

第八章 教員組織

【到達目標】

建学の理念に基づく各学科の目的および教育目標を遂行し、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、併設の大谷大学と教員交流を密にすることで各学科の特色を強化し、さらなる教員組織の適切性を高める。

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「短期大学設置基準」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（もしくは併設する大谷大学の専任教員）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。

（１）教員組織

（教員組織）

- ・短期大学・学科・専攻科等の理念・目的ならびに教育課程の種類、学生数との関係における当該学科の教員組織の適切性
- ・主要な授業科目への専任教員の配置状況および専任・兼任の比率の適切性
- ・教員組織の年齢構成の適切性と性別構成の状況
- ・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適切性
- ・教員組織における社会人、外国人の受け入れ状況

【現状の説明】

本学は仏教科・文化学科・幼児教育保育科の3学科から成る。建学の理念をそれぞれの観点から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および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は学科ごとに高い独自性を有し、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。各学科には、学科の教育目標を実現するために、仏教科には、積尊や親鸞の思想を研究する仏教学や真宗学を専門とする教員、「文化コース」と「情報コース」を置く文化学科には、広く文化と情報を専門とする教員、幼児教育保育科には、仏教保育や幼児教育や保育を専門とする教員が配置されている（詳細については、「短期大学基礎データ表」表22および表23を参照）。

各学科の学生収容定員を総数で示せば、仏教科が100名、文化学科が140名、幼児教育保育科が200名となっており、実際の学生数は、仏教科が45名（第1学年19名、第2学年26名）、文化学科が156名（第1学年76名、第2学年80名）、幼児教育保育科が204名（第1学年103名、第2学年101名）である。このような学生数にたいして配された教員数は、「短期大学基礎データ」表22に示されるとおり、仏教科に7名、文化学科に10名、幼児教育保育科に10名、総数27名である。

専任教員の主要な授業科目への配置状況および専任・兼任の比率（以下、「専兼比率」と称する）については、「短期大学基礎データ」表2を参照されたい。各学科の特色が打ち出される授業科目として専門教育科目をあげることができるが、これを主要な授業科目として専兼比率を見ると、前期科目では仏教科44.4%、文化学科53.7%、幼児教育保育科36.5%、後期科目では仏教科52.6%、文化

学科 56.3%、幼児教育保育科 38.6%であり、前期・後期を平均して通年的に見れば、仏教科 48.6%、文化学科 55.1%、幼児教育保育科 37.5%となる。

教員組織の年齢構成および性別構成については、「短期大学基礎データ」表 23 および表 24 を参照されたい。年齢構成の偏在状況であるが、仏教科においてもっとも多い年齢層は 56～60 歳と 41～45 歳でありいずれも 28.6%、46～50 歳と 51～55 歳の層が 0.0%と中間層が存在しない状況である。文化学科でもっとも多い年齢層は 41～45 歳で 30.0%であり、36～40 歳が 0.0%であるが、ほぼ一様に存在する。幼児教育保育科でもっとも多い年齢層は 51～55 歳で 40.0%、46～50 歳が 0.0%であるが、ほぼ一様に存在する。また性別構成状況であるが、文部科学省 2007 年度学校基本調査によって職位ごとに教員数を示すと、教授は男性 10 名・女性 1 名、准教授は男性 3 名・女性 2 名、講師は男性 7 名・女性 3 名、助教は男性 1 名・女性 0 名、合計すれば男性 21 名・女性 6 名となる。これを女性の割合で示すと、教授 9.1%、准教授 40.0%、講師 30.0%、助教 0.0%、平均すると 22.6%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	10	1	3	2	7	3	1	0	21	6
女性の割合	9.1%		40.0%		30.0%		0.0%		22.2%	

表 8-1 男女別教員数

教員間における連絡調整については、共通科目・教養科目については、全学的組織である教務委員会教務部会が担当し、専門教育科目については、各学科の教育目的・目標に配慮して具体的な検討が必要であるため、各学科に所属する教員の総意による議決機関というべき学科会議が担当する。

教員組織における社会人、外国人の受け入れについては、仏教科および文化学科の専任教員としては顕著な例はないが、幼児教育保育科は、資格・免許を取得し卒業と同時に現場での実践力が求められるという性質から、大学などの高等教育機関以外から実技・実習面において能力のある専任教員を招請している。兼任教員としては、外国語科目に外国人教員を配置し、また主として文化学科の学生を対象とする「京都学」において、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）】

本学における「短期大学設置基準」上の必要教員数は、仏教科 5 名、文化学科 8 名、幼児教育保育科 8 名、短期大学部全体の収容定員に応じて定める専任教員数 4 名の合計 25 名となっているが、現在、仏教科に 7 名、文化学科に 10 名、幼児教育保育科に 10 名、総数 27 名を配置しており、「短期大学設置基準」を十分に満たす教員数を擁している。

