

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

平成 20 年 6 月
国立大学法人
お茶の水女子大学

(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 本田 和子（平成13年2月16日～平成17年3月31日）
郷 通子（平成17年4月1日～平成21年3月31日）
理事4名、監事2名
- ④ 学部等の構成：（学部）文教育学部、理学部、生活科学部
（研究科）大学院人間文化創成科学研究科
附属小学校、附属中学校、附属高等学校、附属幼稚園
- ⑤ 学生数及び教職員数：学部学生数2,201名（うち留学生31名）
研究科学生数1,076名（うち留学生150名）
聴講生・選科生・研究生等学生数150名（うち留学生62名）
教員数234名、職員数105名（附属学校園職員も含む）
附属学校園生徒等数1,671名（附属小学校児童数735名、
附属中学校生徒数398名、附属高等学校生徒数362名、
附属幼稚園幼児数176名）、附属学校園教諭数87名

(2) 大学の基本的な目標等

大学の基本的な目標

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

1. 本学のミッション

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

128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。

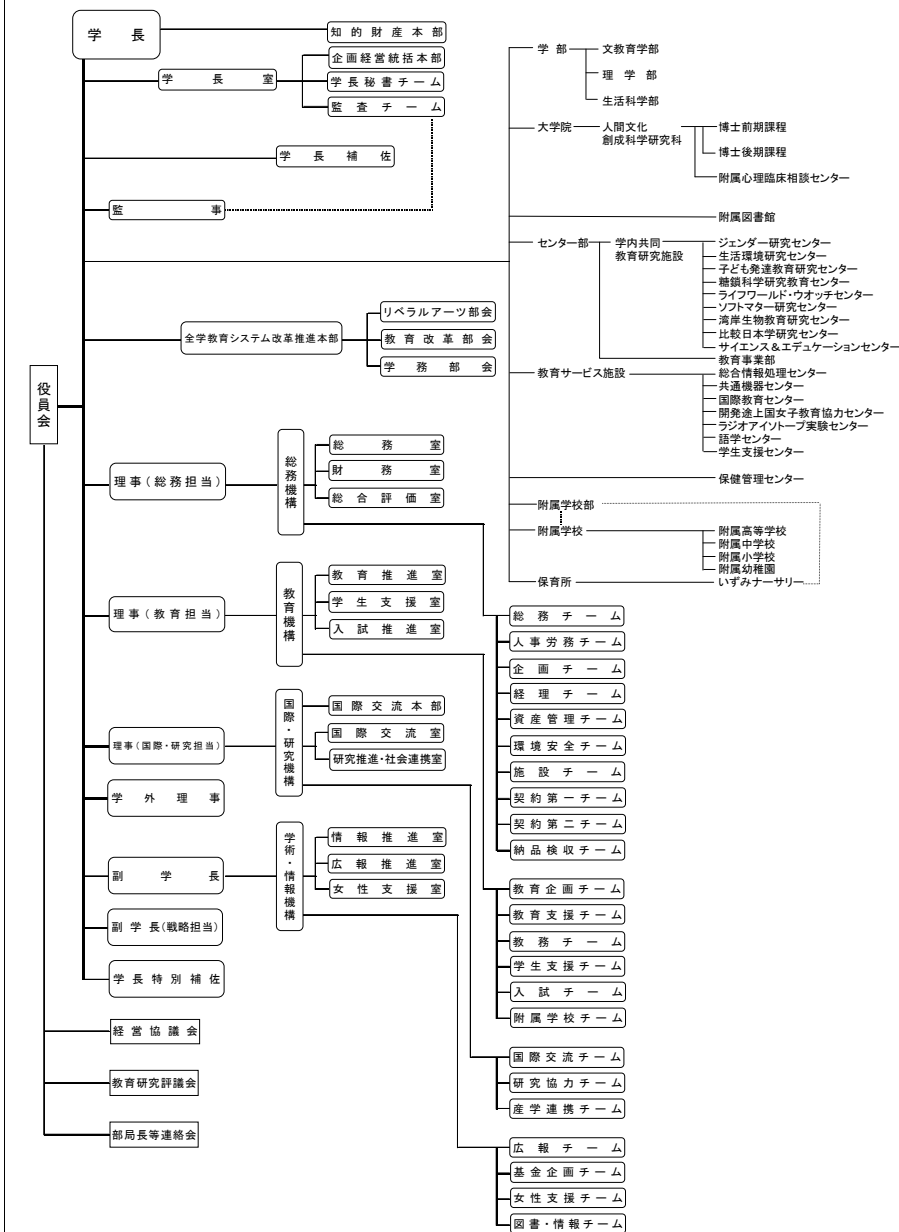
5. 生涯にわたる教育と研究支援

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。

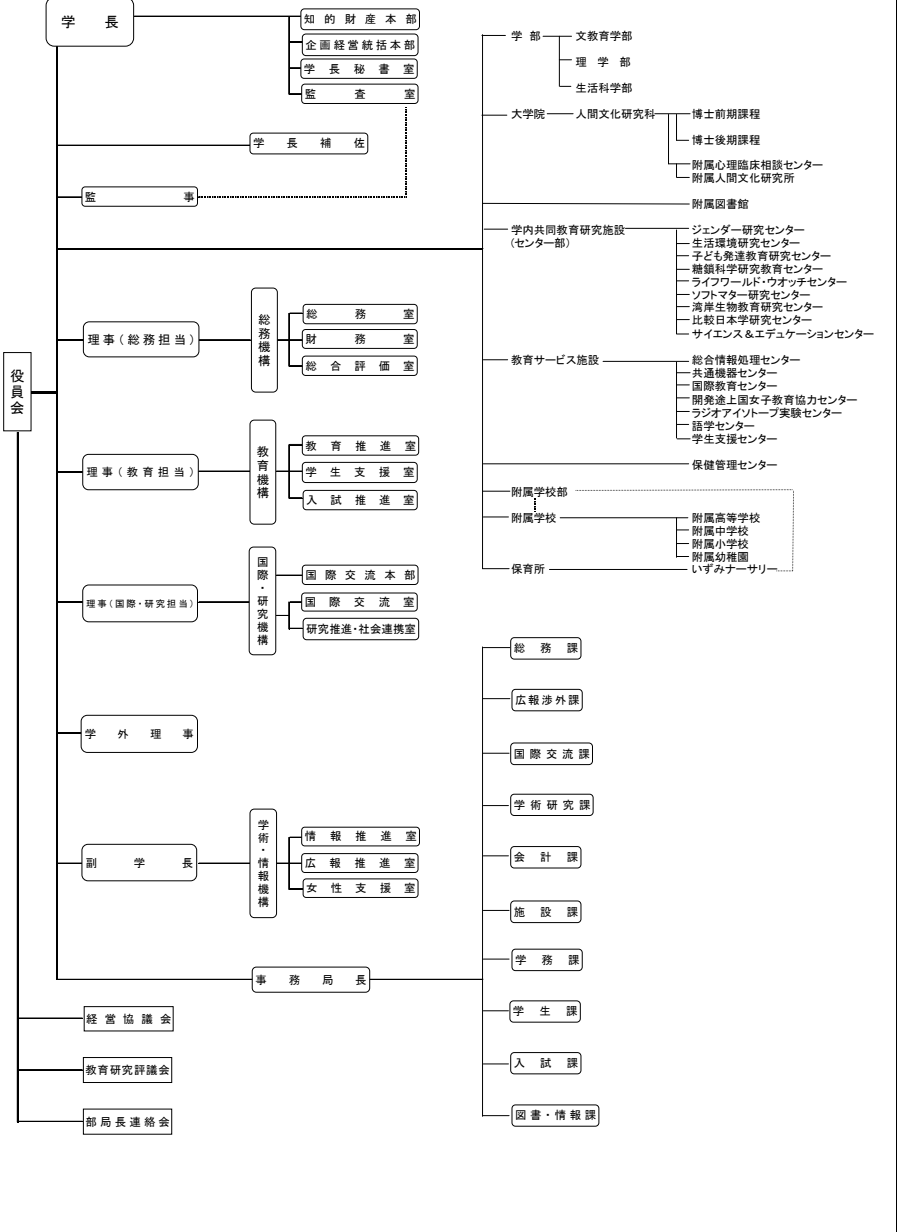
(3) 大学の構成図

次頁に添付

国立大学法人お茶の水女子大学組織図(平成19年度)



国立大学法人お茶の水女子大学組織図(平成18年度)



お茶の水女子大学は、学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する。この本学のもっとも重要な理念を、法人化された政策環境の中で実現するため、大規模な教育改革を伴う大学の組織再編や運営体制の整備を行ってきた。その結果として、『21世紀型お茶の水女子大学モデル』（“現代のリベラルアーツから新たな大学院の創設へ—優れた女性人材の育成—”）の提示を行い、学際的大学院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」の統合を理念に掲げ、努力を行ってきた。さらに、時代と社会の要請に応え得る優れた女性指導者・研究者を育成することが世界的に求められている現代において、日本で最初の女子高等教育機関として130年に及ぶ伝統に基づく知的・教育的遺産を継承し、さらなる発展を期する本学こそがその使命を担うことができるものと自負し、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邁進してきた。本学が掲げたこれらの理念と使命の実現に向けた取り組みを以下に示す。

【平成16～18事業年度】

1. 本学の戦略的な取り組み

1) 『21世紀型お茶の水女子大学モデル』の構築

本学の長期戦略として、『21世紀型お茶の水女子大学モデル』を学長のリーダーシップの下に行うにあたり、戦略の具体的なビジョンを示し、大学の方向性を周知した。研究の最前線を見通したうえで、学部及び大学院における教育を全学的に運営することにより学際的で実践的な「新たな教養教育」を体系付けることと、「大学院改組」を実行し、重点化することが、本学の基幹事業であることを明確にした。

①新たな教養教育の創出からリベラルアーツへ

学部・大学院を通して「批判的思考力」、「自己探究力」、「プレゼンテーション能力」の育成に取り組み、総合的・学際的大学院である本学大学院と学士課程を有機的に連携させるために、領域横断的なテーマを核とした教養教育「コアクラスター制度」を実施した。この制度をさらに発展させ、学部課程における専門教育の活性化を誘導し、大学院課程での学生の創造的研究能力の源を提供すべく、新たな「リベラルアーツ」を本学の基幹事業として体系付けるため、予算要求及び学内体制の整備等を行った。

②大学院改組

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と教育改革、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する、新たな大学院組織を設計し、平成19年度より新組織へ移行することを決定した。

2) 女性研究者・女性リーダー育成のための体制づくり

優れた女性人材の育成を目指す中期目標に即し、女性研究者のキャリアパスの視点からの人員配置を強化した。

①推進体制

本学の伝統と歴史のなかで蓄積された女子教育の知的・教育的財産を最大限に活用して、女性特有のライフスタイルに即応した女性支援を行い、男女共同参画社会が定着していくための拠点化を目指して平成16年度に学術・情報機構に女性支援室を設置し、女性研究者・女性リーダー育成に必要な体制を整えてきた。さらに、平成18年度に科学技術振興調整費による事業「女性研究者支援モデル育成」が採択されたことによって、本学のプログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」推進のため、COSMOS (Career Opportunity Support Model from Ochanomizu Scientists) 推進室を設けてワークライフバランスの実現に向けた取り組みを開始した。

②女性の登用の促進

教職員の公募等においては、業績等の評価が同等の場合は女性研究者の登用に配慮した。その成果として、女性教員は全教員の約4割を女性が占め、役職における女性教員の比率は5割近くに及んだ。

③専門性の強化と多様化

女性が複数のキャリアパスを描くことができるような人員配置として、リサーチフェロー、アソシエイトフェローの制度（任期付き年俸制）を設けた。リサーチフェロー制度は、将来女性リーダーとなりうる高度な専門性をもった女性若手研究者の養成を意図し、アソシエイトフェロー制度は、教員と事務職員の役割分担では対応できない、専門性を有する人材の登用を目指すものであり、この制度は同時に、学生、教職員、ひいては学外者のニーズに素早く対応する体制の基盤整備を可能にした。

④名誉博士号制度

卓越した女性リーダーを顕彰し、かつ学生・院生に女性モデルを提示するために世界的に著名な業績をあげた女性研究者や女性のリーダーに名誉博士称号を授与した。

3) 戦略的人事

全ての教員人事を公募とするとともに、学長による戦略的な人事を、従来までの授会からのボトムアップによる教員採用のルートとは別に、学長・役員会の意思

による教員採用人事を行えるよう、新たなシステム（学長裁量人事としてのターゲット型採用）を設定した。

4) 法人運営のイノベーション

①機構・室体制の確立

学長のリーダーシップのもとに、全学的な観点からの戦略的経営を可能とするために、従来の部局代表で構成される委員会制度に代えて、4機構11室体制（「大学の構成図」P.2参照）を新設し、責任の明確化を図った。

②教員に対する総合評価について、「教員個人評価及び給与査定に関する実施基準」を制定し、教員活動状況データベースに収集した「教育」、「研究」、「社会貢献」、「大学運営・経営への貢献」分野の活動を点数化し、大学教員の昇給の際に利用する制度の運用を開始した。この制度は、「勤務実績の評価を給与に反映させる、他大学にも参考にできる先端的な取り組み」として評価され、国立大学法人評価委員会による「平成18年度に係る業務の実績に関する評価」の際に注目すべき事項として取り上げられた。

2. 教育研究活動強化（推進）のための取り組み

1) 若手研究者支援

- ①若手研究者育成の観点から大学院研究員制度を設け、リサーチフェローを採用し、優秀な研究課題に対して研究費を助成した。
- ②予算の中間評価を行い、優秀な教員の研究を推進するため追加配分を行った。
- ③学長主導で教員研究発表会を定期的に関き、それを参考とした、戦略的・競争的な研究助成金の配分を行った。

2) 育児支援と女性のライフコースに対応した教育・研究機能の充実

平成18年3月「第3期科学技術基本計画」では、自然科学系全体として、女性研究者の採用目標を25%としている。本学は、前出の戦略的な取り組みに加えて、以下の事項を実施し、社会的要請に対応した。

- 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）を設置した。
- ②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」制度を実施した。
- ③9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た。

④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た。

⑤特別教育研究経費による「女性リーダー育成プログラム」を開始した。

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、多数の履修者があった。

3) 研究活動活性化のための取り組み

- ①競争的資金を獲得するため、学長のリーダーシップの下、資金獲得に対するインセンティブを設けるなど全学的に取り組むことによって大きな成果をあげた。
- ②本学の全教員の教育研究活動に係る報告書である『Annual Report 2005, 2006』（教員の原稿提出率は100%）を広く公開し、運営費交付金や学生納付金を資源として研究活動を行っていることへの説明責任を果たした。

3. 教育研究環境の整備

1) 大学施設の効率的運用

- ①大学施設の有効的かつ弾力的利用、特に新規事業の支援のために、学長リーダーシップの下「大学建物・室の管理運営に関する基本方針」、「大学建物・室の管理運営に関する運用指針」を制定し、全学的な戦略に基づくスペース配分を行った。
- ②共通機器センターを設立し、維持管理費用を一元管理することで、大型・共同利用機器の一括管理を行い、効率的な機器の管理・運用および機器共同利用が促進された。
- ③大学本部の大学本館への移転、講堂の改修、図書館の改修等を計画的に実施し、全学的な視点から本来の機能に沿った適切な施設利用環境を整えた。

2) 学習支援制度の設計と実施

- ①「成績優秀者奨学金」を制定し、入学試験の成績優秀者に特別奨学金を授与した。
- ②「育児支援奨学金」により、支援対象を大学院生に限らず、学部生にも拡大したことにより、学習支援が充実された。

3) 教育研究の充実と多様化

①国際協力を担う人材を育成するための教育組織、「グローバル文化学環」を設置し、学部を越えてアクセスできる副専攻制を整備することで国際分野に関心をもつ全ての学生が、国際協力、異文化共生の実践的知識を学ぶことができる環境を整えた。

- ②科学技術振興調整費により、大学院に「特設遺伝カウンセリングコース」を設置し、医療現場で働くカウンセラーを育成した。
- ③科学技術振興調整費によりライフ・ワールド・ウォッチ・センター（LWWC）を設立し、学内外に向けて化学・生物安全管理の授業を公開した。
- ④附属高等学校と大学との間をつなぐ「高大連携7年間特別教育プログラム」の試行プログラムとして、高校3年向けの「選択基礎」を実施した。

4. 研究拠点・教育拠点の構築による特色化・個性化

- ①21世紀COEプログラム「誕生から死までの人間発達科学」拠点と「ジェンダー研究のフロンティア」拠点に対して、講師ポスト2、研究スペース「COEラボラトリー」を配分し、重点的に支援した。両拠点ともに、活発な研究活動を行い、公開講座、研究書・英文論文集の出版、国際会議、国際シンポジウム、ワークショップ、セミナー等を多数開催した
- ②教員養成GP「科学コミュニケーション能力をもつ教員養成」の拠点を構築し、現職教員の再教育とサイエンスリテラシー向上に大きく寄与した。
- ③博士前・後期課程を通じての教育プログラムとして、魅力ある大学院教育イニシアティブ「＜対話と深化＞の次世代女性リーダーの育成」、「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」（平成17年度採択）に加え、「ユニバーサル・マインドを持つ女性人材の育成」が採択され（平成18年度）、これらを実施することで、専門領域の深化、周辺領域への関心が強まった。

5. 経営安定化及び効率化のための取り組み

- ①学長のリーダーシップの下で、全学的な支援体制を整備して、外部資金や特別教育研究経費の獲得に努めた。その結果、主要な外部資金等が3カ年を通じて増加した。
- ②総人件費改革の実行計画を踏まえ、法人化移行時の予算定員をベースに職種ごとの5%削減計画を策定して取り組み、計画期間の初年度である平成18年度は1%の人件費削減を実現した。
- ③大学講堂改修に際し、広く援助をお願いし、多額の寄附を受けた。
- ④本学の企画経営上における戦略的かつ重点的な事項について調査・分析及び企画立案を行う「企画経営統括本部」を学長の下に組織し、経営安定のための学生確保に向けた入試広報活動や公開講座の計画・実施を行った。

6. 業務監査機能の充実

監査室を事務局とは別の学長直属の組織として、「国立大学法人お茶の水女子大学学長秘書室及び監査室規則」を制定し、監事による各機構に対する中期計画・年度計

画の進捗状況、達成状況及び法人業務の適正かつ合理的な運営状況の監査を、中間・期末と年2回実施した。また、法人としての自律性と公共性堅持及び企業経営の視点を運営に活かすことを目的とした、学長と監事との懇談会を年4回開催した。

7. 自己点検・評価

- ①部局別評価要綱に基づき、3学部1研究科及びセンター部において、それぞれ部局別自己点検・自己評価を行い、その結果について、24名の各専門分野の外部評価委員を含む評価委員による評価を受け、本学の教育研究活動の水準の高さが評価された。
- ②個人活動評価要綱に基づき、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「大学運営・経営」の4分野の教員の個人別活動状況調査を行い、上記外部評価委員による評価を受け、本学教員の教育研究活動等が活発に行われていることが評価された。
- ③平成17年度より、全教員の教育・研究報告として「Annual Report」を発行した。
- ④大学教員の給与の査定に、個人活動評価の評価結果を基礎データとして用い、勤務実績を給与に反映させた。

8. 安全管理

- ①化学物質の管理を法律により適正に行い、事件、事故防止、環境の保全、教職員および学生等の安全確保を目的とする「薬品管理マニュアル」を作成した。
- ②文京区との間に、同区内の国立大学法人としては、初めて、災害時における相互協力の協定を締結した。

9. 国際化・国際交流・国際協力の推進

- ①多数の海外の大学との間に協定を締結し、日本語研修や本学学生との交流授業等を実施し、活発に相互交流を行った。
- ②アジアその他の途上国女子教育の充実強化のため女子教育協力研究実践開発部門と乳幼児保育協力研究実践開発部門からなる開発途上国女子教育協力センターを設置し、専任の教員及び客員を配置した。
- ③途上国支援のために結成された五女子大学コンソーシアムの中核校として、附属学校と連携し、アフガニスタンの指導的女性教育者のための研修を実施した。また、アフガニスタンからの女性研究者を大学院に受け入れるための特別選抜を実施した。
- ④我が国の取り組みの遅れた分野である「幼児教育途上国支援」拠点を構築して、

我が国の幼児教育の実態を整理したハンドブックの作成と、附属校園や JICA と連携して途上国の幼児教育担当行政官や保育者への研修事業を実施した。

⑤アフガニスタンからの国費女性留学生が修士の学位を取得した上で帰国し、カブール大学で教壇に立ち、研修の成果を発揮した。

10. 社会貢献

①サイエンス&エデュケーションセンターを設立し、新たに専任教員を配置した。

②現職教員を対象とした「科学コミュニケーション能力をもつ教員養成」プログラムが「教員養成GP」に採択され、教員の再教育に大きく寄与した。

③関東で4大学にしか設置されていない臨海実験施設である「湾岸生物教育研究センター」を活用し、教員、学生、生徒、児童、地域住民を対象にした実験、環境実習等を実施した。

④東京都教育委員会や北区教育委員会をはじめ地域との連携、ならびにSSHおよびSPP事業にも積極的に取り組んだ。事業内容は、現職教員のための研修や児童・生徒のための理科実験室などがある。平成18年度では文科省新教育システム開発プログラム事業「デリバリー実験教室による理科離れの解決」にも採択され、理科教育の底上げに貢献した。

⑤政府審議会委員等（科学技術・学術審議会専門委員会など）の委員、及び大学入試センターの委員として本学の教員が専門的知識を活かして社会貢献を果たした。

【平成19事業年度】

平成16～18年度で記載した事項に引き続き当該年度の活動をレビューする。

1. 本学の戦略的な取り組み

1) 『21世紀型お茶の水女子大学モデル』の構築

①リベラルアーツの推進

全学レベルでの教育システムを見直すために、「全学教育システム改革推進本部」を設置し、教育活動の質の向上を図るとともに、その効率的運用を行うこととした。特に同本部のリベラルアーツ部会では、次年度から開始される「文理融合21世紀リベラルアーツ」のカリキュラム設計を行うとともに、全学的規模の運営方法を立案した。また、「情報リテラシー」の活性化のため、平成19年度の学部新入学生全員に1年間無料貸与するべく、ノートパソコン500台を購入した。

②「大学院人間文化創成科学研究科」への改組

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する改組を行った。それにより、研究部門においては、研究組織を基幹部門と先端融合部門に分けることにより基幹的研究の推進に併せて、研究の高度化を図る組織となり、効率的な法人経営ができる体制が整えられた。さらに、全学・戦略的視野から研究・教育の高度化を目指す「先端融合部門」に文系2名、理系7名の教員を配置することで重点分野を明確化した。

2) 戦略的人事

学長による戦略的人事（ターゲット型）により、計6名の教員の採用を行った。

3) 法人運営のイノベーション

①チーム制の導入

事務組織の改革を目指し、既存の事務局体制を廃止し、大学としての意志決定ラインの一本化、柔軟な組織構造を設けること、優れた人材の登用などを主目的とした、チーム制の導入を行った（大学の構成図、P.2 参照）。これにより機構長をスーパーバイザーとする体制が明確となった。各チームはチームリーダーを中心に専門性を高めた業務を行い、責任の所在が明確になったことにより、室との連携強化が図られた。

4) 女性研究者支援とワーク・ライフ・バランス実現への取り組み

①全学的な業務改善計画の実施：「業務改善月間」「業務改善アクションプラン2007」を実施し、業務を効率化した。

②「心置きなく定時に帰宅する」意識改革：公的会議を5時までに終了するように制度を整備し、また、週一回の「終業チャイム」によって、職員の意識改革に取り組んだ。

③11月に上川内閣府特命担当大臣が本学を視察し、「ワーク・ライフ・バランスの発信基地」としての期待を述べた。また、文部科学省の委託事業として、女性研究者支援に取り組む機関の合同シンポジウムを開催し、本学の活動が高く評価された。

2. 教育研究活動強化（推進）のための取り組み

1) 若手研究者育成

科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム」『挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成』が採択され、役員会直属の人材育成組織「お

茶大アカデミック・プロダクション」を設置した。これをもとに、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をテニユア・トラックに適する人材として育成するシステムを創出し、9名の特任助教を国際公募により採用した。このうち、4名は女性であり、女性研究者を育成して社会に寄与するという本学の責務を果たすものである。

2) 女性研究者育成と女性のライフコースに対応した教育・研究機能の充実

特別教育研究経費による再チャレンジプログラム「主婦を研究の世界に呼び戻そう」を実施し、大学院生の研究支援を行った。

3. 教育研究環境の整備

1) 教育研究の充実と多様化

①全学的な観点から、様々な教育改革を推進することを目的として、学長直轄の「全学教育システム改革推進本部」を設置し、上述のリベラルアーツやFD、学部及び大学院の教育改革を担当することとした。

②情報教育の強化：学部新生生全員に無償でパソコンを貸与し、全新生を対象とする「本学独自の体系的な情報教育」を開始した。

③図書館の整備と多機能化：他の国立大学に先駆けた取り組みが評価され、14機関から見学者を迎えた。また学生の入館者数が50%増加した。次世代学術コンテンツ基盤共同構築事業に採択され、教育研究成果のデータベース（Tea Pot）を構築した。これは国立情報学研究所からグッドプラクティスと評価された。また、情報化時代の学生の学習スペース「ラーニングコモンズ」の設置、図書館での学生のキャリア教育「Lisa (Library Student Assistant)」、学生ILLの無料化などの取り組みが全国的に注目されている。

④現代GP採択事業「科学的思考力と表現力で築く『私の履歴書』プロジェクト」による、学生主導のキャリア実践教育を開始した。プロジェクトの一環として「キャリアカフェ」を図書館1階に設置し、就職活動をはじめ、将来の自分像や未来について、コーヒーを片手に自由に話せる多目的スペースを提供した。

2) 歴史と緑のキャンパス整備

①後世に残す歴史建造物として、大学本館（S7年築）、大学講堂（S7年築）、附属幼稚園舎（S6年築）、大学正門（S10年築）を文化庁登録有形文化財建造物として申請し、登録された。

②施設改修に伴いキャンパス内の植生の維持に努めるとともに、新たな植樹を行うなどして、キャンパスの美化とアメニティーの向上に努めた。

4. 研究拠点・教育拠点の構築による特色化・個性化

グローバルCOEプログラム「格差センシティブな人間発達科学の創成」を実施した。

5. 経営安定化及び効率化のための取り組み

①全学的な外部資金等の獲得努力の結果、新たにグローバルCOEが採択されるとともに、代表的な競争的研究資金及び特別教育研究経費等で昨年を上回る額を確保した。

②平成20年度の本学の運営費交付金は、特別教育研究経費等の大学の自助努力部分での増等により、効率化係数1%減による削減の中で、対平成19年度比124百万円の増額となった。

③企画経営統括本部において、「業務改善アイデアコンテスト」を企画し、広く学内から業務運営の効率化に関わるアイデアを募集し、優秀な提案3件に対し学長表彰を行った。

④「アクションプラン2007」として、事務部門の各チームが、改善すべき業務を明確にしてホームページに公表した。

6. 国際化・国際交流・国際協力の推進

①アジア・アフリカ諸国との連携強化を図る海外拠点として、本学と歴史的な関わりが深いタイ国バンコクに、お茶の水女子大学バンコク・オフィスを開設した。

②幼児教育途上国協力事業として、JICAと連携して中西部アフリカから幼児教育担当行政官・大学教員・幼稚園主任教員の15名、及びベトナムのハノイ師範大学教授3名を招聘して研修を実施した。

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

中期目標	1. 機動的でダイナミックな運営体制を確立するとともに、総務室で運営体制の改善を図る。 2. 教員組織と職員組織のより緊密な連絡を図って、両者の一体化を目指すとともに、人員の流動化を図り、人員配置を適性化することを基本方針とする。
-------------	--

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【1】 1. 理事長（経営の長）兼学長（教学の長）としての資質を備える人物を選出し得るような学長選考のシステムを確立する。	III			（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度において、学長選考のシステムを構築し10月に学長選挙を実施した。 平成17年度において、平成16年度に実施された学長選挙で学長候補推薦委員であった教員に、現行学長選挙システムに関するアンケート調査を行い、学長選考会議規則の一部改正の検討を行った。その一環として、学長選考会議の学内委員を、副学長、3学部長から、人間文化研究科長、3学部長に改めた。平成18年度は、アンケート調査に基づいて学長選考会議規則の組織や学長選挙候補者所信表明に対する公開質疑の義務等、一部改正に向けて検討した。	次期学長選挙に備え、平成19年度の検討結果を踏まえた所要の規則等の改正を行う。		

	<p>【1-1】 1. 法人と大学との一体的な運営が確保できるよう、法人の長と学校教育法上の学長としての資質を備える人物を選出し得るような学長選考のシステムを確立する。 関連する諸規則の検討を継続する。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【1-1】 次期学長選考に向け、引き続き、総務室において現行の学長選考システムの問題点を抽出し、関連する諸規則等の一部改正の検討を行い、以下の諸点に関し原案を策定した。 ①学長選考会議の委員に学長、理事を加えることのできる規定 ②学長選挙候補者所信表明に対する公開質疑の義務について ③選挙権者の資格 ④選挙結果の公表方法</p>			
<p>【2】 2. 役員会、経営協議会、教育研究評議会、教授会の機能分担を明確化し、大学の意志決定の透明化を図る。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①学長によるテレビ会議・伝達システムを継続して実施し、大学運営などに関する学長の意志を全教職員に伝達する仕組みを徹底した。 ②部局長会議を部局長連絡会へとシステムの変更を行い、学長及び役員会と部局長・教授会との機能の分担を明確化した。 ③学長による戦略的人事に関しては、役員会にて審議・決定するなど、人事に関する新たな規定を設け、役員会と教育研究評議会の機能分担を明確化した。</p>	<p>学長のテレビ会議・伝達システムの機能を強化する。さらに、全学対話集会を定期的実施し、双方向の意見交換を行うことで、意思決定の透明化を図る。</p>		
	<p>【2-1】 2. 役員会、経営協議会、教育研究評議会、教授会の機能分担を明確化し、大学の意志決定の透明化を図る。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【2-1】 学長・役員会と教学組織との機能分担を明確化。 ①大学院改組に伴い、部局長連絡会の在り方を見直し、部局長等連絡会とし、学長及び役員会と部局長・教授会との機能の分担をより明確化した。 ②教職員及び学生を構成員とする全学対</p>			

			<p>話集会を実施し、大学の意志決定に構成員の意見をより反映できる体制を整えた。</p> <p>③学長によるテレビ会議・伝達システムを継続して実施し、大学運営などに関する学長の意志を全教職員に伝達する仕組みを更に徹底した。</p>		
<p>【3】 3. 総務室、財務室、総合評価室、教育推進室、学生支援室、入試推進室、国際交流室、研究推進室、社会連携・広報推進室、女性支援室、情報推進室を設置し、教員と職員とが連携して、迅速に問題の解決、改善を図る。理事及び副学長は機構長を勤め、責任ある体制を構築する。</p>	<p>【3-1】 3. 総務室、財務室、総合評価室、教育推進室、学生支援室、入試推進室、国際交流室、研究推進室、社会連携・広報推進室、女性支援室、情報推進室を設置し、教員と職員とが連携して、迅速に問題の解決、改善を図る。理事及び副学長は機構長を勤め、責任ある体制を構築する。 チーム制の導入を図る。</p>	<p>IV</p> <p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①総務室をはじめ11の室では、室長(教員)、副室長(事務職員)、室員(教員及び事務職員)を構成員とし、教員と事務職員とが協力して、各室の担当事項を処理してきた。</p> <p>②事務組織の事務局を廃止しチーム制を導入する準備を行った。この制度によって、機構長(理事及び副学長)が、事務組織(チーム)と室、両組織のスーパーバイザーとなり、責任体制が明確化することになった。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【3-1】 平成19年4月にチーム制を導入した。各チームが各機構長の下に配置され、機構長を中心とする室、チーム体制が構築された(大学の構成図、P2参照)。これにより、</p> <p>①業務を一元化し、迅速な対応が可能となった。</p> <p>②各チームにおいて教員と職員との密接な連携が図られた。</p> <p>③責任ある体制が構築され、機構長の命令、意思が迅速に伝わりやすくなった。</p> <p>なお、教育改革を推進するため、全学教育システム改革推進本部を設置した。また、平成20年度からセンター部を国際本部及びセンター本部に改組することを決定した。</p>	<p>室及びチーム制の効率性等の検証を行い、チームの統廃合及びチームの配置人数を含め機動力ある体制の確立を目指す。</p> <p>特に、全学教育システム改革推進本部に置かれる3つの部会の連携を強化するとともに、国際本部及びセンター本部の設置に伴う室とチームの見直しを行う。</p>	

<p>【4】 4. 役員会の主導の元に、教員組織と事務職員組織の代表による「業務運営連絡会」を開催し、業務運営の改善を図る。</p>	<p>【4-1】 4. 役員会の主導の元に、教員組織と事務職員組織の代表による「業務運営連絡会」を開催し、業務運営の改善を図る。 学長のマネジメント体制の下での運営組織の整備を行う。</p>	<p>III</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学長の下に組織し、学長の求めに応じて、本学の企画経営上における戦略的かつ重点的な事項について調査・分析及び企画立案を行う「企画経営統括本部」を設置した。平成18年度には、新たな受験生獲得に向けた入試広報活動や公開講座の計画・実施などを行った。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【4-1】 役員・教員・事務職員の代表者を構成員とする、役員打合せ会を開催し、業務運営の改善を図れる体制を構築した。 また、学長の主導の下に組織した「企画経営統括本部」で、業務改善のための「アイデアコンテスト」を実施し、3件が表彰された。また同本部が主導し、運営組織の整備を目指して、各チームが目標をホームページ等に公開して活動に取り組む「アクションプラン2007」を企画し実施した。</p>	<p>役員打合せ会を継続して開催し、業務運営の改善に努める。 また、「企画経営統括本部」を維持・活用し、業務改善に取り組むとともに、学長のガバナンス体制を確立する。</p>		
				<p>ウエイト小計</p>			

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

中期目標	教育研究に関する本学の目標の達成と、学術文化の動向や 社会の要請、本学に学ぶ学生達のニーズなどを見極め、相応しい組織のあり方を追求し一定期間毎に組織の見直しを企てる。そのために、教育研究組織を固定せず、時限付きを原則として、適切な評価に基づいた弾力的な設計により、改組・改革を容易にすることを基本方針とする。
------	--

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
<p>【5】 1. 学部における学科及び研究科の専攻の存在意義、学生定員・教員数の維持は、3年終了時に適正な複数の評価軸に基づく評価を行い、評価結果によって変更を検討する。</p>		III		(平成16～18年度の実施状況概略) ①総合評価室を新設し、全学評価システムの設計に着手した。 ②教育、研究、社会貢献、大学運営という複数の評価軸を設定し、それぞれに関して、また総合的に適切な評価を行うためのデータ収集を開始した。 ③3年終了時の評価の準備として、教育研究調査書、学生による授業評価アンケート、学生生活アンケートなどの調査を進め、学生定員・教員数等に係る検討を行った。 ④平成18年度に24名の外部評価委員を含む評価委員によって、3学部1研究科1センター部の「部局別評価」と、教員の「個人活動評価」を行った。 ⑤外部評価委員等からの学生定員・教員数に対する指摘を検討した。 ⑥平成19年度に実施される大学院組織改革において、教員の再配置を行うとともに、	適切な評価方法の更なる検討を行い、評価点の算出方法を最適なものにしていく。研究科の改組を経て、今後も引き続き部局別自己評価の結果を基に学部・学科等のカリキュラムの見直し、第三年次入学定員（編入定員）の見直し、学士課程と大学院課程との連携教育システムの導入に、適切な改革を検討する。		

			<p>大学院博士前期課程の収容定員を14名増加させることとした。</p>		
	<p>【5-1】 1. 学部における学科及び研究科の専攻の存在意義、学生定員・教員数の維持は、3年終了時に適正な複数の評価軸に基づく評価を行い、評価結果によって変更を検討する。 「部局別評価」の結果を踏まえ、教育組織の見直しについて検討する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【5-1】 ①部局別評価の結果を踏まえ、研究科の改組を実施した他、「全学教育システム改革推進本部」の中の「教育改革部会」において、学部・学科等のカリキュラムの見直し、並びに、第三年次入学定員（編入定員）の検討を行った。 ②学部と大学院の連携を持たせることを目標において、6年または9年の学士課程と大学院課程との連携教育システムの導入を含む教育組織の検討を行い、全学教育システム改革推進本部会議及び教育研究評議会において、その基本方向を承認した。 ③国立大学法人評価委員会によるヒアリングで指摘された適切な評価方法の更なる検討を行い、評価点の算出方法を変更した。</p>		
			<p>ウエイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化
③ 人事の適正化に関する目標

中期目標	1. 教職員について、組織の観点、教育研究の観点から適宜見直しを行い、適性化と流動化を図る。 2. 男女共同参画社会を実現するため、ジェンダーを考慮した人事制度を構築する。 3. 能力・適性等を勘案し、適材適所の人員配置を行う。 4. 教職員の任用・昇任・身分異動などは評価を実施し、その結果を受け、差別なく適正に行う。
------	---

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【6】 ◇人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 1. 総合評価室において、3年終了時に人材の評価を実施し、最適なポジションへの配置を行う。評価に当たっては、多様な評価軸を設定し、多面的な評価を行うよう工夫する。評価過程及び評価結果の透明性を期すべく、プライバシーに関する十分な配慮の上での公表について検討する。		IV		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度 ①「教員活動状況データベース」をサーバー上に設置した。入力作業は平成17年度に実施。アクセス権を厳格に設定してプライバシーに配慮した。 ②3年終了時に人材の評価を実施し、最適なポジションへの配置を検討するために必要な、部局別評価及び個人活動評価に向けて規程の整備を行った。 ③個人活動評価においては、教育、研究、社会貢献、大学運営への貢献という4領域を設定し、各領域別の評価と総合評価を行う設計とし、多面的な評価に配慮した。 ④外部評価委員からの学生定員・教員数に対する指摘等を反映し、平成19年度に実施される大学院組織改革を見据えた、教員の再配置、教育コースの再編成案を作	法人評価委員会ヒアリングで指摘された点を踏まえ適切な評価方法の更なる検討を行い、評価点の算出方法を最適なものにしていく。その評価結果を基に、流動（任期制）人事を前提とした先端融合部門やセンター組織等への適正な人材配置を行い、教育・研究体制の適切な運営を行う。		

	<p>【6-1】 ◇人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策</p> <p>1. 総合評価室において、3年終了時に人材の評価を実施し、最適なポジションへの配置を行う。評価に当たっては、多様な評価軸を設定し、多面的な評価を行うよう工夫する。評価過程及び評価結果の透明性を期すべく、プライバシーに関する十分な配慮の上での公表について検討する。</p> <p>個人活動評価等の結果を踏まえ、組織の見直しを行う。</p>		<p>成し、規定等の整備を行った。</p> <p>⑤評価結果の取りまとめと公表のための準備を行った。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【6-1】 評価に基く組織の見直しと人員配置。</p> <p>①平成18年度（3年終了時）に実施した部局別評価の評価結果の概要を、改善の状況を含めてウェブで公表した。</p> <p>②部局別評価での指摘を基に、個人別活動状況の評価法を検討し、ジャーナル・インパクトファクターや論文の引用頻度などを取り入れた研究の「質」を重視する評価方法とすることを提案した。</p> <p>③「個人活動評価」や「教員活動状況データベース」を基に、大学院改組の際に人員配置を検討し、「先端融合系」等の新たな組織へ教員を配置した。また、部局別評価の評価結果を考慮し、各センターの見直しを行い、新たに国際本部とセンター本部に改組し、階層化することを決定した。</p>		
<p>【7】 2. 評価結果を昇進・昇格、あるいは給与面に反映させることについて、その実効性と問題点を検討し、学内外のコンセンサスを形成しつつ、相応しい方法で実行に移す。</p>	<p>【7-1】 2. 評価結果を昇進・昇格、あるいは給与面に反映させることについて、その実効性と問題点を検討し、学内外のコンセンサスを形成しつつ、相応しい方法で実行に移す。</p> <p>教職員人事配置や給与査定に個人</p>	<p>IV III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>教員に対しては総合評価システムに基づく、「教員個人評価及び給与査定に関する実施基準」、事務職員に対しては「事務職員等の人事評価に関する実施基準」を制定し、平成19年1月の昇給に反映させた。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【7-1】</p> <p>①事務職員の評価については、人事評価シートの一部見直しを行い、人事評価マニュアルを新規に作成し、今年度は副チームリーダーの昇任人事に活用した。</p> <p>②評価結果を昇進・昇格、あるいは給与面に反映させることについては、既にシス</p>	<p>①国における評価制度の試行の動きも見ながら、毎年度問題点等を洗い出し、評価制度の円滑な運用に向けた検討を行っていく。(人事労務)</p> <p>②国立大学法人評価委員会から指摘を受けた、「教員の評価方法」を絶えず見直し、より良い評価の方法を検討する。</p> <p>③昇給への評価、昇格への評価と、教員の個人活動の評価を区別してより良い評価法を検討する。</p>	

