

2019年度日本女子大学外部評価委員会提言

2020年2月20日

日本女子大学外部評価委員会

伊藤 敦子 委 員

井野 秀一 委 員

菊池 正彦 委 員

佐藤 正志 委員長

佐藤 正子 委 員

三田 一則 委 員

(五十音順)

テーマ1

新たな時代に求められる教育研究組織とそのあり方について

①社会から求められるもの、また社会のニーズに応え得るために必要な全学的な教育研究組織等について

- 社会からの要請や新たな時代に対応するために、未来志向の俯瞰的な視点から「教育研究組織」を検討する取り組みは大変重要である。その過程で「JWU女子高等教育センター」及び「社会連携教育センター（仮称）」というmission orientedな大学組織を新たに立ち上げていることは高く評価できる。加えて、全学的（教職員・学生を含めて）に柔軟性のある組織運営を中・長期的（継続的）かつ戦略的に展開していく仕組みを、建学の精神（信念徹底・自発創生・共同奉仕）を意識しながら、丁寧に作り上げることが望ましい。特に、社会に開かれた知的活動拠点として、多様な外部連携を積極的かつオープンに展開できる「質の高いハブ機能」を「社会連携教育センター（仮称）」の中に備えることを期待する。
- 社会的な課題解決（例えば、SDGsやSociety5.0に関するテーマの研究実践）に向けて、学部・学科・研究科等の垣根を超える「バーチャルな（教育研究）組織」を異分野連携・産学官連携・高大連携等でタイムリー（時限的）に設置可能な学内制度等があれば、新しい社会のニーズに積極的にチャレンジするマインドを教職員及び学生等に醸成する改革のエンジンになるのではないか。
- 例えば、家政学部は伝統があるだけでなく、環境と人を結びつける分野として、現在求められているSDGs推進に最適な学部であるが、キャンパス統合を生かして、社会学系も含めて他学部と連携することによって、より学際的で今日的なカリキュラムやディグリーを展開することも可能ではないか。
- 18歳で入学する学生を想定する従来モデルからの脱却に資するリカレント教育や社会人のための大学・大学院制度の充実、地方在住者の学びの機会をつくる遠隔講義や障害のある人たちの講義保障を支えるICTの利活用など、大学・大学院における多様な学びを総合的に支援する「多専門連携機構」（組織）があるとよい。例えば、既にある「生涯学習センター」「メディアセンター」「カウンセリングセンター」等の附属機関の相互連携性を高めた組織デザインも一案である。
- 通信教育は、高齢者、障がい者、コミュニケーションに難のある不登校の子ども等の学びの機会として、今日ますます求められているが、通信教育課程はそうした社会的ニーズによく応えている。その教育課程においてスクーリングの重要性はいうまでもないが、一方でサテライトキャンパス等を設置することは経済的な面で負担が大きく、多くの大学で撤退している。そうした状況のなかで、例えば上記提言の「多専門連携機構」によるICTを活用したe-Learningのシステムの開発は、通信教育課程の更なる充実、18歳世代以外の世代へのアプローチや社会人教育の拡充を可能にするであろう。

②現在の学部・学科構成における人材育成及び研究組織について

- 学部・学科再編については、大学の根幹に関わることであるため、十分に議論して慎重な対応が必要である。例えば、従来のよきところ（伝統ある学科等の名称）は大事に残し、再編が望ましいところ（細分化された学部・学科・研究科）は中・長期計画の実現に向けた（従来の枠を超えた）ダイナミックな視点での統合等の取り組みが望まれる。例えば、理学部や文学部に代表される基礎系の学問分野ではオーソドックスな区分（長期的）での基盤的再編、家政学部や人間社会学部に代表される応用系の学問分野では「学際性」及び「社会的出口」などに基づく新区分（中期的）による発展的再編も一考に値する。総合大学のメリットを十分に活かした知のフロンティアを拓くための学部・学科再編であることが望まれる。
- 教育研究組織図において、「大学院」と「家政学部」「文学部」「人間社会学部」「理学部」が並列関係にあることに違和感がある。「学部」（大学）と「研究科」（大学院）及び附属機関・事務組織・高等学校等が並列関係にあるとよい。また、大きな枠の中に同系統の「学部」と「研究科」が設置される組織構造もひとつの工夫策である（例えば早稲田大学の「学術院」体制）。その他では、教員の所属組織と学生（大学院生）の所属組織を分離している大学組織もある。いずれにせよ、日本女子大学の特色と伝統が活きる教育研究組織であることが必要である。
- 附属機関における「センター」と「研究所」の名称の違いによるミッションの相違が分かり難い。また、附属機関と学部・研究科との間に連携関係（特色）があれば、それらについての互惠性の言及等があるとよい。
- 学科及び研究科の下に同一名称の「専攻」が使用されていることはやや紛らわしい。研究科-専攻、学科-コースのように工夫して、学生や外部からも理解しやすい名称等（カテゴリー化）に整備すること

も必要である。

- 女子総合大学のメリットを発揮した文理融合や分野横断的な学際性を推進し、将来の進路を広い視野で能動的に考えて行動できる学生を育てるために、自由度の高い学科・研究科等の選択（例えば、主・副専攻によるdual degree program等）を可能とするなど、学生の自主性を育む教育研究組織の仕組みづくりも「学生のための教育改革」として一考されるべきである。

