

作成日	2024年8月26日
専攻名	国文学専攻

教育・学習

1. 現状分析

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目①

達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

<評価の視点>

- ・学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
- ・上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

参照資料

- ・学位授与方針
- ・教育課程の編成・実施方針
- ・その他参照した資料（京都女子大学大学院学則）

【現状分析】

「文学研究科 学位授与の方針」において、学部教育の基礎の上に立ち、専攻分野に関する高度な専門知識の習得（知識・理解）、活用・応用する専門的能力（技能・表現）の保持、豊かな人間性と幅広い視野の獲得と生涯にわたる価値の生産の自覚（態度・志向性）、以上すべてを活用する能力およびコミュニケーション能力（統合的能力）を修得すべきことを明示し、理論に基づいた応用的研究能力と、仏教精神に基づく人格の陶冶とそれをもって文化の進展に寄与することを明記している（京都女子大学大学院学則）。さらに博士後期課程については、専攻分野において研究者として自立して研究活動を行い、高度に専門的な業務に従事するために必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを明示している（同前）。

https://www.kyoto-wu.ac.jp/admin/reiki_int/reiki_honbun/j000RG00000008.html

「学位授与の方針」に掲げる事項を達成するため、「文学研究科 教育内容・教育方法・学修成果の評価に関する方針」において、（１）高度な専門的知識や専門応用能力、研究能力を修得するためのコースワークとリサーチワークからなる体系的な科目群の配置（教育内容）、（２）講義、演習といった形態の授業を最も適切に組み合わせ、調査やレポート作成、プレゼンテーション、ディスカッション等を通して、専門応用能力、幅広い視野、それらを統合的に活用する能力等の修得、また、指導教員の示す指導計画に基づく指導により高度な研究能力の修得可能な体制の整備（教育方法）を明示している。

<https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakubu/graduateschool/kyoiku/kyoikukatei.html>

評価項目②

学習成果の達成につながるよう各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していること。

<評価の視点>

- ・学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
 - ※ 具体的な例
 - ・授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。
 - ・各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。
 - ・学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。

参照資料

- ・大学院要覧
- ・シラバス
- ・学修行動比較調査の学修時間に関する設問（大学院）
- ・大学院開講科目数・開講率
- ・その他参照した資料（大学院生アンケート（国文学専攻））

【現状分析】

「教育課程編成・実施の方針」に基づき、国文学・国語学・漢文学の各領域の、上代から現代にわたる文献資料の読解・注釈作業および原典史料に接すること等により、複眼的な視野を培い、自らが課題を発見することのできる言語・文学・文化にわたっての総合的な知見と幅広い学識の涵養を常に基底に据えて、体系的な科目編成を行っている。博士前期課程一年次には、各分野に「特論」「演習」を置き（京都女子大学大学院学則・別表1）、講義を通じて周辺領域を含めた専門知識の増大を図る。学生が広く学ぶ体制が取られており、そのことは9科目開講されている特論すべてで受講生が履修している（2024年度大学院各科目受講者一覧）という結果に繋がっている（開講率100%）。各領域の演習では広汎な資料調査・データの蒐集の上で論理的な分析を行い、発表を行ってプレゼンテーション能力の充実を目指す。演習では発表についての質疑応答で即座の発表内容把握と自己答弁ができる力を養っている。学期末のレポートでは修士論文執筆のための文章構成力や展開力など、具体的な記述についての方法が身につくようにしている。二年次には、演習科目において、より専門性が高い課題に取り組み、成果が修士論文に資するように指導している。博士前期課程の開講科目数は26、開講率は56.5%である。2024年度は二年次の学生が休学中でそもそもの履修者がいないので、二年次の演習科目がすべて不開講ということになったことが開講率を下げている。特論、演習ともに、専門分野の全領域をカバーしており、学問体系の視点からじゅうぶんなカリキュラムが提供されている。

二年間のカリキュラム体系については、学位修得のための履修計画を立てるため、入学式直後（履修登録前）に大学院オリエンテーションで解説し、また教員が相談に乗り、修士論文への研究の道筋のガイドとしている。2024年度前期実施の「大学院生アンケート」において、国文学専攻の学生の85.7%が「教員からの履修に関する説明は