	活動評価システムを活用する。			<p>テムを完成している。</p> <p>国立大学法人評価委員会からの指摘を受けて、教員の評価方法を見直しインパクトファクターの導入など新しい方式を検討した。</p>			
<p>【8】</p> <p>◇柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p> <p>1. 内外から相応しい人材を選任し得るよう、外国人教師の特別雇用制度等、柔軟な人事制度を設計する。</p>		IV	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①人事の刷新、経営能率の維持・向上を目的として、「国立大学法人お茶の水女子大学選定年制度に関する要項」を制定した。</p> <p>②従来の外国人教師制度に代わるものとして、雇用期限を設定し、給与体系を別とした外国語教員制度を制定し、19年度より2名の教員を採用することとした。</p> <p>③卓越した研究者招聘に関する、学長による戦略的人事を制度化した。</p>	<p>引続き優れた職員を招へいするための特別な雇用制度等、柔軟な人事制度の確立を目指す。</p>		
	<p>【8-1】</p> <p>◇柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p> <p>1. 内外から相応しい人材を選任し得るよう、外国人教師の特別雇用制度等、柔軟な人事制度を設計する。</p> <p>特別に優れた外国人研究者の特別雇用制度等について検討する。</p>			<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【8-1】</p> <p>新テニユア制度の導入。</p> <p>文部科学省の科学技術振興調整費などの外部競争資金によって、教員の国際公募をおこない、採用者の中から、テニユア取得を可能とする制度を制定し、外国人を含む9名の特任助教を採用した。</p>			
<p>【9】</p> <p>2. 欠員補充に関しては、欠員ポストは原則として学長手持ちとし、教育研究評議会その他学長の委嘱する組織の審議を経て、全学的・戦略的な観点から配置ポジションを決定する。</p>		IV	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>学長の主導の下に配置するポストのうち、学長による戦略的人事（ターゲット型人事）として、歴史、量子情報、国際学の分野で4名の教員の採用を決定した。</p> <p>また、学長主導の人事の一環として9名の昇任を実施した。</p>	<p>学長の主導の下に配置するポストとして、引き続き全学的、戦略的な観点からの人事を積極的に推進する。</p>		
	<p>【9-1】</p> <p>2. 欠員補充に関しては、欠員ポストは原則として学長手持ちとし、</p>			<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【9-1】</p> <p>本学が戦略的に強化していく分野に対し、学長のリーダーシップに基づく方向性</p>			

	<p>教育研究評議会その他学長の委嘱する組織の審議を経て、全学的・戦略的な観点から配置ポジションを決定する。</p> <p>学長手持ちポストに関して、学長のリーダーシップに基づく教員採用と配置を進める。</p>		<p>IV</p> <p>を定めた。</p> <p>その一環として、学長裁量人事により、学長特別補佐を採用した。さらに、先端的研究分野である生命情報学及び国際協力分野の教授を1名、並びに遺伝カウンセリング分野の教員2名の採用枠を決定した。また、欠員補充については、本学の教育研究上必要と認められる分野・部門に、来年度に向け2名の教員の補充が決定した。</p>		
<p>【10】</p> <p>3. 定年後の人材を、特任教授等の呼称で特定業務のために任用する。</p>	<p>【10-1】</p> <p>3. 定年後の人材を、特任教授等の呼称で特定業務のために任用する。</p> <p>定年後の人材を客員教授として特定業務のために活用する。</p>	<p>III</p> <p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①定年後の人材活用として、7名の客員教授を任用した。</p> <p>②新たに、外部資金で任用される教員を特任教員とする制度を実施し、14名を採用した。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【10-1】</p> <p>①今年度も引き続き定年後の人材活用として、11名の客員教授を任用し、教育研究の支援として、特定のプログラムの策定、実施に関する業務などに従事させた。</p> <p>②外部資金で任用される教員を特任教員とする制度を実施し、16名を採用した。</p>	<p>引続き同制度の運用を積極的に推進する。</p>	
<p>【11】</p> <p>4. 非常勤講師の効率的な配置を検討する。</p>	<p>【11-1】</p> <p>4. 非常勤講師の効率的な配置を検討する。</p> <p>リベラルアーツ教育と連携し、非常勤講師のより効率的な配置を検討する。</p>	<p>III</p> <p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>学部／大学院すべての授業に対して、受講生が極端に少ない科目の削減や科目名が類似している科目の統合など、多方面からの見直しを行い、平成17年度に235時間分(1時間は週1時間×半期)を削減した。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【11-1】</p> <p>特別教育研究経費等により、リベラルアーツ関連の科目を強化した。さらに、非常勤講師予算の見直しを行い、学部に関しては28時間分(1時間は週1時間×半期)の削減を実施した。</p>	<p>リベラルアーツ教育と連携した非常勤講師のより効率的な配置についてさらに検討していく。</p>	

<p>【12】 5. 教員の研究支援のためのサバティカル制度について検討する。</p>	<p>【12-1】 5. 教員の研究支援のためのサバティカル制度について検討する。 教員制度などの改組を反映し、サバティカル制度の運営を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に教員の研究支援のためのサバティカル制度を制定した。さらに、サバティカル制度の目的や資格を明確にするために、「サバティカル制度」に関する規程のうち、目的、申請基準、採用人数等に関し、改定を行った。 平成16～18年度にかけて、サバティカル制度を利用した教員は6名であった。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【12-1】 ①大学院改組に伴いサバティカル制度の効率的な運用を目指し、関連規定の整備を行った。 ②サバティカルの実例を踏まえて、その成果、期待できる効果等に関し、広く意見交換をおこなった。 ③平成19年度にかけて、サバティカル制度を利用した教員は5名であった。</p>	<p>成果報告等を広く学内に情報発信することにより、引き続き円滑な制度の運用に努める。</p>	
<p>【13】 6. 職員に対しては、短期海外研修制度を整備するとともに、リフレッシュ制度を拡充する。</p>	<p>【13-1】 6. 職員に対しては、短期海外研修制度を整備するとともに、リフレッシュ制度を拡充する。 短期海外研修制度を充実すると</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①法人化後に制定した短期海外研修制度に基づいて、平成16年度はオタゴ大学に3名、平成17年度は国立台湾大学等に2名、平成18年度はマサチューセッツ大学等に2名を派遣した。 ②派遣職員の報告を基に、制度の整備を検討した。 ③リフレッシュ制度の一環として、平成18年度に全職員に連続する2日の夏季休暇制度を導入し、夏季一斉休業として実施した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【13-1】 ①短期海外研修制度の一環として、バンコク（タイ王国）の本学バンコク・オフィスに2名を派遣し、オフィスの立ち上げ</p>	<p>短期海外研修についてアジア近隣諸国との連関を構築するに期待ができる研修先を検討する。 リフレッシュ制度についてはゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇及び永年勤続表彰時等、勤務の節目における心身リフレッシュのための一週間以上の連続休暇の取得についての指導、応援体制の整備、会議等の自粛等による休暇取得の環境づくりを一層推進する。</p>	

	<p>ともに、リフレッシュ制度を拡充する。</p>		<p>III ①に貢献した。 ②9時～5時勤務を学内に周知させ、木曜日を定時帰宅日にすることによって、職員約50%、教員約30%が、この勤務体制を実施し、リフレッシュ制度の充実を果たした。 ③夏季一斉休業を2日から3日に延長することで、リフレッシュ制度の拡充を行い、職員の心身の健康の維持及び家庭生活の充実を図った。 ④永年勤続表彰時等勤務の節目における心身のリフレッシュのための連続休暇等の取得の促進に関し、職員の理解と応援が得られるように努めた。</p>			
<p>【14】 7. 非常勤職員について、育児休業、介護休業制度を導入する。</p>	<p>【14-1】 7. 非常勤職員について、育児休業、介護休業制度を導入する。 育児・介護の支援策として「次世代育成支援対策行動計画」を行なう。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①平成16年度の法人化移行時に、それまでは常勤職員のみであった育児休業を非常勤職員にも拡充し、介護休業制度も導入した。 ②「職業生活と家庭生活の両立支援諸制度の周知徹底」、「男女とも育児休業を取得しやすい職場の雰囲気作り」、「所定の勤務時間外労働の縮減」、「両立支援策の制度拡充」を目標に掲げたお茶の水女子大学「次世代育成支援対策行動計画」については計画に基づき順次、計画を実施した。 (平成19年度の実施状況) 【14-1】 「次世代育成支援対策行動計画」の中の一つである「両立支援制度」の実現へ向けて、ハンドブックを作成して学内に配布するとともにホームページにも掲載した。また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）取得のために計画期間を延長し、男性の育児休業取得を</p>	<p>男性の育児休業取得を促進するとともに平成20年度内には、厚労省の認定マーク（くるみんマーク）の認証を取得する。 平成20年度には新たな次世代育成支援対策行動計画を策定し、計画に沿って実行していく。</p>		

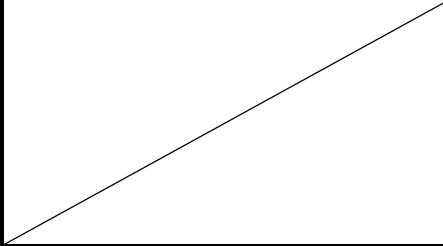
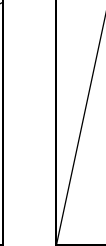
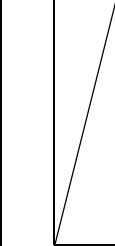


				積極的にハンドブック内でPRした。			
【15】 8. 裁量労働制の導入を検討する。		IV	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ①大学教員に裁量労働制を採用して順調に運用されている。 ②新教員制度の制定に伴い、裁量労働制の適用範囲の見直しを行った。	引続き円滑な制度の運用に努める。		
	【15-1】 8. 裁量労働制の導入を検討する。 裁量労働制の定着を推進する。			(平成19年度の実施状況) 【15-1】 ①今年度も過半数代表者との労使協定を締結し、制度の円滑な運用を図った。 ②教員の在室時間報告書の様式の見直しを検討し、平成20年4月から適用することとして、より適切な在室時間の把握に努めることとした。			
【16】 ◇任期制・公募制の導入など教員の流動性に関する具体的方策 1. 特定ポストや外国人教員に関しては、任期制を導入する。		IV	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ①学校教育法の改正に伴い、教員制度の見直しを行い、講師、助教の新規採用者に任期制を導入することとした。 ②従来の外国人教師制度に代わるものとして、任期付きの雇用による外国語教員制度を制定した。	引続き円滑な制度の運用に努める。		
	【16-1】 ◇任期制・公募制の導入など教員の流動性に関する具体的方策 1. 特定ポストや外国人教員に関しては、任期制を導入する。 任期制を適用するポストの円滑なる運用を図る。			(平成19年度の実施状況) 【16-1】 任期付きポストの運用。 以下のポストに任期を付して運用した。 講義のみを担当する講師(3年)、特定の業務のみを担当する講師(3年)、研究専念義務を負うリサーチフェロー(2年)、専門的知識を生かす業務に従事するアソシエイトフェロー(1年)、外国語教員(2年)。 さらに、外部資金を用いた特任助教9名を国際公募により採用し、テニユアトラック制を構築した。			

<p>【17】 2. 教員の新規採用は、原則として公募制とする。</p>	<p>【17-1】 2. 教員の新規採用は、原則として公募制とする。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 大学教員の新規採用は、公募制を原則としている。平成18年度は、学長による戦略的人事による4件以外の6件を公募により採用した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【17-1】 学長による戦略的人事の一手段である「ターゲット型採用」により6名の教員を採用した。それ以外の採用人事38名については公募による採用を徹底した。</p>	<p>引続き制度の徹底に努める。</p>	
<p>【18】 ◇外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 1. 各分野に相応しい外国人教員のための雇用システムを検討する。</p>	<p>【18-1】 ◇外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 1. 各分野に相応しい外国人教員のための雇用システムを検討する。 外国人教員のための雇用システムを検討し、雇用に努める。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①平成18年度における外国人教員の任用数は、助教授3名、リサーチフェロー4名であった。 ②常勤の専任教員の中に、常時少なくとも複数の外国人教員が採用されていることを原則とする雇用システムの構築に着手した。 ③従来の外国人教師制度に代わるものとして、任期付きの雇用による外国語教員制度を制定した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【18-1】 国際公募による雇用。 ①外部競争資金による雇いで、本学としては初の国際公募を行い、お茶大アカデミック・プロダクションを中核としたシステムを作り、役員会主導で外国人1名を採用した。国際公募の有用性を今後の雇用に活かすこととした。 ②成19年度における外国人教員の任用数は、教授1名、准教授3名、リサーチフェロー4名であった。</p>	<p>改善点等を洗い出し、引続き円滑な制度の徹底に努める。</p>	

<p>【19】 2. 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、女性を優先するという原則を設ける。</p>	<p>【19-1】 2. 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、女性を優先するという原則を設ける。 女性を積極的に登用し学内外の人事の流動性を高める。</p>	<p>IV IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 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を継続しており、平成18年度における新規採用者、採用決定者48人中、34人が女性であった。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【19-1】 女性の積極的採用。 ①今年度も引き続き学位・業績・能力等が均等の場合、女性採用を優先するという原則を継続しており、新規採用教員38人中32人が女性となった。 ②「女性が進出できる新しい研究分野の開拓」という特別教育研究経費によるプログラムが平成19年から採択され、自然科学系で女性が進出しやすい新たな研究分野の開拓に取り組んだ。 ③お茶大アカデミック・プロダクションに関する教員の公募について、応募者数の1/3、採用者数の4/9が女性であった。これは、本学の女性に対する支援システムが評価されていると考えられる。</p>	<p>引続き円滑な制度の運用に努める。</p>		
<p>【20】 3. 女性の役職への登用を促進する。</p>	<p>【20-1】 3. 女性の役職への登用を促進する。 引き続き女性の役職への登用に努める。</p>	<p>IV IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 法人化以降、女性の役職への登用を促進した結果、平成18年度における、役職(教員)29名のうち女性は10人であった。また、学長指名の役職者13人のうち4人が女性となった。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【20-1】 女性管理職の登用。 今年度における役職(教員)数と、その中に占める女性の数は以下のとおりである。 学長1(1)、理事(常勤)・副学長4(2)、部局長5(1)、評議員11(3)、附属学校園長4(0)、附属学校園教頭4(2)、併せて</p>	<p>引続きこの取り組みを継続する。</p>		

<p>【21】 ◇事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 1. 事務職員の採用は他大学と協力して採用試験を実施する。専門性の高い職種については、職務経験や資格を有する人材を柔軟に確保できる制度を構築する。</p>	<p>【21-1】 ◇事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 1. 事務職員の採用は他大学と協力して採用試験を実施する。専門性の高い職種については、職務経験や資格を有する人材を柔軟に確保できる制度を構築する。 事務職員の柔軟な採用システムを構築し活性化を図る。</p>	<p>IV IV</p>	<p>29名中9名が女性であった。 (平成16～18年度の実施状況概略) ①図書・情報課を新設するにあたり、国立情報学研究所から図書・情報部門に精通した者を課長として登用した。 ②人事交流により人事事務経験者を国立情報学研究所より採用すると共に、他機関での経験を本学の業務に活用することを目的として、同研究所へ人事係員を派出させた。 (平成19年度の実施状況) 【21-1】 柔軟な採用システム。 ①本年度、国立大学法人等職員採用試験合格者から1名採用した。 ②本学独自の採用方法として、現在勤務する非常勤職員から優秀な人材を確保するための制度を設け、それに基づく採用試験を実施し、2名を採用した。 ③専門的な知識・経験を有する者を一定期間の業務に従事させるため特定専門職員として採用する事務職員の有期雇用制度を検討した。</p>	<p>引続き円滑な制度の運用に努める。</p>	
<p>【22】 2. 民間企業等への派遣等、実践的な研修制度を整備する。</p>	<p>【22-1】 2. 民間企業等への派遣等、実践的な研修制度を整備する。 短期派遣により研修を実施する。</p>	<p>III III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年度において、民間企業実地体験研修実施要綱を作成し、株式会社資生堂に職員1名を派遣し、また、日本女子大学との間で職員の派遣と受け入れを行った。 (平成19年度の実施状況) 【22-1】 ①財務省が主催する「政府関係法人会計事務職員研修 (H19. 10. 3～H19. 11. 16)」に会計事務職員 (契約第一チーム調達第二係長) を参加させ、資質の向上を図った。また、民間企業が毎月1回開催する「労働法セミナー」に職員1名を参加させた。</p>	<p>制度の検証を行い、より効果的な仕組みを構築する。</p>	

				②平成18年度に実施した民間企業実体験研修（株式会社資生堂）、日本女子大学研修出向、及び事務職員海外研修の報告会を開催し、参加した研修生から教育研究評議会評議員並びに事務職員に対して研修先での実体験、本学との比較等の内容が報告され、これを踏まえて、引き続き研修実施に当たることとした。			
【23】 3. 他機関との人事交流を拡充する。		III		(平成16～18年度の実施状況概略) 各国立大学法人等が実施する施策への取り組みに直接関わることにより、大学の運営に必要な幅広い視野に立った実務上の知識、技術を習得することをねらいとし、東京大学他、6機関との間で人事交流を行った。	他機関との人事交流を通じて国立大学法人の運営に携わる人材（幹部職員）を育成する仕組みを検討する。		
	【23-1】 3. 他機関との人事交流を拡充する。	III	III	(平成19年度の実施状況) 【23-1】 引き続き、東京大学、筑波大学、国立情報学研究所及び放送大学との人事交流を実施した。			
【24】 4. 女性の役職への登用を促進する。		III		(平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年度は、新たに設置した図書・情報課長に女性を採用し、また、課長補佐に1人、係長に2人の女性職員を登用した。	女性の採用割合が拡大する中で、引き続き育成・登用に努める。		
	【24-1】 4. 女性の役職への登用を促進する。	III	III	(平成19年度の実施状況) 【24-1】 事務組織を新たにチーム制としたが、チームリーダー（課長級）18人のうち2人が女性となった。 また、事務職員の係長以上に占める女性の割合は18%であった。			
【25】 ◇中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策 1. 学生数に対する教職員比率に関		III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ①大学院改組を見据えて、大学院の教育コースの全学的な見直しを行い、学位取得を促進する教員の配置を行った。 ②新教員制度の制定により、学生の教育	①全学教育システム改革推進本部において、学部在り方、学士専門課程とリベラルアーツとの接続、学士課程と大学院課程との接続、学際領		

<p>して、教育面を重視しつつ経営面を配慮して適正率の検討を行い、人員に関する基本方針を策定する。</p>			<p>指導として教授、准教授、助教からなる相互協力的・創発的な体制を整えた。その際、人件費抑制を図る目的で助教を給与体系上助手（旧制度）と同等とした。</p> <p>③学長のリーダーシップによる新規事業に取り組むため、学長による戦略的人事に基づく定員を新たに規定した。</p>	<p>域分野における教育課程等につき、検討を行う。</p> <p>②運営費交付金の減少と総人件費改革に伴う常勤職員の削減、及び業務量の増大の状況下において、教育の質を維持・向上させるため、競争的資金の積極的活用にかかる方針を策定する。</p>	
	<p>【25-1】 ◇中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策 1. 学生数に対する教職員比率に関して、教育面を重視しつつ経営面を配慮して適正率の検討を行い、人員に関する基本方針を策定する。 学生に対する教職員比率に関して、人員に関する基本方針を策定する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【25-1】 ①全学教育システム改革推進本部会議において、学部教育の在り方について従来の枠を越えた学部内学際コース、学部をまたがるコース、学科を越えた卒業研究への対応、さらには大学院と学部が連携して柔構造的に教育に対応することを決定し、教育研究評議会で承認された。さらに平成20年度には、同本部の教育改革部会において、入試から卒業に至る学士課程の在り方そのものを検討することとなった。</p> <p>以上の大きな枠組の中で、学生数に対する教員比率を適正化するという基本方針を策定した。さらに、学部体制そのものを基礎から問い直し、検討を行うという方向性を決定した。</p> <p>②総人件費改革の実行計画にかかる基本方針に基づいた人員管理に取り組むとともに、給与法改正に伴う人件費抑制についても、人件費シミュレーションに基づく削減方針を策定した。</p> <p>②学長戦略人事制度に基づき、全学の戦略的視野から研究・教育の高度化を目指す「先端融合部門」への教員の配置や、21世紀型リベラルアーツ、開発途上国支援事業等への取り組みを行った。</p>		
			<p>ウエイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化
④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	1. 事務職員の意識改革の推進を図り、職員個々の能力の開発を進める。 2. 事務処理の見直しを行い、事務の効率化・迅速化を図る。 3. 効率的な事務遂行のための課・係の再編統合を検討し、機能的な事務処理体制の構築を図る。 4. 真に必要な専門職制の導入
------	---

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【26】 ◇事務職員の資質向上等見直しに関する具体的方策 1. 研修会、マネジメントセミナー等を通じ、大学経営への参画意識を高める。	/			（平成16～18年度の実施状況概略） 新任職員研修、事務職員海外研修、セクシュアル・ハラスメント等 인권侵害防止研修を毎年度実施したほか、その他、パソコン研修や会計研修等、職員の資質向上のための研修を随時行った	新任職員研修、事務職員海外研修、セクシュアル・ハラスメント等 인권侵害防止研修は引き続き実施する他、より効果の期待できるマネジメント研修の在り方を探り、随時実施していく。		
	【26-1】 ◇事務職員の資質向上等見直しに関する具体的方策 1. 研修会、マネジメントセミナー等を通じ、大学経営への参画意識を高める。 研修会、マネジメントセミナー等を受講させ、大学経営への参画意識を高める。	IV	IV	（平成19年度の実施状況） 【26-1】 研修会等による向上。 ①従来より行ってきた各種研修を引き続き実施するとともに、前年度の研修の報告会を開催し、経験を共有することで事務職員の資質向上を図った。 ②事務職員の資質向上、チーム間の連携強化などのため、他チームの業務を現場において学ぶ事務職員の学内インターンシップを実施した。平成19年度は、教務系チーム職員（8名）を会計係各チームに派遣した。（3日間）			

<p>【27】 2. 業務コスト意識の高揚を図る。</p>				<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>① 会議に先立つ資料点検の徹底、文書の重要度に応じた提示方法（回覧、閲覧）の工夫などを行い、業務におけるペーパーレス化を図った。</p> <p>② 電子メールを利用した通知や文書配信、グループウェア（サイボーズ）の導入による文書ファイルの共有を推進した。</p> <p>③ 人事・給与・共済事務を総務課に一元化し、効率的な業務運営体制を整えた。</p> <p>④ 外部資金契約係を設置し、競争的外部資金の会計処理の迅速化（効率化）を図った。</p> <p>⑤ 大口郵便物の発送を民間業者に委託した。</p>	<p>① 必要に応じて業務のマニュアル化を進め、各チームで業務の検証を行う。その過程で、所掌業務の見直しを行い、コスト意識の高揚を図る。</p> <p>② 業務の一元化等機構をまたぐ事案について、機構長による判断、支援の下に検討する。</p> <p>③ 平成19年度の運営状況結果を反映させ、より一層の非常勤講師関連業務の効率化を図る。</p>	
	<p>【27-1】 2. 業務コスト意識の高揚を図る。 業務の分析を行い、コスト意識の高揚図り、複数チームが関与する業務の一元化等を検討する。</p>	IV	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【27-1】 業務の特性を検討した結果に基づき、チーム制を導入し、効率的な業務運営体制が整えられた。 具体例は以下のとおり。</p> <p>① 各学部・学科等で行っていた非常勤講師の対応を全学非常勤講師室を開室し、非常勤講師の人事・教育関係事務を一元化した。</p> <p>② これまで各課で発注していた事務用のパソコンについて図書・情報チームにおいて、一元的に管理を行い再利用することで、コストを削減した。</p> <p>③ 旅費計算の効率化、簡素化を目的とした複数チームにまたがる旅費規程見直しWGを設置し、計算業務時間の短縮などによりコスト削減の可能な規程を策定し、平成20年4月より実施することとした。</p> <p>④ 中期計画及び年度計画の進捗状況の確認作業と、計画遂行のための経費の配分業</p>		

			<p>務が企画チーム内において、掌握できることになった結果、より効率的な業務運営を行えるようになった。</p> <p>⑤環境安全に関する業務について、環境安全チームと資産管理チームで連携して安全管理業務を効率的に行った。</p> <p>⑥研究協力チームと国際交流チームにまたがる業務の内、外国人研究員の受入業務を、国際交流チームに一元化しワンストップ・サービスに貢献した。</p>			
<p>【28】 ◇事務の効率化・迅速化等に関する具体的方策 1. 業務運営の迅速化を図る。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①学部・研究科に残されていた教務事務を学務課に一元化し、業務運営を迅速に行った。</p> <p>②共通性の高い業務を有していた人事・給与・共済業務の総務課への一元化し、業務運営を迅速に行った。</p> <p>③契約業務において一貫性や専門性をもたらすことを目的とし、大学運営費、補助金、外部資金ごとに担当の係を設置した。</p> <p>④機構・室体制の導入に伴い専決決裁を明確化し、決裁過程の簡素化を図った。</p> <p>⑤納品の透明性の保持とともに、業務の効率化を図った、「納品検収センター」を設置するなど様々な取り組みを実施した。</p>	<p>アウトソーシング等を含めた検討を行う一方、より業務にかかる専門性を高め、効率化・迅速化を推進しながらスムーズな業務運営を図っていく。</p>		
	<p>【28-1】 ◇事務の効率化・迅速化等に関する具体的方策 1. 業務運営の迅速化を図る。 チーム制を導入し、職務権限の明確化、納入業務等の迅速化、共通業務の集約化を図る。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【28-1】 平成19年4月、これまでの課、係体制を廃しチーム制を導入し、業務の職務権限や役割分担の明確化とチーム間の連携により、従前に比べより適正かつ効率的な業務運営が可能な体制を構築した。業務の効率化など代表的な改善例を以下にあげる。</p> <p>①予算・調達・納品・支払までの一連の流れが効率的かつ滞りなく執行できる体制となった。</p>			

			<p>②人事労務、給与、共済等に関する業務の一元化を図り、人事発令から給与支給までの一連の業務について迅速な処理をすることができるようになった。</p> <p>③総務課、会計課、施設課、学術研究課の環境安全に関する業務の一元化のため、環境安全チームを設置し、迅速な対応と業務の集約化を図り、衛生管理委員会との連携の下、危機管理等で成果を挙げた。</p>		
<p>【29】 2. 事務書類の簡素化を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>① 会議に先立つ資料点検の徹底、文書の重要度に応じた提示方法（回覧、閲覧）の工夫などを行い、必要書類の厳選化を図った。</p> <p>② 電子メールを利用した通知や文書配信、グループウェア（サイボアズ）の導入による文書ファイルの共有を推進し、業務におけるペーパーレス化を図った。</p> <p>③ 法人文書ファイル管理簿の分類にしたがったファイリングを行い、保存義務を遂行するとともに、義務期間を過ぎた資料に関しては適宜処分を行った。特に、平成18年度末の事務局移転の際に保存資料の大幅な見直しを行った。</p>	<p>①電子メール、グループウェアを引き続き活用し、電子データの利用を促進することで事務書類の簡素化を図る。</p> <p>②会議の配付資料を可能な限り事前に電子データで配信する。また、会議資料の電子ファイル化により重複配付を行わないようにする。</p> <p>③パソコンを利用したペーパーレス会議の実施について、全学的な取り組みとして提案していく。</p>	
	<p>【29-1】 2. 事務書類の簡素化を図る。 諸会議などの必要書類の厳選化、グループウェアの活用の推進、保存書類の分別の徹底を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【29-1】</p> <p>①前年度に引き続き、会議等資料の厳選と簡素化、ペーパーレス化に努めた。</p> <p>②グループウェアの活用を推進し、共有資料のファイル管理機能を強化したことで、報告書作成等の作業効率を格段に高めた。</p> <p>③教職員に関する人事データ及び給与支給</p>		

			<p>データに関する処理システムを新たに構築し、作業を大幅に削減した。</p> <p>④大学公式メーリングリスト運用により、情報共有の徹底と通知文書等の簡略化を図った。これまで紙媒体で行っていた会議室の予約をグループウェアを活用する方式に移行した。</p>		
<p>【30】 3. アウトソーシング可能な事務の外部委託の検討を行う。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①授業料の口座引落を、ほぼ全金融機関から行うため、引落業務をファクタリング会社に委託するとともに、授業料口座引落の際に、事前告知はがきの発送を、業者に委託した。</p> <p>②各種アンケートの集計業務及び広報誌の作成業務を外部委託した。</p>	<p>コスト削減の観点から、専任や非常勤職員が処理している業務を引き続き検討して、アウトソーシング可能な事務のさらに広範囲な外部委託を行う。</p> <p>①納付書システムのアウトソーシングについての検討を行う</p>	
	<p>【30-1】 3. アウトソーシング可能な事務の外部委託の検討を行う。 検定料のコンビニ支払いシステムの導入等の事務の外部委託を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【30-1】 検定料のコンビニ収納に関して、平成18年度に引き続き検討した結果、コンビニ単独ではなく、銀行・郵便局・コンビニの全てで使える納付書システムの導入に向けて検討を行った。</p> <p>アウトソーシングにより節約可能性を検討し、以下の事項を実施し、コスト削減と業務改善を達成した。</p> <p>①語学研修プログラムの実施について、オリエンテーションの一部を外部業者に委託した。</p> <p>②経営協議会や、全学対話集会の議事録のテープ起こしなど、企画チームの所管業務において、外注に適している業務について、委託した。</p> <p>③入試チームの繁忙期における効率的な事務遂行のため、募集要項や大学案内等の入試資料の発送について、より安価な宅配業者や入試情報取扱業者への一括発送</p>	<p>②旅費規程の簡略化に伴うアウトソーシングの可能性を検討する。</p> <p>③教務関係事務でアウトソーシング可能な事務があるか、現在の業務ををさらに洗い出す。</p>	<p>IV</p>

			<p>の外部委託を行った。</p> <p>④図書、情報の業務のうち外注可能な業務として図書の目録データの遡及入力77,000冊分の競争的資金を獲得し、外注で実施した。</p> <p>⑤専任や非常勤職員が処理していた事務処理のうち、契約業務等を人材派遣により外部委託した。</p> <p>⑥環境安全業務のうち、巡視による危険箇所の調査と補修、不法駐車、放置自転車の警告・排除、大学本館周りの清掃などの環境保全・整備については、有償ボランティア制度を利用した業務委託を行った。</p>		
<p>【31】 4. 繁忙期の事務量を分析し、効率的な事務処理体制の導入を検討する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①各課、各係が作成した勤務予定表から、勤務状況を分析した結果、部署によって繁忙期、閑散期に様々なパターンがあることが判明し、その分析結果を事務組織の改編に反映させた。</p> <p>②平成19年度からの大学院改組を控え、「室・事務組織検討プロジェクトチーム会議」の場において、繁忙期における各課間の協力体制の構築に係る視点も含めた検討を行った。</p> <p>③全学的な行事（式典、入試、公開講座、オープンキャンパス等）の開催、などの際には、各課間及び各課内での協力体制を確立し、事務処理体制の効率化を図った。</p>	<p>年間を通じて繁忙期の事務量の分析、検証を行い、専門性を考慮しながら、更なる効率的な体制を推進する。</p>	

	<p>【31-1】 4. 繁忙期の事務量を分析し、効率的な事務処理体制の導入を検討する。 全学的な視点から業務内容を分析し、効率を高める。</p>		III	<p>(平成19年度の実施状況) 【31-1】 チーム制の導入後も、引き続き全学的な視点から業務内容の分析とそれに基づく業務の見直しを図り、従来の慣行により行われていた業務の内、不必要と思われるものなどは排除した。各事務組織で実施した主な取り組みは以下のとおり。 ①研究協力チーム、産学連携チームの係ごとの事務分掌の枠を取り払い、業務の集中している係へ人員を配置させ、両チーム内の業務量の平均化を図るなどを行い、効率を高めた。 ②図書館の改善に関して、課題解決のプロジェクト班を係横断的に組織し、チーム全体で取り組む体制を整備し、実施した。</p>			
<p>【32】 5. 電算システムの充実を図る。</p>			IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①全学統合ID認証システムを稼働させ、併せて、学生証及び教職員の身分証明書をICカード化することにより、全所属構成員の情報を一元管理することを可能とした。これにより、各種業務の効率化を格段に進展させた。 ②学生支援システムの構築を進め、ウェブによる履修登録や各種証明書の自動発行を開始した。この間、全学学籍データベース、教員活動データベース、大学公式メールアドレス、グループウェアなどを導入し、全学での情報共有を推進した。 ③機関リポジトリ (TeaPot) を構築・試験公開し、大学全体での教育研究成果の蓄積と公開に着手した。この取り組みは、国立情報学研究所の「平成18年度の優良事例校」に選ばれた。</p>	<p>①全学統合ID認証システムを中心とした各業務システム間の結合により、さらなる業務の効率化を図る。 ②学内の情報基盤整備にあたっては情報セキュリティ強化に重点を置く。学内の情報基盤を整備するとともに、社会貢献、産学連携観点から学外へ本学の教育研究成果を発信していく機能を強化する。 ③教務における電算システム全体の機能拡張を図る</p>		

	<p>【32-1】</p> <p>5. 電算システムの充実を図る。 学生の在籍状況及び就職状況、 教員の授業担当状況など全学データ タベース化を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【32-1】</p> <p>電算システムとデータベース化。</p> <p>①入試システムと全学学籍データベースの 連携を図り、分析結果を入試戦略検討に 活用した。</p> <p>②就職先情報のデータベース化を行い、就 職支援サービスを充実させた。</p> <p>③教務関係データベースにおいて、教員の 授業担当状況（担当科目、履修者数、成 績評価など）のデータの一括管理ができ るように改善した。</p> <p>④学内の情報共有と業務の効率化の一層の 推進のため、大学公式メーリングリスト、 グループウェアによる会議室予約や会議 資料のファイルサーバ化などを実施し た。</p> <p>⑤教員活動状況データベースの公開のため のシステム構築を行うと共に機関リポジ トリ（TeaPot）を正式公開した。</p> <p>⑥教員活動状況データベースの情報を 「Annual Report2006」に活用すること で、関連する業務の効率化を図った。</p>		
<p>【33】</p> <p>◇課・係の再編統合等に関する具体 的方策</p> <p>1. 関連を持ちながら分散している 各課の再編統合を図る。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①人事・給与・共済事務を総務課に一元化 し、効率的な業務運営体制を整えた。</p> <p>②外部資金契約係を設置し、競争的外部資 金の発注から納品、支払までの会計処理 の迅速化（効率化）を図った。</p> <p>また、平成19年度からの大学院の改組を 控え、「室・事務組織検討プロジェクト チーム会議」の場においても、事務組織 の再編統合を視野に入れた案の検討を行 った。</p>	<p>内部監査（業務監査）により チーム制の問題点等を抽出し、 問題点解決及び更なる効率化 のために事務組織の再編統合 の可能性について検討する。</p>	

	<p>【33-1】 ◇課・係の再編統合等に関する具体的方策</p> <p>1. 関連を持ちながら分散している各課の再編統合を図る。 チーム制を導入し組織の統合を図る。</p>		IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【33-1】 平成19年4月よりチーム制が導入され、従来の10課が25チームに再編された。これにより、少数精鋭で専門性の向上が図られるとともに、責任と職務権限が明確化されたことにより、業務の効率化が図られた。以下に各チームの実施状況を示す。</p> <p>①環境安全チームを設置し、総務課、会計課、施設課、学術研究課の環境安全に関する業務の一元化を図り迅速な対応と業務の集約が行われた。</p> <p>②企画チーム内に評価係を置くことにより、相互に密接に関連する、中期計画及び年度計画の進捗状況の確認作業と、計画遂行のための経費の配分作業が、一体として掌握できるようになった。</p> <p>③予算・調達・納品・支払いまでの一連の流れが効率的に執行できる体制が構築された。</p>			
<p>【34】 2. 国立大学法人会計の導入及び効率的な事務の遂行のための係の再編統合を行う。</p>			IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>会計課における少人数の係の垣根を越えたプロジェクトチームを編成し、効率的な業務の遂行に取り組んだ。他に、複雑化した法人会計に対処するため、これまで財務係で行っていた予算・決算の業務を予算企画係、経理決算係に分離するとともに、人員を補充するなど、係の再編を行い、業務負担の平均化及び高度の専門的業務能力の向上を図った。</p>	<p>国立大学法人会計の改定等の動向を見ながら、現状の体制での問題点を整理しつつ、より効率的な体制作りを検討・実施していく。</p>		
	<p>【34-1】 2. 国立大学法人会計の導入及び効率的な事務の遂行のための係の再編統合を行う。 会計業務の効率的な遂行のた</p>		III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【34-1】 係の再編統合について検討を行い、チーム制を導入することによって、財務関係事務を、さらに、予算作成・管理、経理処理、予算執行等に細分化し、各担当の役割分担</p>			

	め、更に検討を続ける。			をより明確にした。また、経理チームにおいては、副チームリーダーを設け、適切な人材配置により、高度な専門性を必要とする業務や問題に、迅速に対処できる体制を構築した。		
【35】 3. 学長を直接サポートする組織を検討する。		IV	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 企画経営統括本部を設置し、学長からの戦略目的に係る特命や諮問に迅速に対応した。また、秘書室及び内部監査機能を持つ体制に機能強化するため、監査室を学長直轄とした。	学長直轄組織の検証を継続し、実効力のある組織運用を図る。	
	【35-1】 3. 学長を直接サポートする組織を検討する。 チーム制を導入し、学長直轄組織の検証、見直しを図る。			(平成19年度の実施状況) 【35-1】 組織運営規則に学長直轄の組織としての学長室（学長秘書チーム、監査チーム、企画経営統括本部）を規定し、学長を直接サポートする組織の検証を行い、機能を明確にした。 副学長（戦略担当）を学長直属のスタッフとして位置付け、地域連携事業で成果を挙げつつある。		
【36】 4. 総務室、財務室及び教育推進室等、各室体制を直接支える事務組織を検討する。		IV	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 「室・事務組織検討プロジェクトチーム会議」を開催し、機構・室体制の支援という視点も含めて、検討を行い、事務組織の再編案を構築・決定した。	室体制の見直しを含めて、引き続き、各室体制を支える事務組織、チーム制の検証を行う。	
	【36-1】 4. 総務室、財務室及び教育推進室等、各室体制を直接支える事務組織を検討する。 各機構・室体制を直接支えるチーム制の検証を行う。			(平成19年度の実施状況) 【36-1】 チーム制の導入により、機構の下に直接事務職員が配置されることになったため、教員と職員の混成で組織される機構・室体制の運営をより効果的に遂行することが可能となった。以下のように、日常業務の遂行の中で、改善のための検証を行った。 ①環境安全面についての実施体制面では総		

			<p>務室と、予算的裏付け等の面からは財務室と連携を計りながら大学の環境安全に関わる業務を総合的に遂行した。</p> <p>②全学レベルでの教育システムのグランドデザインを構築する目的で、全学教育システム改革推進本部が設置され、この下に置かれた3部会（リベラルアーツ部会、教育改革部会、学務部会、大学の構成図P2参照）の下に関連する機構室・チームが連携して活動し、リベラルアーツの導入設計、学部・大学院改革を進めた。</p>		
<p>【37】 ◇専門職制の導入に関する具体的方策 1. 国際交流部門、情報処理部門等専門性の高い部署への専門的知識を持った者の任用を促進させる。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①国際交流室において、国際感覚と語学の才能を有した教員と事務の職分を両方こなせる人材として任期制講師を採用し、国際交流業務にあたらせた。</p> <p>②専門性を有する業務として、アソシエート・フェローの職種を設け、語学研修や、ウェブページのデザイン等に従事する者を雇用した。</p> <p>③発明協会から知的財産資格アドバイザー制度に採択されたことによりアドバイザーによる職場研修等を行い、知的財産の専門的知識を習得させ人材の育成を図った。</p> <p>④知的財産係を新たに設置して、専門的知識を有する人材確保と養成を図った。</p>	<p>①引き続き専門性の高い部署への専門的知識を持った者の任用を促進させ、専門性を有する人材の期限付き雇用制度の導入等について検討を行う。</p>	
	<p>【37-1】 ◇専門職制の導入に関する具体的方策 1. 国際交流部門、情報処理部門等専門性の高い部署への専門的知識を持った者の任用を促進させる。 国際感覚と語学の才能、入試業務の知識、情報の知識、就職指導等の専門的知識を有する人材等の確保と養成を図る。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【37-1】 国際交流業務にあたらせている、国際感覚と語学の才能を有した、教員と事務の職分を両方こなせる任期制講師、語学研修や、ウェブページのデザイン等に従事するアソシエート・フェローを引き続き雇用した。 他に、専門的知識を有する人材等の確保</p>		III

			<p>を 目指し、以下のような取り組みを行った。</p> <p>①環境安全に関する業務に必要な衛生管理士の資格取得をチームとして行い、責任者として業務を遂行できるよう、人材の育成を図った。</p> <p>②業務上の専門性を高めるために、財務省法人会計研修等に積極的に参加し、スキルアップを図った。</p> <p>③図書・情報チームにおいて、専門業務を遂行できる人材を養成するため、チーム内での研修会を14回実施した他、学外の研修会等での講師を務めたり、各種研修やシンポジウムに参加し、自己研鑽に努めた。</p>			
			ウエイト小計			
			ウエイト総計			

