

第6章 教員・教員組織

(1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：大学として求める教員像の設定

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針の適切な明示

教員の採用及び教員組織の編制に当たっては、本学の教員として求める教員像、組織編制、教育・研究に係る責任等を明記した「大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」を平成29(2017)年4月に策定し、全学の基本方針として次のとおり学内外に明示している(資料6-1 <http://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/kyojo/houshin/01.html>)。

大学の求める教員像及び教員組織の編制方針

建学の精神に基づき、京都女子大学「人材養成の目的」等に定められた、本学の使命及び教育目標を達成するためには、全教員が主体となってこれを実行していくことが重要である。そのために本学(各学部・研究科)では以下の方針に沿って教員組織を編制する。

①求める教員像

本学教員は、大学の使命や教育目標を十分に理解したうえで教育・研究並びに大学運営に専心し、学生と共に自らも成長を続けていく、人格識見が優れた教員であることが求められる。また日本の女子大をリードしつづける大学を目指し、新しい学問分野に挑戦して、高度な教育・研究を行い社会に貢献することが求められる。

②編制方針

教員組織の編制は、本学の教育理念に基づいて、平成28(2016)年10月6日に決定した学科・専攻別基準教員数を基本とし、教育目標やディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを実現するのに十分な教員組織を整備する。編制にあたっては適切な年齢構成や男女比、職位構成に留意するものとする。

③採用に関する方針

採用人事にあたっては、授業科目の教育課程上での目的を踏まえて授業科目と担当教員の専門分野の研究業績との適合性や教育方法改善の姿勢を確認するとともに、大学運営に関する業務(組織運営、学生支援、学生募集、国際化推進)、社会貢献業務等に積極的に参画することを確認する。

④人事手続の適切性

教員の募集・採用・昇任については、「京都女子大学教員人事委員会規則」を適正に運用し、その適切性・透明性を確保する。

⑤質向上

教員の資質の向上を図るため、授業改善に向けた組織的取組(FD)を積極的に行うとともに、教育研究活動等を適切かつ効果的に運営するために必要な知識及び技能を習得する機会(SD)を設ける。

⑥その他

学長裁量教員枠を設け、大学教育の質向上を図るための改善活動に人事面から柔軟に対応可能な体制を構築する。

また「教育基本法」「学校教育法」「大学設置基準」等に定める教員資格要件等に基づいて、「京都女子大学教員資格審査規程」（資料6-2）を定め、学長を委員長、学部長等を構成員とする常設人事委員会において、「京都女子大学教員人事委員会規則」（資料6-3）に基づき、人事構想、新規教員採用枠の可否、退職予定教員の後任人事、非常勤講師採用枠等を定期的に審議している。

点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数、専兼比率、年齢構成

「大学設置基準」「大学院設置基準」等に定められた必要専任教員数及び教授数を満たすことを前提として、「建学の理念」に基づく教育目標、3つのポリシーに基づいた教育体制を整えるため、学生への教育効果を高めるに相応しい、十分な設置基準以上の教員を確保している。平成29（2017）年度の教員数は大学全体で182名、文学部37名、発達教育学部46名、家政学部43名、現代社会学部28名、法学部15名、その他13名の構成であり、教員一人当たりの学生数は、発達教育学部、家政学部、法学部では30名程度であるが、文学部、現代社会学部で40名を超えている状況である（大学基礎データ表1）。教員の確保に当たっては、前述の採用に関する方針にも示すように、教育目標やカリキュラムに基づく採用、年齢構成に配慮した採用を目指している。大学全体の年齢構成比率は70歳以上6.0%、60代25.5%、50代38.0%、40代24.5%、30代6.0%、男女比は男性56.3%、女性43.7%となっており、バランスの取れた教員構成となっている（平成29（2017）年5月時点）（大学基礎データ表5）。また学科・専攻ごとの専任教員による専門領域科目担当比率は、[国文学科]必修科目100%、全科目中54.1%、[英文学科]必修科目91.3%、全科目中78.9%、[史学科]必修科目100%、全科目中64.2%、[教育学専攻]必修科目94.1%、全科目中76.4%、[心理学専攻]必修科目84.6%、全科目中68.0%、[音楽教育学専攻]必修科目85.7%、全科目中70.0%、[児童学科]必修科目100%、全科目中77.6%、[食物栄養学科]必修科目96.0%、全科目中80.4%、[生活造形学科]必修科目100%、全科目中65.8%、[生活福祉学科]必修科目100%、全科目中58.4%、[現代社会学科]必修科目100%、全科目中58.9%、[法学科]必修科目100%、全科目中54.0%、全学平均で必修科目95.9%、全科目中67.2%となっており、主要授業科目を専任教員が担当する体制を確保している（大学基礎データ表4）。

