

第5章 教員組織

(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

- ・ 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

学部・学科の教員組織

1. 目的・現状

開学当時(1996年)の教員組織は、1999年に大学の完成年次を迎えて以降、教員の定年退職、他の教育・研究機関への転出等があり、都度変更されてきた。又2004年には現代社会学科が新しく発足し、本学の教員組織も大きく変わってきた。この過程で、本学の教員組織は、次の事項を目的として運用している。

主要専門科目は専任教員を配置する。

採用は、広く社会に人材を求め、定められた規程に基づき、公正且つ適切な方法で行う。

個別には、担当する科目に適合する教育・研究業績および学会・社会における活動実績の保持者であることに留意しつつ、教員組織全体としての職格、年齢構成、男女比構成等のバランスに配慮する。

なお、教員組織については基礎データ表19「教育研究組織の人的体制」のとおりである。また、教員組織の年齢構成は下表のとおりであり、現在のところ適切に保たれており、新規教員採用の際は、年齢・性別・職位等のバランスを保つよう配慮している。

(2004年10月1日現在)

	文化人類学科			臨床心理学科			現代社会学科		
	平均年齢	最高年齢	最低年齢	平均年齢	最高年齢	最低年齢	平均年齢	最高年齢	最低年齢
教授	55.5	66	46	56.1	77	43	62.6	71	51
助教授	45.5	56	37	44.6	55	37	50	63	39
専任講師	36	36	36	30.4	36	28	43	43	43
助手	-	-	-	41	41	41	-	-	-

2. 点検・評価と今後の方向

文化人類学科

本学科は、国内で初めての文化人類学の専門学科ということから、学生の勉学上の関心分野や地域をできるだけ広範囲にカバーすべく、教員を配置してきた。開学当初に比べスタッフが減少したため、現在の教員の研究地域はアフリカ、中東、ヨーロッパ、南アジア、東南アジア、東アジア、オセアニア、北米、日本等であり、研究分野では観光、開発、スポーツ、政治、医療、教育、家族、経済、メディア、映像、呪術・宗教、エスニシティ、法、民俗、芸能、ジェンダー、都市等である。依然日本で最も充実した文化人類学及び関連諸学の教授陣を擁しているとはいえ、中国およびロシア等、ユーラシア大陸と

中・南米の担当者の不在など、専門地域における欠落がある事は否めない。日本における文化人類学の学部・大学院教育を主導的に担うという本学科の使命を果たしていくためには、欠落地域をカバーする教員の補充が重要課題である。

また開学当初に比べ、時代の状況も影響し、学生の関心テーマがより広く分散する傾向が見られる。今後、研究水準や教育水準をより高めつつ、学生の変化に合わせた教育ができるようフレキシブルな対応が求められている。

定年退職者の後任として昨年、一昨年と続いて 30 代の新任教員が加わり、教育スタッフの陣容は若干若返った。最新の研究テーマに従事し、様々な企画や活力ある学生指導を行う若いメンバーの参加で、学科が活性化した点は高く評価できる。平均年齢については問題がないと思われる。だが、専任教員の配置状況に関しては、教授と助教授以下の人数のバランスが若干不均衡である点を解消できなかった。特に教授の数は、臨床心理学科 10 名、現代社会学科 9 名に比しわずか 5 名であり、学部として学科間の均衡に問題がある。専任講師も現在 1 名であり、このままの陣容で推移した場合、助教授の多くが昇任した際にさらに不均衡が深まる恐れがある。今後、これらバランスの回復が必要と考えている。

専任・兼任比率については、専任教員の比率が兼任教員のそれを若干上回る水準であり、他学科と比べても専任の比率が低い。

臨床心理学科

本学臨床心理学科は我が国で最も多数かつ豊富な臨床経験を有する臨床心理学専門教員を擁している。その臨床経験は各講義科目、並びに演習や実習科目を通して学生たちに伝えられている。特に、臨床心理学の根幹をなすともいえる実験・査定の教育において、担当教員の補充により充実した訓練が可能になったことが喜ばしい。なお臨床福祉領域の担当教員の補充とカリキュラムの改編によって、「精神保健福祉士」受験資格取得の道も開かれるようになった。

