

2025年度

外部評価委員会 報告書



学校
法人

日本女子大学

目次

2025年度 外部評価委員会 記録	2
2025年度 外部評価委員会 委員長総括	11
2025年度 自己点検・評価委員会 委員長総括	13
2025年度 外部評価委員会 委員名簿	14
日本女子大学外部評価に関する諸規則	15

2025 年度 日本女子大学 外部評価委員会 記録

- 日 時 : 2026 年 2 月 14 日 (土) 10:00~12:00
- 場 所 : Zoom によるオンライン会議
- 出席委員 : 今村 芳恵 (一般社団法人日本建築センター 上席参与)
岩木 直 (産業技術総合研究所 セルフケア実装研究センター 副研究センター長)
加藤 裕一 (文京区 副区長)
原田 克人 (株式会社 JAL 航空みらいラボ 産学共創部 部長)
平井 昭司 (東京都市大学 名誉教授/外部評価委員長・議長) (敬称略)
- 陪 席 者 : 篠原 聡子 (学長)
宮崎 あかね (副学長/自己点検・評価委員長)
金沢 創 (副学長)
坂本 清恵 (副学長)
永田 典子 (副学長)
横井 孝志 (大学人事検討委員長)
和賀 祥 (JWU 女子高等教育センター所長)
岡本 宏一 (事務局長 兼 財務部長)
澤宮 香津代 (教学企画部長)
竹村 雅美 (総務部長)
西村 一之 (学務部長)
上村 隆子 (学務部事務部長)
荻野 麗子 (教学企画課長)
河村 宗昭 (人事課長)
黒田 文子 (研究支援課長)
高砂 美恵 (学修支援課長) (敬称略)
- 欠席委員 : 天貝 勝己 (豊島区 副区長) (敬称略)
- 事 務 局 : 教学企画課 (記録)

宮崎自己点検・評価委員長の進行で 2025 年度日本女子大学外部評価委員会が開会し、篠原学長より開会の挨拶があった後、外部評価委員及び学内陪席者の紹介がなされた。

宮崎自己点検・評価委員長より、前年度提言に対する取り組み状況と今年度のテーマについて説明がなされた。

(宮崎自己点検・評価委員長)

昨年度は 3 つのテーマについて大変参考になるご意見・ご提言をいただいた。いただいたご意見・ご提言に対する本学の取り組み状況については、事前にお届けした資料をもって報告に代えさせていただきます。

今年度は、先にお配りしているとおり、大学基準 4「教育・学習」に関連して『オンライン授業

の可能性』について、大学基準 6「教員・教員組織」に関連して『教員の資質向上に繋がる研修のテーマ』について、大学基準 10「大学運営・財務」に関連して『教員人事方針・職員人事方針』について、以上 3 つのテーマについてご意見・ご提言をいただきたいと考えている。今後の本学の改善・向上、そして更なる発展のために、忌憚のないご意見を頂戴したい。

テーマ①「教育・学習」

議長の指名により、西村学務部長からテーマ①について、以下のとおり説明がなされた。

(西村学務部長)

通学課程(学部)におけるオンライン授業について説明する。2020 年度のコロナ禍に導入したオンライン授業は 2021 年度以降に徐々に対面授業へと移行し、2023 年度以降は原則として対面授業で実施している。2024 年度以降のオンライン授業の割合は固定化されてきたと言える。本学の場合、オンライン授業の大半は教養科目である。オンライン授業導入前から科目によって履修者数に差が生じており、この傾向はオンライン授業導入後も変わらない。現時点での検討事項は、学科専門科目等におけるオンライン授業開講数の拡大、教養科目における遠隔授業適用科目の見直しの 2 点である。オンライン授業実施にあたり、対面授業のうち一部分において遠隔授業を取り入れる他、オンライン授業の実施形式についても検討する必要がある。一方で、1 年次の受講が多い教養科目はオンラインから対面に変更するという検討も今後行いたいと考えている。検討に当たっては、遠隔授業の特性をどのように活用するか、受講者数増加に伴う学生・教員間のコミュニケーションの問題、大学教育としての質の保証といった留意点がある。企業や自治体等におけるオンライン活用事例や、大学に取り入れることが望ましいオンライン授業のあり方についてご意見いただきたい。

説明の後、議長よりテーマ①に関して意見等が求められた。

(以下、○議長、●委員)

