

お茶の水女子大学  
部局別評価結果報告書



# 目次

はじめに	1 頁
外部評価委員の意見の概要	2 頁
各部局の自己点検・自己評価および部局別評価委員会の評価結果	3 頁
文教育学部	
文教育学部の自己点検・自己評価のまとめ	4 頁
文教育学部評価委員会の評価結果	7 頁
理学部	
理学部の自己点検・自己評価のまとめ	8 頁
理学部評価委員会の評価結果	10 頁
生活科学部	
生活科学部の自己点検・自己評価のまとめ	11 頁
生活科学部評価委員会の評価結果	13 頁
人間文化研究科	
人間文化研究科の自己点検・自己評価のまとめ	14 頁
人間文化研究科評価委員会の評価結果	17 頁
センター部	
センター部の自己点検・自己評価のまとめ	19 頁
センター部評価委員会の評価結果	21 頁
改善に向けた取り組みの概要	22 頁
全学的な改善に向けた取り組み	23 頁
部局ごとの自己点検・外部評価で指摘された点の改善状況	26 頁
文教育学部	26 頁
理学部	27 頁
生活科学部	28 頁
人間文化研究科	29 頁
センター部	30 頁
外部評価委員の意見	31 頁

はじめに

国立大学法人お茶の水女子大学は本学の教育、研究の現状を把握し、改善すべきところは改善し、その結果を公表し、大学としての社会的責務を果たすことを目的とし、第1期中期目標・中期計画期間中に「法人化後3年終了時に自己評価を行う」ことを中期計画に掲げた。その計画を達成するために平成17年1月に「国立大学法人お茶の水女子大学評価指針」、「同部局別評価実施要綱」、「同部局別評価実施要領」を設定し、部局別自己点検、自己評価活動に取り組むこととした。平成18年に各部局に「自己評価委員会」を設置し、部局別自己点検・自己評価を実施し、「自己評価書」を作成した。さらに指針に定めるところにより24名の外部評価委員と22名の内なる外部評価者としての本学の教員で構成された「部局別評価委員会」を各部局ごとに設置し、部局別ごとに作成した自己評価書のメタ評価を行った。「部局別評価委員会」の本会議を平成18年12月から平成19年1月にかけて実施した上で、「評価結果報告書」を提出頂いた。外部評価委員から頂いた多くの本学に対するご意見を下に、各部局で「指摘事項対応説明書」を作成すると共に、役員会・各機構・各室において教育、研究、財務、組織の改革・改善を行った。本報告書はこれらの自己点検・自己評価とその改善成果について記したものである。そのために公表までに時間を必要とした点、御了承いただきたい。

今回行った部局別自己点検・自己評価は認証評価や国立大学法人評価委員会による評価を受けるに当たって、本学の教育・研究に係る諸事項・諸活動が、大学評価・学位授与機構が示す認証評価の基準に達していない点がないかどうかを把握することに力点をおいた。そこに外部の有識者の意見を取り入れるために、各部局で行った自己点検・評価を、学外の委員と内なる外部評価者としての本学の教員により前述の基準を満たすかという点の評価を受けたもので、教育・研究面での大きな問題点は発見されなかった。自己点検や外部評価により明らかになった改善すべき点も現時点ではほぼ改善でき、その点ではひとまず目的を達した。今後国立大学法人評価委員会による評価を受けるに当たっては教育・研究の水準についても自己点検・自己評価を行う必要がある。

最後に本報告書を作成するに当たり学外の評価委員として貴重なご意見を頂いた委員各位、学内の委員各位、報告書作成に携わっていただいた部局評価委員、様々な資料を用意していただいた事務職員、特に評価室教員・職員に厚く御礼申し上げる次第である。

総合評価室長 大塚 譲

## 外部評価委員の意見の概要

本学が法人化に際し、「女子大学」として独立した道を選び学内で将来の方向性と大学のあり方を真剣にかつ前向きに取り組んだこと等について、各部局が委嘱した学外の評価委員から以下のように高い評価を受けた。本学の女子教育における歴史と役割に鑑み、「年齢国籍を問わずあらゆる女性のための真摯な夢の実現の場」という位置づけの下で、本学が実践してきた教育のあり方が高く評価され、今後の教育・研究の展開・発展への期待も表明された。

学外委員からの意見の主なものを以下に示す。

1. 本学は東大、京大と並び、日本の象徴的大学のひとつであり、現在トップレベルの受験生が集まっていることは何よりも大きな財産である。
2. かつてのよき伝統が現在もなおしっかりと受け継がれていて、幾たびもあったはずの大学改革の波はお茶大を弱体化することなくきわめて現代的かつ未来可能性を秘めた、優れた大学へと変容させつつ、むかしからの伝統をしっかりと継承している。
3. 学長が「リーダーとなる女性を育てる」を標語としているが、学生との面談を通じその受け答えのなかから、自分の意見をしっかりと持っており、その教育がある程度は達成されていることを確認した。
4. 評価小委員会や院生との懇談や本学での非常勤講師の経験を総合的に判断し本学が女子の高等教育において優れた実績を上げているとみなせた。
5. 女子大学としてのメリットとデメリットだけを考えただけではなく、女性が大学教育を受ける必要性和女子大学としての責任感をきちんと示せたことが良かった。教育と研究においてみると、学生や大学院生の意識はきわめて高く、問題点も含めて的確に捉えている。
6. お茶の水女子大学が日本の高等教育において果たすべき役割を考慮すれば現在の状況も将来に向けての構想も立派なものであり、根本的に考え直すべき障害はない。
7. 文教育学部で教育内容の学際性や実践知に重点を置いている点は高く評価できる。
8. 文教育学部の評価小委員会では学生との面談が最も印象に残り、おとなしい話し方だったがどの学生もしっかりした考えを持っていることに感心した。女子教育の伝統が息づいている。
9. 学部・大学院でそれぞれ10名強の学生と面談し、物理を専攻している大学院生が「理系物理学を専攻しようとしたとき東大は男子校であって、その中で女性が伸びられる可能性は少ない」と女子大の意義を語っていたのが印象的で、総じて学生の満足度は高い。
10. 理学部ではお茶の水女子大学のよき伝統と学生の質の良さは充分に感じられる。

## 各部局の自己点検・自己評価 および部局別評価委員会の評価結果

部局ごとに、自己点検・自己評価の概要、特に自己点検や外部評価で受けた、優れた点や問題点の概要を述べる。自己評価は大学評価・学位授与機構の示す以下の認証評価の基準に従って行った。

基準1：部局の目的、基準2：教育研究組織、基準3：教員及び教育支援者、基準4：学生の受け入れ、基準5：教育内容及び方法、基準6：教育の成果、基準7：学生支援等、基準8：施設・設備、基準9：教育の質の向上及び改善のためのシステム、基準10：財務、基準11：管理運営、選択的評価事項A：研究活動の状況、選択的評価事項B：正規課程の学生以外に対する教育サービスの状況

### 評価委員会：会議風景【人間文化研究科】



## 文教育学部

### 《文教育学部の自己点検・自己評価のまとめ》

#### 教育に関する自己点検・自己評価

1. 学部の目的は「文教育学部中期計画 2004-2009」に細部に至るまで明確に定められている。学校教育法第 52 条に規定された大学一般に求められる目的に的確に対応するとともに、変化する諸情勢（財務状況・入学生の資質・大学への社会の期待）への柔軟な対応が可能な目的設定となっている。当面する課題はその学内外への周知である。そのため学部の目的の適切な周知・広報措置をとる必要が明らかとなった（**改善済み→26 頁、文教育学部改善策 1 参照**）。
2. 人文科学科、言語文化学科、人間社会科学科、芸術・表現行動学科の 4 つの学科とグローバル文化学環から構成されている学科・環・コースの構成は、本学部が扱うべき文学・教育学等の主要な分野をよくカバーしており、適切なものと考えられる。
3. グローバル文化学環の設定により、専門領域横断型の履修が可能になったのがよい。
4. 語学教育サービスを専門的に扱う語学センターが設置されており、業務の効率化が図られている。また、その運営体制も適切である。
5. 教員組織は学部専任の教員に加え、人間文化研究科、語学センター、国際教育センターからの兼任教員から構成されており、コア科目や教職科目など全学的な科目を多く開講できるよう、学科等の枠組みを超えた人員配置の流動化に対応した教員組織が構成されている。
6. 女性教員の比率が高く、女性リーダーの育成を目指す本学の方針と合致している。ティーチングアシスタント（TA）や外国人留学生を教育補助者として活用するシステムが適切に整備されている。40 歳未満の若手教員の比率が低い傾向にある（**改善中→24、25 頁、改善策 1 5 参照**）。
7. 四年制一貫教育の方針に基づき、基礎的な学力養成のための教養教育と高度な専門教育とが、多様な授業科目設置によって有機的に連携された教育課程編成がなされている。各講座で教育の科目と関連した研究活動が活発に行われている。
8. 単位の実質化を図るため、予習・復習課題のシラバスへの記載や、取得単位の上限設定について、改善の余地がある（**改善済み→26 頁、文教育学部改善策 2 参照**）。
9. 外国学校出身者特別選抜、帰国子女特別選抜を開始し、また附属高校との高大連携教育プログラムを開始するなど、多様な選抜方式が採用し、アドミッション・ポリシーが明確であり、よく周知されている。留学生、社会人、編入学生の受け入れについて、受験生への情報の周知など、努力を続けることを検討する余地がある（**改善済み→26 頁、文教育学部改善策 1 参照**）。
10. 受験生の本学部への志向の強さに変化の兆候があるので、より明確で徹底したアドミッション・ポリシーの作成と学生の受け入れ方針の周知に努める必要がある（**改善済み→26 頁、文教育学部改善策 1 参照**）。
11. 他大学や海外の大学との単位互換制度や交換留学制度が実現されている。インターンシップ制度の導入により、学生の実務的社会参画への機会となっている。

12. 履修指導ならびにガイダンスは、少人数制を生かして懇切丁寧に行われており、早期の学習目標の設定や専門領域への進出が可能となっている。
13. 学生アンケートによってその意見を吸収し、各教員が個々に授業形態の改善や再検討を行っている。また7つのコース・センターで合宿形式で学生の意見聴取を行なう等の工夫をしている。しかし教養教育と専門教育とのバランスなどには学生の満足度がやや低い。教養教育と専門教育とのバランスなど随時ニーズを把握した上でのリニューアルが必要と考えられる（**改善済み→23 頁、改善策 4 参照**）。
14. 卒業率や各種資格取得状況、就職率などは高い水準を保っており、又卒業後の進路も、進学・就職・その他がほぼ一定の比率で推移するなど、教育の成果を挙げていると評価出来る。卒業後の追跡を組織的・効率的に行ってもよいのではないかと考えられる。（**改善済み→25 頁、改善策 1 6 参照**）。学生による授業評価アンケート等における卒業論文の水準に関する満足度などでも裏付けられる。
15. 語学センターとグローバル文化学環で教育に関するデータ・資料の収集・蓄積を継続的に実施し、教育改善に活用している。

#### 学生支援に関する自己点検・自己評価

1. マンツーマンによる個人面談などきめこまかい対応を各コースがとっている。そのため学生の抱える問題を教員が早期発見でき、個別に学生の状況を把握できている。
2. 精神的・身体的な悩みを抱える学生のため、全学組織の保健管理センターでは心身の相談専門員スタッフを非常勤に配して対応している。
3. 留学生の相談支援を活かして、ピア・サポート・プログラムに発展した。
4. 自主的学習環境など施設面での学生支援が遅れている。情報機器の整備にばらつきがある（**改善中→23 頁、改善策 1、3 参照**）。

#### その他に関する自己点検・自己評価

1. 教育課程の実現に相応しい施設・設備、情報ネットワーク、学術資料等を整備し活用するため、限られた条件の中で最大限の努力が払われている。平成 16 年度に全学的語学教育の改善と推進のために設置された語学センターと言語文化学科、グローバル文化学環等との連携活動により、外国語学習のための施設・設備が着実に整備されつつある。
2. 学部の組織体制（文教育学部教務事項検討委員会、文教育学部入試実施部会、文教育学部入試方法検討委員会、主任会議等）が整備され、順調に機能している。
3. 多様な入学試験等による学生数の確保、科学研究費等の競争的資金確保への努力により、経常的収入が継続的に確保されている。
4. 教育研究費、研究経費、アカデミック・アシスタントの経費が年々削減され、教育環境、研究環境に問題が生じている学科・講座が出ている（**改善済み→23 頁、改善策 2、改善策 3 参照**）。
5. 正規課程以外の学生の受け入れ、公開講座への貢献などが確認できる。
6. 文教育学部 1 号館は建築が昭和 47 年で、老朽化が深刻で、早急な耐震補強が望まれる（**改善済み→23 頁、改善策 2 参照**）。
7. 文教育学部 1・2 号館では、暖房設備がない、十分な電力の供給がないなど、研究・

教育環境の基本的条件を満たしていないと考えられる事態が一部で生じている（**改善済み**→23頁、改善策2）。

#### 総合的な自己点検・自己評価結果

基準1：部局の目的、基準2：教育研究組織、基準3：教員及び教育支援者、  
基準4：学生の受け入れ、基準5：教育内容及び方法、基準6：教育の成果、  
基準7：学生支援等、基準8：施設・設備、基準9：教育の質の向上及び  
改善のためのシステム、  
基準10：財務、基準11：管理運営、選択的評価事項B：正規課程の学生以外  
に対する教育サービスの状況

これらの基準は大学評価・学位授与機構の認証評価の基準を満たしていると考えられる。

#### 耐震改修工事後の文教育学部棟





## 《文教育学部評価委員会の評価結果》

自己評価に対し、基準1、2、5、8、10、11に関しては、学部自己評価は総じて妥当であるという評価であった。基準3（教員および教育支援者）、基準4（学生の受入）、基準6（教育の成果）、基準7（学生支援等）、基準9（教育の質の向上及び改善のためのシステム）の5基準は概ね妥当と評価された。

評価委員会で指摘された主な問題点

1. コース毎の進学者数の推移など学生数に応じた教員配置になっているのか（**改善済→26頁、文教育学部改善策3参照**）。
2. 非常勤講師やTAの配置は適当か（**改善済→26頁、文教育学部改善策4参照**）。
3. 学部・学科運営を支える職員と非常勤職員は適正規模と言えるのか（**改善済→27頁、文教育学部改善策5参照**）。
4. 多様な入試制度による入学者（推薦・前期・後期、留学生、社会人、3年次編入学生）の追跡データ（入学後の勉学態度・成績）の分析が望まれる（**改善済→25頁、改善策16、27頁、文教育学部改善策6参照**）。
5. アドミッション・ポリシーに沿った学生を受け入れているのか、検証する仕組みが必要である（**改善済→25頁、改善策16、27頁、文教育学部改善策7参照**）。
6. 教養教育について学生の満足度を高めるようさらなる改革が必要である（**改善済み→23頁、改善策4、27頁文教育学部改善策8参照**）。
7. 数は少ないが、休学・退学・留年者の分析データの蓄積が充分とは言えない。
8. 大学での教育がその後に生かしているかどうかなど卒業生へのアンケート調査が必要（**改善済み→25頁、改善策16参照**）。
9. 学生のメンタルな部分や女性のライフサイクルをおおう支援体制が必要であろう（**改善済み→23～24頁、改善策6、7参照**）。
10. FDに早急に取り組む必要がある（**改善済み→24頁、改善策12参照**）。

