齢構成を若年化させることとなる。また、少人数教育を掲げ、それに沿ったカリキュラムの充実を図ることから、更に適切な教員組織の整備が見込まれる。

上述した平成23（2011）年度からの発達教育学部の在り方については、再編する大学発達教育学部と短期大学部初等教育学科が合同で発達教育学部ワーキンググループを組織し、教育課程と教員配置を見直し、検討を加えてきた。更に、全学的な教育・研究企画会議において審議し、決定したことから、十分な点検がなされたといえる。過渡期〔平成23（2011）年度〕においては教員の担当コマ数に多少の混乱は生じるものの、短期大学部からの増員が領域を充足させることとなり、それ以降は適正な組織整備が見込まれる。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」（表2）

「大学データ集（参考）」（表1）

「大学データ集（参考）」（表3）

「大学データ集（参考）」（表5）

### ①教育学科教育学専攻

#### 【現状説明】

教育学科教育学専攻では「教育学」領域の5分野（教育哲学、比較・国際教育学、教育社会学、社会教育学、教育行政学）、「学校教育」領域の2分野（学校教育学、家庭科教育学）、「表現教育」領域の4分野（言語表現教育、音楽表現教育、造形表現教育、運動表現教育）にそれぞれの専門性を有する専任教員を配置し、これ以外の必要な分野については短期大学部初等教育学科の専任教員が担当している。ただし、目下のところ「教育方法学」については専任教員を有していない。なお、授業科目と担当教員の適合性については毎年度の授業担当者充当やカリキュラム改訂の際に専攻および教務連絡会議においてその都度確認されている。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」（表2）

「大学データ集（参考）」（表1）

「大学データ集（参考）」（表5）

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

### ②教育学科心理学専攻

#### 【現状説明】

教育学科心理学専攻における開講科目は、実験心理学、認知心理学、社会心理学、発達臨床心理学、臨床心理学、精神医学に分類することができるが、それらの科目ごとにそれぞれの分野を主たる研究領域とする教員が、心理学専攻の開講科目を担当しているため、心理学専攻の教育課程に相応しい教員組織を整備しているといえる。

#### 【根拠資料】

- 「大学基礎データ」(表2)
- 「大学データ集(参考)」(表1)
- 「大学データ集(参考)」(表5)

### ③教育学科音楽教育学専攻

#### 【現状説明】

教育学科音楽教育学専攻では、中学・高校の教員養成や広く生涯教育の場での音楽指導者育成を目的に教育課程を編成し、各分野(ピアノ・声楽・作曲・音楽学—西洋音楽・日本音楽・音楽教育・音楽心理学)の教員が専門領域をカバーしながら各種の授業科目を担当している。授業科目と担当教員の適合性は、カリキュラム改訂時の科目担当者決定の際、業績等を検討し妥当性を判断している。

#### 【根拠資料】

- 「大学基礎データ」(表2)
- 「大学データ集(参考)」(表1)
- 「大学データ集(参考)」(表5)

### ④児童学科

#### 【現状説明】

児童学科は、児童発達学・児童保健学・児童文化学の3領域から成り、それぞれの領域に相応しい教員を配置している。ただし年齢構成に偏りがあるため、それを解消すべく採用時に配慮している。なお、短期大学部の廃止に伴い、初等教育学科から一部教員を受け入れることにより、従来の3領域に児童表現学を加え、4領域とすることとしている。

#### 【根拠資料】

- 「大学基礎データ」(表2)
- 「大学データ集(参考)」(表1)
- 「大学データ集(参考)」(表5)

### (3) 家政学部

#### 【現状説明】

家政学部の専任教員数は「大学基礎データ」(表2)にあるように、大学設置基準および大学院設置基準にある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、契約教授、准教授は6コマ、講師5コマの授業をそれぞれ担当することとしてこれを遵守しつつ、主要な授業科目は基本的に専任教員が担当していて編制方針に沿った教員組織の

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

整備がなされている〔「大学データ集（参考）」（表1）、（表3）、（表5）〕。専任教員および非常勤講師の授業科目と担当教員の適合性は新規採用の際に教授会で審議し、判断する仕組みを整備している。

### 【根拠資料】

- 「大学基礎データ」（表2）
- 「大学データ集（参考）」（表1）
- 「大学データ集（参考）」（表3）
- 「大学データ集（参考）」（表5）

### ①食物栄養学科

#### 【現状説明】

食物栄養学科においては管理栄養士の養成が重要な教育目標であり、そのため教員についても他学科とは異なった要件が求められる。例えば管理栄養士有資格者・医師免許保有者が一定数必要であり、科目によっては、これらの有資格者が担当することが必須である。本学科においては、これら要件を満たし、むしろ最低限の基準を上回る員数を確保している。更に基礎的科目担当教員に関しても一定数を確保し、基礎的内容の学習に基づいて専門・実践教育を行うシステムが確立できているものと考えている。

#### 【根拠資料】

- 「大学基礎データ」（表2）
- 「大学データ集（参考）」（表1）
- 「大学データ集（参考）」（表5）

### ②生活造形学科

#### 【現状説明】

生活造形学科では、採用人事の際には、単に前任者と同じ研究分野の教員を機械的に採用するのではなく、時代に合わせて学科が発展していく方向性に一致する教員をという視点で人事を行っている。このように、カリキュラムの改訂と人事を常に並行して検討することによって、教育課程に相応しい教員組織が整備できていると考えている。

#### 【根拠資料】

- 「大学基礎データ」（表2）
- 「大学データ集（参考）」（表1）
- 「大学データ集（参考）」（表5）

### ③生活福祉学科

#### 【現状説明】

生活福祉学科においては介護福祉士、社会福祉士、養護教諭、家庭科教諭等の養成を行っており、それぞれの分野においては教員要件、研究業績、教育歴等が文部科学省、厚生労働省等で厳しく審査されることとなる。このような資格付与・養成校設置条件に対して相応しい教員組織を整備できているとされており、各管轄省庁から認可を受けている。なお、平成 23（2011）年度の新規教員採用にあたっては、平成 20（2008）年に「任期に関する規則」「任

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

期に関する規則施行細則」および「勤務に関する規則」を制定以降、最初の配置となる職位である「助教（任期付）」2名を充て、介護福祉士および社会福祉士の養成にかかる教員要件の厳格化に対応することとした。これは、退職する期間に定めのない専任教員「1名枠」の後任人事にあつて、生活福祉学科の教育課程に相応しい教員組織を整備するため、「0.5人枠」である「助教（任期付）」の適用をなしたものである。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」（表2）

「大学データ集（参考）」（表1）

「大学データ集（参考）」（表5）

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

資料3 1 京都女子大学・京都女子大学短期大学部の助教の任期に関する規則

資料3 2 京都女子大学・京都女子大学短期大学部の助教の任期に関する規則施行細則

資料3 3 京都女子大学・京都女子大学短期大学部の助教（任期付）の勤務に関する規則

### (4) 現代社会学部 現代社会学科

#### 【現状説明】

現代社会学部の理念・目的を実現するためには、人文科学、社会科学、自然科学（情報を含む）の専門家を幅広く揃える必要があるが、本学部の専任教員数は平成21（2009）年4月時点で28名、それぞれが専門知識を提供するとともに、演習等で学生をきめ細かく指導している。大学の方針として、中期的に本学部の専任教員数を26名とすることが決定されており、従来よりやや少ない教員数で学部の理念・目的を実現していく必要がある。これについては、教員の分野別バランスを崩さないよう削減を進めることが基本方針である。

現代社会学部の教育目標は、多様化、複雑化した現代社会の諸問題について、学生が主体的かつ、複眼をもって問題を発見し、情報処理能力、調査能力、問題解決能力など、実践的能力を高めることにある。このために、ガイダンス科目、スキル科目（情報科目・調査科目・外国語科目）、専門への入門科目（アプローチ科目）、8つのクラスター（人間論、家族、コミュニティ、国際社会、地球環境、情報、公共政策、マネジメント）の固有科目（専門科目）、4年間の演習科目を開設している。以上を受けて、現代社会学部は、現代社会学科の1学科から構成されている。1学科は、ダブル・クラスター制を運用するうえで適切な組織形態である。