専兼比率は数値的には好ましいとはいえない現状であるが、「短期大学基礎データ」表 25 に明らかのように、現状以上に専任教員の授業時間数を増加させることによる対応はむずかしい。ただし、仏教科・文化学科については、本章の「短期大学と併設大学との関係」項で述べるように、教育研究上きわめて密接な関係を有する併設大学の大阪大学に所属する教員が兼任教員として多数配置されており、実態としてはさほど問題は生じていないと考えている。しかし幼児教育保育科においては、特に学科の独自性が表れる専門教育科目に関して、上記のように大阪大学からの兼任教員出講が望めないため、専兼比率の問題は深刻に意識されるべきである。

教員の年齢構成については世代的に空白となっている層があり、また性別構成に関して女性の割合で見ると、文部科学省 2006 年度学校基本調査における全短期大学・私立短期大学のいずれの数値も下回っている。年齢構成・性別構成ともに検討に値する事柄であると考えられるが、教員数に照らせば現状の抜本的改善はむずかしい。これは、教員組織における社会人・外国人の受け入れについても同様であろう。

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については、必要な組織・手続きとも有効に機能している。

【将来の改善・改革に向けた方策】

専兼比率にかかわる問題、とりわけ幼児教育保育科における専兼比率の低さについては、本章の「短期大学と併設大学との関係」項においても述べるが、主要な授業科目への専任教員の配置について、殊に実習・実技に係る授業科目における専任教員数が学生数に比して少ない現状である。このことから、第二章の「教育研究組織」項でも述べたように、幼児教育保育科は、2009 年度の文化学科募集停止と時期を同じくして学生定員数を減ずる措置をとる予定である。

(教育研究支援職員等)

- ・ 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等との間の連携・協力関係の適切性

【現状の説明】

1 実習、外国語教育、情報処理教育

実験・実習をとまなう教育を実施するための人的補助としては、本学では幼児教育保育科の一般研究室に常駐する事務職員がそれにあたる一面をもっている。幼児教育科(現 幼児教育保育科)には、長年にわたり、「音楽」「図画工作」「小児保健(実習)」といった実習科目にそれぞれ「実習助手」という名称で授業補助をおこなう教員が 3 名いたが、2007 年度の助手制度の廃止にともない、実習助手は一般研究室に常駐し、学科の研究室事務を受けもつ事務職員として位置づけられ、人員は 2 名となった。事務職員と位置づけられ、中心業務が研究室事務に変わったとはいえ、かつての実習助手が受けもった業務内容は実習授業の事前準備および事後始末であり、授業時間中・時間外の学修の補助(学修進度の遅い学生への補助)であった。そうした授業補助の業務内容は現在も「音楽」と「小児保健(実習)」で継続しており、その意味で、一般研究室に常駐している事務職員は実験・実習をとまなう教育を実施するための人的補助であり、学生が実習をおこなううえで大きな役割をはたしている。その他、実習の担当機関として、実習支援センターがある。

外国語を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(第三章の「正課外教育」項を参照)。

情報処理教育については、情報処理教室を開放して自由な利用に供する時間帯を設け、また総合研究室や図書館の閲覧室には各自の PC を接続できるコンセントを備えているが、とも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。

2 教員と教育研究支援職員

教員と上記の一般研究室に常駐する事務職員は毎回の学科会議に同席し、あらゆる議事について同等に意見交換をおこない、連携・協力関係を構築している。さらに、補助業務に入っている授業の担当者が非常勤講師である場合は学科と非常勤講師とのパイプ役ともなり、学科全体の協力体制のなかでも重要な役割を担っている。

【点検・評価（長所と課題）】

幼児教育保育科の一般研究室に常駐する事務職員は、実習助手から事務職員となったことにより学内組織での位置づけが明確になり、研究室に常駐していることもあって学生から親しまれ、授業外での交流も頻繁におこなわれている反面、授業補助業務に専従するだけではなく並行して研究室業務をおこなうことによって物理的・時間的には無理が生じている。現状では、授業補助を最優先とし、研究室に事務職員が不在となる場合は、学科の専任教員が代わって在室するような仕組みとなっている。

【将来の改善・改革に向けた方策】

幼児教育保育科の一般研究室に事務職員が常駐するのは2007年度からスタートした体制であり、状況の推移を見守りたい。研究室常駐の事務職員が抱える物理的・時間的課題は、可能な限りの学科教員の助力を期待するとともに、人員の配置の見直しも考え合わせながら解決策を検討していく。

（短期大学と併設大学との関係）

- ・短期大学と併設大学における各々固有の人員配置・人的交流の適切性

【現状の説明】

本学と、併設大学である大谷大学と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り、辞令上の所属学科は明確になされているが、併設の大谷大学と研究領域に相互関係が深い学科間においては、たとえば仏教科のように所属教員が大谷大学文学部真宗学科の教員に転属するような場合も見られる。文化学科はかつて国文科であった名残が文章作成の技術を重んずる姿勢などに残っている。また、大谷大学文学部の卒業論文主査を担当する教員もいる。このように、仏教科および文化学科においては、人員配置上はその所属を明確に区分されながらも、大谷大学とは実質的な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のが現状である。幼児教育保育科も、一般教養的な科目について同様の傾向をもつが、併設大学に共通する学科が見られず、また専門領域としての独自性が顕著であることもあって、学科専門科目における人的交流は少ない。

