

平成 30 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

令和元年 6 月

国立大学法人
お茶の水女子大学



お茶の水女子大学
Ochanomizu University

○ 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～令和 3 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 2,053 名（うち留学生 14 名）
 研究科学生数 872 名（うち留学生 139 名）
 聴講生・選科生・研究生学生等 128 名（うち留学生 65 名）
 教員数 202 名、職員数 109 名（附属学校職員も含む）
 附属学校生徒等数 1,489 名（附属幼稚園幼児数 149 名、
 附属小学校児童数 633 名、附属中学校生徒数 346 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

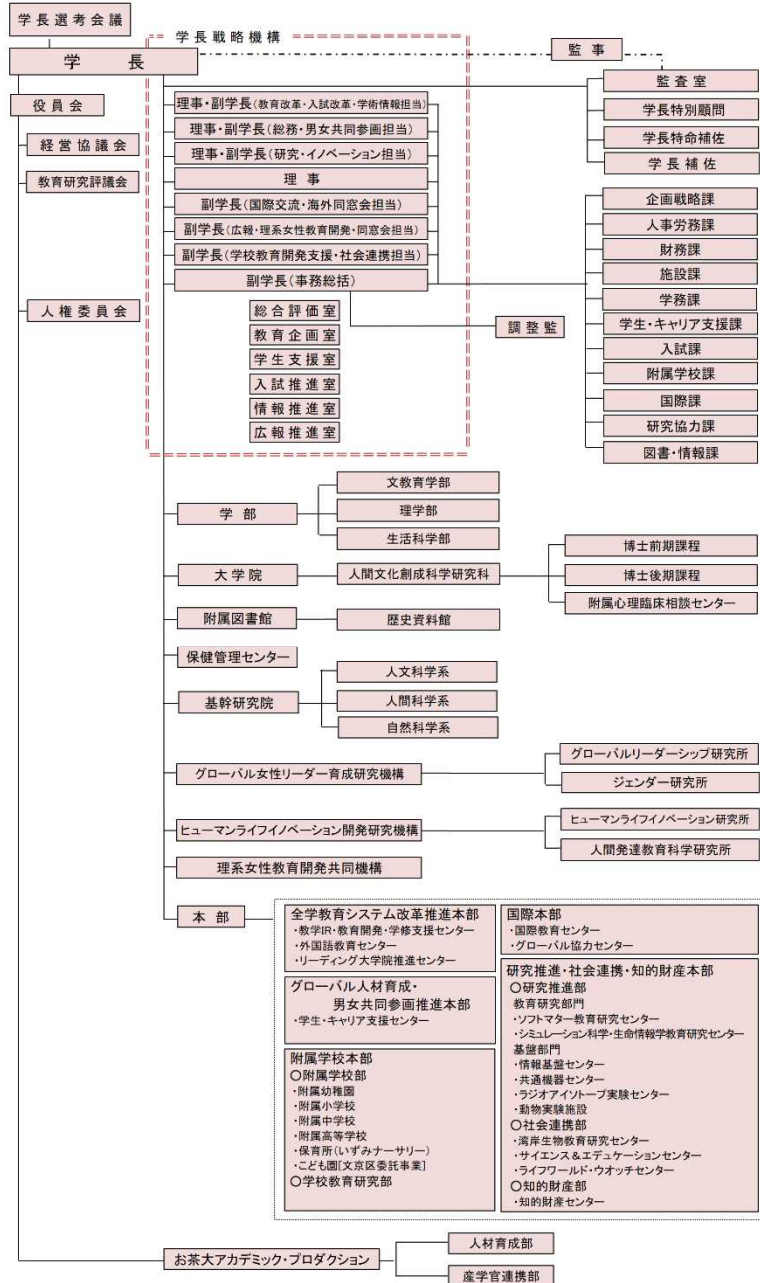
企業・行政・研究機関等の外部機関や地域との連携・相互交流を更に深め、人間力強化を目指した本学ならではの教育・研究の成果を社会に還元する。また、これまでの東日本大震災の被災地支援のための実践活動を更に深化させて、防災・減災対策や復興支援のための教育プログラムの作成、キャリア支援活動等を推進し、その成果を全国に向けて発信する。

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。

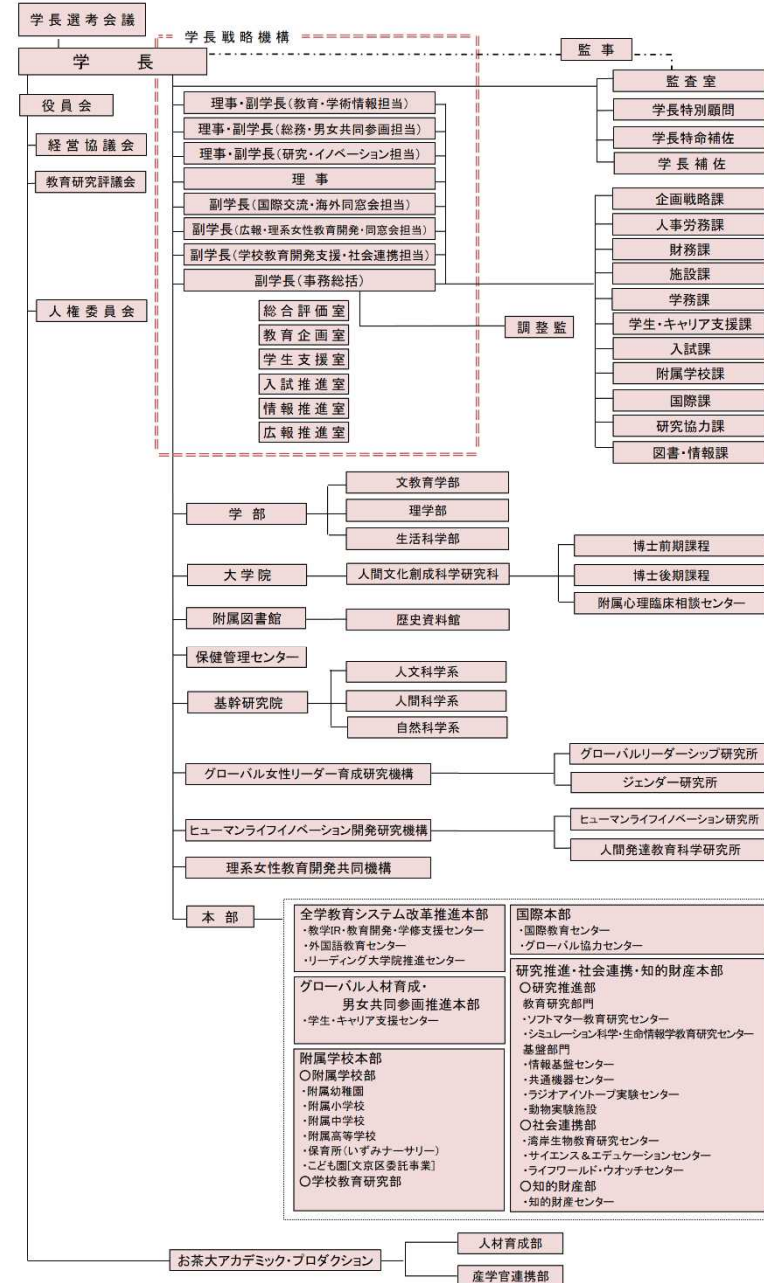
(3) 大学の機構図

次頁に添付

○ 大学組織図 (平成 30 年度)



○ 大学組織図 (平成 29 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、グローバル女性リーダーの育成を使命としている。

本学が取り組んできた研究者への支援制度や生涯学習講座、自治体との支援協定の取組により優れた女性リーダーを輩出してきたことが評価され、東京都知事から「東京都女性活躍推進大賞」（教育部門）を受賞（平成31年1月）した。

イギリスの教育専門誌 Times Higher Education による「THE 世界大学ランキング日本版 2019」では、総合ランキングが 25 位（2018：32 位、2017：39 位）となり、女子大学として 1 位にランクされた。

今回から新たな指標として「学生調査」の項目が追加された分野別ランキング「教育充実度」については、昨年度 55 位から 30 位へとランクアップした。これは、学生の意見を含めた「教育力を重視した指標」であることから、授業・指導の充実度や教員・学生の交流、協働学習の機会など、本学の教育に対する取組が適切に評価されたものである。

平成 30 年 7 月には、日本の女子大学として初めて「トランスジェンダー学生の受入れ」を決定した。これは、「多様性を包摂する女子大学と社会」の創出に向けた取組として位置づけ、今後、固定的な性別意識に捉われず、ひとりひとりが人間としてその個性と能力を十分に発揮し、「多様な女性」があらゆる分野に参画できる社会の実現に繋がっていくことを期待して決定した事案である。

本学がこれまで培ってきたグローバル女性リーダー育成に関する社会への還元として、民間企業 19 社と社会連携講座「女性活躍促進連携講座」がプレ開講された他、(株)ブリヂストンとの社会連携講座「未来起点ゼミ」の平成 31 年 4 月開講のプレスリリースがなされ、さらに平成 30 年 10 月には新日鉄住金ソリューションズ(株)（現：日鉄ソリューションズ(株)）と寄附講座「情報学演習－IT と産業界」を開始した。なお、同社とは平成 31 年 2 月に、「ネーミングライツ」に関する協定を締結し、自己収入増加にも寄与している。

また、科研費を含めた学外からの研究資金獲得に向けた取組を URA 及び研究担当の副学長が中心となって研究者への支援を推進した結果、平成 30 年度科研費の新規採択件数が 54 件（平成 29 年度：28 件）、採択率が 36.2%（平成 30 年度全国平均：24.9%）と向上した。これは、優秀な若手研究者の積極的な採用と申請する際のポイントについてメンターからのアドバイス支援を行ったことによる成果である。

さらに、附属学校教員の勤務環境を改善するため、「お茶の水女子大学附属学校評価委員会」が中心となり、部活動の活動時間の見直しを行ったこと、会議の合理化に努めたこと、保護者のボランティアによる業務支援など、業務の効率化・精選を進めて、働き方改革に繋がる取組を推進した。

1. 教育研究等の質の向上の状況

1-1-1 教育の質の向上

ジェンダー教育の改革【1-1】【6-1】【48-1】

ジェンダー論教育を学際的に強化するため、博士前期課程ジェンダー社会科学専攻について、3 コース（生活政策学、地理環境学、開発・ジェンダー論）を統合して学際的カリキュラムの編成と指導教員の増強を図ることで、ジェンダー教育の改革を推進した。具体的な取組として、「全学ジェンダー学際カリキュラム検討ワーキング」を設置し、基礎科目群（18 科目）と連携科目群（30 科目）により体系的に編成される「全学ジェンダー学際カリキュラム」を構築し、平成 31 年度より学際的・系統的に様々な角度からジェンダーや性・性別について幅広い知識を系統的に習得できることを目指した教育を推進した。

博士前期課程修了者を対象とした就職支援体制の構築【3-1】

- ① 博士課程において専門教育とキャリア教育を連動させ、実践力育成を目的とした「キャリア副専攻【公務員】【教員】」を開発・実施したことに引き続き、平成 30 年度は新たに「キャリア副専攻【産学連携】」を開発・実施した。ゲスト講師による講演・ラウンドディスカッションや、産業技術総合研究所との連携によるフィールドリサーチなどを通じたイノベーションの現場体験等、特色ある教育を開始している。
- ② 博士前期課程修了者を対象とした就職支援体制を構築するため、平成 30 年度は新たに、対象者を博士前期課程修了者のみに絞ったキャリア就職支援を年間 17 回開催した。これにより、平成 29 年度の 4 倍以上となる延べ 175 名の博士前期課程学生が参加（平成 29 年度：40 名）し、事後アンケートでは、「博士前期課程修了者ならではの強みを考える機会になった」等の高評価を得た。

生活工学共同専攻における教育の実施【4-1】

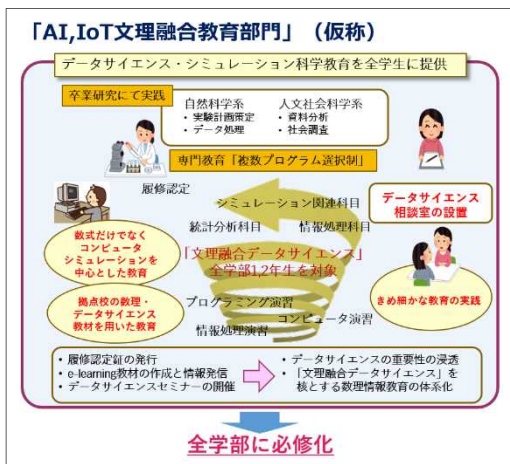
- ① 大学院生自身の研究力向上のための「パワーアップセミナー」を開催した。本セミナーでは、研究助成を対象とした公募書類の記載指導を行うことで、研究費獲得のみならず、研究テーマが外部に評価され認められることによる学生自身の

自信へとつなげ、それを今後の研究活動に活かすことを目的としている。この取組の結果、参加した学生が、日本学術振興会特別研究員として採用された。

- ② 平成 30 年 9 月に文部科学省「情報ひろばラウンジ」で特別イベントとして、静止立位機能・歩行機能を評価できる「歩行計測靴デバイス」体験会を開催した。本イベントでは、生活工学共同専攻が取り組む、生活科学者の視点からの工学推進や人と暮らしを繋ぐ物作りの実践の成果として開発した「歩行計測靴デバイス」を展示し、生活工学の理念・意義を社会に広く発信した。
- ③ 近年の「Society5.0」や「SDGs17 ゴール」等の流れの中で、生活工学分野に関心を示す企業が増加（本学実績：生活工学分野の共同研究数が、専攻設置前の平成 27 年度：4 件から、平成 30 年度：18 件と増加）しており、生活工学分野におけるエコシステム（エコシステム＝行政、大学、研究機関、企業、金融機関などの様々なプレーヤーが相互に関与し、絶え間なくイノベーションが創出される、生態系システムのような環境・状態をいう）の構築に向け、平成 31 年 3 月に生活工学共同専攻のポータルサイト（<http://www.dc.ocha.ac.jp/m/hce/>）を開設し、工学系人材の育成を更に推進する体制を整備した。

データサイエンス・シミュレーション科学教育の開始【5-1】

AI、IoT を中心とした技術革新を踏まえて、急速な変化に対応できる人材を養成するため、令和元年度より「AI, IoT 文理融合教育部門（仮称）」を新たに設置する構想を策定した。その先駆けとして「データサイエンス・シミュレーション科学教育」を全学部 1・2 年生向けに平成 31 年度から開始するための制度設計を行った。この取組は文部科学省による「数理及びデータサイエンスに係る教育強化」協力校に選定されており、数式だけでなくシミュレーション教育を中心に据えて、卒業研究、実社会、実生活に必要な数理データを解析するための「基礎力教育」を学生と連携教育機関に発信することとしている。



▲ 「AI, IoT 文理融合教育部門」(仮称) 概要

学士・修士一貫教育トラックの実施【5-1】

学士課程・修士課程教育カリキュラムを継ぎ目なく履修し、留学やインターンシップ等の学修計画に基づく教育指導を受けることにより、リーダーに必要とされる資質能力の開発を支援することを目的とした「学士・修士一貫教育トラック」に、「新トラック入試」を導入した。本入試を経て、8 名（生命科学コース、物理科学コースなど）の学生が博士前期課程に進学した。

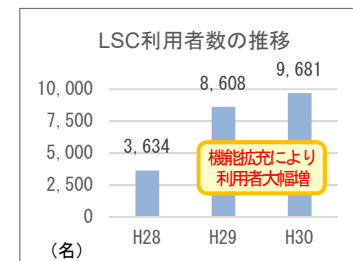
生活科学部心理学科の取組【5-1】

平成 30 年度から開始した「生活科学部心理学科」では、一般入試、AO 入試、推薦入試を合わせて入試倍率 4.08 倍（志願者数 106 名、募集人員 26 名）となり、これは受験生の高い関心を示すものである。心理学科のカリキュラムにおいては、基礎・実証系心理学と認証・実践系心理学の科目群を融合した特色ある教育プログラムを策定し開講した。

1-1-2 グローバル化に対応する教育環境の整備とその成果

グローバル化に対応する教育環境の整備【8-1】【9-1】

グローバル女性リーダーの育成を図るべく、グローバル人材育成・男女共同参画推進本部、国際本部、全学教育システム改革推進本部が連携して、実践的な外国語科目カリキュラムを策定し、国内外での実習・研修科目を企画した。さらに、外国語学習スペースの Language Study Commons (LSC) を外国語学習の拠点と位置づけ、授業、研修、インターネット学習支援、留学指導、外国人学生との交流等、多面的な支援を行って、学生の国際的視野や異文化理解能力、コミュニケーション能力の育成を推進した。平成 30 年度には、オンライン学習コース「グローバルイングリッシュ I・II」を新設して英文読解力向上を図り、LSC は多様な英語音声でコミュニケーションを演習できる施設となった。また、英語以外の外国語教育を拡充し、昼休みに開催する「外国語交流会」における言語数・開催数を豊富にして、施設利用者の増加を図った結果、年間の利用者が 9,681 名と増加した。

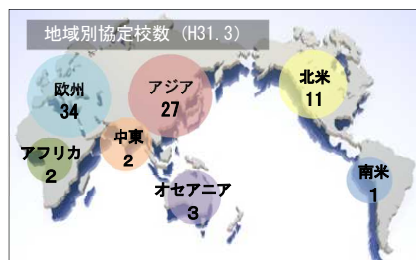
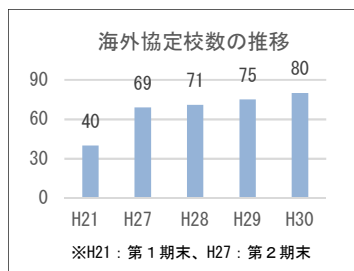


海外協定校の拡大・連携強化【31-1】

- ① 海外大学との交流拡大を進めるため、新規に 7 大学（ミルズカレッジ（アメ

リカ)、プリマス大学(イギリス)、アルザフラー大学(イラン)、ヴィータウタス・マグヌス大学(リトアニア)、バリャドリッド大学(スペイン)、リュブリャナ大学(スロベニア)、セントメアリーズ大学(アメリカ)と交流協定を締結し、平成30年度末時点での交流協定締結大学は80大学(29の国・地域)と増加した。

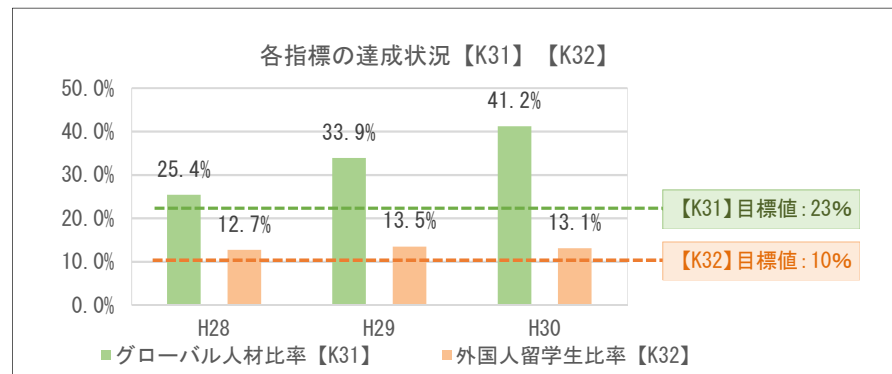
② 交流協定締結大学との連携強化については、本学が平成30年度文部科学省「大学の世界展開力強化事業～COIL型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～」に採択されたことにより、国内連携3大学(上智大学、静岡県立大学及び本学)の強みを組み合わせた国内循環型のマルチキャンパスでの留学生受入プログラムを開始した。これにより、ヴァッサー大学(アメリカ)との交流が活性化し、本学主催の国際学生フォーラムにヴァッサー大学の学生が参加したほか、テレビ会議システムを通じた国際遠隔授業交流を行う等、連携を強化した。



