

外部評価報告書

(全学評価結果)

平成31年3月



お茶の水女子大学
Ochanomizu University

目 次

はじめに

I. 外部評価結果の概要	- 1 -
-1 基準ごとの全学評価結果	- 1 -
-2 外部評価委員からの指摘事項に対する対応・改善	- 20 -
-3 平成30年度外部評価委員による質疑・応答	- 22 -
II. 外部評価委員の総評	- 25 -
III. 参考資料	- 28 -
-1 評価指針	
-2 全学評価要項	
-3 評価実施体制	
-4 外部評価委員会委員名簿	
-5 お茶の水女子大学外部評価訪問調査出席者名簿	

はじめに

国立大学法人お茶の水女子大学では、学校教育法及び同法施行規則に基づく自己点検・評価を、「国立大学法人お茶の水女子大学全学評価要項」及び「同部局別評価要項」に基づき7年以内ごとに1度行うことを定めており、平成16年度の国立大学法人化以降、3回目となります。

実施いたしました自己点検・評価は「大学改革支援・学位授与機構」が行います「大学機関別認証評価」で定めております教育活動を中心とした評価項目・基準・観点を基本として策定いたしました。

評価方法としては、策定した自己評価書を学外の有識者により構成される「外部評価委員」による書面調査と訪問調査（平成31年1月11日）を実施いたしました。委員の方々には、貴重なご意見をいただき大変有益な示唆を受けることができました。

この評価結果を今後に関し、本学が取り組む教育・研究の質の改善や向上等に活かしていく所存です。

平成31年3月吉日

お茶の水女子大学長

室 伏 きみ子

I 外部評価結果の概要

I-1 基準ごとの全学評価結果

基準1 大学の目的及び部局等の使命・目的

- ① 大学の目的（学部、学科又は課程等の目的を含む。）が、学則等に明確に定められ、その目的が、学校教育法第83条に規定された、大学一般に求められる目的に適合しているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適合している。「高度な教養と専門性を備えた女子リーダーを養成し」となって明確にしている。
- 大学の目的は大学憲章の綱領を踏まえて学則に定められており、その内容は学校教育法に適合している。

- ② 大学院を有する大学においては、大学院の目的（研究科又は専攻等の目的を含む。）が、学則等に明確に定められ、その目的が、学校教育法第99条に規定された、大学院一般に求められる目的に適合しているか

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 良く適合している。
- 大学院についても学部同様に目的が明確に定められ、専攻ごとの目的も学則に明記されている。

基準1 大学の目的及び部局等の使命・目的 の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 大学の目的、部局の使命、目的が明確になっている。
- 基準1は適正に満たされていると判断する。

基準2 教育研究組織

- ② 教養教育の体制が適切に整備されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 教養教育と専門教育も含めカリキュラムが適切に整備されている。
- 教養教育の実施体制は多くの大学で課題になっているが、貴学ではリベラルアーツ部会を設置することで全学的な連携が図られており、適切な対応がとられていると考える。

- ④ 附属施設、センター等が、教育研究の目的を達成する上で適切なものとなっているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 附属の機構やセンターが適切に整備されている。
- よく似た名称の施設（たとえば「グローバル女性リーダー育成研究機構」と「グローバルリーダーシップ研究所」、「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」と「ヒューマンライフイノベーション研究所」など）について、その違いを訪問調査時に確認した結果、明確な説明が得られた。

- ⑤ 教授会等が、教育活動に係る重要事項を審議するための必要な活動を行っているか。また、教育課程や教育方法等を検討する教務委員会等の組織が、適切に構成されており、必要な活動を行っているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適切に構成され、活動を行っている。
- 教授会及び各種委員会は適切に設置され、それぞれの役割を果たしていると判断する。

基準2 教育研究組織 の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 教育研究組織は明確になっており、適切に運営されている。
- 訪問調査時に観点④が確認されたので、全体として妥当である。

基準3 教員及び教育支援者

- ① 教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 組織的な連携体制を確保しながら、明確な責任の所在を示した教員組織編制となっている。
- 教員組織改革を経て、教員組織と教育組織の関係が整理され、責任の所在も明確化された。

- ② 学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 十分に配置している。
- 全体として専任の教授・准教授の担当比率は高く、適正な科目担当体制が実現されている。

- ④ 大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- PDCAサイクルを回しながら、活性化のため適切な措置がとられている。
- 年俸制の適用やクロスアポイントメントなどの導入により、適切な活性化の措置がとられている。サバティカル制度の利用者が少ない印象を受けるが、全体の教員数が少ないためとの説明を受けた。教員の一般的な高齢化は全国的な問題なので、やむをえないものとする。

- ⑤ 教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 評価基準を明確にし、適切に行われている。
- 選考基準・昇格基準とも明確に定められており、適切に運用されている。

⑥ 教員の教育及び研究活動に関する評価が継続的に行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- PDCAサイクルを回しながら、適切な取組がなされている。教員活動状況データベースは良い。
- きわめて厳密な点数制度による評価が実施されており、これを給与査定に反映させるとともに、研究費へのインセンティブ付与にも利用している点は先進的な試みである。この制度が教員に不満を生じさせていないかどうかを訪問調査時に確認したが、特に不満の声はないとのことであった。

⑦ 教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 教育支援者やTA等も適切に配置され、活用がなされている。
- 事務職員、技術職員、TA、RA等が適切に配置されている。

基準3 教員及び教育支援者の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 評価基準を明確にし、PDCAサイクルを回しながら、適切になされている。
- 全体として妥当であると判断できる。

基準4 学生の受入

- ① 入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）が明確に定められているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 明確に定められている。
- 特に問題はない。

- ② 入学者受入方針に沿って、適切な学生の受入方法が採用されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 採用している。
- 新フンボルト入試はきわめてユニークで先進的な試みであり、その一環としての図書館入試、実験室入試など、適切な学生受入方法が工夫されている。実際に入学してきた学生のパフォーマンスについて、訪問調査時にかがったが、まだ日が浅いので、今後の検証を待ちたい。

- ③ 入学者選抜が適切な実施体制により、公正に実施されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 公正に実施されている。希望者に入試成績開示まで行われて、透明性と公平性は大変に良い。
- 特に問題はない。