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

I. 学長のリーダーシップによる法人としての戦略の構築と実施

1) 学長のリーダーシップの推進

①学長直属組織の編成

本学の企画経営における戦略的かつ重点的な事項について、調査・分析及び企画立案を迅速かつ機動的に行うため、学長直属の「企画経営統括本部」を組織し、教育や法人運営の効率化に向けての計画立案とその実施体制を整えた。また、秘書室、監査室を学長直轄とし、あわせて学長直属で企画立案及び連絡調整等を行うことを職務とする学長補佐体制を構築した。

②戦略の提示

教授会等において学長が大学運営などに関する意志を全教職員に直接伝達し質問を受ける方式として、テレビ会議システムを導入した。

2) 本学独自の戦略の構築

本学が中期目標として掲げる「研究の拠点化と新たな教養教育の構築」を行うために、『21世紀型お茶の水女子大学モデル』（“現代のリベラルアーツから新たな大学院の創設へ～優れた女性人材の育成～”）を構築し、以下の事業に取り組んだ。

① 学部教育改革-文理融合21世紀型リベラルアーツの創成

学際的で実践的な教養教育を施し、学部課程における専門教育の活性化を誘導して、大学院課程の学生の創造的研究能力の源を提供すべく、新たな「リベラルアーツ」を本学の基幹事業として体系付け、予算要求及び学内体制の整備等を行った。

②大学院教育改革-新たな大学院創成

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する「大学院改組」の設計を行った。

3) 戦略に沿った教員人事システムの構築

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、教員の採用を行った。

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た。

②教員の欠員ポストはすべて学長手持ちとし、全学的・戦略的な観点から学長の主導の下に配置すること（『ターゲット型採用』）とした。

③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た。

II. 大学運営を円滑に進めるための新たな取組み

1) 運営組織改革-全学委員会の統合

上述した本学の新たな取組みを含む、中期目標・中期計画の達成に向け、効率的かつ的確に常務を推進する仕組みとして、「機構・室体制」を構築し、従来31あった大学運営の委員会を整理統合し10にした。理事及び副学長が機構長を兼務し、室長には学長指名と部局選出の評議員をあて、責任をもって関連事項を処理するとともに、企画立案などを積極的に行える体制とした。

2) 教員の教育研究活動の評価結果を給与に反映

中期計画に掲げた「個人活動評価」の一環として「教員個人評価および給与査定に関する実施基準」を制定し、教員活動状況データベースに収集した「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営・経営への貢献」の4分野の活動を定量化し、大学教員の昇給の際に利用する制度の運用を開始した。この制度は、「勤務実績の評価を給与に反映させる、他大学にも参考にできる先端的な取組み」として評価され、国立大学法人評価委員会による「平成18年度に係る業務の実績に関する評価」の際に注目すべき事項として取り上げられた。

3) 事務職員の資質向上のための研修制度の充実

他大学での研修制度に加えて、民間企業との間で、在籍出向として双方向の交流研修をする「民間企業実地体験研修実施要綱」を策定し、事務職員を派遣した。

III. 柔軟な人材登用制度の構築に係る取組み

①人事の刷新、経営能率の維持・向上を目的として、「国立大学法人お茶の水女子大学選定年制度に関する要項」を制定した。

②外国人教師の雇用制度の見直しを行い、新たな「外国語教員制度」を設け、制度に則した採用を行った。

【平成 19 事業年度】

I. 学長のリーダーシップによる法人としての戦略の構築と実施

1) 学長のリーダーシップの推進

①意志決定ラインの一本化

学長・役員会と一体となって業務を遂行する観点から、既存の事務局を廃止し、総務、教育、国際・研究及び学術・情報を担当する理事・副学長の直轄とし、指揮命令系統を一本化し、学長のスタッフライン（副学長（戦略担当））の配置などの充実強化と学長室の整備を行った（大学の構成図、P2 参照）。

②戦略の提示

学内に対し、テレビ会議・伝達システムの活用に加え、教職員及び学生を構成員とする全学対話集会を実施し、「学長の戦略」として明確なビジョンを示すとともに、大学の意志決定に構成員の意見をより反映できる体制を整えた。

2) 本学独自の戦略の遂行

本学が掲げる『21世紀型お茶の水女子大学モデル』（“現代のリベラルアーツから新たな大学院の創設へ～優れた女性人材の育成～”）に関し、以下の取り組みを行った。

① 学部教育改革-文理融合21世紀型リベラルアーツの創成

「全学教育システム改革推進本部」を設置し、同本部の「リベラルアーツ部会」により、次年度から開始される「文理融合21世紀リベラルアーツ」のカリキュラム設計を行うとともに、全学的規模の運営方法を立案した。学部新入生全員にノートパソコンの無料貸与を行った。

②大学院教育改革-新たな大学院の創成

前年度の計画に則り、「大学院改組」を実施した。それにより、教育面においては大学院教員の所属が一元化され教育プログラムを柔軟に改編できる体制が整ったほか、研究部門においては研究組織を基幹部門と先端融合部門に分けることにより基幹的研究の推進に併せて、研究の高度化を図る体制を整えた。

II. 大学運営を円滑に進めるための新たな取り組み

1) 教育体制改革-「全学教育システム改革推進本部」の設置

全学的な観点から、様々な教育改革を推進することを目的として、学長直轄の「全学教育システム改革推進本部」構想を策定し、上述のリベラルアーツやFD、学部

及び大学院の教育改革を担当することとした。

2) 運営組織の高効率化

①平成19年4月より事務組織の改革を行い、「チーム制」を導入した。これにより機構長をスーパーバイザーとする体制が明確となった。各チームはチームリーダーを中心に専門性を高めた業務を行い、責任の所在を明確にしたことにより、「室」との連携強化が図られた（大学の構成図、P2参照）。

②企画経営統括本部において、「業務改善アイデアコンテスト」を企画し、広く学内から業務運営の効率化に関わるアイデアを募集し、優秀な提案3件に対し学長表彰を行った。

③「アクションプラン 2007」として、各チームが、改善すべき業務を明確にしてホームページに公表した。

3) 「女性研究者に適合した雇用環境モデル」の策定

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」事業を推進するため、「業務改善アクションプラン 2007」に職員の勤務時間の有効活用を取り入れ、「9時～5時」勤務が可能な体制作りを図った。

III. 柔軟な人材登用制度の構築に係る取り組み

人的資源の戦略的・効果的配置を推進することを目的として、以下の取り組みを行った。

①教員の適正配置

大学院の改組に伴い、ほとんどの教員は大学院研究院に所属することとなり、流動的な学部・大学院教育への人員配置が可能となった。これを受け、全学レベルでの教育システムを見直すために、「全学教育システム改革推進本部」においてカリキュラムにあわせた最適人員配置を行うなど、教育活動の質を向上させるとともに、人的資源の戦略的・効果的配置が可能となった。

②柔軟な事務組織構造の導入と優れた人材の登用

業務の繁閑に応じて、より柔軟かつ機動的な対応が可能となるチーム制を導入したことにあわせて、優れた人材のチームリーダーへの登用を行うこととした。

2. 共通事項に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

【平成 16～18 事業年度】

国立大学法人の初年度の活動として、平成 16 年度には戦略的な法人経営に向けての基礎を確立した。

1) 基本的経営体制

戦略的な法人経営を目指し、以下の体制を確立した。

①「学長」のほか、「3名の理事と1名の学外理事(非常勤)」で「役員会」を構成し、経営、教育研究の両面にわたり、重要な事柄について、学長の意思決定に先立ち議決する機関とした。

②学長直属の組織として、「監査室」を設置し、経営者・法律家の立場からの助言を得るために学外者2名を「監事」として非常勤で登用した。

③学長・理事・副学長の他、学部長、研究科長等の部局長、及び部局選出の評議員、学長指名の評議員によって「教育研究評議会」を構成し、これを教学部門の最高議決機関として位置付けた。

④経営部門の審議機関として、学外の委員を含む「経営協議会」を役員会の下に設置し、教育研究評議会との連携を保ちながら大学運営に関与した。

⑤役員会へのボトムアップの意見反映を行うための組織として、学長、理事、副学長、学部長、研究科長、事務局長から成る「部局長会議」を設置し、運営した。

⑥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に、従来の全学委員会方式を改め、新たに「機構・室体制」を構築した。理事及び副学長が機構長を兼務し、室長には学長指名と部局選出の評議員をあて、責任をもって関連事項を処理するとともに、企画立案などを積極的に行える体制とした。室員には、教員と同時に事務職員を加え、教員と事務職員の連携協力体制の下で大学の政策の実行性を高める組織となった。

2) 学長選考システム

大学運営の最終責任者として、強いリーダーシップと経営手腕を発揮し得る者を選出するための新たな「学長選考システム」を設計し、実施した。

平成17年度からは、上記の学長選考システムによって選出された新学長の下、以

下のような体制改革がなされた。

3) 学長のリーダーシップ体制の推進

法人の意志決定を、学長を中心とした役員会に集約するシステムを構築し、大学の運営を実行・進展させた。あわせて、教授会等において学長が大学運営などに関する意志を全教職員に直接伝達し質問を受ける方式として、テレビ会議システムを導入した。

4) 運営組織の見直し

全学的規模で教員と職員が協力しあえる組織を目指し、以下の体制整備を行った。

①学長直属の組織として、企画経営上における戦略的かつ重点的な事項について調査・分析及び企画立案を行う「企画経営統括本部」を設置することとした。

②学長秘書機能の充実強化、及び内部監査機能を持つ監査室体制を構築するため、新たに秘書室、監査室を学長直轄の組織として設置した。

③学長直属で企画立案及び連絡調整等を行うことを職務とする学長補佐体制を構築した。

④図書・情報システム・広報の充実と一元化を図るため、専門的識者である、参与を配置した。

⑤機構・室体制の見直しを行い、常に運営組織の最適化を図った。

5) 財務シミュレーションに基づく経営運営方針の策定

財務シミュレーションを行い、全学的視野から経営運営方針を策定し以下の通り実行した。

①資源の有効活用のため、人事院勧告を参考に、給与制度改革に対応するための基本的な組織構造を構築し、給与制度(役員給与・職員給与)と退職手当制度を見直した。

②人事評価システムを整備し、勤務実績の評価を給与に反映する制度を設計・実施した。

【平成 19 事業年度】

6) 大学院改組

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する改組を行った。それにより、研究部門においては、研究組織を基幹部門と先端融合部門に分けることにより基幹的研究の推進に併せて、研究の高度化を図る組織となり、効率的な法人経営ができる体制が整えられた。

7) 全学の教育システム改革

大学院の改組に伴い、ほとんどの教員は大学院研究院に所属することとなり、流動的な学部・大学院教育への人員配置が可能となった。これを受け、全学レベルでの教育システムを見直すために、「全学教育システム改革推進本部」を設置し、教育活動の質の向上を図るとともに、その効率的運用を行うこととした。同本部のリベラルアーツ部会では、次年度から開始される「文理融合 21 世紀リベラルアーツ」のカリキュラム設計を行うとともに、全学的規模の運営方法を立案した。

8) 運営組織の高効率化

①平成19年4月より事務組織の改革を行い、「チーム制」を導入した。これにより機構長をスーパーバイザーとする体制が明確となった。各チームはチームリーダーを中心に専門性を高めた業務を行い、責任の所在が明確になったことにより、室との連携強化が図られた。

②大学院改組に伴い、部局長連絡会の在り方を見直し、部局長等連絡会とし、学長及び役員会と部局長・教授会との機能の分担をより明確化した。

③学長によるテレビ会議・伝達システムの活用に加え、教職員及び学生を構成員とする全学対話集会を実施し、大学の意志決定に構成員の意見をより反映できる体制を整えた。

○ 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

【平成16～18事業年度】

国立大学法人の初年度の活動として、平成16年度には以下のようにして戦略的・効果的な資源配分につとめた。

1) 教員の人事体制の刷新

学長のリーダーシップの下、柔軟かつ計画的効果的に教員を配置しうる制度を設けた。特に、優れた女性人材の育成を中期目標に掲げる本学では、女性研究者のキャリアパス形成の観点からの人員配置を強化した。

①女性が複数のキャリアパスを描くことができるような人員配置として、任期付講師やリサーチフェロー、アソシエイトフェローの制度を設けた。リサーチフェロー制度は、将来女性リーダーとなりうる高度な専門性をもった女性若手研究者の養成を意図し、アソシエイトフェロー制度は、教員と事務職員の役割分担では対応できない、専門性を有する人材の登用を目指すものであり、この制度は同時に、学生、

教職員、ひいては学外者のニーズに素早く対応する体制の基盤整備を可能にした。

②教員採用の全学的了解事項として「学位・業績・能力等が均等な場合には女性の採用を優先する」項目を新たに設け、優れた女性人材の育成と男女共同参画社会の実現に寄与することを目指した。

③今後の教員人事に関し、教授会が事実上の最終人事権を有するこれまでの実態を改め、教授会が教育研究評議会に対して候補者を推薦し、同評議会において投票の上選考する仕組みとし、教育研究評議会が責任をもって全学的視点から適切な人員配置を行うこととした。

④新規採用にあたっては原則公募制を実施し、高い資質を持った新たな人材の確保を行った。加えて、学生数の割合に応じた教員の補充を認め、学生数の多い学科へ重点的に教員を配置したことで、本学の特色である少人数教育がより一層充実した。

2) 事務の人事体制における既存の組織の見直し

事務処理体制の効率化、職員の資質の向上につとめ、職員の適正配置を行った。

①学生や外来者へのサービス向上のために関連する業務を整理・統合し、機動性が向上するように人員の再配置を行い、業務の集約化と集中管理が可能となるシステムを構築した。また、ウェブを活用し情報伝達の迅速化を図るとともに経費の節約及び人員の削減に対応できる事務体制づくりを進めた。

②法人化により生じた、労働法制に基づいた雇用保険、労働災害、安全衛生、労務管理の業務を外部の専門家に委託した。

③関東甲信越地区の国立大学法人が合同で行う職員採用試験を活用して採用するとともに、豊かな見識と専門的知性を備えた指導的女性を養成し、同時に、専門性の高い職種に従事する人材確保のため、独自の採用試験による本学の卒業生からの採用を行った。

④民間経営の視点を取り入れるため、私学（日本女子大学）との交流人事（出向）による新たな人材養成制度を構築した。

⑤人事院等省庁が実施する専門研修とは別に、新たに財務・経営センター等が主催する研究会や民間が開催するセミナー等に役員等が積極的に参加した。また、語学能力の向上や、学生サービス、広報戦略等大学経営に関する先進的な取り組みを学ぶことを目的に、海外での職員研修を行った。

平成17年度以降は新学長の下、以下のような戦略的・効果的な資源配分に関する

る運営体制の改革・整備がなされた。

3) 戦略的・効果的教員人事

- ①総人件費改革に取り組むとともに、全学的視点から戦略的・重点的な人員配置が可能となるよう、既存の教育研究組織の見直し方針を策定した。
- ②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た。
- ③教員の欠員ポストはすべて学長手持ちとし、全学的・戦略的な観点から学長の主導の下に配置すること（学長裁量人事）とした。あわせて後任補充のポストについては、全学的・戦略的な観点から役員会の審議を経て、行うこととした。また学長の主導の下、施設安全管理の観点からの人事を行った。
- ④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た。
- ⑤一般教員とは別に、特別教育研究経費（競争的資金）で措置された新規プログラムにおいて、その継続期間を限度とした教員の採用制度を定めた。
- ⑥外部資金受入期間を雇用限度とした教員を、「特任教員」として採用する制度を、一般教員とは別に設けた。また特に必要と認める者については、「特任教授」、「特任助教授」等の呼称を付与することとした。
- ⑦客員教授制度について見直しを行い、新たに本学の教育研究の支援として、特定のプログラムの策定及び実施に関する業務を委嘱した者についても、称号を付与することができることとした。
- ⑧国立大学法人評価委員会からの指摘を受け、外国人教師の雇用制度の見直しを行い、新たな「外国語教員制度」を設けた。
- ⑨大学教員の勤務の在り方を弾力化すると同時に人件費の削減に資するものとして、60歳到達時以降において定年を選択できる「選択定年制度」を導入した。

4) 運営資金の配分及び獲得に向けての取り組みの強化

- ①学長による戦略的・競争的な予算配分として、教員研究発表会に基づき教員へ研究助成金を配分した。この制度により質量分析機などの大型機器を購入した。その他創立130周年記念事業等への学長裁量経費を配分した。
- ②競争的資金を獲得するため学長のリーダーシップの下、全学的に取り組んだ。外部資金獲得に対するインセンティブ枠を新設することにより獲得額が増加した。
- ③外部資金のオーバーヘッドによって共通経費を補填する仕組みを強化した。
- ④多様な寄附金を統合し、重要な経営戦略として位置付けた。寄附等の受け皿となる大学基金を設立、寄附金獲得のシステムを整備し、寄附金を獲得した。

⑤教員に対する総合評価について、「教員個人評価および給与査定に関する実施基準」を制定し、教員活動状況データベースに収集した「教育」、「研究」、「社会貢献」、「大学運営・経営への貢献」分野の活動を点数化し、大学教員の昇給の際に利用する制度の運用を開始した。この制度は、「勤務実績の評価を給与に反映させる、他大学にも参考にできる先端的な取り組み」として評価され、国立大学法人評価委員会による「平成18年度に係る業務の実績に関する評価」の際に注目すべき事項として取り上げられた。

5) 施設・設備の有効活用

- ①全学施設の有効活用のためのグランドデザインを設定し、施設スペースを学長の下に集約し、全学的視野からのスペースの有効活用を可能にした。外部資金獲得による事業拠点のスペースを集中させるとともに時限付きの配分とした。
- ②共通利用機器の全学的共同利用と効率的稼働・管理を行うため、平成16年度に設立された共通機器センターに予算配分を集約し、その中で学内共同利用大型機器の保守・整備を行った。
- ③大学施設の有効的かつ弾力的利用、特に新規事業の支援のために、総務機構・総務室体制を中心に、教員と事務組織が一体となり、「大学建物・室の管理運営に関する基本方針」及び「大学建物・室の管理運営に関する運用指針」を制定した。あわせて、大学建物・室の保有状況に関するデータベースの作成を行い、弾力的な施設利用の推進を図った。
- ④本学の独身用職員宿舍の5室を、教職員用の短期宿泊施設に転用整備し、本学職員のほか、非常勤講師、外国人客員研究員及び海外の交流協定校の学生の宿泊施設として活用をはかった。

【平成19事業年度】

6) 教育に関連した人的資源の戦略的・効果的配置

- ①大学院の改組に伴い、ほとんどの教員は大学院研究院に所属することとなり、より流動的な学部・大学院教育への人員配置が可能となった。これを受け、全学レベルでの教育システムを見直すために、「全学教育システム改革推進本部」を設置し、カリキュラムにあわせた最適人員配置を行うなど、教育活動の質を向上させるとともに、人的資源の戦略的・効果的配置が可能となった。
- ②外国人教員・研究員の受け入れについては、本学の教育・研究上の発展に貢献が見込まれる者を役員会において決定するシステムに改正した。これを基に科学技術振興調整費による「挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成」プロジェクトにより、教

員の国際公募を行い、9名の特任助教を採用した。

7) 業務運営に関連した人的資源の戦略的・効果的配置

①学長裁量人事の一手段である「ターゲット型」による採用を行い、学長特別補佐を採用した。また、本学の教育研究上必要と認められる分野・部門に、集中的に教員の補充を行うこととした。

②全学非常勤講師室を開室し各学部・学科等で行っていた、非常勤講師の人事・教育関係事務を一括して扱った。

③人材発掘、育成の一環として事務職員の学内インターンシップ（短期）を実施した。

○ 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。

【平成 16～18 事業年度】

①監事による各機構・各室の業務についての中間業務監査を実施した。さらに学長と監事の懇談会を月に一度開催し、提言を受けて企業経営の視点を運営に取り入れることができた。

②平成 18 年度に、「部局別評価要綱」及び「同実施要項」に基づき、文教育学部、理学部、生活科学部、人間文化研究科、センター部のそれぞれにおいて部局別自己点検・自己評価を行い、その結果を外部委員を含む評価委員が検証するとともに、教員の個人別活動状況についての評価が行われ、教育・研究組織における人材資源の最適配分への配慮について指摘を受け、これを次年度に開始される予定の大学院の重点化構想に反映させるべく作業を行った。

【平成 19 事業年度】

①大学院改組に伴い、教員を研究院に所属させ、教育院においては教育分野ごとに教員の再配置を行った。研究院では新設した4つの系に、教育院では改組した専攻ごとに教員を配置し、教育面、研究面の組織の充実を図った。新たに設けた先端融合系を含む各部門への教員の再配置の際に自己点検活動における部局別自己点検・自己評価及び個人別活動状況評価を参考とした。さらに、センター組織の見直しの際にも個人活動評価システムの活用が図られた。

②全学教育システム改革推進本部を新設し、部局別自己評価の結果や入試の倍率な

どを基に学部・学科等のカリキュラムに最適な人材配置を行うことを検討した。

○ 業務運営の効率化を図っているか。

【平成 16～18 事業年度】

国立大学法人の初年度の活動として、平成 16 年度には業務運営の効率化に向けて以下に示す事務組織のイノベーションを図った。

1) 業務の効率化とコストの低減化

本学の事務は、創立時から庶務・会計・施設の事務は事務局に一元化されており、教務事務は部局別に配置されていた。法人化後は事務の効率化をめざし以下の組織改革を行った。

①法人化後機構・室体制となり 31 あった委員会を整理統合し、10 にした。

②学部・研究科に個別に配置されていた教務事務を学務課に統合した。

③留学生課と研究協力室を統合し、新たに国際・学術課とし、国際化に対応した事務体制を確立した。

④学務・学生の関係データのサーバー上での集中管理を検討した。

⑤学生の成績、在学等各種証明書の発行システムと機器の更新を図り、効率化を図った。

⑥大学院人間文化研究科図書室の管理運営を、大学附属図書館に移管し、効率化を図った。

⑦超過勤務を減らすため、残業内容と量を吟味する仕組みを整備した。

⑧会計部門等で各係の業務分析を行い、外部委託できる業務部分を可能な限り実施した。入学検定料、入学料、の支払いについては銀行振込とし、授業料は自動口座引落としができるようにした。そのほか、社会保険手続関係を外部委託した。

2) 職務権限の明確化と納入業務の迅速化

①業務分析に基づいて職務権限を明確にし、納入業務の迅速化を図った。

②平成 16 年 4 月より財務会計システムを導入し、各教員や関係各課等、実際に必要とする部署が金額をシステムに入力（発生源入力）することにより、職務権限の明確化を図った。

平成 17 年度以降は、新学長のもと、以下のような業務運営の効率化に向けての体制改革がなされた。

3) 諸会議の在り方の見直し

- ①国立大学法人法に基づく教育研究評議会の審議に重きを置くため、従来の「部局長会議」を「部局長連絡会」に改め、部局の意見聴取と連絡調整の場に特化した。
- ②学長選考会議及び経営協議会の意思決定の在り方について検討を行い、学内構成員の選出方法について見直した。
- ③学部教授会、大学院前期専攻会議・後期専攻会議を1日に集中させ会議時間の節約を図った。

4) 支出抑制及び人件費削減に係る取組み

- ①管理経費について、平成17年度から予算の段階で対前年度比1%以上の削減をした予算配分を行い、一般管理費・事務経費を節約し事業の効率・効果的運用に全学で取り組んだ。
- ②資産管理担当係を新設し、学内・学外施設の効率的な管理、及び減損会計に効果的に対応した。
- ③「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実施に当たり、今後の対応策として、定年退職者の不補充、業務のアウトソーシングの推進、及び派遣職員の活用などの取り組みを一層推進していくこととした。その一環として、授業料徴収時の事前通知発送を外部委託に、旅費業務の一部を民間の人材派遣会社に委託した。

5) 事務等の効率化・合理化の推進

- ①インターネット調達の導入について、本学の仕様に関する最適化の検討を行った。
- ②諸会議の通知、議事録等のペーパーレス化を推進した。また、事務処理にグループウェアを導入することにより、連絡事項や、スケジュールの伝達、会議室の管理などの業務について、紙媒体の使用を抑えるよう努めた。
- ③それぞれが共通性の高い業務を有していた、人事・給与・共済業務の総務課への一元化を行い、効率的な業務運営体制を整えた。
- ④これまで、一つの係で行ってきた契約業務を、業務分析に基づき3つの契約担当体制とし、それぞれ大学運営費、科学研究費補助金などの補助金、科学技術振興調整費などの外部資金を係単位で担当させることにより、集約化を図った。
- ⑤新たに外部資金契約係を設置し、競争的外部資金の発注から納品、支払までの会計処理の迅速化（効率化）を図った。
- ⑥国立大学と私立大学で互いに経営手法を学びあうため、本学と日本女子大学の間で職員の相互派遣制度を構築し、実施した。
- ⑦国立大学法人会計の導入に伴い、学内において、会計監査人による会計研修、

税理士による消費税研修を開催し、事務局職員の法人会計の知識向上・会計業務の効率化に努めた。

- ⑧平成19年度からの大学院の改組を控え、「室・事務組織検討プロジェクトチーム会議」の場においても、事務組織の再編統合を視野に入れた案の検討を行った。

【平成19事業年度】

前年度までに行われていた業務の効率化をさらに推進するために、以下のような取り組みを行った。

- ①教育・研究への迅速な対応を図るため、教員のインターネット上での発注を認めた。
- ②企画経営統括本部において、「業務改善アイデアコンテスト」を企画し、広く学内から業務運営の効率化に関わるアイデアを募集し、優秀な提案3件に対し学長表彰を行った。
- ③「アクションプラン2007」として、各チームが改善すべき業務を明確にしてホームページに公表した。
- ④全学非常勤講師室を開室し、各学部・学科等で行っていた非常勤講師の人事・教育関係事務を一括して扱った。
- ⑤大学公式メーリングリストの運用により、情報共有の徹底と通知文書等の簡略化を図った。また、会議室の予約等をグループウェアを活用する方式に変更し、ペーパーレス化を推進した。
- ⑥会議資料や議事録はウェブ掲示板（サイボーズ）を活用して、会議資料のコンパクト化を図った。
- ⑦募集要項や大学案内の郵送等にアウトソーシングを採用することで経費の節約を図った。
- ⑧旅費計算の効率化、簡素化を目的とした旅費規程見直しWGを設置し、計算業務時間の短縮などによりコスト縮減の可能な規程を策定し、次年度からの実施を決定した。また、謝金単価を統一し、事務処理の効率化と経費の節約を図った。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。**【平成16～18事業年度】**

以下の表に示すとおり、全学的に定員を充足しており、経営安定のための学生確保がなされた。平成16年度からは大学院において、入学者のニーズの多様性に応えるべく、10月入学を実施した。

年度	学部			大学院		
	入学定員	志願者 (倍率)	入学者 (充足率)	入学定員	志願者 (倍率)	入学者 (充足率)
16	452	2,097 (4.64)	503 (1.11)	269	684 (2.54)	377 (1.40)
17	452	2,199 (4.87)	504 (1.12)	269	722 (2.68)	348 (1.29)
18	452	2,266 (5.01)	523 (1.16)	269	672 (2.50)	364 (1.35)
19	452	2,288 (5.06)	511 (1.13)	276	644 (2.33)	348 (1.26)

【平成19事業年度】

学部の入学者選抜の方針と試験方法について全般的な検討と改革を行った。従来の推薦、前期、後期、3年次編入に加えて、本年度から、高大連携プログラムによる特別選抜を実施するとともに、新たに本学が掲げるグローバル社会に活躍する女性リーダーとなりうる学生を選抜するためAO入試を実施した。上記の表に示すとおり、全学的に定員を充足しており、経営安定のための学生確保がなされた。

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

【平成16～18事業年度】

- ①学外有識者2名（経営者・法律家）を非常勤監事として登用し、内部監査において、指導・助言を得た。
- ②学外有識者1名（東大名誉教授・科学研究者）を非常勤理事として任用し、役員会のメンバーとして重要な助言を得ている。
- ③経営部門の審議機関として、学外の委員を含む経営協議会を役員会の下に設置し、教育研究評議会との連携を保ちながら大学運営に関与した。委員との密接な連絡を取り合うことで、協議会を実質的な審議の場とし、経営的な視点による提言を本学の経営に反映させることができた。
- ④図書・情報システム・広報の充実と一元化に資するため、学外より参与の参画を得、女性管理職の配置を含め適切な人材配置を実現した。

⑤大学における知的財産管理体制の構築支援に資するために、学外から知的財産アドバイザーを採用し、活用をはかった。

【平成19事業年度】

- ①本学の取り組みに対して、外部有識者の視点からの助言を得るため、経営協議会学外委員を話題提供者とした「全学対話集会」を、全教職員及び学生を対象として開催し、本学の今後の在り方について意見交換を行なった。
- ②専門的知見をもつ参与のアドバイスを得て、外部資金を2件獲得し、図書の全学集中と情報化、広報に関して、中期目標・中期計画を大きく上回る成果をあげた。
- ③大学における知的財産管理・活用体制の構築支援に資するために、平成19年度も引き続き学外から知的財産アドバイザーを採用し、活用を図った。結果として、発明特許申請件数が7件（17年度：4件、18年度：4件）と増加した。

○ 監査機能の充実が図られているか。

【平成16～18事業年度】

- ①学外有識者2名（経営者・法律家）を非常勤監事として登用し、指導・助言を得ることで、内部監査を有効に実施することができた。
- ②監事による各機構・各室の業務について期末監査以外にも中間監査を実施した。さらに学長と監事の懇談会を適宜開催し、提言を受けて企業経営の視点を大学運営に取り入れることができた。
- ③監査室を事務局とは別の学長直属の組織として、設置し、室長1名及び室員1名を配置した。内部監査については、「国立大学法人お茶の水女子大学内部監査要綱・内部監査基準」を制定し、同要綱に記載した、定期内部監査（業務監査）を実施、外部資金については書面監査を実施し、日常監査としては同要綱（監査室に回付する書類等）について、書面監査を実施し、学長に報告を行った。

【平成19事業年度】

- ①監事監査においては、各機構（各室及び各チームを含む）への業務監査実施として、中間監査及び期末監査を実施した。
- ②教育施設の有効活用の実態調査として本学所有の施設の視察を実施した。
- ③学長と監事の懇談会を適宜行い、企業からの視点による提言を受けて大学運営に取り入れることができた。

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか。

【平成 16～18 事業年度】

①自己評価活動の一環として教育研究調査書、学生による授業評価アンケート、学生生活アンケートなどの調査を進め、教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直しに係る検討を行った。

②平成 18 年度に、「部局別評価要綱」および「同実施要項」に基づき、文教育学部、理学部、生活科学部、人間文化研究科、センター部のそれぞれにおいて部局別自己点検・自己評価を行い、外部委員を含む評価員から教育・研究組織における人材資源の最適配分への配慮について指摘を受け、これを次年度に開始される予定の大学院の重点化構想に反映させるべく作業を行った。

【平成 19 事業年度】

①部局別評価の結果を踏まえ、研究科の改組を実施した他、「全学教育システム改革推進本部」の中の「教育改革部会」において、学部・学科等のカリキュラムの見直し、並びに、第三年次入学定員（編入定員）の見直しを開始した。また、大学と大学院の連携を持たせることを目標において、6年または9年の学士課程と大学院課程との連携教育システムの導入についても検討を開始した。

②大学院改組に伴い、教員を研究院に所属させ、教育院においては教育分野ごとに再配置を行った。研究院では新設した4つの系に、教育院では改組した専攻ごとに教員を配置し、教育面、研究面の組織の充実を図った。

○ 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

【平成 16～18 事業年度】

①研究環境を把握しその整備を行うために、研究推進室を設置し、全学的な学術研究活動の推進を図った。

②学術研究活動推進のための戦略的取組として、専ら研究のみに従事するリサーチフェロー（博士号取得者を対象とする、任期付き）及び研究教育を補助するアソシエイトフェロー（研究教育を補助できる技能、知識を持つ者を対象とする、任期付き）の職種を設け、研究活動の推進を図った。

③学術研究活動に必須な研究用機器の有効活用を行う目的で共通機器センターを設立し、そこに予算配分を集約し学内共同利用大型機器の保守・整備を行う制度を作った。

④学術研究活動推進のための長期戦略立案のために、研究施設の有効的かつ弾力的

利用を目指した、「大学建物・室の管理運営に関する基本方針」及び「大学建物・室の管理運営に関する運用指針」を制定した。

【平成 19 事業年度】

①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する「大学院改組」を実施した。それにより、研究部門においては、研究組織を基幹部門と先端融合部門に分けることにより基幹的研究の推進に併せて、研究の高度化を図る体制を整えた。

②科学技術振興調整費による「挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成」プロジェクトにより先端的な研究分野で国際的に活躍しうる若手研究者を育成し、国際競争力の強化のための人材システム改革モデルを提案し、国際公募を行い、9名の特任助教を採用した。

③特別教育研究経費によるプログラム「女性が進出できる新しい研究分野の開拓」を施行し、自然科学系で女性が進出しやすい新たな研究分野の開拓に取り組んだ。

○ 従前の業務実績の評価結果について運用に活用しているか。

【平成 16～18 事業年度】

国立大学法人評価委員会からの評価結果通知を受け、学内において直ちに今後の対応を協議し、各指摘事項や、自己評価の区分を「Ⅱ（年度計画を十分に実施していない。）と自己評価した計画を中心に、主担当となる機構・室や事務組織に対して、今後の実施計画を提出させ、以下の改善のための取り組みを実施した。

(平成 17 年度)

①外国人教師の雇用制度については、財政事情等を考慮した見直しを行い、新たな「外国語教員制度」を設け、平成 18 年度から施行した。

②教員の授業担当状況等の全学データベース化については、教員活動状況データベースを中心として取り組んだ。

③教職員の個人データの共有化については、関係課職員で構成されたワーキンググループを設けて、各課所管のデータベースの現状について確認・分析し、今後の共有化や統合化に向けての具体的な方向性について、検討した。また、先進的な取り組みを行っている他大学担当者へ意見聴取を行った。

④監事の業務については、監事による各機構・各室の業務についての中間業務監査を

実施した。さらに学長と監事の懇談会を月に一度開催し、提言を受けて企業経営の視点を運営に取り入れることができた。

⑤学内保育所（P4 参照）（いずみナーサリー）については、利用者を増加させるため、利用者への聞き取りや、子どもを預けていない大学院生への事情聴取等を行った。本学の非常勤講師や、同窓生を含む本学関係者の紹介がある場合など、利用者の拡大を図った。これにより、1～3歳の定員（20名）を満たすことができた。

（平成18年度）

①内部監査を充実させるために、平成18年度から監査室の体制を強化し、監事による、各機構に対して中期計画・年度計画の進捗状況、達成状況及び法人業務の適正かつ合理的な運営状況の監査を、中間・期末と年2回実施した。また、法人としての自律性と公共性堅持のために、企業経営の視点を運営に活かすことを目的とした、学長と監事との懇談会を平成18年度には4回開催した。

③インターネット調達の導入については、18年度末から、物品の「納品検収センター」を設置し、納入物品の現物確認を徹底した。

【平成19事業年度】

①中期計画に係る事項に限らず、国立大学法人法第20条第4項、第21条第3項に定める法定審議事項については、経営協議会、教育研究評議会において事前審議として取り扱うことを徹底した。

②平成19年度より研究・教育への迅速な対応を図るため、教員のインターネット上での発注を認めることとした。これは、研究・教育目的に適合した物品に限りネット上で発注入力し、教員の個人口座から引落しされた金額（立替払）分を、大学が教員に銀行振込で支払うものである。このことにより、時間外での調達が可能になり、物品の発注から納品までの時間が短縮されることとなった。

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 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標	国立大学法人としての自立性を高めるため、また、教育・研究・社会貢献等の大学の主要な機能の向上を図るため、外部資金その他の自己収入の確保に努める。
------	--

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【38】 ◇科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策 1. 競争的研究資金の申請件数を増加させるため、全学的に支援する体制を強化する。	/	IV	年度	(平成16～18年度の実施状況概略) ①平成16年度に、外部資金の申請及び獲得に対するインセンティブ経費の制度化制定し、次年度より外部資金獲得の実績をポイント化し、インセンティブを付けた教員研究費の配分を行った。 ②平成18年度には国際学術課を廃し、国際交流課と学術研究課を新たに設置し（大学の構成図、p.2参照）、後者を外部資金、科学研究費補助金、奨学寄附金を扱う部署として外部資金獲得に対する全学的支援体制を強化した。	①シーズ集の改定を行うとともに、産学連携イベント等に積極的に参加し、本学のシーズを社会にアピールする。 ②引き続き、科学研究費補助金獲得にむけて大学の教職員、研究者及び附属学校園の教員に対する説明会を行う。またPD等を対象に日本学術振興会特別研究員申請のための説明会を行う。		
		IV	年度	(平成19年度の実施状況) 【38-1】 資金獲得の体制。 ①競争的資金を獲得するための体制を整備し、その結果、科学研究費補助金、科学技術振興調整費及び受託研究・寄附金において、平成19年度獲得金額が約10億9千万円に達し、対平成18年度比49%増			

	<p>の体制を整える。</p>		<p>となった。 ②学長主導の外部資金獲得のためのプロジェクトチームを設置し、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た。 ③チーム制の導入に伴い、国際・研究機構に研究協力チームと産学連携チームを発足させ（大学の構成図、p.2参照）、科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金及び大型競争的資金に対しそれぞれの事務担当者を配置した。また、ウェブサイトで、最新の研究助成情報を提供し、特に重要なものは直接関係する講座・コース主任、センター長、専攻長、チーム等にメール等で周知した。</p>		
<p>【39】 2. 大学を広く外部に広報し、海外を含め大学の認知度を深める。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 大学案内・紹介パンフレット、卒業生、メディアの活用等の広報媒体について検討を進め、学内の活動情報の集約化などの改善を行い広報に努めた。 ①大学案内冊子（日本語・英語）のリニューアル、②新たに大学学報「GAZETTE」を発刊、③大学ホームページのリニューアルと英文ページの強化、④新聞社等のメディアの利活用など また、本学教職員の出張に併せて他機関で開催されるイベント等に広報誌、パンフレット、ポスター、チラシを持参し、各種シンポジウム等において広く外部に向けて広報活動を行った。（広報経費の軽減を図った。）</p>	<p>III</p>	<p>①海外を含め本学の認知度を深めるために、受験生、卒業生、一般、企業などそれぞれ特性にあった発信体制を整備する。 ②現在試みている広報媒体を、英語版を含めた広報誌等の発刊、大学ホームページの英語化をさらに強化する。</p>		
	<p>【39-1】 2. 大学を広く外部に広報し、海外を含め大学の認知度を深める。 外国語による広報誌及び、ホームペ</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【39-1】 ①バンコク・オフィスを開設し、海外広報の拠点とした。</p>		

	<p>ージによる国際的な発信体制を整える。</p>		<p>②英語版大学紹介パンフレット及び大学紹介データ集を新たに作成し、「世界学長会議」をはじめ、大学企画の催しの際や学外からの来訪者に配布して広報した。</p> <p>③優秀な留学生の確保及び国外の研究者との共同研究等を更に推進することを目的として、全学を対象に大学紹介ページ、研究室紹介ページの英語版を整備し、ホームページの充実を図った。</p>			
<p>【40】 ◇収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 1. 確実な学生確保による安定的な収入確保を図る。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略 安定的な収入確保を図るため、学生確保のための取り組みを以下のとおり実施した。</p> <p>①新入生アンケート及び入学辞退者アンケートを毎年実施し、入学者、受験生の意識などを調査して、各学科にフィードバックした。</p> <p>②大学院の改組に伴い、新しい大学院の構想・理念などについて、受験予定者などに対して大学院説明会を開催（平成19年1月）し、好評だったため、次年度以降も開催することとした。</p> <p>③帰国子女・外国学校出身者特別選抜について、理学部のみ実施していたものを全学部で実施（平成19年度入試）することとした。</p>	<p>引き続き大学説明会・大学院説明会の充実を図り、新入学生の獲得を促進する。高校・予備校に対する広報活動を拡大・強化する。また平成19年度に開始された高大連携特別推薦選抜及びAO入試を含めた現行の多様な選抜形態の役割を明確化して効果的な入試広報を行っていく。</p>		

