

点検・評価報告書 様式

第 6 章 教員・教員組織(基本情報一覧)

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編制方針

資料名称	URL・印刷物の名称
「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」	<a href="https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/01.html">https://www.kyoto-wu.ac.jp/daigaku/vision/houshin/01.html</a>
備考:	

個別教員の教育課程の編成その他の学部・学部の運営への参画状況、主要授業科目の担当有無・担当科目単位数に関する情報

資料名称	URL・印刷物の名称
個別教員情報	個別教員情報
備考:	

設置基準上必要専任教員・基幹教員数の充足[\*]

[学士課程](専門職大学及び専門職学科を除く)※2022年10月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

全体(注1)	学部・学科等名称	総数	教授数	根拠となる資料		
		104	54	大学基礎データ(表1)		
学部・学科等	文学部国文学科	13	7			
	文学部英語文化コミュニケーション学科	12	9			
	文学部史学科	13	6			
	発達教育学部教育学科	36	25			
	心理共生学部心理共生学科	20	13			
	家政学部食物栄養学科	16	11			
	家政学部生活造形学科	16	11			
	現代社会学部現代社会学科	24	15			
	法学部法学科	16	14			
	データサイエンス学部データサイエンス学科	14	10			
その他組織等	-	-				
学部・学科等(薬学)(注2)	学部・学科等名称	総数	教授数	実務家教員数(注3)	うち、みなし専任教員の数と割合	根拠となる資料
						大学基礎データ(表1)
備考:						

※関係法令:2022年10月改定前の大学設置基準第13条

※基礎データ(表1)の数値と一致するよう作成してください。(以下各表も同様。)

※教員数が不足する場合、不足する数を備考欄に記載してください(以下各表も同様。ただし、[専門職大学及び専門職学科]及び[専門職学位課程]表において「みなし専任教員」に関する場合は、「不足する数」を「超過する数」と読み替える)。

注1[全体]:大学設置基準別表第1及び別表第2に基づいて算出される専任教員の配置状況を意味します。

注2:薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもののみをこの欄に記載してください。

注3:「実務家教員数」及び「みなし専任教員数」について、表の該当欄には○又は×(「みなし専任教員」については設置基準上必要となる実務家教員数に比した割合も( )で併記)を記載し、また、それらの実数を備考欄に記載してください。

[学士課程](専門職大学及び専門職学科を除く)※「基幹教員」制の場合

	基幹教員の種類	必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	担当授業科目	備考	
○学部	専ら従事する教員		● 以上					
○学科	それ以外の当該大学 教員 当該大学以外		● 以下					
	基幹教員の種類	必要基幹教員数	必要基幹教員数中の法定数	人数	うち教授数	うち実務家教員数	うち、みなし基幹教員数	担当授業科目
×学部	専ら従事する教員		● 以上					

## 点検・評価報告書 様式

××学科 (薬学)	それ以外の 教員	当該大学 当該大学以外	●以下					
大学全体の収容定員に応じ定める数								
学部総計								
根拠資料								

※関係法令:大学設置基準第 10 条

※数や割合を記載する欄は、○×ではなく、実際の数、割合を記載してください。

※下段の表は、下記の学部のみを使用する表です。それ以外は上段の表を用いてください。

①薬学に関わる学部・学科等のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの

②教員養成に関する学部(但し、「うち、みなし基幹教員数」欄については、非該当のため「/」とする)。

※「専ら従事する教員」欄は、専ら当該大学の教育研究に従事する者であり、かつ 1 の学部でのみ算入される教員を指します。

※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学」欄は、「専ら従事する教員」以外で、当該学部等で 8 単位以上の授業科目を担当する当該大学所属の教員を指します。複数の学部等で基幹教員に算入される者は、ここに含まれます。

※複数学部等で基幹教員に算入される者がいる場合、同時に基幹教員となっている学部等の名称とその数を備考欄に記載してください。

例)2名の教員が法学部法学科でも基幹教員となっている場合:「法学部法学科:2名」と記載。

※「それ以外の教員」欄のうち「当該大学以外」欄は、兼業やクロスアポイントメントなどのかたちで、複数の大学等において基幹教員となる者や、企業等に属しながら基幹教員となる者等が該当します。

