お茶の水女子大学における研究評価について

お茶の水女子大学は、豊かな見識と専門的知性を備えた女性リーダーの育成に向けて、研究推進・社会連携室が研究活動に関する戦略立案等を担当し、学長のリーダーシップの下、女性研究者の活躍を支援するプログラムを広く展開している。
また、評価活動については、「国立大学法人お茶の水女子大学評価指針」を定め、総合評価室を設置するとともに、自己点検評価制度を定量的な評価軸について行うことを目指し、「教員活動状況データベース」を構築し、全学評価、部局別評価、個人評価の基礎データに活用している。

１．お茶の水女子大学の概要

１－１　基本的な目標等

お茶の水女子大学では、平成１６年の国立大学法人化にあたり、「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する。」を理念とし、大学の基本的な目標として次の５項目を掲げ、現在、その実現に向けて、各種取り組みが進められている。

１）大学のミッション

すべての女性がその年齢・国籍等にかかわりなく、個々人の尊厳と権利を保証され、自由に己の資質能力を開発し、知的欲求の促すままに自己自身の学びを深化させることを支援する。

２）女子高等教育の継承と発展

１３４年に及ぶ女子高等教育の蓄積を活かして、女子大学としての制度設計を選択し、伝統に基づく知的・教育的遺産を継承するとともに、その再構築を試みつつ、豊かな見識と専門的知性を備えた指導的女性・女性研究者の育成を志向する。

３）研究の拠点化と新たな教養教育の構築

研究レベルの高度化をはたし、ＣＯＥ研究拠点を構築するとともに、その研究を踏まえた専門教育を充実させる。学際的大学院人間文化研究科と学士課程の有機的連携による、「教養知と専門知」「学芸知と実践知」「自己探究力と自己プレゼンテーション力」の統合に努力し、新たな教養教育を構築する。

４）社会貢献と国際交流

常に時代と社会の要請に応え得る優れた女性指導者・研究者を育成し、男女共同参画社会の実現に寄与する。また、国際的視野に立って世界各地の大学と交流し、とりわけアジアその他の途上国女子教育の充実強化に協力し、女性の地位と知的能力の向上によって、平和な安定した社会の樹立に貢献する。

５）生涯にわたる教育と研究支援

女性特有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て、その成果を社会に還元することで、女性の生涯、延いてはすべての人の生き方に関わるモデルの提供源とな

る。

１－２　教育研究組織（資料１参照）

お茶の水女子大学では、大学院における教育研究機能の強化、学部間・学部大学院間をつなぐ教育の全学的運営、研究情勢に応じた柔軟な研究組織の構築と人事予算配分の効率化を主な目的として、平成１９年度に大学院を改組し「人間文化創成科学研究科」を設置している。

大学院人間文化創成科学研究科は、教員組織の研究院と教育組織の教育院で構成されており、専任教員全員が研究院に所属し、教育院及び学部の教育を運営・実施している。

１－３　教員数（平成２１年５月１日現在）

教授	１０４名
准教授	８１名
講師	４名
助教	９名
合計	１９８名

※ 学長・理事・監事は含まない。

１－４　学生数（平成２１年５月１日現在）

学部	２，１６６名
博士前期課程	５７６名
博士後期課程	４９７名
合計	３，２３９名

１－５　収入・支出（平成２０年度決算）

収　入　（単位：百万円）

区　　分	金　額
運営費交付金	５，２９２
施設整備費補助金	７９１
補助金等収入	２８７
国立大学財務・経営センター施設費交付金	２６
自己収入	２，０７２
授業料、入学料及び検定料収入	１，８６４
財産処分収入	５１
雑収入	１５７
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	１，１３０
引当金取崩	１
目的積立金取崩	１６６
計	９，７６５

支　出　（単位：百万円）

区　　分	金　額
業務費	５，７８４
教育研究経費	５，７８４
一般管理費	１，２８３
施設整備費	８１７
補助金等	２８６
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	１，０８４
国立大学財務・経営センター施設費交付金	２５
計	９，２７９

２．マネジメント体制

２－１　研究マネジメント体制

お茶の水女子大学では、法人化に伴い、学長のリーダーシップの下で、戦略的な法人経営に取り組むため、従来の全学委員会方式を改め、４機構（総務機構、教育機構、国際・研究機構、学術・情報機構）とその下に室を設置する「機構・室体制」（「１－２　教育研究組織」を参照）を構築している。

機構・室は、機構長は理事及び副学長が兼務し、室長は教育研究評議会評議員のうちから学長が任命し、企画立案などを責任をもって積極的に行える体制としているとともに、副室長は事務職員であるチームリーダーを充て、教員と事務職員の連携協力体制の下で大学の政策の実効性を高める組織となっている。

大学の研究マネジメントについては、「国際・研究機構」の下に設置されている「研究推進・社会連携室」が中核的な役割を担っており、研究活動を戦略的に推進している。

研究推進・社会連携室は、具体的な業務として、以下の４つの活動を行っている。

①研究推進に関する将来構想計画及び企画立案

・女性研究者養成という大学の目標に即応し、女性研究者に対する要請の高い研究領域を特化したプロジェクトを推進している。

・学内研究のインセンティブを考慮し、公募による学内科研を整備すると共に、重点研究領域に関して研究費の特別配分を実施している。

・総合評価室及び総務室と連携し、研究組織の見直しの弾力化と人材の流動化を推進している。

②競争的研究資金など外部資金によるプロジェクトの企画立案

・外部資金獲得のためのプロジェクトチームを結成し、幅広い視点から新たな研究教育プログラムを計画立案し、各種競争的研究資金の公募に申請している。

・科学研究費補助金獲得に向けて大学の教職員、研究者及び附属学校の教員に対するパワーアップセミナーや説明会を開催している。

・日本学術振興会の特別研究員制度への応募を奨励するため「アカデミック女性リーダーへの道（実践編）～研究企画・資金調達・プレゼンのコツを学ぶ～差が出る『研究力』」と題し、学外の有識者を招きセミナーを実施している。

③地域社会との連携に関する将来構想計画及び企画立案

・「社会貢献ポリシー」、「知的財産ポリシー」及び「利益相反マネジメントポリシー」を制定し、研究は常に社会との連携の下にあることを忘れず、研究成果の社会への還元に関する具体的方策を構築している。

・教員個人活動データベースを活用し、ホームページ（Tea Pot）や報告書（Annual Report）及び研究シーズ集を通じて研究成果を公開している。

・研究成果を公開講座や社会人教育（特に教育職員）の再教育の機会を通じて、直接的な社会貢献を実施している。

④その他所掌業務に関し必要なこと

・「研究倫理指針」、「研究者行動規範」、「研究ミスコンダクトへの対応に関する規程」、「研究倫理委員会規則」及び「公的研究費等の不正使用防止等に関する規程」を制定し、リスクマネジメント体制を整備・構築している。

