

平成 29 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 30 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 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（非常勤）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 ヒューマンライフイノベーション開発研究機構 ヒューマンライフイノベーション研究所 人間発達教育科学研究所 理系女性教育開発共同機構 教学IR・教育開発・学修支援センター 外国語教育センター リーディング大学院推進センター 国際教育センター グローバル協力センター ソフトマター教育研究センター	シミュレーション科学・生命情報学教育研究センター 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・ウォッチセンター 知的財産センター 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2,075名（うち留学生13名）
 研究科学生数890名（うち留学生140名）
 聴講生・選科生・研究生学生等129名（うち留学生61名）
 教員数206名、職員数107名（附属学校職員も含む）
 附属学校生徒等数1,508名（附属幼稚園幼児数156名、
 附属小学校児童数641名、附属中学校生徒数350名、
 附属高等学校生徒数361名）、附属学校教諭数92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、平成16年の法人化に当たって「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在する」とのミッションを掲げ、すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障されて、自身の学びを深化させ、自由に自己の資質能力を開発させることを支援してきた。

1. 本学のミッション

国境を越えた研究と教育文化の創造と、女性たちの夢の実現を支援するための学びの場を提供し、時代と社会の要請に応じてグローバルに活躍する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・研究の在り方を開発し、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のモデルを提供する。さらには、男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、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

本学の教育・研究の歴史と実績を活かし、これまでに検証・蓄積されてきた知的・教育的資産を継承しつつ、女性の更なる活躍を促進するための教育・研究を推進して、豊かな見識と専門的知性を備え、国の内外で多様な活動を牽引する女性人材を育成する。

さらに、それらの教育・研究成果を国際的に展開し、グローバルなネットワークを構築する。

3. 大学院課程の充実と国際的研究拠点の形成

本学の特色ある研究を活発に推進し、研究レベルの高度化と先進的な研究分野を開拓して学術と社会に貢献するために、新たな研究組織を構築し、国際的な研究拠点を形成する。第3期中期目標期間には、特に、人の発達過程における様々な課題を解決するための研究と、人が一生を通じて心身ともに健やかに暮らすための研究を推進し、その成果を社会に向けて発信する。

同時に、得られた研究成果を踏まえた専門教育を充実させ、大学院教育の高度化・実質化を実現する。

4. 学士課程教育の更なる推進

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、総合的な教養を備えた高度専門職業人、つまり「教養知と専門知」、「学芸知と実践知」及び「高い公共性」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て、学生の主体的な選択が可能な、多様な専門性を擁する新たな学士課程を構築する。

5. 附属学校等と連携した統合的な教育組織の強化

同一のキャンパスに設置されている大学と附属学校等が密接に連携し、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・研究組織を構築する。さらに、人の発達過程における課題解決に向けた研究や、心身ともに健やかな一生を送るための研究の成果を、本学における乳幼児期からシニア世代までを通じた教育に活かし、人の生涯を通じた教育モデルとして国の内外に向けて発信する。

6. 社会的、国際的貢献の促進

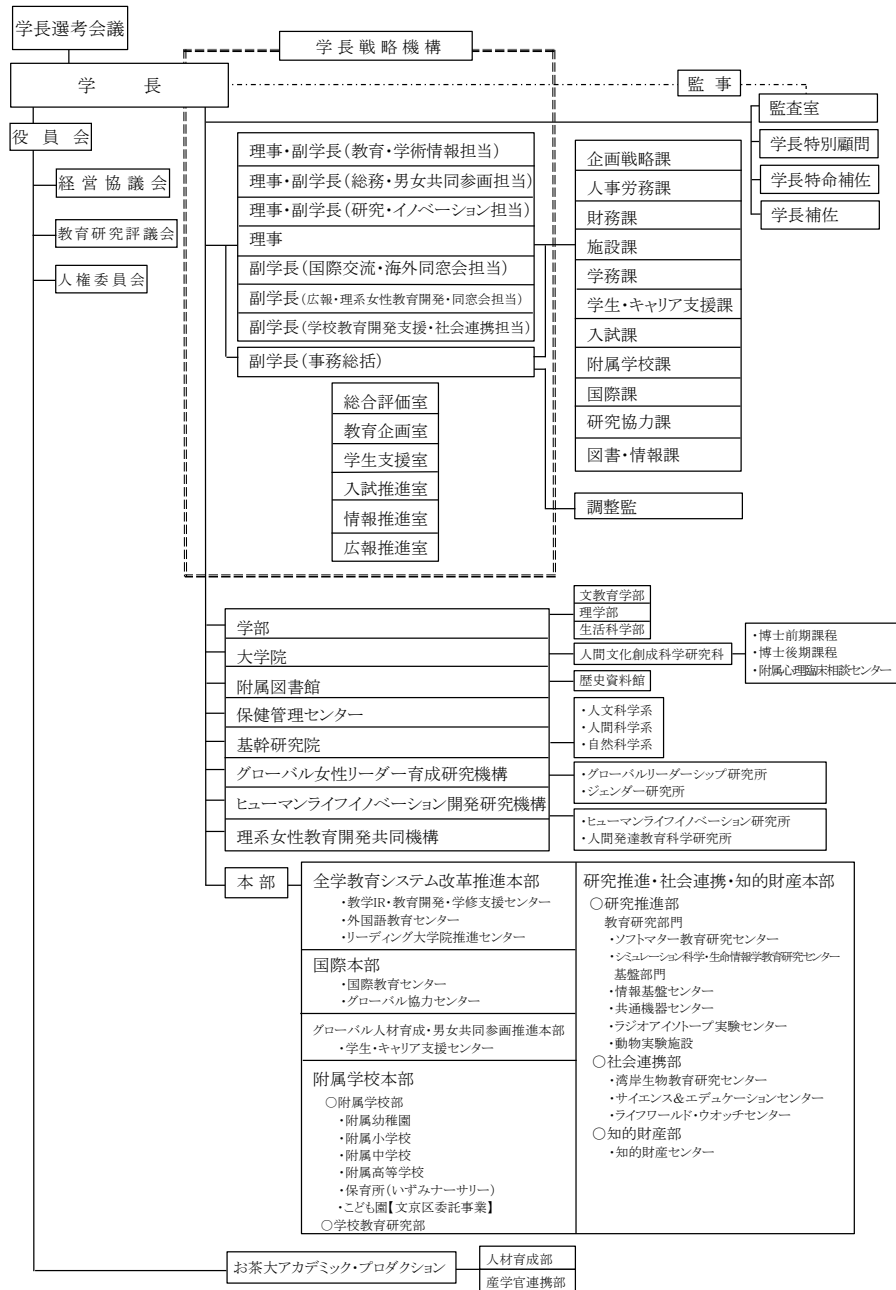
企業・行政・研究機関等の外部機関や地域との連携・相互交流を更に深め、人間力強化を目指した本学ならではの教育・研究の成果を社会に還元する。また、これまでの東日本大震災の被災地支援のための実践活動を更に深化させて、防災・減災対策や復興支援のための教育プログラムの作成、キャリア支援活動等を推進し、その成果を全国に向けて発信する。

国際的な課題解決に寄与できる女性リーダー育成のために、様々な国々との国際交流を更に促進する。アジア・アフリカ等の途上国女子教育の充実をはじめ、多くの国の女性たちの多様な活躍を支援し、平和な社会の構築と文化の発展に貢献する。

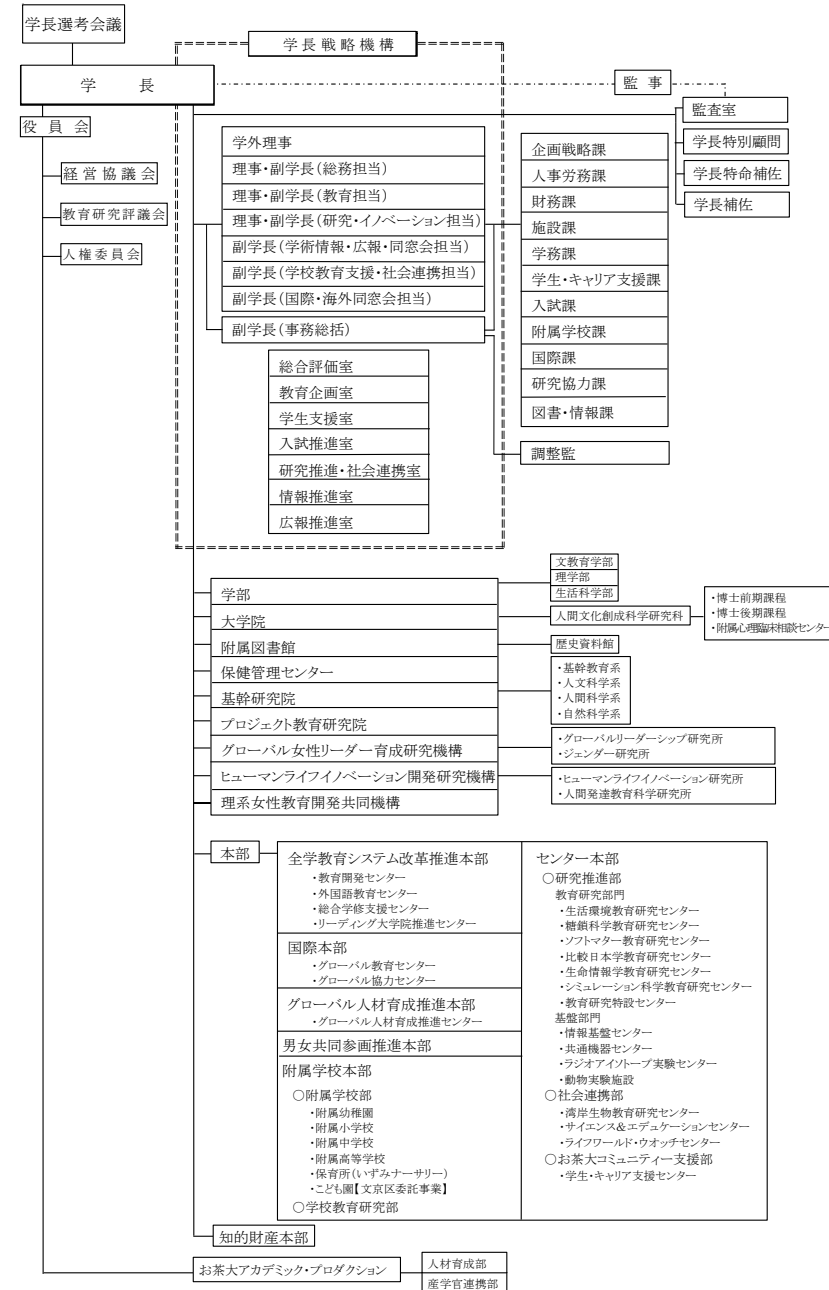
(3) 大学の機構図

次頁に添付

大学組織図(平成29年度)



大学組織図(平成28年度)



○ 全体的な状況

本学では、すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個人々の尊厳と権利を保障されて、自身の学びを深化させ、自由に自己の資質能力を開発させることを支援するため「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在する」との基本的目標を掲げて取り組んでいる。

教育では、平成14年からJICA、文科省及び外務省等と連携してアフガニスタン女子教育支援をはじめとするアジア・アフリカの女性や幼児のための教育支援に取り組んできた実績を踏まえ、「アフガニスタン女子教育支援15周年記念公開シンポジウム」を本学で開催。駐日アフガニスタン・イスラム共和国特命全権大使から、15年間に渡る継続支援によってアフガニスタンの教育分野に大きな進展が見られたことが高く評価された。

また、文教育学部心理学と生活科学部発達臨床心理学の2つのプログラムを再編統合し、心理学の基礎から実践までを総合的に学ぶことができる「生活科学部心理学」の設置準備を進めたこと、文教育学部人間社会科学科に、子どもをとりまく多様な課題と教育・保育現場とのネットワークを活かした授業を開始するため、新たに「子ども学コース」設置の準備を行った。

国際交流では、新たに5大学と海外交流協定を締結（合計75大学）し学生への留学支援を進めるとともに、学生のニーズにあった長期派遣・短期派遣の各種プログラムを開発し海外留学支援体制を強化した。

研究では、国際的な研究拠点構築のため、ヒューマンライフイノベーション研究所を再編し、研究の活性化を推進した。さらに、人間発達教育科学研究所と発達障害児の長期追跡研究等の推進に向けて連携を拡大するため、国立精神・神経医療研究センターと連携・協力協定の締結を行った。また、新たに8件の共同研究、受託研究を開始するとともに、本学独自の共同提案型分野横断プロジェクト支援（学内科研）を決定し、研究をスタートさせた。

社会連携・社会貢献では、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：徽音塾」に77名の受講（平成28年度69名）がありキャリアアップを目指す女性の支援を進めたこと、新たに3件の自治体や地域等との相互協力協定を締結し連携授業等の取組を開始したこと、国立大学法人として初めて大学内に設置した「こども園」への視察者（保育関係者、

教育委員会、学生、国内外の研究者、企業等）が年間525名（平成28年度486名）を数え、本園の幼児教育・研究活動の実践と成果の取組を広く社会へ還元している。

附属学校では、「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」を設置し、附属学校体制の在り方について外部有識者を含めた議論を開始した。また、附属高等学校が進める筑波大学との「キャリア教育プログラム」パイロット版の取組では、企画・運営ワーキンググループ及び調査・研究ワーキンググループを設置し、パイロット版の開発を実施した。

業務運営では、年俸制教員の採用を促進するため、平成33年度までに20名以上とする中期計画を「50名以上」に変更したこと、40歳未満の若手教員採用の割合を16%以上とする中期計画を「18%以上」に変更し、学長主導による戦略的な配置計画を進めた。また、クロスアポイントメント制度を導入し、研究者の派遣を開始した。危機管理の取組では、危機管理基本ガイドラインを策定し、危機管理規則をはじめとする関連規則の整備を行うとともに、リスクマネジメント委員会及び危機管理対策本部を明確に位置づけしたことで、危機管理のPDCAサイクルの基礎を固めた。

財務内容では、遺贈による寄附の受入を決定（土地建物・現金・有価証券等）したこと、銀行との遺贈取扱協定を2行から3行へ窓口を広げる取組を行った。寄附金では、「未来開拓基金」の趣旨に賛同された方々から多くの支援をいただいたことで「国際交流留学生プラザ」整備計画、設計監理業務契約を決定した。積極的な広報展開により、寄附者人数の増加に繋がったことで平成28年度に比して4.9倍（350名から1,726名）と大きく増加した。

業務運営に関する重要な目標では、キャンパスマスタープランに基づき「グローバル女性リーダーの育成」の推進と地域等との連携・活用のため、附属図書館の増築・改修（約600㎡の増築、約2,800㎡の改築）工事に着手し、平成30年2月に学修機能環境を完成させた。防災関連では、「災害時対応マニュアル 大地震編（ポケット版）」の作成や各附属学校の避難マニュアルをそれぞれ刷新した。不正防止関連では、研究不正の未然防止に向けたリスクアプローチ監査を実施した。教育情報セキュリティ関連では、情報セキュリティ対策基本計画に沿ってCSIRTを設置したこと、関連規則の整備を行ったこと、及びセキュリティ教育・研修等を実施した。

1. 教育研究等の質の向上の状況

1-1 教育の質の向上

(1) 大学院生活工学共同専攻の取組と成果【4-1】

- ① 女子大で工学の学位を取得できる大学院を初めて設置し、初の博士前期課程修了者を輩出、修了者（7名）全員が工学分野に進学・就職した。また、学生が幅広い分野の教員から広く指導を受けられる開放的な研究室とした。
- ② JST が主催する「JST 研究成果展開事業大学発新産業創出プログラム (START) 技術シーズ選抜育成プロジェクト [IoT 分野]」に採択された学生による取組「IoT 型リアルタイム歩行モニタリングデバイスの開発と健康サポートサービスの展開」事業が特許申請中で、企業 2 社と共同開発研究を進めており、大学院生活工学共同専攻では優れた理工系女性の人材育成が進められている。
- ③ 大学院生活工学共同専攻設置後の自己点検・評価では、問題点を解消するための迅速なフィードバックを目的として、自己評価に対する外部評価委員からの評価結果及び指摘事項等対応報告書を平成 29 年 8 月に、大学ウェブサイトに掲載した。
- ④ 工学全分野を連携する日本工学教育協会と大学院生活工学共同専攻が共催し、工学分野における横断教育の可能性に焦点をあてた生活工学の新規性及び先進性について、シンポジウムを開催した。