テーマ2

文理融合・文理横断の教育に向けた教員・教員組織のあり方について

①文理融合、文理横断的カリキュラムを積極的に進める場合の、望ましい体制、教員組織のあり方等について

- Vision120の将来構想や中・長期計画に従って、直接的にはキャンパス統合を契機として、同時に、広く高等教育機関における研究教育・人材育成に対して求められている現代的課題に応えるべく、学部・学科の再編も視野に入れながら、新たな「教員・教員組織」のあり方について真剣に検討し、その改革に真摯に取り組んでいることは高く評価される。
- Vision120におけるキャンパス統合に向けて教員採用方針を整備することが、2018年度到達目標に掲げられ、そのために、大学改革運営委員会において、学園の将来計画（キャンパス統合時のカリキュラム編成及び時間割編成、学部・学科の再編）に基づいた全学的見地からの教員採用方針立案を提案し実施することが計画され、そこから全学的に「教員・教員組織」のあり方に関する検討と改革への取り組みが始まっており、今後、学部・学科再編、多様な教員の採用なども含めて、専任教員採用年次計画の策定が目指されている。このことは「教員・教員組織」改革への画期的で重要な取り組みであり、その成果が大いに期待される。
- すでに上記の取り組みによって、大学改革運営会議から委任を受け、専任教員採用審査に関する事項を協議する「人事検討委員会」の設置とその運営綱領、及び具体的な人事の進め方について決定されている。併せて、専任教員後任人事は、全学的な専任教員採用方針が決定するまで凍結することが決定され、単純に退職者と専門分野を同じくする者を採用するのではなく、時代や社会の状況に応じ、教育研究領域に適合する適切な専門分野の教員を配置し、学部の様態をアクティブに変化させ続けるよう配慮するとしている。また科目スリム化（科目数・クラス数削減）やキャンパス統合時のカリキュラム編成・時間割編成にむけた全学的なワーキンググループも設置された。これらに改革への全学的取り組みの成果あるいは具体化を確認することができる。
- ただし、「2018年度点検・評価報告書」には、人事は各学科が発議の単位となり、各学部レベルで審議し、全学に提案を行うことも明記されている。具体的には、学科によって人事が発議されたのちに、学科長会、学部長会において調整、大学改革運営会議で学科の将来計画と人事計画の整合性が審議され、最終的に教授会において審議、投票、決定し、学長による承認を行う。大学院研究科においても同様の基準、及び手続きや規程を設定している。このように実際には、教育研究における課題の検討・審議においては、学科あるいは専攻という基礎単位が第一義的な役割を演じ、その現状を踏まえて、専任教員人事においても学科が発議の単位であることが確認される。ここに、「教員・教員組織」のあり方に関する全学的な検討と改革への取り組みとの間で解決すべき問題や課題が存することが想定される。
- 確かに、全学的な将来構想や学部改革など相互に調整が必要な事項については、学部ごとに学部教授会の承認を得て学部内協議会等（例えば、人間社会学部改革協議会）を編成し、大学院についても、将来構想にかかわる事項については、協議会（例えば、人間社会研究科を考える会）を教授会の議を経て設置している。このことは、新たな課題に対して迅速かつ柔軟に対応できる体制を取っていると言えるが、逆に、教授会や研究科に対して、学科や専攻が自立性を強く持っていることを示しているとも言える。この現状をふまえて、時代や社会の状況に応じ、新たに必要となった教育研究領域に適合する適切な専門分野の教員を組織し、学部の様態をアクティブに変化させ続け、文理融合、産学連携等、学内外での連携を実現するために必要な、今後の教員組織のあり方について提言する。

(1) 学部・研究科を教員組織の基礎単位として実質化

- 教員組織について、学部・研究科を、学部内協議会を超えて、学科・専攻に代わる基礎単位として実質化することが将来構想に基づく全学的改革にとって重要であると考えられる。

- 学部・学科再編については、大学改革運営会議でワーキンググループを立ち上げ、4学部からメンバーを選出し、受験生目線を一つのキーワードにし、受験産業の意見も複数ヒアリングを行い、学部・学科再編のワーキンググループ案を作成したことが、2019年度第1回の外部評価委員会で報告された。今後、多くの教員の理解を得て、自発的な改革として改革を進めるために、全学向けの説明会を開催し、ワーキンググループ案を修正してゆく作業が始動するところであるということ、また、自発的ではあっても、共通の視点は共有し、最終的には大学改革運営会議で責任を持ってまとめてゆくという決意も示されている。
- ここで自発的とは、学科あるいは専攻を基礎単位として下からの改革を意味していると思われる。確かに、学位プログラムを中心として教育の内的な質保証を図ってゆくためには、こうした学位プログラム単位の活動が重要であり不可欠であることは言うまでもない。しかしそうした、質保証のシステムが内なる改革をもたらすものであるためには、主体としての基礎単位をなす教員組織が、開かれた、また多様性を容れる組織であり、外部からの評価や意見を参照した活動を行っていくことが望まれる。
- とりわけ新たな社会的ニーズに対応して学位プログラムを改革・再編してゆくことを目指し、また学科目のスリム化を課題とするならば、教員組織の基礎単位を細分化された学科・専攻を超えて学部・研究科として考えることが重要であると考えられる。それを促すような組織と運営のあり方を創出すると同時に、教員人事については、学部及び関連研究科をひとつの単位として発議及び選考を進めることが望まれる。
- このようにして、現状の伝統的に形成されてきた学位プログラムが内から改革され、発展してゆくことを促すような取り組みが必要であるとともに、その過程で、基礎単位としての学部・研究科の適切性や整合性も議論され、学部・研究科の再編成や教員の再組織化が課題となることが想定される。