	<p>【40-1】 ◇収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 1. 確実な学生確保による安定的な収入確保を図る。 受験生の動向を把握し、確実な学生確保を図る。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【40-1】 受験生の確保。 ①学部入試の受験生が5年連続で増加している。 ②大学説明会（オープンキャンパス）の企画から実施について、全学的体制で充実を図った。特に、特設の入試質問コーナーでは今年度より募集開始したAO入試を含め、見学者の質問にきめ細かく対応した。 ③多様な入学選抜の一環としてAO入試を導入し、本学に入学実績がある高校（150余校）、及び主な進学予備校に大学案内と選抜要項を送付し受験生確保を図り、10倍近い募集倍率を得た。 ④本学教員による高校出前授業（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、栃木県、群馬県）、体験授業を実施した。 ⑤大学院説明会を開催し、受験希望者に対して本学大学院での研究の特徴や修了後の進路先などについて説明を行い、一層の受験者獲得に貢献した。</p>			
<p>【41】 2. 社会に対して果たすべき役割と、社会のニーズを総合的に勘案して、入学検定料、入学科、授業料の額を検討する。</p>	<p>【41-1】 2. 社会に対して果たすべき役割と、社会のニーズを総合的に勘案して、入学検定料、入学科、授業料の額を</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度からの大学・大学院の授業料標準額の改定を受け、授業料を標準額に引き上げた。これに伴い、学部新入生の入試成績優秀者に対して、奨学金の授与を行うこととした。 (平成19年度の実施状況) 【41-1】 平成20年度以降、学部学生現員の一定以上の超過に対し運営費交付金が削減されることを受け授業料収入への影響につい</p>	<p>社会のニーズと法人の財務状況等を勘案しつつ、入学検定料、入学科、授業料の適切な額を決定していく。</p>		

	検討する。 学生納付金等に関し、適切な額を 検討する。		てシミュレーションを実施した。その結 果、現在の学生納付金の額を維持するとの 結論を得た。		
【42】 3. 公開講座等の社会貢献を積極的 に行い、講習料等の収入の増加を 図る。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ①平成16年度は、「キャンパスの樹木と草 花」、「親子パソコン教室」、「文学の 森を歩く」の3講座を開講し、延べ152 人の参加者、242千円の講習料収入があ った。 ②平成17年度は、「子育てのための身近な 管理論」の1講座を開講し、延べ156人 の参加者、162千円の講習料収入があっ た。 ③平成18年度には、公開講座規程を改正 し、研究推進・社会連携室において公開 講座の基本方針を定め、全学的に公開講 座の推進を図っていくこととした。その 結果として、「水彩画による自然観察講 座」「再見・バッハのインヴェンション とシンフォニア」「藤原正彦『国家の品 格』の著者が語る「日本のこれから、日 本人のこれから」「健康増進プログラム 健康に生きるために」の4講座を開講 し、延べ1,030人の参加者、1,332千円の 講習料収入を得ることができた。	①現在、各学部の学科・講座や 各センター等で自主的に行われ ているセミナー、講演会等 については、開催の届出を徹 底し、有料化できるものを抽 出して実施することを検討す る。 ②教員免許の更新のための教職 員免許法認定講座についても 継続して実施していく。 ③地域連携として、文京区、北 区、足立区とそれぞれ連携し て、本学の教員が講師となり 公開講座を実施するなど、積 極的に社会貢献を図ってい く。	
【42-1】 3. 公開講座等の社会貢献を積極的 に行い、講習料等の収入の増加を図 る。		III	(平成19年度の実施状況) 【42-1】 ①公開講座として本学が主催する講座2 件、アプリカ特設講座2件及び教育職 員免許法認定講座1件を開講し、合計 1,550千円の講習料収入を得ることが できたと共に、社会人教育や教育職員の再 教育の機会を通じて、直接的に社会的な 還元を図った。 ②初めての試みとして研究者・他大学の 大学院生を対象とした大学院の正規の講		

				義『予測生物学』講座を公開授業とし、社会貢献を積極的に推進した。		
<p>【43】 4. 大学施設を積極的に開放するための方策を検討する。</p>				<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①平成16年度より、文京区などの地方自治体との連携大学講座において、施設を開放したり、外部資金によるCOEプログラムが実施する講演会、夜間セミナーの開催などにおいて、大学施設の積極的な開放を行った。</p> <p>②平成18年度には、国立大学法人お茶の水女子大学土地・建物使用細則を制定し、近隣の公共施設及び大学の使用料を参考にして、新たな料金の設定を行い、運用した。その際、大学施設の利用料金の算出を簡素化し、利用者からの使用料金の問合せに素早く対応ができるようにした。</p>	<p>教室等の外部利用について、利用申請の時期、営利目的等の利用に関する取扱など平成19年度の反省を踏まえ、引き続き取り組んでいく。 貸出対象として料金設定をしていない第1～4会議室及び新築の茶室について、一時貸出の料金設定を行い外部への貸出対象にしていく。</p>	
	<p>【43-1】 4. 大学施設を積極的に開放するための方策を検討する。 大学施設の積極的な外部利用を図る。</p>	III	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【43-1】 大学施設の利用料金の算出を簡素化と問合せに対する素早い対応を行ったことにより、使用料金を値上げ（従来の約2倍）したにもかかわらず大学施設（教室等）の学外利用団体数は、平成18年度と比較して1.5倍増となった。 また、2箇所の野外教育施設の利用率向上のため、同窓会組織（桜蔭会）を通して広報し、学外者の利用を依頼した。</p>		
				ウエイト小計		

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

中期目標	管理業務の合理化、効率的な施設運営及び事務の合理化、人員配置の適正化等を進めることにより、管理的経費の抑制を図る。
------	---

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
<p>【44】 ◇人件費の抑制に関する具体的方策 1. 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減をはかる。</p>		IV		(平成16～18年度の実施状況概略) ①法人化移行時の予算定員をベースとし、職種ごとに算出した5%の削減数を平成18年度から平成22年度までの5年間の対象期間中、年度ごとの削減数及び各職種別人件費積算単価表に基づく削減額を割り当てた。 ②選択的定年制を実施した。 ③平成18年4月からの改正給与法を参考とし、本学職員の給与を平均4.8%引き下げるとともに、地域手当についても22年度完成時、15%と抑える等、人件費の削減を図った。 ④平成19年度から非常勤講師の時間単価を5%引き下げることを選定した。 ⑤俸給の調整額(大学院手当)の見直しを行った。	20、21年度において1%の人件費削減を実施する。		

	<p>【44-1】 ◇人件費の抑制に関する具体的方策</p> <p>1. 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。 概ね1%の人件費削減を図る。</p>		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【44-1】 総人件費改革。</p> <p>①計画に基づき、概ね1%の人件費の削減を行った。 ②人件費のシミュレーションを踏まえ、定年退職者の後任不補充等による人件費削減を、計画どおり平成21年度までの4年間で実施していくこととした。 ③4月より、非常勤講師の時間単価の5%引き下げを実施した。</p>			
<p>【45】 ◇管理経費の抑制に関する具体的方策</p> <p>1. 事務の外部委託や非常勤職員の効率的な配置について検討する。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①非常勤職員を含めた中長期的な計画による人員配置について検討を行った。非常勤職員については、平成17年度に50%削減目標を設定し、平成18年度から年次計画で削減を実施しより効率的な配置を決定した。 ②会計系の業務については派遣職員の雇用を推進した。 ③外部委託については、学納金徴収業務や附属図書館における夜間及び土曜日のカウンター業務などについて実施した。</p>	<p>変動要因を含む競争的資金の管理費と、経常的な管理費を見ながら、適切な一般管理費比率の維持に努める。</p>		
	<p>【45-1】 ◇管理経費の抑制に関する具体的方策</p> <p>1. 事務の外部委託や非常勤職員の効率的な配置について検討する。 事務の外部委託や非常勤職員等の配置を検討し、一般管理経費の削減に努める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【45-1】</p> <p>①本学の運営費交付金の効率化減等を踏まえ、非常勤職員についても、合理化目標値として、平成18年度から平成21年度までの4年間で平成17年度執行額の50%の純減とする配置計画に基づき、概ね計画どおり実行した。 ②経理及び教務チームにおいては、一律的な雇用の代わりに、派遣職員を配置し、年間の業務量の変化を勘案して必要に応じた勤務時間を設定することにより、管理費抑制に寄与した。</p>			

<p>【46】 2. 節約意識の向上のための啓発活動を実施する。</p>				<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①節約意識の向上のため、一般管理費（経常的な各課等の経費）について、平成17年度から予算の段階で対前年度比1%以上の削減をし予算配分を行った。</p> <p>②啓発活動として、各学部の掲示板、主な教室の出入口にポスターを貼り、節電の励行の徹底を図った。</p> <p>③タクシー利用の抑制、図書の定期購読図書の見直し、両面印刷や配布資料の電子化の促進などを通じて節約意識の向上を図った。</p>	<p>①一般管理費について、経常的な部分と一時的な部分を分離させた上で、引き続き目標管理を徹底していく。</p> <p>②一般管理経費の経常的な経費について、毎年度の予算において、前年度比1%の削減を目標に、予算編成を行っていく。</p>
	<p>【46-1】 2. 節約意識の向上のための啓発活動を実施する。</p> <p>一般管理経費については、経常的な部分と一時的な部分を分離させた上で、予算、決算の各々の観点から目標管理を徹底していく。資料購入経費、システム管理経費など、全学的に共通経費化することで、全体的なコスト削減を図る。</p>	<p>III</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【46-1】 業務改善の意識の向上により費用対効果を精査し、以下の結果を得た。</p> <p>①業務の改善・合理化による管理経費削減を達成するため、平成19年5月1日から31日までを「業務改善月間」と定め、「業務改善アイデアコンテスト」を実施し、提案のあった全ての内容について、担当チームが費用対効果等について精査を行い、実現に向けた検討や対応を進めた。</p> <p>②業務改善スケジュールや経費削減効果等が記載されたロードマップとして「業務改善アクションプラン2007」を策定し、進捗状況管理及びウェブ上での公表を行った。</p> <p>③事務部門のパソコン管理経費を図書・情報チームに一元化し、効率的な発注を行うとともに、中古パソコンについてのリユースを促進することでコスト削減に努めることなどに取り組んだ。</p> <p>④学内ウェブ上で余剰物品情報提供を行い、不用品を減らし、設備の再利用を促</p>	

<p>【47】 3. 設備機器の新設や更新時に、省エネ型機器を導入する。</p>			<p>す学内リサイクルシステムを確立した。 (平成16～18年度の実施状況概略) ①平成16年度の講義室等改修工事において、照明器具、変圧器、トイレのバルブ等に省エネ型機器を導入した。 ②平成17年度の生活科学部改修Ⅱ期工事及び大学講堂空調機設備新設工事において、省エネ型の空調機及び照明器具を導入した。 ③東京都の条例に基づく地球温暖化対策として、CO2削減の年次計画を策定し、目標以上のCO2を削減することが出来た。(平成18年度における省エネ対策に伴うCO2削減値の合計は141.5 tであった。) ④平成18年度迄に白熱灯型の照明器具は全て蛍光灯型に取替えを完了した。</p>	<p>①理学部1号館実験室の照明器具を計画的に省エネ型に更新する。 ②地球温暖化対策について、計画を上回るように省エネ対策など積極的に実施して最終計画年(平成22年度)迄に156 t以上のCO2を削減する。 ③建物等の改修時や機器の更新時期は省エネ型を採用する。</p>
	<p>【47-1】 3. 設備機器の新設や更新時に、省エネ型機器を導入する。 省エネ型機器を導入し一般管理経費の削減に努める。</p>	<p>III IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【47-1】 ①附属中学校改修工事において次のように省エネ型機器等の導入を行った。 ・蒸気暖房設備を廃止し、省エネ機器であるガスヒートポンプエアコンを導入した。 ・照明器具等を省エネ機器へ更新した。 照明器具(75台)年間3,000KWh削減 節水トイレ(41台)年間161.7t削減 ・屋上に断熱材入りシート防水を設置して建物の断熱化を図った。(146㎡) ②文教育学部1号館耐震改修工事において照明器具を省エネ機器へ更新した。 照明器具(26台)年間1,040KWh削減</p>	
<p>【48】 4. 夏休み一定期間の大学業務停止などを検討する。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①平成17年度は理学部において、夏休みの一定期間の業務停止を奨励した。 ②平成18年度は、2日間の全学夏季一斉休</p>	<p>夏季一斉休業を実施して光熱水料金の削減に努める。また、前年度の削減値を上回るように学内の協力を仰ぎ、特に実験系</p>

	<p>【48-1】 4. 夏休み一定期間の大学業務停止などを検討する。 夏休み一定期間の大学業務停止などにより、光熱水料金（特に電気料金）の抑制を図る。</p>		<p>業の制度を導入し、約50万円の管理的経費の削減を達成した。</p>	<p>の教員に対して積極的に節電・節水に努めるよう協力を要請する。</p>		
<p>【49】 5. ペーパーレス化を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ペーパーレス化を推進するため、以下のよう な取り組みを主体として実施した。 ①グループウェアを導入し、導入研修を行 った。これにより、今後、教育研究評議 会・部局長連絡会等の資料は、紙媒体で はなく、グループウェアの「ファイル管 理機能」を利用して、閲覧できるようにな った。 ②全教職員への情報提供については、学内 メールマガジン「Ocha Mail」を活用し た。 ③諸会議・委員会等の開催通知・議事録、 大容量の会議資料等は、電子メールでの 配信を行った。</p>	<p>グループウェアを引続き活用 することや、会議資料を厳選す ることなどにより、引き続きペ ーパーレス化の諸策を検討し、具 体化する。</p>		
	<p>【49-1】 5. ペーパーレス化を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【49-1】 電子メールやグループウェアの利用の 促進や以下の取り組みなどによりペー パーレス化を図った。 ①新給与システム導入により、計算過程に おける各種チェックがパソコン画面 上で行えるようになったため、旧シ ステムにおいて紙媒体で出力してい たチェックリスト等を従前の約3分 の1と大幅に減らすことができた。</p>			

			<p>②大学公式メーリングリスト運用により、情報共有の徹底と通知文書等の簡略化を図った。また、これまで紙で行っていた会議室の予約をグループウェアを活用する方式に移行した。</p> <p>③競争的研究資金、各種助成金の公募情報及び他機関のシンポジウム等の案内についてはホームページにアップすることで、ペーパーレス化を図った。</p> <p>④授業料免除申請書、学生宿舍入寮申請書、就職内定届をホームページからダウンロードさせることで学生に配布していた紙媒体を削減した。</p>			
<p>【50】 ◇施設設備費の抑制に関する具体的方策 1. 電気・ガス・給排水等の主要設備について、日常点検、法的点検、オーバーホール等を行い主要設備機器の経費軽減を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①主要設備の法定点検以外に自主的 point 検を積極的に行うことにより、故障を未然に防ぎ機器の長寿命化とトータルコストの削減に努めた。</p> <p>②主要設備の消耗部品等をストックすることで、機器の故障時に迅速な部品交換を行い、教育研究に支障の無いようにした。</p> <p>③エレベーターの保守管理業務を随意契約から一般競争入札に変更した。(保守管理業務費470万円減)</p>	<p>①各種の設備点検において、未実施の複数年契約は、積極的に複数年契約に移行してトータルコストの削減に努める。</p> <p>②今後も引き続き主要な設備機器の消耗部品(不足分)はまとめて発注することによりコスト削減に努める。</p>		
	<p>【50-1】 ◇施設設備費の抑制に関する具体的方策 1. 電気・ガス・給排水等の主要設備について、日常点検、法的点検、オーバーホール等を行い主要設備機器の経費軽減を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【50-1】 以下の経費削減の取り組みによって、280万円の削減を果たした。</p> <p>①設置年数に応じたカラー表示の設備台帳に基づき、各種機器のオーバーホール(部品交換)時期のものについては積極的に部品交換を行い長寿命化に努めた。</p> <p>②各種の設備点検において複数年契約を積極的に採用することにより、経費削減に努めた。</p>			

			<p>自家用電気の保安管理（1.3万円減） 高圧受変電設備の点検（59.2万円減） ボイラー運転監視業務（21万円減） 構内放送設備の点検（15.8万円減） ③ボイラーの運転設定を変更（空気比を1.36→1.26，使用圧力を0.7MPa→0.6MPa）したことで、ガス使用量を大幅に削減した。（前年度比ガス使用量11,529m³（110万円）、CO₂26.3t削減） ④冷熱源設備保守点検を2件で随意契約していたものを1件にまとめ一般競争入札にすることでコスト削減に努めた。（67万円減） ⑤附属図書館他池用ろ過装置維持管理の業者を複数社で見積価格を比較検討しコスト削減に努めた。（6万円減）</p>			
<p>【51】 2. 主要設備機器の各系統を整理し、効率的な運用を図る。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ①平成16年度は主要設備機器の運転状況（稼働率）を調査し、ボイラーの運転台数の統廃合による点検費用・燃料費の削減、電気室の変圧器台数の統廃合による保守費・電気料金の削減を行った。 ②平成17年度は改修工事において受変電設備の見直しを行い、電気室1ヶ所を削減したことにより点検費用を削減した。（点検費用12万円削減） ③平成18年度は大学本館・大学講堂改修等でエアコン設置による蒸気暖房の廃止に伴い、大学全体の暖房負荷が減少したため、ボイラーの運転台数を3台から2台に減らした。（270万円削減、CO₂排出量年間68.4t削減、法定検査料約50万円削減）</p>	<p>①今後も定期的に電気（変圧器）の使用状況を調査して、必要な場合は統廃合を実施して効率的な運用を行う。 ②外灯の系統を再度検討して、深夜消灯ができる外灯は消灯して効率的な運用を行う。 ③附属図書館空調設備、文教育学部1号館給水設備等、系統を整理し効率的な運用が可能なものについて、将来整備することを見込んで事前に整備計画をたてる。</p>		
	<p>【51-1】 2. 主要設備機器の各系統を整理し、効率的な運用を図る。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況） 【51-1】 ①暖房用蒸気ボイラーの運転台数を平成</p>			

			<p>18年度において3台から2台に減らして運用できたことを受け、1台を正式に休止、保缶を行った。(ボイラー整備及び法定検査料約50万円を削減)</p> <p>②附属中学校校舎改修工事に伴い、火災表示を職員室・事務室・各建物で確認できるよう系統の整理を行い、効率的で安全な運用ができるようにした。</p>		
			ウエイト小計		

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

中期目標	大学が所有する外部研究資金等の資産の安定的な運用に努める。 大学の施設について、点検・評価を行い、施設・設備の有効活用の促進を図り、適切な維持管理を行う。
------	--

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【52】 ◇資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 1. 外部研究資金等の安全確実な運用管理を行うための体制を整備する。	【52-1】 ◇資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 1. 外部研究資金等の安全確実な運用管理を行うための体制を整備する。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） ①平成16年度においては、ペイオフ解禁の対策について、決済方預金に導入を検討した。 ②平成17年度においては、ペイオフ解禁にともない、決済型預金切り替え、金利の動向をうかがうこととした。 ③平成18年度においては、平成16、17年度のキャッシュフローを分析し、当面は決済型預金の継続を行うこととし、加えて金利の動向及び金融商品等の情報収集を行った。	平成20年度においては、予算WG（資金管理担当）による運用方針・運用計画を策定するとともに、資金運用相談役の設置による体制について検討する。 平成21年度においては、運用計画に基づき試行的運用を行う。		
				（平成19年度の実施状況） 【52-1】 ①本学財務室・予算ワーキンググループ（以下「予算WG」という。）において、本学の過去3カ年のキャッシュフロー及び各期末残高の内訳の分析、当該データを基にした運用方針案・運用計画案の検討及び運用益の試算を行うとと			

			<p>もに、予算WGの担当業務として新たに「資金運用に関すること」を追加し、運用方針・運用計画の策定及び運用管理を担当する者の指名を行い、運用を行う体制を整備した。</p> <p>②上記の運用方針・運用計画の策定に当たっては、証券投資の専門家の意見を聴取することとした。なお平成20年3月末に、準用通則法第47条に基づく「文部科学大臣の指定する有価証券」が指定され、国立大学法人が運用可能な債券として新たに財投機関債、金融債、社債、貸付信託の受益証券及び外国債が追加されたが、これらの金融商品を含む新たな資産の組み合わせについても幅広く検討し、平成20年度末までに結論を得ることとした。</p>			
<p>【53】 2. 大学の既存施設の点検調査を継続的に実施し、固定的な施設利用形態から、弾力的な施設利用形態へ意識転換を更に促し、資産の有効活用を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①全学施設の有効活用のためのランドデザインを設定し、施設の有効活用かつ弾力的利用、特に新規事業の支援のために、「大学建物・室の管理運営に関する基本方針」、「大学建物・室の管理運営に関する運用指針」の制定、大学建物・室の保有状況に関するデータベースの作成を行い、弾力的な施設利用を推進した。</p> <p>②上記規定に基づく新たな施設利用形態として、全学的見地に立った使用を前提とした全学共通利用スペースを設定した。これにより外部資金獲得による事業拠点等のスペースを集中させるとともに時限付きの配分とした。</p> <p>③各施設の現状の利用状況を点検調査により把握し、利用効率に応じて他用途への転換を行った。</p>	<p>①共通スペース確保に向けた建物ごとの目標を達成するため、引き続き施設点検調査による現状把握を進め、共通スペースの確保と共に学部共通利用から全学共通利用への転換を図る。</p> <p>②大学既存施設の有効活用を図るための諸策を検討し、実施する。</p> <p>③老朽化が著しく現在居住者のいない大学宿舎1号住宅を取り壊し、跡地の有効活用を図る。</p>		

			<p>④本学の独身用職員宿舎の5室を、教職員用の短期宿泊施設に転用整備し、本学職員のほか、非常勤講師、外国人客員研究員及び海外の交流協定校の学生の宿泊施設として活用を図った。</p>		
	<p>【53-1】 2. 大学の既存施設の点検調査を継続的に実施し、固定的な施設利用形態から、弾力的な施設利用形態へ意識転換を更に促し、資産の有効活用を図る。 大学建物・室の管理運営に関する諸規程に基づき、弾力的な施設利用を促し、資産の有効活用を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【53-1】 ①平成18年度に制定した基本方針に基づき、学部・大学院建物ごとに共通スペースを確保することとし、利用状況の点検調査を行い、建物ごとに転用計画を設定した。(平均15%を達成) ②学内外からの大学施設利用に際し、利便性の向上と維持管理費の確保を目的とし、新たな施設使用料金を設定し、学術集会等での利用に適用した。 ③お茶大アカデミック・プロダクション等新規事業の開始に伴い随時学内施設利用の転換を行った。 ④女性支援プログラム実行支援のため、大塚宿舎3室を整備し利用した。このうち1室は、アフガニスタン国費留学生が子どもと共に利用するなど弾力的運用を行った。</p>		
			<p>ウエイト小計</p>		
			<p>ウエイト総計</p>		

(2) 財務内容の改善に関する特記事項

お茶の水女子大学

1. 特記事項

【平成 16～18 事業年度】

- 1) 外部資金等の獲得のための全学的な支援体制の整備に努めるとともに、各教員への研究費の配分において「インセンティブ比率」を導入するなど、外部資金獲得の努力を促す措置を講じた。その結果、主要な競争的研究資金及び特別教育研究経費が3カ年を通じて増加するとともに、大学教育改革支援の外部資金を獲得することができた。
- 2) 管理経費の抑制については、平成 16・17 年度の一般管理費の分析に基づき、抑制可能な費目を特定して検討を行った結果、平成 18 年度にはタクシーの利用について約 1,700 千円、図書定期購読の見直し・購入取りやめにより約 4,000 千円の経費節減が図られた。また、年々増大する外務資金の執行（管理事務処理）に当たり、事務量の増加・煩雑化、帳票類の大量化等、管理経費にかかる負担が増大すること等から、「外務資金に係る共通経費取扱要項」（平成 18 年 4 月施行）により、その共通経費（外部資金の取得に伴う間接経費・オーバーヘッド分を大学側に繰り入れる制度）を積極的に使用することで運営費交付金を抑制した。また、職員の欠員不補充による人件費削減分には、派遣職員を活用することとした。
- 3) 平成 16 年度より「共通機器センター」を発足させ、大型・共同利用機器の一括管理を行った。さらに平成 17 年度より維持管理費用を一括管理し、比較的大きな経費を要する修理への対応と老朽機器の更新を行った。同センターにおいて集中的な機器の管理・運用を行うことで効率的な機器利用が促進された。また、学内ニーズを集約して新規購入機器の導入計画の策定を行うなど大学の基盤設備（機器）の効率的な整備に努めた。
- 4) 施設設備費の抑制については、自主的な機器点検の実施による故障の未然防止と機器の長寿命化によるトータルコスト削減、省エネ機器の導入（省エネ型の照明器具の採用、空調・換気設備への全熱交換ユニット・空気搬送ユニットの採用、トイレへの節水装置の採用等）に取り組み、経費の節減を図った。

【平成 19 事業年度】

- 1) 研究拠点形成費補助金、科学研究費補助金、科学技術振興調整費等の外部資金及

び特別教育研究経費の更なる増加により、教育研究の一層の拡充が図られた。

- 2) 自己収入の増加及び社会貢献に関する取り組みとして、公開講座を 6 件開講し、社会人教育や教育職員の再教育の機会を通じて直接的な社会的な還元を図るとともに、講習料等の収入として、合計 1,550 千円の収入を得た。更に、初めての試みとして、研究者・他大学の大学院生を対象とした、大学院の正規の講義「予測生物学」講座を公開授業とし、社会貢献事業を積極的に推進した。
- 3) 事務局の再編（チーム制導入）に対応し、予算配分を従来の各課組織ではなく事業に配分する方式に切り替えた。具体的には、事業の単位である各チームに対し、人員構成とスタンダードスケールに基づく基礎的運営費（コピー代、通信費、交通費等）を配分する方式とし、チーム間の人員流動に予算面で対応できる仕組みを整備した。
- 4) 旅費計算の効率化・簡素化及び経費節減の観点から旅費規程を抜本的に見直し、交通費の等級の廃止、日当・宿泊料の職務の級による支給区分の廃止、食卓料・支度料の廃止等を内容とする改正を行った。これにより年間約 12,000 千円の節減が図られる予定である（平成 20 年度から実施）。
- 5) 管理経費の抑制については、平成 18 年度に発足した管理経費抑制ワーキンググループを中心に、光熱水費の節減のための空調の温度設定、定時帰宅等の推進等に重点的に取り組み、担当職員が各執務室を定期的に巡回するなどその周知徹底を図った。その結果、一般管理費比率は 5.25%（18 年度）から 3.75%（19 年度）に減少し、直近の全国平均の比率に近い水準となった。なお、上記の取り組みと並行して、グループウェアの活用によるペーパーレス化に努めるとともに、事務処理パソコンの維持・管理経費の一元化を図った。
- 6) 施設設備費の抑制については、各種機器のオーバーホール（部品交換）を行って長寿命化に努めるとともに、設備点検において複数年契約を採用することにより経費節減を図った（自家用電気の保安管理 25 千円減、高圧受変電設備の点検 592 千円、ボイラー運転監視業務 210 千円減等）。また、ボイラーの空気比を 1.36→1.26、使用圧力を 0.7MPa→0.6MPa に設定変更したことで、平成 18 年度に比べてガス使用量を大幅に削減した。（ガス使用量 11,529 m³削減、ガス料金 1,146 千円削減、CO₂ 26.3t 削減）

2. 共通事項に係る取組状況

(財務内容の改善に係る観点)

○財務内容の改善・充実が図られているか

【平成 16～18 事業年度】

1) 法人化後、全学的な支援体制を整備して外部資金等の獲得に取り組んだことにより、科学研究費補助金をはじめとする主要な競争的研究資金及び特別教育研究経費が3カ年を通じて増加するとともに、魅力ある大学院教育イニシアティブ、教員養成G P等の大学教育改革支援の外部資金も獲得した。

・主要な競争的研究資金及び特別教育研究経費の年度推移

◇科学研究費補助金

平成 18 年度 122 件 294,920 千円

平成 17 年度 116 件 254,560 千円

平成 16 年度 97 件 226,428 千円

◇科学技術振興調整費

平成 18 年度 3 件 185,885 千円

平成 17 年度 4 件 158,724 千円

平成 16 年度 3 件 131,293 千円

◇特別教育研究経費

平成 18 年度 2 件 138,130 千円

平成 17 年度 1 件 68,158 千円

2) 本学の施設設備充実に要する自己収入の財源を確保するため、『創立 130 周年記念徽音堂（講堂）施設整備募金』（設置期間は平成 17 年 1 月～平成 19 年 10 月）を開始した。当該募金事業により平成 16・17 年度に 178,336 千円の寄附金収入を確保した（当該収入により講堂の冷暖房設備の新設、照明装置の改修を行った）。

平成 18 年度には『大学運営基金』、『使途特定基金』及び『遺贈による寄附』の制度を整備し、各種募金事業を展開することにより継続的に自己収入を確保していくことを決定した。また、大学歴史資料館の施設整備を図るため、平成 18 年 10 月より『歴史資料館施設整備募金』の募金事業を開始した。

3) 大学全体の夏季一斉休業を平成 18 年度からスタートさせ、光熱水料の削減に努

めることとした。平成 18 年度は 2 日間休業し、約 500 千円の経費を削減した。

【平成 19 事業年度】

1) 全学を挙げた外部資金等の獲得努力の結果、新たにグローバルCOEが採択されるとともに、科学研究費補助金、科学技術振興調整費等で昨年度を上回る額を確保した。特別教育研究経費については、前年度比 373 百万円の大増となった。

この他、現代G P・大学院G P等の大学教育改革支援の外部資金も採択された。

主な外部資金及び特別教育研究経費の獲得状況

①研究拠点形成費補助金（グローバルCOE [1 件]・21 世紀COE [1 件]）

平成 19 年度 2 件 315,940 千円（前年度比 133,813 千円増[73%増]）

②科学研究費補助金

平成 19 年度 120 件 327,380 千円（〃 32,460 千円増[11%増]）

③科学技術振興調整費

平成 19 年度 4 件 434,301 千円（〃 248,416 千円増[133%増]）

④受託研究・寄附金

平成 19 年度 120 件 328,941 千円（〃 76,467 千円増[30%増]）

⑤特別教育研究経費（重点事項）

平成 19 年度 4 件 511,146 千円（〃 373,016 千円増[270%増]）

2) 事務局の再編（チーム制の導入）に伴い、大学の教育研究環境整備のための自己収入の確保を図る体制として「基金企画チーム」を設置した。同チームにおいて、現金だけでなく遺贈や現物寄附を含む多様な寄附の受入れに関する取扱規程を制定し、事前相談、受入手続から事後の顕彰まで対応する体制を整備するとともに、直接学長に相談できる窓口も設置した。本学の創立記念日（5 月 31 日）に開催したホームカミングデーを通じて募金活動を行った結果、以下の寄附金収入を得ることができた。

・『創立 130 周年記念徽音堂（講堂）施設整備募金』 12,082 千円

・『歴史資料館施設整備募金』 9,253 千円

・『大学運営基金』 20,311 千円

3) 夏季一斉休業を 3 日間に拡充し、管理経費 626 千円（電気 266 千円、水道 158 千円、ガス 202 千円）の節減を行った。これにより、CO2 を 6.2t 削減できた。

○ 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取組が行われているか。

【平成 16～18 事業年度】

総人件費改革の実行計画を踏まえ、法人化移行時の予算定員をベースに、職種毎の 5%削減計画を策定した。具体的には、定員の削減、選択的定年制、給与の引き下げ等について取り組み、計画期間の初年度である平成 18 年度は 1%の人件費削減を実現した。

【平成 19 事業年度】

総人件費改革の実行計画に従い、引き続き 1%の人件費の削減を行うとともに、非常勤講師の時間単価の 5%引き下げを実施した。

○従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

【平成 16～18 事業年度】

平成 16 年度の評価結果を踏まえ、法人化移行時の予算定員をベースに中・長期な人件費削減シミュレーションを行って算出した職種ごとの 5%の削減数につき、平成 18 年度から平成 22 年度までの 5 年間の各年度ごとに、職種別人件費積算単価表による具体的な削減額を積算し割り当てた。また、公開講座については、地方公共団体との連携による社会貢献を積極的に行うとともに、収入増につながる講座の開講を検討し、平成 17 年度は公開講座「子育てのための身近なリスク管理論」(有料)を実施した。

平成 17 年度の評価結果を踏まえ、管理費抑制ワーキンググループを立ち上げ、平成 16・17 年度の一般管理費の分析を行い、その結果を基に平成 18 年度の管理経費の削減可能なものを検討した。その結果、タクシー利用及び図書の定期購読の見直し、コピー用紙削減のための両面印刷、室内温度調整による光熱水料の節減等が実施された。

【平成 19 事業年度】

評価結果を踏まえ、本学財務室・予算ワーキンググループ(以下「予算WG」という。)において、本学の過去 3 カ年のキャッシュフロー及び各期末における現金・預金残高の内訳の分析、当該データを基にした運用方針案・運用計画案の検討及び

運用益の試算を行うとともに、予算WGの担当業務として新たに「資金運用に関すること」を追加し、運用方針・運用計画の策定及び運用管理を担当する者の指名を行い、運用を行う体制を整備した。また、上記の運用方針・運用計画の策定に当たっては、証券投資の専門家の意見を聴取することとした。なお、平成 20 年 3 月末に、準用通則法第 47 条に基づく「文部科学大臣の指定する有価証券」が指定され、国立大学法人が運用可能な債券として新たに財投機関債、金融債、社債、貸付信託の受益証券及び外国債が追加されたが、これらの金融商品を含む新たな資産の組み合わせについても幅広く検討し、平成 20 年度末までに結論を得ることとした。

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

中期目標	1. 全学及び各学部、大学院、センター、附属学校等各組織において自己点検・評価を行う。 2. 全学で統一した自己点検・評価項目を整備し、教育研究及び組織の運営に関する評価システムの構築を目指す。 3. 第三者評価及び学位授与機構等の外部評価を受け、各組織の運営の改善に活かす。
------	--

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【54】 ◇自己点検・評価の改善に関する具体的方策 1. 自己点検・評価項目、評価方法は、各組織の自己点検・評価委員会で原案を作成し、その原案について総合評価室で理系・文系の事情を考慮しつつ審議して評価基準を作成する。	/	III	/	（平成16～18年度の実施状況概略） ①自己点検・評価の改善を図るため、評価項目・内容、方法、評価組織等の大綱を定めた「評価指針」とそれに基づく部局別評価要綱及び個人活動評価要綱を策定した。 ②全学的評価のために「年度計画評価シート」を作成し、全学一部局一人の各次元での評価が有機的に連携するシステムとした。 ③個人活動評価に対応するため、各教員に対して、「教員活動状況データベース」へのデータ入力を義務付けた。 ④平成18年度に行われた、3学部1研究科1センター部における部局別自己点検・自己評価では、理系・文系の事情を考慮して各部局ごとに設置された委員会により作製された自己評価原案を総	①法人評価の中間評価を平成20年度に受け、平成21年度には認証評価を大学評価・学位授与機構で受ける。 ②組織の自己点検活動の次期中期目標期間中におけるスケジュールを策定する。 ③文系・理系の事情を考慮した評価法を提案する。	/	/

	<p>【54-1】 ◇自己点検・評価の改善に関する具体的方策</p> <p>1. 自己点検・評価項目、評価方法は、各組織の自己点検・評価委員会で原案を作成し、その原案について総合評価室で理系・文系の事情を考慮しつつ審議して評価基準を作成する。 文系・理系の事情を考慮しつつ、評価手法の改良を検討する。</p>		<p>合評価室でとりまとめ、その結果が24名の外部評価委員を含む評価委員によって検証された。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【54-1】</p> <p>①平成18年度に実施した部局別評価と個人別自己評価の取りまとめを行い、評価結果の概要を改善の状況を含めてウェブで公表するとともに、詳細版の評価室案を作成した。</p> <p>②前年度の評価結果を基に個人別活動状況の評価法を検討し、理系・文系の事情を考慮した上での「研究の質」の定量的評価方法を検討した。理系での定量的評価指標となるインパクトファクターや引用頻度などのデータベースに匹敵する文系の具体的評価項目の選定を行った。</p>		
<p>【55】 ◇評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策</p> <p>1. 総合評価室で各学部、大学院等から上がってきた自己点検・評価を総括し、その結果を大学運営に反映させるシステムの構築を図る。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①本学の評価活動の大綱である「評価指針」において、大学評価が大学運営へ有効にフィードバックされることの必要性を記述し、関連する規定、システム等の整備を行った。</p> <p>②平成18年度に行われた3学部1研究科1センター部の部局別評価と、教員の個人活動評価において、外部評価委員等からの個人活動に関する評価を各教員にフィードバックした。</p>	<p>平成20年度に受ける、法人評価、平成21年度に受ける認証評価の結果を学内に公表し、大学運営に反映させるシステムを検討する。</p>	

	<p>【55-1】 ◇評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策</p> <p>1. 総合評価室で各学部、大学院等から上がってきた自己点検・評価を総括し、その結果を大学運営に反映させるシステムの構築を図る。 部局別評価・個人活動評価の結果をフィードバックし、大学の組織および運営の改善に努める。</p>		IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【55-1】 評価に基づく組織構築。</p> <p>①部局別評価の評価結果を考慮し、センター一部組織の見直しを行い、学長を本部長とする「国際本部」と「センター本部」を新たに設置しその下で既存センターの再編を行った。それによって、教育・研究を活性化させた。</p> <p>②平成18年度に実施した部局別評価と個人活動評価における評価委員からの指摘を大学院の改組に反映し、学生定員や教員組織を改変した。</p> <p>③「個人活動評価」や「教員活動状況データベース」を基に、大学院改組の際に人員配置を検討し、「先端融合系」等の新たな組織へ教員を配置した。</p>			
<p>【56】 2. 教員個人の教育研究業績、授業評価、社会貢献、大学運営への貢献等について評価システムを構築し、本人及び学部・学科等の運営改善に役立たせる。</p>			III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度</p> <p>①「教員活動状況データベース」をサーバー上に設置し、教育、研究、社会貢献、大学運営の各領域に関して、毎年度にデータ（合計101項目）の収集を行った。</p> <p>②「評価指針」の中に、「個人評価」を正規に位置付けると共に、評価結果の公表、教員へのフィードバック、大学運営改善に有機的に関連付けるための方策等を明記した。</p> <p>③内外の評価事例を収集し、総合評点方式、及び領域別評点方式を併用した、個人評価システムを構築し、それによる評価結果を教員の昇給に反映させた。</p> <p>④個人活動評価要綱を定め、各教員の自己</p>	<p>①より正確な評価を目指し「教員活動状況データベース」の更なる検討を行う。</p> <p>②平成20年度に受ける、法人評価、平成21年度に受ける認証評価の結果を学内に公表し、大学運営に役立たせる。</p>		

			<p>評価結果は、学長、部局長等に提出し、大学・部局運営に用いる。</p> <p>⑤平成18年度に行われた個人活動評価において教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の4分野について、24の研究分野の外部評価委員による評価を受け、その取りまとめと公表の準備を行った。</p>			
	<p>【56-1】</p> <p>2. 教員個人の教育研究業績、授業評価、社会貢献、大学運営への貢献等について評価システムを構築し、本人及び学部評価内容を知らせ、学部・学科等の運営改善に役立たせる。</p> <p>個人活動評価の報告書を刊行し、本人及び所属組織にフィードバックし、大学運営に反映させる。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【56-1】</p> <p>①平成18年度に実施した個人活動評価における評価委員からの指摘を各教員に通達するとともに、大学院改組を踏まえ、大学院人間文化創成科学研究科長に通達し、大学院組織の改変及び各組織運営に反映させた。</p> <p>②「個人活動評価」や「教員活動状況データベース」を基に、大学院改組の際に人員配置を検討し、「先端融合系」等の新たな組織へ教員を配置した。また、部局別評価の評価結果を考慮し、各センターの見直しを行った。</p>			
			ウエイト小計			

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

中期目標	1. 情報推進室のもと総合情報処理センターで情報のデータベース化、情報の一元管理を行い、窓口の一本化を図る。また、広報活動を強化して、情報の健全な活用・推進を図る。 2. 情報公開に伴う紛争防止策を推進する。
------	---

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【57】 ◇大学情報の公開、提供及び広報に関する具体的な方策 1. 情報の発信窓口を一つにし、社会との接点を明確にする。	【57-1】 ◇大学情報の公開、提供及び広報に関する具体的な方策 1. 情報の発信窓口を一つにし、社会との接点を明確にする。 窓口の一本化により、社会への対応を迅速に行なえる体制を構築する。	III		(平成16～18年度の実施状況概略) ①大学の各種広報の編集発行を企画広報課に一括し、外部への情報発信源を一本化した。 ②ウェブによる情報発信に加え、本学の広報誌として「Tea Times（年4回ごと号10,000部）の発行を強化するとともに、学内向けのメールマガジン「Ocha Mail」の配信を開始し、情報公開の体制を強化した。（教職員版：隔週発行、学生版：月刊）。	①全学の広報情報を広報チーム（広報推進室）に効率的に集約するためのシステムを考案する。 【情報担当者の設置】 ②各部局に「部局内情報担当者」を設置し、最新情報を広報チームに集約できるシステムを構築する。		
		III		(平成19年度の実施状況) 【57-1】 平成19年度から「チーム制」を導入したことにより、大学情報の発信窓口を広報チーム（広報推進室）に一本化し、社会への対応を迅速に行なえる体制を整えた。			

