

平成 27 事業年度に係る業務の実績及び第 2 期中期目標期間に係る
業務の実績に関する報告書

平成 28 年 6 月
国立大学法人
お茶の水女子大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名：国立大学法人お茶の水女子大学
- ② 所在地：東京都文京区
- ③ 役員の状況：学長 羽入 佐和子（平成21年4月1日～平成27年3月31日）
室伏 きみ子（平成27年4月1日～平成31年3月31日）
理事4名、監事2名
- ④ 学部等の構成

学部	
文教育学部	
理学部	
生活科学部	
研究科	
人間文化創成科学研究科	
センター等	
保健管理センター グローバル女性リーダー育成研究機構 グローバルリーダーシップ研究所 ジェンダー研究所 理系女性教育開発共同機構 人間発達科学研究所 教育開発センター 外国語教育センター 総合学修支援センター リーディング大学院推進センター グローバル教育センター グローバル協力センター グローバル人材育成推進センター 生活環境教育研究センター 糖鎖科学教育研究センター	ソフトマター教育研究センター 比較日本学教育研究センター 生命情報学教育研究センター シミュレーション科学教育研究センター 教育研究特設センター 情報基盤センター 共通機器センター ラジオアイソトープ実験センター 動物実験施設 湾岸生物教育研究センター※ サイエンス&エデュケーションセンター ライフワールド・ウオッチセンター 学生・キャリア支援センター ※は、教育関係共同利用拠点に認定された施設を示す。
附属学校	
附属幼稚園	
附属小学校	
附属中学校	
附属高等学校	

- ⑤ 学生数及び教職員数：学部学生数2,065名（うち留学生14名）
研究科学生数877名（うち留学生125名）
聴講生・選科生・研究生学生等174名（うち留学生78名）
教員数211名、職員数106名（附属学校職員も含む）
附属学校生徒等数1,524名（附属幼稚園幼児数157名、
附属小学校児童数668名、附属中学校生徒数342名、
附属高等学校生徒数357名）、附属学校教諭数91名

(2) 大学の基本的な目標等

大学の基本的な目標

国立大学法人お茶の水女子大学は、学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する。

すべての女性がその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障され、自由に自己の資質能力を開発し、知的欲求の促すままに自己自身の学びを深化させることを目標とする。

1. 本学のミッション

世界屈指の女子大学として、21世紀の社会に必要とされる高度な教養と専門性を備えた女性リーダーを育成する。加えて、女性のライフスタイルに即応した教育研究のあり方を開発しその成果を社会に還元することで、女性の生涯にわたる生き方、ひいては、すべての人の生き方に関わるモデルの供給源となって、男女共同参画社会を実現し、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与することを使命とする。

2. 女子高等教育の継承と国際的発展

130余年にわたる女子高等教育を通して検証・蓄積された知的・教育的遺産を継承しつつ、女性の活躍を促進する教育研究を国際的に展開する。

3. 大学院課程の充実と国際的研究拠点の形成

研究成果を教育に反映させ大学院教育の実質化を推進するとともに国際的研究拠点を形成する。

4. 新たな学士課程教育の構築

学士課程と大学院人間文化創成科学研究科との連携により、総合的教養を備えた高度専門職業人、つまり「教養知と専門知」、「学士力と実践力」を備えた社会人を養成する。

そのために、リベラルアーツを基礎とし、多様な専門性を擁する新たな学士課程を構築する。

5. 附属学校と連携した統合的な教育組織の構築

同一のキャンパスに設置されている大学と附属学校が密接に連携し、伝統ある教育研究資産を活用して、生涯にわたる学びを見通した統合的な教育理念と教育組織を構築する。

6. 社会的、国際的貢献の促進

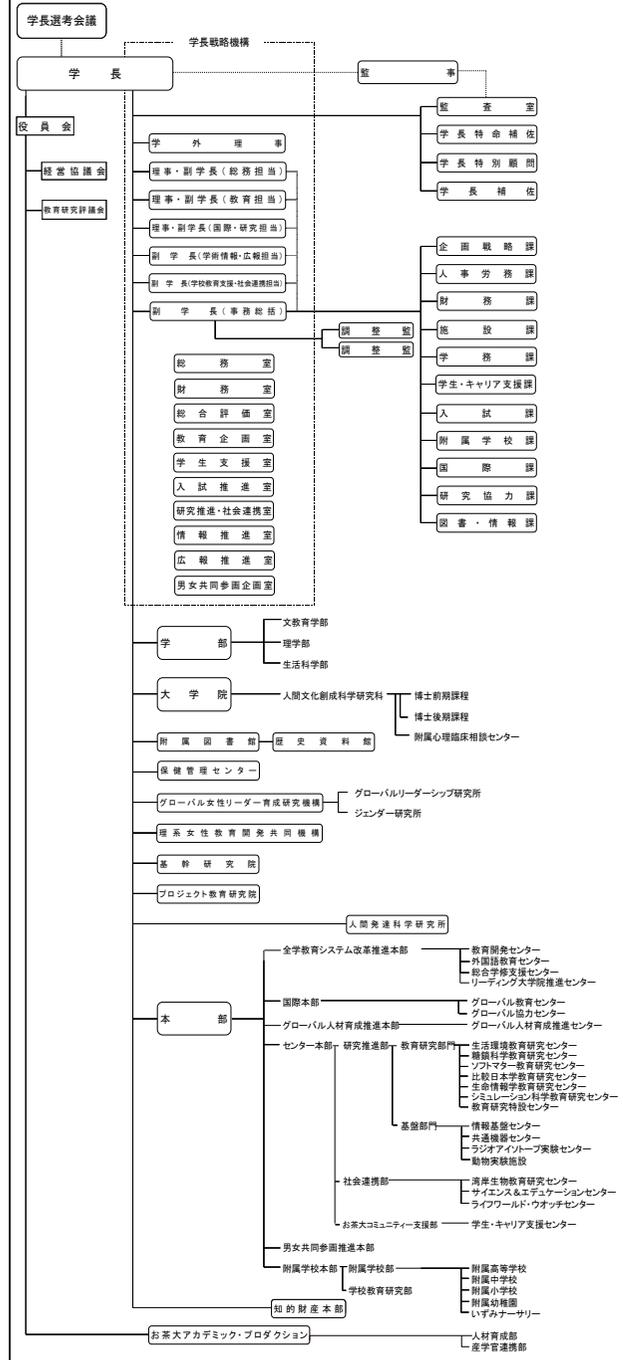
企業・地域との連携を深め、教育研究の成果を社会に還元する。

国際交流を促進し、アジアの女子教育の充実をはじめ、女性の多様な活躍を促し、平和な社会と文化の発展に貢献する。

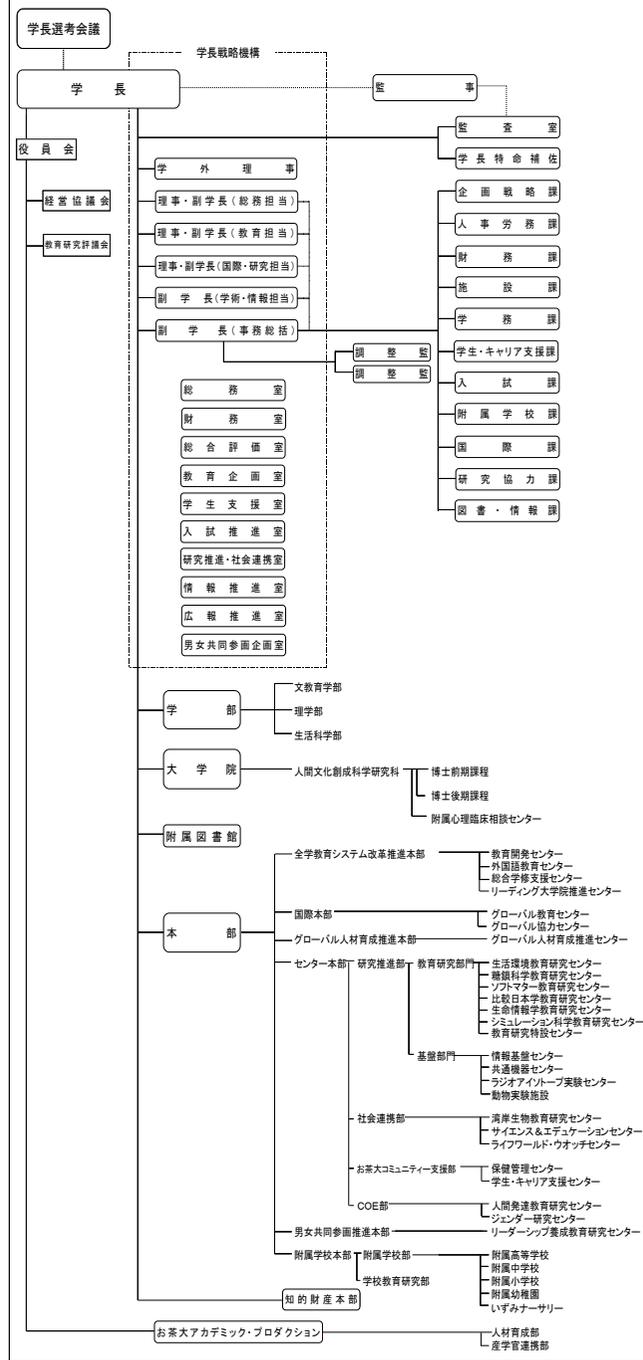
(3) 大学の機構図

次頁に添付

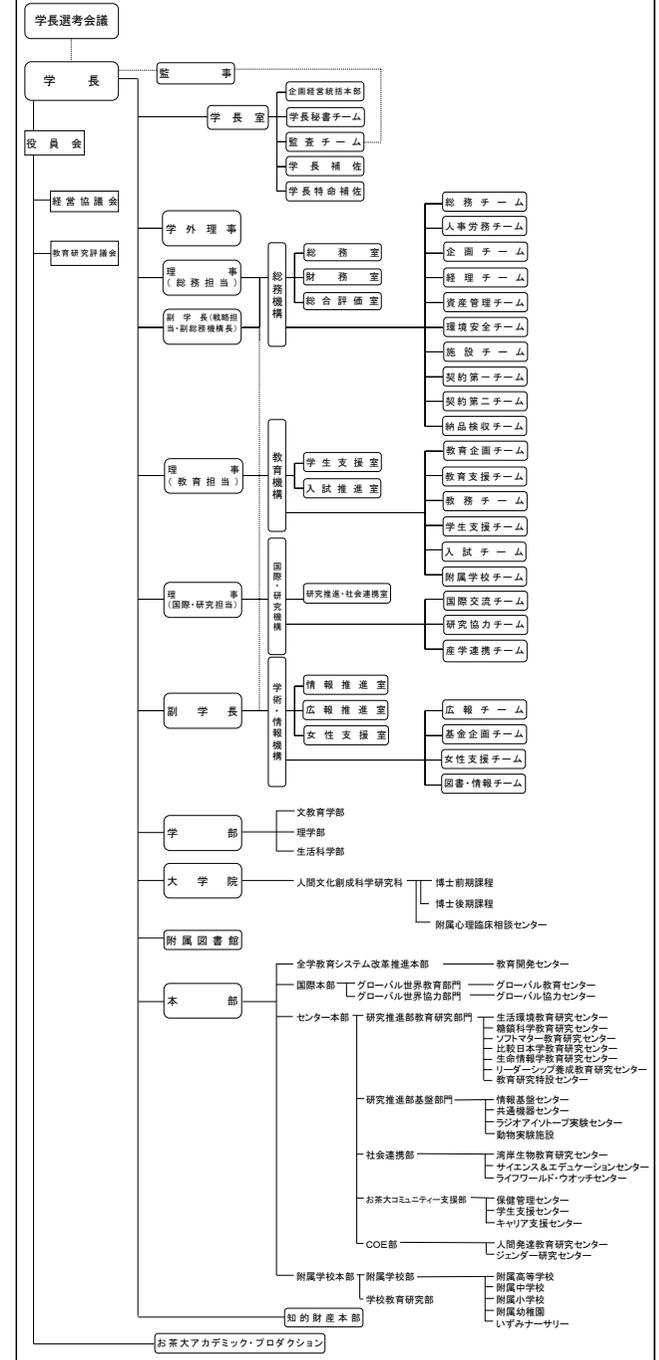
国立大学法人お茶の水女子大学組織図(平成27年度)



国立大学法人お茶の水女子大学組織図(平成26年度)



国立大学法人お茶の水女子大学組織図(平成21年度)



○ 全体的な状況

【平成 22～27 事業年度の業務の実施状況】

お茶の水女子大学は、大学憲章と第 2 期中期目標・中期計画を基に「全学評価要項」「部局別評価要項」及び「個人活動評価要項」を制定し、公表した。

学部教育では、平成 23 年度より領域横断的な視野と変化に対応する判断力を養う「21 世紀型リベラルアーツ」を設けるとともに、主体的な専門性の高い学びが構築できる「複数プログラム選択履修制度」をスタートさせた。平成 24 年度からは「グローバル人材育成推進事業」の採択により、学生の海外留学の利便性を考慮した「四学期制」の導入も含め、国際化教育の体制を整備し強化させた。さらに、現在の A0 入試を抜本的に改革した「大学教育再生加速プログラム〔テーマⅢ入試改革〕」の採択により、平成 28 年度（29 年度入試）から「お茶大発 新型 A0 入試（新フンボルト入試）」をスタートさせる。

大学院教育では、「博士課程教育リーディングプログラム」事業に採択され、理工系グローバルリーダーの育成を開始したこと、急激な進歩を見せている生命科学分野において、オピニオンリーダーとなる人材育成を推進するため、大学間連携事業として「東京コンソーシアムを基盤とした大学院疾患予防科学領域」を設置した。さらに、女性の強みを活かした生活者の視点からの工学を構築するため、女子大学初となる生活工学の学位授与を行う「大学院生活工学共同専攻」の設置準備（27 年度）を行い、理系女性人材育成のための調査研究機関として奈良女子大学と共同で「理系女性教育開発共同機構」を設置した。

さらに、ミッションの再定義により明確となった本学の強み・特色であるグローバル女性リーダー育成機能を強化するため、「全学的組織改革構想（三次元改革）」を取りまとめ（26 年度）、ミッション重視の戦略的研究組織として「グローバル女性リーダー育成研究機構」を設置（27 年度）し、国際的教育研究拠点形成に向けた取組を開始した。また、健康科学・人間発達科学分野における国際的研究拠点の形成を目指し、「ヒューマンライフィノベーション開発研究機構」の新設に向けた準備を開始した（27 年度）。なお、これらの機能強化を進めるために、「年俸制導入による人事給与システムの弾力化」「若手研究者や外国人研究者など多様な人材の活用促進」を積極的に進め、併せて、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」等を踏まえ、研究活動の適正な実施のために、「お茶の水女子大学における公的研究費の不正使用防止への取組」を取りまとめ、公表した。

附属学校では、高等学校が「スーパーグローバルハイスクール」事業に採択され、グローバルリーダーを高等学校段階から育成するための研究開発を平成 26 年度より開始した。

社会連携・地域貢献では、文京区と本学の協働の下、待機児童の解消が大きな社会的課題であることを踏まえて、質の高い乳幼児教育・保育サービスを提供するとともに、本学における教育研究活動の実践と成果を社会へ還元するため、「保育所型「認定こども園」の実施体制（27 年度）を整えた」。教育関係共同利用拠点に認定（23 年度～）された湾岸生物教育研究センターでは、東京湾の浅海性・深海性の生物を活用する教育拠点として、全国の大学生・研究者を対象とした公開臨海実習の実施、小中高校生を対象とした観察実験会の開催及び社会人向け講座も実施した。

安全管理に関する取組では、「防災体制の強化を図るため、ポケット版大震災対応マニュアルの作成、安否確認システムの導入等を行った」。さらに、機動的に対応が行えるよう、「防災対策専門部会、防災教育専門部会を設置した」。

以下、平成 22 年度から平成 27 年度における主な活動の全体的な状況を記述する。

1. 教育研究等の質の向上の状況

【平成 22～26 事業年度】

1) 学士課程教育改革の構築

- ① 学部学科の枠を超えた学生主体の専門課程「複数プログラム選択履修制度」を導入し、領域横断的な視野や変化に対応する判断力を養う学士課程教育カリキュラムを創成・実施した。また、教育の質保証を行うため、カラーコードベンチマークシステム、GPA 制度を導入した（23 年度～）。
- ② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーを策定し、育成する人材像と教育課程、学位授与の指針を明確化した（23 年度～）。
- ③ 学生が学内 LAN を介して自身の単位取得状況、学修成果（GPA）の推移をチェックして学修計画を点検することが可能な「alagin（学修情報システム）」の運用を開始した（24 年度～）。
- ④ 多面的・総合的に志願者の意欲、適性、能力、基礎学力を見極める入試方法として「お茶大発 新型 A0 入試（新フンボルト入試）」を「大学教育再生加速プログラム〔テーマⅢ（入試改革）〕」に申請し、採択された（26 年度）。

【平成 27 事業年度】

- ① 21 世紀型リベラルアーツ教育、複数プログラム選択履修制度を推進した。
- ② 「alagin（学修情報システム）」の機能を拡充し、教育の質保証システムを強化するため、カラーコードナンバリングを新たに導入した。
- ③ 新型 A0 入試「新フンボルト入試」の実施体制の準備、各種進学説明会への参加及び高等学校への個別訪問等を行った。

2) グローバル化に対応した教育の高度化

【平成 22～26 事業年度】

- ① グローバル化に対応する教育の高度化を図るため、「グローバル人材育成推進事業（全学推進型）」に申請し、採択された（24 年度）。
- ② 学生の語学力、コミュニケーション能力、異文化理解力の強化を図るため、グローバル人材育成推進センターを設置し、学士課程におけるグローバル人材育成のためのグローバル人材育成推進事業を開始した（24 年度～）。
- ③ 学部外国語必修単位数を引き上げ、発信能力を重視した新たな教育プログラム ACT (Advanced Communication Training Program) を開発、導入した。さらに、外国語能力検定試験（英語、ドイツ語、フランス語、中国語）の受検を全学生に義務づけた（25 年度～）。
- ④ 英語によるサマープログラムを毎年開講し（23 年度～）、日本語サマープログラムを新たに開講した（25 年度～）。
- ⑤ e-learning 環境（英文自動添削や 30 カ国語の自習が可能なシステム）を備えた語学学修スペース Language Study Commons を開設した。また、留学促進のため、国立大学として初めて全学で四学期制をスタートさせた（26 年度～）。
- ⑥ 留学の促進を図るため、日本学生支援機構が実施する官民協働海外留学支援制度「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」に応募し、本学学生は高率（全国平均 23.3%、本学 36%：平成 26 年度）で採択された。

【平成 27 事業年度】

- ① 全学共通科目の ACT プログラムでは、プレゼンテーションを英語で行う等、外国語で実施する授業の推進を更に強化した。
- ② 外国語能力検定試験（英語、ドイツ語、フランス語、中国語）の実施時期に合わせた Language Study Commons の活用法を学生に提案した。
- ③ 英語によるサマープログラム及び日本語サマープログラムを継続実施した。
- ④ 日本学生支援機構の海外留学支援制度、官民協働海外留学支援制度「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」の奨学金を獲得した。
- ⑤ 日韓理工系国費留学生の受入を決定した。また、日本語能力レベルの多様化に対応するため、特設日本語科目を 10 科目から 15 科目に増設した。

3) 統合型学生支援体制の確立

【平成 22～26 事業年度】

- ① 学生寮「お茶大 SCC (Students Community Commons)」(23 年度新設)において、教育プログラムの効果的実施の仕組みとして、新たに RA (Resident

Assistant) 制度を導入した（25 年度～）。

- ② 大学独自の奨学金として、国立大学では初めて予約型の「みがかずば奨学金」を導入し「学部生成績優秀者奨学金」（23 年度～）を新設。大学院は「博士前期課程桜蔭会研究奨励賞」と「博士後期課程研究奨励賞」（24 年度～）を新設し、それぞれ基盤的奨励金制度として開始した。

- ③ 全学生を対象とした「障害学生支援準備委員会」を設置した（25 年度）。

【平成 27 事業年度】

- ① 障害学生支援準備委員会で、障害者差別解消法に対応するための運営組織の整備、合理的配慮の考え方、規程等の整備、相談窓口の設置等を行った。

4) 理工系グローバル女性リーダー育成の強化と大学間連携共同教育推進

【平成 22～26 事業年度】

- ① 奈良女子大学と連携して、理系人材育成教育プログラムを全国に普及展開し、理系女性の質的・量的向上に寄与するため、「理系女性教育開発共同機構」を設置した。また、女子大学初の学位である「生活工学」を取得できる「大学院生活工学共同専攻」の設置に向けて準備を開始した（26 年度～）。
- ② 世界で活躍できる女性博士人材を育成するため、「博士課程教育リーディングプログラム」事業に申請し、採択された（25 年度）。
- ③ イノベーションを創出し続ける「理工系グローバル女性リーダーの育成」のため、5 年一貫の「グローバル理工学副専攻」を新設した（26 年度～）。
- ④ 「学際生命科学東京コンソーシアム」（本学、東京医科歯科大学、北里大学、学習院大学）を基盤に、博士後期課程ライフサイエンス専攻に新領域「疾患予防科学領域」を新設した（26 年度～）。
- ⑤ 本学、北海道大学等 8 大学が共同して「教学評価体制 (IR ネットワーク) による学士課程教育の質保証」事業について調査・分析した（24 年度～）。

【平成 27 事業年度】

- ① 本学と奈良女子大学の強み・特色である女性リーダー育成を結合し、科学技術創造立国の中核となる理工系女性リーダー拠点を構築するため、女子大初の学位である「生活工学」を取得できる「大学院生活工学共同専攻」を設置した。
- ② 理系女性教育開発共同機構では、奈良女子大学と共同で、理系進路選択促進のためのシンポジウムの開催、教育プログラムの共同開発等を実施した。
- ③ グローバル理工学副専攻は、異なる分野（横断的な）の学生によるグループ研究 PBTS (Project Based Team Study) を特色として基盤力強化、グローバル力強化、チーム力強化を図るカリキュラムに基づく教育を推進している。講

義やグループ研究は英語で行い、国内外の研究機関、企業等に3ヶ月程度派遣して研修を実施した。

- ④ 学際生命科学東京コンソーシアムでは、博士後期課程疾患予防科学領域の学生向けに、共通カリキュラムを開発・実施した。
- ⑤ 本学、北海道大学等8大学が共同して「教学評価体制(IR ネットワーク)による学士課程教育の質保証」事業を継続して実施した。

5) 研究推進

【平成 22～26 事業年度】

- ① グローバル COE プログラム事業に採択され、「格差センシティブな人間発達科学の創成」事業を推進した(19年度～23年度)。
- ② 若手研究者戦略的海外派遣事業に採択され「頭脳循環を加速する若手研究者戦略的海外派遣プログラム」を推進した(23年度～25年度)。
- ③ 文部科学省特別経費事業に採択され「生活者の視点からのシミュレーション科学研究の拠点形成」事業を推進した(23年度～26年度)。
- ④ 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」に本学を代表として共同申請し、採択された(26年度～28年度)。

【平成 27 事業年度】

- ① 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」を継続して実施した。
- ② 科学技術振興機構が実施する受託研究等(戦略的創造研究推進事業、革新的研究開発推進事業等)の獲得により、特色ある研究を推進した。

6) 国際貢献

【平成 22～26 事業年度】

- ① 文部科学省、国際協力機構(JICA)から委託された五女子大学コンソーシアムが連携し、中西部アフリカ幼児教育研修、アフガニスタン女子教員研修を実施するとともに、特別経費による事業「グローバル社会における平和構築のための大学間ネットワークの創成」を推進した(22年度～)。
- ② JICA等関係機関と連携し、幼児教育分野の研修を実施した(中西部アフリカ5か国の行政官)。アフガニスタン教育支援の寄附金による事業として短期研修を実施した(25年度～)。

【平成 27 事業年度】

- ① JICA、国際NGO、国内教育研究機関と連携して、中西部アフリカ5か国の行政官を対象に、幼児教育分野の研修を実施した。

- ② アフガニスタンのカブール大学女性教員、大学生を招聘し、短期研修を実施した。また、JICA「未来への架け橋・中核人材育成プロジェクト奨学金」により特別研修プログラムを実施した。

7) 社会貢献・地域連携

【平成 22～26 事業年度】

- ① 東日本大震災復興教育支援として、岩手県及び気仙沼市等7市町村教育委員会と締結した相互協力に関する協定(23年度)に基づき、被災地支援プロジェクトチームによる支援を実施した(23年度～)。
- ② 文部科学省特別経費「東日本大震災被災地地理科教育復興支援」により、サイエンス&エデュケーションセンターを中心に岩手県教育委員会と共同で小・中・高校に理科教材を提供するとともに、教員研修や出前授業を継続的に実施している(25年度～)。
- ③ 女性リーダー育成のためのカリキュラムを設計し、社会人向けリーダー講座「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：德音塾」を開講した(26年度～)。德音塾は、学ぶ意欲のある女性に家事や育児等と両立可能な学習環境を提供し、本学の女性リーダー育成の実績を活かしつつ、きめ細やかで質の高い学びと交流の場を提供する講座である。また、福井県と「企業の女性リーダー育成相互協力協定」を締結(24年度)、企業の女性がキャリアアップを目指すためのプログラム「未来きらりプログラム」策定に協力している。さらに、本学の幼児教育の研究成果を活かし、現職社会人と共に学ぶ幼児教育・保育に関する夜間講座を開講した(25年度～)。
- ④ 質の高い乳幼児教育・保育サービスを区民に提供するとともに、本学における教育研究活動の実践と成果の社会還元を通じて、文京区と協定を締結し、区立の保育所型「認定こども園」をキャンパス内に設置するため、開園に向けて準備を行った(26年度～)。

【平成 27 事業年度】

- ① 岩手県及び気仙沼市への東日本大震災復興教育支援事業を継続した。
- ② 企業等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「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：德音塾」を引き続き開講した。
- ③ 福井県と連携した「未来きらりプログラム」では、製造業に従事する女性を対象とした育成プログラム開発のための調査等に支援・協力した。本学が提供する講義を実施した。
- ④ 文京区と本学は、子育て支援の推進と幼児教育の質の向上を目指し、認可保

育所に幼稚園機能を備えた「認定こども園」（定員 93 人）の開園に向け、建物の建設、学内規則の制定・改正、職員の採用、児童の公募等の準備を行った。

8) グローバル女性リーダーの育成と女性活躍促進（機能強化）

【平成 22～26 事業年度】

- ① ミッションの再定義により明確となった本学の強み・特色である「グローバル女性リーダー育成」の機能を更に強化するため、学長を議長とする機能強化ワーキンググループ（WG）を設置した（25 年度）。
- ② 事務組織改革・教員組織改革を基盤に、教育研究機能の強化を意図した全学的組織改革構想（三次元改革）を取りまとめ、ガバナンス機能の強化を目的とする事務組織改革を行うとともに、教員組織改革に着手した（26 年度）。

【平成 27 事業年度】

- ① 事務組織改革・教員組織改革に基づき、本学の強みを最大限発揮する戦略的研究組織として「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設した。機構の下に、「グローバルリーダーシップ研究所」及び「ジェンダー研究所」を設置し、学長主導による戦略的人事配置を実施する等、研究力を強化した。さらには、著名な外国人研究者を招聘し、国際的研究ネットワークの構築及び国際共同研究を推進する等、世界で活躍できる女性リーダーの育成機能を強化した。
- ② グローバル女性リーダー育成に関する取組として、大学院生・ポストドクター・社会人女性を対象とした「グローバル女性リーダー特論」を開講した。
- ③ 乳幼児から高齢者までの心身の健康と生活向上に資する研究・開発と教育を推進するため「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」新設に向けて準備を行った。
- ④ 「こころ」と「からだ」の健康イノベーション創出に向けた研究力強化のために、機構の下に「ヒューマンライフイノベーション研究所」及び「人間発達教育科学研究所」の設置を進め、学長主導による戦略的人事配置を開始した。

【附属学校の取組】

※ 主な取組や成果は、「特記事項」欄に記載。

【教育関係共同利用拠点：湾岸生物教育研究センターの活動成果】

【平成22～26事業年度】

- ① 教育関係共同利用拠点に認定された湾岸生物教育研究センターは、東京湾の浅海性・深海性の生物を活用する教育拠点として、利用大学の授業科目に応じたオーダーメイド実習を首都圏の大学に提供した（23年度～）。
- ② 千葉県館山市と相互交流協定を締結し、海洋生物の基礎研究と教育の取組

を更に充実させた。また、全国の大学生・研究者を対象とした公開臨海実習の実施、スーパー・サイエンス・ハイスクール(SSH)に採択された高校生や小中学生の実習、観察実験会の開催及び社会人向け講座を行った(24年度～)。