適切であった」と回答している。一方、「授業内容・評価方法を知る方法として、シラバスは役に立った」については、「大変あてはまる」が 28.6%あったものの、「やや当てはまる」が 57.1%あり、教員・学生双方に改善の余地がある。

学修時間については専攻別のデータがないが、大学院全体で 1 週間 10 時間を越えるという回答が 23.8%というのは、やや不足気味かと思われる（「学修行動比較調査」）。

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目③

課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

<評価の視点>

- ・授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
- ・ICTを利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
- ・授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。

※ 具体的な例

- ・学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。
- ・単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）の措置。
- ・シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）。
- ・授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等などの措置。

参照資料

- ・シラバス
- ・学修行動比較調査（大学院）
- ・卒業時アンケート（大学院）
- ・その他参照した資料（開講科目一覧 大学院生アンケート（国文学専攻） 学科会議議事録）

【現状分析】

講義形式の特論 22 科目、学生主体の演習科目 24 科目（不開講科目も含む）で構成されており、「専攻分野に関する高度な専門知識の習得・活用・応用」にはじゅうぶんな展開をしている。以下、卒業時アンケートに依拠して概観するならば、2021 年度から 2023 年度にカリキュラム選択の幅への評価が 4.0 から漸次 3.0、2.5 と下がっている。総合的な満足度は 2.0～3.5 と幅があるが、授業を通じて分析力や原因解明能力がついた点は高評価（3.5～4.0）であり、さらなる改善の余地はあるとは言え、期待した学修成果は達成出来ている。なお、学習環境として、インターネット情報設備（1.5～2.0）、図書館への不満（1.0～1.5）が目立つ。研究施設も 2.5～3.0 で満足には遠い結果である。教員との近さは 4.5～5.0 であり、学習を効果的に進めるための指導・支援体制は整っていると考えられる。

シラバスは、各教員、指定された形式どおりに記入しており、学生への公開前に、学科教員

による第3者チェック（非常勤講師開講科目含む）を行って不備・不統一のないようにした。授業外学習について具体的な内容・目標は示している。指定の時間は一日1科目あたり2時間～6時間と幅があるが（時間指示のない科目もあるので、今後は学部と同様、時間記入も必須とするべきか）、実情を「学修行動比較調査」で見ると時間的には1週間10時間以下が70%以上を占めていて、教員側の思惑からすれば不足気味である。2024年度前期実施の「大学院生アンケート」において、国文学専攻の学生の「シラバスは役に立った」は、「大変当てはまる」28.6%、「やや当てはまる」57.1%であったが、大学院全体のデータでは、「必修科目以外の履修科目選択にあたってはシラバスに拠った」学生が44.7%となっており、国文学専攻のシラバス活用が極端に進んでいないという事態ではない。総体としては、全学的にシラバスが一定以上、活用されていることを示している。

理解度・達成度の確認は、発表・レジュメに対しての教員および他の受講生からの質疑応答、教員からのコメントバックを行っている。最終的には学期末の提出物に反映させ、さらに教員がそれに対して講評（文書・口頭）を加えて達成度の確認を行っている。

学修についての最大の支援は、修士論文執筆のための毎演習時での調査・発表に対する評価とコメントである。各教員が、時には隣接分野の教員も指導にあたっている。修士論文の構想発表についての全教員の参加とコメントによる指導、修士論文の複数教員の審査と60分以上にわたる詳細な口頭試問は、博士前期課程全期間の学修成果に対する詳細な指導の場として機能している。

以上のような指導体制は、2024年度前期実施の「大学院生アンケート」において、「課題等に対するフィードバックは効果的に行われていた」に85.7%が「大変当てはまる」と回答、「教員の研究指導は適切であった」に、100%が「大変当てはまる」と回答していることから、じゅうぶんに機能していると判断できる。

非常勤率（開講予定科目）は、博士前期課程34.8%、博士後期課程28.8%、全体で33.3%である。非常勤率がやや高いのではないかという指摘があるが、「教育課程編成・実施の方針」において掲げる学修を学生に提供するためには、自身の専攻とする領域のみならず、国文学領域・国語学領域・漢文学領域全般にわたり、広汎で高度な知識を修得させるため、専任教員と専門の重複しない学外からの非常勤講師の招聘は必要である。毎年、次年度の開講科目と担当者決定に際しては、学科会議で過不足のないようカリキュラム編成を検討しており、過剰な招聘とならないよう慎重に討議している（学科会議議事録）。京都という近隣に大学が多くある地の利は、分野で学会を牽引・代表するような教員の存在に恵まれている点にあることも、本学の大学院の教育内容を外部に周知するために意義深いものである。