▲ 海外協定校拡大の概要

「グローバル人材比率23%」、「外国人留学生比率10%」の3年連続達成【31-1】【32-1】

- ① グローバル化に対応する教育環境の整備、新規協定校の拡大と連携強化を行った成果として、「グローバル人材比率」(学部卒業時に留学経験をもつ者+外国語力スタンダードを達成する者の割合)が毎年向上しており、「外国人留学生比率」も「10%以上」の目標値を達成した。
- ② 平成31年3月には、本学の新たなシンボルであり、キャンパスの国際交流の拠点となる「国際交流留学生プラザ」を寄附金によって新設した。学生の更なる海外留学促進に向けて、海外留学の意義や本学の提供するプログラム・サポート体制について新入生の保護者に理解いただくため、留学制度説明会(平成31年4月)を新たに企画し、新入生485名中220名以上の保護者から参加の申込みを得る等、グローバル化に対応する教育環境の整備を推進している。



指標	項目	H28	H29	H30
グローバル人材比率【K31】	達成者 (a)	125	178	206
	卒業(予定)者数 (b)	493	525	500
	比率 (a)/(b)	25.4%	33.9%	41.2%
留学生比率【K32】	留学生数 (c)	374	400	384
	全学生数 (d)	2,947	2,965	2,925
	比率 (c)/(d)	12.7%	13.5%	13.1%

1-1-3 教育の内部質保証体制構築の推進

教学IRデータベースを活用した学修比較行動調査の実施【10-1】

教育の内部質保証体制構築を推進するため、「教学比較IRデータベース」を活用した学修比較行動調査を、対象大学を16大学に拡大(平成29年度：12大学)して実施し、各大学の比較実証の観点を取り入れた統計分析を行った。平成31年3月には本調査の機能性と効果をテーマに、全学公開FD/SD会「教学IR：入口から出口までの内部質保証」を開催し、更なる活用を促進した。

また、全大学を対象とした文部科学省によるGPAの導入と活用状況に関する調査(平成30年)において、WEB上で各大学間の比較調査が実施できる本学IRデータベースが注目された。平成31年度以降、同省の調査結果を踏まえ、本学IRデータベースの更なる充実に繋げることを計画している。

1-1-4 学生の主体的学修の推進と多様な学生支援方策の実施

学修ポートフォリオシステム「super alagin」【12-1】

高校・大学・大学院を一貫した学修ポートフォリオシステムの開発のため、平成30年度より全学部生、全大学院生、高校1・2年生が活用できるように学修ポート

フォリオシステム「super alagin」の機能拡充を行った。本ポートフォリオを基軸にして、高校・大学・大学院間の具体的な教学の成果を接続する仕組みを構築し、学生の主体的な学修を長期に渡り一貫して支援し、促進していく基盤を整備した。また、機能拡充により、学生が記述したポートフォリオに教員がコメントを付記できるよう改修し、本ポートフォリオを用いた学修指導の試行に着手した。

多様な学生に対応する支援【14-1】

学生のニーズに適合し、本学の学修を実質的に保証する統合的學生支援を実施するため、女性のライフスタイルに沿った多様な支援を実施している。

- ① 平成 30 年度より、新たに外国人留学生を対象としたキャリア支援行事を実施しており（全 6 回・延べ 38 名参加）、参加学生から高い満足度が得られた。
- ② 平成 27 年度に制定した「障害学生支援に関する基本方針」に基づき、「障害学生支援委員会」を開催し、障害学生への適切な支援を実施した。
- ③ 平成 30 年 7 月に、「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」という本学のミッション（平成 16 年制定）に基づき、日本の女子大学として初めてトランスジェンダー学生（MTF=Male to Female）を受け入れる方針を表明した。受入準備プロジェクトチームを設置し、「トランスジェンダー学生受入れに関する規則」の制定、出願資格マニュアル、対応ガイドラインの作成等、受入れに向けた準備を適切に進めた。

1-1-5 入学者選抜に関する取組

特別入試改革に向けた取組と新型 A0 入試「新フンボルト入試」の実施【15-1】

- ① 令和 2 年度入試改革に向けて、平成 30 年 4 月に「学力の 3 要素」（「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」）に適切に対応するようアドミッション・ポリシーを改定し、入学者選抜要項やウェブサイトで公表した。平成 31 年 2 月には、令和 2 年度に実施する入試の見直しに係る予告を行い、学力の 3 要素を多面的・総合的に評価する入試へと改善するため、入試区分の変更（「一般入試」→「一般選抜」、「A0 入試」→「総合型選抜」、「推薦入試」→「学校推薦型選抜」）や、大学共通入学テスト、英語認定試験、記述式問題の利用方法について広く周知を行う等、入試改革に向けた取組を推進した。
- ② 平成 28 年度より、学力を多面的・総合的に評価する入試として導入している新型 A0 入試「新フンボルト入試」について、外部評価委員の意見等を踏ま

えた見直しを行った。実施 3 年目となる平成 30 年度においては、入試倍率 8.85 倍（志願者 177 名、募集人員 20 名）と高い倍率を維持し、合格者 23 名を受け入れた。同入試については、年数回にわたり大学関係者・受験産業関係者・マスコミ等から訪問調査、取材、講演依頼を受けるなど、依然として社会から高い関心が寄せられている。

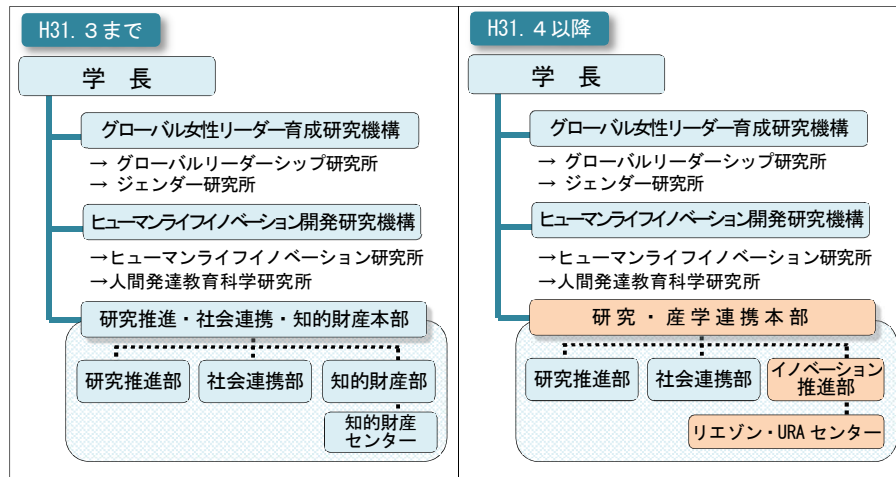
入試実施体制の強化に向けた取組

本学では、入学試験実施委員会の下に学部、博士前期課程、博士後期課程の 3 つの実施部会を組織し、各実施部会が学生募集要項の作成から判定資料の作成までの全過程を掌握することで、入試ミスの事前防止及び、ミス発生時の迅速な対応を可能とする体制としている。平成 30 年度は、問題作成ガイドラインに沿った入試問題のチェック体制の強化として、学科に所属する全教員による入試問題のチェック回数の増加及び、具体的な作業記録の徹底を行う方針を決定し、より厳格な入試ミス防止体制を確立することとした。

1-2-1 研究の質の向上

本学の特徴と学内資源を活かした組織の再編成

学長のリーダーシップの下、「第 5 期科学技術基本計画」及び「科学技術イノベーション総合戦略 2017」を中心とした科学技術・イノベーション政策を踏まえて、研究担当の副学長を中心に、本学の特徴と学内資源を活かした組織の再編成を平成 31 年 4 月に実施するための準備を行った。



▲ 大学全体の研究マネジメント推進に向けた組織整備の概要

グローバル女性リーダー育成研究機構【16-1】【19-1】

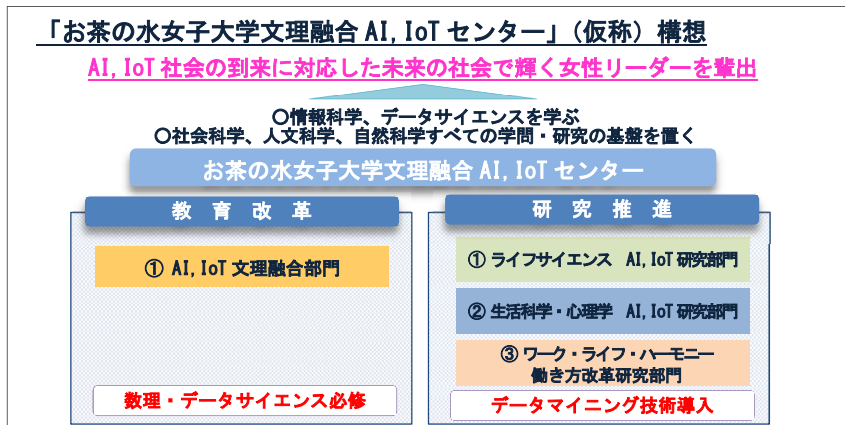
平成 27 年度に設立した「グローバル女性リーダー育成研究機構」において、平成 30 年度は、アジア最大規模の女子大学である梨花女子大学（韓国）と「アジア型の新たなリーダーシップ像の提案」及び「新しいグローバルリーダーシップ像の構築」に向けた共同研究を推進した。（具体的な取組状況は、「p. 22、3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況 ユニット 2」を参照。）

ヒューマンライフィノベーション開発研究機構【17-1】【47-1】

平成 28 年度に設立した「ヒューマンライフィノベーション開発研究機構」において、平成 30 年度は、重点研究を「発達障害」「ストレス性疾患」「生活習慣病」に定め、当該研究を推進し、疾患予防に役立てる「健康支援・教育プログラム」の開発を行った。（具体的な取組状況は、「p. 18、3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況 ユニット 1」を参照。）

「お茶の水女子大学文理融合 AI, IoT センター」構想【18-1】

AI、IoT 技術の進展は、社会の在り方自体を大きく変化させており、これらに対応して本学の特徴を活かした学内の研究資源の集約と戦略的利用の促進を図るため、「お茶の水女子大学文理融合 AI, IoT センター（仮称）」を令和元年度より新たに設置する構想を策定した。同センターには「ライフサイエンス AI, IoT 研究部門（仮称）」「生活科学部・心理学 AI, IoT 研究部門（仮称）」「ワーク・ライフ・ハーモニー、働き方改革研究部門（仮称）」の 3 部門を置き、全学的な体制のもと教育・研究の推進を図ることとした。



▲ お茶の水女子大学文理融合 AI, IoT センター構想（センター名、部門名はすべて仮称）

1-2-2 研究者支援の充実

男女共同参画の視点に立った多様な研究者支援【20-1】

本学が独自に実施している女性研究者への研究者支援を継続して推進することにより、支援を受けた女性研究者が、受託研究・共同研究の獲得、研究職への就任を果たす等の成果を挙げた。平成 30 年度は従来の女性研究者支援に加え、男性研究者のライフスタイルの多様な在り方と研究の両立を目指すきめ細やかな研究支援制度の設計を推進した。既存の支援制度の周知をより積極的に行った結果、平成 29 年度の 2 倍となる 6 名の男性研究者が制度を利用する等、男女共同参画の視点に立った研究支援を推進した。

▼各支援制度の概要

支援制度	支援者数	制度概要/成果等
①みがかずば研究員支援制度	女性 16 名	【制度概要】優れた研究者の継続的研究サポートと円滑な現場復帰の機会を提供 【成果等】2 名が私立大学・短期大学の講師に就任。1 名が本学特任リサーチフェローに就任
②研究補助者支援制度	女性 3 名	【制度概要】子育てをしながら優れた研究を行う本学常勤女性研究者に研究補助者を配置 【成果等】支援を受けた 3 名それぞれが、受託研究費 1,980 千円・共同研究費 432 千円獲得、原著論文の発刊等の成果を挙げた
③研究者一時支援制度	女性 5 名 男性 6 名	【制度概要】研究者本人又は配偶者の妊娠・出産、親族の介護や看護に携わる本学研究者を支援 【成果等】制度の周知を積極的に行った結果、男性研究者の制度利用者が平成 29 年度：3 名から 6 名に倍増

本学の女性研究者支援等への社会的評価【20-1】【25-1】

上記の多様な研究者支援や生涯学習講座「微音塾※」（※「p. 10、リカレント教育の推進【24-1】【25-1】【26-1】」を参照。）、自治体との支援協定の取組により優れた女性リーダーを育成してきたことが認められ、「東京都女性活躍推進大賞」（教育部門）を受賞（平成 31 年 1 月）した。

また、平成 30 年 11 月には、本学のこれまでの取組が評価され、大阪大学が幹事機関として進める「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブに係るネットワーク中核機関」の東京ブロック幹事校に推薦され、本学の女性研究者支



▲ 東京都女性活躍推進大賞のポスター

援や、ワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善と意識改革に関する取組について、更に積極的に社会に発信することとした。

提案型分野横断プロジェクトの推進【22-1】

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」支援として、平成30年度は2件の研究（新規・継続それぞれ1件）について支援を実施した。

＜平成30年度支援実績＞

新規：『こどもの創造力を育む次世代型教材「建築おもちゃ」の開発・活用とその効果』

継続：『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－本学大学院生・学部生を対象としたパネル調査から－』

URAによる研究支援と組織整備【23-1】

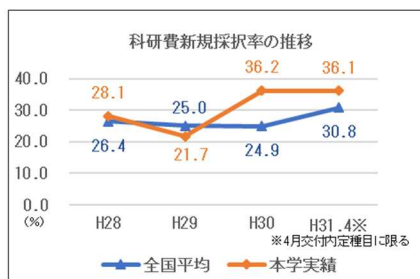
大学全体の研究マネジメント体制の強化及びURAによる積極的な産学官連携活動の推進を目的に、平成31年4月より「研究・産学連携本部※」（※「p.7、本学の特徴と学内資源を活かした組織の再編成」を参照。）を組織するための所要の整備を行った。（URAの支援による外部資金の獲得、科研の新規採択率の向上等の具体的な成果は、「p.42、(2)財務内容の改善に関する特記事項等」も参照。）

また、URAの企画・立案により企業が運営するマッチングサイトの活用や「イノベーションジャパン2018」（主催：科学技術振興機構）への参加等、より踏み込んだ産学官連携への取組を進めた。

1-3-1 産学官連携を推進するためのマネジメント強化

産学官連携による女性リーダーの育成【24-1】

世界経済フォーラムによる「ジェンダー・ギャップ指数2018」において、日本は149カ国中110位と低い水準を示している。この課題の解決に取り組むため、本学がこれまで培ってきたグローバル女性リーダー育成に関する取組の社会への還元として、実践的で多様な価値観を持つ女性リーダーを育成し、その活躍の

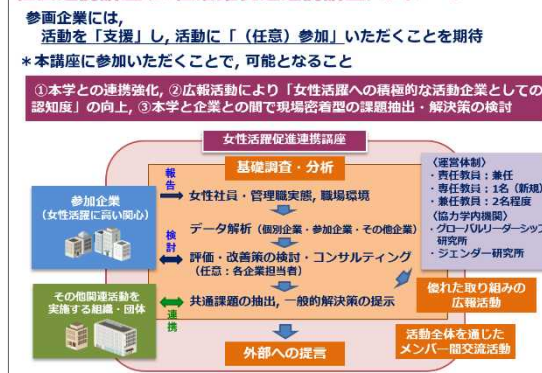


場である自治体・地域・企業等とも連携することにより日本の女性活躍推進に貢献することとし、下記の取組を推進した。

① 社会連携講座「女性活躍促進連携講座」の設置

女性の採用や登用に高い関心を有する企業19社と連携し、平成31年4月から社会連携講座「女性活躍促進連携講座」を設置するための準備を進めた。なお、平成30年10月からはプレ講座を6回開催した。

社会連携講座(女性活躍促進連携講座)のイメージ



▲ 「女性活躍促進連携講座」のイメージ

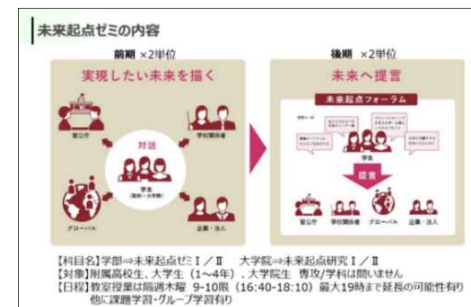
※ 連携先企業(19社):
 ①(株)ブリヂストン、②(株)三井住友銀行、③日鉄ソリューションズ(株)、④カルティエ、⑤(株)パソナグループ、⑥三菱電機(株)、⑦大日本印刷(株)、⑧エスビー食品(株)、⑨(株)ポピンス、⑩第一生命保険(株)、⑪(株)セブン&アイ・ホールディングス、⑫JX金属(株)、⑬SOMPOホールディングス(株)、⑭(株)ロッテ、⑮(株)富山房インターナショナル、⑯(株)コラボラボ、⑰(株)オレンジリンクス、⑱SANSHO(株)、⑲(株)科学新聞社

② 東京都北区との連携事業

女性リーダーの育成に向けた取組として、平成29年度に包括協定を締結した東京都北区と新規事業を立ち上げた。具体的には、より若年層からの取組を行うという観点から、平成31年2月に北区立小学校の生徒と保護者を対象とした連携事業を実施した。

③ 「未来起点プロジェクト」における社会連携講座「未来起点ゼミ」の開設

本学が包括協定を締結する(株)ブリヂストンと連携し、高校生・大学生・大学院生を対象として次世代の女性リーダーの育成を支援する「未来起点プロジェクト」を平成31年4月から発足させることとした。同プロジェクトの軸として、本学と(株)ブリヂストンが互いのリソースを活用した社会



▲ 「未来起点ゼミ」の内容

連携講座「未来起点ゼミ」を開設するため、相互に意見を提示・交換して授業内容の検討を行った。「未来起点ゼミ」では、ステークホルダーとの対話やグループ討議を通して答えのない問いに向き合うことで、未来を生きる学生の思考力・実行力・自己変容を涵養し、リーダーシップを育むとともに、次世代の視点から考えた未来予測を社会と共有することを目的としている。

④ 寄附講座「情報学演習－ITと産業界」の設置

次世代の女性リーダーに必要な要素として、IT業界の特性を考察する授業を通じて産業界でのIT利活用やITの可能性・将来像に関する的確な理解・認識を涵養するため、日鉄ソリューションズ（株）による寄附講座を開設した。

技術革新が加速する日本の産業界において、本学の重点分野としてITに精通した女性リーダーを育成する試みは、令和元年度の設置を構想する「お茶の水女子大学文理融合AI, IoTセンター」（仮称）にも繋がる取組であり、新しいビジネスの創出や将来の産業界全体の発展を目指すものである。（「お茶の水女子大学文理融合AI, IoTセンター」（仮称）については、『p. 8、「お茶の水女子大学文理融合AI, IoTセンター」構想【18-1】』を参照。）

企業との共同研究によるイノベーションの創出【24-1】

SOMPOホールディングス（株）及び三菱電機（株）と、平成29年度から開始した共同研究を更に推進した。

- ① SOMPOホールディングス（株）とは、脳機能障害と認知症の改善を目的とした研究開発のほか、高齢者の食事と栄養に関する研究及びメニュー開発に関する共同研究を進めた。
- ② 三菱電機（株）とは、公共空間・ビル内における安心・快適な誘導HMIのほか、動画像情報を利用した生体情報計測、給油装置に適用するUV殺菌技術の開発、生活家電のリデザイン研究、調理家電開発を目的とした加熱調理技術の応用に関する共同研究を進めた。

リカレント教育の推進【24-1】【25-1】【26-1】

本学が特色とする分野を中心として、社会変化に応じて必要な能力を身につけ、女性のキャリアアップや社会人の職能向上を支援するリカレント教育を引き続き推進したことに加え、更なるプログラム充実や受講環境の整備に取り組んだ。

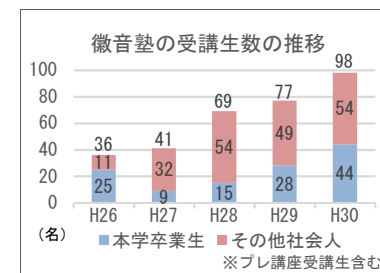
① 「未来きりりプログラム」

平成23年度に福井県との間で締結した女性リーダー育成のための包括協定

に基づき、平成24年度から実施している社会人女性リーダー育成プログラム「未来きりりプログラム」について、引き続き職能別による3つのコース（企業リーダー・製造業リーダー・上司力養成）運営に協力した。さらに、ジェンダー、子ども、教育等の分野に関する共同研究を平成31年度以降に実施するための準備を開始した。

