

大学番号 64

平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19  
事業年度）に係る業務の実績に関する報告書

平成 2 0 年 6 月

国立大学法人  
奈良女子大学

## ○ 大学の概要

## (1) 現況

- ① 国立大学法人 奈良女子大学
- ② 奈良県奈良市
- ③ 学長 久米健次（任期：平成16年4月1日～平成21年3月31日）  
理事 4名  
監事 2名
- ④ 学部  
文学部  
理学部  
生活環境学部  
研究科  
人間文化研究科
- ⑤ 総学生数 2,866人(うち留学生128人)  
学部学生 2,208人(うち留学生47人)  
修士課程 380人(うち留学生37人)  
博士課程 278人(うち留学生44人)  
教員数 290人  
職員数 97人

## (2) 大学の基本的な目標等

本学は1949（昭和24）年に「女子の最高教育機関として、広く知識を授けるとともに、専門の学術文化を教授、研究し、女子の特性に即してその能力を展開させること」を目的として発足し、今日に至っている。

本学は、教育研究の高度化と個性化を目指し、幾度かの改編を経て、現在の文学部、理学部、生活環境学部の3学部と大学院人間文化研究科並びに附設される施設等の教育研究組織により編成されている。

近年我が国では、「男女雇用機会均等法」「男女共同参画社会基本法」などの法的整備が進められてきた。しかし、現実には女性の社会進出が十分でない状況が依然として存在する。このような状況に鑑み、戦前・戦後を通じて女子教育に実績のある本学には、我が国における女性の社会進出を教育面で支援するとともに、広くアジア諸国と連携・協力して女子教育を推進する役割も求められている。

さらに21世紀に入り、環境問題をはじめとして人類は多くの問題を抱えている。これら諸問題の解決に立ち向かえる高度な教養と知識をもち、社会の各分野で貢献できる女性人材の養成が強く求められている。

このような社会的要請に応えるため、本学は次の四つの基本理念を掲げる。

- 理念1 男女共同参画社会をリードする人材の育成  
－女性の能力発現をはかり情報発信する大学－
- 理念2 教養教育、基礎教育の充実と専門教育の高度化
- 理念3 高度な基礎研究と学際研究の追究
- 理念4 開かれた大学  
－国際交流の推進と地域・社会への貢献－

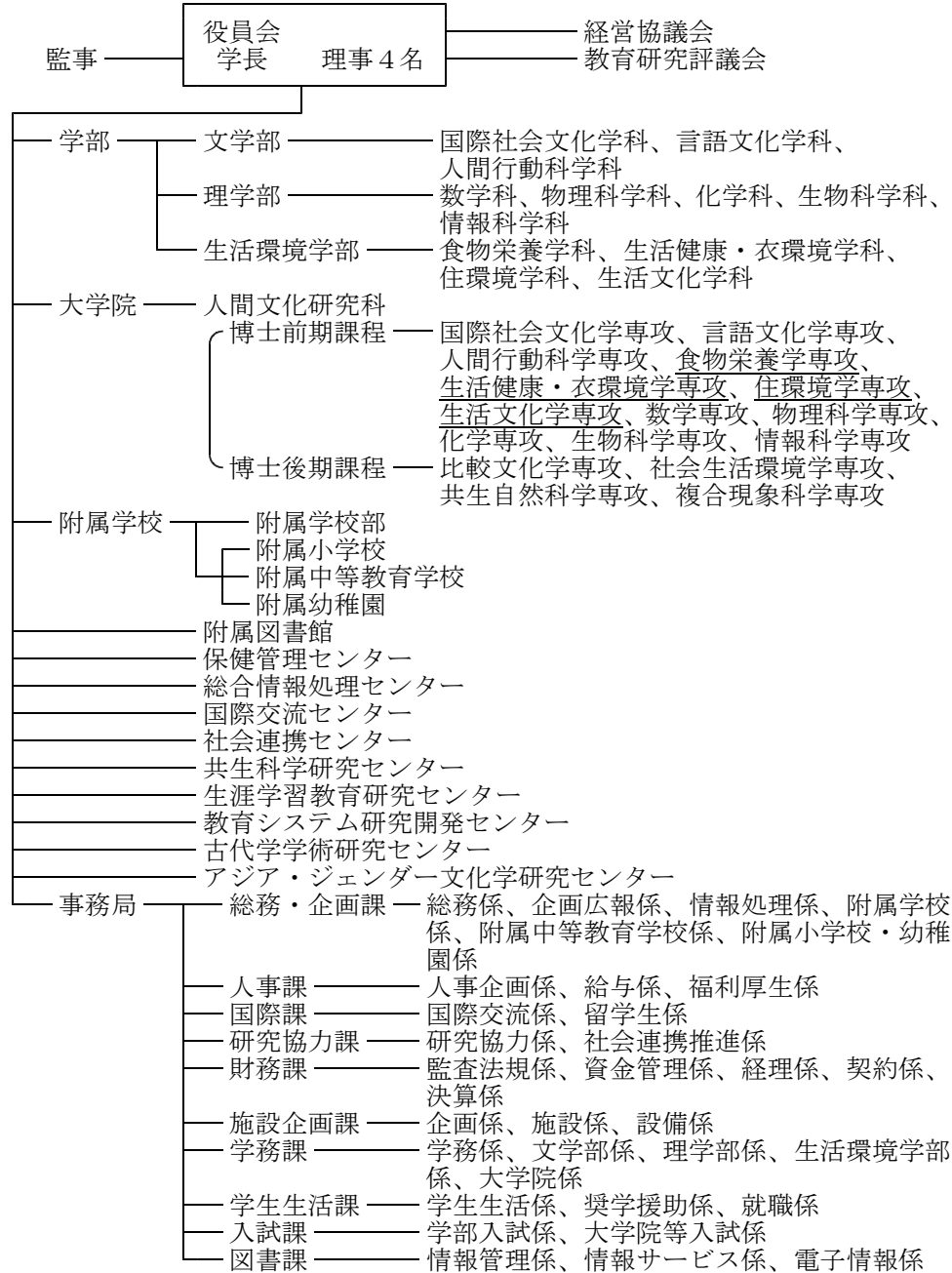
このような基本理念に基づき、長期的な視野に立って本学は次の事項を基本的な目標として定める。

- (1) 社会のリーダーとして男女共同参画社会の実現に貢献できる女性人材を養成するとともに、女性のライフサイクルに配慮した教育研究環境の整備、女性教官比率の向上等に努めることにより、男女共同参画社会実現の先行モデルとなる。
- (2) 学部教育においては、教養教育から専門教育まで連携のとれた質の高い教育を提供することにより、女子高等教育の全国的な拠点としての役割を果たす。また、大学院教育においては、女性が能力を発現しやすい環境を整備しつつ、より高度な専門教育を提供することにより、国際的にも活躍できる女性の高度専門職業人・研究者を育成する。
- (3) 各学部・研究科において個性的、独創的で高度な基礎研究や応用研究を推進するとともに、それぞれが連携しながら、環境問題等の複雑で重要な諸課題に関する学際的な研究を展開する。
- (4) 歴史的に奈良をその東端とするシルクロードに沿った国々をはじめとするアジア諸国との国際交流を重点的に推進するとともに、地域社会の様々なニーズに応えられる「知」の拠点となる。

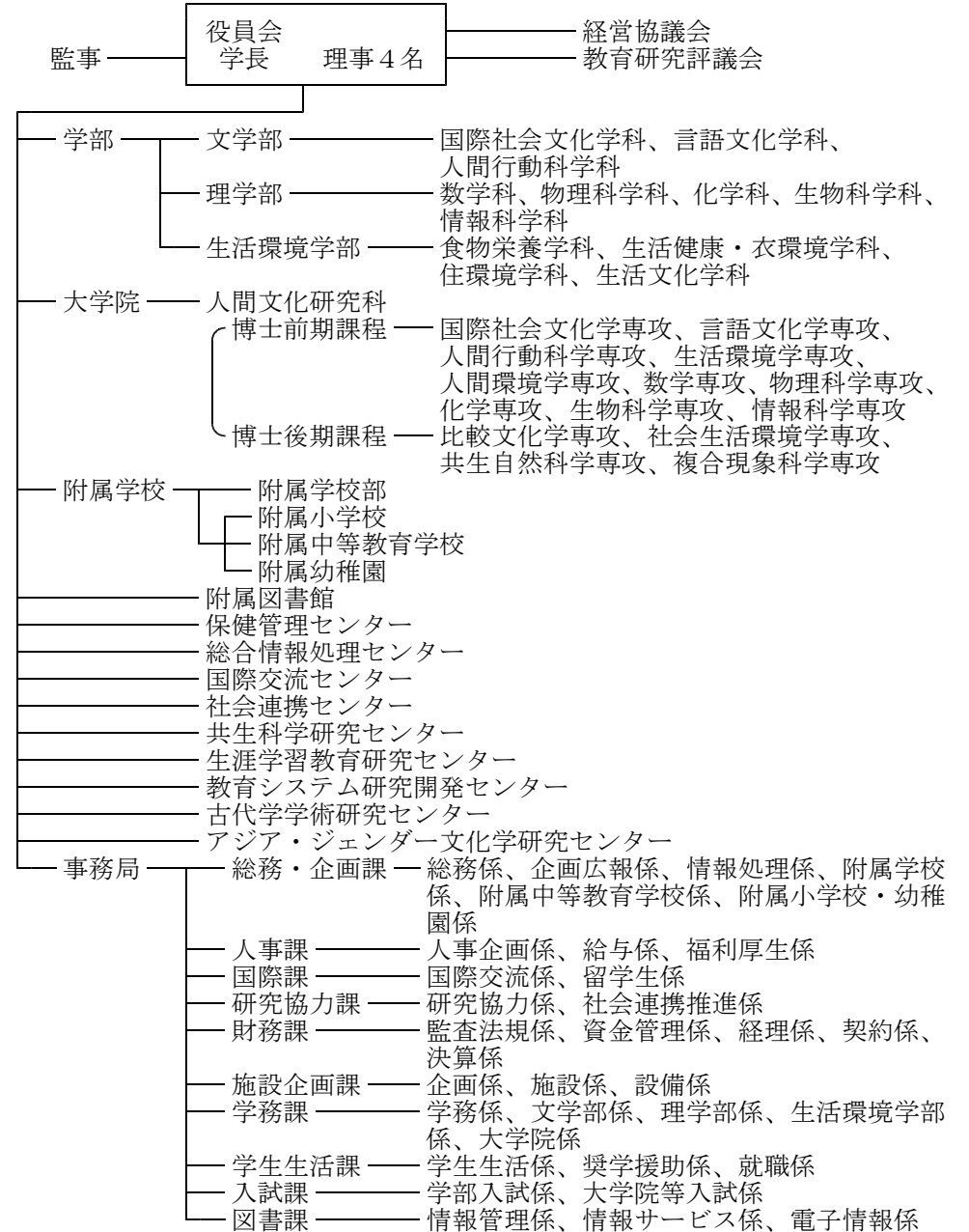
(3) 大学の機構図

【平成19年度】

(下線は変更箇所)



【平成18年度】



○ 全体的な状況

1. 業務運営の改善及び効率化

○ 学長のトップマネジメント体制の整備

- ・学長のトップマネジメント体制 —機動的な意思決定システムへ—
- ① 学長の統括下で企画・立案・実施力を強化する「室」の設置や「センター」組織の拡充
- ② 常勤役員による毎週の業務統括会議の開催  
→役員による業務統括、諸問題の整理・検討、実施方針の策定等
- ③ 男女共同参画推進室及び女性研究者共助支援事業本部の設置
- ④ 事務組織の点検・評価

- ①61の「委員会」のうち38を「室へ移行」「部局長会議の機能へ吸収」センターの新設（社会連携センター、古代学学術研究センター、アジア・ジェンダー文化学術研究センター）
- ②業務統括会議の位置付けの明確化
- ③科学技術総合研究委託「女性研究者支援モデル育成事業」の「生涯にわたる女性研究者共助システムの構築」の事業を推進（18年度～20年度）
- ④キャリアアドバイザーの配置（17年度）  
決算係、福利厚生係の設置、入試課職員の増員（18年度）  
20年度から人事課を廃止、総務・企画課への統廃合に向け準備（19年度）

○ 戦略的な資源配分体制の確立

—ヒト・カネ・スペース：新たな配分方式と役員による統括—

- ・学長のトップマネジメントによる学内資源の有効活用  
（「奈良女子大学における学内資源配分に関する基本方針（17年3月）」策定）
- ① 教職員の欠員は全て学長預りとし、全学と部局の計画を勘案し学長が人事計画を定める。⇒ 人事管理手順の明確化
- ② 女性教員の積極的な任用
- ③ 任期制助教枠の拡大
- ④ 特任教員制度の積極的な活用

- ①人事管理手順の明確化  
【部局からの欠員状況報告書→学長から部局へ通知書（留意事項等を添付し大学の人事方針を明確に伝達）→人事結果の報告書】  
全ての人事について定例役員会で毎月状況報告。
- ②候補者の能力・業績の評価が概ね同等の場合は積極的に女性教員の任用を図る。（奈良女子大学における人事に関する基本方針）  
女性教員比率（15年度→19年度）：  
教授13.9%→19.0%、准教授23.1%→22.9%、講師57.1%→75.0%  
助教68.0%→65.4%、全体26.2%→28.1%
- ③9名（16年度）→15名（19年度）
- ④特任教授：6名、特任准教授：2名、特任講師：1名、  
特任助教：6名、特任助手：1名（19年度）

- ・大学の方針に則った、透明性のある新予算配分方式の実施  
—基盤的予算と重点予算の均衡ある配分—

- ・教育研究基盤経費＝
  - 外形的単価積算部分
  - 教育経費【学部は学科、大学院は指導教員へ配分】
  - 研究経費【教員へ配分】
  - 部局要求査定分
  - 教育経費【実験・実習・講義などの教育内容の特性に応じ学長が講義ベースで積算し部局へ配分】
  - 研究経費【教員個人ベースで専門分野の特性に応じて3段階かつ職階を考慮して学長が積算し部局へ配分】
- ・プロジェクト経費
- ・学長裁量経費

次年度の予算配分への部局評価の反映（19年度）

<19年度重点事項>

教育・学生支援統括経費【1千万円】  
年度計画重点推進特別経費【1千万円】  
若手女性研究者支援経費【4百万円】：21名を採択

○ 総人件費改革に向けた計画策定

- ・学長主導で策定した「今後の人件費見通しと人件費削減に向けての基本計画」にしたがって、平成19年3月から平成22年3月の退職者の一部を不補充とする「第一次総人件費削減計画」を策定し、18年度末から実施。

17年度人件費予算相当額に対して、19年度末で5.2%の削減（目標は1.5%）  
19年度は、18年度末退職者のうち、教授2名、事務系職員1名を削減。  
新規採用についても採用時期を遅らせるなどにより、人事院勧告補正分を含め1.6%の削減を達成（目標は0.75%）

○ 施設マネジメントの強化

- ① 老朽化施設等の改修、耐震改修
- ② 吹き付けアスベスト等の対応
- ③ 学生支援施設等の整備
- ④ ユニバーサルデザイン計画の策定
- ⑤ 共有スペースの拡充、スペースチャージ制の導入、施設活用の支援システム稼働等による施設の有効活用
- ⑥ 入退館管理システムの稼働（19年度）

- ①総合研究棟（文学系N棟）の耐震改修（18年度）、総合研究棟（理学系A棟、生環系A棟、理学系C棟、生環系D棟）・第一体育館・第二体育館の耐震改修、合宿所の改築（19年度）
- ③課外活動施設の改築（18年度）、合宿所の改築（19年度）

○ 経費の節減と自己収入増努力

- ① 紙資源、複写経費の節約
- ② 省エネ空調機器への転換
- ③ 光熱水料等の節減努力
- ④ 外部資金の受入れ促進

- ③電気料金の契約方式の変更により年間約116万円の節減（19年度）
- ④受託研究受入額大幅増加（対18年度比132.9%増）  
共同研究受入額大幅増加（対18年度比87.5%増）  
科学研究費補助金審査結果「A」の不採択者を対象とし、「科学研究費補助金獲得推進費」を新設。28名に総額235万円を配分（19年度）

○ 安全管理体制の整備強化

- ① 危機管理マニュアルの整備
- ② 薬品管理支援システムの整備
- ③ AED（自動体外式除細動器）の設置
- ④ 夜間・休日の不審者侵入を防ぐ安全管理体制の整備

- ②安全管理専門部会の統括下で、薬品管理支援システム（IASO）の本格稼働（19年度）
- ③構内5ヵ所にAEDを設置、使用方法を含めた救命講習を実施（19年度）
- ④入退館管理システムの運用開始（19年度）

○ 監査体制の充実

- ① 監査室の設置、学長直属化
- ② 監事監査計画の策定
- ③ 監事監査計画に基づく監事による学内部局ヒアリング等の実施と役員会への報告

- ③「学部・研究科における組織・管理の体制について」（監査の重点事項）の実施と部局評価への反映（19年度）

○ 自己点検・評価及び情報公開等

- ① 自己点検・評価の実施
- ② 大学機関別認証評価の実施
- ③ 研究者情報データベースの構築
- ④ 教員評価実施に向けた整備
- ⑤ 迅速な情報公開とメディア露出頻度の向上