２－２　戦略に沿った教員人事システムの構築

お茶の水女子大学では、教員の配置ポストについて、学長主導の下、大学の方針・戦略を実現すべく、以下に掲げる戦略的な人事システムを構築し、教員の採用を行っている。

①教員公募は学長名で行い、公募条件は役員会の方針を踏まえ決定するなど、教員人事に関する新たなスキームを設けている。

②教員の欠員ポストは原則として学長手持ちとし、全学的・戦略的な観点から学長の主導の下、個人を特定して行う「ターゲット型採用」と、戦略分野を特定して広く人材を募集する「公募型採用」の２種類による戦略的人事を行っている。

③女性の教員比率の低い領域の新規教員採用に関して、学位・業績・能力等が均等の場合は女性採用を優先するという原則に基づいた人事採用を行っている。

２－３　女性研究者の育成

お茶の水女子大学では、科学技術振興調整費による「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」事業や特別教育研究経費による「女性が進出できる新しい研究分野の開拓」事業などを推進し、女性の資質能力が十全に発揮できる領域･テーマの開拓、女性のライフスタイルを考慮した研究方法の探求を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスを可能とする研究雇用環境の改善を図り、若手女性研究者の育成を推進している。主な取り組みは以下のとおりである。

①　学内保育施設の充実：女性研究者の育成推進を目指し、平成１４年に開設した保育室を発展させ、平成１７年には大学が運営する学内保育所（いずみナーサリー）を設置している。

②　子育て中の女性研究者支援：女性研究者が研究と子育てを両立できるように、研究補助者の配置などを行い、支援している。

③　育児支援奨学金制度：大学が大学院生の保育料の半額を負担する「育児支援奨学金」制度を実施している。

④　９時−５時体制：平成１８年度科学技術振興調整費による「女性研究者に適合した雇用環境モデル」の構築に向け、勤務時間「９時−５時体制」の実現のためにワーキンググループを設置し、ロードマップを作成している。

⑤　育児休業を取らない男女の教員への子育て支援策を継続実施し、３名に業務負担を軽減し、非常勤講師を措置している。

⑥　寄附講座「チャイルド ケア アンド エデュケーション講座」において現職保育者の研修授業を開講している。

２－４　若手研究者の育成

お茶の水女子大学では、科学技術振興調整費による「若手研究者の自立的研究環境整備促進プログラム」事業により、役員直属の人材育成組織として「お茶大アカデミック・プロダクション」を設置し、大学院先端融合部門と協働して新分野に挑戦する若手研究者の育成を行っている。

「お茶大アカデミック・プロダクション」は、学長、役員、先端的研究分野の協力教員によって組織されており、若手研究者が自由な環境で研究能力を向上させ、大学院・学部教育の実践を通して教育力を強化し、さらにマネジメント能力も備えて、テニュア・トラックに適する研究者の育成を目指している。国際公募により特任助教として採用された研究者は、

先端融合系に所属する研究者と協働で研究できる体制を構築しており、孤立することなく主体性をもって研究に従事できる環境が整えられている。

３．評価体制

お茶の水女子大学では、自己点検・評価活動（全学評価、部局等評価、個人評価）を中期目標・中期計画に明確に位置付け、総務機構の下に「総合評価室」を設置するとともに「国立大学法人お茶の水女子大学評価指針」（資料２参照）、「同部局別評価実施要綱」、「同部局別評価実施要領」、「同個人活動評価要綱」（資料３参照）及び「同個人活動評価実施要領」（資料４参照）を定め、評価活動を実施している。

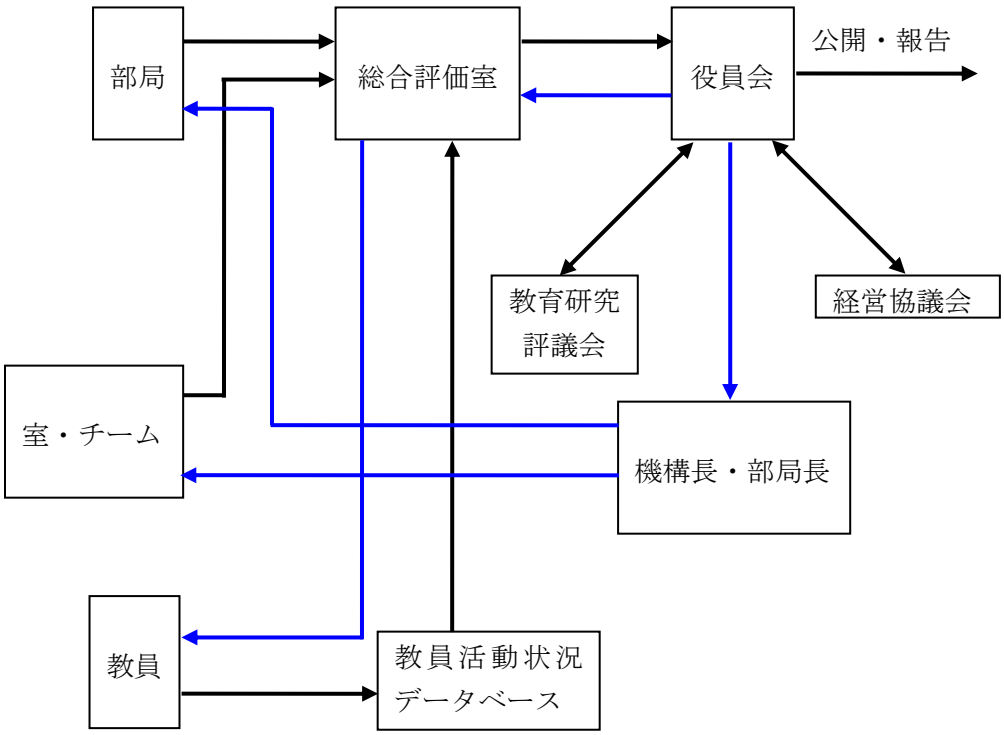
総合評価室は、室長、副室長を含め、教員７名、事務職員３名で構成されており、評価指針、評価要綱等の策定、評価の企画・立案及び実施に関する業務を行っている。

お茶の水女子大学の評価は、全学評価、部局等評価、個人評価の各レベルにおいて、自己評価を基本としており、その結果を外部委員を含む評価委員会が検証するものとなっている。具体的には、個人活動評価は、各教員が各自の教育、研究、社会貢献、大学の運営・経営における活動を自己点検・評価し、外部評価委員と大学の教員で構成される各部局の「部局別評価委員会」が個人別の自己評価の結果のメタ評価を行い、部局等の評価は、各部局の「自己評価委員会」が部局別自己点検・評価を実施し、外部評価委員と大学の教員で構成される各部局の「部局別評価委員会」が部局別自己点検・評価の結果のメタ評価を行っている。

また、総合評価室では、定量的評価軸による自己点検評価を目指し、教員個々の活動状況を逐次収集するための「教員活動状況データベース」を構築し、教員の個人活動評価に活用している。

教員活動状況データベースは、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の４領域に関する約１００項目から構成されており、毎年、入力を全教員に義務付けている。