●他の民間企業と同様、2019 年度以降はオンラインの活用が一般的になった。弊社の会議は基本的にオンラインで実施している。東京本部と大阪事務所の二拠点で行われる会議が頻繁に開催されるため、幹部会議や部門間会議についても Zoom を用いたオンライン会議で実施している。建築物の審査や評価について、従来は対面会議形式で実施していたが、これらについてもオンラインでの実施に移行したものも多い。日程調整がしやすくなったことによる事務局の負担軽減、図面を印刷せず画面共有できることによる申請者の負荷軽減にも繋がっている。建築技術者向けのセミナーについても 2020 年度以降は対面・オンライン(ハイブリッド形式含む)・オンデマンド(ビデオ講習)の 3 形態で実施している。約 3,000 名の参加者の割合は 1:5:4(対面:オンライン:オンデマンド)であり、オンラインは対面の 2 倍程度の割合で開催している。実務を伴う演習型講習会もビデオ講習に切り替えたところ、問題なく実施できている。就業環境や事業環境を鑑みると、オンラインの活用は今後も拡大していくと考える。弊社においては、事務所勤務や在宅勤務の職員にも均等に参会の機会が与えられること、地理的制約なく情報共有が図りやすく

なったことにより、職員が一体化し、プラスの効果を実感している。一方で、対面講習の機会を廃止できない理由としては、講師が参加者の反応を見ながら実施したいという要望があるからである。

教員・学生双方向のコミュニケーションを図ることが課題であるが、一方で、他大学や諸外国との連携など、学習機会の拡大を図ることにおいてオンラインの活用は有効である。ICT環境の進展も授業に取り入れることが課題であると考え。実際に弊社でも建築物の検査においてVRを用いた検査の試行なども行った。有名な建築物の内部をVRで体験できたり、教員が学外から講義を行ったりといった工夫もできるのではないだろうか。

●全国に事業所が展開しており、オンラインの導入により移動にかかる時間的制約を受けずに業務を行うことができている。自宅での遠隔勤務や個別の事情を考慮した在宅勤務も進んでいる。多様な働き方を推奨する方法として優れていると考える。文部科学省の作成したガイドラインでは対面とオンラインを併用した教育を推奨する一方で、学生同士の交流の不足や教員・学生間のコミュニケーションが懸念であるとしている。

大規模講義である教養科目において、オンライン授業が効果的である一方で、学生が講義にどの程度積極的に関与するのかが課題である。自宅でオンライン授業に参加する場合、対面授業に比べ、集中度合いは低くなると考える。リアルタイムの集中に頼らないコミットメントの基準が必要である。例えば、事後のレポートをこまめに実施し、授業へのコミットメントを点数化するという方法が考えられる。課題解決型や学生参画のプロジェクト型を除き、教員から学生に知識を提供する形式の科目については、学科専門科目への拡大も問題ないと思う。

●自治体と区民とのやり取りは対面での対応を主としている。遠方の企業やNPO、自治体、裁判所との会議の際はオンラインを活用したやり取りをしている。教育機関においては、不登校や病欠の生徒に対し、オンライン授業を提供している。しかしながら、オンライン授業にも参加できないというケースが多いため、実際には別室を用意することで不登校の生徒のケアを行っている。オンライン授業の活用例として、他の自治体の学校と交換授業を行っており、生徒の視野の広がりにも寄与している。海外の学校ともオンラインで会議を開催している。

大学において、学年によって状況が異なるかと思う。集団の状況を見て、どの程度オンラインを導入するかを丁寧に考えるべきである。相互コミュニケーションの質については、学生同士の交流機会拡大や他大学とのオンラインでの交流を実施することで教育効果を上げることができると考える。

●ほぼ全ての会議や研修でオンラインを導入している。企業がオンラインを活用する大きな理由は、移動によるコストや時間を削減できることである。今後も活用されていくことは間違いのないと思う。一方で、大学は学生同士や教員との交流を通して人格形成をする場であり、企業の会議や研修と大学の授業は本質的に異なることも考慮しなければならない。オンラインの利点は遠隔地と繋がることのできる点である。弊社ではオンラインの導入により、海外ともコミュニケーションがとりやすくなった。