<p>【58】 2. 広報に学生も参加させ、広報誌、ホームページ等を広い視野で編集し、大学の活動を広く一般に知らせる。</p>	<p>【58-1】 2. 広報に学生も参加させ、広報誌、ホームページ等を広い視野で編集し、大学の活動を広く一般に知らせる。 ホームページ等の編集に学生が参加する体制を構築する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 大学案内や学報等の編集に学生を参画させて、学生の意見を取り入れ、受験生に読みやすい広報誌とした。特に広報誌[tea times]において、学園祭開催直前の特集号作成時には、総ページの約3分の1を大学祭実行委員会広報局に編集権を委譲し、企画編集に全面参加させるなど、学生の意見を広く取り入れた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【58-1】 OchaMail、学内ホームページを活用して、学生を募り大学案内、学報、リーフレットなどの広報誌へ学生の意見を取り入れ、全学一体となった広報誌を編集した。特に「学生企画プロジェクト」を新設して学生が主体的に企画編集した広報誌（“D-cha” 第一号。）を発行し、また、学生自主企画の講演会も開催した。</p>	<p>学内インターシップ（TA制度の一環）として広報活動学生を募り、継続的に参加できるシステムを構築する。 これを学生のキャリア教育と位置付ける。</p>	
<p>【59】 3. マスメディアで活躍する卒業生の組織作りを行い、大学の広報媒体の拡大を図る。</p>	<p>【59-1】 3. マスメディアで活躍する卒業生の組織作りを行い、大学の広報媒体の拡大を図る。 広報媒体の拡大に寄与する卒業生の組織作りを行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①マスメディアで活躍する卒業生の現状を把握し、該当する卒業生の担当分野ごとに情報発信に協力を求めた。 ②上記卒業生のネットワークを活用し、大学が戦略的に行なった教育・研究プロジェクトなどについて、各種新聞紙面、雑誌、テレビ放映での広報活動を行なった</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【59-1】 主要メディアで活躍する卒業生の担当するフィールドを把握するとともに、関連部門で活躍する卒業生との密接な情報交換を行う体制を構築し、更に広報活動の充実を図った。</p>	<p>主要メディアで活躍している卒業生との密接な情報交換を行い、事案ごとに該当する卒業生を絞って、更に広報活動の充実を図る。</p>	

<p>【60】 4. 各種情報、入試、教育研究活動、公開講座等のデータベース化を図る。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①全学統合ID認証システムを稼働させ、全所属構成員の情報を一元管理できるようにした。</p> <p>②学生と教員に関する基盤的なデータベースとして、全学学籍データベース、教員活動状況データベースを構築した。</p> <p>③入試情報に関しては、過去問題を電子化し、ホームページに掲載した。</p> <p>④教員の教育研究活動に関しては、公開講座やシンポジウム等の情報を大学ホームページに一元的に集約し、発信したことに加え、全教員の教育研究活動をデータベース化して公開した。</p> <p>⑤機関リポジトリ (TeaPot) を構築・試験公開し、大学全体での教育研究成果の蓄積と公開に着手した。本学の機関リポジトリの立ち上げは、国立情報学研究所の「平成18年度の優良事例校」として選ばれた。</p>	<p>①社会貢献、産学連携の観点からの教育研究活動成果のデータベースの公開を進める。</p> <p>②機関リポジトリ (TeaPot) のコンテンツ充実を図ると共に、本学の先駆的女性研究者資料や歴史資料のデータベース化をい、ホームページで公開する。</p>
	<p>【60-1】 4. 各種情報、入試、教育研究活動、公開講座等のデータベース化を図る。 「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション (TeaPot)」のデータベースを公開する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【60-1】 教育・研究と成果発信。</p> <p>①情報公開面では、教員活動状況データベースの公開のためのシステム構築を行うと共に、機関リポジトリ (TeaPot) を正式公開した。</p> <p>②明治期からの先駆的女性研究者に関するデータの電子化、データベース化を行い、ホームページでの試行公開を図った。</p> <p>③学生情報に関しては、入試システムと全学学籍データベースの連携を図るとともに、入試区分、入試成績、出身高校名等を連携したデータベースを完成させ、入試戦略検討に活用した。</p>	

			<p>④学生サービス面では、就職先情報のデータベース化を行い、就職支援サービスを充実させたほか、シラバスや時間割など授業に関する情報の統合データベース化について検討を行った。</p>		
<p>【61】 ◇情報公開活動における紛争防止等に関する具体的方策 1. 大学と企業等との紛争を防止するため、社会連携・広報推進室、情報推進室でウェブページ等の規程整備を図る。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①ホームページ運営委員会において、「お茶の水女子大学ウェブ・ページ運営規則」を制定し、関連規程を整備した。 ②ホームページの責任体制を明確化し、法人化後策定した、セキュリティポリシーに基づいて、企業等との紛争の防止に努めた。 ③各部局において管理するホームページの掲載内容についての再確認作業を全学体制で実施し、企業等との紛争の防止に努めた。</p>	<p>ホームページ関連規程の整備が完了したが、新たな事案に対応できるように「ウェブ・ページ運用マニュアル」等を更に見直し、紛争防止に努める。</p>	
	<p>【61-1】 ◇情報公開活動における紛争防止等に関する具体的方策 1. 大学と企業等との紛争を防止するため、社会連携・広報推進室、情報推進室でウェブページ等の規程整備を図る。 広報の危機管理体制を整備する。 個人情報・機密情報等が記録された情報機器の廃棄の見直しを図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【61-1】 ①大学ホームページを運用・管理する「ウェブ・ページ運用マニュアル」の規程を見直し、適用する範囲を明確化するための所要の改正を行ったほか、大学ホームページの基本方針である「ウェブページプライバシーポリシー」と「学生用公認サークルホームページガイドライン」を制定し、大学と企業等との紛争を防止する規程を整備した。 ②各学部、学科等のホームページの責任者名の表示、情報の正確な記載事項の徹底、責任者メールアドレスのルール化を実施した。 ③大学ホームページの学内専用ページを利用して「IT便利帳」ページを立ち上げ、</p>		

			スパムメール対策や情報機器の廃棄方法について情報を掲載することで、未然の不具合防止を行い、IT環境の向上に努めた。		
			ウエイト小計		
			ウエイト総計		

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項**1. 特記事項****(自己点検・評価活動)**

【平成 16～18 事業年度】

1) 評価の戦略的利用

わが国における大学評価の先進的事例を踏まえ、大学評価の目的と理念、基本方針、評価の内容と方法、評価組織、結果の公表、資源配分・人事考課との関連などについて、法人化に伴い、平成16年度に、「国立大学法人お茶の水女子大学評価指針」を定めた。自己点検・評価活動を中期目標・中期計画に明確に位置付けると共に、評価指針に基づいて平成16年度に総合評価室を設置し、以下のような戦略的利用計画に基づいて評価活動を実施し、業務に反映してきた。

- ①教育評価の学部教育、大学院教育の実質化への反映
- ②研究の水準・成果の検証の研究活動への反映
- ③評価結果の教職員の配置、学部学科、大学院専攻の体制整備への反映
- ④評価結果の人事配置への反映
- ⑤総合評価室収集情報の広報活動への利用

2) 教員活動状況データベースの構築と運用

①自己点検評価活動を定量的な評価軸について行うことを目指し、平成 16 年度において、教員一人一人に関して、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「大学運営・経営への貢献」にかかる活動状況を逐次収集するためのウェブ入力可能なデータベース「教員活動状況データベース」を構築し、17 年度よりウェブを介してのデータ入力を開始した。本データベースの構築により、全学評価、部局別評価、個人評価の基礎データ（上記4分野に渡り、およそ 100 項目）を網羅的に収集することができるようになったほか、個々の教員の活動状況の定量化と、相対的な評価を行うことが可能となり、教育研究体制や人員配置の見直し等へのデータのフィードバックが容易となった。

②平成 18 年度には教員活動状況データベースへの入力を義務化し、当該年度に実施された「部局別評価」及び「個人活動評価」における基礎データとして活用した。さらに同年度には、「教員個人評価および給与査定に関する実施基準」を制定し、教員活動状況データベースに収集した4分野の活動を点数化し、大学教員の昇給の際に利用する制度の運用を開始した。この制度は、「勤務実績の評価を給与に反映させる、他大学にも参考にできる先端的な取り組み」として評価され、国立大学法人評価委員会による「平成 18 年度に係る業務の実績に関する評価」の際に注目す

べき事項として取り上げられた。

③19年度に開始された、大学院の重点化による大学院の改組に際し、教員活動状況データベースを参考にし、新たな教員組織である大学院人間文化創成科学研究科研究院での人材配置を行った。

3) 部局別評価と個人活動評価の実施

①本学の中期計画に従い、法人化3年目（平成18年度）に「部局別評価」及び「個人活動評価」を実施することとした。その実施に向けて17年度には、「国立大学法人お茶の水女子大学評価指針」（16年度制定）に基づいて、「国立大学法人お茶の水女子大学部局別評価要綱」「同実施要項」及び、「国立大学法人お茶の水女子大学個人活動評価要綱」「同実施要項」を定めた。

②平成 18 年度には、「部局別評価要綱」「同実施要項」に基づき、文教育学部、理学部、生活科学部、人間文化研究科、センター部にそれぞれ各部局自己評価委員会を設置し、各部局の教育活動を中心とした 11 の評価基準を基に、自己点検・自己評価を行い、その結果に基づく「自己報告書」を作成した。その結果について、24 名の各専門分野の外部評価委員を含む評価委員による評価を行い、12 月に現地調査を兼ねた評価会議での学生に対する聞き取り調査や、施設見学なども行ったうえで、「評価結果報告書」を作成し、改善点を指摘した。3 学部と人間文化研究科及び、センター部のそれぞれの部局自己評価委員会は、上記の評価結果報告書で指摘された改善点を点検し「指摘事項対応説明書」を提出した。

③「個人活動評価要綱」「同実施要項」に基づき、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の4分野についての教員の個人別活動状況の評価を行った。各教員がウェブ入力した教員活動状況データベースの約 100 項目について点数化を行い、各教員について分野ごと及び総合評価における順位を算定した。それらをもとに各教員は分野ごとの活動状況の自己点検評価を行った。この自己点検と自薦による代表著書・論文 1 篇を基に、外部評価委員 24 名による各教員の個人活動状況が評価された。

【平成 19 事業年度】

①平成 18 年度に実施した部局別評価と個人別自己評価の取りまとめを行い、評価結果と指摘された問題点の改善の状況を含めて概要版をウェブで公表するとともに、詳細版を作成し公表の準備を完了した。それと並行して、部局別評価での指摘を基に、個人別活動状況の評価法を検討し、ジャーナル・インパクトファクターや論文の引用頻度などを取り入れた研究の「質」を重視する評価方法とすることを検討した。これ

らのデータ等を基に、平成19年4月の大学院改組の際に人員配置を検討し、「先端融合系」等の新たな組織へ教員を配置した。また、部局別評価で指摘されたセンター部組織の見直しの際には、個人活動状況データベースの利用に加えて、平成20年度の法人評価における基礎データとなる、「組織を代表する研究業績」の選定等を通じて、より詳細な個人活動評価を行い、人事配置の際の参考とした。

②平成17年度より開始した、教員活動状況データベースを大学教員の昇給の際に利用する制度の運用実績を基に、データベースにおける個人活動の評価の項目と、その定量化の方法について、問題点の洗い出しと改定に向けての作業を行った。

2. 共通事項に係る取組状況

(自己点検・評価及び情報提供の観点)

○ 情報公開の促進が図られているか。

【平成16～18事業年度】

- 1) 法人化後、大学の広報媒体全体を統一させて広報効果を強化した。さらに、電子媒体、紙媒体をそれぞれの特性に応じて充実させ、以下の事業について実施した。
 - ①大学ホームページ担当の専門職員を配置した。
 - ②大学案内冊子（日本語・英語）のリニューアルを行い、発刊した。
 - ③新たに大学学報「GAZETTE」（季刊誌）を発刊した。
 - ④大学ホームページに「学長室ページ」を設け、学長の意志伝達システムを強化した。
 - ⑤大学ホームページの画面デザインのリニューアルの実施と、英文ページの強化を推進した。
 - ⑥大学を特色付ける教育研究プロジェクトを可視化することにより、大学広報を強化した。
 - ⑦大学広報の一環として各種イベントの開催やニュースの充実と規模の拡大を図った。
 - ⑧卒業生による新聞社等のメディアの利活用を推進した。
 - ⑨学内（全教職員、全学生）向けメールマガジン「Ocha Mail」の配信を開始し、大学の諸活動を組織員全員が共有できる体制を整え、大学広報を充実させた。

2) 本学の全教員の教育研究活動に係る報告書である『Annual Report 2005』を刊行して公開に供し、運営費交付金や学生納付金を資源として研究活動を行っている

ことのアカウンタビリティ（説明責任）を果たした。（教員の原稿提出率は100%であった。）

- 3) マスメディアで活躍する卒業生の現状を継続的に把握し、連絡方法などを確認し、その結果として該当する卒業生の担当分野ごとに情報発信に協力を求めた。それにより大学が戦略的に行なった教育・研究プロジェクトなどを、各種新聞紙面、雑誌、テレビ放映等で広報活動を行うことができた。さらにターゲットを絞って直接個人に依頼して、広報の拡大を図ることができた。

【平成19事業年度】

- 1) 平成19年度に「チーム制」を導入し、大学情報の収集窓口と発信窓口を広報チーム（広報推進室）に一本化し、社会への対応を迅速に行なえる体制を整えた。
- 2) 国際化を推進するために英語版大学紹介パンフレット及び大学紹介データ集を新たに作成し、「世界学長会議」をはじめ、大学企画の催しの際や学外からの来訪者に配布して広報した。
- 3) 学外有識者である経営協議会委員や理事、監事の意見を参考に、大学ホームページやメールマガジン「Ochamail」を活用して学生ボランティアを募り、大学案内、学報、リーフレットなどの広報誌への参加を得て、学生の意見を取り入れた大学組織一体となった広報誌を編集することができた。特に「学生企画プロジェクト」を新設して学生が主体的に企画編集した広報誌を発行（「D-cha」第一号。）また、学生自主企画の講演会も開催することができた。
- 4) 大学見学を希望する受験生（高校生、中学生）や保護者からの見学申込みをホームページ上で日程の確認ができるように改善し、随時大学見学を実施する管理体制を整備した。（平成19年度は約240件、約1,000名に実施。）
- 5) 大学院改組に伴い、ホームページの大学院ページのリニューアルを開始した。

その他（企業等との紛争防止）

- 1) ホームページの規程整備を終了し、ホームページの責任体制を明確化し、大学の「ウ

ウェブページプライバシーポリシー」を制定してホームページで公表した。併せて、学生に関わる「公認サークルウェブページガイドライン」を制定し、企業等との紛争防止に努めた。

2) 学内各部局において管理するホームページの掲載内容についての再確認作業を全学体制で実施し、対応窓口を一本化して企業等との紛争の防止に努めた。

ウェブ・ページ運用マニュアルの規定を見直し、適用する範囲を明確化するための改正を行った。

○ 従前の業務実績の評価結果について運用に活用しているか。

(自己点検・評価活動)

【平成 16～18 事業年度】

①学生の修学状況や、教員の教育活動状況に関する全学データベース化について、実質化を行うように指摘があった(平成 16 年度に係る業務の実績に関する評価)が、初年度に計画設計を終えていた「教員活動状況データベース」を 17 年度よりすぐに稼働を開始した。このデータベースは平成 18 年度より、データの定量化に基づく教員の昇給への反映、並びに「個人別活動評価」等に実質的に利用されている。

②全学データベース化に伴う、教職員の個人データの共有化についても指摘がなされた(平成 16 年度に係る業務の実績に関する評価)。この点に関しては、関係課職員で構成されたワーキンググループを設けて、各課所管のデータベースの現状について確認・分析し、今後の共有化や統合化に向けての具体的な方向性について検討し、個人情報の保護も含めた取り組みを始めた。また、先進的な取り組みを行っている他大学担当者へ意見聴取を行った。

【平成 19 事業年度】

①教員活動状況データベースに収集した 4 分野の活動を点数化し、大学教員の昇給の際に利用する制度は、「勤務実績の評価を給与に反映させる、他大学にも参考にできる先端的な取り組み」として評価され、特に注目すべき事項として取り上げられた(平成 18 年度に係る業務の実績に関する評価)。この制度をさらに充実すべく、2 年間の運用実績を基に、データベースにおける個人活動の評価の項目と、その定量化の方法について、問題点の洗い出しと改訂に向けての作業を行った。

(情報提供)

【平成 19 事業年度】

①平成 17 年度、平成 18 年度の評価結果で注目された学内情報の一元的集約について、平成 19 年度はさらに次のような体制を構築した。大学ホームページのリニューアルの際に、本学に特徴的なプロジェクトを際立たせるバナーを設置した。それによって、学内外に本学の活動状況を効果的にアピールした。また、メールマガジン“Ochamail”を定期的に全学に発信し、学内広報活動をとおして、学内情報の一元化をさらに強化した。平成 19 年度の年間配信回数は学生版 25 回、職員版 18 回。

②平成 18 年度に注目された「Annual Report」は、平成 19 年度も発行した。これは、専任教員全員の教育研究成果報告であり、本報告書発行が恒常的になることにより、教員のアカウンタビリティ意識の向上が顕著となった。

③平成 18 年度の評価結果の際に注目された本学の教育研究成果の発信拠点(サーバ) TeaPot「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション」は平成 19 年 4 月に一般公開した。平成 20 年 3 月末現在で、大学院イニシアティブ等による研究成果などを中心に、1,100 件のコンテンツを公開した。1 年間のアクセス数は、16 万件に達した。さらに、本学がこれまで輩出してきた優れた女性研究者たちの足跡のデータベース化を進め、ホームページの試験公開を行い、大学からの情報発信の拡充を積極的に図った。

I 業務運営・財務内容等の状況

(4) その他の業務運営に関する重要事項

- ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	1. 本学の施設整備の長期計画及び緊急5ヶ年整備計画に基づく整備を推進する。 2. 既存施設の有効活用及び施設の維持管理体制を確立する。 3. 大学キャンパスの環境形成を推進する。
------	--

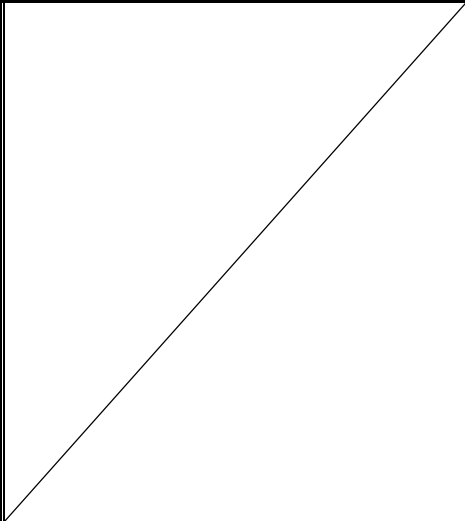
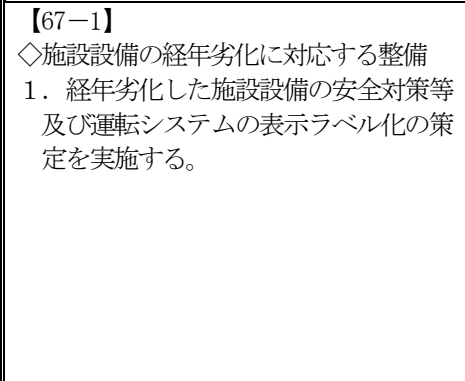
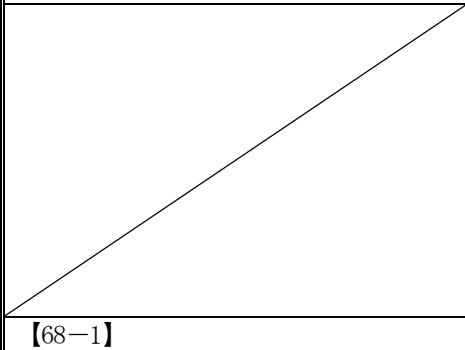
中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【62】 ◇本学の施設整備の長期計画及び緊急5ヶ年整備計画に基づく整備の措置 1. 長期計画と緊急5ヶ年整備計画について、中期目標期間中に達成すべき計画を策定しなおし、整備を推進する。	/	IV	IV	（平成16～18年度の実施状況概略） ①平成16年度～17年度は緊急5ヶ年整備計画の生活科学部本館改修Ⅱ期工事と大学講堂改修工事を実施した。 ②平成18年度に、耐震診断結果を基にした新たな緊急5ヶ年整備計画を策定し、附属中学校第1校舎改修と文教育学部1号館耐震改修の2事業の実施に向け準備を進めた。	平成19年度末に耐震診断（2・3次）が100%完了した対象建物の耐震診断結果に基づき、長期計画及び緊急5ヶ年整備計画を策定し直し、整備を推進するため引き続き予算獲得に向け予算要求を行う。	/	/
	【62-1】 ◇本学の施設整備の長期計画及び緊急5ヶ年整備計画に基づく整備の措置 1. 長期計画と緊急5ヶ年整備計画について、中期目標期間中に達成すべき計画を策定しなおし、整備を推進する。			（平成19年度の実施状況） 【62-1】 整備計画の推進。 ①平成18年度策定の緊急5ヶ年整備計画に基づき附属中学校第1校舎改修と文教育学部1号館耐震改修工事を実施し、引き続き理学部1・2号館、附属高等学校校舎、附属小学校体育館の耐震改修の実施に向け準備を進めた。 ②耐震診断（2次または3次）対象建物の全ての耐震診断を完了し、診断結果を			

			<p>元に優先順位を付け緊急5カ年整備計画の見直しを行った。</p> <p>③特別高圧受変電設備等のインフラ整備計画、老朽化の著しい構内給水管・ガスパ等のインフラ整備計画及び附属図書館の空調設備改修計画について、具体的に現地調査及び見積の徴収、概算金額の算出を行い、平成21年度概算要求に反映させる準備を進めた。</p>		
<p>【63】 ◇施設設備等を整備するための財政措置の検討 1. PFI（民間資金等活用事業）等の新たな財政手法の導入を検討する。</p>			<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>①平成16年度～17年度は大学創立130周年記念講堂施設整備等募金により空調設備整備を行った。</p> <p>②平成18年度は大学講堂改修整備において施設整備費補助金に講堂施設整備募金を加え施設整備を行った。（大学講堂整備全体金額477,277千円のうち146,527千円（30%）を寄附で整備）</p>	<p>①施設設備等を整備するため、新たな財政手法の導入を引き続き検討する。</p> <p>②附属幼稚園の創立130周年記念施設整備募金事業により外壁改修等の整備を実施する。</p> <p>③PFIについては引き続き導入が可能な検討を進める。</p>	
	<p>【63-1】 ◇施設設備等を整備するための財政措置の検討 1. PFI（民間資金等活用事業）等の新たな財政手法の導入を検討する。 新たな財政手法の導入を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【63-1】</p> <p>①PFIについて他大学の実施例を本学の施設整備計画に当てはめ検討を行ったが、大学の自己資金を財源とするPFIは財政的に厳しく実施困難であり、施設整備補助金を財源とするPFIは事業規模が大規模（20,000㎡程度）であり本学の事業規模が小規模のためPFIに適していないため、本年度においては実施困難であると判断した。</p> <p>②寄附による施設整備を次のように行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・附属小学校の後援会の寄附により渡り廊下屋根を整備し、さらに普通教室へのエアコン設置工事を発注し、平成20年5月の完成を目指し整備を進めている。（計5,600万円） ・附属中学校・高等学校の後援会からの寄附により内装改修や特別教室等の空調 		

			<p>設備整備を行った。(計1,500万円)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人からの寄付により、学生の課外活動の充実のため本格的な茶道稽古場の整備を進めている。(2,700万円) ・個人からの寄付により、学生会館中庭の環境整備(したれ桜の植樹、遊歩道の整備(物納)を行った。 		
<p>【64】 ◇キャンパスの施設設備の整備及び施設有効活用を達成するための措置</p> <p>1. 既設施設の改修等による有効利用と教育研究の変化に応じたスペースの再配分を行う。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ol style="list-style-type: none"> ①平成16年度は施設有効活用に関する規程に基づき、生活科学部本館改修により共通スペースを確保した。(合計1,900㎡) ②既存施設の有効活用として、本学独身宿舎管理人室の全面改修を行い、国立大学法人化後初の保育所を設置した。(175㎡) ③本部棟の事務局移転跡に、学内共同教育研究センター用スペースを確保した。(1,100㎡) ④旧本部棟にジェンダー研究センター、開発途上国女子教育協力センター及び全学共通の非常勤講師控室を設置した。(533㎡) 	<p>学部建物にある講義室・ゼミ室の学科・講座単位の利用から、学部共通利用を進め1室当たりの稼働率を上げ、スペース再配分を引き続き行う。</p>	
	<p>【64-1】 ◇キャンパスの施設設備の整備及び施設有効活用を達成するための措置</p> <p>1. 既設施設の改修等による有効利用と教育研究の変化に応じたスペースの再配分を行う。</p> <p>附属図書館改修工事等を実施し、全学的施設の有効活用を図る。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【64-1】 図書館の改修を行い、多機能図書館に生まれ変わり、小規模国立大学法人のモデルケースとなった。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①附属図書館エントランス周辺の設置見直しを行い、新たに学生の自己開発・就職活動の支援スペース(キャリアカフェ)を配置した改修整備を行った。(354㎡) ②人間文化棟2階の研究室(201室～208室)を外部資金(JST)による若手研究者用の研究スペースに再配分した。(355㎡) ③学生センター3階研究科長室を日本学 		

			<p>術振興会外国人特別研究員受入れプロジェクト用の研究室に転用した。(64㎡)</p> <p>④文教育学部1号館1階の研究室をグローバルCOE室に転用した。(52㎡)</p> <p>⑤非常勤講師控え室を学生センター棟に集約(151㎡)し、共通講義棟の講師控え室をグローバルCOE・21世紀COE研究室に転用した。(37+39㎡)</p> <p>⑥生活科学部本館2の2階備品倉庫を大学院生室に転用した。(34㎡)</p> <p>⑦学生センター2階第4会議室をAO入試室に転用した。(30㎡)</p> <p>⑧使用されていなかった理学部1号館X線室(138室)をソフトマター実験室に転用した。</p> <p>⑨理学部1号館院生研究室(114室)の不用な間仕切りを撤去し一部室に拡張し、利用効率の向上を図った。</p>			
<p>【65】 2. 実験設備の共有化促進の検討をする。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①共通利用機器の全学的共同利用と効率的稼働・管理を行うため、平成16年度に設立された共通機器センターに予算配分を集約し、その中で学内共同利用大型機器の保守・整備を行った。</p> <p>②実験設備共有化促進のための実験スペースとして、生活科学部本館に学内共通実験室を確保した。(100㎡)</p> <p>③各部局や事務局で個別に管理していた、薬品及び廃棄物保管庫を改修し学内共通の特別保管庫に転用した。</p>	<p>①各研究室ごとに保有しているフリーザー(低温型冷蔵庫)を共通化の検討を進める。</p> <p>②ドラフトチャンバーについては、維持費・機器更新費用削減等の効果もあるため、共有化を推進する。</p> <p>③引き続き、各実験室にある不用になった実験装置を撤去し、共通実験室として整備する。</p>		
	<p>【65-1】 2. 実験設備の共有化促進の検討を行う。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【65-1】 実験設備の共有化促進の検討を行った結果、利用率の低い理学部1号館(2室)、共通講義棟3号館(1室)を共通実験室として整備し、スペースの有効活用と利便性</p>			

<p>【66】 3. 施設設備に関する定期の点検評価の実施及びFM（施設管理マネジメント）の活用を検討する。</p>			<p>の向上が図られた。（3室計153㎡）</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>①平成16年度は使用実態調査を基に点検評価資料を作成し、学内基準面積を検討した。また、過去の紙媒体設計図書の電子データ化を進めた。</p> <p>②平成17年度は平成16年度の施設再調査に伴う使用状況調査を元に、共通講義棟3号館の5階（約80㎡）、人間文化研究科棟5階（約56㎡）の利用効率の低い研究室を、利用形態を変更して学内共同教育研究施設とした。</p> <p>③平成18年度は巡回による施設設備点検を定期的に行い、それを基にしてH22年度までの改修計画を策定した。</p>	<p>①室管理データベースを活用し共通スペースの確保やスペースの再配分を引き続き進める。</p> <p>②今後も講義室の稼働率や利用率の低い部屋の調査を積極的に行い、研究者スペースや実験室への転用を図っていく。</p> <p>③設備機器の修繕や更新の年次計画表に基づき今後も順次実施していく。</p>		
	<p>【66-1】 3. 施設設備に関する定期の点検評価の実施及びFM（施設管理マネジメント）の活用を検討する。</p>	<p>III</p> <p>IV</p>	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【66-1】</p> <p>①調査・把握・評価の結果、大学院生のための学習・研究ルーム2室を確保し、整備したため学習環境が向上した。さらに、附属図書館にも1室を整備した。</p> <p>②過去の紙媒体設計図書を電子データ化して改修工事の外壁改修図面・撤去図面等に利用して図面作成作業の効率化を図った。</p> <p>③室管理データベースを活用し、大学共通スペース及び学部共通スペースへの転用に向けた現状把握・評価を行った。</p> <p>④利用率が低い講義室は統廃合し、大学院生などの研究スペースや実験室へ転用できるように講義室の稼働状況調査を実施した。</p> <p>⑤設備機器の修繕や更新の年次計画表に基づきポンプの修繕や照明の更新を実施した。</p>			

<p>【67】 ◇施設設備の経年劣化に対応する整備 1. 経年劣化した施設設備の安全対策等及び運転システムの表示ラベル化の策定を実施する。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①平成16年度は施設整備の安全対策と事故防止を図るため、主要設備機器の法定耐用年数からオーバーホール・機器の更新時期を一目で把握できるようカラー表示化した。</p> <p>②平成17年度は主要設備機器の表示ラベルにより、巡回点検時にオーバーホール時期等を確認して施設設備の安全対策と事故防止に努めた。</p> <p>③平成18年度は主要設備機器台帳を作成し、中長期的な修繕計画や更新計画を年次計画にて行い、設置から48年経過している附属図書館のダムウェーターを更新した。</p>	<p>①今後も引続き主要設備のカラー表示化を推進し、安全対策と事故防止に努める。</p> <p>②照度不足の実験室を順次改修して実験室の安全化を図る。(今後の工事予定建物:理1→理2→共通3)</p> <p>③設備台帳に基づき、機器のオーバーホール及び更新などの整備計画を策定する。</p>
<p>【67-1】 ◇施設設備の経年劣化に対応する整備 1. 経年劣化した施設設備の安全対策等及び運転システムの表示ラベル化の策定を実施する。</p>				<p>III</p>
<p>【68】 ◇キャンパスの環境形成の推進目標を達成するための措置 1. 都市の中で緑地、高木の多い構内環境を確保し、育成を含めた屋外環境等の維持保全等を行い、景観に対応した整備を図る。</p>		<p>IV</p>		
<p>【68-1】</p>				

	<p>◇キャンパスの環境形成の推進目標を達成するための措置</p> <p>1. 都市の中で緑地、高木の多い構内環境を確保し、育成を含めた屋外環境等の維持保全等を行い、景観に対応した整備を図る。</p> <p>温室ガス排出量削減や、構内環境の維持保全等を行い、景観や環境に配慮した快適なキャンパスの保全に努める。</p>	III	<p>【68-1】</p> <p>①緑化環境整備のため、定期的に構内の樹木剪定、新たな植栽を行い、構内環境の整備に努めた。</p> <p>②附属中学校校舎改修工事において伐採樹木は極力少なくするとともに、新植により屋外環境の維持保全に努めた。また、雨水浸透設備の設置、透水性舗装の敷設により雨水流出対策を行った。</p> <p>③工事等に伴いキャンパスに搬入される機器は、省梱包材を採用し、ゴミの量を削減することにより温室効果ガスの発生を抑制した。</p>	<p>策を行う。</p> <p>⑤各種工事において省エネ機器を積極的に採用するとともに、温室効果ガスの削減に努める。</p> <p>⑥温室効果ガスの排出量削減について学内の教職員や学生に対し啓蒙を行って、積極的に節電・節水に努めるよう協力を要請する。</p>		
<p>【69】</p> <p>2. 歴史的建造物の適切な管理、保存整備を図る。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①平成16年度は大学講堂（昭和7年竣工）は学内外から高い評価を得ている歴史的建造物であるため、大学講堂保存改修のための事業（募金）を立ち上げた。また、歴史的建造物である生活科学部本館の保存整備の予算化を実現した。</p> <p>②平成17年度は大学講堂に空調設備を整備した。また、生活科学部本館（昭和7年竣工）は建設当時の外装を継承した保存整備を行った他、1階に大学の貴重な資料を示す歴史資料館を整備した。</p> <p>③平成18年度は大学講堂（昭和7年竣工）に関して、建設当時の外装・内装を継承した保存整備を行った。</p>	<p>①平成19年度に文化庁登録有形文化財建造物に申請した4件の建物のうち、未改修である附属幼稚園園舎（S6年築）及び園庭について歴史的建造物として後世に残せるように保存整備の予算化を目指す。</p> <p>②引き続き定期的に学内ホームページで違法貼り紙禁止の啓蒙を図り、文化庁登録有形文化財建造物を維持保全する。</p>		
	<p>【69-1】</p> <p>2. 歴史的建造物の適切な管理、保存整備を図る。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【69-1】</p> <p>歴史的建造物の整備・保存。</p> <p>①大学本館（S7年築）、大学講堂（S7年築）</p> <p>附属幼稚園園舎（S6年築）、大学正門（S10年築）の歴史的建造物の文化庁登録有形文化財建造物4件を大学保存建物として後世に残すため登録申請し平成</p>			

			<p>20年3月7日付けで登録された。</p> <p>②保存建物内の貼り紙による壁塗装剥がれを防止するため掲示板を用意した。</p>		
<p>【70】 3. 学生支援施設の充実に努める。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①平成16年度は課外活動団体談話室を安全に使用できるよう全面改修し、未整備の空調設備を設置した。また、教室照明を現行の基準に適合させて照度不足を解消し、老朽化したトイレの内装改修を行った。</p> <p>②平成17年度は生活科学部棟改修Ⅱ期工事にてアメニティー向上のため中庭を整備し、老朽化したトイレの内装改修を引き続き行った。また、テニスコート3面をクレーから砂入り人工芝（全天候型）に改修した。</p> <p>③平成18年度は学生センター棟の2階に学生課を移転し、1階の学務課も含め窓ロスペースを広くした。また、図書館の改修整備においてパソコン専用自習スペースの拡張整備を行った。</p>	<p>①学生会館などでパソコンが使用できるようにLANケーブルの敷設を行う。</p> <p>②学生用のラウンジなどを明るく憩える場所に改修する。</p>	
<p>【70-1】 3. 学生支援施設の充実に努める。 図書館等の改修を推進し、学生サービスの充実に図る。</p>			IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【70-1】 以下のとおり、学生全体の学習・生活環境の美化・快適化を促進した。</p> <p>①学生の自己開発・就職活動の支援スペース（キャリアカフェ）を附属図書館1階に整備した。</p> <p>②大学食堂のスペース拡充のため増築工事を発注し平成20年7月の完成を目指し整備を進めた。</p> <p>③学生及び卒業生等が利用できる茶道稽古場の整備に着手した。</p> <p>④学生の集う憩いの場として学生会館中庭の環境整備を行った。</p> <p>⑤附属中学校校舎改修工事に伴い廃棄処</p>	

				分となる掲示板をサークル用掲示板として活用した。		
【71】 4. その他 1) 身障者対策の施設・設備の整備を図る。		III		(平成16～18年度の実施状況概略) ①主要施設において整備済みの身障者対策設備に加え、構内点字シートの補修整備を行い、歩行道路の段差解消・水溜りの解消・急傾斜路への手摺りの設置等の身障者対策を更に充実させた。 ②大学講堂に車椅子用スペースを確保した。	①構内グレーチング側溝蓋及び排水桝蓋を身障用グレーチング蓋（細目）に更新する。 ②構内全域の身障者対策を見直し、歩行道路等の整備計画を検討する。	
	【71-1】 4. その他 1) 身障者対策の施設・設備の整備を図る。		III	(平成19年度の実施状況) 【71-1】 ①附属中学校校舎改修工事に伴い、出入口の段差を解消し、身障者便所を1階に新設、各階には手摺付便所を整備した。 ②構内全域の点字シート整備を完成させた。		
【72】 2) 既存施設設備等の現状把握を行い、資源の再利用等省エネルギー対策に努める。		III		(平成16～18年度の実施状況概略) ①平成16年度は統廃合による変圧器の再利用、改修工事において分電盤、照明器具、洗面台、インターロッキングの再利用等を行った。 ②平成17年度は生活科学部棟改修Ⅱ期工事において伐採した樹木をチップ化、既存空調機・洗面器等の再利用等を行った。 ③平成18年度は大学講堂改修工事において発生した床・天井下地材の丸太・角材及び撤去された電気器具等を附属学校等で再利用した。また、建物の改修等に伴い撤去、保管をしていた擬音装置を、共通講義棟2号館トイレ改修時に設置、再利用をした。	①既存施設の調査を行い、現況図面を作成して省エネ対策や維持管理に活用する。 ②各種工事において撤去した機器で、再使用可能な機器は保管して資源の有効活用を今後も積極的に行う。 ③建物新築時に伐採した樹木は、ベンチやチップ化して構内で有効活用を行う。	
	【72-1】 2) 既存施設設備等の現状把握を行い、資源の再利用等省エネルギー対		III	(平成19年度の実施状況) 【72-1】 ①附属中学校改修工事において次のよう		

	<p>策に努める。</p>		<p>に資源の再利用等省エネルギー対策を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再利用可能な照明器具やエアコン等を改修工事内にて再利用した。 ・伐採した樹木を丸太ベンチとして中庭で再利用した。 ・廃棄処分となる掲示板類は、サークル用等として再利用した。 ・工事により発生した廃棄材（鉄くず、ケーブル等）は、再資源化できるように分別収集を行った。 <p>②構内放置自転車の再生・再利用を行った。</p>			
			ウエイト小計			

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

中期目標	1. 労働安全衛生法に基づく安全管理の体制の整備・構築を図る。 2. 災害時における危機管理体制の構築及び学内における防犯対策の充実を図る。
------	---

中期計画	19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【73】 ◇労働安全衛生法等を踏まえた安全管理・事故防止に関する具体的方策 1. 安全管理の目的を達成するため、全学的な委員会を設置する。	/	III	/	（平成16～18年度の実施状況概略） ①安全管理対策を行う組織として、安全衛生管理委員会を設置し、これまで個別独立して置かれていた、、放射線、高圧ガス、毒物、劇物等の管理の一元化を可能とした。 ②平成18年度に安全衛生管理委員会の下にネットワークよく安全衛生管理に対応するための全学的な組織として、安全衛生管理専門部会を設置した。	（16年度に実施済みのため、20～21年度は年度計画なし）	/	/
	【73-1】 （16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし）			（平成19年度の実施状況） 【73-1】 （16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし）			
【74】 2. 委員会においては、労働安全衛生法など関係法規に基づき安全管理体制の実態の把握や具体的な対策と措置を検討する。	/	/	/	（平成16～18年度の実施状況概略） ①安全衛生管理専門部会主導による作業場等の巡視、実験室の環境測定を実施するとともに、安全衛生チェックシートを見直した。 ②薬品管理について購入から廃棄までの	衛生管理資格取得講習会を実施し、第一種衛生管理士の資格を持つ教職員を20名以上増やすことで、全学の健康管理、安全管理の強化を図る。	/	/

	<p>【74-1】</p> <p>1. 委員会においては、労働安全衛生法など関係法規に基づき安全管理体制の実態の把握や具体的な対策と措置を検討する。</p> <p>安全衛生管理委員会において、安全管理体制の実態の把握や具体的な対策と措置を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>マニュアル「薬品管理マニュアル」を作成した。</p> <p>③災害に対する安全対策として、附属高等学校、附属中学校、附属小学校に転倒防止対策を行った。</p> <p>④AED（自動体外式除細動器）を正門守衛所に装備し、防災訓練時にはデモを行った。</p> <p>⑤化学実験後の有機溶媒回収の際、有機溶媒の排水への混入を防ぐため溶媒回収ユニット20台を設置した。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【74-1】</p> <p>安全衛生管理専門部会において、ドラフトの調査を行い断熱材にアスベスト使用の機種及び環境測定により、安全基準を満たさないものを廃棄し、機種の更新を行った。</p>		
<p>【75】</p> <p>3. 学生・生徒及び教職員に、安全管理のための周知徹底を図る。</p>	<p>【75-1】</p> <p>2. 学生・生徒及び教職員に、安全管理のための周知徹底を図る。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>学生・生徒及び教職員に、安全管理のための周知徹底のため以下の措置を行った。</p> <p>①おれおれ詐欺・ストーカー防止講演会（平成16年度）をはじめとする危機管理、安全の管理保全にかかわる講演会、研修会の実施。</p> <p>②教職員への安全衛生管理チェックシートの配付、学生には安全対策マニュアルの配付及びサークル代表者会議の開催等による安全管理の周知。</p> <p>③防災訓練におけるAEDのデモ、地震体験などの実施。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【75-1】</p> <p>(1) 大学</p>	<p>①引き続き平成 16～19 年度の継続的な取り組みを行うとともに、教育・研究環境の安全性の更なる向上を図るため、安全衛生チェックシートによる危険箇所の洗い出し、薬品管理、劇物・毒物及び危険物の保管方法、駐輪に係わる規則、AED の使用方法について、学生、生徒、教職員に対しさらなる周知徹底を図る。また、総合防災訓練の実施等を通じ避難経路の再検討を行う。</p> <p>②メール連絡網システムを活用するなど学校内外の安全管理や危機管理を徹底していく。</p>	

