

(6) 教員組織

- (a) 学部・課程・大学院研究科の理念・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・大学院研究科等の教員組織の適切性、妥当性

[現状の説明]

本学の教員組織は、昭和58年4月の大学院研究科設置に伴い、学部及び大学院研究科が目指す理念・目的を実現するための教育体制として、昭和58年度より、学科目制から11の講座制「学校教育・国語教育・社会科教育・数学教育・理科教育・音楽教育・美術教育・保健体育・技術教育・家政教育・英語教育」に順次移行し、学部と大学院研究科の学生指導に当たっている。

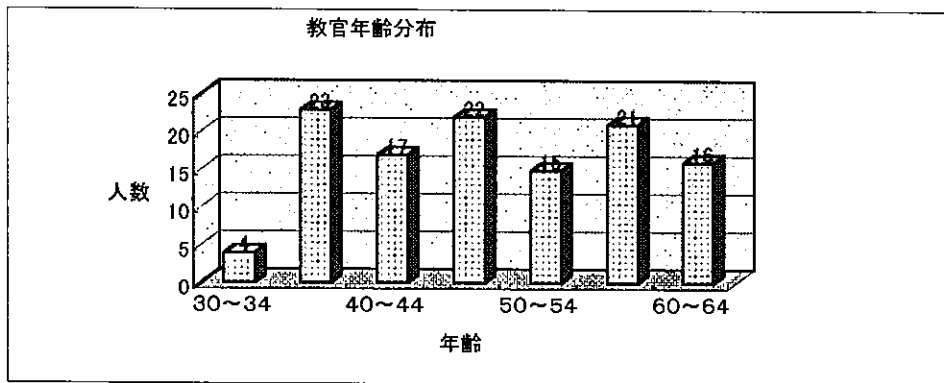
学部教育の教員組織は、大学基礎データ調書C-@に示したように、教育学部及び附属センターの本学専任教員118名と、132名の兼任教員（非常勤講師）で構成されており、専任教員一人当たりの学生数は11.1人となっている。学部は平成11年度より学校教育教員養成課程と総合教育課程の2課程からなっている。図2-1に示されたように学校教育教員養成課程には、4つのコースがあり、その中に更に履修分野が設けられている。図2-1に示されたように総合教育課程には、5つのコースがあり、更にその中に専修という単位がある。平成11年度より「責任指導体制（表4-1、4-2参照）」を明確にするために、それぞれの課程に対し、担当教員と副担当教員という役割分担を定めた。従来、基礎データ調書C-@の教官配置と学生指導担当とが必ずしも対応しておらず、“どの先生がぼくを私を指導してくれるのか”がわかりにくかった。平成11年度よりの新しい体制で、この対応がより明確になると期待できる。

教育学部教員の学問分野は教科教育、教育科学及び教科専門と多様であるが、これは第2章(1)の教育理念・目的を具体化する上で必要があり、現行の教員数で適正な規模である。

大学院教育学研究科は、図2-1にも示したように、11専攻でのそれぞれの専修から成り学生定員60人の規模である。この研究科の教育指導は大講座に所属する教員と附属センター教員合計110名と、38名の非常勤講師が担当している。基礎データ調書C-@での各講座グループでの教員配置は学部の教育組織と対応させているので、本学には大学院の専任教官は存在しない。学部教育への軸足を持ち、大学院の教育指導にもあたる体制である。ほとんどの教員がこの教育指導に関与している。

また、専任教官の年齢構成については、図6-1のようになっており、概ね妥当な構成となっている。

図 6 - 1



[点検評価] [長所と問題点]

現在の教員組織は、優れた教員の養成を目的とした学部教育の教育課程と、現職教員の再教育をも含めた大学院教育の教育課程を展開していく上で、主要と考えられる専門分野に専任教員を配置し、充実した教育研究体制を維持・継続することを配慮したものである。人員、専門領域ともに、有効な教育研究活動を展開できる教員組織になっていたと評価できる。しかし、時代の急激な変化に伴い、教育現場で必要とされる教育研究の質的な変化も加わり、専任教員だけでは対応しきれない専門領域も増え、必要に応じ、非常勤講師を任用しているのが実情である。また、最近の社会や教育現場の情報化、西暦2000年よりの高校独立教科「情報A B 又はC」の発足等に対し、充分対応できる教育体制とは言えない。

また、平成11年度の学部改組により、教員養成課程も、それまでの幼・小・中・書道・養護教員養成課程の5課程に分かれていたのを、1課程に統合し、小・中両方の教員としての適性を備えた人材の育成を目的とすることにした。また、これまでの総合文化科学課程を総合教育課程へと拡充発展させた。この改組は、教員組織の改組を伴わなかったため、専任教員一人一人の努力は認められるものの全体的に見れば教育指導体制が効果的に機能するか否か今後の課題である。2つの課程がそれぞれの課程運営委員会で、コースあるいはコースを越えた充実した教育・指導の議論の活発化が望まれる。

[将来の改善・改革に向けた方策]