- ④ 入学者受入方針に沿った学生の受入が実際に行われているかどうかを検証するための取組が行われており、その結果を入学者選抜の改善に役立てているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 改善に役立てている。
- 多様な入試のそれぞれにつき、適切な検証が行われ、改善に役立てられている。

- ⑤ 実入学者数が、入学定員を大幅に超える、又は大幅に下回る状況になっていないか。また、その場合には、これを改善するための取組が行われるなど、入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適正化が図られている。ただし、全国的な問題でもあるが、博士後期課程での入学定員の充足率は定員数も含めて検討が必要かもしれない。
- 基準定員超過率は「おおむね適正」であるが、学部によってはやや定員超過の傾向が見られる。他方、博士課程の定員割れは、全国的傾向とは言え、やはり改善の余地がある。ただし、すでに改善に向けた取組が行われていることは評価できる。

基準4 学生の受入 の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適正である。博士後期課程の入学者の減少は全国的な問題として考えたほうが良いであろう。
- 観点⑤を除き、全体としては妥当であると判断できる。

基準5 教育内容及び方法

【学士課程】

- ① 教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）が明確に定められているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 明確に定められている。
- 特に問題はない。

- ② 教育課程の編成・実施方針に基づいて、教育課程が体系的に編成されており、その内容、水準が授与される学位名において適切なものになっているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適切になっている。カラーコードナンバリングによる学習効果は理解しやすい。
- 教育課程の編成は体系的であり、カラーコードナンバリングによってこれを可視化するユニークな試みも効果的である。

- ⑤ 単位の実質化への配慮がなされているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 配慮はなされている。
- キャップ制については慎重な検討を経て適切な対応がとられている。学修支援システムの試みも有意義であると考えられる。

- ⑥ 適切なシラバスが作成され、活用されているか。

【評価結果】

おおむね妥当

【評価結果の根拠・理由】

- 改善され、適切に活用されている。倫理学などの充実があると尚、良い。
- シラバスに精粗が残存しているという認証評価の指摘に対し、文字数の下限設定などの対応策がとられていることは評価できるが、それでも完全に精粗が解消されたとは言えない状況なので、なお改善の余地がある。

⑦ 基礎学力不足の学生への配慮等が組織的に行われているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 少人数教育の利点を生かし、良く配慮されている。
- さまざまな工夫によって組織的な対応策がとられている。

⑧ 学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）が明確に定められているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 明確に定められている。
- 特に問題はない。

⑨ 成績評価基準が組織として策定され、学生に周知されており、その基準に従って、成績評価、単位認定が適切に実施されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 成績評価基準を明確にし、それに基づいて、適切に実施されている。
- GPA制度の適用等により、適切に実施されている。

⑩ 成績評価等の客観性、厳格性を担保するための組織的な措置が講じられているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- PDCAサイクルを回しながら、組織的な措置が講じられている。
- 成績評価の客観性は適正に保たれている。また、学生からの疑義申立てを受け付ける体制も適切にとられている。

【大学院課程】

① 教育課程の編成・実施方針が明確に定められているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 明確に定められている。
- 特に問題はない。

- ② 教育課程の編成・実施方針に基づいて、教育課程が体系的に編成されており、その内容、水準が授与される学位名において適切なものになっているか。

【評価結果】

おおむね妥当

【評価結果の根拠・理由】

- 適切なものになっている。ライフサイエンス専攻と理学専攻の分野の学位の名称については前提の修士や博士の学位は理解できる。ただし博士後期の博士（〇〇）の「〇〇分野」の名称があまりにも多く、グローバルリーダーなどの分野は特色もあるが、今後、社会に対して認知度の向上も必要である。
- 博士前期課程・後期課程一貫の教育課程体制をとり、また領域横断的な科目や副専攻制度などの工夫もなされていて、適切なものになっている。

- ⑤ 単位の実質化への配慮がなされているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- なされている。
- 学部と同様、カラーコードナンバリング等の工夫がなされている。

- ⑥ 適切なシラバスが作成され、活用されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- シラバスは適切に作成され、活用されている。今後必要な倫理学や哲学などの充実があると尚、良い。
- 学部同様、シラバスに精粗がある点はなお改善の余地がある。

- ⑨ 学位授与方針が明確に定められているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 明確に定められている。
- 特に問題はない。

- ⑩ 成績評価基準が組織として策定され、学生に周知されており、その基準に従って、成績評価、単位認定が適切に実施されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適切に実施されている。
- 成績評価基準の策定・周知ともに適切になされている。

- ⑪ 成績評価等の客観性、厳格性を担保するための組織的な措置が講じられているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- PDCAサイクルを回しながら、組織的な措置が適切に講じられている。
- 学部同様、成績評価の客観性は適正に保たれている。また、学生からの疑義申立てを受け付ける体制も適切にとられている。

- ⑫ 専門職学位課程を除く大学院課程においては、学位授与方針に従って、学位論文に係る評価基準が組織として策定され、学生に周知されており、適切な審査体制の下で、修了認定が適切に実施されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 修士・博士論文についての評価基準が明確に示され、修了認定も適切に行われている。
- 修士論文・博士論文とも、評価・審査が公正かつ適切に行われていると判断できる。

基準5 教育内容及び方法 の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適正に行われている。学位について、学外から見た時に大学院博士後期課程の専攻で授与される「博士(○○)」についての特色は理解できるが、やや多様化が感じられる。
- ⑥を除き、全体としては妥当であると判断できる。

基準7 施設・設備及び学生支援

- ① 教育研究活動を展開する上で必要な施設・設備が整備され、有効に活用されているか。また、施設・設備における耐震化、バリアフリー化、安全・防犯面について、それぞれ配慮がなされているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 十分に配慮がなされている。
- すべてにおいて適切な配慮がなされている。

- ② 教育研究活動を展開する上で必要なICT環境が整備され、有効に活用されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 有効に活用されている。
- 特に問題はない。「マイパソコン」の取組は有意義である。