- ③ 実験材料としての海産生物の提供を行っている。年間で30～40の高等学校、10の大学・研究機関へ、産卵期のウニ等を継続して提供しており、平成24年度からより簡易に扱える冷蔵庫で保存可能な卵と精子の提供方法を開発し、実習授業への海産バイオリソースの提供を開始した。

【平成27事業年度】

- ① 引き続き、オーダーメイド実習を、首都圏の大学に提供した。
- ② SSHに採択された高校生、小中学生の実習、観察実験会の開催及び社会人向け講座を継続して実施した。
- ③ 実験材料としての海産生物の提供を引き続き行った。

2. 業務運営・財務内容等の状況

※ 主な取組や成果は、「特記事項」欄に記載。

3. 「戦略的意欲的な計画の取組状況」

【平成27事業年度】

1) 戦略的研究組織によるグローバル女性リーダー育成機能の強化

平成27年度特別経費「国立大学機能強化分」に採択され、女性のリーダーシップ育成と男女共同参画社会の実現に貢献する研究教育を通じて、世界で活躍できる女性リーダーの育成機能を強化するため、重点的取組を実施した。取組状況については、4.「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況の【平成27事業年度】(1) グローバル女性リーダー育成研究機構に記載。

2) 国立女子大学の連携による理工系女性リーダーの育成

奈良女子大学と連携し、平成26年度「国立大学改革強化推進補助金」に採択され、女性の特性を活かした新たな理工系研究・教育の在り方を開発することを目的に重点的取組を実施した。取組状況については、4.「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況の【平成27事業年度】(2) 理系女性教育開発共同機構、大学院生活工学共同専攻に記載。

4. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況

【平成 25～26 事業年度】

「日本再興戦略」における女性の更なる活躍促進は、わが国トップの女子高等教育機関として本学が果たすべき使命であり、社会を先導する女性人材の育成は本学に課された重要課題である。ミッションの再定義により明確となった本学の強みで

あるグローバル女性リーダーの育成機能を強化することは、社会的使命を果たすことに直結し、学長主導の下、平成 25 年度より機能強化WGを設置し、全学的組織改革構想であるグローバル女性リーダーの育成を中心とした機能強化のための三元改革（Ⅰ. 事務組織改革 Ⅱ. 教員組織改革 Ⅲ. 教育研究機能の強化）を計画し、平成 26 年度に事務組織改革を行うとともに、教員組織改革に着手した。

また、大学間の枠を越えた連携による機能強化の取組として、女性リーダー育成を互いのミッションとする本学と奈良女子大学が連携して、理工系女性リーダー育成を目的に、「理系女性教育開発共同機構」の設立や新規領域の学位である「生活工学」を取得できる「大学院生活工学共同専攻」設置に向けた改革を開始した。

1) 学長のリーダーシップ発揮のためのガバナンス機能の強化

①【事務組織改革】

「学長戦略機構」の設置による執行体制の一元化により、法人本部のマネジメント機能を強化した。また学長を統括的に補佐する総括副学長を置くことを可能とし、さらには機動的、柔軟な体制で効率的に業務が遂行できるよう副学長（事務総括）を置き、その下に事務組織を一元化することで、学長支援体制を強化した。

②【教員組織改革】

「基幹研究院」及び「プロジェクト教育研究院」を設置し、教員組織の一体化を図ることで、機能強化への教員資源の再配分を可能とする等、学長主導の下、全学的視点からの教育研究活動への取組のための体制を強化した。また、学長を議長とする「教員人事会議」を設置し、教員選考を一元化することで、学長のビジョンに沿った戦略的人事を可能とした。

2) 人事・給与システムの弾力化

年俸制導入、業績評価体制の整備により、学長主導の下、優秀な若手研究者や外国人研究者等の多様な人材の雇用が促進され、教育研究活動が活性化された。

【平成 27 事業年度】

1) 教育研究組織の再編成

学長のリーダーシップ発揮のためのガバナンス機能の強化、人事・給与システムの弾力化を基礎に教育研究組織の再編成による機能強化を実施した。

(1) グローバル女性リーダー育成研究機構

本学の社会的使命を果たし、社会を先導する女性人材を輩出するため、前年度に実施した改革を礎に、「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設した。

① 本機構の下に、重点研究領域をリーダーシップ、国際協力、比較日本学とする「グローバルリーダーシップ研究所」及びジェンダー研究とする「ジェンダ

ー研究所」を置き、(1)学長主導の戦略的人事配置としての学内教員組織より重点研究領域に関わる教員 6 名の再配置、(2)学内スペースの再配分・集中化による両研究所の連携強化、(3)学内予算の重点配分等の学内資源の重点配分により、研究力を強化した。さらに、外部有識者を含めた評価委員会による評価制度を構築して、社会的ニーズを踏まえた研究推進を可能とした。

② 年俸制を活用し、米国・カリフォルニア大学及び仏国・社会科学高等研究院より、ジェンダー研究・日本研究で優れた実績のある外国人研究者 2 名を特別招聘教授として迎え、国際ネットワークの構築、国際共同研究を推進するとともに、学生への講義等を通じて、研究・教育力を顕著に強化した。

③ 事業開始年度に国際シンポジウム等を通じて、欧米・アジア、国内より重点研究領域で実績のある研究者等を 29 名招聘することで、第 3 期における国際的教育研究拠点形成に向けた国際的研究ネットワークを拡充した。

(2) 理系女性教育開発共同機構、大学院生活工学共同専攻

① 女子の理系進学増加、女性に適した理科教育の方法を中等教育課程・高等教育課程に即して確立することを目的に、「理系女性教育開発共同機構」を設置し、キックオフシンポジウムの開催、中等教育・理数カリキュラム開発のために附属学校と連携した調査研究、進路選択に関する意識調査等を行った。

② 女性の強みを生かした生活者の視点からの工学を推進し、女性研究者の育成に寄与する「大学院生活工学共同専攻」を平成 28 年 4 月に設置するため、設置申請、入試準備・実施、広報活動、教育課程準備等を実施した。

③ 年俸制を活用した教員選考、教員資源・スペース・予算の重点的戦略的配分を行うことで、両組織の教育研究力を強化した。

2) 健康科学・人間発達科学におけるイノベーションの創出

女性の更なる活躍促進とともに、幼児教育から社会人教育までを担ってきた歴史を持ち、生命科学・生活科学、人間発達科学・教育科学といった多様な側面からの特色ある教育・研究成果を重ねてきた本学にとって、少子高齢化社会の諸課題に対し、課題解決に向けた貢献を行うことは使命であると言える。

これらを踏まえ、グローバル女性リーダーの育成とともに、第 3 期中期目標期間における本学のビジョンに「人が一生を通じて健康で心豊かに過ごすための研究・開発による活力ある社会環境の創出」を掲げ、健康科学・人間発達科学分野における国際的研究拠点を構築するために、平成 28 年度に「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」を新設することとし、平成 27 年度に教員資源の戦略的重点的配分等の体制整備を行った。

○ 項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
 ① 組織運営の改善に関する目標

中期目標
 1. 国立大学法人として、自律性を確保しつつ、社会的な要請に柔軟かつ機動的に対応するため、教育研究組織や人事制度の検証を行い、組織運営を改善する。
 2. 教職員の人事は評価を基礎に実施し、能力・適性等を重視した、人事に関するポリシーを策定する。
 3. 育児や介護と両立して働き続けることができるように、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現する。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【1】 1. 学術文化の動向、社会的な要請やニーズなどを踏まえるとともに、グローバル女性リーダー及び理系女性人材の育成機能を更に強化するために、学長のリーダーシップの下、教育研究組織の再編成や学内資源の再配分等を戦略的・重点的に行う。</p>		IV		<p>（平成 22～26 年度の実施状況概略） 21 世紀の社会に必要とされる高度な教養と専門性を備えた女性リーダーを育成するため、以下のとおり、教育研究組織の再編成を実施した。 ① 産業界からの理系女性人材の需要に応えるため、平成 22 年度から博士前期課程理学専攻の入学定員の増加を検討し、平成 24 年度に実施した。 ② 社会や産業界の急速なグローバル化に対応し、本学学生の語学力、コミュニケーション能力、異文化理解力の強化を図るため、平成 24 年度にグローバル人材育成推進センターを設置し、学士課程におけるグローバル人材育成のためのグローバル人材育成推進事業を開始した。 ③ 女性人材が不足している理工系分野において、イノベーションを創出し続けることのできる高い柔軟性を持ち、グローバルに活躍できる人材を育成するため、平成 25 年度にリーディング大学院推進センターを設置し、平成 26 年度には、博士課程教育リーディングプログラムにおいて 5 年一貫制のグローバル理工学副プログラムを開設した。 ④ 「日本再興戦略」における女性の更なる活躍促進、ミッションの再定義により明確となった本学の強み・特色であるグローバル女性リーダー育成機能を更に強化するため、平成 25 年度より学長を議長とする機能強化 WG を立ち上げ、事務組織改革・教員組織改革を基盤にした教育研究機能の強化を意図した全学的組織改革構想（三次元改革）を取りまとめ、平成 26 年度にガバナンス機能の強化を目的とする事務組織改革を行う</p>		

			<p>とともに、<u>教員組織改革に着手した。</u></p> <p>⑤ 生命科学の教育研究に関して、互いに補完的な特色を有する東京医科歯科大学、北里大学、学習院大学及び本学が連携した「学際生命科学東京コンソーシアム」を基盤に、生命科学分野人材育成のため、平成 26 年度に<u>博士後期課程ライフサイエンス専攻に「疾患予防科学領域」を新設した。</u></p>	
	<p>【1-1】 グローバル女性リーダー及び理系女性人材の育成機能を更に強化するために、学長のリーダーシップの下、教育研究組織の再編成や学内資源の再配分等を戦略的・重点的に行う。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【1-1】</p> <p>① 全学的組織改革構想（三次元改革）を基盤に、教育研究機能の強化のために、女性のリーダーシップ育成と男女共同参画社会の実現に貢献する研究教育を通じて、世界で活躍できる女性リーダーの育成機能の強化を目的とする「<u>グローバル女性リーダー育成研究機構</u>」を新設した。本機構の下には、重点研究領域をリーダーシップ、国際協力、比較日本学とする「<u>グローバルリーダーシップ研究所</u>」及びジェンダー研究とする「<u>ジェンダー研究所</u>」を置き、<u>学長主導による戦略的人事配置として学内教員組織より重点研究領域に関わる教員 6 名を配置するとともに、両研究所の連携を強化するため、学内スペースの再配分・集中化、予算の重点配分を行うこと</u>で、研究教育機能を強化した。さらには、米国・カリフォルニア大学及び仏国・社会科学高等研究院より、ジェンダー研究・日本研究で優れた実績のある外国人研究者 2 名の招聘による研究教育力の抜本的強化を行った。</p> <p>② 女性リーダーの育成を強み・特色とする本学及び奈良女子大学で、科学技術創造立国の中核となる理工系女性リーダー育成拠点を構築するため、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 女子の理系進学を阻害している要因を取り除き、女性に適した新たな理科教育の方法を中等教育課程・高等教育課程それぞれに確立し、理系分野への女性進出を促すため、「<u>理系女性教育開発共同機構</u>」を設置し、予算の重点配分及びスペースの再配分を行った。 • 女性の強みを生かした生活者の視点からの工学を推進し、女性研究者の育成に寄与するため、女子大学初となる生活工学の学位授与を行う「<u>大学院生活工学共同専攻</u>」を平成 28 年 4 月に設置するため、生活工学に関わる教員資源の再配分、共同専攻で使用する教室等のスペースの再配 	

			<p>分・集中化及び予算の重点配分を行った。</p> <p>③ 人間発達科学、教育科学領域におけるこれまでの実績を基に、人間の発達と教育に関する総合的、国際的な研究及び調査を行うとともに、教育を通じて人間の発達に関する研究者の育成に資し、国際研究拠点を構築するため、「<u>人間発達科学研究所</u>」を設置した。</p> <p>④ 生命科学・生活科学・人間発達科学等の特色ある教育・研究成果を基礎に、人間の発達段階に即した心身の健康と生活環境の向上を意図した<u>イノベーション</u>を実現する国際的研究拠点形成を目的として、平成 28 年度に「<u>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構</u>」を新設することとし、教員資源の再配分等の体制整備を行った。</p>	
<p>【2】 2. 学長のリーダーシップ発揮の基盤を充実させ、教育研究の戦略的重点化を推進する。</p>	<p>IV</p>	<p>IV</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>教育研究の戦略的重点化を推進するため、人事面及び予算面における学長のリーダーシップ発揮のための基盤強化を、以下のとおり行った。</p> <p>① 平成 23 年度に策定した「<u>戦略的な教員配置計画</u>」に基づき、<u>学部・大学院への教員配置に加え、教育システム改革の推進、国際化と社会連携の促進、外国人教員の増加等</u>、本学の教育研究の戦略的重点化のため、学長主導による戦略的な教員人事を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 23 年度に、統合的な学生支援の取組を強化するため、<u>教育開発センターに学長戦略によって専任教員を配置し、カラーコードベンチマークシステム、改良型 GPA の運用等、教育の質保証の組織的な仕組みを構築した。</u> 平成 24 年度に、国際協力機構(JICA)との人事交流を実施し、<u>アフガニスタンでの教育等で実績のあるグローバル協力センターに教員を配置</u>することで、開発援助等に関する知見を活かした国際協力を推進した。 平成 26 年度に、<u>外国語教育センターに外国人専任教員を配置し、全学的な外国語教育を更に促進した。</u> <p>② 学長裁量経費として学長のリーダーシップ発揮を予算面から支援し、教育研究、社会連携、国際化、安全対策における戦略的な事業を推進するとともに、<u>女性の更なる活躍促進、理工系人材の育成等の社会からの要請に応えるため、第 2 期中期目標期間中に学長裁量経費を約 2 倍（平成 22 年度 6,000 万円から平成 26 年度 11,450 万円）に増額し、本学の機能強化を推進した。</u></p>	

		<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>グローバル女性リーダー育成機能の強化</u>のため、(1)機能強化の基盤となる事務組織改革、(2)理工系グローバル女性リーダー育成を目的とする博士課程教育リーディングプログラム実施のための組織・施設設置、(3)大学院生活工学共同専攻設置等の組織整備に対する資源配分を行った(平成26年度 計4,892万円)。 ・ 本学の教育研究成果に基づく<u>社会貢献促進</u>のため、(1)女性の社会的活躍と新たな乳幼児教育の提案を目的として平成28年度に開園する「<u>文京区立お茶の水女子大学こども園</u>」開園準備(平成26年度 1,140万円)、(2)<u>東日本大震災復興支援</u>のための研究プロジェクトへの支援(平成23～26年度 計3,525万円)等への資源配分を行った。 ・ 教育、研究強化のため、(1)食育、乳幼児教育といった本学の特色ある教育研究に対するプロジェクトへの支援(平成25年度 1,640万円)、(2)若手女性研究者支援として、海外での学術調査、国際学会での発表を含む博士後期課程学生への研究費支援(平成22～26年度 計2,648万円)等への資源配分を行った。
	<p>【2-1】</p> <p>① 本学の機能強化のため、学長主導による教員配置を行う。</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>【2-1】</p> <p>本学の機能強化のため、以下のとおり、学長主導による教員配置を行い、教育研究の戦略的重点化を推進した。</p> <p>① 学長のリーダーシップの下、<u>グローバル女性リーダー育成機能を強化するために新設した「グローバル女性リーダー育成研究機構」</u>に、<u>当機構の重点研究領域に関わる教員を6名配置するとともに、外国人研究者を2名招聘することで、研究教育力を抜本的に強化した。</u></p> <p>IV ② <u>奈良女子大学と共同で、わが国初となる「生活工学」の学位を取得できる平成28年度設置予定の「大学院生活工学共同専攻」</u>に、<u>建築環境・人間医工学・土木工学といった生活工学に関わる分野の教員を7名重点配置することとし、生活者の視点からの工学教育・研究を推進し、人間生活における諸課題を柔軟に捉え研究する能力を有する女性人材の育成を行う体制を強化した。</u></p> <p>③ <u>副学長「学校教育支援・社会連携担当」</u>を設け、附属学校の校長経験のある大学教員を配置することで、大学と附属学校の連携及び地域等との社会連携を更に強化した。特に、文京区の委託を受けて実施する「文</p>

			<p>京区立お茶の水女子大学こども園」(28年4月開園)の開園準備においては、区と大学との連携、こども園を活用した大学の教育研究活動における大学とこども園の連携等において、主導的な役割を果たした。</p> <p>④ 第3期中期目標期間においてイノベーションの創出及びグローバル化を更に推進するため、これまで国際・研究担当副学長が1名で所管していた体制を、平成28年度から研究・イノベーション担当及び国際担当に分離し、効率よく各々の職務に専念できるようにした。さらに、イノベーション、グローバル化(留学生の受入)、学部・大学院教育、キャリア教育の4分野における学長のリーダーシップ発揮による機能強化のため、各分野に精通した学内教員4名を平成28年度より学長補佐として配置することとした。</p>	
	<p>【2-2】</p> <p>② 学長のリーダーシップに基づき、本学の機能強化政策である「グローバル女性リーダーの育成を中心とした機能強化のための三次元改革」等の戦略的な事業を推進するため、学長裁量経費を含めた重点的な資源配分を行う。</p>	IV	<p>【2-2】</p> <p>学長主導の下に策定した平成27年度予算編成方針において、グローバル女性リーダーの育成等、機能強化のための取組に学内予算の重点配分を行うこととし、<u>学長裁量経費を前年度の2倍以上(23,250万円)</u>とすることで学長のリーダーシップ発揮のための基盤を予算面から充実させるとともに、全学的な観点から機能強化のための戦略的・重点的な予算配分(①～④)を行った。</p> <p>① ミッション重視の戦略的研究組織である「グローバル女性リーダー育成研究機構」によるグローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成に向けた教育研究活動への資源配分を行った(33,660万円)。</p> <p>② 奈良女子大学との連携による大学の枠を越えた理工系女性リーダー育成拠点構築に向け、「理工系女性教育開発共同機構」による<u>女子の理系進学増加に向けた取組</u>及び平成28年度設置予定の「大学院生活工学共同専攻」による生活者の視点からの工学教育・研究推進による<u>理工系人材育成に向けた取組</u>への資源配分を行った(12,183万円)。</p> <p>③ ガバナンス機能の強化策として実施した事務組織改革におけるスペースの再配分・集中化、学長補佐体制の強化として実施した<u>学長特別補佐及び学長特別顧問の配置</u>等、学長のリーダーシップを更に発揮するための取組への資源配分を行った(2,613万円)。</p> <p>④ 教育研究成果に基づく社会貢献として、引き続き「<u>文京区立お茶の水女子大学こども園</u>」開園準備に向けた資源配分を行った(2,400万円)。</p>	

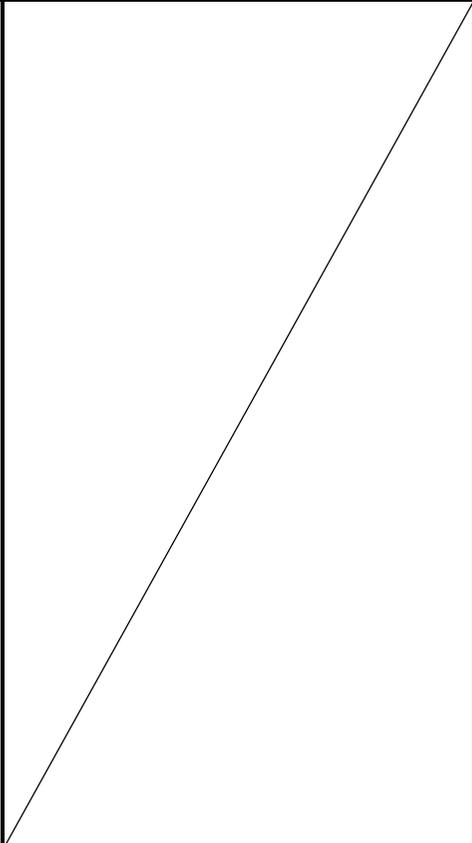
<p>【3】 3. 法人本部のマネジメント機能を強化するために、学長戦略機構を設置し、執行体制の一元化を図る。更に教育研究の充実に力点を置きつつ、戦略的な人事政策・資源配分を行うために、平成 27 年度に「基幹研究院」及び「プロジェクト教育研究院」を設置し、教員組織の一体化を図るとともに、学長を議長とし、全学的な目標に沿った人事計画と教員選考を行うための「教員人事会議」を設置することで、学長のリーダーシップを更に発揮できる体制を強化する。</p>			<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>① 平成 22 年度に学長のリーダーシップ発揮の基盤となる企画経営統括本部を強化し、全学的な戦略的重点的事項を審議・実行する機能を持たせることで、意思決定プロセスの明示化、指示系統の明確化がされた。</p> <p>② 全学教育システム改革推進本部、国際本部、附属学校本部に加え、平成 23 年度に男女共同参画推進本部、平成 24 年度にグローバル人材育成推進本部を設置し、いずれの本部も学長を本部長、副学長を副本部長とすることで、法人本部のマネジメント機能を強化した。</p> <p>③ 平成 26 年度には、事務組織改革として、「総務機構」「教育機構」「国際・研究機構」及び「学術・情報機構」の各機構を統合して新たに「学長戦略機構」を置くとともに、従来各機構に置かれていた「総務室」等の「室」を「学長戦略機構」の下に置き、執行体制を一元化することで、より一層、法人本部のマネジメント機能を強化した。また、学長を統括的に補佐する総括副学長を置くことを可能とし、さらには機動的かつ柔軟な体制で効率的に業務が遂行できるよう副学長（事務総括）を置き、その下に事務組織を一元化することで、学長支援体制を強化した。</p>	
	<p>【3-1】 4 機構を改組転換した学長戦略機構の設置に伴い、室の在り方等について再検討する。併せて、全学的な目標に沿った人事計画と教員選考を行うため、学長を議長とする「教員人事会議」を設置する。</p>	IV	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【3-1】</p> <p>① 平成 26 年度に設置した学長戦略機構による執行体制の一元化を更に強化し、学長の意思決定を迅速に業務運営に反映させるため、「総務室」等の 10 室の現状と課題を聴取・分析し、平成 28 年度から「総務室」「財務室」「男女共同参画企画室」を廃止することで、業務運営の合理化・効率化を行った。これにより学長の意思決定に基づく業務運営への反映が迅速化されるとともに、平成 27 年度実績で、3 室に関わる教職員 31 人分、計 297.5 時間の会議時間が削減されることになり、教育研究活動、戦略的業務の実行に充てることが可能となった。</p> <p>② グローバル女性リーダー育成機能の強化を意図した全学的組織改革構想（三次元改革）のうち、平成 27 年度は事務組織改革で可能とした総括副学長を配置し、学長補佐体制の強化を行うとともに、教員組織改革を以下のとおり実行し、教育研究機能の強化の基盤となるガバナンス体制の強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長のリーダーシップを更に発揮できる体制を強化するため、4月に 	

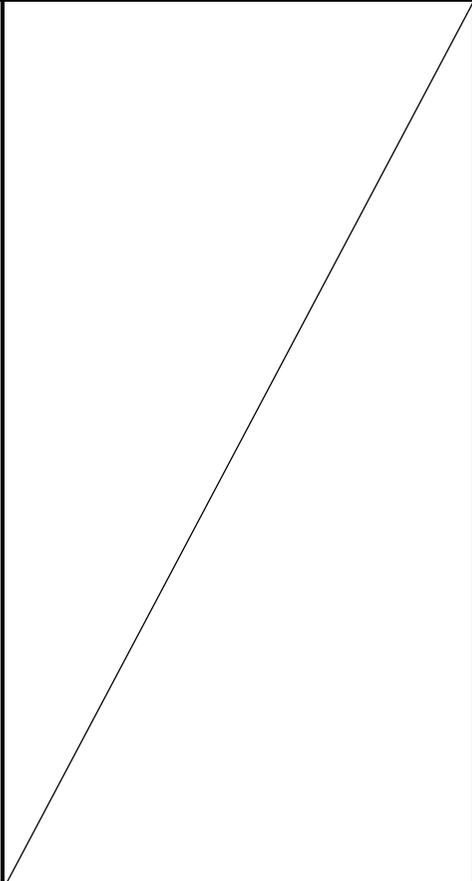
			<p>「<u>基幹研究院</u>」及び「<u>プロジェクト教育研究院</u>」を設置し、<u>教員組織を一体化</u>した。これまでセンター所属としていた特任教員を「プロジェクト教育研究院」に所属させることで、学長主導の下、全学的観点からの教育研究活動や外部資金獲得に向けた戦略的取組を更に促進させることが可能となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長主導の下、全学的な目標に沿った人事計画と教員選考を行うため、4月に<u>学長を議長とする教員人事会議</u>を設置し、<u>教員選考を一元化</u>した。これにより、学長のビジョンに沿った機能強化や若手教員雇用促進のための教員選考が可能となるとともに、第3期の教員人事計画を審議した。 	
<p>【4】 4. 多様な人材を確保するため、人事・給与システムの弾力化に取り組む。特に、適切な業績評価体制を整備し、年俸制を導入・促進する。</p>	<p>【4-1】 教員の業績評価を改善し、業績評価に応じて年俸額を定め、年俸制適用教員の雇用促進を図る。</p>	III III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>(平成 27 年度の実施状況) 【4-1】 戦略的な人事の実施や若手教員の雇用促進を目的とする人事・給与システムの弾力化策として、平成 26 年度に導入した年俸制を活用し、平成 27 年度は <u>15 名中 14 名を年俸制教員として雇用</u>した。また、年俸制を更に促進するため、年俸制適用教員の業績評価について、(1)<u>業績評価を年俸へ反映する時期を早期化</u>することで、業績評価期間と給与反映時期の乖離を解消し、(2)<u>業績評価を用いて年俸額を改定する際の基準を明確化</u>することで、業績評価の透明性を確保し、(3)<u>年俸額の改定等に係る不服申立て制度の整備</u>により、業績評価の公平性を確保する等、整備を行った。</p>	
<p>【5】 5. 40 歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の雇用に関する計画に基づき、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員としての雇用に 2 倍以上（前年度比）となるよう促進する。</p>	<p>【5-1】 若手教員の雇用に関する計画に基づき、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる若手教員を前年度比 2 倍以上雇用する。</p>	III III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>(平成 27 年度の実施状況) 【5-1】 「若手人材の採用を拡大し、年俸制助教を採用する」「30 代の教員比率を倍増する」「本学の機能強化政策に沿った人員配置により教育研究基盤を強化する」ことを戦略とし、平成 26 年度に作成した「若手研究者の採用拡大のための本学の戦略」に基づき、<u>退職金に係る運営費交付金の積算対象となる 40 歳未満の教員を、平成 28 年 4 月採用予定者を含め平成 26 年度（4 名採用）の 2 倍以上となる 9 名を採用</u>することとした。また、採用した若手教員を本学の機能強化政策に沿った人員配置として、日本文化のグ</p>	

			<p>ローバル化のために日本語・日本語教育分野や将来の理工系人材育成を支えるために全学的観点から生物分野、生活工学分野に配置し、教育研究を活性化した。</p>	
<p>【6】 6. 女性の役職への登用を促進するために、「2020年までに30%」の目標実現に向けたポジティブ・アクションを推進する。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 男女共同参画社会の実現を促進するため、平成 23 年度に学長を本部長とし、教育研究評議会評議員全員を本部員とする「<u>男女共同参画推進本部</u>」を設置した。同年、「女性の管理職者への登用を促進するための目標設定」を策定し、それを実現するため、平成 24 年度に全国の国立大学に先駆けて「<u>男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション</u>」を策定して内閣府に登録した。 このポジティブ・アクションに基づき、<u>女性の管理職への積極的登用、副学長が女性の評議員のメンターになる制度を実施した。</u>また、管理職の候補となる女性教職員を増加させるため、教員は、学位・業績・能力等が同等の場合は女性を優先して採用し、事務職員は、各種説明会資料に女性職員のメッセージ及び活躍状況の紹介をできる限り多く掲載した。さらに、女性が働きやすい環境となるよう、勤務体制の整備や人員配置を行った。(具体例は【12】を参照。) 学長指名の管理職及び選挙で選出された管理職全体に占める女性の割合は、平成 22 年度 22.9%、平成 23 年度 27.7%、平成 24 年度 28.9%であったが、上記取組の結果、平成 25 年度には目標とする 30%を達成して 31.8%となり、平成 26 年度も 34.9%と着実に増加した。</p>	
<p>【6-1】 平成 23 年度に策定した目標及び平成 24 年度に策定した「国立大学法人お茶の水女子大学における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション」に基づき、目標達成状況を把握し、更に推進する。</p>			<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【6-1】 平成 22～26 年度までの女性管理職の目標達成状況を把握し、平成 25 年度以降、「2020 年までに 30%」の目標を達成していることを確認した。更にポジティブ・アクションを推進し、女性の管理職への積極的登用を行った。特に、<u>学長指名の管理職である理事に女性 2 名を登用し、その他の女性管理職として平成 26 年度に比べ学部長 1 名、課長 1 名を多く登用したこと</u>から、<u>管理職全体に占める割合は 42.2%となった。</u></p>
<p>【7】 7. 監事監査、内部監査等の監査結果を速やかに業務運営に</p>		<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 平成 22 年度から平成 24 年度にかけて、監査手法の検証、マニュアルの見直しを実施のうえ、監査実施からフォローまでの年間サイクルを構築し、</p>	

