

VI 教育研究のための人的体制

1. 教員組織

A. 教員組織の概要

現状と評価

教員は、専任教員、非常勤講師、客員教員に大別され、専任教員は教授、助教授、専任講師、助手で構成されている。所属および人数は図表VI-1「2002年度教育職員状況」のとおりである。なお、規程では、「準専任教員任用規程」が存在するが、現在この身分の教員は存在していない。また、外国人教員については、3年間の期間を定めて契約し、その後専任教員に登用する契約専任制度がある。

図表VI-1における配置は、専任教員は、原則として各学科および保健体育教室に配属することになっていることを受けて作成したものである。設置基準上の教員組織とは一致していない。たとえば英文学科では、設置基準上の専門科目担当者が、外国語科目(英語)を担当することもある。各学科の専門分野の教員と分野をやや異にする教員が一つの組織に所属することは、カリキュラムの総合的な構築などに有効であると思われる。

本学の理念、教育目標を実現することを念頭に置き、教員組織は編成されている。たとえば少人数教育実現のために、大学設置基準を上回る専任教員を配置している。また、外国語能力の育成を重視しているため、ネイティブ・スピーカーを中心とする非常勤講師も多い。

問題点と改善の方策

本学の理念(少人数教育の重視、外国語能力の育成、広い教養を培う等)を実現するためには、手厚い人的配置が不可欠である。一方、手厚い配置は、当然のことながら経費がかかる。また、2003年度教員定数が定められ、教員数の増加も望めない。このような状況下で、理念を達成することは容易ではないが、教員間の相互協力を積極的に図りながら、人事政策を進めていくべきであろう。

保健体育教室に所属する専任教員は4人であるが、2003年度末にはそのうちの1人が定年退職となることから、2004年度以降の保健体育教室のあり方について、その存続を含めて学内で議論が行なわれている。

B. 準専任教員および契約専任教員について

準専任教員は1998年度以降採用されていない。専任教員との違いが不明確であり、位置付けも曖昧であることなどから、今後はこの形態による採用はないと思われるが、準専任教員の存続について、検討が必要である。

現在、契約専任教員はいない。しかし、これまでの契約専任教員は、すべて外国人教員であった。この制度は、外国人を採用するに当たって、情報が不十分だった時代の名残りだと思われる。規定も明文化されていない。しかし、状況が変わった現在、外国人教員のみならず契約専任制度を適用することは差別にもつながる。任期制教員の導入が進むなど、雇用形態が多様化する今日においては、国籍ではなく、教員の人事計画に応じて契約専任教員制度を規定化し、適用することが妥当であろう。

図表VI-1 2002年度教育職員状況

2002年5月1日現在

学長	学部・学科等	専任教員数		専任教職員合計		助手		兼任教員数						兼任教員 (非常勤講師)数														
		合計		合計		合計		教授		助教授		講師		合計		男	女											
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女													
1																												
	英文学科	6	8	4	6	3	10	17	27																			
	国際関係学科	10	6	5	1	4	2	19	9	28																		
	情報理工学科	10	1	3	1	1	13	3	16																			
	共通科目						0	0	0																			
	外国語						0	0	0																			
	保健体育教室		2		2		0	4	4																			
	教職課程						0	0	0																			
	人数	26	17	12	10	4	6	42	33	75	0	6	42	39	81	0	0	0	0									
	学部 合計	60.5	39.5	54.5	45.5	40.0	60.0	56.0	44.0	100.0	0.0	100.0	51.9	48.1	100.0													
	文学研究科						0	0	0																			
	国際関係学研究所						0	0	0																			
	理学研究科						0	0	0																			
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
	言語文化研究所						0	0	0																			
	国際関係研究所						0	0	0																			
	数学・計算機科学研究所						0	0	0																			
	総計	1	26	17	12	10	4	6	42	33	75	0	6	42	39	81	17	8	7	3	2	2	26	13	39	121	129	250
	男女比	60.5	39.5	54.5	45.5	40.0	60.0	56.0	44.0	100.0	0.0	100.0	51.9	48.1	100.0	68.0	32.0	70.0	30.0	50.0	50.0	66.7	33.3	100.0	48.4	51.6	100.0	