② 「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：微音塾」

企業等で上位の管理職を目指す社会人女性を主な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：微音塾」を引き続き開講した。講座の実施内容について、学内資源の活用や受講生同士のネットワーク構築の重要性に関する経営協議会委員からの提言を受け、本学教員や名誉教授の担当する講義を新規開講したほか、受講生同士の繋がりを強化するためのネットワーキングランチを充実させたことにより、受講生の増加に繋がった。また、受講生の更なる拡大を目指し、平成31年度以降の実施内容の改善案を検討した。



③ 「保育・子育て支援ラーニングプログラム」

お茶の水女子大学「乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築」事業（ECCELL：エクセル）を継続実施し、幼稚園教諭、保育士等の現職者を対象とした再学習の機会を提供した。プログラム受講を通じた社会人の職業に必要な能力向上の機会拡大を目的に、本事業を文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」に、履修証明プログラム「保育・子育て支援ラーニングプログラム」として申請し採択された。これによって、平成31年度から同プログラムをこども園及び文京区と連携して開講し、2年以内に120時間以上の履修者に履修証明書を授与することとした。

センター等を活用した社会・地域・大学間連携の促進【28-1】【29-1】

① サイエンス&エデュケーションセンター（SEC）による防災・減災教育

SECでは、地方自治体・企業・国と連携し、理科教育をサポートする専門家として教員・研究者を派遣し、災害時にも途切れない教育システムの構築に取り組んでいる。

・平成30年4月に国立大学法人和歌山大学と連携及び協力に関する協定書と

防災・減災教育に関する覚書を取り交わし、災害後の学校教育の早期正常化等に対して、大学ができる地域社会貢献やそのための人材養成・支援に関するシンポジウム（和歌山大学主催）を10月に共催した。

- ・大阪府北部地震（平成30年6月）、西日本豪雨（7月）、北海道胆振東部地震（9月）に際して、各地方自治体教育委員会及び小中学校における被害の調査を行った。また、各地の教育委員会を訪問してプロジェクトの紹介と教材の提供を行った。こうした支援に対して、平成30年4月には熊本県熊本市長、平成31年3月には北海道知事から感謝状を受けた。（訪問実績の詳細については、「p.28、3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況 ユニット3」を参照。）

さらに、SECのウェブサイト上に、震災に対応した教育パッケージ等のコンテンツを新たに26件登録した（<http://www.cf.ocha.ac.jp/sec/>）。



▲ 感謝状 熊本市（左）、北海道（右）

② 湾岸生物教育研究センター（教育関係共同利用拠点）の取組

湾岸生物教育研究センターでは、教育関係共同利用拠点として、東京湾口の豊かな浅海性・深海性生物の生命環境を活用し、他大学等との実習や生物材料の提供を行っている。

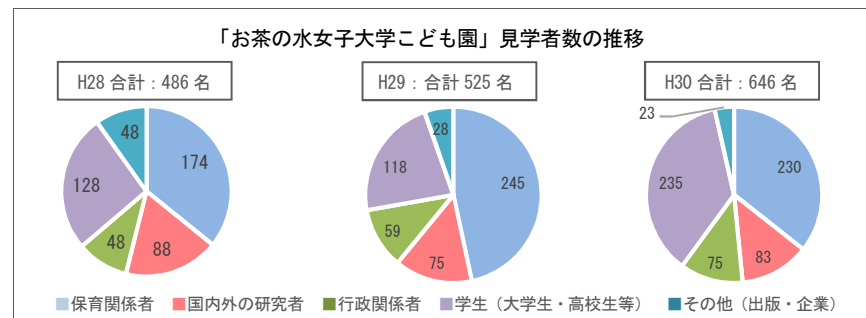
- ・首都圏の7大学に対して各大学の目的に応じたオーダーメイド型の臨海実習を行うとともに、国立科学博物館との共催を含む「公開臨海実習」を全国の大学を対象として2回実施し、20大学が参加した。また、小中高等学校を対象とした実習やイベントを18回開催した。
- ・「教室に海を」プロジェクトとして日本財団の支援を受け、実験材料として従来から提供してきたウニに加えて、平成30年度は新たな実験材料であるヒトデの配偶子の保存・送付方法の開発等、「生」の素材を教材として利用する方法を確立し、これらの海産動物を28大学及び105の中学・高校等に提供した。さらに、広島大学、熊本大学の臨海実験所と協力して頭脊類ナメクジウオの繁殖提供を試行し、幼生の飼育を進めた。

1-3-2 文京区立お茶の水女子大学こども園の取組

文京区立お茶の水女子大学こども園【30-1】

文京区から委託を受けて運営するこども園において、乳幼児教育の質の向上及び成果の社会への還元を引き続き取り組み、シンポジウム等でこども園の実践を紹介した。

- ① 本園の取組に対する関心の高さとして、こども園の実践を元に、能動性が発揮される環境の在り方について提案する書籍『0-5歳児 子どもの「やりたい!」が発揮される保育環境』（学研、平成30年3月出版）の重版が決定した。さらに、9月に発売されたDVD「ある認定こども園の挑戦Ⅲ 創る・織りなす保育 都市部での保育のこころみ」において、都市型保育のみでなく広く保育に携わる関係者すべての参考となる事例として本園が紹介された。10月には、文京区の主催により、こども園園長による同DVDを活用した講演会を開催し、区内外から保育関係者約100名が参加した。
- ② 本園の取組が注目されることにより見学者も年度ごとに増加しており、平成30年度には、区立幼稚園園長会、区立保育園保育士研修会、区立幼稚園PTA会長会による視察を受け、見学後に協議会を実施して意見交換を行った。
- ③ 11月に、経済産業省「未来の教室」実証事業（III. 就学前教育向けの新たなサービス/プログラム/教育手法）に、「お茶大こども園ラボ：幼児期の教育・保育探求プロジェクト開発」が採択された。同事業では、実践者と研究者が協働する実践型ラボを構築し、サイエンスとアートが融合したSTEAM探求型プロジェクトを開発することにより、未来に向けた幼児教育の学びのデザインを行うことを目的としている。この成果の一例として、平成31年2月に開催した「第3回こども園フォーラム」（対象：全国の幼児教育関係者・研究者・保護者、参加者：約300名）で、ワークショップとして風を感じ光を味わい遊ぶことを体験する探求プロジェクトを実施し、参加者によるフィードバックを受けた。



1-3-3 開発途上国の支援と国際協力

アジア・アフリカ的女子教育支援と SDGs17 ゴールに係る取組の発信【34-1】

本学のミッション「学ぶ意欲のある全ての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在する」に沿って、開発途上国も含めた全世界の女性教育を支援するため、平成 30 年度も引き続き各事業に取り組み、その成果を発信して更なる支援の充実を図った。

- ① アジア・アフリカの教育者・行政官等の専門的知識、実務能力、研究能力向上を支援するため、JICA から委託を受けて研修を行った。平成 29 年度までは中西部アフリカを対象としていた「乳幼児ケアと就学前教育」研修について、平成 30 年度から東部アフリカ・中東地域に拡大し、新たにヨルダン・パレスチナ(中東)及びマラウィ(東アフリカ)を加えた 7 カ国から 8 名を選考した。
- ② グローバル女性リーダーの育成と国連「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals : SDGs, SDGs17 ゴール) への取組を促進するため、国際協力に関する実践的な知識とスキルの修得や、本学及び協力大学の学生が地球規模課題に関する知識を深める取組を行った。
 - ・他大学の学生も参加可能な大学間連携イベントとして「『対話型ファシリテーション』を用いた途上国の人々との話し方」(平成 30 年 6 月)を実施し、他大学の学生 7 名を含む 22 名が参加して途上国調査等における実践的な学びを深めた。
 - ・大学院生を派遣して実施する開発途上国での国際調査支援において、SDGs17 ゴールに資するテーマを要件として募集し、ジェンダー、水・環境、格差の 3 ゴールに関するテーマを採択して、それぞれタイ、スリランカ、オーストラリアで調査を実施した。
 - ・SDGs17 ゴールのテーマである多様性、ジェンダー、教育、保健、国際協力等について、現場から学ぶ機会として、全学共通科目「国際共生社会論実習」においてネパール及びカンボジアでスタディーツアーを開催した。さらに、グローバル協力センターにおいて、SDGs セミナーを 2 回開催(平成 30 年 6 月、平成 31 年 1 月)して取組の発信を強化するとともに、貧困のない持続可能な世界の構築及び開発途上国の母子健康改善に関する理解を深める機会とした。

1-4 附属学校教育の充実

附属学校評価委員会の取組と働き方改革【35-1】

本学では全学的に働き方改革を行い、構成員の労働環境改善に取り組んでい

る。附属学校においても、学外の有識者や地域住民、OB・OG も参画する評価委員会を学校ごとに組織するとともに、「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」を開催し、構成員の労働環境改善に取り組んだ。

同評価委員会により、教育内容に関する意見のほか、全国的な課題としても挙げられる PTA 活動の在り方や附属学校教員の働き方改革に関する提言等を受け、労働安全衛生の観点から原則 21 時に各校舎を施錠する方針を決定し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ったほか、各附属学校において、下記のように業務改善の取組を実施した。(附属学校評価委員会の取組、附属学校教員の働き方改革については、「p. 13、1-5 附属学校の取組状況」も参照。)

- ① 附属幼稚園では、教員の園務について、個人の繁忙期に応じて分掌を相互補完することにより、就業時間の短縮化と職場環境の改善に取り組んだ。その結果、業務の効率化及び就業時間の短縮化の意識が共有され、会議及び行事に係る業務の効率化(年間 210.0 時間/7 名)、残業時間の短縮化(年間 360.0 時間/7 名)に繋がった。
- ② 附属小学校では、PTA 活動の軽減化、会議の合理化、成績管理の IT 化、ボランティア活動の奨励に取り組んだ。PTA 活動については、会報や保護者向け文書の作成回数、運営委員会の開催数を減らしたことにより、業務の効率化(年間 50.0 時間/45 名)に繋がった。
- ③ 附属中学校では、放課後の生徒の諸活動及び部活動の指導時間を見直し、部活動の朝練習を廃止したほか、放課後の活動時間・下校時間に係る基準を改訂し、従来は最長 18 時としていた最終下校時刻を通年 17 時 30 分とし、これ以降の延長を認めないこととした。これにより、指導教員の負担軽減(年間 1216.5 時間/23 人)に繋がった。
- ④ 附属高等学校では、部活動の活動時間及び活動内容を見直し、通年での合宿の原則廃止、日直不在日の部活動の禁止、下校延長の時間及び回数の制限を実施したことにより、部活動顧問の負担軽減(年間 770.0 時間/14 名)に繋がった。また、平成 31 年度より下校時刻を通年 17 時に改訂することを決定した。

「附属学校園教材・論文データベース」の開発【36-1】

「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」(平成 29 年 8 月)を踏まえた、附属学校を擁する国立大学における機能強化の一環として、「国立大学法人附属学校園教材・論文データベース」を開発して、

ウェブサイトで公開した。本データベースは、本学と附属学校4校園が開発・実践してきた教育コンテンツを、全国の教育機関での活用に供し、学校教育の全国的な質の向上に資することを目的としており、平成31年4月現在、300件の教育コンテンツを掲載している。本データベースを利用して、本学から教材を提供することにより、各校園の実情に合わせた実践にも協力するとともに、本学の教育コンテンツをもとにした他校での実践事例、実践者のコメントを併せて掲載し、多様な学校によるコンテンツが集まることで内容の更なる充実を図り、本学の成果が広く教育に応用されることを狙いとしている。

(<https://kyozai-db.fz.ocha.ac.jp/>)



▲ 「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」画面例

タイトル	発行・編者・発行年	種別・対象学年	形態	言語	PDF	資料	掲載学校
「物産」の発展と「方言」の発展	発行: 藤田 隆雄 編者: 藤田 隆雄 発行年: 2015	高校 英語	本学が「物産」の発展と「方言」の発展に関する調査報告書です。調査は1990年代から2010年代にかけて行われ、その結果が本書に掲載されています。 URL: http://www.ocha.ac.jp/	日本語	あり	あり	1校
「物産」の発展と「方言」の発展 第二版	発行: 藤田 隆雄 編者: 藤田 隆雄 発行年: 2017	高校 英語	本学が「物産」の発展と「方言」の発展に関する調査報告書です。調査は1990年代から2010年代にかけて行われ、その結果が本書に掲載されています。 URL: http://www.ocha.ac.jp/	日本語	あり	あり	2校
「物産」の発展と「方言」の発展 第三版	発行: 藤田 隆雄 編者: 藤田 隆雄 発行年: 2019	高校 英語	本学が「物産」の発展と「方言」の発展に関する調査報告書です。調査は1990年代から2010年代にかけて行われ、その結果が本書に掲載されています。 URL: http://www.ocha.ac.jp/	日本語	あり	あり	4校

キャリア教育プログラムパイロット版の実施と「学修・キャリアポートフォリオ」の導入【38-1】

① キャリア教育プログラムパイロット版の実施

附属高等学校において、多様なロールモデルの生き方を学び、「Society5.0」を牽引する力と態度を養成するため、筑波大学附属高等学校との合同行事と本学独自行事を組み合わせた6回（合同行事4回、本学独自行事2回）のキャリア教育プログラムの詳細案を作成して実施した。同プログラムは、1年生全員参加行事（3回）と任意参加のキャリアカフェ（3回）で構成し、本学と附属高等学校の高大連携行事として開催した大学の進路選択に関する領域別学問ガイダンスを、筑波大学附属高校生にも開放して行った。

② 「学修・キャリアポートフォリオ」の導入

平成29年度に開始した、学び・学修に関するポリシー・目標・テーマを自ら設定することにより探求力を高める「学修ポートフォリオ」の活用に加え、平成30年度から、自身の成長の足跡を記録するキャリアポートフォリオとしての活用を附属高等学校1年生に導入し、活用推進のための啓発活動を継続的に実施した。

情報の授業においてWebポートフォリオの活用法を指導するとともに、7月に開催した「高校生のためのキャリアフォーラム 2018～将来の夢を見つけ、叶える高校時代の過ごし方を考えよう」において、ポートフォリオの意義を説明して理解を促すことにより、1年生のほぼ全員がキャリア目標のポートフォリオへの入力を完了した。

1-5 附属学校の取組状況

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児童・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、帰国児童・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、卒園・入学を挟む接続期の概念を持ち、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。

さらに、附属幼稚園は学内3乳幼児施設で連携して、3歳児入園前の乳幼児の生活との接続を視野に入れた教育課程の開発等に取り組んでいる。

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を参照）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30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、国の政策に率先して取り組んでいる。

附属高等学校では、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（SGH）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。勤怠管理システムの試験的導入、部活動の日数・時間の制限、会議や行事の見直しなど、働き方改革にも努力している。

附属中学校では、研究開発校の指定を受け（平成30年度は名目延長）、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（CD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、新たに研究開発学校の指定を受け、幼児の発達と学びの連続性を踏まえた、入園前と入園後の双方の接続を視野に入れた教育課程（3～5歳児）の開発に取り組んでいる。

（附属学校教員の働き方改革については、「p. 12、附属学校評価委員会の取組と働き方改革【35-1】」も参照。）

③ 地域における指導的・モデル的な学校を目指し、多様な子どもたちの受入れと、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等学校は、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30年度の実績は、下記のとおりである。

- ・附属高等学校：SGHの成果発表及び公開研究会（3/16）（参加者約268名）
- ・附属中学校：第8回帰国生徒教育研究協議会（帰国生徒教育学級創設40周年）「多様性を尊重する学校を目指して ～帰国生一人ひとりを支える・生かす・伸ばす～」及び「コミュニケーション・デザイン科」（研究開発校指定：名目延長）の公開研究会（10/29）（参加者220名）
- ・附属小学校：「てつがく科」（研究開発校指定）の公開研究会（2/21、22）（参加者延べ約3,000名）
- ・附属幼稚園：「幼児の発達と学びの連続性を踏まえた幼稚園の教育課程（3歳児～5歳児）の編成及び保育の実際とその評価のあり方」（研究開発指定）を研究テーマとする公開保育研究会（6/22、2/8）（参加者179名）

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30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」を開催した。（附属学校評価委員会の取組については、「p. 12、附属学校評価委員会の取組と働き方改革【35-1】」も参照。）

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

附属高等学校では、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、附属高等学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おり、中学生による大学研究室訪問を実施している。

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取り組むとともに、研究開発の運営指導委員にもなっており、公開研究会にも参加している。

附属幼稚園では、大学教員が担当する幼児教育関連の講義・演習科目を、園庭等を活用して行っている。

入学式、卒業式、運動会、音楽会、文化祭などにも学長、附属担当副学長をはじめ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。

- ・附属高等学校：SGHの成果発表及び公開研究会（3/16）（大学教員4名が参加）
- ・附属中学校：教育研究協議会（10/29）（大学教員8名が参加）
- ・附属小学校：教育実際指導研究会（2/21、22）（大学教員15名が参加）
- ・附属幼稚園：公開保育研究会（6/22、2/8）（学年別協議会コーディネーター等で大学教員6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部会では、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」「保育指導法」「家庭看護学」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、教育実習校園以外で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年度からは、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。

平成30年度には、附属幼稚園、小・中・高等学校から教諭各1名、いずみナーサリーから保育士1名、こども園から主任保育士1名、学校教育研究部から特任准教授1名を配置して、大学と附属学校が連携した研究を行った。

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、保護者向けの啓発講座を実施するなど、大学における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）、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・分析を行っている。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、テーマ別連携研究部会の企画・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部会では、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

附属高等学校、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30年度の受入実績は下記のとおりである。

- ・附属高等学校：教育実習50名、インターンシップ6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4名、栄養教育実習4名、看護臨地実習6名、インターンシップ11名、キャリア副専攻1名
- ・附属幼稚園：教育実習4名、インターンシップ6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され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。

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、平成 29 年度まで気仙沼市教育委員会との連携を積み重ねて、気仙沼市幼稚園との交流を継続している。さらに、大学は日本各地の教育委員会との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

附属高等学校は、鳥取県教育委員会、鎌倉市英語部会と連携し、研修を実施した。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・助言を行った。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、学内者向けの保育公開を文京区立幼稚園にも開き、文京区立の幼稚園教員が参加することで、取組及び課題を共有している。

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教育研究成果を活かした貢献

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 30 年度の実績は、下記のとおりである。

- ・附属高等学校：学校視察・授業参観（8 の教育委員会から 18 名が参加）、講師派遣（延べ 6 名）
- ・附属中学校：学校視察・授業参観（17 の教育委員会から 85 名が参加）、講師派遣（延べ 17 名）
- ・附属小学校：学校視察・授業参観（22 の教育委員会から 35 名が参加）、講師派遣（延べ 30 名）
- ・附属幼稚園：園視察・保育参観（公開保育研究会に 15 の教育委員会から 15 名が参加）、講師派遣（延べ 6 名）

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。「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」（学長を委員長とし、副学長（総務担当）及び（附属学校担当）、3 学部長、外部有識者、各附属学校長・副学校園長で構成）を平成 31 年 3 月 11 日に開催した。委員会において、「教員の研究活動のデータベース化は、附属学校の研究に関する社会的発信として評価できる」「附属高等学校と大学との連携は非常によくやられているという印象を受けた」「幼稚園・こども園・学内保育所と、小中高の児童・生徒の連携した教育活動があってもいいのではないか」「働き方改革が進んでいるが、附属校園間での情報共有を行うことで、更に効率よく改革が進むと考えられる」などの意見をいただいた。その結果を受けて附属学校の教員の働き方改革の一環として、労働安全衛生の観点から、原則 21 時には各校舎を施錠することなどを決定し、附属学校園長に周知した。

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、引き続き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様々な研究開発を行っており、その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。さらに、「国立大学附属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』（http://www.ocha.ac.jp/schools/menu/001/d004890_d/fil/fz_taiou.pdf）を公開し、附属学校の存在意義の明確化を図っている。平成 30 年 4 月から文教育学部人間社会科学科に「子ども学コース」を設置し、1 年次の授業として

「子ども学総論」を開講し、附属幼稚園、こども園と連携した授業を実施するなど、大学のリソースの一層の活用を図っている。

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. 36～p. 38) を参照
- (2) 財務内容の改善に関する目標
特記事項 (p. 42～p. 44) 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. 47～p. 48) を参照
- (4) その他の業務運営に関する目標
特記事項 (p. 52～p. 54) 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