- ②18年度に実施した自己点検・評価の報告書をもとに認証評価の自己評価書を作成し、認証評価を受けた。その結果「奈良女子大学は、大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている。」との認証評価結果を得た。（19年度）
- ④教員評価における評価手法・実施体制等に関し、「奈良女子大学教員評価の実施について」を策定するとともに、処遇への反映方法等について「教員の個人評価と処遇に関する基本的な考え方」を定めた。（19年度）
- ⑤記者会見等を通じて、大学情報を迅速・積極的に提供し、大学のホームページ・最新情報欄で種々の大学情報を公開した結果、新聞等のメディアに年間延べ289件（月平均24.1件）取り上げられた。（19年度）

○ 積極的な大学情報の発信

- ① ホームページの改善
- ② オープンキャンパス情報の積極的発信
- ③ メールマガジンの発刊、広報誌Todayの発刊
- ④ 認知度向上のためのUI（University Identity）プラン
- ⑤ 学生満足度調査の実施

- ①ユーザーの立場に立ち、ホームページの全面改定を行った。
- ②駅前ポスターの活用やホームページ等で積極的に開催情報を発信。その結果、参加者数は約2,100名と、大幅に増加した18年度とほぼ同数。
- ④平成19年1月より毎月1回記念館でランチタイムコンサートを開催。
- ⑤17年度から学部卒業生を対象に、大学に対する満足度・イメージ調査を実施。なお、18年度末実施の調査結果で、不満度の高かった事項（照明トイレ）等で改善可能なものは積極的に対応。（19年度）

○ その他業務に関する重点事項

- ・地域連携の強化  
地域女性リーダー育成事業を含む7つの地域貢献事業を実施。地域経済団体（奈良経済同友会）との懇談・交流会や南都経済センターとの共催で研究フォーラムを開催、地域連携強化を図った。

2. 教育、学生支援活動の充実・強化

○ 女子教育の質向上への積極的取組

- ① 教育計画室（16年度設置）の活動
- ② 教養教育の改革（18年度）と推進
- ③ 4年一貫のキャリア教育（16年度から）の推進
- ④ 学士課程専門教育の充実
- ⑤ 「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」に選定された教育取組の推進
- ⑥ 「魅力ある大学院教育」イニシアティブに選定された教育取組の推進
- ⑦ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の強化
- ⑧ 大学機関別認証評価の実施

- ①19年度は、教養教育・キャリア教育の推進、共同研究プロジェクト方式による放送大学の科目受講、非常勤講師配置の見直し、TAの適切配置、教育実習指導体制の整備、奈良県内大学間単位互換協定への平成20年度参加決定。
- ②19年度は、18年度に改革した教養教育カリキュラムを検証しながら推進。
- ③19年度は、特別教育研究経費（教育改革）の交付を受けた「女性のためのキャリア教育プログラム開発推進事業」の一環として、キャリアプラン科目群を開講。「キャリアデザイン・ゼミナール」は26科目（18年度は21科目）を開講。
- ④19年度は、初年次導入教育・研究プロジェクト関連教育・ジェンダー教育・資格関連教育・インターンシップ教育・少人数教育・学生参加型教育の推進等。
- ⑤「古都奈良における生活観光—地域資源を活用した全学的教育プログラム」（19年度全学部）、「地域の変革を促す女性人材育成プログラム」（17年度生活環境学部）、「可視化コンテンツクリエイタ養成プログラム」（18年度理学部）
- ⑥「先端科学技術の芽を生み出す女性研究者養成」（18～19年度）「生活環境の課題発見・解決型女性研究者養成」（17～18年度）の継続（人間文化研究科）
- ⑦19年度は、ファカルティ・ディベロップメント推進室の本格稼働により全学的なFD活動の強化。FD活動の成果は、英語教育の改善、少人数教育の推進、初年次導入教育・キャリア教育の充実、教室設備等の充実・改善等  
→授業内容・方法・環境の改善
- ⑧19年度、大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受けた。  
→「大学評価基準を満たしている」との評価結果

○ 教育研究組織の見直し

- ① 学校教育法改正に伴う教員組織の整備
- ② 学問分野の進展と社会的ニーズに応える改組等
- ③ 非常勤講師配置の全学的見直し

- ①19年度、学校教育法の改正に伴い、助教授、助手を准教授、助教へ移行。
- ②19年度、理学部では、物理科学科と化学科との間で入学定員・教員定員を調整。文学部では、現行の学科・専攻制から学科・コース制へ平成20年度より移行を決定。
- ③19年度も非常勤講師の配置指針に基づく適正配置。

○ 女子学生に対する各種支援体制の充実・強化

- ① 女性のライフサイクルに配慮した「長期履修学生制度」（16年度導入）
- ② 社会人の便宜を図った大阪中之島サテライト・キャンパス（16年度開設）
- ③ 博士後期課程における学位授与の円滑化促進
- ④ 学習環境の整備と学生生活の支援
- ⑤ 学生に対する健康相談体制の充実・強化
- ⑥ 学生の就職活動と経済面での支援強化
- ⑦ 「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」（19年度）に選定された「チャレンジする女性のキャリア形成支援」の取組開始

- ①女性のライフサイクルに配慮して、有職のほか、育児と長期介護も理由に認める。  
19年度実績：14名（前年度16名）、うち育児1名、長期介護1名
- ②19年度は、博士前期課程の授業3科目開講、受講者：25名（18年度20名）
- ③19年度も「複数指導教員による指導体制」「博士後期課程大学院学生の研究モニタリング・システム（「現況報告書」）」「学位取得のガイドライン」「博士論文執筆要項」「ガイダンス報告書」の継続実施。  
19年度課程博士の学位授与者：34名（18年度36名）
- ④19年度は、体育館設備の整備・改善、大学会館の改修、学生寄宿寮の施設・設備の修理・整備、合宿所の新築、カルト集団被害・悪徳商法等への注意喚起、学生寄宿寮における消防訓練・震災対策講座の実施、「下宿情報システム」の構築、学生支援関係教職員研究会の実施、国立博物館に加えて国立美術館のキャンパスメンバーズにも入会。
- ⑤19年度は、新入生オリエンテーションでの健康管理・相談ガイダンス、学生定期健康診断時に423名の新入生に対する保健管理センタースタッフによる問診・面接、麻疹流行への注意喚起、保健管理センターと学生相談室の連携による心身両面の健康相談体制の強化、健康教育講演会を年6回開催。
- ⑥19年度は、就職支援室による就職活動支援講座・説明会等の実施、企業情報の収集、企業訪問、同窓会（佐保会）東京支部と連携した東京地区での就職活動支援、キャリア・アドバイザーを中心とする就職相談体制の強化、奈良県インターンシップ制度（参加学生28名）、奈良市・神戸市の学校教育活動支援事業（スクールサポート）への参加。19年度就職率（20年5月1日現在）＝学部全体：93.2%（18年度96.9）、大学院：91.9%（18年度85.0）授業料免除基準の見直しによる免除対象者増加：19年度421名（18年度379名）



### 3. 研究活動の活性化

#### ○ 研究の高度化と個性化の推進

- ① 21世紀COEプログラム「古代日本形成の特質解明の研究教育拠点」の推進（16年度採択）
- ② 学長のリーダーシップによる戦略的・効果的な研究経費配分
- ③ 重点領域研究及び重点地域研究の推進
- ④ 古代学学術研究センター及びアジア・ジェンダー文化学研究センター設置（17年度）
- ⑤ 若手女性研究者に対する研究支援と研究者育成

- ①世界最高水準の研究教育拠点形成の充実を図るため、19年度は国際シンポジウム「古代東アジアにおける都市の成立」をテーマに開催し、国際的な研究連携活動を推進した。
- ②学長を中心に、高度な基礎研究、学際的研究等において、世界的研究拠点形成の核となりうるリサーチ・コア構築の推進を図るため、学内公募型プロジェクト経費により、優れた研究に対して総額3,000万円の研究支援を行った。19年度は、64件の応募から31件採択。
- ③重点領域研究では、19年度は、21世紀COEプログラムとの関連の中での東アジア及び欧米諸文化との比較研究の推進、社会生活環境学共同研究プロジェクトにおける研究の推進、共生自然科学に関わる領域横断的研究の推進、情報や数理的方法・物質科学的方法を用いた複合的な視点からの研究活動の推進などを遂行した。また、重点地域研究では、アジアにおけるジェンダーに関する研究を推進するため、韓国、台湾、アフガニスタン等の女性研究者やジェンダー研究機関等と交流し、研究会や講演会等を開催した。
- ④19年度に、アジア・ジェンダー文化学研究センターでは韓国、台湾、アフガニスタン等の研究者やジェンダー研究機関等と交流し、研究会や講演会を開催。
- ⑤19年度は、学長のリーダーシップのもと、若手女性研究者が推進する優れた研究に対して総額400万円（応募件数28件、採択数21件）の研究支援を行った。また、21世紀COEプログラム関連、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ関連の専攻を中心としたRA雇用の促進及び博士論文提出可能な者を対象としたRA採用、博士研究員制度により若手女性研究者育成を図った。

#### ○ 外部資金獲得に向けた取組

- ① 科学研究費補助金獲得に向けた取組
- ② 産学官連携活動の推進
- ③ 研究活動活性化による特許出願

- ①科学研究費補助金説明会を開催し、応募・採択状況の説明や計画調書作成上の留意点等についての説明を行った。19年度には、科学研究費補助金審査結果で「A」の不採択者を対象として「科学研究費補助金獲得推進費」を設置し、総額235万円のインセンティブ付与を実施した。
- ②19年度は、社会連携センターの産学官連携推進部門及び産学官連携コーディネーターを中心として企業等との連携強化を図った。特に、メガバンク及び地銀等の3金融機関との産学連携協力に関する協定を締結した。また、「研究紹介集2006-2007」を発刊した。
- ③19年度は、発明審査委員会へ3件の発明届が出され、2件の大学帰属を決定し、1件を特許出願、他の1件はPCT出願した。企業から譲渡依頼のあった大学保有の特許1件については、社会的貢献度の観点から譲渡を決定した。

### 4. 国際交流及び社会連携の推進

#### ○ 国際交流推進のための諸策の展開と社会連携（地域貢献）活動

- ① 国際交流センターの設置（16年度）及び社会連携センターの設置（17年度）
- ② 国際交流協定の拡大
- ③ 国際交流協定締結大学への派遣事業
- ④ 地域貢献事業の推進
- ⑤ 奈良町セミナーハウスの活用（17年度開設）

- ①19年度に国際交流センターでは海外語学研修（中国語、英語）等を実施、また社会連携センターでは研究フォーラム「奈良に関する3研究の紹介」等を開催するなどした。
- ②19年度は、台湾の国立清華大学と大学間交流協定等を締結、さらに中国内蒙古大学蒙古学学院と生活環境学部及び人間文化研究科との部局間交流協定を締結し国際交流推進を図った結果、国際交流協定締結校は30大学に拡大した。
- ③19年度には、南京大学・蘇州大学へ本学教員・大学院生を派遣し、教育研究上の国際交流を一層促進すると同時に相手大学の教育研究活動の発展に寄与した。
- ④19年度における地域貢献事業として、古代奈良を中心とした歴史的文化遺産のデータ化、まちづくり支援事業、生物資源の保全を目的とした農山村活性化事業、地域女性リーダー育成事業、健康なら21Stepアップ事業、次世代自立支援の子ども学、奈良女子大学サイエンス発信広場の7事業を推進した。
- ⑤学外地域連携拠点としての奈良町セミナーハウスでは、19年度は地域との交流を進める様々なイベント（M-House project「gokan」、ならまちわらべうたフェスタ等）を実施した。

### 5. 附属学校園における各種取組

#### ○ 大学との連携を強化した附属学校園の諸活動

- ① 附属学校園と大学との連携強化
- ② 附属学校園と大学との共同研究の推進
- ③ 附属学校部（附属学校部長）の統括の下での活動

19年度は以下のとおり。

- ①本学教育実習生の受け入れと改善、附属学校園教員による教職科目の担当、アフガニスタン女子教育支援事業への協力、附属小学校と生活環境学部との連携による「食教育」プロジェクトの推進、附属中等教育学校のアカデミック・ガイダンス、キャリアガイダンス、スーパーサイエンスハイスクール事業における理学部・生活環境学部との連携・協力。
- ②教育システム研究開発センターと連携したリベラルエデュケーション・プロジェクト、幼小一貫教育等に関する研究開発を展開、附属三学校園による研究開発学校に指定された教育実践研究の推進。
- ③附属学校運営委員会（附属学校部長が委員長）における評価体制・人事・財務・安全・情報管理等の一体的な運営。

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  
 ① 運営体制の改善に関する目標

中期目標	<p>○組織運営に関する基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全学的な経営戦略を確立し、効果的・機動的な組織運営に努める。</li> <li>全学的な観点から諸計画を審議・立案するための柔軟かつ機動的な組織編成に努める。</li> <li>学部長、研究科長の補佐体制強化のため、全学の審議・実施組織と連携した学部、研究科内の運営体制強化を図る。</li> <li>事務の各部門の専門性を生かし、職能集団としての役割強化を図る。</li> </ul> <p>○学内の資源配分に関する基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育研究の活性化の観点から、学内諸資源の適正な配分方針を定め、これを運用するための体制を整備する。</li> </ul>
------	---

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期 年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
○全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策						
5-1 学長を中心とする運営体制の強化・整備を図り、全学的な経営戦略の策定を行う。また、学長の補佐体制の整備を行うなどにより、経営戦略に基づいた企画・立案・実施組織の統括を行う。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学長中心の運営体制の強化・整備を図るため、委員、会、効果的、機動的な組織運営を円滑にするため、「室」を設け、見直し教員と事務職員との協同による「室」を設け、部局の意向をも踏まえ円滑な大学運営を図るため、学長を中心とした役員会の統括の下に部局長会議を設けた。</li> <li>また、学長の補佐体制として学長及び理事で構成する「業務統括会議」を開催し、学長の統括下で全学的な経営戦略の策定を行うとともに、それに基づいた企画・立案・実施組織の統括を行い運営体制を強化した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き学長を中心とする運営体制の強化整備策定を行い、全学的な経営戦略の策定を行う。また、「業務統括会議」を毎週開催し、立案・実施組織の統括を行う。</li> </ul>		
	5-1-10 教員と事務職員とで構成する「室」等において、戦略的な企画・立案を行い、効果的、機動的な組織運営を図る。	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「室」の活動による効果的、機動的な組織運営</li> <li>各室においては、毎月定期的に又は必要に応じて会議を開催し、各室が所掌する諸課題や諸事業について、副学長等のリーダーシップのもと、教員と職員とが連携して戦略的な企画・立案を行い、効果的、機動的な組織運営を図った。具体例は以下のとおり。</li> <li>（入試企画室） 戦略的な大学広報を行うため、大阪、名古屋に加え、東京、富山、高松で入試説明会を開催したほか、学生を入試広報ボランティアとして採用し、学生が帰省時に地元で広報活動を行うなどの取組を実施した。また、大学院進学に係る基礎データを収集するためのアンケート調査を実施した。</li> <li>（評価企画室）</li> </ul>			



	<p>大学機関別認証評価のための自己評価書の作成作業を行うとともに、教員の個人評価制度案策定した。</p> <p>(教育計画室)</p> <p>非常勤講師の配置指針に基づく全学共通科目の非常勤講師の配置原案の作成や、キャリア教育科目のゲストスピーカーの計画立案を行った。</p> <p>(学生生活支援室)</p> <p>学生相談室や保健管理センターとも密接に連携を図り、麻疹予防をはじめとする学生の心身のケアのための機動的な対応を行った。</p> <p>(就職支援室)</p> <p>就職活動対策、教員採用試験対策、公務員試験対策等のセミナーの開催やインターンシップ事業等を実施した。</p>
<p>5-1-20</p> <p>・部局長会議を毎月開催し、諸課題について部局の現状を踏まえた検討を行い、円滑な大学運営を図る。</p>	<p>III</p> <p>・大学運営における部局長会議の役割</p> <p>毎月第2水曜日に部局長会議を開催し、役員及び部局長が出席して、全学に関わる事項について、教育研究評議会や経営協議会に先立ち部局の意見を踏まえた検討を行い、円滑な大学運営を目標期間の評価等、部局長会議を通じて各部室に周知徹底するなど、大学運営の円滑化を図った。</p> <p>また、等価全学に関別認評具体的な及び円滑化を図った。さらには、再生会議や情報共有化を図った。</p>
<p>5-1-40</p> <p>・全学的な運営の円滑化を図るため、教員と事務職員とで構成する「室」等での検討事項や活動状況について大学構成員へ周知し、情報の共有化を図る。</p>	<p>III</p> <p>・「室」等の活動状況に関する情報の共有</p> <p>全学的な運営の円滑化を図るため、「室」等での検討事項や活動状況については、室員が所属する学部等に電子メールや、教授会等において報告するなどにより周知し、また全学レベルでは、大配信システムを利用するなどにより、大配信システムを利用して、情報の共有化を図った。</p> <p>また、大学構成員へ周知し、情報共有化を図った。また、大学構成員へ周知し、情報共有化を図った。</p> <p>また、大学構成員へ周知し、情報共有化を図った。</p> <p>また、大学構成員へ周知し、情報共有化を図った。</p>
<p>5-1-50</p> <p>・学長の補佐体制としての学長及び理事で構成する「業務統括会議」を毎週開催し、経営戦略に基づいた企画・立案を行い、運営体制を充実させる。</p>	<p>III</p> <p>・業務統括会議による運営体制の強化</p> <p>学長の補佐体制として学長及び理事で構成する「業務統括会議」を毎週火曜日に開催し、各理事の業務を統括して、学長の活動状況並びに内外の諸会議の内容等を共有するとともに、関係する諸課題について、戦略的に行き届いた企画・立案を行い、運営体制を充実させた。</p> <p>また、学長及び理事の業務を統括して、学長の活動状況並びに内外の諸会議の内容等を共有するとともに、関係する諸課題について、戦略的に行き届いた企画・立案を行い、運営体制を充実させた。</p> <p>また、学長及び理事の業務を統括して、学長の活動状況並びに内外の諸会議の内容等を共有するとともに、関係する諸課題について、戦略的に行き届いた企画・立案を行い、運営体制を充実させた。</p>

