

2022年度

外部評価委員会 報告書



学校
法人

日本女子大学

目次

2022年度 外部評価委員会 記録	2
2022年度 外部評価委員会 委員長総括	10
2022年度 自己点検・評価委員会 委員長総括	12
2022年度 外部評価委員会 委員名簿	13
日本女子大学外部評価に関する諸規則	14

2022年度 日本女子大学 外部評価委員会 記録

日 時 : 2023年2月25日(土) 15:00~16:45

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 常務理事)

岩木 直(産業技術総合研究所 情報・人間工学領域

人間情報インタラクション研究部門 副研究部門長)

加藤 裕一(文京区 教育委員会 教育長)

金子 智雄(豊島区 教育委員会 教育長)

平井 昭司(東京都市大学 名誉教授/外部評価委員長・議長)

松村 正人(大成建設株式会社 設計本部長)

(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)

中西 裕二(ダイバーシティ担当理事)

小山 聡子(ダイバーシティ委員会委員長)

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(総合企画部長)

田澤 紫乃(総合企画部教学企画担当部長)

大沼 義彦(学務部長)

上村 隆子(学務部事務部長)

坂田 薫子(学生生活部長)

竹村 雅美(学生生活部事務部長)

浅田 誠(入学・広報部長)

(敬称略)

事 務 局 : 大学改革推進室(記録)

宮崎自己点検・評価委員長の進行で2022年度日本女子大学外部評価委員会が開会し、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4つのテーマについて大変参考となるご意見・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く。

今年度は、先にお配りしているとおり、大学基準1「理念・目的」に関連して『現代における女

子大学の意義について』、大学基準4「教育課程・学習成果」に関連して『卒業生に実施したアンケート結果を参考に考える、社会が大学に求める教育課程について』、大学基準7「学生支援」に関連して『トランスジェンダー学生（女性）の受け入れについて』、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。

続いて「日本女子大学外部評価委員会規程」第5条第2項に基づき、宮崎自己点検・評価委員長の指名により平井昭司委員を委員長に決定し、同第5条第3項に基づき議長となった。

テーマ②「教育課程・学習成果」

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、本学の現状における取り組み状況や、意見・提言をいただきたいことについて説明がなされた。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）

○卒業生に実施したアンケートの結果を受けて、各委員から教育活動の改善に向けてのご意見・ご提言をお聞かせいただきたい。

●昨年の外部評価委員会において卒業生にアンケートをしてはどうかと提案し、このように実行していただいたことを大変嬉しく思う。残念ながら回答数は少ないが、有意義な結果が得られたのではないかと。

結果を見ると、在学中にもっと外国語に取り組めば良かったと思っている人が多く、卒業後役に立っているかいないかという質問に対する回答の評価が低いと、就職先が外国語を必要とするかしないかによっても回答は異なるであろう。国際的プロジェクトを抱えるような業界・企業においては、通常の教養にプラスして語学力がある人材は評価される。

一方で、「多様な考えを受け入れることができる」という項目について、企業からの高評価が若干少ないようである。企業では様々な人とコミュニケーションを取りながら仕事を進めていくことが求められるが、他大学との共同研究やコラボレーションを大学時代から経験している人は、企業に入ってから多様な考えを受け入れることができているように感じる。

また、社会に出てから「学生時代にもっと学んでおけばよかった」と考えた方がいつでも大学に戻って学べるよう、例えば「一生涯サポート」というようなキャッチコピーで受け入れ体制を整えてはどうか。日本女子大学ではリカレント教育に力を入れていて、既に完成されたシステムになっているが、例えば情報処理を学びたい人にその科目だけを提供するなど、小規模な形があっても良いと思う。

●先ほどの話を伺い、昨年、卒業生へのアンケートについて話があったことを思い出した。PDCA サイクルをしっかり回し、実際にアンケートを実施されたことについて評価したい。アンケートの結果について、小中学校の教育を担当する立場としては「外国語でコミュニケーションする力」

が身についたと評価する回答が少ない点が気になった。小学校から英語を学習し、各自1台ずつの端末が配布されてICTに慣れ親しんだ世代が、近い将来、高等教育を受ける時代となるが、このような子どもたちが「社会に出てからも役立つ教育を受けた」と感じるような教育をするには、大学としてさらなる工夫が必要だと思われる。社会に出る一步手前の大学において期待される教育は「実践力」ではないだろうか。2024年度から導入される新しいDP・CPを見たところ、実践的・体験的な教育を踏まえた作りになっているところが良いと思った。