- ③ 図書館が整備され、図書、学術雑誌、視聴覚資料その他の教育研究上必要な資料が系統的に収集、整理されており、有効に活用されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 新しく出来た図書館は教育研究に極めて有効に活用されている。
- 「資料収集方針」を定めて計画的・体系的な整備が行われている。また、情報リテラシー講習会の開催は有意義である。

- ④ 自主的学習環境が十分に整備され、効果的に利用されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 効果的に利用されている。
- さまざまな工夫によって自主的学習環境の整備がおこなわれている。

- ⑥ 学習支援に関する学生のニーズが適切に把握されており、学習相談、助言、支援が適切に行われているか。また、特別な支援を行うことが必要と考えられる学生への学習支援を適切に行うことのできる状況にあり、必要に応じて学習支援が行われているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適切に支援が行われている。
- 四層の学修対面支援体制は有意義な試みである。また、障害者や留学生への配慮も行き届いており、適切な学習支援が行われている。

- ⑦ 学生の部活動や自治会活動等の課外活動が円滑に行われるよう支援が適切に行われているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 少人数教育など利点を活かしながら、適切に支援が行われている。
- 施設整備や経済的支援など、さまざまな支援が適切に行われている。

- ⑧ 生活支援等に関する学生のニーズが適切に把握されており、生活、健康、就職等進路、各種ハラスメント等に関する相談・助言体制が整備され、適切に行われているか。また、特別な支援を行うことが必要と考えられる学生への生活支援等を適切に行うことのできる状況にあり、必要に応じて生活支援等が行われているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 学生の相談・助言等に対する窓口も良く整備され、また、学生支援も組織的に行われ、適切に行われている。
- 生活支援についても多面的な試みが組織的になされていて適切な対応がとられている。評価の観点とは直接関係しないが、「人権侵害相談室」の利用実績において、平成29年度の教員からの相談件数が目立って増えている印象を受けるので、訪問調査時に実態をうかがった結果、納得のいく説明を受けた。

- ⑨ 学生に対する経済面の援助が適切に行われているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 大学独自の奨学金制度などもあり、適切に行われている。
- 奨学金、授業料免除、学生寮、ともに充実した支援体制がとられている。

基準7 施設・設備及び学生支援 の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 施設など整備され、学生支援も多角的に適切に行われている。
- 全体として妥当な学生支援が行われていると判断できる。

基準8 教育の内部質保証システム

- ① 教育の取組状況や大学の教育を通じて学生が身に付けた学習成果について自己点検・評価し、教育の質を保証するとともに、教育の質の改善・向上を図るための体制が整備され、機能しているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 教育における自己点検や評価ではPDCAサイクルを回して、整備され、機能している。
- 平成28年度の認証評価時の指摘に対する対応策もとられており、適切な自己点検が実施されている。また、そのための体制も整備されている。

- ② 大学の構成員（学生及び教職員）の意見の聴取が行われており、教育の質の改善・向上に向けて具体的かつ継続的に適切な形で活かされているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適切な形で機能している。
- ウェブを利用した授業アンケートの回収率がきわめて高いことは特筆に値する。その結果をフィードバックする取組も継続的になされている。

- ③ 学外関係者の意見が、教育の質の改善・向上に向けて具体的かつ継続的に適切な形で活かされているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 活かされている。外部の経営協議会委員の意見についても、意見は尊重しつつも大学として適切に対応し改善している。
- 「教学比較IRコモンズ」の構築は特筆すべき取組と思われる。企業や経営協議会委員から寄せられた意見を取り入れて、グローバル化への対応を推進している。また、他大学や研究所との連携にも積極的に取り組んでいる。

- ④ ファカルティ・ディベロップメントが適切に実施され、組織として教育の質の向上や授業の改善に結び付いているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- FDについても、組織としてPDCAサイクルを回し、向上・改善に結び付いている。
- 多様なFD・SDが適切に実施されている。

- ⑤ 教育支援者や教育補助者に対し、教育活動の質の向上を図るための研修等、その資質の向上を図るための取組が適切に行われているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適切に行われている。
- TAやピアサポーターの研修は適切に実施されている。

基準8 教育の内部質保証システム の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 教育の質保証のため組織として対応し、適切に行われている。
- 全体として教育の内部質保証は適切に実施されていると判断できる。

基準9 管理運営

- ① 管理運営のための組織及び事務組織が、適切な規模と機能を持っているか。また、危機管理等に係る体制が整備されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 必要な管理運営できちんとした体制を整備している。
- 特に問題はない。危機管理や研究不正防止についても十分な対応がとられている。

- ② 大学の構成員（教職員及び学生）、その他学外関係者の管理運営に関する意見やニーズが把握され、適切な形で管理運営に反映されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 学内外からの意見を把握するシステムができており、適切に反映している。
- 教員、職員、学生、学外者、いずれについてもその意見やニーズを反映する体制がとられている。特に学生懇談会の開催は有意義であると思われる。

- ③ 監事が置かれている場合には、監事が適切な役割を果たしているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 適切に役割を果たしている。
- 2名の監事は適切にその役割を果たしている。

- ④ 管理運営のための組織及び事務組織が十分に任務を果たすことができるよう、研修等、管理運営に関わる職員の資質の向上のための取組が組織的に行われているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 管理運営にかかわる職員に対する取組が組織的に行われている。
- さまざまな研修が行われており、職員の資質向上の取組は十分に実施されている。

基準9 管理運営 の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 管理運営は適切に行われている。
- 全体として妥当な取組が実施されていると判断できる。

基準10 教育情報等の公表

- ① 大学の目的（学士課程であれば学部、学科又は課程等ごと、大学院課程であれば研究科又は専攻等ごとを含む。）が、適切に公表されるとともに、構成員（教職員及び学生）に周知されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 学内外に構成員も含め、適切に公表され周知されている。
- ウェブサイト等を通じて情報は適切に周知されている。

- ② 入学者受入方針、教育課程の編成・実施方針及び学位授与方針が適切に公表、周知されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 必要な情報は公表され、周知されている。
- ウェブサイト等を通じて情報は適切に周知されている。