## 理学部

## 《理学部の自己点検・自己評価のまとめ》

教育に関する自己点検・自己評価

1. 本学部の1つの使命は、様々な分野で中核となる技術者・研究者を養成することである。また一つの使命は、国際的に認知される基礎的研究成果をあげるべく、創造性と個性ある研究課題を推進することである。女性技術者・研究者の増加が望まれている現状において、理学部が、社会の中核となる女性技術者・研究者を育成することを明確にし、男女平等社会の実現にも寄与することを示している。
2. 自然科学の基礎となる、数学、物理学、化学、生物学、情報科学を教授できる学科構成である。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。
3. 院担当能力のある人材を教員として配置するようにしている。年齢構成は5年間隔で見るとき10名程度で分布しており、また、男女比も5：2程度で化学科においてはほぼ1：1を達成している。教員人事では公募制を採用しており、この点で優れている。各学科内の教育実施組織体制が体系化されていないところもある。
4. 教育支援者の削減による教員の負担が増加。これによる教育・研究への負の影響が懸念される（改善済み→23頁、改善策3参照）。
5. 入学定員より多くが入学する状態が続いているが、臨時増募実施期間の定員くらいである。理学を志す女性が多くない現状を考え、教育に支障のない程度の過剰の入学者数は受け入れ可能としている。
6. 社会で活躍する卒業生を輩出してきていることがわかる。
7. 教育においては学部全体で少人数教育が行われ、また様々な学外合宿研修等が実施されている。さらに数学科、化学科では「スーパーバイザー制」により教員が学生の様々な相談の窓口となっている。また、個々の学生の状況について各学科間での情報の共有化ができています。
8. 演習、実習授業が多く、また、これらがカリキュラムの中核として、学部の専門教育を実践していくうえで、有効に機能している。反面実習・演習が多くコース選択の多様性が少ない（改善済み→28頁、理学部改善策4参照）。
9. 平均7割程度に達する学生が大学院博士前期（修士）課程に進学し、大部分の学生が順調に課程を修了し、ほぼ100%就職あるいは博士後期に進学していることは、学部専門教育の効果の反映であるといえる。
10. 理学部カリキュラム委員会が毎月開催され教育の質の向上、改善の話し合いがされる。いくつかの学科はここ数年間にカリキュラムの改訂を行うなどしている。更なる教育の改善のために、授業評価アンケートやファカルティ・ディベロップメント(FD)シンポジウムを継続的に行っている。FDについては今以上に努力が必要である。教育効果の全般的な評価、定量評価も行われていない（改善済み→23～24頁、改善策5、12参照）。
11. 授業評価アンケートを有効に活用する方策の考案とFDの努力が必要である（改善済み→24～25頁、改善策12、16参照）。

### 学生支援に関する自己点検・自己評価

1. オフィスアワー、学年担任制、電子メールによる相談、ピア・サポートシステムなどが機能し、適切な学習支援が適切に行われている。学習室や PC なども整備され利用可能である。

### その他に関する自己点検・自己評価

1. 図書、学術雑誌、視聴覚資料は、附属図書館、理学部内の図書室（数学図書室、共通図書室、情報科学図書室）に集積され、理学部で共通に利用できる。一方近年の運営交付金の削減に次ぐ削減により、図書、雑誌の購入を減らさざるを得ない。図書・雑誌などの情報インフラの整備が緊急である（**改善済み→23 頁、改善策 3 参照**）。
2. 定員を多少上回る学生数を確保しており、経常的収入が継続的に得られている。競争的資金の獲得についても増加傾向であり、収入に寄与している。
3. 実験設備への投資減額とアカデミックアシスタント経費削減による負の効果が憂慮される。

### 総合的な自己点検・自己評価

- 基準 1：部局の目的、基準 2：教育研究組織、基準 3：教員及び教育支援者、  
基準 4：学生の受け入れ、基準 5：教育内容及び方法、基準 6：教育の成果、  
基準 7：学生支援等、基準 8：施設・設備、基準 9：教育の質の向上及び  
改善のためのシステム、  
基準 10：財務、基準 11：管理運営、選択的評価事項 B：正規課程の学生以外  
に対する教育サービスの状況

これらの基準は大学評価・学位授与機構の認証評価の基準を満たしていると考えられる。

## 《理学部評価委員会の評価結果》

自己評価に対し、概ね妥当と評価された。

### 評価委員会で指摘された外部評価委員による評価の要点

1. 女子大における理学部の必要性を積極的にアピールして学内および社会の理解を得る努力を期待する（改善済み→27頁、理学部改善策1参照）。
2. 文系学生向けの理科教育カリキュラムの充実を期待する（改善済み→25頁、改善策17、27頁、理学部改善策2参照）。
3. 理学教育の維持にこれ以上の定員削減は望ましくない（改善済み→23頁、改善策3参照）。
4. 理学を志向する高校生数が減少する現実に即した入試制度のあり方を検討してはどうか（改善済み→27頁、理学部改善策3参照）。
5. 定量的データが不足している。自主学習への配慮として上限単位の設定などがありうる（改善済み→24頁、改善策13参照）。
6. 教育成果の評価はより広い範囲の関係者にアンケートを求め長期的に行うことを提案する（改善済み→25頁、改善策16参照）。
7. 学生のニーズ把握の努力と対策体制の充実が必要である（改善済み→25頁、改善策16参照）。
8. 情報及び実験設備のインフラの充実が緊急課題である（改善済み→23～24頁、改善策3、11参照）。
9. 教育の質の向上を図るために組織的なシステムの構築が必要である（改善済み→25頁、改善策17参照）。
10. 予算削減は不可避と考え対策を考案されたい（改善済み→23頁、改善策3参照）。
11. 自己評価の結果を定期的・継続的にフィードバックする方策が必要である（改善済み→23頁、改善策5参照）。

## 生活科学部

### 《生活科学部の自己点検・自己評価のまとめ》

#### 教育に関する自己点検・自己評価

1. 生活科学を文理融合型の応用科学として、人間生活の環境と主体をめぐる諸条件を、自然科学と人文・社会科学の諸側面から学際的かつ総合的に解明する学問とし、学部独自の「履修の手引き」を作成し、新入生オリエンテーションの際に配付し、生活科学部の目的を踏まえた履修指導が円滑に行なわれるように工夫している。生活科学部の特色、独自性の外部へのアピールへの更なる努力が必要である（**改善済み→28 頁、生活科学部改善策 4 参照**）。
2. 平成 16 年度、食物栄養学科、人間・環境科学科、人間生活学科の 3 学科に学部を再編成した。これにより、時代と社会の要請により適合した学科構成を実現した。
3. 専任教員 39 名が主要な授業科目を担当し、学内兼任教員、非常勤講師が加わり教育課程を遂行している。専任教員数は大学設置基準、管理栄養士養成課程、教員養成課程に必要な数を満たしている。
4. 教員の男女比はほぼ同率で、本学の目標である男女共同参画社会の実現を体現し組織を活性化させている。アカデミック・アシスタント等の教育支援者が教育課程遂行のために適切に配置されている。サバティカル制度の整備が必要である（**改善済み→28 頁、生活科学部改善策 2 参照**）。また教育補助員、ティーチングアシスタントの教育が必要である（**改善済み→23 頁、改善策 3、28 頁、生活科学部改善策 5 参照**）。
5. 4 年間一貫専門教育の方針の下、「生活」を「科学する」という本学部の主題のもと、理系、文系の枠を越えた教育課程が編成されており、適切な授業科目が配置されている。教養教育の更なる充実が必要である（**改善済み→25 頁、改善策 17、28 頁、生活科学部改善策 1 参照**）。
6. 入試システムの改善に伴い教員の負担が増加している。
7. 国内外の大学との単位互換、企業・団体などとの連携によるインターンシップへの取り組みをしている。成績評価の透明性の確保が必要である（**改善済み→28 頁、生活改善策 3 参照**）。
8. 単位取得状況、進級、卒業状況も良好であり、進路（就職・進学先）も充実した状況である。卒業生が多面で活躍している。教育成果のデータの蓄積が不足している（**改善済み→25 頁、改善策 16、28 頁、生活科学部改善策 5 参照**）。

#### 学生支援に関する自己点検・自己評価

1. 新入生に対し入学式直後にオリエンテーション合宿を実施し、学習支援のためのオフィスアワー、学年担任制、電子メールによる相談、ピア・サポートシステムなどが機能し、適切な学習支援が適切に行われている。
2. 学生の自主的学習を支援する環境（学習室）が整備され機能している。一方情報機器

利用施設環境の不備が認められる（**改善済み→24 頁、改善策 1 1 参照**）。

3. 学部共通図書室の他に学科、講座のより高度な専門性の高い図書資料室があり、質の高い研究教育に貢献している。
4. 留学生支援を充実させる必要がある（**改善済み→30 頁、センター一部改善策 1 ⑤**）。

#### その他に関する自己点検・自己評価

1. 学内 LAN が有効に利用されている。図書・資料室は学科、講座ごとに整備・管理・運営されている。
2. 入学定員に対する志願者数の比の学部平均値は、この数年 3～4 倍（前期日程）であり、受験生の人気は高く、学生納付金（授業料、入学料、検定料等）収入を確保している。科学研究費補助金の取得率は高く、受託研究費、共同研究費の受け入れも教員比率に比して大きい。外部資金の更なる獲得が必要である（**改善済み→28 頁、生活科学部改善策 7 参照**）。
3. 正規課程の学生以外の学生受入については、10 種類の受入制度を有する。

#### 総合的な自己点検・自己評価

基準 1：部局の目的、基準 2：教育研究組織、基準 3：教員及び教育支援者、  
基準 4：学生の受け入れ、基準 5：教育内容及び方法、基準 6：教育の成果、  
基準 7：学生支援等、基準 8：施設・設備、基準 9：教育の質の向上及び  
改善のためのシステム、

基準 10：財務、基準 11：管理運営、選択的評価事項 B：正規課程の学生以外に  
対する教育サービスの状況

これらの基準は大学評価・学位授与機構の認証評価の基準を満たしていると考えられる。

## 《生活科学部評価委員会の評価》

自己評価に対し、基準1～6に関しては、学部でおこなった自己評価は総じて妥当であるという評価であった。

基準7－10及び選択的評価事項Bの5基準は概ね妥当と評価された。

### 外部評価委員による評価の要点

1. 生活科学部の実践的な目的と文理融合型という個性は、その存在意義が明確であり、また目的に対応した教育研究組織、教育内容及び方法も整備されつつあるが、生活科学部の歴史を明示し、教育研究組織の特色などを積極的に受験生、学生等へアピールし、学部の特色を理解してもらう方策を整備するよう求められた（**改善済み→28頁、生活科学部改善策4参照**）。
2. 教育の質を向上させるためには、アカデミック・アシスタント、教育補助員が不足しているので、人員、研修を充実させる必要があると指摘された（**改善済み→23頁、改善策3参照**）。
3. 学生の受け入れ体制（入試制度、非正規学生受け入れ制度）、成績評価（成績評価の基準）、教育成果（卒業生の意見）などについての評価システムの不十分さと、システム構築のためのデータの蓄積の不足が指摘され、改善が勧告された（**改善済み→23頁、改善策5参照**）。
4. 学生支援のシステムや環境（情報機器の利用環境、各種学生相談体制）の不備が指摘された。これらは全学的な問題であるなら、全学的に整備に向けて取り組む必要があると指摘された（**改善済み→24頁、改善策7、11、28頁、生活科学部改善策6**）。
5. 財務関係については、財源獲得と同時に、学科の特色、学部学生の教育を考えた適切な資源配分が適切になされているかの評価も大切であり、そのデータの蓄積が必要であると指摘された（**改善済み→28頁、生活科学部改善策7参照**）。

### 新入生にPCを貸与する学長



## 大学院人間文化研究科

## 《人間文化研究科の自己点検・自己評価のまとめ》

教育に関する自己点検・自己評価

1. 各課程にふさわしい専攻を、バランスよく配置し、かつ前期と後期課程の専攻の連携を図った構成をとっている。現代の学問的状况や社会的ニーズに応じた大学院教育や学問研究の機能を発揮している。
2. 本研究科は、3学部的人的組織を1つの研究科に統合して形成されている。教育支援者の不足や、定年退職者の補充・教員の高齢化など今後課題となる点もみられるものの、学生定員に対して質・量ともに十分な教員が確保されている。女性教員比率が高い。融合・学際教育の固定化は硬直した状況を生み出す危険をはらんでおり、固定化を防ぐ組織の構築が望まれる（改善済み→23頁、改善策4参照）。
3. 多様な学生受け入れ方法により、「自立し、多様な分野において指導的な存在として、国際的な規模で活動できる女性人材を育成する。」というアドミッション・ポリシーに適合した幅広い学生を確保することに成功している。
4. 受験生の専攻に対する志向の強さに変化の兆候があるので、学生の受け入れ方針の周知に努めるとともに、適切な教育組織の改正が必要である（改善済み→23頁、改善策4参照）。
5. 教育の成果をさらに高めるために、修了生からの意見聴取を組織的に行うことが必要であろう（改善済み→25頁、改善策16参照）。
6. 留学生に対する情報の提供の拡大とアドミッション・ポリシーの周知に努める必要がある（改善済み→29頁、研究科改善策6参照）。
7. FDに関しては大学院の組織全体を行うことは今後の課題である（改善済み→24頁、改善策12参照）。
8. 学位取得率および就職・進学率が高い。また文系においては、学位取得が困難な中、学位取得者を十分に輩出していることも評価することができる。
9. お茶の水女子大学教員活動状況データベース(new-era)を活用し、教育の状況について、活動の実態を示すデータや資料を適切に収集し、蓄積している。

学生支援に関する自己点検・自己評価

1. 学内に保育施設を整備し、子どもをもつ院生等の利用に供している。長期履修制度を設け、運用していることも評価される。文系では研究用図書、理系では実験研究施設が、各専攻により専門的観点から体系的に整備され、有効に活用されている。