(2) 学部・研究科を超えた研究教育プログラムの推進を可能にする教員組織

- 今後の課題とされているのは、学部・研究科を超えて、「文理横断、学修の幅を広げる教育、時代の変化に応じた迅速柔軟なプログラム編成等、多様で柔軟な教育プログラム、ICTを活用した教育の推進」（文科省中教審のグランドデザイン答申）を行いうる教育研究体制を模索することである。学部・研究科は、伝統的に発展してきたディシプリンを基礎に組み立てられた学位プログラムを基軸としている。そうしたディシプリンに基づく学部・研究科における研究教育活動の重要性は変わることはないであろう。しかし、同時に、これからの「予測不可能な時代」としばしば言われる未来社会を切り開き、担ってゆく人間を育てるために、伝統的なディシプリンやそれに基づく学部・研究科を超えて、新たな課題や分野に取り組む研究教育プログラムが求められている。この点はテーマ1①の強調するところである。そうした新たな研究教育プログラムを可能にする教員組織が必要となっている。
- とりわけ強調されるのが、文理融合であり、これまでの大学教育の現場で一般的に使用されていた「文系・理系」という学問的区分にとらわれず、領域横断的な知識力と発想力を学生に習得させようとする教育方針を意味している。私立女子大学として唯一理学部を有していることから、この意味での文理融合による教育を進めやすい人的環境を生かして、新たな流動的な教員組織の可能性を模索する必要がある。新たな研究教育プログラムとそれを創出するための教員組織について、二つの分野について具体的な検討を提案する。

(a) データサイエンス

- ◇ 文理融合の研究教育プログラムとして、ビッグデータとAIの時代を迎え、今日最もその必要性が高まっているのが、データサイエンスである。それは基礎からの新たな学問体系の確立、それに基づく分野横断的な基盤教育、さらにはあらゆる学問分野における応用的展開までも含む研究教育プログラムを想定しなければならない。そのためには、学部・研究科を超えて、専門的研究の核となる教員グループを形成し、基盤教育のプログラムを形成するとともに、あらゆる研究分野から学問的関心や研究方法においてデータサイエンスに関わる教員の参加を求める必要がある。
- ◇ その際には、「基礎科目委員会」や「教養教育委員会」をモデルとした組織化・制度化が可能と考えられるが、その構成や運営はより開かれた広範で、柔軟なあり方が求められる。またその活動も、正規の学科目の提供にとどまることなく、多様な分野での卒業論文や修士論文におけるデータサイエンス活用のための個別的相談や指導、また大学院生を巻き込んだ多分野横断的なワークショップや研究プロジェクトの推進なども含むことが必要であろう。
- ◇ このようなデータサイエンスへの取り組みは、学部・研究科の枠を超えて、近い分野や全く異

なる分野の教員間で新しい課題が共有されて、ダイナミックな教員の組織化が起こり、文理融合の新しい研究教育プログラムが形成されてゆくという、これからの大学における研究教育の展開のひとつのモデルをも示すことになるであろう。

(b) ウェルネス

◇ウェルネス（健康や長寿、どうやって健康に長く生きられるか）も、人生100年時代を迎えて、今日最もその重要性が高まっていると同時に、文理融合という観点から、貴学が取り組むに最もふさわしい課題の一つである。健康で長生きすることを支える科学を、家政学部からはもちろんのこと、理学部からも展開することが可能であるであろうし、健康に暮らしていくことを支援する技術者や看護者の育成等を教育プログラムに入れることも可能であろう。もちろん、持続可能で望ましい長寿社会とそこにおける善き生を実現するために、社会科学的な分析や人文科学的な考察も不可欠である。そのように考えると、文理融合という意味では今までなかったような学際的な研究教育プログラムをウェルネスをテーマとして全学的な規模で展開することが可能である

◇ここでも、学部・研究科を超えて、関心を共有する教員が結集して、一つのプロジェクトを形成することから始めることができるであろう。スタンフォード大学のDスクール等をモデルにすることも可能である。外部資金を導入し、学外の機関とも連携しながら、実践的な課題に取り組み、とくに大学院生の主体的な参加を促しながら自立的に展開されるプロジェクトから、これからの社会のための新しい価値と人材が生み出されることが期待される。

②将来的な産業界との協力、連携、産学連携の促進を見据えた、教員、教員組織のあり方について

- 上記のような学部・研究科を超えた研究教育プロジェクトの受け皿となり、その活動をサポートするとともに、展開をめざす教育プログラムの質を保証するために、全学的な新たな研究教育組織が必要となるであろう。学部・研究科を超えた教員のエフォートの管理・調整の役割も本組織が担いようであろう。
- この新たな組織は、自発的なプロジェクトの受け皿であると同時に、大学全体の視点から戦略的に描かれた将来像に基づいて、研究教育で新たに創出し、あるいは強化していくべき分野について、学内から学部・研究科を超えて教員の結集を促し、必要であれば、そのようなプロジェクトの核となるべき専任教員の人事について独自に発議できることが必要であろう。
- また、社会からの要請や新たな時代に対応するための、学部・研究科を超えた新たな研究教育プログラムは、社会に開かれたプログラムとして、「社会連携教育センター（仮称）」をハブとして、産業界を含めた多様な外部機関・団体との連携を追求する必要がある、そのためにも、高度で柔軟なコンソーシアムを実現できる、新たな研究教員組織が有効である。
- さらに、全学的な新たな研究教育組織は、上記のような研究教育プロジェクトに限らず、学部・研究科を超えて全学的な観点から、新しい役割の教員が必要になったときに、人事手続きの責任主体となり、当該教員の研究教育活動を支えてゆく組織としても機能させることができるであろう。

テーマ3

修学支援・生活支援・進路支援・その他の学生支援について

①修学支援

(1) 障がいのある学生に対する支援について

- 障害者差別禁止法（2016年）は、教育における合理的配慮を求めているが、組織横断的に「障がい学生支援委員会」を確立し、体制の検討及び手続きの明確化、各学科への情報提供などを進めていることは、大学教育における合理的配慮の具体的な姿を示すものであり、多様なニーズのある学生への支援に応える適切な体制であると判断される。
- 今日、幼児期から小中学校、高等学校でもノーマライゼーションの視点から特別支援教育の多様な施策が定着していることから、大学教育への合理的配慮として、学びの連続性を確保しようとする改革は、社会的な共感と理解を得る重要度の高い修学支援であると判断される。
- しかし、「障がい学生支援に関する対応窓口」については、1958年以来60年間、学生課、保健管理センター、カウンセリングセンターなど相談的対応に限定されているようにみえる。より一層