今、新たに国家公務員定員削減による、教員定員削減問題への対応に迫られている。また、学校教育を取り巻く教育政策の度重なる変化や、現実に発生している学校教育現場の様々な問題と課題に、有効に対応していくための本学の教員組織がどうあるべきなのかの対応が求められている。また、総合教育課程の学生指導において、各コースの設置理念と目的を具体的に実現するために、開設授業科目と担当教員の専門分野をどのように配置していくべきかの問題に直面している。従来、大講座の枠を遵守する方針で教員配置が定められて来た。もちろん、教員養成プログラムが要求する一定水準に応えるためにならな

配置ではあった。しかし、今日1単科大学としての存在意義が問われる事態にあって、大学の特色・個性を発揮するための重点的な教員配置の措置も視野に入れるべきであろう。

(b) 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妥当性

[現状の説明]

平成11年度の改組後の学部には2つの課程が発足し、それぞれの「課程運営委員会」が設置された。各コースで構成されるこの委員会が、各大講座との連絡調整のうえ、教育課程の編成から授業担当教員の選定、非常勤講師の任用まで含めた教育課程の運用・実施、学生の履修及び生活指導等にいたるまでを扱うシステムとなった。

この委員会で作成された計画や提案が教務委員会、学生委員会、入試委員会等の全学委員会で審議・検討され、教授会に上程される。

各講座・グループごとに、図2-1の学校教育教員養成課程でのコース内履修分野ごと、また総合教育課程でのコース内専修ごとでの担当教員が選出される。その教員が所属するコースごとの責任者が定められる。事項によってはコースごとの協議の場、コース会議がある。コース責任者を含めて、上記の選出教員が課程運営委員会を構成している。両課程運営委員会よりの提案は、学生部長を委員長とする全学委員会である教務委員会、学生委員会で吟味・検討され、最終的には教授会で審議決定されるシステムである。

[点検・評価] [長所と問題点]

平成7年度より新課程が発足した際、教員間の連絡・調整の会議が幾重にも重なり混乱が生じていた。しかし、平成11年度より表6-1のコース責任者及び講座主任の担当事項による連絡・調整システムの定着を待つことで、円滑な運営が期待できる。また、目に見える組織ではないが、本学で普及した電子メールが実務上の連絡・調整を効果的に支えている点は評価できる。

大学院研究科については、教育課程編成の目的を具体化するための教官間の連絡・調整は、各専攻・専修毎の教育体制に依るところが大であり、現状では適切に機能していると考えられる。また、全学的に必要な連絡・調整も研究科運営委員会を通じて機能しており、現在のところ大きな問題は無い。

[将来の改善・改革に向けた方策]

学部での2つの課程運営委員会が今後、円滑に運営されるためには、当事者能力の強化が必要である。しかし、このために代表者である両課程運営委員長への1極負担集中のみを招くのではなく、システムとして妥当に働く事が必要である。平成11年度入学生が卒業して、新体制が明確になった時点でその真価が問われる。連絡・調整システムを整備するためには一定期間が必要であるが、いずれにせよ、問題点の洗い出し、改善・改革の方向性の検討も視野に入れておく必要がある。

大学院研究科についても同じことが言える。設置時に作られた教育課程を点検・評価し、新しい時代に対応した研究教育体制をつくりあげるための検討の場を明確にし、そこで着手すべきであろう。

表6-1

事務局・学生部・附属図書館に係る事務に関する

コース責任者及び講座主任の担当事項

コース責任者	講座主任
<p>総括</p> <p>教育学部に関すること 教育組織に関すること</p>	<p>総括</p> <p>大学院に関すること 管理運営・研究組織に関すること</p>
<p>庶務課関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公開講座に関すること（生涯学習推進委経由） ・各種委員会委員の選出に関すること 	<p>庶務課関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学院単位互換に関すること ・昼夜開講制に関すること ・大学院における社会人の受入に関すること ・修士論文保管に関する照会 ・RAに関すること（研運委経由） ・TAに関すること（研運委経由） ・科学研究費の申請に関すること ・公開講座に関すること（生涯学習推進委経由） ・各種委員会委員の選出に関すること
<p>会計課関係</p> <p>A 概算要求・特別設備費</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレンドシップ経費の要求（教務委経由） ・インターンシップ経費の要求（教務委経由） ・教養教育改善充実特別事業費の要求 （教務委経由） ・教養特別講義プログラム推進経費の要求 （教務委経由） ・補修教育充実経費の要求（教務委経由） <p>B 設備費</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部に係る一般教育設備費の要求 <p>C その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交通対策に関すること（企画委経由） ・学生指導費に関すること（企画委経由） ・予算の執行に関すること（企画委経由） 	<p>会計課関係</p> <p>A 概算要求・特別設備費</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長裁量経費の要求 ・特別設備費の要求（研究） ・大学院重点特別経費の要求（研運委経由） ・フレンドシップ経費の要求（教務委経由） ・インターンシップ経費の要求 （就職委・教務委経由） ・教養教育改善充実特別事業費の要求 （教務委経由） ・教養特別講義プログラム推進経費の要求 （教務委経由） ・補習教育充実経費の要求（教務委経由） <p>B 設備費</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究に係る一般設備費の要求 ・大学院重点整備設備費（研運委経由） ・研究基盤重点設備費 ・学部に係る一般教育設備費の要求 <p>C その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部資金に関すること ・交通対策に関すること（企画委経由） ・学生指導費に関すること（企画委経由） ・予算の執行に関すること（企画委経由）
<p>施設課関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工事関連の連絡調整に関すること 	<p>施設課関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工事関連の連絡調整に関すること