C. 助手について

2002年度は各学科2人計6人の助手が在籍している。任期は英文学科、国際関係学科は2年、情報数理科学科は2～3年と定められている。任期満了後は、専任教員に登用されることも可能である。しかし、教員採用枠の少なさ、専門分野の関係などから、助手から専任教員へ登用されることは近年難しくなっているのが現状である。本学の教育・研究の後継者として採用する以上、人物的な評価とともに、後継者が必要になる専門分野の人的配分なども十分配慮をした上で、一定の基準をクリアした助手については、専任教員に積極的に登用することが必要であると思われる。

D. 教員組織における連絡調整について

通常の教育課程の編成は、教務委員会、教職課程委員会、共通科目委員会、外国語委員会、日本語教員養成課程委員会が担当事務局と連携しながら行なっている。各種委員会の報告は教授会で行なわれ、教員間の合意を得ながら進められている。また、例年10月中旬には、新年度カリキュラム編成のための時間割調整会議等が行なわれる。

新入生の定員超過に伴うクラス増、担当者増などは該当する学科・教室主任及び委員長から提案があり、主任会議で了承された後実施される。授業科目の新規開講は1増1減が原則であり、この調整も主任会議で行なわれる。通常の教育課程の編成は民主的に大きな混乱もなく進められている。ただし、教授会の項でも触れたが、カリキュラムが適正に効果的に運用されているかなどの点検・評価が全学的に教員間で十分に行なわれているとは言いがたい。この相互評価を機に充実が望まれる。

これまでのカリキュラムの改定については、当該学科から提案があり、主任会議で調整ののち、教授会で審議可決されるというのが、通常の流れであった。しかし、今回設置が決まった新コースは、英文学科、国際関係学科を横断する形で開講されるので、一つの学科の意思だけで決定していくというこれまでの形態ではなく、両学科のカリキュラムを考慮に入れつつ、検討されてきたという経緯がある。これを契機として、カリキュラム改革は、単にその学科だけを考えたものではなく、全学的見地から進めるべきではないかとの意見があり、将来構想委員会が設置された。全学的な教育課程の検討となると、連絡調整は複雑になり、決定にも時間がかかるであろう。しかし、会議の設定、議題の整理等には事務局が責任をもってあたることができれば、より効率的に連絡調整が図られるのではないだろうか。

2. 専任教員と非常勤講師

現状と評価

専門科目については、約300開設されている科目のうち67%にあたる195科目を専任教員が担当している。一方、外国語、共通科目といった各学科に共通する分野については、全体の80%にあたる230科目を非常勤講師が担当している。

専任教員は、大学設置基準をやや上回っているものの、非常勤講師数および非常勤講師担当科目数は他の同規模大学と比較するとかなり多い。2002年度は総コマ数884コマの56.7%にあたる501コマを非常勤講師が担当している。受講者数を見ても、延べ35,081人のうち54.9%の19,257人が非常勤講師の授業を受けている。

問題点と改善の方策

本学の伝統である少人数教育を維持するとともに、多方面にわたる分野をカバーするために、非常勤講師へ依存することは、やむを得ない措置とも言えるが、専任教員の補完的な存在である非常勤講師に、これほどの負担を課している事態は、本来の姿とは言えない。教育研究上の観点からも、財政面においても、非常勤講師のより計画的な採用および配置が重要な課題である。

非常勤講師の採用および配置の前提となるのは、専任教員の定数および担当コマ数である。1995年6月の教授会で、2003年度における想定定員数が承認された。その後、若干の修正が加えられたが、教員人事はこのモデルに従って進められている。このモデルが完成するのは、2003年度末であるが、その段階で非常勤講師のあり方についても、相当議論が深まると思われる。現在5コマである専任教員の責任コマ数を再考することも必要であると思われる。

3. 専任教員の仕事量

現状と評価

教員の仕事は、研究、教育、大学運営への参加などがあるが、その他にも入試の準備、実施、さらには学外での活動などがある。

現在、専任教員の責任コマ数は5コマであるが、実質的には、一人平均6.17コマを担当している。役職に応じた担当コマ数の減担措置は、学長補佐、学科・教室主任およびウェルネス・センターカウンセラーのみに認められている。その他の役職者、委員長には適用されていない。担当コマ数以外にもオフィスアワーの設定などがあり、負担はかなり重い。担当授業の受講者数を見ても最大で664人の受講者のいる授業(5コマ)を担当している教員がいる。最小は28人(3コマ)なので、約24倍もの開きがある。改善が急務である。