<p>中期目標【M9】</p>	<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>
<p>中期計画【K17】</p>	<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>
<p>平成30年度計画【17-1】</p>	<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、子ども期から高齢者までのこころとからだの健康維持に関わる重点研究を「発達障害」、「ストレス性疾患」、「生活習慣病」に定め、研究を引き続き推進する。これら疾患の予防に役立つ「健康支援・教育プログラム」を開発する。その他、防災・減災を含む安全・安心な社会環境構築に関して、ヒューマンライフイノベーション開発研究機構が中心となり研究を行うとともに、その教材を開発する。</p>
<p>実施状況</p>	<p>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構において、防災・減災に関する教員を新たに加えて安全・安心な社会環境構築に関する研究を実施するとともに、災害時における教育活動としてサイエンス&エデュケーションセンターと連携して教材開発を行った。また、同機構では、「<u>発達障害</u>」、「<u>ストレス性疾患</u>」、「<u>生活習慣病</u>」の3つの研究を<u>コア・コンテンツ</u>として定め、各研究を、基本組織である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実施した。さらに、両研究所の実績を集約し、機構全体の成果として、前述の3種のコア・コンテンツに関して、健康教育や食育、発達障害（ASD、ADHD、LD）等の個別の疾患・テーマを取り上げて、人間の各発達段階（幼児期から大人まで）に応じた教材テキストを作成し、それに基づいた教育プログラムを構築する「<u>健康支援・教育プログラム</u>」を開発した。</p> <p>3種のコア・コンテンツと防災・減災に関する両研究所の具体的な取組について、平成30年度は下記のとおり成果を挙げた。</p> <p>①「発達障害」（子ども期のコンテンツ）【人間発達教育科学研究所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな保育の質の評価フレームワークを開発するため、保育記録の質的分析や保護者を対象としたアンケート調査を行った。 ・就学期までの継続研究として、発達障害児の療育を含む子どもの発達と子育て支援の包括的評価システムの開発を目指した多施設共同研究を実施した。 ・メディアと子どもの発達に関する乳児期からの長期縦断的研究を行い、中高生対象の全国調査の成果発表を行った。当該研究については、日本こども学会における学会発表で本学教員が優秀論文賞を得た。 ・平成29年7月に国立精神・神経医療研究センターと締結した包括的連携協定に基づき、地域における就学前の発達障害児の追跡調査に関する共同研究を実施した。 ・平成31年3月に発達障害支援及び支援プログラムに関するシンポジウムを開催して成果を社会に向けて発信した。

			<ul style="list-style-type: none"> ・「健康支援・教育プログラム」の一環として、発達障害に関する教材テキストを企画し、作成に着手した。 ②「ストレス性疾患」（成人期のコンテンツ）【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】 ○ヒューマンライフイノベーション研究所 ・「活力ある暮らし」（成人期）、「元気な老い」（高齢期）を支える食生活提案を目指した基礎研究及び食品の開発を平成30年4月から実施した。 ・平成30年度から、高齢者を対象とした健康状態と食についての調査研究に着手し、高齢者施設の食事メニューにおける脂肪摂取量の解析に取り組んだ。 ・平成29年度から引き続き、森永製菓（株）との共同研究や、ロッテ財団、飯島記念財団等の競争的研究費による炎症・感染症、メタボリックシンドロームの予防・改善、神経変性疾患、ロコモティブシンドロームに関する共同研究を実施した。 ・情報科学との融合研究を平成30年10月に募集し、生化学・食品科学・発生の3部門で、情報やAIを活用した新たな研究テーマの発掘や今後の展開に繋がる研究を開始し、基礎データの収集等を進めた。 ・日本栄養・食糧学会との共催によるシンポジウム「脂質と疾患の最新情報」を平成30年11月に本学で開催し、本学研究者2名がシンポジストとして研究成果を発表した。また、同研究所の紹介を目的としたシンポジウム「健康な命をまもるイノベーション」を平成30年12月に開催し、平成30年度から発足した新しい研究部門の取組も含め、研究成果を社会に向けて発信した。 ・Quality of Life (QOL) の向上に資する「健康支援・教育プログラム」の開発研究に着手するとともに、動向調査として、国際セミナーを2件開催した。 ○人間発達教育科学研究所 ・家族の精神健康に関する長期縦断研究において、子育て中の親のペアレンティングやワーク・ライフ・バランスに関する研究成果の発信を進め、日独の比較調査結果を平成30年10月に出版した。 ③「生活習慣病」（成人期のコンテンツ）【ヒューマンライフイノベーション研究所】 ・「活力ある暮らし」、「元気な老い」に関する研究を継続し、国際的に評価の高い学術誌に投稿して、研究成果を発信した。平成30年度は、Impact Factor や国際的評価が高い Scientific Reports、Clinical Nutrition 等を含む査読付き国際誌に原著論文59報が採択された。 ・「健康支援・教育プログラム」の基礎資料とするため、平成30年10月から「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」において、学生健康生活調査を実施した。平成30年度の研究成果の一部より、食生活の改善や身体的、心理的に注目されている mindful eating（目の前の食事に向き合い感謝して食べる姿勢）について、効果や介入を行うための尺度の妥当性を検討し、論文として成果を公表した。 ④「防災・減災」【ヒューマンライフイノベーション研究所】 ・サイエンス&エデュケーションセンターと連携して、災害に適切に対応できる大学生や社会人を育成するため、基礎講義として「自然災害に対する防災・減災」、「防災・危機管理」等の授業を開講した。「自然災害に対する防災・減災」の授業科目では、学生の防災意識や理解を高めるための防災ゲームを導入して実施した上で、ソーラークッカーやアルミ缶コンロ等の簡易防災グッズの作製や防災マップの作成など独自の防災グッズの考案・発表に取り組んだ。
--	--	--	--

<p>中期目標【M26】</p>	<p>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>
<p>中期計画【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>平成 30 年度計画【47-1】</p>	<p>平成29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>実施状況</p>	<p>ヒューマンライフィノベーション開発研究機構では、本学のこれまでの教育研究の実績や人材育成の経験を活かして、本学の強みや特色とする分野を集結・融合させ、人間の発達段階に即した心身の健康と生活環境の向上を意図したイノベーションを実現する教育研究拠点として、総合的、国際的な研究・教育活動を行うことを目的としている。同機構に設置するヒューマンライフィ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、イノベーションを実現して国際社会に還元するために、他大学、企業及び研究機関と連携して下記のとおり国際的な研究拠点の形成を進めた。</p> <p>① 平成 30 年 11 月に、<u>国立研究開発法人国立成育医療研究センターと連携・協力に関する協定書を締結した</u>。これにより、それぞれの研究及び人材育成に関する具体的な連携を効果的に行い、<u>我が国の成育医療研究の発展に寄与し、共同研究等の研究協力、研究交流、臨床研修の実施、研究施設・設備の相互利用等について、連携・協力を進めることとした</u>。また、この協定書に基づき、大学院教育の拡充・強化を必要とする分野における今後の人事交流等を図ることとしている。</p>  <p>▲協定書調印式（平成 30 年 11 月）</p> <p>② ヒューマンライフィノベーション研究所では受託研究／事業 3 件及び共同研究 11 件、人間発達教育科学研究所では受託研究 3 件及び共同研究 1 件を開始し、イノベーションを生み出すための企業・研究機関等との連携事業を引き続き実施するとともに、新たな連携を積極的に推進した。新規研究の課題名及び連携先は下記のとおりである。</p> <p>【新規受託研究／事業：ヒューマンライフィノベーション研究所】（3 件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立研究開発法人日本医療研究開発機構「加齢や疾患に伴う網膜・視神経変性と視中枢神経変性との双方向制御機構の解明」 ・公益財団法人文京アカデミー「文京アカデミア（お茶の水女子大学キャンパス）講座（前期）企画運營業務委託」 ・(株)ボストン・コンサルティング・グループ「Ocha-Solution Program による大学生「チェンジ・メイカー」の養成 <p>なお、本受託事業は、経済産業省「未来の教室」実証事業（IV. 高等教育（大学・高専）向けの新たなサービス/プログラム/教育手法）に採択された。「未来の教室」実証事業においては、平成 29 年度から本学で実施している新規授業「Ocha-Solution Program」を「企業人（技術者等）・学生・大学人（教員）」が有機的に結びついたインキュベーターとして活用して開講し、<u>価値ある企業課題を解決することで、状況を変化させることができる力を持つ「チェンジ・メイカー」学生を実践的に育成することを狙いとしている</u>。本授業では、「企業が対価を払っても解決したい真に価値ある課題」を解決して納品することにより成果を還元することとし、産業界から招へいた講師による授業、大学教員による授業、企業へのインターンシップ等を実施した。<u>平成 30 年度は（株）IHI と富士通（株）を対象に、課題解決から成果の納品まで実践的に取り組み、「チェンジ・メイカー」への育成及び変容を評</u></p>

価する指標の開発を行った。この成果として、授業を履修した学生に「チェンジ・メイカー」としての変容を見出したほか、学生を中心として開発した学校向けの教育コンテンツが企業向けの教育コンテンツに結びつくといった新しい価値の創造等を達成することができた。

【新規受託研究／事業：人間発達教育科学研究所】（3件）



▲「Ocha-Solution Program」の概要

- ・（株）ボストン・コンサルティング・グループ「就学前教育向けの新たなサービス/プログラム/教育手法」
- ・公益財団法人日本財団「民間学童施設における教育的介入及びその効果検証に係る基礎調査」
- ・学校法人東邦大学「児童・思春期の心の健康教育・診断・支援手法研究」

【新規共同研究：ヒューマンライフィノベーション研究所】（11件）

- ・国立研究開発法人理化学研究所「経頭蓋直流電気刺激（tDCS）の作用メカニズムの解明」
- ・SOMPO ホールディング（株）「高齢者の食事と栄養」高齢者の食事と栄養に関する研究とメニュー開発」
- ・東急ファシリティアサービス（株）「企業の防災備蓄と研修に関する研究」
- ・（株）ゼンショーホールディングス「タマネギの加工・調理による味・香気成分生成機構推定」
- ・（株）ニチレイフーズ「塩分摂取の軽減を目的とした、成分・手法の検討」
- ・三菱ケミカル・クリンスイ（株）「食品の旨味に対する水の与える影響評価に関する研究」
- ・三菱ケミカル（株）「食品の食味評価に関する研究」
- ・農業・食品産業技術総合研究機構「食品中粒子の口腔内感覚に関する研究」
- ・味の素（株）「NMR, MRI の食品分野での活用促進の為の技術開発」
- ・三菱電機（株）（住環境研究開発センター）「調理家電開発を目的とした加熱調理技術の応用」
- ・一般社団法人水産土木建設技術センター「サンゴ幼生の着生に関する研究」

【新規共同研究：人間発達教育科学研究所】（1件）

- ・（株）リクルートマーケティングパートナーズ「量的調査を用いた夫婦関係満足度に関する研究」

○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

<p>中期目標【M9】</p>	<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>
<p>中期計画【K16】</p>	<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>
<p>平成30年度計画【16-1】</p>	<p>平成29年度に引き続き、グローバル女性リーダー育成研究機構を中心に、海外機関と2機関以上の連携を行うとともに、国際シンポジウムで「アジア型の新たなリーダーシップ像」を提案し、国内外の有識者からの評価を中間評価とする。</p>
<p>実施状況</p>	<p>本学が取り組むSDGs17ゴールにおいて、「ジェンダー平等の実現」は、日本は「赤（達成からほど遠い／課題が多い）」として評価されている（平成30年）。そのため、リーダーシップ養成に関する研究・教育及び男女共同参画推進をミッションとするグローバル女性リーダー育成研究機構の取組は、我が国におけるジェンダー平等の達成に貢献するものである。同機構は、我が国及び世界的なリーダーシップ研究、女性リーダーの育成、男女共同参画社会の実現の教育研究拠点となるため、女子大学として蓄積してきた本学の教育の実践や研究成果を基礎として世界に発信し、海外機関と連携することにより、「アジア型の新たなリーダーシップ像」の提案と「新しいグローバル女性リーダーシップ論」の構築に取り組んでいる。平成30年度は、梨花女子大学（韓国）との共同研究「アジアにおける女性リーダーモデルの理論化とインデックスの開発」を基盤として、「アジア型の新たなリーダーシップ像」を国際シンポジウムにおいて提案し、国内外の有識者からその評価を受けることにより、研究及び理論の更なる発展を進めた。また、今後も更に研究を進展させるため、海外の大学等との連携も引き続き推進した。</p> <p>① 「アジア型の新たなリーダーシップ像」の提案</p> <p>平成31年1月に、国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」を開催し、連携して研究を進めているノルウェー科学技術大学（ノルウェー）、梨花女子大学（韓国）、ベトナム女性学院（ベトナム）から女性研究者を招へいして、各大学での女性リーダー育成の取組と今後の課題を明らかにするとともに、ジェンダー視点に基づいた女性リーダー像及び女性リーダー育成のための国境を越えたネットワークについて多面的な議論を行った。</p> <p>同シンポジウムにおいては、「アジア型の新たなリーダーシップ像」を、西洋的で男性支配型のモデルとして構築されてきた従来の「伝統的リーダーシップ」に対するアンチテーゼであると同時に、価値体系を踏まえて、個人</p> <div data-bbox="1422 973 1702 1380"> </div> <div data-bbox="1713 981 2072 1364"> </div> <p>▲ 国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」</p>

		<p><u>主義的でないリーダー・フォロワーの両方の関係に注目し、アジア各国の共通性と差異を見いだす理論として提案し、世界各国と協働した新しいグローバル・リーダーシップのパラダイムの創出を提唱した。</u></p> <p>この新たな理論について、外部評価委員2名及び学内評価委員5名で構成する「<u>グローバル女性リーダー育成研究機構プロジェクト評価委員会</u>」による評価を受けた。「アジア型の新たなリーダーシップ像」に対して、評価委員から、日本におけるリーダーシップ研究を基盤としつつ、その先導となってきた本学が、評価指標となり得るインデックスの提案や調査研究、ロールモデルの分析等を積極的に実施することにより構築していくべきとの提言を受け、今後も更なる国際的な連携に基づく研究及び実践、構想を深めていくこととした。</p> <p>② 海外機関との連携</p> <p>平成30年10月に、リーダーシップ教育及び研究について連携を進めてきたセントメアリーズ大学（アメリカ）から研究者を招き、アメリカにおける女性のリーダーシップ教育及び同大学におけるリーダーシッププログラムの実践に関する報告及び意見交換を行い、平成31年1月には、研究に関する大学間交流協定を締結した。これらにより今後も更に連携を強化することとし、同大学及び本学ジェンダー研究所の類似性が確認されたことから、令和元年5月に開催される「NAFSA2019 ワシントン DC 大会」において、両大学の取組に関する共同パネル発表を行うことを決定した。</p> <p>また、同じく平成29年度から交流を進めているパヴィア大学コッレージョ・ヌオーヴォ（イタリア）と、リーダーシップ教育及び研究について連携を深め、令和2年2月に短期派遣プログラム『ヨーロッパと日本をつなぐグローバル女性リーダー教育「ソフトスキルの修得」』を実施することを決定した。これら2機関との連携を含め、平成30年度までの海外連携機関は7機関となった。</p> <p>③ 海外機関との連携強化・拡大に向けた取組</p> <p>平成30年度には、前年度に情報交換を行ったミルズカレッジ（アメリカ）と7月に包括協定を締結するとともに、ワークショップ及びサマープログラムにおける特別講義を開催することにより相互連携を深めた。また、6月にラトガース大学（アメリカ）、8月にプリマス大学・オックスフォード大学・ロンドン大学 SOAS（イギリス）を訪問し、女性のリーダーシップ教育に関する協議を行い、女性リーダーシップに特化したプログラムの策定を検討するなど、今後の連携の深化に繋げた。</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30年度計画【19-1】	国内外から女性研究者を招へいし、学際的国際共同研究を進めるとともに、国際シンポジウムを開催して、これまでの研究成果の発信及び中間評価を実施する。この中間評価の結果を踏まえ、研究強化・変更・新規プロジェクト立ち上げ等の検討を行う。
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を更に推進し、世界に向けて情報発信を行うため、下記の取組を実施した。</p> <p>① 国内外の女性研究者・女性リーダーによるグローバル女性リーダーの実践的養成及び研究の活性化 本学が重点研究領域とするジェンダー及びリーダーシップ等の分野において実績を有する外国人女性研究者を特別招聘教授として雇用し、知見を活用した国際シンポジウム・セミナー等を開催するとともに、ワークショップ等を通じて、国内外から女性研究者33名（海外：19名、国内：14名）を招致してグローバル女性リーダーの育成及び研究の活性化を促進した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SDGs17ゴールにおける「ジェンダー平等の実現」の評価指標の一つとしても挙げられ、日本のみならず世界各国・地域で大きな課題となっている女性の政治リーダー育成及び政治参加について、平成30年6月に、日本・韓国・ドイツから女性政治家を招へいして国際シンポジウム「女性政治リーダーはいかにして育つか？」を開催した。同シンポジウムにおいて、高校生や大学生を含む若い世代の政治参加を促すことが課題解決の一手であるとして、日本及び韓国の現職国会議員により女性政治家としてのキャリアパスについて基調講演を行うとともに、日本における女性政治リーダー育成の実績とこれからの課題やドイツの政党における若手リーダーシップ育成などについてパネルディスカッションを行った。さらに、世界に向けて情報発信することで、女性の政治への関心を高める一助となるよう、シンポジウムの報告書を2カ国語（日本語・英語）により発行した。 ・ノースカロライナ大学（アメリカ）から招致した特別招聘教授がコーディネートする国際シンポジウム「アラブ世界の女性と逸脱：グッドとバッドの境界で」を平成30年10月に開催し、アラブ世界の伝統的な社会規範に反するような女性の逸脱的な言動や考え方について、社会的・文化的・政治的側面から探求した。 ・ジュネーブ大学（スイス）から招致した特別招聘教授がコーディネートする国際シンポジウム「議員になれるのは誰なのか？ フランスの政治と議会史からみる立法府のジェンダー化」を平成31年1月に開催し、クォーター制度の導入がヨーロッパ議会にもたらした脱男性化の影響等について議論を深めた。 <p>② 学際的国際共同研究の推進 連携強化及び国内外における実践的養成のため、グローバルリーダーシップ研究所及びジェンダー研究所において国際共同研究を推進した。</p> <p>【グローバルリーダーシップ研究所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・梨花女子大学（韓国）とアジアにおける女性リーダーモデルの理論構築に取り組み、研究成果を世界に向けて発信するため、リーダーシップ論に関するパイロット調査を実施するとともに、シンポジウム2回、ワークショップ1