#### 研究に関する自己点検・自己評価

1. 社会文化学専攻においては、社会科学と人文科学の両分野に亘って成果が上げられていると判断される。
2. 国際日本学専攻においては、国際的視野のなかでの日本研究を中心とする幅広い学問領域にわたって高度の研究成果が上げられていると判断する。
3. 人間発達科学専攻においては、活発な外部資金獲得や多様な社会貢献など、成果が上がっていると判断される。
4. ジェンダー学際研究専攻においては、活発な外部資金獲得や多様な社会貢献など、成果が上げられていると判断される。ただし若手育成のためにアカデミックアシスタント(AA)の配置が、また本専攻院生が共通して使える空間がないため院生室が望まれる。
5. 人間環境科学専攻においては、相関生命科学講座、生活システム科学講座、食環境科学講座、遺伝カウンセリング講座いずれもそれぞれ十分な研究成果が上げられていると判断される。
6. 複合領域科学専攻においては、研究活動の質の向上のための検証が適切に実施され、研究活動が活発に行われており、研究の質も確保されている。さらに、社会・経済・文化の発展に資する研究も行われている。
7. 文部科学省による「魅力ある大学院教育」イニシアティブ事業において、人文科学系では、国際日本学専攻を中心として比較社会文化学専攻とジェンダー学際研究専攻の連携による「＜対話と深化＞の次世代女性リーダーの育成」、理工農系では、人間環境科学専攻と複合領域科学専攻による「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」、の2つの教育プログラムが平成17年度に採択された。
8. 教員活動状況データベース(new-era)による毎年の研究活動の見直しと活性化が優れている。

#### その他に関する自己点検・自己評価

1. 文系では研究用図書、理系では実験研究施設の整備が進められている。
2. 大学院独自の施設・設備の充実に関しては不十分といわざるを得まい(改善中→23頁、改善策3参照)。院生の自主的学習スペースや図書閲覧スペース、研究用施設など大学院専用のスペースが不足している(改善済み→24頁、改善策10参照)。
3. COEプロジェクトが2件採択されるなど、小規模な大学の大学院としては大きな外部資金が獲得できている。
4. 人件費抑制等の予算の問題から、学生をサポートする十分なアカデミック・アシスタントや施設・設備を管理・運営する要員の雇用時間数が確保できていない(改善中→23頁、改善策3参照)。
5. 外部資金が当然のことながら時限のものであり、さらに安定した資金獲得の方策を立てることが必要である(改善済み→23、24頁、改善策3、14参照)。

#### 総合的な自己点検・自己評価

基準1：部局の目的、基準2：教育研究組織、基準3：教員及び教育支援者、  
基準4：学生の受け入れ、基準5：教育内容及び方法、基準6：教育の成果、  
基準7：学生支援等、基準8：施設・設備、基準9：教育の質の向上及び

改善のためのシステム、  
基準 10：財務、基準 11：管理運営、選択的評価事項 B：正規課程の学生以外  
に対する教育サービスの状況

これらの基準は大学評価・学位授与機構の認証評価の基準を満たしていると考えられる。

## 《人間文化研究科評価委員会の評価》

自己評価に対し、基準1～11、選択的評価事項Aに関しては、学部自己評価は総じて妥当であるという評価であった。

評価委員による評価

1. 女性研究者育成に力を入れた教育理念をさらに追求することを期待する。学校教育法等の改正に対応するためにも大学院の目標を明確にし、全ての構成員に周知され、同窓会誌等を通じて外部（国内外）へ公表する必要があるのではないか（改善済み→29頁、研究科改善策4参照）。
2. 大学院改組後の新しい体制下では教員の学部への帰属意識がなくなり、大学全体としての活動が低下する事が心配である（改善済み→23頁、改善策4）。
3. 高度な学際的・総合的な知識と研究能力を涵養するための教育組織を目指すことについて、具体化の方策が提案されるべきである（改善済み→25頁、改善策17参照）。
4. 人間文化研究所の位置づけと、研究科との関係がはっきりしない（改善済み→31頁、研究科改善策2参照）。
5. 学位授与の基準を明確に定めることが必要。文系、理系が乗り入れて研究・教育を行っていること、学位審査でも乗り入れが行われていることをはっきり示すこと（改善済み→29頁、研究科改善策3参照）。
6. 人員削減による教育・研究の脆弱化が危惧される。各専攻、コースごとの教員数、補助教員数や教育体制の違い、年齢バランス、実験系担当と非実験系担当の仕事と人員のバランス等に関する検討と配慮が必要（改善済み→29頁、改善策3参照）。
7. 教員の研究活動の把握は、ある程度システムとして整ったが、教育実績の評価は困難である。教員の指導能力を適切に評価するシステムについての検討を行うべきである。研究業績が文系・理系でそれぞれ妥当であるかどうかを見直すべきではないか。人文系教員の中には、能力は高いのに業績が少ない者が見られる（改善済み→23頁、改善策5参照）。
8. 海外からも院生を受け入れる体制を整備すべきで、そのためにはHPの整備が必須である（改善済み→29頁、研究科改善策4参照）。
9. 前期課程における辞退率が高いことは問題。辞退者を減らす工夫が必要である。専攻ごとに充足率にかなりの差がある（※必ずしも同様でない意見もある→29頁、研究科改善策5参照）。
10. 前期課程、後期課程共に、シラバスを整備する事が望まれる（改善済み→31頁、研究科改善策6参照）。
11. 博士前期課程で修了する学生たちに対して、博士後期課程への進学を支援する積極的方策が必要であろう（改善済み→24頁、改善策6参照）。
12. 卒業後のフォローアップを考える必要あり。卒業生の再教育や再就職を積極的に支援することも必要（改善済み→24頁、改善策6参照）。
13. 学生相談の実態を調査・報告して、相談室だけでなく、大学全体として把握しておく事が必須。学生相談室に十分な態勢を整える事が重要である（改善済み→24頁、改善策7参照）。

14. 障害を持った学生への支援はもっと重視すべき。最近は、他大学でも力を入れている（改善済み→24 頁、改善策 8 参照）。
15. 数年前に、全院生と全教員の懇話会が開催されたが、その後は同種の会合は開かれていない。年に一度くらい、そういった会合が必要ではないか（改善済み→24 頁、改善策 9 参照）。
16. ヒアリングにおいて院生から改善の要求が高かった、院生に特化した施設・設備の確保を望む（改善済み→24 頁、改善策 10 参照）。
17. 予算削減に伴う学術雑誌の購読中止やウェブによる文献ダウンロード契約の縮小の改善が望まれる（改善済み→23 頁、改善策 3 参照）。
18. FD を組織として適宜実施し、教育の質の向上に結びつける必要がある（改善済み→24 頁、改善策 12 参照）。
19. 学外からの意見を聴取する機会を設ける必要がある（改善済み→25 頁、改善策 16 参照）。
20. 外部資金の獲得は一層重要になるが、教育の基盤をこれに依存することは望ましくない（改善済み→24 頁、改善策 14 参照）。
21. サバティカルなどの研究支援制度が利用を活発化する必要がある。
22. 若手研究者の少ないことに関する検討が不足している（改善済み→25 頁、改善策 15 参照）。
23. 海外との学生教育交流や研究交流、社会一般や周辺地域との連携について大学の PR に積極的に利用したらどうか。

「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成プログラムによる講習会



## センター部

### 《センター部自己点検・自己評価のまとめ》

#### 教育に関する自己点検・自己評価

1. センター部規則に組織としての目的を明記している。ホームページ、オリエンテーション等で学生や教職員に対して各センターの目的は公表されている。ただし、センター部のホームページはなく、学生便覧にも記載がない。大学として17ものセンターを設置することの意義、および大学としての各センターの位置づけが不明確である（**改善済み→25頁、改善策18参照**）。
2. センターに所属する教員の多くが学士課程や大学院で講義や演習を開講している。学部の教務関係の事項についてセンターの教員は議論に参加できないでいる。
3. 人員を欠いているセンターもある。運営交付金が減額される中では、外部資金を獲得して職員を雇用できるように務めるべきであろう（**改善済み→23頁、改善策3参照**）。
4. 国際教育センターでは留学生のニーズに応じて各種のクラスが設けられている。授業科目は適切に配置され、教育課程の体系性が確保されている。
5. 「魅力ある大学院教育」イニシアティブ、教員養成GPなどの企画・運営に参画し、臨海実習等の実習を担当している。
6. 留学生に対する支援、学生の相談を行うなど、本学の教育研究の支援をしている。
7. 国際教育センターでは毎年10～15名の日本語日本文化研修留学生（日研生）を海外から受け入れている。また日本語特設クラスがレベル別に編成され多くの留学生の教育にあたりとともに、留学生の学習支援や生活面での支援に大きく貢献している。

#### 学生支援に関する自己点検・自己評価

1. 各センターともそれぞれの機能に応じて積極的に学生支援にあたっている。
2. 保健管理センターは、メンタルヘルスの問題についても積極的に支援しており、学生の相談に対しても充分に対応がなされている。
3. 留学生の生活費や住居に対するサポートがかなり不足している（**改善済み→30頁、センター部改善策1⑤参照**）。

#### 研究に関する自己点検・自己評価

1. 各センターともきわめて活発に研究活動を行っている。ただし、研究活動の成果の質を示す実績から評価するとセンターによりばらつきがある。
2. 多くのセンターでは外国人講師や外部講師などを招いて活性化を図っている。
3. 生活環境研究センターでは研究ばかりでなく、日本栄養・食糧学会の会長1名や関東支部長等を輩出し学会の活動にも貢献している。
4. 子ども発達教育研究センターでは附属学校や地域と連携し、研究成果をあげている。

5. ジェンダー研究センターでは、競争的資金の獲得率が高く、研究成果も高い評価を受けている。
6. 比較日本学研究センターでは国内外で研究活動を行い、国際性と学際性が格段に向上している。

#### その他に関する自己点検・自己評価

1. 多くのセンターで施設の不足や劣化が指摘されている。また、図書、学術雑誌、資料等の整備がなされていない（**改善済み→23 頁、改善策 3 参照**）。
2. 多くのセンターでは外部資金や個人研究費でセンターの教育研究活動を維持している。
3. センター全体の効率的な管理運営を図るためには全体を統括する組織や部署が必要であるが、それが設置されていない（**改善済み→25 頁、改善策 1 8 参照**）。
4. 正規学生以外の学生へのサービスは達成状況が良好である。各センターはそれぞれの設置目的にしたがって事業を計画的に進めている。
5. ライフワールド・ウォッチセンターでは「化学・生物総合管理の再教育講座」を開講し、化学物質の総合管理に関する社会人向け社会貢献を行っている。
6. 湾岸生物教育研究センターではサンゴ礁保全の問題等の研究が社会から期待されている。
7. サイエンス&エデュケーションセンターでは外部資金等を活用し事業を着実に実施している。
8. 開発途上国女子教育協力センターでは、五女子大学のコンソーシアムを結成し、途上国女子教育協力事業を運営し成果をあげている。

#### 総合的な自己点検・自己評価

選択的評価事項 A、B は大学評価・学位授与機構の認証評価の基準を満たしていると考えられる。

## 《センター部評価委員会の評価》

自己評価は概ね妥当である。

### 評価委員の意見

1. 教育サービス施設はそれぞれが教育に対しての取り組みがなされており、一定の役割が果たされている。教育研究施設の中にもコア・クラスター、教職教育、リベラルアーツ、学部共通科目への貢献が優れたものが多々見受けられる点は評価に値する。一方で、教育研究施設の中には教育にほとんど関与せず、センターとして運営されるメリットが明確でないものもあり、センターの活動と教育との連携を強化して行く事が必要である（改善済み→25頁、改善策18参照）。
2. 廃液処理、高圧ガス、排水などの実験に関連する安全管理等をサポートするセンターが見受けられないので対応が必要である（改善済み→25頁、改善策18②参照）。
3. 日本語教育関連の図書不足も指摘されており改善が望まれる（改善済み→25頁、改善策3）。
4. センター全体の効率的運用を図るため、センター部組織の抜本的改革が必要である（改善済み→25頁、改善策18①参照）。
5. 湾岸生物学教育研究センターは、お茶の水女子大学の研究・教育活動上、大きな特色であり、外部の研究者にも積極的に開いて、ここを舞台として多くの業績が挙げられている。多くの他大学では、当該施設が縮小されているが、本センターで活発な活動が展開されていることは特筆すべき。地域への開放も含めて、湾岸生物教育研究センターの活動を、全学レベルでさらにサポートしていくことを提案する（改善済み→25頁、改善策17参照）。

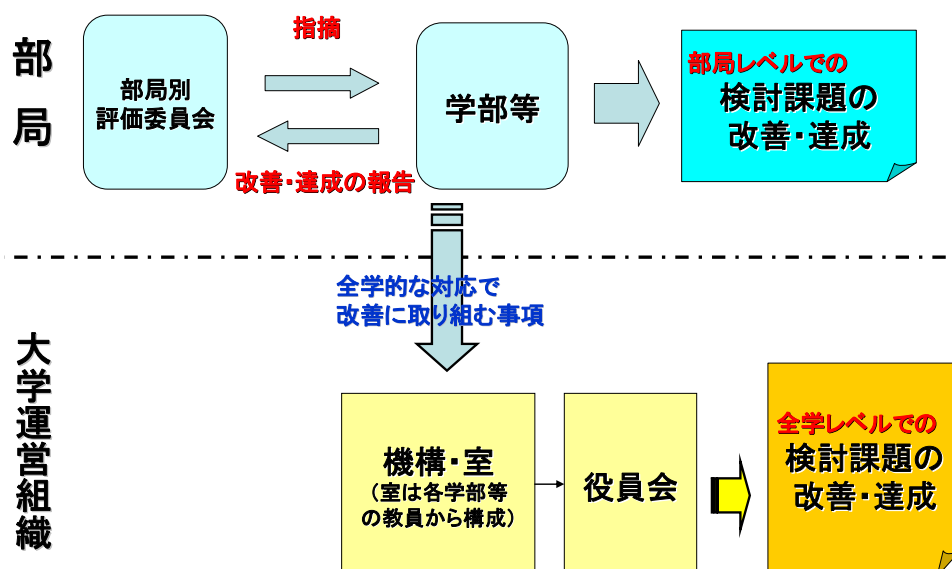
### 評価委員会：施設案内風景【センター部】



## 改善に向けた取り組みの概要

評価結果を受け部局で改善できることは各部局で取り組むと同時に、全学的な取り組みや、予算処置の伴うもの等については各部局の室員から各室に問題点が提示され、各室で検討した後、機構長を通じて役員会で検討され、改善が実施された。以下に全学で取り組んだ改善と各部局で取り組んだ改善結果を示す。

### 改善のプロセス(イメージ図)





## 全学的な改善に向けた取り組み

### 改善策 1 :

文教育学部の自己点検で自主的学習環境など施設面での学生支援が遅れていることが明らかとなった。これについて外部評価委員から図書館の中の「ラーニング・コモンズ」の充実といった抜本的な方策をとることが望ましいと指摘を受け、平成 19 年度に整備した。現在図書館にはラーニング・コモンズが設置され学生の自主的学習環境は飛躍的に改善されている。