貴学においても、いわゆる第二外国語と言われるような英語以外の言語のネイティブスピーカ

ーと交流をする際にオンラインを活用することで、教育効果の向上に繋がると考える。また、地方自治体や他大学とのフィールドワークに活用するのも有効である。人口減少が進む中で、常にリアルタイムのオンライン授業を提供することが難しい場面も増えるかと思う。必要に応じてオンデマンドを活用し、メリハリのある授業を実施してはどうか。

○企業では遠隔地との連携にあたり、オンラインを効果的に導入している。貴学においても他大学や海外との連携でオンラインを活用してもらいたい。また、LMS（学修管理システム）を使用したオンデマンドでは、授業の予習・復習の効果を向上させ、授業の理解度を深めることができる。さらに、昨今は多様な学生が在学している。理解度の低い学生や対面授業への出席が難しい学生は、オンデマンドの教材を視聴し、学修の補助に役立てることができる。オンライン授業のメリット・デメリットの双方を考えながら LMS 等を活用したオンライン授業の拡大をご検討いただきたい。

テーマ②「教員・教員組織」

続いて、議長の指名により、和賀 JWU 女子高等教育センター所長からテーマ②について、説明がなされた。

（和賀 JWU 女子高等教育センター所長）

JWU 女子高等教育センターでは、教育改革の推進や教育の質向上に向けた取り組みを実施している。主な活動は、授業アンケートを活用した授業改善サイクルの強化や、教育力向上を目的とした研修・セミナーの実施である。取り組みの一つとして、教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取り組みである FD を実施している。新任教員に向けた研修や授業方法についての研修等がこれに該当する。本学で実施している FD 研修のテーマは多岐にわたり、ChatGPT の活用や中央教育審議会の答申を受けた大学の対応、授業の具体的な改善などを扱っている。今年度からは、新たに教員の対話型交流会を立ち上げ、授業に対する悩み相談の場を設けた。研修の参加率の低さ、研修に参加する意義の周知が課題である。

企業や地方自治体等で実施している研修をご紹介いただくと共に、大学教員に対して実施すると資質向上に繋がると思われる内容や研修の参加率を向上させる方策についてご意見をいただきたい。

説明の後、議長よりテーマ②に関して意見等が求められた。

（以下、○議長、●委員）

●弊社では職位や職務経験年数に応じた実践的な対応力を育てるための研修を実施している。階層別に集合研修と個別研修を実施しており、集合研修では、社内で労務管理やハラスメント防止等のテーマについてワークショップを行い、階層ごとのコミュニケーションや意思の統一を図ることを目的としている。個別研修は、社外の研修機関に赴いて受講するものである。その他、情報セキュリティや問題解決等をテーマとした e-learning 研修、新任研修、管理職研修を実施し

ている。全ての研修は参加が義務付けられている。研修では、知識やスキルを身につけるだけでなく、同じ職位の職員同士と認識をすり合わせたり、職員同士の人間関係を構築したりすることも重要視されている。

授業内容については各教員に委ねられるものだと思うが、授業の運営については、一定の研修を受講する機会を設けるべきだと思う。教育する側に、最新の社会動向や多様な視点を得られるような研修の機会があるとよい。実社会での経験に基づいた授業は学生にとっても魅力的であるし、研修の場で他学科の教員と交流することで、コミュニケーション能力の向上や問題意識の共有に繋がると考える。

●リスク低減やルール徹底の研修は全職員が参加を義務付けられている。個々の職員の能力を拡大したり、横の繋がりを強化したりするような研修を実施している。昨今ではデータサイエンスの基礎的な知識や生成 AI の使い方などに重きを置いている。近隣研究機関におけるベストプラクティスの講演を聞く機会が設けられており、講演で得た知見を自身の業務に置き換えて考えたり、アイデアを活用したりすることができ、非常に効果的な研修であると考え。その他 Udemy 等のオンライン教材の提供や予算補助を実施しており、次のベストプラクティスにつなげる取り組みを実施している。入門編と応用編を組み合わせた階層的な研修の構造は大学においても効果的であると考え。大学においては、LMS を活用した授業の好事例を紹介したり、授業改善に意欲的な教員をバックアップしたりする仕組みがあるとよいと思う。

●業務の幅が広く、短期契約職員を含んだ約 4,000 名の職員を擁するため、多様な研修を実施している。研修の実施にあたっては現状の課題と求められる力を必ず示している。現状の課題としては、職員の構成が変化することによる知見やノウハウの継承の問題、メンタルヘルスの不調による職務への影響、DX 人材の育成である。目指すべき職員像として「課題に気づき、自ら考え行動できる改革志向の職員」と設定している。説明力、指導力、判断力といった具体的に必要な力を挙げ、それらを育成するための研修を構成している。