<p>反映させるための仕組みを整備する。</p>			<p>平成 25 年度より以下の流れで監査を実施した。</p> <p>① 監事監査は、監査計画を立案し、役員会で監査計画を通知するとともに、<u>監査結果の一覧表を作成して該当部署に改善指示を行い、対応状況を確認した。</u>業務改善の例として、監事より「情報担当職員の育成について」を受けて、平成 26 年度に実施した事務組織改革の際に、各課に一名ずつ情報システム担当職員を配置（併任発令）し、対応した。</p> <p>② 内部監査は、監査計画を立案し、監査を実施する旨を部局長等連絡会で通知して、実施した。監査実施後は、監査結果を学長及び部局長等連絡会へ報告し、個人へも個別に通知した。また、<u>監査結果一覧表を作成して該当部署に改善指示を行い、対応状況を確認した。</u>業務改善の例として、平成 26 年度に物品調達における「教員発注のルール」を厳守するように指摘し、改善したことを確認した。</p> <p>③ その他、以下のことを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 23 年度から監事と学長とが毎月ミーティングを行い、監事からの提言を大学運営に反映させた。 複数年サイクルで計画的に監査を実施するため、平成 26 年度に複数年の監査実施サイクルを作成した。 	
	<p>【7-1】 複数年サイクルの監査計画の 1 年目とするとともに、リスクアプローチ監査を導入する。</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【7-1】</p> <p>① 平成 26 年度に作成した<u>複数年の監査実施サイクルにより、附属学校の預り金監査を実施した。</u></p> <p>Ⅲ ② 「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」で実施を要請されている<u>リスクアプローチ監査を、年間を通じて行うことを教員に周知し、旅費の宿泊事実の照会等を実施した。</u></p> <p>③ 内部監査による外部資金等の監査結果を部局長等連絡会において報告し、「改善すべき事項」の是正を求め業務運営に反映させた。</p>	
<p>【8】 8. 経営の改善及び安定化に資するため、経営協議会における学外有識者の意見を活用する。</p>		<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p><u>経営協議会における学外委員からの人材育成の方向性や大学の独自性の強化、収入増への努力及び多様な入試等、経営の改善及び安定化に資する提言を受け、主に下記の取組を行った。</u>また、提言の内容及び活用状況を公式ウェブサイトで公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「産業界のリーダーとなる人材の育成にも力を入れて欲しい」「学生 	

			<p>のコミュニケーション能力が落ちていると感じる」との意見を踏まえ、大学生の就業力育成支援事業プログラムの中に、学生自身が多様化する女性のキャリアや生活を見据えながら、意欲的に大学での学習を進める力を養うキャリアデザイン科目群を設置した。また、同プログラムにおいて、<u>異質な他者とのコミュニケーションの取り方を学ぶ授業</u>を取り入れた。（平成 22 年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> 「学内予算編成方針について、収入の増加等を方針の一つとして導入してはどうか」という意見に基づき、<u>収入の増加を目指すことを予算編成方針に明記した</u>。（平成 23 年度） 「大学の独自性を発揮すべきである」との意見を踏まえ、部局長等で構成する大学改革 WG を設置し、女性リーダーの育成やグローバル化、大学間や企業との連携等を柱とする大学改革案を取りまとめた。また、それを受け、<u>若手教員を登用して「将来構想を考える会」を設置し、ミッションの再定義の案を取りまとめた</u>。さらに、「志願者獲得のための入試広報を拡充すべきである」という意見に基づき、志願者獲得のため入試広報の在り方を検討する「<u>入試広報プロジェクトチーム</u>」を組織した。同プロジェクトでの検討結果を受け、<u>高等学校の教員向けオープンキャンパスを開催することとした</u>。（平成 24 年度） 「国際競争をしていく中で、退職金のない年俸制を導入し、優秀な人材を採用していくことが不可欠ではないか」という意見に基づき、既存の年俸制とは異なる人事・給与システム弾力化のための<u>年俸制を導入した</u>。（平成 25 年度） 	
	<p>【8-1】 経営協議会における学外委員からの提言を分析し、経営改善の状況を公表する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【8-1】 平成 27 年度経営協議会における学外委員からの提言を受け、主に以下の取組を行った。また、<u>平成 26 年度の提言の内容及び活用状況を公式ウェブサイト</u>で公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「お茶の水女子大学の教育研究の趣旨と、国立大学を社会として支えることの意義を理解してもらい、効率的に寄附金を集めたほうがよい」（平成 27 年 10 月経営協議会）という学外委員からの意見を踏まえ、学長特命補佐（ファンドレイジング担当）が中心となって、<u>寄附金等外部資金獲得に一層取り組んでいくこととした</u>。 	

			<ul style="list-style-type: none"> 「企業に対し本学の担う社会的役割をアピールし、奨学金の充実を目的とした寄附の拡大を積極的に検討してほしい」（平成 28 年 1 月経営協議会）という学外委員からの意見を踏まえ、現在立ち上げている「チーム未来開拓プロジェクト」が中心となって、<u>奨学金の財源を確保</u>できるよう、企業等からの寄附の拡大に努めていくこととした。 「授業料の水準が経営上適切であるか判断し、授業料の増減を決める根拠となるため、授業料収入の用途を明確にすることは重要である」（平成 28 年 1 月経営協議会）という学外委員からの意見に基づき、<u>授業料の用途を分析</u>するとともに、他国立大学法人の動向を見据えながら今後の対策を考えていくこととした。 	
<p>【9】 9. 平成 23 年度までに人事に関するポリシーを策定し、平成 24 年度以降同ポリシーにのっとり、教職員の人事評価の仕組みを検証し、改善する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 学長のリーダーシップの下、平成 23 年度に人材育成、人事評価、処遇等の人事諸制度の仕組みやその運用に関する基本的な方針及び考え方をまとめた「<u>国立大学法人お茶の水女子大学人事に関するポリシー</u>」を策定した。同ポリシーにのっとり、以下のとおり人事評価の仕組みを検証し、改善した。</p> <p>① 教員の人事評価について、平成 22 年度に職階における領域（教育、研究、社会貢献、大学運営・経営）ごとのウェイトを再検討し、教授と准教授以下で変えることにより、実態に即した仕組みを策定した。更に、平成 26 年度には、<u>人事・給与システムの弾力化として年俸制を導入</u>するとともに、教員の人事評価についても改善を行った。グローバル化の推進等、本学の取組に即した評価項目として、「<u>産学（官）連携</u>」「<u>国際</u>」の項目を<u>追加</u>するとともに、<u>若手研究者・外国人研究者の雇用促進を図る観点から</u>、教授・准教授・助教等、職階における領域ごとのウェイトの再配分を実施したことで機能強化等の重点戦略を促進する仕組みとした。</p> <p>② 事務職員の人事評価は、平成 23 年度の「人事に関するポリシー」の策定に合わせて、企画経営統括本部会議でこれまでの人事評価制度を検証した。第三者による評価を加味することにより、評価の客観性、妥当性の確保を図るため、「<u>上司評価</u>」及び「<u>同僚評価</u>」を実施することとし、平成 24 年度から導入した。</p>	

	<p>【9-1】 「人事に関するポリシー」に則り、事務職員の人事評価について「同僚評価」「上司評価」等の効果の検証を踏まえて、引き続き実施する。</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況) 【9-1】 学長戦略機構会議において、提出された評価シートを基に、<u>事務職員の「同僚評価」及び「上司評価」の記述内容を検証した</u>。その結果、「上司評価」は、部下が上司を項目ごとに点数を付して評価することは困難であるため自由記述とするとともに、課長のみが対象となっていたものを、<u>副課長、係長も対象とすることとした</u>。「同僚評価」は、これまで自己評価シートに課内外の同僚の業務への協力を記述することになっていたが、自己評価と区分するため、<u>人事評価補足シートとして別に作成し、平成 28 年度から導入することとした</u>。</p>	
<p>【10】 10. 適正な人員配置を行い、他機関との人事交流を実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 毎年度、事務職員には<u>身上調書を提出させて本人の希望等を把握し、各課長に対してヒアリングを実施するとともに、教育改革等の戦略を踏まえた適正な人員配置を行った</u>。平成 23 年度には、学部学科の枠を超えた学生主体の専門課程「複数プログラム選択履修制度」導入等の教育改革への対応として、教務担当職員の増員、平成 26 年度には広報機能の強化及び外部資金獲得等の研究力強化として、広報担当職員、研究担当職員の増員を実施した。 また、<u>教員の人事交流</u>として、平成 22 年度に東京工業大学と協定を締結し、平成 23 年度から本学准教授を 1 名派遣し、平成 23 年度には独立行政法人国際協力機構と覚書を締結し、平成 24 年度より准教授 1 名を受け入れた。 <u>事務職員の人事交流</u>としては、平成 22 年度は、独立行政法人日本学術振興会に 1 名を派遣し、独立行政法人日本学生支援機構から 1 名を受け入れた。平成 23 年度には、東京工業大学に 1 名を派遣し、国立高等専門学校機構茨城工業高等専門学校から 1 名を受け入れた。平成 24 年度には、上越教育大学、新潟大学、岡山大学から各 1 名を受け入れた。 平成 24 年度にこれまでの人事交流の効果について「人事交流の効果の検証」としてまとめ、教員については複数名の人事交流の結果を蓄積して更に検討することとし、事務職員は、人材育成が進むことが期待できることから、<u>今後も継続的に人事交流を実施すべきである</u>との結論に至った。 その後、教員は平成 25 年度に東京工業大学より准教授 1 名を受け入れ、</p>	

	<p>【10-1】 効果的な人事配置と人事交流を維持・継続する。</p>		<p>事務職員については、平成 25 年度に文部科学省 1 名、放送大学学園 3 名及び日本学術振興会 1 名を派遣し、平成 26 年度に大学評価・学位授与機構に 1 名派遣する等、他機関との交流を実施した。</p> <p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【10-1】</p> <p>① 平成 26 年度に実施した事務組織改革に引き続き、マネジメント能力の向上等、中長期的な人材育成とともに、第 3 期における<u>教育研究機能の強化の基盤となる事務組織の強化</u>を目的として、教育・研究・国際・入試・財務を所管する<u>事務組織に副課長を 6 名配置した。</u></p> <p>III ② 再雇用制度を活用し、ベテラン職員を附属学校課に配置することで、平成 28 年度に開設する「<u>文京区立お茶の水女子大学子ども園</u>」の<u>開園準備を推進した。</u></p> <p>③ 人事交流は、他機関への派遣を通して、幅広い知識と経験を積むことができ、他機関での業務経験を有する者を受け入れることで、他機関の優れた取組等を本学に取り入れることができるため、引き続き実施した。平成 27 年度は、<u>横浜国立大学から 1 名、九州大学から 1 名を受け入れた。</u></p>	
<p>【11】 1 1. 人事に関するポリシーを踏まえ、本学としての人材育成目標を設定するとともに、平成 25 年度までにその目標に向けた人材育成プログラムを開発・実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>平成 23 年度に作成した人事に関するポリシーにおいて、「<u>人事ビジョンの実現と働きやすい職場環境の充実につながる人材育成を目指す</u>」という<u>人材育成目標を設定した。</u>この目標に向けた「<u>人材育成プログラム</u>」を作成するため、人材育成に有効なキャリアパスの状況を調査し、企画経営統括本部において「<u>大学職員のキャリアパス状況調査及び検討結果</u>」をまとめた。これを参考にして、<u>平成 24 年度に、階層別に求められる能力を示すとともに、人材育成に配慮した職場環境づくりを進めること、キャリアパス形成のための人事異動、人事評価制度の活用等を明確にした「人材育成プログラム」を作成した。</u></p> <p>職員研修はこれまでも実施していたが、職場内研修、職場外研修、自己啓発に体系化して実施することとした。</p> <p>職場内研修として、SD 研修、マネジメント研修、資格取得に繋がる研修等を実施し、職場外研修として他機関が実施する研修に参加させた。また、自己啓発として、放送大学での科目受講等を実施した。(SD 研修は【15】、資格取得に繋がる研修は【16】に記載。)</p>	

	<p>【11-1】 「人材育成プログラム」に基づき、多様な研修等を実施する。</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況) 【11-1】 「人材育成プログラム」に基づき、職場内研修、職場外研修、自己啓発等、多様な研修を実施した。特に、10月にサンフランシスコで海外研修を実施し、1名が受講した。5日間にわたりスタンフォード大学等の視察を行うとともに、現地の語学学校で語学研修を行った。受講者からは、アメリカの大学の規模に圧倒されたが学生支援に関する取組等が勉強になり有意義であった、語学研修では自然な会話になるような言語の選び方が学べた、との意見があった。また、自己啓発として実施した放送大学を利用した研修は、1学期に7名、2学期に5名が受講した。受講者からは、有意義であり別の科目も受講したいとの意見があった。(SD研修は【15-1】、資格取得に繋がる研修は【16-1】に記載。) また、「人材育成プログラム」は、平成24年度の作成から時間が経過しているため学長戦略機構会議において見直しを行い、SD研修として、防災、障害者支援等の研修を盛り込むことを決定した。</p>	
<p>【12】 1 2. 教職員の性別役割分担意識の変革を進めるとともに、育児や介護のニーズを考慮した勤務体制の整備や人員配置を行う。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) ① 小学生以下の子供を育てながら優れた研究を行っている常勤の女性教員を対象に、平成21年度から研究補助者(アカデミックアシスタント)を配置する支援を継続して実施した。平成22年度は7名、平成23年度は7名、平成24年度は6名、平成25年度は5名、平成26年度は5名が利用した。また、男女共同参画の観点に立ち、平成22年度からは研究者本人又は配偶者の妊娠中や、産後休暇・育児休業後、親族の介護・看護に携わる研究者への一時支援として、研究・事務等の補助業務に対して謝金を支出する制度を導入し、平成22年度は5名(育児3名、介護2名)、平成23年度は12名(育児6名、介護6名)、平成24年度は10名(育児3名、介護7名)、平成25年度は14名(育児10名、介護4名)、平成26年度は10名(育児6名、介護4名)が利用した。これらの取組により、支援を継続して受けている女性研究者の論文数・外部資金獲得件数が増加しており、外部資金の獲得金額が支援開始から3年間で12倍となる女性研究者も見られた。 ② 平成20年度から毎年度、全教職員を対象に実施している「本学における雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート調査」の結果を参考と</p>	

			<p>し、平成 22 年度に<u>男性の育児休業の取得を促進するための制度を導入した</u>。また、妊娠中の女性職員への支援として、<u>6 週間前からであった産前休暇を、平成 24 年度から 8 週間前から取得できるようにした</u>。</p> <p>③ 上記の取組等が評価され、平成 24 年度に内閣府が募集した「<u>働き方を変えて、世界を変える『カエルの星』</u>」に認定された。また、同年、「次世代育成支援対策行動計画」の更新を行うとともに、東京労働局から次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業種に認定され、<u>次世代認定マーク「くるみん」</u>を取得した。</p>		
	<p>【12-1】</p> <p>① 育児や介護のニーズを考慮した勤務体制や人員配置を実施する。</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【12-1】</p> <p>小学生以下の子供を育てながら優れた研究を行っている常勤の女性教員を対象として、<u>研究補助者（アカデミック・アシスタント）</u>を配置する支援を継続して実施し、6 名が利用した。また、研究者本人又は配偶者の妊娠中や産後休暇・育児休業後、親族の介護・看護に関わる研究者への一時支援も継続して実施し、<u>研究・事務等の補助業務に対して謝金を支出する支援</u>を 11 名（育児 9 名、介護 2 名）が利用した。また、事務職員は、介護を目的とした<u>早出遅出勤務制度</u>を 2 名、育児を目的とした<u>早出遅出勤務制度</u>を 2 名、<u>育児時間制度</u>を 5 名が利用した。これらにより、育児や介護を考慮した勤務体制となった。</p>		
	<p>【12-2】</p> <p>② 次世代育成支援対策行動計画を更新する。</p>	III	<p>【12-2】</p> <p>次世代育成支援対策行動計画を更新し、平成 27 年 4 月からの 3 年間の計画を作成した。実効性を高めるため事務職員の年次休暇の取得率の向上目標を数値化した。また、性別役割分担意識の変革を進めるため、男性職員の育児にかかる休暇の利用を促進するよう、周知を行うことを計画に盛り込んだ。計画は教育研究評議会で周知するとともに、全教職員に向けてメールで通知し、公式ウェブサイトに掲載した。</p> <p>特に、平成 27 年度は、国家公務員等と同様に、<u>朝型勤務を行うことで「ゆう活」</u>ができるようにする制度を導入し、7 名の職員が利用した。利用者からは、朝は電話や打合せがないので作業に集中できて仕事ははかどった、プライベートの時間を充実させることができた、家族との時間を多く取れて良かった等の意見があった。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

<p>I 業務運営・財務内容等の状況</p> <p>(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標</p> <p>② 事務等の効率化・合理化に関する目標</p>

<p>中期目標</p>	<p>1. 機動的かつ弾力的な組織運営を行い、職掌の相互理解と情報共有により業務の効率化を促進する。</p> <p>2. 事務職員の意識改革及び職能開発を進める。</p>
-------------	---

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【13】</p> <p>1. 現行チーム制について、事務の効率化・迅速化の観点から適宜評価を行うとともに、業務形態の変化を踏まえ、事務体制の改善を行う。</p>			III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>① チーム制について、事務の効率化・迅速化の観点から適宜評価を行い、組織の再編を実施した。平成 23 年 1 月には、会計系を 4 つのチームから 2 つのチームに統合する等の再編を行い、業務の効率化を図った。平成 24 年 1 月には、総務チームリーダーが学長秘書チームリーダーを兼務することとし、全学会議を所管するチームリーダーが一元化され、効率的な運営が可能となった。また、平成 24 年 4 月には、学長直属の組織である監査・評価チームを設置し、会計系の 2 つのチームを財務・契約チームとして統合する等の再編を行った。</p> <p>② 平成 25 年度は、これまでの組織の再編を総括して評価し、ガバナンス改革と機能強化のため、事務組織改革の検討を開始した。また、副学長（戦略担当）を座長として若手職員を中心に業務改善に関する検討会を立ち上げ、事務組織の効率化等について 3 回にわたり検討を行い、報告書をまとめた。その成果として、平成 26 年度には事務組織改革に先立ち、各チームの事務情報システム担当 10 名を図書・情報チームの兼務とし、セキュリティ向上や業務効率化のための検討を進め、事務情報システムの学内クラウド化が行われた。</p> <p>③ 平成 26 年度には、全学的組織改革構想（三次元改革）のうち、ガバナンス機能を強化し、機動的かつ柔軟な体制で効率的に業務ができるよう事務組織改革を行った。学長戦略機構設置による執行体制の一元化とともに、(1)事務組織を一元化するため、事務組織全体を統括する副学長(事</p>		

	<p>【13-1】 平成 26 年度に実施した事務組織改革についてヒアリング調査を実施する。</p>		<p>務総括) を新たに置き、(2)細分化していたチーム制を見直して、企画調整、秘書、総務、評価、広報等の横断的な業務遂行を可能とするとともに、情報収集や企画立案機能を強化するため、企画戦略課を設置し、(3)組織を越えたプロジェクト型チームを設置する等、学長のリーダーシップに基づく教育研究機能の強化のための基盤を強化した。</p> <p>III</p> <p>(平成 27 年度の実施状況) 【13-1】 平成 26 年 8 月に実施した事務組織改革から 1 年が経過したことを受け、運用状況について、9 月から 2 月にかけて、<u>全課長にヒアリング調査を実施した</u>。細分化していたチーム制を見直し、秘書、総務、評価、広報等の横断的な業務遂行を可能とするため、企画戦略課を設置したこと等についてヒアリングした結果、<u>各担当間の連携や企画立案機能が強化されたこと</u>、また、戦略的な取組として、「文京区立お茶の水女子大学こども園」の開園に向けた準備室設置や本学のミッションを広めブランドイメージ向上を目的とした研究者情報発信 WG 設置等の<u>組織を越えたプロジェクト型チーム編成による成果</u>があったこと等、事務組織改革による学長支援体制の効果を確認した。</p>
<p>【14】 2. IT 化、アウトソーシングについて、合理性、効率性の観点から評価・改善を加える。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 平成 22 年度から順次、IT 化及びアウトソーシングを実施した。実施後は、適宜、評価及び改善を行った。</p> <p>① IT 化について、主な実施内容は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 24 年度に<u>キャンパスクラウドを導入</u>し、既存サーバ 5 台、新規サーバ 6 台の計 11 台を集約した。その後も、平成 26 年度に財務システムをクラウドに集約する等、学内リソースを有効活用した。特に、財務システムの移行に関しては、<u>サーバ購入費として 593 万円が削減された</u>。 大規模災害時における学生・教職員の安否確認情報の把握を迅速かつ効率的に行うため、平成 26 年度に<u>安否確認システムを全学的に導入</u>した。迅速な安否確認に有効であるため、継続することとした。 志願者の利便性向上のため、平成 26 年度に学部的一般入試における出願に<u>インターネット出願システムを導入</u>した。利用率は全体の 8.8%であったが、今後も利用者の増加が見込まれることから継続することとした。

			<p>② アウトソーシングについて、主な実施内容は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>キャリア相談を充実するため、平成 22 年度からキャリアアドバイザー業務をアウトソーシングした。専門性の高い職員を雇用するよりも安価に抑えることができ、就職支援の最新の情報を持っているキャリアカウンセラーからの指導を受けることができるため、継続することとした。</u> ・ <u>業務負担軽減のため、平成 23 年度から学生寮の警備及び受付業務をアウトソーシングした。警備業務は専門性が高く、職員が担当するよりも安価であることから、継続することとした。</u> ・ <u>業務負担軽減のため、平成 24 年度から大学案内の編集業務をアウトソーシングした。業務負担の軽減のみならず、デザインや文章表現も優れていることから、継続することとした。</u> ・ <u>学生サービスの向上のため、平成 25 年度からアウトソーシングにより附属図書館を日曜日も開館した。職員の負担なく、学生の学習環境が向上したため、継続することとした。</u> ・ <u>入試における検定料収納業務を効率化するため、平成 26 年度からコンビニ支払システムを導入した。利用率は全体の 28.9%であり、業務の効率化が図られたことから、継続することとした。</u> 	
	<p>【14-1】 IT化やアウトソーシングが可能なものについて、順次実施するとともに、経費合理性について評価・分析・改善を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【14-1】 IT化やアウトソーシングを推進するとともに、経費合理性について評価及び分析を行った。</p> <p>① IT化について、主な実施内容は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 26 年 9 月に全学の各事務情報システムにかかる経費（初期費用及び保守費用）の調査を行い、各システムが固有のハードウェアを保有していることを把握した。調査結果を受け、<u>コストの効率化、セキュリティ強化のためには、学内クラウドに集約することが必要であると判断した。平成 27 年度は、人事システムの一部（サーバ購入費 57 万円の削減）、「Plone（授業・学修支援システム）」（サーバ購入費 47 万円の削減）を順次学内クラウドに集約した。</u> ・ 従来、アウトソーシングにより紙媒体で実施していた<u>学部の授業アンケートを、既存の「alagin（学修情報システム）」を用いて実施し、約 120 万円かかっていた経費を削減した。</u> 	

			<ul style="list-style-type: none"> ・ 系会議において、<u>既存のグループウェア</u>を利用して会議をペーパーレス化した。<u>年間換算で約 15 万円の印刷経費が削減</u>されるとともに、会議の準備に係る人件費を削減した。また、学長及び副学長からなる学長戦略機構会議においてタブレット端末を利用したペーパーレス会議を試行運用し、問題点の洗い出しを行った。 ② アウトソーシングについて、主な実施内容は以下のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務負担軽減のため、<u>プールの水循環装置運転業務</u>をアウトソーシングした。専門知識のある専門業者に低価格でアウトソーシングすることは、職員の事務作業時間の確保、職員の安全のために必要であると判断し、継続することとした。 ・ <u>公式ウェブサイト</u>を外部のクラウドへ移行することで、災害や停電時に大学の機能が停止しても、継続して運用できるようになった。また、CMS（コンテンツマネジメントシステム）も合わせて導入することで、サイトの更新が容易に行えるようになった。 	
<p>【15】 3. 人事に関するポリシーの周知によって、意識改革を進めるとともに、同ポリシーを踏まえたSDを実施する。</p>		III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>平成 23 年度に策定した「<u>人事に関するポリシー</u>」を、平成 24 年度に企画経営統括本部会議及びチームリーダー連絡会において意見を聴取するとともに周知した。本学の理念・存在意義を明示することにより、意識改革を進めた。</p> <p>また、SD 研修を体系化するため、平成 22 年度に事務職員の職務分野ごとに必要な知識、経験及び能力等を分析し、平成 23 年度には学外機関における SD 研修の実施状況を調査して、その結果及び「<u>人事に関するポリシー</u>」を踏まえて「SD の体系化」をまとめ、平成 24 年度から逐次、SD 研修を実施した。</p> <p>平成 24 年度は、高等教育を取り巻く環境、本学の歴史、諸外国の大学事情について理解を深めることを目的として、<u>学長が講師となり、若手職員及び課長補佐級・係長級職員を対象とした SD 研修を実施</u>した。受講者からは、大学の歴史、取り巻く環境の変化、大学のビジョン等の理解が深まり、大学の一員として働いている自覚が高まった、学長と日頃の業務で感じていることを話す機会が持てて有意義であった等の意見があった。平成 25 年度は、国立大学法人をめぐる高等教育の現況等を理解することを目的として、<u>文部科学省職員を講師に迎え、若手職員を対象とする SD 研修を実施</u></p>	

	<p>【15-1】 「人材育成プログラム」に基づき、体系的な研修を実施するとともに、事務職員の資質向上、意識改革に繋がるSD研修を実施する。</p>		<p>した。受講者からは、昨今の国立大学が抱える課題の理解が深まった等の意見があった。平成26年度は、業務の資質向上を図ることを目的として、副課長と係長を対象としたSD研修を実施した。受講者からのアンケートでは、日頃感じている課題を改めて整理することができた等の意見があった。</p> <p>(平成27年度の実施状況) 【15-1】 平成24年度に策定した「人材育成プログラム」に基づき、職場内研修、職場外研修、自己啓発等、体系的な研修を実施した。特に職場内のSD研修として、タイムマネジメント手法を学ぶとともにプレゼンテーション力を習得するため、主任・係員を対象として7月に実施し、30名が受講した。受講者からは、時間の使い方を見直して効率的に業務遂行に努める等の意見があった。また、職場外のSD研修として、外部機関が主催した大学間連携SD研修に1名、大学マネジメントワークショップに1名、大学マネジメントセミナーに1名が参加した。大学間連携SD研修受講者からは、将来、リーダーシップを発揮できる大学職員となるために必要な能力や考え方、今後自分が意識すべきことを学ぶことができ有意義であった等の意見があり、職員の意識改革が図られた。(SD研修以外の研修は【11-1】、資格取得に繋がる研修は【16-1】に記載。)</p>	
<p>【16】 4. 特定分野について専門職制度を導入するとともに、事務職員の職能を高めるため、資格取得等の自己啓発を進める措置を講じる。</p>		<p>III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) ① 本学の特色ある取組を推進するため、平成22年度から専門職の能力、知識等の調査分析を行い、有効な専門職制度を検討し、「競争的資金獲得支援」「教育方法の改革実践支援」「国際交流等支援」「情報リテラシー教育支援」の4分野に専門職を設けることとした。平成24年度は「教育方法の改革実践支援」及び「情報リテラシー教育支援」の分野に、平成25年度は「国際交流等支援」の分野に、専門職員又は主任を配置した。<u>各専門職の設置により、4学期制の導入、全学の図書・情報基盤の整備、国際交流の質的・量的な拡大を行う等、一定の効果が得られた。</u>その一方で、係長と同列の専門職員を専門職とすることにより職位の固定化を招くとともに、一般職員は専門職に専門性をゆだね、職能を高めることにはならないとの検証結果から、平成26年に<u>専門職制度の見直し</u>を行った。同年8月の事務組織改革において、組織としての「係」を廃止し、「係長」を職能資格的なものとして位置付けることで、<u>専門職制度によ</u></p>	