	<p>学生に対する学外教育リスク等について検討を行う。</p>	<p>III</p>	<p>①はしか問題に関して、学生への情報提供を図り、安全対策に努めた。 ②学生・教職員に駐輪許可証を発行することにより放置自転車対策とした。通行人等の安全確保も含め、自転車などの利用に関わる規程を整備した。 ③学内外での教育研究活動で被った学生本人の傷害補償として、学生教育研究災害傷害保険（学研災）加入を促した。また、インターンシップ参加中に生じた損害賠償については学研災附帯インターンシップ・教職資格活動等賠償責任保険への加入を義務付けた。更に学生生活全般に補償範囲を広げた学研災附帯学生生活総合保険に加入するため日本国際教育支援協会と契約し、平成19年度から募集を開始した。 (2) 附属学校部 ①副学長（戦略担当）による、事務職員及び各附属校園の校長、教頭、主任への危機管理講習を行った。また、小学校や中学校では教員全員が救命救急講習を受けた。 ②各附属学校園がメール連絡網システムの導入を決定した。</p>	<p>③学生への緊急時の連絡方法のシステムをさらに検討していく。 ④平成 20 年度に全学生に危機管理マニュアルを配付し、防火、防犯、地震、感染症、安否確認の事件・事故・災害等の対処を周知する。</p>	
<p>【76】 4. 教育研究活動と施設や設備等に起因して学生・生徒、教職員、入構者や地域住民などに被害をもたらした場合に補償を行うため、保険制度の検討を行う。</p>	<p>【76-1】 3. 教育研究活動と施設や設備等に起因して学生・生徒、教職員、入構者</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 保険制度の運用については、平成16年度から開始され、平成16・17年度で充実に努めた結果、平成17年度末までにほぼ全てがカバーされた。平成18年度は新たな保険商品についての情報収集と検討を行うとともに、公用車の任意保険を強化するなど更なる充実に努めた。 (平成19年度の実施状況) 【76-1】 それぞれの事例に対応できる新たな保</p>	<p>現状で、或いは将来的に予測しうるリスクについて具体的例を想定しつつ、より詳細に検証を行うとともに、各々の事例により効果的に対応できる新たな保険商品があるかどうか、費用対効果を勘案しながら引き続き情報収集を行う。</p>	

	<p>や地域住民などに被害をもたらした場合に補償を行うため、保険制度の検討を行う。</p> <p>免責額がより低く、さらに充実した保険制度の検討を行う。</p>	III	<p>険商品があるかどうか、国立大学協会以外の民間の保険会社の保険商品も含めて情報収集を行った。</p>		
<p>【77】</p> <p>◇災害時の安全対策及び学内における防犯対策に関する具体的方策</p> <p>1. 災害発生時対応マニュアル等、危機管理に対するマニュアルを整備する。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①平成16年度には総合防災訓練マニュアルを作成し、それに基づいて平成17年度には、防犯、防火、大地震対応、安否確認などの要素を加えた危機管理マニュアルを作成し、教職員に自宅と職場用の2冊を配付した。</p> <p>②自宅から職場への防災要員の徒歩訓練を実施した。</p> <p>③防災訓練を行い、危機管理マニュアル及び薬品管理マニュアルの検証、教職員による防災隊内の班編成の見直しを行った。</p>	<p>危機管理マニュアルだけでは対応しきれない社会的影響のある問題、本学に対する社会的信頼を損なう問題等を含め危機管理規定とガイドライン策定を早急に検討し制定を目指す。</p>	
	<p>【77-1】</p> <p>◇災害時の安全対策及び学内における防犯対策に関する具体的方策</p> <p>1. 災害発生時対応マニュアル等、危機管理に対するマニュアルを整備する。</p> <p>「危機管理マニュアル」を、平成19年度改組を踏まえ更に充実させ、教職員、学生に周知を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【77-1】</p> <p>①大学院改組に伴う教育組織の再編を受けて、緊急連絡網の見直しを行うなどして災害対策及び防犯への体制を整備した。</p> <p>②各附属学校で作成していた危機管理マニュアルの内容について検証し、学長を頂点とした連絡体制に統一した。</p> <p>③各種マニュアルについては学生版も作製し、平成20年度に全学生に配付する事とした。</p> <p>④平成19年度版の危機管理マニュアルに感染症への対応を加えた。</p>		
<p>【78】</p> <p>2. 災害時における学生・生徒、教職員の安否把握システムを構</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成17年度に危機管理マニュアルに安否確認のフローと安否確認の葉書を</p>	<p>附属学校で採用した外部委託による携帯電話、電子メール連絡サービスに基づく安否確認シ</p>	

<p>築する。</p>	<p>【78-1】 2. 災害時における学生・生徒、教職員の安否把握システムを構築する。 教職員、学生・生徒等の安否把握システムの検証を行い、改組に即したシステムを構築する。</p>	<p>III</p>	<p>作成し、また、大地震等の災害時に設置される災害対策本部に安否確認班を新たに設置した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【78-1】 ①教員に関しては、従来どおり学部、学科等の組織に基づく安否確認体制、役員及び事務職員に関しては、改組後のチーム及び室を基盤とした組織に基づく安否確認体制を構築した。 ②附属学校(高校、中学校、小学校、幼稚園)において、現状の固定電話による安否確認方法に代えて、個人情報の保護、迅速性などの点から、外部委託による携帯電話、電子メール連絡サービスを採用することとした。</p>	<p>ステムの実施状況を検証しつつ、大学においても、現状の葉書による安否確認方法の他災害伝言ダイヤルや携帯電話、電子メール連絡サービスの利用など、より迅速かつ確実な方法について調査を行い、本学において最も適切なシステムを構築する。</p>	
<p>【79】 3. 災害等により建物等が損傷しないための耐震補強及び安全管理に関する安全設備の保全に努める。</p>	<p>【79-1】 3. 災害等により建物等が損傷しないための耐震補強及び安全管理に関する安全設備の保全に努める。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ①平成16年度は現行の耐震基準に適合しているか判断するため耐震診断を行い、耐震補強計画の作成を進めた。また、安全対策として大型設備設置時には転倒防止措置を実施した。 ②平成17年度は生活科学部棟改修Ⅱ期工事において耐震補強を行った。また、大学全施設の吹き付けアスベスト使用実態調査を行い、除去工事を行った。さらに、既設エレベーターの地震管制運転装置を設置した。 ③平成18年度は大学講堂改修工事において耐震補強を行った。また、学内全施設の吹付アスベスト除去を完了した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【79-1】 耐震補強改修。 ①附属中学校第一校舎、文教育学部1号館の耐</p>	<p>①施設整備費要求における重点事項である理学部1号館他3棟の耐震改修工事を実施する。 ②大学の自己財源により次のような整備を進める。 ・大学食堂の増築に伴い既存部分の耐震補強を行う。 ・構内各建物の外壁タイルの剥落防止、のため調査と落下防止工事を行う。 ・構内各建物の窓ガラスの地震時の落下防止のため飛散フィルム貼りを進める。 ・外壁に設置してある既設エアコン室外機に対し、地震時における落下防止対策を行う。 ③照度不足の屋内階段は、順次明るく安全な階段に改修を</p>	

	<p>耐震補強工事を進め、安全管理に関する安全設備の保全に努める。</p>	<p>IV</p>	<p>震補強工事及び次のような耐震対策を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設整備費要求において理学部1号館他3棟の耐震改修が採択された。 ・未実施の耐震診断（2次・3次）を完了させ、耐震改修計画を作成した。 ・文教育学部1号館耐震改修工事にて建物の耐震補強と同時に、外壁に設置してある既設エアコン室外機を、新設した外壁キャットウォークに移設することで、地震時におけるエアコン室外機の落下防止対策を行った。 <p>②大学及び附属小学校プールについて「プールの安全標準指針」に基づき循環吸込口等に更なる安全対策を施すと共に、管理体制の整備、プール使用期間前後の点検及び日常の点検監視を徹底した。</p> <p>③台風接近時は事前に安全対策を実施し、通過後は学内の巡回を行い被害状況を確認して早急に修繕等を行った。</p> <p>④地震発生後、エレベーター・防火扉・電気室などを巡回して異常のないことを確認した。</p> <p>⑤学内で保管しているPCB廃棄物は、PCB漏れ事故がないよう自主的に毎月点検を行うことにより安全管理に努めた。</p>	<p>行う。</p> <p>④今後も毎年、プール開始前に担当の教員に対して『プールの安全』に関する説明会を実施する。</p> <p>⑤PCB廃棄物は廃棄処分となるまで引き続き月1回の安全点検を行い、安全管理に努める。</p> <p>⑥気象庁の緊急地震速報を利用した防災システムを構築できるよう検討を行う。</p>		
<p>【80】 4. キャンパス内の施設に関連する防犯対策の現状調査及び保全追加の措置を図るとともに、防犯に対する配慮の検討を行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①学内の防犯状況を把握し、保全追加措置を講ずるための情報を収集した。</p> <p>②低学年児童の安全性の観点から、附属学校周辺にフェンスを設置するとともに、必要に応じて忍び返し取り付け、外灯の日常点検及びランプ交換、外灯周りの樹木の枝払いなどの保全措置を追加し</p>	<p>①今後も引続き外灯の日常点検及び計画的なランプ交換、外灯周りの枝払いを継続して行う。</p> <p>②防犯対策として各建物に入退館システムの導入を行い、防犯性の高い鍵に交換する。また、安全対策として老朽化し</p>		

			<p>た。</p> <p>③IT環境の防犯対策として事務用管理サーバーの集中管理化及び総合情報処理センターの入退室システムの強化を行った。</p> <p>④大学本館及び総合研究棟について、身分証認証入退館システムを導入し、夜間及び休日の防犯体制の強化を図った。</p>	<p>たフェンスの取替えを進める。</p> <p>③警備員と平成19年度導入した危機管理の臨時用務員の連携強化を図り、放置自転車の撤廃や、不法な駐車、駐輪の防止に関しさらに徹底するとともに、危険箇所を発見を継続して行い、防犯体制の強化を図る。</p>	
	<p>【80-1】</p> <p>4. キャンパス内の施設に関連する防犯対策の現状調査及び保全追加の措置を図るとともに、防犯に対する配慮の検討を行う。</p> <p>防犯体制の強化を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【80-1】</p> <p>①共通講義棟内に設置された貸与パソコン相談室の鍵を防犯性の高い鍵に交換し、窓ガラスを強化ガラスに取替えフィルム貼りとし防犯性を高めた。</p> <p>②附属中学校校舎改修工事に伴い、中学校中庭に設置されていた監視カメラの再配置及び第1校舎玄関にカメラ付インターホンを設置した。</p> <p>③外灯は、計画的にランプ交換をすることにより、ランプ切れがないよう防犯対策に努めた。</p> <p>④アイデアコンテストの「有償ボランティア制度」の導入による危機管理の臨時用務員(障害者雇用促進法による身障者の採用)巡視等による不法駐車、放置自転車の発見、撤去に加え、危険箇所の洗い出しを行い、簡易な補修を行うとともに、防犯体制の強化に資した。</p>		
<p>【81】</p> <p>5. 広域避難場所として、地域住民の安全確保等を地方自治体と連携して行う。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①平成17年度に、文京区と災害時の協定に合意し、文京区(文京七中の近隣住民)の防災訓練に理事他職員が参加した。</p> <p>②平成18年度に、文京区と一時的避難場所として土地及び施設等の提供について</p>	<p>文京区及び近隣町会と協力して災害に対する連携強化を図る。</p>	

				の協定を締結した。		
	【81-1】 5. 広域避難場所として、地域住民の安全確保等を地方自治体と連携して行う。 文京区と協力して、教職員、学生・生徒等を対象に防災訓練等を行う。	III	III	(平成19年度の実施状況) 【81-1】 ①平成19年度においても、教職員、学生の防災訓練を行った。なお附属中学校の耐震工事のためグラウンドに、附属中学校仮校舎を設置したことから、安全性を考慮し、文京区の近隣住民の参加は控えた。 ②非常用の食料及び飲料水の備蓄計画において、周辺住民の利用を考慮した。		
【82】 6. 危機管理意識の高揚を図る。				(平成16～18年度の実施状況概略) ①平成16年度は、防災訓練を実施し危機管理を啓蒙した。 ②平成17年度は、危機管理マニュアルを基に全教職員に説明会を実施し、総合防災訓練を実施した。 ③平成18年度から5年の年次計画で非常食を1万食を備蓄することとし、同年度は2,000食を購入した。	非常食の備蓄計画を推進し1万食確保を実施する。総合防災訓練時に備蓄年度の早いもので次の訓練までに賞味期限が迫ったものを配分し、各自でも備蓄するよう周知を図る。	
	【82-1】 6. 危機管理意識の高揚を図る。 非常食等の物資を計画的に備蓄するなど防犯防災の意識を高めその対策を徹底する。	III	III	(平成19年度の実施状況) 【82-1】 ①今年度も5年計画の2年目として、非常食2,000食及び水1.5L600本を備蓄した。 ②副学長(戦略担当)による、事務職員及び附属学校教員(管理職等)を対象とする危機管理の対応に係る研修会を開催し、教職員等の危機管理意識の高揚を図った。		
				ウエイト小計		
				ウエイト総計		

(4) その他の業務運営に関する重要事項に関する特記事項

○ 施設マネジメント等が適切に行われているか。

【平成 16～18 事業年度】

1) 施設マネジメントの状況

①施設マネジメントを実施する教員と事務組織が一体となった総務機構・総務室において、指針の策定や研究室の再配分の素案を策定し、施設有効活用に向けた適切な管理・運営を行うことが出来た。

②全学施設の有効活用のためのランドデザインを設定し、施設スペースを学長の下に集約し、全学的視野からのスペースの有効活用を可能にした。また、外部資金獲得による事業拠点のスペースを再配分するため集約することが出来た。

③「大学建物・室の管理運営に関する運用方針」として、主に教育・研究に使用する建物ごとの用途に応じた使用方針を定め、外部資金・プロジェクト等による研究スペースとして、関連する領域の建物内に確保した共通利用スペースを充てた。また、管理を適切に運営するため、「室管理データベース」を作成し、再配分は使用期間を定め学長の許可制としたことにより、弾力的な施設利用の推進が可能となった。

2) 長期的な視点に立ったキャンパス計画等の策定状況

①第1次緊急5カ年整備計画の基本方針に基づき施設長期計画を策定し、学内外から高い評価を得ている歴史的建造物である生活科学部本館（現大学本館）（昭和7年竣工）について、建設当時の外装等を継承し併せて耐震補強を行う全面的な改修整備を行った。

②大学創立130周年記念の徽音堂(大学講堂)施設設備等募金を行い、その募金から全館空調設備を新設するとともに、建設当時の外装・内装を継承した保存再生に向け全面的な改修整備を行った。

③第2次緊急5カ年整備計画の基本方針に基づき、老朽施設の改善（耐震対策・機能向上）を最重要課題とし、耐震診断を行っていなかった全ての施設の耐震診断を実施し、その結果に基づき優先順位を定め年次計画的に整備を行うための耐震補強整備計画を策定した。この整備計画に沿って長期的な視点に立って施設整備を進めた。

④教育研究環境の向上のためのエアコンの整備や情報機器の増設等による電力量の増加に対応するため、特別高圧受変電設備等のインフラ整備計画と、老朽化の著しい構内給水管・ガス管等のインフラ整備計画及び附属図書館の空調設備改修計画

を策定し、耐震化・老朽化整備と併せ緊急5カ年整備計画に加えた。

⑤本学の歴史と伝統を象徴する歴史的建造物である大学本館は大学講堂改修整備において施設整備費補助金に募金を加え本年度で完了したが、まだ未整備の附属幼稚園園舎等の保存建物を後世に残すため、文化庁一登録有形文化財建造物の登録申請を行い長期的に保存するための保存計画を策定した。

3) 既存施設・設備の有効活用への取組状況

各施設の現状の利用状況を点検調査により把握し、利用効率が悪い部屋については次のように他用途への転換を行った。

①施設有効活用に関する規程により、生活科学部本館改修による共通スペースを確保した。

②独身宿舎の管理人制度廃止に伴い一部を改修後、女性教員等の支援策として附属保育所を設置した。

③本部棟の事務局移転跡に、学内共同教育研究センター用スペースを確保し、ジェンダー研究センター、開発途上国女子教育協力センター及び全学共通の非常勤講師控室に再配分した。

④学内（文系）センターの一元化、分散する図書スペース及び全学共通の非常勤講師控室の一元化等により生み出された部屋は、若手研究者のための研究・実験スペース、外部資金等のプロジェクトスペースの部屋に有効活用を行った。

4) 施設の維持管理の取組状況

①施設設備の安全対策と事故防止を図るため、主要設備機器に点検・オーバーホール時期を一目で把握できるよう表示ラベルを設置し、巡回点検時にオーバーホール時期等を確認して施設設備の安全対策と事故防止に努めた。

②主要設備機器台帳を作成し、主要設備機器を表示ラベル化して、修繕及び更新時期の把握が一目で判断できるようにし、設備機器の中長期的な修繕計画や更新計画を年次計画として作成し、設備機器の設置年数に対応した分解整備を計画的に実施することにより、機器の長寿化に対応させた。

③構内のトイレ改修や教室・実験室の照度不足の改修、建物周囲への緑化や樹木剪定などは、年次計画に基づく改修（整備）を行うことにより、継続的な施設の水準を向上させて、最適な教育研究の整備を行うことが出来た。

④本学は、女子の高等教育機関として子供を持った女性に対して、授乳室やベビーベ

ッドの設置等により学習（研究）しやすい子育て支援の環境を計画的に整備した。
⑤身障者に配慮したキャンパスとなるよう年次計画に基づいた整備を行い、構内のバリアフリー化を推進させた。

5) 省エネルギー対策等や地球温暖化対策に関する取組状況

- ①生活科学部本館（現大学本館）改修工事等において、照明器具、変圧器、トイレのバルブ等に省エネ型機器を導入した。
- ②太陽光発電や太陽熱式給湯器、雨水の地下浸透、構内の緑化等、自然エネルギーを積極的に利用することにより、CO2等の温室効果ガスの排出を抑制して環境面に配慮した。
- ③主要設備機器の運転状況（稼働率）を調査し、ボイラーの運転台数の統廃合による点検費用・燃料費の削減、電気室の変圧器台数の統廃合による保守費・電気料金を削減した。
- ④東京都の条例に基づく地球温暖化対策として、CO2削減の年次計画を策定し、計画以上のCO2を削減することが出来た。

【平成19事業年度】

1) 施設マネジメントの状況

- 施設マネジメントを実施する総務機構・総務室において「大学建物・室の管理運営に関する運用方針」を定め、引き続き施設有効活用に向けた次の事項を実施した。
- ①学部・大学院建物ごとに共通スペース20%確保に向け、利用状況の点検調査を行い共通スペースに転用可能かどうか現状把握を行い、建物ごとに目標設定を行った。
 - ②外部資金によるプロジェクトで研究室を利用する場合には、施設使用料を徴収することを定めた施設使用料徴収案を作成し平成20年度以降の徴収が可能か検討した。
 - ③共通スペースの現状把握に室管理データベースを活用し、利用状況の点検調査結果を大学共通スペース、学部共通スペースに区分し転用に向けた現状把握に活用した。
 - ④過去の紙媒体設計図書を電子データ化して改修工事の発注図面に利用して図面作成の効率化を図った。

2) 長期的な視点に立ったキャンパス計画等の策定状況

- ①緊急5カ年整備計画の基本方針に基づき策定した耐震補強整備計画により、附属中学校第一校舎、文教育学部1号館の耐震補強工事を行い、引き続き平成20年度は、理学部1号館他3棟の耐震改修整備に向け準備を進めている。
- ②耐震診断（2次・3次）対象建物の全ての耐震診断を完了し耐震補強案の作成を完了し、全体の耐震診断結果が出揃ったことから、耐震診断結果に基づき長期計画及び緊急5カ年整備計画の見直しを進めている。
- ③本学の歴史的建造物として保存計画に基づき後世に残すため、大学本館（S7年築）、大学講堂（S7年築）附属幼稚園園舎（S6年築）、大学正門（S10年築）を文化庁登録有形文化財建造物として申請し登録された。
- ④教育研究環境と学生支援施設の充実のため、大学食堂のスペース拡充のための増築、学生の自己開発・就職活動の支援スペース（キャリアカフェ）の整備、学生及び卒業生等が利用できる茶室の整備、学生会館中庭の環境整備を行った。
- ⑤施設改修に伴いキャンパス内の植生の維持に努めるとともに、新たな植樹を行うなどして、キャンパスの美化とアメニティーの向上に努めた。

3) 既存施設・設備の有効活用への取組状況

- 「大学建物・室の管理運営に関する運用方針」に基づき、教育・研究スペースとして次のように再配分等を行い施設有効活用した。
- ①人間文化棟2階の研究室（201室～208室）を外部資金（JST）による若手研究者用の研究スペースに再配分した。（355㎡）
 - ②附属図書館エントランス周辺の配置見直しを行い、新たにキャリアカフェを配置した改修整備を行った。（354㎡）
 - ③学生センター3階研究科長室を日本学術振興会外国人特別研究員受入れプロジェクト用の研究室に転用した。（64㎡）
 - ④非常勤講師控え室を学生センター棟に集約（151㎡）し、共通講義棟の講師控え室をグローバルCOE・21世紀COE研究室に使用変更した。（37+39㎡）
 - ⑤理学部1号館（2室）、共通講義棟3号館（1室）を共通実験室として整備した。

4) 施設の維持管理の取組状況

- ①設置年数に応じてカラー表示化した設備機器台帳の対象機器をさらに増やし、表示ラベルに基づき10年以上経過している附属小学校給食室用ボイラーの更新及び大塚宿舎給水ポンプのオーバーホールを行った。
- ②自家用電気の保安管理、高圧受変電設備の点検、ボイラー運転監視業務等の各種設

備点検において複数年契約を積極的に採用することにより経費削減に努めた。
 ③PCB廃棄物の管理について、他の国立学校においてPCB漏洩事故が発生したことから、大学独自に毎月1回『保管状況の点検』を自主的に行った。
 ④照明やスイッチ、コンセント、各種バルブ類の故障時の対応として、年2回在庫状況を確認して故障時対応を迅速に行うことにより、教育研究に支障のないようにした。
 ⑤特別高圧受変電設備等のインフラ整備計画、老朽化の著しい構内給水管・ガス管等のインフラ整備計画及び附属図書館の空調設備改修計画を策定した。
 ⑥実験研究室の照度不足を解消できるように、年次計画による工事計画を作成した。

5) 省エネルギー対策等や地球温暖化対策に関する取組状況

①東京都の環境確保条例に基づき提出した『地球温暖化対策計画書』について見直しを行い『変更計画書』を提出して、目標としていた削減数値よりもさらに効果をあげるように努めた。
 ②暖房用蒸気ボイラーの運転台数を平成18年度に3台から2台に減らして運用できたことを受け、1台を正式に休止し保缶を行い整備及び法定検査料を削減した。
 ③附属中学校増築・改修工事及び文教育学部1号館耐震改修工事において、省エネ型の照明器具や節水型の器具を採用して省エネに努め、また、雨水の地下浸透や建物周囲の緑化など自然エネルギーを利用した環境面についても配慮した。
 ④夏季一斉休業を3日に拡充したことに伴い、管理的経費の削減とCO2の削減を行った。

○ 危機管理への対応策が適切にとられているか。

【平成16～18事業年度】

1) 安全衛生管理

①安全衛生管理規則を制定し、安全衛生管理委員会と衛生委員会を設置した。また、個別の学内安全衛生関係の委員会の連絡調整と効率的運用を図るため、安全衛生委員会の下に安全衛生管理専門部会を設置した。
 その他、放射線障害予防規則、組み換えDNA実験安全管理規則等を整備し制定した。
 ②作業場等の巡視、実験室の作業環境測定、転倒防止対策の推進及び安全衛生管理チェックシートによる定期点検を実施した。

③購入から廃棄までの薬品管理について薬品管理マニュアルを作成し、教員、学生等に説明し、附属学校にも配付した。
 ④自動体外式除細動器(AED)を正門守衛室他2カ所に設置した。

2) 情報の安全対策

①情報漏洩の対策としてセキュリティーポリシー、個人情報の管理規則を制定した。
 ②総合情報処理センターのサーバ室に入退室管理システム、監視カメラの監視装置等を設置し、併せて基幹ネットワークの整備・更新を行い、情報漏洩の防止を強化した。
 ③事務局内のサーバを総合情報処理センターに移設した。
 ④学務等のシステムの開発、情報の一元管理を行い、教育支援の強化を図った。

3) 災害・防犯対策

①附属学校周辺に防犯フェンス及び忍び返しの設置、保育所いずみナーサリーには守衛所に直結の防犯ブザーの設置等を行った。
 ②「危機管理マニュアル(防犯・防火・地震・安否確認)」を作成し、災害時の行動をパターン化すると共に安否確認用のハガキを同封し、安否確認体制を確立した。
 ③ICカードによる入退館システムを大学本館他1棟に設置し、防犯体制を強化した。
 ④非常時の備蓄物資の計画的調達(5ヵ年)を実施した。
 ⑤文京区の広域避難場所の指定のため、区と相互協力協定を締結した。
 ⑥全附属学校が同一キャンパス内にあることを鑑み、附属学校と大学が合同して全学総合防災訓練を実施した。

4) 知的財産の保全

①学内の研究資産の保全のため、学長を本部長とする知的財産本部設置した
 ②大学知的財産アドバイザー事業に申請し採択され、知的財産アドバイザーを客員教授として採用した。

施設の安全対策

①構内各施設の安全対策のため耐震補強計画を策定し、優先順位に基づき歴史的建造物である大学講堂・生活科学部本館(昭和7年竣工)の耐震補強工事を行った。また、地震時の安全確保のため構内全てのエレベーターに地震管制装置を設置した。

- ②学生・教職員の安全確保のため社会的に問題となった吹付けアスベスト等の使用実態調査を全施設で行い、アスベスト含有吹付材の除去工事を全て完了した。
- ③低学年児童の安全確保のため附属学校周辺に防犯フェンスの設置を行い、附属幼稚園外周フェンス上部に防犯用の忍び返しを取付けた。また、附属保育所に守衛所に直結した防犯ブザーを設置した。
- ④構内各施設の窓・段差部分・急傾斜路に転落防止用の手摺を設置し、歩道の段差解消・落下の危険がある構内樹木の枯枝処理を行い学内の環境を改善した。
- ⑤夜間の安全性確保のため外灯の日常点検及びランプ交換、外灯周りの樹木の枝払いを行った。
- ⑥構内の危険箇所をまとめ各附属学校に周知することにより、安全教育の実施と安全対策の立案や改修計画に活用するため「構内危険箇所マップ」策定した。

【平成 19 事業年度】

1) 安全衛生管理

- ①事務組織の改編を行い、総務課、会計課、施設課、学術研究課の環境安全に関する業務の一元化のため環境安全チームを設置し、迅速な対応と業務の集約化を図った。
- ②危機管理の対応について、事務職員及び附属学校教員(管理職以上)に副学長(戦略担当)より研修会が行われた。
- ③放置自転車等の対策として、駐輪許可証の発行と構内自転車等交通規制要項を制定した。

2) 災害・防犯対策

「危機管理マニュアル」を見直し、(感染症の対策)を加え作成した。

施設の安全対策

- ①附属中学校第一校舎、文教育学部 1 号館の耐震補強工事を行った。
- ②文教育学部 1 号館耐震改修工事にて建物の耐震補強と同時に、外壁に設置してある既設エアコン室外機を、新設した外壁キャットウォークに移設することで、地震時におけるエアコン室外機の落下防止対策を行った。
- ③附属中学校第 1 校舎改修に伴い、中学校中庭に設置されていた監視カメラの再配置及び第 1 校舎玄関にカメラ付インターホンを設置した。

- ④共通講義棟内の貸与パソコン相談室の鍵をディスクシリンダーからロータリーシリンダーに交換し、窓ガラスを強化ガラスに取替えフィルム貼りとし防犯性を高めた。
- ⑤地震発生後、エレベーター・防火扉・電気室などを巡回して異常のないことを確認し、また、台風の接近時は事前に安全対策を実施し、台風通過後は学内の巡回を行い被害状況を確認して早急に修繕等を行った。

○ 従前の業務実績の評価結果について運用に活用しているか。

(災害時の対応策)

【平成 16～18 事業年度】

- ①平成16年度の評価結果を指摘を受けて、災害時の対応として、平日・夜間・休日に教職員が取るべき行動パターンを、項目別(「防犯」、「防火」、「地震」、「安否確認」)にフロー化した「危機管理マニュアル」を作成し、本学の教職員が常時行動できるよう2冊(職場・自宅)ずつ配布した。マニュアルの中には安否確認用の連絡先とハガキを同封し、災害時には安否確認班を設けることにより、学生・生徒・教職員に対する安否確認体制の構築も行なった。また、全教職員を対象にマニュアルの説明会を実施した後、総合防災訓練を行ない、備蓄物資の調査や、非常勤講師に対しても学生の避難誘導の協力要請をしたことにより、全学的な対応を行うことが可能となった。
- ②地方自治体との連携については、本学が文京区の広域避難場所に指定されていることに鑑み、地域住民の安全確保等を図るため、区と定例的に防災に関する打合せを行い、災害時における相互協力協定を締結した。
- ③平成17年度の評価結果を受け、本学の衛生委員会において、薬品管理マニュアルを作成することとし、同委員会の中に試薬管理マニュアルワーキンググループを立ち上げた。
内容は関係法令、試薬の購入から廃棄までの管理と手続き方法と毒物・劇物の一覧表、登録・廃棄等の書式である。完成が平成19年1月であったため、理系の関係教員には教授会時に配付した。学生は授業が終了していたため、平成19年4月の新学期の授業が始まる前に新任教員とともにマニュアルの説明会を開催し、周知した。
- ④安全衛生管理について、全学的・総合的な危機管理体制を確立するため、個別に運営されている各学内委員会の連絡調整を図り、統一された効率的な対応を行えるよう安全衛生管理委員会の下に安全衛生管理専門部会を設置した。

⑤事務体制についても、19年4月から事務局を廃止し事務局長指揮下の課体制から、機構長（理事）直結のチーム制とし、組織替えに伴い、危機管理を独立して担当する環境安全チームを設置した。

【平成 19 事業年度】

①事務組織の改編こともない「危機管理マニュアル」を再検討し、学長を頂点とした通報連絡体制の再構築をはじめとする改訂を行った。また、19年度大流行したはしかは今後数年続くものと考えられるため、発症拡大の防止のための全学的連絡体制の確立と感染した者の措置（感染症の対策）をマニュアルに追加した。

②18年度に作成した「試薬管理マニュアル」について、18年度末までに教員への周知を図った。ついで19年度4月に、学生、教員に対する説明会を開催し、試薬管理に対しさらなる周知徹底を行った。当該マニュアルによる薬品の管理は順調に行われているが、さらにマニュアルとしての利便性向上のための改訂を行い第2版を作成した。

(施設関係)

【平成 16～18 事業年度】

①従前の評価結果は学内全ての教職員に周知しており、この評価を基に年度計画及び実施事項について従前以上の評価を得るべく、学長のリーダーシップの下で業務運営の改善に努めた。

②共通利用スペースの確保については従前から評価を受けているが、さらに管理運営に関する運用方針を定め、外部資金・プロジェクト・若手研究者用のスペースを確保した。

③施設維持管理のための主要設備機器の表示ラベル化については従前から評価を受けているが、引き続き主要設備機器台帳の作成を行い、計画的な維持管理を行い安全対策・事故防止に努めた。

④歴史的建造物である大学本館・大学講堂の保存整備については従前から評価を受けているが、さらに大学本館、大学講堂、附属幼稚園園舎及び大学正門を文化庁の登録有形文化財建造物に登録するため、申請書類の作成を完了した。

【平成 19 事業年度】

①施設マネジメントを実施する総務機構・総務室は、学長のリーダーシップの下で

効率的な業務運営を行える組織として評価を受けているが、さらに研究室の利用を学長の許可制としたことにより共通利用スペースの確保を進めることが出来た。

②歴史的建造物である施設として、施設設備等募金を行い保存再生に向け全面的な改修整備を行った大学本館、大学講堂と、附属幼稚園園舎及び大学正門が登録有形文化財建造物に登録された。引き続き未改修の附属幼稚園園舎等について保全整備を進める。

③主要設備機器を表示ラベル化や主要設備機器台帳を作成により、設備機器の中長期的な修繕計画や更新計画を年次計画で行うことにより適切な施設維持管理を実施した。

④温室効果ガスの排出抑制については、改修工事において省エネ型機器を導入や資源の再利用に努め、さらに暖房用蒸気ボイラーの運転台数を2台にしたことにより効果を上げることが出来た。

II 教育研究等の質の向上の状況
(1) 教育に関する目標
① 教育の成果に関する目標

中期目標	◇教育の成果に関する全学的な目標 1. カリキュラム・プログラムの改善による基礎学力、問題発見能力、問題解決能力等の向上を図る。 2. 学士課程と大学院課程との連携教育の実施による専門学力の向上と進学意欲の上昇を図る。 3. 女性のライフスタイルに即した教育課程・方法の開発に基づく就学環境を改善する。 4. 社会人のキャリア・アップを支援する。 5. アフガニスタン等開発途上国の女子教育・女性研究者支援を充実させる。
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
【83】 ◇学士課程教育の目標達成のための具体的な措置 1. 少人数ゼミの充実徹底を図り、学生個々人の問題発見能力・論理的思考力・自己表現力・コミュニケーション能力等、知的基礎能力を身につけた女性を養成する。	【83-1】 ◇学士課程教育の目標達成のための具体的な措置 1. 少人数ゼミの充実徹底を図り、学生個々人の問題発見能力・論理的思考力・自己表現力・コミュニケーション能力等、知的基礎能力を身につけた女性を養成する。 ① 基礎教育課程の見直しを行うことにより、「文理融合21世紀リベラルアーツ」の整備を行う。	①専門化・多様化（知識や技術の分散化）とグローバル化（国際化と一元化）が進展する現代社会において、専門能力とともに、社会の現場においてそれを実践できる判断・発信・交渉の能力を育てるための21世紀型教養教育（リベラルアーツ）に向けての検討を、学長の直属機関である「全学教育システム改革推進本部」（リベラルアーツ部会）を中心に進め、平成20年度から実施できるよう整備した。 ②現代GP（総合的キャリア教育）「科学的思考力と表現力で築く私の履歴書」（19-21年度）の採択により10月よりプログラムを開始し、キャリア・レポート放送局のサーバー設計を行い、図書館にキャリア・カフェを開設した。
	【83-2】 女性リーダー育成プログラムの充実を図る。	① 大学院生向けに、各種応募書類作成のための授業や講演会を行った。また、新分野の生命情報学・システムバイオロジーの専門家育成のための授業の他、日本文化の国際的発信能力の向上を目的とする授業や講演会を実施した。 ②女性リーダー育成プログラム授業前年度受講者の院生2名を海外研究に派遣した。 ③学部学生向けには、女性リーダー育成プログラムを「21世紀型リベラルアーツ」教育の一環と位置付けた教育を開始した。例えば、「お茶の水女子大学論」（後述）で卒業生をゲスト講師として招き、学生のキャリア指導に役立たせた。また、昨年度より、講演会等を自ら企画する訓練とする授

お茶の水女子大学

		<p>業を行い、その成果を基に「学生企画プロジェクト」が創設され、学生が主体的に広報紙を発行し、講演会を主催した。</p> <p>④附属高校並びに他校の女子高校生に対して、「科学への誘いセミナー」を実施した。</p>
	<p>【83-3】 ② 引き続き少人数ゼミを充実させる。</p>	<p>新入生を対象とした少人数ゼミである基礎ゼミⅠを28クラス(424名受講)、基礎ゼミⅡを3クラス(25名受講)開講した。</p>
	<p>【83-4】 ④ コア科目として「お茶の水女子大学論」を新たに開講し、学生のキャリアガイダンスへの導入を図る。</p>	<p>「女性リーダー育成プログラム」及び、「21世紀型リベラルアーツ」プロジェクトの一環として、主に1年生を対象とし、「大学で何を学ぶべきか」を将来のキャリアデザインを踏まえて学生自身が身につけるための科目として、「お茶の水女子大学論」を今年度から開設し、学生の自己発見と将来像を形成していくための基礎素養を身につけるための試みを開始した。</p>
<p>【84】 2. コアクラスター制度を充実させ、副専攻制度に発展させることを検討し、専門領域以外での視点を獲得させ、知識・見識の養成を図る。</p>	<p>【84-1】 2. コアクラスター制度、副専攻制度を発展させ、専門領域以外での視点を獲得させ、知識・見識の養成を図る。 ① リベラルアーツ教育の一環として、コアクラスター制度の新たな展開を図る。</p>	<p>本学の先駆的な試みのひとつであるコア・クラスター科目群(テーマによる科目群履修、全学共通科目)を、平成20年度から始まる「文理融合リベラルアーツ」の観点から発展させ、文理双方にまたがるテーマ別の科目群を編成し、コア科目とする新たな制度設計を行った。</p>
	<p>【84-2】 ② 学部を越えた副専攻制度であるグローバル文化学環の周知を徹底する。</p>	<p>平成19年度は、グローバル文化学環に進学する学生(主専攻)が31名(前年より7名増加)、副専攻として履修を希望する学生が74名(2年生37名、3年生38名)となった。また基礎科目であるグローバル文化学環総論の履修者数は、総論1が68名、同総論2が67名であり、学部を越えた履修が拡大しつつあり、とくに留学生の履修が目立っている。</p>
<p>【85】 3. TOEICの導入、クラスの少人数化と海外語学研修等により、英語の総合的コミュニケーション能力の養成を図る。</p>	<p>【85-1】 3. TOEICの導入、クラスの少人数化と海外語学研修等により、英語の総合的コミュニケーション能力の養成を図る。 ① TOEIC試験を入学時及び年度末の2回受験させ、習熟度別授業を行う。</p>	<p>平成19年4月7日に本学で実施したTOEIC試験(TOEIC IPテスト)は、新入生517名中511名(99%)が受験した。年度末のTOEIC試験は20年2月に448名(87%)が受験した。基本科目である基礎英語と中級英語で引き続き、TOEIC試験のスコアに基づく習熟度別クラス編成を行っている。</p>
	<p>【85-2】 ② 英語圏での海外短期語学研修、国内「語学</p>	<p>①海外語学研修として、平成19年度は、2-3月にニュージーランドのオタゴ大学8名とオーストラリアのクイーンズ</p>

	<p>キャンプ」を実施し、英語のコミュニケーション能力と異文化理解の向上を図る。一部で英語による授業を行い、研修の効果を検証する。</p>	<p>ランド大学 10 名の派遣研修を行った。これに先立ち、5 月に新入生向け留学等説明会を（参加者 76 名）、10 月に語学研修の募集に関する説明会を実施し、11 月 16 日まで参加申し込みを受け付け、12 月より数回にわたって、参加者に対するオリエンテーションを行った。</p> <p>②語学キャンプを 20 年 2 月に国立女性教育会館（埼玉県）で実施し、7 名の参加者があった。</p> <p>③語学研修等の効果を見るために、英語以外の科目の一部においても、授業を英語で行っている。19 年度は、21 科目（文教育学部 13 科目、理学部 3 科目、生活科学部 5 科目）で授業の一部またはすべてを英語で行った。</p>
	<p>【85-3】</p> <p>③ 英語の自習プログラムを充実させる。</p>	<p>①LL 教室で貸し出すリーディング教材を増やして充実させた。昼休みにオープンアワーを実施（週 3 日）し、英語圏言語文化コースのアカデミック・アシスタントが、教材の選択の助言をするとともに、各種教材の貸し出しを行った。</p> <p>②新たな自習用 CALL 教材を導入し、語学センター講師および TA が昼休みや放課後等に CALL 教室に在室し、自習の指導を行った。</p> <p>③CALL 教室ホームページを新たに導入したコースマネジメントシステム Moodle 上に全面的に移行し、語学の自習に関する情報や自習に役立つサイトに自宅からもアクセスできるようにした。</p>
<p>【86】</p> <p>4. 途上国支援を教育課程中に組み込み、途上国に対する意識を覚醒した人材を養成する。</p>	<p>【86-1】</p> <p>4. 途上国支援を教育課程中に組み込み、途上国に対する意識を覚醒した人材を養成する。 途上国支援に貢献できる女性人材の育成をめざす教育プログラムを推進する。</p>	<p>グローバル文化学環の開設科目の中で、国際協力に関する途上国における実習を含めたカリキュラムが用意されており、また、特別教育研究経費「国際人材育成」プログラムにより、語学教育の強化、国際交流実習などの教育プログラムを進めている。</p>
<p>【87】</p> <p>5. 学士課程・大学院課程の連携プログラム（6 年課程・9 年課程）の検討を開始する。</p>	<p>【87-1】</p> <p>5. 学士課程・大学院課程の連携プログラム（6 年課程・9 年課程）の検討を開始する。 大学院改組後も引き続き、学士課程・大学院課程の連携プログラムの検討を進める。</p>	<p>①学士課程・大学院課程の連携プログラム（6 年制、9 年制）の一環として「本学学部 4 年生が大学院博士前期課程の授業を聴講し、本学大学院進学後に単位認定する制度」を導入した。</p> <p>②全学教育システム改革推進本部の検討に基づき、学部・大学院が連携し、学部や大学院での学科・専攻等を横断したカリキュラムや指導体制をつくり、他分野や学際・新領域への大学院進学を促進する体制を整えた。</p>