職層に基づく研修と実務研修、教養研修を実施している。新規採用の職員に対しては他の自治体と合同研修を実施し、法律や財務などの基本的な知識を身につけ、深めるための演習や、コミュニケーション能力を高める研修を行っている。係員に対しては、クレーム対応やフォローアップの研修を実施している。さらに、主任に対しては後輩の育成やリーダーシップ、エンゲージメントなどの研修を実施している。係長に対しては、組織管理やファシリテーション、合意形成についての研修を実施している。管理職に対しては、区外の共同研修を複数日にわたり実施している。他の自治体と交流を行うことで、問題意識の醸成やネットワークの構築に繋がっている。実務研修としては、メンタルヘルス、レジリエンス、コンプライアンス、女性職員のキャリアデザイン等を実施している。その他、自主研究としてグループ研究を行っている職員をサポートする他、e-learning や対面とオンラインのハイブリッドでの研修も開催している。

新任職員同士が交流できるような機会を取り入れることで、採用後の不安解消に繋がると思う。また、業務における課題や、どうあるべきかという目標を設定することで研修への参加率も向上するのではないだろうか。外部の研修を取り入れたり、共同研修を実施したりすることで、より開かれた世界への足掛かりになると考える。

●弊社ではグループ全体で約 36,000 名の社員を擁しており、職種も様々なため、知識習得はオンデマンド研修が基本である。対面で実施しているのは全社員が年に 3~4 回必ず参加する勉強会、2 か月に 1 回程度組織長が参加するリーダー勉強会である。全社員参加必須の勉強会は共通の価値観、行動指針を作ることを目的に導入した。全 40 項目の中からテーマを取り上げ、実践に向けた問題点等についてグループディスカッションを行っている。研修では他の社員と顔を合わせることを重要視している。5~6 名で構成されるグループメンバーは必ず異なる職種の社員で構成されるようになっており、会社全体の一体感を高められるようにしている。大学も縦割りになりやすい組織かと思うので部門間を横断するような機会があるとよい。リーダー勉強会は、リーダーこそがきちんと企業理念とビジョンを真剣に勉強しなければならないという理念の下に実施している。毎回外部から講師を招いて様々な講演会を開催した後、グループディスカッションを行っている。気づきが多く、非常に有意義な研修である。

研修のポイントとしては全員の参加を義務付けていること、そのためにリーダー（=社長）が率先し行動していること、部門単位ではなく全社員が参加することで異なる職種と交流できること、外部から講師を招聘することで新たな気づきを得られることである。

○教職員に対する研修の種類としては、社会的課題に対する研修、教職員に対する組織の意向を伝達する研修、個人の技能を向上させる研修等があると思う。例えば、教員はハラスメントやメンタルヘルスに対する認識が疎い傾向にある。これらの事情の認識を深めるためには研修を通して大学が一丸にならなければ、昨今は大学の危機となりうる可能性が大きい。そのため、現在の社会的課題に対する研修の実施、組織として個人の技能をバックアップする仕組みの導入、学生からの意見を受けて教職員にどのようにフィードバックするかが重要な課題となる。これらの研修を実施することについては、組織の長である学長が率先して実施するようご検討いただきたい。

テーマ③「大学運営・財務」

続いて、議長の指名により、横井大学人事検討委員長からテーマ③の教員人事方針、竹村総務部長から職員人事方針について説明がなされた。

（横井大学人事検討委員長）

教員人事方針について説明する。全国の大学教員に占める女性の割合は 28.2%だが、本学では専任教員 256 名のうち、57%の 146 名を女性が占めており、全国に比べて高い割合となっているのが特徴である。一方で、外国籍教員の割合は低くなっている。また、専任教員の平均年齢は 51.6 歳で、全国平均とほぼ同程度である。

本学では「大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」を定め、求める教員像は本学の教育理念を理解し、教育研究に意欲的に取り組む人材であると規定している。学部や学科の教育目的を達成するため、適正な教員配置を行い、公正な採用基準に基づいて手続きを行い、年齢や性別のバランスに配慮した編制を行っている。さらに、外国人教員や任期制教員の採用により、国際的で多面的な組織を目指している。専任教員については、学校法人にて次年度に補充する教員数

