

## 第六章 教員組織

### 〔第六章の1〕大谷大学文学部

#### 【到達目標】

建学の理念に基づく各学科の教育目標を遂行し、充実した教育研究環境を実現するため、学科内の各コースに偏りが生じぬよう、適切な教員組織を構築する。また、併設の短期大学部と教員交流を密にすることで各学科の特色を強化し、教員組織の適切性をさらに高める。

そうした目標を実現するため、以下のような具体的な目標を掲げている。

- ①明文化された基準と手続きに基づいて教員の任免・昇格をおこなう。
- ②「大学設置基準」に定める専任教員数を確保し、主要な授業科目については専任教員（もしくは併設の短期大学部の専任教員）が担当する。
- ③各種評価方法（授業評価アンケートや教育研究業績書など）によって教員の教育研究活動の評価をおこなう。

#### （教員組織）

A群・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

- ・大学設置基準第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性
- ・主要な授業科目への専任教員の配置状況
- ・教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- ・教員組織の年齢構成の適切性

B群・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

C群・教員組織における社会人の受け入れ状況

- ・教員組織における外国人研究者の受け入れ状況
- ・教員組織における女性教員の占める割合

#### 【現状の説明】

##### 1 教員組織の概要

本学は文学部だけの単科大学ではあるが、学科は8学科（真宗学科・仏教学科・哲学科・社会学科・史学科・文学科・国際文化学科・人文情報学科）の多きに及んでいる。建学の理念、それぞれの観点から建学の理念を具体化しようとする各学科の教育目標、教育課程の内容は第一章の1と第三章に述べたとおりであるが、各学科の教育目標および教育課程の内容は、学科ごとに高い独自性を有し、学部全体としてはきわめて広汎かつ多岐にわたるものとなっている。したがって、教員組織は学科を単位として構成されており、教育・研究上の運用も主として学科を中心としてなされている。

学科ごとの専任教員数および専任教員1人あたりの在籍学生数については、「大学基礎データ」表19を参照されたい。専任教員は学科ごとに、また学科内がコースに分かれる場合はコースごとに、教育課程の内容や学生数に応じて当該領域の教育・研究の能力を有する者を配置している。

「大学設置基準」第12条との関係における専任教員の位置づけの適切性については、本学の専任

教員のなかには本学における教育研究以外の業務に従事している者がある。それは併設の短期大学部をはじめとする他大学の非常勤講師、臨床心理関係機関や社会福祉関係機関における従事といったものであるが、いずれにしても、①そうした業務への従事によって本来的な活動である本学の教育研究活動に支障を来たさないものであり、しかも、②そうした従事によってその教員の教育研究能力が伸張され、その結果を本学での教育研究にフィードバックすることができるようなものであることが配慮されている。他機関出講をする者は毎年度、他機関出講を学長に願い出ることになっており、教務部は各教員の他機関出講状況の把握に努めている。

### 1.1 主要な授業科目への専任教員の配置、専兼比率

主要な授業科目への専任教員の配置、および専任・兼任の比率については、便宜上まとめて述べる。まず、教員の専兼比率は「大学基礎データ」表3に示すとおりである。

専門教育である学科科目の専兼比率は比較的高い。史学科・文学科・国際文化学科がやや低いが、これは異なる地域・言語・時代など研究対象が多岐にわたるため、各分野に専門の研究者による最新の研究成果を踏まえた授業を設定しようとする、専任教員だけでは対応することが困難である、という事情による。全学科を対象とする共通科目・教養科目・資格科目の専兼比率は20%～30%台と低い。共通科目が低くなっているが、これは外国語科目の担当者にネイティブ・スピーカーが多く、そのなかに兼任教員が多く含まれるためである。

本学が教育上主要と認めている必修科目における専兼比率は下表のとおりである。

科目	科目数	専任教員	専兼比率
人間学 I	22	14	63.6%
演習 I	30	28	93.3%
演習 II	47	40	85.1%
演習 III	66	56	84.8%
演習 IV	69	59	85.5%
概論	28	19.6	70.0%
専門の技法	4	1	25.0%
学びの発見	9	5	55.6%
合計	275	222.6	80.9%