(2) 学生の研究・活動の表彰

学術研究・活動等で高い評価を受けた学生が「第 30 回人工知能学会全国大会大会優秀賞」、「第 28 回日本レチノイド研究会学術集会 学生優秀発表賞」、「日本ソフトウェア科学会第 26 回インタラクティブシステムとソフトウェアに関するワークショップ (WISS2017) 最優秀論文賞・発表賞」、「第 30 回全日本高校・大学ダンスフェスティバル 大学創作コンクール部門 文部科学大臣賞」を受賞するなど、全体で 25 件の研究・活動等が表彰された。

(3) 生活科学部心理学科の設置計画【5-1】

様々な生活環境・場面の問題解決に心理学的知見を応用できる人材を育成し、時代のニーズに対応する教育体制を整備するため、文教育学部心理学プログラムと生活科学部発達臨床心理学プログラムとを再編統合し、心理学の基礎から実践までを学ぶ「生活科学部心理学科」を新設する準備を進めた。心理学科には科学的実証、実践及び臨床の力を身につけるための系統性・総合性を有するカリキュラムを設定し、公認心理師資格取得に向けたカリキュラムを用意している。同学科の入学定員は 26 名とし、平成 30 年度から開設とする。

(4) グローバル人材育成に向けた実践的教育体制【8-1】

授業に直接関わる学修（ラーニング）だけでなく、授業以外に各人が自ら関心のある広範な学習・研究（スタディ）も含めた総体としての学びの実際と実績を記し残すポートフォリオとなっている「学修ポートフォリオ (super alagin ラーニング&スタディ・ポートフォリオ)」を本学独自に開発している。このシステムは、留学を経験した学生自身が、目的・目標・学びのテーマや体験を通じて得た成果を記述することで、学生一人ひとりの個性にあった学びを実践するための仕組みとして発想されている。本学では、学修ポートフォリオを活用した実践的教育体制を進めている。

(5) 教育の内部質保証【10-1】

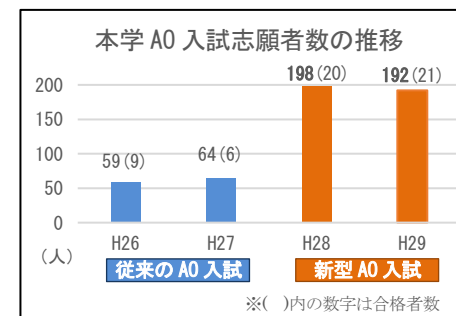
教育の内部質保証を担保する体制を確立するため、本学の教学比較 IR（インスティテューショナル・リサーチ）のデータベースを活用し、学生の潜在的学修行動比較調査を実施した。他大学のベンチマークとの比較による客観的観点を捕捉可能とするため、平成 29 年度は 12 大学（平成 28 年度 7 大学）が学修行動比較調査に参加し共同調査を実施、そのデータシェアリングを通じた体系的な分析を行った。これらによって、連携的内部質保証の仕組みの形成を推進した。

(6) 新附属図書館（増築・改修）が完成【11-1】

キャンパスマスタープランに基づき「グローバル女性リーダーの育成」の推進と地域等との連携・活用のため「新図書館構想計画」を平成 28 年度に策定し、平成 30 年 2 月に新附属図書館が完成した。新たにグループ学習室、プレゼンテーションルームを設置（約 600 m²の増築）し、閲覧・書架スペースの拡充（約 2,800 m²の改築）など、学生の能動的・多面的学修環境を強化した。

(7) 新型 A0 入試「新フンボルト入試」実施の効果【15-1】

「新型 A0 入試」は、ものごとを深く考究する力、自ら課題を見つけ論理を構築する力など、豊かなポテンシャルを持った学生を選抜するのが狙いで、知識の量ではなく、知識をいかに活用できるかを問う入試として導入。2 年目（平成 29 年度）の新型 A0 入試も高い志願者数を得ている。また、入試 3 年目となる平成 30 年度に向けて入学者



の成績追跡調査や高等学校への訪問調査を実施したこと、外部評価委員による試験実施方法や評価指標の見直しを行い、更なる改善を行った。

(8) 文教育学部人間社会科学科子ども学コースの設置計画【26-1】

人間・社会・文化の生成過程と構造を探求する力を培うことができる人材を育成することを目的とした新たな「文教育学部人間社会科学科子ども学コース」の設置に向けて申請・準備を行った。同コースは、同じキャンパス内に位置する附属幼稚園、いずみナーサリー、こども園の子どもたちが生活する場に臨み、子どもを取り巻く環境について実践的に学ぶフィールドワークを行う。

(9) 国際化の推進【31-1】

① 海外大学との交流を進め学生への留学支援を拡大させるため、新規に5大学（ノルウェー科学技術大学、オックスフォード大学リネカー・カレッジ、ロンドン大学バークベック・カレッジ、ブルゴス大学、台北医学大学）との交流協定を締結（合計75大学）、その中でノルウェー科学技術大学との交流協定締結をきっかけに両大学のジェンダー研究の共同研究交流が進んだことがノルウェー王国大使館に評価され、アーナ・ソールバルグ首相を本学に招き特別講演会を平成30年2月に開催した。また、長期派遣・短期派遣において学生のニーズに合ったプログラムの開発・サポートを行った。



② サマープログラムの開催時期・期間等を改善したことで過去最多の人数（本学学生：92名（平成28年度45名）、海外学生113名（平成28年度73名））が参加し、国際経験を積む貴重な機会や海外留学に向かいやすい環境創りを推進した。

③ 日本の大学における「教育力」に焦点を当てた「THE世界大学ランキング日本版2018」で、総合ランキングで32位（平成28年度：39位）にランクされた。また、日本人学生の留学比率も18位（国立大学では2位）にランクされており、これは学生の海外派遣の取組や留学支援の強化の結果である。

(10) 開発途上国の女子教育支援事業【34-1】

① 平成14年からJICA、文科省、外務省及び五女子大学コンソーシアム（津田塾大学、東京女子大学、奈良女子大学、日本女子大学及び本学）と連携してアフガニスタン女子教育支援をはじめとする、アジア・アフリカの女性や幼児の

ための教育支援に取り組んできた実績を踏まえて、平成29年11月に本学で「アフガニスタン女子教育支援15周年記念公開シンポジウム」を開催。駐日アフガニスタン・イスラム共和国特命全権大使のバシール・モハバット氏から、15年間に渡る継続支援によってアフガニスタンの教育分野に大きな進展が見られたことが高く評価された。



② 女子教育の復興と発展を支えるため国際援助機関と連携し、幼児教育行政官、視学官及び教員養成校の教員を対象に「中西部・アフリカ地域幼児教育研修」を実施（平成29年9月～10月）した。

1-2 研究の質の向上

(1) ミッション重視の戦略的研究組織の取組

① グローバル女性リーダー育成研究機構【16-1】

平成27年度に女性リーダーの育成、男女共同参画社会の実現のための国際的な教育研究拠点の構築と世界の女子大学を牽引するグローバルな女子大学となることを目指して設立した「グローバル女性リーダー育成研究機構」を中心に、アジア型の新たなリーダーシップ像の提案に向けて、ベトナム女性学院と平成29年12月に研究交流に関する協定を締結した。また、リーダーシップ教育、自己啓発教育の研究を推進しているミルズ大学の研究者と情報交換を行い、大学間学術交流連携協定締結へ向けて協議を進めたことで、海外との連携機関数を5機関（平成28年度3機関）に拡大した。（具体的な取組状況は、「P.15、3.戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」を参照。）

② ヒューマンライフイノベーション開発研究機構【17-1】【18-1】【47-1】

平成28年度に人が生涯を通じて健康で心豊かな生活を過ごすための研究・開発と、安全・安心な社会環境構築のためのイノベーション創出を目指して「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」を設立し、その中に「ヒューマンライフイノベーション研究所」と「人間発達教育科学研究所」を設置した。

「ヒューマンライフイノベーション研究所」では、ミッションを明確にし、共同研究の幅を広げるため、3部門より6部門（食品化学、栄養科学、遺伝学、発生・進化学、糖鎖科学、生化学・代謝学）に再編することを決定した。新たに6機関との共同・受託研究を開始した。

また、「人間発達教育科学研究所」では、人間発達に関する基礎研究・実践研究及び臨床研究の中から革新的・効果的な成果発信と提言を行い、子ども達

の教育的・社会的格差の解消、子どもから青年期以降までの発達の質の向上に向けた施策に貢献することを目指して、「保育・教育実践研究部門」「人間発達基礎研究部門」「発達臨床支援研究部門」の3部門体制とし、2機関との共同・受託研究と1機関との包括協定を締結し共同研究を開始した。(具体的な取組状況は、「P. 13～P. 14、3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」を参照。)

(2) 産学官連携の推進体制

① 研究マネジメント人材の配置【23-1】

研究支援を充実させるため「研究推進・社会連携・知的財産本部」を設置するとともに、URA 2名を配置しプレアワード業務及びポストアワード業務を機動的、効果的に活用できる体制の整備を行った。

② 産業界等との研究拠点の構築【52-1】

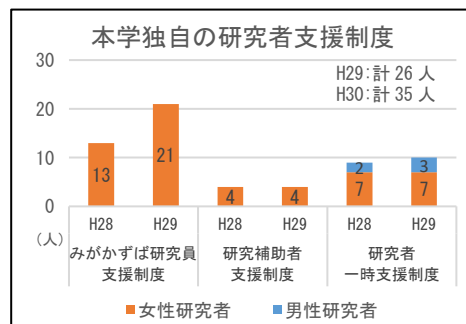
産業界等との研究拠点の構築に向けて、産学連携業務マッチングサービス等を活用した研究者支援を進めるため、2件((株)リンカーズ、(株)リバネス)の覚書を締結するとともに、一般社団法人大学支援機構と連携しクラウドファンディング実施のための手続きを開始した。

③ 寄附研究及び寄附講座の推進【53-1】

寄附研究部門及び寄附講座の増加に向けて、一般社団法人大学技術移転協議会(TLO)と連携し本学研究者情報をTLOが運営するポータルサイトに掲載するとともに、研究室訪問を実施するなどの受入体制を整備した。その結果、寄附研究部門に1件((株)アルビオン)の申請があり、その名称を「美と科学・アルビオン」とすることで、平成30年4月の覚書締結に向けて準備を行った。

(3) 女性研究者支援制度と男女共同参画の推進【20-1】

女性研究者の活躍を促進するため、より支援を必要とする低年齢層の子育て支援を重点的に、研究補助者の支援制度を実施するとともに、男女共同参画社会実現の観点に立ち、男女を問わない支援を推進するため、本人又は配偶者の妊娠中の支援、親族の介護支援、病気看護等に携わる学内研究者の一時支援を実施した。



(4) 若手研究者の拡大【41-1】

教員人事計画に基づき、優秀な若手教員の積極的な採用を全学的に行った結

果、7名(文教育学部4名、理学部2名、生活科学部1名)を年俸制若手教員として採用し、平成29年度末で13.8%となった。また、第3期中期計画の目標としていた40歳未満の若手教員採用について、学長主導による戦略的な教員配置を継続的に実施していることから「積算対象となる教員の割合を16%以上にする。」から「～18%以上にする。」と中期計画を変更した。継続して若手研究者の拡大を大学全体で進めた。

(5) 本学独自の共同提案型分野横断プロジェクト支援【22-1】

異なる研究分野による文理融合型研究プロジェクトの支援を通じ、学内資源の再配分による研究の質の向上及び研究活動の活性化を行うため、本学独自の「共同提案型分野横断プロジェクト」支援を実施。3件の応募のうち1件(研究テーマ「女子青年における食生活と心身の健康との関連に関する縦断的研究」)を採択し研究を開始した。

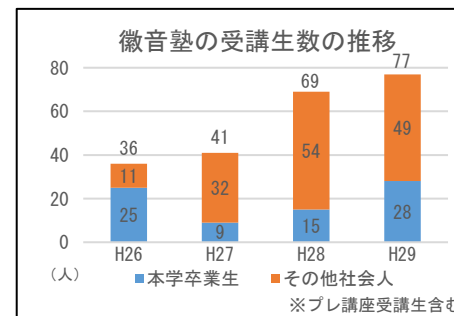
1-3 社会との連携・地域貢献の推進

(1) 理科教育支援と防災・減災教育【24-1】

サイエンス&エデュケーションセンターでは、熊本地震で被災した甲佐町及び益城町の小中学校において、理科教育支援や教員研修を平成28年度に引き続き実施しているが、新たに熊本県の教育委員会(甲佐町教育委員会及び益城町教育委員会)と協力協定を締結(平成29年9月)し、防災・減災教育及び震災復興に向けた取組を実施した。また、既に北区と理科教育分野で連携を行っているが、それぞれが持つ人的・知的・物的資源を活用し、地域社会の発展や福祉の向上を更に目指す取組を開始するため、新たに「連携協力に関する包括協定書及び覚書」を締結(平成29年7月)し、計3件の自治体等との連携を進めた。

(2) 社会人女性を対象とした生涯学習講座を開講【25-1】

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」を開講。女性のエンパワーメントとリーダーシップ、財務会計・経営戦略/マーケティングなど、実践に即したプログラムを提供しキャリアアップを目指す女性の生涯学習支援を行った。

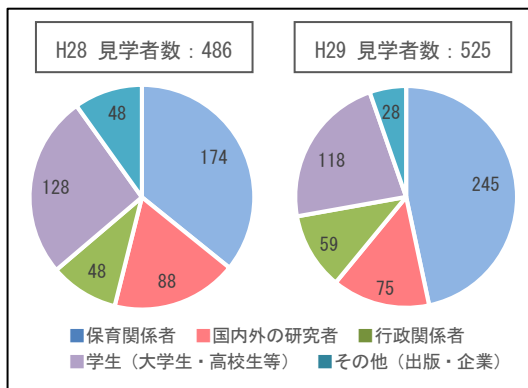


(3) 湾岸生物教育研究センター（教育関係共同利用拠点）【29-1】

- ① 首都圏の7大学に対して各大学の授業科目に応じたオーダーメイドの臨海実習を提供するとともに、国立科学博物館と連携して全国の大学を対象とする「公開臨海実習」を2回実施し、14大学が参加した。また、実験材料としてウニ等の海産動物を22大学及び133の中学・高校等に提供した。
- ② 海洋の酸性化が生物に及ぼす影響を検証できる実習コンテンツ等を新たに開発し、学生実習において試行した。

(4) 文京区立お茶の水女子大学こども園【30-1】

こども園の乳幼児教育・保育の質の向上に向けて0歳児からの教育カリキュラムモデルを提案するため、各学年における画像・エピソード記録の作成と月別カリキュラムを作成し実践した。また、大学の保育・教育実践研究部門とこども園が連携して「現職者研修」及び「保育講座」を実施するとともに、文京区内の保育所・幼稚園への現職研修会を年6回開催したことが高く評価された。また、国立大学法人として初めて開設したこども園（文京区立お茶の水女子大学こども園）の取組状況について関心が高く、本園の幼児教育・研究活動の成果を広く社会へ還元された。