を決定し、大学人事検討委員会で任用資格や専門分野を審議するという人事手続きを行っている。各学科にて人選を行い、各学部設置された教授会での資格審査を経て、最終的に大学人事検討委員会で採用する教員を決定する。決定事項は教学部門と法人部門に報告される。

本学の特徴的な取り組みとして「特別招聘教員制度」を設けている。教育研究の充実に目的に、教授または准教授を1年間任用する制度である。特別招聘教員は大学運営には関与せず、専門領域の教育研究に専念し、授業の他、講演等を行う。これまでに、漫画家のヤマザキマリ氏、建築家の隈研吾氏や妹島和世氏などを招聘した。委員の皆様には、企業や地方自治体等で設けている人事方針や採用基準等の例をご紹介いただき、それを踏まえて本学の教員人事方針、現状の人員構成比等についてご意見をいただきたい。

(竹村総務部長)

職員の20～30代と50歳以上の割合のバランスや若手20代職員の男女バランスに偏りがあることが課題である。また、今後、選択定年制度を含む定年退職者の増加を予想している。過去5年の専任職員の採用選考データから、新卒採用での男性のエントリーが極端に少ないことが課題であると感じている。施設関係やネットワーク関係で一部業務を限定的に明示した募集も実施しているが、原則として、勤務地や配属部署を限定せずに総合職として採用している。「求める人物像」の他、2025年度より本学のビジョン・ミッションに基づいた「JWU 職員行動指標」を定めている。職員人事についても教員人事と同様、学園人事方針策定委員会にて次年度職員採用数を決定し、人選（採用選考）を行って内々定者を決定した後、学園人事方針策定委員会・常任理事会へ報告している。職員採用選考においては、一般課員や課長や課長補佐クラスによる面接、小論文を課した後、最終的には事務局長と部長複数名での最終面接を実施している。特徴的な取り組みとして、職員育成プログラム「DX コア人材育成プログラム」を実施している。教員の場合と同様に、企業や地方自治体等における人材方針や人材育成の方法についてご紹介いただき、本学の人事方針等の見直しに繋げていきたい。

説明の後、議長よりテーマ③に関して意見等が求められた。

(以下、○議長、●委員)

●人事方針や採用基準は設けていない。採用枠は事務系と技術系（建築）である。新卒採用は4～5年に一度、技術系を中心に5名程度を採用しており、事務系では第二新卒と呼ばれる中途採用を積極的に実施している。職員の平均年齢は50歳であり、毎年退職者がいる他、若手の離職も多い。数年キャリアを積んだ後、別の会社に転職することもある。それらの職員の穴埋めをする必要がある他、国の制度が変わると業務内容が変わり、専門知識を持った人材が必要となるため、毎年多くの中途採用を実施している。中途採用は事務系20～30代、技術系は30代後半以降が多い。事務系については、適応力や接客力を重視しており、前職の経験ではなく入職後に有益な人材となることを期待している。技術系については一級建築士の資格保有者や様々な分野の専門的知識を有する等、前職での実績を重視している。弊社では顧客対応が重要であり、協調性やコミュニケーション能力を重視している。昨今の傾向としては、IT技術者と外国語能力の高い人材も

積極的に採用している。

教授クラスの年齢構成は50～60代の教員が多いようだが、学生との年齢差を考慮すると、若手教員の採用も必要であると感じた。実社会で活躍している方の授業は学生にとっても非常に価値があるため、特別招聘教員制度も有用であるし、社会で専門知識を活用している教員を採用するのも重要であると考えます。また、外国籍教員が少ない点にも改善が必要である。グローバルな社会で学生が活躍するためには、外国の方々と交流する機会が重要である。弊社が日本女子大学に提供している寄附授業では、国内外で活躍をしているゲストスピーカーによる講義を実施している。組織の継続性という点では、職員の年代には偏りがないことが望ましい。新卒採用だけにこだわらず、第二新卒等の若手職員の中途採用を積極的に実施すべきである。弊社においても、男性若手職員を中途で採用することでバランスの改善に繋がっている。

●明示的な人事方針や採用基準はない。5～7年の中長期計画が更新され、目標に応じて成果の社会実装に寄与する人材が重視される方針になっている。目標に応じて段階的なプロジェクトを計画し、組織としての目標とマッチングするような人材を採用している。個人の能力の高低ではなく、マッチングで採用を決める傾向が近年は強い。外国籍職員は増加傾向にあるとは言え、依然として日本人に比べると少ないが、採用時の観点ではあまり区別されていない。職員については、財務や企業連携といった、修得に時間がかかる専門知識が必要な業種については、中途採用が多い。