また平成28（2016）年度には、平成31（2019）年度に向けた大学改革の基本方針の検討にあわせて、学長が一定の範囲内で柔軟に教員編制を行うことができる「学長裁量教員枠制度」の創設を検討した（資料6-4）。学長裁量教員枠制度は、改組転換や教育改革等において新たな教育プログラム等を構築するにあたり、必要な教員人事を柔軟に進めることを目的として創設したものであり、具体的な学科・専攻別基準教員枠数については、大学部局長会のもとに設けた検討部会で検討し、その報告を踏まえて大学部局長会で決定してい

る。平成 29 (2017) 年度には、平成 31 (2019) 年度大学改革の方向性が決定し、新たな教育課程、定員等の計画が策定されたことを受け、新たな教育課程で必要となる教員数や教育環境、ST 比率等を勘案し、平成 29 (2017) 年 7 月の大学部局長会において教員組織の改編計画を見直し適正化を図っている。

点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点 1：募集、採用、昇任等に関する基準及び手続きの設定と規程の整備

評価の視点 2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員組織・編制方針の下、本学（学士課程）における教員の募集・採用・昇任に関する手続・基準は「京都女子大学人事委員会規則」及び「京都女子大学教員資格審査規程」に明記されており、各学部の教授会において審査を行っている。また、本学は、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」（資料 6-5）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。

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。

教員人事の手続は、上記「京都女子大学人事委員会規則」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、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・教務部長で構成され、大学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、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。

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及び大学院の人事構想に基づいてそ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候補者の資格を審査し、その結果を学長に報告する。学長は、教授会の審査結果を踏まえ、採用候補者を決定し、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が研究業績・履歴などを

審査して資格審査報告書を作成する。その後、報告書に基づいて教授会で審査候補者の資格を審査し、その結果を学長に報告する。学長は、教授会の審査結果を踏まえ、昇任の可否を決定する。

また、改組に伴い新たに設置する教育組織の人事については、既存組織から移行する教員は資格審査を省略し、分属変更で取扱い、開設と同時に採用する教員については、改組前の組織に配置されている教員枠であっても、あくまで改組後の組織に所属する採用であるとの観点から、平成 29 (2017) 年 7 月に大学部局長会で決定した平成 31 (2019) 年度以降の基準教員枠数を教員組織編制の基本方針として、大学部局長会のもとで採用手続きを行っている。

以上のように、教員の募集・採用・昇任は、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・調整も図られており、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。

このように手続きを明確にし、全学的に統一して実施している。これにより詳細な事務手順についても適切性・透明性を保っている。

点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点 1：FD の組織的な実施

評価の視点 2：教員の教育活動等の評価とその結果の活用

平成 23 (2011) 年に、従来の FD 体制を見直すとともに教員の教育力の向上及び教育研究活動にかかわる職能開発等について検討を行い、その一層の質的充実を図るため、新たな「京都女子大学 FD 規程」(資料 4-12) を制定した。実施体制としては、学長を委員長、学部長・研究科委員長・教務部長・総務部長を委員とする「FD 委員会」が全学的な基本方針を策定し、その下に設置した「FD 推進委員会」が FD 委員会で策定された基本方針並びに企画された年間 FD 推進計画及び実施計画に基づき、実施方策について審議し、事務組織である FD 推進センターとともに FD を日常的に推進している。

また、平成 28 (2016) 年には、学則第 3 条の 2 に基づき、教員が行う教育研究活動等の自己評価を基に、その業績を適正に評価することにより、本学の教育研究活動を活性化し、大学としての社会的説明責任を果たすことを目的として「京都女子大学教員業績評価に関する規程」(資料 2-4) を制定し、教員の業績評価を義務づけた。この規程に定める教員とは、「学校法人京都女子学園専任職員の職種及び職名に関する規程」第 4 条に定める大学の教育職員及び期間に定めのある雇用契約を締結する大学の教育職員であり、業績評価は、「京都女子大学教員業績データ管理規程」(資料 6-6) 第 5 条第 1 項及び第 2 項により入力・更新されたデータ並びに関連するデータに基づき実施している。評価の手順として

は、教員は毎年定められた期限までに、「教員業績データベース」(資料6-7 <https://gyouseki.kyoto-wu.ac.jp/scripts/update/index.htm>)を利用して活動報告書を作成し、活動内容について、評価区分ごとに自己評価を行う。評価区分は教育、研究、社会貢献及び大学の管理・運営の4区分としている。教員各自による自己評価後、学部長等による一次評価を経て、学長による最終評価を行う。最終評価を行った後、評価結果は当該教員に通知している。教員は、評価結果を教育研究等の質向上に活用し、学部長等は、学部等の教育研究等の質の向上・活性化に役立て、学長は、大学全体の教育研究等の質の向上、活性化に役立っている。