ガイダンス科目、アプローチ科目、スキル科目は、それぞれの専門の専任教員が責任をもってカリキュラム運営にあたり、その基幹的な講義・演習科目は、専任教員が担当している。

固有科目のクラスター科目は、各学生の意志で2つのクラスターを選択して、学ぶことになっている（ダブル・クラスター制）。教員は、1つのクラスターに貼り付けられていない。教員は、1つのクラスターに縛られることなく、2つのクラスターの講義科目を担当することもできる。しかし、教員は、自分が重点的にかかわるクラスターを、責任をもって運営している。

演習科目は、専任教員が担当するのを原則としている。卒業論文は、すべて演習担当の専任教員の指導で完成される。



## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

### 【点検・評価】

#### 効果が上がっている事項

現代社会学部発足から10年で、ダブル・クラスター制の教育体制が、学部の設置目標上、定着してきている。しかし、時代の要求の変化に応じて、学部の教育体制を一層充実していく必要がある。

### 【将来に向けた発展方策】

#### 効果が上がっている事項の伸長方策

情報教育の高度化を目指して、「情報課程」を平成23(2011)年度から開設し、また国際協力の実践的教育を目指して、「国際研修プログラム」を平成23(2011)年度から開講する。更に、平成23(2011)年度から、同年度開設の法学部と連携し、その開講科目のうち、公務員試験に関係する科目を受講できるようにする。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

「大学データ集(参考)」(表3)

「大学データ集(参考)」(表5)

## (5) 法学部 法学科

### 【現状説明】

法学部は、21世紀の法化社会の中で、社会の法的諸問題を自ら発見し、その解決に主体的に取り組み、法的に処理する実践力を持つ「女性の知性と人間性」を育み、人のいのちを大切に、人々の福祉に貢献できる「人間としての力」を育てることを教育目標としており、それを実現するために、基本六法はもとより現代社会の様々な問題に対応できる研究分野を有する教員で構成されている。研究分野では、基礎法において法社会学1名、基本六法・行政法において憲法1名、行政法1名、民法3名、商法2名、民事訴訟法関連1名、刑法1名、刑事訴訟法1名、社会法科目において労働法・社会保障法1名、現代法において知的財産法1名、国際関係法科目において国際人権法1名、国際私法1名、政治学科目において国際政治学1名を配置する予定であり、法学部教育を行う上で必要な教員組織を整備している。

なお、非常勤講師採用にあたっては、平成20(2008)年に「任用規程」を制定以降、最初の配置となる「客員教授(招聘A)」として3名を充て、本学における学術交流を促進し、学術研究・教育水準の向上を図ることとした。これは、大学または研究機関等の現職または経験者で、特に優れた教育・研究上の業績を有する者または高度な実務経験を有する者を招聘することによって、本学部の教育課程に相応しい教員組織を整備するためである。

### 【根拠資料】

資料5 京都女子大学法学部設置認可申請書 文部科学省ホームページより

資料34 京都女子大学・京都女子大学短期大学部客員教授任用規程

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

### 2-2 大学院研究科

#### (1) 文学研究科

##### 【現状説明】

文学研究科には国文学専攻、英文学専攻、史学専攻があり、それぞれ学部の3学科を母体として設置されている。したがって教育課程の構成は学部の教育課程を反映したものになっており、教員組織も分野ごとに相応しい学部の担当者が中心となって兼任するかたちで編制・整備されている。

研究科担当教員の資格は「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」によって、博士前期課程、博士後期課程ごとに、それぞれ授業担当教員、指導補助教員、指導教員に3区分され、資格ごとに明確に規定されている。文学研究科の3専攻、すなわち、国文学専攻、英文学専攻、史学専攻とも、この規程に従って、設置基準を満たすべくそれぞれの教育・研究領域に必要な教員を適正に配置している。教員人事の個別の案件ごとに選考委員会が研究科委員会の承認を経て設置されるが、その構成メンバーの4割は他専攻の教員が占め、更に新規採用人事、昇格人事、年度ごとの授業担当者決定と学生ごとの論文指導教員決定のいずれの事案も研究科委員会における審議・決定を経る仕組みとなっている。

以上のように恒常のチェック体制は整備され機能している。なお、大学院専任の教員を置く制度は採用していない。

##### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

#### (2) 発達教育学研究科

##### ①教育学専攻〔博士後期課程〕

##### 【現状説明】

博士後期課程は教育学分野と心理学分野によって構成され、それぞれについて高い水準の研究指導が実現できるように編成されている。また教育学および心理学の主要分野を研究領域として組織されているため、教育・研究指導を行う上で相応の組織であるといえる。

##### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

##### ②教育学専攻(博士前期課程)

##### 【現状説明】

教育学専攻では教育学の主要領域をカバーする科目だけでなく、学校教育や生涯教育あるいは家庭教育に関する科目を提供し、幅広い角度から教育を研究することが可能なカリキュラムを編成している。これに対応してそれぞれの分野が担当できる教員を配置しており、相応の教員組織を構成していると考えている。

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### ③心理学専攻〔博士前期課程〕

#### 【現状説明】

平成20(2010)年度の大学院学生数は、心理学領域8名、臨床心理学領域11名であり、他専攻に比べて多い。この中で、現状では、心理学領域の教員に関しては心理学専攻の学生全体に開かれた授業を担当しており、臨床心理学領域の教員は臨床心理士養成にかかる指定科目を中心に担当している。両領域とも基幹科目は専任教員が担当しているが、授業担当コマ数の関係から、現状以上に授業を担当することが難しい状況にある。

#### 【点検・評価】

##### 改善すべき事項

両領域とも授業担当コマ数が多くなりがちであり、適正化を検討する必要がある。

#### 【将来に向けた発展方策】

##### 改善すべき事項の改善方策

心理学の専門分野の多様性を勘案すると、より多くの教員が必要となるが、現実的には難しい。従って、適切な非常勤講師を確保していく。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### ④表現文化専攻〔修士課程〕

#### 【現状説明】

表現文化専攻の教育課程は、言語、音楽、造形、運動・舞踊の4つの表現領域に亘り、これらを深化させる科目群とその統合を図る科目群から成っている。また、小学校教諭と中学校・高等学校音楽教諭の専修免許課程を併せ持っている。その扱う内容は広範に亘るが、現在11名の専任教員と10名の非常勤教員で科目を担当しており、数の上でも質的にも必要とされる要件を十分に満たしていると思われる。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### ⑤児童学専攻〔修士課程〕

#### 【現状説明】

児童学専攻の教育課程は、児童発達、児童保健、児童文化の3つの領域に亘り、それぞれの専門領域にふさわしい教員を配置している。現状の指導教員数は児童発達領域1名、

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

児童保健領域2名、児童文化領域4名（うち1名は指導補助教員）となっており、領域によっては、教員組織を十分に整備するため、非常勤講師に頼る部分が多くなっている。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### (3) 家政学研究科

#### 【現状説明】

前節〔本報告書 61 頁〕に述べたとおり、基盤となる学部が特有資格の養成施設であることから、監督省庁による指導もあり、専門にふさわしい教員組織となっている。研究科自体は資格養成施設ではないので、基礎領域、周辺領域を考慮した柔軟な対応を心がけてはいるが、教員定員の削減もあり、ゆとりのある教員組織を組むのは難しくなっている。

#### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

### (4) 現代社会研究科

#### 【現状説明】

現代社会研究科は、「社会規範・文化、国際コミュニティ、地域コミュニティを研究領域として、現代社会の諸問題の解決に向けて、主体的に公共圏を創成していくための研究能力と実務能力を開発し、高度の専門性と実践性を兼ね備えた専門職業人、市民活動家、地域リーダー、教育者、研究者などを育成する」ことを目的として設置された。本学は、建学の理念を「親鸞聖人の体した仏教精神を基調とした教育」におき、また全学の大学院の共通目的として、「学部教育の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を教授研究し、専門分野における理論と応用の研究能力を養うとともに、仏教精神に基づく女子の特性と人格を陶冶し、もって文化の進展に寄与すること」(京都女子大学大学院学則第一条)を掲げている。従って、上記の目的は、現代社会学部における学部教育の基礎の上に設置された本研究科の目的として極めて適切と判断される。そして、この目的を実現するために本研究科は公共圏創成という単一の専攻を有し、研究領域を、社会規範・文化研究領域、国際コミュニティ領域、地域コミュニティ領域に分けている。3領域体制は博士前期課程のみならず博士後期課程においても堅持され、平成22(2010)年5月の時点で在学生の内訳は、博士前期課程8名の内、社会規範・文化研究領域が1名、地域コミュニティ領域が7名となっている。博士後期課程の在学生は5名で、社会規範・文化領域が2名、地域コミュニティ領域が3名である。この学生数に対して、教員組織は、指導教員の有資格者が社会規範・文化領域で3名(いずれも教授)、国際コミュニティ領域で2名(同)、地域コミュニティ領域で5名(同)、指導補助教員が地域コミュニティ領域で2名(教授、准教授各1名)という構成になっている。

