

平成24年度
お茶の水女子大学全学評価

自己点検・評価及び外部評価の
「改善を要する点」対応説明書

平成25年10月

お茶の水女子大学

指摘事項	対応・改善策
<p>【改善を要する点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小規模大学であるが、19 のセンターを擁し、それぞれに活動している。マンパワー活用の観点から統合・再配置が検討されても良い。(P6、78) ・ 大学の附属研究センター等は、それぞれにミッションと目的を持って行っており成果はあげているが、それぞれできちんと評価し統廃合も含め、何をお茶の水女子大学として支援し、継続して、特色を出していくのかも今後、検討して行くときにきていると思われる。(P79) 	<p>【国際・研究機構】</p> <p>センター本部に属するセンター・施設は、その目的・機能によって、研究推進部教育研究部門、研究推進部基盤部門、社会連携部、お茶大コミュニティー支援部、COE部にまとめられており、各施設の設置目的は当該センター、施設の規則に明示されている。これらのセンターは各センターの目的に応じて、国際交流や大学のグローバル化の推進、本学の特色ある教育研究分野の推進などを行うことにより、学部・大学院の授業や研究を直接支えており、教育研究の充実や学生支援のために必要な施設として機能している。</p> <p>今後、COE部を統合して4部門体制にまとめるとともに、各部内の複数のセンターを、それぞれの機能が明瞭になり、かつ効果的な活動ができるようにさらなる統合を計画している。</p> <p>なお、統合・再配置の具体的な取り組みとしては、平成25年度には「学生支援センター」と「キャリア支援センター」が統合して「学生・キャリア支援センター」と改組を行った。</p>
<p>【改善を要する点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生による教員評価を教員自身が授業改善のために活用すべき制度を作ることが有用ではないか。(P6、78) 	<p>【教育機構（教育企画室）】</p> <p>現在は同アンケートの結果を教員個別に返却しているに留まるが、以下の諸点について段階的に改善を図り、教員自身が授業改善のために活用できる仕組みをつくりあげる。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①フィードバックされるアンケート結果の内容が読み取りにくいので、これを授業改善に直結できるよう表現の仕方を刷新する。 ②前項における比較判断をおこなうための基礎データとして、全学ないし学部等、組織単位での結果集約が経年変化とともにわかりやすく把握できる仕組みを、WEB上に（現在作成を検討しているIRシステムのひとつとして）構築する。 ③教員へのフィードバックを紙媒体ではなく、個々の教員が統合認証を経たうえで経年的に自身の結果をわかりやすく把握できるシステムを授業ポートフォリオのひとつとして構築する。
<p>【改善を要する点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 24 か所の学部・学科図書が配置所があるが、これを効率的に統合することが必要ではないか。(P6、78) 	<p>【学術・情報機構（図書・情報チーム）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 附属図書館運営委員会の下に新図書館構想WGを設置した（平成25年6月）。当該WGでは、学部・学科に分散した蔵書の集約化を含め、附属図書館の将来構想について平成25年度中に報告を取りまとめる予定である。
<p>【改善を要する点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 成績不振、休学、中途退学など、問題を抱える学生へのアドバイザー制度、履修カウンセリング、生活相談クリニック、健康相談クリニック、人権相談員制度、危機管理センターなどを全学統一的かつ相互協力的に運用すること 	<p>【教育機構（教育企画室）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全学的かつ相互協力的に運用を目指し、問題を抱えている学生に関する情報を共有するために学生のカルテに関する共有ファイルを作成し、各担当部門間で定期的に会合を開いて、対応策について協議を行う。その際、学生のプライバシーを確保できる様に配慮する。また各学科および各コ

<p>が必要である。(P78)</p>	<p>ースの構成員はこの相談制度全般を理解するよう努める。</p> <p>【教育機構（学生支援チーム）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題を抱える学生に対しては、保健管理センター、学生相談室、進路相談室、セクシャル・ハラスメント相談室が連携、情報を共有し、対応しているとともに、年1回相談室等連絡会を開催している。また、セクシャル・ハラスメント相談室と学生相談室との合同の事例検討会を実施している。 ・学生の心理的健康管理の観点から、平成25年4月、全学生対象のメンタルヘルスに関する調査を実施した。データの整理、分析を行い、発達障害や精神障害を含む障害者支援のあり方について検討する。
<p>【改善を要する点】</p> <p>不断にカリキュラムの改善や組織の見直し、大学や大学院生の意見を聞きながら行っていることは高く評価できるが、それによる教職員の負担はかなり大きいものになっていることがわかる。教員にサバティカルシステムの導入等があるものの、かなり負担が大きいと思われる。その一部をTAなど教育支援者によって行われているが大学全体として、今後、どのように研究と教育に専念していけるかのシステム作りも必要である。政府の人件費削減に伴っての教育の負担の過重はやがて、大学の教育と研究の質の劣化をまねきかねないので、独自の解決策が必要であるように思われる。(P79)</p>	<p>【総務機構】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年一般運営費交付金の1%削減、総人件費改革等によって、人件費を削減してきた。そこで教員数の減少を招き、教育面や運営面での負担は増しているかもしれない。しかしながら現在の国立大学法人のシステムでは、人件費を増大することには無理があるので、なるべく教育組織（教育プログラム）を大ぐりにして、特定の教員に負担がいかないようにしたい。 ・委員会等の精査を行い統合・廃止などの措置によって、運営面における負担の軽減をはかろうと思うが、一方、人件費削減により承継教員の減少があり、またすべて運営面から教員を参加させないという選択をすることも難しい。教育・研究に直接関わらない管理運営部門を、事務組織を中心にしていくこと、それに改組して教育組織を大ぐりにすることなどによって、委員数を減らしていくように努力したい。 <p>【教育機構（教育企画室）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在検討しているクォーター制度のなかで、授業期間を集約的にすることによって、学期によっては、授業がなく、研究に専念できる時期をつくり出すことができる。これによって、研究に専念できることが可能な時期を用意することができると考えられる。また、現在の教員のサバティカル制度の運用条件の緩和や運用の弾力化の検討をすすめて、クォーター制度に対応したサバティカル制度の再構築を検討する。加えて、クォーター制度においては、TAが必須になってくることが予想されるので、従来型のTAをさらにすすめて、教授的な仕事をまかせられるように、TAの訓練も求められる。