			<p>回、学会報告1回を実施した。また、<u>双方の大学が女性リーダー輩出の先端的な機能を高め、女性リーダー育成の社会的拠点となることを目指し、本理論の構築手法を明確にして測定・比較を可能にするため、女性リーダーシップ・インデックスの開発を開始した。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ベトナム女性学院（ベトナム）と、「社会において必要とされるジェンダー視点に基づいた女性リーダー像」について相互にシンポジウムを開催し、実践に繋がる知見の基盤づくりを開始した。 比較日本学教育研究部門において、比較日本学分野に関するワークショップ及び国際シンポジウムを開催した。 <p>【ジェンダー研究所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ノルウェー科学技術大学（NTNU）ジェンダー研究センター（ノルウェー）と本学が連携して「ジェンダー平等、リーダーシップ、ワーク・ライフ・バランス、生殖医療」などの共同研究を進めてきたことが、平成31年3月に、<u>ノルウェーリサーチカウンシルによる「International Partnerships for Excellent Education, Research and Innovation (INTPART) プロジェクト 287699 NJ_BREGED ノルウェー・日本・ジェンダー平等/ダイバーシティ研究と教育の橋渡し」の実施に関して外部資金の採択を受けた。</u>プロジェクトの取組は、ジェンダー平等の政治的理想を、どのように階級や民族/人種、セクシュアリティ、年齢といった、他の差異に関連づけることができるかを国内の状況と国際比較から検討することとしており、平成31年度から開始することが決定している。 韓国における全学問分野を網羅する研究管理・支援機関である韓国研究財団による研究費助成（平成28年6月～平成30年10月）を得て、日本（本学）、韓国（韓国ジェンダー政治研究所）、台湾（国立台湾大学）の3カ国の研究チームが連携し、各国の国会が男性優位的な場として構築されてきた公式的の制度及び非公式的な慣行を比較調査することを目的に「東アジアにおけるジェンダーと政治」研究を継続して実施した。 オープン大学（イギリス）名誉教授と連携し、「アジアにおける『新中間層』とジェンダー」研究を進めたほかカンザス大学（アメリカ）准教授と連携し、女性の政治代表制に関する日韓比較研究を継続して実施した。また、韓国女性政策研究院（韓国）副研究委員と連携し、不妊治療支援に関する日韓比較研究を継続して実施した。 国際化と多様化が進む中で、求められるリーダーシップやそのために必要な要素を来場者とともに考える連続講演会「リーダーシップ論」の開講10周年を記念して、これまでの成果のまとめとして、勁草書房から『女性リーダーの育成のためにーグローバル時代のリーダー論』（IGL編、2019年）を刊行した。 <p>③ 研究成果の中間評価及び評価を踏まえた研究の強化</p> <p>これまで実施してきた研究について、その評価を受けて更に深化させるため、平成31年1月に国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」及び「グローバル女性リーダー育成研究機構プロジェクト評価委員会」を開催した。（国際シンポジウムの内容については「p.22、ユニット2【16-1】①」も参照。）</p> <p>同シンポジウム及び評価委員会において、重点研究領域について、東アジア、欧州、米国との国際的な連携が実現し、主要な国・地域を網羅的にしつつあることが評価された。</p> <p>今後は、中国やオセアニア（オーストラリア・ニュージーランド）、カナダ等、更に地域を広げることにより、各地で求められるグローバル女性リーダー及びその育成に関する文化・民族普遍的側面と、各地域に固有の側面の抽出作業が深化され、一層の研究の進展に寄与するとの提言を受け、今後の国際的連携の方向性の模索に活かすこととした。</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

<p>中期目標【M21】</p>	<p>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。</p>
<p>中期計画【K37】</p>	<p>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。</p>
<p>平成30年度計画【37-1】</p>	<p>次期学習指導要領を見据えた附属学校との連携研究及び理数系教材の開発を行うとともに、女子生徒にとって学ぶ意欲が高まる理数系副教材を引き続き作成する。奈良女子大学理系女性教育開発共同機構と連携して副教材を作成する。また、女子中高生・保護者等を対象として、幅広いロールモデルを呈示するシンポジウムを奈良女子大学同機構との共催も含めて開催する。理系教育を啓蒙するセミナーを継続して実施し、その実績をデータとして蓄積する。附属学校と連携し、児童・生徒の理数への興味・関心が高まる教育プログラムを開発する。</p>
<p>実施状況</p>	<p>理系分野への女性進出を加速させるため「理系女性教育開発共同機構」を中心に奈良女子大学と連携し、理系教育プログラム副教材の開発と体験型セミナーを実施するとともに、教育現場に向けて普及・展開させ、女子の理系分野への興味・関心を高める取組を推進した。</p> <p>① 奈良女子大学と連携した理数系副教材の作成</p> <p>中学生・高校生が教科指導の内容だけでなく、新しい数学や数学の広がりを実感でき、「数学的な見方・考え方」を働かせ数学を楽しめる副教材「ひろがる数学の世界」を奈良女子大学と共同で発行した。第1・2章は中学生が十分理解できる内容となっており、第3・4章は高校で学ぶ内容を広い視点から扱い、中学生でも理解できるような内容としてまとめ、現代の数学の見方・考え方について知ることができその広がりが実感できる構成となっている。本副教材は、大学における数学研究や、結び目理論への位相幾何学の考え方を通じて、数学そのものが持っている面白さを感じ、授業で学んでいる数学との関連や違い、広がりを知って更に自ら探究していくことを狙いとしている。</p> <div data-bbox="824 1114 1055 1437" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> </div> <p>▲ひろがる数学の世界 表紙</p> <div data-bbox="1131 1114 2038 1460" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>○ ひろがる数学の世界 概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓第1章ー0と1の世界 デジタルコンピュータの計算方法を理解するために、二進法・二進数について整理。 ✓第2章ー点と線のできるグラフ 関数などで学習するグラフではなく、点と線で構成される離散グラフについて考える。また、数式などを用いずに具体的な図で考察し、人間関係などもグラフに表すことができることを知り、身近な場面で数学的な見方・考え方が用いられていることを知る。 ✓第3章ー2次方程式の解について 中学校で学習する2次方程式の解を虚数まで広げ、その意味などを扱う。数を複素平面上で表すことで見えてくる性質や意味について考える。 ✓第4章ーことばの大切さ・ひろがる数学 普段何気なく使っている表現について数学的な視点から考察する。章の後半は、更にひろがる数学の世界を知る内容となっている。 </div>

また、平成 29 年度に発行した「物理はお友達 I (力学基礎編)・II (熱・波基礎編)」について、全国の学校で引き続き利用希望があったことや、一般からも物理の学び直しを目的に配布希望があったことを踏まえて、検証・評価を行い、平成 31 年 3 月に改訂版を発行した。

② 教育プログラムの開発と普及

新たに数学教育プログラム「プラレールで数学しよう発展編 (追い越し編)」の実習キットを開発し、無料貸し出しを開始した。本プログラムは、一次関数の利用についてダイアグラム (列車運行図表) を題材に、簡単な鉄道模型 (プラレール) を利用し実習・実験を通して学ぶとともに、数学的活動の楽しさや数学の良さを実感する要素を取入れたもので、「学びに向かう力、人間性」「主体的に学習に取り組む姿勢」を育成するものである。中学校では約 250 名が利用し、生徒からは「単に問題を解くより楽しい、数学の日常生活との関わりについて認識を高めることができた」との高評価を得た。プログラムの詳細について、大学ウェブサイトにも公開した。

(<http://www-w.cf.ocha.ac.jp/cos/materials/linear-function/>)

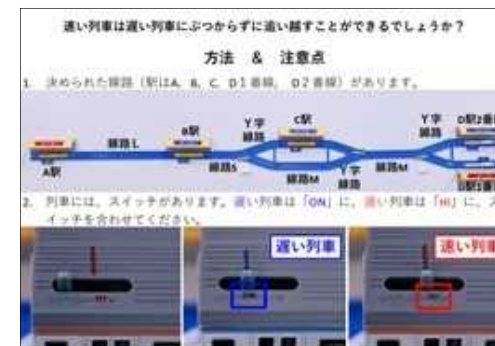
③ 先端科学セミナーの実施と奈良女子大学と連携した理系教育セミナー開催に向けた取組

最先端の実験・実習、講演を通した女子中高生の化学への興味や関心の啓発を目的として、「先端科学セミナー」を新たに企画し、年 4 回開催した。「ゲノムとは何かーがんゲノム医療の最前線」をテーマにした回では、ゲノムの仕組みを基礎的な内容から学ぶとともに、最新のゲノム医療等で用いられる「ゲノム編集」の原理について、簡単な言葉に置き換えた解説を行ったところ、参加者からの質疑応答が活発に寄せられ、最先端科学への興味・関心の啓発としての効果が見られた。

また、「理系女性教育開発共同機構シンポジウム 2018ー理系に女性が進み社会で活躍するために教育ができることー」を奈良女子大学と合同で開催し (参加者 32 名)、これまで蓄積した理系教育セミナーの実績データについて報告するとともに、パネルディスカッションの内容を令和元年度以降の理系教育セミナーの開催に繋げることにした。

【平成 30 年度の先端科学セミナー開催実績】

- 第 1 回 緑の世界 ～植物の細胞内はダイナミックに動いている～ (講義・実習) (平成 30 年 8 月 25 日)
- 第 2 回 緑の世界 ～植物の細胞内はダイナミックに動いている～ (講義・実習) (平成 30 年 12 月 8 日)
- 第 3 回 動物の細胞の“かたち”は様々に変化する (講義・実習) (平成 31 年 1 月 13 日)
- 第 4 回 ゲノムとは何かーがんゲノム医療の最前線 (講演) (平成 31 年 2 月 10 日)



▲「プラレールで数学しよう発展編 (追い越し編)」のワークブック内の 1 ページ

○ユニット4 次世代女性人材の育成

<p>中期目標【M15】</p>	<p>センター等を活用して、社会・地域・大学間連携を推進する。</p>																
<p>中期計画【K27】</p>	<p>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。</p>																
<p>平成 30 年度計画【27-1】</p>	<p>連携する自治体・学校を拡充し、教員研修や出前授業のコンテンツを開発・実施する。また、高校における学外学修プログラムを開発し、試行する。さらに、平成29年度に引き続き、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・公開学習講座を開講するとともに、SSH連携校の生徒に対して、課題研究支援を行う。</p>																
<p>実施状況</p>	<p>平成28年度より実施している「新たな災害時に途切れない教育システムの開発と検証」プロジェクトの一環として、連携する自治体・学校を拡充し、災害後の理科科目への影響調査や教材提供等で連携を推進した。また、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、理系教員研修の取組を推進した。さらに、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るため、SSH連携校を対象とした実習及び課題教育支援プログラムを実施した。</p> <p>① 連携自治体・学校の拡充</p> <p>「新たな災害時に途切れない教育システムの開発と検証」プロジェクトの一環として、平成30年度は、平成30年7月豪雨災害で被災した岡山県倉敷市及び広島県呉市、北海道胆振東部地震で被災した北海道安平町等の教育委員会・学校を訪問した。災害後の支援として理科教材の提供や出前授業等を実施し、平成31年度以降も継続的に連携できる関係を構築した。積極的な被災地訪問支援等を継続して実施したことで、連携する学校・自治体数が拡充しており、平成31年3月末時点での連携実績は、学校25件、自治体117件の計142件となっている。</p> <div data-bbox="734 1066 2056 1401"> <p>【平成30年度の主な自治体・学校との連携実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○広島県呉市立天応小学校、天応中学校（平成30年9月） 月の満ち欠け・小学校3・4年パッケージ等の教材を提供。 ○北海道安平町立追分小学校（平成30年9月） プラスチック実験セット、筋肉模型等の教材を提供。 ○北海道安平町立早来中学校（平成30年10月） 中学生33名を対象に筋肉模型を活用した出前授業を実施。 ○岡山県倉敷市立川辺小学校（平成30年12月） 小学校6年生を対象に実験教材「水溶液の性質（マローブルーの指示薬）」を活用した出前授業を実施。この取組がNHK岡山放送で紹介された。 <div data-bbox="1608 1072 2011 1369"> <p>連携する学校・自治体の推移</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>学校 (件)</th> <th>自治体 (件)</th> <th>合計 (件)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>21</td> <td>88</td> <td>109</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>22</td> <td>98</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>25</td> <td>117</td> <td>142</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>	年度	学校 (件)	自治体 (件)	合計 (件)	H28	21	88	109	H29	22	98	120	H30	25	117	142
年度	学校 (件)	自治体 (件)	合計 (件)														
H28	21	88	109														
H29	22	98	120														
H30	25	117	142														

② 教員研修、出前授業のコンテンツの開発と実施

教員研修や出前授業のコンテンツ開発として、次期学習指導要領における「対話的・主体的な深い学び(アクティブラーニング)」を重視したコンテンツ開発を推進し、理科教材データベースの拡充を行った。

東京都北区で行った理科実験支援において、「風とゴムの力の働き」(小学校3年生)では傘袋ロケット、「状態変化」(中学校1年生)では液体窒素を使って、根拠のある予想や仮説を発想するなど、児童・生徒が主体的に問題解決する力を育成した。

熊本県の上益城地区小学校理科部会では、教員から上手いかわらない実験としてよくリクエストに挙がる「水蒸気の正体」(小学校4年生)の実験を、失敗が少なく分かりやすい方法で開発するとともに、本センターウェブサイトのデータベースに掲載した実験動画を活用して教員自らが実験を行うなど、実験とICT活用についての研修を行った。



▲理科教材データベース (http://sec-gensai.cf.ocha.ac.jp/)

③ 各種研修、出前授業、講座の実施

児童・生徒の理系への興味関心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、小・中・高校教員836名に対する理科教員研修、児童・生徒10,241名に対する理科出前授業、一般社会人487名に対する市民科学・公開学習講座を実施し、いずれも年度計画に掲げた目標値を大幅に達成する成果を挙げ、理系人材の育成に寄与した。

【平成28～30年度の各種研修、出前授業、講座の開催実績】

	理科教員研修 (目標：500名)	理科出前授業 (目標：5,000名)	市民科学・公開学習講座 (目標：300名)
平成28年度	510名	7,482名	831名
平成29年度	534名	9,047名	632名
平成30年度	836名	10,241名	487名

④ SSH連携校への課題研究支援の実施と、高校における学外学修プログラムの開発、試行

理系を志す女子生徒に大学の理系教育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139名に対して、平成30年8月に課題研究を支援するための分野別実習として「2=1? 一見正しそうで実は間違っている話：パラドックスを考える」等の計8テーマ(生物学：4テーマ、数学・物理学・情報学・化学：各1テーマ)を実施した。平成31年3月には、本学キャンパスにて6女子高校の生徒114名が本学教員指導のもとで課題研究の発表を行い、優秀な発表者を学長が表彰した。

また、探求力養成を目的として、高大連携における学外学修プログラム計11テーマの開発を行い、SSH連携6女子高校である水戸第二高等学校、前橋女子高等学校、川越女子高等学校と本学附属高等学校において試行し、令和元年度以降の6女子高校との連携強化に繋げることとした。

<p>中期目標【M21】</p>	<p>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。</p>																											
<p>中期計画【K37】</p>	<p>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。</p>																											
<p>平成 30 年度計画【37-1】</p>	<p>次期学習指導要領を見据えた附属学校との連携研究及び理数系教材の開発を行うとともに、女子生徒にとって学ぶ意欲が高まる理数系副教材を引き続き作成する。奈良女子大学理系女性教育開発共同機構と連携して副教材を作成する。また、女子中高生・保護者等を対象として、幅広いロールモデルを呈示するシンポジウムを奈良女子大学同機構との共催も含めて開催する。理系教育を啓蒙するセミナーを継続して実施し、その実績をデータとして蓄積する。附属学校と連携し、児童・生徒の理数への興味・関心が高まる教育プログラムを開発する。</p>																											
<p>実施状況</p>	<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、次期学習指導要領を見据えた理系教育プログラムを開発した。</p> <p>① 「リケジョ-未来シンポジウム」の開催</p> <p>女子中高生及びその保護者を対象とした「リケジョ-未来シンポジウム」を、機構設立以降最多となる年8回開催し計511名が参加した（平成28年度：5回/399名、平成29年度：7回/401名）。平成30年10月の山形の開催（生徒・保護者28名参加）では、参加者から「各々の経験を基に理系の魅力が伝わった。自分の選択に自信が持てた（中高生）」「地方から都内のオープンキャンパスに出かけるのは難しいのでとてもよい機会だった。中学生の参加が多いことに驚いた。早い時期から進路を考えることは素晴らしいと思った（保護者）」等の評価を得た。また、<u>本シンポジウムについて山形新聞から取材（平成30年10月29日（月）朝刊）を受けるなど、本学の「女子中高生の理系選択を後押しする」取組が社会的にも評価されている。</u></p> <p>【平成30年度開催実績】</p> <table border="1" data-bbox="725 1171 1742 1441"> <thead> <tr> <th></th> <th>シンポジウム（回数は機構設立以降の累計の数字）</th> <th>参加人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>第10回リケジョ-未来シンポジウム（H30.5.13）</td> <td>72名</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>第11回リケジョ-未来シンポジウム（H30.7.14）</td> <td>83名</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>第12回リケジョ-未来シンポジウム（H30.9.15）</td> <td>49名</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>リケジョ-未来シンポジウム@Yamagata（H30.10.28）</td> <td>28名</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>第13回リケジョ-未来シンポジウム（H30.11.25）</td> <td>63名</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>第14回リケジョ-未来シンポジウム（H30.12.16）</td> <td>56名</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>第15回リケジョ-未来シンポジウム（H31.1.6）</td> <td>39名</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>第16回リケジョ-未来シンポジウム（H31.3.24）</td> <td>121名</td> </tr> </tbody> </table>		シンポジウム（回数は機構設立以降の累計の数字）	参加人数	1	第10回リケジョ-未来シンポジウム（H30.5.13）	72名	2	第11回リケジョ-未来シンポジウム（H30.7.14）	83名	3	第12回リケジョ-未来シンポジウム（H30.9.15）	49名	4	リケジョ-未来シンポジウム@Yamagata（H30.10.28）	28名	5	第13回リケジョ-未来シンポジウム（H30.11.25）	63名	6	第14回リケジョ-未来シンポジウム（H30.12.16）	56名	7	第15回リケジョ-未来シンポジウム（H31.1.6）	39名	8	第16回リケジョ-未来シンポジウム（H31.3.24）	121名
	シンポジウム（回数は機構設立以降の累計の数字）	参加人数																										
1	第10回リケジョ-未来シンポジウム（H30.5.13）	72名																										
2	第11回リケジョ-未来シンポジウム（H30.7.14）	83名																										
3	第12回リケジョ-未来シンポジウム（H30.9.15）	49名																										
4	リケジョ-未来シンポジウム@Yamagata（H30.10.28）	28名																										
5	第13回リケジョ-未来シンポジウム（H30.11.25）	63名																										
6	第14回リケジョ-未来シンポジウム（H30.12.16）	56名																										
7	第15回リケジョ-未来シンポジウム（H31.1.6）	39名																										
8	第16回リケジョ-未来シンポジウム（H31.3.24）	121名																										

② 附属幼稚園の保護者を対象とした「サイエンス研修会」の実施

附属幼稚園の保護者を対象に、身近なサイエンスの原理を体験的に学ぶ「サイエンス研修会」を年4回開催し、計92名が参加した。次期学習指導要領（小学校）において令和2年度より必修となる「プログラミング教育」をテーマにした研修会のアンケート結果等からは、実際にプログラミングを体験することで苦手意識が軽減し関心が深まり、保護者から子どもへプログラミングの有効性や楽しさを伝える意識付けをする効果が見られる等の成果が挙げた。

【平成30年度のサイエンス研修会の開催実績】

- 2018年度前期：「電子レンジの不思議」・・・54名参加
 - ＜事前学習＞電子レンジについての講義、演示実験（平成30年6月27日）
 - ＜実験・実習＞電子レンジの特性を活かした製作や実験（平成30年7月3日）
- 2018年度後期：「楽しいロボットセミナー」・・・38名参加
平成31年2月12日及び、平成31年2月14日に実施

③ 次期学習指導要領を見据えた、附属学校と連携した理数系教材の開発

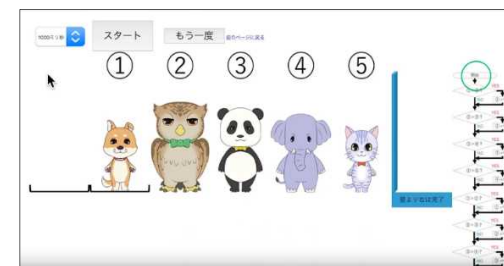
理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携して理系教育プログラムの開発を行い、下記のとおり実践を行った。

○「五感で感じる調理を目指して」（附属中学校・家庭科）

次期学習指導要領で挙げられている、2030年代に社会人となる今の子どもたちが学ぶべきことを踏まえ、「調理における科学的なものの見方・考え方の育成」と「家庭科における主体的・対話的で深い学びの充実」の2つの柱を軸とした家庭科授業の導入をテーマにして、プログラムの開発を行った。平成30年12月には、附属中学校1年生を対象に本プログラムを用いた授業を実施し、調理実習において「だし」の透明度や含まれているうま味成分の量を生徒自身が測定し、五感で感じるおいしさを数値化したデータをもとに、客観的な情報として活用する力を育成した。本プログラムは、先行研究となったウェアラブルカメラ（身体等に装着したハンズフリーで撮影することを目的とした小型カメラ）を用いた調理実習についての教育プログラム（平成29年度開発）に続いて、日本家庭科教育学会及び他校で成果報告を行い、普及を進めていくこととした。