※「担当授業科目」欄は、基幹教員の全てが主要授業科目又は 8 単位以上の授業科目を担当している場合にのみ○と記載してください。

※その他、「専任教員」についての表に注記した事項を参照して作成してください。

## [修士課程]

研究科等名称	総数	教授数	研究指導 教員数	研究指導補助 教員数	根拠となる資料
文学研究科国文学専攻	8	7	8	0	大学基礎データ(表1)
文学研究科英文学専攻	11	9	11	0	
文学研究科史学専攻	10	6	10	0	
発達教育学研究科教育学専攻	9	8	8	1	
発達教育学研究科心理学専攻	6	6	6	0	
発達教育学研究科表現文化専攻	9	8	8	1	
発達教育学研究科児童学専攻	6	4	4	2	
家政学研究科食物栄養学専攻	13	11	12	1	
家政学研究科生活造形学専攻	12	11	12	0	
家政学研究科生活福祉学専攻	5	3	3	2	
現代社会研究科公共圏創成専攻	17	11	14	3	
法学研究科法学専攻	15	14	14	1	

備考:

※関係法令:大学院設置基準第 9 条第 1 項

## [博士課程]

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教 員数	研究指導補 助教員数	根拠となる資料
文学研究科国文学専攻	6	6	6	0	大学基礎データ(表1)
文学研究科英文学専攻	8	6	6	2	
文学研究科史学専攻	6	5	5	1	
発達教育学研究科教育学専攻	10	10	10	0	
家政学研究科生活環境学専攻	16	14	14	2	
現代社会研究科公共圏創成専攻	13	8	8	5	

備考:

※関係法令:大学院設置基準第 9 条第 1 項

## 点検・評価報告書 様式

授業担当教員と指導補助者の責任関係や、指導補助者が担う役割を定めた規程

資料名称	URL・印刷物の名称
TA 実施要項、TA ハンドブック	TA 実施要項、TA ハンドブック
備考:	

教員の募集、採用及び昇任に関する規程

規程名称	URL・印刷物の名称
「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則	例規集
備考:	

## 第 6 章 教員・教員組織(本文)

[ 評価: S・A・B・C ]

## 1. 現状分析

## 評価項目①

教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

<評価の視点>

・大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。

※具体的な例

- ・教員が担う責任の明確性。
- ・法令で必要とされる数の充足。
- ・科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
- ・各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
- ・複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。
- ・クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。
- ・教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながらかつ協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。
- ・授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

・大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。

「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」を策定し、求める教員像を明確にするとともに、この方針に基づき教員組織を編成している（根拠資料 6-1【ウェブ】）。さらに教員審査基準において本学教員の条件と各職階の資格を定め、教員の担う責任を明確化している。各教員が担当する授業科目については、次年度の授業担当者を決定するプロセスにおいて、学科会議で科目適合性を確認のうえ、学部教授会において審議・決定している。大学院においては、大学院教授会における資格審査の際に科目適合性についても審査し、のちになって担当科目が変わる際には、原則として再審査している。

教員の担当授業コマ数は、令和 5（2023）年度に改訂した「授業担当責任時間にかかる学長原則」により、年間の授業担当責任時間（半期の授業が 0.5 コマ）の下限を、教授は 6 コマ、准教授は 6 コマ、講師は 6 コマ、教授（契約）及び助教は 5 コマとしていることに加え、上限を原則 8 コマとすることにより、教員の負担が分散するように措置を講じた（根拠資料 6-2）。なお毎年、大学教員人事会議において全専任教員の次年度担当コマ数を確認している。

令和 6（2024）年度には、「令和 7（2025）年度以降の「基幹教員」運用について」を大学教員人事会議で定め、基幹教員制度への対応を行った。令和 7（2025）年度からは原則として全専任教員が基幹教員として、いずれかの学部・学科の所属となるように所属変更がなされた（根拠資料 6-3）。また例外的に基幹教員とならないセンター所属特定教員および助教等の有期雇用・契約教員については、個別の雇用契約書等により、持ちコマ数や授業以外の業務、および雇用年限について明確にしている。