表 6.1-1 主要科目における専兼比率 (2007 年度 前期)

科目	科目数	専任教員	専兼比率
人間学 I	22	14	63.6%
演習 I	30	27	90.0%
演習 II	47	39	83.0%
演習 III	67	56	83.9%
演習 IV	70	59	84.3%
概論	27	16.5	61.1%

専門の技法	26	12	46.2%
学びの発見	—	—	—
合計	289	223.5	77.3%

表 6.1-2 主要科目における専兼比率 (2007年度 後期)

「人間学Ⅰ」は、全学科の第1学年がクラス単位で履修する必修科目であるが、全クラスとも本学の真宗学科・仏教学科および併設の短期大学部仏教科の専任教員が担当している。他の科目に比してやや専兼比率が低いのは、すでに述べたように担当教員の専門分野を真宗学ないし仏教学に限定しており、短期大学仏教科の教員からの応援が必要となるからである。各学科の「演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」は、学年ごとに履修していくゼミ形式の必修科目で、演習Ⅳでは卒業論文の指導もおこなわれるが、これらはいずれも専兼比率が80%以上となっており、わずかに短期大学部の専任教員で当該学科と同一分野を専門とする兼任教員が担当している。本学が教育上主要と認めている科目における専任率（教授・准教授）については、第三章の「開講授業科目における専兼比率等」項を参照されたい。

### 1.2 教員組織の年齢構成と性別構成（女性教員の占める割合）

本学における教員組織の年齢構成については、「大学基礎データ」表 21 を参照されたい。年齢構成では、特任教授を除く定年 65 歳以下の部分で見ると、もっとも多いのが 61～65 歳で 17.8%、もっとも少ないのが 26～30 歳で 5.0%、次いで少ないのが 41～45 歳で 9.9%となっており、他はすべて 10～15%の範囲内にある。

性別構成については、下表のとおりである。

	教授		准教授		講師		助教		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
教員数	45	7	10	6	15	2	12	4	82	19
女性の割合	13.5%		37.5%		11.8%		25.0%		18.8%	

表 6.1-3 男女別教員数

男女別構成について女性の占める割合を示すと、教授では 13.5%、准教授では 37.5%、講師では 11.8%、助教では 25.0%、全教員では 18.8%であり、教授と講師での割合が低くなっている。

### 1.3 教員間における連絡調整

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は、全学科に共通する共通科目・教養科目・資格科目と、各学科の専門教育を担う学科科目とに分けて実施されている。

共通科目・教養科目・資格科目を担当するのは全学的組織である教務委員会の教務部会であり、「教務委員会規程」に基づき、大学全体の教育目的・目標を見据えた体系的な教育課程編成をおこなっている。

学科科目を担当するのは、各学科の学科主任が主宰する学科会議である。本学では「大谷大学学科主任規程」に基づき、各学科に、所属する教員の互選によって1名ずつの学科主任をおいているが、同規程はさらに学科主任が「当該学科に所属する教員の意見を取りまとめ、それぞれの学科の

円滑な運営を図る」(第3条)こと、およびその「目的をはたすため、必要に応じて、当該学科に所属する教員の連絡会議を開くことができる」(第4条)ことを定めている。この連絡会議(学科会議)では、さまざまな事柄が取り扱われるが、なかでも重要なのが学科科目の教育課程の編成に関する連絡調整である。学科科目は各学科の教育目標に配慮しながらの具体的な検討が必要であるため、その編成内容については各学科の学科会議において全教員が検討し、必要に応じて再調整がなされている。

なお、教務委員会教務部会および各学科の学科会議で決定された内容は、それぞれ教務委員長、学科主任を通じて文学部長のもとに集約され、必要があれば教務委員会教務部会もしくは学科において再調整を図ることになっている。

#### 1.4 教員組織における外国人・社会人研究者

本学教員組織における外国人研究者の占める割合は、下表のとおりである。

	教授		准教授		講師		助教		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
教員数	45	7	10	6	15	2	12	4	82	19
うち、外国人教員数	4	2	0	0	0	0	0	0	4	2
外国人の割合	11.5%		0.0%		0.0%		0.0%		5.9%	