○「アルゴリズム学習のログ分析支援ツールの開発」（附属高等学校・情報）

平成29年度のプログラミング教育プログラムの開発に続き、高等学校や中学校の授業での利用可能を目的とした「指導案」と「jQueryとJavaScriptによるブラウザ上で動作可能なアプリ」のセットの開発を進めた。本プログラムでは、生徒が動物を並べ替える試行をしながらアルゴリズムについて学ぶことが可能となり、楽しみながら論理的思考力を向上させる仕組みとなっている。都内の高等学校1校（216名、教員含む）及び、本学附属高等学校1年生（121名）へ本プログラムを用いた授業を実施し、事後アンケートでは、情報分野への興味が増したという意見が多数寄せられた。本プログラムのようなアルゴリズム学習のログ分析支援ツールを開発し、それを活かすことができる指導案を作成することによって、現在多くの学校で情報が専門でない教員が授業を担当しているケースが改善され、専門外教員が授業をする際に本プログラムを利用し、教員の負担が軽減されることが期待される。



▲実際のプログラミングの画面
(<http://www-w.cf.ocha.ac.jp/cos/materials/algorithm/>)

○ 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50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、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行い、年俸制教員の採用・切替えを促進するとともに、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活用する。</p>	III
<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18%以上にする。</p>	<p>【41-1】 平成29年度に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、年齢構成を勘案し、40歳未満の若手教員を採用する。</p>	III
<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】 教員活動状況データベースに基づく教員の業績評価及び職員の人事評価が給与へ適切に反映されているか否かを検証し、必要があれば見直しを行う。</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】 平成29年度に引き続き、女性の役職への登用を促進し、30%以上を維持する。</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>	IV

<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29年度の実績を踏まえ、学長戦略機構及び教員人事会議の管理・運用状況について総点検を行うとともに、本学の危機管理体制を整備し、それに基づいた「危機管理基本ガイドライン」の周知を徹底する。</p>	<p>Ⅲ</p>
<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行い、学長特別顧問から、より幅広い情報が学長にもたらされることで、学長補佐体制を更に強化する。これらにより得られた判断を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>	<p>Ⅲ</p>

<p>I 業務運営・財務内容等の状況</p> <p>(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標</p> <p>② 教育研究組織の見直しに関する目標</p>
--

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	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 29 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>	III
<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 29 年度に引き続き、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ように、ジェンダー視点を踏まえた教育研究組織の再編を検討する。</p>	III

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

【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。

【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。

中期計画	年度計画	進捗 状況
【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。	【49-1】 IT化やアウトソーシングにより、事務の効率化、構成員の負担軽減につながった業務を継続して実施し、対象を広げられるものについては、順次拡張していく。	III
【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。	【50-1】 事務職員の研修計画に基づき、職員の資質向上、業務の効率化に資する研修を実施するとともに、業務に係る資格取得を促進する。	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

本学ではこれまで学長のリーダーシップの下「オールお茶の水」体制として附属学校を含め、全学的・戦略的観点からガバナンス改革・教育改革の推進をはじめとした取組の高度化を進めてきた。また、学長戦略機構において、執行体制の一元化、教員組織の一体化、教員選考の一元化に基づく学長のビジョンに沿った戦略的取組を実施しており、平成 30 年度においても、更に取組を進展させるため学長補佐体制も含めて一元的な執行体制を強化した。

学長補佐体制の活用及び強化【46-1】

上記により、本学は学長のリーダーシップが発揮できる体制を実現しているが、機能強化の取組を一層進めるため、平成 29 年度に強化した学長補佐体制を活用するとともに、下記のとおり更に執行体制を充実させた。

- ① 平成 30 年 4 月より、新たな学長特命補佐として複数の大学でマネジメントを経験した人材を加えた。本学の経営や教育・研究に関してこれまでの経験に基づく助言を受けたことにより、学長の意思決定をサポートする体制を強化した。
- ② 多様な意見を執行体制に反映させるとともに、適切な役割分担と、ガバナンスの強化を図るため、平成 31 年度より新たに学外の有識者及び本学教員から副理事 2 名（大学改革担当、国際交流担当）及び副学長（社学協奏・同窓会担当）1 名を執行部に置くことを決定した。
- ③ 広報戦略の強化のため、引き続き学長特命補佐から助言を受け、記者会見やプレスリリース等を活用した発信力強化に取り組んだ。

学内資源の重点的配分【44-1】【47-1】

平成 30 年度の学内予算全体は前年度と比較して約 7.7%の減少（平成 30 年度：6,538,000 千円、平成 29 年度：7,084,000 千円）し、厳しい予算編成となったものの、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を引き続き推進するため、平成 29 年度と同じ水準で学内資源の重点配分を実施した。

予算面では、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「ヒューマンライフィノベーション開発研究機構」に平成 30 年度学内予算の 5.9%に相当する 383,977 千円を配分した（平成 29 年度配分実績：355,237 千円（平成 29 年度学内予算の 5.0%相当））。また、人員面では、両機構を構成する研究所（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研究所、人間発達教育科学研究所）に対して、学長の主導戦略により各研究所の重点研究領域に携わる教員を優先して配置することとし、平成 29 年度に引き続き計 10 名を置いた。

こうした学内資源の重点配分により、グローバル女性リーダー育成研究機構では、新しい概念として「アジア型的女性リーダーシップ理論」を提唱し、国際機関との連携拡充等の成果を挙げた。また、ヒューマンライフィノベーション開発研究機構では、他の研究機関等との連携強化により受託研究・共同研究数が増加する（平成 29 年度：8 件→平成 30 年度：18 件）とともに、受託事業が経済産業省『「未来の教室」実践事業』に採択される等、社会貢献にも繋がっただけでなく、更なる成果の還元として、取組を総括した「健康支援・教育プログラム」を新たに開発した。

平成 30 年度計画【44-1】について、運営費交付金の配分状況にかかわらず、学長の主導により外部資金を集めて本学の重点分野として研究を更に進展させ、国際教育研究拠点の構築及び社会還元に資する成果を挙げたことから、進捗状況を「IV」と判断する。（各機構で挙げた具体的な成果については、「p.18～25、3.戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況 ユニット 1、2」を参照。）

内部統制システムの総点検及びリスク管理【45-1】

学長戦略機構及び教員人事会議の管理・運用状況の総点検として、監事による内部統制監査を実施した。本学の運営や教育研究における体制維持に関する課題を確認し、平成 31 年度以降の改善に取り組むこととした。

また、平成 29 年度に作成した「国立大学法人お茶の水女子大学危機管理基本ガイドライン」に基づいてリスクマネジメント委員会を開催し、リスク管理体制の現状の確認及び今後新たに想定されるリスクが生じた場合の対応について確認した。さらに、危機管理に係るガイドラインや規則、資料を大学ホームページ上で学内者向けに公開することで、全学構成員のリスクマネジメント意識の向上を図った。

2. 教職員の雇用環境

クロスアポイントメント制度による柔軟な雇用体制を用いて優秀な人材の活躍と人事交流を促進するとともに、年俸制を活用した大学の機能強化及び若手研究者の雇用の拡大や、国際的に著名な研究者の招へいを継続して実施し、教育研究活動の強化に取り組んだ。

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更に推進した。

- ① 新規採用教員6名全員を年俸制としたことにより、年俸制教員数は合計 35 名（第3期目標値：50名以上）となった。
- ② 平成29年度より開始した早稲田大学とのクロスアポイントメント制度を引き続き活用し、平成30年度も本学教授を派遣し、両大学間で研究者が活躍することを通じてイノベーションの機能を強化した。また、交流機関を更に拡大するべく調整を行っている。

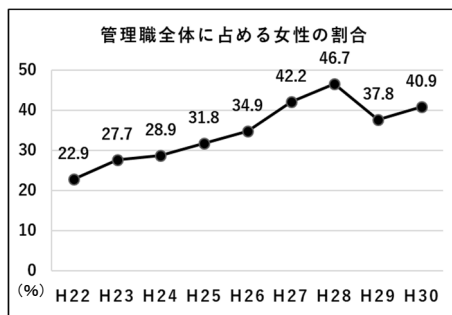
若手教員の雇用促進【41-1】

優秀な若手教員の雇用を促進し、教員組織を活性化させるため、学長主導の教員配置計画に基づき、比較歴史学及び情報科学分野から40歳未満の若手教員を新たに2名採用した。これにより、平成29年度に実施した教員採用シミュレーションに沿って、若手教員比率は12%（第3期目標値：18%以上）となった。

女性の役職への登用促進【43-1】

将来の女性管理職を養成し、男女共同参画の取組を推進するために行った下記の取組により、平成30年度における女性管理職比率は40.9%（平成29年度：37.8%）となり、引き続き高い水準を維持した。

- ① 事務職員では新たに女性3名を課長に登用し、課長職13名中5名が女性となった。
- ② 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」に女性教員2名に登用し、将来の大学運営を担う人材として大学全体の総合力を高めた。



能力向上の取組【50-1】

- ① 本学の外国人留学生のうち中国からの留学生数が最も多いことに鑑み、職員の能力向上のため、語学研修として新たに中国語研修を実施した。また、従前より実施してきた英語研修では、インターネット上で受講できるシステムを導入し、受講方法の多様化を図った。

- ② 職員の能力向上のための研修機会の増加及び研修内容の多様化を図るため、本学を含む5大学（本学、東京大学、東京藝術大学、東京工業大学、一橋大学）が連携する「職員の人材流動及び人材育成のアライアンスに関する協定書」に基づき、各大学が実施する研修のうち連携大学の職員の参加が可能な研修（アライアンス研修）への相互参加を推進した。平成30年度は、階層別研修やライフプランセミナー（東京大学実施）、TOEIC対策研修（一橋大学実施）など、連携大学が実施する学外研修・セミナーに本学職員が積極的に参加した。

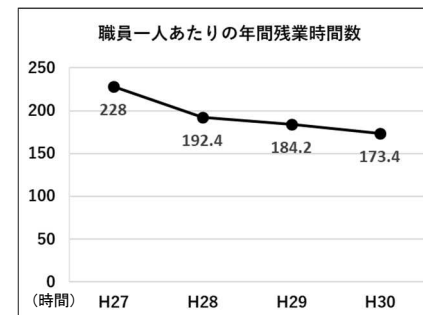
▼本学職員が参加したアライアンス研修の事例

研修事例	内容
階層別研修（課長級、副課長級、係長級）	役職ごとの課題解決やマネジメント等に関するビジネススキルを学ぶことにより、役職に応じた自覚・資質を向上させ、人的ネットワークの構築を図る。
ライフプランセミナー	ファイナンシャルプランナー等を講師として招き、職員の中長期的な生涯設計に対する知識・理解を高める。
TOEIC対策研修	自主的な英語力の向上に取り組む職員への支援として、TOEIC公開テスト受験に向けたレベル別のオンライン教材を1年間利用できるアカウントを配布する。

職員の働き方改革

本学は、「平成30年度 東京都女性活躍推進大賞」（教育部門）の受賞にも挙げられるように、日本の女子教育を先導するとともに雇用環境の改善に率先して取り組み、男女共同参画社会の実現に関するモデルケースとして、先駆的取組を積極的に実施してきた。平成29年度に引き続き、ダイバーシティが尊重される社会の実現のために、「次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策行動計画」に基づき、下記のように男女問わず多様な働き方が可能となる職場の環境づくりに取り組んだ。

- ① 有為な人材の継続的な雇用を促進するため、外国で勤務する配偶者と外国において生活をともにするための「配偶者同行休業制度」を導入することを決定し、関連する規程等の整備を行った。
- ② 平成30年度の職員一人あたりの年間残業時間数は173.4時間となり、平成



29年度（184.2時間）から減少した。職員一人あたりの年間残業時間数は平成27年度から毎年度減少傾向にあり業務の効率化や残業時間の見える化等の取組の成果が見られた。

- ③ 事務職員109名（男性54名、女性55名）のうち、育児時間（時短）を3名が利用した。また、子の看護及び介護のための特別休暇制度について、子の看護として10名（うち男性2名）、介護として4名（うち男性1名）が利用した。（研究者に対する支援は、「p. 8、男女共同参画の視点に立った多様な研究者支援【20-1】」を参照。）
- ④ 附属学校では、部活動の活動時間・内容の見直し、PTA活動の効率化等の取組を実施し、教員の業務負担軽減及び超過勤務時間数の減少に繋がった。（附属学校教員の働き方改革の取組については「p. 12、附属学校評価委員会の取組と働き方改革【35-1】」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
【K51】 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。	【51-1】 ヒューマンライフイノベーション開発研究機構を外部資金獲得のための重要研究拠点として位置づけ、他機関との共同研究を促進する。また、大学全体の研究マネジメントを行う司令塔として平成29年度に組織再編した「研究推進・社会貢献・知的財産本部」を中心とする研究支援体制を整え、競争的資金の獲得を目指す。	IV
【K52】 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。	【52-1】 平成29年度に引き続き、大型の競争的資金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向上に向け、メンター制度を充実させるとともに、論文掲載料及び海外学会発表のための学内審査組織を置き、支援を行う。さらに、企業と教員の研究とのマッチングシステムを活用した支援を推進する。	IV
【K53】 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。	【53-1】 寄附研究部門及び寄附講座の獲得に向けて、新たに配置されたURAを中心に、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を抽出し、それらの情報を企業等へ積極的に発信する。	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
【K54】 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。	【54-1】 複数の業務内容を棚卸しして、効果的な業務実施を推進する。引き続き、経費削減効果が期待される調達事案について、調達手法や仕様の改善を行う。	Ⅲ
【K55】 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。	【55-1】 平成29年度に引き続き、メール審議の活用など会議運営の効率化を含め会議の見直しを行い、学内会議開催の延べ時間を削減する。また、「エネルギー管理標準」に基づき、経費節減を実施する。	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】 国際交流留学生プラザ施設の新設に伴い、新たな資産の運用を行う等、大学の施設について、基本計画に基づき、有効活用の観点からWG等による点検・評価を行う。	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】 平成29年度に引き続き、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

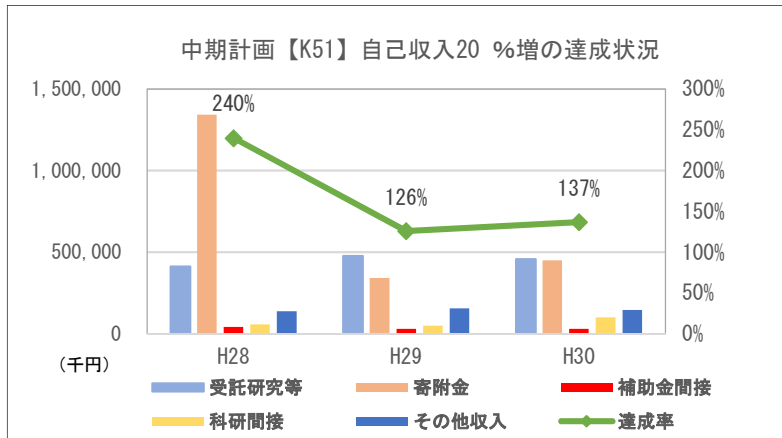
1. 財務基盤の強化に関する取組

平成 29 年度に引き続き、特定基金「未来開拓基金」による寄附を推進したほか、外部資金の獲得に向けて、多様な研究者支援方策を実施したこと等により、中期計画【K51】の自己収入に係る目標値を平成 28 年度より 3 年連続で達成した。また、ネーミングライツ制度の導入や社会連携講座の設置等の自己収入の増加に向けた新たな取組を開始した。

自己収入に係る目標値の 3 年連続達成【51-1】

中期計画【K51】に掲げる「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」という目標に対して、支援体制の強化により特に科研費の間接経費が大幅に増加する等、3 年連続して目標以上の成果を上げている。

また、外部資金獲得のための重要研究拠点として位置づけたヒューマンライフィノベーション開発研究機構において、他機関との受託・共同研究を推進し、平成 30 年度は新たに受託研究：6 件 (25,913 千円)、共同研究：12 件 (9,483 千円) を獲得した。(研究内容の詳細については、「p. 18、3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況 ユニット 1」を参照。)



	受託研究等	寄附金	補助金間接	科研間接	その他収入	合計額(a)	目標額*(b)	達成率(a)/(b)
H28	411,700	1,341,980	2,294	55,771	136,888	1,948,634	812,449	240%
H29	476,162	340,426	913	48,399	155,044	1,020,944		126%
H30	458,051	449,773	820	61,486	145,336	1,115,466		137%

※目標額 (812,449 千円) …第 2 期平均額 (677,041 千円/年) の 1.2 倍

特定基金「未来開拓基金」による寄附の推進【51-1】

特定基金「未来開拓基金」による寄附金の受入れを継続し、特に同窓会を通じて卒業生への寄附に関する広報活動を積極的に行い、未来開拓基金の事業の趣旨について周知を図った結果、平成 29 年度に比べ寄附金の受入額が増加した。未来開拓基金の平成 30 年度受入実績：寄附者数 732 名、受入額 196,407 千円 (平成 29 年度実績：寄附者数 1,726 名、受入額 100,737 千円)
 なお、平成 28 年度は特定の個人から多額の寄付があったため、受入額は 1,065,783 千円 (寄附者数 350 名) であった。

ネーミングライツ制度の導入と新たな寄附講座の設置【51-1】【53-1】【24-1】

新たに大学の財源を確保する取組として、大学の施設に企業名やロゴ、愛称等を付与する権利を与える「ネーミングライツ制度」を導入した。平成 31 年 2 月に「ネーミングライツに関する基本方針」を策定し、広く公募を行った結果、日鉄ソリューションズ(株)が選定され、同社と 3 年間の協定 (年間 250 万円 (税抜)) を締結した。1 都 3 県に本部を置く国立大学の中で、企業とネーミングライツに係る協定を締結するのは本学が初めてのことである。

また、同社とは平成 30 年 10 月に寄附講座「情報学演習－ITと産業界」(寄附金額：5,100 千円、設置期間：平成 30 年 10 月～令和 2 年 3 月)を設置しており、今後、更なる連携強化を推進していく。(寄附講座「情報学演習－ITと産業界」の詳細については、「p. 9～10、産学官連携による女性リーダー育成【24-1】」を参照。)

▼ネーミングライツの概要

対象施設	愛称名	施設概要
大学食堂	NSSOL Kitchen	学生・教職員等が年間延べ 11 万人利用
共通講義棟 3 号館 409 室 (情報科学講義室 [1])	NSSOL IS-Room	主に理学部情報科学科の講義室として利用

社会連携講座の設置【51-1】【24-1】

女性活躍推進法の制定により、より多くの女性が能力を発揮し、活躍できる環境を整えることが喫緊の課題であることを踏まえて、社会連携講座の設置に向けて規程の整備を進めた。平成 31 年度より民間企業 19 社と連携して「女性活躍促進連携講座」を開始することとなり、講座設置に係る研究経費として約 570 万円の受入れ (30 万円/年×19 社) を見込んでいる。なお、平成 30 年 10 月からプレ講座を開始している。(社会連携講座「女性活躍促進連携講座」の詳細については、

「p. 9～10、産学官連携による女性リーダーの育成【24-1】」を参照。）

多様な研究者支援方策の実施【51-1】【52-1】

平成 29 年度に組織再編した「研究推進・社会貢献・知的財産本部」のもと、URA 及び研究担当の副学長が中心となり、多様な制度・方策により研究者支援を推進することで、競争的資金獲得及び科研費の新規申請数と採択率の向上を目指した。

① 平成 30 年度科研費新規採択率の向上

科研費の新規申請数と採択率向上に向けて、平成 30 年 9 月に日本学術振興会の担当者を招いて「科研費説明会」を開催したほか、申請数の多い分野の科研費メンターの増員、前年度不採択者のうち上位評価者（A 評価）に対する学長裁量経費による支援（15 名×35 万円）等の多様な方策により支援を推進した。

その結果、平成 30 年度科研費の新規申請数は 149 件（平成 29 年度：129 件）、新規採択件数は 54 件（平成 29 年度：28 件）となり、新規採択率は前年度比 14.5 ポイント増の 36.2% で全国 22 位*（国立大学の中では 7 位）となった。

また、「採択件数に占める女性研究者の割合」は 59.3% で全国 9 位*（国立大学の中では 1 位）となり、「採択件数に占める 40 歳未満研究者の比率」も 2 年連続で上昇する等、本学がこれまで取り組んできた女性研究者への支援や、優秀な若手研究者の積極的な採用を促進した成果が表れている。