## 第2節 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか

指導教員と指導補助教員に加えて、授業担当教員9名(教授2名、准教授7名)がそれぞれの専門に関する授業を担当し、いずれも現代社会学部所属の教員である。また、非常勤講師は、後期課程1名、前期課程9名(内1名は学内兼任)を数える。

このように、本研究科は現代社会の分析対象として3つの領域に設定し、それぞれの領域に専門の教員を配備することによって、上記の目的の実現を目指している。なお、研究領域別の教員数にはバラつきがあり、とくに地域コミュニティの教員数が多いが、これは今まで同領域を選択する学生が多かったという事情に対応し得たことを意味している。平成23(2011)年には国際コミュニティ関連の教員(指導教員の有資格者)2名が着任予定である(ただし、1名は定年退職者の後任)。

### 【根拠資料】

「大学基礎データ」(表2)

「大学データ集(参考)」(表1)

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

資料24 現代社会研究科担当教員資格基準(運用の申し合わせ)

## 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

### 1 大学全体

#### 【現状説明】

本学(学士課程)における教員の募集・採用・昇格に関する手続・基準は「京都女子大学・京都女子大学短期大学部人事委員会規則」および「京都女子大学教員資格審査規程」に明記されており、各学部の教授会において審査を行っている(具体的な運用については本節2-1で述べる)。また、本学(大学院課程)は、大学院としての専任教員を持たないため、研究科・専攻で新規に必要な人員が生じた場合、学部教員の募集・採用にあたって大学院の指導教員あるいは授業担当者としての適格者であることを条件とし、学部審査を通った候補者について「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」に明記されている手続・基準に基づいて研究科委員会において審査を行っている(具体的な運用については本節2-2で述べる)。

教員の資格については、教授・准教授・講師・助教の職階ごとに、「京都女子大学教員資格審査規程」に明記されており、各学部の教授会でその資格審査が行われる。

新規採用人事および昇任人事の手続は、上記の「京都女子大学・京都女子大学短期大学部人事委員会規則」に定める通りで、人事委員会は常設人事委員会と選考委員会とからなり、前者(常設人事委員会)は学長を委員長に各学部長・各研究科委員長・教務部長で構成して大学および併設の短期大学部全体の教員の人事構想や新規採用枠の可否などについて審議し、後者(選考委員会)は教授職4名で構成し、常設人事委員会において可と判断され学園長より採用枠を承認された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として設置される。

新規採用人事においては、これを必要とする学科・専攻から学科主任を通じて学部長に枠申請がなされ、常設人事委員会において大学および短期大学部の人事構想に基づいてそ

### 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

の枠の妥当性の審議が行われる。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、その人事のための選考委員会を組織するよう指示が出される。学部長のもと教授会で組織された選考委員会は、上記の人事委員会規則の手順に従って、募集にかかる告示を行い、「京都女子大学教員資格審査規程」に基づいて研究業績・履歴などを審査し、候補者を1名選定して資格審査報告書を作成する。この報告書に基づいて教授会で審査および採決が行われ、最終的には理事長がその任用を行う。

昇任人事については、該当候補者が審査規程に定める審査基準に照らして所属の学科主任に自己の昇任申請を申し出る。学科主任は当該学科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その昇任人事の妥当性を審議・決定し、妥当と認めた場合、新規採用人事の場合と同じく、常設人事委員長から学部長へ、選考委員会を組織するよう指示が出され、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・履歴などを審査して資格審査報告書を作成する。その後その報告書に基づいて教授会で審査および採決が行われ、最終的には理事長がその任用を行う。

外国人教員（専任講師・准教授・教授）の任用については、募集・任免にあたって他の専任教員と同じ基準・手続が取られるが、雇用契約を異にする。すなわち、採用にあたって外国人教員（専任講師）・外国人教員（准教授）・外国人教員（教授）ともに、雇用契約を、1年契約で3年間自動延長できるという契約内容で、3年ごとの契約を更に更新することができるものとしており、昇任については、3年の雇用契約更新の時点で可能としている。

新規採用の場合の教員募集については、学内公募（全構成員に公示する方式）と学外公募（一般公募：学内に限らず学外一般に公募する方式）の二種類があり、学科・専攻の、それぞれの科目の専門性や教員構成に応じて適宜選択するものとしている。

非常勤講師の採用手続についても、人事委員会規則に明記されており、各学科・専攻での教育課程の検討の結果、非常勤講師の必要が発生すると、その学科主任より学部長にその教育課程の変更（コマ増）と非常勤枠申請を申し出て、常設人事委員会でその非常勤枠の妥当性を審議・決定し、学園長の承認を得ることになっている。その上で、学科主任から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その資格審査を行う。

以上のように、教員の募集・採用・昇格は、全学で定められた規定に則って適切に行われており、それぞれの分野で適格な人材が得られている。また、昇任人事では、昇任候補者自身の意思を尊重するとともに、学科会議などでの連絡・調整も取られており、バランスの取れたものとなっている。教員資格審査についても、教授会で責任ある審査・決定をなす体制にあり、その手続・基準に特段の問題はないと考えられる。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則

## 2-1 学部

### (1) 文学部

#### 【現状説明】

教員の募集・採用・昇格は「京都女子大学教員人事委員会規則」の定めに従って学長を

### 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

委員長とする常設人事委員会と、当該人事に直接関連する学科等より選出され教授によって構成される選考委員会とがあり、選考委員会は、新規採用人事にあつては、公募方法、公募内容、候補者の絞り込み、候補者の研究業績の公開、候補者の資格審査報告書の作成を審議し、昇格人事にあつては、候補者の昇格資格の妥当性、候補者の研究業績の公開および、資格審査報告書の作成の各事項を審議する。いずれの場合も教授会に報告され、教授会の審議を経て、任用者による最終的な裁可を受ける。

新規採用人事の過程は、まず当該学科が採用枠を申請するところから始まり、常設人事委員会の議を経て任用者の裁可を俟って選考委員会の組織が学部長に指示され、それに従って学部長のもと、当該学科より選出された教授3名と他学科より選出された教授1名によって構成された選考委員会が教授会の議を経て始動する。公募内容を審議決定し、更に募集方法を審議決定した選考委員会は、事務局の協力を得て公募を実施し、締め切り日までに得られた候補者の中から最終候補を1名に絞り込み、学内全教職員に告知した上で、その候補者の業績を公開する。その上で選考委員会は原則として公募締め切り日から1ヶ月以内に当該候補者の資格審査報告書を教授会に提出し、審議を受ける。教授会の承認には無記名投票による出席者の3分の2以上の賛成が必要である。その後任用者の裁可を経て採用が決定する。

改革・改組ともなつて発生する新規採用のうち文部科学省による教員審査を必要とする人事にあつては、選考委員会またはそれに代わる設置準備委員会等によって絞り込まれた候補者を文部科学省の審査に委ねるため教授会は事後報告を受けることになる。

教員の昇格人事は、当事者自身が規定に基づいて書類を添えて学科主任にこれを申し出、学科主任は学科の了承を得た上で学部長に昇格申請を行なう。学部長は、これを常設人事委員会に諮り、承認を経て、同委員長の指示に従って、当該昇格人事に係る選考委員会を組織することを教授会に報告し、当該学科より推挙され教授会が承認した選考委員4名をもって選考委員会を組織する。選考委員会は当該学科選出の委員3名と他学科選出の委員1名とから成り、そのうち1名が学部長の指名により委員長となる。同委員会は昇格候補者の研究業績を審査し、これを一定期間公開し、候補者の履歴等を併せて審査し、原則として委員会設置後1ヶ月以内に審査報告書を学部教授会に提出し、審議を受けなければならない。教授会による承認には無記名投票で3分の2以上の賛成が必要である。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則