の合理的配慮の進んだ修学支援として、修学のコーディネート機能を反映させる窓口の検討が必要であると考えられる。

- 各企業における障がい者雇用率が今後も一定程度まで上昇が見込まれることから、障がい者への企業ニーズは極めて高くなっている。それ故、しっかりした支援体制により、社会で自立可能な障がい者を送り出すことは大学としての重要な役割である。
- 支援としては、身体障がい者に対してはとりわけハード面の整備、一方、知的障がい者に対しては接遇面の整備が必要であろう。最も大切なのは、共に学ぶ他の学生の意識である。パラスポーツの体験や選手の経験談の共有、障がい者施設（義肢義足の製作現場等）への訪問、サービス介助士資格の取得などを通じて障がい者への理解を深めることもひとつの教育方法であると考えられる。それが引いては、混沌としたこれからの世界の中で、障がい者を含めて、多様性を互いに尊重する学生の育成に寄与すると思われる。
- 多様性を包括することで新たな価値が生まれるという経験は学生にとっては非常に重要であると考えられるが、共に学びながらダイバーシティの重要性に気付いてゆく教育の実現には、学生の意識も含めて、解決すべき多くの課題があることを認識し、十分に検討を加えながら、中長期的に取り組んでいることは評価される。

(2) 国際化推進のための留学制度の整備や支援について

- 国際化推進の基本方針として、協定大学の拡充、認定大学留学への支援の見直しを行ったことは、英語を修学やキャリア形成のツールにしたいと希望する学生への修学支援に貢献するものとして評価できる。
- 国際化と情報化は、英語力に限らず、発信力や交渉力、関係調整力など、大学卒業後のキャリア形成に基礎的・基本的な土台となることから、留学による英語研修の充実は、時代の変化に対応した改革として評価できる。
- 海外で英語を駆使して国際的な活躍をしている識者の多くは、使える英語力と同時にアイデンティティの重要性を指摘している。こうした視点を、インターンシップ制による英語研修の実施に当たって、シラバスに反映するよう検討されることが期待される。
- 日本人は英語力のハードルが高いが故に、グローバルな活躍にしり込みしがちなところがあるが、今後、世界をけん引していくであろうアジアの各国民は、日本人同様英語のネイティブスピーカーではない。協定大学の選択にあたっては、アジア圏の大学を増やしてゆくことも必要である。
- 様々な事情で海外留学できない学生に対しては、遠隔システムによる海外大学の授業や現地学生とのディスカッション等に参加できるシステムないし機会を提供することが望ましい。
- 北欧、カナダなど世界の国々では、政府機関で多くの女性が活躍している。また女性活躍を促進する各団体も積極的に活動を行っている。これまでは企業で働く女性を中心にこれらと交流を図ってきたが、今後は、学生も積極的に訪問、意見交換をすることで、英語研修の役割のみならず、女性リーダーとしての素養を早くから身に着けることが期待される。

(3) 補習教育、正課外教育について

- 大学卒業率のパフォーマンスの点からは補習教育の必要性はあるものの、大学はあくまで自ら学問を深める場と捉えると、ゼミの延長線の形での補習教育を進めるのが望ましい。

②生活支援

(1) 奨学金等の経済的支援について

- 奨学金等の経済的支援策は、経済的格差による修学の機会を保障する大学の魅力ある支援として適切であり、広く社会的な共感を得られるものと判断される。
- 成績優秀者に対する授業料免除としての奨学金制度もすでに設けられているが、その充実について検討を進めることが望まれる。

(2) ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止について

- ハラスメントについては、社会通念上、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティー・ハラスメントなど多岐にわたり、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などで禁じられている。学内における人間関係の中で（学生間や教員の対学生関係や、大学教職員の間の関係において）、また、社会参画の際、多くのハラスメントに遭遇することが予想される。女子大学として、上記の観点から、ハラスメント防止を真剣に推進していることは高く評価される。
- 学生全員及び教職員全員が、必ず年に一度はハラスメント教育を受けることが必要であるが、受講率を高めるためには、研修を繰り返すほか、研修をe-Learning化することもひとつの方策であ

る。

- ハラスメントに関するモラルを高めるプログラムの実施や、相談窓口機能だけではなく、ソーシャルスキルを形成するプログラムの実施についても検討し、要項の策定などアクションプランを策定する必要がある。
- 大学内部でのハラスメント窓口を明確化し、窓口に届いた件名に関しては、防止対策委員会で対応策を議論し、再発防止策を講じるサイクルをしっかりと回すことが重要であり、それにあたっては、件名の取り扱いに係るルールの制定も必要である。すでにそうしたサイクルやルールは確立されていると考えられるが、それらが機能しているかどうかはつねに点検が必要である。
- 内部窓口に通報しにくい場合の外部窓口の必要性についても、他大学の状況も踏まえた上で検討する必要がある。

③進路支援

(1) 現状の就職支援制度について

- 学生が早期からキャリア形成を意識できるような仕組みづくり、年次を踏まえた就職支援制度の有効実施、グループディスカッションの各種体験型プログラム等、現状の就職支援制度は、人材育成の社会的使命を果たすものとして評価できる。
- 対人関係での採用から、一部エントリーシート等を活用した採用スタイルに変化するにつれ、近年、企業のインターンシップ制度は、より重要性を増している。キャリア形成の意識を醸成するために、インターンシップ制度を積極的に活用することが望ましい。
- 労働市場の流動化が加速し、今後増加するであろう通年採用への支援も必要である。
- 企業では、AIによる業務の変化が想定され、AIにとってかわられると人間にはどのような仕事が残されるのかが問われているが、最後は人に戻っていくといわれている。キャリア教育のなかでも、そうした変化に対応できる人間形成という視点が必要である。