評価項目④

成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていること。

<評価の視点>

- ・成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
- ・成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
- ・既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
- ・学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
- ・学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

参照資料

- ・シラバス
- ・授業アンケート
- ・各科目の成績分布
- ・学修行動比較調査の成績評価に関する設問（大学院）
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（京都女子大学大学院学則 京都女子大学大学院 HP 大学院生アンケート（国文学専攻））

【現状分析】

成績評価の方法、単位認定のための受講生の到達目標と方法は、規定通りシラバスに明記されている。

博士前期課程、博士後期課程ともに学生のモチベーションが高く、著しい成績不良や就学困難といった問題は発生していない。指導教員は日常的に、個々の学生の履修状況や授業での成果・成績評価について情報交換を行っている。また、全学の数値ではあるが、「学修行動比較調査」の「授業形態・成績評価・満足度」では、「適正に評価されている」63.8%、「自己評価より評価が高い」4.3%であり、それ以外が無回答または「わからない」であることから、適正な成績評価が行われており、公平性の観点において学生の満足が得られていると判断できる。成績の不服申し立てについては、「成績問合せ」の期間を大学の制度として設置し、学生に明示しているが、国文学専攻において、申し立て事案は今のところ発生していない。自身の学修成果の満足度も、「満足」44.7%、「ある程度満足」21.3%とおおむね評価できる数値である。

他の大学院での既習単位の認定は現在までのところ該当学生がいない。また、専攻の性格上、「実践的な能力」修得者の評価をする基準・方法については、授業内での「実践的な能力（調査結果にもとづく統合力、プレゼンテーション力）で判断している。

修士、博士の学位授与については、博士前期課程では二年次に「修士論文構想発表会」、博士後期課程では「博士論文公聴会」を教員および全学生に周知の上、公開で行っており、3名以上の教員による審議を経ての審査報告も大学院教授会にて厳正に行われている。その際、「京都女子大学大学院学則」第12条ならびに第12条の2、および研究科で定めた方針に基づき、学位認定を行っている。<https://www.kyoto-wu.ac.jp/gakubu/graduateschool/bungaku/kokubun.html#id2>

2024年度前期実施の「大学院生アンケート」において、国文学専攻の学生の「成績評価は適正だと感じていますか」の回答は、「大変当てはまる」71.4%、「やや当てはま

る」28.6%であり、問題なく成績評価が行われていることを学生も認識している。

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目⑤

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価していること。

<評価の視点>

- ・学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
- ・学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。
- ・指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

参照資料

- ・卒業時アンケート（大学院）
- ・学修行動比較調査（大学院）
- ・その他参照した資料（「女子大國文」「国文論藻」、シラバス 女子大國文編集会議議事録）

【現状分析】

授業の到達目標、評価の方法については、各科目のシラバスに明記している。「学修行動比較調査」においては、成績評価について「適正」63.8%である。

博士前期課程に於いては毎年修士論文の構想発表会を開催する。大学院の担当教員のみならず学科教員全員が参加し、指導を行っている。こうした機会を設けることにより、指導や評価の公平性・客観性を確保している。発表会には、大学院生・研修者あるいは学部生も参加し、発表者のみならず、在学生全体への教育の場として活用している。

また、前期早々に修了生による修士論文発表会も行っており（学部卒者による卒業論文発表と同時開催）、学修成果の可視化に取り組んでいる。同時に、大学院と学部との繋がりを在学生が意識する機会として活用を行っている。

修士論文・博士論文の成果は、「女子大國文」（京都女子大学国文学会会誌）、「国文論藻」（京都女子大学大学院紀要）への論文投稿、掲載により博士前期課程・博士後期課程の総括的な意味も含め、研究成果を学界に向け発信している。学生の論文を掲載するにあたっては、複数の教員による査読を行い、問題点や不備があれば指摘し、加筆・修正を求め、それらがクリアされた場合に掲載するという、厳密な手続きを踏んでいる（女子大國文編集会議議事録）。2021年度～2023年度発行分で、「女子大國文」に4本、「国文論藻」に3本が大学院生および大学院研修者・大学院研修員の成果として発表されている。