## (2) 発達教育学部

#### 【現状説明】

専任教員の募集・採用・昇格については、「京都女子大学教員資格審査規程」に明示された基準や手続きに則って全学の「常設人事委員会」が人事計画を進行管理し、必要な人事案件が生じた時にはこれに加えて専攻内外の教員で構成される「選考委員会」が設置され、適切な教員人事を遂行している。

また、教員の募集に関しては、「公募」あるいは「学内公募」というかたちで行なわれている。これらの募集要項は、各学科・専攻内で合意を得た後、全学の「常設人事委員会」

### 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

において是非が判断され、最終的には教授会での審議をもって決定される。

なお、採用については、他学科の教員1名を選考委員として加えた選考委員会において原案を作成した後、全学の常設人事委員会において是非が判断され、最終的には教授会で審議される。また昇格については、他学科の教員1名を選考委員として加えた選考委員会において原案を作成した後、全学の常設人事委員会において是非が判断され、最終的には教授会で審議される。

教員の募集・採用・昇格は学則に明記されている「京都女子大学教員資格審査規程」に則り適切に行われている。教員に欠員が生じたときは、速やかに研究室会議を開催し、担当科目や分野を確認の後、学科会議を経て教員枠を申請する。枠の申請が「可」となれば、募集・採用に向けて所定の手続きを開始する。特に実技科目(ピアノ・声楽)の採用に関しては、音楽という科目の特性から、面接の他に実技の披露や模擬授業などによってその適性を判断するなど、念入りな人事を行っている。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則

#### (3) 家政学部

##### 【現状説明】

教員の募集・採用に関しては「京都女子大学教員資格審査規程」、昇格に関する規程は「京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則」に定められており、規程および手続きは明確化されている。人事について、これを総合的かつ具体的に検討し、教育研究上の適正を期するため、「京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会」が設けられている。当該の教員人事委員会には、「常設人事委員会」と「選考委員会」との2種類があり、常設委員会は、(1) 学長、(2) 各学部長5名、(3) 教務部長、(4) 各研究科委員長をもって構成されている。また、選考委員会は当該人事に関連する教室等より選出された教授4名で構成する。ただし、常設委員会が認めた場合は教授以外の教員をあてることができる。このように規程等に従った適切な教員人事が行われている。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則

#### ①食物栄養学科

##### 【現状説明】

食物栄養学科においては、教員の募集・採用に際しては、担当授業・実習科目、現在在籍教員の担当科目との関連、資格(例えば管理栄養士・医師)の要否、学科全体の構成を考慮して、どのような立場〔助教から教授(契約)]の人材を求めるのか、などにつき、学科内で十分の話し合いを行い、コンセンサスを形成した上で、行っている。昇格については、教授会における審査の前に、学科会議において、事前報告を行っているが、事前チェックにならないよう、不当な理由で昇格の申請が妨げにならないよう、十分配慮している。



### 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則

#### ②生活造形学科

##### 【現状説明】

教員の募集は、担当科目・専門分野等にもとづき、学科内で教員像を十分に話し合ったうえで、例外なく公募によって行われている。候補者を1人に絞る際には、選考委員会により書類選考および面接が行われている。昇格については、学科の承認を得たうえで、教授会の審査にのぞむこととなっている。学科での事前承認の際には、申請者が不当に不利益を被らないよう充分配慮し、全員で確認している。以上のように、採用・昇格人事のどちらについても、できるだけ適切に選考あるいは審査しようとの努力がなされている。

昇格にかかる教授会審査では、教員の専門分野が多岐に亘り、論文数を重視する分野、ファーストオージャーであることを重視する分野、作品を評価する分野等さまざまであるため、業績についての基準が曖昧になりがちである。それぞれの専門分野の特徴を尊重したうえで、学部としての基準を定めるよう検討を加えていくことが重要と考えられる。

##### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則

#### ③生活福祉学科

##### 【現状説明】

多くの資格を附与する学科であるため、教員に欠員が生じた場合には要件等を満たす教員を速やかに募集・採用している。昇格においても学部教授会において昇格の条件等を検討するなど、審査が公正・適切に実施されるよう配慮がなされている。しかし、分野が多岐に亘れば、統一した業績評価が困難になりがちであるので、学科の特殊性や資格要件等も考慮しながら適切に昇格手続きが行われるよう基準作成等が重要と考えられる。

##### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則

#### (4) 現代社会学部 現代社会学科

##### 【現状説明】

現代社会学部での教員の採用・昇格に関して、選考委員会の設置、教授会での議決などの一般的原則は、本学全体の共通原則(公開)によって行われる。

現代社会学部としての新規教員の採用は、平成20(2008)年度に准教授1名、講師1名、平成21(2009)年度に教授1名、准教授1名、平成22(2010)年度に講師1名であった。その募集に当たっては、採用時期、職位、専攻分野、主要担当科目、審査対象の業績本数、担当主要科目シラバス、面接などを明記して、公募形式をとった。公募書類は、関係教育機関に送付するとともに、本学HPおよびJREC-INを通じてWebで公開した。その結果、

### 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

毎回全国から多数の応募があった。職位の決定に当たっての業績評価では、学部内での申し合わせに基づく、点数制度を採用している。

学部内での昇格は、本学の一般的手続き(公開)に基づいて行われる。昇格の希望者は、毎年9月までに、審査希望を学科主任に申し出ることになっている。准教授から教授への昇格は平成22(2010)年度に1名であった。昇格に当たっての業績評価では、学部内での申し合わせに基づく、点数制度を採用している。

選考委員会は、4名の教授から構成されるが、委員長となるのは、採用人事に専門がもっとも近い教授であり、また4名のうちの1名には、必ずしも同じ学問系統でない教授が加わることが多い。これによって、研究業績だけでなく、教育能力、学生指導への取り組みも評価できる体制としている。

採用、昇格のいずれの場合も、候補者の氏名を学内で公示するとともに、その主要業績を教務部学部事務センターで公開し、透明性を保障している。

教員の新規採用にあたっては、学科内の人事事項調整委員会で、その専門分野、職位、年齢などについての原案を作成し、これを学科会議に諮り、最後に教授会で決定している。

教員の募集・採用・昇格は、手続きの公開性・順守からみて、概ね問題はなく、適切な人材を全国から集めてきている。新規採用に当たっては、シラバス提出を課すことによって、授業担当能力を確認している。なお、今後の教員採用に当たって、教育能力を確認するために、模擬授業を導入することが、検討課題となっている。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

添付資料 京都女子大学・京都女子大学短期大学部教員人事委員会規則

## (5) 法学部 法学科

#### 【現状説明】

法学部開設にあたっては、「京都女子大学教員資格審査規程」並びに「新学部設置委員会規程」にもとづき、新学部設置委員会内に設置された選考委員会において、研究業績や担当予定科目に関するプレゼンテーション内容により採用原案を作成し、新学部設置委員会にて採用案を確定した。次に理事会において、確定した採用案にて設置認可申請を行うことを決議し、文部科学省での教員審査の結果を受けて、教員の採用を確定した。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

資料35 新学部設置委員会規程

## 2-2 大学院研究科

### (1) 文学研究科

#### 【現状説明】

本研究科は他研究科と同じく、大学院としての専任教員を持っていない。従って、人事は学部人事に附随しておこる。学部人事に際して、研究科各専攻に新規の必要な人員が生じている場合、学部各学科(教室)は責任を持つ研究科各専攻の指導教員(または指導補助教員・授業担当教員)としての資格を考慮して募集、採用、昇格を行っている。

### 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

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（1977）年7月20日制定、最近改正：平成19（2007）年4月1日〕に従って厳正に行われている。

具体的な選考手続きに関しては、以下のようになっている。専攻より担当教員候補者について、所定の個人調書を添えて、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附託する。選考委員会は5名の委員（原則として指導教員）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、再審査を附託することができることになっている。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