(2) 女子大学としての特色を活かしたキャリアプログラムのあり方について

- 女性（勿論男性も）は、結婚、出産、育児、介護など、社会で活躍する期間の中で、何度かライフイベントに遭遇する。その際、これらをバックアップする企業の制度設計が、本当に使いやすいものとなっているか否か、実際に社会に出て働くOGの経験談を学生にフィードバックできる機会があると良いのではないか。
- 有意な人材を輩出してきた強みを生かして、例えば、「ようこそ先輩」（仮称）といった講座を設置することもキャリア形成に有効である。
- 女子大学としての特色を活かしたキャリア教育という観点からは、「リカレント教育課程」との連携が重要である。人生100年時代に、とりわけ女性にとって、どのようなステージで高等教育が役割を果たせるのか、どう学び直す機会を提供できるかを考えた時に、これまでの18～22歳までの学生だけでなく、大学の役割をさらに幅広く考えていく必要がある。大学におけるキャリア教育も、早い時期から就職先を考えると同時に、一生を考えて役立つ能力をどう身に付けていくか、または一生学ぶ機会をどう与えるかが問われている。その点では、「リカレント教育課程」は極めて先駆的であり、実績を積み重ねるとともに、様々な知見が蓄積されている。「リカレント教育課程」の更なる飛躍が期待されるとともに、それと学部・研究科の学位プログラムや学生の教育との連携をいっそう強化することによってもたらされる効果が期待される。

④その他の学生支援

- 部活動に関しては、スポーツ等の趣味を通じた他大学との交流のなかでのネットワーク形成という観点からの学生支援が有意義である。社会に一步踏み出すと、「ネットワーク」の重要性を感じる事から、これらの志を同じくする仲間とのネットワークは極めて重要であろう。
- ボランティア活動に関しても、学生時代に積極的に関わられるよう積極的な支援が望ましい。企業は地域とともに存立しているのであり、ボランティアはそれを体感できる貴重な活動である。

テーマ4

学生の主体的な学びを促進する教育研究活動を支援する環境整備について

① 学生の自主的な学習を促進するための環境整備について

(1) WEB学修システム

- 2017年度からクラウド型WEB学修システム（LMS）「manaba」を導入し、2018年には学生（前年比+4%）、教員（+11%）と利用者数が増加していることは評価できる。活用促進のため毎年の教員説明会やメディアセンターでのICT資格関連過去問題集作成にも取り組んでおり、利用者の一層の拡大が期待される。現状では、多くは資料配布とレポート提出での利用であるが、掲示板機能を利用した授業時間外での質疑応答や学生同士の情報交換にも活用されている。今後、学生にとって、より能動的なPBLや反転授業等での利用について、FD委員会で検討中であり、その促進が期待される。
- e-Learningは、遠隔授業を可能とし、学生自分のペースで学習することを可能にする。また、障がい学生の支援にも活用できる。こうしたメリットを生かして、一斉授業・対面授業に対して個別学習・授業外学習を組み合わせる等、学生の主体的な学びの機会を充実させるためにe-Learningを活用することが期待される。

(2) ラーニング・スペース（コモンズ）

- ラーニング・コモンズは2015年に目白旧図書館（50席）、2016年に西生田図書館（13席）に設置されていたが、2019年4月竣工の目白新図書館には旧館の倍の面積（74席）を確保している。こうした学生の主体的学習のための環境整備は高く評価される。ただし、目白新図書館のラーニング・コモンズの利用は、一日平均20名程度にとどまっている。ラーニング・コモンズには、可動式やインタラクティブ機能を備えたプロジェクターや電子黒板等も整備され、利用促進のため、授業での利用や教員によるミニ講座などのイベント開催も実施しているが、今後は学生自身の主体的な活用の促進に期待したい。
- 新図書館に配置された16名のラーニング・サポーターによる学習支援は評価される。
- 2021年に竣工する新教室・研究室棟内には、図書館外の二つ目のラーニング・コモンズが設置されることになっており、社会連携コンシェルジュが常駐するのに加え、併設されるランゲージ・ラウンジとの機能連携により、新しい「社会連携+国際交流」の支援が期待できる。

(3) ランゲージ・ラウンジ

- 両キャンパスに設置されたランゲージ・ラウンジを活用した学習支援の取り組みは高く評価されるが、現状では、利用者が限られており、目白キャンパスでは一日平均17.3人（2018年春）～23人（2019年春）の利用にとどまっている。ラウンジ利用のきっかけとするための授業中の課題出題も行われ、TOEFL検定対策の交流会や海外英語研修写真展等のイベント開催にも取り組んでおり、さらなる利用の拡大が期待される。
- 建設中の新教室・研究室棟内にも新しいラーニング・コモンズと連携可能な配置で施設整備される予定であり、複合的な利用が期待される。
- 現在は日本人学生にとって語学力の向上（ネイティブ教員との会話）、異文化理解を促進する交流の場であるが、今後の方針として、外国人学生支援の日本語ライティングセンターの機能追加を目指していることは評価される。

② a. 教育研究活動に必要なキャンパス整備（施設、ハード面）

(1) 目白キャンパス再開発

創立120周年を迎える2021年を前に「Vision120」に基づく、解体（旧図書館、第二体育館、第二学生ホール）、建替（教室・研究室棟、新学生棟）、改修（香雪館エレベーター設置、新泉山館宿泊室の研究室コンバージョン、八十年館の動物飼育室）等の工事が順調に進行中であり、目白キャンパスの再開発は進んでいると評価できる。