大学運営への参加では、各種会議体の委員が主なものである。数年前までは存在しなかったが、社会的要請もあり設置されたセクシュアル・ハラスメント対策委員会や、津田梅子記念交流館など新たな機関が設置されるとその運営委員会が置かれるなど、会議体の数は増加しつつある。さらに、2003年度に開設される新コースの準備にもかなりの時間がかかることが予想される。

学外での活動を見ても、公的機関の委員、学会等の役員に就任している教員は多い。

問題点と改善の方策

教員の担当コマ数を改善するためには、カリキュラムを考慮して、大学全体でどの程度のコマ数を開講すべきかをまず検討すべきであろう。さらに、学生の年間修得単位数の制限、進級の基準、受講者5人以下の科目の閉講など措置を講ずるべきであろう。学生のニーズに応えることは重要であるが、教育的効果および財政を踏まえた一定の制限はやむを得ないと思われる。このことは結果として、専任教員のゆとり、非常勤講師への依存度の減少などに資するものと思われる。

委員会が多すぎるという不満は、教員、職員を問わず多くの者が抱いている。これまでも委員会のスリム化は必要に応じて行なわれてきたが、定期的に各種会議体の活動内容を点検し、見直していく制度の導入が必要であると考えられる。また、意思決定システムを整備し、責任の所在を明確にしていけば、不要な会議体の削減につながると思われる。

社会貢献につながる学外での活動は奨励すべきものである。学内での活動とのバランスを考慮に入れ、社会貢献としての学外の活動については、一定の評価を与えるシステムも検討されるべきであろう。

4. 教員組織の内訳

A. 出身大学

現状

2002年度における専任教員(助手は除く)の最終学歴による出身大学は、次のとおりである。

図表VI-2 2002年度教員の出身大学

	学芸学部				
	教員			助手	
	人数	構成比	内 津田塾	人数	内 津田塾
国立大学	40	52.6 %	3	0	0
公立大学	2	2.6 %	0	0	0
私立大学	12	15.8 %	9	6	4
外国大学	22	28.9 %	10	0	0
合計	76	100.0 %	22	6	4

「内 津田塾」欄は、本学学部卒業生数

国立大学出身者が52.6%、津田塾大学出身者が28.9%であるが、これを学科別に見ると次のようになる。

図表VI-3 学科別の教員の出身大学

学科	国立大学	公立大学	私立大学	外国大学	津田塾出身者
英文学科	30%	0%	26%	44%	55.6%
国際関係学科	59%	7%	10%	24%	13.8%
情報数理科学科	81%	0%	13%	6%	6.2%
保健体育教室	50%	0%	0%	50%	50%

津田塾大学出身者は、英文学科で半数を上回り、保健体育教室で半数であるが、国際関係学科、情報数理科学科では、20%を下回っている。また、英文学科だけが、国立大学出身者の割合が50%を下回っている。

評価および問題点と改善の方策

多様な価値観、多彩な専門分野の維持などを考慮すると、津田塾大学出身者が多ければいいとはいえないが、学生のロールモデルになり得ること、あるいは帰属意識が高いことなどを考慮すると、卒業生が一定の割合で学科に配置されることが望ましいと思われる。採用にはさまざまな条件があるが、後継者の育成ということも考慮し、卒業生をどのくらいの割合で採用していくかにも配慮していくべきではないだろうか。このことは、特に情報数理科学科に望まれる。

国立大学の内訳をみると、東京大学が57.5%で、東京教育大学(現 筑波大学)と一橋大学が、それぞ

れ12.5%となっている。国立大学に限らず、教員の出身大学が特定の大学に偏らないような配慮は今後も必要であろう。

B. 性別

現状

女子大学の特性を考えた場合、女性教職員の割合も重要である。教員の性別は、専任教員は男性56%、女性44%(助手を含まない、図表VI-1参照)と、ほぼ同数で理想的な形である。2002年度の『学校基本調査速報』によれば、私立大学の女性教員の比率は17.5%である。非常勤講師の男女比率もそれぞれ48.2%、51.8%となっている。学科別で見ると、英文学科が37:63、国際関係学科が68:32、情報数理科学科が81:19、保健体育教室が0:100となっている。