<p>教務課関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部の非常勤講師に関する事 ・学部の集中講義日程 ・学部の授業時間割に関する事 ・学部の講義内容、シラバスに関する事 ・学生実地指導に関する事 ・履修分野・専修に関する事 ・転課程、転専修等に関する事 ・既修得単位に関する事 ・外国人講師の配置に関する事 (企画委・教務委経由) ・最終講義設定に関する事 ・教育実習に関する事 	<p>教務課関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学院の非常勤講師に関する事 ・大学院の集中講義日程 ・大学院の授業時間割に関する事 ・大学院の講義内容、シラバスに関する事 ・大学院の指導教官に関する事 ・学部の非常勤講師に関する事 ・学部の集中講義日程 ・学部の授業時間割に関する事 ・学部の講義内容、シラバスに関する事 ・学生実地指導に関する事 ・履修分野・専修に関する事 ・転課程、転専修等に関する事 ・既修得単位に関する事 ・外国人講師の配置に関する事 (企画委・教務委経由) ・最終講義設定に関する事 ・教育実習に関する事
<p>入学主幹関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部の入学者選抜方法に関する事 ・学部の入学試験に関する事 ・「大学案内」の作成に関する事 	<p>入学主幹関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学院の入学者選抜方法に関する事 ・大学院の入学試験に関する事 ・大学院の概要作成に関する事
<p>学生課関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学年担当教官に関する事 ・各種合宿研修に関する事 ・学生委員会関係(学部)検討事項に関する事 ・学部学生の就職に関する事 ・学部学生の厚生補導に関する事 ・学部の外国人留学生の受け入れに関する事 	<p>学生課関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生委員会関係(大学院)検討事項に関する事 ・大学院学生の就職に関する事 ・大学院の外国人留学生の受け入れに関する事
<p>附属図書館関係</p>	<p>附属図書館関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大型コレクションに関する事

(注) ○ 本資料は、これまでの実績をもとに整理した役割分担の例示である。

○ 各担当事項中、末尾に(○○委経由)と付したものは、当該委員会を通じてコース責任者又は講座主任に照会されることを示す。

○ [] 書きは、原則的にはコース責任者の担当事項であるが、学部改組に伴う学年進行の過渡期においては、講座主任もその窓口となる。

○ 新たな担当事項が生じた場合には、本資料の区分を参考としてコース責任者又は講座主任が当該事項の窓口となる。

○ 表中、カッコ内で委員会名が略記されている。例えば、「企画委」は企画委員会である。

(表6-1, 終わり)

(c) 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

[現状の説明]

外国語教育の「英会話」「異文化間コミュニケーション演習」「英作文」などで、外国人教師、外国人非常勤講師による人的補助体制が取られている。外国人教師はこれらの授業のいくつかを単独で担当している。

ティーチング・アシスタント（表6-2：奈良教育大学大学院教育学研究科ティーチング・アシスタント実施要項）は、大学院学生に学部教育の補助を行わせ、教員・研究者としてのトレーニングの機会を提供するとともに、学部教育の充実を図ることを旨としている。平成7年度後期から導入され、現在はほぼ全専攻・専修で採用されている（表6-3：ティーチング・アシスタント採用計画調書）。身分は非常勤職員であり、月40時間以内の勤務時間に対し、文部省配分経費から手当てが「時間給」として支払われている。

チューター制度は外国人留学生に対して個別のサポート活動を行い、その学習・研究効果の向上を図ることをねらいとしている。対象留学生は学部学生、大学院学生、研究生であり、指導時間は週2回（各回2時間）を原則とし、月毎の指導報告書に基づき定められた謝金が支払われている。

情報処理関連教育の授業科目においては、一部の授業科目でチーム・ティーチングが行われている。また、学部共通科目「情報機器の操作」については、総合教育課程科学情報コースの4回生が授業補助にあたっている。

表6-2

奈良教育大学大学院教育学研究科ティーチング・アシスタント [T・A] 実施要項 平成6年5月19日制定

(目的)

第1 この要項は、奈良教育大学大学院教育学研究科（以下「本研究科」という。）の優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、これに対応する手当を支給することにより、大学院修士課程学生の処遇の改善に資すると共に、大学教育の充実及び指導者としてのトレーニングの機会提供を図ることを目的とする。

(名称)