・教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながらかつ協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。

令和 4（2022）年度の大学運営組織の大幅な改変の際に、教職協働の実質化を図り、従来の

委員会に代わる組織として専門部会制度を導入した。専門部会は大学運営を担う4つの機構それぞれの中に設けられ、教員と職員が対等の立場で議論することによって、大学運営の方向性を決めていこうとするものである。現在11の専門部会が設けられ、大学組織運営規則および各専門部会内規に従って教職協働で大学運営にあたっている（根拠資料6-15）。

なお専門部会の設置を含む令和4（2022）年度からの大学運営体制については、毎年、全学の自己点検・評価サイクルの中で点検・評価を実施しているほか、令和7（2025）年度にはこれまでの実績を踏まえたレビューを行うこととしている。

**・授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。**

授業補助者であるTAに関しては、令和5（2023）年12月部局長会決定「大学院生の環境整備計画の一環としてのTA制度の拡大及びTA実施要項の一部変更について」において、令和6（2024）年度以降のTA制度の拡大について決定し、TAの役割と責任を再定義した。具体的には、以下の6点を変更し、「TA実施要項」を改正することとし、決定済みの変更点を含めて、新たに作成した『TAハンドブック』に基づき、TAの業務内容や各種手続き方法等についての研修（説明会）を行っている（根拠資料6-4、根拠資料6-5）。また、専任教員を対象に3月中旬にTA説明会を実施し、制度拡大について教員周知を行っている。

① 授業補助者として授業の一部を分担できる。

授業補助者となれるTAは、1年以上のTA経験がある博士後期課程の大学院生のみ。なお、分担できる授業の一部とは、指導教員が担当する科目のうち、当該授業科目の総時間数の半分未満の時間数を示す。

② TAの業務範囲の拡大

レポートの回収や内容点検、作成指導や卒業研究・卒業論文・修士論文に係る実験及び調査等の指導補助等を行うことも可能とした。但し、厚生労働省が管轄する資格課程の科目はTA担当不可とする。また、教員不在時の代講やシラバスの作成、成績評価等のTAの禁止業務も明確にした。

③ TA雇用枠の拡大

TA制度は大学院生の教育トレーニングの場として極めて効果的であり、大学教育の充実を図る施策として、TAとして雇用される学生全員が1週5コマまで担当することを可能とする。但し、TAの申請を行う際は、当該大学院生の研究や大学院での授業に支障がないよう配慮することが前提である。

④ TA研修の義務化に伴う『TAハンドブック』作成

TAに対する研修の義務化に伴い、大学院生のTAとしての意識の向上を図ると同時に、TAが行うべき業務を全学的に共有することを目的として、『TAハンドブック』を作成し、TA及び教員へ配付した。なお、ハンドブックの作成にあたっては、学長及び副学長が指名する大学院担当教員によって構成される「TAハンドブック編集委員会」を設置し、様々な領域の指導教員の意見を集約した。

⑤ FD・SD研修会への参加

TAの教育スタッフとしての質と意識向上を図ることを目的として、TAが参加できるFD・SD研修会についてはポータル等を通じて各実施部署から案内を行うこととした。

## 点検・評価報告書 様式

## ⑥ TA業務に関する計画書及び報告書の提出

TA業務に関する書類の提出の流れを整理し、『TAハンドブック』に明記することによって、TAが実施すべき手続きを明確化した。

さらに令和7(2025)年2月には、学習支援専門部会における改善への提案を受けて、令和7(2025)年度以降、TAの業務範囲及び禁止業務について下記のように変更することを部局長会において承認した。具体的には、従来TAの禁止業務としていた「レポート採点・試験採点」について、授業管理者の指導・管理のもとで行う選択式問題の採点等に限っては、採点補助業務を行うことで受講生の理解度を知り、他のTA業務に生かすことができるメリットがあるため、授業担当者が指導・管理・最終的な確認を行い、全責任を負うことを条件として、選択式問題の採点等に関しレポート採点補助・試験採点補助業務に携わることができることとした。