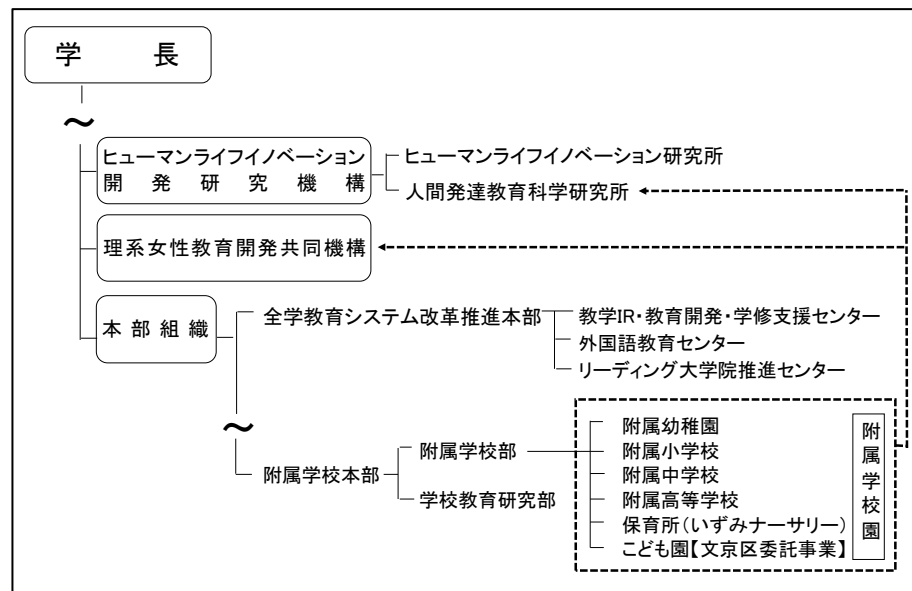
1-4 附属学校教育の充実

(1) 附属学校評価委員会の設置【35-1】

平成29年8月に文部科学省から発信された「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて—国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書—」への対応について、学長を本部長とする附属学校本部会議の下で検討を開始し、新たに「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」を設置（平成29年12月）した。そして、「国立大学附属学校に関する有識者会議報告書へのお茶の水女子大学の対応」と題する資料をまとめ、文部科学省への説明を行うとともに大学ウェブサイトで公表した。
http://www.ocha.ac.jp/schools/menu/001/d004890_d/fil/fz_taiou.pdf

(2) 大学及び附属学校間の連携【35-1】【37-1】

- ① 大学と附属学校間の連携組織として位置づけている「人間発達教育科学研究所 保育・教育実践研究部門」に附属学校教員が研究員として所属し、研究成果の社会への還元を目指して、大学教員と共同研究ができる体制を整備した。
- ② 大学組織「理系女性教育開発共同機構」と附属学校が連携し、理系教育プログラム及び副教材を開発、普及・展開させるとともに理系分野への興味・関心を高めるための体験型セミナーの取組を推進した。さらに、「年次報告書」として冊子に取りまとめた。（具体的な取組状況は、「P.17・P.19、3.戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」を参照。）



(3) 「キャリア教育プログラム」パイロット版の開発【38-1】

国立大学法人筑波大学と本学は、相互の教育・研究資源を活かし、有益な人材の育成及び教育の充実に寄与するため包括協定を締結し、各生徒の主体的な活動を有機的に組み合わせた「キャリア教育プログラム」パイロット版の開発に向けて取組を進めている。平成29年度は、「筑波大学・お茶の水女子大学附属高校合同キャリア教育推進会議」を設置するとともに、企画・運営ワーキンググループ及び調査・研究ワーキンググループの2グループを整備し、それぞれパイロット版の開発を実施した。

1-5 附属学校の取組状況

(1) 教育課題への対応について

① 学校現場が抱える教育課題に関する、実験的、先導的な取組

附属中学校及び附属小学校では、日本の文化に溶け込むことが困難な帰国生徒を受け入れ、異なる文化や価値観を尊重し合い、互いに協力し合う「協働する学び」と「個に応じた教育の充実」を推進し、帰国生徒の課題に対して教育・研究を行っている。附属小学校及び附属幼稚園は、小学校に入学したばかりの児童が授業に集中できない課題（小1プロブレム）に対して、幼児期と児童期の教育の連続性と適度な段差を重視した手法を開発・提案している。また、附属学校はそれぞれ文部科学省に指定された事業等（②参照）を通して、今日的な教育研究課題に実験的・先導的に取り組んでいる。

② 審議会答申などにより明確となる新たな教育課題や国の政策についての取組

平成29年度は、中央教育審議会の「新しい時代の教育に向けた接続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（中間まとめ）」（平成29年12月）に対応して、各附属学校から改善案を収集し、附属高校及び附属中学校では部活動やPTA活動の見直し、附属小学校ではソーシャルワーカーの配置等による教員の負担軽減を検討しており、国の政策について率先して取り組んでいる。

また、附属高校では、中央教育審議会で指摘されている「進路意識の向上やキャリア・職業教育など学校から社会への円滑な移行推進」（平成26年6月）に先行して、筑波大学附属高等学校と連携してキャリア教育プログラムを実施しているほか、スーパーグローバルハイスクールの指定を受け、課題を発見・解決する探究的な学習の開発を行っている。附属中学校では、研究開発校の指定を受け、発想力を高め、協働して問題を解決するための「コミュニケーション・デザイン科」の開発を行っている。附属小学校では、研究開発校の指定を受け、人間性・道徳力と思考力を関連づけて育む「てつがく科」の開発に取り組んでいる。附属幼稚園は、中央教育審議会による「幼児期において、非認知的能力を育むことが重要」（平成27年8月）との指摘に対して「非認知的能力・社会情緒的なコンピテンス」と深く関わる「子どもの内にある感受性を探る」をテーマとする実践研究を平成28年度から行っており、2年間のまとめとして研究紀要を発行している。

③ 地域における指導的・モデル的な学校を目指し、多様な子供たちの受け入れと、様々な教育課題に対する研究開発の成果公表

多様な子どもたちを受け入れるため、附属幼稚園及び附属小学校の検定では学力テストを課していない。附属中学校及び附属高校は、実験校としての教育開発機能を確保するために一定の学力試験を課しているが、学習指導要領の範囲内での問題を出題している。また、教育課題の研究開発の成果の公表にも積極的に取り組んでいる。平成29年度の実績は、下記のとおりである。

- ・附属高校：スーパーグローバルハイスクール（SGH）の成果発表及び公開研究会（3/10）（参加者約285名）
- ・附属中学校：「コミュニケーション・デザイン科」（研究開発校指定）の公開研究会（10/28）（参加者340名）
- ・附属小学校：「てつがく科」（研究開発校指定）の公開研究会（2/22、23）（参加者約2,000名）
- ・附属幼稚園：「子どもの内にある感受性を探る」を研究テーマとする公開保育研究会（6/23、2/9）（参加者155名）

(2) 大学・学部との連携

① 附属学校運営に関する、大学・学部側との協議機関の設置とその機能

大学と附属学校が連携し、附属学校の運営等を審議する組織として、学長を本部長、附属学校を担当する副学長を副本部長とする附属学校本部（その他、教育を担当する副学長、総務を担当する副学長、附属学校部副部長（大学教員）、附属学校校長・園長、副校長・副園長等から構成）を設置して、本部会議を毎月開催し、「附属学校における研究」や「教員の多忙化解消のための業務の精選」等の課題について審議している。平成29年度は、各附属学校評価の透明化のため、新たに外部有識者を加えた「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」の設置を決定した。

② 大学・学部の教員による附属学校での授業担当及び行事への参加などについてのシステム構築

附属高校では、大学教員が教養基礎科目（国語、数学、英語）の一部の授業や高大連携入試に関わる選択基礎科目を担当している。また、附属高校生向けのキャリアガイダンスでは、大学の学科やコース単位で大学教員が関係分野の説明を行っている。附属中学校では、自主研究課題発掘セミナーの講師を大学教員が担当している。附属小学校では、様々な研究に大学教員が共同研究者として参加しており、公開研究会には、コメンテーターとして出席している。附

属幼稚園では、幼稚園教員が担当する大学の「保育指導法」、「保育内容の指導法・人間関係」等の講義・演習科目を、大学教員が参観、あるいは連携して担当している。入学式、卒業式、運動会、文化祭などにも関係教職員が参加している。

③ 附属学校の大学・学部におけるFDの実践の場としての活用

大学教員が附属学校で授業を行うなどの連携が図られており、FDの実践の場として活用している。また、下記のとおり、附属学校が開催する公開研究会等に大学教員が参加し、運営指導や助言を行っており、FDの実践の場として活用している。

- ・附属高校：スーパーグローバルハイスクール（SGH）の成果発表及び公開研究会（3/10）（大学教員6名が参加）
- ・附属中学校：教育研究協議（10/28）（大学教員7名が参加）
- ・附属小学校：教育実際指導研究会（2/22、23）（大学教員14名が参加）
- ・附属幼稚園：公開保育研究会（6/23、2/9）（大学教員10名が参加）

④ 大学・学部のリソースを生かした、質の高い教育課程や教育方法の開発

附属学校が文部科学省の研究開発校等の指定を受け実施している研究には、必ず大学教員が共同研究者として参加し、大学の専門的科学的知見を反映させており、大学のリソースを十分に生かしながら、質の高い教育方法の開発に取り組んでいる。また、附属学校の全教員が参加しているテーマ別の連携研究会では、大学教員の協力の下、先進的・実験的な教育研究を行うとともに、大学（人間発達教育科学研究所）と3つの乳幼児教育現場（附属幼稚園、いずみナーサリー、こども園）が合同で、質の高い教育方法の開発に取り組んでいる。

⑤ 大学・学部の教員養成カリキュラムにおける附属学校での実践研究の成果の反映

附属学校教員が大学の教職科目の一部である「教科教育法」の授業を担当し、附属学校での教育実践研究の成果を教員志望の学生に伝えている。また、教育現場で実践する機会として、附属学校教員が附属学校でのインターンシップ制度やオリエンテーションでの大学科目「教職実践演習」を担当し、教育実習校園以外の実践を学ぶカリキュラムを作成している。

⑥ 大学・学部の教育・研究への組織的な協力体制の確立と実践

大学と附属学校間の連携を更に推進するため、平成28年4月に設置した「人間発達教育科学研究所 保育・教育実践研究部門」では、学校教育研究部と連携し、初等・中等・高等教育の各学校段階の接続を有効にするシステムやカリキュラムの開発・研究を行っている。平成29年度は、体制を更に強化するた

め、人間発達教育科学研究所に附属学校教員が研究員として所属する制度を構築した。また、理系女性教育開発共同機構でも、附属学校と連携し、中学生及び高校生向けの理系教育プログラムの開発や附属高校教養基礎科目の副教材の作成及び実践を行うなど、大学の教育に関する研究に附属学校が組織的に協力する体制が確立しており、実践が行われている。

⑦ 大学・学部と附属学校との連携による附属学校を活用した研究計画の立案と実践

附属学校における研究計画については、教育研究推進専門委員会（附属学校を担当する副学長、附属学校部副部長（大学教員）、附属学校校長・園長、副校長・副園長、教育研究推進専門委員（大学教員と附属学校教員）から構成）において議論・調査・分析している。また、テーマ別に大学と附属学校が連携して研究を行っており、連携研究運営委員会において、テーマ別連携研究会の企画・立案を行っている。人間発達教育科学研究所及び理系女性教育開発共同機構においても、附属学校と連携して附属学校を活用する研究計画の立案・実践が行われている。

⑧ 大学・学部との連携による学校における実践的課題解決に資するための研究活動

大学の組織である「人間発達教育科学研究所 保育・教育実践研究部門」では、学校教育研究部と連携し、初等・中等・高等教育の各学校段階の接続を有効にするシステムやカリキュラムの開発・研究を行っている。また、大学の組織である理系女性教育開発共同機構でも附属学校と連携し、中学生及び高校生向けの理系教育プログラムの開発や附属高校教養基礎科目の副教材の作成及び実践を行っている。さらに、附属学校の全教員が参加しているテーマ別の連携研究会では、大学教員との連携・協力の下、先進的で実験的な教育研究を行い、成果を大学ウェブサイトで公開している。

⑨ 実践的な学修の場としての質の高い教育実習の提供

附属高校、附属中学校及び附属小学校は、毎年教育実習生を受け入れている。また、附属中学校、附属小学校及び附属幼稚園は、インターンシップとしても学生を受け入れており、実践的な学修の場を提供している。平成29年度の受入実績は下記のとおりである。

- ・附属高校：教育実習42名、インターンシップ4名
- ・附属中学校：教育実習35名、インターンシップ7名、スクールメイト4名
- ・附属小学校：教育実習3名、栄養教育実習9名、看護臨地実習6名、インターンシップ16名

・附属幼稚園：教育実習6名、インターンシップ5名

⑩ 附属学校を十分に活用した大学・学部の教育実習計画（附属学校と公立学校での教育実習の有機的な関連づけ）

教育実習専門部会（大学の学部代表教員及び附属学校の代表教員から構成）で決定した教育実習計画に基づき、各附属学校で事前指導、教育実習、事後指導を実施している。学生の教育実習への取組については、大学の指導教員と適宜、情報を共有し、指導教員の参観・指導を取り入れた連携体制で、丁寧な指導を心がけている。また、公立学校との協議に基づき、公立学校での実習科目を設定している。

⑪ 大学・学部の教育実習の実施への適切な組織体制

大学の教育実習計画は、大学の学部代表教員及び附属学校の代表教員から構成する教育実習専門部会において検討しており、相互協力を行うために適切な組織体制となっている。また、附属学校の教員が大学の教職科目の一部を担当することで、実習をより有効かつ円滑に進めている。

⑫ 大学・学部と遠隔地にある附属学校における教育実習の実施

本学は大学と附属学校が同一キャンパスにあることから、実施に支障は生じていない。

(3) 地域との連携

① 教育委員会と附属学校間での組織的な連携体制

附属中学校では、川口市教育委員会と連携体制を構築している。また、附属中学校及び附属小学校の「お茶大連携研究理科部」と「文京区理科教育推進者」が連携体制を構築しており、附属中学校は、理科教育の質的向上を目的とした研修会を実施し、附属小学校は、文京区教育センター主催の理科教育推進者研修の講師を務めた。附属幼稚園は、気仙沼市と交流研修を実施するとともに、気仙沼市教育委員会、同幼児教育アドバイザーが保育参観及び情報交換を行ったほか、気仙沼市幼稚園教員がこども園フォーラム（こども園が主催、附属幼稚園、いずみナーサリーが連携して実施）に参加しており、連携体制を深めている。さらに、大学は日本各地の教育委員会と連携体制を構築しており、それらの連携を通じて附属学校との協働事業も推進している。

② 地域の学校が抱える教育課題の解決への教育委員会との連携

附属高校は、新潟県教育委員会（新潟県立教育センター）、高崎市教育委員会、西東京市教育研究会英語研究部と連携し、各種研修（「平成29年度教職12年経験者研修（小・中・特）教科別研修2」、「中学校外国語研修」、「新学

習指導要領に対応した英語授業」）を実施した。附属中学校は、川口市教育委員会と連携し、帰国生徒教育の指導・助言を行っている。また、附属中学校及び附属小学校は、文京区教育委員会と連携し、文京区教育委員会が主催する青少年対策関係機関連絡会及び生活指導主任研修会に参画して、生徒の健全育成、非行防止活動推進に取り組んでいる。附属幼稚園は、文京区立幼稚園教育研究会研究協議会に幼稚園教員が参加して、文京区立幼稚園の取組及び課題を共有しその解決に協力している。

③ 教育委員会との連携による都内からの教員の派遣・研修、及び各地域における研修成果を生かした貢献

全国から学校視察及び授業参観等を積極的に受け入れた。また、各教育委員会や学校の要請に応じて、都内・他府県等へ附属学校教員の講師派遣を行った。平成29年度の実績は、下記のとおりである。

- ・附属高校：学校視察・授業参観（6の教育委員会から15名が参加）、講師派遣（延べ8名）
- ・附属中学校：学校視察・授業参観（10の教育委員会から194名が参加）、講師派遣（延べ20名）
- ・附属小学校：学校視察・授業参観（8の教育委員会から19名が参加）、講師派遣（延べ29名）
- ・附属幼稚園：講師派遣（延べ3名）

(4) 附属学校の役割・機能の見直し

① 附属学校の使命・役割を踏まえた附属学校の改善・見直し

学長を本部長、附属学校を担当する副学長を副本部長とする附属学校本部本部会議を毎月開催し、「附属学校体制の在り方」について検討している。また、平成29年度は、「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議」の「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて一国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」（平成29年8月29日）に対する検討を行い、本学の対応をまとめ、文部科学省への報告、官庁通信社「附属学校ニュース」への公表を行い、さらに、大学ウェブサイトに掲載した。また、附属学校評価の透明化のために、「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」（学長、副学長、学部長、外部有識者等から構成）の設置を決定した。

(http://www.ocha.ac.jp/schools/menu/001/d004890_d/fil/fz_taiou.pdf)