体験的な教育に関連して、最近の小中学校ではキャリア教育の一環として、大学での学びについて大学生に話してもらう体験的な機会を設けており、お互いに良い経験になっているようである。高大接続はよくある話だと思うが、ぜひ小中学校とも積極的に交流してほしい。

●アンケートの結果から女子大学の特徴だと思った点は、「社会の中で自立する力」の項目において、卒業生本人の評価に比べて企業からの評価が高いところである。立場上、自社の新卒や第二新卒の採用面接を担当することがあるが、評価項目として重視しているのは主体性とコミュニケーション能力である。主体的に課題を発見して解決方法を提案できるか、その際に周囲と調整したうえで提案できる人材であるかを見極めるようにしている。

大学として特に力を入れてほしいところは、卒業論文・卒業研究・卒業制作を通じて自らテーマを設定し、プロセスを考え、結果を導き出す力を養うことである。これは大学でしか経験できないことだと考えられる。一から始めて達成できたという成功体験は、社会に出た後も自信やモチベーションになると思う。

また、アンケートの結果で気になったのが「多様な考えを受け入れることができる」という項目である。女子大学を卒業した自分の経験として、女子大学の中は価値観や意見が比較的同質な場であるが、その女子大学の中での感覚が社会においては異質だったということがあった。それゆえ、女子大学に在籍しているうちから様々な異質のものに触れておくことが重要だと考える。例えば学部・学科・学年、さらに大学の枠を超えて様々な人と関係を築くことで、多様な価値観を受け入れる素地を築き上げてほしい。社会に出てからは異なり、大学時代は損得無しに人間関係を築くことができる時期であるので、大学としてもそのような機会を提供していただければと思う。

●アンケートの結果を見ると、「課題の解決に努める力」や「円滑なコミュニケーションをとる力」の項目については、本人の評価も企業からの評価も高くなっている。自分自身も勤め先で日本女子大学の卒業生と一緒に仕事をする機会があったが、企業からの評価と認識が一致しているところである。

「外国語でコミュニケーションする力」については、本人の評価も企業からの評価も心許ない感じであるが、卒業生が学生時代にもっと外国語に取り組んでおけばよかったと思う一方で、企業からのニーズは低い結果となっている。企業としても語学力が高い社員には期待するところであるが、本人の考えるレベルと企業が考えるレベルにギャップがあるものと思われる。

先ほどの話にもあったが、学生時代にもっとやっておけばよかったと気づいた時に、学び直して大学に戻れるような体制を整えておくことが重要である。都心で立地の良い日本女子大学は働

きながらでも通いやすく、リスキリングの場として良い環境である。

●中学校までの教育を担当する立場からすると、中学校を卒業した後はどのような学習成果を得ているか見えづらいので、アンケートの結果は大変興味深い。中学校を卒業した子どもたちが高校や大学でどのように成長して社会に出ているのか、このアンケート結果から一端を知ることができた。例えば、学習指導要領の改訂に伴い、小中学校では課題発見力を重視した教育をしているが、アンケートの「新たな課題を発見する力」の回答結果は最終的な教育効果を測るうえで参考になる。また、最近の教育現場では先生が教えるだけでなく、子どもたちが共同的に学ぶ学習を推し進めている。その際にコミュニケーションをとる力が必要となり、学習を通じて養われることが期待されているが、「円滑なコミュニケーションをとる力」の回答結果から、小中学校で学び高校・大学での教育を経て身についた力が社会に出ても役立っていると確認することができた。

コロナ禍の経験を通じて、ICT教育は様変わりし、小中学生にも一人1台のタブレット端末が配布され、授業の様相が大きく変わった。小中学生からDXを学んだ子どもたちが大学に進み、社会に出た後のアンケート結果がどのようになるか大変興味がある。

○このようなアンケートは他大学でも実施されているが、他大学の結果と比べて卒業生が「力が身についた」と実感している割合が高いのではないかと感じている。本人の実感と企業の評価とのギャップも比較的小さいと思われる。

テーマ①「理念・目的」

続いて、議長の指名により、小山ダイバーシティ委員会委員長からテーマ①について、本学の現状における取り組み状況や、意見・提言をいただきたいことについて説明がなされた。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。