※ 順位は新規申請数が 50 件以上の研究機関を対象に分析したもの

▼平成 28～30 年度科研費の本学の実績

	新規採択率		女性比率 (新規+継続)	40 歳未満比率 (新規+継続)	科研間接経費
	全国平均	本学実績			
H28	26.4%	28.1%	57.6%	21.6%	55,771 千円
H29	25.0%	21.7%	57.3%	25.5%	48,399 千円
H30	24.9%	36.2%	59.3%	28.5%	61,486 千円

② 若手女性研究者育成・支援のための新制度の設計

国際的に活躍が期待される若手研究者を育成するため、大学院生を対象とした支援制度の設計を行った。

具体的には、国際学会において発表するための渡航費等を補助する「お茶の水女子大学大学院生国際学会発表支援制度」（6 名、合計約 120 万円）及び、論文投稿に必要な経費を補助する「お茶の水女子大学論文投稿支援制度」（3 名、合計約 50 万円）による支援を開始した。大学院生への渡航費や論文投稿に関する全学的な支援は新たな試みである。同支援に係る審査については、大

学全体の研究マネジメントを行う研究推進・社会連携・知的財産本部が審査組織となって実施した。

平成 30 年度計画【51-1】に掲げる外部資金獲得のための取組として、研究者支援の充実や寄附の推進を図った結果、自己収入に係る目標値を 3 年連続して達成し、平成 30 年度は 137% の達成率となった。さらに、ネーミングライツ制度の導入や民間企業 19 社と連携した社会連携講座「女性活躍促進連携講座」の開始に向けて規程の整備等を進めたことにより、新たな自主財源の確保に繋がったことから、【51-1】の進捗状況を「IV」と判断する。

また、平成 30 年度計画【52-1】の元で支援を行った結果、平成 30 年度科研費への新規応募件数が増加し、新規採択率も全国平均を大幅に上回った。さらに、採択件数に占める女性割合は全国 9 位（国立大学の中で 1 位）となること、若手研究者における採択率も大きく伸びていることなど、優れた女性グローバルリーダーを育成する本学のミッションにも沿った成果を挙げた。これらに加えて、新たな取組として学生の将来性を見越した研究支援を行う制度を全学的に開始したことから、【52-1】の進捗状況を「IV」と判断する。

2. 業務の効率化・経費の抑制

複数の業務見直しによる効率的な事務処理体制の確立【54-1】

本学では、学長戦略機構下の総合評価室において、年間のスケジュールを作成し、年度計画の策定及び適切な進捗状況管理を行っている。

平成 30 年度においては、「働き方改革関連法」が平成 31 年 4 月より施行されることも踏まえ、職員の業務効率化に関する年度計画を最重要な計画として捉え、事務部門の全課を対象に、業務の見直し・効率化に関する年間実施計画の策定と実施を促した。平成 30 年 11 月には、年間実施計画の着実な遂行に資するため、総務担当の副学長及び総合評価室長による、全課長、全担当副学長への中間ヒアリング・評価を実施する等、適切な進捗状況管理を行い、職員の負担軽減に向けた効率的な事務処理体制の確立を推進した。また、平成 30 年度も引き続き、経費削減効果が期待される調達事案について調達手法や仕様の改善を行った。

▼業務効率化・調達手法・仕様の改善事例

部 局	取 組
施設課	学内保守業務の契約の一括化を行い、それまで煩雑であった各種学内保守業務の契約手続きについて大幅な効率化が図られた
財務課	再生紙について、近年の価格の傾向や購入実績を分析した上で、少しでも安価で契約できるよう、調達方法を随意契約から一般競争入札に変更した

RPA導入の推進【54-1】

事務部門における定型業務の効率化と経費削減効果を目指して、RPA (Robotic Process Automation) 化を推進した。処理件数が多い定型業務の業務プロセスの一部を自動化することによって、業務負担が軽減されるとともに、職員がより付加価値の高い業務にシフトすることが可能となる。また、業務内容・業務体制の見直しにも繋がることから、平成 31 年度からの本格的な導入の環境を整えるため、全課を対象に業務へのRPAの適用が可能か否かを総点検し、複数の課において試行を開始した。

▼RPAの導入事例

部 局	RPA化した業務・作業の事例	導入の効果
人事 労務課	非常勤講師の交通費確定業務	毎月 20～120 件、繁忙期には一週間程度を要していた業務の解消
財務課	画像マッチングを利用した財務会計システムからのCSVデータ出力作業・決算業務に係る作業	毎月複数回実施するの必要があり、決算期には頻度が更に高まっていた業務の軽減
図書・ 情報課	財務会計システムを活用した図書購入依頼作業	手入力を要していた作業の効率化及び正確性の向上、作業時間の削減

会議運営の効率化【55-1】【49-1】

平成 29 年度より引き続き、会議運営の効率化を図るため、議題を事前に精査し定例的な審議事項や重要性の低い案件についてはメール会議で対応する、会議資料を全学共有のシステムに掲載し出席者が各自で事前に確認できるようにする等、会議時間を短縮するための取組を実施した。学内会議の効率化は、会議資料のペーパーレス化及び事務職員の業務の軽減(大量の資料印刷にかかる作業時間の削減)、また、教員の教育研究時間の確保にも資するものである。学長主導による教職員協働による業務のスリム化の一環として、平成 29 年度に実施した「部局長等連絡会」「附属学校本部 本部会議」のペーパーレス化に引き続き、平成 30 年度からは新たに、教育研究評議会においても会議資料を共有システムに掲載し、タブレット型端末等で閲覧できる仕組みを本格的に導入した。

経費の見える化の実施【55-1】

各課の情報入出力サービス使用料実績及びコピー用紙購入額実績を、全課長が出席する事務連絡会にて報告することで、情報入出力に関連する経費の見える化

を実施した。今後も引き続きデータを蓄積することでペーパーレス化等の経費削減の効果を客観的に判断することが可能となり、更なる経費削減を図る上での一助となることを見込まれる。

3. 資産の運用管理の改善**基本計画に基づいた大学施設の運用管理【56-1】**

- 平成 31 年 3 月に竣工した国際交流留学生プラザを活用した新たな収入増加の取組として、同プラザ内に設けた多目的ホールやセミナー室、宿泊施設等を学外者に貸し出すこととし、施設の貸付に関する規程等の整備を行った。
- 資産運用管理状況の点検・評価結果に基づき、施設貸付についての積極的な広報活動を推進した結果、平成 30 年度の施設の一時貸付の収入は 7,851 千円(平成 29 年度比: 106%) となった。

電力債購入による資金の「長期運用」【57-1】

平成 31 年度資金運用計画の策定にあたっては、従来までの安全性・流動性を重視した大口定期預金による「短期運用」に加え、長期的に安定的な増収を図ることを目指して、新たに安全性・収益性を重視した電力債の購入による「長期運用」を組み合わせた運用を行う方針を決定し、財務基盤の運用を充実させた。

I 業務運営・財務内容等の状況

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

① 評価の充実に関する目標

中期 目標	【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。
----------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況
【K58】 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。	【58-1】 平成29年度に決定した「個人目標及び自己評価」の評価方法を試行する。また、評価結果のフィードバック方法の改善を検討する。	III
【K59】 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。	【59-1】 全学・部局の自己点検・評価を実施する。	IV

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>大学ポートレートを活用し、本学の教育情報を日本語及び英語で情報発信する。また、平成29年度に引き続き、情報受信者のニーズについての調査結果を分析し、各情報受信者に適した情報発信方法を検討する。さらに、研究者情報については、情報をリアルタイムで公表するとともに、併せてFacebookやTwitterを活用して公表する。</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>平成29年度に引き続き、本学の教育研究プロジェクト、活動状況及び研究成果を国内外に積極的に発信する。また、お茶の水女子大学教育・研究成果コレクションTeaPot及びE-bookサービスの機能強化によって、国内外に向けた本学の教育研究成果の発信力を高める。</p>	III

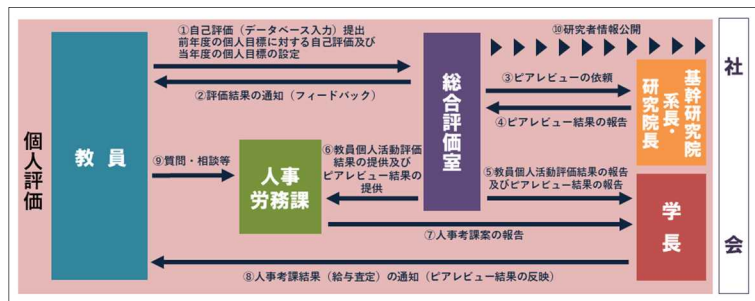
(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

1. 自己点検・評価に関する取組

教員個人活動評価の定性面を重視したピアレビューの実施【42-1】【58-1】

本学では、平成16年度の教員個人活動評価制度の導入以降、評価の客観性に基き、55項目から構成される「教員活動状況データベース」を用いて、活動の質を数値化して多面的な活動を評価し、教員の意欲を高め、教育研究の質を向上させるよう促してきた。平成29年度からは、従来の定量的な評価に加え、活動の質自体を評価し、更に活動実態に基づく評価制度となるよう、ピアレビューを開始した。

- ① 平成29年度は、ピアレビューの試行として、教育、研究、社会貢献・産学(官)連携、大学運営、国際の各領域に設けられている「特記事項」を用いて、総合評価室員により、各領域の特筆すべき取組を評価した。平成30年度は、更に精度を高めたピアレビューが実施できるよう、教員組織である「基幹研究院」において、教員の専門分野ごとに組織された各「系」の系長及び基幹研究院長による、「個人目標及び自己評価」項目を用いた評価を行った。当該項目は、各教員が年度当初に各領域における活動の目標を定め、年度末に、目標に対する自己評価を4段階で評定するとともに、評価事由を自由記述するものである。
- ② ピアレビューの実施に先立ち、教員の提出した「個人目標及び自己評価」から「特筆すべき業績」を選定する基準及び実施方法を総合評価室において決定した。これらに基づき、系長が、各系に所属する教員の「個人目標及び自己評価」を点検し、「特筆すべき業績」を選定した後、基幹研究院長が、系長から提出された「特筆すべき業績」及び全業績を確認する二段階の評価を実施した。これにより、従来実施してきた定量的な評価だけでなく、個人の活動実態をより厳格に評価した個人活動評価制度の確立に一層寄与し、大学全体の質の向上に資する制度を構築した。

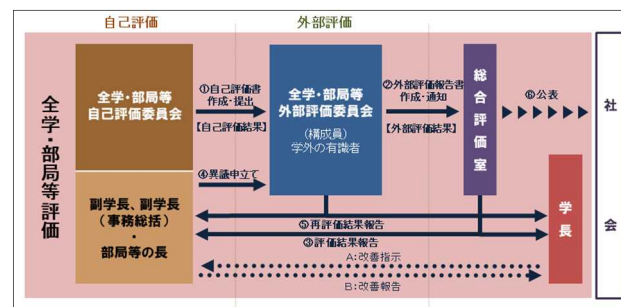


▲ 教員個人活動評価の実施体制

自己点検・評価及び外部評価の実施【59-1】

本学の教育研究活動の質の保証及び向上に資するため、平成30年度に自己点検・評価及び外部評価を実施した。全学評価及び部局別(文教育学部、理学部、生活科学部、大学院人間文化創成科学研究科)評価を実施するにあたり、全学及び各部局で自己評価委員会を組織して自己評価書を作成し、学外の有識者(計8名)により構成される外部評価委員会における外部評価を受けた。

- ① 外部評価は、書面調査及び訪問調査により構成され、平成31年1月に実施した訪問調査においては、外部評価委員と本学責任者との面談のほか、教育現場や施設の実地視察、現役学生及び卒業・修了生との面談を行った。
- ② 外部評価結果は、自己評価書と併せて、令和元年6月に本学ウェブサイト上で公表した。自己点検・評価の実施により、部局の特性に特化したFDの実施やシラバスの精粗の更なる改善等、それぞれが自律的に課題を見いだして教育研究活動における改善を行ったほか、外部評価委員から、大学院教育の在り方について助言及び提言を受け、令和元年度に新たに設置を目指す「お茶の水女子大学文理融合AI, IoTセンター(仮称)」の構想の参考とするなど、今後の本学の組織運営に活かすこととした。(「p. 8、お茶の水女子大学文理融合AI, IoTセンター」構想【18-1】)を参照)
- ③ 本学では全学及び全部局の自己点検・評価及び外部評価を同時に実施することにより、部局の自主性を尊重しつつ、学長のリーダーシップ及びガバナンスによる全学的な改善・改革を可能としている。特に平成30年度は、附属学校でも外部評価を実施しており、附属学校を含めた「オールお茶の水」体制のもとでの改善を実現した。(附属学校の評価に関する取組については、「p. 12、附属学校評価委員の取組と働き方改革【35-1】)を参照。)平成30年度計画【59-1】に掲げた自己点検・評価の実施のみならず、上記成果を挙げたことを勘案し、進捗状況を「IV」と判断する。



▲ 全学・部局別評価の実施体制

2. 情報提供に関する取組

プレスリリース・記者会見による積極的な情報発信【60-1】

本学の優れた教育・研究活動の取組等を社会に広く発信するために、平成 30 年度は 21 件のプレスリリース、3 件の記者会見を行った。

平成 30 年 7 月に実施した「トランスジェンダー学生の受入れ」に関するプレスリリース・記者会見については、「多様性を包摂する女子大学と社会」の創出に向けた本学の取組を効果的に発信したことで、国際機関からも注目され、多様な性の理解について日本の社会に大きな影響を与えた。報道内容は、全国に先駆けて実施する本学の取組を支持するものがほとんどであり、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）もトランスジェンダー学生の受入れの検討を開始したことや、多様な性の理解についてインタビューやシンポジウムの講演依頼が本学に多数寄せられたこと等から、その影響の大きさが見てとれる。



▲ 平成 30 年 7 月 10 日
朝日新聞朝刊 3 面

THE世界大学ランキングによる戦略的な広報活動【60-1】

本学は、日本の大学の「教育力」に焦点をあてた「THE世界大学ランキング日本版」による大学の教育情報の発信を重要な広報戦略として捉えており、学長のリーダーシップのもと発信強化に努めている。

平成 31 年 3 月に発表された「THE世界大学ランキング日本版 2019」では、総合ランキングで 25 位（日本版ランキング 2018：32 位、日本版ランキング 2017：39 位）にランクした。平成 28 年度の「日本版ランキング 2017」の調査開始以降の順位伸び率は、50 位以内にランクする国立大学の中でも非常に高いものとなっている。さらに、本学のグローバル女性リーダー育成の取組がTHEの「大学事例」紹介のページで取り上げられるなど、教育機関、受験生等への効果的な大学広報を推進している。

(<https://japanuniversityrankings.jp/college/00022/index.html>)

「教育・研究情報」発信の推進【60-1】【61-1】

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、下記のとおり「教育・研究情報」発信体制を整備した。

- ① 平成 30 年度から新たに始まった大学ポートレート（英語版）を平成 30 年 10 月に公開し、本学の教育改革の取組を海外のステークホルダーに積極的に発信する体制を整備した。
- ② 本学の戦略性が高く意欲的な教育研究の活動状況について、ウェブサイトのリンク集約を行い、英語版を作成して、平成 31 年 3 月に公開した。
(<http://www.ocha.ac.jp/program/index.html>)
- ③ 平成 29 年度中に英語版ページを公開している「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクションTeaPot」及び「E-bookサービス」のシステム環境について、情報発信力強化のため、国立情報学研究所が実施しているクラウド型サービス JAIRO Cloudへ移行した。移行による機能強化を行った結果、新規登録件数が 1,089 件（平成 29 年度：427 件）となったほか、従来のサーバ管理運用に携わる職員の負担軽減、維持費の削減が実現し、職員が教育・研究情報発信の企画等の業務に集中できる環境を整備した。

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、国際交流留学生プラザの建設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】 施設マネジメントに基づく点検・評価結果から、共通スペースの集約化の検討を行う。	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）計画に基づき、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
【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。	【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安全教育を推進し、避難・防災訓練等を継続的に実施する。地元自治体と防災協力体制を整備する。また、安否確認システムの活用状況について検証する。	IV
【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。	【66-1】 平成29年度に引き続き、防災センター機能の基本方針に基づき、地元住民への防災に関する啓発講座を実施する。また、防災センター機能の整備計画を策定する。	IV
【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。	【67-1】 平成29年度に引き続き、定期的に学内環境の点検を行い、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。	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について、平成29年度に実施した「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」の研修会及び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・改善を行うほか、不正防止に関するハンドブックを作成し、引き続き、全構成員に向けた不正防止に関わる取組を推進する。</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に抑止・監視する。</p>	<p>【69-1】</p> <p>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>平成29年度に引き続き、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>情報セキュリティに関する規程・手順及び体制の整備を完了させる。また、情報セキュリティ対策に係る自己点検・監査を行う。</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>大学構成員の情報セキュリティ意識を高めるため、情報セキュリティ研修に加え、新たにインシデント対応訓練を実施する。</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****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」を踏まえて策定した「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 平成29年度末に「お茶大CSIRT」（関連規則：国立大学法人お茶の水女子大学情報セキュリティインシデント対応チーム規程）を設置したことに伴い、情報インシデント対応手順の見直しを行い、対応フロー図を整備して、インシデントの早期発見・対処を可能とする体制を整備した。[項番：2-(2)-①、2-(3)-①]
- ② 情報セキュリティ監査として、情報セキュリティポリシー・関連規則に基づく手順で定められた管理体制の構築状況を監査する「準拠性監査」（対象：情報推進室）及び、情報システムの運用について本学の情報セキュリティ対策の機能状況を監査する「妥当性監査」（対象：統合基盤情報システム、教員活動状況データベース）を実施した。[項番：2-(5)-③]
- ③ 平成28～30年度の実施状況を検証し、新たに平成31～令和3年度の「情報セキュリティ対策基本計画」を策定し、学内に周知した。[項番：2-(1)]

(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 事務用シンクライアント端末について、標的型攻撃メール対策ソフト「Yarai」を導入するとともに、OSやソフトウェアの必要な更新を行い、情報セキュリティを強化した。[項番：2-(6)-⑤]
- ② 各研究室のネットワークについて、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）への移行を推進した。また、独自のサーバ等を保有し認証ネットワークを使用していない場合は、使用するルータ機種名や使用IPアドレスの一覧の提出を徹底させる等、適切な情報管理・指導を実施した。[項番：2-(6)-①]

(3) その他、インシデント対応に係る未然防止、被害最小化や被害拡大防止のための取組及び再発防止策の実施

- ① 新たに設置した「お茶大CSIRT」について、情報インシデントが発生した状況を想定した訓練を実施し、対応体制を確認した。[項番：2-(2)-④、2-(4)-②]
- ② 全教職員及び大学院生を対象に、情報セキュリティ講習会を年2回（7月・10月）開催し、398名が参加した。また、情報セキュリティ講習会の効果を検証するため、教職員を対象に標的型攻撃メール訓練を平成30年12月に2回実施し、メール開封率が1回目：0.3%、2回目：3%（平成29年度1回目：21%、2回目：0.5%）となるなど、平成29年度を大幅に改善する成果が出ており、継続実施した講習会・訓練の効果を確認することができた。[項番：2-(4)-①]
- ③ 学内のパソコンに対してソフトウェア資産調査（対象部局：理学部）を実施し、ソフトウェアが適切に運用されていることを確認した。[項番：2-(6)-⑤]
- ④ Windows7のサポートが令和2年1月に終了することを踏まえ、期限までにWindows10へ移行するよう全学に通知を行い、適切な管理を推進した。[項番：2-(6)-⑤]

研究不正の未然防止に向けた取組【68-1】【69-1】**① 研究倫理教育の推進と研究不正行為防止ハンドブックの作成**

平成29年度までの研究不正防止に関する研修の受講状況・効果等について検証を行い、平成30年度の研修（7月・10月）では、新たに学部生の卒業論文研究における倫理審査チェックリストに関する研修内容を盛り込んで実施した。また、平成31年3月には「研究不正行為防止ハンドブック」を作成し、ウェブサイトで公表するなど、研究倫理教育を推進した。