個々の教員の活動状況は、教員活動状況データベースをもとに各年度で点数化され、大学内での相対評価（分野ごと及び総合評価における順位付け）が行われ、それをもとに各教員は活動状況の自己点検評価を行っている。



４．大学として実施されている主な評価

４－１　教員個人評価

お茶の水女子大学では、「個人活動評価要綱」及び「個人活動評価実施要領」にもとづき、教員の活動評価を実施している。

１）目的

教育研究活動等のもっとも基礎的な主体である個々の構成員のレベルで、教育研究活動等の質を保証し、その一層の向上に資する。

２）評価対象

専任教員に対し、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の４領域について実施する。

３）評価方法等

実施体制

個々の教員による自己評価書をもとに、学内専門委員と学外の外部委員で構成される「部局別評価委員会」が評価を行い、総合評価室が、評価結果を整理し、部局長及び学長に報告する。

実施時期

部局別評価の実施年度（３年毎）に実施する。

評価項目

教員活動状況データベースにおける入力データ（教育、研究、社会貢献、大学運営・経営への貢献の４領域の約１００項目）（研究については、資料５参照）。

実施方法

お茶の水女子大学では、コストをかけずに評価の効果を高めることに重点を置き、「教員活動状況データベース」に基づいた教員評価を実施している。

各教員は、「教員活動状況データベース」中の入力データをもとに個人活動の定量化を行い、各年度の大学内での相対評価（分野ごと及び総合評価における順位付け）を行い、それをもとに活動状況の自己点検評価を行う。

相対評価に当たっては、４領域のうちの研究の評価については、大学院博士前期課程専攻内での相対評価として行い、教育・社会貢献の評価については、全学相対評価として行い、大学運営・経営については、職位別の相対評価として行う。

さらに、総合点を計算し、この数字によって教員自身が上位からどの位置にいるのか（５％程度、２０％程度、７５％程度）が分かるようになっている。

評価の流れは以下のとおりである。

（ｉ）教員は、毎年３月～４月に、データベースのその年度分のデータを入力するとともに、教員活動状況データベースにおける相対評価をもとに、自己評価を行い、９月までに自己評価書（自由記入方式）を部局別評価委員会に提出する。

（ii）部局評価委員会は、教員から提出された自己評価書をもとに自己評価の結果のメ

タ評価を行う。なお、部局評価委員会の外部評価委員による個人別の意見は、各教員にフィードバックしている。

（ⅲ）総合評価室は、各部局の評価結果を取り纏め、活動状況の評価原案を作成する。原案は、役員会及び教育研究評議会、経営協議会での審議を経て、公開されるとともに改善点の抽出が行われる。改善点は、役員会のメンバーである機構長を通して評価を受けた個人や組織に通達される。

４）評価結果の活用

個々の教員の活動状況は、教員活動データベースをもとに各年度で点数化されてウェブに掲載される。各教員は、随時、ウェブから点数化された各自の評価結果を知ることができるとともに、自身の活動状況を全学の活動状況と比較し、今後の活動の改善に反映させる。

各教員の改善努力に対しては、個人活動状況の評価結果を昇給に反映することで、インセンティブが与えられている。

５．文部科学省研究開発評価推進検討会委員からのコメント

平成２１年１２月１０日にお茶の水女子大学のマネジメント及び評価担当者との意見交換を実施し、お茶の水女子大学におけるマネジメント及び評価活動を確認した。

意見交換には、研究開発評価推進検討会委員である内田理之氏（理化学研究所筑波研究所研究推進部企画課長）及び嶌田敏行氏（茨城大学評価室助教）に同席いただいた。後日、両委員から、下記のコメントが寄せられた。

１）大学全体について

区分	コメント欄
マネジメントについて	○　旧来、女性が高等教育を受けることのできる唯一の場であったことから、人材輩出（教育）を最優先のミッションとしている。その目的を達成するための研究活動という認識のもと、研究推進・社会連携室が研究活動に関する戦略立案等を担当し、これをもとに学長のトップマネジメントが可能な構造となっている。前学長時代はバイオインフォマティクス分野への研究の重点化が行われていたとのことであるが、現在では極端な重点化施策はとられておらず、個別の研究課題は原則として教員の自由発想に基づくものであると考えられる。高度な教育活動を実現するための研究活動という位置づけが明確であり、研究活動における選択と集中にはお茶の水女子大学はむしろ慎重であるとの印象である。 ○　お茶の水女子大学において、一般に室は教員、職員が一体となって、理事のもとである特定の業務ミッション達成のために置かれている組織で、ほかにも総合評価室、総務室などが設置されている。室長は評議員が担当している。また、室は機構の下に束ねられており、機構の長は理事である。 ○　研究推進・社会連携室が全学的な研究マネジメントを行っている。室長は、評議員のなかから学長が選任する。室員はバランスを考慮しながら学長が室長の推薦にもとづき任命する。この室の会議には、理事（副学長）も加わり（議長はあくまでも室長）、大所高所からの意見を述べたり、室と大学執行部とのパイプ役となり、室の活動を推進

		する力となっている。
	実施の体制・プロセス	○　研究実施体制の特色としては、教育組織と研究組織の分離を行っていることである。教員は（センターを担当する教員も含め）大学院の１つの研究科（研究院）に所属している。教員総数が約２００名なので１部局でも（お互いの顔が見える人数規模なので）差し支えない、とのことであった。 ○　教員組織は、基盤分野と先端融合分野に分かれる。先端融合分野の教員は約１０名であり学長の指名により任命されている。先端融合分野に所属するとある程度のコマ数の授業が免除され（非常勤講師費用が配分される）、研究に充てる時間が確保できるような配慮がなされている。ただし、毎年度、研究実績に関しての報告書作成が求められる。 ○　外部資金獲得のため、上述の室の下に、プロジェクトチームが作られ、新たな教育研究プログラムを計画、立案している。 ○　運営費交付金、学生納付金収入のほとんどが人件費等の義務的経費に充当されることもあり、研究開発活動予算は原則として外部資金によって賄われている。これらの予算的構造からも個別の研究課題については結果としてボトムアップ型と判断されるが、大学のミッションが伝統的に明確で教員間にも浸透していると認められ、主に人材育成や大学のあり方に関する研究への外部資金の導入比率が比較的高く、結果として経営陣の意図に沿う形での研究開発活動が実施されていると思われる。
	目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有	○　大学のミッションと研究の特色は明確に打ち出されており、おそらく建学以来、（時代のニーズは取り込みながらも）本質的にそれほど大きくは変わっていない（ぶれていない）のではないか、と思われる。大学憲章は現在、議論を行っている最中とのことだが、中期目標・中期計画の前文に書かれる、基本的な大学のミッションについては、第１期、第２期の中期目標期間ではブレがない。国立大学では数少ない「建学の精神」を具現化している大学である、と考えられる。 ○　先駆的な女子大学という立場での根源的な大学の目標が全学的に強く意識されている。反面、短期的、中期的なロードマップの策定などは容易ではなく、むしろ、ロードマップの策定そのものも研究対象とも言える状況にあるのではないかと思われる。
評価活動について		○　教員個人評価を実施し、処遇に反映している。現段階では、主にアクティビティを見る評価を行っているが、本質的な実績の評価についても、検討を進めているとのことであった。 ○　教員個人評価の結果について、外部評価委員によるメタ評価を実施している。メタ評価の結果は、教員個人にフィードバックされるだけでなく、学科ごとにまとめた上で公表している。 ○　個人業績評価、研究課題評価のレベルにおいては、教員の個人業績をデータベース化し、自己点検・評価を実施する。それをもとに「部局別評価委員会」を開催するという手法を取っている。この一見逆順とも思える手法がお茶の水女子大学の特徴を表していると考える。通常の研究開発法人であれば部局等のミッションをもとに個人業績を見ていくことになり、しばしば「研究レベルは高いが研究目標には合致していない」というような評価を受ける場面にも遭遇する。しかし、お茶の水女子大学の場合、部局毎の戦略目標が必ずしも明示的でないこともあり、結局のところ個人業績の単純な蓄積をもって部局の評価としているに等しい。このような手法による評価は異分野交流など組織的な連携研究について評価する観点を見落とす恐れもあるので、機関評価のレベルでのフォローを期待したい。 ○　いわゆる研究力などの現状把握については、大学の規模がさほど大