<p>【88】 6. 「教育推進室」を設置し、教育課程の編成を検討し、改善等の業務を遂行する。</p>	<p>【88-1】 6. 「教育推進室」で、教育課程の編成を検討し、改善等の業務を遂行する。 教育推進室で教育課程の検討を行い、学士課程・大学院課程の連携プログラムを推進する。</p>	<p>『全学教育システム改革推進本部』を、旧来の教育推進室、学務委員会、及びリベラルアーツプロジェクトチームを発展・統合させる形で新たに設置し、文理融合リベラルアーツ科目群の設計と開設、文系・理系それぞれにおいて横断的な学際・新領域への横断的な指導体制として文系の「アカデミック・トラック案」と理系の「学科間コース案」を提案し、両案が教育研究評議会で承認された。</p>
<p>【89】 ◇大学院教育の目標達成のための具体的措置 1. 学際的研究科の特色を生かした複数の領域の指導教員による指導体制の一層の強化を図り、学生の新領域への挑戦を支援する。</p>	<p>【89-1】 ◇大学院教育の目標達成のための具体的措置 1. 学際的研究科の特色を生かした複数の領域の指導教員による指導体制の一層の強化を図り、学生の新領域への挑戦を支援する。 「魅力ある大学院教育」イニシアティブ・「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成」プログラムを中心として、領域横断的な実習・演習科目を開講し、学生の新領域への挑戦を支援する。</p>	<p>①平成18年度採択の「魅力ある大学院教育」イニシアティブ（人文社会系）・ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成」においては、心理学・教育学・社会学などの人文社会系教員と生活工学、環境科学などの自然科学系教員16名による学際的な指導を継続している。中でも、教育プログラムとして、博士学位取得プロセスを明示化した、研究・教育ステージ制を具体的に策定した。なお、平成17-18年度実施の2つのイニシアティブ「〈対話と深化〉の次世代女性リーダーの育成」と「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」も、特別教育研究経費事業「女性リーダー育成プログラム」の人材育成活動プロジェクトとして、継続的に実施された。 ②留学生ネットワーク形成の為に国際交流会を実施し、英語プレゼンテーションやリスクコミュニケーションについてのセミナー、学生企画の公開セミナーも開催した。 ③大学院教育改革G P「日本文化研究の国際的情報発信スキルの育成」（19-21年度）の採択により、10月よりプログラムを開始し、国際日本学コンソーシアム会議（19年12月）や大学院生の海外調査公募研究などを実施した。</p>
<p>【90】 2. 副専攻制度の導入、ダブルディグリーの取得可能領域を検討する。</p>	<p>【90-1】 2. 副専攻制度の導入、ダブルディグリーの取得可能領域を検討する。 副専攻制度、ジョイント（ダブル）ディグリー制度の更なる活用を推奨する。</p>	<p>①大学間交流協定校とのコンソーシアムを結成し、学部教育における副専攻プログラム、大学院課程における共同学位のプログラムを設け、本学の学位とあわせたダブル・ディグリーが取得できる制度を検討した。台湾大学やアジア工科大学院大学との共同学位（修士）の取得のためのカリキュラム整備に着手した。 ②過去にジョイントディグリー制度に基づく共同博士号授与の実績があるレイ・パスツール大学（仏）、パーギッシュ・ブッパータル大学（独）はいずれも化学領域であったが、他の協定大学と様々な領域の可能性を拡大した。</p>

<p>【91】 3. 女性のライフスタイル（妊娠・出産・介護等）に即応した多様な研究形態を確立し、研究支援を図る。</p>	<p>【91-1】 3. 女性のライフスタイル(妊娠・出産・介護等)に即応した多様な研究形態を確立し、研究支援を図る。 科学技術振興調整費によるプロジェクト「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」を進展させ、子育て中の教員に対する研究支援を強化する。</p>	<p>①科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成プログラム」を昨年度から継続的に実施した。このプログラムでは、子育て中の5名の各女性研究者にリサーチフェローあるいはアカデミック・アシスタントをそれぞれ2名つけ、研究の補助を行い、研究者に対する子育て支援及び研究支援の有効性を検証している。さらに、大学におけるワーク・ライフ・バランスのとれた雇用環境モデル構築のため、教職員が定時に帰宅できるよう、学内の業務改善の取り組みを行ない、その状況を大学ホームページで公開した。 ②上記プログラムの成果として、プログラム採択4女子大学との合同シンポジウム(9月、於日本女子大学)をはじめ、講演会や研究会を実施した。 ③女子高校生向けイベント「科学(しなやか)な感性」を5女子大学(お茶の水女子大学、津田塾大学、東京女子大学、奈良女子大学、日本女子大学)共催イベントとして開催した(10月、於本学)。 ④プログラムの活動が評価され、11月に男女共同参画・少子化担当上川陽子大臣の「第1回オープン!子ども・家庭大臣室 in お茶の水女子大学」が本学で行われた。さらに、文部科学省からも委託を受け、女性研究者支援モデル育成事業を実施している機関による「女性研究者支援モデル育成事業等合同シンポジウム」を開催した。(2月、於本学)</p>
<p>【92】 4. 社会人の研究科志望者のために昼夜開講制を実施する。</p>	<p>【92-1】 4. 社会人の研究科志望者のために昼夜開講制を実施する。 昼夜開講制を継続する。</p>	<p>①発達社会科学専攻保育・教育支援コース及び、その後継の人間発達科学専攻保育・教育支援コースにおいて昼夜開講制を実施しており、夜間(18:20-19:50並びに20:00-21:30)に9科目を開講した(履修者34名)。授業期間中の月・金曜日は20時まで大学院窓口を開けており、学生の便宜を図っている。 ②ライフワールド・ウォッチング・センターにおいて、社会人向けに休日夜間の講座「化学・生物総合管理の再教育講座」を開講し、受講者に対し履修証明を発行している。</p>
<p>【93】 5. 修了後の教員就職に備え、大学での教育及び研究指導実践を実施し、教育力充実を図る。</p>	<p>【93-1】 5. 修了後の教員就職に備え、大学での教育及び研究指導実践を実施し、教育力充実を図る。 TA制度を整備・充実する。サイエンス・パート</p>	<p>①本学大学院博士前・後期課程の院生はティーチングアシスタント(TA)として、学部、大学院博士前期課程の授業、研究指導の補助を行い、教育経験を積んでいる今年度は、博士前期課程251名(延べ人数)、博士後期課程106名(延</p>

	ナードシップ・プログラム等により教育経験の充実を図る。	べ人数)がTAの業務に携わった。 ②サイエンス・パートナーシップ・プログラムにおいても本学学生が多数TAとして参加し、教育経験の充実が図られた。
【94】 6. 博士前期課程のライフサイエンス専攻と、博士後期課程の人間環境科学専攻に「遺伝カウンセリングコース」を設け、東京女子医大との連携により遺伝カウンセラーを養成する。	【94-1】 6. ライフサイエンス専攻(博士前期・後期課程)の「特設遺伝カウンセリングコース」で、東京女子医大との連携により遺伝カウンセラーを養成する。 遺伝カウンセラー養成課程の大学院生を対象とした博士論文指導体制を構築する。	①ライフサイエンス専攻の「特設遺伝カウンセリングコース」において、東京女子医科大学との連携(博士後期課程の1年次における臨床実習等)により、「遺伝カウンセラー」を養成している(養成目標は博士前期課程10名、博士後期課程5名であるが、初年度入学のみ前期課程5名)。前期課程の教育は順調に進んでおり、文・理・医融合型カリキュラムは、新たに遺伝カウンセラー養成課程を立ち上げた他大学のモデルとなっている。 ②平成19年秋、本コース第一期生のうち、長期履修生1名を除く4名が「認定遺伝カウンセラー」資格試験を受験し、全員が合格(平成19年度の合格者は全国で7名)し資格を取得した。 ③博士後期課程においては、資格取得学生を対象として文理融合型の博士論文指導体制を構築し、平成20年度末には4名全員が博士号を取得できるよう、教育・研究を進めている。
【95】 7. 大学院の組織の改革を検討する。	【95-1】 7. 大学院の組織の改革を検討する。 大学院改組後の組織について検証を行う。	平成19年度より人間文化創成科学研究科への改組を行い、教員の研究組織の研究院(4系より成る)と教育組織の教育院(博士前期5専攻、博士後期5専攻)との構成となった。研究科教授会(年1回)、教授会機能を代替する代議員会(年12回)があり、その下に研究院の系会議、教育院の専攻会議を位置付けている。大学院運営会議(構成員は研究科長、系長、専攻長)で、翌日開催される系会議・専攻会議を円滑に行う調整を行なっている。運営会議で組織に関する検証を行なっている。
【96】 8. 現職教員の再教育等を実施する専門職大学院の設置を検討する。	【96-1】 8. 現職教員の再教育等を実施する専門職大学院の設置を検討する。 他大学との連携を視野に入れて検討を開始する。	平成18年7月の中教審答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」において、今後の教員養成の在り方については、①教員養成に特化した専門職大学院の枠組み(教職大学院)のほか、②教員の資質向上に関連する目的・機能について、「当面、社会的な要請を踏まえた個別大学院の主体的な検討により、先導的で意欲的な取り組みが多様に展開され、

お茶の水女子大学

		<p>一定の実績が蓄積されることがまず重要」とされている。</p> <p>我が国の教員養成の中で最も古い歴史を持つ本学では、教員の資質向上に寄与するため、一律に専門職大学院（教職大学院）の設置を目指すのではなく、中教審の答申にあるように、社会的な要請を踏まえて主体的に取り組むこととした。</p> <p>平成 17～18 年度の教員養成GPとして、「科学コミュニケーション能力を持つ教員養成」として、現職の小・中学校教員と大学院生を対象として、地域社会から国際的にも活躍できるサイエンスコミュニケーション能力を持った教育指導者の養成を行っており、また、平成 19 年度からは、文科省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」として、「理科教育支援者事業」が採択され、小学校をはじめとする教育現場において、実験補佐や教材開発ができる人材（理科教育支援者）の養成を着手した。</p>
--	--	---

II 教育研究等の質の向上の状況
(1) 教育に関する目標
② 教育内容等に関する目標を達成するための措置

中 期 目 標	<p>1. アドミッションポリシーに関する目標 国籍・年齢に関係なく、本学の教育理念に合致して、すぐれた資質を持ち、勉学・研究に対する強い意欲を有する女性を受け入れる。また諸外国、とりわけアジア諸国よりすぐれた女子の留学生を受け入れる。</p> <p>2. 教育課程に関する基本方針 ◇教養教育： 日本語によるプレゼンテーション能力、英語のコミュニケーション能力及び情報リテラシーの養成などスキル教育を受けるとともに、21世紀を生き抜くための「知」を重視した教育を受ける。 ◇専門教育： 専門分野における教育目的を明確に達成しうる教育科目を配当し、体系的な教育プログラムを編成するとともに、幅広い教育を行う。</p> <p>3. 教育方法、授業形態、学習指導法、成績評価等に関する基本方針 新入生を対象とする少人数制のゼミの充実をはかり、授業の理解度を把握するための方策を実施し、学生のモチベーションを高める。また、各授業科目の成績評価基準を明確化し、厳格なる評価を行う。</p>
------------------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>【97】 1. アドミッションポリシーに応じた入学者選抜を実現するための方策 現在実施している、推薦入試、前期日程試験、後期日程試験、3年次編入学試験等を維持するとともに、入試推進室で新たな入学試験の方法について検討する。 ◇学士課程 1. 後期日程試験において、大きな枠組で入学者選抜を行い、入学後に学部学科を選択しうるような制度の設置を検討する。</p>	<p>【97-1】 1. アドミッションポリシーに応じた入学者選抜を実現するための方策 現在実施している、推薦入試、前期日程試験、後期日程試験、3年次編入学試験等を維持するとともに、新たな入学者選抜の方法について検討する。 過去の入試問題の試用を検討する。 ◇学士課程 1. 後期日程試験において、大きな枠組で入学者選抜を行い、入学後に学部学科を選択しうるような制度の設置を検討する。 学部入試全般にわたり、入試方法・制度の検討</p>	<p>①学部の入学者選抜の方針と試験方法について全般的な検討と改革を行った。推薦、前期、後期、3年次編入に加えて、平成19年度入試より帰国子女特別選抜を文教育学部と生活科学部に導入し、平成20年度には、高大連携プログラムによる特別選抜を実施するとともに、新たに本学が掲げるグローバル社会に活躍する女性リーダーとなりうる学生を選抜するためA0入試を導入し、入学後に進路を決められる制度の構築を行い、後期入試の制度改革に代わるものとして実施した（定員全学で10名以内、志願者99名、合格者9名）。 ②入試方法検討のための基礎資料として、平成16年度より継続して、新入生アンケート、入学辞退者調査を実施した。</p>

お茶の水女子大学

	を行う。	<p>③入試問題の改善のために、第3者評価を目指し、平成18年度及び平成19年度入試の入試問題について、附属高校教員による評価を試行的に実施した。</p> <p>④平成18年度に入試情報と入学後の成績情報を連結したデータベースを作成し、平成19年度には入試区分と入学後の成績の関連を分析し、AO入試導入の基礎資料として活用した。また入試情報データベース化に伴う利用ガイドラインの策定も平成19年度に完了した。</p> <p>⑤過去問題活用宣言の利用に関する規定を作成し、ホームページにおいて活用を宣言した。</p>
<p>【98】</p> <p>2. 附属高等学校の生徒に対して、大学が設けた教育プログラムを受けさせることによって、優秀な学力を持ち、かつ勉学に対する意欲やプレゼンテーション能力を持つ者を判定した上で、進学を認定するシステムの開発とその設置について検討する。</p>	<p>【98-1】</p> <p>2. 附属高等学校生徒に対する特別選抜（指定校推薦入学）を平成20年度入試から導入する準備を行う。附属高等学校生徒に対する特別選抜を実施する。</p>	<p>「高大連携教育プログラム」を設け、大学教員と高校教員の連携による授業「教養基礎」「選択基礎」を開設し、また大学授業科目の高校在学時からの受講を開始した。また「選択基礎」の受講者を対象に、平成20年度入試より「高大連携特別選抜（指定校推薦）」を実施した。平成19年度は9名が履修し、勉学に対する意欲や取り組み方が優れると認定したものに特別選抜の受験を認め、8名が入学した。</p>
<p>【99】</p> <p>◇大学院課程</p> <p>1. 10月入学を実施する。</p>	<p>【99-1】</p> <p>◇大学院課程</p> <p>1. 前期課程、後期課程における推薦入試や9月入試の実施方法を検討する。 引き続き、10月入学制度を利用しやすい環境作りに努める。</p>	<p>①前期課程の人間発達科学、ジェンダー社会科学、ライフサイエンス及び理学専攻で8月入試を実施し、理学専攻で10月入学者（1名）を得た。また人間発達科学専攻（心理学）において、推薦選抜を導入した。</p> <p>②後期課程においても、理学専攻及びライフサイエンス専攻で9月入試を実施し、各専攻で10月入学者（計10名）を得た。</p>
<p>【100】</p> <p>2. 教育理念等に応じた教育課程を編成するための具体的方策</p> <p>1) 4年を通して体系的なカリキュラム編成を行う。</p>	<p>【100-1】</p> <p>2. 教育理念等に応じた教育課程を編成するための具体的方策</p> <p>1) 大学院人間文化創成科学研究科との連携のなかで、リベラルアーツプロジェクトチームを中心に3学部との連携を図る。 独創的な「文理融合21世紀リベラルアーツ」を構築する。</p>	<p>平成19年度からの大学院改組を踏まえ、本学の目標である「21世紀型お茶の水女子大学モデル」を実現するため、</p> <p>①文理融合リベラルアーツの推進</p> <p>②学部及び大学院における教育システム改革の推進</p> <p>③教育課程その他教務に関する全学的な検討 などを、主たる目的として、学長、教育機構長、大学院人間文化創成科学研究科長、3学部長等による、「全学教育システム改革推進本部」を設置し、文理融合リベラルアーツの制度設計を行った。</p>
<p>【101】</p> <p>2) とび級制度等を活用し、学士・博士前後期を通し</p>	<p>【101-1】</p> <p>2) 大学院人間文化創成科学研究科との連携のもと</p>	<p>大学院博士前期課程及び博士後期課程入試には、飛び級の受験者を受け入れる制度が準備されており、これを活用した</p>

<p>た教育システムについて検討を行う。</p>	<p>で、とび入学制度等の活用を図る。</p>	<p>入学者が増えた（平成 17 年度 0 名、平成 18 年度博士前期 1 名、平成 19 年度博士前期 1 名、博士後期 3 名）。</p>
<p>【102】 3) 全学共通科目を増加させて学生が受講しやすい環境を整えるとともに、学部設置の専門教育科目でも学部間で連携をはかり、学内共同教育を実施する。</p>	<p>【102-1】 3) 全学的な「インターンシップ」の科目新設など全学共通科目を増加させて学生が受講しやすい環境を整える。 学部設置の専門教育科目でも学部間で連携をはかり、学内共同教育を実施する。</p>	<p>全学共通科目として従来の科目に加え、本年度から「ケア・エコノミー論」「インターンシップ」が開講された。隣接専門コース・講座間で相互乗り入れを実施し（人間社会科学科の社会学コースと生活社会科学講座間で）、学内共同教育体制が進んだ。生活科学部では「アラカルト科目群」が編成されており、文理の枠を越える幅広い学習が可能になっている。</p>
<p>【103】 4) 補習などを含め、高等学校での教育との連携を視野に入れたカリキュラム編成を行う。</p>	<p>【103-1】 4) 補習などを含め、高等学校での教育との連携を視野に入れたカリキュラム編成を行う。 理系の基礎教育を充実させ新入生の学力向上を図る。</p>	<p>①理系の基礎教育を充実させるため、高校で物理分野あるいは生物分野を履修しなかった学生や学習が十分でなかった学生を対象として、引き続き「物理学サプリメント」「生物学サプリメント」を開講した。 ②高校教育と大学教育の橋渡しの科目として、「数の歴史」、「数学パースペクティブ」、及び「初等解析学Ⅰ」などを開講した。 ③今年度から、高大連携特別教育プログラムにより、附属高校から推薦された学生に対して、大学における専門分野の入門となる「選択基礎」を開講し、受講した学生がお茶大に入学した場合に履修単位として認定する。 ④高校までに英語が不得意になった学生を対象として、「英語基礎強化ゼミ」を開講した。</p>
<p>【104】 5) 基礎的専門学力を養成するためのカリキュラム編成を行う。</p>	<p>【104-1】 5) 基礎的専門学力を養成するためのカリキュラム編成を行う。 新学習指導要領のもとで学んだ新入生の学力状況を把握しながら、理系の基礎教育を進める。</p>	<p>①理学部カリキュラム委員会が毎年度理学部入学生に対して、数学、物理、化学、生物、情報の各学科目の基礎知識を調べるためにアンケート調査を行い、分析した。その結果、「物理学サプリメント」及び「生物学サプリメント」を開講する必要性が確認された。 ②基礎的専門学力を養成するため、文教育学部は「学科共通科目」、生活科学部は「学部共通科目」、理学部は「全学共通科目」に該当科目を配するカリキュラム編成を行っている。</p>
<p>【105】 6) 教養教育、専門基礎教育、専門教育における適切な科目配当と年次配当を行う。</p>	<p>【105-1】 6) 教養教育、専門基礎教育、専門教育における適切な科目配当と年次配当を行う。</p>	<p>①専門基礎教育や専門教育に関しては、各学科、コース、講座において、現行カリキュラムを精査し、時代に見合った科目の新設、標準履修年次の変更等を決定した。 ②社会人として、また専門教育の土台となる知識や能力を育成するための教養教育の改革を推進し、コアクラスター科目群の成果を踏まえ、20 年度より文理融合リベラルアーツ</p>

		<p>(LA) 科目群を導入する。その円滑な実施に向けて、適切な科目配当と年次配当等の詳細な整備を行った。文理融合 LA 科目群の導入後は、本学の教育科目は、リベラルアーツ (コア)、専門、キャリアの3種類の体系から構成され、コア科目は、文理融合 LA 科目群・基礎講義、外国語、情報、スポーツ健康、総合・キャリア (お茶の水女子大学論など) の5分野に分かれる。</p> <p>なお、他のリベラルアーツを掲げる大学の教養教育改革においては、ディシプリン科目のジャンル別の再編やテーマ性の付与、あるいは学際総合科目 (特定のテーマによるオムニバス講義) は導入されているものの、本学における教養教育改革の様に、テーマ別の科目群、とりわけ文理融合の科目群の例はない。このような形での教育は、人文学、社会科学、理学の専門教員と学生とが同じキャンパスのなかで集う、本学においてこそ可能であり、有効性をもつプログラムである。</p> <p>これらの取り組みから、学部課程における専門教育の活性化を誘導し、大学院課程の学生の創造的研究能力の源を提供していく。</p>
<p>【106】 7) 教養教育及び専門教育の方針に従って、必修科目、選択必修科目と選択科目とのバランスを考慮した編成を行う。</p>	<p>【106-1】 7) 教養教育及び専門教育の方針に従って、必修科目、選択必修科目と選択科目とのバランスを考慮した編成を行う。</p>	<p>①各学科、コース、講座において、必修と選択の科目について現行カリキュラムを精査し、必修・選択間の変更や標準履修時の変更を決定した。</p> <p>②上述の、「文理融合リベラルアーツ」を基礎としながら、教養科目と専門科目の関係の再構築を検討した。具体的には、「文理融合リベラルアーツ」により、各テーマを通して、教養教育の各科目の横の連関をつくり、専門教育においても領域を横断する視野、すなわち、教養教育と専門教育とのバイパスづくりを行う。</p>
<p>【107】 8) 領域横断型の教養教育コアクラスター制度を質量ともに充実させ、専門領域外での教養・見識を養成し、さらに副専攻制度への発展を検討する。</p>	<p>【107-1】 8) 領域横断型の教養教育コアクラスター制度を充実させ、専門領域外での教養・見識を養成し、また、グローバル文化学環における副専攻制を実施する。</p>	<p>①本学の先駆的な試みのひとつであるコア・クラスター科目群 (テーマによる科目群履修、全学共通科目=自由履修単位) を、平成 20 年度から始まる「文理融合リベラルアーツ」の観点から発展させ、文理双方にまたがるテーマ別の科目群を編成し、コア科目とする新たな制度設計を行った。</p> <p>②グローバル文化学環では、履修希望者に副専攻についてガイダンスを行うなど、制度の周知に努めた。</p>
<p>【108】 9) 21 世紀に必要とされる、国際性、途上国支援、ジ</p>	<p>【108-1】 9) 21 世紀に必要とされる、国際性、途上国支援、ジ</p>	<p>21 世紀型市民に必要な、社会人基礎力 (教養、専門、公共性、改革力) 及び国際通用性を養うため、平成 20 年度から始</p>

<p>エンダー、安全、環境、ボランティア等の内容を含む教育の充実を図る。</p>	<p>エンダー、安全、環境、ボランティア等の内容を含む教育の充実を図る。</p>	<p>まる教養教育としての「文理融合リベラルアーツ」の中に、「生命と環境」「色・音・香」「ことばと世界」「生活世界の安全保障」「ジェンダー」の5つの系列(テーマ)を新たに設け、各々のテーマに立脚した体系的課題(subject-oriented)学習を通じて、学問分野の基本を習得し、自然・人間・社会の相互関係や相互作用を理解(知識基盤社会における新たな公共性・市民性)させる体系を整えた。</p>
<p>【109】 10) 教職課程の適正な実施をするとともに、介護実習を支援する体制の整備を図る。</p>	<p>【109-1】 10) 教職課程の適正な実施とともに、介護等体験実習を支援する。</p>	<p>① 教職課程と教育実習の運営について、実習機関である附属学校園との連携の充実を図るため、附属学校園教員が大学で教職科目を担当する体制の整備を行った。 ② 介護等体験実習の円滑な実施のために、新規に実習生を引き受ける施設(平成19年度で7施設)について、教員が事前に施設訪問を行った。教育実習修了者数は200名、介護等体験実施者は173名であった。</p>
<p>【110】 11) 転学部、転学科を容易にしうる制度を設ける。</p>	<p>【110-1】 11) 転学部、転学科に関する学生からの相談にきめ細かく応じる。</p>	<p>転学部を希望する学生は、1月末までに申し出ることとし、学生支援センターの相談窓口(インテイク)との連携を取りながら、所属学科等を通じて相談に応じる体制をとっている。</p>
<p>【111】 3. 教育方法、授業形態、学習指導法等に関する具体的方策 1) 本学と提携した海外の大学における海外語学研修の単位化を図る。</p>	<p>【111-1】 3. 教育方法、授業形態、学習指導法等に関する具体的方策 1) 本学と提携した海外の大学における海外語学研修の単位認定を引き続き実施する。</p>	<p>19年度海外語学研修に参加した学生について、帰国後(20年4月)に単位認定を行い、13名について認定した。</p>
<p>【112】 2) 英語教育において、習熟度別クラス編成をし、効果を上げうようにクラスサイズの少人数化を図る。</p>	<p>【112-1】 2) 習熟度別クラス編成を「基礎英語Ⅰ・Ⅱ」、「中級英語Ⅰ・Ⅱ」、「中級英語」において引き続き実施するとともに、「英語基礎強化ゼミ」も引き続き開講し、少人数化(20名～30名)を推進する。 習熟度別クラス編成による少人数教育を実施する。</p>	<p>①昨年度に引き続き、「基礎英語Ⅰ・Ⅱ」「中級英語Ⅰ・Ⅱ」「中級英語」においてTOEIC試験のスコアに基づく習熟度別クラス編成を行った。 ②英語の基礎力が十分ではない学生を対象とする全学共通の選択科目「英語基礎強化ゼミ」(平成18年度新設)を引き続き開講するとともに、定員30名の少人数クラス編成を英語の全クラスで実施した。</p>
<p>【113】 3) 問題発見能力・論理的思考力・自己表現力等を強化するために、新入生対象の基礎ゼミの充実を図る。</p>	<p>【113-1】 3) 問題発見能力・論理的思考力・自己表現力等を強化するために、新入生対象の基礎ゼミを引き続き開講する。</p>	<p>①1年生を対象とする少人数ゼミの基礎ゼミⅠ、Ⅱを合わせて30クラス開講したが、基礎ゼミは、学生の調査・口頭発表等を通じて問題発見能力や論理的思考力・自己表現能力の養成を目的としており、1年生517名中、延べ449名(80%)が受講した。</p>

お茶の水女子大学

		②基礎ゼミを発展させるため、20年度より開設する「文理融合リベラルアーツ」科目群のなかに、テーマ別の演習や実習を設けることとし、その準備をおこなった。
【114】 4) 大学院及び学士課程において、本学の授業科目を補完するために、他大学との単位互換を推進する。	【114-1】 4) 大学院及び学士課程において、本学の授業科目を補完するために、他大学との単位互換を推進し、引き続き学生への周知に努める。	①学士課程の学生の単位互換の実績は37件あり、派遣先の内訳は、東京工業大学、東京藝術大学、共立女子大学であった。昨年度比で1.7倍の増加であった。 ②博士前期課程の学生の単位互換の実績は62件あり、派遣先の内訳は、東京大学、東京工業大学、東京藝術大学、東京外国語大学、日本女子大学、東京女子医科大学であった。 ③博士後期課程の学生の単位互換の実績は10件あり、派遣先の内訳は、東京大学、東京工業大学、総合研究大学院大学、奈良女子大学、日本女子大学であった。
【115】 5) シラバスをホームページに掲げ、内容の充実を図る。	【115-1】 5) シラバスをホームページに掲げ、内容の充実を図るとともに、学生への周知に努める。 シラバスをホームページに明示し、5段階成績評価基準を学内に周知して、適切な成績評価を実施する。	「教務システム機能強化」により、シラバスをよりわかりやすくし、内容を充実させた。具体的には、「科目別検索画面」「分野別科目名表示画面」「学科別科目名表示画面」「時間割表示画面」など新たな検索画面を追加し、また、学外（携帯電話を含む）から授業情報などにアクセス可能な学生ポータルサイトの開設準備を行った。これらにより20年度4月以降、学生に対する授業情報提供の充実ができる体制が整った。
【116】 6) 授業外での予習・復習に関する指示と自主的学習への配慮を行う。	【116-1】 6) 授業外での予習・復習に関する指示と自主的学習への配慮を行う。 例えば、授業後に授業内容や参考文献をホームページに掲載し、自主的学習を支援する。	①平成16年度当初から、シラバスには予習・復習に関する指示や助言を記載する取り組みを行っている。それを通じて科目ごとの授業内容や参考文献についても掲載し、学習支援の充実を行った。 ②平成19年度に於いても、「学生による授業評価アンケートの活用に関する教員アンケート」を実施し、授業時間外の学習に対する教員の配慮を促した。
【117】 4. 適切な成績評価等の実施に関する具体的方策 1) 5段階での成績評価の基準を設定し、シラバスにおいてそれを明示する。	【117-1】 4. 適切な成績評価等の実施に関する具体的方策 1) 5段階成績評価基準を学内に周知し、適切な成績評価を実施しシラバスのホームページに5段階評価を明示する。	5段階成績評価基準については昨年度より、学生便覧内に明示するとともに、「シラバス（評価基準）」としてホームページに明示済である。
【118】 2) 受講の上限単位数の設定について検討を行う。	【118-1】 2) 受講の上限単位数のガイドラインを教員及び学生に周知する。	昨年度に受講の上限単位数のガイドラインを設定し、今年度より学生便覧 履修ガイドに明示し、教員及び学生に周知した。また、新入生には入学時のガイダンスにおいて周知を図った。

II 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育に関する目標

③ 教育の実施体制等に関する目標

中期目標	教職員の適正な配置を行うとともに、退職者の後任補充については役員会管理とし、各部局の意見を聴取しながら配置を定め、学内の人材の流動化を図る。 教育推進室で教育環境を把握しその整備をはかり、また教育の質の改善をはかることを目標とする。
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
【119】 1. 教育推進室で、全学の授業科目や担当教員等を統括し管理運営体制を整えるとともに、教養教育の円滑な運営と改善を企画実施する。	【119-1】 1. 教育推進室、学務委員会及び大学院研究教育委員会の役割・分担を明確化する。また、教育体制の効率化と強化を図り、平成20年度発足予定のリベラルアーツ体制を構築する。	平成19年度からの大学院改組を踏まえ、本学の目標である「21世紀型お茶の水女子大学モデル」を実現するため、 ①文理融合リベラルアーツの推進、 ②学部及び大学院における教育システム改革の推進、 ③教育課程その他教務に関する全学的な検討、 などを、主たる目的として、学長、教育機構長、大学院人間文化創成科学研究科長、3学部長等による、『全学教育システム改革推進本部』を発足させ、教育体制の効率化と強化を図るとともに、平成20年度発足予定のリベラルアーツの計画・実施体制を整備した。上記推進本部は、学内での教育システム構築の役割を明確化するために、旧来の教育推進室、学務委員会、及びリベラルアーツプロジェクトチームを発展・統合させる形で新たに設置したものである。
	【119-2】 9. FDを充実させ、教育方法の改善を図る。	① 教育方法の改善を図るため、19年度前期・後期に全学で「FDとしての授業参観」を実施し、学部・大学院の授業科目を、参観した。参加教員は授業及びFDについてのアンケートに記入し、相互研修の効果を高めた。 ② 19年度のFDシンポジウムとして、「お茶大文理融合リベラルアーツ教育の創成に向けて」をテーマに実施し、多数の教職員が参加した。

<p>【120】 2. 教育研究調査書・授業評価などを活用して、教育評価を行い、教育推進室及び総合評価室を通じて改善を図る。</p>	<p>【120-1】 2. 教員活動状況データベース・授業評価などを活用して、教育評価を行い、教育推進室及び総合評価室を通じて改善を図る。 授業評価アンケート、卒業時教養教育アンケートを継続的に実施し、教育改善を進める。</p>	<p>①今年度も(前期・後期)授業評価アンケートを実施した。対象科目は常勤・非常勤教員の別を問わず全てのコア科目と常勤教員の担当するすべての科目とした。また、教員に対して『学生の授業評価アンケート』の活用に関する教員アンケートを実施した。 ②大学教育についての学生・大学院生の意識を調べ、教育の評価・改善を進めるために、学部在学学生及び卒業生(平成16-18年度)、大学院在学学生及び修了生(平成16-18年度)を対象とする大規模なアンケート調査を実施した。学部・大学院の業績評価の資料とするとともに、大学全体としての報告書を作成した。なお、卒業時教養教育アンケートについては、今年度は実施せず、平成17-18年度に実施したアンケートについて、報告書を作成した。</p>
<p>【121】 3. 教育推進室、総合評価室及び総務室と連携して、教職員の配置を改善するシステムを構築する。</p>	<p>【121-1】 3. 大学院改組の実施を踏まえ、教員再配置のシステムを構築する。 教員の適材適所配置に、個人活動評価を積極的に活用する。</p>	<p>①大学院改組に伴い、研究院と教育院において教員の再配置を行った。研究院では新設した4つの系に、教育院では改組した専攻ごとに教員を配置し、教育面、研究面の組織の充実を図った。再配置の際に自己点検活動における個人活動評価を参考とし教員を配置した。、さらに先端融合系における教員配置では、個人活動評価に加えて、重点化領域や外部資金獲得状況も考慮した。 ②センター組織の見直しの際にも個人活動評価システムの活用が図られた。教員活動状況データベースの利用に加えて、法人評価における組織を代表する研究業績の選定等を通じて、個人活動評価を行い、組織の見直しに反映した。</p>
<p>【122】 4. 語学センターを設置し、語学教育の充実を図る。</p>	<p>【122-1】 4. 語学センターにおいて、語学教育の充実を図る。</p>	<p>①英語の授業担当講師2名を配置し、週6コマずつ授業を担当するとともに、週3時間ずつCALL教室で自習指導にあたっている。 ②平成18年度より、語学センタースタッフが中心となって進めている科研費の研究「大学における自律型語学学習環境の構築」を継続し、コースマネジメントシステムMoodle等を利用して授業時間外の語学学習を充実させる方法を研究している。 ③新入生を対象として、「自律的語学学習環境に関するアンケート」を実施し、パソコン等の機器への親和性等を調査した。 ④2年生を対象として、習熟度別クラス編成について意識調</p>

お茶の水女子大学

		<p>査を実施し、その分析の結果に基づいて、平成20年度より基礎英語の習熟度別クラス編成を2段階から3段階に変更をすることとした。</p> <p>⑤全学学生意識調査において、外国語教育について、到達目標への達成の度合いの評価等の質問項目を作成し、その調査結果を分析し、平成20年度以降の外国語教育に生かすこととした。</p>
<p>【123】</p> <p>5. 図書館の情報化、総合情報処理センターによる学内の情報化、情報処理教室の開放などにより、学内や学外の情報を自由に活用できるように整備を図る。</p>	<p>【123-1】</p> <p>5. 図書館の情報化、総合情報処理センターによる学内の情報化、情報処理教室の開放などにより、学内や学外の情報を自由に活用できるように整備を図る。 附属図書館、IT自習室を整備する。</p>	<p>① 新入生全員へノートパソコンを1年間貸与し、マイパソコンを操作・管理するための授業や講習会を行った。</p> <p>② 図書館に共用パソコンを備えたラーニング・コモンズを開設し、指導員を配置し、貸与パソコン相談室と図書館とによる情報リテラシー講習会を実施した。</p> <p>③ 図書館蔵書7万7千冊の目録データベース化を実施した。</p>
<p>【124】</p> <p>6. 補助を必要とする教養教育の科目にTAを配置し、個々の学生への対応を可能とする体制を整える。</p>	<p>【124-1】</p> <p>6. 教養教育を含め、補助を必要とする学部、大学院博士前期課程の授業科目にTAを効率的に配置し、個々の学生に対するきめ細かい教育を実施する。</p>	<p>① 開講科目ごとのTA配置の必要性を重視してTAを配分し、TAの役割評価において、教育の質の向上を第一の目標に据えた。</p> <p>② 平成20年度から開設する文理融合リベラルアーツ科目群の講義科目には、すべてTAを配置できる体制を確立した。</p>
<p>【125】</p> <p>7. 留学生センター等で、学外と連携して共同教育を実施する可能性について検討を行う。</p>	<p>【125-1】</p> <p>7. 国際教育センター等で、学外と協力して共同教育を実施する。 開発途上国支援のための女性人材プログラム、インターネットを利用した渡日前留学生に対する遠隔教育を実施する。</p>	<p>①TV会議システムを用いて、4月～6月に釜山外大と共同授業(学部及び大学院)を開催した(韓国日刊紙で報道)。台湾大学と共同授業実施試験を行った。</p> <p>②北京日本学研究センター(中国)、同徳女子大学校(韓国)と協同で大学院ジョイントゼミを実施した(10月、北京)。</p> <p>③第2回国際日本学コンソーシアム(大学院GP、比較日本学研究センター)を実施、8大学合同による国際ジョイントゼミを実施(12月、本学)。</p> <p>④3月と9月に新規入学者を対象にインターネットを利用した渡日前留学生遠隔教育を実施(オリエンテーション、履修案内、プレースメントテスト)</p> <p>⑤開発途上国支援のための女性人材の育成を視野に入れ、国際協力の現場で活動している専門家を随時講義に招き、途上国の現状、日本や国際機関、NGO等の支援活動について、グローバル文化学環主催による、講演と質疑応答を行った。</p>
<p>【126】</p> <p>8. 大学院人間文化研究科と学部が連携し、それぞれ</p>	<p>【126-1】</p> <p>8. 大学院改組により、教員は研究院に所属すると</p>	<p>平成19年度からの大学院改組に伴い、これまで3学部所属であった教員を、文系と理系が一体となった大学院(研究院)</p>

お茶の水女子大学

<p>所属の教員が相互に兼担することで、学内資源を有効に活用する。</p>	<p>もに教育院と学部を兼担することで、学内の人的資源を有効に活用する。</p>	<p>に所属させることで、大学全体となって、学部や大学院の専攻の枠を超えた横断的なカリキュラムやプロジェクトが可能となった。</p>
<p>【127】 9. 生活科学部で、生活環境学科を改組し、食物栄養学科と人間・環境科学科に再編する。</p>	<p>【127-1】 (16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし</p>

II 教育研究等の質の向上の状況
(1) 教育に関する目標
 ④ 学生への支援に関する目標

中期目標	情報化の推進をはかり、学内施設の利用状況を的確に把握し、教室を開放するなど学習環境を整備し、学生相談体制を充実し、学習や生活支援を行うとともに、出来る範囲での経済的支援を実施する。また、学生の意見を吸い上げるシステムを構築し、良好な学内環境を保持する。
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
【128】 学生が自由に意見を述べられる意見箱を設置し、学内での諸問題を解決しうるシステムの構築を図る。	【128-1】 学生相談を充実させるとともに、意見箱に届いた学生の意見を基に、学内の諸問題を解決する。	①学内3箇所を設置している意見箱の投書について問題点を検討し、対処可能な案件について問題の解消を図っている。 ②学部学生、大学院生が学長と会話できる「学長サロン」を開催した。
	【128-2】 7. 国立科学博物館及び東京国立博物館で行っているパートナーシップ制度を拡充し、国立美術館とパートナーシップ締結を検討する。	博物館等とのパートナーシップ制度として、国立美術館キャンパスメンバーズ会員になり、東京国立近代美術館・国立西洋美術館・国立新美術館の入館に対して学生及び教職員が特典制度を利用できるようにした。
【129】 ◇学習相談・助言・支援の組織的対応に関する具体的方策 1. 適宜、授業科目選択のためのオリエンテーションを行う。	【129-1】 ◇学習相談・助言・支援の組織的対応に関する具体的方策 1. 授業科目選択や学習計画作成のためのガイドブックを作成し、オリエンテーションを行う。 多様な学生群別にオリエンテーションを実施する。	①入学時に履修に関する冊子を配布し、学部・学科ごとに履修に関するガイダンスを実施した。また進級・進学時に専門課程ごとに適宜ガイダンスを実施し、卒業論文等に関しても分野ごとに『作成の手引き』等を作成し指導に当たった。 ②大学院の新入生に対しては、博士前期課程、同後期課程それぞれで履修に関する冊子を配布するとともに、コースごとにガイダンスを実施した。 ③再チャレンジ支援プログラム採択学生に対し、学習及び研究面でサポートするため学習・研究指導員を個別に配置した。
【130】 2. オフィスアワーを設けて、学習指導体制を強	【130-1】 2. オフィスアワーを設けて、学習指導体制を強化す	文教育学部、生活科学部では教員のオフィスアワーを学部ホームページに掲載している。また理学部の実験系の学科・