		<p>らず、係長級職員に主たる担当を命じることとした。</p> <p>② 事務職員の職能を高めるため、以下のとおり資格取得に繋がる研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際化の推進による事務職員の語学能力向上の必要性から、英語研修を実施し、平成 22 年度から平成 26 年度にかけて 43 名が受講した。特に、平成 25 年度には<u>グローバル人材育成推進事業の一環として内容を拡充し、英語コミュニケーション、ビジネスライティング、TOEIC 対策と目的別研修を実施した。</u> 安全衛生についての知識を高めるとともに、労務安全に対する意識向上を目的として、衛生管理者講習を実施した。平成 23 年度から平成 26 年度にかけて、事務職員 48 名が受講し、うち 32 名が第一種衛生管理者資格を取得する等、安全衛生に関する能力向上が図られた。 財務スキルの向上とこれまで財務関係業務を経験していない職員の基本的知識習得を目的に、簿記研修（3 級）を実施し、平成 22 年度から平成 24 年度にかけて、12 名が受講し、うち 7 名が資格を取得した。 	
	<p>【16-1】 事務職員の職能を高めるための資格取得に繋がる各種実務研修を引き続き実施する。</p>	<p>（平成 27 年度の実施状況）</p> <p>【16-1】 引き続き、事務職員の職能を高めるため、以下のとおり<u>資格取得に繋がる研修を実施した。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 語学力向上のため、9 月から 2 月に全 20 回の英語研修を実施し、5 名が受講した。2 月には受講者 5 名を含む 15 名が TOEIC IP テストを受講し、各受講者が目標とする点数に達する等、研修の成果が表れた。 8 月には<u>衛生管理者講習を実施し、受講した事務職員 3 名のうち、2 名が第一種衛生管理者資格を取得した。</u> 簿記 3 級取得を目的として、11 月から 2 月に全 17 回の簿記研修を実施し、受講した事務職員 4 名のうち、3 名が資格を取得した。また、更なる財務スキル向上を目的として、平成 28 年度より簿記 2 級取得のための研修を実施することとした。 学内で実施した各種講習会以外にも、財務系職員 9 名が学外のパソコン講習会（ACCESS 講座）を受講する等の自己啓発が行われた。 	
		<p>ウェイト小計</p>	
		<p>ウェイト総計</p>	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

1) 学長のリーダーシップとガバナンス

【平成 22～26 事業年度】

第 2 期中期目標期間初年度に、執行部による意思決定機能を強化することで、全学的な体制を構造化し、学長のリーダーシップを強化した。この強化を基礎に、本学の教育研究活動やグローバル化が推進され、第 2 期中頃には、ミッションの再定義に基づく機能強化、学長のリーダーシップの更なる発揮に向けたガバナンス改革を実行した。

(マネジメント機能の強化)

- ① 平成 22 年度に学長のリーダーシップ発揮の基盤となる企画経営統括本部を強化し、全学的な戦略的重点の事項を審議・実行する機能を持たせることで、意思決定プロセスの明示化、指示系統の明確化がされた。【3】
- ② さらに、全学教育システム改革推進本部等の本部をはじめとする各本部の本部長を学長、副本部長を副学長とすることでガバナンスの徹底化を図り、業務運営機能を強化した。【3】
- ③ 国立女子大学として、男女共同参画社会の実現を促進することを目的に、学長を本部長とし、全評議員を構成員とする男女共同参画推進本部を平成 23 年度に設置し、教育プログラム、雇用環境整備、女性研究者支援を推進した。【6】
- ④ 全学的なグローバル化推進のため、平成 24 年度にグローバル人材育成推進本部及びグローバル人材育成推進センターを設置し、学生の外国語能力の向上、留学促進のための取組を推進した。【1】
- ⑤ 事務組織については、効率化・迅速化の観点から組織の再編を行い、平成 25 年度にはこれまでの再編を総括・評価し、学長の更なるリーダーシップの発揮、機能強化のため、平成 26 年度には全学的組織改革構想（三次元改革）の第一次元として事務組織改革を行い、ガバナンス機能を強化した。【3】【13】

(学長裁量経費の充実と戦略的配分) 【2】

- ① 学長のリーダーシップ発揮を予算面から支援するとともに、第 2 期中期目標期間中に学長裁量経費を約 2 倍（22 年度 6,000 万円、26 年度 11,450 万円）に増額し、本学の機能強化を推進した。
- ② 機能強化のため、(1) 事務組織改革、(2) 理工系人材の育成を目的とする博士課程教育リーディングプログラム、(3) 大学院生活工学共同専攻設置等の組織整備に対する重点的配分を実施した（26 年度 4,892 万円）。
- ③ 教育研究成果に基づく社会貢献促進のため、(1) 文京区立お茶の水女子大学

こども園開園準備（26 年度 1,140 万円）、(2) 東日本大震災復興支援のための研究プロジェクト支援（23～26 年度 3,525 万円）等への資源配分を実施した。

- ④ 若手女性研究者支援として、博士後期課程学生への研究費支援（22～26 年度 2,648 万円）等への資源配分を実施した。

【平成 27 事業年度】

全学的組織改革構想のうち、教員組織改革、教育研究機能の強化を行うとともに、学長補佐体制を強化し、第 3 期中期目標期間における学長のリーダーシップに基づく機能強化のための基盤を形成した。

(マネジメント機能の強化)

- ① 教員組織改革により、「基幹研究院」及び「プロジェクト教育研究院」を設置し、教員組織を一体化することで、機能強化のための教員資源の再配分、全学的観点からの戦略的取組を促進させた。【3-1】
- ② 学長を議長とする教員人事会議を設置し、教員選考を一元化することで、学長のビジョンに沿った戦略的人事が可能となった。【3-1】
- ③ 学長補佐体制の強化として、総括副学長を置くとともに、副学長「学校教育支援・社会連携担当」を置き、「文京区立お茶の水女子大学こども園」開園に向け、区との連携を推進した。平成 28 年度には副学長「国際担当」を新たに置くとともに、教育研究における重点 4 分野に学長補佐を配置することとし、学長補佐体制の更なる強化を行った。【2-1】【3-1】
- ④ 平成 26 年度に実施した事務組織改革における学長戦略機構設置による執行体制の一元化を更に強化し、学長の意思決定を迅速に業務に反映させるため、「総務室」等の 10 室の分析を行い、3 室を廃止することとした。【3-1】

(教育研究組織の再編成) 【1-1】

- ① 全学的組織改革構想（三次元改革）を基盤に、本学の強みであるグローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成に向け、「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設し、教員資源の再配分、スペース・予算の重点的配分を実施するとともに、卓越した外国人研究者を招聘し、世界で活躍できる女性リーダーの育成機能を強化した。
- ② 大学間の枠を越えた連携による機能強化として、奈良女子大学と共同で、「理系女性教育開発共同機構」を設置し、女子の理系進学増加に向けた取組を推進するとともに、生活者の視点からの工学を推進し、女性研究者育成に寄与する「大学院生活工学共同専攻」の設置に向けた取組を推進した。
- ③ 生命科学・生活科学・人間発達科学等の特色ある教育・研究成果を基礎に、

人間の発達段階に即した心身の健康と生活環境の向上を意図したイノベーションを実現する国際的研究拠点形成を目的として、平成 28 年度に「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」を新設することとし、教員資源の再配分等の体制整備を行った。

(学長裁量経費の充実と戦略的配分) 【2-2】

- ① 学長裁量経費を前年度の 2 倍以上 (23,250 万円) とし、学長のリーダーシップ発揮を予算面から更に充実させるとともに、学長裁量経費を含めた全学的観点から、機能強化のための戦略的配分を行った。
- ② 「グローバル女性リーダー育成研究機構」への資源配分により、国際的教育研究拠点形成に向けた取組を推進した (33,660 万円)。
- ③ 奈良女子大学との連携による大学の枠を越えた理工系女性リーダー育成拠点構築に向けた取組に対する資源配分を実施した (12,183 万円)。
- ④ 事務組織改革におけるスペースの再配分・集中化、学長特別補佐・学長特別顧問の配置等の学長補佐体制の強化への資源配分を実施した (2,613 万円)。
- ⑤ 社会貢献として、引き続き「文京区立お茶の水女子大学こども園」開園に向けた資源配分を実施した (2,400 万円)。

2) 教職員の雇用環境、人事評価

【平成 22～26 事業年度】

(教職員の雇用環境)

女性の管理職登用等、国立の女子大学として、女性の社会的活躍促進のための方策を積極的に実施した。

- ① 育児等により研究を中断した女性研究者の復帰支援のため、平成 24 年度から特別研究員 (みがかずば研究員) 制度を設立した。平成 24 年度に採用されたみがかずば研究員 12 名のうち 4 名がテニュアポスト (国立大准教授 1 名、私立大学教授 1 名、講師 1 名、助教 1 名) を獲得し、RPD (リスタートポストドクター) にも 1 名採択された。平成 25 年度には 1 名がテニュアポスト (国立大講師) を獲得する等、常勤職を持たない女性研究者に、本学が研究継続と復帰の機会を提供したことで、キャリアアップの成果が現れた。
- ② ポジティブ・アクションに基づき、女性の管理職登用を推進し、女性管理職の割合は平成 22 年度の 22.9% から平成 26 年度には 34.9% へと増加した。【6】
- ③ 小学生以下の子供を育てながら優れた研究を行っている常勤女性教員に対し、研究補助者を配置する支援を継続して実施するとともに、平成 22 年度か

ら男女共同参画の観点に立ち、研究者本人又は配偶者の妊娠中・産休明け・育休明け支援、介護・看護の一時支援として、研究・事務等の補助業務に対して謝金を支出する制度を導入した。【12】

(人事評価) 【9】

平成 23 年度に人材育成、人事評価等に関する基本方針である「人事に関するポリシー」を策定し、同ポリシーの下、人事評価の仕組みを検証し、改善した。

- ① 教員の人事評価について、平成 22 年度に職階における領域 (教育、研究、社会貢献、大学運営・経営) ごとのウェイトを再検討し、教授と准教授以下でウェイトを変えることにより、実態に即した仕組みを策定した。
- ② 平成 26 年度には、人事・給与システムの弾力化として年俸制を導入するとともに、教員の人事評価についても改善を行った。グローバル化の推進等、本学の取組に即した評価項目として「産学 (官) 連携」「国際」の項目を追加するとともに、若手研究者・外国人研究者の雇用促進を図る観点から、教授・准教授・助教等、職階における領域ごとのウェイトの再配分を実施したことで機能強化等の重点戦略を促進する仕組みとした。

【平成 27 事業年度】

(教職員の雇用環境)

- ① 女性の管理職への登用を積極的に行った結果、管理職全体に占める女性の割合は 42.2% となる等、目標の 30% を大きく上回る結果となった。【6-1】
- ② 引き続き、研究補助者配置等の子育て中の研究者支援を行い、支援を継続して受けている女性研究者の論文数・外部資金獲得件数が増加した。【12-1】

(人事評価)

- ① 年俸制を更に促進するため、年俸制適用教員の業績評価について、業績評価期間と給与反映時期の乖離解消及び業績評価の透明性・公平性確保等の整備を行った。【4-1】

2. 共通の観点に係る取組状況

○ 戦略的・効率的な資源配分、業務運営の効率化を図っているか。

＜総合的な戦略や状況に応じた柔軟かつ迅速な物的・人的資源の配分＞

- ① 女性人材が不足している理工系分野において、イノベーションを創出し続けることのできる理工系グローバル女性リーダー育成のため、大学院教育において 5 年一貫の「グローバル理工学副専攻」を平成 26 年度に新設し、理学専攻及びライフサイエンス専攻より 30% 以上の専任教員が事業に関わるととも

に、学長裁量経費による組織整備のための重点的資源配分を実施している。

- ② 平成 27 年度に教員組織改革を行い、教員組織を一体化することで、機能強化への教員資源の再配分を可能とするとともに、学長を議長とする「教員人事会議」を設置し、教員選考を一元化することで、学長のビジョンに沿った戦略的人事を可能とした。
- ③ グローバル女性リーダー育成機能を強化し、女性の更なる活躍促進に寄与するため、平成 27 年度に「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設した。機構の下に、2つの研究所を置き、リーダーシップ・ジェンダー等の重点研究領域に関わる専任教員 6 名を教員組織から再配分するとともに、学長裁量経費を含めた予算及びスペースの戦略的的重点的配分を実施した。さらには、卓越した外国人研究者を招聘することで、研究教育力の抜本的強化を行った。
- ④ 奈良女子大学と連携して、理工系女性リーダー育成を目的に、「大学院生活工学共同専攻」設置に向けて、教員資源の再配分、年俸制を活用した若手研究者の雇用、学長裁量経費を含めた予算及びスペースの重点配分等を実施した。
- ⑤ 第 2 期中期目標期間中に学長裁量経費を約 4 倍まで増額し、学長のリーダーシップ発揮を予算面から支援し、機能強化等の戦略的的重点的資源配分を実施した。
- ⑥ ミッションの再定義を受け、平成 26 年度に教員人事計画の見直しを実施し、定年退職者の空きポストを活用して、機能強化・若手研究者の雇用を促進した。また、平成 27 年度には第 3 期中期目標期間に向けて、人事院勧告による調整手当引上げを踏まえた人件費シミュレーションを実施し、当面、専任教員 180 名体制を維持することとした。

<業務運営の合理化や管理運営の効率化>

- ① グローバル女性リーダー育成機能を強化するために、平成 25 年度に学長を議長とし、副学長・部局長等で構成される機能強化 WG を立ち上げ、全学的組織改革構想（Ⅰ：事務組織改革 Ⅱ：教員組織改革 Ⅲ：教育研究機能の強化）である三次元改革をとりまとめ、着手した。
- ② ガバナンス機能を強化し、機動的かつ柔軟な体制で効率的に業務ができるよう事務組織改革を実施した。(1)学長戦略機構設置による執行体制の一元化、(2)事務組織全体を総括する副学長（事務総括）を新たに置き、事務組織を一元化、(3)横断的な業務遂行と情報収集・企画立案機能を強化するため、企画戦略課を設置、(4)組織を越えたプロジェクト型チームを設置可能とした等、学長支援体制を強化した。

- ③ 平成 27 年度に副学長「学校教育支援・社会連携担当」を置き、大学と附属学校、大学と自治体等の連携を強化する等、学長補佐体制を強化した。

○外部有識者の積極的活用や監査機能の充実が図られているか。

<外部有識者の活用による運営の活性化>

- ① 平成 27 年度に学長特別顧問を設置し、施設計画や広報戦略等について意見を聴取し、大学運営に反映することが可能となった。
- ② 寄附金獲得の増大に向けて、新たに学長特命補佐(ファンドレイジング担当)を設け、戦略的取組を推進している。
- ③ 経営協議会での学外委員からの意見及び改善に活用した主な取組事例について、公式ウェブサイトですぐ公表している。具体的には以下を実施した。
 - ・ 入試改革についての意見を参考として検討を行った結果、「お茶大発 新型 A0 入試（新フンボルト入試）」が平成 26 年度「大学教育再生加速プログラム（入試改革）」に採択された。
 - ・ 年俸制導入についての提言を受け、平成 26 年度に特に優れた研究教育業績を有する研究者及び若手研究者を対象に年俸制を導入した。

<監査機能の充実>

「監査実施からフォロー」までの年間サイクルを構築し、平成 25 年度より以下の流れで監査を実施している。

- ① 監事監査については、役員会で監査計画を通知するとともに、監査結果は一覧表を作成してフォローし、監事と学長とが毎月ミーティングを行い、監事からの提言を大学運営に反映させている。業務改善の例として、(1) 監事より「情報担当職員の育成について」を受けて、事務組織改革の際に、各課に情報システム担当職員を配置（併任発令）し、対応した（26 年度）。(2) 教職一体の組織として「総務室」等 10 室の現状と課題を聴取・分析し、機動的かつ柔軟な体制で効率的に業務を行うため廃止（総務室、財務室、男女共同参画企画室）した。（27 年度）。
- ② 内部監査については、内部監査計画を企画立案し、監査を実施する旨を部局長等連絡会で通知し、監査実施後に全体の監査結果を学長及び部局長等連絡会へ報告し、また、個人へは個別に通知する。その監査結果は、一覧表を作成しフォローする。業務改善の例として、(1) 物品調達において、教員発注のルールを厳守するように指摘し、その後改善を確認した（26 年度）。(2) ダウンロードによるソフトウェアの納品検収体制について、一部不適切として指摘し、改善させた（27 年度）。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標 外部資金、競争的資金、寄附金、その他の自己収入を獲得するために、組織的整備を行う。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【17】 1. 外部資金の獲得のための戦略を検証し、機動的な組織を整備する。</p>		III		<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>① <u>学長主導の下、学部等の分野を越えた組織を整備</u>し、グローバル化の推進等、全学的観点からの教育研究活動を推進するための外部資金を獲得した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 22 年度に教育分野の外部資金獲得拡大を目的に、教育 GP プロジェクトチームを設置し、大学改革推進等補助金「大学生の就業力育成支援事業」に採択された。 平成 24 年度には、大学教育のグローバル展開力の強化を目指すために、「学生海外派遣プロジェクトチーム」を設置し、国際化の視点から検討を進め、「<u>グローバル人材育成推進事業</u>」に採択された。 平成 25 年度には、平成 23 年度より女性博士人材の育成を目的とする「博士教育課程リーディングプログラム WG」で検討を進めた結果、「<u>博士課程教育リーディングプログラム</u>」に採択された。 グローバル女性リーダー育成機能を更に強化するために、平成 25 年度に学長を議長とする機能強化 WG を設置し、<u>平成 27 年度特別経費「国立大学機能強化分</u>」に採択された。 <p>② 科学研究費補助金等の獲得促進に向け、学内予算による重点支援やメンター制度の活用等の学内支援体制を整備した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 基盤研究 A・B 等の大型の競争的資金への申請を条件とした学内科研を実施するとともに、平成 24 年度より、教育に係る外部資金獲得促進のため学内教育 GP を実施する等、学内予算の重点配分により外部資金獲得を支援した。 		

			<ul style="list-style-type: none"> 平成 24 年度に「科研費パワーアップ検討 WG」を設置し、科研費の申請件数・新規採択率向上に向けた検討を行い、メンター制度及びレビュー制度の実施、インセンティブの見直し、採択者申請書閲覧制度、応募・相談デスクの設置等の学内体制を整備した。また科研費公募パワーアップセミナーを継続して実施し、<u>科研費の新規採択率は毎年度、全国平均を上回る水準で推移した。</u>特に平成 23 年度は 39.8%、平成 26 年度は 38.1%と高水準であった。 	
	<p>【17-1】 導入したレビュー制度やメンター制度等について、その効果を検証する。</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【17-1】</p> <p>① 平成 27 年度の科学研究費補助金の新規採択率は、全国平均は上回っているものの、31.9%と前年度より低い水準であり、特に若手研究者の採択が低い水準であった。本制度のこれまでの活用実績・効果の検証を行い、メンター教員により若手研究者の科研費申請書を全て確認するとともに、レビュー制度を強化し、平成 28 年度の獲得に向け、約 70 件の申請書を確認した。</p> <p>② 一方で、競争的資金の獲得額が、平成 26 年度 6,500 万円に対して、平成 27 年度は 13,000 万円の約 2 倍となる等、本学の特色ある研究が認められ、個人研究での獲得が促進された。その結果、<u>受託研究・共同研究・受託事業における外部資金獲得額は第 2 期中期目標期間において最大の 38,427 万円となった。</u></p>	
<p>【18】 2. 寄附金の増加に向けた全学的な戦略を構築する。</p>		III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>全学体制で寄附事業への取組を強化するため、平成 22 年度に企画経営統括本部の下に「<u>寄附事業推進会議</u>」を設置し、他大学の寄附に関する現状調査を行った。その分析結果に基づき、学生対象の奨学金制度を拡充するための基金として、大学院生(博士後期課程)奨学基金(平成 22 年度)、被災学生支援基金(平成 23 年度)、大学院生修学奨学金(平成 24 年度)、課外活動支援基金(平成 25 年度)を設置し、募金活動を推進した。</p> <p>また、平成 27 年に創立 140 周年を迎えるに当たり、周年事業に向けた募金活動を検討した。本学の教育機能を更に強化するため、<u>140 周年記念募金事業として「附属図書館の増築」及び「創立 140 周年記念海外留学支援奨学基金」を計画し、卒業生、修了生、附属学校卒業生、教職員、役員会や経営協議会メンバー等に呼びかけ、募金活動を開始した。</u>この 140 周年</p>	

	<p>【18-1】 140周年記念事業募金活動を継続して実施する。</p>		<p>記念募金活動に合わせて、<u>公式ウェブサイトの寄附募集サイトをリニューアルした。</u></p>	
		<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況) 【18-1】 創立140周年記念事業募金活動を推進するため、11月に実施した「創立140周年記念式典」に合わせて、寄附のご案内のリーフレットを配布した。 また、募金手続きの利便性を高めるため、平成28年3月から<u>ウェブサイトでクレジット決済により募金ができるシステムを導入した。</u>この募金活動は平成29年3月までを予定しているが、平成28年3月末現在の募金額は9,113万円であった。 また、寄附金等の外部資金獲得を積極的に推進するため、平成27年10月に<u>ファンドレイジング担当の学長特命補佐を3名採用し、学長戦略機構に「チーム未来開拓プロジェクト」を設置して、寄附金の増加に向けた全学的な体制を構築した。</u>検討の結果、グローバルに活躍する女性リーダーと子供たちの育成、同窓生等との連携と社会貢献を目指した学びの場の整備、地域連携・産官学連携による共同研究・事業の推進を目的とした「<u>未来開拓基金</u>」を11月に設置した。学長が同窓会連絡会に出向いて趣旨を説明し、大学及び附属学校の在校生の保護者にはリーフレットを配布、企業にはファンドレイジング担当の学長特命補佐が出向き、募金を呼びかけた。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ② 経費の抑制に関する目標

中期目標	1. 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 2. 管理的経費の抑制を行う。
------	--

中期計画	平成27年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【19】 1. 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間において、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。	【19-1】 平成25年度までに実施済みのため、平成27年度は年度計画なし	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、毎年度の人件費を推計し、定年退職者の後任補充や新規採用を抑制することにより、平成18年度からの平成22年度までの5年間において、△10.1%の人件費削減を行った。さらに、「経済運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続し、平成23年度までの6年間で△12.2%の人件費削減を行った。平成24年度以降においても、毎年度、人件費を推計して管理した。		
				(平成27年度の実施状況) 【19-1】		
【20】 2. 管理的経費抑制のためにこれまで講じてきた方策を検証するとともに、管理業務の合理化、効率化等を進め、一般管理費を抑制する。		III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) ① 第1期中期目標期間における経費抑制方策(事務の外部委託、節約意識向上のための啓蒙活動、省エネ型機器の導入、夏季一斉休業の実施、ペーパーレス化)を検証し、これらの方策は継続しつつ、事務組織の再編による重複業務解消等の合理化や当初予算配分の前年度比1%減又は前年度実績比1%減を行うことにより、消費税改定や修繕費等による管		

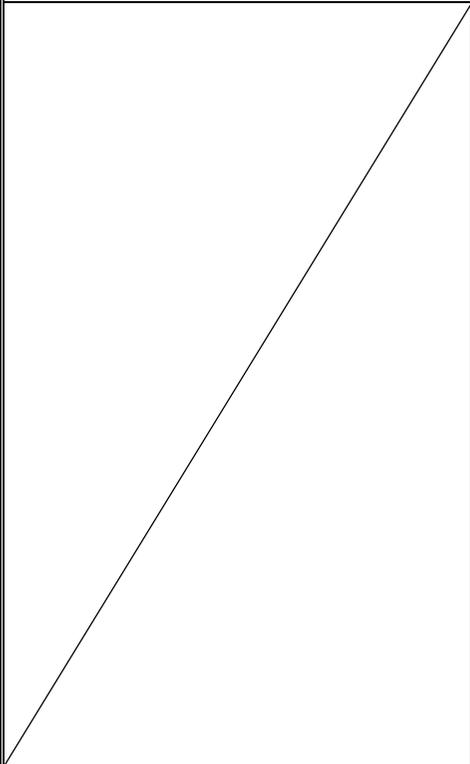
			<p>理経費の増加にもかかわらず、<u>前期比で一般管理費を抑制</u>した（前期平均 31,983 万円、平成 22～26 年度平均 23,584 万円 削減額 8,399 万円）。一般管理費決算額は、平成 21 年度 24,271 万円（一般管理比率 3.05%）、平成 22 年度 21,559 万円（一般管理比率 2.90%）、平成 23 年度 24,914 万円（一般管理比率 3.29%）、平成 24 年度 20,257 万円（一般管理比率 2.82%）、平成 25 年度 27,737 万円（一般管理比率 3.85%）、平成 26 年度 23,456 万円（一般管理比率 3.00%）である。なお、平成 23 年度は東日本大震災に伴う防災対策費用の増加等、平成 25 年度は PCB 廃棄物処理費用に係る引当金の計上等の一時的な要因により一般管理経費が増加している年度もあるが、平成 21 年度比での平成 26 年度削減額は 815 万円（▲3.35%）となっている。</p> <p>② 管理業務の合理化、効率化のため、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 22 年度より、<u>工事入札の全てを電子入札で実施</u>し、業務を効率化した。 同年に、公用車 2 台を廃止し、派遣運転手の契約を解除した（削減額 377 万円）。 平成 23 年度に、年間で契約していた清掃業務、警備業務等を複数年契約とし、平成 24 年度よりトイレトーパーについて、東京海洋大学、横浜国立大学との共同購入を実施した。また、リバースオークションを試行的に実施した（削減額 165 万円）。 平成 26 年度に、財務会計システム等の<u>業務用サーバを学内クラウドへ移行</u>し、入替のための新たなサーバ購入費用を削減した（削減額 700 万円）。 毎年度、夏季一斉休業を 8 月に 5 日間実施し、光熱水料金を削減した（削減額平均約 74 万円）。 	
	<p>【20-1】 管理的経費抑制のためにこれまで講じてきた方策を予算及び執行の両面から検証し、更なる管理業務の合理化、効率化等を進め、一般管理経費の抑制を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【20-1】</p> <p>① これまで実施してきた予算配分の段階での一般管理経費の削減策や業務の合理化により、<u>一般管理経費決算額が減少しているかを検証</u>した。その結果、平成 21 年度比での平成 26 年度削減額は 815 万円（▲3.35%）であり、一定の効果があつたことを確認した。そのため、引き続き平成 27 年度予算編成においても、<u>管理部門の一般管理費を当初予算配分の前</u></p>	

		<p>年度比で1%減又は前年度実績比1%減以上を実施した。一般管理費決算額は24,828万円となり、電子ジャーナルに対する消費税課税による増加(465万円)や消費税納付額の変動(754万円)及びガバナンス機能強化のためのスペースの再配分実施に伴う増加(1,365万円)等により前年度に比べて増額(1,372万円)となったが、<u>光熱水等の経常的な一般管理費は抑制した。</u></p> <p>② 管理業務の合理化、効率化のため、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>競争性が高いと見込まれる什器や情報機器類の調達は、随意契約が可能な金額であっても一般競争入札による価格競争を実施した。</u> ・ 夏季一斉休業を8月12日～8月16日に実施し、光熱水料金を削減した(104万円)。 ・ 平成28年度に向けて、小石川寮及び国際学生宿舎の電気及びガスの契約を大口供給契約にすることを検討した。 	
		ウェイト小計	

I 業務運営・財務内容等の状況
(2) 財務内容の改善に関する目標
③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標	法人資産の運用管理に関する基本計画を策定し、適切な資産運用と施設の有効活用を行う。
------	---

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【21】 1. 法人資産の運用管理に関する基本計画を平成 23 年度までに策定し、これに基づき、財務分析を行い、キャッシュフローの把握により資産運用の具体的計画を立案し、実行する。	/	III		（平成 22～26 年度の実施状況概略） 当初計画どおり、財務室において第 2 期中期目標期間における法人資産の運用管理に関する基本計画を平成 23 年度に策定した。基本計画では大学の業務上の余裕資金について、安全、かつ流動性を確保しながら有価証券・預貯金等で運用するものとしている。これに基づき財務統括責任者が資金運用計画を毎年度作成し、大学の財務状況及び経済環境を考慮しつつ余裕金を積極的に運用した。 各年度における資金運用実績 （平成 22 年度 国債・地方債 運用平均残高 18,000 万円、運用益 90 万円） （平成 23 年度 地方債・大口定期 運用平均残高 48,000 万円、運用益 72 万円） （平成 24 年度 大口定期 運用平均残高 62,000 万円、運用益 181 万円） （平成 25 年度 大口定期 運用平均残高 66,000 万円、運用益 79 万円） （平成 26 年度 大口定期 運用平均残高 71,000 万円、運用益 166 万円）		
				【21-1】 金利情勢を見極め、キャッシュフローの範囲で、資金運用基本計画に基づ	IV	（平成 27 年度の実施状況） 【21-1】 運用成果の更なる向上のため当初予定を前倒しして、財務室において 6