表 6.1-4 男女別外国人教員数

全学で6名、全教員に占める割合は5.9%である。このなかには、外国語や外国の文化を担当する教員のほか、外国人研究者の視点から日本の文化を研究する教員や、本学の一特色であるチベット地域の研究をおこなっているチベット出身の教員などが含まれる。

教員組織における社会人出身者については、社会人出身者の定義には明確でない点もあるが、社会学科の臨床心理コースや社会福祉学コースに関係する教員については、大学などの高等教育機関外から実践的な能力をもった人物を招聘している。兼任教員としては、外国語科目に外国人教員を配置し、また「京都学」の授業担当者として、特定地域の文化事象に精通した地元企業家を招いている。

#### 【点検・評価（長所と課題）】

教員の配置については、各学科とも「大学設置基準」を十分に満たす教員が配置されており、また各学科では指導上必要な分野を網羅するよう、専門分野にも配慮した教員構成となっている。ただし、本学が大学院をもち、短期大学部を併設しているため、教員のなかには文学部、大学院、短期大学部のすべての授業を担当する教員もある。このことはただちに問題となるわけではなく、特に本学では短期大学部を卒業した学生が本学に編入学し、さらに本学大学院に進学することも稀ではないので、教育の一貫性、学生指導の連続性という観点からすれば長所にもなりうる。しかし、大学院と短期大学部はそれぞれ別個の目的と教育課程をもつものであること、また1人の教員が担当する学生の実数が多くなることなどから、ある範囲内にとどめる配慮が必要である。実際、専任教員1人あたりの在籍学生数については、社会学科が43.8人、人文情報学科が41.8人となっており、卒業論文指導を重

視する本学としてはやや多い。教員組織の男女別構成については、女性教員の占める比率が18.8%で決して高いとはいえない数字であるが、各年齢層にわたって配置されており、教育・研究に不可欠の存在となっている。

専兼比率は、学科科目においては適正の範囲内にあると考えるが、共通科目、特に外国語の科目に兼任の比率が高いことについては検討が必要である。前述のように、外国語科目の担当者にはネイティブ・スピーカーを多く配置しており、そのことが専兼比率を下げているという事情がある。

教員間の連絡・調整では、教務委員会教務部会と各学科の学科会議が有効に機能している。一方、共通科目・教養科目・資格科目と学科科目との有機的な連携については、それに比べてやや手薄である。外国語科目と各学科の専門教育との連携は、一部の例外を除いて、十分とはいえない。

### 【将来の改善・改革に向けた方策】

全学的に見てもっとも改善を要するのは、共通科目・教養科目・資格科目、とりわけ外国語科目と、各学科の専門教育である学科科目とのあいだの連携が不十分である点であり、この連携を有機的なものとしていくことが求められる。そのためには、教員個々の配慮もさることながら、全学の外国語教育と各学科の専門教育とのあいだの連絡・調整機能を強化するような、組織的な改善が必要である。この点についての具体的な改善案は次項と密接な関係があるため、そこで合わせて述べる。

専任教員1人あたりの在籍学生数が40人を超えている社会学科と人文情報学科については、2009年度の本学の学科再編（「教育・心理学科」の開設にともない、2009年度より社会学科は入学定員をそれまでの150人から100人に変更する）、および短期大学部の文化学科（文化学科には情報コースが含まれており、情報学分野の教員が所属している）の廃止を予定していることを念頭に置きつつ、学生が卒業論文指導において不利益を被ることのないよう、該当学科の学科会議での卒業論文指導の連絡・調整機能を特に高めるなど、当面の状況の改善策を検討する。

#### （教育研究支援職員）

- A群・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
- ・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
- C群・ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

### 【現状の説明】

#### 1 外国語教育、情報処理教育、実習

外国語を主体的に学習しようとする学生を支援する機関としてはGLOBAL SQUAREがある（詳細は第三章の「正課外教育」項を参照）。

情報処理学習を補助、支援するスタッフとして、情報教育アシスタント制度を設けている。情報教育アシスタントは、情報処理にかんする授業時の学生支援にあたるほか、授業のない時間帯についても情報処理教室に常駐し、学生の自由利用の支援にあたっている。また、総合研究室や図書館の閲覧室には情報コンセントが備えられているが、情報処理教室と同様に、情報教育アシスタントが常駐して、各種相談に応じる態勢をとっている。