**・クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。**

クロスアポイントメントなどにより、他大学または企業等の人材を教員として任用する制度は無い。

**評価項目②**

**教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。**

<評価の視点>

- ・教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
- ・年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

**・教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。**

大学の掲げる「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」に基づき、毎年、学長の主宰する大学教員人事会議において人事の方針を確認している(根拠資料6-1【ウェブ】)。採用にあたっては、事前に教員採用枠申請の可否を審査したうえで、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」に基づいて募集及び審査を行なっている(根拠資料6-6)。昇任については、同じく「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」に基づき、学部教授会において審査を行っている。いずれも結果は大学教員人事会議に報告され、最終的には学長により決定される。

令和5(2023)年度以降の新任教員採用については、「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」に基づき、大学教員人事会議において「令和5(2023)年度以降の大学教員枠の考え方及び新たな任用制度について」を決定し、各学科の将来計画を見据えて学科ごとの教員採用枠の見直しを行い、全学的な教員人事の枠組みを管理する体制を構築した(根拠資料6-7)。また全学的な将来構想を踏まえた人事とするため、定年退職等に伴う新規教員採用枠を申請する場合であっても、事前に当該学科の教員構成に照らしたうえで、当該教員枠の妥当性や公募する学問領域の必要性等を大学教員人事会議にて確認したうえで、申請を受け付けることとした。学科から学科長を通じて学部長に枠申請がなされた後、大学教員人事会議において大学及び大学院の将来構想や人事構想に基づいて審議された後、学園長

の承認を得て枠が承認され、学長から学部長へ当該教員採用のための審査委員会を組織するよう指示している。

教授会で承認された審査委員会は、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」の手順に従って教員募集を行い、教員資格審査基準に基づいて研究業績・履歴などを審査したうえで候補者1名を絞り込み、当該候補者の審査結果を教授会において審議する。研究科を担当する人事の場合は、引き続き大学院研究科教授会で採用候補者を決定する。教授会の審議結果を踏まえ、学長は大学教員人事会議にて新規教員採用について審議し、採用候補者を決定する。また、令和5(2023)年4月1日の新規教員から、定年退職となった教授が引き続き同学科の専任教員として教育・研究に従事することができる「特任教授」の枠を新たに設けた。「京都女子大学特任教授の採用枠及び採用に関する内規」の手順に従って、所属学科、所属学部長の推薦を受け、大学教員人事会議における審議の結果、令和6(2024)年度は2名の特任教授を採用した(根拠資料6-8)。なお、それぞれの新規教員採用については、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」の手順に従って各学科からの申請を各学部長が受け、大学教員人事会議に新規教員採用枠申請を行う(根拠資料6-6)。大学教員人事会議の審議の結果を受け、学長から学園長に新規教員採用枠申請を行い承認されれば、学長は学部長に新規教員採用のための審査委員会設置を指示する。

昇任については、「京都女子大学教員の採用及び昇任の手続きに関する規則」の手順に従って本人の申出により、学科長、学部長を経て、大学教員人事会議で規程に照らし妥当性を審議する(根拠資料6-6)。承認後、「京都女子大学教員資格審査基準」に基づき新規採用と同様に業績等を審査し、教授会で審議の後、学長が大学教員人事会議の審議を経て昇任決定を行っている(根拠資料6-9)。(R5.4.1付昇任人事:5人)

教職支援センター所属の特定教授など、学部には属さない教員の採用の場合は、当該組織を管轄する副学長からの発議に基づき、大学教員人事会議で人事枠の確認を行なった上、同会議内に審査委員会を設置し、審査をおこなっている。

学部教員の採用・昇任に関する手続・基準は「京都女子大学大学教員人事会議規程」及び「京都女子大学教員資格審査基準」に明記し、大学院研究科については「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(根拠資料6-10、根拠資料6-9、根拠資料6-11)。さらに、教員の資格については、教授・准教授・講師・助教の職位ごとに「京都女子大学教員資格審査基準」に明記している(根拠資料6-9)。