	<p>く運用を計画し実施する。また、これまでの運用実績の分析を行い第3期における資金運用基本計画の策定を行う。</p>		<p>月に運用実績の分析を行い、余裕金の運用強化の観点から、平成27年度資金運用計画を変更した。分析結果に基づき安全マージンに配慮しつつ、6月に大口定期預金による30,000万円の新規運用を実施する等、年度計画より積極的な運用を行った。これにより、<u>平成28年度の資金運用益は、対前年度比187万円増の340万円が見込まれている。</u>運用に当たっては、各般の金融商品を比較し、より有利な方法に拠っている。</p> <p>また、これまでの運用実績を基に第3期における資金運用基本計画を財務室会議において策定し、大学の財務状況や経済環境を考慮しつつ、余裕金の積極的な運用を行うため、第2期中期目標期間の運用益の総額に比して120%以上とする運用目標を設定した。</p> <p>平成27年度資金運用実績 (大口定期 運用平均残高 12,000万円、運用益 153万円)</p>	
<p>【22】 2. 大学の施設について、法人資産の運用管理に関する基本計画に基づき、資産の有効活用の観点から点検・評価を行い、資産の有効活用と学外への開放を促進する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>法人資産の運用管理に関する基本計画に基づき、平成22年度から平成24年度にかけて、<u>志賀高原体育運動場と館山野外教育施設の利用者数の調査・分析</u>を行った。分析に基づき、利用者が年を追うごとに減少傾向にあることから、学外への開放を促進するための広報活動として、他大学や地方公共団体に出向いて利用方法の説明を行い、公式ウェブサイトの内容を充実させて英語表記も追加した。また、平成24年度から平成25年度にかけて<u>館山野外教育施設の外装のリニューアル、トイレの洋式化、洋室の廃止、浴室のシャワー増設、インターネット環境の整備</u>を行った。この他、平成25年度から利用者の要望により、志賀高原体育運動場は年末年始も営業した。大塚宿舎（職員宿舎）については、平成24年度にインターネット環境、平成26年度にガス給湯器を取り付け、環境の整備を行った。これらの結果、平成26年度の貸付料収入は、平成22年度に比べて、志賀高原体育運動場は3%（約10万円）減少したものの、<u>館山野外教育施設は60%（約50万円）増加、大塚宿舎は39%（約120万円）増加した。</u></p> <p>また、講義室の学外への貸し出しについて、公式ウェブサイトを改修し、アクセスを容易にした結果、平成22年に96件だったものが、平成23年116件、平成24年131件、平成25年148件、平成26年132件と増加傾向を示した。</p>	

	<p>【22-1】 引き続き、資産有効活用の観点から利便性の向上に努め、財産貸付料収入の増加を図る。</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【22-1】 利用者を増加させるための広報活動として、志賀高原体育運動場と館山野外教育施設の公式ウェブサイトの施設案内文章やレイアウトを見直し、紹介写真を増やすとともに、各種パンフレットを配布した。<u>大塚クラブ(一時貸付用宿舎)</u>は稼働率が平成 28 年 3 月では 68%と高めに推移しており、<u>繁忙期には空室がない時期も出てきているため、宿舎から大塚クラブへの用途変更を 2 部屋実施</u>した。これらの結果、財産貸付料収入は、平成 26 年度に比べて、志賀高原体育運動場は暖冬の影響により 19% (約 80 万円) 減少したものの、館山野外教育施設は 5% (約 7 万円)、大塚宿舎は 1.5% (約 22 万円) 増加した。 また、平成 27 年度から<u>公募による自販機の設置</u>を行い、販売料 200 万円、財産貸付料 131 万円の収入があった。</p>		
			ウェイト小計		
			ウェイト総計		

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等**1. 特記事項****1) 外部資金獲得**

【平成 22～26 事業年度】 【17】

獲得目的に応じた戦略的な組織を整備し、大型の外部資金を獲得するとともに、外部資金獲得促進に向けた取組を推進した。

- ① 学長主導の下、学部等の分野を越えた組織を整備し、グローバル化の推進等、全学的観点からの教育研究活動を推進するための外部資金を獲得した。
 - ・平成 22 年度に教育分野の外部資金獲得拡大を目的に、教育 GP プロジェクトチームを設置し、大学改革推進等補助金「大学生の就業力育成支援事業」に採択された。
 - ・平成 24 年度には、大学教育のグローバル展開力の強化を目指すために、「学生海外派遣プロジェクトチーム」を設置し、国際化の視点から検討を進め、「グローバル人材育成推進事業」に採択された。
 - ・平成 25 年度には、平成 23 年度より女性博士人材の育成を目的とする「博士課程教育リーディングプログラム WG」で検討を進めた結果、「博士課程教育リーディングプログラム」に採択された。
 - ・グローバル女性リーダー育成機能を更に強化するために、平成 25 年度に学長を議長とする機能強化 WG を設置し、「平成 27 年度特別経費「国立大学機能強化分」」に採択された。
- ② 生命科学、生活科学分野の教育研究成果に基づき、平成 25 年度には企業からの寄附により 2 つの寄附講座を開設した。
- ③ 若手研究者及び女性人材育成の育成を目的とした外部資金を獲得したことにより、本学の若手人材育成を推進した。
 - ・「若手研究者の自立的研究環境整備事業」を推進するとともに、平成 23 年度には科学技術人材育成費補助金「テニユアトラック普及・定着事業」等の若手人材育成の外部資金を 3 件獲得し、取組が更に促進された。
 - ・平成 26 年度には、工学系の女性研究者比率の向上のため、研究機関との連携による「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択された。
- ④ 科学研究費補助金等の獲得促進に向け、学内予算による重点支援やメンター制度の活用等の学内支援体制を整備した。
 - ・基盤研究 A・B 等の大型の競争的資金への申請を条件とした学内科研を実施するとともに、平成 24 年度より、教育に係る外部資金獲得促進のため学内教育 GP を実施する等、学内予算の重点配分により外部資金獲得を支援した。

- ・平成 24 年度に「科研費パワーアップ検討 WG」を設置し、科研費の申請件数・新規採択率向上に向けた検討を行い、メンター制度及びレビュー制度の実施、インセンティブの見直し、採択者申請書閲覧制度、応募・相談デスクの設置等の学内体制を整備した。また、科研費公募パワーアップセミナーを継続して実施し、科研費の新規採択率は毎年度、全国平均を上回る水準で推移した。特に平成 23 年度は 39.8%、平成 26 年度は 38.1%と高水準であった。

【平成 27 事業年度】 【17-1】

本学の特色ある研究が認められ、受託研究・共同研究・受託事業における外部資金獲得額は第 2 期中期目標期間において最大であった。

- ① 競争的資金の獲得額が、平成 26 年度 6,500 万円に対して、平成 27 年度は 13,000 万円の約 2 倍となる等、個人研究での獲得が促進された。
- ② 科学研究費補助金の新規採択率については、全国平均は上回っているものの、31.9%と前年度より低い水準であった。若手研究者の採択が低い水準であり、これまでの科研費獲得支援策について効果・検証を行い、メンター教員により若手研究者の科研費申請書を全て確認するとともに、レビュー制度を強化し、平成 28 年度獲得に向け、約 70 件の申請書を確認した。

2) 管理的経費抑制

【平成 22～26 事業年度】 【14】 【20】

第 1 期中期目標期間における経費抑制方策を検証し、これらの方策は継続しつつ、予算面及び執行面からの管理的経費抑制を推進した。

- ① 予算編成過程で、管理部門の一般管理費を当初予算配分の前年度比で 1%減又は前年度実績比 1%減以上を実施し、予算面からの経費抑制に努めた。
- ② 管理業務合理化効率化のため、以下の取組を行った。
 - ・平成 22 年度より、工事入札の全てを電子入札で実施し、業務を効率化した。
 - ・同年に、公用車を廃止し、派遣運転手の契約を解除した（削減額 377 万円）。
 - ・平成 23 年度に、清掃業務、警備業務等を複数年契約とし、平成 24 年度よりトイレトーパーパーについて、東京海洋大学、横浜国立大学との共同購入を実施、また、リバースオークションを試行的に実施した（削減額 165 万円）。
 - ・平成 26 年度に、財務会計システム等の業務用サーバを学内クラウドへ移行し、入替のための新たなサーバ購入費用を削減した（削減額 700 万円）。
 - ・毎年度、夏季一斉休業を 8 月に実施、光熱水料金を平均約 74 万円削減した。
- ③ 受験生の利便性向上、業務負担軽減のため、平成 26 年度より学部的一般入

試でのインターネット出願及び検定料のコンビニ支払システムを導入した。

【平成 27 事業年度】 【14-1】 【20-1】

これまで実施してきた管理的経費抑制のために講じてきた方策を検証するとともに、引き続き管理的経費抑制のための管理業務の合理化・効率化を推進した。

- ① これまで講じてきた方策を検証し、平成 21 年度比での平成 26 年度削減額は 815 万円 (▲3.35%) であり、一定の効果があつたことを確認した。
- ② 電子ジャーナルに対する消費税課税や消費税増税の影響により、一般管理費は増額となったが、光熱水等経常的な経費については抑制した。
- ③ 管理業務合理化効率化のため以下の取組を行った。
 - ・ 随意契約が可能な金額であっても、競争性が高いと見込まれる什器や情報機器類の調達は、一般競争入札による価格競争を実施した。
 - ・ 夏季一斉休業を 8 月に実施、光熱水料金を 104 万円削減した。
 - ・ 引き続き、業務用サーバを学内クラウドへ移行し、104 万円を削減した。
 - ・ 学部の授業評価アンケートを既存の「alagin (学修情報システム)」を用いて実施したことで、約 120 万円の費用を削減した。

3) 資金運用

【平成 22～26 事業年度】 【21】

平成 23 年度に第 2 期中期目標期間における法人資産の運用管理に関する基本計画を策定し、毎年度、キャッシュフローに基づく財務分析を行い、収益性の確保と安全性、流動性の確保に考慮した基本計画を作成し、大口定期預金を基本とした運用を行っている。

- ① 大学の財務状況及び経済情勢を考慮しつつ余裕金を積極的に運用した結果、平成 22 年度運用平均残高 18,000 万円から、平成 26 年度には運用平均残高が 71,000 万円へと増加した。
- ② 運用益については、近年の金利低下の影響を大きく受けているものの、平成 22 年度運用益 90 万円から平成 26 年度運用益 166 万円へと増額した。

【平成 27 事業年度】 【21-1】

運用成果の更なる向上のため、6 月に運用実績の分析を行い、余裕金の運用強化の観点から、平成 27 年度資金運用計画を変更するとともに、第 3 期中期目標期間における資金運用基本計画を策定した。

- ① 分析結果に基づき安全マージンに配慮しつつ、6 月に大口定期預金による 30,000 万円の新規運用を実施する等、計画より積極的な運用を行った結果、

平成 28 年度の運用益は対前年度比 187 万円増の 340 万円が見込まれている。

- ② これまでの運用実績を基に第 3 期における資金運用基本計画を策定し、大学の財務状況や経済情勢を考慮しつつ余裕金の積極的な運用を図るため、第 2 期中期目標期間運用益の総額に比して、120%以上とする運用目標を設定した。

4) 寄附事業

【平成 22～26 事業年度】 【18】

全学体制で寄附事業への取組を強化するため、組織整備を行うとともに、学生対象の奨学金制度の拡充、創立 140 周年に向けた募金活動を推進した。

- ① 平成 22 年度に企画経営統括本部の下に「寄附事業推進会議」を設置し、他大学の現状調査を実施した。分析結果に基づき、大学院生 (博士後期課程) 奨学金基金 (22 年度)、被災学生支援基金 (23 年度)、大学院生修学基金 (24 年度)、課外活動支援基金 (25 年度) と学生への奨学金制度を充実させた。
- ② 平成 24 年度には、創立 130 周年を迎えた附属高等学校の教育環境整備を目的に「附属高等学校創立 130 周年記念募金」を寄附事業として開始した。
- ③ 平成 27 年に創立 140 周年を迎えるにあたり、本学の教育機能強化及びグローバル化の推進を目的に、140 周年記念募金事業として「附属図書館の増築」及び「創立 140 周年記念海外留学支援奨学金基金」を平成 25 年度より開始した。

【平成 27 事業年度】 【18-1】

創立 140 周年記念事業募金活動を推進するとともに、寄附金の増加に向けた新たな体制を構築した。

- ① 募金手続きの利便性を高めるため、平成 28 年 3 月よりウェブサイト上でクレジット決済により募金ができるシステムを導入した。
- ② 平成 27 年 10 月に 3 名のファンドレイジング担当の学長特命補佐を採用し、「学長戦略機構」に「チーム未来開拓プロジェクト」を設置して、寄附金の増加に向けた全学的な体制を構築した。
- ③ 検討の結果、グローバルに活躍する女性リーダーと子供たちの育成、同窓生等との連絡と社会貢献を目指した学びの場の整備等を目的とした「未来開拓基金」を 11 月に設置した。

5) 人件費

【平成 22～26 事業年度】 【19】

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律 (平成 18

年法律第 47 号)」に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、毎年度の人件費を推計し、定年退職者の後任補充や新規採用を抑制することにより、平成 18 年度から平成 22 年度までの 5 年間に於いて、△10.1%の人件費削減を行った。さらに、「経済運営と構造改革に関する基本方針 2006」に基づき、国家公務員改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続し、平成 23 年度までの 6 年間で△12.2%の人件費削減を行った。平成 24 年度以降においても、毎年度、人件費を推計して管理を行った。

2. 共通の観点に係る取組状況

○ 財務内容の改善・充実が図られているか。

<経費の節減>

- ① 予算面からの抑制及び学内クラウドサーバの活用、一般競争入札の積極的運用等の執行面からの抑制等、管理経費削減のための方策を推進している。
- ② 平成 25 年度から平成 27 年度までの一般管理費平均額は、25,341 万円であり、PCB 廃棄物処理費用に係る引当金計上等の一時的要因及び電子ジャーナルへの消費税課税等により管理費が増加したものの、上記①の方策等による経常的経費の抑制により、第一期中期目標期間における平均額 31,983 万円に比して、一般管理費を 6,642 万円削減し、経費の節減が図られている。

<自己収入>

- ① 外部資金獲得については、前中期目標期間から継続して実施している科学技術人材育成費補助金及びグローバルCOE等の大型外部資金の事業期間終了に伴い、平成 24 年度には、補助金等収入・産学連携等研究収入が 45,486 万円と大幅に減額したが、グローバル化の推進、機能強化への取組等による大型補助金の獲得、特色ある研究成果に基づく競争的資金の獲得等により、外部資金は年々増加し、特に平成 27 年度には 102,454 万円と補助金等収入・産学連携等研究収入が第 2 期中期目標期間中最大の獲得額となっている。
- ② 間接経費を除く大学独自の雑収入は、前中期目標期間最終年の平成 21 年度 10,289 万円に対して、第 2 期最終年の平成 27 年度は 12,370 万円であり、20%増加している。雑収入が増加した主な取組は以下のとおりである。
 - (1) 平成 26 年度より、社会人向けリーダー講座「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾」を開講した (H27 収入額：314 万円)。
 - (2) 新たな収入確保方策として、一般競争入札により業者を選定し、平成 27 年度より自販機収入を確保した (H27 収入額：331 万円)。

(3) 講義室等の一時貸付利用料金の見直しにより、平成 27 年度には対前年度 250 万円の収入増となった。

- ③ 寄附事業については、平成 25 年度より 140 周年記念募金事業及び 2 つの寄附講座が開始したこと等により、平成 25 年度から平成 27 年度の平均獲得額は約 24,000 万円となり、第 2 期前半平均獲得額 21,600 万円より増額している。

<資金の運用に向けた取組状況及びその運用益の活用状況>

- ① 運用益拡大のために年々運用額を引き上げ、特に平成 27 年度には、26 年度運用平均残高 71,000 万円に対し、120,000 万円と大幅に増額した。運用益においても平成 27 年度運用益 153 万円に対し、平成 28 年度運用益 340 万円が見込まれている等、積極的な運用を行っている。
- ② 運用益の活用については、学生支援の充実を含めた大学運営に充てることとしているが、低金利の影響で、運用益が少額であることから一般管理費の支出に充てることとし、学生納付金負担分の一般管理費を削減することで、運用益相当額を本学独自の奨学金の財源として配分している。

<財務情報に基づく財務分析結果の活用状況>

- ① 平成 23 年度決算において本学の教育経費率は 17.6%と高く、また平成 24 年度決算では、グローバル人材育成推進補助金の獲得等により、教育経費率は 20.8%と上昇した。グローバル女性リーダーの育成をミッションとする本学の教育の質の維持という観点から同水準を維持することとし、平成 25 年度以降の予算編成過程において教育経費の確保に努め、毎年度 20%以上の教育経費率を維持している。
- ② 第 2 期中期目標期間前半における外部資金比率は 5.5%と全国平均より低い状況であった。研究の質を維持していくためにも外部資金獲得を促進することが重要であることから、学内科研の実施や教員研究費における外部資金獲得インセンティブの増額等、外部資金獲得に向けた予算配分を実施した。その結果、平成 27 年度では、受託研究等が平成 26 年度に比して約 13,000 万円増加し、外部資金比率は 7.0%まで改善された。
- ③ 平成 27 年度には、第 2 期中期目標期間における財務状況の総括と今後 10 年の財務シミュレーションを行った。現在の事業規模を今後維持していくためには、自己収入を継続的に 1.8%増加していく必要があることが示され、第 3 期中期計画において自己収入の増加を掲げるとともに、寄附金増加に向けた体制を整備し、新たな基金を設置した。さらには、人件費シミュレーションにより、第 3 期の人事計画策定にあたっての定員管理等の方向性が定められた。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標 教育研究の多様性、教育の質保証及び研究の質の向上の観点を踏まえた自己点検・評価指針を整備し、適切な項目・方法により評価を実施するとともに、第三者評価を受け、これらの評価結果を大学運営の改善に活かす。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【23】</p> <p>1. 本学の教育研究の特性を考慮し、教育の質保証に関する取り組み及び研究活動を適切に評価し得る枠組みを構築し、平成 24 年度を目途に自己点検・評価を実施する。</p>	<p>【23-1】</p> <p>引き続き、認証評価の受審に向けて、認証評価自己評価書の作成を継続する。</p>	III	III	<p>（平成 22～26 年度の実施状況概略）</p> <p>教育の質保証及び教育研究の多様性の観点を取り入れ、平成 22 年度に評価指針、平成 23 年度に全学評価要項、部局別評価要項を改定し、評価の枠組みを構築した。</p> <p>平成 24 年度は、要項に基づき、全学自己評価委員会及び部局等自己評価委員会において、全学及び部局別に自己点検・評価を実施して報告書をまとめ、外部評価委員会による書面調査と訪問調査を受けた。訪問調査では、外部評価委員と現役学生及び卒業生の面談を実施することで、評価が適正かつ客観的に行われるよう配慮した。平成 25 年度は、外部評価結果報告書で指摘を受けた事項に対し、全学及び部局別に改善計画を作成して改善に向けた取組を行った。</p> <p>平成 26 年度は、大学機関別認証評価の受審に向けて、一部の根拠資料の収集、学校教育法、大学設置基準等の法令への適応状況の調査を実施した。</p>		
				<p>（平成 27 年度の実施状況）</p> <p>【23-1】</p> <p>大学機関別認証評価の受審に向けて、自己評価書を作成するための作業スケジュール表を作成し、教育研究評議会で報告して学内に周知した。また、自己評価書作成前である 9 月に、大学評価・学位授与機構から講師を招き、理事・副学長及び各部局の執筆担当者を対象として、作成に係るポイント等の研修会を実施した。</p> <p>平成 28 年 6 月の提出に向けて、研修会の内容に留意し、自己評価書を作成した。</p>		

<p>【24】</p> <p>2. 教員の個人活動評価については、「教員活動状況データベース」を充実させ、評価項目の改善を行う。</p>	III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>多様な教育・研究活動及び社会貢献・大学運営活動をより適切に評価するため、平成 22 年度に教員に個人活動評価項目についてアンケートを実施した。その結果を受け、研究内容による差異を考慮するため、<u>研究の質を評価する項目を新設した</u>。平成 23 年度に、総合評価室においてその項目の入力内容の分析を行い、有効性が認められた。平成 24 年度は、<u>評価項目の妥当性を検証し、106 項目から 68 項目へ精査することを決定した</u>。</p> <p>平成 25 年度は、教員活動状況データベースの利便性を向上させるため、「教員活動状況データベース」を刷新した。従来、別個のシステム等により収集していた「教員個人活動評価」「研究者情報」（本学の研究者の教育・研究・社会貢献に関する情報を公開するウェブサイト）、「研究紹介集（シーズ集）」（学内の研究成果の普及、広報、産学官連携の推進のための研究事例を紹介する冊子）に係る<u>情報を一括して入力することができるようになった</u>。また、これまで学内でしか業績を登録できなかったが、<u>入力項目をエクセルファイルとしてダウンロードする機能を付加し、学外でも作業できるようになった</u>。</p> <p>平成 26 年度は、教員の積極的取組を評価するため、総合評価室において更なる評価項目の検討を行い、平成 27 年度の業績評価から、新たな評価項目として「<u>産学（官）連携</u>」「<u>国際</u>」の項目を追加することとした。また、グローバル化の推進に伴う外国人教員採用のため、<u>教員活動状況データベースのインターフェース及び入力マニュアルの英語版を作成した</u>。</p>	
	<p>【24-1】</p> <p>平成 25 年度までに実施済みのため、平成 27 年度は年度計画なし</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【24-1】</p>
<p>【25】</p> <p>3. 自己点検評価及び第三者評価の評価結果を大学運営の改善に確実に反映させるための仕組みを整備し、実施する。</p>	III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>評価結果を大学運営の改善に確実に反映させるため、平成 22 年度に総合評価室において評価実施体制を再検討した。<u>評価結果を総合評価室より学長に報告し、学長が改善指示を出して改善報告を受ける体制を明確にした</u>。平成 23 年度は、検討結果に基づき、全学評価要項及び部局別評価要項を改定した。改定に当たっては、自己点検・評価と大学機関別認証評価の受審の間隔を保つことで、評価結果を途切れなく大学運営の改善に役立てることができるようにした。</p>	

	<p>【25-1】 平成 26 年度までに実施済みのため、 平成 27 年度は年度計画なし</p>		<p>上記により整備した体制の下で、平成 24 年度は、全学及び部局別に自己点検・評価を実施し、外部評価で指摘を受けた事項について、全学及び各部局に結果をフィードバックした。平成 25 年度は、<u>評価結果に対する改善計画を作成して、改善に向けた取組を実施</u>した。例えば、学部・学科に分散している図書を集約する必要があるとの指摘に対し、集約化に向けて平成 25 年度に設置した新図書館構想 WG で検討し、学部・学科にアンケート及びヒアリングを実施して、一部図書の集約化を行う等、改善した。改善計画及び改善状況は学長に報告するとともに公式ウェブサイトで公表した。これにより、<u>評価結果を大学運営の改善に反映する仕組みが機能</u>していることを確認した。</p>	
		<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【25-1】</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標 ② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標	優れた教育・研究のリソースを国内外に効果的に発信する。
------	-----------------------------

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【26】 1. 附属学校を含めた全学的情報発信システムを組織化し、情報受信者のニーズに応じた情報発信を有効に進める。		III		（平成 22～26 年度の実施状況概略） ① 平成 22 年度から、各部局が別個に公表していた教育情報を整理・統合し、「教育情報の公開」として公式ウェブサイトに掲載した。また、グローバル化に向け、国外にも教育情報を発信するため、平成 24 年度から英語による公開も行った。また、平成 26 年度から全国的な運用が開始された大学ポートレートに参加することを決定し、同年より、大学ポートレートを通じた教育情報の公表を開始した。 ② 情報受信者のニーズに応じた情報発信の手段として、平成 24 年度から、公式ウェブサイトでは <u>模擬授業やグローバル人材育成に係るイベントの映像等のコンテンツを「OCW（オープンコースウェア）」として公開した。</u> ③ 情報受信者のニーズに応じた情報発信を有効に進めるため、平成 23 年度に開設した Facebook 及び平成 24 年度に開設した Twitter について、平成 25 年度に <u>情報受信者のニーズ調査（アクセス解析による調査）を実施した。</u> その分析結果を基に、一般に広く発信したい情報は学内外問わずに閲覧できる公式ウェブサイト、卒業生、教職員向けの情報は Facebook に、学生向けの情報は Twitter に掲載する等、 <u>情報媒体を使い分けることにより、ステークホルダーに対して、迅速かつ効果的に情報を発信した。</u> ④ 平成 26 年度は、在学生・教職員を対象に毎月 2 回配信している本学のメールマガジン「OchaMail」のニーズ調査（アンケート）を実施した。その結果を基に、学生にとって重要な情報は順番を優先して掲載するこ		

			<p>とや、目次に情報の対象者を明記することとし、情報受信者にとって読みやすく、必要な情報を得やすいメールマガジンに改良した。</p> <p>⑤ 広報推進室を中心に、全学情報発信システムを検討してきたが、より具体的な検討を進めるため、平成 26 年度に<u>附属学校の教員を含む全学的な情報発信システム改善 WG を設置</u>した。全学的な情報発信について検討した結果、公式ウェブサイトのリニューアル及び大学紹介ビデオの改良を行うことを決定した。</p>	
	<p>【26-1】</p> <p>① ウェブサイトやSNSの情報媒体を使い分けることにより、ステイクホルダーに対する本学のイベント情報やニュースを迅速かつ効果的に情報発信する。</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【26-1】</p> <p>① <u>公式ウェブサイトをリニューアルするとともに、コンテンツマネジメントシステム (CMS) を導入</u>した。その結果、附属学校を含む全学の組織において、専門知識や技術がなくても公式ウェブサイトの更新を行うことが可能になり、情報を迅速かつ効果的に発信できるようになった。また、<u>学科等の個別のウェブサイトのレイアウトを統一</u>するとともに、<u>スマートフォンやタブレット等のモバイル端末に対応</u>することで、利便性が向上した。さらに、Twitter は学生のフォロワーが多いため、台風や雪等の悪天候や災害時の休講情報を発信する際にも使用する等、公式ウェブサイトや SNS の使い分けを行った。</p> <p>② 情報発信システム改善 WG が大学紹介ビデオを改良するという決定をしたことを受けて、<u>5 分版と 10 分版、それぞれの日本語版、英語版の計 4 本を製作</u>し、公式ウェブサイトに掲載した。本映像は教員の海外出張時や受験生向け大学見学会、学生の教育実習時の大学紹介等、用途に合わせて効果的に使用し、情報発信力を高めた。今後、教育分野に特化したビデオも製作することを決定した。</p>	
	<p>【26-2】</p> <p>② 引き続き、OCW 模擬授業等の公開を推進する。</p>	III	<p>【26-2】</p> <p>志望校を決定する際に、大学の授業を視聴することにより、進路選択の参考にしたいという高校生及びその保護者のニーズや、3 年次編入を検討している他大学の学生のニーズに応え、OCW (オープンコースウェア) 模擬授業の公開を推進した。</p> <p>7 月に実施した学部オープンキャンパスで、<u>生活科学部の模擬授業の映像を収録</u>して、公式ウェブサイトの映像ライブラリー及び You Tube にダイジェスト映像を掲載し、<u>映像コンテンツを一層拡充</u>させた。平成 28 年 3 月</p>	