評価項目⑥

教育課程及びその内容、教育方法について定期的に点検・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>

- ・教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
- ・課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。
- ・外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。
- ・自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

参照資料

- ・過年度自己点検評価シート
- ・卒業時アンケート（大学院）
- ・進路就職状況
- ・過年度のFDの取組企画と振り返りシート
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（国文学専攻履修登録者一覧 学科会議議事録）

【現状分析】

博士前期課程では、教育課程の編成・実施方針に基づき、国文学・国語学・漢文学各領域について各時代の「演習」と、上記分野および古代文化・仏教文化史・中国文学史についての「特論」の配置により、教育課程を体系的に編成している。博士後期課程でも同様に、各時代の国文学・国語学・漢文学の「特殊研究」各2種類と古代文化特殊研究、指導教員による研究指導を開設・配置している。教育課程については、分野の偏りが生じないように、専攻の教員で注意を払っている。両課程とも非常勤講師については、専門分野の専任との重複を避け、また在籍している学生の専攻を考慮し、授業内容や人選について、次年度の開講科目決定の時期に、専攻および学科教員全員（学科会議）で検討している。国内研究に出る教員がいる場合は、その代替となる授業内容、専門分野の非常勤となるようにし、在籍学生の不利益とならぬよう留意している。

自己点検・評価では、過年度の「自己点検評価シート」で課題となっている点の改善に努めている。成果として、2024年度からは、これまで専攻する学生がいながら指導教員のいなかった上代文学の分野に、大学院教授会での審査・投票を経た上で、あらたに指導教員を置くようにした。資格取得や進路・就職状況については、「学修行動比較調査結果」では詳細が不明なため、専攻の各指導教員が直接、学生に尋ねることによって把握している。担当事務部門（進路就職課）も把握していると思われるが、公式ルートでのデータ提供などの連携は取れていない。

教育課程、教育方法の検討については、公式には学生の参画を求めている。各教員が授業を行う中で、受講者の意見を聞き、個性に合わせてより充実した学修成果が得られるよう、反映出来る範囲内で対応している。当然ながら、正統な学習権利の主張の範囲を超える学生からの要求は認められない。「学修行動比較調査」では全学のデータしかないため、国文学専攻の学生がどのような授業形態を望んでいるかは不明である。結果では「少人数講義」「フィールドワーク」

の増加を望む声が多いが、本専攻では2024年度の受講生数は、博士前期で2～4名、博士後期1となっており、在籍者数から必然的ではあるが達成出来ている。フィールドワークについては、国文学専攻での統一方針は策定しておらず、各教員の判断で実施している。

FDの取り組みとして、「女子大國文」（京都女子大学国文学会学会誌）、および「国文論藻」（大学院文学研究科紀要）に研究成果の発表を求めていることは従前通りである。掲載にあたっては、先行研究引用明示の適正さ、内容の独自性など、厳正な査読を行っている。また、2016年度からは「京都女子大学教員業績評価に関する規程」に基づき、前年度業績の評価を行い、学部長・学長による評価を受けて改善に取り組んでいる。

2022年度、2023年度と志願者が少なく（コロナ禍の影響は不明）、学部生に対して大学院での学びについて、これまで以上に情報を発信するよう取り組んできた。教職課程履修者に対しては博士前期課程での専修免許取得の案内と推奨（ポータルや教員による通知）を実施している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

国文学・国語学・漢文学の3領域すべてを、専任教員で指導し、演習科目を通じて修士論文および博士論文の作成・評価に対応出来る体制が整っている点は、国文学専攻の大学院として遜色なく、充実していると評価できる。各分野の学会を代表するレベルの研究者を非常勤講師として招聘し、講義科目においても時代・分野ともに広く高い水準の教育を提供している。修了生の研究成果も学会に向けて論文として発信できている。少人数教育を実施し、各学生の履修状況や研究の進展についても、指導教員はもとより、国文学専攻全教員で情報交換して把握、指導にあたっている。