その他には、学内で実習をともなう教育はないが、学外実習の担当機関として「実習支援センター」がある。これは「実習支援センター規程」に基づいて設置・運用されている教務部所属の機関で、専任教員のなかから学長により任命されるセンター長1名、教職員のなかから任命されるセンター員若干名、実習アドバイザー若干名を置き、本学における社会福祉関係実習、幼稚園教育実習および保育実習の指導、ならびに社会福祉士国家試験の受験支援を図ることを目的としている。

## 2 教員と教育研究支援職員

本学の機構上、教育研究を支援する職員が所属するのは教育研究支援部教育研究支援課および教務部である。このうち、教育研究支援課の業務は現在のところ研究支援の側面が中心であり、教育研究ネットワークの管理・運用・開発、デジタルコンテンツの作成支援、貴重書・博物館資料にたいする司書・学芸員業務、研究用物品の調達業務、シンポジウム・講演会などの開催支援、学内学会への補助をおこなっている。

これにたいし、教務部による支援は実際の授業の具体的な側面にかかわる。特に教務部に所属する教材準備室は、教務部職員の指導のもと、大学院在学中の学生が交代で常駐し、教材の印刷・製本、教室の設備（主としてAV機器の設備）の利用支援、備えつけのビデオ教材の貸出などをおこなっている。

## 3 TA

TAについては、「大谷大学ティーチング・アシスタント規程」に基づき、教務委員会教務部会が主体となって、本学大学院在学中の学生で希望する者を対象として選考などをおこなっている。TAは、担当教員の指導のもと教育的補助業務にあたっているが、現在は主に文学部の大学導入科目である「学びの発見」を担当している。TAとして活動した大学院生は、2005年度が37名、2006年度が38名、2007年度が39名であった。

### 【点検・評価（長所と課題）】

外国語教育については、全学の外国語教育を一元的に担当する独立の機関が存在せず、教育課程の編成が外国語担当の教員間の連絡調整に委ねられ、職員の支援も制度化されていないという点は、担当者にネイティブ・スピーカーが多いという事情はあるにせよ、外国語科目における専兼比率の低さとともに、今後の課題となる。

教育研究支援については、研究支援・教育支援ともに現在のところ大きな問題はない。地味ではあるが、教材準備室は非常に有効に機能していて、日々の授業を支援するところが大きい。ただし、今後の大学を展望したとき、課題とすべき点もある。従来、本学の授業は比較的少人数でおこなわれてきており、また本学の学問分野には、文献そのものを研究対象とする文献学の性格が強いものが多かったため、授業の教材はプリント類が多く、形態において比較的単純であった。しかし学科が増えて学問分野も多様化し、また学生の気質も急速に変化してきている現在、授業にも教材にもさまざまな工夫が求められるようになってきている。したがって、今後はこのような新しいタイプの教材の開発・作成を支援する体制が必要になるが、今のところその備えは十分ではない。

ティーチング・アシスタント制度は、受講生にとって「先輩から教えてもらう」ことで大きな効果があるだけでなく、TAを務めた大学院生にとっても、自分の学業を振り返りまた指導力を養うための貴重な体験の場となっている。

### 【将来の改善・改革に向けた方策】

外国語教育については、全学の外国語教育を一元的に担当する機関の設置を検討する。

教育研究支援については、新しい教材の開発・作成を支援する態勢をFDの進展と連携させつつ構築していく必要があるため、そのためにはどのような組織が有効であるのか、議論をしていく。

ティーチング・アシスタント制度については、現在のところ大学導入科目にのみ採用しているが、今後は、さらに専門科目の教育的補助業務を担当するなど、運用拡大を検討する。