	<p>【26-3】</p> <p>③ 引き続き、ウェブサイトによる教育情報の公表、大学ポートレート(仮称)による情報発信を充実する。</p>		<p>未現在、映像ライブラリーに合計 16 本の映像コンテンツを掲載している。</p> <p>【26-3】</p> <p>平成 27 年度版の<u>教育情報</u>を 11 月に公式ウェブサイトで公表した。3 月には英語版も掲載し、情報発信を充実させた。また、大学ポートレートには、6 月に学校基本調査のデータを、8 月に学校基本調査のうち学校施設調査のデータを、1 月に教育情報のデータをアップロードした。</p> <p>従来、それぞれの組織やプロジェクトが目的に応じて個別に情報を公表していたが、上記の取組により、大学間で共通のガイドラインや公表事項に基づき公表することで、利便性が向上した。また、大学ポートレートは本学と他大学のデータを比較することが可能となっており、受験生のみならず、ステークホルダーに対する説明責任を果たすことにも繋がった。</p>	
<p>【27】</p> <p>2. 教育研究成果を電子媒体等各種メディアを通して社会に積極的に発信する。</p>		IV	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>以下のとおり、教育研究成果を様々な電子媒体を通して、社会に積極的に発信した。</p> <p>① 研究紀要論文やプロジェクト報告書等、一般に流通しにくい教育研究成果を無償で公開するシステムとして、平成 19 年度から機関リポジトリ「学術成果コレクション TeaPot」を公開した。これは、博士学位論文のインターネット公開制度の受け皿としても機能している。公開以降、件数が順調に増え、平成 26 年 3 月末時点で 36,013 件となった。世界リポジトリランキングの 2015 年 1 月版によると、<u>国内のリポジトリ 508 の内 42 位</u>であり、上位 10%以内に入っている。</p> <p>② 女子の高等教育の歴史に関わる写真等を電子化して無償で公開するシステムとして、平成 20 年度から「お茶の水女子大学デジタルアーカイブズ」を公開した。テレビ番組や書籍出版を目的とした利用申請(年間 50～80 件程度)に対応することで、本学の歴史的な教育研究成果の発信に寄与している。</p> <p>③ 本学に関係する研究者の教育・研究成果の出版を支援する電子出版システムとして、平成 24 年度から「<u>お茶の水女子大学 E-Book サービス</u>」を公開した。平成 26 年度末時点で 6 作品 8 点を出版し、年間総 DL 数が合計 17,543 回(1 点平均 2,200DL)となっている。希望者にはオン・デマンド印刷で冊子版を実費で販売しており、平成 26 年度末時点の販売実績は 38 冊である。民間では出版・流通しにくい専門的な教育研究成果を、</p>	

			<p>既存のシステムを活用して、負担なく出版・流通させられることが高く評価され、平成 25 年度に国立大学図書館協会賞を受賞した。</p> <p>④ 本学の研究者の教育・研究・社会貢献に関する情報が閲覧できる公式ウェブサイトとして、「研究者情報」を公開している。従来、研究者が入力した情報を担当者が手動で更新していたが、平成 26 年度にシステムをリニューアルして情報が自動で更新されるようにした。また、レイアウトの改善や掲載する情報の充実により本学のブランドイメージをより高めるため、平成 26 年度に部局を横断する職員により WG を立ち上げ、掲載方法等を検討した。</p>	
	<p>【27-1】 引き続き、教員の教育研究成果を効率的に集約し、発信する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【27-1】</p> <p>① 機関リポジトリ「<u>学術成果コレクション TeaPot</u>」に新たなデータ 291 件を追加し、36,304 件となった。平成 27 年度の総 DL 数は、1,445,489 回である。世界リポジトリランキングの 2016 年 1 月版によると、<u>国内のリポジトリ 598 の内 34 位となった。</u></p> <p>② 「お茶の水女子大学 E-Book サービス」で、平成 28 年 2 月に『<u>フリップチャート教材「誘惑に負けない体重管理」</u>』を出版した。また、『<u>探究力・活用力を育てる授業・保育の研究—お茶の水女子大学附属学校園による実践研究事例集</u>』、『<u>時代書写 和漢朗詠集 諸伝本の研究(仮題)</u>』を編集した。サービス全点(9 作品 11 点)の平成 27 年度の総 DL 数は合計 18,951 回となっており、本学の教育研究成果の発信に寄与している。</p> <p>③ 「研究者情報」サイトについて、平成 26 年度に立ち上げた WG において、引き続き<u>掲載方法等を検討した</u>。その結果、研究者の写真をより柔軟なサイズ、向きで掲載できるようにし、授業風景やスナップ写真の掲載もできるようにしたことで、学外者に研究者の印象を伝わりやすくした。また、論文には「学術成果コレクション TeaPot」へのリンクを張れるようにしたほか、業績に学内外ウェブサイト(PDF ファイルを含む)へのリンクを張れるようにし、業績の報道事例を学外者にアピールできるようにする等、<u>更に充実した情報となるよう改善した</u>。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	
			<p>ウェイト総計</p>	

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等**1. 特記事項**

1) 自己点検・評価に関する取組

<全学及び部局別の自己点検・評価>

【平成 22～26 事業年度】

① 第 1 期中期目標期間の自己点検・評価活動を総括し、評価実施体制の改善により、PDCA サイクルの指示伝達経路の確保が必要であるとの観点から、平成 22 年度に評価指針を改定した。また、評価実施体制を再検討し、評価結果を総合評価室から学長に報告して、学長が改善指示を出し、改善報告を受ける体制を明確にした。平成 23 年度は、検討結果に基づき、全学評価要項、部局別評価要項を改定した。【25】

② 上記により整備した体制の下で、平成 24 年度に全学及び部局別に自己点検・評価を実施し、自己評価書をまとめ、外部評価委員による書面調査と訪問調査を行った。平成 25 年度には、外部評価結果報告書で指摘を受けた事項に対し、改善計画を作成して改善に向けた取組を実施し、改善計画及び改善状況を公式ウェブサイトで公表した。これにより、評価結果を大学運営の改善に反映する仕組みが機能していることを確認した。【23】【25】

【平成 27 事業年度】

大学機関別認証評価の受審に向けて、大学評価・学位授与機構から講師を招き、理事・副学長及び各部局の執筆担当者を対象とした研修会を実施した。研修会の内容に留意し、自己評価書を作成した。【23-1】

<教員個人活動評価>

【平成 22～26 事業年度】

① 多様な教育・研究活動及び社会貢献・大学運営活動をより適切に評価するため、平成 22 年度に教員に対して個人活動評価項目についてのアンケートを実施した。その結果を分析し、研究内容による差異を考慮するため、研究の質を評価する項目を新設した。また、平成 24 年度は、評価項目の妥当性を検証し、106 項目から 68 項目に精査することを決定した。【24】

② 利便性を向上させるため、平成 26 年度に「教員活動状況データベース」を刷新し、従来別個のシステム等により収集していた「教員個人活動評価」「研究者情報」（本学の研究者の教育・研究・社会貢献に関する情報を公開する公式ウェブサイト）、「研究紹介集（シーズ集）」（学内の研究成果の普及、広報、産学官連携の推進のための研究事例を紹介する冊子）に係る情報を一括して収集することができるようになった。これにより、情報収集を効率化すると

ともに、情報の更なる活用に繋がった。【24】

③ グローバル化の推進に伴う外国人教員採用のため、平成 26 年度に教員活動状況データベースに英語のインターフェースを設置した。加えて、英語版のマニュアルも作成し、外国人教員が対応できるシステムを構築した。【24】

【平成 27 事業年度】

① 教員の積極的取組を評価するため、新たな評価項目として、「産学（官）連携」「国際」の項目を追加した。

② 「産学（官）連携」及び「国際」に関する評価項目を新設したことについて、教員全員が出席する系会議の場において周知し、教員の意識を向上させた。

2) 情報提供に関する取組

【平成 22～26 事業年度】

① 平成 22 年度から在學生（インターンシップ）によるキャンパスツアーや、広報誌の取材・編集、大学グッズの商品開発等、学生の参画を通して、学生の視点を活かした効果的な大学広報を推進した。平成 25 年度からは、大学広報を通じて、「情報発信力」「問題解決力」「おもてなしの心」等を身に付ける制度として在學生による広報アテンダント制度を整え実施した。

② 平成 22 年度に、本学のリーダーシップ教育の理念である自己研鑽の精神を表す「みがかずば (MIGAKAZUBA)」を紹介する広報用 DVD（日本語版・英語版）を作成し、「お茶の水女子大学論」を中心とする大学のリーダーシップ教育を国内外に広く発信した。

③ 平成 22 年度から、各部局が個別に公表していた教育情報を整理・統合し、「教育情報の公開」として公式ウェブサイトに掲載した。また、グローバル化に向け、国外へも教育情報を発信するため、平成 24 年度から英語による公開も行った。【26】

④ 平成 23 年度に、附属学校を含めた大学全体の広報を推進する施設として、「お茶大インフォメーション・プラザ」を開設した。大学・附属学校に関する広報誌を配架したほか、学生の課外活動や附属学校の紹介パネルの設置、大学紹介ビデオの視聴ができるようにした。

⑤ 国際的情報発信促進のため、平成 23 年度から公式ウェブサイトの中国語版（繁体字、簡体字）、韓国語版を公開した。

⑥ 志望校を決定する際に、大学の授業を視聴して参考にしたいという高校生及び保護者や 3 年次編入を検討している他大学の学生のニーズに応えるため、平

成 23 年度から、模擬授業やグローバル人材育成に係るイベントの映像等のコンテンツを「OCW(オープンコースウェア)」として公開した。【26】

- ⑦ 平成 23 年度に Facebook、平成 24 年度に Twitter を開設し、在学生、卒業生、社会に向けての情報発信を促進した。平成 25 年度には、情報受信者のニーズ調査(アクセス解析による調査)を実施し、その分析結果を基に、公式ウェブサイトや SNS の使い分けを行い、ステークホルダーに対して、迅速かつ効果的に情報を発信した。【26】
- ⑧ 教育・研究成果の出版を支援する電子出版システムとして平成 24 年度から「お茶の水女子大学 E-Book サービス」を公開し、電子版を無料で公開したほか、希望者にはオン・デマンド印刷で冊子版を実費で販売した。既存のシステムを活用して、負担なく教育研究成果を出版・流通させられることが高く評価され、平成 25 年度に国立大学図書館協会賞を受賞した。平成 27 年度末時点で 9 作品 11 点が登録され、本学の教育研究成果の発信に寄与している。【27】
- ⑨ 平成 26 年度に、在学生・教職員を対象に毎月 2 回配信している本学のメールマガジン「OchaMail」のニーズ調査を実施した。その結果を基に、情報受信者にとって必要な情報を優先して掲載し、目次に対象者を明示するよう改良した。また、卒業生のネットワークを拡大するため、OG データベースの登録者に対し、「卒業生版 OchaMail」を季刊配信した。【26】

【平成 27 事業年度】

- ① 公式ウェブサイトをリニューアルするとともに、コンテンツマネジメントシステム(CMS)を導入し、専門知識や技術がなくてもウェブサイトの更新ができるようにした。また、学科等のウェブサイトのレイアウトを統一するとともに、公式ウェブサイトをスマートフォンに対応するよう改良し、利便性を高めた。【26-1】
- ② 大学紹介ビデオをリニューアルし、公式ウェブサイトに掲載した。5 分版と 10 分版、それぞれの日本語版、英語版の 4 本を製作した。教員の海外出張時や受験生向け大学見学会等、用途に合わせて効果的に使用することで、情報発信力を高めた。【26-1】
- ③ 論文等の教育研究成果を無償で公開する本学の機関リポジトリ「学術成果コレクション TeaPot」に新たに 291 件を追加し、36,304 件となった。世界リポジトリランキングの 2016 年 1 月版で、国内のリポジトリ 598 の内 34 位となった。【27-1】
- ④ 「研究者情報」サイトについて、レイアウトの改善や掲載する情報の充実に

より本学のブランドイメージをより高めるため、平成 26 年度に部局を横断する職員により WG を立ち上げた。WG での検討により、授業風景やスナップ写真を掲載できるようにし、学外者に研究者の印象を伝わりやすくしたほか、掲載した業績に、学内外ウェブサイトへのリンクを張れるようにし、業績の報道事例を学外者にアピールできるようにする等、更に充実した情報となるよう改善した。【27-1】

2. 共通の観点に係る取組状況

○ 中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の着実な取組及びその結果の法人運営への活用が図られているか。

- ① 中期計画及び年度計画の確実な遂行のため、年度ごとに、中間時点である 10 月に年度計画の実施状況の報告を求め、総合評価室において確認した。また、11 月～12 月に各副学長に対して評価を担当する副学長及び総合評価室長が進捗状況を確認するためのヒアリングを行い、計画の実施状況に応じて、計画に掲げる取組の実施を促した。年度末にも実施状況の報告を求め、計画が確実に実施されたことを確認した。
- ② 自己点検・評価は、全学評価要項、部局別評価要項により、6 年に 1 回実施することを規定している。平成 24 年度は、全学自己評価委員会及び部局別評価委員会において自己点検・評価を実施して自己評価書を作成し、外部評価委員による書面調査と訪問調査を受けた。平成 25 年度は、外部評価報告書で指摘を受けた事項に対し、改善計画を作成して改善に向けた取組を実施した。例えば、学部・学科に分散している図書を集約する必要があるとの指摘に対し、集約化に向けて平成 25 年度に設置した新図書館構想 WG で検討し、学部・学科にアンケート及びヒアリングを実施して、一部図書の集約化を行う等、改善した。改善計画及び改善状況は学長に報告するとともに、公式ウェブサイトで公表した。

○ 情報公開の促進が図られているか。

- ① 平成 22 年 6 月の学校教育法施行規則の改正により、「教育情報の公開」に係る取組を開始した。具体的な公表事項は、平成 22 年 6 月 16 日付け文部科学大臣政務官施行通知に基づき検討して、役員会の議を経て決定した。大学の教育研究上の目的、教育研究上の基本組織、教員組織・教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること等の情報を整理し、公式ウェブサイトで公開した。平成 24 年度からは、国外へも教育情報を発信するため、英語による公

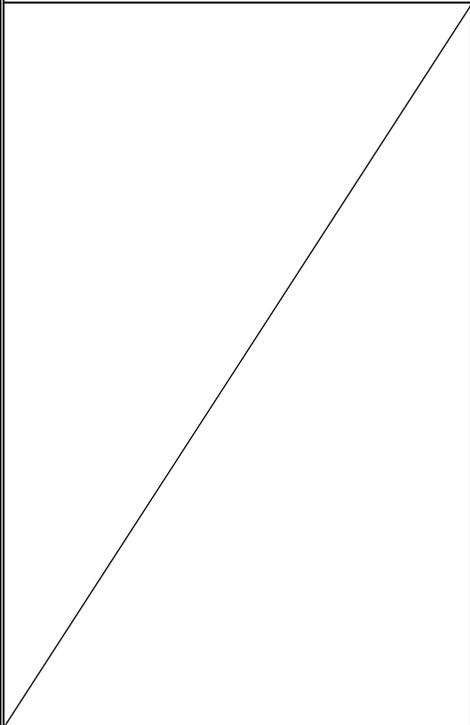
開を開始した。平成 25 年度以降は、毎年見直しを行った上で、情報を整理し、教育情報を公開した。

- ② 国外に向けた情報発信を更に強化するため、平成 26 年度に公式ウェブサイトを調査し、学内の既存の英語版公式ウェブサイトと公式ウェブサイト間のリンクを整備し、英文コンテンツを充実させた。
- ③ 平成 26 年度に「教員活動状況データベース」システムを刷新したことで、「研究者情報」が自動更新され、最新の情報を発信することができるようになった。
- ④ 平成 27 年度に、公式ウェブサイトにコンテンツマネジメントシステム(CMS)を導入し、専門的な知識や技術がなくてもウェブサイトの更新ができるようにした。また、公式ウェブサイトをスマートフォンに対応するよう改良し、情報発信力を向上させた。
- ⑤ 本学の教育研究成果を様々な電子媒体を通して社会に積極的に発信するため、機関リポジトリ「学術成果コレクション TeaPot」、本学が所有する教育研究に関する歴史的資料を公開する「お茶の水女子大学デジタルアーカイブズ」「お茶の水女子大学 E-Book サービス」を継続して公開している。

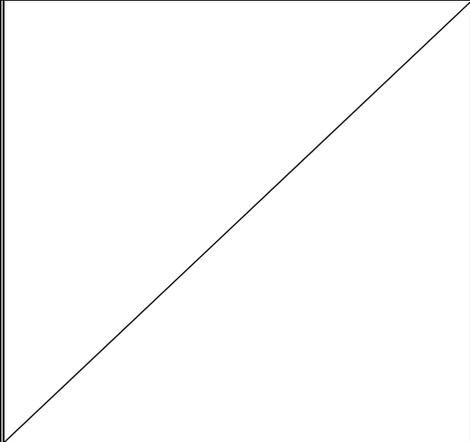
I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標 キャンパス環境を整備する。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【28】 1. キャンパスグランドデザインに基づき、エコロジー、ユニバーサルデザイン化に配慮したキャンパス整備計画を策定し、それに基づくキャンパス環境の整備を進める。		III		(平成 22～26 年度の実施状況概略) 平成 22 年度に、学長をトップとするプロジェクトチームを設置して、キャンパスグランドデザインを策定し、これに基づき「 <u>キャンパスマスタープラン (施設設備整備長期計画)</u> 」を策定した。キャンパスマスタープランの施設整備方針として、地球環境に配慮した教育研究環境の実現やバリアフリー等の <u>ユニバーサルデザインに配慮した整備</u> を行うこととした。 このキャンパスマスタープランに基づき、平成 23 年度に校内諸施設の給排水設備及び高置水槽の改修整備や老朽化したエレベーターの更新等、平成 24 年度に学生センター棟耐震改修整備や附属図書館冷熱源設備改修整備等、平成 25 年度に附属小学校プール附属室新営整備、附属幼稚園改修整備、ライフライン (給排水ガス設備) 改修整備、共通講義棟 3 号館及び附属中学校第 2 校舎耐震改修整備等、平成 26 年度に共通講義棟 2 号館改修整備や人間文化棟及び生活科学本館 2 耐震改修整備等を実施した。これらの整備では、高効率な空調機を導入することで地球環境に配慮し、ユニバーサルデザインに配慮して多機能トイレを設置した。		
	【28-1】 キャンパスマスタープランに基づき、施設設備計画の見直しと検討を行う。			III	(平成 27 年度の実施状況) 【28-1】 ① 同窓会館の耐震改修工事を実施し、これにより本学の耐震化が完了するほか、「Student Commons (学生会館)」の改築、「文京区立お茶の水女子大学こども園」の建築、共通講義棟 1 号館のトイレ及び空調の改修等を実施した。 ② 平成 27 年度で建物の耐震化が完了ことや、ライフラインの再生等の新たな課題に対応する必要性により施設設備計画を見直し、平成 28 年度から適	

			<p>用する新たなキャンパスマスタープラン策定のため、学長と理事をメンバーとする検討会を設置し、検討会を4回実施した。また、検討会の下に学内有識者による作業部会を設置し、作業部会を11回開催した。3月末に「キャンパスマスタープラン2016(素案)」をまとめた。</p>	
<p>【29】 2. 施設設備の有効活用の観点から施設マネジメント計画に基づく点検・評価を行い、施設設備の有効活用を行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) 施設マネジメント計画に基づき、既存施設の有効活用のための点検・評価を行い、教育研究環境の変化に応じてスペースの再配分を実施した。主に退職した教員の研究室を中心としたスペースの再配分を行いながら、平成23年度は、実査等による施設の点検及び稼働率や利用状況の評価によって、大学本館等を共通スペースとして振り替えた。平成24年度は、学生センター棟の耐震化工事に連動して、3階を国際交流系のセンター機能を有するスペースとして再配分するとともに、人間文化創成科学研究科・全学共用研究棟にジェンダー研究センターを集約した。平成25年度は、共通講義棟3号館の耐震化工事に連動してスペースの利用状況を総点検して集約化・再配分を行い、学生のグローバル力向上のために自主的な語学学修を促すe-learning環境「Language Study Commons」を確保した。平成26年度には、人間文化創成科学研究科・全学共用研究棟の耐震化工事に連動してスペースの利用状況を総点検し、使用実態に応じてスペースを再配分したことにより、理工系グローバル女性リーダー育成に資する博士課程教育リーディングプログラムで必要となるチーム力強化PBTS実践のスペースやグローバル女性リーダー育成のための戦略的研究組織である「グローバル女性リーダー育成研究機構」設置のためのスペース確保等、本学の機能強化のための学内資源の戦略的重点配分を行った。</p>	
			<p>【29-1】 室の利用状況を調査し、大学共通スペースを確保するとともに、引き続き、既設施設の有効利用と教育研究の変化に応じたスペースの利用計画を策定する。</p>	<p>III</p>

			<p>本館 2 にあったグローバル協力センターの教員研究室をセンターのある学生センター棟 3 階へ配置し、外国語教育、学生支援等の機能の集約化のための再配分を実施した。</p>	
<p>【30】 3. 設備機器の更新時に省エネ型機器の導入及び主要設備機器の効率的な運用による地球温暖化対策を行う。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 平成 22 年度に作成した<u>設備機器の更新計画</u>に基づき、<u>省エネ機器の導入及び効率的な運用</u>を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 建物の改修に伴った高効率ガスヒートポンプエアコンの導入や、附属図書館の冷熱源設備を高効率チラーへ更新すること等で、蒸気暖房を廃止し、<u>ガス使用量を大幅に削減</u>した。これらの効果により、平成 22 年度と比較して、平成 26 年度は CO₂ を 180t 削減した。 ・ トイレ改修時に節水型衛生器具への更新を行い、平成 22 年度と比較して、平成 26 年度は<u>水道使用量が約 10%減少</u>した。 ・ 空調機の設定を変更し、自動で空調を OFF にすることで、切り忘れ等による無駄な空調の運転を抑制し、平成 22 年度と比較して、平成 26 年度はガス使用量が 15%減少した。 ・ 照明器具の省エネ型への更新や人感式センサーの設置、LED 照明器具の採用により地球温暖化対策を行った。 ・ 建物の電気使用量が分かるように、生活科学部本館 2 の改修工事に合わせて電気メーターを設置した。 	
	<p>【30-1】 改修時には、積極的に省エネ機器の導入を図るとともに、更新計画に基づき既存設備の省エネ機器への転換を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【30-1】 地球温暖化対策のため、更新計画に基づき、<u>省エネ機器の導入及び機器の効率的な運用</u>を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生会館の改築及び共通講義棟 1 号館の改修時に、蒸気用放熱器を高効率ガスヒートポンプエアコンに更新した。 ・ 附属図書館の改修時に、空調送風機に運転状況に応じて出力を調整できるインバーターを導入し、効率的に運転できるようにした。 ・ トイレ改修時には節水型衛生器具へ、建物屋内階段の照明は LED へ更新した。 ・ 空調を設定した時間 (90 分等) で OFF にすることで、無駄な空調の運転を抑制した。 ・ 建物の電気の使用量が分かるように、学生会館の改築工事に合わせて電気のメーターを設置した。 	

<p>【31】 4. 本学の歴史的建造物の適切な保存整備を行う。</p>			<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>登録有形文化財に指定されている附属幼稚園園舎の適切な保存のため、平成 22 年度には玄関ドアの改修を、平成 23 年度にはステンドグラスの修繕を行い、平成 25 年度には建物全体の保存改修整備を実施した。この保存改修整備においては、外壁スクラッチタイル等を建設当時の材質、形状に復元し、内部の床フローリング等は、既存材を再使用するとともに、美観を損ねるような露出配管を抑制した。同様に登録有形文化財に指定されている大学本館については、巡回調査の結果に基づいて、<u>塗装の剥がれ補修や縦樋の詰まりの修繕</u>を行うとともに、外壁やスロープ面の高圧洗浄により建物の適切な維持管理に努めた。その他、登録有形文化財である大学正門についても、<u>門扉の塗装や石畳の補修等</u>を行い、適切な保存整備を行った。</p>	
	<p>【31-1】 引き続き、登録有形文化財建造物の維持保全を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【31-1】</p> <p>登録有形文化財建造物の保存整備のため、定期的に巡回・点検を行った。その結果に基づいて、<u>大学本館正面階段の木製手摺笠木の塗装剥れの補修、大学本館外壁の雨漏りの補修、正面スロープ、階段、大学正門石畳の高圧洗浄</u>を行った。また、大学正門門扉の竣工当時への復元の検討及び改修設計業務を実施した。その他、大学本館・大学講堂を適切に維持するため、学園祭時等に施設を使用する団体（德音祭実行委員等）に掲示物による<u>塗装剥がれ</u>を防止するよう指導した。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	
			<p>ウェイト総計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ② 安全管理に関する目標

中期目標
 1. 労働安全衛生法に基づく安全管理の体制を整備する。
 2. 幼児、児童、生徒及び学生を含めた本学構成員全体の安全意識の向上を図るとともに、特に、災害時における危機管理体制の構築及び防災対策を充実する。
 3. 情報セキュリティを強化する。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【32】</p> <p>1. 学内危険箇所リストを平成 22 年度中に作成するとともに、定期的な危険箇所点検・改修、危険物質管理を推進し、安全性の高い学内環境を整備する。</p>			III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>① 平成 22 年度に、建築基準法に基づいて学内の危険箇所の確認を行い、その結果を参考にして学内の危険箇所リストを作成した。平成 23 年度以降も定期的に学内を巡回するとともに、震度 4 以上の地震や大型の台風通過後も巡視を行い、施設設備及び屋外環境等の不良箇所について速やかに改善した。例えば、地震の場合は、建物防火扉の閉鎖、エレベーター停止の復旧、建物被害状況の確認、樹木の倒木及び枝折れ落下の確認等を、台風の場合は、建物の漏水状況や破損の確認を行った。</p> <p>② 危険物質管理を推進するため、産業医や衛生委員による学内巡視のほか、実験室の作業環境測定を実施した。また、平成 26 年度に理学部 1・2 号館各棟の各階に危険物薬品の類別標記及び禁水薬品を使用する実験室の表記を行い、実験室の薬品に見合う消火器、乾燥砂を常備した。</p> <p>③ 安全性の高い学内環境とするため、照明器具は年次計画に基づき、その他については巡回点検により、学内環境の点検・改修を実施した。平成 23 年度は課外活動談話室北側のよう壁上部手すりの老朽の改善、平成 23 年度及び平成 24 年度は照度が基準に満たない教室の照明器具の取替と増設、平成 24 年度は外灯の増設及び実験室等の換気扇の点検と修繕、平成 25 年度は大学グラウンド北側よう壁のコンクリート補修等を実施した。</p> <p>④ 災害時対策として、平成 25 年度にマンホールトイレ用汚水枡を 5 か所、送水用井戸を 4 か所、停電時でも照明可能なソーラー式屋外照明を 28 か所に設置した。また、災害対策本部用として本館会議室に非常用電源、附属幼稚園遊</p>		

	<p>【32-1】 引き続き、学内環境の定期的な点検・改修整備を実施するとともに、危険物等の管理の徹底を行う。</p>	<p>III</p>	<p>戯室に電源自立型空調機を設置した。</p> <p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【32-1】</p> <p>① 学内環境の点検・改修として、以下のことを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法定点検に基づく各種定期点検（消防設備、建築設備、受変電設備等）において指摘された箇所は、早急に修繕工事を行い、良好な状態を維持した。 ・ 構内樹木枯枝調査及び枯枝剪定を実施した。 ・ 学内の現地調査を行い、危険な設備・遊具を撤去した。 ・ 各附属学校の上げ下げ黒板の落下事故防止のための点検を行い、落下防止対策を行った。 ・ 附属小学校グラウンド側溝蓋のひび割れ調査を行い、危険のある蓋は速やかに取り替えた。 ・ 各建物の屋上排水溝の清掃を行い、下の階への雨漏りがないことを確認した。 <p>② 震度 4 以上の地震後及び台風の通過前後に巡視を行い、災害状況を把握して、倒木撤去や漏水補修等、速やかに改善・復旧を行った。</p> <p>③ 危険物等の管理を徹底するため、<u>実験室の作業環境測定時に危険箇所の確認</u>を行った。実験室の作業環境管理は適切であり、問題はなかった。</p>	
<p>【33】 2. 安全・衛生に係る有資格者の育成を進めるほか、労働安全衛生法を踏まえた安全意識向上のための方策を講じる。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>① 安全・衛生に係る有資格者の育成を進めるため、<u>毎年度、衛生管理者講習会を開催した</u>。衛生管理者資格者数は、平成 22 年度は 23 名であったが、平成 23 年度 39 名、平成 24 年度 49 名、平成 25 年度 51 名、平成 26 年度 55 名となった。<u>各建物別の有資格者が増員となったことで、安全管理体制が強化された</u>。</p> <p>② 薬品や高圧ガスを扱う者が安全意識を向上し、管理を厳格に行うため、<u>薬品管理講習会、廃水・廃液管理講習会並びに高圧ガス保安講習会を実施した</u>。平成 22 年度は 3 つの講習会を一度に実施し、受講者は 105 名であった。平成 23 年度からは薬品管理講習会及び廃水・廃液管理講習会と高圧ガス保安講習会を別に実施することとし、前者の受講者は、平成 23 年度 111 名、平成 24 年度 63 名、平成 25 年度 68 名、平成 26 年度 63 名であり、後者の受講者は、平成 23 年度 55 名、平成 24 年度 58 名、平成 25 年度 83 名であり、平成 26 年度は教員が学生に対して高圧ガスの使用について直接指導した。また、平成 24 年度及び平成 26 年度は、『<u>実験廃液取扱いについて</u>』の冊子を更新して配布した。平成 26 年度には『<u>薬品管理マニュアル</u>』を更新し、大学、附属高等学校、附</p>	