#### (2) 発達教育学研究科

##### ①教育学専攻〔博士後期課程〕

#### 【現状説明】

第1節〔本報告書 59 頁〕でも述べたように、博士後期課程の教員編制は大学院設置審議会の内規に基づいているため、欠員が生じた場合には、必要な分野において速やかにその補充を行うべく対処してきた。また必要な教授数の確保にも尽力してきており、一定の業績を積み上げてきた教員については、指導教授への昇格も行える体制にある。これらのことから教員の募集・採用・昇格は適切に行われていると考えられる。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

##### ②教育学専攻（博士前期課程）

#### 【現状説明】

教員の適正配置と担当の適正化を視野に入れながら、募集、採用、昇任は必要に応じて適宜行われてきており、問題はない。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

##### ③心理学専攻（博士前期課程）

#### 【現状説明】

過去3年以内〔平成19（2007）年4月1日以降〕の募集・採用は2件、昇任は2件（いずれも准教授から教授）である。いずれも、規定に則って行われており問題はないと考えられるが、臨床心理学領域の専任教員のうち、基礎となる学部が異なる教員の採用に際しては、当該学部との調整が必要となるため、手続に時間を多く要する面がある。

### 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

#### ④表現文化専攻〔修士課程〕

##### 【現状説明】

教員の募集・採用・昇格については、本専攻における教員組織の編制方針および教育課程に照らして必要とされる人事案件を検討している。その上で、研究科委員会において他専攻からの委員も含めた選考委員会が組織され、厳正な審査を経て最終的な議決が行われており、教員の募集・採用・昇格の立案から決定に至る過程は適切であると思われる。

##### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

#### ⑤児童学専攻〔修士課程〕

##### 【現状説明】

教員の募集・採用・昇格については、本専攻における教員組織の編制方針および教育課程に照らして必要とされる人事案件を検討している。その上で、研究科委員会において他専攻からの委員も含めた選考委員会が組織され、厳正な審査を経て最終的な議決が行われており、教員の募集・採用・昇格の立案から決定に至る過程は適切であると思われる。

##### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

#### (3) 家政学研究科

##### 【現状説明】

「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」に従いシステムティックに行われている。しかし、団塊世代現象により現在高齢化しているため、担当教員の若年化は今後の人事における重要なポイントである。また、大学院担当教員については、本人より提出された履歴・業績に基づいて、研究科委員会において、審議の上、採用を決めている。

##### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

#### (4) 現代社会研究科

##### 【現状説明】

現代社会研究科は独立系の大学院ではなく、研究科委員として研究科の教育にかかわっている教員はすべて現代社会学部の所属教員であり、大学院の専任教員は存在しない。従って、学部の教員の募集・採用にあたって大学院研究科が大学院の指導教員の有資格者であることが必要であると判断した場合には、学部の公募の条件の中にあらかじめ大学院博士課程前期課程およびあるいは後期課程の指導教員あるいは、授業担当教員としての適格者であることを公募の条件としている。そして、学部の審査を通った候補者について、大学院研究科委員会が研究科独自の選考委員会を設置し、大学院担当の有資格者か否かの審査を行っている。大学院の選考委員会は「京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規」

### 第3節 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか

第7条の規定に従い、5名で構成される。なお、第7条第2項では、研究科委員会で選出される5名の選考委員の内、2名は「他の専攻」に所属することになっているが、単一の専攻からなる本研究科については、「その限りでない」と規定されているので、他の研究科の教員を選考委員に加わってもらう場合もあれば、5名の選考委員がすべて本研究科の教員で構成される場合もある。いずれの場合においても、「現代社会研究科担当教員資格基準（運用の申し合わせ）」に則り、厳正な審査を行っている。

昇格についても、大学院専任の教員が存在しないので、研究科が教員の昇格人事（講師から准教授、准教授から教授）にかかわることはない。ただし、従来大学院を担当していなかった教員が新たに大学院の担当を希望する場合、あるいは指導補助教員および授業担当教員が指導教員となることを希望する場合には、適格であるか否かを、研究科委員会において選出された5名の委員からなる選考委員会が、上記の「現代社会研究科担当教員資格基準（運用の申し合わせ）」に基づいて厳正に審査し、同委員会の報告を受けて研究科委員会が最終的に決定している。

#### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学大学院研究科担当教員選考内規

資料24 現代社会研究科担当教員資格基準(運用の申し合わせ)

### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

#### 1 大学全体

##### 【現状説明】

##### 1) 教員の教育研究活動等の評価

教員の教育研究活動の評価については、毎年度末（3月末）に、各教員がその年度の研究活動および業績（その年度の研究の進捗状況、論文・著書・学会発表や作品・展示会・演奏会などの成果）を報告する『研究成果報告書』を大学宛に提出する義務を負っている。また、各教員の業績票（本学に就任以来の業績記録票）に、その年度の学術業績の成果（論文、著書、学会発表、作品、展示会、演奏会など）を追記することになっている。以上の2種類とも、教務部学部事務センターに保管され、学内で閲覧できる体制にある。一般への公開は、平成6（1994）年度以降、平成13（2001）・平成15（2003）・平成17（2005）・平成20（2008）年度に『京都女子大学研究者要覧』を刊行し、教員ごとに教育活動と研究活動についての主な業績（研究活動については、主要な著書・論文および最近5カ年の主要な著書・論文など）を公表している。更に、本学ホームページに「教員紹介」のページを設けて研究テーマや主な業績等を掲載し、毎年の更新を踏まえて公表している。

研究の促進のために、本学内で独自に研究を助成するシステムを持ち、毎年、前年度中に申請し学内での審査で承認されて予算認定された研究に対して大学として研究費助成などを行っている。この審査は、学部長、学部の代表各2名で組織する全学研究助成委員会が学内専門家2名の評価を受けて審査し、合議の上で採択を決定している。研究助成に採択されたものは、当該年度末に研究成果の報告書を提出し、かつその研究成果を定められた期間内に研究論文などの形で公表する義務を負うこととなる〔詳細には第7章第4節：

#### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

本報告書 250 頁に述べる〕。また、外部の研究機関で1年間研究に専従する国外研究員、国内研究員の制度も置かれている。更に、大学附置の宗教・文化研究所で募集する「兼任研究員」については、研究所運営委員会で審査の上、研究助成がなされ、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、単著・共著の出版、学術書や学術雑誌の編集、学会発表、学会誌（専門誌、研究紀要など）への寄稿のほか、国際学会への参加（口頭発表、シンポジウム参加、学会誌寄稿など）あるいは作品、展示会、演奏会などによって、学術的、社会的に貢献している〔添付資料「京都女子大学研究者要覧」〕。

教育活動の面では、教員は、授業担当のほか、教学関係の会議運営（教授会、学科会議、各種委員会）にも参画し、アドバイザー任務、学生の作品展示会・演奏会などの指導、国内外の研修旅行の引率など、多岐に亘って教育活動にあたっている。

教員選考基準（採用・昇格）における研究能力・実績の配慮については、各学科・専攻の専門性に応じた評価が行われている。また、教育能力・実績の配慮では、「京都女子大学教員資格審査規程」に基づき、教授となることのできる者は大学において5年以上の教育経歴を必要とし、准教授となることのできる者は同様に3年以上の教育経歴を必要とすることとしており、それぞれの段階で、該当教員の教育能力・実績を評価している。

教員資格の再審査については、文学部および家政学部において、それぞれ「京都女子大学文学部教員再審査に関する細則」〔昭和 47（1972）年制定、最近改正：昭和 60（1985）年〕および「京都女子大学家政学部教員資格再審査の基準および方法」〔昭和 47（1972）年制定〕が定められている。他方、平成 12（2000）年度開設の現代社会学部、平成 16（2004）年開設の発達教育学部、平成 23（2011）年開設の法学部においては定められていない。

#### 2) F Dの実施状況

F Dについて、本学では、大学全体あるいは各学部・学科・専攻全体、研究科・専攻全体で、その理念(教育方針)・目的や教育目標、教育内容・方法について組織的な研究・研修をすすめ、最終的には教員個々の教授能力を向上させていく活動をF D活動と捉えている。そして、第1に、F D活動の基盤となる「学生による授業評価」を平成 18（2006）年度から全学（学士課程）で導入し継続的に実施してきている。また、大学院課程では平成 21（2009）年度から「大学院生に対するアンケート」を実施し始めたところである。更に、第2に、平成 21（2009）年には、日常的なF D活動を推進する目的のもと「京都女子大学・短期大学部ファカルティ・ディベロップメント専門委員会（F D専門委員会）」を教務委員会のもとに設置し、交流会、講演会、授業公開など、組織的な取組みを継続してきているところである。