組織の機能によって人事の方針は大きく異なると思う。大学では幅広い知識をバランスよく教育するために思い切った人員配置は難しいと思うが、組織的な目標を達成するために、機動的に人員を任用することが重要である。職員については、定年退職を機に適切なバランスに近づけるチャンスであると思う。組織としての今後の目標を定め、それに合うような人を採用するのがよいと思う。

●中期の方針に基づいて必要な職員像を示している。人材の確保だけでなく、DX人材の育成、人材が定着するための職場環境の整備等を考えている。多様なニーズやライフスタイルの変化により、組織自体の見直しを毎年行っており、様々な面から必要な人材の確保を考えている。現状の課題としては、新卒採用の応募率低下や専門人材の不足、年齢構成のバランスである。地方公務員法で能力実証が求められており、能力検査を実施している。名簿に登載された能力検査の合格者を各区でそれぞれ面接し、6か月の条件付き採用期間を経て採用する。専門人材の不足を受けて中途採用も実施している他、一度退職し民間企業等での経験を経た職員を採用するカムバック採用も実施している。また、人材を確保した後、職員のモチベーション維持や能力向上に向けた納得性、公平性の高い評価が重要であると考えます。管理職は毎年評価の研修を受講した上で、評価を行う。職員のモチベーションを上げながら継続的にスキルアップできるような環境を整えている。様々なライフステージに配慮した人事異動、風通しのよい職場づくり、子育てやボランティア活動を理由とした部分休養の取得など、採用後のフォローアップも実施している。これらのフォローアップ体制について、採用時に自己実現に繋がる生活ができるということを示している。年齢構成のバランスについては中途採用の実施で対応することが解決策の一つである。定年退職後の職員については再任用するという仕組みもある。

●毎年 2,000 名程度を採用している。求める人材は弊社の理念とビジョンを判断と行動の基礎として、多様な価値観を尊重し、新しい価値創造に挑戦し、変革を起こす人材である。持続的に成長するためには、多様な個性・人材が必要である。同じ会社で経験を積むと次第に同質化してしまう。具体的には、キャリア採用を拡大しており、客室乗務員の 3 名に 1 名は社会人経験者である。貴学においては新卒が少ないとのことだったが、弊社ではあえて既卒採用を増加させている。多様性の流れの中では問題ないと思う。教員はもう少し多様性があってもよいと考える。著名な教員だけでなく、実社会で経験を積んだ実務家教員を採用したり、ゲストスピーカーとして呼んだりすることで組織に新しい風を吹き込み、学生に広い視点を提供できると思う。

○専任教員以外の教員として以前勤めていた大学では、講義だけを専門にし、大学運営には携わらない教員がいた。従来の枠組みに捉われない、多様な教員を採用してもよいと思う。特別招聘教員を拡大したり、特任教員の位置づけを明確にしたりするなどして教員の数を増やし、教育・研究の向上以外に、対外的な広報にも活用すべきである。また、定年退職後、研究のために肩書が必要な教員や外部資金を獲得し、継続的に研究を行う必要がある教員もいると思う。そういった教員を無給で雇用してもよいのではないか。職員については、仕事のやりがいや採用後に身につけることができる技能や資格取得のサポート等、働く上での魅力を大きくアピールすべきである。

外部評価委員長より、委員会の総括がなされた。テーマ①について、メリット・デメリットをはっきりさせて、オンライン授業を拡大させる方法もご検討いただきたい。特に、多様な学生に対して、対面と併用したハイブリッドの対応も必要である。テーマ②について、教員の社会性が課題である。強制的に研修を義務付けることも必要である。また、自己研鑽のための制度を設けてもよいと思う。テーマ③について、職員の年齢構成については多少アンバランスな点もあるが、中途採用を多いに活用し、魅力のある職場づくりにご健闘いただきたい。