(2) 旧建物の耐震化

学園だけでなく地域防災にも影響を与える目白地区の旧耐震建物の対策として、成瀬記念講堂と第一体育館は耐震補強、第二体育館と旧図書館は建替により耐震安全性を向上させており、目白キャンパスの耐震化は進んでいると評価される。

(3) バリアフリー対応

教室のある香雪館はエレベーター設置と基準適合スロープへ3年をかけて改修中である。次年度

以降は百年館の車いす対応トイレ、七十年館ほか各所の既存スロープについて勾配改善等の改修工事を順次実施する予定となっており、バリアフリー対応は進んでいると評価される。

(4) AV・LAN・ICT環境整備

新築の図書館と体育館の整備が最優先されたが、目白・西生田のコンピュータ演習室（計7室）には無線LAN環境が整い、学生用PC（計320台）、CALLシステム、電子黒板等も設置された。百年館低層棟と香雪館の既存教室の無線LAN対応工事にも着手し、一般教室を含む学内全域への無線LAN環境の拡大と最新AV設備への更新が進められていることは評価される。

(5) 学寮リノベーション

目白地区の潜心寮・泉山寮を一旦休寮し、改修工事の後、2022年度以降の利用再開を目指すほか、学寮への交換留学生受入れ体制の見直しを実施中である。国際化を念頭においた学生寮のリノベーションは評価される。

(6) 附属校園の環境整備

幼稚園（新図書館竣工に伴うアプローチ環境変化対応）、小学校（第一、第二校舎の計画的修繕）、中高（7年目大規模改修、エレベータ更新）についても計画に従って着実に整備中であることを確認した。

② b. 教育研究活動に必要なキャンパス整備（運営、ソフト面）

(1) 災害時体制

災害時体制、防火・防災体制の整備は着実に進められていると評価される。大規模地震や災害に備え、事業継続計画の策定を進行中である。大地震対応マニュアルを整備して全学生に配布済みであり、滞留人数に即した防災備蓄品の充実整備は完了している。防火・防災体制を整備中であり、自衛消防隊による初期消火、避難誘導、怪我人対応の訓練を実施している。

(2) 防犯警備体制

警備体制の見直し強化を図り、目白キャンパスの段階整備計画を踏まえたセキュリティー計画の見直しを検討中であることから、防犯警備体制の強化に務めていると評価される。

(3) 学内禁煙

学園敷地内の完全禁煙を実現済みであり、さらに通勤通学時の受動喫煙防止に学園周辺への禁煙協力の呼びかけを実施中であることから、学内禁煙に真剣に取り組んでいると評価される。

(4) 障がいのある学生支援

「日本女子大学障がい学生等支援ネットワーク」によって学内関係部署の連携強化を図りつつ、円滑な修学支援を実施していることは評価される。

(5) トランスジェンダー学生対応

2017年度から受入れの検討を開始し、「ダイバーシティ委員会」を中心に学内への啓蒙活動と受入れる場合の体制と施設整備などについて検討中であり、トランスジェンダー学生受け入れ対応に向けて真摯に取り組んでいると評価される。

③ 図書館、学術情報サービスについて

(1) 学術情報資料の整備

目白の図書館のリニューアルや図書資料の充実については施設設備の拡充として評価できる。図書資料は、「日本女子大学図書館規則」に則り、第1段階（図書運営委員会審議）、第2段階（図書選定委員会選定）、第3段階（教員・利用者からの募集）の過程を経て適正に収集され、過去9年間、全学の図書冊数は12%、雑誌タイトル数は7%増加し、総蔵書数は私学平均を約5倍上回っている。

(2) 利用環境

座席数は学生収容定員の14%（2018年度：目白15%、西生田13%）で不足なし。授業時間に合わせて夜は21時（目白）、20時（西生田）、18時（長期休暇中）、通信教育課程の夏季スクーリング期間は20時まで開館している。都心の女子大であるため、警備上の困難はあるとは言え、24時間利用可能な施設も存在するので、図書館の開館時間の延長も検討の必要がある。

(3) 学術情報サービス

図書館HP「オンライン・データベース」で学外学術コンテンツへのアクセスが可能である。図書館相互利用協定に参加し他図書館との相互利用もできる。2014年からは国会図書館の約150万件の資料も利用できるようになった。2017年からは非来館利用サービス（Ezproxy）を導入し、2018年からスマートフォン対応サイトも運用開始して、使い勝手を大きく向上させている。利用環境

整備と併せて学術情報サービスを提供する知識を有する職員の育成・雇用も必要であろう。

(4) 利用状況

2018年の入館者数は一日平均 355人(目白)、168人(西生田)で、過去9年間で各々14%、20%の減少傾向にある。一方、図書館ホームページへのアクセス数は年々増加し、特にスマートフォンに対応した2018年には前年から倍増している。Web上のデータ利用の増加という学生の利用形態の変化に対応して、経費上の限界はあるとは言え、オンライン学術情報サービスの拡充と一体的な図書館サービスの拡充を図ってゆく必要がある。なお、図書貸出冊数は同規模の私学平均を約4倍も上回っており、紙媒体の図書資料は充分に活用されていることが分かる。

(5) 蔵書収容力

目白、西生田とも書架数の制約から利用頻度の少ない資料は外部倉庫に委託している。キャンパス統合後は西生田図書館を保存図書館としても活用する方向で検討中である。紙媒体の図書資料の重要性は変わることはないが、PCやタブレット、さらにはスマートフォンによる閲覧環境が整備される中、物理的な蔵書保管の限界を考慮すれば、可能な範囲で電子図書への転換も検討する必要がある。