- ③ 教育研究活動等についての情報（学校教育法施行規則第172条の2に規定される事項を含む。）が公表されているか。

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 必要な情報は公表されている。
- 「お茶の水女子大学教育情報の公表」はきわめて行き届いた情報発信になっており、研究成果コレクションも充実している。その他広報誌等による発信も含め、適切な対応がなされている。

基準10 教育情報等の公表 の全体評価

【評価結果】

妥当である

【評価結果の根拠・理由】

- 大学として大変良く色々なことを整備し、教育と研究の質を高め、適切に情報を公表している。ガバナンスも良い。
- 全体としてきわめて妥当な情報公表が実施されていると判断できる。

I－2 外部評価委員からの指摘事項に 対する対応・改善

外部評価委員からの指摘事項に対する対応・改善【全学】

基準	指摘事項	指摘事項に対する対応・改善
4	観点②：新フンボルト入試の成果について ○ 実際に入学してきた学生のパフォーマンスについて、訪問調査時にうかがったが、まだ日が浅いので、今後の検証を待ちたい。	○ 新フンボルト入試は平成30年度で導入から3年目を迎える。高等学校に対する訪問調査や新フンボルト入試の外部評価を実施し、改善点を入試実施部会、AO入試専門部会等で検証している。これらを受けて、平成30年度には、評価指標の修正・改善を行うとともに、改修した附属図書館を活用した図書館入試実施体制を構築した。新フンボルト入試に対する合格者に対しては、学業成績の追跡調査やヒアリングを実施しており、外部評価結果等と併せて、今後の入試実施体制の見直し・改善に活かすこととしている。新フンボルト入試は学外からの注目も高く、今後、本学の入試改革にも応用することを検討している。
	観点⑤：博士後期課程の定員充足率について ○ 全国的な問題でもあるが、博士後期課程での入学定員の充足率は定員数も含めて検討が必要かもしれない。 ○ 博士課程の定員割れは、全国的傾向とはいえ、やはり改善の余地がある。	○ 博士後期課程の定員割れの傾向については、全学的に検証を進めている。博士後期課程への進学に際しては、学位の取得率や就職率の向上が定員充足率の向上につながるものとして、キャリア支援の在り方を検討するとともに、大学院オープンキャンパスの機会に、より効果的な説明会を開催するなど、今後も改善策を検討していく。
5	学士課程観点⑥・大学院課程観点⑥：シラバスの精粗の改善について ○ 倫理学などの充実があると尚、良い。 ○ 文字数の下限設定などの対応策がとられていることは評価できるが、それでも完全に精粗が解消されたとは言えない状況なので、なお改善の余地がある。 ○ 学部同様、シラバスに精粗がある点はなお改善の余地がある。	○ シラバスの改善は継続して実施しており、専任教員・非常勤教員がシラバスをより入力しやすくするために、平成30年度にはシラバスのシステムを外部サーバに設置することにより、学外からもシラバスにアクセスできるようにし、より詳細にシラバスを編集することが可能となった。今後もシラバスの精粗の改善に取り組んでいく。
	大学院課程観点②：学位名称の認知向上について ○ 博士後期の博士（〇〇）の「〇〇分野」の名称があまりにも多く、グローバルリーダーなどの分野は特色もあるが、今後、社会に対して認知度の向上も必要である。	○ グローバル女性リーダーを育成することが本学の使命であるが、「グローバル女性リーダー」という名称のみでなく、具体的に本学及び社会に還元されるよう大学全体で取り組むため、文理融合型のグローバル女性リーダーの育成を目指す組織を設置することとしている。

I－3 平成30年度外部評価委員による 質疑・応答

平成 30 年度外部評価委員による質疑・応答【全学】

Q1. グローバル女性リーダー育成研究機構及びヒューマンライフイノベーション開発研究機構について、各機構の下に設置される研究所の独立性も含めてどのような運営体制を取っているのか。

A1. 機構が研究の枠組みを企画し、それに基づき、各研究所が独立又は融合して研究を実施する体制を取っている。また、機構長が各研究所の予算及び人事を掌握して運営を統括するとともに、各研究所の所長から研究所で実施する研究の進捗について随時報告を受け、研究の取りまとめを行っている。

Q2. 理系女性教育開発共同機構は下部組織である研究所が設置されていないが、その研究はどのように実施されているのか。

A2. 機構として活動をしている。研究というより、新しい教材及びプログラムの開発、理系女性の育成等の事業を実施している組織である。

Q3. 教員研究費の配分にインセンティブを付与するに当たって、付与する基準として、研究分野の違いへの配慮が必要と思われるが、どのようにクリアしているのか。

A3. 評価方法についてはポイント制を採っており、科学研究費補助金の採択や外部資金の獲得金額、論文指導等により点数を加算するといった、定数評価が可能な基準として制度を構築している。また、教員評価制度については、平成 30 年度から、個人目標及び自己評価の記述を用いた質的な評価を開始しており、今後も教員からのフィードバックを受けつつ制度を検討していく。

Q4. 教員評価を点数化して行うことにより、教員の意識はどのように変わったか。

A4. 教員活動状況データベースは 10 年以上にわたり稼働し、平成 30 年度時点で 5 領域（教育、研究、社会貢献・産学（官）連携、大学運営、国際）における評価を実施しており、このことは教員にも浸透している。平成 30 年度からは質的な評価を考慮し、年度ごとに個人目標を設置してその達成状況を自己評価して自由記述し、ピアレビューを受ける制度を開始した。本学においては、教員個人が自己評価を行うこと及びそれに基づき評価を受けることについて意識の改革は進んでいると考えている。

Q5. 入試について、様々な入試を実施しているが、全学的にその効果を検証するシステムは構築されているか。また、具体的な問題はないか。

A5. 入試全体の分析及び今後の方針を決定する「入試推進室」を設置しており、GPA 等を用いた入学後の追跡調査も実施しつつ、入試区分との対応関係を検証している。問題としては、AO・推薦型の入試と一般入試との間で、志願者が AO・推薦入試の方が高かった時期があったが、現在では下がってきていることを確認しており、そうしたことを入試推進室で確認しながら入試戦略を立てている。