#### **・年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。**

人事の多様性については、「令和5(2023)年度以降の大学教員枠の考え方及び新たな任用制度について」において、性別や年齢構成、職位等に著しい偏りが生じないように、一定の基準を定め、学科に対して人事計画を行うよう促した(根拠資料6-7)。

令和6(2024)年度には、同様に大学教員人事会議において「令和7(2025)年度の新規採用人事の取り扱いについて」を定め、学科ごとの基準教員数とともに、採用人事にあたって目指すべき職種・年齢・男女等の比率の基準が示された。また候補者募集の際は、原則として公募とし、募集要項(応募資格の欄)に「公正な評価に基づき能力が同等と認められる場合は、女性を積極的に採用する。」という項目を入れることなどの指針が示された。具体的には、以下のような指針を定めている。

## 点検・評価報告書 様式

○学科教員の新規採用にあたっては、当該学科教員（全職位）の年齢構成が歪にならないように、大学設置基準を満たしたうえで、講師の積極的な採用を計画に盛り込む。

○大学全体でS T比（学部収容定員÷学部教員実数）が30以下になるように、学部単位の目標S T比を設定し、職位別ポイントを活用して多様な職位の教員採用計画を立てる。

○学科所属教員の男女比について、いずれかが70%を超えないように努める。

○必ず募集要項（応募資格の欄）に「公正な評価に基づき能力が同等と認められる場合は、女性を積極的に採用する。」という項目を入れる。

○大学教員の新規採用にあたっては、教育・研究・社会貢献・学校運営における活動を総合的に評価するために、審査委員全員に当該学部長又は学科長を加えた面接を行い、本学の教育理念に関する理解や、大学運営に対する姿勢についても確認する。

○既存学部における新規採用教員の募集にあたっては、本学ホームページや教員公募のポータルサイト等を活用して、優秀な人材を広く公募することを原則とする。

**評価項目③**

**教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。**

<評価の視点>

- ・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- ・大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。
- ・教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

**・教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。**

FD については、全学的な観点からテーマを設定し実施する全学 FD と、各学科等の個別の課題認識に基づく学科等 FD の大きく 2 つを実施している。全学 FD については、時宜に応じたテーマ設定が多く令和 5（2023）年度については、DP に基づくカリキュラム設計、教育現場における ChatGPT 活用、生成系 AI ワークショップ、オンライン・オンデマンド授業および入学前教育実践例共有等を実施した。その他、学外機関が実施する FD についても、随時メーリングリスト等により情報を共有し、参加を促している。また、令和 7（2025）年度より新たな成績評価基準を導入し、ルーブリックの活用を促進するため、令和 6（2024）年度中に成績評価に関する FD を実施した。具体的には、全学 FD 集会を開催し、学修成果の可視化およびルーブリック導入の意義を共有した上で、学科ごとにワークショップを開催し（令和 6（2024）年 12 月～令和 7（2025）年 2 月にかけて計 10 回）、学科ごとの特性に合ったルーブリック評価実現のために高等教育開発センター所属教員が学科教員にアドバイスできる機会を設けた。また学科 FD の取り組みについては以下の通り（再掲）。

<国文学科>

学修成果の可視化に取り組む全学的な方向性を受け、国文学科 FD 研修会において他大学より講師を招聘してルーブリック活用に関する研修を実施した。学生へのルーブリックの

## 点検・評価報告書 様式

実施方法の詳細および効果について学び、そのことが別途、学内講師によるルーブリックのワークショップが実施された際、教員の理解促進やルーブリック案作成作業の円滑化にもつながった。それらの研修を踏まえ、卒業論文のルーブリックを昨年度作成したものより、更に項目を詳細かつ適切なものへとブラッシュアップした。ルーブリックによる学生へのフィードバックに対して、学生（卒業回生）から寄せられた反応は、自身の良かった点・悪かった点を自覚できたことに対して、満足を得られた。