テーマ5

社会連携・社会貢献活動について

①大学(学部・大学院)の社会連携・社会貢献に期待するもの

- 教育研究活動や成果の社会への還元のために、地域ニーズを把握して、政策提案する仕組みが構築されることを期待される。
- 地域住民の活動のために学校施設の開放が進められることが望ましい。生涯学習の場として図書館や各教室の開放、公開講座の実施、地域活動の場として会議室の提供などが考えられる。大学構内・空間の有効活用が期待される。
- 地域課題の解決のための場の提供が期待される。例えば、大学内に保育所や子供の一時預かりの場を設けることや、外国籍児童への日本語指導の場の提供や指導の実施などの可能性について検討されることが期待される。
- 災害時の連携や地域貢献のために、学生ボランティアの育成や、二次避難所としての一部開放などを検討することが期待される。(多数の学生がいる時間に発災した場合の、大学としての一義的な対応は決められているにしても、発災後の被害状況にもよるが、時間経過とともに、求められる役割が変わってくるのが想定される。その際に、できること・できないこと、自助・共助の内容を確認しておくことが重要であり、それにもとづいて区との協定を締結することも検討することが必要である。)
- 教員、保育士、児童福祉司、日本語教育の指導者等、今求められている人材の育成が期待される。
- リカレントメニューを多様化し、学び直し、キャリアアップ、再就職、起業、育児休業明けに備える等、いろいろな場面に対応したリカレント教育が期待される。
- 8050問題への対応として、(キャリア中断や無職ないし非正規にしかねなかった40代を)リカレント教育で社会に戻すことも課題として検討することが期待される。
- 男性型の働き方でなければキャリア形成できない社会を変えるよう、働き方の意識改革を先導する役割を果たすことが期待される。

②大学が社会連携や産学官連携を永続的に行うための要点

- 自治体・企業との窓口として、学科やゼミ、教員個人とのつながりにとどまらない大学としての窓口として、「社会連携教育センター(仮称)」が機能することが期待される。
- インターンシップやボランティア活動、地域行事への参加を、単位として認定することを積極的に推進することが期待される。とりわけ、ボランティア活動への参加の活性化が望まれる。
- 学科やゼミごとに行っている地域連携活動を、学部として、あるいは大学として支援あるいは推奨することが望まれる。
- リカレント教育課程に参加する人々と、新入生・在学生とが懇話する機会をつくることを期待される。
- 地域課題や経営課題を取り上げ、チームで解決策を探る、自治体や企業と連携した学科目を積極的に設けることが期待される。そうした連携科目は、社会人に求められるコミュニケーション能力や組織内での役割分担意識、調整力等を学ぶ場となり、また職業生活で必要となる能力を伸ばすことで、就職力にもつなげることができるとであろう。

③地域を対象とした課題解決型学修、サービス・ラーニングのカリキュラムに求めるもの

- 学生が「地域を知る、地域の課題を知る」→「自治体に政策提案する」→自治体が「ヒントとしてとらえ、施策として実現につなげる」という流れをつくることが重要である。
- 大学の特性や専門学科を生かした施策提案を行なうことが期待される。例えば、高齢化社会を見据え、高齢者に優しい衣食住の観点での支援策を提案することなどである。
- 平日のインターンシップや小中学校支援ボランティア、土日の地域行事参加を必須とする授業科目の可能性について検討することが望まれる。
- キャリア教育に、地域を対象とした課題解決型学修やサービス・ラーニングを活用することによって、就職力を向上させることが期待される。

以上

2019年度日本女子大学外部評価委員会 委員名簿

(敬称略・五十音順)

(企業)	委員	伊藤 敦子 いとう あつこ	東日本旅客鉄道株式会社 執行役員、財務部 部長
(研究所)	委員	井野 秀一 いの しゅういち	国立研究開発法人産業技術総合研究所 人間情報研究部門 副研究部門長
(企業)	委員	菊池 正彦 きくち まさひこ	株式会社大林組 理事、設計本部 工事監理部 部長
(大学)	委員長	佐藤 正志 さとう せいし	早稲田大学 名誉教授
(地域)	委員	佐藤 正子 さとう まさこ	文京区 副区長
(地域)	委員	三田 一則 みた かずのり	豊島区 教育委員会 教育長

※肩書き：2019年12月14日現在



2019年7月27日 第1回外部評価委員会



2019年12月14日 第2回外部評価委員会

1. 委員の先生方をお願いしたい内容

- (1) 本学が実施する自己点検・評価において、学位授与方針（ディプロマポリシー）、教育課程編成方針（カリキュラムポリシー）及び入学者受入方針（アドミッションポリシー）の自己点検・評価の取り組みの適切性について、客観的な評価をおこなっていただく。
- (2) 「点検・評価報告書」の内容に基づき、到達目標の設定、取り組み状況、成果・評価の確認及び自己点検・評価委員会に対する助言
- (3) 自己点検・評価委員会が大学基準協会の認証評価で求められる内容（大学基準4・5・6を中心に、大学基準7・9等）に即して当該年度のテーマを設け、そのテーマについて点検・評価を行い、改善・向上に関する意見をお伺いする。

参考 大学基準協会による基準（一部）

基準4「教育課程・学習成果」・・・学位授与方針・教育課程編成方針
基準5「学生の受け入れ」・・・入学者受入方針
基準6「教員・教員組織」
基準7「学生支援」
基準9「社会連携・社会貢献」