### 改善策 2 :

文教育学部 1 号館は老朽化が深刻で、早急な耐震補強が望まれ、また暖房設備がない、十分な電力の供給がない等施設の劣化が指摘された。そのため耐震補強工事を平成 19 年度に行い、耐震性が向上したばかりでなく、館内の環境も整備された。

### 改善策 3 :

法人化後、どこの国立大学法人でも同じ状況であるが、本学も人件費削減、運営費交付金の削減に伴い、教育に携わる人員の減少、実験設備への投資減額、図書購入費の減少等に対する懸念が各部局の外部評価委員から示された。しかしながら本学は外部資金等の獲得に努力した結果、多くの運営資金を確保することができ、運営費交付金の削減による教育、研究の質の低下を防ぐのみならず、むしろこれらの資金を有効的に用いることによりさらなる充実を図っている。

### 改善策 4 :

学外の評価者から「大学院改組によりほぼ全教員が大学院に所属することにより、教員の学部への帰属意識がなくなり、学部教育がおろそかになるのではないか」との指摘を受けたが、本学では学部教育のいっそうの充実を図り、平成 20 年度からリベラルアーツ教育を発足させ、一層の学部教育に取り組むこととした。

### 改善策 5 :

「教員の研究活動の把握は、システムとして整ったが、教育実績の評価について、教員の教育上の指導能力を適切に評価するシステムの検討を行うべきである。また研究業績が文系・理系で妥当であるか検討すべき」と指摘を受けた。そこで総合評価室では、教員活動状況の評価において、博士課程学生指導等の教育に関する項目の見直しや、インパクトファクターの導入の是非など研究に関する項目を検討し新しい評価法を導入することとした。

### 改善策 6 :

外部評価委員から「博士前期課程で修了者に後期課程への進学を支援する方策や、卒業生の再教育や再就職を支援することも必要」と指摘された。文部科学省の「大学院改革支援プログラム」に「日本文化研究の国際的情報伝達スキルの育成」が採択されるとともに、「魅

力ある大学院教育」イニシアティブにも3件採択されたほか、再チャレンジ支援プログラム「もう一度大学へ行こう」、ITPプログラムの採択と実施などにより博士課程への進学や卒業後の再入学に支援を行っている。

改善策7：

「学生相談の実態を調査し、相談に十分な態勢を整える事が重要である。と指摘を受けた。学生相談室・人権侵害相談室は、すべて学部生と共通のものであり、多数の相談がある。相談に対しては、適切な対応がなされている。それに比して相談員の人数配置が充分とはいえない。

改善策8：

障害を持った学生への支援はもっと重視すべきと指摘された。施設課を中心にバリアフリー化を進めている。

改善策9：

外部評価委員から「院生と教員の懇話会を年に一度くらい必要ではないか」と指摘された。平成19年度に学部学生・大学院生と学長との対話集会を行った。

改善策10：

外部評価委員から「ヒアリングにおいて院生から要求が高かった院生に特化した施設・設備の確保」を指摘された。図書館や大学院棟、大学本館に大学院生用のスペースを設けることとした。

改善策11：

情報機器の利用環境について、多くの学部で学生の不満があったが、19年度から全学の新入生全員にPCを貸与することとしたため大幅に改善した。

改善策12：

多くの外部評価委員から「FDを組織として適宜実施し、教育の質の向上に結びつける必要がある」と指摘された。教育推進室を中心にFDを実施した。

改善策13：

単位の実質化のために取得単位の上限設定について、改善の余地があると指摘された。教育推進室で検討し、全学的に上限設定のガイドラインを提示した。

改善策14：

外部評価委員から「外部資金の獲得は一層重要になるが、教育の基盤をこれに依存することは望ましくない」と指摘を受けた。役員会で教育の予算は前年度レベルを保つよう努力する方針を決めた。

改善策15：

外部評価委員から「若手研究者の少ないことに関する検討が不足している」と指摘され

た。科学技術振興調整費「若手研究者の自立的環境整備促進プログラム」により、テニユアトラック特任助教(9名)を国際公募・採用し若手研究者を雇用した。さらに、ポストドク10名を採用予定である。

#### 改善策16：

外部評価委員から「教育の成果をさらに高めるために、修了生からの意見聴取を組織的に行うことが必要であろう。」と指摘された。教育推進室で学部学生、大学院生、卒業生アンケートを行い満足度など調査し教育に反映させた。さらに、企業アンケートにより外部の意見を取り入れた。

#### 改善策17：

外部評価委員から「高度な学際的・総合的な知識と研究能力を涵養する」ことについて具体的な方策を示すべきであると指摘された。平成20年度からリベラルアーツ教育を充足させ、湾岸教育センター等を活用し学際的・総合的な知識の涵養に取り組むこと、教養教育を充実させることとした。また「全学教育システム改革推進本部・教育改革部会」主導の下に、学部間学際分野(コース)の設置及び学内・外にまたがる卒業研究指導体制の整備、さらには学部・大学間の連携強化を決定した。

#### 改善策18：

- ①大学として17ものセンターを設置することの意義、および大学としての各センターの位置づけが不明確であるとの指摘を受け、平成20年度から改組することとした。その際、「国内外に存在を示す事のできる特色あるセンター」や「学部・大学院教育への関与」という視点を重視するため、センター部を国際本部及びセンター本部に改組・構造化して研究教育のさらなる推進を図ることとした。
- ②大学として備えていなければならないサービスである、排水管理、安全管理等に関するセンターは単独ないし、他の機能と併合した形での設置を検討する。
- ③実験系施設についても、センターを在り方を見直すことで、必要機器の精選を行い、予算の効率的な配分を可能にし、維持管理に支障を来さないようにする。

### 図書館に設置されたラーニングcommons



## 部局ごとの自己点検・外部評価で指摘された点の改善状況

評価結果をそれぞれの部局がどのように各自の教育・研究に反映したかを述べる。

### 《文教育学部》

#### 文教育学部改善策 1.

自己点検で部局の目的の適切な周知・広報措置をとる必要があることを認め、平成18年10月3日の学部(学科)主任会議において検討を開始した。

#### 文教育学部改善策 2.

自己点検で「単位の実質化を図るため、予習・復習課題のシラバスへの記載や、取得単位の上限設定について、改善の余地がある」ことが明らかになった。平成19年度カリキュラムより、シラバスの提出がウェブ入力になったため、シラバスの形式と内容に相当程度統一性が保たれるようになった。その結果、シラバスによる授業全体のねらい等の明示がなされるようになった。ただし、予習・復習課題まで具体的に提示しているシラバスはまだ少数にとどまるため、今後の課題が残されている。取得単位の上限設定については、全学的課題であり、学生の履修状況を精査しつつ検討を進めている。

#### 文教育学部改善策 3.

評価委員会で「コース毎の進学者数の推移など学生数に応じた教員配置になっているのか」と指摘された。コースごとの進学希望者調査、実際の進学者数調査については、学部としてデータを蓄積し、教授会等を通じて公開している。教員配置計画は役員会マターであり学部には実質的権限がないが、全学的人員削減計画の作成においては、役員会に対して教員－学生比率などをにらんだ上で学部から原案を提示している。コース別に教員－学生比率をみると、なお若干のアンバランスが存在するが、学問領域の多様性を保持しつつ、全学的な人員配置計画の中で長期的に検討を続けていきたい。

#### 文教育学部改善策 4.

評価委員会で「非常勤講師やTAの配置は適当か？」と指摘された。非常勤講師の配置については、文部科学省から交付される運営交付金の減少の中にあって、配分数の減少など問題がないわけではないものの、必要度に応じて、主任教員会議で配分を決定している。またTAの配置は、各教員から必要性に応じた申請が出され、全体枠による調整がなされるものの、ほぼニーズは充足できる状況にある。

#### 文教育学部改善策 5.

評価委員会で「学部・学科運営を支える職員と非常勤職員は適正規模と言えるのか？」と指摘された。本学では、学部独自の事務組織は存在せずに、全学で一本化された事務組織となっている。平成 19 年度からは、チーム制への事務組織の改組が実行され、学部事務に従事する教務チーム。教務支援チームなどが設置された。文部科学省から交付される運営交付金の減少の中にあつて、これにより、「十分」とはいえないまでもなんとか運営上の差し支えない程度の規模が維持されている。

#### 文教育学部改善策 6.

評価委員会で「多様な入試制度による入学者（推薦・前期・後期、留学生、社会人、3 年次編入学生）の追跡データ（入学後の勉学態度・成績）分析が望まれる。」と指摘された。入試推進室により、多様な入試制度による入学者の追跡調査の体制が整った。

#### 文教育学部改善策 7.

評価委員会で「アドミッション・ポリシーに沿った学生を受け入れているのか？検証する仕組みが必要である。」と指摘された。入試推進室により、多様な入試制度による入学者の追跡調査の体制が整った。

#### 文教育学部改善策 8.

評価委員会で「教養教育について学生の満足度を高めるようさらなる改革が必要である。」と指摘された。本学では早期から教養教育改革を実施してきたところであるが、19 年度より全学教育改革推進本部を設置し、とりわけ平成 20 年度からリベラルアーツ系列群の設定による大改革を実施することとしている。文教育学部としても、改革の実行に中心的役割を果たしている。

### 《理学部》

#### 理学部改善策 1.

授業のシラバスがあまり有効に活用されていないようであると指摘を受けた。これを受けて、シラバスの内容を充実することとした。

#### 理学部改善策 2 :

「文理融合 21 世紀型リベラルアーツ」の一環として組織的な理科教育を成功させることとした。

#### 理学部改善策 3 :

平成 19 年度の受験者増の原因の分析を急ぐ。入試制度の改革がすでに始められた。

理学部改善策 4 :

他学科の履修について知る助けとなるように、理学部各学科の履修ガイドを冊子化した。

《生活科学部》

生活科学部改善策 1 :

教養教育のさらなる充実を図る必要があるとの指摘を受けたが、全学教養教育の改革が進展中であり、「文理融合 21 世紀型リベラルアーツ」が平成 20 年度から開始され、質量ともに大規模な充実が図られている。

生活科学部改善策 2 :

サバティカル制度の整備が必要であるが、平成 19 年度に 4 名が利用することとなった。

生活科学部改善策 3 :

シラバスの利用率が低い点については、ウェブ上で公開すると同時に授業時にも配布することにより利用率の向上を図っている。また、シラバス成績評価基準を記載した。

生活科学部改善策 4 :

受験生にはホームページ充実、大学説明会での詳細な説明、学生には「生活科学部の履修の手引き」等で学部の特徴を周知する方策を行っている。また、資格取得プログラム「家庭科教員キャリアコース」などを整備し、学生の意欲を高める方策を行っている。

生活科学部改善策 5 :

教育成果の評価については、全学で行った学生からのアンケートや学科・講座で行っている意見聴取などをもとに、データを蓄積しつつ、カリキュラム委員会、主任会で検討し、改善しつつある。

生活科学部改善策 6 :

学生支援、設備・施設の問題は、学部では、ピア・サポート、オフィス・アワー制度が円滑に機能しており、また人権問題のミニ研修等を実施している。

生活科学部改善策 7 :

学部資金獲得の努力を続けると同時に、学部共通経費を設定し、学部全体の教育基盤整備を行うなどして、予算の適正な配分、執行に努める。

## 《人間文化研究科》

### 研究科改善策 1 :

外部評価委員から「女性研究者育成に力を入れた教育理念をさらに追求することを期待する」との意見があった。中期目標の冒頭に掲げられている本学のミッションは中期とはなっているものの、長期的展望のもとに策定したものである。大学院もその中に含まれている。国内外への公表という点では立ち後れているが、女性研究者の育成に力を入れた新しい大学院の目的、組織などをホームページに掲載し、日本語と英語を対照させる形式で作成している。

### 研究科改善策 2 :

人間文化研究所の位置づけと、研究科との関係がはっきりしないと指摘を受けた。人間文化研究所はポストク対策の1つである。学位取得後、身分がないことで、研究活動が難しくなることを避けるために設置している。平成 19 年度より研究所を廃止し、研究科研究院の中に研究員制度を設けることにした。

### 研究科改善策 3 :

学位授与の基準を明確に定めることが必要である。また文系、理系が乗り入れて研究・教育、学位審査を行っていることを示す必要があると指摘された。博士論文の提出にいたるまでの過程、提出条件に関しては、現在は専門分野ごとに基準があるが、新専攻では領域ごとにまとめて、学生にも分かるようにし、各専攻ごとの基準を作成することとした。

### 研究科改善策 4 :

海外からも留学生・院生を受け入れるためには情報の提供とアドミッション・ポリシーの周知が必要であり、HP の整備が必須であると指摘を受けた。英語版のホームページを作成すること、日英対訳の大学院概要を作ることが決定した。

### 研究科改善策 5 :

「前期課程における辞退率が高いことは問題」と指摘されたが、前期課程の辞退率が必ずしも高いとは認識していない。「受験生の専攻に対する志向の強さに変化の兆候がある」ことから辞退率よりも受験生の減少が気懸かりで、大学院説明会を実施することとした。

### 研究科改善策 6 :

前期課程、後期課程共に、シラバスを整備する事が指摘された。前期課程では平成 19 年度前期よりシラバスの作成を全教員に義務付けている。後期課程は論文指導が中心のため、シラバスを特に義務付けていないが、もう一度研究教育委員会で審議していきたい。

《センター部》

センター部改善策1：

- ① RI 棟については、ボンベ搬入に際しての安全性を検討する。
- ② 総合研究棟の出入り口の問題については、関係者により対応策を検討する。
- ③ 留学生への日本語教育のコーディネートは国際教育センターが行っており、習熟度の目標設定は、センターが予め行っているが、達成度の検証は各クラスの担当者の自主性に委ねられている側面がある。今後はさらにセンターと各クラスの担当者との連絡を密にするとともに、国際教育センターにおいて授業改善のための検討を行う。
- ④ 大学院生が日本語クラスを担当することについては、現在もセンター開設の日本語科目の担当、及び協定校（ヴァッサー大学）からの留学生の日本語集中授業（2ヶ月間）、日本語日本事情科目の一部を大学院生が担当している。今後はさらにその可能性を検討していく。
- ⑤ 留学生への生活、住居等への支援は国際交流課、学生課が担当しているので、今後は国際交流室、学生支援室に要請し、生活、住居の情報提供と支援の向上を徹底させるよう促していきたい。住居を借りる際の保障制度については、「(財)日本国際教育支援協会」(内外学生支援センターは平成16年4月から(独)日本学生支援機構に統合)の「留学生総合保障制度」に本学も加入している。今後は、私費留学生を対象に国際交流課を通し住居探しの時に情報提供し加入を徹底するように促したい。
- ⑥ 平成20年度よりセンター教員も各学部のそれぞれの教授会構成員となった。