今回の委員会が出された意見・提言等については事務局が議事録として取りまとめ、それに委員長の総評を加えて報告書を作成することとなった。

最後に、篠原学長より閉会の挨拶があった後、閉会となった。

以 上

日本女子大学外部評価委員会
委員長 平井昭司

2025 年度に学内の自己点検・評価委員会が取り組んだ三つのテーマ(①～③)について、各担当部署の責任者から資料提示及び詳しい説明の報告があった。外部評価委員はテーマごとの報告を受けて、各委員の日頃の社会的背景を鑑みながら忌憚ない意見及び提言を述べたことを以下にまとめて総括する。

なお、三つのテーマは(公財)大学基準協会が設定している大学評価の基準となる「大学基準」に記載されている項目に関連するテーマであり、総括は報告の順に示した。

テーマ①

大学基準 4:「教育・学習」に関連して『オンライン授業の可能性』について

新型コロナウイルス感染症の流行により導入したオンライン授業は、感染症の終息とともに徐々に終了し、元の対面授業に戻っていった。しかし、オンライン授業による教育の効果も従来からの対面授業にないメリットが認識され、今後どのようにオンライン授業の活用を図るか本委員会に意見が求められた。そのため、委員の所属する組織からのオンラインの活用事例が述べられた。

総じて委員の所属する組織では、オンラインの会議、委員会、研修、審査会等に関しては、移動による時間の制約や地理的な制約がなく、さらにコストの節約などのことで広く普及し、大いにオンラインによる仕事の効率化が図られているとのメリットとしての意見が出された。しかし、人との対話を通じてしか解決できないような仕事や技能の研修では、オンラインによるデメリットが述べられ、対面の重要性の意見も出された。

授業に関してもオンライン授業と対面授業のメリットとデメリットの意見が出された。それらの意見を総括すると、授業をオンラインあるいは対面と二分するのではなく、それぞれのデメリットを補完して、メリットを加重させるようなハイブリッドの授業を実施することが良いとの意見が出された。特に、オンライン授業に LMS を使用したオンデマンドの活用が教育の効果を高めるとの意見が出された。

テーマ②

大学基準 6「教員・教員組織」に関連して『教員の資質向上に繋がる研修のテーマ』について

大学では教育改革の推進や教員の資質向上に向けた取り組み、FD 研修が実施されている。FD 研修では、組織的な研修のほか、新たに有志によるテーマ別の研修が行われている。しかし、教員の資質向上に繋がるような新たなテーマや研修の参加率の増加を図るべき方策について本委員会に意見が求められた。

委員の所属する組織でも様々な形態での研修が行われており、全職員が参加する研修、階層（職層）別の研修、個人別の研修などが必須として実施されている。特に、社会的な課題、例えば、リスク管理や規則の通達などは、全組織を挙げて研修が行われ、ときにオンラインの研修が行われているとの意見が述べられた。また、階層別の研修では、階層別のコミュニケーションを深めることや課題の共有化を図られているとの意見が出された。さらに、個人別の研修では、組織の理解のもと研修が行われ、個人の資格・技能等を高めているとの意見が出された。これらの研修内容は、大学の研修にも取り入れることができるので、参考にして検討して欲しい。

いろいろな研修の中で、大学の教職員の資質向上に繋がる研修の一つとして、社会的課題の解決に繋がる研修がある。一つ間違うと大学の危機ともなりうるので、学長が率先して実施することを検討していただきたい。

テーマ③

大学基準 10「大学運営・財務」に関連して『教員人事方針・職員人事方針』について

大学における教員及び職員の採用について、教員では「大学の求める教員像及び教員組織の編制方針」の人事方針、また、職員では「求める人材像」及び「JWU 職員行動指標」の人事方針に基づき採用が行われている。しかし、現状として年齢構成や男女のバランス等々について課題があり、今後どのような人事方針でこれらの課題が解決できるか、委員の所属する組織の人事方針や採用基準を伺い、意見が求められた。

組織により明確な人事方針や採用基準があるところと、中長期計画あるいは時流に従い採用を行っているところがあったが、共通的に言えることは多様な個性を持つ人材を採用し、持続的にその組織で働けるような環境づくりが行われているとの意見が出された。環境づくりとしてテーマ②とも関係するが、組織あるいは個人の研修による能力の向上が図られる体制づくりも重要であるとの意見が出された。

今後の教員の採用に関する改善点として、外国籍教員及び実社会で活躍して経験を積んだ教員を採用することが望ましいとの意見があった。専任の教員の採用となると、採用基準等の規則で困難なことが多いかと思われるが、専任教員以外の枠で多様な人材や経歴の教員を増やし、学生の研究・教育に資するようにしたほうがよいとの意見が出された。そのためには、特別招聘教員を増やしたり、特任教員の位置づけを明確にしたり、新たな非常勤教員を設けたりなどして幅広い人材を確保したほうがよいとの意見が出された。