【今年度のテーマ①】

新たな時代に求められる教育研究組織とそのあり方について 基準3「教育研究組織」

- ①本学では、2019年度に「JWU女子高等教育センター」を新たな附属機関として設置し、さらに2020年度に向けては「社会連携センター（仮称）」の設置を準備中である。本学も遅まきながら、社会からの要請や新たな時代に対応すべく新たな取り組みを進めている。日本が推進するSociety5.0や国連が採択したSDGs、中教審のグランドデザイン答申にも見られる18歳で入学する学生を想定する従来モデルからの脱却等、社会的な要請が強まる中で、女子の総合大学である本学が、社会から求められるもの、また社会のニーズに応え得るために必要な全学的な教育研究組織等についてご意見をいただく。
- ②本学の「中・長期計画－2019年度見直しについて－」において、「日本女子大学のすべての総合力を発揮した学生のための教育改革 ①学部・学科再編についての検討」が重点実施項目とされた。この改革の方向性について、外部からの視点で忌憚のないご意見をいただく。

【今年度のテーマ②】

文理融合・文理横断の教育に向けた教員・教員組織のあり方について 基準6「教員・教員組織」

- ①今後ますますデータサイエンスが分野横断の基盤的教養として必要になる。
本学は私立女子大学として唯一理学部を有する総合大学であり、文理融合による教育を進めやすい人的環境（教員）を有している。本学が文理融合、文理横断的カリキュラムを積極的に進める場合の、望ましい体制、教員組織のありかた等についてご意見をいただく。
- ②将来的な産業界との協力・連携、産学連携の促進を見据えた、教員、教員組織のあり方について、ご意見をいただく。

【今年度のテーマ③】

修学支援・生活支援・進路支援・その他の学生支援について 基準7「学生支援」

本学では、在籍する多様なニーズのある学生への支援を随時検討し進めているが、その適切性につい

て、社会的観点からのご意見を伺いたい。

①修学支援

- ・障がいのある学生に対する本学の支援体制についてご意見を伺う。
- ・国際化推進の基本方針に則り行っている協定大学の拡充、認定大学留学への支援の見直し、ニーズの多い英語研修の実施等、本学留学制度の整備や支援についてのご意見を伺う。
- ・補習教育、正課外教育についてご意見を伺う。

②生活支援

- ・奨学金等の経済的支援についてご意見を伺う。
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止についてご意見を伺う。

③進路支援

- ・学生が早期からキャリア形成を意識できるような仕組み、グループディスカッション等の各種体験型プログラム等、本学の現状の就職支援制度についてのご意見を伺う。
- ・女子大学としての特色を活かしたキャリアプログラムのあり方についてご意見を伺う。

④その他の学生支援

- ・部活動、ボランティア活動等の正課外における学生の活動についてご意見を伺う。

【今年度のテーマ④】

学生の主体的な学びを促進する教育研究活動を支援する環境整備について 基準8「教育研究等環境」

本学が学修者本位の教育への転換を進めるあたり、学生の主体的な学びを推進しうる環境整備についてご意見を伺いたい。

- ①学生の自主的な学習を促進するための環境整備（WEB学習システム、図書館（ラーニング・スペース）、ランゲージ・ラウンジ）について、ご意見を伺う。特に学修・学習支援機能を向上させるため、「ラーニング・スペース」の効果的な運用と利用促進のための取り組みについてご意見を伺う。
- ②バリアフリーの対応、防犯・警備体制などのキャンパス環境整備についてご意見を伺う。
- ③図書館、学術情報サービスについてご意見を伺う。

【今年度のテーマ⑤】

社会連携・社会貢献活動について 基準9「社会連携・社会貢献」

2018年度に、本学で行っている社会連携・社会貢献活動は大きく次の6つのタイプに分けられる。

A. 各学部・研究科における研究成果の社会への還元について、B. 各学部・研究科の教育・研究活動における社会連携（地域連携）について、C. 附属機関が実施する社会貢献事業について、D. 自治体との地域連携事業について、E. 企業との連携について、F. その他。以上を踏まえて、次の点についてご意見をいただく。

- ①大学（学部・大学院）の社会連携・社会貢献に期待するもの
- ②大学が社会連携や産学官連携を永続的に行うための要点
- ③地域を対象とした課題解決型学修・サービス・ラーニングのカリキュラムに求めるもの

2. 開催時期

第1回 2019年7月27日（土）15:00～16:55（502・503会議室）

第2回 2019年12月14日（土）15:00～17:00（502・503会議室）

（以下略）

日本女子大学 自己点検・評価委員会

日本女子大学外部評価委員会規程

平成30年8月8日 制定

(設置)

第1条 日本女子大学は、日本女子大学自己点検・評価規則に基づいて実施した自己点検・評価の結果の妥当性と客観性を高めるため、外部評価を実施する機関として外部評価委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(任務)

第2条 委員会は、本学が実施する自己点検・評価の結果について、検証及び評価を行う。

2 委員会は、前項の評価の結果を本学自己点検・評価委員会に報告する。なお、自己点検・評価委員会はこれを大学改革運営会議等に報告する。

(組織)

第3条 委員会は、5名以上10名以内の委員をもって組織する。

2 委員は、高等教育及び自己点検・評価に関し高度な知見があり、本学の設置目的について理解のある学外の学識経験者等の中から自己点検・評価委員会が選考し、学長が委嘱する。

3 委員長が必要と認めるときは、委員会に委員以外の者を陪席させることができる。

(任期)

第4条 委員の任期は2年とする。ただし、委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。ただし、原則として2期までとする。

(委員長)

第5条 委員会には、委員長を置く。

2 委員長は、委員のうちから学長が指名する。

3 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

4 委員長の任期は2年とする。ただし、委員長が欠けた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員長は、再任されることができる。

(守秘義務)

第6条 委員会の委員は、この規程に基づく評価を行う際に知り得た事項のうち、秘すべきとされた事項は、他に漏らしてはならない。

(事務局)

第7条 委員会に関する事務は、大学改革推進室が行う。

(改廃)

第8条 この規程の改廃は、自己点検・評価委員会の議を経て、学長が行う。

(雑則)

第9条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は自己点検・評価委員会が定める。

附 則

この規程は、平成30年8月8日より施行する。