○女子大学の存在意義や女子大学で学ぶ意義について、ご意見・ご提言をお聞かせいただきたい。

●女子大学は女性の教職員が多いため、女子学生がこの先のキャリアを考える際のロールモデルやメンターとなる存在がより身近であるという点で意義深いと思う。テーマ②のアンケートでも「社会の中で自立する力」という項目があり、卒業生本人、企業とも高評価となっているが、女子大学を卒業した女性は確かに自負が強く、社会参加や職業意識も高いゆえに社会で活躍する場も広がっているのではないか。そのような女性が増えることで社会における日本女子大学の評価も上がり、その評価が卒業生のプライドや自信に繋がり、より頑張るという好循環を生み出していると思われる。

今後の女子大学の意義を考えるうえで、女子大学であることは「個性」ととらえるのが良いと考えている。社会に出て仕事をする際は性別の括りは関係なく、一個人として接することになるので、女子大学を卒業したことは個性の一つとして認識されることになる。しかし、女子大学が女性にこだわるのは「個性」としては利点である一方で、学生の獲得という面からは不利に働くことがある。テーマ②でも女子大学に在学しているうちから様々な異質のものに触れておくこと

が重要であると話したが、個性を損なわない程度に女性以外に門戸を開放してはどうか。日本女子大学に入学した学生は、日本女子大学というブランドに惹かれた学生もいれば、カリキュラムに惹かれて入学した学生も多くいると思う。また、看護師や保育士といった職業名の変更にも表れているとおり、社会においても男性の職業、女性の職業と区別する考え方は無くなってきており、家政学部児童学科や食物学科で学びたいと興味を持つ男性がいるかもしれない。急に男女共学にするのは難しいと理解しているが、個人的にそのような需要に対して門戸を閉ざしたままで良いのかと思っている。既に f-Campus で男子学生を受け入れていると思うが、例えば大学院や通信教育課程においては、より積極的に男子学生を受け入れることを検討しても良いのではないか。柔軟性の高い女子大学であることを示すことによって女子大学としての魅力がさらに高まり、質の高い学生も集まって、さらに発展するのではないかと思う。

●資料を見て、トランスジェンダー女性の受け入れを検討する過程で時間をかけて議論してきたことが見て取れ、女子大学として重要な転換を迎える機会になっていると感じた。また、大学として、この機会を新たなチャンスとしてとらえていることが伺えた。ジェンダーの不平等に対して声をあげることは従来の女子大学が果たしてきた役割の一つであるが、現代では「女性」と言ってもひと括りにできるものではなく、ジェンダーはより複雑で多面的であると大学在学中から寛容することは、多様性を尊重することをそもそもの目的としている女子大学としての意義を高めることができるのではないか。

●当区では 2022 年度から 2026 年度を計画期間とする男女平等参画推進計画を策定した。計画を策定するにあたり区民に意識調査を実施した結果、性的マイノリティについて約 70%の区民が認知しており、認知度の面では近年、急速な広がりを見せていることが伺えた。一方で、性的マイノリティの方に LGBTQ であることを打ち明けられた場合にこれまでと変わらずに接することができるかという質問に対しては、約 30%の区民が「できないかもしれない」「できるかわからない」と回答した。理由として、「経験がなく、どのように対応してよいかかわからない」「何気ない言葉で傷つけてしまうのが怖い」「認めなければならないと思うが心の準備ができていない」との意見があげられていた。総じて認知度は高まっているものの、実際の場面でどのように対応すればよいかかわからない人が多いようである。

女子大学で学ぶ意義については、他の委員の意見にもあったが、ロールモデルとなる女性が多い点であると思う。数多くの OG が社会で活躍していることもあり、女性ならではのライフイベントである出産を経験した後にどのように社会で活躍しているかなどを、蓄積された数多くの情報や身近な教職員から具体的に知ることができるのが利点である。

最近、マサチューセッツ工科大学で初の女性学長を務めたスーザン・ホックフィールド氏の著書『生命機械が未来を変える』を読んだところ、学ぶことの楽しさについて生き生きと記されていたことが印象的であった。日本においては理工系の学問を学ぶ女子学生が少ない状況だが、女性ならではのアイデアや感性を活かして理工系の学術分野でも活躍してほしいと思う。

●当区では 2002 年に男女共同参画都市宣言を出し、翌年の 2003 年に男女共同参画推進条例を制

定した。性別という括りではなく「個」を尊重することを重要視して現在に至っているが、日本全体に目を向けると、海外では女性大統領や首相が多く誕生しているにも関わらず日本は女性首相が誕生していない状況や、育休を「育業」に名称変更するというニュースが話題になるなど、立ち遅れている状況である。身近なところでは当区でも女性管理職の割合が少ないなどの問題を感じる場面は多く、宣言から20年が経過したものの課題は多いと認識している。