Q6. 基礎学力が不足している学生について、また、各入試との相関関係はあるか。

A6. AO・推薦型の入試はペーパーによる入試（個別学力検査）を実施しないため、入学後に伸びる学生とそうでない学生との幅が広く、一般入試は学力の幅が安定している傾向があることを確認している。

Q7. AO 入試による入学者について、入学後の学力に幅があるということは、AO 入試自体に問題があると考ええるか。

A7. 推薦や AO 入試という方法自体の問題ではなく、入試の課題や判断基準の問題であると考えます。ただし、成績不振となる理由については、GPA を一つの基準として、下位5%のゾーンでリストアップした学生に対するヒアリングにより、メンタル的な問題や勉学以外への興味によるものが大きいことを把握しており、一般的には GPA が低いということが入試方法に問題があるということに直結するとは考えていません。

Q8. 入試について大きく変わり、思考力等、高校生に求めるものも変化している。入学後、就職活動を行う際に、企業は4年間における学生の成長を確認しようとすると思われる。企業が参考にするための1～4年次の成長の記録を、お茶大は学生自身で作成しているということだが、学内での作成方法や企業から求められているものとの関連はどのようになっているか。

A8. 学生が就活をする際、本学は企業に対して学業成績を見てほしいと考えています。そのため、本学の成績表は平均を示した上で学生がどの位置にいるかを GPA で示しており、全体に対する評価を見せています。カラーコードナンバリングについても、科目によって難易度が変わるため、一目で学生の履修傾向が分かるようにしています。質問のあったポートフォリオについては、学生の自主性に基づくポートフォリオという概念で、学生が自分自身で目標を立て、それに対する到達度やそのエビデンスを大学が示している。さらに、まだ普及はしていないが、キャリア教育の一貫として「コンピテンシー」というコミュニケーションや実践力のスキルといった評価事項を作成している。学業成績、ポートフォリオ、コンピテンシーの三種を用意することにより対応していきたいと考えています。

Q9. 批判的思考力等、一般的な概念として企業が取り入れているような評価項目についてはあまり意識せず、お茶大の学生はこうあってほしいという考えに基づき、3種の評価（学業成績、ポートフォリオ、コンピテンシー）を提供しているということか。

A9. 企業の側も、エントリーシート等、独自の情報収集・分析の手段を持っている。それに沿うように本学も資料を用意する必要はなく、学業成績、学生の自主性に基づくポートフォリオ等、企業にできない部分を本学が用意しているという考え方である。

Ⅱ 外部評価委員の総評

お茶の水女子大学の自己点検・評価に関する意見書

帝京大学 学術顧問・特任教授 浅島 誠

総 評

我が国のトップの女子大学の中で、高度な教養と専門性を備えた女性リーダーの育成を目的で明確にしている。そのために大学として常に大学の理念と目的に照らし、それを遂行するために、普段から様々なレベルでPDCAサイクルを回しながら、教育・研究・運営の環境とシステムが着実に整備され、成果を上げている。学長はじめ執行部のガバナンスは良い。

大学は3学部1研究科であり、比較的小規模であるが、女子教育の伝統大学としての実績の上に、時代の要請に答えていると言える。文理融合と少人数教育、グローバル化を見据えた女性リーダー教育、領域を横断する独創的なプログラム、生涯にわたり礎となる人間教育など極めて質の高い内容になっている。このような環境で学んだ学部学生や大学院院生の充実・満足度は非常に高だけでなく、社会からの評価も高いことは、多くの資料やデータ、現地視察からも理解される。基礎研究を重視しながら、自由で、能力別学習方法、学修単位数の状況がわかるGPAを取り入れている。このような中で国際的に活躍できる女性リーダーの育成に倫理や哲学を入れたカリキュラムも更に加わると良い。また、学部や大学院でも独自に開発した、学生の履修や理解度や達成度などに応じ、それを可視化する「カラーコードナンバリング」システムは効果的で優れている。

教養教育ではリベラルアーツ部会を設置しながら、専門教育では複数プログラム選択履修制度と結びついて全学的な連携と視野の中で運営されている。女性研究者支援や社会人女性を対象にした女性リーダーの育成、企業などで管理職を目指す社会人女性を対象とした生涯学習講座を開講している点も大学の目標を実行していると言える。女性教員比率は50%以上と国立大学では最も高い。学生の評価基準や教員の採用、昇任の評価基準も明確に示されており適切であると思われる。また学部および大学院において教員にかかわる意思決定のプロセスは明確に示されており、透明性は高い。新しくできた大学院研究科の生活工学共同専攻を今後どのように発展させるかは大切である。大学院課程における学位のうち、博士後期の博士(00)の「00分野」の名称は多すぎるようにも思えるが、グローバルリーダーのように大学が目指す理念と一致するものもあるので、社会の認知度の向上に期待したい。

施設として、キャンパスの中央近くに新しく多機能を持つ図書館が出来たことは、豊かな学びを実現する環境となり、学生達の教育と研究の活性化に大きく貢献している。新しくできる国際交流留学生プラザはグローバル女性リーダー育成にも大いに期待される。

総論としては学内の色々な制度が整備され、それらが実行に移され、PDCAサイクルを回しながら教育・研究の質を高めていることは、非常に評価できる。この大学としての質の高さを今後、十分に社会に対して可視化されて、理解されたら更に良い。

お茶の水女子大学の自己点検・評価に関する意見書

東京大学 理事・副学長 石井 洋二郎

総 評

お茶の水女子大学は、伝統ある国立の代表的な女子大学として明確な目的意識を共有し、それを教育・研究・大学運営の具体的な制度設計や実施体制に反映させるために全学的な努力を継続している。総合的に見てきわめて高く評価したい。

入学者の受入については、特に新フンボルト入試の導入が斬新な試みである。このような入試には相当の手間と時間がかかると思われるが、今後は他大学の参考にもなると思われるので、ぜひその成果を追跡調査等によって検証し、近いうちに公表していただきたいと思う。

入学後の教育については、学士課程・大学院課程とも、カラーコードナンバリングなどのユニークな工夫がなされており、学生にとってわかりやすい履修指導が行われていることがうかがえる。シラバスの粗密については、すでに改善の努力がなされているが、なお不十分な点も散見されるので、なお一層の改善を望みたい。