前者「授業評価」については、前回認証評価において「授業評価の公表とともに、授業評価をどのように分析し活用するか、大学院における組織的なF D活動にどのように活用するか、などについて検討し、改善に繋げることが期待される」と指摘された。これからは、本学におけるF Dの実施状況について前者をもとに述べていく。

「学生による授業評価」の結果は、各教員にフィードバックされ、各教員は当該授業に対する学生の要望等を読み取り、学生からの評価の概要および授業改善の工夫について「授業評価所見」を作成し、Webで公開している。また、カリキュラム区分ごとに授業評価結果や授業評価所見を踏まえて検討を加え、①授業評価を踏まえた授業改善の概要、②授業

#### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

改善をすすめるための課題、③よりよい授業評価・改善に向けて、の3項目について取りまとめた『授業評価報告書〔FD報告書〕よりよい授業の創造』〔平成21(2009)年3月〕を作成し、全教職員に配布した。なお、「大学院生に対するアンケート」の結果は、大学院委員会を通して大学院授業担当教員にフィードバックされ、大学院教育に携わる自己の資質の向上を図るの一助として活用され始めたところである。

「学生による授業評価」において、どのような内容の設問を設定するかについては、学科・専攻ごとに授業の内容が異なるため、学科・専攻の裁量や教員個々の評価項目設定もできるように工夫を加えている。最近時の平成22(2010)年度にあつては、10項目の共通設問、学科・専攻裁量や各教員が設定する個別設問(最多10項目まで可能)、自由記入欄(授業でよかったと思う点、授業で今後改善すべき点などを自由に記述するもの)の3構成としている。共通設問を具体的に示すと、次の通りである。

- Q1 あなたはこの授業にどの程度出席していますか。 ・ ・ 全て出席、1～2回欠席、3～4回欠席、半分程度欠席、半分以上欠席、の5選択肢から1者選択。
- Q2 私は最初にシラバスを読んで、理解してのぞんだ。 ・ ・ 非常にそう思う、そう思う、どちらでもない、そう思わない、全くそう思わない、の5選択肢から1者選択。以下、同様。
- Q3 私はこの授業に意欲的に取り組んだ。
- Q4 授業をきっかけに、この分野に興味や関心が深まった。
- Q5 資料やテキストの内容は適切でわかりやすかった。
- Q6 教員の説明や話し方はわかりやすかった。
- Q7 教員は学生の反応や理解を見ながら授業をすすめた。
- Q8 教員は私語等に適切に対応するなど、授業に集中できる環境に配慮した。
- Q9 教員の授業に対する熱意を感じた。
- Q10 全体としてこの授業に満足できた。

なお、「大学院生に対するアンケート」においては、大学院委員会で検討を加え、大学院の授業や研究指導を中心に大学院教育の在り方全般を問う質問項目とし、先の「学生による授業評価」(学士課程)のように授業ごとに実施する手法は採らないこととした。15項目からなる5者択1形式の質問、自由記述形式の質問を具体的に示すと、次の通りである。

- 以下の各質問について、回答欄の該当の(一番近いと思う)数字に○を記入ください。また、特に気になる点(よい点、改善すべき点)などありましたら、自由回答欄に併せてご記入ください。
- Q1 授業内容は、入学する前に期待していた通りでしたか。
- Q2 全体としての授業のレベルはあなたにとってどうでしたか。
- Q3 大学院側が用意した時間割の編成は適切でしたか。
- Q4 履修指導は適切でしたか。
- Q5 事務局(教務課大学院事務センター)から院生への連絡は、適切でしたか。
- Q6 教員から院生への連絡は、適切でしたか。
- Q7 教室や図書館の施設・設備は適切でしたか。
- Q8 大学院学生研究室の設備は適切でしたか。
- Q9 授業に対する担当教員の熱意を感じましたか。

#### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

Q10 教員の研究指導は、適切でしたか。

Q11 ティーチング・アシスタント (TA) の経験は役に立ちましたか。

Q12 授業中あるいは授業外で、教員にセクハラ (性的嫌がらせ) を受けたと感じることはありましたか。

Q13 授業中あるいは授業外で、教員にアカハラ (教員がその権力を濫用して学生に対して行う嫌がらせ) を受けたと感じることはありましたか。

Q14 就職支援体制は適切でしたか。

Q15 大学院で学んだことは、自分のためになったと思いますか。

● その他、本学大学院に対するご意見などがありましたら、自由にご記入ください。

Q16 [自由記入欄]

#### 【点検・評価】

##### 効果が上がっている事項

前回の認証評価での指摘を踏まえ、「学生による授業評価」をもとに各授業担当者が授業評価所見を作成したり、カリキュラム区分ごとに具体的な改善事項を明らかにしたりして、それらを公表する方策を講じてきた。また、検討途上であった大学院におけるFD活動も、「大学院生に対するアンケート」を実施・分析する方策を講じるに至った。「授業評価などによる学生の意見が授業改善に反映されている」との問いに対して、「①そう思う・②ややそう思う」との回答が、前回〔平成18(2006)年〕に比して3.8ポイント、前々回〔平成13(2001)年〕に比して6.4ポイント増えていることから、教員による資質向上への取り組みは肯定的に捉えられており、本学のFD活動は一定の効果を上げているといえる。

##### 改善すべき事項

教員資格の再審査にかかる規定が文学部および家政学部だけにある背景としては、制定当時に設置されていた両学部での議論・方策が平成12(2000)年度以降の新学部設置にあたって引き継がれていなかったものと推察できる。平成16(2004)年度開設の発達教育学部の場合、母体であった文学部初等教育学科および家政学部児童学科ではそれぞれの規定が適用されていたが、新学部設置の後にかかる規定がない状況になっているわけである。同じ大学内に、教員資格の再審査にかかる規定がある学部とない学部とが併存する現状については、改善すべき事項として捉えることが必要である。

#### 【将来に向けた発展方策】

##### 効果が上がっている事項の伸長方策

引き続き「学生による授業評価」「大学院生に対するアンケート」をもとにした日常的なFD活動を継続していく。その際、肯定的な評価が増加してきているとはいえ、平成22(2010)年度調査にあつて「①そう思う・②ややそう思う」との回答は17.4%に過ぎないことを踏まえ、「学生による授業評価」をもとにした授業改善に努めていく。

また、本学が10年後に目指すべき大学像として設定したグランドビジョン〔本報告書256頁〕の3「教育力の向上」を具現化するため、平成23(2011)年度においては、「FD活動推進体制の整備・充実」を事業計画の一つとして推進していく。例えば、学部事務センターに新たにFD推進センターを設けて、事務担当者(主任1名)を配置すると共に、学長のもと教員と協働してFD活動を推進していく体制を整え、FD活動の更なる実質化を図っていく。



## 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

### 改善すべき事項の改善方策

教員資格の再審査にかかる規定がない3学部にあつては、規程制定の必要性を含めて議論を行い、結論を導き出していく。その際、教員資格の再審査にかかる規定がある両学部にあつては、最近改正後25年、制定後43年を経ているだけに、その審査内容・基準について今一度の検討を行い、必要に応じて改正手続を推進していく。

#### 【根拠資料】

- 添付資料 京都女子大学研究者要覧
- 資料7 平成23年度予算編成の基本方針
- 資料10 京都女子大学2010年度学生生活アンケート調査結果－2006・2010年度比較－Q2-27
- 資料36 京都女子大学・京都女子大学短期大学部ファカルティ・ディベロプメント専門委員会内規
- 資料37 京都女子大学文学部教員再審査に関する細則
- 資料38 京都女子大学家政学部教員資格再審査の基準及び方法
- 資料39 授業評価報告書〔FD報告書〕よりよい授業の創造－「学生による授業評価」をふまえた授業内容・方法の改善－
- 資料40 京都女子大学2006年度学生生活アンケート調査結果－2001・2006年度比較－Q2-27