			全学的な経営戦略の策定を行った。また、競争的プログラムの申請に向けた戦略的な組や部局評価の実施に向けた方策を検討するなど、経営戦略に基づいたマネジメントを行った。		
○学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策					
5-2 ・学部、研究科内の運営体制強化を図るため、学部長・研究科長を中心とし機動的かつ柔軟な実務執行組織を、全学の組織と連携させつつ編成する。	IV	(平成16~18年度の実施状況概略) ・各学部、研究科では、代議員制の活用や「室」及び委員会等の整備により、学部長・研究科長を中心とした機動的かつ柔軟な実務執行組織を編成した。また、学部、研究科内に全学の「室」に対応した「室」や委員会を設置し、全学の組織と連携した部局運営の組織編成とし、運営体制強化を図ることができた。	・代議員制の活用や、全学の「室」に對し、委員連携した部局運営を中実な中心執行組織として、全学の運営を柔軟に中期計画まで行っている。		
	5-2-10 ・文学部では、教育研究組織の改編の検討の中で、講座代表会議の組織のあり方及び運営方法について検討を行う。	III (平成19年度の実施状況) ・文学部の教育研究組織改編に伴う運営方法の検討 文学部では、教育研究組織の改編を行い、平成20年度より専攻制からコース制へ移行するものとした。これに伴い、講座代表会議の組織及び運営方法の見直しを総務委員会で検討し、講座代表会議に替えて学科代表会議の設置を決定するとともに、その運営方法について検討を行った。			
	5-2-20 ・理学部では、評議員の副学部長的役割、学科長制、代議員制、教育企画推進室等を活用し、学部長を中心とした機動的かつ柔軟な学部運営を図る。	III ・理学部の運営体制強化 理学部では、2名の評議員が副学部長的立場で学部長を支援する体制をとっている。学科長会議(学部長及び5学科長で構成)を教授会に先立って開催し、教授会の審議事項等を確認し、協議し、その結果を学科長が各学科会議においいて、意見調整して、教授会に報告する。このように、学科長制は、教授会の効率的な運営に大きく貢献した。教授会の審議事項のうち、軽微なものについては代議員会に権限を委譲し、教員が教育研究に携わる時間を確保するに努めた。また、各評議員を室長とする学部内の教育企画推進室及び研究企画推進室を活用するなどにより、学部長を中心とした機動的かつ柔軟な学部運営を図った。			
	5-2-30 ・生活環境学部では、代議員制を活用し、学部の運営体制強化を図る。	III ・生活環境学部の運営体制強化 生活環境学部では教授会の審議事項のうち、軽微なものについては代議員に権限を委譲し、代議員会議において専決を行うなどの体制をとり、学部の運営体制強化を図った。また、従来の委員会から、学部に教育計画室、評価企画室、学生支援室、入試企画室、研究企画室、広報企画室を立ち上げ、より機動的な室体制に移行し、全学の室体制と連携した組織作りを行い、学部の運営体制強化を図った。			
	5-2-40	III ・人間文化研究科の運営体制強化			

	<p>・人間文化研究科では、研究科の運営体制強化を図るため、副研究科長制を引続き活用するとともに、全学の連携の推進を図る。また、研究科の4つの委員会等による機能強化を引き続き進める。</p>	<p>研究科の運営体制強化を図るため、研究科の運営や緊急案件に評議員が対応するなどの体制を強化した。また、研究科の4つの委員会等による機能強化を引き続き進めた。</p> <p>① 教育委員会：助教研修を導入するなど、全学の教育計画室、新設されたFD推進室と連携しながら教育の改善を進めた。</p> <p>② 評価委員会：認証評価のため、実績報告書等を作成した。</p> <p>③ 学術研究交流委員会：「生涯にわたる女性研究者共助システムの構築」事業と連携しつつ、修了生支援ネットワーク（「奈良女子大学キャリア支援メンバーリングリスト」）を7月から本格稼働させ、情報の提供を始めるとともに、教員加入者を増やす取組を行い、情報提供量の確保を図った。</p> <p>④ 総務委員会：ホームページ改善等の活動を進めた。</p>	
<p>○教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p>			
<p>5-3 ・教員と事務職員が連携した柔軟で機動的な組織を構築し、企画・立案・実施機能の強化を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>・教員と事務職員で構成され、連携して運営する各種「室」を設置し、柔軟で機動的な組織を構築し、大学運営の企画・立案・実施機能の強化を図った。また、平成17年度に研究企画統括室を企画統括室に改組するなど、必要に応じて「室」組織の再編を行った。</p>	<p>・教員と事務職員で構成し、連携しながら運営する柔軟で機動的な組織である各種「室」を構築し、企画・立案・実施機能の強化を図るなど、すでに中期計画を達成している。</p>
<p>5-3-10 ・教育・学生支援統括室において、同統括室に附属する各室との連携の下、学生支援・入試・教務に関する企画・立案・実施機能の強化を図る。</p> <p>-----</p> <p>5-3-30 ・教員と事務職員とで構成する「室」等において、教育研究等に関わる諸問題に</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>・教育・学生支援統括室の運営体制強化</p> <p>教育・学生支援統括室は、同統括室に附属している6つの各室（入試企画室・教育計画室・FD推進室・学生生活支援室・就職支援室・障害学生支援室）との連携のもと、各室に関わる年度計画等の諸課題について、企画・立案・実施機能の強化を図った。各室との連携のもと、取り組んだ主な事柄は以下のとおり。</p> <p>① 次期中期目標・中期計画の策定に関わり、各室が所掌する教育・学生支援に係る諸課題等についての情報並びに意見交換を行った。</p> <p>② 各室に係る年度計画について、企画・立案・実施及び連絡調整等を行った。</p> <p>③ 全学の学年暦及び授業日数（案）について、意見を集約し、原案を策定した。</p> <p>④ 教育支援及び就職支援に資するため、TOEIC実施委員会のもとで、本年度もIPテスト（団体特別受験制度）を5回実施した。</p> <p>⑤ 新入生オリエンテーション及び各種ガイダンスについて、前年度の反省を踏まえ、実施内容や日程等を調整し、改善を図った。</p> <p>-----</p> <p>III ・「室」の活動状況</p> <p>教員と事務職員とで構成する各室においては、教育研究等に関わるそれぞれの諸課題につ</p>	

	<p>について検討し、企画・立案・実施を行う。</p>	<p>いて、室会議や電子メールを利用した意見交換により、企画・立案・実施を行った。主な例は以下のとおり。</p> <p>① 研究企画室においては、外部資金獲得に向け、教員インセンティブの付与と実施した。</p> <p>② 研究費補助金獲得推進費の配分を、研究成果を社会連や地域に繋げるための研究フォーラムの開催やビジネスフェア等への出展、大学として地域貢献事業の選定・実施を行った。</p> <p>③ 教育計画室においては、教育実習の改善や教職員の免許法の改正への対応、放送大学や奈良県内の他大学との単位互換協定の実施、教養の成果に関する卒業生アンケートの実施など、教育改善に向けた諸事業の企画・実施を行った。</p> <p>④ 入試企画室においては、入学者選抜の基礎情報を得るための新入生アンケート、入学辞退者アンケート及びオープンキャンパス参加者アンケートを企画・実施した。</p>	
	<p>5-3-40 ・事務職員は、各所属の「室」等において、その専門性に基づく提案を積極的に行う。</p>	<p>III ・「室」における事務職員の活動 各室においては、事務職員がその専門性に基づく提案を積極的に行い、室での検討・立案を経て様々な取組を実施した。その一例は以下のとおり。</p> <p>① 教育計画室においては、教員免許課程認定に關する教職科目の問題点への対応案の提示を、キャリア教育科目のゲストスピア一カ一候補者の提案や学生配付物の改善を提案し、室会議での検討を経て実現した。</p> <p>② 入試企画室においては、大学入学者選抜をめぐる志願者の動向などの基礎資料を、入試ポータルサイトとして活用するなどの戦略的な入試広報の実現及び入試説明会を実施した。</p>	
<p>○内部監査機能の充実に關する具体的方策</p>			
<p>5-4 ・適正な経理執行等を行うため、内部監査機能を整備する。</p>		<p>IV ・(平成16~18年度の実施状況概略) ・内部監査に対応する組織として監査室を設置し、定時監査及び臨時監査を必要に応じて実施した。また、監査室において内部監査や監査実を檢討し、フォローアップ監査の実施や監査実のマニュアルを策定するなど、内部監査機能の整備・充実を図った。</p>	<p>・適正な経理執行を行うため、監査室を設置し、フォローアップ監査の実施や監査実マニュアルを策定するなど内部監査機能を整備し、すでに中期計画を達成している。</p>
	<p>5-4-10 ・監査室において内部監査計画を策定し、定時監査を行い、また必要に応じて臨時監査を行う。</p>	<p>III ・(平成19年度の実施状況) ・内部監査の実施 監査室では監査室会議を開催し、平成19年度内部監査計画を策定するとともに、次のとおり定時監査と臨時監査実施した。 定時監査(業務監査) ・平成19年度計画の実施状況監査(19.10.31-20.1.28実施) ・勤務時間管理、給与支払状況監査(20.1.4-20.3.26実施)</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報保護の対策に関する監査 (20.3.5-20.3.17実施)</li> <li>定時監査 (会計監査)</li> <li>・契約の締結、旅費の支給、物品管理状況、金銭出納状況等 (19.11.26-19.11.30実施)</li> <li>臨時監査</li> <li>・科学研究費補助金に係る書面監査・実地監査 (9.28実施)</li> </ul>	
	<p>5-4-21</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・監査マニュアル及びチェックリストの更新と今後の監査手法について検討する。</li> </ul>	<p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部監査手法の検討</li> </ul> <p>「研究機関における公的研究費の管理・監査に関するガイドライン」を踏まえ、監査マニュアル、チェックリストに新たに会計担当者及び研究者に対する不正使用防止策に係るヒアリングの項目を加えるなどの更新を行った。それに基づき内部監査を実施し、その結果を踏まえ今後の監査手法についての問題点や改善点を検討した。</p>	
<p>○全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策</p>			
<p>5-5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育研究の活性化の観点から、全学的な方針・計画に沿った学内資源の配分方針を定め、この方針に従った運用を行い、学内諸資源の有効活用を図る。</li> </ul>		<p>III</p> <p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全学的な方針・計画に沿った資源配分の基本方針を定め、予算を効果的に配分し学内諸資源の有効活用を図った。</li> <li>「節約実績額調書」により予算節約状況を反映した次年度予算配分を行った。平成17年度から「教育・学生支援統括経費」及び「若手女性研究者支援経費」、平成18年度からは「年度計画重点推進特別経費」を設け、予算を重点的に配分し、教育研究の活性化を図った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全学的な方針・計画に沿った資源配分の基本方針に基づき、引き続き学内諸資源の有効活用を図る。</li> </ul>
	<p>5-5-10</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学内諸資源の有効活用を図るため、資源配分の基本方針に基づき効率的な予算配分を実施し、教育研究の活性化を図る。</li> </ul>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・効率的な予算配分による教育研究の活性化</li> </ul> <p>学内諸資源の有効活用を図るため、資源配分の基本方針に基づき、各部署からの要求内容と等価の評価を勘案し、戦略的かつ効果的な資源配分を行い、教育研究の活性化を図った。教育研究の戦略的な取組・計画を行う経費として、重要施策経費を措置するとともに、緊急性及び重要性等のある事業を取り上げ、学長裁量経費により重点配分を行い、更なる教育研究活動の推進と活性化を図った。</p> <p>【学長裁量経費の配分例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・科学研究費補助金獲得推進費 2,350千円</li> <li>・国際会議・シンポジウム支援経費 1,500千円</li> <li>・教室整備経費 11,790千円</li> <li>・体育館整備経費 2,120千円</li> <li>・附属学校園環境整備経費 1,318千円</li> </ul>	
	<p>5-5-20</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・節約実績額調書により部局の予算節約状況を精査し、節約を図り、学内諸資源の有効活用を図る。</li> </ul>	<p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・予算節約状況の精査による学内諸資源の有効活用</li> </ul> <p>前年度の節約実績額調書や年度途中における部局の節約状況を精査し、節約実績が顕著だった学生生活課に、課外活動環境支援経費として3,300千円を措置し、学生支援の強化を図るな</p>	

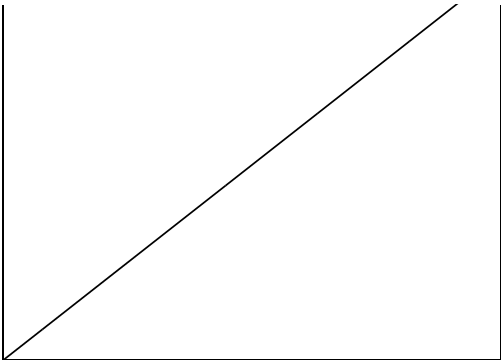


<p>5-5-30 ・「教育・学生支援統括経費」を措置し、教育・学生支援の充実を図る。</p>	<p>ど経費節減を奨励することで節約の促進を図り、学内緒資源の有効活用を図った。</p> <p>III ・教育・学生支援の充実 「教育・学生支援統括経費」として10,000千円を措置し、教育・学生支援の充実を図った。本年度は関係部局課からのヒアリング等を実施し、配分方針を検討のうえ、下記の事項に重点配分を行い、教育・学生支援の充実を図った。 ・全学共通教育関連機器整備経費 4,000千円 ・学生寄宿舎整備経費 3,000千円 ・大学説明会・相談会実施経費 3,000千円</p>	
<p>5-5-40 ・「若手女性研究者支援経費」を措置し、若手女性研究者の支援を図る。</p>	<p>III ・若手女性研究者の支援・育成 「若手女性研究者支援経費」を措置し、申請者の専門分野の特性並びに研究実績を勘案して配分を行い、若手女性研究者の支援・育成を図った。平成20年4月を目途に研究活動報告書の取りまとめのうえ評価を実施する予定である。 ・予算配分総額 4,000千円 申請者件数 28件 採択者件数 21件</p>	
<p>5-5-50 ・「年度計画重点推進特別経費」を措置し、特に重要と考えられる年度計画を推進する。</p>	<p>III ・重点的な年度計画の推進 関係部局課から年度計画の進捗状況等についてヒアリングを実施し、「年度計画重点推進特別経費」として、昨年度に引き続き10,000千円を措置し、特に重要と考えられる年度計画を推進した。本年度は、年度計画のうち「女子学生のキャリア形成を支援するため4年間一貫したキャリア教育を実施する」と並びに「既存施設の備等の有効活用を努めるとともに、教育目標の実現に必要な施設、設備、図書、視聴覚教材等の整備を図る」の項目を重点的に取り上げ、以下の事項について措置し、年度計画の推進を図った。 ・健康運動指導師養成校認定関連整備 6,300千円 ・全学共通教室器具整備 3,700千円</p>	
		<p>ウェイト小計</p>

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  
 (2) 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標  
 ・大学の基本理念に基づき、学問諸分野の発展を踏まえ、社会的要請等も考慮し、全学的な見地から教育研究組織のあり方について見直しを行う。