## **評価委員の個別意見**

以下に、各人間文化研究科担当いただいた外部評価委員から寄せられた個別の意見書を添付する。当日のご意見と重複する部分もあるが、寄せられた意見書をそのままの形で添付する。

添付の順序は、委員名簿と同様、五十音順である。

お茶の水女子大学人間文化研究科評価について

東京大学大学院教授 浅島 誠

1. 総評：お茶の水女子大学が法人化された後、かなり学内で将来の方向性と大学の在り方を真剣にかつ、前向きに取り組んだことがよく理解された。その中で、特に女子大学としてのメリットとデメリットだけを考えただけではなく、女性が大学教育を受ける必要性と女子大学としての責任感をきちんと示せたことが良かったと思っている。女子大学としては世界第二位の高い評価を受けていることは、それだけ誇りと今後への更なるビジョンを学内外に示していく必要がある。教育と研究においてみると、学生や大学院生の意識は極めて高く、問題点も含めて的確にとらえていることがわかったが、教職員間の問題意識と対応にはバラツキがみられる。新しい理念をどう構成員に伝え、今後世界の女子大学として持続的に発展して基盤整備していくかが急務である。

2. 理学部への評価

(1) 理学部では、お茶の水女子大学の良き伝統と学生の質の良さは充分に感じ取られるが、分野によって大きな差が生じているように見受けられた。総じて、教員は教育より研究に軸足を置きつつあるように思われるが、大学が教育と研究の両輪から成り立っている時、教育をきちんと行っていくシステム（シラバスも含めて）が少し欠けているように思われる。これは単にお茶の水女子大学だけの問題ではなく、今、日本が抱えている大きな問題である。また、基礎学問に必ずしも十分な研究費と設備が整っていないと思われる。どうしても今、流行の学問分野や応用的な分野に資金が集中しがちで、学生もそれによって研究を外から見て学生や院生の配属に大きな偏りがみられている。新しく情報学科をつくることは、時代的ニーズに沿っているのであるが、それと同時に既設の物・化・生・数の各学科をどのように活性化し、支援していくのか、今大きな試練の時を迎えている。特に、運営交付金が削減されている今日、理学部のような真の自然科学の基礎を支えていく分野の活性化のしくみ作りが必要である。この辺は理学部としての教員間や教員と学生間のお互いの理解とお茶の水女子大学としての特色をどのように作り上げるのかが大きな課題である。

(2) 研究費と設備について

例えば、化学教室のスクライバーの設置など、有機化学や合成化学をやる実験室でのスクライバーの設置は必要となっている。理学部の研究室が老朽化しているなど、必ずしも充分でないところもみられるので、その辺は大学全体の援助等によって、コンプライアンスに則った整備がされることを望む。また、消防法や動物実験などにおいても最近、いろいろな法令ができていますので、これは一学科の問題としてではなく、大学全体の問題として解決し、学生や大学院生にそのような安全な場所での研究ができることが「リーダーとなる女性を育てる」ことにもなる。

(3) 定員削減と教育のレベルの高さの質の保障をするシステムづくり

最近、どこでも定員削減が起こっており、定年退職した後の補充もままならないところが生じてきており、そのことによって学問内容を狭め、又、学生への教育の低下につながる恐れがでてきている。学生達と話をした時も、多くの意欲的にかつしっかりとした考えを

もった学生が多い中での研究費の削減と教員の定削がもたらす危惧を感じている学生がみられた。他大学に比べたら極めて良く考え、実行力で意欲的な好学生が多いので、「リーダーとなる女性を育てる」環境づくりとは何かを全学の中で考えることが必要かもしれない。

その一つとして、学長裁量枠による先端融合科学専攻はそれなりに有効に機能し、今後の大学の在り方の良い見本となることが全国的にも大変注目されているが、それをどのように学内外に見えるようにするのか、又、現在ある専攻との間にどのような相互補完的な活性化システムをつくるのか、お互いの信頼関係をつくっていくことが必要であろう。学長のリーダーシップによるこの辺の人間関係を組織作りが始まっているように見受けられたので、是非、良い機会なので相乗効果による発展のしくみを示すことが大切だと思われる。

### 3. 人間文化研究科について

(1) いろいろな学部の出身者がいて、相互乗り入れをしてカリキュラム編成にしても、お茶の水女子大学ならではの特色が随所にみられて高く評価される。

又、大学院生も今までの学科や学部の壁を越えてコミュニケーションができ、ある意味で総合的、複眼的視野の中で、学問をとらえようとしているのは良いことである。それと同時に、学生の中にはどうしてもあるテーマについての深い見識とその分野のリーダーとして伸ばしていきたいという学生も見受けられたので、その辺について、どう調和をとって「リーダーとなりうる女性を育てるのか」という問いに答える柔軟なカリキュラムの編成もあっても良いように思われた。

(2) 大学院専攻については、大きく二つの専攻に分かれているが、新しくできる先端融合専攻は今回の大学院の在り方を示す大きな鍵となるであろう。すでに何人か着任又は実名があがっていたが、その人達が既存の大学院の専攻の先生方との協調性とお茶の水女子大学としての目玉として持続的に発展して本当に機能するのかがポイントである。そのためには、先端融合科学専攻の人事や予算の在り方について、大学構成員にも充分にわかり、お茶の水女子大学としてのビジョンを具現化するものであることを大学構成員にもわかるようにすることが望ましい。

私としては、今回の評価に参加させていただいたので、お茶の水女子大学が学長のもとで「リーダーとなる女性」の育成をスローガンに掲げて少数精鋭で教育と研究を進めていくこと、お茶の水女子大学の特色をどこにおき、学内外からもきちんとみえるようにすること、基礎研究を大切にしつつ、卒業生や修了生がお茶の水女子大学で学んだことに誇りをもてるように、アンケートその他を通じて改善していき、発展することを心から期待している。

## 評価意見書

東京大学大学院教授 岡本和夫

初めに 評価に参加し諸先生のご意見を伺ったところでは、全体として大きな食い違いはないものとする。従って、本報告書では、多少違った視点から意見を述べたい。お茶の水女子大学が日本の高等教育において果たすべき役割を考慮すれば、現在の状況も、将来に向けての構想も立派なものであり、根本的に考え直すべき障害はない、ということが大前提である。

1. 評価基準 大学法人評価では、4年目の中間的評価（暫定評価という言葉は使わないことになったらしい）と6年目の本評価が連動して行われる。このときに最も重要なことは各大学が自ら設定する評価の観点であろうと思われる。一例を挙げよう。学部・研究科の現況報告では研究面で卓越した業績を挙げて評価の対象としている。このとき、卓越したという判断は第三者の評価を根拠にすることが求められているが、この場合の第三者の評価基準は各学部・研究科が設定するものであると考えられる。論文数で選ぶのか、雑誌の質か、引用度数か、あるいは社会的貢献か、選択の幅は広い。文学研究に対して引用度数を根拠とすることが無意味であることは当然だが、評価の物差しは何か、大学側の選択を誤るととんでも無いことになるが、その責任は大学に有る。

この観点から考えると、今回の外部評価において貴大学が設定した観点は細かすぎるのではないかと思う。どんな大学でも細かく見れば問題はいろいろあるわけで、その点を議論の対象にすることは、お茶の水女子大学のような立派な大学の取るべき方向ではない。学生とのインタビューの中で、ある人は「大学は学生に対してドライだ」と言い、別の人は「思っていたほどドライではない」と言う。学生と教員との距離のことと理解するが、人により印象が異なっている。学生と教員の距離の取り方は、大学の教育・研究で重要な視点ではあるが、論争することは良いとしても評価基準として適切であるとは思わない。もちろんこの点が評価基準に入っているわけではないし、今回の基準がしるべき根拠をもとに作られていることは承知しているし、御存知の上で行われていらっしゃることであろうが、本質的な点をしっかりおさえていただきたい、と敢えて余計なことを書いた次第である。

2. 理学部 理学部に関して、基準ごとに意見を述べる。基準1「学部の目的」は、おおむね妥当である。重要な点は女子大学であることの意義、に結局は帰着する。基準2「教育研究組織（実施体制）」もおおむね妥当である。今回の研究院部局化については後で述べる。今後に期待したい。基準3「教員及び教育支援者」は、国立大学の諸困難を鑑みれば、妥当である、と判断する。基準4「学生の受入」に関して、現状を維持することは仕方ないことであると理解しているが、個人的には抜本的に考え直すべきであるとも思う。貴大学固有のことではないが、例えば学科ごとの入学試験は、大都市圏以外では相当難しい局面に差し掛かっている、と判断している。将来のことはさておき、現状はおおむね妥当である。

基準5「教育内容及び方法」、基準6「教育の成果」、基準7「学生支援等」はいずれも妥当である。大学の規模を活かした教育がなされていると考える。IT教育など課題はいくらでも上げられるが、主体的に取り組むだけの投資効率があるとは思えない。

基準8「施設・設備」、基準10「財務」については判断を保留する。本来国が保証すべきことがらが多いのに、その支援システムが不完全なのだから、何とも言い様がない。ただ、すぐ上に述べたITの活用について、近くの大規模大学からの発信、例えばOCWやTREE、を利用できることは検討する価値があるだろう。基準9「教育の質の向上及び改善のためのシステム」について、おおむね妥当と判断する。なお、卒業生のいろいろな意味での活用を図ることを考えられたら如何か。基準11「管理運営」は大学全体のことからであり、理学部の評価基準ではないと思うが、現状はおおむね妥当である。

3. 人間文化研究科 人間文化研究科は文理一体型の研究科であるが、どのような組織形態を取るにしても、お茶の水女子大学は総合大学であり、旧帝大型総合大学の一研究科と同等の規模をもつ。東京大学の総合文化研究科と比較すると、同じ文理融合型研究科とはいっても分野の構成は異なり、醸成する文化も同じではない。このタイプの研究科の自己評価における観点は大きくいて二つあると考えている。前提として、多くの分野の研究者が一堂に会したとしても融合型の研究が容易く創成されるはずはなく、また新分野創造も一大学に留まる必然性もないので、研究成果を直接対象とすることはふさわしくない、ということがある。その上で、第一に文理融合型の良さは学生、そこから育った人々、に現れる。大学院生とのインタビューの印象では彼女達は、とりわけ施設関係等個別に不満はあるとしても、良さを活かそうという意識が見受けられた。第二に、教育・研究の重点、あえて乱暴な言い方をすれば売り、を作ることである。誤解の無いように一言付け加えるが、重点を作ることはそれ以外のことを軽視するということではない。基礎的な学問研究をしっかりと行いつつ現時点での目標を明確にする。前者は不易であり後者は可変である。ジェンダー研究についてこの観点から考えるべし、それが私の意見である。

以上を前置きとして、人間文化研究科の基準別総合評価を理学部に倣って、しかし重複を避けるため結果のみ、書く。基準1「大学院の目的」、基準2「教育研究組織(実施体制)」、基準5「教育内容および方法」、基準6「教育の成果」、基準7「学生支援等」についてはおおむね妥当である。基準8「施設・設備」、基準10「財務」は理学部の場合と同様の理由で判断を保留する。ただし厳しい情勢の中で大学は十分な努力をしており、大学院生育成に重点的取り組みをしていることは見て取れるので、その意味では、基準11「管理運営」と併せて、自己評価は妥当であると言っても良い。

選択的評価事項A「研究活動の状況」についても、おおむね妥当であるが、今後は是非とも重点領域の明確化を図っていただきたい。なお、意見書冒頭にも触れたように個々の教員の研究評価は、少なくとも法人評価のスキームでは必須ではなくなったと考えている。必要かどうか、何のための評価か、等の判断は大学に委ねられている。

4. 全体評価意見 繰り返し述べているように、お茶の水女子大学は女子大学としての特長を生かし存在感を世間に示している、立派な大学である。国立大学法人化後ますますその存在意義を広く発信していただきたい。日本社会とりわけ永田町方面が男社会であり、相変わらずのことながら、その結果の失言が世間を騒がせている。さて、ジェンダーに関わりなく仕事の分担を担っていくことに併せて、女性にしかできない、ということ言い過ぎかもしれないが、女性ならではの学問があるとすれば、お茶の水女子大学がこれをリードしていかなければならない。ちょうど評価実施時期に、ネル・ノディングス

を学生と読んでいたこともあり、その感を強くした。人間文化研究科の学生達は余り興味無さそうではあったが。院生の人だったか、共学大学の物理学科は男主導で、そういう学問に入っていくのに本大学はちょうど良い、と話していた。物理学や数学は学問の基礎で、基礎を基礎として勉強することを出発点に多方面で活躍できるのであるから、この意味でも女子大学の存在意義、女子大学に理学部が存在することの意義は大きい。特に最近問題になっている学力低下のことがあれば、大学学部4年間で身につけることはたくさんあるはずだ。私が若い頃の、某女子大学の教授の、「研究者養成等ということは考えたこともない」という無責任発言、教育放棄と言われかねない暴言、はずっと昔のお話で、貴大学にはこんな教員はいませんが、研究者等と狭い職業にとらわれず広い教養を身に付けた社会的リーダーの活躍する場は今後増えていくだろう。

平成19年度からの新体制について、研究院からの出向による教育体制の問題点はいろいろ述べられていた。教育における無責任体制の可能性、組織複雑化に依るシステム曖昧化の可能性、多重構造に伴う負担増加の可能性、等心配点が挙げられていた。いろいろな大学の経験を生かせばこのような難点は必ず克服されるものと信じている。何よりも大切なことは学生にとって良いことである、これに尽きる。お茶の水女子大学の改革、金沢大学の改革、神戸大学の改革、それぞれ歴史的経緯と現状分析に基づいた改革であるから、外からは何とか上手に運営し実を挙げてください、と期待するばかりである。組織改革そのものは評価の観点にならないし、するべきではないと考えている。そんなことをしたら中期計画期間6年ごとに組織を変えなくてはならなくなってしまう。今回の改革後の運用について、評価はそれこそ6年後に行われる。絶対成功しているだろうと信じて報告書を終わりとします。

## 評価意見書

東京大学大学院教授 亀口 憲治

## 1. 女子大学としての教育研究の目標設定

今回、外部評価委員として各種の資料を確認し、また委員会での聴取や院生との懇談を通して生活科学部および人間文化研究科の現況を詳細に把握することができた。亀口はこれまでも、お茶の水女子大学の文教育学部および生活科学部で集中講義を担当した経験が複数回あり、また東京大学大学院ではお茶の水女子大学出身の院生を指導した経験も有している。それらを総合し、お茶の水女子大学が女子の高等教育において優れた実績を上げていると評価する。