専門分野の教員がいるにもかかわらず博士前期課程入学後、指導を受けることが出来ないという学生の不利益・不満を解消するため、これまで不在であった国文学領域の中の上代文学の指導教員を2023年度の資格審査により配置した結果、2024年度からは学部教育との承接も図ることが出来、博士前期課程ですべての領域・専攻分野について指導を受けることの出来る体制が整った。

【問題点】

学部と大学院の教育の一貫性・連携という点において、学科の専任教員すべてが、大学院の指導教員になる体制がまだ整えられていない。2027年度末までに4名の指導教員が定年退職となり、指導体制の再編成・補完が必要になる。

修士論文については、現在も公開での構想発表会、複数教員による審査および大学院教授会での審査報告と厳密に行っているが、可視化という点ではじゅうぶんとは言えない。

専任教員の持ちゴマ数の問題。大学院担当の教員は、年度や指導学生数によっては大幅に持ちゴマが増加する（特に博士後期課程の学生を抱えている教員）。学部6コマに対し、博士前期・博士後期合わせ大学院でも6コマというような増担になる。以前、修士論文・博士論文指導の年度には、当該指導教員は、1コマ減じるという方向も検討するという話が全学的に聞こえていた時期があったが、その後沙汰止みになっている。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

2027年度末までに4名が定年を迎える現状を考え、さらに学科教員の年齢構成を考えると、2026年度末までには少なくとも2名の教員を資格審査を経て博士前期課程（可能であれば博士後期課程も）指導教員とするべく、学科内で人事を進める予定である。

今般の情勢に鑑み、評価基準の明示と可視化のため、ルーブリック等を用いた評価を導入するため、評価項目の選定・作成や達成度の基準などの検討に入る。可能であれば2024年度、遅くとも2025年度の判定作業までに導入する（学科会議議事録）。

授業の大幅な増加担当については、専攻や研究科単位での検討を超えた問題であるので、全学的な検討が望まれる。

学生の受け入れ

1. 現状分析

自己評価：S・**A**・B・C

評価項目①

学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公平、公正に実施していること。

<評価の視点>

- ・学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程）に設定しているか。
- ・学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。

参照資料

- ・学生の受け入れ方針
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（京都女子大学大学院学生募集要項）

【現状分析】

博士前期課程では、学問の進展に対応できる優れた知見と幅広い視野を持つ研究者、教育・文化に係わる社会的要請に応え得る高度な専門性を身につけた真に社会貢献のできる職業人の育成を目標としており、「言葉を論理的に用いることに関心のある人材」を求めていることを明示している。そのため、専門領域に関する基礎的な知識・技能を修得しており、学修に主体的に学んでいく強い意欲を持つ学生を求めている。

博士後期課程では、総合的かつ学際的視点をも加えて、専門的分野の業務にも耐え得る高度な研究能力と豊かな専門的知識を身につけた研究者、社会的要請に応え得るより高度な専門性と教養を身につけた職業人の育成を目標とし、「言葉に対する豊かな感受性と言葉を論理的に用いることに関心があり、自分自身を強くリードするモチベーションのある人材」を求めている。

入学者選抜においては、上記の志向・能力を持つ学生を選抜するため、専門分野と外国語の試験を課している。また、判定に不公平が生じないように、公正を厳密に保つために、面接や判定にあたっては、大学院担当の全教員での対応が必要と考え、実施している。

評価項目③

学生の受け入れに関わる状況を定期的に点検・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>

- ・学生の受け入れ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、学生の受け入れ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。

参照資料

- ・大学院入試志願者推移
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（学科会議議事録、教育実習指導担当教員一覧（国文））

【現状分析】

博士前期課程の志願者は、コロナ禍の影響も少なからずあったと思われるが、2021年度1名、2022年度2名、2023年度3名と従来と較べて低くなっていた。その傾向を覆し、2024年度は10名であった。

大学院進学者の増大を目指し、学部生の教職免許取得希望者に、専修免許取得を推奨する案内を行っている。2022年度からは、採用試験合格者で博士前期課程に進学する者に対する合格資格を保持する制度を導入している自治体一覧、および4回生で教員採用試験に合格した人が大学院に進学後に再受験する場合、試験の一部が免除される「特別の選考」（面接のみ、一般教養と面接のみ等）を実施している自治体一覧の配布などを行い、学部卒業時の採用試験合格が無効にならない制度があることの周知を行っている。