日本女子大学は女子大学として女性のキャリア形成について研究していると思うので、社会で男女間のキャリア差に関する話題が取り上げられた際は、女子大学の立場から積極的に発信していただければと思う。

●女子大学で学ぶ意義を日本女子大学の教職員がどのように考えているか、もう少し知りたいところではあった。全国に803校の大学があるうち約1割の75校を女子大学が占めており、少子化の中でも存続しているということは、学生や保護者からも女子大学で学びたい、学ばせたいという一定のニーズがあると考えられる。例えば、保護者の立場からすると女子大学のイメージや期待することは安心、安全、生涯の友人づくりであり、男女共学の大学に対して持つイメージや期待と大きく違う。

日本女子大学は建物設備が整備されたこともあり、少子化で厳しい中でも近年の受験者数が下がっていないことから、一定のニーズがあるものと考えられる。なぜ女子大学で学ぼうと思ったか、入学後にアンケートで聞けばより詳細なニーズがわかるのではないかと。ニーズを発掘し、応えていくことで女子大学としての存在意義をさらに高められると思われる。

企業としては偏ることなく多様な人材を採用したいと考えており、多様な人材が集まって一緒に仕事をするにより新たな価値が生まれることを望んでいるので、女子大学で学んだこと自体が一つのブランドであり武器になる。一方で、様々な女子大学の学生を採用している中でも大学によって力の差やカラーの違いを感じる中で、「日本女子大学を卒業した学生はこのような力を修得している」という差別化、カラーの打ち出しが必要である。

○女子大学の意義を考えるにあたり、何が男女共学と違うかを明確にした方が良いだろう。大学を選ぶ際は保護者の意見にも強く影響されるので、保護者が女子大学に持つイメージは重要である。学生と保護者のそれぞれが持つイメージを把握することで、女子大学が発展するための道が見えてくるのではないかと。

テーマ③「学生支援」

続いて、議長の指名により小山ダイバーシティ委員会委員長からテーマ③について、本学の現状における取り組み状況や、意見・提言をいただきたいことについて説明がなされた。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。

○トランスジェンダー学生（女性）に出願資格を拡大するにあたり、トランスジェンダー学生（女性）に係るガイドライン案について、また、トランスジェンダー学生（女性）の卒業後の就職、及

び地方自治体や企業におけるジェンダー平等推進について、ご意見・ご提言をお聞かせいただきたい。

●トランスジェンダー学生（女性）に出願資格を拡大する取り組みは、時代の流れを考えると必要なことだと思う。受け入れにあたりハード面、ソフト面とも様々な調整が必要であり、苦勞も多いと思われるが、一步踏み出そうという姿勢は大変評価できる。能力と性別に関連性はなく、むしろ多様性があることにより強くて豊かな社会が作られると考えている。当区でもパートナーシップ宣誓制度を取り入れている。大学においてもこのような取り組みがされることで、社会においても徐々に認識が広がることを期待される。

●トランスジェンダー学生（女性）に限ったことではないが、カミングアウトやアウティング、ハラスメント対応について考えるうえで、学内でマジョリティとなるシスジェンダー女性の理解が欠かせないだろう。学内全体に対するオリエンテーションやセミナーの実施など、入学後の早い段階で理解を深める機会を設けることが重要である。

ガイドラインに関して、連携教員として勤めている大学では、問題が起きた場合の相談窓口を設置することに加えて、様々な場面を想定したガイドラインを定めている。例えばカミングアウトについて、当事者がするか否かを考えるにあたり参考となる情報がまとめられていたり、カミングアウトをされた時にどのように対応するべきかがまとめられていたり、具体的にあり得るシチュエーションを想定したガイドラインが全学向けの情報として公開されている。日々の大学生活において起こり得ることを具体的に想定した対応がまとめて公開・共有されていると良いだろう。

●多様性を受け入れるという意味において、大学がこのような取り組みをすることは重要である。受け入れにあたり、受け入れ前から先行して認識を共有する場を設ける必要がある。

企業においては、法令により原則として採用時に性別や年齢による条件を付すことができず、保有資格や業務遂行能力などで審査・判断していることもあり、既に採用において男女の差はないと言えるが、今後はトランスジェンダーなど性的マイノリティの方にも対応できるよう想定しておく必要があることを実感した。