		きくないため、おおよそ誰が何をやっているのか、つかめる状況にある、とのことであった。ただし、データベースを活用した年報の発行や、研究紹介の冊子の発行など、教員の研究成果をまとめる活動は定期的に行なわれている。
	評価の目的・対象に応じたシステムの構築	○　大学独自のデータベースシステムを持ち、各教員は教員個人評価に用いられるだけでなく、年報の作成などにも活用している。 ○　研究活動のファクトを収集するために、データベースシステムを整備し、教員が自ら入力を行っている。現状ではファクトをもとに自己点検・評価を実施し、さらに外部評価委員によるメタ評価も実施されている。しかし、大学の真の目標に合致しているかどうか、という評価になっているかどうか、という点については議論の余地があるように思われる。
	評価の実施における工夫、特徴	○　この教員個人評価では、評価コストをいかにかけずに、（改善）効果を最大にするか、ということに力点が置かれている。即ち、コストパフォーマンスを考慮した評価活動という視点での制度設計であり、この点を明確にしている大学はそれほど多くない（どこも悩みのタネではある、と思われるが）。 ○　お茶の水女子大学は総合大学で、いわゆる文系・理系が併存しており、評価基準を一元化するわけにはいかない。そのため個々の部局に対する評価基準を調整する役割を担う組織として総合評価室が設置されていることが本学の特徴のひとつである。
マネジメントと評価との関係		○　個人評価活動をもとに学科単位の研究力把握が行われ、次の研究戦略を打つための材料が適切に学内で作られている。加えて、法人評価などもう少し大きい組織単位での研究評価も行われている。これらの業務は総務系の理事が担当しているが、理事同士のコミュニケーションが十分図られているために（研究担当理事も評価にはお詳しいし、逆もまたそうであった）、評価によって得られた情報が研究マネジメントだけでなく、全学のさまざまな企画立案や意思決定に有効に活用されていると考えられる。 ○　お茶の水女子大学の評価活動を統括する総合評価室によってまとめられた評価結果は学長（役員会）に示され、新たな立案、資源配分などに活用される構造（ＰＤＣＡサイクル）になっている。

２）部局について

区分		コメント欄
マネジメントについて		○　教員は原則として研究組織としては人間文化創成科学研究科に一元的に所属しており、教育組織としての学部・学科の教育プログラムに応じて適当な教員が専任教員として学生の指導を担当する形となっている。そのため、組織としての「部局の意思」が前面に出た研究マネジメントは行われていないものと思われる。総合大学としては教員が 230 名程度と小規模であることも関係している。
	実施の体制・プロセス	○　教員個人の活動がベースとなっており、部局としての戦略的マネジメントには積極的ではないと思われる。しかし、情報科学科のユビキタスコンピューティング研究のように、結果として当該学科を特徴づけるような研究課題が見受けられる。
	目標（方向性）の明確化と情報・問題意識の共有	○　人材の輩出がお茶の水女子大学の究極の目的であることもあり、研究対象を広範囲にカバーすることが意識されているものと思われる。
評価活動について		○　個人業績のデータベースに基づく自己点検・評価と外部委員によるメタ評価によって、便宜的に部局毎の評価コメントが作成される。しかし、部局としての戦略目標などが明示されていないこともあり、部局による自律的な評価活動は実施されていない。
	評価の目的・対象に応じたシステムの構築	○　研究活動のファクトを収集するために、データベースシステムを整備し、教員が自ら入力を行っている。現状ではファクトをもとに自己

		点検・評価を実施し、さらに外部評価委員によるメタ評価も実施されている。しかし、大学の真の目標に合致しているかどうか、という評価になっているかどうか、という点については議論の余地があるように思われる。
	評価の実施における工夫、特徴	○　お茶の水女子大学は総合大学で、いわゆる文系・理系が併存しており、評価基準を一元化するわけにはいかない。そのため個々の部局に対する評価基準を調整する役割を担う組織として総合評価室が設置されていることが本学の特徴のひとつである。
マネジメントと評価との関係		○　部局は（研究組織ではなく）教育組織であるが、教育の質を確保するため、教員の研究活動のレベルを確認しておくという意味で浅からぬ関係を有するものと思われる。

３）その他のコメント

○　大学の理念の中で人材育成を前面に出している印象を受けた（少なくとも学外者にはそう見える）。建学の精神の具現化とも言えるが、質の高い研究活動が基盤にあるからこそ、そこをはっきりと打ち出せるような気がした。

○　「人材輩出（教育）のために研究を行っている」という大学としての立場を明快にしていることは何とも頼もしい。ただし、今後の研究人材は学際的な研究への取組みが必須となることが予想され、そのためには専門を超えた研究交流を一定の研究戦略の下で学生に経験させることが必要と考える。

○　高度で充実した教育を支える活発な研究活動だけでなく、大学院生に対する独自奨学金の豊富さは、特筆に値すると考えられる（もちろん大学院生の比率も高い）。

○　人材育成との一環として研究者育成にも力を入れており、例えば、「お茶大アカデミック・プロダクション」と呼ばれる若手研究者自立支援プログラムが運用されている。このプログラムでは、研究力育成だけでなく、教育力の育成も重視している。また、この公募が国際公募によって行われていることも見逃せない。

○　言うまでもないが、女性研究者支援は充実しており、法人化前から学内に保育所を設置するなど、先進的でかつ、真摯に大学の使命として認識されているとの印象を受けた。

○　教員が人間文化創成科学研究科に一元的に所属しているため、かえって異分野間の研究交流への積極性が見えにくい部分があるように思われた。少なくともデータベースの入力項目に学際的研究への積極性を問う項目を見つけることができなかった。もちろん、学際的研究は必要に応じて実施するもので、無理にテーマを作っても意味はないが、お茶の水女子大学には学際的研究の橋渡し役となり得る情報科学科が設置されており、例えば、物理・化学・生物学をつなぐハブとなり得るのではないか。