職員の採用に関しては、新卒採用及び中途採用を行いながら、年代の偏りがないように心がけることが重要であるとの意見が出された。また、仕事のやりがいや魅力が継続的に出るように、技能や資格の取得をサポートする体制を構築し、それを広く外部に発信することも大事であるとの意見が出された。

2025 年度外部評価委員会を開催して

自己点検・評価委員会
委員長 宮崎 あかね

本学では、日本女子大学自己点検・評価規則に基づいて毎年、自己点検・評価を実施しております。自己点検・評価は、内部質保証の観点から重要な取り組みであり、その結果には妥当性と客観性が求められます。そのため、自己点検・評価委員会の下に外部評価委員会を設置し、学外の学識経験者や有識者等の第三者による点検・評価をお願いしております。

2025 年度の外部評価委員会では、本学の喫緊の課題に関連する 3 つのテーマについて、本学の取り組みをご評価いただきました。

テーマ①教育・学習では、企業や地方自治体におけるオンラインの活用事例やオンライン導入によるコストや時間の削減についてご教示いただきました。大学においても、他大学や海外との交流、多様な学生に対する学修機会の拡大において有用であるというご意見をいただきました。一方で、オンラインの活用を拡大するうえで、学生同士の交流の場の確保や学生・教員の相互コミュニケーションの質の維持、オンライン授業を受講した学生の評価方法など、検討すべき課題についてもご提案いただき、今後のオンライン授業の方向性を考えるうえで大変参考になりました。

テーマ②教員・教員組織では、企業や地方自治体における研修の具体例や参加率向上の取り組みについてご教示いただきました。研修の工夫として、階層別に研修を実施していること、部門横断的に実施することで組織の一体感を高めること、他部署や他職種と交流する機会を設けること、組織として職員をバックアップする仕組みを設けること等をご紹介いただきました。また、教員に対し、授業改善に意欲的な教員をバックアップしたり、教員が最新の社会動向や多様な視点を得られるよう、大学として研修や情報提供の機会を整備・充実させたりすることが望まれるとのご意見もいただき、FD 研修の実施にあたり大変参考になりました。

テーマ③大学運営・財務では、企業や地方自治体における採用方針や求める人材像についてご教示いただきました。本学で課題としていた年代のバランスや若手職員の男女バランスの偏りについて、中途採用の実施で対応すべきであるご意見をいただきました。中・長期的な組織目標の達成に必要な人材像を具体的に設定したり、学生の視野を広げるための実務家教員を採用したりするなど、具体的な提案もいただき、今後の教員・職員採用を行ううえで大変参考になりました。

オンライン開催による様々な制約下にも関わらず、委員の皆様より幅広い知見に基づく率直なご意見・ご提言を賜りましたことに厚く御礼を申し上げます。皆様からお寄せいただいた貴重なご意見・ご提言を真摯に受け止め、本学の教育研究活動及び管理運営の改善に継続して努めてまいります。

2025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)

(地域)	委員	天貝 勝己 あまがい かつみ	豊島区 副区長
(企業)	委員	今村 芳恵 いまむら よしえ	一般財団法人日本建築センター 上席参与
(研究所)	委員	岩木 直 いわき すなお	産業技術総合研究所 セルフケア実装研究センター 副研究センター長
(地域)	委員	加藤 裕一 かとう ゆういち	文京区 副区長
(企業)	委員	原田 克人 はらだ かつと	JAL航空みらいラボ 産学共創部 部長
(大学)	委員	平井 昭司 ひらい しょうじ	東京都市大学 名誉教授

日本女子大学外部評価に関する諸規則

■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

改正 2021年4月1日 2023年4月1日

(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、これを大学執行部会議に報告する。

(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、自己点検・評価委員長が委嘱する。

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、委員のうちから自己点検・評価委員長が指名する。

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、教学企画部教学企画課が行う。

(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、理事長が行う。

(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。

附 則（自己点検・評価体制変更及び事務組織変更に伴う改正）

この規程は、2021年4月1日より施行する。

附 則（事務組織改編に伴う改正）

この規程は、2023年4月1日より施行する。