第2 第1に定める教育補助業務を行う者の名称は、ティーチング・アシスタントとする。

(職務内容)

第3 ティーチング・アシスタントは、本学教官の指導を受け、本学の学部学生に対し、教育的効果を高めるため、実験、実習、演習等の教育補助業務に当たる。

(専攻)

第4 選考する学生は、本研究科の学生で、特に優秀な学生とする。ただし、現職教員を除くものとする。

2 選考は、専攻ごとに選抜された者について、本研究科運営委員会において審議の上決定する。

(任用等)

第5 ティーチング・アシスタントの身分は、常勤職員の1週間当たりの勤務時間の4分の3を超えない範囲内で勤務非常勤職員とする。

2 1人当たりの雇用時間は、月40時間（週10時間程度）以内を標準とし、当該学生の研究指導、授業等に支障が生じないように配慮する。

3 ティーチング・アシスタントに教育補助業務を行わせるにあたっては、事前に当該業務に関するオリエンテーションを行い、その円滑な遂行に留意する。

第6 予算の範囲内において手当を支給する。ただし、手当は時間給のみとし、他の手当は支給しない。

2 1時間当たりの手当は、その者を教育職俸給表（一）による常勤の職員として採用した場合に受け取ることとなる俸給月額、調整手当の学を基礎として算出した額の範囲内の額をもって時間給とする。

（実績報告）

第7 研究科長は、毎年度の終わりに当該年度のティーチング・アシスタントに係る実績報告書を学長に提出するものとする。

2 前項の実績報告書の様式は、別記様式のとおりとする。

（その他）

第8 この要項及び平成6年3月31日付文高大第316号文部省高等教育局長通知に定めるもののほか、ティーチング・アシスタントの実施に関し必要な事項については、本研究科委員会が定める。

表6-3

T・A採用計画調査（平成11年度前期）

番号	専攻名	学年	氏名	担当時間	授業科目	曜日時限	1時間給与	業務内容
1	学校教育	2		2	教育史演習	金 3・4	1,200円	資料収集及び助言・指導
2	学校教育	1		2+2	心理学検査I	金 7・8	1,200円	実習補助
3	学校教育	2		2+3	障害児福祉実習I（ボランティア活動を含む）	木9・10	1,200円	実習補助
4	国語教育	1		2	古典文学演習A	木 5・6	1,200円	資料収集・作成 助言・指導
5	社会科教育	2		4	中等教科教育法（社会）社会科教育演習	水1・2 木7・8	1,200円	レポート作成援助・指導
6	数学教育	2		2+2	プログラミングI	水 3・4	1,200円	演習補助
7◎	数学教育	1		2+2	教育情報論	金 5・6	1,200円	情報機器操作指導
8	理科教育	2		4+2	生物学実験（コンピュータ活用を含む）	火 78910	1,200円	実験補助
9◎	理科教育	1		2+2	情報機器の操作	火9・10	1,200円	情報機器操作指導
10◎	理科教育	1		2+2	情報機器の操作	金9・10	1,200円	情報機器操作指導
11◎	理科教育	2		2+2	教育情報論	金7・8	1,200円	情報機器操作指導
12	音楽教育	2		2	指揮法	木3・4	1,200円	ピアノ演奏補助
13	美術教育	2		6+2	彫刻I・II / 実材 石と仏と祈り	金5678 火1・2	1,200円	実技基本指導
14	美術教育	2		2	学外演習I	木 1・2	1,200円	資料作成及び助言・指導
15	保健体育	2		4+2	体育A・B	火1・2 水3・4	1,200円	実技指導補助
16	英語教育	2		2	英作文I	火1・2	1,200円	コンピュータ実習補助 及び英作文指導
17	技術教育	2		3+2	木材工作実習II	金789	1,200円	機械による工作の補助
18	家政教育	2		2	初等教科教育法演習	金1・2	1,200円	演習補助
合 計				47				

[点検・評価] [長所と問題点]

外国語教育（とくにオーラル分野）において、ネイティブ・スピーカー（native speaker）として外国人教師及び外国人非常勤講師を活用した指導を行っており、その有効性は極めて大きく、学生からも好評である。

平成11年度より学部改組後の新体制発足とともに、新免許法対応で、1回生前期に全新入生に学部共通必須科目「情報機器操作」が実施されている。情報処理センターの実習室で、40台のパソコン端末に約80人の1回生が受講するため、少なくとも3～4人の補助学生は必要である。しかし、発足年度は制度的な補助員派遣はできなかった《平成11年度前期は、関連教科（数学・理科・情報処理）の大学院生、3、4回生の協力を得て実施した》。平成12年度からは、きちんとした情報処理教育補助の学生を手当てすべきであろう。

ティーチング・アシスタントは、本学大学院に在学する「優秀な学生」（現職教員である者を除く。原則修士課程2回生）から、当該専修の推薦に基づき、大学院教育学研究科運営委員会において審議の上選考決定することになっている。補助する授業は多種多様であるが、類型化すると、実験補助、実習補助、実技補助、演習補助、である。ティーチング・アシスタントは教員を補助するにとどまらず、学生教育に、また本人の教育研究に予想以上の効果を及ぼしている。