こうした大谷大学との密接な人的交流は各学科の運営にも反映されており、併設大学に所属する兼任教員は学科会議に出席を要請され、学科運営の審議にかかわることも通例となっている（なお、本項の内容については第三章の「履修科目の区分」項も参照）。

【点検・評価（長所と課題）】

本学と大谷大学におけるそれぞれ固有の人員配置は、各学科の専門領域・教育目標に照らして、ひとまず適切におこなわれていると考えられる。どの学科も、学科の特色が投影される専門教育科目における専兼比率は高くないが、仏教科・文化学科における兼任教員の多くが大谷大学所属教員である

ことによって人員配置の適切性が補完されていることが確認でき、また同時に緊密な人的交流が人員配置上からも有効に機能していることがうかがえる。

ただし、幼児教育保育科については、必ずしも現状のままでよしとするわけにはいかない。第三章の「履修科目の区分」項においても述べたように、幼児教育保育科では学科教育の目的・目標における独自性が強く、併設大学学科における研究領域との共通性も低いために教育上の人的交流が困難な状況にあり、また免許・資格取得にかかわる必修・選択必修科目が多く、きめ細かな指導の必要性から少人数クラス編成をとらなければならないこともあって、多数の授業担当者が必要となっているからである。前項「教員組織」において述べたように、専任教員数は「短期大学設置基準」を十分満たしても、近年の学生定員数増加に際し教員数が増加されていない事実から見て、現状の人員配置では教育上、厳しい運営を強いられていると考えなければならない。

【将来の改善・改革に向けた方策】

兼任教員の多くが人的交流の緊密な大谷大学所属教員であり、専任教員とほとんどへだたりのない立場で教育にかかわっていることの有効性からみて、このような補完関係の望みにくい幼児教育保育科の現状についてはなんらかの改善策が強く望まれる。この点については、2009年度から幼児教育保育科における学生定員数を減ずる措置をとる予定である。

(2) 教員の任免、昇任等と身分保障

(教員の募集・任免・資格・昇格に対する基準・手続)

- ・教員の募集・任免・資格・昇格に関する基準・手続の明確化とその運用の適切性
- ・教員の適切な流動化を促進させるための措置の実施状況

【現状の説明】

教員の任免・資格・昇格に関する基準・手続については、「教育職員選考規程」に「大谷大学及び大谷大学短期大学の教育職員（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を定めることを目的とする」（第1条）として明文化されている。本規程における選考手続は、短期大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こととされるが、この過程に先んじて、任免・昇格候補者の募集および選考が各学科会議において前もって審議し推薦されている。教員の募集方法として、学科単位で公募された事例もあるが、現状ではまだ一般的ではない。「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。

また教員の適切な流動化を促進させるための措置としては、任期制制度をあげることができる。具体的には、専任の教授・准教授・講師と助教の任用に際して適用されるが、「大谷大学任期制教員規程」および「大谷大学任期制助教規程」に定められるとおり、教授・准教授・講師は最長3年間の年限を設けている。なお、教員の身分保障については、社会生活上の安定性の観点から、まず給与手当の保証が求められるが、この実態については「短期大学基礎データ」表26を参照されたい。

【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、これに則った手続は有効に機

能していることから、現状において問題は認められない。

そのうえで述べるなら、教員の募集・昇格が学科単位の議論にその発端を見るという現状については検討の余地がある。たとえば、教員の募集については、全学的な人員配置の適切性を視野に入れたうえで広く国内外に人材を求める姿勢は必要であり、また昇格に関して定期的な人事考査などが制度化されているわけではないことは公正性を確保する観点から検討を要すると思われる。

【将来の改善・改革に向けた方策】

教員の募集・昇格に関して上述した事項については、現状の運用を妨げない範囲で制度上の多様なあり方が検討されるべきであるから、そのような制度化が可能かどうかを含めて検討中である。

(3) 教員の教育研究活動の評価

(教育研究活動の評価)

- ・教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

【現状の説明】

教員の教育研究活動についての評価方法は、2007年に導入された教育研究業績書によるのが原則である。教育研究業績書は教員個々による定期的な更新が求められる。本学における教員の教育研究活動への評価は主として職位の昇格として現れるが、教育研究業績書は昇格選考を厳密に遂行する際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ある。教育研究業績書に関して特記すべき事柄は、第三章の「教育改善への組織的な取り組み」項で述べたように、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。ただし、現状は教員の教育能力をも重視するという姿勢が打ち出されたばかりであり、その具体的運用については試行段階であり、これをいかに活用するかはまだ定まっていない。

【点検・評価（長所と課題）】

教員の教育研究活動についての評価方法は、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、いまだ試行段階にある教育上の業績・職務上の業績については、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、十分な検討を要する課題である。

【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早く確定する必要があるが、この点については、教務委員会のFD部会が自己点検・評価委員会と連携のもとに検討する計画が進行している。