増築された附属図書館を訪問調査時に見学させていただいたが、いわゆるアカデミック・コモンスの機能が拡充され、学生にとって有意義な空間として利用されている様子がうかがえた。また、学生相談の体制も整備されており、学びやすい環境を提供するための工夫が随所になされている。

管理運営や自己点検の体制も整っており、全体にきわめて健全な大学運営がなされている。

訪問調査時には調理実習の授業を見学させていただいたが、学生たちが献立の作成や食材の調達からおこない、班ごとに協力して調理している姿はたいへん好ましく感じた。ただ、女子大学であるから全員女子であるのは当然のことだが、こうした作業こそ大学という場で男女が協力しておこなえば、日本社会の風土も変化してくるのではないかという「ないものねだり」の感想も抱いた。

これに関連して、今回の外部評価の趣旨とは直接関係しないが、お茶の水女子大学が2020年度からトランスジェンダーの学生の受入に道を開くことにした勇氣ある決断に敬意を表したい。性自認をどのような条件で判定するのか、これにともなう学生たちのメンタルな指導をどうするのか、施設の利用ルールをどうするのか、何か問題が起こったときの対応をどうするのかなど、今後はさまざまな課題が降りかかってくると思われるが、ぜひ臆することなく、これらの諸問題を適切にクリアしていただきたいと思う。その成果は、他の女子大学にも大きな波及効果を及ぼすことが期待される。

他方、在学生・卒業生の皆さんから話をうかがった限りでは、女子大学で学んで良かったという肯定的な受け止めかたがほとんどであった。やはり女子大学には男女共学ではないかゆえの長所があり、依然として重要な役割があるということであろう。その意味では、女子大学としての良き伝統を守ってほしいと率直に思うが、同時に、社会で活躍できる女性リーダーの育成をさらに推進するためには、伝統を尊重しつつも現代社会において女性の果たすべき使命を絶えず見直し、「新しい女子大学の在り方」を不断に模索することが求められることも事実である。他に先駆けてトランスジェンダーの学生に門戸を開くことになるお茶の水女子大学には、その先導的な役割を果たす使命と責任があると思うし、またその使命と責任を十全に果たせるのは貴学を置いてほかにないとも思うので、なお一層の果敢な挑戦を続けてくださることを期待したい。

III 參考資料

○国立大学法人お茶の水女子大学評価指針

平成17年 1 月20日

制 定

この指針は、国立大学法人お茶の水女子大学（以下「本学」という。）が、学則第1条に定める本学の目的に基づき、教育研究の自由を尊重し、本学教職員の意欲を高め、教育研究活動等の質的な向上を図るために、大学評価（以下単に「評価」という。）の指針を定める。

1 評価の目的

ここでいう評価とは、大学が行う教育、研究、社会貢献・産学（官）連携、国際活動、大学運営に関して、大学が自ら実施する自己点検・自己評価（以下「自己評価」という。）のことであり、全学評価、部局等評価、個人評価から構成される。

その目的は、教育研究機関としての大学が、大学自治を最大限に生かしつつ、主体的・自律的に大学を運営し、その社会的説明責任を果たすべく、大学の設置理念と使命（ミッション）に照らして、自ら公正かつ客観的に諸活動を点検・評価し、大学の教育研究活動等の質を保証し、その一層の向上に資することにある。

その意味で、評価は、大学組織の目標を適正にかつ効率的に達成し、社会的使命を果たす上で必要不可欠な活動であり、使命実現のためのP D C A（Plan-Do-Check-Action、計画－実行－評価－改善）の過程の一環として位置づけられる。

そのためには、上記P D C Aの観点から、評価結果を、評価を受けた個人又は各部局等に報告・フィードバックし、教育研究活動等の改善に役立てるとともに、広く評価結果を社会へ発信することにより、本学の現況を明らかにし、公共機関としての本学の責務を果たすことが求められる。

2 評価の基本方針

1の目的を達成するための評価の基本方針としては、次の観点に基づくことが必要である。

(1) 施策支援機能

大学自治と教育研究の自由を最大限に生かし、本学の使命実現と本学教職員の意欲を高め、本学の活性化を図るとともに、これを通して本学の中期的・長期的目標を実現するための、評価制度設計を有すること。

(2) 情報提供機能

本学の教育研究活動等の成果を広く社会に知らせ、情報提供と説明責任を果たすためのものであること。

(3) 質の保証・改善機能

本学の教育研究活動等の質と水準を維持・向上させるためのものであること。

(4) 自己反省機能

本学において蓄積してきた自己評価の経験を踏まえ、進化する評価システムにふさわしい制度設計を行い、そのための評価システムの評価組織を組み込むこと。

(5) 認証評価対応機能

認証評価制度のスキーム（学校教育法第109条第2項）に対応し、それに配慮したものであること。

(6) 中期目標・中期計画の達成度評価を含む業務実績評価対応機能

国立大学法人評価委員会による業務実績評価のスキーム（国立大学法人法第31条の2）に対応し、それに配慮したものであること。

3 教職員の義務と権利

本学教職員は、高等教育機関の使命を達成する役割を自覚し、その職責を果たし、結果を示し、質を高めるよう努力しなければならない。そのために、教職員は、自らの教育活動、研究活動、社会貢献・産学（官）連携活動、国際活動、大学運営活動を自己評価し、また、大学が行う評価活動に参加する義務を負う。

同時に、本学教職員は、評価活動によって自己の専門的能力を向上させ、評価方法、評価結果、評価システムについて意見を述べる機会と権利を有する。

4 評価情報の取扱いに関する責務

評価情報の取扱いに関しては、1の目的及び2の基本方針以外に用いないこと、個人情報保護に留意すること等の責務が遵守されなければならない。

5 評価の内容と方法

評価は、全学評価、部局等評価、個人評価の3つのレベルを設定し、それぞれのレベルにおいて、教育、研究、社会貢献・産学（官）連携、国際活動、大学運営の5対象領域について、自己評価を実施することを基本とする。また、客観的水準を確保するため、必要に応じて外部評価を実施するものとする。