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
○教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策							
5-6 ・学問諸分野の発展を踏まえ、社会的要請等も考慮し、全学的な見地から教育組織や研究者集団の形成などの在り方に対して検討を行うための組織を明確にし、整備を図る。			IV	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>・全学的な見地から教育組織や研究者集団の形成などの在り方の検討を行うため、「業務統括会議（常勤理事で構成）」で検討を行うことを明確にし、「企画推進会議（部局長会議メンバーで構成）」での議論を通じて素案を作成し、その後、部局長会議での議論の後、経営協議会、教育研究評議会での審議を経て役員会で最終決定を行うこととしている。</p> <p>このように教育組織や研究者集団の形成を検討する組織整備を行ったが、この組織体制の中で以下のような事項を検討し決定した。</p> <p>①古代学学術研究センターの設置                  ②社会連携センターの設置                  ③アジア・ジェンダー文化科学研究センターの設置                  ④研究者集団の形成のためのプロジェクト経費の措置                  ⑤理学部物理科学科と化学科との間で入学定員及び教員定員を調整</p>	<p>・全学的な見地から教育組織や研究者組織の在り方について「業務統括会議」で検討を行うことを明確にし、組織整備を行ったことにより、すでに中期計画を達成している。</p>		
	5-6-10 ・教育活動、研究活動など全学の活動に係る自己点検・評価の結果を踏まえて、引き続き全学的な見地から教育研究組織のあり方について役員会等で検討する。		III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>・教育研究組織の検討                  教育活動や研究活動などの全学の活動に関しての自己点検・評価の結果を踏まえて、全学的な見地から教育研究組織のあり方について役員会等（役員会、業務統括会議、企画推進会議、部局長会議）で検討した。</p> <p>主に、現在大学院と学部に分かれて所属している教員の位置づけに関連して、教育組織と研究組織の分離の問題点などを検討した。</p>			
○教育研究組織の見直しに関する具体的方策							
5-7			III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p>	<p>・全学的な見地から、教育研</p>		

<p>・学問諸分野の学問的發展、社 会的要請、総合的に勘案し、全 体的な見地から教育研究組織の あり方について見直しを行う。</p>		<p>・学問諸分野の学問的發展や、社会的要請、経営的観点から、総合的に勘案し、全体的な見地から教育研究組織のあり方について見直しを行う。具 体的には「業務統括会議」、「企画推進会議」での議論を通じた素案を作成し、その後、部長会議での議論を経て、役員会で最終決定を行った。検討の審議を経た主な事項は以下の通り。 ①古代学術研究センターの設置 ②社会連携センターの設置 ③アジア・ジェンダー文化学センターの設置 ④理学部物理科学科と化学科との間で入学定員及び教員定員を調整</p>	<p>研究組織のあり方について、企業 の会議等におき、役員会等に 踏まえ、役職員等におき、 面的に勘案し、引き続き行 う。</p>
<p>5-7-10 ・「学校教育法の一部を改正する法律」 の施行に伴い、准教授、助教を配置する。</p>		<p>III (平成19年度の実施状況) ・准教授、助教の配置 「学校教育法の一部を改正する法律」の施行にあわせ、学問諸分野の発展、教育研究活動等の状況を踏まえ、教授会等で審議の上で、各学部等において選考のうえ、4月から全学で83名の准教授及び26名の助教を配置した。</p>	
<p>5-7-20 ・文学部では、教育研究組織の改編の検討の中で、学部運営体制について検討する。</p>		<p>III ・文学部の教育研究組織改編に伴う運営体制の検討 文学部では、教育研究組織改編の検討を行い、平成20年度より専攻制からコース制へ移行することとした。これに伴い、学部運営体制について検討を行い、講座代表会議に替えて学科代表会議を設置することを決定するとともに、教務委員会、広報委員会の委員構成の変更を行い、新組織に対応することとした。</p>	
<p>5-7-24 ・文学部では、「子ども学研究プロジェクト」の研究教育交流拠点の設置について検討する。</p>		<p>III ・「子ども学研究プロジェクト」の研究教育交流拠点の検討 文学部では総務委員会において、教員志望の学生を対象に、子どもの「生活の質」の保障と向上に資する専門的職能を有する教員の育成に向けた6年+3年の教育プログラムを、高校一学部一大学院の連携のもとに開発、実施するために、「子ども学研究プロジェクト」の研究教育交流拠点として「子ども学臨床研究センター(仮称)」の設置について、問題点等を検討した。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

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  
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標  
 ○教職員の人事に関する基本方針  
 ・教職員の計画的かつ適正な配置を図り、人事交流の推進を進める等のため、人事に関する管理システムの整備を図る。  
 ・教員の流動性の向上を図るとともに、教員構成の多様化に努める。  
 ・「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。  
 ○事務職員の専門性等の向上に関する基本方針  
 ・事務職員の専門性等の向上を図るため、必要な研修機会の確保に努めるとともに、他大学との人事交流の活性化を図る。  
 ○教職員の行動規範の策定に関する基本方針  
 ・人権尊重の基本原則を遵守し、その視点に立った行動規範を策定する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)		ウェット	
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策							
5-8 ・教職員の人事の適正化を図るために人事評価システムを整備し、評価を待遇面に反映させる。			III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・評価企画室において、多面的な教員評価の手法や処遇への反映等について評価項目や評価方法を検討し、研究者情報データベースに蓄積されたデータを評価に利用することとし、教員の各種データを収集するとともに、各種活動状況のマクロデータを作成した。事務職員の人事評価については、平成17年度からワーキンググループで検討し、平成18年度に個人評価の試行を実施した。	・教職員の人事の適正化を図るために、試行結果を検証したうえで、教員評価、事務系職員評価を実施し、評価を待遇面に反映させる。		
	5-8-10 ・評価企画室において、教員評価の試行実施に向けて、給与制度への反映方法など、評価の手法とその実施体制等を検討する。		IV	(平成19年度の実施状況) ・教員評価手法・実施体制の検討 評価企画室において、教員評価の実施に向けて、給与制度への反映方法等を示した「教員の個人評価と処遇に関する基本的な考え方」と評価手法・実施体制等について定めた「奈良女子大学教員評価の実施について」を策定するとともに、評価実施体制を整備し、一部教員を対象とした試行を実施した。			
	5-8-20 ・教員の評価に向け、教員個々の各種活動を把握するために各種活動状況のマクロデータを作成する。		III	・教員評価に向けた取組 教員の評価に向け、教員個々の各種活動を把握するために、各教員が研究者情報データベースに入力したデータをもとに、評価企画室において各種活動状況のマクロデータを作成した。研究者情報データベースには学内ウェブから随時入力可能であり、公開可能なデータについては、本学ホームページから広く社会に向けて公開している。			
	5-8-30		III	・事務職員人事評価 (第二次試行) の実施			

	<p>・事務系職員の人事の適正化を図るため、前年度の人事評価の試行（第一次試行）結果を検証し、対象者を広げて試行（第二次試行）を実施する。</p>	<p>平成18年度に実施した第一次試行の結果について、事務系職員人事評価手法検討ワーキンググループで検証したうえで、第二次試行の実施方法を検討・作成し、事務系職員全員へ対象を広げた第二次試行（実施期間：平成19年12月1日～平成20年3月31日）を実施した。もともと、実施内容は、被評価者の自己評価をもとに、評価者との面談によるフィードバックと人事評価である。</p>		
<p>○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p>				
<p>5-9 ・任期制や公募制を含む柔軟で多様な人事制度の運用により、とと教員の流動性の向上を図るとともに、外国人・女性の教員採用の促進に努める。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・平成16年5月19日に「教職員人事に関する基本方針」を定め、平成17年3月17日には「奈良女子大学における人事に関する基本方針」を定め、外国人教員や女性教員の採用促進の方針を定めた。また、すべての空ポストを一旦学長預かりとし、教員の新規採用については公募原則とし、大学院所属の助手（助教）はすべて任期付きとするなど、教員の流動性の向上を図り、教職員人事の適正化を図った。また、新しい給与制度（人事院勧告準拠）、新たな人件費改革（総人件費改革）を踏まえた人事制度や人事計画を策定し、人件費の適正管理に努めた。</p>	<p>・任期制や公募制を含む柔軟で多様な人事制度の運用により、外国人・女性の教員採用の促進に努める。</p>	
	<p>5-9-10 ・「人事に関する基本方針」（公募制、女性教員の採用促進を含む）に基づき、適正な教員人事を実施する。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） ・適正な教員人事の実施 本学では、教職員の欠員が生じた際には、「人事に関する基本方針」に基づき、全てのポストを一旦学長預かりとし、再配置、振替、削減などの措置をとっている。部局へ教職員ポストを配置する際には、全学の人事計画を勘案しつつ、学長から人事に関する「通知書」を发出している。その中で「外国人教員・女性教員の採用促進」や人事に際しての留意事項を通知し、人事終了後はその結果について報告書を提出させ適正な教員人事を実施した。なお、教員の新規採用は公募原則としており、本年度の採用は下記のとおりであり、全て公募によるものである。 准教授 4名（女性0名） 助 教 6名（女性6名）（外国人2名） また、昇任人事は次のとおりである。 教 授 2名（女性0名） 准教授 4名（女性2名）</p>		
	<p>5-9-20 ・総人件費削減計画に基づく人事計画を実行に移し、人件費の適正な管理に努める。</p>	<p>III ・総人件費削減計画に基づく人件費の適正管理 平成18年度に策定した「第一次総人件費削減計画」を実行に移し、人件費の適正な管理に努めた。本年度末は、教授2名、教諭2名、事務系職員1名の削減を行った。</p>		
	<p>5-9-30 ・特任教員制度を活用するなどにより、柔軟で多様な人事を行う。</p>	<p>III ・特任教員制度の活用 従来の教員定数枠に捉われず、配置ポスト、労働時間など配置部局の実状による柔軟な採用ができ、特定事業等の実施期間に応じた研究・</p>		



	<p>5-9-40                  ・学校教育法の一部改正に伴い改正した本学教員の任期に関する規程に基づき、助教への任期制の一層の拡充を図るとともに、公募制による任用を推進する。</p>	<p>教育に従事させる特任教員制度を活用し、柔軟で多様な人事を行った。特任教員の配置は以下のとおり。                  ・生活環境学部（管理栄養士養成課程）                  特任教授・特任准教授・特任講師・特任助教各1名                  ・社会連携センター（産学官連携担当）                  特任准教授1名                  ・国際交流センター 特任助教2名                  ・百年史編纂専門部会 特任助手1名                  ・生活環境学部（現代GP担当）特任助教1名                  ・社会連携センター現代GP推進室                  特任助教2名                  ・人間文化研究科（COE事業担当）                  COE特任教授4名                  ・産学官連携推進のため                  産学官連携特任教授1名</p> <p>III                  ・任期制・公募制による任用の推進                  学校教育法の一部改正に基づく助教身分の導入に伴い、本学教員の任期に関する規程を改正した。その際、任期制を導入する助教ポストを本年度より14から15に増やすなどの拡充を図った。今年度新規採用した助教6名は全て任期付きポストへの採用である。助教全体としては、26名のうち15名が任期付き助教である。（平成18年度は14名）                  なお、教員の新規採用は公募を原則としており、今年度新規採用した助教6名は全て公募による採用とするなど、公募制による任用を推進した。</p>	
<p>○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的措置</p>			
<p>5-10                  ・新たに労務管理、簿記会計、情報処理、施設管理等に関する研修の機会を設ける。</p>		<p>III                  （平成16～18年度の実施状況概略）                  ・従来の研修の見直しを行い、労務管理、簿記会計、情報処理、施設管理等について、本学での研修及び外部機関が実施する研修に参加させるなど、事務職員の専門性の向上を図った。また、事務職員の選考方法の見直しを行い、優秀な人材の採用を図った。</p>	<p>中期計画に掲げた新たな研修の機会の創設については平成19年度までで達成し、引き続き事務職員等の資質、専門性向上を図るため各種研修機会を充実していく。</p>
	<p>5-10-10                  ・事務職員等の資質、専門性向上を図るため積極的に研修等へ参加する。</p>	<p>III                  （平成19年度の実施状況）                  ・事務職員等の専門性向上を図るための取組                  事務職員等に、次のとおり研修等に積極的に参加させ、資質、専門性向上を図った。                  ①本学での研修                  ・新規採用者研修（平成19年4月13日、平成19年9月7日） 新採用職員2名                  ・接遇研修（平成19年9月21日）                  事務系職員49名                  ②外部機関が実施する研修に参加                  （一般）                  ・人事院近畿事務局：近畿地区係長研修                  （平成19年10月9日～10月12日） 1名                  ・人事院近畿事務局：近畿地区中堅係員研修                  （平成19年6月19日～6月22日） 1名</p>	

- ・国立大学財務・経営センター：国立大学法人若手職員勉強会（平成19年9月18日～9月21日） 1名
- ・（学生支援系）日本学生支援機構：近畿地区学生指導研修会（平成19年11月19日～11月20日） 1名
- ・（学生支援系）日本学生支援機構：近畿地区学生指導研修会（平成19年8月8日～8月10日） 2名
- ・（学生支援系）日本学生支援機構：教務事務研修（平成19年10月24日～10月26日） 1名
- ・国立大学協会：近畿地区支部専門分野別研修「学生支援」（平成19年11月5日） 2名
- ・（学生支援系）日本学生支援機構：厚生補導事務研修会（平成19年12月5日～12月7日） 1名
- ・（人事・労務系）国家公務員共済組合連合会：長期給付実務研修会（平成19年9月26日～9月27日） 1名
- ・国立大学協会：近畿地区支部専門分野別研修「人事・労務」（平成19年12月14日・26日） 1名
- ・（財務・会計系）財務省会計センター：政府関係法人会計事務職員研修（平成19年10月3日～11月16日） 1名
- ・国立大学協会：近畿地区国立大学法人等会計事務研修（平成19年10月9日～10月12日） 1名
- ・（施設設備・環境系）国立大学財務・経営センター：国立大学法人等の財産管理に関する研究協議会（平成19年5月28日） 1名
- ・文部科学省：公共工事入札契約適正法等に関する講習会（平成19年6月18日） 2名
- ・奈良県：大学施設等の震災対策研修会（平成19年8月30日） 1名
- ・大阪大学：枠組み足場の手すり先行工法研修会（平成19年9月5日） 1名
- ・大学等環境安全協議会：大学等環境安全協議会総会・研修会（平成19年11月29日～11月30日） 2名
- ・（安全衛生系）国立大学協会：大学マネジメントセミナー「労働安全衛生編」（平成19年9月14日） 2名
- ・中央労働災害防止協会：全国産業安全衛生大会（平成19年11月7日～11月9日） 4名
- ・（情報処理系）大栄コンピュータ学院：初級システムアドミニスレータ研修（平成19年7月5日～9月27日） 1名
- ・国立大学協会：近畿地区支部専門分野別研修「情報」（平成19年6月28日） 1名
- ・国立大学協会：パソコンリーダー研修（平成19年9月11日～9月12日、平成19年9月13日～9月14日） 3名
- ・総務省：情報システム統一研修

			(CD-ROM研修) 5名 ・国立大学協会：大学マネージメントセミナー「リスクマネージメント編」 (平成19年12月7日) 1名		
5-11 ・他大学等との交流人事を、計画的に実施する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) ・事務のより一層の活性化と事務職員の人材育成のために、他大学等との交流人事を計画に基づき毎年度実施した。	・引き続き他大学等との交流人事を、計画的に実施する。	
	5-11-10 ・事務のより一層の活性化と事務職員の人材育成のために、他大学等との交流人事を実施する。	III	(平成19年度の実施状況) ・交流人事の実施 事務のより一層の活性化と事務職員の人材育成のために、放送大学へ1名派遣し、京都大学から1名、大阪大学から1名受入れるなど、他大学との交流人事を実施した。		
○中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策					
5-12A ・中長期的な大学全体の人事計画を策定し、計画に基づく人員(人件費)管理を行う。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) ・中長期的な大学全体の人事計画として、平成16年5月19日に「教職員人事に関する基本方針」、平成17年3月17日に「奈良女子大学における人事に関する基本方針」を定め、女性教職員の採用促進を進め、すべての空ポストを一定の学長預かりとするなど、人事改革の基盤を定めた。また、総人件費改革を契機として、中長期的な大学全体の人事計画「今後の人件費見通しと人件費削減に向けた基本計画」を策定し、この計画に基づく人件費管理の方策として「第一次総人件費削減計画」を定め、実施に移した。	・中長期的な大学全体の人事計画として策定した「人事に関する基本方針」や「今後の人件費見通しと人件費削減に向けた基本計画」、「第一次総人件費削減計画」に基づき、人件費削減計画(人件費)管理を引き行う。	
	5-12A-10 ・総人件費削減計画を踏まえ、「人事に関する基本方針」に基づいた全学的な人事計画により、人件費の適正な管理を行う。	III	(平成19年度の実施状況) ・総人件費削減計画に基づく人件費の適正な管理 前述(5-9-20)のとおり		
5-12B ・総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費見直しや定年退職予定者の状況を勘案した人事計画に基づき、平成21年度までに概ね3%の人件費の削減を図る。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) ・人件費見通しの詳細な分析を行い、今後の人件費見直しと人件費削減に向けた基本計画を策定した。この基本計画に基づき人件費管理を行い、平成18年度は平成17年度人件費予算相当額に対して3.6%の削減を図り、目標を上回って人件費の削減を達成できた。	・総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費見直しや定年退職予定者の状況を勘案した人事計画に基づき、引き続き削減の水準を維持し、平成21年度においても概ね3%の人件費の削減を図る。	
	5-12B-10 ・総人件費削減計画を踏まえた人員削減等により、概ね0.75%の人件費削減を図る。	III	(平成19年度の実施状況) ・総人件費削減計画に基づく人件費削減の取組 平成18年度から平成21年度で3%(0.75%/年)、平成22年度は2%の計5%の人件費削減目標を達成するため、平成18年度に策定した「第一次総人件費削減計画」に基づき、平成19年3月退職者のうち、教授2名、事務系職員1名を後任不補充としたほか、後任を補充する場合も、その採用時期を遅らせるなどにより人件費削減を図った。その結果、平成19年度では人事院勸		