チューターは本学に在学する学生があたる。ただし、チューターに対するオリエンテーションが十分でなく、活動の足並みが揃っていない面がある。また国費・私費留学生在がこうむるべき恩恵の大小が生じている。大学として最低限の共通オリエンテーションをする必要がある。

[将来の改善・改革に向けた方策]

一般的に、学内外の施設を活用した実習、実験の授業において補助学生が有効に働けば、授業効果が上がる事は明白である。それは、個別的な操作や細かな実験技術上の質問に対応する負担が軽減され、教員は授業内容の展開に集中できるからである。この人的補助体制を、ティーチング・アシスタント制度のみでなく、全学的に検討すべきである。予算上の手当がネックならば、学長裁量経費を使う等、積極的な検討をすべきである。何と云っても、授業効果の改善は大学の最優先事項である。

(d) 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状況の適切性

[現状の説明]

教員の募集・任免については、「奈良教育大学教官採用選考規程」及び「奈良教育大学教官採用候補者選考に関する規則」に基づいて行われている。また、教員の昇任については、「奈良教育大学教官昇任選考規程」及び「奈良教育大学教官昇任候補者選考に関する規則」に基づいて行われている。

(専任教員の選考手続)

本学の教員の採用及び昇任候補者の選考については、「奈良教育大学教官採用選考規程」及び「奈良教育大学教官昇任選考規程」に、以下のように明文化されている。

第3条 選考は、当該候補者の業績、当該職務に要求される教職経験及び教育者としての人格、

識見、能力等につき、その資格を審査して行うものとする。

第4条 選考に関する教授会は、助手採用の場合を除き、「奈良教育大学教授会規程」第1条第2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる者をもって構成する。

- (1) 教授に採用する場合は、教授である者
- (2) 助教授に採用する場合は、教授である者及び助教授である者
- (3) 講師に採用する場合は、教授である者、助教授である者及び講師である者

教授会で採用・昇任が決定されるが、この審議する案は人事委員会で作成される。

(人事委員会の設置)

奈良教育大学人事委員会規則

(設置)

第1条 「奈良教育大学教授会規則」(昭和29年4月1日制定)第9条の規定に基づき、本学に人事委員会(以下「委員会」という。)を置く。

(審議事項)

第2条 委員会は、教官の人事に関する次の事項について審議する。

- 一 採用及び昇任に関すること
- 二 転任、休職及び退職に関すること
- 三 講座所属に関すること
- 四 研修に関すること
- 五 兼職に関すること
- 六 特別昇給に関すること
- 七 その他教官の人事に関し必要なこと

(組織)

第3条 委員会は、本学専任教授の中から教授会において選出された委員9人をもって組織する。ただし、同一講座に属する委員は、2人までとする。

2 前項の委員は、学長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は2年とし、引き続き再任は認めない。ただし、委員に欠員を生じた場合に補充された委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(兼任の禁止)

第5条 委員は、自己評価委員会、将来構想委員会、企画委員会、教務委員会、学生委員会及び入学試験委員会の委員を兼ねることはできない。

(委員長)

第6条 委員会に委員長を置く。

2 委員長は、委員の互選により選出する。

(委員会)

第7条 委員会は、委員長が招集し、委員長が議長となる。

2 委員会は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。

3 委員会の議事は、出席した委員の過半数の賛成をもって決し、可否同数の場合は議長の決するところによる。

(専門委員会の設置)

「奈良教育大学教官採用候補者選考に関する規則」には、採用候補者選考にあたって人事委員会及び専門委員会の役割を明文化してある。

第2条 人事委員会は、採用候補者（以下「候補者」という。）とするに適する者の推薦を次の各号に掲げる者に依頼する。

- 一 当該講座等（欠員を補充しようとする講座をいう。以下同じ。）の教官
- 二 教授会の構成員（前号に掲げる者を除く。）

第3条 人事委員会は、推薦を受けた候補者につき、資料を添えて当該講座の教官及び人委員会が選出する教官で構成する専門委員会の審査に付する。

第4条 専門委員会の委員（以下この条において「委員」という。）は、5人をくだらないものとする。

2 委員は教授とする。ただし、場合によっては助教授又は講師（常勤である者に限る。）とすることができる。

3 専門委員会に委員長を置く。委員長は委員の互選による。

4 専門委員会は、委員長が招集し、議長となる。

第5条 専門委員会は、候補者が当該講座等の教官となるに必要な資格を有するかどうかを審査し、その結果を人事委員会に報告する。

第6条 前条による資格の判定基準は別に定める。

第8条 人事委員会は、専門委員会から報告を受けた候補者について選考を行う。

第9条 選考には、奈良教育大学教官昇任候補者選考に関する規則第3条から第6条までの規定を準用する。

第11条 人事委員会は、採用予定数1人につき2人の候補者を選び、これに順位を付して学長に報告する。

「奈良教育大学教官昇任候補者選考に関する規則」には、「採用候補者選考に関する規則」と同様に、昇任候補者選考にあたって人事委員会及び専門委員会の役割を明文化してある。