以上のような現状であるので、臨床心理学講義科目のほとんどを本学科専任教員が担当し、さらには全実習科目、実験・査定科目、演習科目を専任教員が担当しており、兼任比率は低く、臨床心理学系を標榜する他大学のモデル校となっている。但し、毎年 230 名～240 名の卒業生を輩出する本学科として、卒業論文のために指導学生を 10 名以内に抑えるという大きな課題が残っている。その為には、3 名～4 名の専任教員を増加する必要がある。その教員として、今後ますます需要があると予想される産業領域や医療領域などの分野を担当する人材が求められる。

臨床心理学科の専任教員による『ザ・臨床心理学科』の出版は高い社会的関心に対して専門家としての研究成果を発表したものであり、ユニークな試みとして評価されたが、学科構成員の入れ替わりもあり、その間の変化を反映した新しい企画が望まれていたが、今年度末にその企画本が発刊されることとなった。

年令構成としては、50 歳代後半の世代と 40 歳代の世代とが 10 歳程度開いているので、その間を埋める教員がもう少し必要である。なお 30 歳前半までの 4 名の若手教員が新加入したことは学生たちに好評である。

現代社会学科

教員組織については、学部理念に関わる社会科学系専任教員が政治学 2 名、法学 2 名、経済学 1 名、経営学 4 名の構成となっており、また、その他については芸術学 1 名、家政学 1 名、分析化学 1 名、建築学 1 名、色彩学 1 名という多彩な人員の組織となっている。ただし、経営学に極めて傾倒した人事配

置が行われている。主要な科目については、基礎・基幹・展開の3段階からなり、専任32%兼任68%の専任配置状況であり、専任で主要科目にオムニバスを除く単独担当科目に配置されていない者は、経営学3名、芸術学1名、家政学1名、分析化学1名、建築学1名、色彩学1名の計8名で、初年度の専任教員数14名での比率から、主要科目非担当者割合は57%に及んでいる。その意味で、主要科目に占める専任教員の配置の割合の増加が急務であると考えられる。また、教員組織における専任と非常勤の比率は、専任14名に対し非常勤は12名で、この点については特に問題はないと考える。

教育理念には社会科学の習得と社会貢献があるが、これを目的にして実行するためと、将来にわたる引継ぎも考慮に入れると、主要科目を担当する社会科学系教員の経験と年齢構成からいって、各年代の教員を配置することが肝要である。教員組織における女性教員は教員経験者の2名であり、現在の全教員14名に対する割合は14%にすぎず、また外国人研究者の受け入れはない。教員組織上の問題は社会人の定年後の受け入れ数が多く、教員の平均年齢を押し上げる結果を創出し、また社会人には女性が含まれていないところに問題が存在する。したがって、30代若しくは40代の特に女性の教員の採用を積極的に進めることでこの問題は解消できると考えられる。

教育研究支援職員

(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

1. 現状と点検・評価

文化人類学科

フィールドワーク科目を中心に置く学科の性質上、フィールドワーク実習科目の指導と実習の実施時には、十分な経験を積んだ教育スタッフの重点的配置が必要である。そのため、大学院生によるティーチング・アシスタントを優先的にフィールドワーク科目に配置しているほか、2001年から助手に代わる教務補佐員の制度を設けている。教務補佐員(定員3名)は完全公募により、大学院修士以上の学歴と文化人類学のフィールドワークの経験を持つ優秀な人材を得ている。教務補佐員はフィールドワーク科目において、民族誌の記述法や参与観察法等の指導を行う他、現地に同行して担当教員の業務を補助している。

臨床心理学科

臨床心理学科の専門科目のうち「心理学実験科目」と「臨床心理学実習科目」が実験・実習形式による科目である。いずれも少人数のクラス編成と、受講生個々人との密な関わりが要求される科目であるが、担当教員と数名のティーチング・アシスタントにより運用されているのが現状である。現状として授業はある程度成立する状況ではあるが、十分な人的補助体制が整っていると難しい、授業に必要な教材の貸し出しといった管理も含めた担当職員の補充などのさらなる充実が望まれる。