## 2-1 学部

### (1) 文学部

#### 【現状説明】

各学科選出の委員と教務部長から成る全学的なファカルティ・ディベロプメント専門委員会（以下FD専門委員会）を中心に、FD活動の調査・研究、FD活動に関する情報の収集と教員への提供が行われている。情報の提供は具体的には学外講師を招いて行われる研修会と毎年数回発行される小冊子「FD Information」をもって行われる。この印刷物には個人教員の体験報告も掲載され、各教員の教育上の工夫や問題意識を大学全体で共有する一助となっている。

この委員会を責任主体として実施されている教育力評価には、学生による授業アンケートがある。これは学期ごとに各教員の担当科目のうち2科目を選んで学期末に実施しているもので、アンケートは専門業者による集計を経て各担当教員本人に戻され、次に教員が科目毎に集計結果を要約して所見を作成し、現状と改善方法等の意見を含めて、本学のホームページ上で公開している。学生による授業評価の結果を受けて、各教員が学生の視点にたつて自分の教育方法や教育姿勢を見直すことにより、年度ごとに改善すべき目標を定めて取り組むことができるようになってきている。ただし、文学部独自で、評価結果を組織的に検討し、改善策を練るような試みは行っていない。

FD専門委員会の発案によって教員の教育力向上に資するために授業公開が実施されている。これは各教員が自分の担当科目から指定した2科目について、他教員による授業参観を可能にする制度である。

研究活動の評価ならびに社会貢献や管理業務にかかわる評価は教員の昇格資格審査を除

#### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

いては特に実施されていない。したがって、アカデミック・ポートフォリオの推進と活用はいまだ実現を見るに至っていない。

##### 【点検・評価】

##### 改善すべき事項

学生による授業評価のアンケート項目は、学生自身の受講姿勢に関する項目も含むなど十分とはいえない。

##### 【将来に向けた発展方策】

##### 改善すべき事項の改善方策

授業評価のアンケート項目に関しては、項目の再検討や集計結果の取り扱いを含めた事後処理方法を再検討する。また授業の公開性を一層高めたり、中学・高校におけるような研究授業を取り入れたりするなど、模範例の明確化と相互批評の方法を検討する。かかる検討を文学部各学科で行い、その内容をFD専門委員会へ提起するようにしていく。

##### 【根拠資料】

「大学データ集（参考）」（表1）

添付資料 京都女子大学研究者要覧

添付資料 京都女子大学教員資格審査規程

資料10 京都女子大学2010年度学生生活アンケート調査結果—2006・2010年度比較—Q2-27

資料36 京都女子大学・京都女子大学短期大学部ファカルティ・ディベロプメント専門委員会内規

資料41 FD Information（第1号～第8号）

## (2) 発達教育学部

##### 【現状説明】

教員の教育研究活動については、毎年度末に全学の「研究助成委員会」宛てに「研究活動報告書」の提出が義務付けられ、毎年度更新される「大学ホームページ」および5年毎の『研究者要覧』において研究業績や担当授業の自己申告内容が明らかにされている。また、毎学期末に実施されている「授業アンケート」は教育活動の評価手段としてFDの中心的な役割を果たしている。

発達教育学部の研究発表の場には『発達教育学部紀要』があるが、教員はその他に学会誌や研究会誌などを発表の場として活用している。また音楽では演奏や作曲も含むため、音楽会、作品発表会など発表の場は多岐に亘っている。年度末には研究活動を大学に報告し、年度初めには大学ホームページの教員紹介で過去5年間の業績を公開する。5年ごとに作成される『研究者要覧』でも研究業績は公開される。教育活動については各期に行われる「学生による授業アンケート」とその結果に基づく教員のコメント作成・公開が有効に機能していると思われる。

学部あるいは学科単独でのFD活動は行ってはいないが、児童学科の学科会議等において各教員の授業に関する工夫などに関する情報交換を頻繁に行い、それをFD委員がまとめるなどして報告をしている。

#### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

##### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学研究者要覧

資料36 京都女子大学・京都女子大学短期大学部ファカルティ・ディベロプメント専門委員会内規

資料10 京都女子大学2010年度学生生活アンケート調査結果－2006・2010年度比較－Q2-27〔全体、学部別、学科専攻別〕

### (3) 家政学部

##### 【現状説明】

家政学部では教員の切磋琢磨を目的として「京都女子大学家政学部教員資格再審査の基準および方法」を定めている。教員は、学術上の業績を毎年学部長に報告している。各教員は、規定により点数化した最近5ヶ年間の学術上の業績と教育および運営上の業績総計が、職階毎に定めた基準以上になるように努力するものとしている。各教員の学術・教育・社会参加上の業績は4年毎に業績集としてまとめ、学内に公表している。

また、毎学期末に実施されている「授業アンケート」は教育活動の評価手段としてFDの中心的な役割を果たしている。他方、「授業評価などによる学生の意見が授業改善に反映されている」〔Q2-27〕との意識についての「学生生活アンケート」に対し、学部全体として－0.30とやや低い点がついている。今後の改善が必要な現状であるといえる。

学部あるいは学科単独でのFD活動は行ってはいないが、各学科会議等において各教員の授業に関する工夫などに関する情報交換を頻繁に行い、それをFD委員がまとめるなどして報告をしている。

##### 【根拠資料】

添付資料 京都女子大学研究者要覧

資料10 京都女子大学2010年度学生生活アンケート調査結果－2006・2010年度比較－Q2-27

資料36 京都女子大学・京都女子大学短期大学部ファカルティ・ディベロプメント専門委員会内規

資料38 京都女子大学家政学部教員資格再審査の基準及び方法

### ①食物栄養学科

##### 【現状説明】

食物栄養学科における教員の資質向上に関しては、他学科にはない特殊性がある。資格取得に関わる科目については、管理栄養士・医師などの資格を有するだけでなく、その科目を担当するのに相応しい教育経験・研究業績を持つことが求められ、この点については、定期的に監査を受ける。したがって本学科においては、他学科にも増して、教員の資質向上が重要な意味をもつ。したがって学科会議において定期的に、これら科目を中心に、各教員が担当科目を教えるのに相応しいかどうかについて議題としている。

【根拠資料】 《明示し得る文書・データ等の資料はない。》

#### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

##### ②生活造形学科

###### 【現状説明】

学科内での方策として、研究については、学科の紀要に各教員の業績を毎年掲載することで、さらなる研究への取組みを促している。教育については、一部の実習（複数クラス開講の実習）において、最後に合同の作品講評会を行うという取組みを行っている。教員どうしが学生の作品を介して互いの指導内容を知ること、教育方法の改善に繋がる効果がある。また卒業研究についても、発表会および中間発表会を行っており、同様の効果があると考えられる。

###### 【根拠資料】

資料4 2 平成22(2010)年度生活造形学科 卒業研究中間発表要旨集（造形意匠部門、アパレル部門、空間造形領域）

資料4 3 卒論発表会要旨集（平成22年度）

##### ③生活福祉学科

###### 【現状説明】

教員の教育面の資質向上に関してはオムニバス授業を設けるなど、相互教授、相互管理が可能な体制にある。研究面の資質向上に関しては、研究助成制度を設けるなど環境整備が講じられている。学生による授業評価も教育面における資質の向上には多大な効果をもたらしており、今後も継続実施する。特別海外研究員制度も取り入れられていて、諸外国における教員の資質向上が可能となる体制にある。

【根拠資料】 《明示し得る文書・データ等の資料はない。》

#### (4) 現代社会学部 現代社会学科

###### 【現状説明】

教員の資質の向上には、研究者としての側面における向上と教育者としての側面における向上があるが、研究者としての資質向上を図る継続的な場としては、毎年度発行している学部紀要『現代社会研究』が挙げられる。非常勤講師も含む多くの教員が、そこでの研究発表を念頭に、研鑽を積むことが期待されている。

また、個人研究費〔平成21(2009)年度現代社会学部教員1人当たり374,646円：「大学データ集(参考)」表(20)〕、研究経費助成などの学内共同研究助成〔平成21(2009)年度現代社会学部15件、総額6,703,446円：「大学データ集(参考)」表(22)〕も、これを申請・使用し成果報告を行う研究者に対して、科学研究費等学外研究費とともに、研究者としての教員の資質の向上を図る役割を果たしている。