第2条 人事委員会は、当該講座等の上位定員に欠員のある場合、昇任候補者の選考（以下「選考」という。）を行うことができる。

6 専門委員会は、候補者が当該講座等の教授、助教授、講師となるに必要な資格を有するかどうかを審査し、その結果を人事委員会に報告する。

7 前項による資格の判定基準は別に定める。

第3条 前条による選考は、次の各号による。

- 一 業績
- 二 学会等における活動
- 三 経歴
- 四 教育者としての人格、識見、能力等

第4条 業績は、次の各号に掲げるものとする。

- 一 著書、論文

- 二 個展、作品
- 三 リサイタル、演奏、創作発表
- 四 保持する競技等の記録

第5条 学会等における活動は、次の各号に掲げるものとする。

- 一 学会での口頭発表、講演又はシンポジウムの司会等
- 二 教科書や辞典類（学術辞典はその内容により業績とすることができる。）の執筆、専門誌以外の雑誌や新聞等の論稿、書評又は紹介記事等
- 三 学会等の役員、展覧会の審査員

第6条 業績等の評価基準は、人事委員会が定める。

2 人事委員会は、前項の基準を教授会にはかる。

第7条 人事委員会は、選考の結果を学長に報告する。

外部からの採用については公募制をとっている。「公募条件」は関係教室（専攻）から提出され、人事委員会の議を経て教授会で審議、承認された後、全国の大学等学校及び研究機関等に送付される。公募された候補者について、人事委員会で公募条件を充たしているかどうかをチェックした後、専門委員会に業績等の審査を依頼する。専門委員会では、研究歴、研究業績について厳正に審査し、第1位、2位の順位を付けた2名の候補者が、その選考経過及び選考理由とともに人事委員会に報告される。人事委員会では、専門委員会から報告された2名の候補者について改めて審査し、妥当と判断されれば教授会に提案・審議され、第1位の候補者についてのみ可否を問い、採用が決定される。

（教官採用候補者が辞退等した場合の取扱い）

採用人事において、教授会において承認された採用候補者が辞退した場合等の取扱いについて、採用人事の迅速化を図るため、今後次のとおり取り扱うものとする。

1. 教授会において承認された採用候補者が辞退した場合は、人事委員会は当該候補者選考に係る専門委員会に対して、第2位の候補者を繰り上げるか、初めから選考をやりなおすかについての意向を照会する。
2. 専門委員会では、審議を行い、その結果について理由を付して書面により人事委員会に報告する。
3. 人事委員会では、前項の報告に基づき審議を行い、第2位の候補者を繰り上げることとする場合は、教授会に付議し、初めから選考をやりなおす場合は、教授会に報する。
4. 教授会において第1位の候補者が否決された場合においても、この取扱いによるものとする。

内部昇任人事についても、当該講座の昇任候補者について、専門委員会に業績等の審査を依頼する。専門委員会は、研究歴、研究業績について審査し、候補者の推薦理由を人事委員会に報告する。この候補者について人事委員会が審査し、教授会の議決によって昇任が決定される。

（専任外国人教員の採用選考と任期）

専任外国人教員の採用と選考基準は、日本人教員の場合と同様本学の教官採用選考規程及び教官採用選考に関する規則により行う。最近の教官公募において外国籍の者の応募があったが、外国人教員任用法に基づく外国人教員の任用の実績はない。

外国人教員の任期については、大学審議会の答申の趣旨に基づき、「奈良教育大学外国人教員の

任期に関する規程」を以下のように改正した（平成11年6月24日）。

（趣旨）

第1条 国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法（昭和57年法律第89号）第2条第3項の規定に基づき、奈良教育大学に任用される外国人教員の任期については、この規程の定めるところによる。

（任期）

第2条 外国人教員は、任期を定め、又は任期を定めずに任用することができる。

2 任期を定めて任用する外国人教員の任期は、3年とし、再任を妨げない。

（任期の特例）

第3条 前条第2項の規定にかかわらず、特別な理由がある場合には、教授会の議を経て、個別に外国人教員の任期を定めることができる。

（外国人教師の任用）

本学の外国人教師は、外国語担当である。外国人教師の任用については、「専任教官採用選考規程」を準用し、任期は「奈良教育大学外国人教師の雇用に関する申し合わせ」に明文化してある。

1 奈良教育大学外国人教師として雇用できる者の年齢は、65歳までとする。

2 外国人教師の雇用期間は2年とし、再任を妨げない。

3 前項にかかわらず、特別な理由がある場合には、教授会の議をへて、2年未満の雇用期間を定めることができる。

（大学院における資格審査）

資格審査の手続き

奈良教育大学大学院教育学研究科の研究指導教員及び研究指導補助教員の資格については、大学院資格審査委員会において審査判定している。大学院資格審査委員会は各専攻から互選された教授（すなわち、研究指導教員）によって構成され、審査のつど当該講座から特別委員2名（原則として研究指導教員）が出席して行われる。