② 附属学校の存在意義の明確化と大学リソースの活用

附属学校は、文部科学省の研究開発校等の指定を受け、大学と連携して公教育のためのさまざまな研究開発を行っており、新学習指導要領の改定にも影響を与えてきた。これらの公教育への貢献や研究成果及び実績を公開研究会や公開授業を通して発信し、存在意義を明確化している。また、附属学校出身者の多くが社会で活躍していること、社会を牽引する人材を輩出し続けていることは、大きな存在意義である。さらに、本学は、幼稚園から大学まで同一キャンパスに存在し、全学が有機的に連携した「オールお茶の水体制」が確立されており、大学の持つ人的・物的リソースを十分に活用している。

2. 業務運営・財務内容等の状況

※ 主な取組や成果は、下記のページを参照。

- (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
特記事項 (P. 24～P. 25) を参照
- (2) 財務内容の改善に関する目標
特記事項 (P. 29～P. 30) を参照
- (3) 自己点検・評価及び情報提供に関する目標
特記事項 (P. 33～P. 34) を参照
- (4) その他の業務運営に関する目標
特記事項 (P. 38～P. 40) を参照

3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況

○ユニット1 健康科学・人間発達科学分野における国際的研究拠点形成

中期目標【M9】	<p>本学は女性のライフスタイルに即した支援体制を持つ特色を活かし、グローバル女性リーダーの育成、ジェンダー研究、生命科学、生活工学、人間発達科学、日本学等、大学として重点化を図る特定分野について、海外機関とも連携した世界水準の国際拠点を構築する。それとともに、多様な基盤的研究を推進する。</p>
中期計画【K17】	<p>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構（ヒューマンライフイノベーション研究所、人間発達教育科学研究所）を新設し、国際的に評価される研究成果を世界に発信する拠点として、人が生涯を通じて健康で心豊かに過ごすための研究・開発、乳幼児教育・保育の実践研究、人間発達基礎研究、養育環境と子供の発達に関する長期追跡研究や発達臨床支援研究、防災・減災を含む安全・安心な社会環境構築のための研究・開発を行う。</p>
平成29年度計画【17-1】	<p>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構（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）において、人間発達とこころの健康維持に関わる研究、発達障害やストレス性疾患及び生活習慣病（変形性関節症、脂肪肝、炎症・アレルギー等）に関する研究等、重点研究分野における研究を推進する。</p>
実施状況	<p>重点化を図る研究分野を融合した「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」の下に設置されたヒューマンライフイノベーション研究所では、ミッションを明確にして研究をより推進するため、3部門より6部門（食品科学部門、栄養科学部門、遺伝学部門、発生・進化学部門、糖鎖科学部門、生化・代謝学部門）に再編し、共同研究の幅を広げるとともに、より重点的支援を可能とした。また、脂質生化学分野、栄養科学及び脂質栄養学分野等で新たに6件の受託・共同研究を締結して研究を開始し、継続研究5件を含めて、計11件の研究を積極的に進めた。</p> <p>人間発達教育科学研究所では、3部門（保育・教育実践研究部門、人間発達基礎研究部門、発達臨床支援研究部門）の研究を推進するとともに、新たに発達追跡研究及び保育・教育格差研究分野で2件の受託・共同研究を締結して研究を開始し、継続研究5件を含めて、計7件の研究を積極的に進めた。また、本学が国立精神・神経医療研究センターと互いに協力して、わが国の精神保健研究に寄与し、次世代の優秀な女性人材の育成を行うことを目的に連携・協力協定を締結（平成29年7月）したことにより、人間発達教育科学研究所が、当センターと発達障害児の長期追跡研究等が可能となるなど、研究推進に向けた連携拡大が促進された。</p> <p>下記に各発達段階における研究の成果の一例を記載する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 健やかな育ち（子ども期）に関する研究推進 生活習慣病予防を目標とした「小児期から大学生までの成長を見通した食教育プログラムの構築」のため調査研究・データ収集を開始した。 ② 活力ある暮らし（成人早期～中年期）及び元気な老い（高齢期）に関する推進研究 ストレス性疾患、神経変性症、生活習慣病に関する3領域について、高血糖抑制、神経変性疾患等の基礎研究を継続して推進した。 ③ 両研究所の融合研究として「健康支援・教育プログラム」を開発するためのワーキンググループを組織し、全体計画の策定を開始した。

中期目標【M26】	大学の更なる機能強化に向けて、教育研究組織の在り方を検証し、人文社会系、生命科学系の組織を含めて、更なる改革を進める。
中期計画【K47】	ヒューマンライフイノベーション開発研究機構（ヒューマンライフイノベーション研究所、人間発達教育科学研究所）を新設し、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実現のための世界水準の研究拠点を構築する。
平成 29 年度計画【47-1】	平成28 年度に引き続き、研究拠点構築に向けて、国内外の研究機関、企業等との連携強化による共同・受託研究、研究成果の国際的な発信を促進する。
実施状況	<p>本学の強み・特色を結集・融合した戦略的研究組織「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」に設置された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では、研究力強化のために学内資源の重点配分を継続して実施するとともに、大学・企業及び研究機関と協力・連携して新たな研究拠点形成の基盤を構築した。事業や情報発信に向けた取組は下記のとおり。</p> <p>① 新たな連携事業として、ヒューマンライフイノベーション研究所では6件、人間発達教育科学研究所では2件を開始した。</p> <p>【受託研究】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本医療研究開発機構（AMED）創薬ブースター支援事業に採択され「環状ホスファチジン酸類縁化合物による多発性硬化症治療薬の開発」に関する受託研究を、AMED と開始した。 ・「学力調査を活用した専門的な課題分析」に関する受託研究を、文部科学省と開始した。 <p>【共同研究】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「脂肪由来幹細胞の悪性分化機構」に関する共同研究を、(株)アルビオンと開始した。 ・「食事誘導性肝障害発症時におけるビタミンEの役割」に関する共同研究を、(株)三菱ケミカルフーズと開始した。 ・「栄養化学への NMR-メタボリック・プロファイリング法の応用化」に関する共同研究を、産業技術総合研究所（AIST）と開始した。 ・「認知症、生活習慣病及びその予備軍を対象とした栄養学的な観点を含む各種生化学パラメータの解析及び生活習慣改善サービスへの活用」に関する共同研究を、東京大学及び(株)ハビタスケアと開始した。 ・「環状ホスファチジン酸類縁化合物による多発性硬化症治療薬の開発」に関する共同研究を、埼玉医科大学等と開始した。 ・「子どもに良い放送プロジェクト12時点データセット構築及びその横断的分析」に関する共同研究をNHK と開始した。 <p>② 外部への情報発信として、ヒューマンライフイノベーション研究所は、公開シンポジウム「病気やストレスに負けない“こころ”と“からだ”をつくるための健康イノベーション」を平成 29 年 12 月に開催するとともに、各分野でのセミナー、シンポジウムを開催。人間発達教育科学研究所は、公開シンポジウム「家庭の経済的不利と学齢期の子どもの諸問題」や「CRN (Child Research Net) アジア子ども学交流プログラム国際会議」を平成 30 年 3 月にベネッセ教育総合研究所と共同開催するとともに、各分野でのセミナー、シンポジウムも開催。各研究所は研究成果を国内・国際学会で情報発信し（掲載論文：ヒューマンライフイノベーション研究所 31 報、人間発達教育科学研究所 35 報）、そのリストを大学ウェブサイト公表した。</p>

○ユニット2 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

中期目標【M9】	<p>本学は女性のライフスタイルに即した支援体制を持つ特色を活かし、グローバル女性リーダーの育成、ジェンダー研究、生命科学、生活工学、人間発達科学、日本学等、大学として重点化を図る特定分野について、海外機関とも連携した世界水準の国際拠点を構築する。それとともに、多様な基盤的研究を推進する。</p>
中期計画【K16】	<p>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）を拠点として、平成33年度までに海外機関との連携を10機関以上と行い、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向けた研究と開発を進め、これまでの欧米型のリーダーシップとは異なるジェンダー視点に基づいたアジア型の新たなリーダーシップ像の提案、新しいグローバル女性リーダーシップ論の構築を行う。</p>
平成29年度計画【16-1】	<p>引き続き、グローバル女性リーダー育成研究機構を中心に、2機関以上の海外機関と連携を行い、アジア型の新たなリーダーシップ像の提案に向けた研究・開発を進める。</p>
実施状況	<p>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て、平成29年度においては、新たにアジアの大学との連携を開始するとともに、欧州の著名な大学との連携に向けた意見交換のために海外機関を訪問するなど、連携強化・拡大に向けた取組を積極的に行った。その結果、新たに2研究機関と連携が進み、海外との連携機関数は5機関に増加した。</p> <p>また、これまで連携を進めてきた梨花女子大学（韓国）やノルウェー科学技術大学（ノルウェー）と新たな国際共同研究の実施が決定したことは、連携強化の成果である。</p> <p>① 平成28年度からリーダーシップ教育に関する意見交換を行ってきたベトナム女性学院（ベトナム）と平成29年12月に研究交流に関する協定を締結した。また、カリフォルニア州の著名な女子大学であるミルズ大学（アメリカ）を訪問し、リーダーシップ教育の研究を推進している研究者との情報交換を実施するとともに、平成30年度には本学にて、リーダーシップに関するワークショップを開催することとしたなど、連携が拡大・強化された。</p> <p>② 連携強化・拡大に向けては、平成29年11月にパヴィア大学コッレージョ・ヌオーヴォ（イタリア）を、平成30年2月にはオックスフォード大学リネカー・カレッジとケンブリッジ大学ニューナム・カレッジ（イギリス）を、平成30年3月にはカリフォルニア州立大学サクラメント校（アメリカ）を訪問し、リーダーシップ教育に対する情報交換を実施した。特にパヴィア大学コッレージョ・ヌオーヴォとカリフォルニア州立大学サクラメント校と本学の3大学にて今後、国際共同研究実施のために、交流を推進することとしたなどの成果を得ることができた。</p> <p>③ 海外連携機関の拡大は、グローバル女性リーダー育成研究機構が実施している研究の対象範囲の拡大などの効果をもたらしている。特に、平成29年度より運用を開始した「リーダーシップ教育に関する効果検証指標」は、梨花女子大学・ベトナム女性学院の協力を得て、両大学の学生と本学学生への効果検証を実施することで国際比較を可能とした。</p> <p>④ また、梨花女子大学との間で、女性リーダーシップに関するIndex（仮）を共同開発することで合意し、平成30年度開始に向けた準備を進めた。さらには、ノルウェー科学技術大学と、ジェンダー平等とダイバーシティに関する研究で平成30年度にヨーロッパの国際共同プロジェクト助成金（International Partnerships for Excellent Education, Research and Innovation）への申請を目指し、準備を進めた。</p>

中期目標【M10】	グローバル女性リーダーの育成及び研究の活性化のため、国内外の女子大学、官公庁・自治体、企業と連携して、国際協同プロジェクトを通じた実践的養成を進め、世界に向けた情報発信のための体制を確立する。
中期計画【K19】	グローバル女性リーダー育成研究機構において、国内外から毎年10名以上の女性研究者を招へいし、重点研究領域であるリーダーシップ、ジェンダー、国際協力、比較日本学、政治・経済学等の学際的国際共同研究を5件以上実施する。さらに、国際シンポジウムを通じて研究成果の発信を行うとともに、研究成果に対するピアレビューを実施する。
平成29年度計画【19-1】	引き続き、グローバル女性リーダー育成研究機構において、国内外から10名以上の女性研究者を招へいし、本機構の重点研究領域に関わる学際的国際共同研究を5件以上実施する。さらに、国際シンポジウム等を通じた研究成果の発信を行う。
実施状況	<p>グローバル女性リーダー育成研究機構における重点研究領域の活性化、ネットワーク拡大のため、下記の取組を実施した。</p> <p>① 重点研究領域で実績のある外国人研究者を特別招聘教授として雇用するとともに、国際シンポジウム・セミナーを通じて国内外より女性研究者を25名（外国人研究者11名、国内研究者14名）招聘した。招聘者数は、平成28年度実績に引き続き、第2期の3か年平均5名/年（平成24～26年度）の5倍であり、特に外国人研究者のうち10名は新規に招聘した研究者であるなど、重点研究領域の活性化や連携拡大を更に積極的に推進した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本学、比較社会学、ジェンダー研究等で実績のある外国人女性研究者をデュースブルグ・エッセン大学（ドイツ）、テネシー大学（アメリカ）、ハインリッヒ・ハイネ大学（ドイツ）より特別招聘教授として3名招聘した。国際共同研究を推進するとともに、海外連携機関の拡大や本学大学院生のセミナー実践による学びの深化など、グローバル女性リーダー育成機能の強化を推進した。 <p>② 多くの外国人研究者を招聘したことにより国際共同研究は第2期の3か年平均1件/年（平成24～26年度）に対して、平成28年度に続き6件/年で推移しており、3件は新規であるなど研究の活性化を進めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ジェンダー研究においては、連携大学であるノルウェー科学技術大学とジェンダー平等とダイバーシティに関する研究及び教育連携を進めている。また、梨花女子大学（韓国）とはリーダーシップ教育の効果を検証する指標についての調査比較を実施するとともに、女性リーダーシップに関するIndex（仮）の共同開発と活用に向けた準備を開始した。 <p>③ 平成29年度は、グローバル女性リーダー育成研究機構の重点研究領域で実績のある著名な外国人研究者を特別招聘教授として3名招聘し、国際シンポジウムを年5回開催した。これは本機構において、グローバル女性リーダー育成機能の強化が図られていることを積極的に発信した結果である。</p>

○ユニット3 大学の枠を越えた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の構築

中期目標【M21】	大学と附属学校等の連携の下で、先進的な教育研究の場として、附属学校等を学内外の研究者や研究機関に開放する。
中期計画【K37】	大学内部局・センター及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携して、例えば附属高等学校教養基礎科目の教程を改良する等、新たな理系教育の方法論を開発する。児童生徒の理科教育の改革を進めると同時に、幼小中高が共同使用できる科学教育の環境を整備する。また、特に幼小中の保護者に対する科学的思考、理系教育の啓発事業を実施し、評価を行い、発達段階に応じた理系人材育成リソースの開発成果を社会に発信する。また、データを蓄積し、将来の追跡調査の準備を行う。
平成 29 年度計画【37-1】	附属学校及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構が連携し、理系へ誘う副教材を作成する。また、児童・生徒・保護者を対象とした理系教育を啓蒙するシンポジウムを開催するとともに、幅広いロールモデルを呈示するセミナーを継続して実施し、その指導実績をデータとして蓄積する。
実施状況	<p>理系分野への女性進出を加速させるため、女性の理系進学を阻害している要因の排除と女性の特性を活かした新たな理系教育の在り方を開発することを目的として設立した「理系女性教育開発共同機構」において、奈良女子大学と連携し、理系教育プログラム及び副教材を開発した。それらを教育現場に向けて普及・展開させるとともに、理系分野への興味・関心を高めるための体験型セミナーの実施などの取組を推進した。</p> <p>① 中等教育において数学を学ぶ上で重要な関数概念を習得するため、身の回りで利用されているダイヤグラム（列車運行図表）を題材に、鉄道模型（プラレール）を利用して実習・実験を行う理系教育プログラム「プラレールで数学しよう」を開発した。多くの中学校等の授業で実践されることを目指しており、授業実施に必要な物品を貸出キットとして整備し、大学ウェブサイトにて指導用テキスト及び授業概要についてのビデオ映像を公開した。 (http://www-w.cf.ocha.ac.jp/cos/info/jhmathpla/)</p> <p>② 女子生徒が苦手意識を持つ傾向がある物理に対して、前向きな態度を育むため、副教材「物理はお友達Ⅰ 力学基礎編」を開発し、高校45校、大学4校に配付した。高校2校では、授業及び自習教材として、大学3校では、教育学部で教員志望の大学生への自習教材として、約100名の生徒・学生が利用した。また、教育関係者を対象として「理系女性教育開発共同機構シンポジウム2017～女子生徒にとっての物理・数学」を開催し（参加者約60名）、副教材に関する情報を提供するとともに、実際に使用した生徒たちのアンケートでの評価（「法則や公式がその形になるまでに経緯が細かく記述されており、とても分かりやすい」等）を公表し、普及に努めた。さらに、「物理はお友達Ⅱ 熱・波基礎編」を開発し、普及・展開を図った。</p> <p>③ 女子中高生が体験を通じて理系分野への興味関心を高めるため、ロボットに動作をさせるプログラミングを学ぶ「ロボットプログラミングセミナー」及び超小型コンピュータ micro:bit の構造を理解してプログラミングを行う「プログラミングセミナー」を開催した（参加者：計21名）。「プログラミングがこんなに楽しいものとは思わなかった」等の評価を得ており、女子中高生の理系分野の理解促進に効果があったと考えている。</p>