### （教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続）

A群・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群・教員選考基準と手続の明確化

・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

C群・任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

### 【現状の説明】

#### 1 教員の募集・任免・昇格

本学は2007年3月に「教育職員選考規程」を制定した。「教育職員選考規程」には、「この規程は、大谷大学及び大谷大学短期大学部の教員（専任職員及び契約職員）の採用及び昇格について、選考の基準及び手続きを定めることを目的とする」（第1条）とある。本規程における採用・昇格の選考手続きは、同規程第7条において、文学部長が学長に申請し、学長は協議員会に諮り教授会の議を経て理事長に上申すると規定されており、選考業務は現在この規程に沿って運用されている。

なお、候補者の募集および選考の過程において、文学部長が教務委員会教務部会や関連する学科の学科会議の意見を徴することがある。「教育職員選考規程」に定められた条項は、総務部総務課の事務所管により厳密に運用されている。

#### 2 公募制の導入状況

教員の募集に際して公募された事例としては、2000年度（2001年4月1日採用）に助教授1名、2001年度（2002年4月1日採用）に専任講師1名という例があるほか、任期制助教については公募されることが多い。しかし講師以上の採用に際してはそのほとんどが公募制ではないのが現状である。

#### 3 任期制などの導入状況

教員の適切な流動化を促進させるための措置としては、任期制制度の実施をあげることができる。本学には、任期の定めのある特別任用教授や任期制教員（教授・准教授・講師）、「大学の教員等の任期に関する法律」（1997年法律第82号）の規定に基づいて任期を定めて任用される任期制助教などの教員がいる。そのなかには、特別任用教授を中心に大学院の授業を担当する教員もいる。

### 【点検・評価（長所と課題）】

教員の任免・資格・昇格に関する基準は明文化された規程をもち、これに則った手続きは有効に機能していることから、現状において特段の問題は認められない。ただし、採用・昇格に際して学監・

文学部長が関係学科の学科主任ないし学科会議の意見を尊重しつつ進めることが多いので、他学科からはその事情が見えにくい面がある。

採用における公募制については、助教を除けばあまり一般的ではない。本学の学問分野の性格上、教員採用の対象者の範囲がさほど広くないことによるが、新しい人間を発掘する機会を自ら閉ざしているともいえる。

教員の流動化促進については、任期制の導入などをおこなっている。

### 【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の募集・昇格に関して前述した事項については、現行制度の長所を活かしつつ、状況によっては、採用に際して公募制を活用する、あるいは人事委員会を組織するなど、多様なありかたを全学的な視野に立って検討を進める。

#### (教育研究活動の評価)

- B群・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性
- ・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】

教員の教育研究活動についての評価方法は、教員個々の定期的な更新が求められる「教育研究業績書」によるのが原則である。本学における教員の教育研究活動への評価は職位の昇格に反映するが、教育研究業績書は昇格選考を厳密に遂行するための検討材料となっている。教育研究業績書には、教員の教育研究活動を多面的に評価すべく、学術研究業績、研究成果発表状況、学会活動、学外での社会活動状況などといった多様な項目が含まれている。

なお、教育研究業績書に関して特記すべき事柄は、教員の教育倫理向上にかかわる取り組みとして、従来のような学術研究業績のみならず、教育上の業績・職務上の業績を記す項目が付加されたことである。これにたいする評価、選考・昇格における配慮は、文学部長と関係学科の学科主任を中心としておこなわれる。ただし、それは制度として定期的な実施されるものとはなっておらず、その具体的な運用については試行段階にある。

このほか、教員の教育活動についての評価方法としては、授業評価アンケートをおこなっている。授業評価アンケートの詳細については、第三章の「教育改善への組織的取り組み」を参照されたい。

### 【点検・評価（長所と課題）】

教員の教育研究活動の評価方法は、評価項目が教育研究業績書として明確に周知されている現状において、ひとまず公正で有効に機能していると考えられる。ただし、教育上の業績・職務上の業績の扱いについては、その概念に曖昧な点を残していることもあり、定量的な評価が困難であり、今後の十分な検討を要する課題である。