実験・実習関連科目を中心とした一部の専門科目においては、大学院生によるティーチング・アシスタントを積極的に導入している。これにより受講生個々人へのよりきめ細かな指導が可能になり、一定の成果を上げている。

現代社会学科

実験・実習を伴う教育、外国語教育、及び情報処理教育は学科の専門科目において設定されているが、現在のところこれらの科目を支援すべき職員は存在しない。教員の目の届かないところでの教育、並びに教育の支援という視点に立った場合、可及的速やかな職員配置が望まれる。この職員の配置後に教員との連携と協力関係についての構築が始まるものとする。また、現在は開設初年度ということでもあり、1年次生しか在学していないが、来年以降、ティーチングアシスタントや他学科にある教務補佐等の制度化を行い、各ゼミナール及び講義科目における教育支援の体制の強化を検討している。

情報処理教育

(1) 現状

1) サポート体制について

従来情報図書課で兼任していた情報関係の業務を2004年度より独立させ、情報関係の教育の展開やe-learningの検討を進めるために教育情報課を新設し、情報関係の学生・教員・事務への支援体制を強化した。それに伴って、従来派遣社員に委託していたPC関係のサポートや授業支援・教員支援の業務を、設備の管理・運用も含め、全面的に外部のシステム会社に委託し、教育情報課にて管理することとした。これにより、従来日替わりであったサポートメンバーも固定し、F406室をサポートルームとして独立させることで、学生・教員・事務に対するサポート体制も飛躍的に強化されている。

サポート内容について、下表に示す。

対象	サポート内容
学生	PCのトラブル対応（ウイルスなど） 修理受付 利用方法のヘルプデスク（メール、インターネット、ワープロ・表計算等） オープンルームのトラブル対応（紙詰まり・データ読み出し等）
教員・事務	授業時のPC設置補助 修理受付 機器のトラブル対応（PC・プロジェクタ・AV機器等） アプリケーションのインストール補助等PCのセットアップ作業 利用方法のヘルプデスク

（文科省 教育・学習方法等改善支援経費 - 教育・学習方法等の改善に採択 2000年度より）

2004年10月からは、学生の印刷枚数管理システムを導入し、来年度より無駄な印刷の抑制を行う予定。

2) 情報サービスについて

教務情報については、2001年度よりシラバスの電子化とオンライン履修登録システムを導入した。

（文科省高等教育研究改革推進経費に採択 2001年度より）

また、メールアドレス・インターネットへのアクセスのためのIDを学生に供給するだけでなく、ホームページ上の教務・学生・就職等の掲示板の情報を、携帯電話にメール配信するシステムも構築し、学生への情報発信の電子化を進めている。

さらに、2003年度からは教育用のサーバーを設け、課外活動のためのホームページのスペース確保や、ゼミの教員/学生間の意思疎通のための電子掲示板の設置サービスも開始している。今後、この分野はさらに周知を進め、授業の活性化の助けとしていきたい。

基本的には、これらのシステムの大半を外部委託あるいはASPサービス（ホスティング）の利用によ

って行っており、学内事務のコスト低減に努めている。

3) 情報倫理について

従来は入学時に情報倫理講習会を行った上で、IDを配布していたが、2003年度より入学時のオリエンテーションの時間が取れないため、やむを得ず誓約書に変更した。これについては、来年度は情報倫理についての講習と小テストを行い、その結果でID・パスワードを発行する、というようなシステムに変更する予定である。

パソコン利用時、ノートPCの持ち込みの場合は個人認証をかけており、ID・パスワードが無ければ接続できないようになっている。また、インターネット利用時には制限をかけており、ストリーミングデータの再生やオンラインゲーム、IP電話、外部へのメッセージ、WIN-MXを利用したファイル交換などは出来ないような設定にしており、また、利用規約を作成している。