○ユニット4 次世代女性人材の育成

中期目標【M15】	センター等を活用して、社会・地域・大学間連携を推進する。
中期計画【K27】	サイエンス&エデュケーションセンターの機能を拡充し、小・中・高校教員 500 名に理科教員研修、児童・生徒 5,000 名に理科出前授業、一般社会人 300 名に市民科学・公開学習講座を毎年開講する。スーパーサイエンスハイスクール (SSH) への積極的な協力を進めるとともに、理系女子学生数増加のための方策を講じる。
平成 29 年度計画【27-1】	サイエンス&エデュケーションセンターにおいて、教員研修と出前授業を実施する。また、社会人に対して市民科学・公開学習講座を開講する。これらの事業効果を測定し、改善策を明らかにする。高大接続の教育プログラムを開発し実施する。
実施状況	<p>初等・中等教育段階から理系への興味を持つ児童・生徒の拡大及び理系人材育成を支える理科教員の養成を行うため、出前授業による実験や体験、理科教員研修の取組を推進した。また、スーパーサイエンスハイスクール (SSH) に指定されている高校の女子生徒に大学の理系教育を受ける機会を提供し、理系分野に対する理解を深めさせるため、SSH 連携校を対象とした実習及び課題研究支援プログラムを実施した。</p> <p>① 児童・生徒の理系への興味・関心を高めるとともに、小・中学校教員の理数教育における指導力を向上させるため、児童・生徒 9,047 名に対して理科出前授業を、小・中・高校教員 534 名に対して理科教員研修を、一般社会人 632 名に対して公開学習講座を実施し、中期計画に掲げた目標を大幅に上回る成果を上げ、理系人材育成に寄与した。また、アンケート調査を実施し、事業効果を測定するとともに、改善策を明らかにした。</p> <p>② 理系を志す女子生徒に大学の理系教育を受ける機会を提供し、理系分野に対する理解を向上させるため、SSH 連携校 (6 女子高校) の生徒 121 名に対して、平成 29 年 8 月に課題研究を支援するための分野別実習 (生物が 4 テーマ、数学・物理・化学・情報・人間工学・建築環境工学が各 1 テーマ、合計 10 テーマ) を実施した。「今まで参加した実習と違い、本格的な実験をし、研究者に対する憧れをより強く持つようになった」等の評価を得ており、全生徒からの満足度調査でも 1～4 段階評価で平均 3.7 の高い満足度が測定でき、女子生徒の理系分野への理解向上に有効であったと判断した。また、課題研究の発表や質疑応答を行うことで研究を共有し、思考力・表現力を高め、大学教員から専門的な指導・助言を受けて理解を深めさせるため、平成 30 年 3 月には、「SSH 指定 6 女子高校 課題研究発表会」を実施 (参加者：約 100 名) し、本学教員が審査員となり、優秀な発表者を決定して表彰した。</p> <p>③ 理系に興味・関心の高い女子生徒の高校での課題研究を支援するため、平成 29 年度からお茶の水女子大学高大接続連携として「課題研究支援プログラム」を設置した。このプログラムは、大学教員から課題研究の指導を受けることができ、受講した生徒が本学に入学した場合には、学部の単位として認められる制度である。平成 29 年度は SSH 連携校である 3 校 (茨城県立水戸第二高等学校、群馬県立前橋女子高等学校、埼玉県立浦和第一女子高等学校) から 2 年生の生徒 11 名を受け入れ、「牛乳を温めても膜が貼らないようにする方法 (物理)」、「イシクラゲの窒素固定 (生物)」等をテーマとした課題について、本学教員が研究指導を行った。</p>

中期目標【M21】	大学と附属学校等の連携の下で、先進的な教育研究の場として、附属学校等を学内外の研究者や研究機関に開放する。
中期計画【K37】	大学内部局・センター及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携して、例えば附属高等学校教養基礎科目の教程を改良する等、新たな理系教育の方法論を開発する。児童生徒の理科教育の改革を進めると同時に、幼小中高が共同使用できる科学教育の環境を整備する。また、特に幼小中の保護者に対する科学的思考、理系教育の啓発事業を実施し、評価を行い、発達段階に応じた理系人材育成リソースの開発成果を社会に発信する。また、データを蓄積し、将来の追跡調査の準備を行う。
平成 29 年度計画【37-1】	附属学校及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構が連携し、理系へ誘う副教材を作成する。また、児童・生徒・保護者を対象とした理系教育を啓蒙するシンポジウムを開催するとともに、幅広いロールモデルを呈示するセミナーを継続して実施し、その指導実績をデータとして蓄積する。
実施状況	<p>次世代の科学技術イノベーションの創出を担う人材を育成するため、児童生徒及び女子生徒の進路の選択に大きな影響を与える保護者への啓発活動を通して社会全体として理系選択への理解を促進するとともに、理系分野が好きな児童・生徒の裾野拡大のため、理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携し、理系教育プログラムを開発した。</p> <p>① 女性の理系の進路選択に対する理解を向上させるため、女子中高生及びその保護者を対象とし、「リケジョー未来シンポジウム」を、本学を会場として3回開催した（参加者：127名、46名、37名）。また、より広範囲の生徒と保護者の理系選択への理解を促進するため、理系女性教育開発共同機構で連携している奈良女子大学と合同で、奈良女子大学を会場として開催したほか、岩手県及び茨城県でも開催した（参加者：奈良55名、岩手37名、茨城15名）。「大学以降の研究や学びがどうなっていくのか具体的なイメージが持てた（高校生）」、「理系で活躍されている先輩たちの話を聞き、ますます理系に進んで頑張りたいと感じた（保護者）」等の評価を得ており、女子中高生の理系選択を後押しするとともに、保護者にとっても理系進学後及び就職のイメージを明確化する好機となった。</p> <p>② ストラスブール大学（フランス）と本学の大学間協定締結15周年を記念し、ノーベル化学賞受賞者であるジャンピエール・ソヴァージュ教授による特別講義を開催した（参加者：135名（うち小中高生は44名））。中高生からの活発な質問もあり、「化学への興味がより深まった」等の評価を得ており、理系への興味・関心を高めるための一助となったと考えられる。</p> <p>③ 幼児期から理系の興味関心を高めることがその後の学校教育における理系への関心に影響を与え、女子は保護者の影響を受けやすいことから、附属幼稚園の保護者を対象とし、身近なサイエンスの原理を体験により学べる科学館での「サイエンス研修会」及びロボットに動作をさせるプログラミングを学ぶ「ロボットセミナー」を開催した（参加者：計48名）。「理系学習への苦手意識のハードルが下がった」、「子どもにもこの楽しさを伝えていきたい」等の評価を得ており、保護者の苦手意識の軽減や子どもに理系の楽しさを伝える意識付けの効果があつた。</p> <p>④ 理系分野へ興味・関心を高めるため、理系女性教育開発共同機構と連携し、附属中学校で4件の教育プログラム（「女子も理解しやすい「電流」単元の教育プログラムの開発（理科）」、「視聴覚機器の活用～ストロボスコープを用いた運動の解析（理科）」等）、附属高校で1件（「中等教育における理論的思考力を培うプログラミング教育（情報）」）を開発した。附属高校が開発した教育プログラムに関しては、他校でも講義及び演習が実施されており、その他のプログラムについても公開研究会で授業を公開するなど、成果を公表した。</p>

○ 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	<p>【M23】人事・給与制度の弾力化を推進するとともに、教職員の適正な配置を行う。</p> <p>【M24】大学を取り巻く環境変化に応じて、機動的かつ効率的に組織運営を実施するため、学内資源の再配分を戦略的・重点的に行う。</p> <p>【M25】学長戦略機構、教員人事会議、内部統制システム等について、社会の変化に対応しつつ、常に学長のリーダーシップが発揮できるように、ガバナンス体制を強化する。</p>
----------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
<p>【K40】 年俸制教員の採用・切替えを促進し、平成33年度までに20名以上とするとともに、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行う。</p>	<p>【40-1】 第3期の人事計画に基づき、年俸制教員の採用・切替えを促進して15名以上にするとともに、人事制度の弾力化を推進するため、クロスアポイントメント制度を導入する。</p>	IV
<p>【K41】 第2期に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、40歳未満の若手教員の採用を促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員における割合を16%以上にする。</p>	<p>【41-1】 引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、年齢構成を勘案し、40歳未満の若手教員を採用する。</p>	IV
<p>【K42】 自己点検・評価の実施等、教職員の業務実績の評価方法の改善及びそれを踏まえた給与への反映の在り方を検証し、見直す。</p>	<p>【42-1】 平成28年度に決定した教員個人活動評価における「研究」の評価方法の改善を図るため、教員活動状況データベースを再構築する。また、事務職員の人事評価シートの見直しに伴う評価結果が、適切か検証する。</p>	III
<p>【K43】 第2期に引き続き、女性の役職への登用を促進し、30%の目標達成を継続する。</p>	<p>【43-1】 引き続き、女性の役職への登用を促進するため、管理職の候補者となる人材を学長補佐に登用し、30%の目標達成を継続する。</p>	III
<p>【K44】 グローバル女性リーダー育成機能を更に強化するため、学長のリーダーシップの下、グローバル女性リーダー育成研究機構及びヒューマンライフイノベーション開発研究機構に、研究機能強化のために必要な人員を配置する等、必要な資源を優先して配分する。</p>	<p>【44-1】 グローバル女性リーダー育成研究機構及びヒューマンライフイノベーション開発研究機構に、研究の進展に応じて必要となる人員及び研究予算を配分する。</p>	III

<p>【K45】 ガバナンス機能を更に強化するため、第2期に設置した学長戦略機構、教員人事会議、内部統制システム等について、平成30年度までに管理・運用状況の総点検を行い、規則改正、管理体制や運用の見直しを行う。</p>	<p>【45-1】 平成28年度実績を踏まえて、学長戦略機構について、機能性・有効性の観点から「学長戦略機構規則」の点検を行い、教員人事会議について、戦略的な人事計画が行われているか点検する。また、内部統制システム及びリスク管理について、規則改正案を策定する。</p>	IV
<p>【K46】 学長特命補佐や学長特別顧問等の学内外の人的資源を積極的に活用し、学長補佐体制の強化等により、ガバナンス体制を強化する。</p>	<p>【46-1】 定期的に学長と学長特命補佐等が意見交換を直接行い、学長補佐体制を強化することで、大学経営の重要事項に反映させる。また、経営協議会の学外委員からの提言を経営に活用する。</p>	III

<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 教育研究組織の見直しに関する目標</p>
--

<p>中期目標</p>	<p>【M26】大学の更なる機能強化に向けて、教育研究組織の在り方を検証し、人文社会系、生命科学系の組織を含めて、更なる改革を進める。</p>
-------------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【K47】</p> <p>ヒューマンライフィノベーション開発研究機構（ヒューマンライフィノベーション研究所、人間発達教育科学研究所）を新設し、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実現のための世界水準の研究拠点を構築する。</p>	<p>【47-1】</p> <p>平成 28 年度に引き続き、研究拠点構築に向けて、国内外の研究機関、企業等との連携強化による共同・受託研究、研究成果の国際的な発信を促進する。</p>	<p>III</p>
<p>【K48】</p> <p>グローバル女性リーダー育成機能の強化・推進の目標に則した教育機能強化を図るべく、ジェンダー視点に立脚した教育研究組織の再編・改革案を策定する。</p>	<p>【48-1】</p> <p>平成 28 年度に引き続き、本学のミッションであるグローバル女性リーダーの育成機能を最大限発揮できる教育研究組織の在り方について、ジェンダー視点を踏まえた検討を行う。</p>	<p>III</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に関する目標

③ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期 目標	<p>【M27】大学のガバナンスを高め、その機能を強化するため、事務の効率化・合理化を推進する。</p> <p>【M28】事務職員の能力が一層発揮されるよう職能開発と意識改革を進める。</p>
----------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
<p>【K49】 業務の IT 化やアウトソーシング等、これまで行ってきた事務の効率化を継続して実施する。加えて、情報システムの更新や新規導入の際には、クラウドの導入を優先的に行う、平成 29 年度までに電子ファイルを用いた会議資料のペーパーレス化を行う等、更なる合理化を推進する。</p>	<p>【49-1】 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。さらに、会議資料のペーパーレス化について、試行結果を検証し、運用を開始する。</p>	III
<p>【K50】 職能開発と意識改革を進めるため、第 2 期に引き続いて SD (スタッフ・ディベロップメント) 研修等を実施するとともに、国際業務等に対応するため、国内外における職員の研修 (語学研修を含む。) の機会を増加させる。</p>	<p>【50-1】 平成28年度に実施した研修内容の見直し調査に基づき、事務職員の研修計画を策定し、実施する。また、語学研修に加えて、国際業務等に対応する職員の資質向上につながる研修を実施する。</p>	III

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 学長のリーダーシップ発揮とガバナンス強化

本学では、これまで全学教育システム改革推進本部による教育改革の推進をはじめ、教育・研究・国際化等の分野ごとに学長を本部長とする本部を置き、学長のリーダーシップの下、全学的・戦略的観点から高度化を推進してきた。さらに、学長戦略機構設置による執行体制の一元化、教員組織の一体化、教員人事会議の設置による教員選考の一元化により学長のビジョンに沿った戦略的取組を可能とする体制を構築するなど、学長のリーダーシップを発揮するためのガバナンス改革に取り組んできた。

(1) 学長補佐体制の強化【46-1】

上記のガバナンス改革により、本学は学長のリーダーシップが発揮できる体制を確立したが、学長のリーダーシップの下で機能強化の取組を更に推進するためには、学長補佐体制の充実・強化が必要であり、下記の取組を実施した。

- ① 新たに理事・副学長として、学外より研究・イノベーションのマネジメントに優れた人材及び国際機関で活躍した人材を執行部に加えたことにより、学長の意思決定をサポートする体制の強化が図られた。
- ② 学長戦略機構の設置により、執行部の意思疎通が図られていることから、学長が本部長を務める5つの本部のうち2つの本部を担当する副学長に本部長としての権限を委譲するなど、適切な役割分担を進めたことにより、学長が学外に対し本学のビジョンや取組を発信する機会が増加した。

(2) 教育研究組織の再編成【48-1】

様々な生活社会における諸問題に対し、心理学的知見を応用し、課題発見・問題解決等を通して社会に貢献していく女性リーダーを育成するため、これまで文教育学部と生活科学部に分散していた基礎系及び実践系心理学を統合し、教員資源の再配分を通して、心理学教育機能の強化を図り、平成30年度に新たに「生活科学部心理学科」を設置することとした。