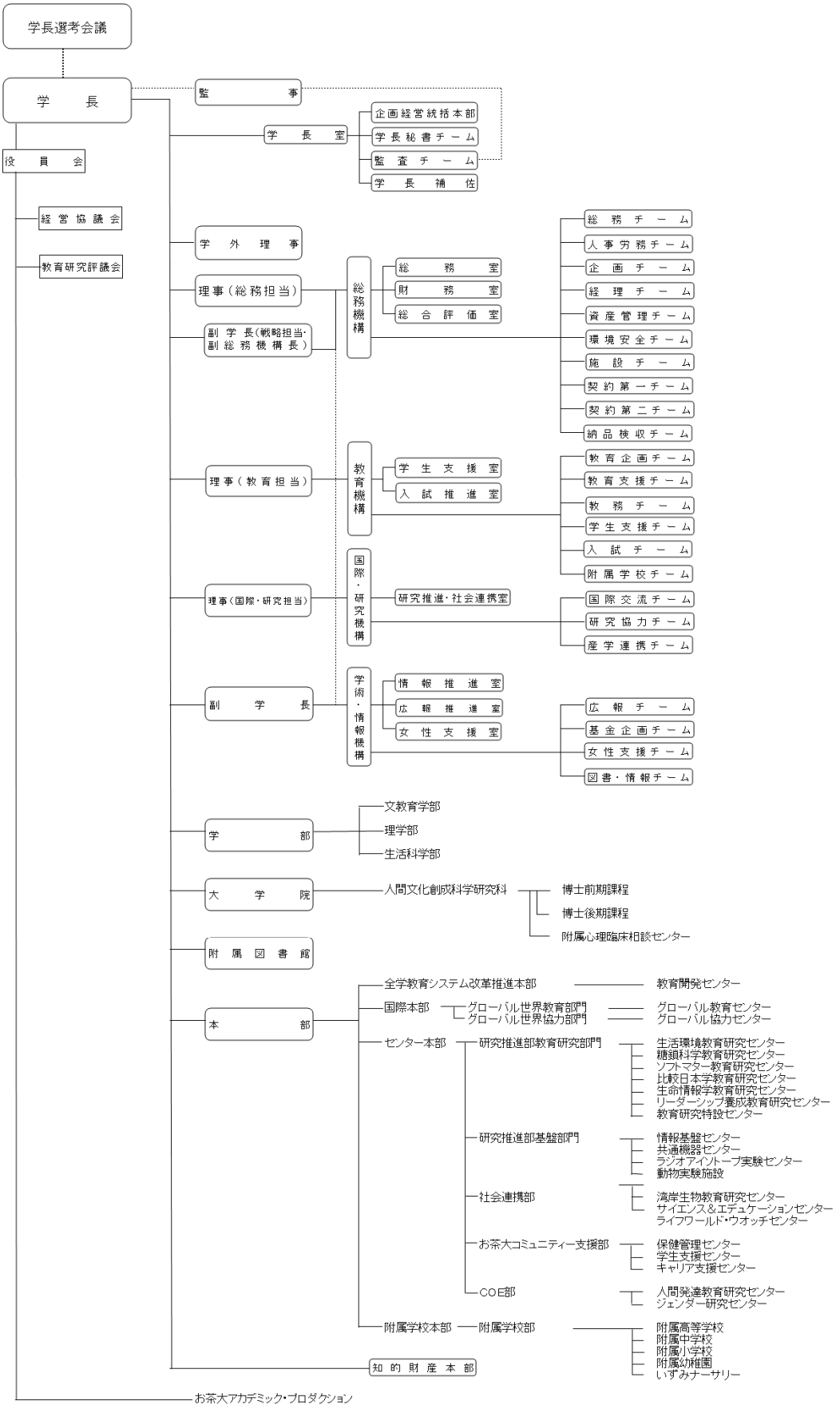
○　評議員クラスの教員が学部の枠を超えて、全学的見地での実働部隊の長（室長）として理事（機構長）と研究科の中のサブリーダー（室員）とを結び、それぞれのマネジメントを機能させている。

○　それぞれ担当が異なる複数の理事が出席されたが、互いの業務内容をよく理解されており、大学執行部内での情報共有、意思疎通がかなりよいのではないか、という印象を受けた。

○　センターも豊富にあり、途上国支援などまで、手広く事業を展開している。

○　まさに総合大学としての「総合性」を確認するための評価を意識すれば、より高度な教育の実現につながるのではないかと期待したい。

資料１


学長選考会議
学　長
監　事
学　長　室
企画経営統括本部
学長秘書チーム
監査チーム
学長補佐
役員会
経営協議会
教育研究評議会
学外理事
理事（総務担当）
副学長（戦略担当・副総務機構長）
総務機構
総務室
財務室
総合評価室
総務チーム
人事労務チーム
企画チーム
経理チーム
資産管理チーム
環境安全チーム
施設チーム
契約第一チーム
契約第二チーム
納品検収チーム
理事（教育担当）
教育機構
学生支援室
入試推進室
教育企画チーム
教育支援チーム
教務チーム
学生支援チーム
入試チーム
附属学校チーム
理事（国際・研究担当）
国際・研究機構
研究推進・社会連携室
国際交流チーム
研究協力チーム
産学連携チーム
副学長
学術・情報機構
情報推進室
広報推進室
女性支援室
広報チーム
基金企画チーム
女性支援チーム
図書・情報チーム
学部
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
博士前期課程
博士後期課程
附属心理臨床相談センター
附属図書館
本部
全学教育システム改革推進本部
教育開発センター
国際本部
グローバル世界教育部門
グローバル世界協力部門
グローバル教育センター
グローバル協力センター
センター本部
研究推進部教育研究部門
生活環境教育研究センター
糖鎖科学教育研究センター
ソフトマター教育研究センター
比較日本学教育研究センター
生命情報学教育研究センター
リーダーシップ養成教育研究センター
教育研究特設センター
研究推進部基盤部門
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
社会連携部
湾岸生物教育研究センター
サイエンス&エデュケーションセンター
ライフワールド・ウオッチセンター
お茶大コミュニティー支援部
保健管理センター
学生支援センター
キャリア支援センター
COE部
人間発達教育研究センター
ジェンダー研究センター
附属学校本部
附属学校部
附属高等学校
附属中学校
附属小学校
附属幼稚園
いずみナーサリー
知的財産本部
お茶大アカデミック・プロダクション

資料２

○国立大学法人お茶の水女子大学 評価指針

平成 17 年 1 月 20 日
制　　定

本評価指針は、国立大学法人お茶の水女子大学（以下、本学）が、学則第１条に定める本学の目的にもとづき、教育研究の自由を尊重し、本学構成員の意欲を高め、教育研究活動等の質的な向上を図るために、大学評価の指針を定めるものである。