●時代の流れを考えてトランスジェンダー学生（女性）の受け入れを決定したことは素晴らしい判断である。ただ、具体的に想定し、考えれば考えるほど難しい対応が迫られると想像する。まずはトランスジェンダーであることの審査・判断が難しいであろう。設備面においても、トイレや更衣室、宿泊を伴う授業における対応など、準備は大変である。また、当事者がカミングアウトをしないで学生生活を送る場合、日常生活の中の仕草などから、途中でトランスジェンダーとわかってしまうことも考えられる。在学生への教育や情報共有が重要になるが、全員が寛容でなく、100%の理解をしてもらえない中で運用していく覚悟は必要である。

以前、元々は男性だったが手術をして女性になり、そのことをカミングアウトしている方が取引先にいた。その方は多目的トイレを使っていたが、女性職員から「女性なのだから女子トイレ

を使っていいんだよ」と言われたことで心が解放されたそうである。やはり周囲の理解があるかが最大のポイントになると思う。

企業の採用に関わる取り組みとして、まず、エントリーシートには性別欄を設けていない。リクルーターに対しては性的マイノリティの方が応募してきたケースを想定した研修を実施しており、仮に採用選考中にカミングアウトを受けた場合でも選考に影響は無い旨を伝えるよう教育を徹底している。また、会社として人権方針を掲げ、性的マイノリティに関する研修を全社的に行っている。

●当区では2002年に男女共同参画都市宣言を出した後、2019年にパートナーシップ制度に関する条例を制定した。2020年には「多様な性自認・性的指向に関する対応指針」を作成して改定を続けている。内容を見比べたところ、日本女子大学で作成されたガイドライン案とほぼ同様の水準のものであった。ガイドライン案の作成にあたりパブリックコメントを募集するなど、時間をかけて策定していることは評価できる。できるだけ多くの意見を聞き、取り入れるかを検討することが重要である。この取り組みが上手く進むかどうかは、マジョリティ側がどれだけ寛容に理解できるかにかかっているため、マジョリティ側に説明や理解促進のための機会を繰り返し設ける必要がある。

就職に関して、当区では対応指針に従って採用活動を行っているため、性別や性的指向・性自認は関係なしに能力のみにより選抜している。就職後も給与、手当、休暇などにおいて不利益の無いよう改善を続けている。また、2022年10月に東京都がパートナーシップ宣誓制度を導入したため、23区をはじめとした都内における取り組みはさらに進むと思われる。当区としても対応指針を改定して、取り組みをさらに強化する予定である。

○一点、ガイドライン案の内容で気になったこととして、「審査する」とあるが審査の内容が書かれていなかった。ある程度は審査項目を具体的に記述した方が良いのではないか。

大学として、トランスジェンダー学生（女性）の受け入れについての検討を2017年から始めていると聞いている。検討期間が長かったことが対応の難しさを語っていると思う。引き続き難しい対応を迫られると思うが、まずは教職員が一体となって理解を進めることが最も重要である。

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

2022 年度 日本女子大学 外部評価委員会における総括

日本女子大学外部評価委員会
委員長 平井 昭司

2022 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、各担当の所長・委員長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②

大学基準 4「教育課程・学習成果」に関連して『卒業生に実施したアンケート結果を参考に考える、社会が大学に求める教育課程について』

卒業生及び企業に対して同一の項目についてアンケートを実施したことは、大学での学習成果が社会に出てどのように評価されているかの学習効果を見るためには意義深く、教育の品質向上を図る PDCA サイクルになり得る。そのためにもアンケートの回収率を上げる検討を行うとともに、アンケート結果をどのようにフィードバックするかをさらに検討する必要がある。また、定期的なアンケートを実施し、経年的な学習効果の変化を調べるのも一考になる。

卒業生本人と企業とでは同一項目であっても立場が異なっているので、アンケート結果が異なるのは当然なことである。そのような状況にあって、在学中に必要と思われる学習内容と社会人になって必要になる学習内容は異なってくる。例えば、卒業して社会人となった時に必要な学習内容を改めて容易に学べる環境・制度が整っていると、卒業生の大学への帰属意識は非常に強まってくる。今後の大学での教育を考えると学生帰属意識は、大事な要因の一つになる。さらには大学の差別化にもなり、その特徴にもなるので検討する必要がある。