各レベルにおける対象領域ごとの具体的な評価項目、評価方法、評価組織その他必要な事項については、全学評価要項、部局別評価要項、個人活動評価要項に定めるものとする。

なお、評価項目及び評価方法を策定するにあたっては、国内外のスタンダードに照らした外部基準と、本学固有の使命に基づく中期目標・中期計画に照らした内部基準に配慮した設計を行うものとする。

6 総合評価室の役割

総合評価室は、評価指針、評価要項及び評価実施要項の策定並びに評価の企画・立案及び実施に関する総合的な業務を担当する。

総合評価室が評価の企画・立案を行うに際しては、教育研究評議会等を通じて本学教職員の意思を最大限反映することが求められる。

総合評価室は、評価システムを進化させる方法を開発し、評価システムのあり方について不断に審議、検討し改善を図るための機会を組織、コーディネートする。

7 評価結果の公表

本学の教育研究活動等の成果を広く社会に知らせ、社会の理解と信頼を得るための説明責任を十分に果たすという情報提供機能の見地から、総合評価室は、個人情報保護に配慮しつつ評価結果をWebや報告書等で公表する。ただし、個人評価については、原則公表はしないものとする。

8 教育研究活動等において評価の果たす役割

評価結果は、総合評価室から評価を受けた個人や部局等にフィードバックされるとともに、本学の教育研究活動等及び大学運営に反映されなければならない。

9 認証評価機関・国立大学法人評価委員会における評価と大学の評価

本学の評価は、公的第三者評価の法的要請に応え、また全体としての評価コスト削減の観点から認証評価制度（学校教育法第109条第2項）、国立大学法人評価委員会による業務実績評価（国立大学法人法第31条の2）等のスキームに対応し、それに配慮したものであることが求められる。しかしながら、本学における評価の目的に照らして、独自の内容と水準、方法が設定されなければならない。

10 部局等における自己評価と大学の評価

評価の中心は部局等における自己評価であり、それをもとに大学全体の評価が行われるため、両者の関係は密接である。したがって、総合評価室は、各部局等において精査される評価項目と観点に共通枠組みを設定し、部局等における自己評価及び外部評価を全学評価にリンクさせる制度設計を講じる。ただし、このことは、部局等がその使命や理念に応じて独自に評価項目と観点を設定することを妨げるものではない。

11 資源配分・人事考課と大学の評価

評価結果は、学内の人事考課・資源配分等に反映・利用されることが考えられる。しかしながら、評価はあくまでも、大学自治と教育研究の自由を尊重し大学

がその社会的責任を果たすべく、本学教職員の意欲を高め、教育研究活動等の質的向上を図るためのものである。

総合評価室は、このような観点から、評価結果の用いられ方についての注視機能をもつ。

1.2 評価コスト

評価方法とそれに基づく諸施策は、費用対効果を視野に入れ、「評価疲れ」を起こさないように、たえず改善と充実に努めなければならない。そのために、総合評価室は、人的コストの極小化、データベース構築等を含め、費用対効果の改善のための手段を講じる必要がある。

1.3 改廃

この指針の改廃は、教育研究評議会及び経営協議会の議を経て、学長が行うものとする。

附 則

この指針は、平成17年1月20日から施行する。

附 則

この指針は、平成23年3月28日から施行する。

附 則

この指針は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成27年4月1日から施行する。

○国立大学法人お茶の水女子大学全学評価要項

平成23年10月19日

制 定

この要項は、国立大学法人お茶の水女子大学（以下「本学」という。）が、国立大学法人お茶の水女子大学評価指針（以下「評価指針」という。）に基づき、全学評価（以下単に「評価」という。）における具体的な評価項目、評価方法、評価組織その他必要な事項について定める。ただし、1の評価項目及び別に定める評価の観点については、部局等評価において実施することで足りる場合には、その評価項目等を省略することができる。

1 評価項目

評価項目は次のとおりとし、各評価項目における評価の観点に関しては、総合評価室が別に定める。

- (1) 大学の目的
- (2) 教育研究組織
- (3) 教員及び教育支援者
- (4) 学生の受入
- (5) 教育内容及び方法
- (6) 学習成果
- (7) 施設・設備及び学生支援
- (8) 教育の内部質保証システム
- (9) 財務基盤及び管理運営
- (10) 教育情報等の公表
- (11) 研究活動の状況
- (12) 地域貢献活動の状況

2 評価方法及び評価組織

評価組織として、全学自己評価委員会と全学外部評価委員会を構成する。

- ① 全学自己評価委員会は、副学長、副学長（事務総括）及び学内の教職員から選出された委員により構成する。
- ② 委員長は評価を担当する副学長とする。
- ③ 全学自己評価委員会は、自己評価として自己評価書を作成し、全学外部評価委員会に提出する。
- ④ 全学外部評価委員会は、学外の有識者により構成し、委員長及び委員は評価を担当する副学長の推薦により学長が委嘱する。

- ⑤ 全学外部評価委員会は、③により提出された自己評価書に基づいて、外部評価を実施し、その評価結果を作成し、総合評価室に通知する。
- ⑥ 総合評価室は、評価結果を整理し、副学長、副学長(事務総括)及び学長に報告する。
- ⑦ 学長は、⑤の評価結果に基づき、改善が必要と認めるときは、関係する副学長又は副学長(事務総括)に改善指示を行うことができる。
- ⑧ 副学長又は副学長(事務総括)は、⑤の評価結果、自ら改善を必要と判断したもの又は⑦の学長から改善指示を受けたものについては、速やかにその改善を講じ、その結果を学長に報告するものとする。

3 評価結果に対する異議の申立て

副学長又は副学長(事務総括)は、評価結果について合理的な疑義が生じた場合には、次の手順に従い、異議の申立てを行うことができる。

- ① 副学長又は副学長(事務総括)は、評価結果の通知を行った日から15日以内に全学外部評価委員会に異議を申し立てる。
- ② 副学長又は副学長(事務総括)から評価結果に対する異議の申立てがなかった場合は、通知を行った日から15日後に評価が確定するものとする。また、異議の申立てがあった場合は、全学外部評価委員会は異議の申立ての日から30日以内に当該副学長又は副学長(事務総括)から意見を聴取し、再度検証した上で評価を確定し、評価結果を速やかに当該副学長又は副学長(事務総括)及び学長へ通知する。