１　大学評価の目的

ここでいう大学評価とは、大学が行う教育、研究、社会貢献、大学運営・経営に関して、大学が自ら実施する自己点検、自己評価のことであり、全学評価、部局等評価、個人評価から構成される。

その目的は、教育研究機関としての大学が、大学自治を最大限に生かしつつ、主体的・自律的に大学を運営し、その社会的説明責任を果たすべく、大学の設置理念と使命（ミッション）に照らして、自ら公正かつ客観的に諸活動を点検評価し、大学の教育研究活動の質を保証し、その一層の向上に資することにある。

その意味で、大学評価は、大学組織の目標を適正にかつ効率的に達成し、社会的使命を果たすうえで必要不可欠な活動であり、使命実現のための PDS（ Plan-Do-See、計画－実行－評価）の過程の一環として位置づけられる。

そのためには、上記 PDS の観点から、評価結果を各部局等に報告・フィードバックし、教育研究活動等の改善に役立てるとともに、広く評価結果を社会へ発信することにより、本学の現況を明らかにし、公共機関としての本学の責務を果たすことが求められる。

２　評価の基本方針

上記の目的を達成するための評価の基本方針としては、以下の観点に基づくことが必要である。

（1）大学自治と教育研究の自由を最大限に生かし、本学の使命実現と本学構成員の意欲を高め、本学の活性化を図るとともに、これを通して本学の中期的・長期的目標を実現するための、評価制度設計を有すること（施策支援機能）。

（2）本学の教育研究活動の成果を広く社会に知らしめ、情報提供と説明責任を果たすためのものであること（情報提供機能）。

（3）本学の教育研究活動の質と水準を維持・向上させるためのものであること（質の保証・改善機能）。

（4）本学において蓄積してきた自己点検・評価の経験をふまえ、進化する評価システムにふさわしい制度設計を行い、そのための評価システムの評価組織を組み込むこと（自己反省機能）。

（5）認証評価制度のスキーム（学校教育法第 69 条の 3）に対応し、それに配慮したものであること（認証評価対応機能）。

（6）国立大学法人評価委員会による業務実績評価、およびそれに対する本学としての意見申し立てのスキーム（国立大学法人法施行規則第 10 条および第 12 条）に対応し、それに配慮したものであること（中期目標・中期計画の達成度評価を含む業務実績評価対応機能）。

３　教職員の義務と権利

本学の教職員は、高等教育機関の使命を達成する役割を自覚し、その職責を果たし、結果を示し、質を高めるよう努力しなければならない。そのために、教職員は、自らの教育活動、研究活動、社会貢献活動、大学運営・経営活動を自己点検・評価し、また、大学が行う評価活動に参加する義務を負う。

同時に、本学の教職員は、評価活動によって自己の専門的能力を向上させ、評価の方法・結果、評価システムについて意見を述べる機会と権利を有する。

４　評価情報の取り扱いに関する責務

評価情報の取り扱いに関しては、本指針１の目的及び２の基本方針以外に用いないこと、個人情報の保護に留意すること等の責務が遵守されなければならない。

５　評価の内容と方法

評価は、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の４対象領域について、個別に行うものとする。その他に、特定の対象領域を設定することもできる。また、評価のレベルは、全学評価、部局等評価、個人評価の３つのレベルを設定し、それぞれのレベルについて、上記５対象領域の評価を実施するものとする。

各対象領域ごとの具体的な評価項目、および評価方法については、別途、全学評価要綱、部局別評価要綱、個人活動評価要綱において定めることとする。

評価項目、評価方法を策定するにあたっては、国内外のスタンダードに照らした外部基準と、本学固有の使命にもとづく中期目標・中期計画に照らした内部基準に配慮した設計を行う。

６　評価組織

評価組織の構成原理は、全学評価、部局等評価、個人評価の各レベルにおいて、自己評価を基本とし、そこに内なる外部評価を担う評価専門委員と、絶対水準を確保するための外部評価を組み込んだものであることが求められる。具体的には、各レベルにおいて、内なる外部評価者としての評価専門委員を学内から任命し、学外から若干名の評価委員を加える。

また、これとは別に必要に応じて、認証評価機関や学外評価委員によるピア・レヴュー等の外部評価を実施する。

本学の大学評価を実施するための恒常的な組織である総合評価室（国立大学法人お茶の水女子大学機構規則第 3 章第 1 節第 4 款）は、評価指針、評価要綱等の策定、評価の企画・立案・および実施に関する総合的な任務を担当する。

全学評価、部局等評価、個人評価の組織については、本指針に基づき別途定める。

総合評価室が評価の企画立案を行うに際しては、教育研究評議会等を通じて本学構成員の意思を最大限反映することが求められる。

総合評価室長は総務機構長を通じて、大学評価結果を学長に報告する。

７　評価結果の公表

本学の教育研究活動の成果を広く社会に知らしめ、情報提供と説明責任を果たすという情報提供機能の見地から、総合評価室は、個人情報保護に配慮しつつ評価の結果を Web や報告書等で公開する。

８　大学運営・経営において大学評価の果たす役割

大学評価の結果は、総合評価室から評価を受けた個人や組織にフィードバックされる。評価結果は、大学の運営・経営に反映されなければならない。

９　評価システムを評価し進化させる方法

大学の運営・経営には、歴史を通して学問を過去から未来へと継承し発展させる知の拠点としての、長期を見通した高度な見識が必要である。かかる見地にたてば、評価システムは固定化できるものではなく、つねに進化させなければならない。総合評価室は、そのための方法を開発し、評価システムのあり方について不断に審議、検討し改善を図るための機会を組織、コーディネートする。

１０　認証評価機関・国立大学法人評価委員会における評価と大学評価

本学の評価は公的第三者評価の法的要請に応え、また全体としての評価コストの削減の観点から認証評価制度（学校教育法第 69 条の 3）等のスキームに対応し、それに配慮したものであることが求められる。しかしながら本学における大学評価の目的に照らして、独自の内容と水準、方法が設定されなければならない。

１１　部局等における自己評価と大学評価

大学評価の中心は部局等における自己評価であり、それをもとに大学全体の評価が行われるため、両者の関係は密接である。したがって、総合評価室は、各部局等において精査される評価項目と観点に共通枠組みを設定し、部局等における自己評価および外部評価を大学評価にリンクさせる制度設計を講じる。ただしこのことは、部局等がその使命や理念に応じて独自に評価項目と観点を設定することを妨げるものではない。

１２　資源配分・人事考課と大学評価

大学評価結果は、学内の人事考課・資源配分等に反映・利用されることが考えられる。しかしながら、大学評価はあくまでも、大学自治と教育研究の自由を尊重し大学がその社会的責任を果たすべく、構成員の意欲を高め、教育研究活動の質的向上を図るためのものである。総合評価室は、このような観点から、大学評価結果の用いられ方についての注視機能をもつ。

１３　評価コスト

大学評価の方法とそれにもとづく諸施策は、費用対効果を視野に入れ、「評価疲れ」を起こさないように、たえず改善と充実に努めなければならない。そのために、総合評価室は、人的コストの極小化、データベース構築等を含め、費用対効果の改善のための手段を講じる必要がある。