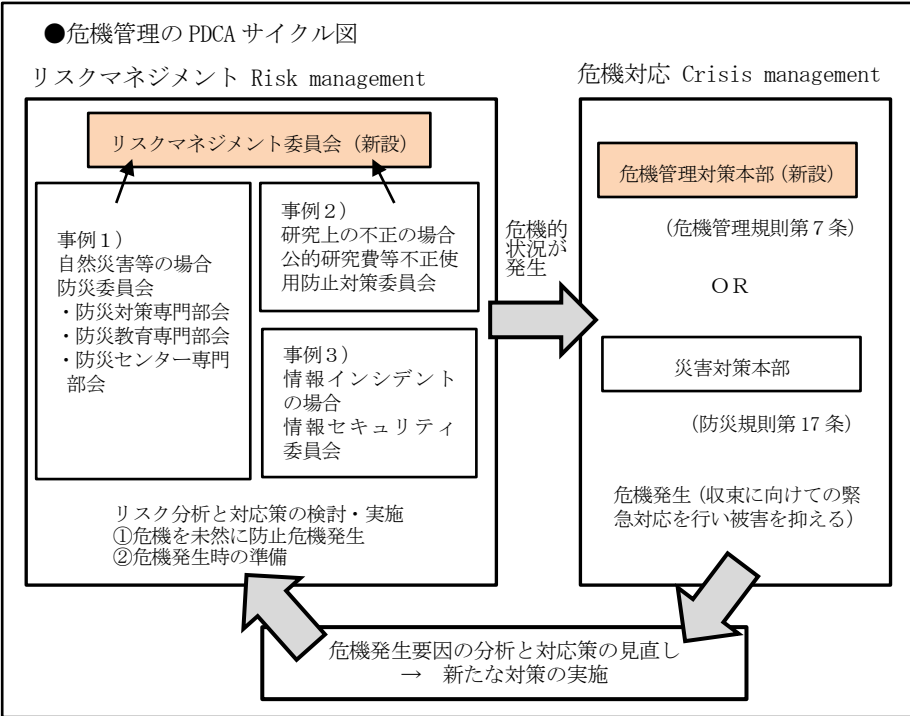
(3) 学内資源の重点的配分【44-1】

人事院勧告への対応としての地域手当率1%引き上げ等による人件費の増額など、平成29年度は厳しい予算編成であったが、学長主導の下、本学のミッションであるグローバル女性リーダー育成等、機能強化のための取組への学内資源の重点配分を実施し、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」及び「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」に学内予算の5%相当の355,237千円を配分した。この重点配分により、アジア・欧州の海外研究機関との連携拡大、新たな外国人女性研究者の招聘、受託研究・共同研究数が増加するなどの成果を得ることができた。

(4) 内部統制システム及びリスク管理【45-1】

リスク又は危機に迅速かつ適切に対応するため、危機管理基本ガイドラインを策定し、危機管理規則をはじめとする関連規則を整備した。このことにより、平成30年度から危機を未然に防止するためのリスク分析と対応策の検討・実施を行うリスクマネジメント委員会及び危機発生時の収束に向けた緊急対応と被害抑制を行う危機管理対策本部を設置することとしたなど、危機管理のPDCAサイクル（下図参考）確立のための基礎が固められた。



2. 教職員の雇用環境

年俸制の活用により、大学の機能強化、若手研究者の雇用、国際的に著名な研究者の招聘を行い、本学の教育・研究の活性化を促進した。

(1) 人事・給与システムの弾力化【40-1】

下記の取組により、人事・給与システムの弾力化を促進させた。

- ① 機能強化や外国人特別招聘教授の採用等、多様な人材の確保を更に促進するため、今後新規採用する全ての教員を年俸制教員とし、これに伴う教員採用シミュレーションを実施した。それによって、第3期中期目標・中期計画期間に掲げた年俸制教員の目標値（20名以上）を、平成33年度までに2.5倍の50名へと拡大できた。
- ② 新たに整備したクロスアポイントメント制度を活用し、平成29年4月より早稲田大学との間で同制度を開始するなど、人事・給与システムの弾力化を促進させた。

(2) 若手教員の雇用促進【41-1】【40-1】

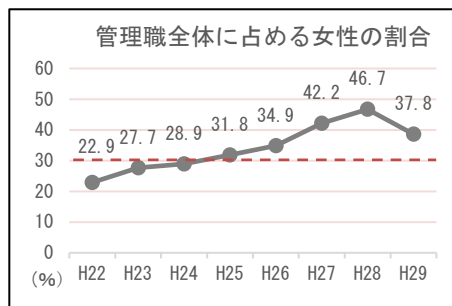
若手教員の雇用拡大のため、下記の取組を行った。

- ① 優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、第3期中期目標・中期計画期間に掲げた40歳未満の若手教員割合（16%以上）に対し、全学的に採用に取り組んだ結果、平成29年度は新規採用を行った10名のうち40歳未満の若手教員を7名採用し、若手教員比率は13.8%となった。
- ② 国立大学改革強化推進補助金の活用等により、若手教員の雇用が促進したことを踏まえ教員採用シミュレーションを実施し、新たに33年度までに40歳未満の若手教員割合を18%以上とする高い目標値を掲げた。

(3) 女性の役職への登用促進【43-1】

将来の女性管理職養成のために行った下記の取組により、平成29年度における女性の管理職比率は37.8%と、30%を超えた平成25年度以降、高い水準を維持している。

- ① 学長を補佐し、特定事項について企画・立案及び連絡調整を行う学長補佐として平成28年度に登用され



た女性教員から、1名を副学長、1名を評議員とするなど、将来、大学運営を担う人材養成の成果を得ることができた。

- ② 引き続き、管理職の候補者となる人材として2名の女性教員を学長補佐に登用した。
- ### (4) 能力向上の取組【50-1】
- ① 職能開発及び意識改革を促進するため、職員主導で組織を超えたプロジェクト型チーム「お茶の水女子大学職員の実践的英語力向上のための企画WG」を設置して、部署横断的な頻出用語及び各部署において使用頻度の高い用語の英単語・文例集を作成し、電話対応や窓口対応に活用できる資料として全学で共有した。このワーキンググループは、様々な部署の女性若手職員8名で構成され、積極的に取り組んだ。
 - ② 職員の能力向上のため、「中国政府による日本の大学若手研究者等の招へいプログラム」に2名の職員を参加させ、国際感覚の養成を推進した。

(5) 職員の働き方改革

日本の女子教育を先導してきた本学が、男女共同参画社会の実現を推進し、すべての職員がその能力を十分に発揮するとともに、男女共に充実した生活・人生を送ることができるようにするため、所定勤務時間外労働（残業）の縮減等によりワーク・ライフ・バランスを推進した。また、「次世代育成支援対策行動計画」及び「女性活躍推進対策行動計画」を策定し、仕事と家庭の両立が可能な働きやすい環境を整備している。

- ① 会議の統合・廃止、事務の効率化、学長戦略機構会議において残業時間の見える化を行ったことにより、職員一人あたりの年間残業時間数が減少した（平成27年度：228時間、平成28年度：192.4時間、平成29年度：184.2時間）。
- ② 平成29年10月より、業務の効率化、通勤混雑緩和等の働き方改革の一環として、「早出遅出勤務」を導入し、6名が利用した。また、7～9月においては、「朝型勤務」を実施し、8名が利用した。
- ③ 育児及び介護を理由とする「早出遅出勤務」を3名が利用した。また、育児時間（時短）は、2名が利用した。さらに、子の看護及び介護のため、年間5日間の特別休暇を付与しており、子の看護として10名（うち男性2名）、介護として3名が取得した。

※ 研究者に対する支援はP.7「(3) 女性研究者支援制度と男女共同参画の推進」を参照。

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	【M29】競争的資金、受託研究等の外部資金や寄附金等の自己収入を増加させる。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【K51】</p> <p>研究組織の新設や重点化による研究力の強化や、URA の配置等による研究支援体制の構築を通じて、競争的資金を積極的に獲得する。それに伴う間接経費を増加させること等により、自己収入を第2期中期目標期間の平均に比して20%増加させる。</p>	<p>【51-1】</p> <p>引き続き、ヒューマンライフイノベーション開発研究機構を研究拠点の中心として競争的資金の積極的な獲得を推進する。また、URA等の研究マネジメント人材を配置した新たな研究支援組織を中心に、学内外の研究者や他機関と連携した競争的資金の獲得を推進する。さらに、未来開拓基金の募金活動についても、引き続き実施する。</p>	IV
<p>【K52】</p> <p>研究者がより大型の競争的資金の獲得に取り組み、また、科研費の新規採択率が、毎年度、全国平均を上回る水準を維持していくために、研究費の配分見直し等、新たな研究者支援方策を実施する。</p>	<p>【52-1】</p> <p>引き続き、大型の競争的資金の獲得のための支援策を実施する。また、科研費の新規申請数と採択率の水準維持のため、メンター制度及びクラウドファンディングを活用した新たな支援策等を実施する。</p>	III
<p>【K53】</p> <p>受託研究等の外部資金や寄附金等の増加、特に寄附研究部門又は寄附講座の招致に向けて、専門スタッフの配置等により、企業等に対して本学の教育・研究の最新情報の提供等を戦略的に行う。</p>	<p>【53-1】</p> <p>新たな寄附研究部門及び寄附講座の獲得に向けて、これまでの共同研究等からの発展の可能性が高い研究成果について、企業等への情報発信を行う。</p>	III

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	【M30】業務実施方法の見直しにより、経費を効果的かつ効率的に使用し、特に管理経費の抑制を行う。
----------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
<p>【K54】</p> <p>経費を効果的かつ効率的に使用するために、業務フロー分析等により業務をゼロベースで見直し、また、第2期に引き続き、計画的調達、調達手法・仕様の改善、複数年契約の対象拡大を行う。</p>	<p>【54-1】</p> <p>複数の業務内容を棚卸しして、効果的な事務処理体制の確立に向けて検討し、試行する。また、競争効果が期待される分野の調達事案について、随意契約が可能であっても一定規模以上のものは一般競争入札にする等、調達手法や仕様の改善を行う。</p>	IV
<p>【K55】</p> <p>第2期に引き続き、会議等の業務実施方法の見直し等により管理業務を合理化、効率化することによって、一般管理費を抑制する。</p>	<p>【55-1】</p> <p>引き続き、会議の改廃統合や参加メンバーの精選化を順次行い、学内会議開催の延べ時間を削減する。また、平成28年度に見直した「エネルギー管理標準」における経費節減方針に基づき、経費節減を実施する。</p>	III

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	【M31】全学の資産状況を的確に把握し、施設の有効活用と適切な資金運用を行う。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【K56】 法人資産の運用管理に関する基本計画を策定し、大学の施設について、廃止も含めた資産の有効活用の観点から点検・評価を行い、貸付等が可能な資産について、法人の活動に支障の生じないよう留意しつつ積極的に貸付等を行う。	【56-1】 貸付けを行っている資産の収支の分析結果に基づいて、志賀高原体育運動場を廃止する。また、法人資産の運用管理に関する基本計画を策定する。	III
【K57】 毎年度、資金運用計画を策定し、債権等を含めた運用手法の中から、資金を適切かつ最も有利となるよう運用する。	【57-1】 引き続き、資金運用基本方針に基づき、資金運用計画を策定する。同計画に則って、余裕資金を安全かつ有利となるよう運用する。	III

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加

平成 27 年度に設置したチーム未来開拓プロジェクトを中心とした広報活動や平成 28 年度よりスタートした生活工学共同専攻に関する情報発信等により、外部資金及び寄附金の受入件数が大幅に増加した。

(1) チーム未来開拓プロジェクトによる募金活動を強力に推進したことで、下記のとおり成果を得た。【51-1】

① 基金の一事業である国際交流留学生プラザ建設のため、大学同窓会、附属学校同窓会の協力の下、大学・大学院の卒業生に加えて、各附属学校卒業生へも寄附について広報活動を積極的に実施。また、教職員に対しても、本事業の趣旨を説明し、賛同いただけるよう周知活動を実施。

② その結果、平成 28 年度に比して、寄附者人数は 4.9 倍と大きく増加した。

未来開拓基金の平成 29 年度受入実績：1,726 名、100,737 千円

(平成 28 年度実績：350 名、1,065,783 千円 ※実績のうち 1,000,000 千円は 1 名の大口寄附)

(2) 生活者の視点からの工学を推進する大学院生活工学共同専攻の研究成果を広く発信するため、平成 29 年 6 月に国立研究開発法人科学技術振興機構 (JST) の新技術説明会に生活工学共同専攻の教員 5 名が参加。【53-1】

① 説明会には企業等から 289 名が参加し、また、個別相談件数は 22 件であった。これは JST が発表している過去の実績 (平成 18～24 年) における平均聴講件数 56.1 名、平均個別相談件数 2.4 件を大きく上回るものであり、生活工学に対する社会からの期待であると判断できる。

② 上記の取組により、生活工学分野における共同研究件数は平成 28 年度の 2 件から平成 29 年度は 9 件と 4.5 倍となった。

(3) 土地・建物、現金・有価証券等、遺贈財産の受入を 1 件、平成 29 年度に決定した。これにより、遺贈財産を受け入れる際のリスク検討や諸手続き等のノウハウを蓄積することができ、銀行との遺贈取扱協定を 2 行から 3 行へ増やした。

【51-1】

(4) 上記の取組等により、中期計画【K51】に掲げている「自己収入を第 2 期中期目標期間の平均に比して 20%増加させる」に対して、目標値以上の数値を平成 28 年度に引き続き達成している (右表参考)。【51-1】

●第 3 期における目標額と達成状況

単位：千円

区分	目標額*	H28 年度		H29 年度		第 3 期平均	
		受入額	達成率	受入額	達成率	受入額	達成率
自己収入	812,449	1,948,634	240%	1,020,944	126%	1,484,789	183%

※ 目標額 (812,449/年) は第 2 期平均 (677,041/年) の 1.2 倍

●寄附金受入総額と目標との比較

単位：千円

区分	目標額*	H28 年度		H29 年度		第 3 期平均	
		受入額	達成率	受入額	達成率	受入額	達成率
基金	189,674	1,176,505	620%	227,939	120%	702,222	370%
研究支援等	57,743	113,475	197%	60,487	105%	86,981	151%
寄附部門	27,200	52,000	191%	52,000	191%	52,000	191%
合計	274,617	1,341,980	489%	340,426	124%	841,203	306%

※ 目標額 (274,617/年) は第 2 期平均 (228,848/年) の 1.2 倍

2. 業務の効率化・経費の抑制

(1) 複数の業務内容見直しによる効果的な事務処理体制確立に向けて、全事務部門における業務改善計画を策定・実施した。その結果、大幅な業務の効率化と経費の削減に繋がった。成果の例として、海外渡航時の教職員や学生の安否確認システムの構築が挙げられる。学生は「学修ポートフォリオ (super alaginラーニング&スタディ・ポートフォリオ)」システムに安否情報を加え、教職員は財務会計システムに安否情報を加えることで、それぞれシステムを整備した。この新システムにより、海外渡航に当たって提出していた日程表や海外研修願届等を廃止・簡素化したことで、教職員の業務の効率化とペーパーレス化を可能とした。

【54-1】

(2) 学部一般入試についてインターネット出願のみとし、募集要項についても印刷でなく、ウェブサイトでの公開としたこと、また、出願受付を全面インターネット化したことにより、紙媒体との併用に伴う余分な業務が軽減されるとともに、ペーパーレス化によって業務の効率化と経費の節減が図られた。【49-1】【54-1】

(3) 会議の統廃合や参加メンバーの精選化に向けて、平成 29 年 4 月に本部・センターの統廃合を実施した。また、監事からの助言により、役員会における一定基準以下の寄附金受入審査等の簡略化を行った。【55-1】

3. 資産の運用管理の改善

平成 29 年度に資産の運用管理に関する基本計画を策定し、基本計画に基づく資産の運用を行うとともに、下記のとおり、資産の有効活用により収入増加のための取組を行った。【56-1】

- ① 自動販売機売上上の収入増加のために、平成 29 年度に実施した公募に向けて設置場所等の仕様内容の変更を行うとともに、コンペ方式による公募を実施。競争原理を働かせるため、一社であった業者を二社に増やして選定を行った。
- ② 未来開拓基金等を活用して建設予定の国際交流留学生プラザにおいては、1 階部分にカフェの設置を計画。公募により業者選定を行い、賃料や売上に対するインセンティブ等の新たな収入確保に繋がった。

<p>I 業務運営・財務内容等の状況</p> <p>(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</p> <p>① 評価の充実に関する目標</p>
--

<p>中期 目標</p>	<p>【M32】 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、第2期で整備された自己点検・評価体制、教員個人活動評価方法の PDCA サイクルを更に精緻化して、大学運営の改善に活かす。</p>
------------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
<p>【K58】</p> <p>教員自身の質の向上に資するために、第2期に構築してきた「教員活動状況データベース」の評価項目の更なる適正化を行うことで、より教員活動の実態に即した評価システムを平成32年度までに再構築する。</p>	<p>【58-1】</p> <p>平成28年度に決定した「特記事項」の評価方法を試行する。また、教員個人活動のPDCAサイクルに資する評価結果等のフィードバック方法の改善について検討する。</p>	III
<p>【K59】</p> <p>教育研究等の更なる質の保証・向上を図るために、外部評価を踏まえ、全学評価実施要項等を見直した上で、平成30年度までに自己点検・評価を実施し、評価結果を大学運営の改善に反映させる。</p>	<p>【59-1】</p> <p>教育研究等の更なる質の保証・向上を図るため、平成28年度に改正した全学評価要項及び部局別評価要項に基づき、平成28年度に受審した大学機関別認証評価の結果も踏まえて、全学・部局別評価の自己評価書の作成を開始する。</p>	III