博士後期課程は、2021年度と2022年度が0名、2023年度と2024年度が1名ずつである。

学生受け入れに関する事項・基準・方法については、毎年、募集要項の作成時に、学科会議にて審議し、志願者のニーズを踏まえた改善・変更を行っている（学科会議議事録）。

大学院のガイダンスについては、2023年度から大学院生による学部生への案内を、大学院生研究室で行い、実際の学修状況、大学院での生活などについて、生の声を聞く機会を設けた。初年度は好評であり、参加者の中には本学大学院へ進学した者も複数（受験者4名、入学者3名）おり、成果を挙げていると言える。

また、2023年度には大学院進学案内の動画を作成して大学HPで公開し、大学院進学の意味（学部卒業・博士前期課程修了後のキャリア紹介を含む）の周知を行っている。また、2023年度からは教員と大学院生・大学院研修者（博士前期課程修了生）による学部生へのガイダンスも開始した。その際に、「国語科教育法」（学部配当科目）の担当教員による専修免許取得の利点についての案内を併せて行い、課程修了後のキャリアについても理解を促している。そのほか、院生研究室の見学や大学院での学修の現状、志望動機などについて生の声を聞く機会として好評であった。

これらは一定の成果を挙げており、博士前期課程志願者が2021年度2022年度2名、2023年度3名から、2024年度は10名と、近年にない、大幅な増加であった。2024年度以降も上述の大学院終了後のキャリア形成を含めた進学案内を実施する。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

大学院志願者の増加を目指し、2022年度から始めた「専修免許取得の勧め」は、2024年度志願者が10名（入学者5名）と増加したことの一端を担っていると思われる。修了後のキャリアを教職としている学生、現役の教員で職場を休職して入学した学生などの在籍がその徴証と言える。学部時代に大学院の学修内容や進学の特長をより多くの学生が理解できるように、今年度以降も取り組んでいくことを学科会議にて決定している（学科会議議事録）。2024年度の4回生以上における教職課程履修者が37名であることからしても（教育実習指導担当教員一覧 国文 教務課・教職面談対象者一覧）、さらなる需要を掘り起こす余地はある。

指導教員の各時代・分野の網羅という点でも、2023年度の資格審査により、准教授1名をあらたに博士前期課程の指導教員とした結果、現時点では充足できており、学内・学外からの入学者受け入れの体制は整っている。本学学部からの内部進学者に対しての継続的な指導が可能となり、学部と大学院の学修の連携という点でも問題が解消したと言える。

【問題点】

本学大学院に合格しながら、他大学の大学院へ進学した博士前期課程志願者について、その原因の分析が出来ていない。いかにして本学大学院を選んでもらうかが課題である。本学の大学ランキングや社会的認知度、より志望に近接した指導教員の存在などの明解な理由の他は、当人のプライバシーに関わる問題でもあり、制度化しての把握は困難である。内部からの志願者の場合は、学部のゼミ指導教員が個人的に尋ねるといった範囲が限界である。

2024年度は志願者・入学者が増加したとはいえ、募集定員の6名には届いていない

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

現時点で特段の新規の問題はない。これまでの実施してきた大学院（博士前期課程）が学修の場としてどのような意義のある2年間であるのか、キャリア形成との関連はどうなっているのかについてのガイダンスは、学部の早い段階、たとえば入学直後の学科ガイダンスの時間、あるいは専門性の高い授業で卒業論文と繋がる3回生での演習のゼミ分属決定会（2回生後期に実施）などで実施できるよう、その内容や範囲、実施にふさわしい時期などを今年度の学科会議で検討し、2025年度からの実施を目指す。

大学院のガイダンスについては、2024年度は7月末に教員および大学院生・大学院研修者（博士前期課程修了生）による学部生への案内を2023年度に続き開催することが決定している（学科会議議事録）。

本学大学院の案内の動画についても、7月中旬を目処に作成、大学HPで公開予定である。

「問題点」で指摘した博士前期課程合格者の他大学大学院への進学については、辞退者のプライバシーに関わるので調査・分析が困難であることは、上述のとおり。

教員・教員組織

1. 現状分析

自己評価：S・**A**・B・C

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
 - ・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。
- ・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。