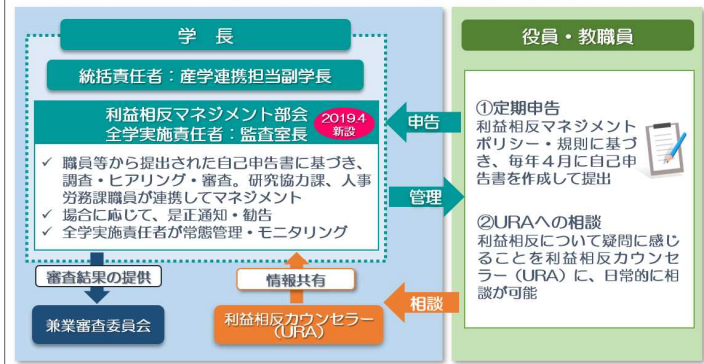
(http://www.ocha.ac.jp/researchs/002/prevention_handbook.html)

② 利益相反マネジメント体制の整備

本学の役員・教職員が安心して産学連携・社会貢献活動に参画し、その能力を最大限発揮できるよう、また本学が組織として産学連携・社会貢献活動に積極的に取り組めるよう、利益相反マネジメントポリシーの見直し及び関連規則の整備を行い、平成31年4月より「利益相反マネジメント部会」を新設することにより、役員・教職員の兼業等に係る利益相反の管理責任を「個人」から「組織（大学）」へ明確化する体制を整備した。平成31年2月には、「兼業及び利益相反に関する研修会」を実施し、本学構成員に対して利益相反マネジメントについての習熟を図った。

利益相反マネジメント体制の整備・充実

→兼業等に係る利益相反の管理責任を「個人」から「組織（大学）」へ明確化したことにより、教職員個人を「守る」体制を整備・充実



▲ 利益相反マネジメント体制の概要

③ 平成 30 年度内部監査の実施

平成 29 年度に確立した、監査室と研究不正防止委員会の連携による「研究不正の未然防止に向けた PDCA サイクル」に基づき、平成 30 年度内部監査計画を作成し、監査を実施した。実施にあたっては「研究費不正」の防止を重点方針に掲げ、教員に対するリスクアプローチ監査及び事務部門へのモニタリング監査を行い、平成 29 年度の監査指摘事項が改善されていることを確認した。

人権擁護推進のためのアクションプランに基づいた研修の実施【70-1】

人権擁護推進のためのアクションプランに基づき、複数回に渡って研修を開催し、本学構成員の人権擁護意識の向上を推進した。平成 31 年 1 月には、平成 29 年度の研修アンケートにおいて、実施してほしい研修テーマに挙げられていた「LGBT と人権」についての講演会を開催し、学生・教職員がLGBTについて理解を深めた。

2. 施設マネジメントに関する取組

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、施設の戦略的な有効利用・再配分に関する点検・評価項目の調査結果に基づき、学内共通スペースの集約化を実施した。平成 30 年度は、学内の国際系施設の集約化を行い、事務室・学生相談室・演習室・交流スペースが有機的に機能し、教育研究活動が更に充実することが期待される。

キャンパスマスタープラン等に基づく計画的な施設整備【62-1】

① 国際交流留学生プラザの完成（多様な財源（未来開拓基金）による整備）

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、これからの本学の新たなシンボルとなる「国際交流留学生プラザ」（4 階建て、延べ床面積 2,370 m²）が本学正門横に完成し、海外からの留学生、研究者と学生、附属学校の児童・生徒や地域住民が共に学ぶ拠点として活用する体制を構築した。

設計は、世界的にも著名な隈研吾建築都市設計事務所に依頼し、自然豊かなキャンパスとの調和を図りながら進められた。建設資金については、特定基金「未来開拓基金」（平成 28 年度設立）を立ち上げ、同窓生、教職員、一般の方々から寄せられた多額の寄附金を活用している（平成 30 年度の特定基金「未来開拓基金」の実績については、「p. 42、特定基金「未来開拓基金」による寄附の推進【51-1】」を参照。）。

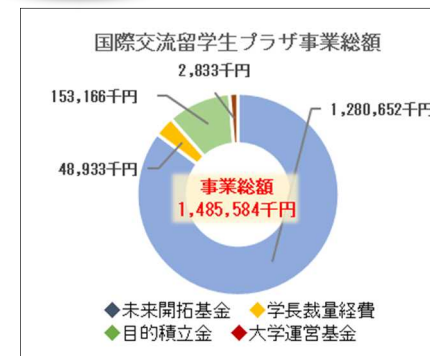
平成 31 年 3 月に開催した竣工式には、文化庁長官、文科省高等教育局長、文京区長、(株)ぐるなび代表取締役会長、経済産業省中小企業庁次長、文京区教育委員会教育長など約 130 名が参加した。プラザ完成後には、新入生の保護者向けの留学制度説明会や様々な国際交流イベント、社会連携講座、同窓会、災害時における地域への情報発信の場としての活用等を企画している。

▼国際交流プラザ概要

1. 外観



2. 事業総額



3. コンセプト

国際交流	留学生との交流拠点となる国際教育センターやラウンジを 1 階に設置。平成 31 年 4 月以降、多数の国際交流イベントを企画。キャンパスのグローバル化を強力に推進
地域貢献	本学がこれまで培ってきたグローバル女性リーダー育成に関する取組の社会への還元として、平成 31 年 4 月より「社会連携講座」を開設し、プラザ内にて実施
世代間交流	プラザ内に「同窓会コモンズ」（大学及び附属学校の 5 同窓会の集いの場）を設置。「オールお茶の水体制」のもと、未来開拓基金への多額の支援を得た

② キャンパス内全面禁煙化の実現

キャンパスマスタープランに掲げている「0歳から高齢者まで安全・安心な教育研究環境の確保」の基本方針に基づき、平成30年1月に学長のリーダーシップの元、「お茶の水女子大学喫煙対策宣言」を制定し、順次、喫煙スペースの縮小を行い、平成31年4月よりキャンパス内を全面禁煙とした。改正健康増進法の施行を踏まえたこの取組により、本学全構成員の健康増進及び安心・安全なキャンパス作りに大きく寄与した。

平成30年度計画【62-1】については、学長のリーダーシップのもとで、小規模大学である本学にとって前例のない顕著な実績として、「未来開拓基金」へ多額の寄附金が集まり、本学の新たなシンボルとなる「国際交流留学生プラザ」を建設することができ、オールお茶の水体制で国際交流・地域交流・世代間交流を強力に推進したことから進捗状況を「IV」と判断する

環境保全対策とエネルギーマネジメントの推進【64-1】

「平成33年度までに温室効果ガスを17%削減する」という中期計画の達成に向けて、「更新計画」及び「地球温暖化対策計画」に基づいて、機器の効率的運用や、省エネ啓発活動等の多用な取組を推進した結果、平成30年度の温室効果ガス排出量は3,835tとなり、中期計画の目標値（4,384t：平成17～19年の3か年の平均値）に対して、12.5%の削減となった。

3. 安全管理・危機管理の充実

オールお茶の水体制の安全教育の推進と地元自治体と連携した防災活動体制の整備【65-1】

① オールお茶の水体制の安全教育の推進

オールお茶の水体制で安全教育（大学・附属学校の全構成員に対する安全教育）を推進するため、初の試みとして、大学と附属学校が合同で防災訓練を実施した。訓練の際には、大学と附属学校が共同で作成した「災害時対応マニュアル 附属学校園版」を活用する等、災害発生時の実践的な連携体制を強化した。

また、大学内における災害ボランティア活動の取組を開始した。具体的な取組として、学生には経験学習の機会と捉えてもらい、幼児・児童を対象とした話し相手、遊び相手や年齢に応じた食事の配膳、着替え、トイレの付き添いな

どを行う学内幼児・児童ボランティアを推進している。

▼平成30年度に実施した防災訓練

実施日	訓練名	参加人数	概要
H30.4.20	避難訓練	604名	附属小・中学校と合同で実施 消火器訓練、AED訓練も合わせて実施
〃	安否確認システム訓練	1,916名	返答率：52.5%
H30.7.18	安否確認システム訓練	2,651名	返答率：未集計
H30.9.21	自衛消防隊訓練	120名	自衛消防隊員の教職員のみで、専門的訓練を実施
H30.10.10	オリロー訓練	25名	避難器具オリロー（緩行機）を使用する訓練を実施
H30.11.9	総合防災訓練	423名	附属小・中・高校と合同で実施 消火器訓練、AED訓練も合わせて実施
〃	役員の災害緊急情報センター設置等の訓練	8名	災害対策本部員である役員のみで行う訓練を初めて実施。災害緊急情報センターの機能を検証
〃	安否確認システム訓練	1,816名	返答率：49.6%
H31.1.14	トランシーバー訓練	14名	自衛消防隊対象者が参加

※ 上記の他、各学生寮で年3回の避難訓練（延べ185名が参加）、各附属学校で年間を通して適宜避難訓練を実施している。

② 各種防災関連マニュアルの作成

防災体制の強化として、大地震を想定した事業継続計画（BCP）を作成するとともに、災害時の対応に関する各種マニュアルを更新し、学内の最新の状況を踏まえた災害への対応体制を構築した。

▼平成30年度に作成したマニュアル

マニュアル名	区分	概要
災害緊急情報センターマニュアル	新規作成	災害発生時のセンター員の具体的な用務を整備
大地震を想定した事業継続計画（BCP）	新規作成	災害発生時の各部署の「非常時優先業務」を選定
災害時対応マニュアル 大地震編	更新	自衛消防隊に指定されている教職員（約120名）向けに配付
災害時対応マニュアル 大地震編（概要版）	新規作成	全教職員向けに配付
災害時対応マニュアル（ポケット版）	更新	定期券サイズ。本学全構成員へ配付
災害時対応マニュアル 附属学校園編	更新	いずみナーサリー、こども園を含む全6附属学校園のマニュアルを更新・配付、授業での活用

③ 地元自治体等と連携した防災活動体制の整備

東京都文京区との災害時における相互協力に関する協定（平成19年3月締結）について、東日本大震災等の経験を踏まえた実践的な協力内容となるよう、11年ぶりに協定を更新し、防災活動体制を整備・強化した。

④ 新安否確認システムの活用と検証

平成30年度より、それまで大学、各附属学校が別々に活用していた災害時の安否確認システムについて、大学を含む全附属学校が同一の安否確認システムに移行し、全学的な安否確認を円滑に行える体制となった。新システムを活用した安否確認訓練を年3回実施し、活用状況について検証を行った。

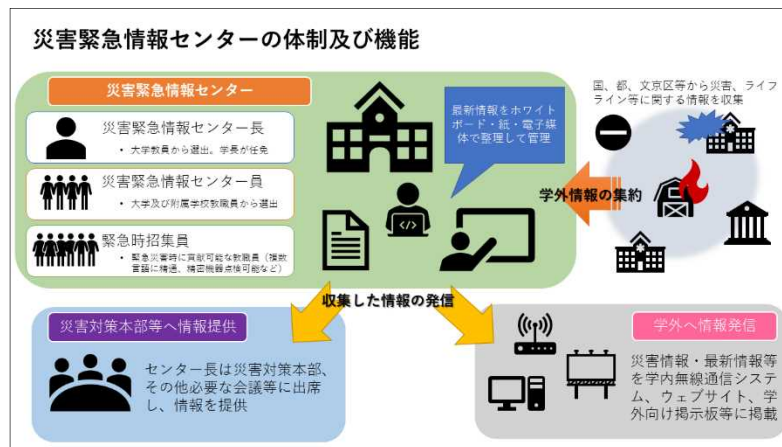
防災センター機能の充実と地域防災に関する取組【66-1】

本学では、オールお茶の水体制の下で防災に対するキャンパスづくりや地域への貢献を進めてきた。平成30年度は、災害緊急情報センターとサイエンス&エデュケーションセンターが連携し、防災や災害対応に関する活動を積極的に進めている（サイエンス&エデュケーションセンター（SEC）による日本全国への災害発生時の取組については、「p. 10、センター等を活用した社会・地域・大学間連携の促進【28-1】【29-1】」及び「p. 28、3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況 ユニット3」を参照）。

① 災害緊急情報センターの整備

災害時に学外機関からの情報を集約し、学内外へ発信を行う一時的実施機関として「災害緊急情報センター」を平成29年度に設置した。平成30年度は、本センターの体制・機能について整備し、緊急時のセンター員の具体的な業務をまとめた「災害緊急情報センターマニュアル」を策定した。また、ウェブサーバ及び無線ルータからなる「学内臨時通信システム」を導入し、本センターの情報発信・共有機能を整備した。さらに、センター機能も含めた大学全体の災害発生時における情報収集及び指示等の取組・体制を検証するため、災害対策本部において、実際の対応を想定した訓練を実施した（平成30年11月）。

これらを踏まえて、災害発生時における責任体制を明確化して適切な指示が出せるよう「お茶の水女子大学防災規則」を改訂し、防災を担当する副学長が学長を補佐し、防災に関わる業務を掌理する体制を確立した。



▲災害緊急情報センターの概要

② 地域防災への貢献

地域への防災に対する貢献として、近隣に所在する大学（本学を含め5大学）と引き続き防災担当者連絡会を開催して、災害時における連携を深めるとともに、SECと連携して地域住民の意識向上を図るための啓発講座を引き続き実施した。また、地域交流の拠点とする活用も想定する国際交流留学生プラザ（平成31年3月竣工）に近隣住民向けの掲示板を設置し、帰宅困難者への情報提供に役立てることとした。

平成30年度計画【65-1】については、11年ぶりに東京都文京区との災害時における相互協力に関する協定の見直しを行い、実践的な防災活動体制を構築することができた。また、災害時への対応として、各種防災関連のマニュアルに基づき、多様な訓練を実施することで、オールお茶の水体制の安全教育を強力に推進した。

平成30年度計画【66-1】については、計画に掲げる取組を実施したほか、学外への情報発信機関として位置付ける「災害緊急情報センター」について、整備計画を策定しただけでなく、緊急時の活動体制を具体的に整備するとともに、活動内容を検証する訓練を実施した。また、SECとも連携し、地域への啓発等による防災体制の強化を強力に推進した。

以上の取組を総合的に判断し、平成30年度計画【65-1】【66-1】の進捗状況を、それぞれ「IV」と判断する。

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

III 短期借入金の限度額

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
<p>1 短期借入金の限度額 1,117,168千円</p> <p>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。</p>	<p>1 短期借入金の限度額 1,117,168千円</p> <p>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。</p>	なし

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績
○ 旗の台地区の土地（東京都品川区旗の台六丁目507番9 739.93㎡）及び建物（120.91㎡）を譲渡する。	○ 旗の台地区の土地（東京都品川区旗の台六丁目507番9 739.93㎡）及び建物（120.91㎡）を譲渡する。	旗の台地区の土地（東京都品川区旗の台六丁目507番9 739.93㎡）及び建物（120.91㎡）について、有利な条件で譲渡できるよう、譲渡先及び譲渡方法を検討した。

V 剰余金の使途

中期計画	年度計画	実績
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充当する。	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当する。	平成28年度に生じた剰余金72,608,659円及び平成29年度に生じた剰余金94,957,442円のうち153,166,101円を国際交流留学生プラザの建設及び設備の購入費に充てた。

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

中期計画			年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源
<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 屋外排水設備改修 小規模改修 	総額 84	施設整備費補助金 (63) (独)大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金 (21)	<ul style="list-style-type: none"> 屋外排水設備改修 小規模改修 	総額 84	施設整備費補助金 (63) (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

- ・屋外排水設備改修：屋外排水管の老朽改修を実施した。(63百万円)
- ・小規模改修：附属中学校体育館のトイレ改修工事及び理学部3号館の空調設備改修を実施した。(21百万円)

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

中期計画	年度計画	実績
<p>○ 年俸制教員の採用・切替えを促進し、平成33年度までに50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18%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>○ 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、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行い、年俸制教員の採用・切替えを促進するとともに、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活用する。【40-1】</p> <p>2. 平成29年度に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、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. 教員活動状況データベースに基づく教員の業績評価及び職員の人事評価が給与へ適切に反映されているか否か検証し、必要があれば見直しを行う。【42-1】</p> <p>4. 平成29年度に引き続き、女性の役職への登用を促進し、30%以上を維持する。【43-1】</p> <p>5. 事務職員の研修計画に基づき、職員の資質向上、業務の効率化に資する研修を実施するとともに、業務に関する資格取得を促進する。【50-1】</p> <p>（参考1）平成30年度の常勤職員数 355人 また、任期付職員数の見込みを125人とする。</p> <p>（参考2）平成29年度の人件費総額見込み 4,735百万円（退職手当は除く）</p>	<p>※【40-1】、【41-1】、【43-1】、【50-1】については、「p. 36～38、（1）業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」を参照。</p> <p>※【42-1】については、「p. 47～48、（3）自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項」を参照。</p>

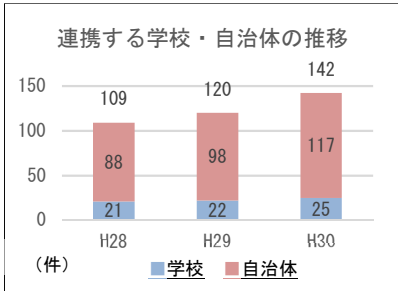
○ 別表1 (学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科、研究科の専攻名等	収容定員	収容数	定員充足率	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				人間文化創成科学研究科 博士前期課程			
人文学科	220	251	114.0	比較社会文化学専攻	120	134	111.6
言語文化学科	320	382	119.3	人間発達科学専攻	54	80	148.1
人間社会科学科	160	183	114.3	ジェンダー社会科学専攻	36	42	116.6
芸術・表現行動学科	108	116	107.4	ライフサイエンス専攻	80	94	117.5
学部共通	20	-	-	理学専攻	140	152	108.5
計	828	932	112.5	生活工学共同専攻	14	29	207.1
理学部				修士課程 計	444	531	119.5
数学科	80	98	122.5	博士後期課程			
物理学科	80	94	117.5	比較社会文化学専攻	81	127	156.7
化学科	80	95	118.7	人間発達科学専攻	42	96	228.5
生物学科	100	109	109.0	ジェンダー学際研究専攻	12	29	241.6
情報科学科	160	171	106.8	ライフサイエンス専攻	39	38	97.4
学部共通	20	-	-	理学専攻	39	39	100.0
計	520	567	109.0	生活工学共同専攻	6	12	200.0
生活科学部				博士課程 計	219	341	155.7
食物栄養学科	144	154	106.9	附属小学校 (帰国児童教育学級含む)	675	633	93.7
人間・環境科学科	96	104	108.3	附属中学校 (帰国生徒教育学級含む)	366	346	94.5
人間生活学科	234	269	114.9	附属高等学校	360	361	100.2
心理学科	26	27	103.8	附属幼稚園	160	149	93.1
学部共通	20	-	-				
計	520	554	106.5				
学士課程 計	1,868	2,053	109.9				

○ 計画の実施状況等

平成 30 事業年度に係る業務の実績に関する報告書 正誤表

国立大学法人お茶の水女子大学

通し 番号	該当の頁・箇所	誤	正
1	12 頁・右側下部	1－4 附属学校教育の充実 「附属学校園教材・論文データベース」の開発【36-1】 (略) 附属学校を擁する国立大学における機能強化の一環として、「 <u>国立大学法人附属学校園教材・論文データベース</u> 」を開発して、(略)	1－4 附属学校教育の充実 「附属学校園教材・論文データベース」の開発【36-1】 (略) 附属学校を擁する国立大学における機能強化の一環として、「 <u>国立大学法人お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース</u> 」を開発して、(略)
2	28 頁・実施状況下部	①連携自治体・学校の充実 (略) 積極的な被災地訪問等を継続して実施したことで、連携する学校・自治体数が拡充しており、平成 31 年 3 月末時点での連携実績は、学校 <u>25</u> 件、自治体 <u>117</u> 件の計 142 件となっている。	①連携自治体・学校の充実 (略) 積極的な被災地訪問等を継続して実施したことで、連携する学校・自治体数が拡充しており、平成 31 年 3 月末時点での連携実績は、学校 <u>117</u> 件、自治体 <u>25</u> 件の計 142 件となっている。
3	28 頁・実施状況グラフ	【平成 30 年度の主な連携実績】 	【平成 30 年度の主な連携実績】 