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

【M33】大学の運営活動に関する公正な情報公開や本学の優れた教育・研究のリソースを国内外に積極的かつ効果的に情報発信する。

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【K60】</p> <p>第2期に引き続き、様々な広報媒体を通じて情報受信者のニーズに対応した研究者情報及び大学ポートレートを活用した教育情報を、迅速かつ正確に公表する。</p>	<p>【60-1】</p> <p>大学ポートレートによる教育情報の公表について、公表すべき内容を精査した上で、順次、各種データを公表するとともに、英語版の情報も作成し、ウェブサイトで公表する。また、平成28年度に引き続き、情報受信者のニーズについて、アクセス解析等により全学的に調査し、その分析を行う。</p>	III
<p>【K61】</p> <p>全ての教育研究プロジェクトの活動状況や、お茶の水女子大学E-bookサービスの英語版を、平成30年度を目処に公開する等、本学の教育研究活動状況及び研究成果を国内外に向けて、更に積極的に発信する。</p>	<p>【61-1】</p> <p>本学の教育研究活動状況及び研究成果を国内外に積極的に発信するため、活動中の教育研究プロジェクトの効果的な情報発信を行うとともに、お茶の水女子大学E-bookサービスの英語画面を作成し、グローバル化対応を実施する。</p>	III

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等**1. 自己点検・評価に関する取組****(1) 年度計画の策定及び進捗管理体制の強化**

学長直下の組織である総合評価室において、年度計画の策定及び進捗状況を一括して管理・分析し、執行部と課題を共有する体制を構築しており、中期計画を着実に達成するための年度計画の策定及び年度計画の確実な実施に取り組んだ。

- ① 年度当初に当該年度計画の着実な実施を呼びかけるとともに、9月時点で実施状況の報告及び次年度計画の策定を求めた。年度計画に関しては、「実施する取組や想定する成果」、「実施計画」を作成し、当該年度計画の確実な遂行と次年度計画への連動について進捗管理体制を強化するとともに、学内における意識の定着を促進した。
- ② 当該年度計画の実施状況及び次年度計画は、総合評価室で確認・分析を行った。また、平成 29 年度は更に重点的に確認する必要がある計画を選定し、評価を担当する副学長、総合評価室長が、当該計画を担当する副学長及び課長等に対してヒアリングを実施して、課題や今後の方向性を共有した。課題がある計画については、学長戦略機構会議において議論し、方針を決定した。
- ③ ヒアリング実施後も、次年度計画の修正及び年度末を踏まえた実施状況の報告を求め、総合評価室において確認・分析を行い、中期計画の達成が可能な年度計画となっていること及び当該年度計画が着実に実施されたことを確認した。

(2) 教員個人活動評価の定性的な評価の確立【42-1】【58-1】

教育研究の自由を尊重し、教員の意欲を高め、教育研究活動等の質的な向上を図ることにより、大学全体の質を向上させることを目的として、教員個人活動評価を実施している。教員個人活動評価制度については、社会からの要請や大学の戦略に対応するため、見直しを実施しており、平成 29 年度の見直しにより、定量的な評価に加え、定性的な評価の体制を確立した。

- ① 教員個人活動評価は、5つの評価領域（教育、研究、社会貢献・産学（官）連携、国際活動、大学運営）に対して細分化された項目（51 項目）と評価点を算出するための配点が設定されており、多様な業績を定量的に評価する仕組みが整っている。
- ② 平成 29 年度は、客観的で定性的な評価を確立し、更に教員自身の質の向上に資することを目的に、各領域における教員の特筆すべき業績を取り上げた「特記事項」について、総合評価室でピアレビューを実施した。その結果を検

証し、特筆すべき活動のみならず、各年度の目標に対する達成度とその取組内容についても着目した評価を行うため、平成 30 年度から「個人目標及び自己評価」のピアレビューを行うことを決定した。これによって、より適切に教員の質を評価し、定性的な評価結果のフィードバックに繋げることとした。また、教員個人活動評価を更に厳格化するために、研究領域の評価期間を「前年までの 5 年間」から「前年」に変更して、毎年の研究業績を詳細に点検することを決定した。5 年間の評価期間で実施していた研究の質に対する定量的な評価については、研究の質に対する成果（評価）が出るまでには一定の期間を要するため、「自己評価」に当該年度に受けた研究の質に対する評価を自由記述して、ピアレビューにより客観的な評価を取り入れ、定性的な面を更に重視することとした。これらのことにより、定量的な評価に加え、定性的な評価の体制を確立した。

- ③ 教員の業績を効果的かつ効率的に収集するため、「教員活動状況データベース」を構築している。データベース上で評価結果をフィードバックしており、教員は自らの評価結果を各領域における活動の改善に活かすことができ、PDCA サイクルが確立されている。

(3) 自己点検・評価の実施【59-1】

教育研究活動の質と水準を向上させるとともに客観的な水準を確保し、改善に役立てるため、「国立大学法人お茶の水女子大学全学評価要項」及び「国立大学法人お茶の水女子大学部局別評価要項」に基づき、平成 30 年度に全学・部局別評価を実施することとした。自己点検・評価においては、学外者の意見を積極的に取り入れ、更に大学及び部局の運営及び教育研究活動に役立てるため、学外有識者による訪問調査を含む外部評価を実施することとしており、平成 29 年度は、実施のための体制整備及び自己評価書の作成を行った。

- ① 平成 30 年度の全学・部局別自己評価の実施に向けて、平成 29 年度は、学長戦略機構会議において、外部評価委員及び外部評価委員による訪問調査実施日を含めた全体のスケジュールを決定し、実施体制を整えた。
- ② 全学・部局別自己評価委員等に対する学内説明会を 9 月に開催し、自己評価実施要項に基づいた説明を実施した。また、平成 28 年度に受審した大学機関別認証評価の指摘事項への全学的な方針を示し、改善状況を盛り込んだ全学・部局別自己評価書 5 冊（全学、文教育学部、理学部、生活科学部、人間文化創成科学研究科）の第一次案を作成し、総合評価室による査読を実施した。

2. 情報提供に関する取組

(1) 情報受信者のニーズにマッチした広報の展開【60-1】

大学ウェブサイトのアクセス解析を実施し、どの情報に情報受信者のニーズがあるかを分析して SNS の使い分けを工夫することにより、ステークホルダーに対して本学のイベントや取組を能動的に発信し、よりタイムリーな情報を提供した。例えば、本学の特徴的な取組として、「新フンボルト入試」に関するウェブサイトを設け、入試について紹介するビデオや各種資料を掲載した。



Ochadai Video「新フンボルト入試紹介」

情報発信ツール [URL, アカウント等]	主な情報受信者	主な発信内容
ウェブサイト [http://www.ocha.ac.jp/]	学生、教職員、一般の方	一般公開されるイベント等の案内、研究者情報等
Facebook [@ochadai]	20 代後半～40 代前半の卒業生、教職員	学生、卒業生及び教職員向けの案内
Twitter [@OchadaiNews]	学生	学生向けの情報、附属図書館の情報
Youtube [Ochadai Video]	受験生	大学案内、入試案内、オープンキャンパスの情報

(2) プレスリリースや記者会見による積極的な情報発信【60-1】

メディア関連を専門とする学長特命補佐による「広報勉強会」を開催しており（平成 29 年度：5 回開催）、プレスリリースの書き方等の指導を受け、広報担当職員のスキルアップ及び大学広報活動の充実に繋がった。

また、本学の取組について、プレスリリースを 28 件、記者会見を 4 件実施するなど、積極的に情報を発信した。例えば、新種のカニを発見したというプレスリリースに関しては、新聞及び新聞ウェブ版等で 13 件報道され、高い関心を集めており、情報発信の効果が認められた。

(3) 在学生の視点を取り入れた多様な広報の推進【60-1】

- ① 学生目線で大学の紹介を行うため、本学学生が大学広報を行う「広報アテンダント」として活動しており、高校生に対するキャンパスツアーや大学広報誌（GAZETTE）の記事取材及び SNS による情報発信を実施し、好評を得た。特に、広報アテンダントが作成した Twitter の記事は、ユーザーの関心度を示すエンゲージメント率が高い値を示した。また、広報アテンダントとして活動した学生からも、丁寧な対応や表現力向上の勉強になったとの意見があり、学生の資質向上に寄与する活動となった。
- ② 附属図書館の活性化を目的として図書・情報課職員と共に活動している図書館学生アシスタント「LiSA (Library Student Assistant)」により、Twitter やブログ等で学生ならではの視点から附属図書館の情報を発信した。また、附属図書館における学習支援のために活動している図書館学習支援サポーター「LALA (Library Academic Learning Adviser)」も平成 29 年度よりブログを開始した。特に、論文執筆のアドバイスを綴った記事は好評を得ており、学生同士の交流の活性化にも繋がっている。

(4) 「教育情報」と「研究情報」の発信の充実【60-1】【61-1】

教育情報（日本語版・英語版）、大学ポートレート、E-book サービスについて更新を行い、本学の教育情報を広く発信した。また、研究情報については、「研究紹介集」を大学ウェブサイトに掲載したほか、既存の「研究者情報」、「研究紹介検索」についても随時更新を行っており、本学のタイムリーな研究情報を社会に還元した。

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	【M34】 国境を越えた研究と教育文化の創造と、女性たちの夢の実現を支援する学びの場を提供するためのキャンパス環境を更に整備する。
----------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況
【K62】 グローバル化とイノベーション推進の観点に立ち、サステイナビリティにも配慮して、平成 27 年度に実施した見直しに基づき、平成 28 年度に新たなキャンパスマスタープランを策定し、国の財政措置の状況を踏まえつつキャンパス環境の整備を進める。	【62-1】 キャンパスマスタープランに基づき、図書館の増築・改修、登録有形文化財建造物（大学正門）の門扉の復元、国際留学生交流サロン（仮称）の建設、ライフラインの再生等の、計画的なキャンパス環境の整備を進める。	IV
【K63】 第 2 期に引き続き、施設設備の有効活用の観点から、施設マネジメントに基づく点検・評価を行い、更なる施設設備の有効活用を行う。	【63-1】 平成 28 年度に実施した施設利用実態調査に基づき、稼働率や利用実態の観点から点検・評価を行う。	III
【K64】 設備機器の更新時に省エネ型機器を導入し、主要設備機器の効率的な運用等、多様な手法により、平成 33 年度までに温室効果ガス排出量を 17%削減する。	【64-1】 更新計画に基づき既存設備の省エネ化を図るとともに、多様な手法の実施と地球温暖化対策（温室効果ガス排出量の削減）計画に基づく総合的な対策により、温室効果ガス排出量を削減する。	III

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	【M35】 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させる。
----------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況
<p>【K65】 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（全学的な避難訓練・防災訓練を含む。）を更に推進するとともに、地元自治体と協力した実践的な防災活動体制を整備し、安否確認を含めた災害時の対応システムを活用する。</p>	<p>【65-1】 幼児、児童、生徒及び学生を含めた構成員全体を対象とした避難マニュアルを作成し、安全教育を推進する。また、地元自治体と防災活動体制に関する協力について具体的な検討を行う。</p>	III
<p>【K66】 災害時において近隣住民に一時的な避難場所を提供するのみならず、平時から防災教室等の住民への啓発講座を開講する等、防災センターとしての機能を整備する。</p>	<p>【66-1】 平成28年度に実施した地元住民への啓発講座を基に、更なる実施を推進する。また、防災センター機能の基本方針を作成する。</p>	III
<p>【K67】 全学的な安全管理体制を確立し、定期的な危険箇所の点検・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。それとともに、安全衛生に係る有資格者の育成を促進し、労働安全衛生法等の法令を踏まえた安全意識向上のための啓発を行う。</p>	<p>【67-1】 引き続き、定期的に学内環境点検を行い、危険箇所の改修整備を行う。安全・衛生管理に関する研修会を実施し、第一種衛生管理者免許取得者を増やすことにより、職場の安全意識を向上させる。</p>	III

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

③ 法令遵守等に関する目標

中期目標	<p>【M36】 本学の社会性、透明性を確保するため、管理責任を明確にした上で、法令遵守の徹底及び不正防止に取り組む。</p> <p>【M37】 ハラスメントの防止等、人権を擁護する取組を推進する。</p> <p>【M38】 情報セキュリティのシステムと管理体制を強化する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【K68】</p> <p>第2期に引き続き、「研究活動における不正行為」、「研究費の不正使用」に関し、管理組織・管理責任・管理方法を明確にして学内外へ公表していくとともに、映像教材、パンフレット、法令に関わるセミナー等を通して、倫理教育を徹底する。</p>	<p>【68-1】</p> <p>研究倫理教育の実施体制について、平成28年度に実施した公的研究費不正使用防止研修会及びe-learningによる研究倫理教育の受講状況・効果等を検証し、必要な見直し・改善を行った上で、引き続き不正防止に向けた取組を推進する。</p>	III
<p>【K69】</p> <p>第2期に引き続き、リスクアプローチ監査の手法を用いた内部監査を、毎年（定期又は不定期に）実施し、計画・結果等を学内に周知することで、研究費不正が起きないよう抑止・監視する。</p>	<p>【69-1】</p> <p>平成28年度に策定した第3期の監査計画に基づき、監事、監査法人と連携を取りながら、リスクアプローチ監査を含む内部監査を効率的に行い、監査計画・結果を周知するとともに、改善状況についても検証を行う。</p>	III
<p>【K70】</p> <p>人権擁護推進のためのアクションプランを平成28年度に更新するとともに、初任者研修、部局ごとの研修会やワークショップ等、構成員の立場を考慮した研修を通じて、人権擁護の意識を共有する機会を設ける。</p>	<p>【70-1】</p> <p>更新した人権擁護のためのアクションプランに基づき、各研修を実施し、受講者の希望を反映しつつ、平成30年度の研修の計画を策定する。</p>	III
<p>【K71】</p> <p>第2期に引き続き、情報セキュリティ向上のための情報基盤システムを維持・強化し、運用・管理体制の整備・強化を進める。情報セキュリティに関連する規程及び手順の整備を、平成30年度を目処に完了させる。また、セキュリティポリシーを適時見直す。</p>	<p>【71-1】</p> <p>引き続き、情報セキュリティに関する規程・手順の整備を進める。電子メールについて、運用面、セキュリティ面から見直しを行う。講義にて使用するPC教室について、システムの更新を行う。</p>	III
<p>【K72】</p> <p>学生・教職員のセキュリティ意識を向上させるためのリテラシー教育について、学生の授業や教職員の講習等を通じて強化する。</p>	<p>【72-1】</p> <p>引き続き、大学構成員の情報セキュリティ意識を高めるための研修を実施する。</p>	III

(4) その他の業務運営に関する特記事項等**1. 法令遵守（コンプライアンス）に関する取組****(1) 情報セキュリティ強化に向けた取組【71-1】【72-1】**

文部科学省通知（平成28年6月29日28文科高第365号）「国立大学法人等における情報セキュリティ強化について」を踏まえ策定した「情報セキュリティ対策基本計画」に基づき、下記のとおり取り組んだ。（「通知項番」（以下「項番」とする。）毎に記載。）

1) 情報セキュリティに係る規則の運用状況

- ① 情報セキュリティ対策基本計画に沿って「CSIRT（Computer Security Incident Response Team）」の設置と関連規則の改訂を行った。情報セキュリティインシデントの早期発見・早期対処が可能となった。【項番：2-(3)-①】
- ② 情報セキュリティ向上のための危機管理体制の整備に合わせた位置づけを明確化するため、学内規則を改訂した。【項番：2-(2)-③】
- ③ 情報セキュリティ対策への取組状況の確認と情報セキュリティ監査における監査事項検討のため、本学の事務システムを対象として事務システム担当者による情報セキュリティに関する自己点検を実施した。【項番：2-(5)-①】
- ④ 新たに「お茶の水女子大学例外措置手順書」を策定し、学内に周知を行った。【項番：2-(2)-③】