2002年度の役職者(学科主任、研究科委員長、研究所長、センター長等)における男女比は、62:38で、構成員全体の男女比率に比べると男性の比率が高くなっているが、2001年度では50:50で構成員全体の男女比率を反映した比率となっている。

職位(教授・助教授・講師)での男女比率は教授が60.5:39.5、助教授が54.5:45.5、講師が40:60となっている。

評価および問題点と改善の方策

『学校基本調査速報』による、他大学における女性教員の比率と比較しても分かるとおり、女性教員の比率は高く、女子大学の特性を活かした人的体制と言える。役職者における比率もほぼ同等であり、職位における比率も、全体では許容できる範囲と思われる。こうした傾向は学生にとってもいい影響を及ぼすはずである。しかし、学科別で見ると大きな差がある。たとえば教授についての男女比は、英文学科では43:57であるが、情報数理科学では91:9と大きな隔りがある。伝統、学問分野の特殊性を考慮しても、バランスを欠いていると言わざるをえない。出身大学の項でも述べたが、情報数理科学科の人事計画においては、女性(特に卒業生)の採用を計画的に行なう努力が必要であろう。

C. 年齢構成

現状

組織の運営、教育研究の活性化のためには、バランスのとれた年齢構成が必要である。専任教員の年齢構成は「大学基礎データ」表21専任教員年齢構成のとおりである。

教員の若返りを図っているが、31歳から45歳までの教員が34.2%、46歳から60歳までの教員が51.3%、61歳以上が14.5%となっている。50歳を境にすると50歳未満が42.1%、50歳以上が57.9%である。

評価および問題点と改善の方策

若返りが進行しているが、46歳から50歳の層がその前後の層に比較して少ない。今後の採用において配慮が必要であろう。

60歳以上は退職金の支給率を定年退職扱いとする規程はあるが、それだけではなく、平均寿命の伸長

等を考慮し、多様なライフスタイルに応えるために、一定の年齢に達した段階で、給与を減額する代わりに大学での負担を減らし、自由な時間を確保できる制度の導入も検討すべきではないだろうか。

2003年想定教員定数が定められた際に、専任教員の新規採用に当たっては、採用時の年齢も考慮することが確認され、現在では、原則として40歳以下の教員が採用されている。財政上からも若返りは重要であり、学生に近い年齢層の教員も必要である。しかし、大学院の充実、学問領域の分布などを考慮すると、原則にとらわれない年齢の教員の採用も一定数必要であると思われる。さらに、特定の年齢層が多いと、海外研修、サバチカルリーブの取得が困難になることや、さらには、将来的に同時期に多数の退職者が出るなどの弊害も予想される。今後の退職者の推移などを参考に計画的な採用が望まれる。

D. 外国籍の教員

現状

助手を含めた専任教員のうち、外国籍の教員は6人、約7.3%である。英語圏以外の教員は2人である。非常勤講師は60人、24%が外国籍教員である。

問題点

国際性を大学の理念の一つとしている本学において、専任教員における外国籍教員の占める割合は、さらに増加することが望ましい。どの程度の割合にしていくかは、今後議論されると思われるが、採用計画の中で考慮すべき課題の一つである。

5. 教育研究支援職員

現状

(1) 演習助手

外国語教育、情報数理科学科の専門教育演習のために18人の演習助手を配置している。外国語教育では大学院生10人を中心に11人、情報数理科学科では学外者を中心に7人(うち大学院生2人)の演習助手が在籍している。外国語教育では1人平均1.2コマ、情報教育では1人平均3.4コマを担当している。

専任教員と演習助手が学期の初めに講義内容と演習の進め方について打合せを行ない、学期の途中でも必要に応じて連絡をとりあい、授業にフィードバックする形がとられている。演習助手の成績評価をどの程度参考にするかは、専任教員に一任されている。