参照資料

- ・教員組織の編成方針
- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（令和6年度大学院教員組織 学科会議事録）

【現状分析】

大学院の教員組織の編成については、学部学科の教員組織をまず基本とし、その上で研究科の教育研究活動に支障が出ないように分野・専攻・年齢・性別などについて審議し、偏りのないよう配慮している。また担当科目についても、分野・時代によって差がでないようすべての大学院担当教員が開講して特定の偏重が生じないようにするとともに、学生が自身の研究テーマや関心によって広汎な分野・科目を選択できるようにしている。開講科目・担当者の適否については、学科会議にて毎年、検討している。その結果は大学院教授会にて審議決定され、問題無く運用されている。なお、現在の大学院担当教員9名の構成は、教授7名、准教授2名である。男女比は、男性6対女性3。60歳代が5名。

研究業績と担当科目の適合性については、2024年度より学科会議で同分野・近接分野の他の教員が点検・確認し（同一あるいは近接分野を専門とする大学院担当以外の教員も含めた、学科の全教員が点検・確認に参加し、学術的な公正性・厳密性を保証するようにしている。学科会議議事録）、その検証結果は大学院教授会において審議・承認されている。

国文学専攻において、指導補助者に一部を担当させている授業はない。

自己評価：S・**A**・B・C

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。

<ul style="list-style-type: none"> ・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。
参照資料 <ul style="list-style-type: none"> ・教員の性別・年齢構成 ・各種会議の議事録等 ・その他参照した資料（令和6年度大学院教員組織 学科会議議事録）

【現状分析】

昇任人事・新規採用人事（募集・採用）にあたっては教育研究活動に支障しないよう、学科会議において、分野・専攻・年齢・性別について審議検討している。昇任人事では、複数の審査委員を選出し、論文・学会活動等の業績について審査し、学科会議に報告し承認を得た上で、大学院教授会において審査決定という手続きで公正性を保って行っている。採用人事においては、複数の候補者から、その近年の論文内容の審査を学科内でを行い、学科教員全員で審議の上、候補者を選定している（同一あるいは近接分野を専門とする大学院担当以外の教員も含めた、学科の全教員が点検・確認に参加し、学術的な公正性・厳密性を保証するようにしている）。教授会においても複数の教員、他専攻の教員による審査を行い、本学大学院教員として適合していることを確認している。ただし、今後は従来とは異なる新規採用人事決定方法になる旨、大学から通知されているので、新たな案件についてはそれに従って行うことになる。

現在の大学院担当教員9名の構成は、教授7名、准教授2名である。男女比は、男性6女性3（学科は、男性7対女性6）。60歳代が5名。大学院担当ということで教授の占める割合が高く、また年齢も高くなっているが、2024年度から准教授1名を資格審査の上、指導教員としたように、現在大学院担当でない教員に対しても研究業績の追加を含め、学科・専攻として奨励しているところである。2024年度以降も准教授の大学院担当についても厳正に資格を行い、積極的に担当教員化を進め、改善する（学科会議議事録）。

自己評価：S・**Ⓐ**・B・C

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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
参照資料 <ul style="list-style-type: none"> ・過年度のFDの取組企画と振り返りシート ・学修行動調査（大学院） ・卒業生アンケート（大学院）

- ・各種会議の議事録等
- ・その他参照した資料（活動報告）

【現状分析】

毎年、修士論文の構想発表会（後期開催）・修士論文発表会（5月開催）において、教員間で指導内容・方法・指導の成果についての相互理解・確認が図られている。「女子大國文」（京都女子大学国文学会誌 年2回刊行）、「国文論藻」（京都女子大学大学院紀要 年1回刊行）に論文を掲載することで、相互の研究内容や成果の評価を行っている。