ここで、大学の中長期の目標設定について気づいたことを、いくつか指摘しておきたい。それは、小委員会の場合でも申し上げたことであるが、大学全体の教育研究の目標の中で、「家庭」や「家族」に特記した文言がほとんど見当たらないとの印象を受けた。部局の組織改編等に際して、この点は議論されたであろうが、外部の人間にとっては、それが女子大学や人間文化研究科あるいは生活科学部の特徴として、対外的に積極的に打ち出されているようには見えてこないのである。

目標設定に家族研究や家族教育が盛り込まれなかったのは、戦前までの伝統的な価値観に顕著であった、女子の活躍の場を「家庭」に押し込めようとした社会的風潮への対抗措置として、現代の女子大学が優れた女子学生を有意な人材として広く社会に送り出そうとしてきたことの必然的な結果なのかもしれない。しかし、少子高齢化と人口減に向かう日本の「家族」の問題は、女性に限定された課題ではなく、男性にとっても同様に重要な課題である。まさに、男女が共同して取り組むべき未踏の「難問」である。

つまり、21世紀以降に予測される家族・家庭の諸問題は、戦前のように各家庭の個々の女性のみ押し付けられる「私的課題」ではなく、男女が共に真正面で立ち向かうべき「大問題」であり、「社会総体の問題」として位置づけられているのではないだろうか。この観点に立てば、女性がこの問題の解明と解決について潜在的に有している資源は、無限ともいえるほどである。少なくとも、男性に比して優位な立場に立っていることは、否定できないのではないだろうか。したがって、全学の組織がこれからの家族・家庭がかかえる諸問題の解決と解明に向けて取り組む体勢を整えることができれば、他の国立大学法人にはない独自性を打ち出すことになり、一般社会からの期待はさらに高まるのではないだろうか。

ただし、すでに進行している大学の組織改編の作業工程を大幅に修正することは、すでに入学や進学を考えている受験生にむやみな混乱を引き起こすだけであり、得策ではない。そこで、上述した特色を追加するための具体的な方策として、既存の関連するセンターの事業内容を拡充し、科学研究費等の外部資金や国あるいは自治体の委託事業を導入することなどが、さらに検討されても良いのではないだろうか。

## 2. 学生相談体制の充実

お茶の水女子大学に限らず、前提となる国の予算措置がきわめて不十分なために、いずれの大学でも学生相談体制を充実させることは困難な状況が続いている。しかし、急激な社会変動や生活環境、あるいは家庭環境の変化によって、多くの学生が様々な心理的問題を抱えるようになってきている。また、親子関係の変化により、学生や院生の中には親との関

係に悩むものが多く、大学の学生相談においても親からのコンサルテーションの需要が増している。また、教員が進路決定をめぐる親子間の葛藤に巻き込まれるような事態も少なくない。この場合には、教員のコンサルテーションも必要となる。さらに、学務関係の事務職員が同様の事態に遭遇することも、十分に予測できることである。

また、セクシャル・ハラスメントについては、かなり予防策が講じられているものの、アカデミック・ハラスメントの対策はまだはじまったばかりの状況である。ただし、他大学の先行事例から判断して、いずれの大学においてもその対策の強化が必要であることは、学生相談の専門家の共通認識となっている。亀口も学生相談所長として東京大学のアカデミック・ハラスメント防止委員会に加わり、全学的な防止体制の整備が予防に有効であることを確認しつつある。

いずれにしても、学生相談の専任職員を増員させない限り、いずれの対策案も机上の空論になりかねない。この点で、追加の人員費の確保が必須要件であることは明白である。とりわけ、自殺等の悲劇的な事態の発生を防止するためには、専任職員を要とする大学全体のネットワーク作りが欠かせない。そのためにも、外部資金等の導入も含めた予算措置による相談員の確保が必要である。ちなみに、欧米の大学の最低基準では、学生 1000 人あたり 1 人の専任カウンセラーが常識となっている。

### 3. 教職員の相談体制の充実

学生や院生の自殺防止や各種ハラスメントの防止を実効あるものとするためには、学生相談に直接関わる教職員の充実のみならず、全学の連絡体制の強化や通常の教育・研究指導における継続的な心理的ケアや心理教育プログラムを提供することが必要だと指摘されている。

その具体策としては、日常的に教職員が学生の心理的ケアについてのコンサルテーションを臨床心理の専門家から受けられるようにしておくことが有効だとされている。また、教職員を対象とするこのような積極的な相談体制の整備は、学生支援の充実のみならず、多くのストレスにさらされている教職員自体のメンタルヘルスの維持にも効果的であると考えられている。委員会等での配付資料を見る限りでは、このような中長期における観点での学生支援プログラムの計画案が具体化しているようには読みとれなかったため、あえて意見を述べさせて頂いた。



### 総論

大学院の理念や目標で、“指導的な役割を果たし得る女性を育成する”とあるが、その具体的なイメージと教育成果が、評価小委員会の場において見えてこなかった。大学院の専攻ごとにキャリアパスの代表的事例などを示すとともに、社会においてどのような形で“指導的な役割”を果たしているかを具体的に紹介する必要がある。同様のことは、“国際社会に対して大きく貢献し得る女性人材の育成をはかる”に対しても言える。

大学院後期課程では、“研究者及び高度専門職業人の養成を目指す”とあるが、院生との面談から知りえる限りでは、教官と院生ともに、研究者や高度専門職業人に結びつける努力が不足している印象を受けた。大学院後期課程の修了者は、能力に見合った就職先を獲得することは、どこの大学でも現在では難しくなっているとされている。大学院と社会とを結ぶ関係の強化を今後推進すべきであろう。

ライフサイエンス専攻であったかと思うが、海外（パリ）の大学に院生を送って学位を取得させるような試みを行っていると同った。世界において最前線の研究者として、お茶の水大学の院生が何人も活躍するように育成してほしい。

### 各論

「教育の成果」において、博士号取得率や修了した院生に対する就職率のような、教育の成果を示す客観的数値を明示することが望まれる。

「教育の質の向上及び改善のためのシステム」としては、ファカルティ・ディベロップメントを教育の質の向上と結びつけるため、組織として適宜実施する必要がある。その際には、学外関係者からの意見を聞く機会を設けることが望ましい。

「教育内容及び方法」では、博士課程前期だけでなく、後期に対してもシラバスの作成を義務付けること望ましい。

「教員及び教育支援者」では、特設講座等以外でも任期制を導入し、今後さらに広げていき、教員組織の活性化につなげていくべきである。

「選択的評価基準A研究活動の状況」では、ジェンダー学際研究専攻の大学院生に対する院生室の確保が課題である。

以上

## 評価意見書

放送大学教授

五味文彦

## 総論

お茶の水女子大学は、法人化に向けて女子教育と少人数教育に特化する道を選んだ。これは国立の女子大学として歩んできた伝統に基づいて、その道をさらに進めてゆくことを決意したものであり、それなりに理解できる。女性の活動の場が飛躍的に広がったという現状はあるにせよ、それでも未だに閉鎖的な場も多く、また社会の変化とともに後戻りすることも十分に考えられるので、選択としては正しかったと思う。

しかしそのために様々な面で窮屈な体制を強いられることにもなっているので、運営をしっかりとゆかないと、未来は開けてゆかないことにもなる。特に平成19年度からは大学院の部局化にもなって、教員は研究科研究院に所属し、学生は教育院に所属することになっていることは注意を要する。次のような問題点が見えるからである。

まず教員人事を教育組織と独立した研究組織で行う仕組みは、自ずと教育に対する教員の帰属意識を弱めることになろう。女子教育と少人数教育にとって、教育の重要性はこれまで以上に重視しなければならないのであるから、研究に偏らずに、教育が手抜きにならないような方策を至急に考えておく必要がある。

次に研究院の先端融合部門においては、予算的にも基幹部門より恵まれ、人事の仕組みも大学のリーダーシップで行われるということであるが、それにもなって基幹部門の志気が衰えないような方策を考えないと、人材の喪失を招くことにもなることも認識しておく必要がある。

学長は「リーダーとなる女性を育てる」を標語としているが、学生との面談を通じてその受け答えのなかから、自分の意見をしっかりとっており、その教育がある程度は達成されているのと感じた。ただこうした場に来くるのを承諾した学生はそれなりに意見をもっているものであるから、多くがこうであるとは思われない。少人数教育は小さく固まってしまう可能性も大きく、実践的な経験をさせるプログラムを開拓して、活躍の場を広げてゆくようにしないと、小さな悪しきリーダーをつくってしまうことにつながってしまうであろう。

## 文教育学部への評価

文学部系と教育学部系の融合学部としての独自性をどう打ち出すのが問題になろう。学部内に広い領域にわたって学科やコースが用意されていることの意義をよく認識して、その利点をいかす教育や研究を常に考えておく必要がある。

その点で教育内容の学際性や実践知に重点をおいている点は高く評価できるが、それを可能とするためには、学部としての主体性をもっと強めてゆかねばならない。学長のリーダーシップを待っているのは、問題は解決しないと見るべきであり、教育・研究の展開を外部資金の導入などを通じて積極的に行うなかで、外部から有為な人材を招いて、教育・研究の拠点づくりを行う必要がある。

効率化係数や総人件費削減、全学裁量ポストの供出などの影響によって現場の教育に当たる教員数が減少していることは承知しているが、それだけに逆に積極的に打ってでるべきである。そうでないとどんどん縮小してしまっていくことになってしまう。

なお少人数教育の負の部面として考えられるのは、教員と学生との関係がうまくゆかな

いとなかなか修正がきかないことである。教員および先輩の学生によるサポートが行き届いているようであるが、研究や精神問題でのケアを十分に考えておかないと大事にいたることを申し添えておきたい。

#### 大学院人間文化研究科への評価

人文系大学院生に関する焦眉の課題は進路の問題である。どの大学でもなかなか就職できない状況にあって、研究を続けてゆくモチベーションを保たせるためにはどうすべきかを考えてほしい。大学院での専門研究一途のやり方では、就職はもはや無理となっているので、女性の特性をいかした実践的な研究を行うように指導してゆくべきであろう。

そのためにも研究室の設備が不十分なことは問題である。パソコンや院生の研究用の机が不足している現状は魅力を失うことになり、実践的力を養うのは不便である。図書についても、学生が利用しやすいように工夫し、質量ともそろえておく必要がある。

##### 1 比較社会文化学専攻

教員の研究活動の状況を見る限り、能力があるのにもかかわらず、業績が少ない研究者が多い、というのが率直な印象である。学内行政に関わって、とても研究の面に力を注がないということもあろうが、やはり外に見えるのは研究の業績であり、また学位であるだけに、サバティカルなどを積極的に導入して研究の活性化を図る必要がある。そのためにも外部資金の導入はぜひとも必要である。

##### 2 国際日本学専攻

国際交流と日本学の共同研究・シンポジウムを柱にして活発な研究を展開していることは高く評価できるが、問題はその質である。日本学の国際交流というと、しばしば外国人の研究者には大いに寄与していても、肝心の日本人研究者はそのために疲労困憊するという構図が多い。より質の高い研究を展開するためには何をすればよいか、その戦略が求められよう。

##### 3 ジェンダー学際研究専攻

お茶の水女子大学の研究の大きな看板となる専攻だけに、人々の関心も高いと考えられる。見る限り、活動が積極的で、外部資金が豊富であるのは何よりであるが、ジェンダーはあくまでも視点であることを認識し、常に窮屈な研究にならないように心がけないと、逆風が吹いたときに困ることになるので、広がりのある研究を目指してほしい。

以上、すでに提出した自己評価書に対する評価では記すことができなかったことを要点のみに絞って書いた。これからの大学の発展を切に祈ってやまない。

お茶の水女子大学自己評価への総評

大阪大学大学院教授 友枝敏雄

はじめに

お茶の水女子大学は、戦前の東京女高師を継承する我が国を代表する大学であり、明治以降の日本の近代化を、女子の高等教育の面から支えてきた大学である。

このたび外部評価委員として拝見させて頂いた資料にも、そのことが随所にあらわれており、伝統ある大学としての誇りと品格を感じた次第である。

資料にみられるように、①学生の質の高さ、②それに対応した形で、教員から提供される講義内容(シラバス)の素晴らしさ、③教員の研究活動水準の高さは、高く評価されてよい。

この総評では、大学全体に関わる部分についての評価を記した後、文教育学部に関わる部分についての評価を記す。

なおこの書面は、18日(月)に文教育学部評価小委員会で発言したことおよび19日(火)に人間文化研究科評価小委員会で発言したことに基づいていることを付記しておく。違った言い方をすれば、18日、19日の発言をふまえて、より全体的なコメントとしたものが本書面である。

## I 大学全体に関わる部分について

### 1. 大学の組織について

お茶の水女子大学は、平成19年度から、大学院部局化し、大学院組織を、研究組織(研究院)と教育組織(教育院=大学院人間文化創成科学研究科)とに分離するとのことである。研究組織と教育組織との分離という方法に先鞭をつけたのは、筑波大学であり、その後大学院部局化(大学院重点化)と連動させて全学的に実施したのが九州大学であった。私事ながら、私は2006年3月まで19年間、九州大学に在職し、2000年度から実施された研究組織と教育組織との分離を6年間にわたって、身をもって体験してきた。その体験をふまえて、研究組織と教育組織との分離の功罪を記しておく。

#### (1) メリット

研究組織と教育組織とが分離していると、研究組織を改変することなく、新しい教育組織(たとえば大学院の新専攻)を立ち上げることができるのがメリットである。

従来型の大学院組織(たとえば東京大学、京都大学)であれば、研究組織を改変しなければ、新しい教育組織を立ち上げることはできなかつたし、研究組織の改変に伴い、教員の人員増(いわゆる純増要求)が行われてきたことも事実である。このため新しい時代にふさわしい新しい教育組織の創出に対応できないことがしばしばあった。

これに対し、研究組織と教育組織との分離は、教育組織のみの改変によって新専攻の立ち上げを可能にするから、柔軟な教育組織をつくり上げることができるし、教員定員を増やす必要もない。それ故、研究組織と教育組織との分離は、大学縮小化のスパイラルに入った我が国の高等教育の実情に見合った究極の方策だと言える。

## (2) デメリット

研究組織と教育組織を分離することは、必然的に研究組織と教育組織とが、1対1に対応しなくなることを意味する。この点をお茶の水女子大学の事例にそくして、もう少し具体的にいうと、研究院（2部門）と研究科（5専攻）と学部組織（たとえば文教育学部の場合であれば、4学科・1学環）が1対1に対応しなくなるのである。