4 評価の実施時期

評価は、評価指針の2により、認証評価制度のスキーム(学校教育法第109条第2項)及び国立大学法人評価委員会による業務実績評価(国立大学法人法第31の2、中期目標・中期計画の達成度評価を含む。)に合わせて、7年以内ごとに1回実施するものとする。

附 則

この要項は、平成23年10月19日から施行する。

附 則

この要項は、平成26年8月1日から施行する。

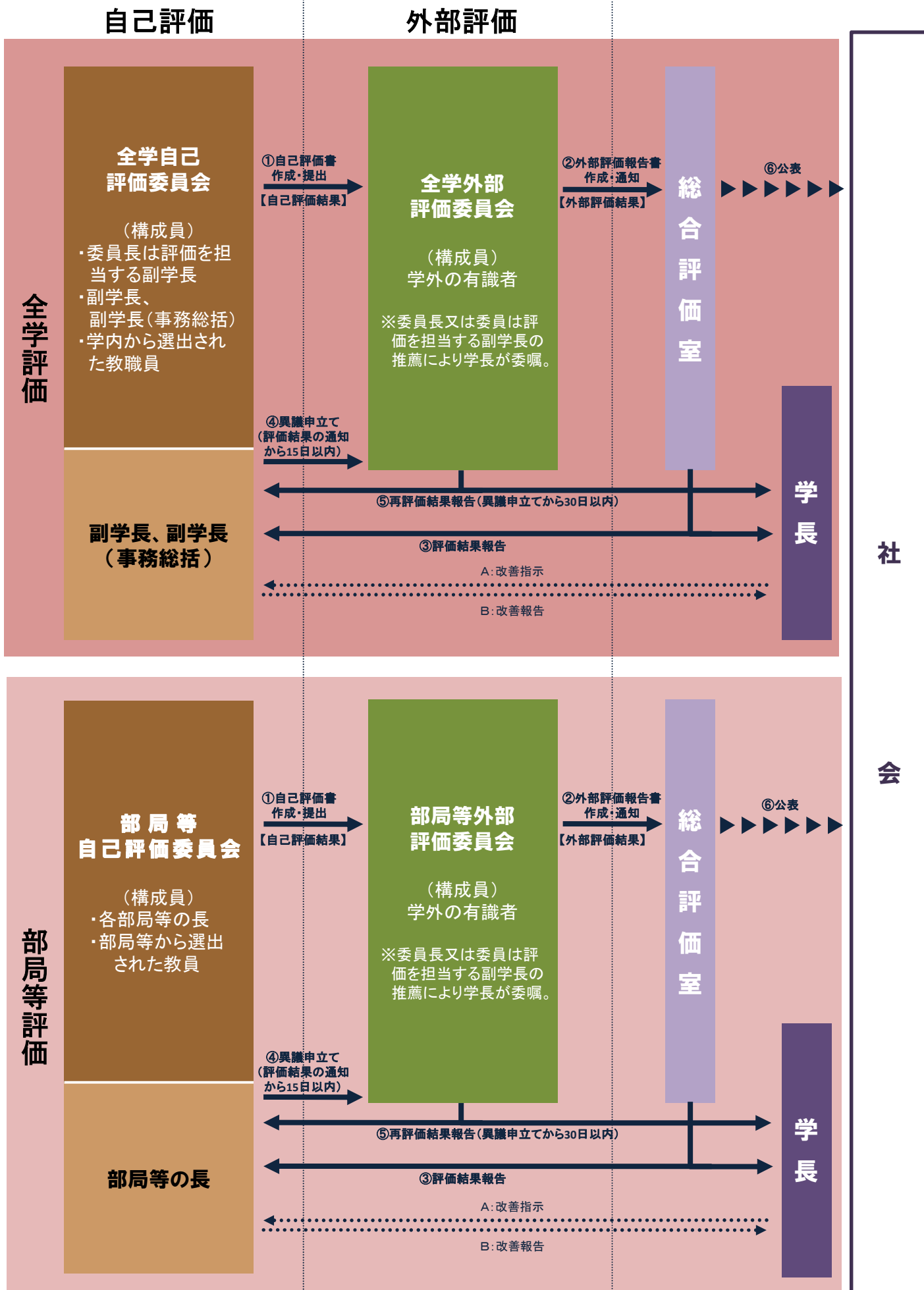
附 則

この要項は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この要項は、平成29年4月1日から施行する。

大学評価の実施体制(全学評価・部局等評価)



外部評価委員会委員名簿

担当部局等	氏名	所属機関・職位
全学・大学院	浅島 誠	帝京大学 学術顧問・特任教授
全学・大学院	石井 洋二郎	東京大学 理事・副学長
文教育学部・大学院	伊藤 徳也	東京大学大学院総合文化研究科 教授
文教育学部・大学院	松浦 良充	慶應義塾大学 文学部長
理学部・大学院	上野 健爾	四日市大学 関孝和数学研究所長
理学部・大学院	桂 利行	東京大学 名誉教授
生活科学部・大学院	中山 勉	東京農業大学応用生物科学部 教授
生活科学部・大学院	堀越 栄子	日本女子大学 家政学部長

(敬称略、職名は委嘱時、五十音順掲載)

お茶の水女子大学外部評価訪問調査出席者名簿

役職	氏名
学長	室伏 きみ子
理事 副学長（教育改革・入試改革・学術情報担当）	三浦 徹
理事 副学長（総務・男女共同参画担当）	猪崎 弥生
理事 副学長（研究・イノベーション担当）	森田 育男
副学長（国際交流・海外同窓会担当）	佐々木 泰子
副学長（広報・理系女性教育開発・同窓会担当）	加藤 美砂子
副学長（学校教育開発支援・社会連携担当）	千葉 和義
文教育学部長	新井 由紀夫
理学部長	山田 眞二
生活科学部長	仲西 正
大学院人間文化創成科学研究科長	菅原 ますみ
総合評価室長	小玉 亮子

（※ 上記以外に、各部署の教授等が陪席者として一部出席。）