(2) リサーチ・アシスタント

文部科学省のハイテク・リサーチ・センター推進事業の支援を受け、1999年12月に発足した分散教育システム・リサーチ・センターには、リサーチ・アシスタント1人を配置している。センター長の指示のもとに遠隔教育等の研究に携わっている。

評価および問題点と改善の方策

入試の多様化により、語学力の到達度も学生によって異なっていることや学生の学力低下を考慮すると、演習の重要性は今後も増大すると予測される。したがって演習助手の役割も大きくなると思われ、講義担当

者との一層の連携が重要となるであろう。また、情報数理科学科では、大学院生が演習を担当することは大学院生自身にとってもプラスになるので、大学院生の演習助手を増やす方向で検討している。

分散教育システム・リサーチ・センターでは実践的な研究活動が行なわれているので、リサーチ・アシスタントは貴重な体験が得られるはずであり、その役割も重要である。同センターは2004年3月までの期間限定の設置であるので、追い込み作業に入った現段階では、本学大学院生を中心とした増員を検討すべきであろう。

6. 教員選考手続等

現状

A. 採用

津田塾大学教員選考手続規程では、教員の任免、昇任について次のように定めている。

第1条 教授、助教授、専任講師の新任または昇任の必要があるときは、専門学科または運営委員会の意向にもとづいて、学科主任または運営委員会委員長がその候補者を学長に申し出る。

第2条 学長は候補者について審査を行なうため、人事委員会をひらく。人事委員会は審査の必要に応じて、臨時に委員を委嘱することができる。

第3条 人事委員会は別に定める津田塾大学教員選考基準にもとづいて審査し、その結果を答申する。

第4条 学長は人事委員会の答申を教授会に対し、投票によって可否を決定する。可決は3分の2以上の多数を必要とする。

上記の手続に従って教員の募集が行なわれているが、2003年度末の完成をめどに教員の想定定員数(2003年度末までに専任教員を英文学科31人、国際関係学科32人、情報数理科学科19人、保健体育教室3人、教職課程1人(ただし、その後2人に修正)とし、計87人とする。)が定められた。また、専任教員の補充についても、次のように定められた。

- ① 各学科所属の定年退職者が生じた場合は、その翌年度から補充を行なうことを原則とするが、財政事情によっては、補充者数の変更や補充年度をずらすこともありえる。60歳を超えた退職者の補充もこれに準ずる。これらの調整は学長が主任会議等で協議し行なう。
- ② 各学科のカリキュラム改革に伴う人事も、退職者の交替として行なう。
- ③ 保健体育、教職は、2003年度想定定員数を満たしているので、定年退職者の補充は当面行なわない。

また、この想定定員を定めた際には、採用する教員の年齢についても、「教員組織の年齢構成を財務的見地から見ても適正なものとするよう努める」ことが確認され、原則40歳以下の教員の採用を行なっている。

私立大学をめぐる厳しい状況を踏まえた想定定員であり、定年退職者の自動的な補充を防止するとともに、カリキュラム改革に伴う人事についても、想定定員の枠内で行なうことを明記したものである。財政的に見ても適切な措置であったと評価できる。津田塾大学教員選考手続規程で行なわれる採用はこの想定定数の条件に合致した段階ではじめて行なわれている。

B. 昇任

教員の昇任については、次の津田塾大学教員選考基準に達したと認められた段階で、該当する教員について学科および教室から人事委員会に提案があり、人事委員会で検討ののち、教授会で承認される。

第1条 教授については次の各号による。

- (1) 博士の学位またはこれと同等と認められる外国の学位をもち、相当期間の研究歴・教育歴がある者。
- (2) 研究業績(公刊された著書・論文・報告等)および経歴において前号と同等の資格があると認められる者。
- (3) 本学の助教授として長期間在職し、研究上・教育上の業績大なる者。

第2条 助教授については次の各号による。

- (1) 大学の専任講師として在職し、研究上・教育上の業績ある者。
- (2) 専攻の学術に関連をもつ研究機関に在職し、研究上の業績があり、教授上の能力があると認められる者。
- (3) 前2号の該当者と同等の研究業績があり、教授上の能力があると認められる者。