研究組織と教育組織とを分離するのであるから当然の帰結だと言えば、それまでだが、1対1に対応しないことの問題点として、次の4つをあげることができる。

## ①教員の教育負担が大きくなる。

研究組織をそのままにして、従来の教育組織に加える形で、新しい教育組織（大学院の新専攻）を立ち上げるから、一部の教員（新専攻を担当する教員）は、多くの場合、2つの教育組織（従来の専攻と新専攻という2つの専攻）を担当することになり、教員の教育負担が倍増することになる。

## ②会議が多くなる。

たとえば1名の教員を採用する場合、研究院教授会で人事を決定したとしても、少なくとも大学院でどの科目を担当してもらい、学部でどの科目を担当してもらうかということを決めなければならぬ。大学院の担当科目を決めるのは、研究科（教育院）教授会であり、学部の担当科目を決めるのは、学部教授会である。すでに研究院教授会で採用を決定済みであるから、形式的な意思決定であるとしても、研究院教授会の決定の後、2回（研究科教授会、学部教授会）の意思決定が必要である。

教務委員会を開く場合にも、従来型の大学院・学部組織であれば（つまり大学院と学部が1対1に対応した組織であれば）、1人の教員が、大学院の教務委員と学部の教務委員とを兼ねることができるから、1回の会議ですむのだが、お茶の水女子大学の場合、大学院の教務委員会と学部の教務委員会とを別に開催しなければならない。

以上の簡単な例示および私自身の九州大学での体験から推定すると、研究組織と教育組織との分離によって、会議数は、それ以前のほぼ2倍になると考えておくのがよいだろう。したがって教員の立場からすると、できるだけ会議数を増やさないように、運用上の工夫をしていくことが肝要と思われる。

## ③予算の処理の仕方が煩瑣になる。

文部科学省からの運営費交付金が各教員に配分される場合、次の3系統がある。

- i 教員数に応じた予算（もちろん教授と助教授とでは、金額が異なる。）
- ii 院生数に応じた予算
- iii 学部学生数に応じた予算

この3系統の予算を、部局として、どの単位に集約するのかという問題が出てくる。おそらく研究院で教員が所属する講座単位に集約するのが、最適な解になると予想されるが、とにかく事務にも、教員にもわかりやすい集約の仕方を、知恵をしぼって考え出す必要があるだろう。

## ④教員の各組織（研究組織、教育組織）への帰属意識が弱くなる。

これは、前述の②と③から帰結されることだが、教員自身が、どの組織に所属している

のかがわからなくなり、帰属意識が弱くなることである。もちろんお茶の水女子大学そのものへの帰属意識が弱まることはないであろうから、心配ないとも考えることもできるが、会議数の増加と帰属意識の弱体化との相乗効果として、教員の会議への出席率の低下および教員のモラル（志気）の低下ということは、大いに予想される事態である。

## 2. 人事の凍結と昇格人事の据え置きについて

資料を拝見する限り、お茶の水女子大学では、人事の凍結が昇格の人事とリンクした形で行われているようである。人件費を削減することが最大の目標であるならば、致し方ないともいえる。しかし定員の一部を空きポストにすることは、人件費をカットする効果がきわめて大きいのにに対して、現にいる教員を昇格させないことによる人件費削減の効果はそれほど大きくない。むしろ昇格人事の停滞がもたらす教員の意欲の低下の方が、大きいのではなからうか。

大学全体で、教員定員の何パーセントを補充せずにおくと（空きポストのままにしておく）人件費がどれだけ削減されるのかということについて、きちんとしたシミュレーションをすることが大事である。その上で、定員のうちの何人を欠員（空きポスト）にすることと、教員の昇格（昇任）とは、別のこととして考えるべきである。つまり、法人化以前に比べて教員昇格が遅れることのないようにする努力が望まれる。

## 3. 設備について

18日の文教育学部学生との面談および19日の人間文化研究科院生との面談でも明らかになったように、文科系研究室の設備が不十分である。特にパソコンや、院生の研究用の机が不足している研究室が多くあるようである。私の九州大学および大阪大学の経験から言っても、博士課程院生2、3名につき1つの机と1台のパソコンを用意することは、学内の自助努力によって可能なように思われる。大学側の努力を期待したい。

図書（雑誌、単行本）については十分にそろっているというのが、学生たちの声だった。現在各研究室（もしくは各講座）にある図書を集中管理するかどうかについては、現体制にもよい点があるので、集中管理の方がよいとは単純には言い切れない。むしろ現体制のもとで、学生が利用しやすいように一層工夫するというのが、もっとも現実的な対処の方策ではなからうか。

## 4. シラバスの充実と学生相談室の整備

お茶の水女子大学は学生数も少なく、教員および先輩の学生によるサポートが行き届いているため、学生のシラバスの利用率が低いという結果になっていた。人格を陶冶するface to faceの教育本来の姿が実現されているし、日本は日本流の教育システムでよいのだから、このままでよいと考えられるし、アメリカ型の大学教育をすべてよしと考える必要もない。しかしこれだけ情報化の進んだ現在においては、最低限の水準として、シラバスの充実と英語版の大学案内をweb上に載せるといった努力が必要であろう。

さらに近年メンタルな問題をかかえる学生が増えている状況をふまえて、学生相談室のさらなる整備も重要である。

## II 文教育学部に関わる部分について

文教育学部の評価小委員会では、学生との面談がもっとも印象に残った。おとなしい話

し方だったが、どの学生もしっかりした考えをもっていることに感心したし、女子教育の伝統が息づいていることに、嬉しさをおぼえた。

#### 1. 学科の構成について

4学科とは別に組織されたグローバル文化学環が成功するかどうかのポイントになる。4学科は従来通りの教育体制をしいており、それなりの教育効果は上がるであろうから、問題ないといってよい。しかるにグローバル文化学環は、学生には人気があるであろうが、一種の教養学部であるから、ややもすると、学生の専門性が定まらず、学生の向学心を育むのに失敗する可能性もある。幸いグローバル文化学環には、4学科の卒業論文に相当する卒業研究が用意されている。この卒業研究を通して、学生にきちんと勉強させるようにしていくことが、グローバル文化学環の学生の質の保証につながると思う。ちなみに、私自身の中央大学文学部、九州大学文学部、大阪大学人間科学部での教育経験から言えるのは、文学部および教育学部系統の学部では、学部生に卒業論文を課さないようになると、歴史学、英文学、社会学、心理学といった専門分野の学の伝統は維持されなくなるし、学生の質の劣化が起ってしまうということである。

#### 2. 学部在籍学生数と非常勤講師の時間数について

お茶の水女子大学文教育学部の場合、学科ごとに学生定員を設けているので、東京大学文科三類、九州大学文学部（いずれも一括して学生を入学させている）のように、2年次になって、研究室によっては進学しない学生が出るという深刻な事態は起こっていない。しかしコースごとの在籍学生数をみると、偏りがみられる。そこで目下削減されつつある非常勤講師の時間数については、各コース均等に削減するのではなく、学生数を勘案して削減するといった工夫が必要であろう。つまり学生数の少ないコースでは、教師の教育負担はそれだけ少ないわけであるから、専任教員の自助努力に期待して、非常勤講師の時間数を、学生数の多いコースに比べて多く削減するという努力である。もちろんこの点についてはすでに実施されているのであれば、記すまでもないことだが、18日(月)の文教育学部評価小委員会で、十分に確認できなかったので、記しておくことにする。

## 評価意見書

電気通信大学長 益田隆司

平成 19 年度からの部局化に伴い、教員は研究科研究院に所属し、学生は教育院に所属することになっている。研究組織と教育組織を分離する意図は理解できるが、下記の点には、十分留意されたい。(益田は、筑波大学発足の昭和 52 年 4 月から 12 年間筑波大学に勤務し、学系、学類制を経験した。)

- (1) 教員人事を教育組織と独立した研究組織で行う仕組みは、教育に対する教員の帰属意識を弱めることになりやすい。学部、大学院ともに教育の重要性はこれまで以上に認識しなければならないが、教員所属を教育組織から離して、時間が経ても、カリキュラムのバランスが崩れないこと、教育が手抜きにならないことを保証する仕組みを合わせて考えておくことが必要である。
- (2) 研究院の中の先端融合部門は、予算的にも基幹部門より恵まれる、人事の仕組みも大学のリーダーシップで行われるということであり、大学間の競争的環境の中で、アドバルーン的な役割を果たすにはいいように思われるが、中長期でもこの部門の活力を保証するためのメカニズムを考えておくことが必要であるように思われる。任期制の適用などは考えられないか。

女子大であることの意義：書面で見えていた限りでは、女子大として残ることの意義を十分には把握できなかった。その意義を認識したのは、学生との面談であった。学部、大学院それぞれ 10 名強の学生と面談し、その何人かが女子大の意義を語ってくれた。印象的だったのは、物理を専攻している大学院生が、「理系物理を専攻しようとしたとき、東大は男子校であって、その中で女性が伸びられる可能性が少ない。」ということであった。能力の高い学生と見た。総じて、学生の満足度は高かった。その一方で、今回の意見は、女子大にいる女子学生とのバイアスがある。東大等の大学の大学院に進学している女子学生の状況がどうであるかを調査してみることは興味がある。理系の分野に限って調査をしても、女子大でないと能力が発揮できない学生、かえって共学の方が能力を発揮できる学生がいるのかもしれない。現実には、お茶大が女子大として残った選択は正しかったと思うし、ここでいったような調査を行って、意味のある結果を導くことは難しいと思う。ただ興味はある。

基準 5 観点 5-4-4 単位の実質化への配慮の内容に若干違和感を覚える。「一人ひとりの学生に対しては、多数の授業科目の履修を求めず、むしろ自分の研究テーマに合致した特定少数の授業科目の履修を密度濃く履修することが望ましいこととしている。」とある。そして、分析結果と根拠理由には、「授業科目を限定して選んで深く履修することがシステムとして保障されている。単位の実質化への配慮は十分になされているといえる。」とある。無論、単位を必要以上に取り過ぎることは好ましいことではないが、かといって、自分の研究テーマに合致した特定少数の授業科目のみの履修は好ましいことではない。むしろ、これまでの大学院では、自分の研究テーマに合致した少数の授業科目のみを履修する傾向があり、大学院に入ると学生の視野を狭くする傾向があった。それではいけないで、大学院であっても、体系的に幅広く単位を履修させ、学ばせることが必要ではないか。その上で、単に講義を受講するだけでなく、自主学習時間を十分に確保し、その授業科目についての学習



を深めるということが単位の実質化の意味ではないか。

基準5 観点 5-5-1 の状況説明に、講義、演習、実験、実習に関してのいくつかの例示的説明があるが、たとえば、専攻ごとに、講義、演習、実験、実習の割合が定量的に示され、それと専攻の特性を結びつけるといった説明はできないか。

基準5 観点 5-5-2 のシラバスの作成と活用について、シラバスの作成が義務付けられていなくて、それぞれの教員に任せているということで、満足な法人評価が得られるかが懸念される。小人数だからシラバスは必ずしも必要ないとあるが、シラバスは、単位取得者以外のものが参考にすることもある。観点を満足させるには、シラバスを整備し、その活用度を定量的に示そうという視点が必要であろう。

基準5 観点 5-6-3、基準6 観点 6-1-2にある学位取得率について、全専攻の平均では、46.2%、自然科学系では、68.5%とある。学生と面談した範囲では、学位論文提出のための学会論文発表に関する必要条件が示されており結構と思う。学位に関しては、平成18年3月の大学院教育振興施策要綱にも、標準修業年限内での学位授与の体制整備が要請されている。最近には、平成15年度大学院後期課程入学者数、17年度までの学位取得者数、その比率を研究科ごとに提出せよとの調査もあった。学位授与に対する基準は、人文、社会科学系と自然科学系では大きく異なると思う。情報科学を専門とする私個人に関しては、これまで、筑波大、東大、電通大で、大学院後期課程の学生を受け入れた場合には、100%学位を取得させることが責任と考えてやってきた。私の分野の場合、大学院後期課程に進学して、学位を取得できないということは、その学生のキャリアパスに決定的な負の影響を与えることが一般的であると考えからである。観点5-6-3の状況説明の中に、「…入学者の約半数が学位を取得している。」とあり、分析結果とその根拠理由の中には、「学位取得者数から見ても学位論文に係る指導体制が整備され、入学者の約半数が学位を取得している。」とあるが、私は、この表現、考えは不満である。少なくとも、理系に関する限り、「入学者の大部分が学位を取得している。」という状況にして欲しい。学位の質を落とさないことは当然である。大学院後期課程の学生を指導するということは、その学生の人生を預かったのだという気持を指導教員が持つことが必要というのが、私の考えである。

基準6 観点 6-1-4について、大学院人間文化研究科修了後の進路について、教育の成果、効果が十分に上がっていることは理解できるが、観点で問うている進路の状況についての定量的な分析に関する視点がない。

基準8 施設・整備について、図書とコンピューター環境に関する意見である。図書経費の高騰にはどの大学も頭を抱えている。中でもお茶の水女子大学のような小規模大学ではこの問題は深刻であろう。国大協など1大学を超えたところで対応を検討すべき課題である。また、学生との面談の中で、図書が学科単位、先生単位に分散しているので、とても使にくいという意見があった。集中方式の筑波大を経験した学生がいて、集中のメリットを述べていた。益田も筑波大で集中方式を経験した。集中、分散にはそれぞれ、メリット、デメリットがある。お茶の水女子大学のような敷地的にも小規模な大学では、集中のメリットが大きいかもしれない。検討すべき課題であろう。コンピューター環境のことについて

て、学生との面談の中で話が出た。文系の学生のコンピューター環境が、いま少し改善できないかと感じた。ハードウェアだけでなく、ソフトウェアの環境も改善の余地があると思った。スペース、予算に関して、理系、文系のあるべき配分について意見を述べたかったが、裏付けとなる根拠を十分に把握できなかったので割愛する。

基準9 観点9-2-1、観点9-2-2のファカルティ・ディベロップメントについて、組織として実施されているか、教育の質の向上、授業の改善に結びついているかと問われているので、現在は組織的に行っていないなくても、今度の課題としなければならないのではないかと。組織としておこなわない場合には然るべき説明理由が必要であろう。

その他、基準にないこととして、効率化係数、総人件費削減、全学裁量ポストの供出などの影響で、現場の教育に当たる教員数が減少しているはずである。そのことが、学部教育、大学院教育に支障を与えていないかを危惧する。来年度からの教育組織、研究組織の分離を行おうとする改組も表面上は、研究の充実にウェイトがあるように見受けられる。人事も研究組織で行うということである。教員数削減の環境の中での、教育組織、研究組織の分離は、教育に負の影響を及ぼしかねない。十分な注意、あるいは、適切な仕掛けが必要である。

お茶の水女子大学は、東大、京大等と並び、日本の象徴的大学の1つである。学生の育成の面での教育においても、あるいは、研究においても、世間の皆が認める成果を出すことが求められている大学である。現在、トップレベルの受験生が集まっていることは、何よりも大きな財産である。格式は非常に高いが、小規模な大学だけに、法人化の環境の中で、苦しい側面もあるだろうが、教育においても研究においても、ぜひ女子大としての特徴を出して頑張りたい。