	<p>【33-1】 引き続き、安全・衛生管理に関する教育を推進し、安全・衛生に係る講習会を実施する。</p>		<p>属中学校の各実験室に配布するとともに公式ウェブサイトに掲載した。</p> <p>(平成 27 年度の実施状況) 【33-1】 ① 引き続き、<u>衛生管理者講習会</u>を開催し、9名が受講して5名が合格した。平成 27 年度の衛生管理者資格者数は 62 名となった。 ② 引き続き、「<u>薬品管理講習会及び廃水・廃液管理講習会</u>」を実施した。薬品管理について、システムを薬品管理支援システム IASO R5 から IASO R6 にバージョンアップしたことから、新たな講習内容が加わり、理学部 31 名、生活科学部 21 名、大学院生 8 名、教職員 8 名、その他 5 名の参加があった。</p>	
<p>【34】 3. 幼児、児童、生徒及び学生を含めた本学構成員全体に対する安全教育を進めるとともに、地元自治体と協力した実践的な防災活動体制及び安否確認を含めた災害時の対応システムを整備する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) ① 災害時対応のため、平成 17 年度に作成した危機管理マニュアルを毎年度見直し、大学及び附属学校においてこの危機管理マニュアルを活用した<u>避難訓練及び防災訓練を実施</u>した。避難訓練の際には、小石川消防署から指導・助言や消火器の使用法の指導を受けた。 ② 毎年度、大塚警察署による安全講習会、交通安全教室、防犯教室、不審者対応訓練を実施し、安全教育を推進した。 ③ 平成 19 年度に文京区と締結した「災害時における相互協力に関する協定」について、平成 24 年度に内容の相互確認を行った。この協定では、災害時に本学を一時避難施設として提供することになっているほか、文京区から要請があった際には、避難施設等へ職員及び学生等のボランティアを派遣することになっている。 ④ 平成 25 年度に、災害時における学生・教職員の帰宅困難者数を算定し、受入が可能な学内施設を特定した。また、災害時に必要となる食料、水、毛布、マットの必要備蓄数を算定して、今後 5 年間の購入計画を策定し、計画的に購入している。 ⑤ 平成 26 年度にポケット版の大震災対応マニュアルを作成し、<u>附属学校を含めて全学に配布</u>した。また、大規模災害発生時に URL 付メールを一斉送信して安否情報を把握する<u>安否確認システムを導入</u>した。</p>	
	<p>【34-1】 災害時のマニュアル(ポケット版を含む)を更新し、生徒・学生・教職員に配付する。また、安否確認システムの登録を促</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【34-1】 ① 4 月に新入生及び新規採用職員に、<u>大震災対応マニュアル (ポケット版) を配布</u>した。また、平成 28 年度の新入生及び新規採用職員への配布に向け、マ</p>	

	<p>進する。このことにより、大学と附属学校の安全管理を図る。</p>		<p><u>マニュアルを更新した。</u></p> <p>② <u>安否確認システムの登録を促進するため、未登録者に登録を促すメールを送付した。</u>その結果、平成27年3月の登録は全体の46.3%であったが、平成28年3月は58.2%となった。今後も登録を促進する取組を継続することとした。</p> <p>③ <u>機動的な災害対策のために、防災に関する企画、教育、訓練を審議する防災委員会と常設的な防災本部を整備して、委員会の下に、防災対策専門部会と防災教育専門部会を設置した。</u>防災対策専門部会においては、(1)防災訓練の実施に係る企画、立案、(2)危機管理マニュアルの作成、見直し、(3)災害用備蓄品に関する事項、(4)その他、防災対策に係る事項について取り組んだ。防災教育専門部会においては、大学、附属高等学校、附属中学校、附属小学校ごとの防災教育テキストを作成し、配布した。</p>	
<p>【35】 4. 情報セキュリティ及びコンプライアンスを強化するための情報基盤システムを段階的に整備する。</p>	<p style="text-align: center;">/</p>	<p style="text-align: center;">III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>① <u>情報セキュリティにかかるコンプライアンス体制を強化するため、平成22年度に、学長の下に「最高情報会議」を置き、インシデント対応手順をはじめとした情報セキュリティに係る諸規程を段階的に制定した。</u>また、情報セキュリティの強化のため、平成22年度に学内システムのID・パスワードを管理する<u>全学統合認証基盤及びメールサーバを更新した。</u>平成24年度には、業務ネットワークを監視し、有事の際にログを追跡できる<u>証跡管理システムの導入</u>及び<u>キャンパスクラウドの導入</u>等を実施した。</p> <p>② <u>情報システム災害対策の一環として、平成23年度に山口大学との間でウェブサーバ及びDNSサーバの遠隔地バックアップを実施し、本学が停電時も公式ウェブサイトが停止しないよう対策を行った。</u>また、奈良女子大学との間で<u>事務情報の遠隔バックアップのシステムを構築し、平成26年度に「業務用データ等の相互バックアップに関する協定書」を締結して、運用を開始した。</u></p> <p>③ 平成26年度に各情報システムのウィルス対策ソフト導入状況調査を実施した。その結果、16ある事務システムの内、未導入であった5システムにおいて<u>ウィルス対策ソフトの導入が必要と判断し対処を進めた。</u></p> <p>④ <u>セキュリティ意識の向上のため、平成23年度以降毎年度、新任教職員研修において情報セキュリティ関連の講義を実施した。</u>また、平成25年度に教育研究評議会評議員を対象とした講習を実施、平成26年度にはe-learningシステムによる新任教職員向けのセキュリティ講習教材を利用したセキュリティ研修を行った。</p>	

	<p>【35-1】</p> <p>① 全学統合認証基盤の状況に関する調査・分析を行い、更なる最適化を図る。</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【35-1】</p> <p>① 学内の各業務システムへログインする ID・パスワードについては、お茶大アカウント（全学統合アカウント）による一本化が浸透している。この認証システムの更新に当たって、<u>事務システム担当者の勉強会、情報推進室会議、学長戦略機構会議で検討し、有効性が明らかになった。</u>また、システムの利用状況や過去の間合せ等の調査・分析結果に基づき、(1)バックアップの頻度及び容量を増加すること、(2)ユーザ認証のパスワード変更を伴わないようにすること等、関係部署と綿密な連携の下に更新作業を行い、利便性を高めた。</p> <p>② 学生用端末を更新し、学外接続の Firewall を 1 ギガから 10 ギガへ変更し、学生の自習環境や外部とのネットワーク接続速度を強化した。その結果、電子ジャーナルやクラウドを利用しているメールサービス等、外部リソースの活用において利用環境が改善され、サービスが向上した。</p>		
	<p>【35-2】</p> <p>② 情報セキュリティの状況を評価し、改善を継続的に行う体制を整える。</p>	III	<p>【35-2】</p> <p>① 平成 26 年度に実施した各情報システムの<u>ウィルス対策ソフト導入状況調査の結果を受け、未導入のシステムにウィルス対策ソフトの導入を進めた。</u>平成 27 年度は 4 システムにウィルス対策ソフトを導入して、16 システム中 15 システムで導入が完了し、導入率は 94%となった。</p> <p>② 平成 25 年度から実施している、各部署の事務システムの担当者全員の図書・情報課の兼務に続き、平成 27 年度に図書・情報課に事務情報システム専任職員を 1 名増員し、体制を強化した。</p> <p>③ 情報セキュリティ意識の向上を図るため、全学教職員を対象として、<u>情報セキュリティ研修を 2 回実施した。</u>また、<u>標的型攻撃メールに対する予防訓練を 2 回実施した。</u>1 回目終了後に更なる注意喚起を行い、期間を空けて 2 回目を実施したところ、メールの開封率が 22%から 12%に下がり、一定の効果が見られた。また、事務のセキュリティにかかる組織体制や情報システムの取扱いについてまとめた<u>事務情報セキュリティ対策基準を、7 月に情報推進室において策定し、学内者向けウェブサイトで公開した。</u></p>		
			ウェイト小計		
			ウェイト総計		

業務運営・財務内容等の状況

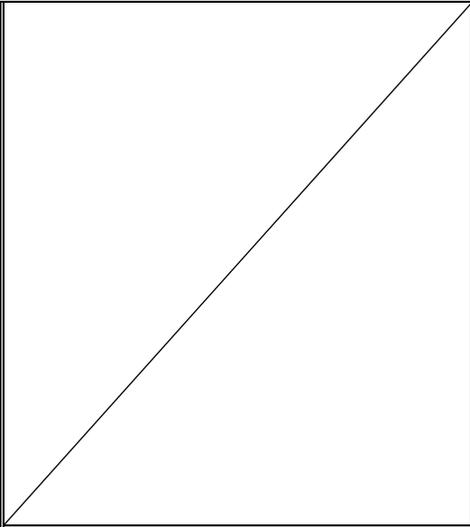
(4) その他業務運営に関する重要目標

③ 法令遵守に関する目標

中期目標	1. 本学の信頼性と公正性を確保するため、法令遵守の運営体制を整備する。 2. 人権擁護を推進する。
------	---

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【36】 1. 適切な法令の実施が保障される法人運営体制を構築するため、法令遵守の取り組みを統括する組織を平成 23 年度までに設置し、法令遵守状況の監視を行う。	/	III		（平成 22～26 年度の実施状況概略） 適切な法令の実施が保障される法人運営体制を構築するため、平成 22 年度に WG を設置し、コンプライアンス推進のための取組を検討した。平成 23 年度も引き続き検討を行い、「学外公益通報窓口」の設置を決定した。平成 24 年度には、 <u>コンプライアンスの推進に関する規定を制定し、コンプライアンス推進会議を設置した。</u> また、監査担当職員の専門性を向上させるため、毎年度、担当職員を会計検査院、監査法人、総務省等主催又は学内での研修・セミナーに参加させ、監査手法、法令の仕組みを学び、監視の体制を強化した。 上記の体制の下、法令遵守状況の監視を行った。平成 24 年度は、不正行為等の早期発見と是正を行うため、 <u>公益通報窓口を設置した。</u> 平成 25 年度は、会計検査院より他の国立大学が指摘されていた「教員等個人あての寄附金」の問題について調査した。数名の教員が適切に処理をしていないことが判明し、取扱いについて再度周知するとともに、 <u>「役職員個人あて寄附金を受けた場合及び役職員が寄附者となる場合等の寄附金の取扱要項」を制定した。</u>		
				【36-1】 各法令の監視状況を確認し、現状把握を行うとともに、リスクアプローチ監査について、他大学の状況について調査する。	III （平成 27 年度の実施状況） 【36-1】 ① 学内規則で自己点検を実施するよう規定されている「 <u>個人情報の管理に関する規則</u> 」等について、自己点検を行っているか否かを確認し、未実施の場合は、実施するように要請した。また、自己点検リストについて学内規則との整合を確認し、必要に応じて修正した。	

			<p>② リスクアプローチ監査を実施するにあたり、他大学の状況を調査し、本学の実情に合わせ、監査方法の時期・サンプル数・実施項目を定めた。</p>	
<p>【37】 2. 法令遵守に関する研修を組織別、階層別に行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>法令遵守（コンプライアンス）に関する意識を向上させるため、以下のとおり、組織別、階層別に研修を行った。</p> <p>① 平成 22 年度は、<u>全職員（非常勤含む）を対象に、コンプライアンス研修を実施</u>した（141 名参加 95%）。また、会計経理に関わる職員を対象とした入札談合等関与行為防止法研修を実施した（27 名参加 85%）。</p> <p>② 平成 23 年度は、<u>理事・副学長、管理職を対象に、本学監事による研修「法令遵守の運営管理体制の構築」を実施</u>した（27 名参加 65%）。</p> <p>③ 平成 24 年度は、<u>学部ごとに教員を対象に、コンプライアンス研修を実施</u>した（137 名参加 76%）。</p> <p>④ 平成 25 年度は、<u>全職員（非常勤含む）を対象に、コンプライアンス研修を 2 回実施</u>した（123 名参加 80%）。</p> <p>⑤ 平成 26 年度は、<u>大学院・センター所属の専任教員、リサーチフェロー、学振特別研究員向けのコンプライアンス研修を 2 回実施</u>した。加えて、都合により参加できなかった教員用に、DVD による研修を実施した（合わせて 226 名参加 80%）。</p>	
	<p>【37-1】 社会情勢を考慮し、法令遵守に関する研修計画を策定して、組織別、階層別等の研修を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【37-1】 「研究機関における公的研究費不正使用の管理・監査ガイドライン」に対応するため、本学で研究活動を行う者（教員、特別研究員、非常勤講師、研究費を扱う職員等）に対して、「不正を行わない旨」の誓約書を提出させる必要性を考慮し、平成 27 年度の<u>研修計画を策定</u>した。公的研究費を執行している、又は執行に関与する可能性のある全教職員を対象に「<u>研究費不正に関する研修会</u>」を 9 月に 2 回実施し、出席できなかった者を対象に 12 月にも追加で 2 回実施した（出席者研究者 333/407 名、82%、職員等 74/103 名、72%）。その際、「不正を行わない旨」の誓約書を提出させた。</p> <p>また、平成 28 年 2 月に係長以下の職員を対象に<u>法人文書管理研修</u>を実施した（参加人数 18 名/62 名、29%）。</p>	
<p>【38】 3. 附属学校を含めて人権擁護</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>全学の人権擁護に関する意識改革を行うため、平成 22 年度にセクシュア</p>	

<p>に関する意識改革を行うとともに、学内の体制を見直し、改善する。</p>			<p>ル・ハラスメント等人権委員会において人権擁護のための対応方策について検討し、「<u>人権擁護推進のためのアクションプラン</u>」を制定した。このアクションプランの制定に当たっては、教授会や全学でのパブリックコメントによる意見聴取を実施した。人権侵害実態調査の実施、研修の体系化、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談室の機能の強化等が盛り込まれ、それを実行するため、毎年度アクションプランを作成した。</p> <p>このアクションプランに基づき、平成23年度は職員、平成24年度は学部生・大学院生及び附属学校を対象として、<u>人権侵害実態調査を実施した</u>。各調査結果を報告書としてまとめ、研修の資料として活用した。また、研修を体系化し、<u>新入生、大学教員、附属学校教員、職員向けの研修を毎年度実施した</u>。さらに、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談室の機能を強化するため、<u>相談室の開室日を平成23年度から週2日から週4日に拡大した</u>。</p>	
	<p>【38-1】 ハラスメント対策を含めた人権擁護を推進するため、セクシャル・ハラスメント等人権委員会において、これまで実施してきた各実態調査や研修を踏まえ、対象者別に研修等を実施し、意識改革を行う。また、教員に実施した「<u>学修・研究・就労のチェックリスト</u>」の附属学校教員、事務職員版を作成し、研修の充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況) 【38-1】 これまで実施してきた<u>人権侵害実態調査や研修実施後のアンケート結果の要望等</u>を取り入れ、<u>最近のハラスメントの状況、アカデミックハラスメントを中心とした裁判例等を盛り込んだ研修を実施した</u>。また、3月に附属学校教員、事務職員向けの「<u>学修・研究・就労のチェックリスト</u>」を作成して配付し、自己点検によるハラスメント防止の啓発に活用した。実施した研修等は、以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生を対象とした研修は新入生オリエンテーションや授業で、附属学校の児童・生徒を対象とした研修は各学校単位で実施した。また、附属学校教員を対象とした研修を9月に実施した。 ・ 教職員を対象として、11月に「ハラスメント最新事情（裁判例等）具体的事例・判例の紹介」と題した講習会を、1月に「発達障害の理解」と題した研修会を実施した。 ・ 大学教員を対象として、1月に各学部教授会で「学修・研究・就労のチェックリスト」を活用した研修を実施した。 	
		<p>ウェイト小計</p> <p>ウェイト総計</p>		

(4) その他の業務運営に関する特記事項等

1. 特記事項

1) 法令遵守（コンプライアンス）に関する取組

<公的研究費の不正使用防止に向けて取り組んだ事項>

【平成 22～26 事業年度】

- ① 平成 22 年度に、法令順守を推進する体制を整備するための WG を設置し、コンプライアンス推進の取組を開始した。平成 23 年度は不正行為の早期発見と是正を図るため、「学外公益通報窓口」の設置を決定した。平成 24 年度は、「コンプライアンスの推進に関する規程」を制定し、コンプライアンス推進会議を設置した。【36】
- ② コンプライアンス意識の向上を図るため、教職員を対象に外部講師や監事によるコンプライアンス研修を開催した。また、新任教職員研修及び科研究費公募パワーアップセミナーにおいて、研究費の使用に係る講演を行った。【37】

【平成 27 事業年度】

「研究機関における公的研究費の管理・監査ガイドライン」の改定を踏まえ、以下のとおり、「お茶の水女子大学における公的研究費の不正使用防止への取組」をまとめ、公式ウェブサイトで公表した。

- ・ 「公的研究費等不正使用防止に関する基本方針」に基づき、「公的研究費等の不正使用防止等に関する規程」及び「研究費不正使用防止計画」をそれぞれ改正し、公的研究費の管理責任体制を明確にした。また、再点検の結果、規則等の改正（案）を作成し、試行・改善を図った。
- ・ 本学と取引を行う業者は、「公的研究費の不正防止に関する誓約書」の提出を求めるとし、平成 27 年 10 月 1 日以降、原則、誓約書を提出した業者のみとした。
- ・ 本学で研究活動を行う構成員（研究者、研究者以外）を対象として、「研究費不正に関する研修会」を実施し、誓約書を提出させた。【37-1】

<研究活動における不正行為防止に向けて取り組んだ事項>

【平成 22～26 事業年度】

- ① 学生の倫理に関する規範意識を徹底するため、先人の業績に敬意を払うこと、学問に対して真摯な態度で臨むこと、試験、レポート、論文における不正行為の事例等をまとめ、平成 24 年から履修ガイドに「お茶の水女子大学アカデミック・エシックス」として掲載した。また、周知の徹底を図るため、新入生オリエンテーションでも説明した。

- ② 平成 25 年度に、他大学の研究の倫理審査に関する倫理規定等の情報収集を

行い、倫理審査のフローチャートを作成した。また、本学の研究倫理に関するウェブサイトを分かりやすく改善するとともに、研究活動を行う教員向けにパンフレットを作成した。

- ③ 研究倫理の観点から、平成 26 年度に利益相反について教員全員に申告書の提出を求め、学内の利益相反マネジメント委員会で審査を行った。

【平成 27 事業年度】

- ① 「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、規則の改正（案）を作成し、試行・改善を図って、次年度に制定することとした。
- ② 研究者行動規範教育を推進するため、平成 27 年度は CITI Japan の e-learning プログラムへの受講登録を行った。

<情報セキュリティの向上に向けて取り組んだ事項>

【平成 22～26 事業年度】

- ① 情報セキュリティに係るコンプライアンス体制を強化するため、平成 22 年度に、学長の下に「最高情報会議」を置き、インシデント対応手順をはじめとした情報セキュリティに係る諸規程を段階的に整備した。【35】
- ② 情報セキュリティの強化のため、平成 22 年度に学内システムの ID・パスワードを管理する全学統合認証基盤及びメールサーバを更新した。平成 24 年度には、業務ネットワークを監視し、有事の際にログを追跡できる証跡管理システム及びキャンパスクラウドを導入した。【35】
- ③ 情報システム災害対策として、平成 23 年度に山口大学との間でウェブサーバ及び DNS サーバの遠隔バックアップを実施し、本学が停電時でも公式ウェブサイトの利用を可能にした。また、事務情報の遠隔バックアップについて、平成 26 年度に奈良女子大学との間で「業務用データ等の相互バックアップに関する協定書」を締結し、運用を開始した。【35】
- ④ 情報セキュリティ意識の向上を図るため、情報セキュリティ関連の教育活動を実施した。平成 23 年度以降、新任教職員研修において情報セキュリティ関連の講義を実施したほか、平成 25 年度には評議員等の経営者向けの講習を実施、平成 26 年度には e-learning システムによる研修を実施した。【35】
- ⑤ 本学の保有個人情報に関する調査を毎年実施することで、個人情報の取扱いに注意喚起をした。

【平成 27 事業年度】

- ① 情報セキュリティ意識の向上を図るため、情報セキュリティ関連の教育活動

として、全教職員を対象とした情報セキュリティ研修を2回実施した。また、標的型攻撃メールに対する予防訓練を2回実施した。【35-2】

- ② 平成26年度に実施した各情報システムのウィルス対策ソフト導入状況調査の結果を受け、平成27年度は4システムにウィルス対策ソフトを導入し、16あるシステムの内、15システムで導入が完了した。【35-2】
- ③ 様々な個人情報流出事案の発生や特定個人情報（いわゆるマイナンバー制）の取扱いに対応するため、個人情報の管理に関する諸規則を改正するとともに、個人情報の適切な管理のための取組を促進させる観点から、全学的な自己点検を実施した。

<教員等個人宛て寄附金の適切な管理に向けて取り組んだ事項>

【平成22～26事業年度】

- ① 本学における寄附金（助成金）の適切な経理に関する教職員の認識及び実際の管理状況を把握するため、平成25年度に教員を対象にアンケート調査を実施した。その結果を受けて、同年、「役職員が役職員個人あて寄附金を受けた場合及び役職員が寄附者となる場合等の寄附金の取扱要項」を制定し、実際の経理が適切に行えるよう改善した。【36】
- ② 平成26年度は、寄附を受ける教員の認識を高めるため、公式ウェブサイトをリニューアルした。また、新任教職員研修の際に周知した。

【平成27事業年度】

寄附を受ける教員の認識を高めるため、引き続き、新任教職員研修の際に、寄附を受けた場合及び寄附者となる場合の留意点を周知した。

2) 施設に関する取組

【平成22～26事業年度】

- ① 平成22年度に、学長をトップとするプロジェクトチームを設置し、キャンパスランドデザイン及びキャンパスマスタープラン（施設設備整備長期計画）を策定した。
- ② 平成22年度に「共に住まい共に成長する」ことをコンセプトとする学生寮「お茶大 SCC (Students Community Commons)」を建設した。この寮のコンセプトと設計は、2011年度グッドデザイン賞（住宅部門）を受賞した。
- ③ 平成22年度に附属学校を含めた大学全体の広報を推進する施設として、大学正門入口付近に、「お茶大インフォメーション・プラザ」を建設した。
- ④ 既存施設を有効活用するため、耐震化工事等に連動してスペースの利用状況

を総点検し、集約化・再配分を行った。平成25年度は学生のグローバル力向上のために自主的な語学学修を促す e-learning 環境「Language Study Commons」を、平成26年度は博士課程教育リーディングプログラムで必要となるチーム力強化PBTS実践のスペース等を確保した。【29】

- ⑤ 平成25年度に新図書館構想WGを設置し、学生の自主学習環境の強化や全学の蔵書集約化について検討を進め、附属図書館を増築することを決定した。

【平成27事業年度】

- ① 平成27年度で建物の耐震化が完了することや、ライフラインの再生等の課題に対応するため、学長と理事をメンバーとする検討会を設置し、「キャンパスマスタープラン2016（素案）」をまとめた。【28-1】
- ② 学生相互並びに学生・教職員間の親睦を深め、学生の教養を高め、課外活動を盛んにするため、「Student Commons（学生会館）」を改築した。【28-1】
- ③ 平成28年度から文京区の委託を受けて「文京区立お茶の水女子大学こども園」を開園するため、建物を建設し、園庭を整備した。【28-1】

3) 安全管理に関する取組

【平成22～26事業年度】

- ① 教職員の安全・衛生管理に関する意識を向上するため、毎年度、衛生管理者講習を実施した。また、薬品を扱う者が安全意識を向上し、管理を厳格に行うため、毎年度、薬品管理講習会、廃水・廃液管理講習会を実施した。加えて、危険物質管理を推進するため、産業医や衛生委員による学内巡視や実験室の作業環境測定を実施した。【33】
- ② 毎年度、危機管理マニュアルを見直し、このマニュアルを活用して大学及び附属学校において避難訓練及び防災訓練を実施した。【34】
- ③ 災害時の対策として、平成25年度に、マンホールトイレ用汚水枡を5か所、送水用井戸を4か所、停電時でも照明可能なソーラー式屋外照明を28か所に設置した。また、災害対策本部用として本館会議室に非常用電源、附属幼稚園遊戯室に電源自立型空調機を設置した。【32】
- ④ 平成25年度に、災害時における学生・教職員の帰宅困難者数を算定し、受入れが可能な学内施設を特定した。また、災害時に必要となる食料、水、毛布、マットの必要備蓄量を算定して、今後5年間の購入計画を策定した。【34】
- ⑤ 平成26年度に、ポケット版の大震災対応マニュアルを作成し、附属学校を含めて全学に配布した。また、大規模災害発生時にURL付メールを一斉送信し

て安否情報を把握する安否確認システムを導入した。【34】

【平成 27 事業年度】

機動的な災害対策のために、防災に関する企画、教育、訓練を審議する防災委員会と常設的な防災本部を整備して、委員会の下に、防災対策専門部会と防災教育専門部会を設置した。防災対策専門部会は、防災訓練の実施に係る企画、立案等を、防災教育専門部会は、大学、附属高等学校、附属中学校、附属小学校ごとの防災教育テキストを作成し、配布した。【34-1】

4) 男女共同参画、女性活躍促進に関する取組

【平成 22～26 年度】

本学は、国立大学の法人化に際して、全国に先駆けて「女性支援室」を設置し、女性リーダーの育成と女性研究者支援を推進した。平成 23 年度には、学長を本部長とし、全評議員を本部長とする「男女共同参画推進本部」を設置し、教育研究機関として男女共同参画社会の実現を目指して、全学で取り組んだ。

- ① 女性研究者支援と男女共同参画社会実現の指標として本学が開発した「お茶大インデックス」を用いて、全国の教育研究機関における研究環境や勤務体制の現状を分析して協力機関にフィードバックするとともに、公式ウェブサイトで公表し、他機関に向けて発信した。
- ② 子育て中の女性研究者に研究補助者を配置して研究時間を確保し、研究費の獲得に成果を上げたこと、全教職員への意識調査により、業務の改善提案を行っていること等、男女共同参画の取組が高く評価され、平成 24 年度に内閣府が募集した「働き方を変えて、世界を変える(第1回)『カエルの星』」で、大学として唯一認定を受けた。また、「男女共同参画宣言」を策定するとともに、「男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション」を策定して大学として初めて内閣府に登録し、東京労働局から次世代認定マーク「くるみん」を取得した。【6】【12】
- ③ 教育研究機関として初めて、平成 25 年度に「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」に学長が署名し、UN Women から認証を受けた。本学がジェンダー平等と女性の経済的エンパワーメントの推進に取り組む意思表示である。
- ④ 学内外の女性研究者を顕彰し、激励するため、平成 25 年度にお茶の水女子大学賞を創設した。自然科学の諸分野において顕著な業績を挙げた女性を顕彰する「湯浅年子賞」を設置し、平成 25 年度は金賞を 2 名に、平成 26 年度は金賞、銀賞を各 1 名に授与した。また、平成 26 年度には、特に若手研究者を対

象とする「黒田チカ賞」を設置し、2 名に授与した。

【平成 27 事業年度】

- ① 本学のグローバル女性リーダー育成の取組が、タナーレクチャー運営委員会から高く評価され、日本で初めての「スペシャルタナーレクチャー」を平成 28 年度に本学で開催することが決定された。「スペシャルタナーレクチャー」は、40 年以上にわたって世界を代表する英米 9 大学でのみ開催されてきた「ノーベルレクチャー」に匹敵する著名な啓発活動である。
 - ② お茶の水女子大学賞である「湯浅年子賞」の金賞を 1 名に、「黒田チカ賞」を 2 名に授与した。
- ※ その他の取組は、「(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」の「(2) 教職員の雇用環境、人事評価」に記載。

2. 共通の観点に係る取組状況

○ 法令遵守 (コンプライアンス) 及び危機管理体制が確保されているか。

<法令遵守 (コンプライアンス) について>

平成 22 年度に「人権擁護のためのアクションプラン」を制定し、全学の人権擁護に関する意識改革の取組を行った。毎年、新入生、大学教員、附属学校教員、職員向けの研修を実施した。また、平成 26 年度は、大学教員向けの「学修・研究・就労のチェックリスト」を作成し、平成 27 年度にこのチェックリストを活用して各学部教授会で研修を実施した。加えて、平成 27 年度は附属学校教員、事務職員向けの「学修・研究・就労のチェックリスト」を作成して配布し、自己点検によるハラスメント防止の啓発を行った。