第3条 専任講師については次の各号による。

- (1) 大学院の博士課程を修了し、研究上・教授上の能力があると認められる者。
- (2) 修士の学位をもち、前号と同等の資格があると認められる者。
- (3) 研究業績により、担当科目について研究上・教授上の能力があると認められる者。
- (4) 外国人については、大学卒業以上の学歴をもち、研究上・教授上の能力があると認められる者。

評価および問題点と改善の方策

A. 採用

2003年度想定教員定員は、学生数を臨時定員増以前の学生数(1学年530人)を基礎に算定している。しかし、新コースの導入により当面臨時定員を含めた学生数(1学年580人)を確保することとなっており、この点をいつどのような形で見直すかが重要である。

採用については、広く学外に募集する公募、学内教員を通じての準公募及び推薦がある。最近では科学技術振興事業団 JRECIN を利用したインターネットでの公募も行っている。また、本学のホームページ上での公募も行なっている。

現在外国籍の教員だけに適用されている契約専任制度は、再考する時期に来ていると思われる。

B. 昇任

厳正な選考が行なわれているが、原則として40歳以下の者を採用している現状では、将来的にポストの偏よりが予想されるため、一層バランスのとれた昇任人事が求められる。また、40歳以下の教員の採用だけでは、大学院を視野に入れた教員採用とはいえない面もある。

昇任人事(採用人事も同様であるが)においては、学生の学力低下を背景としたFDの必要性が問われている現在、教育にかかわる比重はますます増加すると思われるので、教育面の客観的な評価も重要となろう。

7. 大学院における教育研究のための人的体制

A. 大学院の人的体制の概要

現状と評価

学部所属の専任教員が大学院の授業を兼担している。大学院担当の教員構成は図表VI-1のとおりである。非常勤講師への依存率は、2002年度で12.7%と学部よりかなり低くなっていることは評価できる。

専任1人当たりの大学院専門科目の担当コマ数は、文学研究科では2.1コマ、国際関係学研究科では1.9コマ、理学研究科では2.6コマとなっている。

大学院全体の事務は教務課が担当し、学科事務室がそれぞれの研究科に関わる事務を担当しているので、現在大学院の事務を専従とする部署はない。

問題点と改善の方策

専任教員の大学院授業の担当は学部との兼担であるが、いわゆる増担手当は学部、大学院の区別なく支給されている。授業の内容等を考慮し、大学院担当者に対する手当の額の再検討も課題である。

大学院充実のためには、大学院専任教員を置くことも検討すべきではあるが、学部で触れた2003年度教員想定定数では、大学院専任教員は想定されていない。また、大学院の研究支援職員についても検討はされていない。これらのことについては、学部教員の定員が固まった段階で、あらためて検討する必要があると考える。

大学院における研究支援を業務とする職員の配置の予定はない。学生数が現在の規模であれば、事務体制はほぼ現状のままが適切であると思われる。大学院事務を学部学科事務と一体的に処理することは合理的であり、教員側からも特に不満は出ていない。しかし、大学院専従の職員は置かないまでも、高度な研究活動および大学院の将来構想の企画、立案のための的確なデータを提供できる体制を事務局に構築すべきであろう。

高度な研究活動および将来構想の企画、立案について支援できる職員の育成は考慮すべきである。

B. 大学院における教員選考手続等

現状

大学院の教員についての募集・任免・昇格に関する基準・手続は特に定められていない。ただし、想定教員定数が決定されたときの申し合わせである、教員を採用する際の年齢制限であるが、研究分野等の関係で、大学院を担当することが必要である場合は、そのことを考慮し、年齢についても条件を緩やかにして募集を行なっている。また、教授への昇格人事を検討する際も、大学院での教育面を考慮して行なわれている。

問題点と改善の方策

大学院専任教員が存在しない現状では、現行の規定で運用せざるをえないと思われるが、大学院の充実、拡張を将来的に検討することになれば、教員人事もそのことを考慮に入れて行なう必要が生じるであろう。

う。

また、学部同様任期制の教員制度は導入されていない。学部の教員定数、大学院の位置付け等の前提が再確認されたのち、任期制教員の導入も含めて大学院における教員組織が検討されるべきである。任期制教員の導入だけを検討することは現実的ではない。