また、卒業生より企業の方が高い評価を行っている項目については、大学としてさらに学習効果が上がるような教育を行えば、結果として大学のブランド力の向上になる。例えば、高大連携、中大連携あるいは小大連携の大学生による学びを小中高等学校の児童・生徒に行うことは、教える学生のキャリア教育の学習効果の向上になり、また、教わる児童・生徒の今後の日本女子大学入学に繋がるよい影響にもなる。

テーマ①

大学基準1「理念・目的」に関連して『現代における女子大学の意義について』

18歳人口数が減少している中、女性の大学進学率は50%を超え、ほぼ男性の進学率と同じくらいになっている。その一方、女子大学への志願者数は減少し、改めて女子大学の存在意義や女子大学で学ぶ意義について諮問された。

近年の性の多様性を考えながらも女性である特質を生かす教育を行うことができるのが女子大学であり、卒業生にはその特質を社会で大いに広げ、活躍を期待するように人材育成の教育・研究を行って行く必要がある。しかし、社会ではジェンダーの違い（性別）よりは人としての特質が高く評価されている。すなわち社会では多様な人材を採用して多様な価値を生んでいる。そのため、大学が生き残るためには大学としてのブランド力すなわち、女子大学生ならではの特徴が生かせる学生が必要となってくる。そのため、日本女子大学のブランド力を示せる教育・研究を実践することが大事である。

テーマ③

大学基準7「学生支援」に関連して『トランスジェンダー学生（女性）の受け入れについて』

トランスジェンダー学生（女性）に2024年4月入学より出願資格を認めるにあたり受け入れのためのガイドライン案が提示され、意見が求められたとともに、社会でのトランスジェンダー学生（女性）の受け入れについても意見が求められた。

時代の流れもあるが、トランスジェンダー学生（女性）を大学として受け入れることは非常に高く評価される。しかし、受け入れたのちの様々な状況を考えて乗り越えなければならないことが多々ある。それぞれの状況を鑑み、具体的な対応策を入学までには制定する必要がある。そのためには学内に存在するすべての教職員及び学生等の理解・共有が必要であり、そのための情報発信も必要となる。いずれにしても初めてのことで、多くの困難が想定されるが、迅速かつ丁寧な対応が必要となるので、特に対応機関・窓口における研修等が望まれる。ガイドライン案についても具体的にありそうなことをシミュレーションして対応することが必要である。

また、社会でのトランスジェンダー学生（女性）の受け入れについては、時代の流れとともに社会での理解が深まり、ジェンダー平等が広まっている。しかし、制度はジェンダー平等をうたっているが、社会すべてで容認されているわけではない。現状では、時間とともに容認され、解決されていくと思われる。

2022 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大事な取り組みであり、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。

2022 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理念・目的**では、女子大学のニーズやメリットについて各委員のお考えをご披露いただきました。現代における女子大学の存在意義や女子大学で学ぶ意義を考えるうえで大変参考になりました。**テーマ②教育課程・学習成果**では、「卒業生のキャリアの状況と教育活動等の改善のためのアンケート調査」の集計結果をもとに本学の教育成果について分析していただき、今後の教育活動の改善に向けたご意見をいただきました。この調査は、前年度までにいただいたご意見を参考にして実施したものです。**テーマ③学生支援**では、2024 年 4 月入学からトランスジェンダー学生（女性）に出願資格を拡大するにあたり、本学が作成したガイドライン案をご評価いただくとともに改善点をご指摘いただきました。あわせてご教示いただいた地方自治体及び企業におけるジェンダー平等推進に係る取組状況を参考に、本学におけるダイバーシティへの取り組みを加速させていく所存です。

オンライン開催による様々な制約下にも関わらず、委員の皆様それぞれの知見から忌憚のないご意見・ご提言を賜りましたことに厚く御礼を申し上げます。皆様から頂戴したご意見・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に反映させるべく、改善に努めて参ります。

2022年度日本女子大学外部評価委員会 委員名簿

(敬称略・五十音順)

(企業)	委 員	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 常務理事
(研究所)	委 員	岩木 直 いわき すなお	産業技術総合研究所 情報・人間工学領域 人間情報インタラクション研究部門・副研究部門長
(地域)	委 員	加藤 裕一 かとう ゆういち	文京区 教育委員会教育長
(地域)	委 員	金子 智雄 かねこ ともお	豊島区 教育委員会教育長
(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
(企業)	委 員	松村 正人 まつむら まさと	大成建設株式会社 設計本部長

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

(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、総合企画部大学改革推進室が行う。

(改廃)

第8条 この規程の改廃は、自己点検・評価委員会の議を経て、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。