			告補正分を含めて目標を上回る1.6%の削減を達成した。		
○行動規範の策定					
5-13 ・セクシュアル・ハラスメント等の防止を含め、教職員が守るべき行動規範を定め、研修を行う。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・教職員が守るべき行動規範として、平成16年4月1日に「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」及び「セクシュアル・ハラスメント防止等のための指針」を制定し、全学教職員を対象としたセクシュアル・ハラスメント防止研修会の実施、セクシュアル・ハラスメント防止のためのリーフレットを作成配布するなど、学内への周知及び啓発を図った。	平成16年4月1日に制定した「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」及び「セクシュアル・ハラスメント防止等のための指針」に基づき、引き続き教職員に対し、セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する研修会を行う。	
	5-13-10 ・教職員に対し、セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する研修会を4回以上行う。	III	(平成19年度の実施状況) ・セクシュアル・ハラスメント等防止の取組 平成19年5月25日開催のセクシュアル・ハラスメント防止・対策委員会において、教員を主たる対象とした研修会、全体を対象とした研修会を実施することとし、下記のとおり4回実施した。 ・全体を対象とした研修会 実施日：平成19年11月22日 参加者：34名 ・教員を対象とした研修会 文学部：平成19年12月5日 参加者：51名 理学部：平成19年11月28日 参加者：59名 生活環境学部：平成19年10月24日 参加者：45名 また、相談窓口担当者を下記研修に派遣した。 ・(財)21世紀職業財団：セクシュアルハラスメント相談窓口担当者セミナー (平成19年9月20日) 1名 ・ティーベック株式会社：安全配慮義務(セクハラ・パワハラ・公益通報)セミナー (平成19年11月2日) 1名		
	5-13-20 ・男女共同参画推進に向けた教職員の研修のための講演会を開催する。	III	・男女共同参画推進に向けた取組 男女共同参画推進に向けた意識啓発を図るため、元灘神戸生協理事を講師として、1月16日に学内教職員を対象とした「世代を超えた女性の思い」に関する講演会を開催した。(参加者教職員他40名)		
	(年度計画なし)		・教職員が守るべき行動規範の制定 本学の「セクシュアル・ハラスメント防止に関する規程」を改正し、従来のセクシュアルハラスメントのみならずアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントへの対応までも含めた規定として「セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する規程」を制定した。		
5-14 ・教職員が守るべき倫理に関するガイドライン又は倫理規程を作成する。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・教職員が守るべき倫理に関する規程として平成16年4月1日に「職員倫理規程」を制定し、ホームページに掲載することにより、学内及び学外へ公表した。また、規程遵守の通知を行ったり、新規採用職員に対し初任者研修で説明を行	平成16年4月1日に「職員倫理規定」を制定し、周知徹底を図るなどにより、すでに中期計画を達成している。	

	<p>5-14-10 ・職員が守るべき倫理規程の周知徹底を図る。</p>	<p>うなど、周知徹底を図った。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) ・倫理規程の周知 倫理規程をホームページに登載するほか、新規採用職員に対し、研修時に説明を行うなどにより周知徹底を図った。 また、年未年始における綱紀の厳正な保持のため、12月に規程遵守の通知を行った。</p>		
		ウェイト小計		



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  
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標  
 ・事務組織・職員配置の再編、合理化を進める。  
 ・各種事務の見直しや情報化等により、事務処理の効率化・迅速化を図る。  
 ・事務職員の専門性の向上を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年 期 度	中 年 期 度
5-15 ・事務機構全体の効率化、合理化を目的とした再編を実施する。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・事務の効率化、合理化を目指し、平成16年度に新たに人事課、国際課及び研究協力課を設置したほか、教務事務と学部事務を学務課に集約させるなど事務機構の大幅な再編を行った。また、再編の状況を点検・評価し、平成17年度には決算チームを新設したほか、評価・広報業務の強化を図り、企画・評価係及び広報係を統合して企画広報係を設置するとともに、平成18年度には福利厚生係を設置するなど改善を図り、事務の効率化、合理化を目的とした再編を実施した。	・効率化、合理化を目的とし、平成16年度に事務機構全体の大幅な再編を実施し、以後も再編の状況を点検・評価して改善を図るなど、中期計画を既に達成している。		
	(年度計画なし)		(平成19年度の実施状況) ・事務機構の再編 効率化・合理化を目的として、平成20年4月から人事課を廃止し、総務・企画課に統合することを決定した。			
5-16 ・職務権限の見直しを行い、権限の委任を進めて事務の効率化・迅速化を図る。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・会計事務の一元化及び業務フロー等の見直しを行い、「会計職務権限規程」を定めるとともに、事務処理全般について見直しを行い、「文書処理、決裁の基本方針」を定め、事務の効率化・迅速化を図った。平成17年度には、事務協議会の下に「事務の効率化・合理化ワーキンググループ」を設置し、業務フローの見直しを行い、事務の効率化案を策定した。これに則り段階的に可能なものから実施した。	・職務権限の見直しして事務の効率化・迅速化を図り、「職務権限規程」及び「文書処理、決裁の基本方針」を定めるなど中期計画を既に達成している。		
	5-16-10 ・事務協議会に設置したワーキンググループで検討した事務の効率化案を踏まえ、事務の効率化について引き続き検討し、可能なものから実施する。		III	(平成19年度の実施状況) ・事務の効率化・合理化への検討・改善 事務効率化・合理化検討ワーキンググループを開催し、各課の現状に係る意見交換及び実施可能なものについての検討を行った。また、事務局長から職員に対し、電子メールにより広く効率化に関する意見を求め、新たに提案された事項等を含め検討を行った。これらの検討の中から実施可能なものとして次の改善を行っ		

			<p>た。</p> <p>①会計発注システム (Web) の改善を図り、システム操作の簡略化を実現した。</p> <p>②近畿圏内旅費請求書及び立替払請求書の様式について、従来、運営費交付金、補助金、寄附金の経費区分ごとに別様式で請求していたものを同一様式でまとめて請求できる様式に改善した。</p> <p>③学内規程改正の学内通知について、紙媒体による文書通知からホームページの学内専用ページに掲載することにより周知する方法に改善した。</p>		
5-17 ・事務処理の電子情報化を計画的に実施する。		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>・事務処理の電子情報化を以下のとおり計画的に実施した。</p> <p>・財務会計システムを導入し会計業務の効率化を図るとともに、その後システムの改善を行い、更なる合理化・効率化を図った。</p> <p>・電子掲示板、メール等の利用を促進し、共有ファイル管理システムを整備したことにより、紙資源の節約及び事務の合理化を図った。</p> <p>・施設の修繕等の要求をWEB上から行うコールセンターシステム等のデマンドシステムを整備し、周知、普及した。</p>	<p>・汎用システムと財務会計システムを統合し、引き続き事務処理の電子情報化を計画的に実施する。</p>	
	5-17-10 ・財務会計システムの簡素化を図るとともに、発注事務の合理化・効率化を検討する。	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>・発注事務の合理化・効率化の検討・改善</p> <p>発注依頼書作成と残高照会画面を簡略化する方策について検討を行った結果、財務会計システムのバージョンアップを行い、発注依頼者並びに執行事務担当者の負担軽減を行うなど発注事務の合理化・効率化を図ることができた。</p>		
	5-17-11 ・汎用システムと財務会計システムを統合し、更なる事務の合理化・効率化が可能な新システムの構築に向け検討する。	III	<p>・財務新システムの構築に向けた検討</p> <p>文部科学省汎用システムの一つである「科学研究費補助金システム」の後継システムとしてワーク・グループにおいて、汎用システムと財務会計システムとの統合を図ることにより更なる事務の合理化・効率化を可能とする新システム構築及び平成21年度からの稼働に向けた検討を行った。</p>		
	5-17-30 ・学内ネットワークを利用した施設修繕等のデマンドシステムの一層の周知、普及を図る。	III	<p>・施設修繕等のデマンドシステムの周知</p> <p>学内ネットワークを利用した施設修繕等のデマンドシステムであるコールセンターシステムに加えて、施設実態調査図面庫・薬品管理支援システムのサポートサイト・危機管理マニュアルWeb版のデータ更新を実施し、学内電子掲示板に掲載する等一層の周知、普及を図った。</p>		
5-18 ・各部署に応じた関係職員の専門能力の向上を図る。		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>・平成16年12月10日に「事務職員の専門能力向上に関する指針」を制定し、専門能力を向上させるための研修等への参加を奨励し、各種資格を取得するなど専門能力の向上を図った。</p>	<p>・引き続き「事務職員の専門能力向上に関する指針」に基づき、必要な研修機会の確保等により、事務職員の専門能力の向上を図る。</p>	

	<p>5-18-10 ・「事務職員の専門能力向上に関する方針」に基づき、必要な研修機会の確保等により、事務職員の専門能力の向上を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) ・事務職員の専門性向上を図るための取組 「事務職員の専門能力向上に関する方針」に基づき、前述(5-10-10)の研修等への参加を促進し、参加者については通常業務を免除するなど便宜を図り、旅費等参加に要する経費を大学負担とするなど、必要な研修機会の確保等により事務職員の専門能力の向上を図った。</p>		
<p>5-19 ・他の国立大学法人等との共同業務処理等の連携・協力の可能性について検討し、可能なものから順次実施する。</p>	<p>5-19-10 ・近畿地区の職員統一採用試験に協力するほか、事務系職員対象の合同研修の実施について検討する。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・一般職員の採用について、国大協近畿地区支部大学等が協同で統一採用試験を実施し、採用試験事務室に職員を派遣した。また、種々の研修についても合同で行うなど、他機関と協同業務について、連携・協力し実施した。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) ・他機関との協力・合同研修の実施 平成19年度近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験において、5月20日の一次試験(大阪大学試験会場)に試験監督者要員3名を派遣したほか、応分の経費負担を行うなどの協力を行った。 研修については、県内文部科学省七機関人事担当課長会議で検討し、初級システムアドミニストレータ研修を奈良教育大学と合同で実施した。</p>	<p>・近畿地区の職員統一採用試験に協力するなど、引き続き他の国立大学法人等との共同業務処理等の連携・協力の可能性について検討し、可能なものから順次実施する。</p>	
<p>5-20 ・アウトソーシングの適正な活用について検討する。</p>	<p>(年度計画なし)</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・アウトソーシングの対象となる業務を洗い出し、アウトソーシングの適正な活用について検討し可能なものから実施することとした。 学内の清掃業務、ボイラー運転業務、警備業務については引き続きアウトソーシングを行うとともに、サーバー管理業務についてアウトソーシングを行うことの問題点を検討し、平成19年度に実施することとした。</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・アウトソーシングの活用 総合情報処理センターにおいて、サーバー管理業務について外部請負とするなどアウトソーシングを新たに実施し、業務の効率化を図った。</p>	<p>・アウトソーシングを適正に活用できる業務について、引き続き検討する。</p>	
			<p>ウェイト小計</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <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

【平成16～18事業年度】

○学長のトップマネジメント体制の整備と情報フラット化  
 学長を中心とする運営体制の強化及び全学的な経営戦略の観点から、各種案件の審議が中心であった旧来の委員会を見直し、「存続させるもの」、「新たに設置するもの」、「役割を部局長会議へ移管するもの」、「部局長会議に設置する専門部に業務を移管するもの」、「廃止するもの」に再編・整理した。この結果、61あった全学委員会のうち38の委員会を「室」及びその専門部に、新たに設置した「室」では、理事（副学長）が室長となり、教員、事務職員が連携して企画・立案・実施にあたり、室員は部局と連携し、また室長である理事（副学長）と学長が業務統括会議等により連絡を密にし、大学としての機動的な統括システムを構築した。  
 なお、教職員の大学全体の状況あるいは問題点を共有し、意識改革を進める重要な柱として情報のフラット化を推進した。学長、理事、部局長等で構成する「企画推進会議」を設置し、役員と部局長との意見交換を行い、円滑な大学運営を目指すとともに、学長から行動目標として【3S=Speed, Steadiness, Strategy】を示し、教職員の大学運営への参加意識を高めるよう努めた。

○「室」の見直しとセンターの新設

①本学は基本理念の一つとして「開かれた大学—国際交流の推進と地域・社会への貢献—」を掲げており、国際交流を重点的に推進し、国際連携・交流に対する支援体制の強化を図るため、平成17年2月に国際交流センターを設置した。本センターは、国際的な連携の推進及び国際的な大卒間等交流の促進並びに外国人留学生及び海外留学を希望する学生に対する必要な教育及び指導等に関する施策を策定するとともに、その実施について中心的な役割を果すものである。  
 ②平成17年度においては、その効果的、積極的な組織運営を図る諸課題に対応するため、以下のように「室」の見直しと新設センターの設置を行った。  
 社会との密接な連携・協力について総合的な施策を策定し、その実施に関して中心的な役割を果たす「社会連携センター」を設置し、研究企画統括室を設置して置いた。産学官連携推進室と地域連携推進室を併せて、研究企画統括室と改め、その下に研究企画室と広報企画室を整理統合した。また、男女共同参画の推進方策の企画、立案、実施を推進するために、学長直接モデル育成事業である「生涯にわたる女性研究者共助システムの構築」の推進を図るため、女性研究者共助支援時事業本部を設置した。

○機能強化と効率化を目指した事務組織の再編

平成16年4月に事務組織の再編を行った。この再編は、限られた人員、予算の中での機能強化、効率化を目指したもので、人事労務事務及び柔軟な人事制度など大卒独自の人事政策の立案・実施が重要性を増すことに鑑み、その対応のため大卒課を、国際交流の推進を図るため国際課を、学術研究助成及び産学官連携等と業務を弾力的・効果的に展開するため研究協力事務それぞれ新設し、教務事務と学務を学務課に集中化した。なお、再編した事務組織については、点検評価・見直しを行い、平成17年度にはキャリアアドバイザーを配置し、また平成18年度においては決算係、福利厚生係の設置や入試広報担当職員の増員などを行った。

○重点予算の配分

若手女性研究者の優れた研究活動の一層の支援を図るため、平成17年度に「若手女性研究者支援経費」を新規に創設した。両副学長と大学院人間文化研究科長で第一段審査を行い、その結果に基づいて学長が最終的に採否と配分額を決定し、若手女性研究者の研究活動の一層の支援強化を図った。各年度における採択状況・配分額は以下のとおり。

	採択件数	配分額
平成17年度	16件	総額4,000千円
平成18年度	18件	総額4,000千円

○女性教員の積極的採用

「奈良女子大学における人事に関する基本方針」で、「候補者の能力、業績等の評価が概ね同等と認められる場合であれば、積極的に女性を採用すること。」として、積極的な女性教職員の採用を進めている。  
 女性教員比率（平成15年度→平成19年度）：  
 教授13.9%→19.0%、准教授23.1%→22.9%、講師57.1%→75.0%  
 助教68.0%→65.4%、全体26.2%→28.1%

【平成19事業年度】

○准教授、助教の配置

「学校教育法の一部を改正する法律」の施行にあわせ、学問諸分野の発展、教育研究活動をふまえて各学部等において選考のうえ、平成19年4月から全学において83名の准教授及び26名の助教を配置するなどの対応を実施した。

2. 共通事項に係る取組状況

○戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

【平成16～18事業年度】

副学長を室長として教員と事務職員とで構成する「室」において戦略的な企画・立案・実施を行い、室員は所属の各部局と連携し、効果的、機動的な組織運営を行った。具体的には、企画・研究担当理事（副学長）を室長として、評価企画室、企画統括室（研究企画室、広報企画室）を、教育・学生支援担当理事（副学長）を室長として、教育・学生支援統括室（入試企画室、教育計画室、学生生活支援室、就職支援室、障害学生支援室）をそれぞれ設置した。また、学長の補佐体制としての学長及び理事等で構成する業務統括会議（毎週定例開催）において、各部局や「室」の諸活動の統括を行うとともに、人件費削減計画及び予算配分の編成方針等の全学的事項の検討や基本方針の策定など法人経営体制の一層の強化を図った。また、部局長メンバーで構成する「企画推進会議」を毎月開催し、法人経営に関する諸事項の検討を行った。