資格審査の可否に関する最終的決定は、大学院研究科会議における有資格者による無記名投票による。有効投票数の過半数を超えた場合に合と決定することになる。なお、有資格者による研究科会議の構成員は、研究指導教員を審査する場合は研究指導教員のみとし、研究指導補助教員の審査にあたっては研究指導教員に研究指導補助教員を加えたメンバーで行う。

（資格審査委員会での審査手続き）

1. 資格審査委員会では、研究科担当教官資格基準に基づき、次のような「研究科担当教官資格基準の運用についての申し合わせ」によって審査を行っている。その際、審査基準、方法等において、採用か、昇任かの区別はない。

2. 資格審査委員会研究科担当教官資格基準

大学院資格審査委員会研究科担当教官資格基準に基づく申し合わせを表6-4に示す。

表 6 - 4

資格審査委員会研究科担当教官資格基準

	研究業績	教 歴
研究指導担当 研究指導教員 (教授)	・ 学術論文10編以上 (うち中央学会誌4編) ・ 著書1点 (共著を除く) 及び学術論文5編以上	通算15年以上 (大学における2年以上の教授歴 又は3年以上の助教授歴を含む)
授業担当 研究指導補助教員 (助教授)	上記基準の1/2以上 (学術論文5編以上) (うち中央誌2編)	通算5年以上

3. 特別審査委員

資格審査においては、必ず当該講座から特別審査委員2名(学長指名。原則として研究指導教員)が出席し、専門的な立場から以下の4点について詳細に報告することになっている。1)研究内容、2)どの論文が学術論文であるか、3)学術論文の内どの論文が中央学会誌掲載論文であるか。及び4)講座としてどのような研究内容をもつ研究者を必要としているのか。という点である。

上述したような特別審査委員の説明を受け、さらに最近5年間の業績があるか否かをチェックし、総合的に検討した上で大学院担当資格を判断する。

4. 教歴(研究歴)

教歴(研究歴)についての審査は、上記の基準に基づいている。なお、教歴(研究歴)の算出法については、以下のように規定されている。

- 1)大学院または大学専攻科についてはその正規の修学年数を含む。
- 2)大学等、つまり大学、短期大学、高等専門学校及びこれらに相当する教育研究機関の修学年数も含む。
- 3)大学等における非常勤講師の期間も講師相当歴として10割の換算をする。
- 4)高等学校教諭等は、大学以外の教員歴としてその期間の5割の換算をする

[点検・評価]

教員の選考手続きにあたっては、研究分野、教育歴及び研究業績等を基準としている。教員選考の手続きについて、大学審議会の答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について」(平成10年10月26日)には、「公募制の積極的導入や選考委員会の構成の改善などにより選考過程の客観性・透明性を高めることが必要である」とされている。本学の教員選考手続きが、ほぼ、この方針に沿って行われていることは評価される。しかし、教育学部の幅広い専攻分野にわたる選考基準について検討すべき課題がある。

- (1) 研究歴・・・大学をはじめとする教育・研究機関等での在職期間を教育研究歴としているが、民間企業等の研究所での研究歴をどのように評価するかについての基準は明確ではない。
- (2) 学術論文・・・研究分野に関連する主要学会発行の学会誌に掲載された論文を高く評価している。関係学会の編集委員とレフリーによる審査を経て、一定の水準をクリアした論文のみが採用されているからである。大学・短大等の研究紀

要に掲載の論文についての評価はあまり高くない。

- (3) 翻訳著書・・・翻訳著書に対する評価は低い。今後、検討を要する。
- (4) 分野（文化、理科、芸体系）別選考基準・・・分野別選考基準については、従来のような一律の選考基準を適用することの是非について抜本的に検討し、分野別の実状に即した選考基準の設定を考えるべきである。
- (5) 教育者としての人格等・・・選考基準として積極的に考慮されていないが、採用時には随時、面接が行われている教室（専攻）もある。大学の教育・研究に携わる者として自らの人格の陶冶に努めるべきことは当然の責務であり、選考基準として明確に規定すべき問題ではないと考えられる。教育能力については、教育・研究歴によって間接的に評価している。

[長所と問題点]

(公募制の成果と問題点)

公募制を採用することによって広く学外から有為な人材を候補者として集め、ややもすると閉鎖的になりがちな大学教員の採用をめぐる弊害を回避してきたことは評価できる。しかし、公募にあたって、関連大学や研究機関等への情報伝達や、学会誌等への「公募に関する情報」の掲載が十分に機能しない場合があり、適切な人材がえられず、かなり長期にわたってそのポストが補充できない事例もみられる。学生の教育・研究に支障をきたさないよう、後任の補充については当該教室が十分に配慮していく必要がある。また、大学院設置以来、研究分野によっては、要請される年齢・研究歴などの条件を充たす人材が絶対的に不足している場合もでてきており、公募制の形骸化が憂慮される事態も予想される。