2) 個人情報や研究情報等の重要な情報の適切な管理を含む情報セキュリティの向上

- ① 情報セキュリティの強化として、事務用シンクライアント端末への標準的攻撃メール対策ソフト「Yarai」を導入するとともに、OSやソフトウェアに関して必要な更新を実施した。【項番：2-(6)-⑤】
- ② 研究室のネットワークを情報基盤センターが管理する認証ネットワーク（プライベートIPアドレス）への移行を推奨するとともに、独自にサーバ等を保有し認証ネットワークが使用できない状況の場合は、使用するルータ機種名や使用IPアドレスの一覧を提出させ情報を把握した。【項番：2-(6)-①】
- ③ 情報コンセント利用申請の際には、接続するルータのアクセス制御リストの添付を必須とし、適切な指導を行った。【項番：2-(6)-②】

3) その他、インシデント対応に係る未然防止及び被害最小化や被害拡大防止のための取組について

- ① 平成29年10月に情報セキュリティ研修を開催、378名が参加し、欠席者に

ついてはe-learningシステムでの受講とした。研修アンケートでは、約90%の教職員が「セキュリティポリシーを知っている」「セキュリティ対策を行っている」と回答しており、各講習の効果があつた。【項番：2-(4)-①】

- ② 学生（新入生）の必修科目としている「情報処理演習（平成29年4月）」でセキュリティ教育を実施（1年生：489名）するとともに、希望者に「セキュリティ入門講習」を開催（1年生400名（81.8%）が参加）、より高度な情報セキュリティリテラシー教育を行った。【項番：2-(4)-③】
- ③ 人事、入試関係等、機密情報を扱う部署は、外部と遮断したネットワークを構成し業務を行っている。【項番：2-(6)-③】
- ④ 大学アカウントは、パスワードポリシーに反するものは設定できないようシステムを設定している。【項番：2-(6)-⑥】

(2) 研究不正の未然防止に向けた内部監査と研究不正防止委員会の連携【69-1】

内部監査においては、監査室が主体となり、「研究費不正」を重点方針に掲げたリスクアプローチ監査を行った。実施にあたっては、新たに「外部資金等監査実施基準」を作成し、教員に対するリスクアプローチ監査及び事務部門に対するモニタリング監査を行った。

監査結果は、「研究不正防止委員会」にフィードバックされ、同委員会で作成する「研究不正防止計画」を改善し、更新するなど、監査室と研究不正防止委員会の連携によるPDCAサイクルが確立された。

2. 施設マネジメントに関する取組**(1) 施設の有効利用と維持管理【63-1】**

学長戦略機構会議において、戦略的な施設の有効利用・配分方策として、稼働率や利用実態の観点から点検・評価項目を決定し、施設利用実態調査を行った結果、新たなスペース確保に繋げる取組として、学生のキャリア支援機能を一元化（学生センター棟に集約）したこと、危機管理機能の観点から学部長室を各学部へ分散させ、移転させたことによって新たに約100㎡のスペースの確保に繋がった。同スペースの一部をサマープログラムのプロジェクト室として提供したことにより、学生の国際交流が促進される効果があつた。

施設の維持管理については、平成28年度に策定した「インフラ長寿命化計画（行動計画）」と「キャンパスマスタープラン2016」を連動させて、ライフライン（屋外排水設備）再生工事を実施した（完成：平成29年11月9日）。

(2) キャンパスマスタープランに基づく計画的なキャンパス環境整備【62-1】

第3期中期目標・中期計画に掲げた理念を踏まえ、女性の夢の実現を支援するための学びの場の提供と、安心・安全なキャンパスづくりを理念とする「キャンパスマスタープラン2016」に基づき、下記のとおりキャンパス環境を整備した。

① 図書館の増改築工事（完成：平成30年2月8日）

工事は、大学の目的積立金等による増築工事（2フロア約600㎡）と、施設整備補助金による改修工事（約2,800㎡）で行われ、この結果、グローバルラーニングcommonsの新設、学修スペース倍増、一般書架16%増設等が実現し、学生の能動的・多面的学修環境が強化された。併せて、新附属図書館横に建物外からアクセスできるエレベーターを新設し、キャンパス環境のバリアフリー化を実現した。今後、新附属図書館は本学の「アクティブ・ラーニングエリア」の中心としての機能を更に発揮し、グローバル女性リーダー育成の推進や、地域住民及び協定締結校である筑波大学との連携の場として活用される。



② 大学正門の門扉復元工事（完成：平成29年8月30日）

大学本館、大学講堂、附属幼稚園園舎の登録有形文化財建造物の保存改修に続いて、残る正門の復元として、1936（昭和11）年建設当時の門扉意匠及び道路歩道側の車止め設置の復元を行い、「正門復元完成式典」を実施した。

今回の復元工事が、歴史と伝統の継承に繋がり、キャンパスに象徴的なエントランス空間を生み出すことができた。



完成式典には文科省関係者も多数出席し、終始和やかな雰囲気の中で進められた。(H29.9.7)

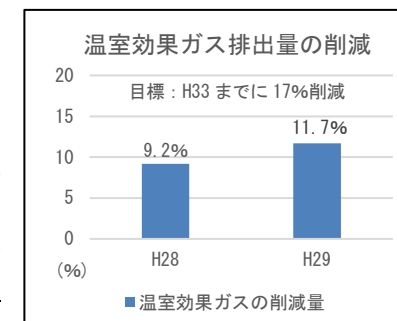
(3) 多様な財源を活用した整備手法【62-1】【51-1】

国際交流・地域貢献・世代間交流の3つの目的を持つ集いの場として、「国際交流留学生プラザ」（4階建、延床面積2,370㎡）を正門脇へ建設することを決定した（契約・着工：平成30年3月14日 完成予定：平成31年3月）。この施設には、国際交流室や海外招聘者及び留学生等のための短期滞在宿泊施設を設け、国際交流を推進するほか、インフォメーションセンター、カフェ、多目的ホール等を備え、地域貢献の拠点とする。また、大学及び附属学校卒業生との連携を目的とする同窓会commonsも併設する。建設にあたっては、主な資金として、平成28年4月に立ち上げた寄附金「未来開拓基金」を活用している。



(4) 環境保全対策とエネルギーマネジメントの推進【64-1】

温室効果ガス排出量を平成33年度までに17%削減する、という第3期中期計画の達成に向けて、本学で作成した計画に基づき、人感センサーの照明の導入、空調設備の高機能化を実施した。さらに、平成28年度に引き続き各省エネ活動の啓発を行った結果、平成30年3月31日時点で温室効果ガス排出量は、11.7%（対前年度比2.5ポイント上昇）の削減に成功している。また、平成28年に引き続き、「夏季一斉休業」（平成29年8月11日～16日）を実施したことで、上記期間において光熱費1,120千円、CO2約22tの削減に成功した。



3. 防災対策・安全管理の充実

(1) オールお茶の水の防災活動体制の整備【65-1】

① 平成29年度に策定された「危機管理基本ガイドライン」に基づき、防災対策専門部会において下記のとおりマニュアルを策定した。各マニュアルは学内共有システムで公開したほか直接配付し、幼児、児童、生徒及び学生を含めた本学構成員全体を対象とする「オールお茶の水」の防災活動体制の整備が進められた。

マニュアル名	概要
災害時対応マニュアル 大地震編	自衛消防隊員、災害対策本部員向け（全83頁）
災害時対応マニュアル 大地震編（コンパクト版）	一般教職員向け（全8頁）
災害時対応マニュアル 大地震編（ポケット版）	既存のポケット版マニュアルを改訂して学生・教職員へ再配付。定期券サイズで携帯可能
附属学校園避難マニュアル	内容・文量等が疎らであった各附属学校の防災マニュアルについて見直し、統一化して策定

② 現行の安否確認システムは、大学と附属学校がそれぞれのシステムを利用していたことから、防災対策専門部会において同一したシステムとすることを決定。大学及び附属高校が先行的に新システム「安否確認システム【ANPIC】」（（株）アバンセシステム）へ移行（平成30年4月より）し、平成31年度より他附属学校が完全移行する。緊急時における防災・安否確認が円滑に行われる仕組みを整備した。

（2）教職員の防火・防災意識の向上と危機管理体制の強化【65-1】

教職員の防火・防災意識の向上とその検証を目的として、平成29年9月に、自衛消防隊員に指定されている教職員121名で行う「自衛消防隊訓練」を初めて開催した。当訓練は、災害発生直後からおおよそ30分の間に隊員が取るべき行動（初期消火・避難誘導・負傷した学生の救護等）を規定した「自衛消防隊タイムライン」を基に極めて実践的な訓練が遂行された。訓練を通じ、災害発生時の情報伝達体制や非常用物品の保管場所等について改善の余地が見られたため、より安全かつ迅速な対応が取れるよう見直しを行い、本学の危機管理体制を強化した。

（3）災害緊急情報センターの基本方針策定と関連規程の整備【66-1】

① 防災センター専門部会において、地域防災に求められる機能について検討し、「災害緊急情報センター」設置に向けて関連規程を整備した。センターの基本方針としては、平時において地方公共団体・大学・民間団体等（以下「連携機関」という。）との間で災害に関する定期情報交換等を行うことにより災害時における連携機関との円滑な連絡等に資することを掲げている。平成29

年12月には、センターの基本方針に賛同いただいた連携機関（文京区総務部防災課、大塚・小日向地区の近隣4大学（跡見学園女子大学、拓殖大学、貞静学園短期大学、東邦音楽大学））と第1回定期情報連絡会を開催し、災害発生時における具体的な協力体制（地域住民の受入体制、災害物資の提供等）や、防災に関する啓発講座の共同開催等について検討を開始した。

② 地域住民に向けた取組としては、平成28年度に引き続き防災に関する啓発講座「防災・危機管理」を開催したほか、地域住民の安全意識の向上を目的として、平成30年2月に近隣町会の住民（約300名）に対して本学西門から南門へと抜ける避難経路を周知し、災害発生時における円滑な避難体制を整備した。

（4）「第一種衛生管理者」有資格者数の増加【67-1】

学内環境の安全向上を目的として、衛生管理者試験対策講座を継続して開催した。当講座は従来固定制だった受講日を、平成29年度より選択制に変更することで受講者数の増加を図り、6名が受講、5名が第一種衛生管理者試験に合格（平成28年度は3名受講、2名合格）し、それまで衛生管理者の有資格者がいなかったみナーサリー、こども園に衛生管理者を配置することができた。

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

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 1,117,168千円 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 1,117,168千円 2 想定される理由 運営費交付金の受け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り入れることが想定されるため。	該当なし

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
なし	なし	該当なし

V 剰余金の使途

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	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。	支出実績なし

VI その他	1 施設・設備に関する計画
--------	---------------

中期計画別紙			中期計画別紙に基づく年度計画			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
・講堂耐震改修 ・小規模改修	総額 271	施設整備費補助金 (115) (独)大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金 (156)	・附属図書館改修 ・屋外排水設備改修 ・小規模改修	総額 412	施設整備費補助金 (391) (独)大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金 (21)	・附属図書館改修 ・屋外排水設備改修 ・小規模改修	総額 371	施設整備費補助金 (350) (独)大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金 (21)
<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28年度以降は平成27年度と同額と試算している。なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金、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

- ・附属図書館改修：附属図書館の大規模改修を実施した。(272百万円)
- ・屋外排水設備改修：屋外排水管の老朽改修を実施した。(78百万円)
- ・小規模改修：附属小学校第2校舎及び大学食堂の空調設備改修を実施した。(21百万円)
- ・附属図書館改修において、入札の結果、予定価格を下回る落札価格となり41百万円の執行残が発生し計画変更を行った。

VII その他 2 人事に関する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
<p>○ 年俸制教員の採用・切替えを促進し、平成33年度までに20名以上とするとともに、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行う。</p> <p>○ 第2期に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、40歳未満の若手教員の採用を促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員における割合を16%以上にする。</p> <p>○ 第2期に引き続き、女性の役職への登用を促進し、30%の目標達成を継続する。</p> <p>○ 職能開発と意識改革を進めるため、第2期に引き続きSD（スタッフ・ディベロップメント）研修等を実施するとともに、国際業務等に対応するため、国内外における職員の研修（語学研修を含む。）の機会を増加させる。</p> <p>○ 人権擁護推進のためのアクションプランを平成28年度に更新するとともに、初任者研修、部局ごとの研修会やワークショップ等、構成員の立場を考慮した研修を通じて、人権擁護の意識を共有する機会を設ける。</p> <p>（参考） 中期目標期間中の人件費総額見込み 24,053百万円（退職手当は除く。）</p>	<p>1. 第3期の人事計画に基づき、年俸制教員の採用・切替えを促進して15名以上にするとともに、人事制度の弾力化を推進するため、クロスアポイントメント制度を導入する。【40-1】</p> <p>2. 引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、年齢構成を勘案し、40歳未満の若手教員を採用する。【41-1】</p> <p>3. 平成28年度に決定した教員個人活動評価における「研究」の評価方法の改善を図るため、教員活動状況データベースを再構築する。また、事務職員の人事評価シートの見直しに伴う評価結果が、適切か検証する。【42-1】</p> <p>4. 引き続き、女性の役職への登用を促進するため、管理職の候補者となる人材を学長補佐に登用し、30%の目標達成を継続する。【43-1】</p> <p>5. 平成28年度に実施した研修内容の見直し調査に基づき、事務職員の研修計画を策定し、実施する。また、語学研修に加えて、国際業務等に対応する職員の資質向上につながる研修を実施する。【50-1】</p> <p>（参考1）平成29年度の常勤職員数 363人 また、任期付職員数の見込みを126人とする。</p> <p>（参考2）平成29年度の人件費総額見込み 4,790百万円（退職手当は除く）</p>	<p>※【40-1】、【41-1】、【43-1】については、「（1）業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」（P.24～P.25）を参照。</p> <p>※【42-1】については、下記のほか、「（3）自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等」（P.33）を参照。</p> <p>※【50-1】については、下記のほか、「（1）業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」（P.25）を参照。</p> <p>3. 事務職員の人事評価シートの見直しに伴い、上司評価、同僚評価について評価結果を検証したところ、人事評価の一助となり適切に反映されていることが確認された。【42-1】</p> <p>5. 平成28年度に実施した研修内容の見直し調査に基づき、研修計画の体系化と実施スケジュールを明確にするとともに、実施時期を早期化したり、複数回実施したりすることで、研修に参加しやすい体制を整備した。また、国際業務に対応する職員の資質向上に繋がる研修として、マレーシア・クアラルンプールにて海外研修を行ったほか、近年、海外渡航時のリスクが高まっていることから、外務省の課長を講師に招き教職員を対象とした海外渡航時の危機管理に対する研修を実施した。【50-1】</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) (人)	(b) (人)	(b)/(a) × 100 (%)
文教育学部			
人文科学科	220	257	116.8
言語文化学科	320	382	119.3
人間社会科学科	160	185	115.6
芸術・表現行動学科	108	116	107.4
学部共通	20	-	-
計	828	940	113.5
理学部			
数学科	80	99	123.7
物理学科	80	98	122.5
化学科	80	92	115.0
生物学科	100	108	108.0
情報科学科	160	166	103.7
学部共通	20	-	-
計	520	563	108.2
生活科学部			
食物栄養学科	144	154	106.9
人間・環境科学科	96	108	112.5
人間生活学科	260	310	119.2
学部共通	20	-	-
計	520	572	110.0
学士課程 計	1,868	2,075	111.0

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	124	103.3
人間発達科学専攻	54	76	140.7
ジェンダー社会科学専攻	36	45	125.0
ライフサイエンス専攻	87	102	117.2
理学専攻	140	139	99.2
生活工学共同専攻	7	22	314.2
修士課程 計	444	508	114.4
博士後期課程			
比較社会文化学専攻	81	139	171.6
人間発達科学専攻	42	100	238.0
ジェンダー学際研究専攻	12	32	266.6
ライフサイエンス専攻	43	51	118.6
理学専攻	39	52	133.3
生活工学共同専攻	2	3	150.0
博士課程 計	219	382	174.4
附属小学校 (帰国児童教育学級含む)	675	641	94.9
附属中学校 (帰国生徒教育学級含む)	373	350	93.8
附属高等学校	360	361	100.2
附属幼稚園	160	156	97.5

○ 計画の実施状況等