【平成19事業年度】

各室においては、毎月定期的に又は必要に応じ会議を開催し、各室が所掌する諸課題や諸事業について、副学長等のリーダーシップのもと、教員と職員とが連携して戦略的な企画・立案を行い、効果的、機動的な組織運営を図った。また、円滑な大学運営を図るとともに、学長の補佐体制としての学長及び理事で構成する「業務統括会議」を毎週開催し、経営戦略に基づいた企画・立案を行い、運営体制を充実させた。

○法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分

【平成16～18事業年度】

学内の資源配分については、学長を中心とするトップマネジメントの根幹であるとの認識の下に、「奈良女子大学における学内資源配分に関する基本方針」を定めるとともに、人的資源配分、予算配分、施設の有効利用について、従来からの制度を抜本的に見直した。この際に考慮した基本的な考え方は、基盤部分の確保と重点配分の両者を勘案した均衡ある配分を行うことを基本として、今後の評価と運動した重点配分も行えるように制度の設計を行うようにしたことである。

人的資源配分については、教職員の全ての空ポストについて、「人事の基本方針」に基づいた学長による一元管理を行い、欠員状況報告書と通知書による個人人事に係る学長の意向の伝達体制の整備を行うとともに、特任教員制度の活用による柔軟な人事を実施した。

予算配分については、学長を中心とするトップマネジメントの下での予算編成方針のもとに、基盤的予算の確保と重点配分の両者を勘案した均衡ある配分を行った。施設の有効利用については、包括的な基本方針として平成16年度に策定した「奈良女子大学の施設マネジメントに関する基本方針」及び「奈良女子大学におけるユニバーサルデザイン導入計画」の考えを基本とし、学内施設の共用意識の涵養と、それに基づいて施設の有効活用を行うとともに、安全・安心な施設・設備の整備を推進した。

【平成19事業年度】

予算配分については、基盤的予算を確保しつつ、以下のとおり重点配分を行った。

・教育・学生支援統括経費	10,000千円
・年度計画重点推進特別経費	10,000千円
・若手女性研究者支援経費	4,000千円
・プロジェクト経費	
・研究推進事業経費	30,000千円
・学長裁量経費	90,000千円

また、外部資金獲得による間接経費については、関連部局へ50%を配分することとし、部局における外部資金の獲得に向けたインセンティブの向上を図っている。

なお、平成19年度より科学研究費補助金申請率及び検定料収入額をもとに評価に基づく傾斜配分を行ったほか、平成20年度予算編成にあたり、各部局による部局評価を実施し役員によるヒアリングを行ったうえで当初予算に反映させた。

○法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価及び必要に応じた資源配分の修正

【平成16～18事業年度】

学内諸資源の有効活用を図るため、学長を中心とするトップマネジメントのもと、「業務統括会議」で資源配分の見直しを行うこととしている。その方針のもとで、毎年12月上旬に次年度の予算編成方針を教育研究評議会、経営協議会の審議を経て役員会で決定している。学内の重点施策経費の柱を毎年見直しをして方針を決定しており、平成17年度には新たに若手女性研究者の支援制度や、教育・学生支援統括経費を創設したほか、これまでの教育・研究活動実績から生まれた地域貢献事業経費も配分するなど、毎年見直しを図り、重要性・緊急性を考慮した適切な予算配分を行っている。

【平成19事業年度】

- ① 予算配分については、平成20年度より部局評価を配分に反映させることとして評価を実施した。
- ② 予算の重点項目を見直し、平成20年度から「年度計画重点推進特別経費」と教育・学生支援統括経費を「計画的重点施策費」と「教育改革・学生支援経費」へ組み換え増額を図った。
- ③ 理学部においては、最近の社会動向を考慮し、物理科学科から化学科に教員ポストの配置替えを行った。
- ④ 節約実績額調書により、昨年度の節約実績と本年度の節約状況等に鑑み、課外活動環境支援経費として3,300千円を措置し、学生支援の活性化を図った。

○業務運営の効率化

【平成16～18事業年度】

- ① 事務機構の再編と点検・評価  
事務の効率化・合理化を目的とし、平成16年度に事務機構の大幅な再編を行ったうえで再編の状況を点検・評価し、平成17年度及び平成18年度に係の新設や統廃合を行うなど改善を図った。
- ② 平成17年度に、事務協議会の下に「事務の効率化・合理化ワーキンググループ」を設置した。ワーキンググループの提案に基づき、事務協議会において効率化及び合理化が可能な業務を洗い出し、以下の事項を実施した。
  - ・学報の廃止
  - ・学内各種委員会委員等の発令手続きの簡素化
  - ・検定料・入学料の郵便振替
  - ・学生証作成業務の外部委託

【平成19事業年度】

- ① 事務機構の再編  
法人化後4年を経過する状況を踏まえ、効率化・合理化を目的として、平成20年4月から人事課を廃止し、総務・企画課に統合することとした。
- ② 事務効率化・合理化ワーキンググループを開催し、実施可能なものについての検討を行った。また、事務局長から職員に対し、電子メールにより広く効率化に関する意見を求め、新たに提案された事項等を含め検討を行い、次のとおり改善を図った。
  - ・会計発注システム(Web)の改善を図り、システム操作の簡略化を図った。
  - ・近畿圏内旅費請求書及び立替払請求書の様式について、従来、経費区分ごとに別様式で請求していたものを同一様式でまとめて請求できる様式に改善した。
  - ・学内規定改正の学内通知について、紙媒体による文書通知からホームページの学内専用ページに掲載することにより周知する方法に改善した。

○収容定員を適切に充足した教育活動

【平成16～18事業年度】

学部、大学院博士前期課程、博士後期課程ともに学生の収容数はいずれも収容定員を適切に満たしている。

【平成19事業年度】

学部、大学院博士前期課程、博士後期課程ともに学生の収容数はいずれも収容定員を適切に満たしている。  
(別表参照)

○外部有識者の積極的活用

【平成16～18事業年度】

経営協議会においては年度計画や業務の実績報告、予算編成方針案や予算配分案等などについて審議を行うとともに、大学の運営状況や大学を取りまく社会の動きなどについて情報交換を行うとともに、委員からの意見を大学運営の改善に活用した。また、経営協議会の審議において大学運営の改善に活用された指摘事項の例は以下のとおり。

- ①平成17年度において、公募型競争的プログラムの採択状況について、委員から「女性研究者の育成に強い熱意を持っておられる先生も多いことから、“女性”と“科学”を強く打ち出して宣伝すべき」との意見を受け、男女共同参画推進室において検討を行い、平成18年度科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成プログラムへ、「生涯にわたる女性研究者共助システムの構築」として申請を行い採択された。
- ②平成17年度において、地域連携などの実績のある事業について、新しい視点に向けた取組への提言があり、大学と社会との密接な連携・協力について総合的な施策を策定し、その実施に関して中心的な役割を果たす「社会連携センター」を設置したほか、予算配分においても地域貢献事業経費を措置した。一方、教育・研究面においては、「奈良町セミナーハウス」を開設し、地域住民との多様な交流活動の拠点として公開講義・講演会などを実施した。
- ③平成18年度において、教員の流動化の推進に関しての提言を受け、学校教育法改正に伴う教員組織の見直しと検討を行い、助教への移行にあわせて助教への任期制の適用ポストの拡大を決定した。

【平成19事業年度】

平成19年度は経営協議会を4回開催し、平成20年度概算要求事項についての審議に関連して、大学としての特徴を鮮明にするような取組等の必要性について学外委員から指摘があった。これに基づき平成21年度の概算要求に向けて、①女性のライフスタイルに関する実践教育の推進、②21世紀COEプログラムの研究成果を踏まえ、より学際的・文理融合的な古代学・環境学の推進を目指す取組等を重点的に推進するとともに、地域貢献事業である「古代奈良を中心とした歴史的文化遺産のデータ化事業」、「地域女性リーダー育成事業」、「健康なら21Stepアップ事業」などの取組を継続して実施した。また、人事院勧告に伴う本学職員給与の取扱いに係る審議に関連して、人件費改革を進めるための地方行政機関の取組（部門再編成、可能な業務の民間への移行等）についての情報提供を受け、業務の一層の合理化・効率化に取り組むとともに、平成20年度から事務局人事課を廃止し、総務・企画課に統合するなどの事務部門の再編計画を策定した。

○監査機能の充実

【平成16～18事業年度】

- ①内部監査合理的・効果的な運営の改善並びに適正な財務会計の執行を確保するため監査室を設置した。監査室は、管理運営担当理事を監査室長、総務・企画課長及び財務課長を副室長とする体制で組織され、学長直属の組織として独立性の確保と配慮するとともに責任体制を明確にしている。内部監査については、監査に関する検討のうえ内部監査計画を策定し、業務監査として年度計画進捗状況の監査を実施するとともに、個人情報管理等に関する監査及び勤務時間管理等に実施した。内部監査の結果は監査報告書として監査室長から学長に報告するとともに、監事監査との連携を図るため監事にも報告している。
- ②監査業務の合理的かつ効果的な運営を図るとともに、会計経理の適正を期することを目的として、監事監査計画を策定し、監事監査を実施している。具体的には、役員会等主要な会議に出席するとともに、平成18年度においては業務監査として中期計画・年度計画実施状況についての監査のほか、事務部門の組織・運営状況、学内センター組織の業務運営状況について監査を実施した。また、会計監査として、会計監査人と連携して関係書類の書面監査をするとともに、担当理事、財務課長から概況聴取並びに担当職員から個別聴取を行った。監事から指摘があり、大学運営の改善に活用された例は次のとおり。
  - ・職員からの改善・提案制度の実施について指摘を受け、学長から事務系全職員に対し、建設的な意見・提案を募集した。その結果、31名から190項目にわたる意見・提案が寄せられ、実行に移せるものから実施した。
  - ・「室」をはじめとする学内各組織の活動状況などの情報が大学構成員に必ずしも十分に共有されていないとの指摘を受け、部局長会議等を通じた情報の共有化のための改善を行った。

【平成19事業年度】

- ①内部監査実施状況  
監査室で監査室会議を開催し、平成19年度内部監査計画を策定するとともに、以下のとおり業務・会計監査と臨時監査を実施した。
  - （業務監査）
    - ・平成19年度計画進捗状況に関する監査（平成19年10月－平成20年1月）
    - ・勤務時間管理、給与支払状況に関する監査（平成20年1月－3月）
    - ・個人情報の管理等に関する監査（平成20年3月）
  - （会計監査）
    - ・会計業務執行状況に係る実地監査（平成19年11月）
  - （臨時監査）
    - ・科学研究費補助金の経理に関する監査（平成19年9月）
- ②監事監査の実施状況  
平成19年度においては業務監査として、中期計画・年度計画実施状況についての監査のほか、学部・研究科における組織・管理の体制について監査を実施した。監査結果については学長や役員に報告され、監事の指摘に基づき、平成20年度の予算編成の参考とするため、部局における評価を行うこととし、「教育・学生支援等」「人事」等の評価項目を定め、部局評価を行った。

## ○教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し

## 【平成16～18事業年度】

- ①理学部では、社会における人材要請の動向を考慮し、平成18年度に実施した入学者選抜において入学定員5名を物理科学科から化学科に移し、それに伴って、平成19年度より物理科学科の教員1名（准教授ポスト1つ）について化学科に配置替えを行った。
- ②生活環境学部では、栄養教諭養成を目的として、平成17年度に「管理栄養士養成コース」を設置し、生活環境学科を食物栄養学科と生活健康・衣環境学科に改組した。これに続き、平成18年度には学生定員・教員定数の見直し、開講科目等を検討し、人間環境学科を住環境学科と生活文化学科に改組した。
- ③大学院博士前期課程では、平成17年度・平成18年度の生活環境学部の改組に伴い、学科の研究指導に対応するため、平成19年度に生活環境学専攻及び人間環境学専攻を「食物栄養学専攻」「生活健康・衣環境学専攻」「住環境学専攻」「生活文化学専攻」の4専攻への改組を行った。
- ④大学院博士後期課程では、社会的ニーズの変化に対応し、専門性を深化して研究教育の高度化を図り、特色ある研究教育を推進するために、平成18年度に共生自然科学専攻基盤生活科学講座を「食物栄養科学講座」と「環境生活科学講座」に再編した。

## 【平成19事業年度】

文学部では、教育研究組織改編の検討を行い、平成20年度より学科名称変更を行うとともに、専攻制からコース制へ移行することとした。コース制の導入に伴い、現代社会におけるニーズや学生の関心を考慮し、学際性も担保しながら各コースの内容がわかりやすくなるよう、一部の授業科目については統廃合を行うなど、カリキュラムを体系的に整理した。また、学部運営体制について検討を行い、委員会組織の見直しや構成メンバーの変更を行うなど、平成20年度からの新体制に向けた整備を行った。

## ○法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組

## 【平成16～18事業年度】

- ①全学的な見地から教育組織や研究者集団の形成などの在り方を検討し、古代学学術研究センター、社会連携センター、アジア・ジェンダー文化学研究センターの設置など組織整備を行い、学術研究活動推進に取り組んだ。
- ②平成18年度に選定された科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業「生涯にわたる女性研究者共助システムの構築」の推進を図り、「女性研究者共助支援事業本部」を設置した。本事業においては、仕事と家庭の両立支援、男女共同参画社会実現への意識啓発、研究者を目指す学生などの若手育成などを目的とし、子育て支援システムの開発や、教育研究支援員制度の整備、母性支援相談室の設置などを行った。

## 【平成19事業年度】

- ①外部資金獲得のインセンティブを高めるため、科学研究費補助金審査結果「A」の不採択者を対象にして「科学研究費補助金獲得推進費」を新たに設置し、今年度は28名に対して総額235万円を配分した。
- ②女性研究者支援モデル育成事業として、平成18年度に開発したWeb上での子育て支援ネットワークの試験運用を行い、平成20年度からの運用開始に向け、環境を整備した。また、理解と信頼のおけるサポーター育成を目的とし、昨年度に引き続き「子育て支援サポーター養成講座」を10講座開講したほか、奈良市防災センターにおいて応急手当講座を開講するなどの取組を行うとともに、出産・育児・介護に関係する休暇などの規定を取り出し、分かりやすくまとめたリーフレットを作成し、教職員に配布するなどの取組を行った。

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

中期目標 ・研究の質の向上やシーズの公開・提供を図り、外部研究資金等の積極的な確保に努め、自己収入の増加を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
○科学研究費補助金、受託研究、奨学費等外部資金増加に関する具体的方策						
5-21 ・研究助成関係の公募情報を学内に周知し、積極的応募を促進する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・各種研究助成制度への応募促進のための取組として、応募状況等についてのアンケート調査、公募情報の大学ホームページへの掲載、メール等による周知、説明会の開催、研究者情報データベースの項目に科学研究費補助金の申請・採択情報を追加するなどの取組を実施した。さらに平成19年度予算配分では、科学研究費補助金への申請件数に基づいた部局等への傾斜配分を行うこととした。			
	5-21-10 ・科学研究費補助金や各種研究助成制度への積極的応募を促進するため、大学ホームページ等を利用した各種公募情報の提供と、メールによる教職員への周知を図る。	III	(平成19年度の実施状況) ・科学研究費補助金等応募促進のための周知 科学研究費補助金や各種研究助成制度への積極的応募を促進するため、大学ホームページに「科研費・研究助成」情報を掲載し、計44回の研究助成情報の提供（ホームページの更新）を行うとともに、その都度、学内電子掲示板に掲載のうえ、その旨電子メールにより全教職員への周知を図った。また、今年度は、「科研費の執行について」のページについて、9月に内容の更新・充実を図り、科学研究費補助金の適正な執行と応募の促進を図った。			
	5-21-20 ・科学研究費補助金の応募促進及び適正な執行を確保するため、公募要領等に関する説明会を開催し、応募促進を図る。	III	・科学研究費補助金応募促進のための説明会開催 科学研究費補助金の応募の促進及び適正な執行を確保するため、平成19年9月25日に説明会を開催した。研究者76名、事務職員9名の計85名の参加があった。また、科学研究費補助金の応募を行わない場合は、理由書の提出を求め、全教員に積極的な応募を促した。 なお、平成19年度における「平成20年度科学研究費補助金」の新規申請件数（若手研究スタ			