法令遵守 (コンプライアンス) に関する取組については、ガイドラインの改正を踏まえ体制を整備した (P. 67 参照)。

<危機管理体制について>

- ① 毎年度、危機管理マニュアルを見直して、防災訓練、避難訓練を実施し、災害時の対応を確認したほか、薬品管理講習会、廃水・廃液管理講習会を実施して、安全・衛生管理に関する意識を向上させた。
- ② 平成 26 年度に、附属学校を含めた全学で安否確認システムを導入し、安否を速やかに確認できる体制を整えた。
- ③ 平成 27 年度は、防災に関する企画、教育、訓練を審議する防災委員会の下に、防災対策専門部会と防災教育専門部会を設置し、機動的に防災に関する対策が行えるようにした。

Ⅱ 大学の教育研究等の質の向上
 (3) その他の目標
 ⑤ 附属学校に関する目標

中期目標	1. 大学と附属学校が密接に連携したマネジメント体制を整備する。 2. 先進的な教育研究の場として、附属学校を学内外の研究者、研究機関に開放する。全国の教員に向けた幼児教育、義務教育、高校教育の学校教育支援を行う。
------	--

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
<p>【39】</p> <p>1. 学長を本部長とする附属学校本部を中心として、大学と附属学校との連携体制を強化する。附属学校と大学で一貫した理念に基づく教育環境と教育課程を整備する。</p>	Ⅲ	<p>（平成 22～27 年度の実施状況）</p> <p>附属学校に係る重要事項の意思決定は、学長を本部長とする附属学校本部において行い、学長のガバナンスの下で一体的な運営がなされた。附属学校本部の下に、教育研究の中核となる組織として学校教育研究部を設置（21 年度～）し、大学と附属学校で連携した研究を推進する体制が整った。</p> <p>この組織に、平成 23 年度にカリキュラム・ポリシー策定委員会を設置し、「自主的にものごとに取り組み、自分の考えをもち他者と協力関係を築くことのできる幼児・児童・生徒の育成を目指す」という附属学校に共通する教育の柱を確認した。平成 24 年度には、<u>附属学校と大学で一貫した理念に基づき、附属学校ごとのカリキュラム・ポリシーを作成して公表した。</u></p> <p>平成 25 年度からは、<u>カリキュラム・ポリシーに基づいて、小中高大の接続を意識した教育課程や教育環境の整備を継続して実施した。</u>附属高等学校では、グローバル女性リーダーを育成する大学への接続として、平成 26 年度からスーパーグローバルハイスクール事業を展開し、グローバルな課題を知り、考え、解決できる人材を育成するための教育課程を整備して、課題解決型の探究授業を実施した。附属中学校では、附属高等学校への接続として、課題発見・探究・解決を支える試行・判断・表現の力を高めていくための新教科「コミュニケーション・デザイン科」を創設するため、平成 26 年度に研究開発校の指定を受け、教育課程を整備して実践した。附属小学校では、附属中学校への接続として、自明と思われる価値や事項を問い直し考えるための新教科「てつがく」科を創設するため、平成 27 年度に研究開発校の指定を受け、教育課程を開発した。これらの取組は、公開研究会や報告書を通じて、成果を発信した。</p> <p>平成 27 年度からは、<u>学校教育支援・社会連携担当副学長を新設し、附属学校の</u></p>	

		校長経験のある大学教員を配置することで、 <u>大学と附属学校との連携を更に強化した。</u>	
<p>【40】</p> <p>2. 附属学校と大学及び外部の教育・研究機関との連携を強化した研究、研修体制を整備する。</p>	III	<p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>① <u>学校教育研究部内に連携研究組織を作り、附属学校教員と大学教員が合同で研究を行う体制を整備した。</u>「幼小接続期」「ことばを育む相互交流」「社会的ジレンマの理論・実践研究」等のテーマ別に研究を行った。平成 24 年度は中間報告会を行い 190 名が参加、平成 25 年度は成果報告会を行い 140 名が参加した。平成 27 年度は、最終成果報告会を行い 139 名が参加したほか、研究部会ごとに「育みたい資質能力」をまとめ、冊子として発行した。また、「お茶の水女子大学 E-Book サービス」で出版するための準備を行った。</p> <p>② <u>全国の教員の探究力の向上に資する現職研修として、平成 22 年度から平成 25 年度まで「お茶大ラウンドテーブル」を実施した。</u>「お茶大ラウンドテーブル」は、附属学校教員及び他大学や公立学校の教員等がグループになり、テーブルを囲んで語り合うリフレクション型の研修であり、平成 22 年度 90 名、平成 23 年度 100 名、平成 24 年度 200 名、平成 25 年度 163 名が参加した。また、平成 25 年度からは、<u>関心の高い課題に沿って、文京区や他大学教員等と合同でワークショップを開催した。</u>平成 25 年度はいじめ問題、平成 26 年度は不登校問題及び数学教育と ICT、平成 27 年度は子供の探究学習支援、特別支援教育をテーマとして実施した。</p> <p>③ 附属学校教員の研修の一環として、大学院で学び直す制度を整えるため、平成 23 年度に附属学校教員を対象に大学院進学ニーズ調査を実施した。調査結果から現職教員の大学院進学についての課題を検証し、大学と連携して、平成 25 年度に附属学校教員が勤務しながら博士前期課程で学ぶための制度を整えた。この制度を利用して、平成 26 年度から 1 名（平成 27 年度修了）、平成 27 年度から 1 名が学んでいる。</p> <p>④ <u>本学附属高等学校と筑波大学附属高等学校が連携した取組を行うため、平成 27 年度に両大学の附属学校を担当する副学長をはじめとするメンバーで検討会を 9 回実施し、意見交換を行った。</u>その結果、高度専門職に就くために必要な資質、能力を養うことができる新たなキャリア教育プログラムを共同で開発・実施し、その成果を社会に発信することを決定した。</p>	
<p>【41】</p> <p>3. 奈良女子大学と共同で「理系女性教育開発共同機構」を設置</p>	III	<p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>① 奈良女子大学と共同で平成 27 年 4 月に<u>理系女性開発共同機構を設置した。</u>同</p>	

<p>し、女子生徒の理系進学を促進するため、教育課程開発などに取り組む。</p>	<p>年8月に教育関係者を対象としたキックオフシンポジウム「地域～日本～世界で活躍する、多くの理系女性を育てるために～みんなで考えよう～」を開催した。参加者は約100名で、データに基づく講演を聞き、幼年期からの教育、ロールモデルの有効性、教学・別学の意義等について考えることができて有意義であったとの意見があった。</p> <p>② 女子生徒の理系進学を促進するため、下記の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育課程開発の参考とするため、奈良女子大学と共同で、平成27年6月に大学新入生を対象とした科目選択、進路選択に関する意識調査を実施した。女子の進路選択に関して、中学校の理科第一分野の内容、母親の進路についての考え方、高等学校での進路指導が重要との結果が得られた。また、附属学校の教員との連携研究により、「科学への興味関心の誘発～理系への進路選択促進に向けた教育プログラム」（先進機器を利用した授業や実物・現場に接する教育等）を共同開発した。 ・ 附属高等学校と連携して、平成27年8月に高校3年生の物理の選択者を対象に、スーパーカミオカンデでの物理フィールドワークを実施した。また、同年10月に高校2年生のグローバル総合「情報技術と創造力」の選択者を対象に、台湾研修（科学分野の先端企業等の訪問及び現地高校生との交流）を行った。加えて、同年11月に高校3年生の生物の選択者を対象に、小石川植物園校外学習を実施した。 ・ 平成27年9月及び平成28年3月に、女子中高生を主な対象とした理系進路選択促進のためのシンポジウム「リケジョ・未来シンポジウム」を開催し、理系学部・大学院を卒業・修了後の職業選択の幅広さを示した。 ・ 平成27年11月に小学生から高校生を対象としたものづくりセミナーを、平成28年1月に小学生を対象としたロボットセミナーを開催した。 ・ 高校生が将来、科学研究の道を選択することを促すことを目的として、平成28年3月に高校生向けに理系の研究テーマを分野ごとに分かりやすく紹介する研究テーマ集第1号の「ライフサイエンス編」を発行した。 ・ シンガポールの大学、高等学校、科学館等を訪問し、女子の理系進路選択について、情報収集・情報交換を行った。 	
	<p>ウェイト総計</p>	

II 教育研究等の質の向上に関する特記事項

○附属学校について

1. 特記事項（平成 22～27 年度）

本学は、大学と附属学校が同一キャンパスに設置され、大学と附属学校が密接に連携し、教育理念を共有して、伝統ある教育研究資産を活用してきた。

大学と附属学校は一貫した理念に基づく教育環境と教育課程を連携して強化するため、学長を本部長とする附属学校本部の組織体制を整備し、本部の下に「学校教育研究部」を設置（21 年度～）した。これは、中期目標・中期計画の前文に「附属学校と連携した統合的な教育組織の構築」と掲げ、学長のガバナンスの下、整備した組織である。

平成 22 年度に文部科学省特別経費「附属学校園を活用した新たな学校教育制度設計に係る調査研究」事業が採択され、附属学校との協働体制を強化するため、学校教育研究部に専任講師を、平成 23 年度には、専任教授を配置し、主任研究員を中心に、幼稚園と小学校の教育課程上の連携研究等を行った。テーマ別部会（幼小接続期研究、相互交流、数学、理科、表現、情報、自主研究、発達支援等の 8 部会）を立ち上げ、実践研究に着手した。

平成 24 年度は、附属学校園カリキュラム・ポリシー策定委員会を設置し、「附属学校園カリキュラム・ポリシー」を策定した。

平成 25 年度は、附属学校のグローバル化を図る観点から、全附属学校で留学生が教育実習を行えるよう整えた。

附属学校ごとの取組として、附属高等学校は、文部科学省「スーパーグローバルハイスクール（SGH）」事業に採択され、事業を開始した（26 年度～）。附属中学校は、文部科学省教育研究開発学校の指定を受け「コミュニケーション・デザイン科（CD 科）」の新たなカリキュラムを設けた（26 年度～）。附属小学校は、文部科学省の「スーパー食育スクール」事業に指定され、「食に対して能動的な児童」の育成に効果があるのかを客観的に評価するための要因について調査し（26・27 年度）、また、文部科学省教育研究開発学校の指定を受け、テーマ、新教科「てつがく」科の研究開発を行った（27 年度）。附属幼稚園は、文部科学省「幼児教育の質の向上に係る推進体制の構築モデル調査研究」事業に採択され、事業を行った（27 年度）。

新たな取組として、文京区と本学は平成 26 年度に協定を結び、待機児童の解消が大きな社会的課題であることを踏まえて、質の高い乳幼児教育・保育サービスを提供するとともに、本学における教育研究活動の実践と成果を社会へ還元するため、保育所型「認定こども園」の実施体制を整えた（27 年度）。

1) 学校教育研究部の設置

① 「学校教育研究部」を設置し、大学・研究機関との研究、研修体制を整備し、学校教育に関する調査研究を行う機関としての体制を整えた。構成員は、附属教員と大学教員からなる研究員を配置し、幼稚園と小学校の教育課程上の連携研究等を開始した。また、本学研究者による調査研究を附属学校において実施した。さらに、外部の教育・研究機関から申請のあった調査研究を受け入れ、学内外に開かれた研究フィールドとして附属学校を毎年活用した（22 年度～）。【39】

② 「学校教育研究部」において、現職教員研修システムの実施方法について公開研修会等を通じて検討を行い、研修システムの構築を行った（22 年度～）。【40】

③ 「附属学校園を活用した新たな学校教育制度設計に係る調査研究」の中間報告としてシンポジウムを開催した（24 年度）。【40】

④ 附属学校園カリキュラム・ポリシー策定委員会を設置し、本学学士課程・博士課程とも連携した附属学校園カリキュラム・ポリシーを策定し、公表した（24 年度）。【39】

⑤ 附属学校教員が本学大学院で、在職しながら修士の学位を取得できる新たな学修制度を設計し、平成 25 年度（26 年度入学者）から開始した。【40】

2) グローバル化の取組

① 海外協定大学（ケルン大学）の留学生からの要望を踏まえ、全附属学校で教育実習が行えるよう制度を整備した（25 年度）。

② 附属高等学校は、自国の文化を含む多文化理解、共感力、協働精神を有し、国際社会の平和と持続可能な発展に寄与する意欲と能力を持つ人材の育成を目指すため、文部科学省「SGH 事業」に申請し、採択された（26 年度～）。【39】

③ SGH 事業は、本学と附属高等学校が一体（高大連携）となってグローバル女性人材育成を進めるため、既存の「教養基礎」「選択基礎」「附属高校生向け公開授業」等、幅広い科目を履修させる取組に加えて、大学教員と共同で問題解決型授業を開発し、実施した（26 年度～）。【39】

3) スーパー食育スクール事業、「てつがく」科創設事業

① 附属小学校は、「食に対して能動的な児童を育てる効果的な SHOKUIKU プログラムの構築」を取組のテーマとして、文部科学省「スーパー食育スクール」

事業に申請し、指定を受け、取り組んだ（26年度・27年度）。

- ② 附属小学校は、文部科学省教育研究開発学校の指定を受け「21世紀型学力」の養成に答えるため、「道徳の時間」と他教科の関連を図り、教育課程全体で人間性・道徳性と思考力を関連づけて育むことを課題として、多様な言語活動を通して問い直し考える新しい教科「てつがく」科を設け、開始した（27年度～30年度）。【39】

4) コミュニケーション・デザイン科創設事業

- ① 附属中学校は、思考力・発想力を高め、協働的に問題を解決するためのコミュニケーションを意図的・効果的に創出する能力を育て、よりよい社会の実現を目指す創造的・協働的資質の基礎を養うことを目的とする新たな教科として「コミュニケーション・デザイン科」設け、開始した（26年度～29年度）。【39】

5) 幼児教育の質向上に係る推進体制の構築モデル調査研究事業

- ① 附属幼稚園は、「非認知的な能力」を育むための効果的な指導方法に関する調査研究」を研究テーマとして、文部科学省「幼児教育の質の向上に係る推進体制の構築モデル調査研究」事業に申請し、採択された（27年度）。

6) 保育所型「認定こども園」の設置

- ① 文京区と本学は、子育て支援の推進に向けて、質の高い乳幼児教育・保育サービスを提供するとともに、本学における教育研究活動の実践と成果を社会へ還元することを目的として、基本協定を締結した（26年度）。
- ② 協定締結後、区立の保育所型「認定こども園」をキャンパス内に設置するため、開園に向けて「認定こども園開設準備室」を設置（27年度）し、施設、運営方針等の学内規則の制定・改正、職員の採用、パンフレットの作成、児童の公募・説明会の実施等、開園に向けて必要な準備を整えた（26年度～平成27年度）。

2. 評価の共通観点に係る取組状況（平成22～27年度）

（1）教育課題について

- 学校現場が抱える教育課題について、実験的、先導的に取り組んでいるか。学校教育研究部が主導した附属学校の連携研究のテーマ別研究部会（ICT活

用、表現を広げ深める、算数・数学、理科、ことばを育む相互交流、自学・自主研究、社会的ジレンマ教育の理論・実践研究）は「探究力・活用力」育成を目指したものであり、『探究力・活用力を育てる授業・保育の研究』として冊子及びE-bookとして発信することとしている。さらに、学校教育研究部が主催する「国公・幼小中高の境界を越えて探究的学びを目指すいじめの問題をテーマにしたワークショップ」（25年度開催）等を開催した。

また、附属学校は、それぞれ文部科学省に採択された5事業のように、今日的な教育研究課題を設定して、校内研究会を組織運営し、公開研究会を開催し、実験的・先導的に取り組んでいる。

- 地域における指導的あるいはモデル的学校となるように、様々な教育課題の研究開発の成果公表等に取り組んでいるか。

附属学校は、全国のモデル校として、教育研究成果は上記に記載したとおり、実践授業・研究協議会を通して積極的に公開している。また、紀要でもその内容を掲載し、公表している。

（2）大学・学部との連携

- 附属学校の運営等について、大学・学部側との間で協議機関等が設置され機能しているか。

学長を本部長とする附属学校本部の組織体制を整備（21年度）するとともに、「副学長（学校教育支援・社会連携担当）」（27年度新設）を副本部長とした。本部員を、各附属校長・副校長とする学内組織を整備し、運営体制を整えた。具体的な協議機関として、「附属学校本部本部会議」を毎月開催し、教育研究計画に関すること、組織編成に関すること、人事に関すること等について審議している。

- 大学・学部の教員が一定期間附属学校で授業を担当したり、行事に参加したりするようなシステムが構築されているか。

大学教員が附属高等学校の教養基礎科目（国語、数学、英語）の一部の授業を担当している。附属高等学校と大学との高大連携プログラムでは、高校生が希望する科目（選択基礎科目）を大学教員が指導している。また、附属高等学校のキャリアガイダンスでは、学科やコース単位で大学教員が関係分野の説明を高校生に対して毎年12月に行っている。附属中学校の自主研究課題発掘セミナーでは大学教員が中学生に対して毎年1月に授業を行っており、不定期で実験講座等も実施している。

○ 附属学校が大学・学部のFDの場として活用されているか。

本学は、大学と附属学校が同一の敷地内に設置されていることから、大学教員が附属学校で授業を行う等の連携が図られており、附属学校で授業を担当する教員は、その経験を大学での授業改善に役立っている。

① 大学・学部における研究への協力について

○ 大学・学部の教育に関する研究に組織的に協力する体制の確立及び協力の実践が行われているか。

学校教育研究部に「学校教育研究部運営委員会」を置き、その下に「教育研究推進専門委員会」を設置して、大学と附属学校の連携研究体制について検討・実施した。具体的事項として、幼小接続に関する研究、高大連携に関する研究、大学院副専攻プログラムに関する教育プログラム等である。その成果は、著書、報告書及び研究発表を通じて発信した。

○ 大学・学部と附属学校が連携して、附属学校を活用する具体的な研究計画の立案・実践が行われているか。

教育研究推進専門委員会で大学と附属学校が連携して実施する研究の内容、体制、計画について検討し、学校教育研究部運営委員会で決定している。また、附属高等学校のSGH事業を推進するため、大学組織である「グローバル人材育成推進本部」が連携して、統合的に事業を進めている。

② 教育実習について

○ 附属学校における質の高い教育実習を提供する場として実習生の受入を進めているか。

大学院に「探究力・活用力養成型教師教育プログラム」を設置し、高度専門性と探究力・研究力を備えた教員養成を目指して、大学院生による附属学校でのインターンシップがスタートした（23年度～）。平成27年度では、一年次生7名、二年次生4名、計11名（幼2名、小3名、中4名、高2名）を受け入れた。学部では、学校インターンシップを開講し、各附属学校で実習生の受け入れを進めた。平成27年度は32名の履修生を受け入れた。

○ 大学・学部の教育実習計画は、附属学校を十分活用したものとなっているか。（附属学校と公立学校での教育実習の有機的な関連づけについて検討が進められているか。）

教育実習専門部会で決定した実習計画に基づき、各学校で事前指導を行った上で教育実習を行い、事後指導を実施している。加えて、学校種・教科の枠を越えて教育実習の経験を報告し合い、共有する問題点を討論する場を設

けている。また、選択で公立学校での実習を行う科目を設定している。

○ 大学・学部の教育実習の実施への協力を行うために適切な組織体制となっているか。

大学の学部代表、各附属学校の代表からなる、大学組織「教育実習専門部会」で計画的に進めている。

○ 大学・学部と遠隔地にある附属学校については、教育実習の実施に支障が生じていないか。

本学では、該当しない。

(3) 附属学校の役割・機能の見直しについて

○ 附属学校の使命・役割を踏まえた附属学校の在り方やその改善・見直しについて十分な検討や取組が行われてきたか。

国立大学附属学校の存在意義の明確化と学内マネジメント体制の確立について検討した結果、「国の拠点校」としての附属学校の存在意義とし、その機能を強化するために、平成21年3月、本学の教育研究評議会で「附属学校本部」の設置を決定した。そして、「国の拠点校」としての附属学校の存在意義を明確にする教育研究の中核となる組織として「学校教育研究部」を置き、大学と一体的な運営を図るため、学長を本部長とする附属学校本部の組織体制を整備した。

第2期中期目標・中期計画に「附属学校と連携した統合的な教育組織の構築」を目標として掲げ、取り組んでおり（22年度～）、特に学校教育研究部を中心に進めてきた改善・見直し等の取組は、特記事項等に示したとおりである。

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

III 短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 12億円 2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	1 短期借入金の限度額 12億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れの遅延及び事故の発生等により、緊急に必要となる対策費として借入れをすることが想定される。	該当なし

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績
なし	特になし	該当なし

V 剰余金の使途

中期計画	年度計画	実績
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	該当なし

VI その他 1 施設・設備に関する計画

中期計画			年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源
・小規模改修	総額 156	国立大学財務・経営センター施設費交付金 (156)	・学修支援施設 ・屋内運動場等 耐震改修 ・小規模改修 ・設備整備	総額 352	施設整備費補助金 (326) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (26)	・学修支援施設 ・屋内運動場等 耐震改修 ・小規模改修	総額 351	施設整備費補助金 (325) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (26)
<p>(注1) 施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p> <p>(注2) 小規模改修について平成22年度以降は平成21年度同額として試算している。</p> <p>なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。</p>			<p>注) 金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。</p>					

○ 計画の実施状況等

- ・学修支援施設：学生会館の改築を実施した。(283百万円)
- ・屋内運動場等耐震改修：大学体育館、附属高等学校体育館、附属中学校体育館及び附属小学校体育館の天井等(非構造部材)の耐震補強を実施した。(42百万円)
- ・小規模改修：共通講義棟1号館のトイレ全面改修を実施した。(26百万円)

Ⅶ その他	2 人事に関する計画
--------------	-------------------

中期計画	年度計画	実績
<p>○人事方針、人事交流および職員の育成方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法人本部のマネジメント機能を強化し、教育研究の充実に力点を置きつつ、戦略的な人事政策・資源配分を行う。 ・ 学長のリーダーシップ発揮の基盤を充実させ、教育研究の戦略的重点化を推進する。 ・ 人事に関するポリシーを策定する。 ・ 任期制教員など、国籍・性別を問わず多様な雇用を推進し、教員組織の活性化を図る。 ・ 広く学内外に人材を求め、研究活性化のために任期付き研究者を重点的に配置する。 ・ 女性の役職への登用を促進する。 ・ 適正な人員配置を行い、他機関との人事交流を実施する。 ・ 人材育成目標を設定し、人材育成プログラムを開発・実施する。 ・ 人事に関するポリシーを踏まえたSDを実施する。 ・ 特定分野について専門職制度を導入する。 ・ 事務職員の職能向上のために、資格取得等の自己啓発促進措置を講じる。 <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 27,702百万円(退職手当は除く)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本学の機能強化のため、学長主導による戦略的な教員人事を実施する。 2. ワークライフバランスに配慮し、超過勤務の縮減、年次休暇取得の向上の実施に努める。 3. 平成23年度に策定した目標及び平成24年度に策定した「国立大学法人お茶の水女子大学における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション」に基づき、目標達成状況を把握し、更に推進する。 4. 「人事に関するポリシー」に則り、事務職員の人事評価について「同僚評価」「上司評価」等の効果の検証を踏まえて、引き続き実施する。 5. 「人材育成プログラム」に基づき、体系的な研修を実施するとともに、事務職員の資質向上、意識改革に繋がるSD研修を実施する。 <p>平成27年度の常勤職員数 368人 また、任期付職員数の見込みを113人とする。 平成27年度の人件費総額見込み 4,700 百万円(退職手当は除く)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. 超過勤務縮減については、1ヶ月に45時間を超えた職員がいた場合、勤務時間監督者に理由と改善策を報告させることにより、延べ超過勤務時間数は、平成26年度の実績から12%減少した。年次休暇取得については、3ヶ月ごとに年次休暇取得計画表を配布し、年次休暇の取得を促した。また、夏季休暇を取得する際、年次休暇と併せて取得することを促した。平成27年度の職員の年次休暇取得日数は平均10日であり、平成26年度の取得日数と同数であった。 <p>※ その他は、(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標(P.9～P.29)参照。</p>

○ 別表1 (学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科、研究科の専攻名等	収容定員	収容数	定員充足率
	(a)	(b)	(b)/(a)×100
	(人)	(人)	(%)
文教育学部 人文科学科	220	254	116
言語文化学科	320	381	119
人間社会科学科	160	184	115
芸術・表現行動学科	108	113	105
第三年次入学収容定員(学部共通)	20	2	10
計	828	932	113
理学部 数学科	80	91	114
物理学科	80	96	120
化学科	80	96	120
生物学科	100	112	112
情報科学科	160	167	104
第三年次入学収容定員(学部共通)	20	6	30
計	520	562	108
生活科学部 食物栄養学科	144	156	108
人間・環境科学科	96	109	114
人間生活学科	260	306	118
第三年次入学収容定員(学部共通)	20	4	20
計	520	571	110
学士課程 計	1,868	2,065	111

学部の学科、研究科の専攻名等	収容定員	収容数	定員充足率
人間文化創成科学研究科			
博士前期課程 比較社会文化学専攻	120	132	110
人間発達科学専攻	54	80	148
ジェンダー社会科学専攻	36	39	108
ライフサイエンス専攻	94	106	113
理学専攻	140	138	99
修士課程 計	444	495	112
博士後期課程 比較社会文化学専攻	81	149	184
人間発達科学専攻	42	97	231
ジェンダー学際研究専攻	12	27	225
ライフサイエンス専攻	45	55	122
理学専攻	39	54	139
博士課程 計	219	382	177
附属小学校 (帰国子女教育学級含む)	705	668	95
附属中学校 (帰国子女教育学級含む)	387	342	88
附属高等学校	360	357	99
附属幼稚園	160	157	98

○ 計画の実施状況等

○ 別表2 (学部、研究等の定員超過の状況について)

(平成22年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記収容数のうち						超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, Iの 合計)】	定員超過率 (K) (J)/(A)×100	
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)			左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交 流協定等 に基づく 留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
文教育学部	828	989	21	0	0	0	26	67	55	110	
理学部	520	569	1	0	0	0	6	19	14	106	
生活科学部	520	584	9	0	0	0	10	19	16	107	
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
人間文化創成科学研究科	625	1,032	141	25	0	0	236	276	109	106	

○計画の実施状況等

○ 別表2 (学部、研究等の定員超過の状況について)

(平成23年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記収容数のうち						超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, I の合計)】	定員超過率 (K) (J)/(A)×100	
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)			左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交 流協定等 に基づく 留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
文教育学部	828	953	17	0	0	0	23	45	39	108	
理学部	520	559	2	0	0	0	4	11	8	105	
生活科学部	520	579	8	0	0	0	8	18	15	107	
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
人間文化創成科学研究科	625	1,042	141	24	0	0	179	259	89	120	

○計画の実施状況等

○ 別表2 (学部、研究等の定員超過の状況について)

(平成24年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記収容数のうち						超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, I の合計)】	定員超過率 (K) (J)/(A)×100	
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)			左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交 流協定等 に基づく 留學生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
文教育学部	828	929	12	0	0	0	13	40	32	107	
理学部	520	552	2	0	0	0	2	12	11	104	
生活科学部	520	581	5	0	0	0	9	20	16	107	
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
人間文化創成科学研究科	625	995	139	20	0	0	168	250	92	114	

○計画の実施状況等

○ 別表2 (学部、研究等の定員超過の状況について)

(平成 25 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記収容数のうち						超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, I の合計)】	定員超過率 (K) (J)/(A)×100	
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)			左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交 流協定等 に基づく 留學生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
文教育学部	828	932	12	0	0	0	15	42	34	107	
理学部	520	549	2	0	0	0	5	15	12	102	
生活科学部	520	568	4	0	0	0	10	12	10	105	
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
人間文化創成科学研究科	625	938	127	20	0	0	141	245	105	108	

○計画の実施状況等

○ 別表2 (学部、研究等の定員超過の状況について)

(平成26年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記収容数のうち						超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, I の合計)】	定員超過率 (K) (J)/(A)×100	
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)			左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 生数(E)	大学間交 流協定等 に基づく 留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
文教育学部	828	927	11	1	0	0	13	39	35	106	
理学部	520	556	4	1	0	0	7	13	9	104	
生活科学部	520	577	2	0	0	0	11	17	14	106	
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
人間文化創成科学研究科	625	895	130	15	0	0	138	232	92	104	

○計画の実施状況等

○ 別表2 (学部、研究等の定員超過の状況について)

(平成27年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記収容数のうち						超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, Iの合計)】	定員超過率 (K) (J)/(A)×100	
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)			左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交 流協定等 に基づく 留學生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
文教育学部	828	932	8	2	0	0	17	40	35	106	
理学部	520	562	3	1	0	0	3	12	12	105	
生活科学部	520	571	3	1	0	0	8	11	9	106	
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
人間文化創成科学研究科	625	877	124	18	0	0	141	219	77	103	

○計画の実施状況等