実り多き茗荷谷のために－評価にかえて

大阪大学名誉教授 山口修

ここにあって随筆風に一人称で語るのは、私自身がお茶の水女子大学と関わってきた長い過去を振り返りつつ、今回外部評価委員としての意見を率直に書き連ねたいからです。もうひとつの理由は、堅苦しい文体では捨象されがちな側面を語り口調で補いたいという願望があるということです。

私の高校時代は、大塚駅近くの自宅から当時の同心町にあった仮校舎の都立小石川高校まで徒歩あるいは都電 16 番で通学していましたので、毎日大塚仲町のお茶大の正門を横に見て、いかにも伝統がありそうな佇まいから深い印象を受けたものです。東京大学に入学してからは、合唱団に所属し、歴代のピアノ伴奏者がお茶大の卒業生や在學生でしたので、あの門を通過して通学していた人たちなのだ、という思いがいつも私の頭にありました。その人たちは、ピアノの腕が確かであるだけでなく、音楽理論や音楽史にも通じた知性の持ち主でしたので、今回の外部評価の作業にあたっているときに、いろいろ納得する自分に気づきました。すなわち、かつてのよき伝統が現在もなおしっかりと受け継がれているということです。幾たびもあつたはずの大学改革の波は、お茶大を弱体化することなく、きわめて現代的かつ未来可能性を秘めた優れた大学へと変容させつつ、むかしからの伝統をしっかりと継承していることを痛感しました。

米国留学から帰国して武蔵野音楽大学に勤務するようになり、後年、大阪大学に職場を移して定年を迎えるまでの現役の大学人としての 30 年余のあいだは、私とお茶大との関係は年々深くなる一方でした。その長い話のごく一端は、昨年末に出版されたつぎの対話記録からかなり詳しく読み取れるはずです。

山口修「20 世紀後半の日本における民族音楽学の展開－徳丸吉彦氏との対話」*in*  
お茶の水音楽研究会編『お茶の水音楽論集 特別号 徳丸吉彦先生古稀記念論文集』  
(東京：お茶の水音楽研究会、2006 年 12 月 17 日)：3-17.

徳丸吉彦お茶の水女子大学名誉教授に捧げるかたちをとったこの論集は、その内容はもちろん、編集過程と結果もまた見事なものです。まさにお茶大の学風とその影響力が冊子全体から見て取れます。(また、私の専門の音楽学だけでなく、他の領域でもお茶大の出版物は信用のおけるものだと長年実感してきました。)上記の私自身の寄稿原稿がその冒頭を飾ることになったのは、きわめて光栄なことです。この対話では、今回の大学評価の問題と密接に関連する箇所が随所にありますので、徳丸発言 (T と略記) や山口発言 (Y) を少々引用したり、引用はせずとも該当する頁を鍵括弧で示したりしながら、この随筆を続けてゆきます。引用の際には、原文の前後関係上ややわかりにくい点が出てきますので、私なりに補うことばをやはり鍵括弧で挿入することもあります。

1970 年代前半にお茶大の非常勤講師を何度か務めたころの私は [6 頁]、授業の前後に徳丸研究室で若干の時間を過ごすのが楽しみでした。そのとき見聞した多くの事柄のうち二つほどが今回の評価とも関連しますので、あえてここに記します。第一に研究室が粗末であったこと、第二に部屋を訪れる学生たちから必ずしもよい意味とは限らない「リーダー」たらんとする意識を感じたことです。

第一の研究室については、当時小さな私学に勤めていた私にとってはそれこそ垂涎に値する個人研究室ではありましたが、後年の大阪大学とくらべれば研究室は貧弱なものでした。もちろん、その後研究環境は相当に改善されてゆくのを目撃しましたが、まだ十分とはいえないように思います。まして、大学院生のための研究環境はまだ不十分であるといわねばなりません。もっとも、大阪大学の文系でも事態はほぼ同じですが。

第二の学生気質については、日本一の女子大という意識が良くも悪しくも学生の行動に見受けられることを指摘します。お茶大の重要な理念のひとつとして、社会の女性リーダーを育成することが挙げられているようで、ほぼその目的は達成されているということはあるでしょう。しかし、若干気になるのは、妙なエリート意識をもつ学生もわずかながら存在する（していた）ということです。リーダーシップをとるほどではなくても、社会の一員として十分に意義ある存在感を示すことができる女性も男性もいるはずですが。

私がお茶大へ移ってからは、少なくとも音楽学の領域では「阪大とお茶大はおたがいに陰の力として助け合ってきたという事実」[T 発言、7 頁]が次第に濃厚になってゆきました。おたがいに高めあってきた、と言い換えてもいいでしょう。別の表現をすれば、学風として「開放性」があるということです。このポイントは、今回の評価作業に際して人間文化研究科あるいはお茶大全体を貫いて感じられました。この開放性についての徳丸発言 [6 頁] はつぎのとおりです。

T: お茶大の大学院の特徴としては、なるべく「外に開いた」ものにしたいと考えました。たとえば第一期生はよその大学から入ってきた学生がほとんどでした。(中略) 閉鎖性を打破しようということです。いくつかの大学の事例を見ていて不満を感じていたから、そうしたのです。人間は移動した方がいいのだ、と思います。今回の外部評価委員会の会議では、学生たちとじかに質疑応答する機会がハイライトであったと思います。その際に私が学生たちにお願したのは、まず自己紹介のときに出身大学のこと、共学か否かについての意見などを含めて欲しいということでした。結果は、予想したように、上記徳丸発言のとおりでしたので、研究科全体を特徴づける開放性が確認できたと思います。

開放性の問題は、入学した後にもつながります。すなわち、学内に閉じこもってはよくないのです。とくに女子大生は共学の男女学生との交流がなんらかのかたちで必要であると思います。この点についての徳丸発言 [7 頁] はつぎのとおりです。

T: [阪大生とお茶大生をくらべると] 研究者としての資質はずいぶんとがっていますね。お茶大の場合、演奏やソルフェージュに長けた人材がそろっています。阪大の場合、入試でそういった側面を課していませんから、演奏能力という点では個人差が大きいのように思われます。ところが本を読んで議論するとなると阪大生の方が強いといえます。日本の音楽学には両面が必要だと思いますから、こうした連携がもっと広がるといいですね。

この発言は、もちろん音楽学という領域に特化していますが、おそらく他の領域でも類似する事柄がそれぞれあるかと思われます。また、学生だけでなく教官が、たとえば他大学の科研プロジェクトなどに参加するほかさまざまな機会に外部と交流するのはたいへんよい結果を産み出しますから、すでにデータが提示されていますように、この開放性を今後も大きな課題として温存発展させていって欲しいものです。

つぎに指摘したい問題は学際性です。これは、お茶大が小さな大学であることが効果を

挙げるうえで貢献していることを常々感じていましたので、ここでもとりあげます。「T: 私はお茶大が小さいからといって卑下しないという態度をとっていました」[10 頁] という発言は示唆に富んでいると思います。TY 対話の該当箇所 [7 頁] はつぎのとおりです。

T: [論文作成のための指導体制をつくるうえでは] お茶大の狭さを利用したということが出来ます。つまり、すぐそばにいる他分野の人たちとの友好関係がうまくはたらいたのです。

Y: そういえば、音楽学の論文の審査に理科系の方が加わっていた例もありましたね。

(中略) 阪大でもそのようにできなくはないと思うのですが、残念ながら理科系の教官に審査をお願いするところまではいっていません。なにしろ、研究科の壁を越えるのは並大抵のことではありませんので。

さて、環境としてのお茶大の問題へ話を変えます。まず、さまざまなハラスメントの類についての対応策や処理方法は、苦い経験に裏づけられているからでしょうか、他大学より進んでいると感じました。今回の資料では、ややデータ不足のところがないにしてもあらずでしたが、今後ますます徹底的に策を練ってゆかれるよう希望します。

つぎに、敷地にかなりの段差があることについて。若いころの私はまったく意識していなかったのですが、ベトナムでの交通事故で脚を痛め、車椅子で帰国し、二本松葉杖、一本松葉杖・・・とよくはなりましたが、いまでも階段は苦手の私にとって、今回の久しぶりのお茶大訪問は、わずかながら辛いと感じたこともあったことを告白します。車椅子で阪大構内を体験した数週間は、当時学内委員会のひとつ身体障害学生修学支援委員会の委員を務めていましたので、すかさず迫力ある意見を述べました。その効果もある程度はすぐ現れたのはまさに「災い転じて」の感がありました。ハンディキャップを背負った学生や教官が出現してから対策を練るのでは遅すぎる、と発言したことを改めてここでも記しておきます。

会議が終わって帰路につくべく南門をとおったとき、すでに顔なじみとなっていた守衛さんが「お疲れさん」とにこやかに声をかけてくれました。もちろん、初日の朝には厳重に行き先などをチェックなさいましたので、キャンパスの安全にも心をくだいていることがよくわかりました。気持ちのよい通過点です。事務方との綿密な連携が印象的であった会議のよい思い出とともに、長いお茶大とのおつきあいにも思いをはせながら、無事に帰宅しました。

## 外部評価委員の意見

### 理学部全般にかかわる評価

ここでは理学部の学生 10 名を対象としたインタビューの内容を紹介し、それに基づいた感想を述べたい。10 名という小人数のため学生の意見が共通することは少なく、個別意見の紹介になることをご了解いただきたい。

#### 1)入学前のお茶大のイメージと実際との相違について

予想していたよりハードに勉強に打ち込む友人がいる一方、皆が皆まじめなわけではない様子。教員との距離感は近いと感じる学生もいればドライと感じる学生もいる。

#### 2)他学科の講義の受講について

理学部では他学科授業の受講を勧める学科も多いと説明があったが、実際には、教職に必要な科目を除いて他学科には行きにくいという意見があった。

#### 3)入学時に専門分野が決まる現在の制度について

意見は半々であった。理学部全体での入学が良いという理由として、高校では大学のことがよく分からない、幅広く勉強できる期間がある、入学後興味が変わった、などがあげられた。

#### 4)女子大の選択について

2 人が選択理由に上げ、3 名がメリットとした。勉強に集中するためという意見があった。また、お茶大としての誇りが欠如しているとの指摘もあった。

インタビュー後、評価委員会は少人数教育が生かされて優秀な学生が育ちつつあるとの印象をもち、女子大理学部の有意義性をあらためて確認した。

参考

### 競争的資金等の受入状況について（一覧）

[受入実績の推移（平成17～19年度）]

（単位：件）

区 分	17年度	18年度	19年度
21世紀COEプログラム	2	2	1
グローバルCOEプログラム	—	—	1
大学院教育改革支援プログラム（大学院GP）	—	—	1
現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）	—	—	1
大学・大学院における教員養成推進プログラム（教員養成GP）	1	1	—
科学研究費補助金	131	144	161
厚生労働科学研究費補助金	3	4	11
科学技術振興調整費	4	3	4
魅力ある大学院教育イニシアティブ	2	3	1
国際教育協カイニシアティブ	—	2	2
特別教育研究経費	2	5	9
受託研究費	26	18	22
共同研究費	6	5	3
奨学寄附金	74	79	75
研究員・研修員受入れ	6	4	8
その他	3	9	14
<b>合 計</b>	<b>260</b>	<b>279</b>	<b>314</b>
<b>《参考》年度総額</b>	1,166百万円	1,319百万円	2,243百万円

※平成19年度は、平成20年1月15日現在の実績。

※区分欄の【その他】は、国等からの受託研究事業や補助金等をまとめて記載している。

## 評価委員名簿

※太文字は、外部評価委員

東京大学大学院教授 浅島 誠  
 放送大学客員教授 上野田 鶴子  
 東京工業大学名誉教授 大橋 裕二  
 東京大学大学院数理科学研究科教授 岡本 和夫  
 文京学院大学教授 柏木 恵子  
 東京大学大学院教育学研究科教授 亀口 憲治  
 国際基督教大学理学科教授 北原 和夫  
 都留文科大学元学長・同名誉教授 久保木 哲夫  
 日本女子大学家政学部教授 グェン・ヴァン・チュエン  
 日本大学文理学部地理学科教授 高阪 宏行  
 放送大学客員教授 五味文彦  
 アジア経済研究所専任調査役 佐藤 寛  
 東京大学大学院人文社会系研究科教授 竹内 整一  
 日本女子大学家政学部教授 時子山 ひろみ  
 大阪大学大学院人間科学研究科 社会環境学講座教授 友枝 敏雄  
 千葉大学文学部長・教授 西村 靖敬  
 静岡文化芸術大学大学院文化政策研究科研究科長（教授） 深井 晃子  
 国際基督教大学教授 藤田 英典  
 松山東雲女子大学学長 別府 恵子  
 電気通信大学学長 益田 隆司  
 東洋文庫研究員、日本中国学会理事長 丸尾 常喜  
 独立行政法人国立科学博物館人類研究部人類第二研究室長 溝口 優司  
 日本女子体育大学名誉教授 山川 純  
 大阪大学名誉教授 山口 修

文教育学部

大学院人間文化研究科助教授 新井 由紀夫  
 理学部教授 中居 功  
 生活科学部助教授 鈴木 恵美子  
 文教育学部教授 大塚 常樹  
 ジェンダー研究センター教授 伊藤 るり

理学部

生活環境研究センター教授 富永 典子  
 文教育学部助教授 松崎 毅  
 大学院人間文化研究科教授 浜谷 望  
 生活科学部助教授 仲西 正



生活科学部

文教育学部教授 坂本 佳鶴恵  
理学部教授 益田 祐一  
生活科学部教授 井原 成男  
生活科学部教授 藤田 宗和

大学院人間文化研究科

文教育学部教授 永原 恵三  
理学部教授 室伏 きみ子  
生活科学部教授 藤崎 宏子  
理学部教授 松浦 悦子  
文教育学部教授 近藤 譲

センター部

大学院人間文化研究科助教授 小玉 重夫  
理学部教授 椎尾 一郎  
生活科学部教授 徳井 淑子  
理学部教授 山田 眞二

自己評価委員会委員長

文教育学部長 耳塚 寛明  
理学部長 真島 秀行  
生活科学部 御船 美智子  
人間文化研究科長 市古 夏生  
センター部長 柴田 文明  
センター部自己評価書執筆責任者 酒井 朗

総務機構

総務機構長 内田 伸子  
総合評価室長 大塚 譲  
理学部教授 最上 善広  
理学部教授 竹尾 富貴子  
生活科学部教授 松浦 秀治  
文教育学部助教授 浜野 隆  
文教育学部助教授 神田 由築

以上（敬称略：所属・職名は当時のもの）