	<p>5-21-30                  ・教員の外部資金獲得のインセンティブを高めるため、次の施策を実施する。①科学、研究費補助金の説明会を開催する。②本学における科学、研究費補助金の採択率などの年度別・部局別申請率、採択率などをホームページに掲載し、広報する。③研究企画室会議において、インセンティブ付与の適切な方策について検討する。</p>	<p>IV                  ・外部資金獲得に向けた取組                  教員の外部資金獲得のインセンティブを高めるための方策の検討を踏まえ、平成19年度においては、次のことを継続して実施した。                  ①科学、研究費補助金説明会を開催し、本学における応募・採択状況の説明や計画調書作成上の留意点等について説明を行い、応募促進を図った。                  ②本学における科学研究費補助金の応募・採択状況等を年度別・部局別に作成し、資料集として本学ホームページに掲載・広報を行うことにより、応募意識等の啓発を図った。                  ③研究企画室会議において、教員のインセンティブ付与について意見交換を行い、科学研究費補助金審査結果「A」の不採択者を対象にした「科学研究費補助金獲得推進費」を新たに設置し、今年度は28名に総額235万円を配分した。</p>	
<p>5-22                  ・研究成果などの学外への広報を強化し、受託研究費、奨学寄附金などの外部資金獲得に努める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)                  ・学内研究内容等を取りまとめた「研究紹介集」や「シーズ集」を作成し、ホームページやビジネスフェア、各種産学官交流会等での配布や、産学官交流会等でのブース出展など、研究成果などの学外への広報を強化し、受託研究や共同研究などの外部資金の受入れ促進に努めた。</p>	<p>・研究紹介集（シーズ集）及び産学官連携ガイド等を作成                  ・配布や各種ビジネスフェアでのブース出展など、引き続く研究成果など、学外への研究費、奨学寄附金などの外部資金獲得に努める。</p>
	<p>5-22-10                  ・共同研究、受託研究、奨学寄附金等の外部資金の獲得促進を図るため、研究紹介集（シーズ集）、産学官連携ガイド等を作成し、学外関係機関に広く配付する。</p> <p>5-22-20                  ・共同研究、受託研究等の受入れ増大を図るため、各種ビジネスフェアへのブース出展等を通じて、本学の研究成果等を学外に積極的に広報する。</p>	<p>III                  (平成19年度の実施状況)                  ・研究紹介集の作成・配付による広報活動                  外部資金（受託研究、共同研究、奨学寄附金等）の獲得促進を図るため、ビジネスフェア等への出展において、研究紹介集1,494部、産学官連携ガイド710部等を配付し、本学教員が保有する研究シーズ等を積極的に広報した。配付を行った主な産学官交流会等は以下のとおり。                  ①第6回産学官連携推進会議                  平成19年6月16日～平成19年6月17日                  ②イノベーションJAPAN2007—大学見本市—                  平成19年9月12日～平成19年9月14日                  ③2007全国異業種交流新連携フォーラム                  平成19年10月18日                  ④第5回研究フォーラム 平成19年11月2日                  ⑤元気企業ビジネスフェアNANTO                  平成19年12月4日～平成19年12月5日                  ⑥奈良経済同友会との懇談・交流会                  平成20年1月21日</p> <p>III                  ・研究成果の学外への広報活動                  共同研究、受託研究等の受入れ増大を図るため、各種産学官交流会等へ参加し、ブース出展を行った。ブース出展では、本学教員の研究シーズ等のパネル展示や、本学ブース訪問者へ研究紹介集や各種リーフレット等を配付し、本学の研究成果や諸活動を積極的に広報した。                  なお、共同研究等の平成19年度受入れ実績は</p>	

			以下のとおりであった。 ・共同研究 21件・32,475千円 ・受託研究・委託研究 21件・137,341千円 ・奨学寄付金 47件・88,786千円		
			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  
 ② 経費の抑制に関する目標

中期目標 ・事務処理の効率化や学内施設を効率的に利用することにより、管理的経費の節減を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
○管理的経費の抑制に関する具体的方策							
5-23 ・事務処理の効率化を図るとともに、学内への通知等を電子化するなどにより、中期目標期間中に複写関連経費の5%の節減を図る。	5-23-10 ・メールや学内掲示板の利用によるペーパーレス化及び両面複写や裏紙(リサイクル)による紙資源の節減に努める。	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・「文書処理、決裁の基本方針」及び「学内電子掲示板、メールの利用について」を大学全体に周知し、学内事務連絡等を学内電子掲示板やメールで行うことにより紙資源の節減に努めた。この結果、平成16年度から平成18年度まで中期計画に掲げた節減目標を上回っている。	・平成19年度の状況を踏まえ、中期目標期間中に複写関連経費の5%の節減を達成するため、引き続き事務処理の効率化等を図る。		
	5-23-13 ・予算科目毎に作成することとなっている近畿圏内の旅行命令及び旅費請求書の様式を一元化し、学内専用ページに掲載し事務の効率化及び紙資源の節約を図る。	III	III	(平成19年度の実施状況) ・紙資源節減に向けた取組 メールや学内電子掲示板の利用によるペーパーレス化及び両面複写や裏紙の利用促進について、学内諸会議並びに学内電子掲示板により周知し、紙資源の節減に取り組んだ結果、平成15年度に比べ22%節減できた。			
5-24 ・旅費支給基準の見直しを図る。		IV	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・国立大学法人化に伴い、従来の「国家公務員等の旅費に関する法律」以下の諸法令により処理していた旅費支給基準を見直し、旅費法の5区分の日当・宿泊料の支給区分を2区分に簡素化したほか、近畿圏内の日帰り旅費について日当を廃止し交通費のみの支給とするなど、新たに「国立大学法人奈良女子大学職員等旅費規程」を制定した。また、平成17年度及び平成18年度にも見直しを行い、事務の効率化・合理化を図るとともに、経費抑制を図った。	・国内旅費の支給基準を見直したうえで規程改正を行い、既に中期計画を達成している。		

	<p>5-24-10 ・前年度見直した旅費に係る日当及び宿泊料の支給単価に基づき、経費を抑制する。</p> <p>5-24-20 ・経費抑制の観点から赴任旅費の支給基準を見直し、旅費支給業務の合理化・効率化を検討する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) ・旅費支給基準の見直しによる効率化 平成18年度に国内旅費の日当及び宿泊料を見直し、今年度から減額支給を実施したことにより、日当682千円、宿泊料719千円の経費抑制効果があった。</p> <p>IV ・赴任旅費支給基準の見直し 赴任旅費にかかる日当、宿泊料、移転料、着後手当及び扶養親族移転料を定額、低廉する規程改正を行い、旅費支給業務の合理化・効率化を図った。</p>	
<p>5-25 ・照明器具、冷暖房装置、事務機器等を点検し、省エネ機器への転換を計画的に推進する。</p>	<p>5-25-10 ・環境マネジメントシステム検討専門部会と施設企画課が連携し、非効率な空調機器から省エネ機器への転換を計画的に推進する。</p> <p>5-25-20 ・環境マネジメントシステム検討専門部会と施設企画課が連携し、従来型の照明器具から省エネ機器への転換を計画的に推進する。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度に策定した空調機器への転換計画に基づき、効率的な省エネ空調機器への転換計画を推進するとともに、照明器具については、従来型の照明から発光ダイオード(LED)系の照明器具への転換計画を立案するとともに、耐震改修を兼ねた大規模改修時に一斉に整備した。また、複写機等の事務機器についても省エネ機器への転換を図った。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) ・効率的な空調機器への転換 環境マネジメントシステム検討専門部会と施設企画課が連携し、非効率な空調機器から省エネ機器への転換を計画的に推進した。具体的には、今年度は総合研究棟(理学系C棟・生環系D棟)の耐震改修に伴い、既存設置の省エネタイプ空調機器を回収し、理学部新B棟、生活環境学部E棟等で設置されている非効率で老朽化した空調機器と入れ替え(再利用)を行った。また、総合研究棟(理学系C棟・生環系D棟)の機能改修に際しては、ウインドクーラーや個別EHP213台を複数台対応GHP(38台)、省エネタイプのEHP(50台)に更新した。</p> <p>III ・効率的な照明器具への転換 環境マネジメントシステム検討専門部会と施設企画課が連携し、従来型の照明から省エネの照明器具への転換計画を立案するとともに、順次取り替えを実施した。具体的には、総合研究棟(理学系C棟・生環系D棟)の耐震改修に際して、廊下や便所等に無電極ランプや発光ダイオード(LED)系ランプ、HF蛍光ランプを使用した照明器具を設置した。また、構内の屋内消火栓、屋外消火栓の表示灯を発光ダイオード(LED)系ランプに取り替えた。</p>	<p>・環境マネジメントシステム検討専門部会に基づき、引き続き照明器具、冷暖房装置、事務機器等を点検し、省エネ機器への転換を計画的に推進する。</p> <p>・日常的に節水、節電による省エネルギー、省資源など経費抑制につながる活動に、引き続き努める。</p>
<p>5-26 ・日常的に節水、節電による省エネルギー、省資源など経費抑制につながる活動に努める。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) ・節水・節電による省エネルギー・省資源への取組の検討を目的として平成16年度に環境マネジメントシステム検討専門部会を設置し、施設企画課と連携して、経費抑制につながる活動に努めた。具体的には、空調機器使用時の室温管理用に液晶温度計1000枚の配付と省エネ実施状</p>	

	<p>況確認パトロールを実施した。また、管理経費抑制のために顕彰制度を創設し、職員の意識向上を図った。</p>
<p>5-26-10                  ・環境マネジメントシステム検討専門部会と施設企画課が連携し、節水、節電、ゴミの減量化などの省エネ、省資源に繋がる具体的な運動及び学内広報を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況)                  ・省エネ・省資源についての取組・広報活動                  ・環境マネジメントシステム検討専門部会と施設企画課が連携し、節水、節電、ゴミの減量化などの省エネ、省資源に繋がる具体的な運動及び学内広報を図った。                  (節水対策)                  ・総合研究棟(理学系C棟・生環系D棟)の耐震改修工事や体育館耐震改修工事・学生合宿所新営工事で節水型(3リットル/回当たり節約)の洋式便器を63カ所設置した。また女子便所の45カ所のブース内に擬音装置を設置して余分な洗浄を防ぐ対策も行った。                  (節電対策)                  ・大学がある北魚屋団地西構内の契約電力について、平成18年度契約1,705KWを平成19年3月16日付けの契約で1,640KWに変更するとともに、「奈良女子大学エネルギーの使用の合理化及び温室効果ガスの排出の規制に関する規程」を制定した。                  ・広報活動としては、学内電子掲示板や冷房運転の準備運転についての通知(平成19年6月28日付け)により、空調機器のフィルター清掃と、冷房時の室温設定温度28℃を通知した。                  (ゴミの減量化対策)                  ・分別収集の意識を浸透させるため前年度作成のポスターを今年度貼り増した。また、卒業する学生の不要自転車を21台回収し、新年度新入生や在校生の希望者に配布する具体の取組を行った。</p>
<p>5-26-20                  ・前年度に引き続き管理経費抑制の取組を全学に周知するとともに、更なる節約を実施する。</p>	<p>III ・管理経費抑制に対する取組の周知                  前年度の節約実績を平成19年7月開催の事務協議会に報告し、自助努力による節約が顕著であった附属中等教育学校(光熱水料等抑制)及び総務・企画課(保守関係経費抑制)の表彰を行った。また、表彰の内容を教育研究評議会に報告するとともに、更なる管理経費抑制の取組について、全学に周知を図るなど、更なる節約を実施した。</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  
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標 ・資産の効率的・効果的な運用をめざす。

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
5-27 ・資産状況を的確に把握し、学内施設の有効活用を図るなど資産の効率的・効果的運用を図る。	5-27-10 ・平成19年度の講義室等の利用状況調査を引き続き行い、施設の一層の有効活用が図れるようにデータ収集を行う。	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・学内施設の現状把握、有効活用のためにデータ収集を行うとともに、施設実態調査図面を学内専用ホームページに公開し、利便性の向上を図った。会議室の全学共同利用を可能とするための部局会議室共用システムの運用開始や総合研究棟（H棟）のスペースチャージ導入など効率的・効果的運用を図った。	・引き続き資産状況を的確に把握し、学内施設の有効活用を図るなど、資産の効率的・効果的運用を図る。		
		III		(平成19年度の実施状況) ・施設の有効活用に向けた利用状況調査の実施 施設の有効活用を図るため、前年度に引き続き学内ネットワークの「教室・会議室等予約システムWeb版」により、講義室利用状況のデータの収集を行った。これに基づき改修計画を立案し改修工事に反映させた。			
				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

○財務会計制度の構築

法人化に伴い、国の会計制度に基づく会計処理から、各国立大学法人が国立大学法人会計基準に則り各法人の理念等を具体化するために制度設計・構築した企業会計方式の財務会計制度に移行することとなった。本学においても会計規程をはじめ一連の規程を整備し、新しい会計制度に基づく業務運営を開始した。また、制度を運用するためのコンピュータ上の財務会計システムの導入や財務会計事務担当部門の組織整備を行い、法人化後の財務面の課題に臨機に対応できるよう体制を整えた。

【平成19事業年度】

○「科学研究費補助金獲得推進費」の創設

外部資金獲得のインセンティブを高めるため、科学研究費補助金審査結果「A」の不採択者を対象にして「科学研究費補助金獲得推進費」を新たに設置し、今年度は28名に対して総額235万円を配分した。

○外部資金獲得の促進

学内研究内容等を取りまとめた「研究紹介集・シーズ集」を作成し、ホームページやビジネスフェア、各種産学官交流会等での配布や、産学官交流会等でのブース出展など、研究成果等の学外への広報を強化し、受託研究や共同研究などの外部資金の受入れ促進に努めた結果、受託研究受入額が大幅に増加（前年比132.9%増）するとともに、共同研究受入額が大幅に増加（前年比87.5%増）した。

2. 共通事項に係る取組状況

○財務内容の改善・充実

【平成16～18事業年度】

①外部資金の増収に関する取組  
教育・研究を充実し安定した財政盤を築くため、大学独自の自己収入を確保し、増収を図るための取組において、まず組織面においては教員と事務職員で構成される産学官連携推進室を設置し、産学官連携推進の企画・立案・実施や学内外との連絡調整にあたり、民間から社会連携担当の教授と産学官連携コーディネーターを迎え、対外的な情報収集や学内外に向けての情報発信を行い、外部資金の増収方針に対応できる組織整備を図った。事務部門では従来は研究協力部門と会計部門に分散していた外部資金受入の窓口と契約の窓口を研究協力部門に一元化することにより、対外的にも学内の教員からもわかりやすい事務体制にした。また、部局と事務局間における事務の重複などを整理・簡略化し、迅速な受入ができるよう措置するとともに、「研究紹介集・シーズ集」の作成による学外へのPRや各種の産学官交流会等への出展、科学研究費補助金の獲得や取扱のための学内説明会開催による教員意識の啓発などを積極的に行った。

②管理的経費抑制に関する取組

外部資金による収入の増加を図る一方、基盤的な教育研究経費を確保するため、管理的経費の抑制に取り組んだ。学内予算配分では、各部局の共通的管理経費は、部局からの予算要求と実績に基づく査定により配分する取扱とし、部局における厳密な所要額の把握を求め、管理的経費の節減を促進するなど管理的経費抑制についての意識喚起を図った。具体的な取組は以下のとおり。  
・複写関連経費の削減  
・年間使用電力量の抑制  
・公用車の売却  
・アウトソーシングの積極的活用  
・旅費支給基準の完全一本化（17年度）  
・省エネ機器への転換計画の策定・実施と学内広報活動

【平成19事業年度】

①平成18年度には電気料について契約方式（大口契約）の変更を行い、年度契約を変更したことにより、1,000万円の光熱水費の節減を実現したが、平成19年度にはさらに光熱水費の見直しを行い、電気料について年度契約1,705KWを1,640KWに変更したことにより、年間約130万円の節減が可能となった。  
②平成18年度に国内旅費の日当及び宿泊料を見直し、今年度から減額支給を実施したことにより、日当682千円、宿泊料719千円の経費抑制効果があった。  
③「管理経費抑制部局課頭彰に関する申し合わせ（平成18年11月1日学長裁定）」に基づき、前年度の節約実績を平成19年7月開催の事務協議会に報告し、自助努力による節約が顕著であった附属中等教育学校（光熱水料等抑制）及び総務・企画課（保守関係経費抑制）の表彰について全学に周知し、更なる管理経費抑制を図った。

○人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じた人件費削減に向けた取組

【平成16～18事業年度】

平成16年度に定めた「教職員人事に関する基本方針」により、教職員のポストについては、欠員が生じた際にはすべてを一旦学長預かりとして、部局と全学の人事方針を勘案しつつ学長が取扱いを定めていくこととした。また、この基本方針を含め大学の人事全般に関する基本方針を「奈良女子大学における人事に関する基本方針」としてとりまとめた。この基本方針に則り、総人件費改革を進めるため、学長主導で策定した「今後の人件費見通しと人件費削減に向けての基本計画」に基づき、定年退職者の一部を不補充とする第一次総人件費削減計画を策定し、平成18年度この計画に沿った削減を実施している。平成17年度人件費予算相当額に対して、平成18年度末で3.6%の削減（目標は0.75%）を達成している。

【平成19事業年度】

「第一次総人件費削減計画」に基づき、平成18年度末には教職員の定年退職者不補充や新規採用の場合も採用時期を遅らせるなどにより、平成19年度において人件費を1.6%削減し（目標は年0.75%）、人件費改革の計画に沿った適正な人件費管理を行った。

○従前の業務実績の評価結果の運営への活用

【平成16～18事業年度】

積極的な管理経費抑制の取組を行った部局課に対し、顕彰する制度を創設し、「管理経費抑制部局課頭彰に関する申し合わせ（平成18年11月1日学長裁定）」を定め、その管理経費抑制に努めた部局課の表彰を行うなど、全学的インセンティブの発展に努めた。