(2) 点検・評価

1) 学生に対するサポートの状況

アンケートの結果は、以下の通りであり、サポート室の対応については、一定の評価を得ていると思われる。

利用するソフトでわからないことがある時に、サポートスタッフに聞く学生	37%
スタッフからのソフト等の操作説明がわかりやすい? 普通～満足	93%
困ったときにサポートルームに来たことがある学生	60%
サポートルームでのサポートメンバーの対応? 普通～満足	90%

ただ、これら卒業生・在校生のアンケート結果から下記の改善が望まれる。

i) ノートパソコンの推奨購入については、不満が多い。

これは実際にノートパソコンを使う機会が、学校側から十分に与えられていない事が原因ではないかと考えられる。情報関係の授業(課外含む)の充実やe-learningの推進によって、利用する機会を増やしていくことが必要である。

ii) ノートパソコンの利用については、現状での要望としてプレゼンテーションや何らかの資格取得に役立つような利用が望まれている。

2) e-learning への取り組み

本学ではe-learningに関する学生へのサービスはまだできていない。私情協加盟校の85%が、2005年度には何らかのe-learning教材の実現を検討しており、本学も現在、検討中である。

e-learningについては、色々な取り組みが既に紹介されている。本学としては大学の価値はあくまでも対面授業であり、e-learningの導入は対面授業を補助するため、あるいは学生が自学でe-learning教材を用いた結果について、対面で教員がフォローするといった利用が望ましいと考えている。

e-learningを導入する対象としては、自学自習が可能で、客観的なレベル確認の手法が一般化されている科目が、学習者自身の進捗確認や教員によるフォローアップもしやすく、効果的であると考えられる。その観点からいけば、既に他学での実績が積まれている語学についてe-learning教材導入が、

適切であろうと思われるので、2005年度以降の導入に向けて検討を進めていく。

(3) 今後の課題

2006年には、情報関係の授業を入学以前に受けた課程の学生が入学してくる。家庭へのコンピュータの普及、ブロードバンドネットワークの普及なども相まって、現在よりもパソコンやネットワークに精通した学生が入学してくることが考えられるが、いくらかは現状レベルと同じレベルの学生も存在すると思われる。一方、実社会ではコンピュータのスキルがどんどん重視されるようになってきており、従来にもましてこの分野でスキルをつけることが必要となってきた。その意味から、本学としては万全の体制で学生のレベルアップをしていくため、現状レベルの授業もリメディアルとして必要と考え、希望者が受講できるようにしていく。

また、新たに高いレベルの学生向けに、学生アンケートで要望の多かったプレゼンテーションや資格取得のための講習を実施する事も検討を進める。これについては、学期にこだわらず、資格取得やスキル取得を目指す短期集中講座のような形態が望ましいと思われ、例えば資格取得時に何らかの受講費用の補助等を与えるような仕組みも考えていくべきと思われる。

また、e-learningについては、文科省の報道資料等も参考にし、まずは英語の自学自習(+英語教員による対面指導)を可能とするような教材を導入し、英語力を確実に上げる事を検討する。これらを通じて、パソコンを使う機会を増やし、学生アンケートの結果にあった、ノートパソコンの所持の義務付けへの不満を減らす努力を継続していく事が重要であるとする。

設備面では、短期大学との共同利用や相互の利用促進を図っていくことが課題となる。

教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き

(教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き)

A群 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用の適切性

1. 現状

教員人事については、「京都文教大学教員選考規程」で必要な事項が定められている。採用人事、昇任人事はこれにもとづき行われる。採用人事は、各学科長が大学教学会議へ提案し、承認後、学長が教授会において発議する。昇任人事は、7月教授会で応募に関する公示が提案され、承認後、公示される。

採用人事・昇任人事とも、人事委員会の資格審査を経て、一案件について一審査委員会を設置して審査を行い、結果を教授会で報告した後、資料縦覧期間を経て教授会で投票が行われる。教員人事の最終的な決裁権は理事長にあるが、実際的な決定は全て教学側に委ねられている。