教育研究活動にたいする評価は、学科主任が中心となって学科単位でおこなわれる。学科は、研究分野の近い専門家により構成されているから、単なる表面的・数量的な評価にとどまらず、専門性を活かして内容に立ち入った評価を下すことが可能である。しかし一方で、他学科の教員が加わる機会



が少ないことは、公正さ・厳格さを欠くおそれもある。

### 【将来の改善・改革に向けた方策】

教育研究業績書における「教育上の業績・職務上の業績」欄に記載すべき事項およびその評価基準をできるだけ速やかに確定する。この点については、教務委員会のFD部会が自己点検・評価委員会との連携のもとに検討する計画が進行している。また教育研究活動にたいする評価については、評価を下す主体として、所属学科に加えて他学科の教員をまじえるなど、公正さ・厳格さを確保する方途を検討する。

### (学校教育法第58条の改正に伴う新たな教員組織の整備)

B群・新制度への対応についての大学としての考え方

- ・それぞれの職の位置づけ
- ・教育担当（各授業科目における教育担当の状況とその適切性）
- ・任免手続
- ・教学運営への関与（特に助教を中心に、カリキュラム改定や教員人事などへの関与状況）

### 【現状の説明】

#### 1 新制度への対応

法改正の趣旨に即して、関連する学則・規程などを2006年度中に改正し、2007年度より実施した。任免手続は改正後の「教育職員選考規程」による。

##### 1.1 准教授

従来から本学においては、助教授は教授の補助者ではなく、教授に準じて教育・研究活動をおこなう独立した存在であり、いわば新制度を先取りしていた。したがって、今回の法改正においても、「助教授」は「准教授」に名称変更されたが、実質的な変更は生じていない。

##### 1.2 助教と助手

本学に従来置かれていた任期制助手は、法改正によって「任期制助教」となった。もっとも重要な変更点は、教員組織の一員として位置づけられ、授業を担当するようになったことである。本学では、多くの学科において助教が学科導入科目「専門の技法」を担当している。

教学運営への関与については、新制度発足から間もないため限定的であり、カリキュラム改定や教員人事に関与することは、一部の例外を除いておこなわれていない。

### 【点検・評価（長所と課題）】

従来から助手は総合研究室に常駐し、学生にたいしてそれぞれの学問分野における専門的な学習方法を指導することを主たる任務のひとつとしていたため、学科導入科目「専門の技法」の担当者として適当であったが、旧制度における助手の位置づけの不明確さもあって、実現していなかった。今回の法改正にともなう制度改正によって助教が授業を担当できることになり、総合研究室での指導と授業とが有機的に結合されることになった。なお、現在新制度の導入によって発生した課題はない。

**【将来の改善・改革に向けた方策】**

新制度、特に助教については、今後の推移を見守りつつ、問題が発生すれば対応していく。

**(大学と併設短期大学（部）との関係)**

B群・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

C群・併設短期大学（部）との人的交流の状況とその適切性

**【現状の説明】**

本学と併設の大谷大学短期大学部とは同一の校地にあり、教員の個人研究室も同一棟にあって、両者の関係はきわめて密接である。それぞれ固有の人員配置は厳密であって、辞令上の所属は明確にされているが、研究領域に相互関係が深い学科間（たとえば本学の真宗学科・仏教学科との短期大学部の仏教科）において、短期大学部所属の教員が本学の授業を担当する、卒業論文の審査をおこなう、学科会議に出席する、また逆に本学の教員が短期大学部に出講する、などの交流は頻繁におこなわれている。このように、人員配置上はその所属を明確に区分しながらも、実質的には垣根を設けることなく学生の教育・指導にかかわっている。

**【点検・評価（長所と課題）】**

短期大学部との人的交流を密にすることで、両者の教育内容を多様なものとすることができ、また短期大学部を卒業して本学に編入学する学生が多いことから、指導上の一貫性を保障することもできる。一方、1人の教員が担当する学生の実数が多くなり、負担が過重になるおそれがある。

**【将来の改善・改革に向けた方策】**

根本的な改善は必要ないと考えるが、本学と短期大学部との教育課程の違いに配慮した運用がおこなわれるようつねに配慮していく。また、教員の負担が過重にならないよう配慮していく。