## &lt;教育学科&gt;

自己点検・評価において ALCS 学修行動比較調査や卒業時アンケート結果から、学生の外国語運用能力が、他学科と比較して十分とは言えないことが課題として挙げられた。教員をめざす学生の多い学科として、小学校での教科外国語の指導に対応できる人材養成のため、母語以外の言語・文化に関わる教育プログラムの検討をFDとして取り組んだ。それらの検討の成果として、「海外教育フィールドワーク」計画を策定し、令和6（2024）年度入学生より開講した。

## &lt;現代社会学科&gt;

現代社会学科の学びは多様な領域をカバーしており、いかに新入生が早い段階でその全体像を把握し、後の専門的な学びの選択につなげていくかという課題が点検・評価を通して認識されていた。そこで、従来、特定の教員が担当していた「現代社会入門Ⅰ」（1回生前期）と「現代社会入門Ⅱ」（1回生後期）を、1回生前期に学科の教員全員が1コマずつ担当して自身の専門領域について分かりやすく解説するオムニバス形式の授業に変更することとした。この変更について、令和4（2022）年度に学科FD、また複数回の学科会議において授業形式、内容について検討し、授業計画を策定した。これを基に、令和5（2023）年度より「現代社会入門Ⅰ」「現代社会入門Ⅱ」計4単位の授業をオムニバス形式で実施した。その授業効果について、学生の単位修得状況、授業アンケートなどを踏まえ、学科FDにおいて検証した。その結果、学生が様々な分野について早い時期に知ることができ、また、深く学びたい領域をみつけることができるなど、学生にとって有益な学びの機会となったことが確認された。当該結果を踏まえて、令和6（2024）年度もオムニバス授業を実施した。

## &lt;法学科&gt;

志願状況等を踏まえ、法学科で学ぶことの意義や京女の学びの魅力を在学生と共有し意見交換会する機会を持つことにより今後の教育課程や募集広報に活かすことを目的として、以下の内容でFDを実施した。これを通して「ジェンダー平等の実現に貢献できる女性の養成」という大学グランドビジョンに沿った教育について、学生による評価を踏まえた議論ができた。具体的には、学部カリキュラムの履修によりどのような学びがあったかを学生自身が確認するため、第三者のファシリテーションの下で振り返り、アンケートを実施し（回答数89名）、その内容をもとに教員間で意見交換を実施した。学生が自身の学びを確認し、言語化する機会を提供することができた点は、成果として得られたことであると考えられる。すなわち、すべての人にとって公正な社会を実現するための学問であるジェンダー法学に関する理解を深め、そのような視点で社会を動かす制度である法をみることで社会を変化させることができることを再確認した。これを踏まえ、学科としてどのような学びを提供すべきかについて議論し、例として実定法科目でありジェンダー問題にも関わる「労働法Ⅰ」「労働法Ⅱ」を前期・後期に分けて、多くの学生が履修しやすいよう工夫した。

**・教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。**

令和 5（2023）年度からは、教員の教育・研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化を図り、学長裁量予算を設定し、学内公募による助成制度を設けている。

令和 6（2024）年度学長裁量予算は、学長又は研究所・センターが主導するプロジェクトの他、令和 6（2024）年度当初の事業計画になかった事業等（備品等の購入を含む）で、学長が必要と認める取り組みを対象とし、以下の事業種別について学内から応募を募った。

- A) 学長主導によるプロジェクト（1,000 万円程度を上限とする）
- B) 研究所・センターからの提案型プロジェクト（1,000 万円を上限とする）
- C) その他（緊急対応等を含む。）

その結果として、以下の 3 点の応募があり、すべて申請が認められた。

「土井たか子プロジェクト（PJ）」（ジェンダー教育研究所）

「全地方議会女性議員の現状 2023」（令和 5（2023）年度から継続。ジェンダー教育研究所）

「防災とジェンダーに関わる連続講座」（ジェンダー教育研究所）

いずれもグランドビジョンの実現を目指し、学長のリーダーシップのもとに展開されている研究である。このように、教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果をあげていると言える。