組織的なFD活動としては、FD推進委員会を中心に、FD講演会の開催やFD情報誌の発行、授業アンケート(年2回)、大学院生アンケート、授業公開・参観、FD交流会(学内教員による事例発表)を実施している。授業アンケートは、専任教員は受講者数が10名以上のすべての担当授業(「演習科目」を含む)で実施し、非常勤講師は担当科目中より任意で選択した1科目以上の実施としている。その他にも全学的な取組として、科学研究費説明会、人権教育研修会なども行い、教員の資質向上に努めている。

点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価

評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では毎年度実施する自己点検・評価において「教員・教員組織」の項目を掲げ、本学の教育理念や学科・専攻の教育目標、学位授与の方針に基づき適切に編制されているか、教育課程編成・実施の方針を実現するのに適切な教員組織であるか等について点検・評価を行っている。点検・評価を通して現状を把握し、課題を抽出して改善に取り組んでおり、その結果に基づき、これまで、「求める教員像・教員組織の編制方針」の策定、教員個人の自己点検・評価制度の導入、「学長裁量教員枠制度」(全学的な教員組織のマネジメント)の創設が実現している。また、平成29(2017)年度点検・評価の結果、全学的な課題として「前回認証評価時の指摘事項で懸案であった教員再審査制度について、2年目が終了した教員自己点検・評価と関連付けた見直しを行うこと」、「授業アンケート結果を授業改善へ反映させるサイクルの構築」、「各学科における求める教員像の明確化とそれを踏まえたSD活動の実質化」を挙げ、平成30(2018)年度計画において「FDとしてのアクティブラーニングの手法研究」、「授業アンケートの結果に基づく改善サイクルの確立」、「教員業績自己点検・評価項目の見直し及び再審査システムの構築」、「求める教員像の具体化とSD活動の実質化」、「新たな教員人事制度の検討」の5項目を改善計画にまとめ、予算措置と関連付けて具体的な改善を進める予定としている。

(2) 長所・特色

- 学長裁量教員枠を設けたことで、大学教育の質向上を図るための改善活動に人事面から柔軟に対応可能な体制を構築している（資料6-4）。
- 本学の授業改善活動に資するため、学生による授業アンケートの結果を活用し、学生から高い評価を得ている授業を顕彰する「学生アンケートによる優秀授業賞」を実施しており、受賞した教員の授業の取り組みや工夫など「授業紹介シート」にまとめ、ウェブサイト等で公開している（資料4-11）。

(3) 問題点

- 基準教員数は定められているが、年齢構成、職位構成についての基準は策定されていないため、今後検討していく必要がある（資料6-1）。
- 一部の学部において専任教員一人当たりの学生数が多くなっているため、入学者数の適正化及び教員人事制度改革等を進める必要がある（大学基礎データ表1）。
- 教員再審査に関する規程について、発達教育学部、現代社会学部、法学部には現在、規程がなく、文学部、家政学部には規程はあるものの、実質的に運用されていない状況にある。この点については部局長会の下で検討をおこない、教員業績評価の新たな体制として、教員業績データベースを活用して提出する自己評価と、これを基にした学長・学部長による業績評価を平成28（2016）年度より開始した。今後はこの評価体制の実績を踏まえて、再審査に関する規程を整理する必要がある。
- また、昇任に関する基準も現代社会学部、法学部には設けられているが、他の学部については基準が明示されていない状況である。これらの全学としての整合を図るために、新たな基準の策定について、それぞれの学部で検討することとしている。

(4) 全体のまとめ

本学の求める教員像及び教員組織の編制方針は明文化され、大学ウェブサイトにも公表されており、同方針の下で学部・学科等の教育目標・教育計画を踏まえて教員組織を編制し、採用、昇任人事についても規程に基づき適切に運用されている。特に、平成31（2019）年度以降の教育課程改革・学科改組を踏まえた、中長期の教員組織編制に向けて創設した「学長裁量教員枠」制度は、社会の要請に応じた新たな教育組織への移行を容易にするものとして期待できる。

FD活動については全学的な取り組みとして位置づけ、FD委員会等を中心に行われているが、今後は求める教員像をより明確にし、FD活動とともに大学構成員としてのSD研修も充実させ、さらに授業アンケートの結果を確実に授業改善につなげ、教育の質保証に向けた仕組化を推進する必要がある。本学は平成25（2013）年から教員業績データベースを導入し、平成28（2016）年度より同データベースを活用した教員業績自己評価も進められ学内に浸透しつつあることから、このシステムをさらに発展させ、教員の資質向上に努めたい。

このように教員組織、あるいは教員の資質向上に関しては毎年自己点検・評価活動で点検・評価しており、改善に向けた不断の取り組みを進めている。

以上のことから、本項目について本学は大学基準を満たしていると考えられる。