2. 各学科の特徴

文化人類学科

文化人類学科は、これまで教授1名、助教授2名、講師1名、助手1名、教務補佐員4名を募集・採用している。そのうち共通教育担当の教授1名、助教授1名については、共通教育担当の委員会が大学人事委員会に推薦する候補者の選考を行った。それ以外の7名については、ホームページにも掲載した完全公募を行い、海外を含む各地からの多数の応募者を得、学科内人事委員会を設けて候補者を選考した。その結果、専門研究地域と豊かなフィールドワーク経験を有する優秀な人類学者や、専門分野で高

い評価を得ている人材を毎回確保している。今後も完全公募を行う方針であり、募集手続きは公正・妥当であるといえる。

任免・昇格に関しては、大学設置基準の趣旨にのっとり内規に従っており、公正・妥当である。

臨床心理学科

臨床心理学科では昨年度6名の臨床心理学教員を採用している。6名とも公募制と推薦制を併用した制度により、それなりの応募者が得られ、学科内の人事委員が候補者を選考した。その結果、担当科目に適った人材が得られたので、今後も公募制と推薦制を併用する予定である。

任用・昇格に関しては、臨床心理学専門教員は心理臨床実践の豊富な経験を必要としていることから、心理臨床実践経験を加味するための工夫がなされる必要がある。

現代社会学科

教員募集については、併設短期大学からの者6名、銀行系社会人3名については学科設置準備段階での理事会決定事項であった。残りの5名については、設置準備段階での手続に詳しい教員1名、学識経験の深い教員2名、他学よりの教員1名、大学設置審議会の意見を受けて急遽他学の契約教員を採用した教員1名で、全てこれらの教員は推薦によるものであった。したがって、本学科の教員採用には公募が採用されておらず、広く公募による教員の採用が望まれる。

大学院の教員組織

(教員組織)

A群 大学院研究科の理念・目的なら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院研究科の教員組織の適切性、妥当性

(教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続)

A群 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

1. 教員組織の目標・適切性・妥当性

文化人類学研究科

(1) 目標

文化人類学研究科の担当教員は、すべて学部との兼担となっている。そのため、学部の教育に支障をきたさず、かつ大学院教育の水準を保つため、教育経験がある程度長く、かつ研究業績が豊富な教員で形成される教員組織が目標である。

(2) 現状・適切性・妥当性

設置に際し、8名の教員が兼担というかたちで審査を受け、8名全員が研究指導教員適格と判定された。その後、4名が退職したため、以下の任用内規、申し合わせに従って、教授2名、助教授2名をあらたに大学院担当教員として任用した。

臨床心理学研究科

すでに述べた臨床心理学研究科の設立の理念・目的・教育目標を達成するように教育・研究をおこな

う上で、教員の充実を図っている。臨床心理学研究科は財団法人日本臨床心理士資格認定協会が設定している臨床心理士訓練のための指定校一種のAランクに認定されている。これは教員組織と教育内容カリキュラムが水準以上であることを認定されたものである。この点に関しては全国的に見て、臨床心理学研究科として教員組織、研究指導体制において上位に位置しているといえることができる。

臨床心理学は、急成長した学問分野である。そのために60代、50代の教員スタッフが非常に不足している。しかし、急成長をしたおかげでそれ以下の40代、30代は人材が非常に豊富であり、また、大変優秀な人材がこの分野に集まって来ている。次代の人材は大きく育ってきており、将来は明るいと思われる。しかし、業績面での一層の研鑽を積む必要がある。

2. 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続き

教員の任免、昇格の基準と手続きに関しては、両研究科とも京都文教大学大学院学則第7条および京都文教大学大学院臨床心理学研究科教員の任用基準に従って運用されている。

京都文教大学大学院文化人類学研究科教員任用内規

1. 大学院教員の任用は、大学院設置基準の趣旨にのっとり、この内規の定めるところによる。
2. 修士課程の教員を任用する場合は、次の(1)に該当し、かつ、その担当する専門分野に関して、高度の教育研究上の指導能力があると認められる者について、研究科委員会の決議にもとづき、大学院委員会において審議決定する。
 - (1) 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者
 - (2) 研究上の業績が(1)の者に準ずると認められる者
 - (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
3. 博士後期課程の教員を任用する場合は、次の(1)に該当し、かつ、その担当する専門分野に関して、極めて高度の教育研究上の指導能力があると認められる者について、研究科博士後期課程分科会の議を経て、研究科委員会の決議にもとづき、大学院委員会において審議決定する。
 - (1) 博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者
 - (2) 研究上の業績が(1)の者に準ずると認められる者
 - (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
4. 文化人類学研究科および臨床心理学研究科の大学院教員任用に関する申し合わせ事項は別に定める。