教育者としての側面については、「授業アンケート」とそれへの所見の公開などを契機としての各教員による授業改善等の資質向上の取組みが挙げられるが、これ以外にも、平成21(2009)年3月に、各学部委員から構成されFD活動を促進する目的の「京都女子大学・短期大学部ファカルティ・ディベロップメント専門委員会(FD専門委員会)」が、教務委員会内規に基づき学内に置かれ、この委員会が検討を重ねた結果、「FD交流会」ほか多様な取組みが開始されている。「FD交流会」や「授業公開」では、各学部教員により行われている教育方法におけるさまざまな取組みを紹介し合うことで、学部を越えての研鑽の機

#### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

会を得られるようになった。また、学外講師を招いての研究会、学外におけるさまざまなFD関連機関による教育能力向上の取組みへの周知も行われるようになり、これに積極的に参加することで研鑽を積む機会も生まれ始めている。

なお、研究者・教育者両面に関わる取組みとして、現代社会学部では、平成21(2009)年度において、学部教員による共同執筆の書籍『現代社会研究入門』(加茂直樹・初瀬龍平・南野佳代・西尾久美子編著、2010年3月、晃洋書房)の刊行を行った。

本書籍は、現代社会学部教員の多数が、学部創設10周年を機会に、現代社会の総合的な理解を目指して、それぞれの専門分野における近年の研究成果の一端を公にしようとする試みであるが、また同時に、現代社会学部1回生演習において使用する教科書の作成も目的としている。そのために本書は、(1)現代社会の主要問題についての基本的解説を行い、(2)学生が自分で選ぶ「現代社会の問題」について調べるための基礎的方法を解説すること、そして、同時にそれらが(3)本学部における4年間の見取り図となることを目指したものである。

この書籍を刊行するため、執筆担当教員による執筆内容に関する中間報告会を兼ねた研究会を学内で開き、共同執筆者らが互いに検討を行った。このような機会は、個々の教員にとっては、学部・学科全体と自分の研究との関連を確認し調整する機会となり、より相互に関連した有機的な授業内容を組んでいく契機となった。また、編纂過程は、異なる専門からなる現代社会学部が、一つの学部・学科として存在する意義を問い直す作業であり、現代社会学部の存立基盤を問い直す意義をもつものであった。このような意味からも、この作業は、学部・学科レベルでの教員団の教授能力の発展に繋がりうるものとなったといえよう。なお、上記書籍の出版およびそれまでの過程は、すぐれて教員団の教授能力の発展に繋がりうるものであり、このような取組みにおける知見を、一学部内だけでなく学内で共有しうることが望まれる。

##### 【根拠資料】

「大学データ集(参考)」(表20)

「大学データ集(参考)」(表22)

資料36 京都女子大学・京都女子大学短期大学部ファカルティ・ディベロプメント専門委員会内規

資料44 現代社会研究入門(抜粋)

#### (5) 法学部 法学科

##### 【現状説明】

法学部においては、全学的に実施される授業評価のほかに独自の取組みとして、法学部の研究領域でもある「女子大学における法学教育のカリキュラム」の開発を目指して、「法と女性」研究プロジェクトを学部内FDとして発足させ、教育・研究活動の質の向上を目指していく。また、法学部教授会として、「教育方法懇談会」を定期的に開催し、教員の教育実践の報告・意見交換や、シラバスの点検・評価、教材の的確性、教育方法(AV機器の使用、グループワーク、ワークショップ、ロールプレイング、ディベート)などについての研究活動を行う予定である。

## 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

### 【根拠資料】

資料5 京都女子大学法学部設置認可申請書 文部科学省ホームページより

## 2-2 大学院研究科

### (1) 文学研究科

#### 【現状説明】

本研究科は専任教員を置いていないため、各教員については、学部教員としての資質向上の方策が適用される。

大学院独自の取組みについては、本研究科は他の研究科とともに「大学院生に対するアンケート調査」を通じて、大学院学生の意見を把握し、それによる教員の質の向上を図っている。また、国文・英文・史学の専攻ごとに大学院紀要を持っており、教員も研究成果を発表し、業績を積む場となっている。

#### 【根拠資料】

資料13 平成21年度 大学院生によるアンケート集計結果(平成22年2月23日現在)

### (2) 発達教育学研究科

#### ①教育学専攻〔博士後期課程〕

##### 【現状説明】

博士後期課程の教育目的は、所属院生の能力の向上とその成果としての論文作成にあるため、指導にあたる教員の能力は常に向上させる必要があることはいまでもなく、またそれは高度に専門化した分野における研鑽であることから、所属担当教員の自覚と熱意に任されており、現在までのところ、相当な成果をあげてきていると考えられる。そのため特に内部制度として整備されたものは存在しない。

【根拠資料】 《明示し得る文書・データ等の資料はない。》

#### ②教育学専攻（博士前期課程）

##### 【現状説明】

特に教員の資質の向上を図るための機会が設けられているわけではないが、採用、昇任を審議する際に提出される書類等において必要とされる業績や、その他の学術的・社会的活動等に接することにより、各自の研鑽が促進され、能力の向上が図られていると判断される。

【根拠資料】 《明示し得る文書・データ等の資料はない。》

#### ③心理学専攻〔博士前期課程〕

##### 【現状説明】

機会を設けることは特に行っていないが、専攻会議において研究情報の交換や授業の進め方などについて随時、協議を行っている。また、臨床心理学領域では教員が全員出席して行う授業があり、その中で、あるいはその授業終了後に教員間で討議を行っている。これが相互の資質の向上を図る機会にもなっている。

【根拠資料】 《明示し得る文書・データ等の資料はない。》

## 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

### ④表現文化専攻〔修士課程〕

#### 【現状説明】

大学全体としての自己点検・評価が定期的に行われており、その中で教員の業績の開示、授業評価など教員の資質向上を図るための方策が講じられている。

【根拠資料】 《明示し得る文書・データ等の資料はない。》

### ⑤児童学専攻〔修士課程〕

#### 【現状説明】

大学全体としての自己点検・評価が定期的に行われており、その中で教員の業績の開示、授業評価など教員の資質向上を図るための方策が講じられている。

【根拠資料】 《明示し得る文書・データ等の資料はない。》

### (3) 家政学研究科

#### 【現状説明】

サバティカルに相当する内外研究員制度、学内研究助成制度がある。しかし、日常的には基盤となる学部が特有資格の養成施設であることから、学部学生に対するケアに多くの時間が割かれ、大学院担当教員としての資質の向上を図るために十分な時間をとることは困難な状況にある。特に若手の研究業績不足は将来深刻な問題となるであろう。これを解決する方策として自己点検・自己評価があるが、忙しさは増すばかりである。

【根拠資料】 《明示し得る文書・データ等の資料はない。》

### (4) 現代社会研究科

#### 【現状説明】

本研究科の教員はすべて現代社会学部の教員を兼ねており、学部授業に対する授業評価を大学院担当教員も定期的を受けている。その結果の中には、大学院教育にフィードバックし得るものも少なくない。また、大学院についても、個別の授業に関してではないが、大学院の授業全体についての院生の意見を聞くアンケート調査が平成 22 (2010) 年 2 月に初めて実施された。このアンケートの結果については、本報告書 171・172 頁で紹介しているが、本研究科の院生の授業に対する満足度は比較的に高かった。今後この種のアンケートを定期的実施し、その結果で提起された授業方法などについての意見を踏まえることによって、教員の教育方法の改善につなげていくことができるものと思われる。

#### 【点検・評価】

#### 効果が上がっている事項

研究面では『現代社会研究入門』の編集と刊行および、『京都女子大学大学院現代社会研究科論集』への寄稿は研究科教員の学問的資質の向上に少なからず寄与してきた。また、平成 21 (2009) 年に 2 回にわたって実施した他大学の研究者を招いての講演会と懇話会は、教員の知見を増すのに役立った。

#### 第4節 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか

##### 【将来に向けた発展方策】

##### 効果が上がっている事項の伸長方策

他大学の研究者を招いての講演会と懇話会は、その後中断を余儀なくされていた。平成23（2011）年度以降、回数を増やす方向で復活させていく。

##### 【根拠資料】

資料13 平成21年度 大学院生によるアンケート集計結果〔平成22（2010）年2月23日現在〕