１４　改廃

この指針の改廃は、教育研究評議会及び経営協議会の議を経て、学長が行うものとする。

以上

資料３

平成 18 年３月６日役員会承認

国立大学法人お茶の水女子大学個人活動評価要綱

本評価要綱は、国立大学法人お茶の水女子大学（以下、本学）が、「評価指針」に基づき、教育研究の自由を尊重し、本学構成員の意欲を高め、教育研究活動等の質的な向上を図るために、定めるものである。

１　個人活動評価の目的

個人活動評価は、本学が自ら実施する大学評価活動の一環として、本学構成員の教育、研究、社会貢献、大学運営・経営に関する活動を評価するものである。

個人活動評価の目的は、教育研究活動等のもっとも基礎的な主体である個々の構成員のレベルで、教育研究活動等の質を保証し、そのいっそうの向上に資することにある。

２　教職員の義務と権利

本学の教職員は、高等教育機関の使命を達成する役割を自覚し、その職責を果たし、結果を示し、質を高めるよう努力しなければならない。そのために、教職員は、自らの教育活動、研究活動、社会貢献活動、大学運営・経営活動を自己点検・評価し、また、大学が行う個人活動評価に参加する義務を負う。

同時に、本学の教職員は、評価活動によって自己の専門的能力を向上させ、評価の方法・結果、評価システムについて意見を述べる機会と権利を有する。

３　評価の内容と方法

評価は、領域別評価と総合評価から構成する。

領域別評価は、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の４対象領域について、個別に行う。総合評価は、上記４対象領域における活動状況を総合的に評価する。

各対象領域ごとの具体的な評価項目、および評価方法については、別途、個人活動評価実施要領を定め、それによるものとする。

評価項目、評価方法を策定するにあたっては、国内外のスタンダードに照らした外部基準と、本学固有の使命にもとづく中期目標・中期計画に照らした内部基準に配慮した設計を行う。また、大学自治と教育研究の自由を尊重し大学がその社会的責任を果たすという大学評価の趣旨にもとづき、評価項目・方法については各領域、各部局、専攻の多元性に十分配慮したものとする。

４　評価点算出の原則

評価点、標準化評価点は、以下の原則にもとづいて算出する。

（１）　客観性

客観性を保つために、活動の質を数値化する。

（２）　質的評価の担保

数値化された情報に加えて、自己評価、学内専門委員および外部評価委員による記述によって、質的評価を加味できるよう配慮する。

（３）　単純性

インセンティブの観点から、評価結果は見えやすいものにし、また、評価コストを下げるよう

に配慮する。

各領域の評価項目数を一定数に限定するようにする。

（４） 外部評価性の担保

学内専門委員および外部評価委員を含めることにより、学外スタンダードを導入する。

（５） 機会の均等化と多元性の確保

研究領域により、研究活動の評価基準が異なることに配慮する。そのため、研究評価は、部局等内で相対評価を行い、また、多元性を確保するために評価点の算出方法にもバリエーションを持たせる。

教授等の職位により、大学運営・経営活動への参画機会が異なることに配慮する。そのため、大学運営・経営評価は、職位別に相対評価を行う。

５　評価組織

評価組織は、自己評価を基本とし、そこに内なる外部評価を担う学内専門委員と、絶対水準を確保するための外部評価委員を組み込んだものであることが求められる。具体的には、個々の構成員による自己評価書をもとに、学内専門委員を任命し、学外から外部評価委員を加え、評価する。

総合評価室は、評価結果を整理し、部局長および学長に報告する。

６　評価結果の公表

本学の教育研究活動の成果を広く社会に知らしめ、情報提供と説明責任を果たすという情報提供機能の見地から、総合評価室は、個人情報保護に配慮しつつ評価の結果を Web や報告書等で公開することを原則とする。

７　評価結果の構成員へのフィードバック

個人活動評価の結果は、総合評価室から評価を受けた個人や組織にフィードバックされる。評価結果は、構成員の教育研究活動等に反映されなければならない。

８　資源配分・人事考課と個人活動評価

個人活動評価は、学内の人事考課・資源配分等に反映・利用されることが考えられる。

しかしながら、個人活動評価を含む大学評価はあくまでも、大学自治と教育研究の自由を尊重し大学がその社会的責任を果たすべく、構成員の意欲を高め、教育研究活動の質的向上を図るためのものである。総合評価室は、この観点から、個人活動評価結果の用いられ方についての注視機能をもつ。

９　評価コスト

大学評価の方法とそれにもとづく諸施策は、費用対効果を視野に入れ、「評価疲れ」を起こさないように、たえず改善と充実に努めなければならない。そのために、総合評価室は、人的コストの極小化、データベース構築等を含め、費用対効果の改善のための手段を講じる必要がある。

１０　評価情報の取り扱いに関する倫理と責任

評価情報については、評価指針の４および７にもとづき、個人情報を保護すること、及び評価以外の目的に用いないこと等、倫理が遵守されなければならない。

資料４

平成 18 年４月 21 日総合評価室会議決定

国立大学法人お茶の水女子大学個人活動評価実施要領

個人活動評価要綱にもとづき、評価方法について、以下のように定める。

１　領域別評価（教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の４対象領域）

（１）評価項目についての基礎データは、原則として下記により、データベース入力情報からの出力リストにもとづくものとする。

教育（前年度）
研究（前年までの 5 年間）
社会貢献（前年度までの 5 年間）
大学運営・経営（前年度）

（２）　評価点および相対評価ランクについて

評価点は、データベース入力情報のうち、評価対象項目を定めて加点する。
相対評価ランクは、▪(5 %程度)、▪(20 %程度)、▪(75 %程度）で表示する。
研究については、大学院博士前期課程専攻内での相対評価とする。
教育および社会貢献については、全学相対評価とする。
大学運営・経営については、職位別（教授集団およびその他集団）相対評価とする。

（３）　自己評価

自己評価は、自由記入方式で行う。

（４）　専門的・外部評価

学内専門委員および外部評価委員は、特記事項がある場合は、それを加えることができる。

２　総合評価

（１）　領域別基礎評価点

領域別基礎評価点は、前項（２）の素点によるものとする。

（２）　標準化評価点

研究については、大学院博士前期課程専攻内で、素点を標準化する。
教育及び社会貢献については、全学で、素点を標準化する。
大学運営・経営については、職位別に素点を標準化する。