全国学会、学会の地方分会などの事務局や委員の承引、学会開催の会場校の引き受けなどを行った際、特定の教員の過重負担とならないよう会員以外の教員も協力する体制を取っている。2024年度も和漢比較文学会の西部例会（東部と交互開催）を4月に本学で開催した。7月には「関西軍記物語研究会例会」、10月には「仏教文学会」の全国大会を本学を会場校として開催することが決定している。また、専攻教員（および専攻未担当の教員も含む）共同で、京都女子大学図書館蔵「吉澤文庫」の調査・研究を行っており、その過程で教員相互のそれぞれの研究分野や業績の知見を提供し合い、研究能力の向上を図っている。2024年度の事業として調査結果を、吉澤文庫の「善本解題目録（仮題）」として公刊し、学会への寄与を図る。

教員の業績評価については、年度ごとに「活動報告」を提出し、学部長による点検・評価を得て資質向上に繋げている。

国文学専攻において、教員以外を指導補助者としている授業はない。

自己評価：S・**A**・B・C

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。

参照資料

- ・各種会議の議事録等
- ・過年度自己点検評価シート
- ・その他参照した資料（学科会議議事録）

【現状分析】

大学院担当の教員について2024年度は9名で、その内訳は教授7名、准教授2名である。男女比は、男性6女性3（学科は、男性7対女性6）で、60歳代が5名と高齢化が進んでいる。定期的に行われる性格の人事ではないので、専門分野や業績、教育効果を重視した採用を行うと、結果的にやや偏重を招いている面はある。従来も、新規採用人事・昇任人事のたびごとに教員組織については配慮し、職位・年齢・性別など専門以外の点でも可能な範囲での考慮はしているが、

大学院担当に必要な研究業績から、学部で比べ偏りが生じがちである。現在、年齢・性別の偏りを少しでも軽減すべく、准教授の指導教員化・担当教員化を進めている。その結果、2024年度は准教授1名を大学院教授会での資格審査を経て指導教員とした。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

【長所】

教員組織については、分野・時代ごとに、高度な専門知識・業績を持つ教員によって構成され、学生指導はもちろん、学会での評価や活動について遜色はなく、問題はない。各分野の学会の開催校として依頼も多く、学会における専攻所属教員の研究業績や学会活動への貢献に対する評価が高いことを示している。

【問題点】

2024年度から2028年度まで、大学院担当の教員5名の定年による退職が続くため、その補完・後任人事の計画が現時点で明確に立てられないことが危惧される。学長裁量枠のための1名減員はすでに確定しているため、残る4名分の人事をどのように進めるか、学部との兼ね合いもあるので慎重に検討しなくてはならない。大学院担当を考えると数名は教授採用としたいところであるが、学科・専攻科所属全教員の年齢構成・職階バランスも重要なため、現在所属している教員の昇任人事ならびに指導教員化のための資格審査を進めることはもちろんであるが、新規採用人事にあたっては、准教授・専任講師、さらには助教・特任教授の採用で、学科・専攻科のカリキュラムに維持に影響が出ないように人事計画を進める予定である。学部・学科再編、特に文学部の改組が確定し、人事枠が示されてから具体的に動くことになるが、遅延なきように進める必要がある。事前に学科・専攻科内である程度の方針・道筋を協議し、定めておく必要がある。また、文学部改組による所属教員の増加は決定しているが、現在の専攻科のカリキュラムに照らすと、新規に所属となった教員が、ただちに指導教員となることは専門の関係で難しいこともあり、所属変更と新規採用人事がどうなっていくのか、専攻科の状況を人事枠の決定にあたっては、大学側に精確に伝え、理解得ていく必要がある。

3. 改善・発展方策

【改善・発展方策】

学部ではほぼ半々の男女比率が、専攻では男性6女性3と女性の比率が低くなっている。現在大学院担当でない教員に対しても、資格審査を行って大学院指導教員・授業担当教員となれるよう、学科・専攻で研究業績の追加を奨励していく。60歳代が5名という現状は、数年以内に次々に定年を迎えるということであり、新規採用人事も含め、専任教員による大学院生指導体制を維持・確保するために、現在、今後数年の人事計画を特任教授・助教の採用を含めて検討し、人事を進めている。

同一分野を専門とする教員が2名居る場合も、その研究対象や時代区分は重複していないので、大学院での高度な専門教育と指導という点に鑑みれば、所属教員全員が指導教員であるという体

制が望ましい。学部では分野・時代区分ともほぼ全領域をカバーした教育を実施出来ているので、専攻においても教員の研究業績の質的向上を図り、同様の体制を整える。