(内部昇任人事の硬直化)

大学院設置以後、講座制になっているために、柔軟な昇任方式がとれなくなり、昇任の機会についての格差が生じつつある。昇任人事の硬直化を緩和するため講座制の是非等、組織についての検討が必要である。昇任人事においては、教育実績の評価と関連して、教育歴への配慮について検討すべきであろう。

(採用人事における資料の扱いと可否決定の手順に関する問題)

採用人事の手順について述べたように、教授会には順位を付けた2名の候補者の氏名、職歴、研究歴、業績等の資料を配布するが、採用の可否についての審議は1位の候補者のみについてである。教授会へ提示する関係資料等の扱いと可否決定の手順については、今後の検討課題としたい。

[将来の改善・改革に向けた方策]

採用・昇任人事は公正に行われており、現状では特に改善・改革を要するところはない。しかし、上記のような問題点もあり、また、多様な専門領域で構成される教育大学では、教育課程の計画・実施にあたって社会的に要求される事項も多様化することを考慮すると、以下のような検討事項があげられる。

- (1) 研究歴・・・教員の人事の活性化を図るため、教員の採用にあたっては、大学等教育・研究機関における在職年数だけでなく、広く民間企業等の研究機関や研究職での在職期間等をも研究歴に換算する方向で検討すべきである。有能な若年研究者を採用するため、大学・短大等の教育・研究機関の非常勤講師の職歴の評価についても

検討すべきである。

- (2) 学術論文・・・「中央学会誌」の論文を高く評価するならば、「中央学会誌」の明確な規定を行い、これについての拡大解釈がなされないような基準を整備する必要がある。大学の研究紀要に掲載された論文の評価についても検討すべきである。
- (3) 学術著書・・・学術書については、書評の対象となったかどうか、必要に応じて、学外の関係研究者に評価を依頼する等の方法についても検討すべきである。
- (4) 翻訳著書・・・研究分野（外国語・外国文学など）によっては、翻訳著書も主要な研究業績として評価の対象とすべきである。単なる翻訳にとどまらず、解説、役者注解、参考文献作成など、原著にはなかった部分が付加されている翻訳著書は、研究業績として積極的に評価する方向で検討すべきである。
- (5) 内部昇任人事の硬直化については、大学全体の将来のあり方に関する構想や、修士課程の研究指導及び講義担当適格者等の後任補充のあり方など、関連する問題が大きいので、マクロな視点からの検討が必要である。
- (6) 公募制を真に実効あるものとしていくために、「公募に関する情報」を伝達すべき大学等教育・研究機関のリストの整備を検討すべきである。教授の停年退官・転出に伴って、学外からの公募制で採用人事を行う場合には、学内で昇進を検討すべき該当者がいないかどうかを確認しているが、公平にかつ広汎に人材をもとめるという立場から、学内からの応募も認める方向で検討することも今後の課題であろう。

(e) 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は、採用・昇任人事において教育研究歴及び研究業績等の評価をしている。本学の教員の採用及び昇任候補者の選考については、「奈良教育大学教官採用選考規程」及び「奈良教育大学教官昇任選考規程」第3条で、「選考は、当該候補者の業績、当該職務に要求される教職経験及び教育者としての人格、識見、能力等につき、その資格を審査して行うものとする」と規定されており、教育研究活動が主要な評価基準となっている。しかし、専任教員の教育研究活動を一律に評価することは、行われていない。

[点検・評価] [長所と問題点]

教員人事において、研究活動が主要な評価基準となっており、これに対応するには、教官自らが厳しく自己点検・評価をすることが研究活動の評価につながる。例えば、学会活動、学術論文の学会誌掲載、リサイタル、展覧会、競技会等での評価、科学研究費等の審査は外部からの評価に当たる。教育研究活動においては、その動機、独創性、価値観等、教員の内発的な面によるところが大きいので、教官自身の責任においてやればよいのではないかと考えられる側面がある。研究活動の評価は適正におこなわれている反面、教育活動・学生指導の評価はその基準の策定の困難さから全

くおこなわれていない。したがって、現在の評価方法は各教員の研究能力の向上には貢献しているが、学生の学修の活性化には必ずしも貢献しているとは言い難い。

[将来の改善・改革に向けた方策]

多様な専門分野で構成される教育大学において、教育研究活動についての評価方法は、少なくとも以下にあげる点についての全学的レベルでの長期的展望にたって検討が必要であろう。

- (1) 各教員ごとに専門分野の異なる教育研究活動を統一的に評価する必要性。
- (2) 教育研究活動を客観的かつ合理的に測定・把握できる指標。
- (3) 教育活動・学生指導の評価方法の検討・確立。

教育研究の能力や意欲を評価の対象とすることの是非について検討するとともに、主要研究領域に関して構想する教育計画、教育内容、教育方法等について、何らかのかたちで評価する方法についても今後の検討課題であろう。