ジェンダー教育研究所において、教学職参加提案型プロジェクトを公募し、採択を受けた事業について、活動報告会で成果を報告させている。加えて、年間 4 回から 6 回程度のシンポジウムを開催し、ジェンダーを起点とした社会問題に関する勉強会を学外聴講者を入れて実施している。また、データサイエンス研究所では、教員と学生が協働し、キャラバン隊を結成して、高等学校等にデータサイエンス分野に関する啓発活動を行っている。

**・大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。**

令和 4（2022）年度に改正された「京都女子大学教員業績評価に関する規則」に則り、教員が行う「教育活動」「研究活動」「社会活動」「管理・運営活動」の 4 項目について自己評価を基に、その業績を適正に評価し、本学の教育研究活動および大学運営の質向上を図っている（根拠資料 6-12）。

業績評価の年間スケジュールとしては、当該年度の 3 月末までに各教員が業績データベースに 1 年間の活動実績や業績、及びそれぞれの自己評価を 4 項目にわたって記載する。翌年の 4 月～6 月にかけて各教員が所属する学部長・副学長を 1 次評価者として、学長を最終評価者として、教員の活動報告・自己評価を基に評価を行い、7 月に最終評価者から奨励・勧告・指摘・意見を教員に対して通知し、勧告を受けた教員は改善活動計画を 1 次評価者に提出する。9 月に大学教員人事会議において、学長より教員業績評価の総括を報告した。

令和 6（2024）年度には、次年度からの教員業績評価に向けて、教員各学科から意見聴取の後、大学教員人事会議で活動実績報告の様式を大幅に変更し、一部項目ではポイント制を導入した（根拠資料 6-13）。

変更の方針は、以下の通りである。

## 点検・評価報告書 様式

1. 教員業績評価については「公平性」・「簡易性」・「透明性」の観点から評価実施できるようにする。
2. 評価基準を「明確化」するために、評価項目ごとに数値化する。
3. 入試・学生募集活動や学内委員会（委員長）等、教育・研究以外の活動も適正に評価できるように、評価項目を整理する。

この方針を受けて、次のように変更を行なった。

（現行）各教員が「教員業績データベース」に入力した業績及び自己評価を評価者がすべて確認のうえ、評価項目ごとの評価及び総合評価を行う。

（変更案）各教員が「教員業績データベース」に入力した業績に基づいて評価項目ごとに数値化した自己評価シート（Excel シート）を作成し、評価者が自己評価シートの数値をもとに評価項目ごとの評価及び総合評価を行う。

※教員業績データベースの入力必須項目は、学外に公表する業績や research map（マイポータル）にリンクする項目に限定する。

※今回作成した自己評価シートについては、令和 7（2025）年度中に検証を行い、自己評価シート内容及び項目が定着した時点で教員業績データベースに組み入れる。

この変更によって、実績報告にかかる負担を削減するとともに、教員による多彩な活動を可視化し、活性化を図っている。

**・教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。**

教員以外の指導補助者である TA については、毎年『TAハンドブック』を作成し、業務の範囲と責任を明確にしている（根拠資料 6-5）。『TAハンドブック』の内容は、学習支援専門部会で検討し、必要に応じアップデートがなされている。TA の業務内容や各種手続き方法等についての研修（説明会）を教務課にて行っているほか、専任教員を対象に 3 月中旬に TA 説明会を実施し、制度拡大について教員周知を行っている。

**評価項目④**

**教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。**

<評価の視点>

- ・教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- ・点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

**・教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。**

学長の主宰する大学教員人事会議において、年度当初に前年度の人事採用結果を踏まえ学科別の教員卒数、教員数、職位別人数、男女比、平均年齢等の構成を確認し、新規教員採用のための指針を審議決定している。各学科においても毎年度の自己点検・評価の中で学科の将来計画と関連づけて現状を分析し、点検結果は内部質保証推進会議において確認している。教員養成に係る組織体制については、毎年度、教職課程自己点検・評価の中で現状を的確に把握・認識したうえで点検・評価している。点検結果は学内教職員へ共有したのち、全