（３）　総合評価点および評価ランク

領域別標準化評価点を単純加算し、それを領域数（４）で割った数を表示する。
評価ランクは、▪(5 %程度)、▪(20 %程度)、▪(75 %程度）で表示する。

（４）　自己評価

活動上の力点などについての自己評価は、自由記入方式で行う。

３　評価スケジュール

（１）　個人活動評価は部局別評価の年に実施する。

（２）　毎年３ 月～ ４ 月を、その年度分のデータベース入力期間とする。

（３）　評価年度の９月までに、評価書の提出を行う。

教員個人活動評価項目（研究）

＜総合・複合・融合・学際領域を含み文理一般＞

分類	入力項目
学術著書（単著）	著者名
	書名【必須】
	出版機関名
	総ページ数【必須】
	発行年【必須】
	発行月【必須】
	分類【必須】
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
学術著書（全体共著）	著者名
	書名【必須】
	出版機関名
	総ページ数【必須】
	発行年【必須】
	発行月【必須】
	分類【必須】
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
学術著書（編書・編著書）	編者・編著者名
	書名【必須】
	出版機関名
	総ページ数【必須】
	発行年【必須】
	発行月【必須】
	分類【必須】
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
学術単行書籍（分担参加）	著者名
	章名，論文題名，項目など
	編者名
	書名【必須】
	出版機関名
	担当ページ
	発行年【必須】

	発行月【必須】
	分類【必須】
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
特定課題研究報告書（単著）	著者名
	書名【必須】
	総ページ数
	発行年【必須】
	発行月
	分類
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
特定課題研究報告書（全体共著）	著者名
	書名【必須】
	総ページ数
	発行年【必須】
	発行月
	分類
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
特定課題研究報告書（分担参加）	著者名
	章名，題名など
	編者等名
	書名【必須】
	担当ページ
	発行年【必須】
	発行月
	分類
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
その他の書籍掲載文（研究活動関連、出版機関の明記された単行本に限る）	著者名
	章名，題名など
	編者名
	書名【必須】
	出版機関名
	担当ページ
	発行年【必須】
	発行月
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否

訳書（学術関連書）	訳者名
	単訳／共訳の別
	書名【必須】
	出版機関名
	担当ページ【必須】
	執筆分量（ページ数）【必須】
	発行年【必須】
	発行月
	分類
	原著者・原編者等名
	原書名
	原書の出版機関名
	原書の発行年
作品等解説・解題（出版機関の明記された単行本に限る）	解説・解題者名
	単著／共著の別
	書名【必須】
	出版機関名
	担当ページ【必須】
	執筆分量（ページ数）【必須】
	発行年【必須】
	発行月
	分類
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
校閲・監修	校閲・監修者名
	書名【必須】
	出版機関名
	総ページ数【必須】
	発行年【必須】
	発行月
	分類
論文（単著）	著者名
	論文題名【必須】
	雑誌名
	巻（号）
	ページ
	発行年【必須】
	発行月【必須】
	分類【必須】

	査読有無【必須】
	研究業績種別【必須】
	ReaD 研究業績への掲載可否
	引用回数
	引用情報
論文（共著）	著者名
	第一著者（あるいは corresponding author）該当の有無【必須】
	論文題名【必須】
	雑誌名
	巻（号）
	ページ
	発行年【必須】
	発行月【必須】
	分類【必須】
	査読有無【必須】
	研究業績種別【必須】
	ReaD 研究業績への掲載可否
	引用回数
	引用情報
その他の雑誌掲載文（研究活動関連、単著）	著者名
	題名【必須】
	雑誌名【必須】
	巻（号）
	ページ
	発行年【必須】
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
その他の雑誌掲載文（研究活動関連、共著）	著者名
	題名【必須】
	雑誌名【必須】
	巻（号）
	ページ
	発行年【必須】
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績への掲載可否
研究発表	発表者名
	招待講演該当の有無【必須】
	第一発表者（あるいは口頭発表者）該当の有無【必須】
	発表題名【必須】

	発表会議名【必須】
	会議主催者（機関）名
	会議開催場所
	開催年【必須】
	開催月
	国内外区分【必須】
	発表形態（口頭，ポスター）
	要旨等掲載資料の名称
	要旨等掲載雑誌の巻（号）
	要旨等掲載ページ
	要旨等掲載資料の発行年
	要旨等掲載資料の発行月
研究成果の新聞報道	被報道者名
	新聞名【必須】
	朝刊／夕刊の別
	掲載ページ
	掲載年【必須】
	掲載月
	掲載日
研究成果の雑誌等報道	被報道者名
	雑誌名【必須】
	巻（号）
	ページ
	発行年【必須】
	発行月
研究成果のテレビ等報道	被報道者名
	放送局名
	番組名等【必須】
	放送年【必須】
	放送月
	放送日
芸術作品・技術製品・建築作品等	作者名
	作品・製品等名（日）【必須】
	作品・製品等名（英）
	発表場所
	設置場所等
	発表年【必須】
	発表月【必須】
	分類【必須】
	ReaD 研究業績種別

	ReaD 研究業績（芸術系の活動，フィールドワーク等）への掲載可否
公演・競技	公演・競技者名
	題名・競技名（日）【必須】
	題名・競技名（英）
	開催場所
	主催者
	開催年【必須】
	開催月【必須】
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績（芸術系の活動，フィールドワーク等）への掲載可否
フィールドワーク、その他の研究活動	活動者名
	活動のタイトル／テーマ（日）【必須】
	活動のタイトル／テーマ（英）
	活動場所
	活動年【必須】
	活動期間（日，週，月）
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績（芸術系の活動，フィールドワーク等）への掲載可否
附属学校との研究活動、その他（研究支援活動等）	活動者名
	活動の内容（日）
	活動の内容（英）
	活動場所
	活動年【必須】
	活動期間（短期間，半期，通年）【必須】
	ReaD 研究業績種別
	ReaD 研究業績（芸術系の活動，フィールドワーク等）への掲載可否
受賞	受賞者名
	受賞学術賞名（日）【必須】
	受賞学術賞名（英）
	受賞の対象
	授与機関名
	受賞年【必須】
	受賞月【必須】
	国内外区分【必須】
	ReaD（受賞学術賞）への掲載可否
工業所有権の取得	発明者名
	権利者名
	番号（特許番号）
	種類（特許名）【必須】

	出願年
	出願月
	出願日
	取得年【必須】
	取得月
	取得日
	ReaD 研究業績（特許）への掲載可否
年度別科学研究費補助金受入（代表者）	研究種目
	研究課題名【必須】
	受入額（単位：千円）
	年度【必須】
年度別科学研究費補助金受入（分担者）	代表者名
	研究種目
	研究課題名【必須】
	配分金額（単位：千円）
	年度【必須】
年度別21世紀 COE プラグラム受入（拠点リーダー／プロジェクトリーダー）	拠点リーダー／プロジェクトリーダー名
	拠点リーダーまたはプロジェクトリーダーの別
	プログラム名称【必須】
	受入額（単位：千円）
	年度【必須】
年度別21世紀 COE プラグラム受入（事業推進担当者、研究協力者）	プロジェクトリーダー名
	プログラム名称【必須】
	年度【必須】
年度別外部資金受入（代表者）	代表者名
	外部資金事業名【必須】
	外部資金出資元名
	研究課題名【必須】
	受入額（単位：千円）
	年度【必須】
年度別外部資金受入（分担者）	分担者名
	代表者名
	外部資金事業名【必須】
	外部資金出資元名
	研究課題名【必須】
	配分金額（単位：千円）
	年度【必須】
特記事項	事項
	年【必須】