附 則

1. この内規は、2001年10月1日から適用する。
2. この内規は、2002年4月1日より適用する。

京都文教大学大学院教員の任用についての文化人類学研究科の申し合わせ

京都文教大学大学院文化人類学研究科の専任教員の任用は京都文教大学大学院教員任用内規によるが、文化人類学研究科としては、以下の原則に基づき審査を行い、大学院担当教員を任用する。

1. 学部文化人類学科において「卒業論文」を担当する教授は大学院担当教授とする。
2. 「卒業論文」を担当する助教授のうち、博士号またはそれに準ずると認められる業績を有し、かつ学会誌などレフェリー付き論文を含む論文を6本以上有するものは大学院担当助教授とすることができる。

附 則

1. この申し合わせは、2001年10月1日から適用する。

京都文教大学大学院臨床心理学研究科担当教員任用内規

1. 大学院教員の任用は、大学院設置規準の趣旨にのっとり、この内規の定めるところによる。
2. 修士課程（博士課程の前期課程を含む）の教員を任用する場合は、次の一に該当し、かつ、その担当する専門分野に関して、高度の教育研究上の指導能力があると認められる者について、研究科委員会の決議にもとづき、大学院委員会において審議決定する。
 - (1) 博士の学位を有し、研究上の業績を有する者
 - (2) 研究上の業績が(1)の者に準ずると認められる者
 - (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
3. 博士後期課程の教員を任用する場合は、次の一に該当し、かつ、その担当する専門分野に関して、極めて高度の教育研究上の指導能力があると認められる者について、研究科博士後期課程分科会の議を経て、研究科委員会の決議にもとづき、大学院委員会において審議決定する。
 - (1) 博士の学位を有し、研究上の顕著な業績を有する者
 - (2) 研究上の業績が(1)の者に準ずると認められる者
 - (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
4. 文化人類学研究科および臨床心理学研究科の大学院教員任用に関する申し合わせ事項は別に定める。

附 則

1. この内規は、2001年10月1日から適用する。
2. この内規は、2002年4月1日から適用する。

京都文教大学大学院教員の任用についての臨床心理学研究科の申し合わせ

京都文教大学大学院臨床心理学研究科の専任教員の任用は京都文教大学大学院教員任用内規によるが、臨床心理学研究科としては、以下の原則に基づき審査を行い、大学院担当教員を任用する。

大学院担当教員は2項を満たす教授、助教授、専任講師から任用する。

1. 日本臨床心理士資格認定協会の認定資格「臨床心理士」有資格者、またはそれに相当する心理臨床経験を有する者。
2. 心理臨床または臨床心理学に関する優れた教育業績または研究業績を有する者。ただし、教育業績としては、学部における臨床心理学に関する卒業論文の指導経験2年以上を基準とする。研究業績としては臨床心理学に関する学会誌等の学術論文6本以上を基準とする。

附 則

1. この申し合わせは、2001年10月1日から適用する。

なお、2005年4月1日より、「京都文教大学大学院任用規程」が適用され、これに伴い「京都文教大学大学院文化人類学研究科教員任用内規」及び「京都文教大学大学院臨床心理学研究科担当教員任用内規」は廃止となる。また、「京都文教大学大学院文化人類学研究科教員の任用基準」及び「京都文教大学大学院臨床心理学研究科教員の任用基準」が同じく2005年4月1日より適用され、「京都文教大学大学院教員の任用についての文化人類学研究科の申し合わせ」及び「京都文教大学大学院教員の任用についての臨床心理学研究科の申し合わせ」が廃止となることが決定している。