【平成19事業年度】

前年度の節約実績を平成19年7月開催の事務協議会に報告し、自助努力による節約が顕著であった附属中等教育学校（光熱水料等抑制）及び総務・企画課（保守関係経費抑制）の表彰を行った。また、表彰の内容を教育研究評議会に報告するとともに、更なる管理経費抑制の取組について、全学に周知を図るなど、更なる節約を実施した。

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (3) 自己点検・評価及び情報提供  
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標  
 ・全学的な組織の下に、自己点検・評価等の改善により評価の充実を図るとともに、評価結果を大学運営の改善に反映させる。

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
○自己点検・評価の改善及び評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策							
5-28 ・教育、研究、大学運営、社会貢献等における本学の諸活動の状況・貢献度を社会的要請等に配慮しつつ、自己点検・評価の改善を図るとともに、自己点検・評価の外部評価及び第三者評価等の結果を基に大学運営の改善を図る。		IV		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学評価・学位授与機構が平成15年度までにと実施した全学テーマにおける評価結果をもとに、長期履修学生制度の導入、シラバスの充実などに、電子化による公開、FD活動の活性化、国際交流活動の推進、社会連携担当教員の採用など、各種改善を行った。また、平成16年度に教員と事務職員で組織する評価企画室を設置し、自己点検・評価について検討し、社会的要請等に配慮するとともに、平成19年度に予定されている認証評価を視野に入れ自己点検・評価項目を設定し、平成18年度に自己点検・評価を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育、研究、大学運営、社会貢献等における本学の諸活動の状況・貢献度を社会的要請等に配慮しつつ、自己点検・評価の改善を図るとともに、自己点検・評価の結果を基に大学運営の改善を図り、すでに中期計画を達成している。</li> </ul>		
	5-28-10 ・前年度に実施した自己点検・評価の結果を受け、大学運営の改善を図る。		III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己点検・評価結果に基づく大学運営の改善 前年度に実施した自己点検・評価の結果を受け、教育計画室の中の1部会であったFD部会を全学組織のファカルティ・ディベロップメント推進室に格上げし、外国語教育の改善、少人数教育の推進、初年次（導入）教育・キャリア教育の充実、教室設備等の充実・改善等、教育の質の向上に結びつけ、大学運営の改善を図った。</li> </ul>			
	5-28-30 ・前年度に実施した全学の自己点検・評価を基に、大学評価・学位授与機構の認証評価を受ける。		III	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学機関別認証評価の実施 大学評価・学位授与機構の認証評価の観点等に対応する項目・観点を設定し、平成18年度に全学の自己点検・評価を実施した。作成した自己点検・評価報告書をもとに認証評価の自己評価書を作成し、認証評価を受けた。その結果「奈良女子大学は、大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている。」との認証評価結果を得た。</li> </ul>			
							ウェイト小計



I 業務運営・財務内容等の状況  
 (3) 自己点検・評価及び情報提供  
 ② 情報公開等の推進に関する目標

中期目標  
 ・大学の教育研究等の活動状況及び大学運営に関する情報を社会へ積極的に公開し、透明性の確保を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
○大学情報の積極的な公開・提供及び広報に関する具体的方策						
5-29 ・大学の教育研究内容や学術情報を始めとし、中期目標・中期計画等の各種情報を電子広報などを通して広く公表する。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学ホームページに教育研究内容について掲載し、学内に設置の各センターに関するページの充実を図るとともに、「研究者総覧」や「奈良女子大学学術情報リポジトリ」において学術情報を提供したほか、中期目標・中期計画等の情報を公開し、大学の諸活動を広く公表した。また、教育研究活動の成果である「21世紀COE」「現代GP」「大学院イニシアティブ」等のパナーを設けアクセスしやすく改善を図るとともに、常に新しい情報を提供するため「最新情報」をトップページに掲載し、随時更新を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の教育研究内容、学術情報、中期目標、中期計画、年度計画、組織、業務、財務等に関する各種情報を引き続きホームページに掲載し、広く公表する。</li> </ul>		
	5-29-10 ・大学の現状を広く社会に公表するため、年度計画、組織、業務、財務等に関する各種情報をホームページから発信する。	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページによる各種情報の広報 本学ホームページの「法人情報」ページに、組織図・役員などの「組織に関する情報」、年度計画・業務実績報告書などの「業務に関する情報」、財務諸表・決算報告書などの「財務に関する情報」、その他「評価・監査に関する情報」、「出資・拠出に関する情報」などを掲載し、開かれた大学として大学の基本的な情報を広く社会に発信した。 平成19年度のホームページアクセスは、「法人情報」掲載の「大学紹介ページ」メニューで約31,000件、同じく「法人情報」掲載の「広報・公開」メニューで約8,000件であった。</li> </ul>			
	5-29-20 ・ホームページの掲載事項の整理・充実を図るとともに、本学同窓生及び学生の保護者に対し、大学の活動を広く周知するための広報誌を発行、送付する。	III	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種広報活動の取組 ホームページの掲載事項について、就職情報のページへアクセスしやすく、また、見やすく内容を整理するとともに、キャンパス情報を随時掲載し、内容を整理・充実させた。 本学同窓生及び学生の保護者に対しては、大学の状況及び学生の活動等を知らせるため、広</li> </ul>			

	<p>5-29-40                  ・大学の広報活動の一環として、広く一般市民の目に触れるような場所、方法を検討し、ポスターなどの掲示を積極的に行う。</p>	<p>報誌「Today」第8号(2007年6月号)、第9号(2007年10月号)を送付するとともに、ホームページへも掲載した。                  また、本学学生や卒業生及び保護者からも多数登録のある「奈良女子大学メールマガジン」を週1回配信した。</p> <p>III                  ・公共スペースを利用した広報活動                  近鉄奈良駅構内に設置の専用掲示板及びイメージ広告ポスターを本年度も引き続き設置し、専用掲示板へは、入試情報、公開講座、各種イベント情報を随時掲示し、市民や観光客に対して大学での開催イベント情報を発信した。また、大学正門、南門(通用門)に設置の掲示板にも、毎月の大学関係イベントを一覧にカレンダー、入試情報、公開講座、各種イベント情報を随時掲示し、市民等に大学での開催イベント情報を積極的に発信した。</p>		
<p>○大学の広報システムの見直しと抜本的強化のための計画</p>				
<p>5-30                  ・大学の経営戦略に基づき、全学的立場から広報体制について見直し、充実を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)                  ・大学の経営戦略に基づき、全学的立場から広報体制を見直し、広報の方策を検討する組織として、教員と事務職員で構成する広報企画室を設置するとともに、平成18年度には入試広報の充実・強化のために入試課に入試広報担当職員を増員するなど広報体制の充実を図った。</p>	<p>・全学的立場から広報の方策を検討する組織として、入試課に広報担当職員を増員するなどの中期計画を達成している。</p>	
	<p>5-30-10                  ・大学の経営戦略に基づき全学的立場から広報体制を強化し、より効果的な広報の方策について検討する。</p>	<p>III                  (平成19年度の実施状況)                  ・広報体制の強化                  大学の経営戦略に基づき、広報企画室と、入試広報を担当する入試課が連携するなどにより全学的立場からの広報体制を強化し、より効果的な広報の方策について検討した。検討の結果、実施したものは以下のとおり。                  ①入試広報冊子の改善                  ②高校等への広報活動を計画・実施                  ③広告看板の設置を決定(近鉄鶴橋駅、阪神三ノ宮駅)                  ④広報のための服装作成(スタッフTシャツ、ポロシャツ、ジャンパー)</p>		
	<p>5-30-20                  ・大学の広報活動の諸方策について、学内構成員から積極的にアイデアを募り、広報企画室で検討し、実行可能なものから実施する。</p>	<p>III                  ・広報活動方策の募集と実施                  大学の広報活動の諸方策について、学内構成員からアイデアを募り、広報企画室で検討し、実行可能なものから実施した。具体的には以下のとおり。                  ①高校等への訪問計画の策定・実施                  ②広報用服装のデザイン                  ③朝日新聞九州版に研究成果を掲載                  ④奈良新聞東吉野村50周年の大学協賛広告                  ⑤「はじまりは正倉院展」での広報(現代GP)</p>		
<p>5-31                  ・電子広報の充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)                  ・平成16年度にウェブサイトを全面改良し、より適切で効果的な情報提供を行えるようにし</p>	<p>・より適切で効果的な情報提供を行うため、ホームページの掲載事項の点検を行うなど、</p>	

		<p>た。各種バナーの設置など状況に応じて随時対応するとともに、トップページの「最新情報」更新を頻繁に行うなど電子広報の充実を図った。</p>	<p>引き続き電子広報の充実を図る。</p>	
	<p>5-31-10 ・ホームページの掲載事項の点検を行い、コンテンツの改善と適切で効果的な広報活動に努める。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) ・<b>ホームページのコンテンツの改善</b> 主として広報企画室などでホームページの掲載事項の点検を行い、コンテンツの改善と適切で効果的な広報活動に努めた。具体的には以下のとおり。 ①ホームページ「就職情報」ページへのアクセス改善 ②「映像で見る大学案内（学生寮編）」の追加作成 ③各センター関連ページの充実 ④「魅力ある大学院教育」イニシアティブや現代GPなどの取組状況のコンテンツ追加・改善</p>		
<p>○学外に対する情報提供事項のデータベース化の推進計画とそのための体制整備</p>				
<p>5-32 ・学内の情報基盤整備を図り、種々のデータベースを構築するとともに、広く学外への情報提供に努める。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) ・総合情報処理センターにおけるネットワーク機器等の情報基盤整備を図り、種々のデータベースを構築する中で、研究者情報システムを構築し、教員の教育研究等に関するデータをホームページで「研究者総覧」として学外に公表している。また、学内の各センターや21世紀COE、現代GP等のホームページを新たに立ち上げるなど、学外への情報提供に努めた。</p>	<p>・大学の基本情報を掲載した広報誌やホームページを活用するなどの引き続き学内の情報基盤整備を図り、研究者情報システムにより教育研究等に関するデータベースを構築するとともに、広く学外への情報提供に努める。</p>	
	<p>5-32-10 ・大学の基本情報データを広く学外へ情報発信するため、大学の基本情報を掲載した広報誌やホームページ等について、さらに有効に活用できる方策を検討し、改善する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) ・<b>大学の基本情報の学外への発信</b> 大学の基本情報データを広く学外へ情報発信するため、学内の各種データを取りまとめ、これまでデータ集的意味合いが強かった「奈良女子大学概要」を、ビジュアル的に多くの写真等を組み込み、広報誌として広く使用できるよう改善した。ホームページについても有効に活用できる方策を検討し、「就職情報」ページへのアクセス改善、現代GPなどの取組状況のコンテンツ追加・改善を行った。</p>		
	<p>5-32-20 ・研究者情報データベースのデータ集積を図るとともに、集約したマクロデータをホームページにより学外へ公表する。</p>	<p>III ・<b>効率的データ収集と学外への公表</b> 学内ウェブから随時入力可能である研究者情報データベースにより、効率的にデータ集積を図り、入力されたデータをもとに、評価企画室において各種活動状況のマクロデータを作成した。また公開可能なデータについては本学ホームページに掲載し、学外に公表している。</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

【平成16～18事業年度】

○自己点検・評価の実施

国立大学の法人化に伴い、外部評価や教職員の個人評価及びこれらに伴う大学の諸活動の改善を見直しを検討するため、平成16年7月に、企画・研究担当理事(副学長)を室長とする評価企画室を設置した。評価企画室においては、大学全体自己点検・評価とあり方や中期目標期間における認証評価、自己点検・評価、各項目を定評人評価とその処遇への反映など評価全般の実施スケジュールを策定し、各項目を定評及び評価方法の検討を行った。自己点検・評価については、点検・評価項目を定評したうえで、平成17年度に「奈良女子大学自己点検・評価実施要項」を制定し、平成18年度に全学の自己点検・評価を実施した。自己点検・評価報告書は、企画室でとりまとめ、平成19年3月に本学ホームページに掲載し、広く社会に向けて公表するとともに、その自己点検・評価に基づいた改善を行っている。

○認知度向上のためのUIプラン

- ① 本学の認知度向上のためのUI (University Identity) プランの一環として、本学の最寄駅である近鉄奈良駅近辺に本学への道路標識板を設置したほか、駅構内に専用掲示板及びイメージ広告ポスターを設置した。専用掲示板には、大学での開催イベントや公開講座などの情報を随時掲示し、市民や観光客に向け、本学の情報を発信している。
- ② 大学正門、南門(通門)に設置の掲示板にも、毎月の大学関係イベントを一覧にしたカレンダーや、入試情報、公開講座、各種イベント情報を随時掲示し、市民や来学者に大学での開催イベント情報を積極的に発信している。
- ③ 平成17年度に学内倉庫から発見された最古級のグランドピアノ(通称：百周年ピアノ)によるランチタイムコンサートを記念館において毎月開催し、重要文化財である本学記念館とともにアピールするなど、大学の認知度向上の取組を行った。

【平成19事業年度】

○評価結果の大学運営改善への活用

自己点検・評価の結果を受け、教育計画室の中の1部会であったFD部会を全学組織のファカルティ・ディベロップメント推進室に格上げし、外国語教育の改善、少人数教育の推進、初年次(導入)教育・キャリア教育の充実、教室設備等の充実・改善等、教育の質の向上に結びつけ、大学運営の改善を図った。

○教員評価実施体制の整備

評価企画室において、教員の個人評価に対する評価項目・実施体制について検討し、教員評価の原案を作成するとともに一部教員を対象とした試行を実施した。また、「奈良女子大学教員評価の実施について」を策定するとともに、処遇への反映方法等について「教員の個人評価と処遇に関する基本的な考え方」として取扱を定めるなど、平成20年度からの本格実施に向け体制を整備した。

○大学広報の強化

全学的広報を担当する広報企画室と、入試広報を担当する入試課が連携することによって、入試広報体制の充実を図った。具体的には、近鉄鶴橋駅及び阪神三ノ宮駅構内に広告看板の設置を検討したほか、オープンキャンパス時には、教職員・ボランティア学生用のスタッフTシャツ・ポロシャツ・ジャンパーを作成し、これらはオープンキャンパス後も学内外での大学行事に引き続き使用した。

○入試広報の充実

- ① 北陸地区における更なる認知度の向上及び志願者への広報強化の観点から、富山県内において、平成19年6月に本学の同窓会組織である「佐保会」との共催により、本学教員による講演会と併せ、大学説明会を実施した。また、関東地区では、平成19年8月に同じく「佐保会」との共催により、大学説明会を実施した。
- ② 学生を入試広報ボランティアとして採用し、オープンキャンパスにおいて学生相談ブースを設置したほか、学生が帰省時に職員と帯同して大学説明会へ参加するなどの入試広報活動を行った。
- ③ 従前、大学構内の掲示板と本学ホームページ(PC)において行ってきた入試の合格発表について、受験生の利便性を考慮し、学部一般選抜や推薦選抜などにおいて併せて携帯電話サイトにおける合格発表を開始した。
- ④ 本学在学学生を対象に「大学院への進学に関するアンケート調査」を平成19年9月から10月にかけて実施し、その調査結果を入試企画室会議でとりまとめるとともに、入学者選抜方法の改善のための基礎資料とした。また、大学院人間文化研究科の教務委員会に入試方法改善のための「入試方法改善WG」を設置し、各年次の学生の大学院に対する意識を分析するとともに、大学院博士前期課程の入学者選抜方法の改善を検討した。
- ⑤ 大学院入試広報の充実を図るため、平成19年度に新たに「大学院案内」を作成し、平成20年度以降の大学院学生募集に向け、積極的に情報提供を行うこととし、広く優秀な学生確保への取組を行った。

2. 共通事項に係る取組状況

○情報公開の促進

【平成16～18事業年度】

- ① 大学の現状を広く社会に公表するため、ホームページの「法人情報」ページに、組織図・役員などの「組織に関する情報」、年度計画・業務実績報告書などの「業務に関する情報」、財務諸表・決算報告書などの「財務に関する情報」、その他「評価・監査に関する情報」、「出資・拠出に関する情報」などを掲載し、開かれた大学として大学の基本的な情報を広く社会に公表した。
- ② 「研究者情報システム」により収集したデータをもとに、教員の各種活動状況のマクロデータを作成、ホームページに掲載し、積極的な情報発信に努めた。
- ③ 本学学生、卒業生あるいは保護者から多数登録のある「奈良女子大学メールマガジン」を週1回配信し、学生のクラブ活動など最新の大学情報を提供した。

【平成19事業年度】

- ① 大学の基礎データを広く学外へ情報発信するため、学内の各種データを取りまとめ、これまでデータ集の意味合いが強かった「奈良女子大学概要」を、ビジュアル的に多くの写真等を組み込み、広報誌として広く使用できるよう一新した。
- ② 本学同窓生及び学生の保護者に対し、大学の状況及び学生の活動を広く周知するための広報誌「Today 第8号」(6月送付)及び「Today 第9号」(10月送付)を本学学生の保護者に送付し(各2,700部)、ホームページへも掲載した。