## 点検・評価報告書 様式

国私立大学教職課程協会からの完了証が授与された時点で本学ホームページで公開している（根拠資料 2-11【ウェブ】）。

**・点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。**

自己点検・評価の中で明らかになった課題等を踏まえ、毎年度当初に学長の主宰する大学教員人事会議で採用人事その他の方針を確認し、限られた枠内で効果的な人事が行われるよう工夫している。具体的には、令和 5（2023）年度から定年を迎えた教員の中から学科の推薦があった者を特任教授として迎え、専門教育にあたる教員数を確保できるようにした。その場合、当該教員の後任人事は講師以下に限ることによって、学科全体の年齢バランスを維持するとともに、教育研究の継承を図っている。その他、研究教授や特定教員、センター所属助教、スタートアップ助教など、多様な採用形態を創設し、大学全体の教育研究体制の改善・向上を図った。この中でスタートアップ助教制度は、本学における女性研究者育成事業の一環として、令和 8（2026）年度以降の学部・学科教員採用において、本学卒業（修了）者を対象として創設したものであり、以下の 3 点を全て満たすことを採用要件としている（根拠資料 6-14）。

1. 大学院博士後期課程を修了（見込を含む）又は単位修得退学（見込を含む）し、博士の学位（法務博士を除く）を取得（見込を含む）した（又は取得を目指す）者（博士の学位取得者については、出願時において科研費（若手研究）の応募資格を有する者に限る）
2. 本学の学部を卒業、又は本学大学院（修士課程を含む）を修了（博士後期課程の単位修得退学を含む）した者で、将来、大学教員又は研究者を目指す者
3. 本学が求める教育・研究領域の専門的知識を有し、本学の正課の授業を担当できる者  
スタートアップ助教は研究活動を主な業務として、業務の 50%を研究活動としたうえで、いずれかの学科に所属し、本学の授業を年間 3 コマ以上担当することを原則とする。また 1 年契約として 5 年間の雇用を上限とするが、契約更新の条件として、毎年一定の教育・研究業績（活動実績や科研費等の申請状況を含む）を求める。また、博士の学位取得を取得していない者については、就任後 3 年以内に博士の学位を取得することを、4 年目以降の契約更新の条件とする。この制度の導入により、本学教員集団の男女比を改善するとともに、本学出身の有為な若手女性研究者にさらなる活躍とキャリアパスへ接続する機会を与えようとするものである。このように定期的に現状を把握した上で、毎年人事に関わる方針を確認し、教員組織の改善・向上を図っている。

教員養成に係る組織体制については、透明性の高い審議、検討を行うため、教職課程を設置する全学科・専攻の教員配置について継続的に見直しを進めている。

## 2. 分析を踏まえた長所と問題点

### 【長所】

「大学の求める教員像および教員組織の編成方針」に基づき、毎年大学教員人事会議で方針を明確に定め、規定に沿って教員組織人事を進めている。その際、男女比や年齢構成などについても方針を定め、大学として多様性を実現できるよう努力している。

また特任教授、研究教授、特定教授、センター所属助教、スタートアップ助教など、多様な採

## 点検・評価報告書 様式

用形態を創設し、大学全体の教育研究体制の改善・向上を図っている。

教員業績評価については、新たな様式を導入したところであり、今後その改善と活用を図っていく。

**【問題点】**

採用人事については、多様性の実現が必ずしも優先されない場合があり、課題といえる。また、新組織の設置等に必要な教員枠と改組により収容定員を削減する学科の必要教員枠との調整は難しく、今後、中長期的な計画の中で共通認識を図っていく必要がある。

**3. 改善・発展方策と全体のまとめ**

上記のように、今後は大学全体としての中長期的な計画の中で、組織構成ならびに必要な人事枠について、学内の意思統一を図っていく必要がある。その際、限られた枠を有効に使うための工夫をするとともに、FD などによる個々の教員の資質向上を図っていく。