<p>化する。</p>	<p>る。 学部ホームページにオフィスアワー一覧を掲載する。</p>	<p>研究室では、教員は通常の時間帯は研究室にいるため、特にオフィスアワーを指定せず、学生の質問や相談に常時対応した。</p>
<p>【131】 3. 学習相談及び進路相談体制の強化策として、チューター体制を整備する。</p>	<p>【131-1】 3. 学習相談及び進路相談体制の強化策として、チューター体制を整備する。 ピアサポーター（上級生による新入生のサポート）の育成を行う。</p>	<p>①留学生に対して、相談室及び個人チューターを配置するとともに、チューターに対する研修を実施した。 ②ピアサポーター育成指導の一環として実践的な講習を実施、更に招聘講師と教員も交えて、学生との懇談会等、話し合いの機会を設けた。</p>
<p>【132】 4. IT教室を開放するとともに、図書室・自習室等を整備し、自習を支援する。</p>	<p>【132-1】 4. IT教室を開放するとともに、図書室・自習室等を整備し、自習を支援する。 オープンソースソフトウェアを利用したIT教育を推進する。</p>	<p>①外国語教育に関しては、自習用CALL教材をCALL教室、学生情報サービス室、図書館、情報処理室、さらには学外等のパソコンから利用できるようにした。 ②CALL教室及びLL教室においてはアドバイザーを配置し、語学学習用のCD教材、さまざまなレベルのリーディング教材、音読教材などの貸し出しを行った。 ③図書館にラーニング・コモンズを設置し、大幅に情報機器を増設することで自習等を支援するの環境を整えた。 ④情報処理の授業（1年次必修）内でオープンソースソフトウェアを利用した講義、演習を実施した。</p>
<p>【133】 5. 図書館本館と各部局の図書室とのオンライン化をはかるとともに、各部局所蔵の図書を全学の学生に自由な閲覧を可能とし、貸出できる体制を整備する。</p>	<p>【133-1】 5. 図書館にリベラルアーツ支援コーナーを設置する。</p>	<p>①図書館にリベラルアーツ図書コーナーを設置し、「文理融合リベラルアーツ」科目群に対応する図書を集中して整備したほか、随時、全教職員から図書推薦を受け付ける体制を整備した。 ②目録データの遡及入力を重点的に進め、平成19年度までに全学蔵書60万冊の99%についてオンラインで検索可能とし、学生が部局の図書の所在を常に確認できる体制にした。 ③図書館と大学院図書室蔵書の一元化を開始し、併せて、文教育学部図書室から5,400冊の学生用図書を図書館に移管し一元化を推進した。今後のさらなる図書の一元化に向け、図書館に13万冊収納可能な集密書架を新たに整備した。 ④各部局の図書室の利用案内を図書館ホームページに一元的に掲載し、学生への利用案内を充実させた。</p>
<p>【134】 6. 海外留学に関する相談体制を整備する。</p>	<p>【134-1】 6. 海外留学に関する相談体制を整備する。 国際交流室と国際教育センターにおける相談体制を充実させる。</p>	<p>①国際交流室において、平日午前10時から午後5時の間、随時学生の留学相談を受け付け、講師が対応した。毎日平均5名程度の学生が利用した。より利用しやすい環境を目指し、国際交流室の閲覧資料の充実を図るとともに、留学に</p>

		<p>関わる情報提供のためのウェブサイトやメールリストを活用し、速やかな情報発信を行った。</p> <p>②留学サポートのための TOEFL 対策集中講座を開催した。</p>
<p>【135】</p> <p>◇生活相談・就職支援等に関する具体的方策</p> <p>1. 就学指導、生活指導や進路指導など、学生相談体制を整備、強化する。</p>	<p>【135-1】</p> <p>◇生活相談・就職支援等に関する具体的方策</p> <p>1. 就学指導、生活指導や進路指導など、学生相談体制を整備、強化する。</p> <p>就学・生活・進路等に関する相談体制を整備・強化する。</p>	<p>① 学生相談室では、個別相談以外に、学生の心理健康を高め、心理的問題を防ぐための予防的カウンセリングである様々なワークショップを 17 回実施した。</p> <p>② 就学指導、生活指導や進路指導など、他の学内での相談窓口と相互に連携しつつ学生相談体制の充実・強化を図った。</p> <p>③悩みを持つ学生に対応するための教職員向けガイドマニュアルを作成した。</p>
<p>【136】</p> <p>2. 保健管理センターにおける健康診断の受診率を高め、学生の健康状況を的確に把握するとともに、健康に関する相談体制を整備する。</p>	<p>【136-1】</p> <p>2. 保健管理センターにおいて、学生の健康状況を的確に把握するとともに、健康に関する相談体制を整備する。</p>	<p>①学生の健康診断証明証発行機を旧システムから新システムにプログラムを更新し、使用する側の利便性を向上させた。</p> <p>②健康に関する相談体制を整備するため、学生・教職員の健康診断データや診療カルテ等のデータを専用 LAN 経由で管理することで、より安全に管理できる健康管理システムを構築した。</p>
<p>【137】</p> <p>3. 就職支援体制を整備するとともに、就職ガイダンスをさらに充実させる。また、女性の多様な生涯を展開したキャリア教育充実のため、卒業生を含む第一線で活躍する女性たちを講師に招き、キャリアガイダンスを徹底させる。</p>	<p>【137-1】</p> <p>3. 就職支援体制を整備するとともに、就職ガイダンスをさらに充実させる。</p> <p>学生の就職支援サービスを充実させる。</p>	<p>①就職ガイダンスの充実のために、講演内容の見直しと講師の刷新を行った。また、講演型のガイダンスから実践型のガイダンスへの転換を図り、就職を考える学生個々にキャリアデザインの課題提起等「総論」から「各論」へと移行する就職ガイダンスを実施した。</p> <p>②現代 GP プログラム「科学的思考力と表現力で築く「私の履歴書」」によりキャリアカフェを開設し、業種別のメンターを配置することで、学生のキャリア指導を強化した。また、学生の主体的なキャリア選択に必要な意識を育成するため、キャリアガイダンスを実施した。</p> <p>③キャリア教育支援の一環として、附属図書館において学生に様々な図書館業務を体験させ、職業意識を喚起する実践的なキャリア教育プログラム「LiSA : Library StudentAssisTAnt」を実施した。他の国立大学に先駆けたこの取り組みは高く評価され、学外から多くの見学者が来訪した。</p>
<p>【138】</p> <p>4. インターンシップの拡充を図る。</p>	<p>【138-1】</p> <p>4. インターンシップの拡充を図る。</p> <p>全学共通科目「インターンシップ」の単位化を</p>	<p>全学共通科目「インターンシップ」(通年 2 単位)を本年度から開講し、受講生への事前指導を 2 回、体験報告会を 1 回実施した。</p>

	進める。	
【139】 5. 留学生チューター制度の充実を図る。	【139-1】 5. 留学生チューター制度の充実を図る。	本学のチューター制度の特徴として、個人チューターだけでなく相談室チューターを置き、相談体制を二元化した。相談室チューターに関しては、本年度より採用に一部面接を取り入れ、より一層のチューターの質の向上を図った。また個人チューターに関しては、チューター実施報告書を基に来年度の個人チューター実施の方法について検討し、チューター実施前に専門教員によるオリエンテーションを行うことなどを提案した。
【140】 ◇経済的支援に関する具体的方策 1. 奨学金の充実を図る。	【140-1】 ◇経済的支援に関する具体的方策 1. 奨学金の充実を図る。	大学研究奨励賞及び大学院秘蔵会研究奨励賞を新たに制度化して大学院前期課程に所属する学生の奨学金制度を充実させた。
【141】 2. アルバイト情報の提供と斡旋を充実させる。	【141-1】 2. 引き続きアルバイト情報ネットワークに委託し、良質なアルバイトの提供を図る。	引き続きアルバイト情報ネットワークに委託を継続し良質なアルバイトの提供を図った。
【142】 3. 学生後援会組織を検討し、充実を図る。	【142-1】 3. 「お茶の水女子大学後援会」の協力を得て、貸付事業等の学生支援のための事業を行う。	お茶の水女子大学後援会の協力の下にお茶の水女子大学後援会貸付規程を制定した。
【143】 4. 緊急時に学生に対して融資できるような体制を整える。	【143-1】 4. 緊急時に学生に対して融資できるような体制を整える。 経済的支援の多様化と充実を図る。	お茶の水女子大学後援会貸付規程の下に緊急時に融資（困窮者に対して授業料半期分を上限として貸与）する制度を整備し、平成20年度からの施行を決定した。
【144】 ◇社会人・留学生等に対する配慮 1. 多様な新入生（編入生、留学生、社会人）に対して、オリエンテーションを実施する。	【144-1】 ◇社会人・留学生等に対する配慮 1. 多様な新入生（編入生、留学生、社会人）に対して、オリエンテーションを実施する。	①3年次編入生（社会人を含む）に対しては、受け入れの学科等でガイダンスを実施し、指導教員は、修得単位の認定や3年次の履修科目の指導などきめ細かい個別指導を行った。 ②留学生に対しては、受入時期（4月と10月）に留学生専用のカリキュラム、生活指導、メンタルサポートなどのオリエンテーションを実施した。 ③社会人教育「主婦を研究の世界に呼び戻そう」のプログラムと連携し、学習・研究のブランクが2年を越え、学習指導や生活指導を必要とする入学者については、チューターを配置することとした。
【145】 2. 社会人のキャリア・アップ支援のために、特別奨	【145-1】 2. 社会人のキャリア・アップ支援のために、特別奨	①特別教育研究経費『再チャレンジ支援プログラム「もう一度大学へ行こう」』により、かつて大学で学びながら一時

<p>励金制度の設置を検討する。</p>	<p>励金制度の設置を検討する。</p>	<p>期学問や研究の世界から退いた女性が、もう一度、学部や大学院で学び、研究の場で活躍することを支援するため、授業料の半額免除を学部生1名、院生2名に対して実施した。</p> <p>②アプリカの寄附講座において、科目等履修生85名のうち、社会人の6単位以上の受講者36名に対して、上限6万円に軽減して実施した。</p> <p>③人間文化研究科博士前期課程においては、長期履修制度を設け、社会人学生70名中31名に対する授業料の軽減を図った。</p> <p>④附属保育所である「いずみナーサリー」の利用者の大学院生7名に対して、「育児支援奨学金」を授与した。</p>
<p>【146】 3. アフガニスタンを含む途上国女子留学生支援のために、特別奨学金を設置する。</p>	<p>【146-1】 3. 富永ふみ教育基金等による支援を検討する。 多様な新入生に対応する支援事業を展開する。</p>	<p>富永ふみ教育基金を途上国からの留学生に対する奨学制度と支援する規定を整備した。</p>

II 教育研究等の質の向上の状況
(2) 研究に関する目標
 ① 研究水準及び研究の成果等に関する目標

中期目標	1. 研究活動を活発化して拠点化をはかるとともに、国際交流を推進して国際的に認知され、高度な水準を維持する。 2. 社会連携・広報推進室より、各種メディアを通じて研究成果を社会に発信し、社会的還元を促進する。 3. 世界の女性研究者、特にアジアの女性研究者との間にネットワークを形成し、緊密な連携の下に共同研究をし、その成果を広く世界に発信する。
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>【147】 ◇目指すべき研究の方向性 1. 国際シンポジウムの開催、海外の学会への参加を通じて、国際的に認知される研究を行う。</p>	<p>【147-1】 ◇目指すべき研究の方向性 1. 国際シンポジウムの開催、海外の学会への参加を通じて、国際的に認知される研究を行う。</p>	<p>①21世紀COE、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ、グローバルCOE、比較日本学研究センター等において、計画どおりにシンポジウムが実施され、教員の海外の学会での発表も活発に行われ、国際的認知度が高まった。具体的内容は以下のとおり。 国際シンポジウム開催：21世紀COE 7回、グローバルCOE 2回、比較日本学研究センター2回、開発途上国女子教育協力センター1回、「コミュニケーション・システムの開発によるリスク社会への対応」プログラム2回。 公開講演会開催：21世紀COE 4回、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ13回、グローバルCOE 7回、比較日本学研究センター4回、開発途上国女子教育協力センター1回、「コミュニケーション・システムの開発によるリスク社会への対応」プログラム10回。 海外の学会等への参加・発表数：延べ115件（うち招待講演31件）。</p> <p>②UNESCOバンコク事務所とお茶の水女子大学合同で東南アジア諸国を中心とした女子教育の就学の問題について取り上げ、途上国教育支援について、国際的なネットワークを図ることを目的とする国際会議及び国際シンポジウムを開催した（12月）。</p>

		<p>③大学院G.P.によるジョイントゼミの一環として国際シンポジウム「21世紀東北アジアにおける日本研究」(10月、北京)に10名の院生が参加し、発表を行った。第2回国際日本学コンソーシアムが8大学の参加により開催された(12月、本学)。</p>
<p>【148】 2. 女性の資質能力の十全に発揮可能な領域・テーマを発掘し、また、女性研究者の不足している分野を重点化して、女性のライフスタイルにより適合した研究方法を探求することによって、若手女性研究者を育成する。</p>	<p>【148-1】 2. 女性の資質能力の十全に発揮可能な領域・テーマを発掘し、また、女性研究者の不足している分野を重点化して、女性のライフスタイルにより適合した研究方法を探求することによって、若手女性研究者を育成する。</p> <p>① 「魅力ある大学院教育」イニシアティブにおいて、重点的な研究者養成のプログラムを本格的に実施し、所期の目標の達成を図る。</p>	<p>①「魅力ある大学院教育イニシアティブ」プログラム「＜対話と深化＞の女性リーダーの育成」(比較日本学専攻 17-20年)「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」(ライフサイエンス専攻 17-19年)、「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成」(人間発達科学専攻 18-20年)において国際シンポジウムや国際的視野をもつ女性研究者の育成プログラムを計画的に実施した。</p> <p>②女性研究者支援モデル育成プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」事業により、子育て中の女性研究者が仕事と家庭の両立を図りながら、優れた研究成果をあげるために、どのような支援が適切かつ効果的であるかを5人のロールモデルの教員を選び、検証した。</p>
	<p>【148-2】 ② 大学院組織改革を円滑に実施し、人間文化創成科学研究科研究院先端融合部門を中心とする、女性研究者の不足している分野を重点的な研究領域として、体制を整備する。</p>	<p>①大学院人間文化創成科学研究科への改組が行われ、組織を研究組織と教育組織の2つに分離した。研究院には基盤部門の他に、新たに先端融合部門が設置され、量子、生命、情報をキーワードとする分野、及びソフトマター物理、超分子化学、心理学が女性研究者育成を視野に入れた重点研究領域に指定され、旧人間文化研究科の7人の教員とともに戦略人事により量子情報の分野で採用された2名の教員と共に、9人の体制でスタートした。</p> <p>②平成19年度に採択された文部科学省科学技術振興調整費の委託事業「挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成」プログラムでは、役員会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」を設置して、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を育成する事業を開始した。国内外に対して行った公募への応募者は極めて多く(187名)、その内の約1/3が女性であった。その中から外国人1名を含む9名(内4名が女性)を特任助教として採用した。</p>

	<p>【148-3】</p> <p>③ 「女性リーダー育成プログラム」を着実に実施する。</p>	<p>①大学院生向けに、各種応募書類作成のための授業や講演会を行った。新分野の生命情報学・システムバイオロジーの専門家育成のための授業の他、日本文化の国際的発信能力の向上を目的とする授業や講演会を実施した。</p> <p>②学部学生向けには、本プログラムを「21世紀型リベラルアーツ」教育の一環と位置付けた教育科目（主に1年生を対象とし、将来のキャリアデザインを踏まえて、「大学で何を学ぶべきか」を学生自身が考えるための科目「お茶の水女子大学論」等）を開始した。また、講演会等を自ら企画する訓練とする授業を行った。その一環として、同授業の昨年度の成果を反映した「学生企画プロジェクト」を開設し、学生が主体的に広報紙を発行するとともに、講演会を企画・実施した。</p> <p>③附属高校並びに他校の女子高校生に対して、「科学への誘いセミナー」を実施するとともに、リーダー論公開講演会を企画した。</p> <p>女性リーダー育成プログラム授業の一環として、前年度受講者の院生2名を海外に派遣した。</p>
	<p>【148-4】</p> <p>④ 再チャレンジ支援プランを実施する。</p>	<p>「再チャレンジ支援プログラム～主婦を研究の世界に呼び戻そう～」により、授業料の半額を免除することで、女性研究者育成のための就学支援を実施した。また、いずみナーサリーの設備を充実させ、プログラム採択者の学習・研究を支援するため指導員を配置した。</p>
<p>【149】</p> <p>3. 女性及び生活者としての視点を生かし、人と地球の存続という目的の下に広く既存の知を結集して、学際的・融合的研究を促進する。</p>	<p>【149-1】</p> <p>3. 女性及び生活者としての視点を生かし、人と地球の存続という目的の下に広く既存の知を結集して、学際的・融合的研究を促進する。</p> <p>① 21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」を引き続き実施する。平成18年度に終了した同プログラム「誕生から死までの人間発達科学」の成果を基に、人間発達科学領域の研究を重点的に推進する。</p>	<p>①21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」を計画どおり実施した。</p> <p>②平成18年度に終了した「誕生から死までの人間発達科学」の研究成果を基に、人間発達科学領域の研究を重点的に推進するため応募したグローバルCOEプログラム「格差センシティブな人間発達科学の創成」が平成19年度採択された。本プログラムは、「社会的公正に敏感な」女性研究者を育成し、国際的にも通用する教育研究拠点を構築することを目的とし、様々な教育プログラムや研究プロジェクトを実施中である。</p>
	<p>【149-2】</p> <p>② 特別教育研究経費事業「女性が進出できる新しい研究分野の開拓」を実施し、女性の視</p>	<p>自然科学系で「女性研究者が進出しやすい新たな研究分野を開拓するプログラム」に対して、「生活者の視点を重視したユビキタスコンピューティング住宅の研究」、「水と糖の織り</p>

	点を生かした学際的・融合的研究を促進する。	なす基礎研究の高度化推進事業」、「色から見たライフサイエンス」「細胞膜機能を制御する分子のケミカルバイオロジーによる創出」という4分野に特化し、計画的に事業を推進した。
【150】 4. プロジェクト研究として学際性・総合性を志向するとともに、基盤となる個別基礎研究の充実をはかり、両者のバランスを心掛ける。	【150-1】 4. プロジェクト研究として学際性・総合性を志向するとともに、基盤となる個別基礎研究の充実をはかり、両者のバランスを心掛ける。	21世紀COE等の特定領域のプロジェクトを推進するとともに、基礎研究・応用研究を問わず、競争的研究資金の獲得を積極的に推進したことにより、グローバルCOEプログラム、科学技術振興調整費などの新規事業が採択され、平成19年度の競争的研究資金の獲得総額が149,300万円と昨年度実績97,000万円を大幅に上回り、間接経費の有効活用が図られ、基盤的研究費として各教員に配分される経費の水準も、他大学と比べて同等以上の水準を維持できるよう配慮した。また、学内科研申請及びプロジェクト研究に対し、約2,700万円を配分し、基盤となる個別研究の充実を図った。
【151】 5. 研究は、常に社会との連携の下にあることを忘れず、倫理的な検証を行う。	【151-1】 5. 研究は、常に社会との連携の下にあることを忘れず、倫理的な検証を行う。 大学の社会に対する責任を踏まえた体制を構築する。	「お茶の水女子大学研究倫理指針」、「研究者行動規範」、「研究ミスマスクトへの対応に関する規程」、「研究倫理委員会規則」の規定に基づき、研究倫理委員会において、研究倫理に関する基本的方針を定めるとともに、研究倫理委員会等による審査の体制の充実を図るなどの取り組みを進めた。
【152】 ◇本学として重点的に取り組む領域 1. 女性研究者養成という本学の目標に即応し、女性研究者に対する要請の高い領域を特化する。	【152-1】 ◇本学として重点的に取り組む領域 1. 女性研究者養成という本学の目標に即応し、女性研究者に対する要請の高い領域を特化する。 ① 「魅力ある大学院教育」イニシアティブに採択されたプログラムを引き続き実施する。	平成18年度に採択された「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成（人文社会系）」プログラムを計画どおり実施した。また、平成19年度の新たな事業として大学院教育改革支援プログラム「日本文化研究の国際的情報伝達スキルの育成」が採択された。これらの魅力ある大学院教育を実施することで、次代を担う研究者たちの視野の拡大を促し、本学として取り組む重点研究領域の開拓を図った。
	【152-2】 ② 「女性リーダー育成プログラム」の推進	「年度計画【148-3】の『計画の進捗状況』参照」
	【152-3】 ③ 「女性が進出できる新しい研究分野の開拓」の研究推進	「年度計画【149-2】の『計画の進捗状況』参照」
	【152-4】 ④ 再チャレンジ経費による「主婦学生を研究の世界に呼び戻そう」の推進	再チャレンジ支援プログラム～主婦を研究の世界に呼び戻そう～により、授業料の半額を免除することで、意欲を持つ新たな研究者人材を発掘し、研究活動の多様化を促し、本

	<p>【152-5】</p> <p>⑤ 人間文化創成科学研究科研究院に設置した先端融合部門を中心とする重点的な研究領域への取り組みの体制を整備する。</p>	<p>学として取り組む重点的研究領域の開拓を図った。また、多様なニーズへの対応の一環として、いずみナーサリーの設備充実を行った。</p> <p>①大学院人間文化創成科学研究科研究院に先端融合部門を設け、生命情報、シミュレーション、ソフトマタ科学、超分子化学、ユビキタスコンピューティング（各1名）、量子情報、心理学（各2名）を専門にもつ9名（新規採用2名を含む）の教員を配置し、学長裁量経費を計1,000万円重点配分した。</p> <p>②平成19年度に採択された文部科学省科学技術振興調整費の委託事業「挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成」プログラムでは、上記の重点領域を中心に9名の特任助教が採用され、大学院先端融合部門と協働で研究できる体制を構築し、新分野に挑戦する若手研究者を育成する事業を開始した。</p>
<p>【153】</p> <p>2. 21世紀COEに採択されたプログラムを推進する。</p>	<p>【153-1】</p> <p>2. 21世紀COEに採択されたプログラムを推進する。</p> <p>21世紀COE及び科学技術振興調整費の大型プログラムを推進する。</p>	<p>①21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」を計画どおり実施している。また、平成18年度に終了した「誕生から死までの人間発達科学」の研究成果を基に、人間発達科学領域の研究を重点的に推進するため応募したグローバルCOEプログラム「格差センシティブな人間発達科学の創成」が平成19年度に採択された。</p> <p>②科学技術振興調整費の「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」についても、計画どおり実施しているとともに、今年度新たに若手研究者の自立的な研究環境整備促進「挑戦する研究力と組織力を備えた若手促進」プログラムがされ、短期間のうちに実施体制を整え、円滑に実施している。</p>
<p>【154】</p> <p>3. 本学で特色となりうる分野を新たな重点領域として検討する。</p>	<p>【154-1】</p> <p>3. 本学で特色となりうる分野を新たな重点領域として検討する。</p> <p>① 教員養成GPにより実施した「科学コミュニケーション能力をもつ教員養成」プログラムを踏まえ、サイエンス&エデュケーションセンターを中心として、引き続き科学コミュニケーション能力を有する教員の養成に取り組む。</p>	<p>学長のリーダーシップの下に、本学の特色を明示すべく学長裁量人事を行った。研究分野のキーワードは、量子—情報—生命、すなわち注目研究領域である量子情報分野から優れた研究者2名を平成19年度に採用し、先端研究分野として人材育成の要請が強い、生命情報学の研究者採用を平成19年度に決定した。これらの人材の配置は、本学研究の重点領域である大学院先端融合部門である。また、「挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成」（科学技術振興調整費）により、役員会直属の人材育成組織「お茶大アカデミック・プロダクション」を設置し、理系の先端的新分野に挑戦する若手研究</p>

		<p>者をテニユア・トラックに適する人材として育成するシステムを創出した。ここには国際公募に応募した187名の中から選り抜かれた9名の特任助教を配置した。優れた多くの女性人材が本学の理念に共鳴し、応募者の1/3、採用者の4/9が女性、という結果となった。</p> <p>また、教育を通じて研究へ、という視点から以下の①、②の事業を重点分野として推進した。</p> <p>①サイエンス&エデュケーションセンターを中心として、教員養成GPに採択された「科学コミュニケーション能力養成」プログラムに引き続き、文部科学省の新教育開発プログラム事業「デリバリー実験教室による理科離れの解決」(18-19年度)及び「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム「理科教育支援者養成事業」(19-20年度)を実施した。その一環として東京都北区教員研修(北区理科研究部会・北区生活科研究部会合同部会の合同開催)「荒川河川敷での植物観察会」において、科学コミュニケーション・科学リテラシー力の向上を目指し、参加者・講師間において討論や演習を実施した。</p>
<p>【155】 4. 研究成果が伝統的に蓄積された領域で、今日的意義を持つものを推進する。</p>	<p>【154-2】 ② 幼児教育の人材育成「食育の実践と教育プログラム」に取り組む。</p> <p>【155-1】 4. 研究成果が伝統的に蓄積された領域で、今日的意義を持つものを推進する。 ① 「幼・保の発達を見通したカリキュラム開発」、「リスク社会対応型コミュニケーション・システム開発」及び「女性リーダー育成プログラム開発」などの研究プロジェクトを引き続き推進する。</p>	<p>②特別教育研究経費「子どもの発達・成長過程を見通した食育の実践と教育プログラムの構築」の拠点となる「SHOKUIKUSTATION」を設置し、任期付講師1名と小学校栄養教諭1名を採用した。食育活動介入前の事前調査・研究、小学校給食の現状調査を実施した。食育普及のため、食育講演、お茶の水女子大学食育シンポジウム、保護者へのお弁当料理教室、本学の生徒・保護者を対象にした栄養相談室の開設など、多数の活動を行った。</p> <p>①特別教育研究経費により「幼・保の発達を見通したカリキュラム開発」、「コミュニケーション・システムの開発によるリスク社会への対応」及び「女性リーダー育成プログラム」などの研究プロジェクトを計画どおり実施した。</p> <p>②平成18年度に引き続き「女性リーダーとして資質を強化する授業」として大学院生に対して、実践的に公募書類や研究費獲得のための応募書類作成に関する授業を行った。学部学生に対しては、ロールモデルとなりうる講師を招いての授業及び講演会等を自ら企画する訓練とする授業を行った。</p>

	<p>【155-2】</p> <p>② 特別教育研究経費事業「女性が進出できる新しい研究分野の開拓」の一環として先駆的女性研究者の資料の収集と保存を行い、今日的意義を持つ課題について、研究の推進を図る。</p>	<p>③女性が進出する新たな専門分野で人材の養成が急務な生命情報学・システムバイオロジーの専門家育成のための大学院生に対する「資質を強化促進する授業」を実施した。</p> <p>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」において、これまでに新たな研究分野を開拓し、先駆的女性研究者となった本学出身者のデータベースの構築に取り組むなど、先駆的女性研究者の業績の収集・保存・公開を進めた。</p>
<p>【156】</p> <p>◇研究成果の社会への還元に関する具体的方策</p> <p>1. 社会連携・広報推進室は、教員個人々の研究成果を把握し、HP等を通じて紹介し、広報・宣伝に努めて社会への仲介や産官学の連携を推進する。</p>	<p>【156-1】</p> <p>◇研究成果の社会への還元に関する具体的方策</p> <p>1. 研究推進・社会連携室及び広報推進室は、教員個人々の研究成果を把握し、ホームページ等を通じて紹介し、広報・宣伝に努めて社会への仲介や産官学の連携を推進する。</p> <p>① 知的財産統括アドバイザーの支援のもとで、知的財産管理体制構築に向けての中期アクションプランを策定・実施し、効果的な研究成果・シーズ情報の発信及び産学官連携推進の方策を検討し、可能なものについては速やかに実行する。</p>	<p>①特許庁から知財アドバイザーの派遣を受けて策定した知財ポリシーや社会連携ポリシーを制定した。また、発明規則や受託研究・共同研究・奨学寄附金の取扱規則を策定・整備した。教員への知財セミナーを定期的で開催（3回）、教職員の意識改革を行うと共に、社会貢献につながる知財（シーズ）の発掘に努めた。知財人材養成のための外部資金獲得に向けて「産学連携戦略展開事業」、「産学連携コーディネータ派遣」の知財整備事業プログラムに応募中である。</p> <p>②教育学、ジェンダー・生活社会学等の知見に基づくコンサルタント業務の依頼が多い（平成19年度12件）ことから、研究成果の活用と法人としての知財の法的保護の目的で「コンサルティング契約取扱規則」を策定し、産学官の校正・妥当な連携事業を推進している。</p> <p>③広報については、教員全員の教育研究活動状況を「アニュアルレポート」として取りまとめ、データベース化して大学ホームページで広く社会に公開した。新大学院及び学部、研究プロジェクトや研究・教育センターのホームページの日本語版と英語版の充実を図り、研究会議・教育集会などの広報を逐次、迅速にホームページに掲載するシステムを作り、研究業績による受賞などを、ホームページやOchaMail学生版・教職員版で広報してインセンティブを高め、海外公募などの日英両言語での広報に努めた。</p>
<p>【157】</p> <p>2. 研究成果は、各種メディアを利用して公表するとともに、研究成果を応用した著述等により社会的還元を行う。</p>	<p>【157-1】</p> <p>2. 研究成果は、各種メディアを利用して公表するとともに、研究成果を応用した著述等により社会的還元を行う。</p>	<p>①教員研究発表会は先端融合系の理系教員が行った。その他の教員については新たに研究紹介集を発刊したので紙面で代行することにした。</p> <p>②大学主催の公開講座「現在・過去・未来に生きる生活科学</p>

	<p>① 教員研究発表会を引き続き実施するとともに、学内外への効果的な研究成果の普及方法について検討する。</p>	<p>パート1：食と科学」、「水彩画による自然観察講座Ⅱ」、「ロマン派の音楽について」及びアプリカ特設講座による「発達障害の理解を深める」、「さまざまな親とのかかわり～保育者の対応とその課題」など、教員の研究成果を社会に還元するための公開講座を実施した。</p> <p>③各都府、21世紀COEプログラム、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ等において、シンポジウム、教育セミナーやワークショップを開催した。</p>
<p>【157-2】</p> <p>② アニュアルレポートの更新、及び情報推進室、研究推進・社会連携室と連携を図りながら教員活動データを随時更新し、ホームページ、広報誌により研究成果を公開し発信する。</p>	<p>【157-2】</p> <p>② アニュアルレポートの更新、及び情報推進室、研究推進・社会連携室と連携を図りながら教員活動データを随時更新し、ホームページ、広報誌により研究成果を公開し発信する。</p>	<p>①教員全員の教育研究活動状況を「アニュアルレポート」として取りまとめ、データベース化することにより大学ホームページ「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション TeaPot」で大学が行なっている教育研究活動を広く社会に公開し、大学の宣伝に努めた。</p> <p>②改組した大学院、学部、研究プロジェクトや研究・教育センターのホームページの日本語版と英語版の充実を図った。</p> <p>③研究会議・教育集会などの広報を逐次、迅速にホームページに掲載するシステムを作った。</p> <p>④研究業績による受賞などを、ホームページやOchaMail 学生版・教職員版で広報し、インセンティブを高めた。</p> <p>⑤海外公募などの日英両言語での広報に努めた。</p>
	<p>【157-3】</p> <p>③ 学外から有識者を招き、研究推進フォーラムを開催する。</p>	<p>【157-3】</p> <p>①21世紀COE、グローバルCOE、各センターで海外有識者招待の国際シンポジウム、公開講演会を多数開催した。</p> <p>②理化学研究所と共催で、特別講演会「超一流ジャーナルにアクセプトされる科学論文の書き方」をお茶の水女子大学において公開で行った。</p>
<p>【158】</p> <p>3. 特に女性に関連の深い研究は、他の女性教育機関との連携において、より広域的な伝達を心掛け、女性の社会進出その他の資源として広く共用に供する。</p>	<p>【158-1】</p> <p>3. 特に女性に関連の深い研究は、他の女性教育機関との連携において、より広域的な伝達を心掛け、女性の社会進出その他の資源として広く共用に供する。</p>	<p>①ジェンダー研究センターでは国立女性教育会館と連携して夜間セミナーの実施や紀要「ジェンダー研究」の発行を行った。</p> <p>②遺伝カウンセリングコースでは東京女子医科大学との連携により、それぞれ研究成果の普及を図った。</p> <p>③開発途上国の女性教育・乳幼児保育の支援事業の一環として、五女子大学コンソーシアムによる中西部アフリカの幼児教育研修を実施した。</p>
<p>【159】</p> <p>4. 研究の成果は、公開講座や社会人教育、特に教育</p>	<p>【159-1】</p> <p>4. 研究の成果は、公開講座や社会人教育、特に教育</p>	<p>①大学主催の公開講座（有料3件の他、無料のもの多数）を実施した。</p>

<p>職員の再教育の機会を通じて、直接的な社会的還元を図る。</p>	<p>職員の再教育の機会を通じて、直接的な社会的還元を図る。</p>	<p>②子ども発達教育研究センター等で現職教員の再教育を実施した他、ライフワールド・ウオッチセンターにおいても活発に社会人教育を行った。 ③発達社会科学専攻保育・教育支援コースにおいて、社会人入学制度を実施し、社会人教育の充実を図った。</p>
<p>【160】 ◇研究の水準・成果の検証に関する具体的方策 1. 総合評価室の中に、研究の水準・成果を検証する部門を設置する。</p>	<p>【160-1】 ◇研究の水準・成果の検証に関する具体的方策 1. 研究の水準・成果を検証し、評価システムをさらに良いものに発展させる。附属学校への導入も検討する。</p>	<p>ウェブによる教員活動状況データベースにおける研究状況の入力を行うとともに個人別活動評価の水準・成果を検証し、来年度実施される「中期目標期間の業務実績評価」に伴い、インパクトファクターや、サイテーション数を用いた、さらに良い評価システムの設計を行った。附属学校への評価システムの導入については、附属学校固有の実施体制や規則の整備及び入力項目の設定についての検討を行ってきた。</p>
<p>【161】 2. 分野毎の特殊性を考慮しながら、単に論文数だけでなく、掲載紙のインパクトファクターやサイテーション等の数値評価も導入しつつ、絶えず客観的な検証を試みる。</p>	<p>【161-1】 2. 分野毎の特殊性を考慮しながら、単に論文数だけでなく、掲載紙のインパクトファクターやサイテーション等の数値評価も導入しつつ、絶えず客観的な検証を試みる。</p>	<p>教員の研究活動の評価にあたっては、単に論文の数だけではなく、理系においては定量的評価指標となるインパクトファクターや引用頻度などのデータベースに基づく数値化の他に、新聞等による書評、及び受賞等の第三者評価を取り込んだ、より信頼性の高い定量化の方法を検討した。さらに文系の事情を考慮し、理系での定量的評価指標となるデータベースに匹敵する文系の具体的評価項目の選定に取り組んだ。ひとつの取り組みとして、SCOPUS等に基づく論文の引用回数を記載することとし、その有効性を検証した。</p>
<p>【162】 3. 単年度毎の活動報告の提出を全教員に義務付けるとともに、3年目終了時に第三者を加えて分野別評価を実施する。</p>	<p>【162-1】 3. 毎年度、教員活動状況データベースへの入力を全教員に義務付ける。</p>	<p>平成 17 年度より引き続き、教員活動状況データベースには、各教員に入力を義務付けている。加えて入力の遅れている教員へは随時入力依頼を行った。</p>

II 教育研究等の質の向上の状況
(2) 研究に関する目標
 ② 研究実施体制等の整備に関する目標を達成するための措置

中期目標	1. 教職員の適正な配置を行うとともに、退職者の後任補充については役員会管理とし、各部局の意見を聴取しながら配置を定め、学内の人材の流動化を図る。 2. 研究推進室で研究環境を把握しその整備をはかり、また研究の改善を図る。 3. 特に女性のライフスタイルに即した研究環境や研究体制を整備する。 4. 重点領域の研究推進のため、設備使用の便宜を図る。 5. 総合評価室において、第三者を交えた厳正な評価をする。
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
【163】 ◇女性研究者の研究支援に対する具体的方策 1. 女性若手研究者を支援する常勤の特別研究員制度を発足させる。	【163-1】 ◇女性研究者の研究支援に対する具体的方策 1. 女性若手研究者を支援する常勤の特別研究員制度を充実させる。 ① 人間文化創成科学研究科所属のリサーチフェローを10名以上採用するとともに、研究費を支給することにより研究活動を支援する。	①日本学術振興会特別研究員として、昨年度5名の採用を基に平成19年度の目標を9名としていたが、目標を大きく上回り14名が採用された。 ②大学院人間文化創成科学研究科等において13名のリサーチフェローを採用し、一人当たり30万円の研究費を配分して研究活動を支援した。また、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」において2名、グローバルCOEプログラムにおいて4名、大学院教育改革プログラムにおいて1名が採用された。目標を大きく上回る20名の採用者のうち6名が女性研究者であった。
	【163-2】 ② 日本学術振興会の特別研究員制度への応募を奨励する。	各学部長、各学科長、各講座主任、各専攻長、各センター長それぞれに適宜情報を提供し、広く周知を以てした。また、全学対話集会の際に、若手研究者に対して特別研究員申請の心得と題して説明を行った。さらに、「アカデミック女性リーダーへの道」という公開講義で日本学術振興会応募の説明会を学外の有識者を交えて行った。
【164】 2. 妊娠・出産・育児等、女性に固有の身体条件の変化に対応すべく、一時休憩室・ベビールーム・乳幼児保育室を設置するとともに、在宅研究方法を開発して、育児等の原因による研究の中断を防止する。	【164-1】 2. 妊娠・出産・育児等、女性に固有の身体条件の変化に対応すべく、一時休憩室・ベビールーム・乳幼児保育室を設置するとともに、在宅研究方法を開発して、育児等の原因による研究の中断を防止する。	いずみナーサリーが順調に運営されており、さらに科学技術振興調整費「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」においては、隣接する職員宿舎の3室を同プログラム用に整備し、その利用を進め、女性研究者支援を実施した。

	<p>① いずみナーサリーの積極的な活用を図るとともに、科学技術振興調整費「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」において職員宿舍との連携による女性研究者支援を実施する。</p>	
<p>【165】 3. 女性若手研究者に関して、妊娠・育児・介護等の特定期間中の勤務を容易にするため、柔軟な勤務体制を検討する。</p>	<p>【164-2】 ② 育児休業制度の活用、育児休業をとらない女性教員に対する校務負担の軽減により研究支援を継続する。</p> <p>【165-1】 3. 女性若手研究者の育児期間中の勤務を容易にするために、柔軟な勤務体制を定めた制度の円滑な運用を図る。</p>	<p>①育児休業制度の活用、育児休業をとらない女性教員に対する校務負担の軽減による研究支援を円滑に実施した。 ②科学技術振興調整費「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」において、5名のロールモデルの女性教員に対し、ポスドク研究者、アカデミック・アシスタントの配置による負担軽減、いずみナーサリー、職員宿舍の活用等による多様な女性研究者支援を実施し、その成果を記録するとともに、「女性研究者支援情報バンク」を構築し、事業の成果の普及を図った。</p> <p>①次世代育成支援対策の一環として、両立支援にかかる諸制度等を掲載したハンドブックを作成した。 ②国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴い育児短時間勤務等の制度を検討した。 ③「心置きなく定時に帰宅する」意識改革として、公的会議を5時まで終了するように制度（9時—5時体制）を整備し、また、週一回の「終業チャイム」によって、職員の意識改革に取り組んだ。この取り組みに対し、11月に内閣府特命担当上川大臣が本学を視察した際に、「ワーク・ライフ・バランスの発信基地」としての期待を述べられた。また、文部科学省の委託事業として、女性研究者支援に取り組む機関の合同シンポジウムを開催し、本学の活動が高く評価された。 ④教職員、大学院生に対して、女性支援ニーズ把握のためにアンケート調査を実施した。その結果を9時—5時体制の整備等、勤務体制整備に反映させた。 女性研究者に適合した雇用環境モデルを構築するためにモデルとなっている女性研究者の生活の分析を行った。</p>
<p>【166】 ◇適切な研究者等の配置に関する具体的方策 1. 研究推進室、総合評価室及び総務室と連携して、</p>	<p>【166-1】 ◇適切な研究者等の配置に関する具体的方策 1. 研究推進室・社会連携室総合評価室及び総務室と</p>	<p>平成19年度に大学院の改組を実施し、組織を研究院と教育院の二つに分離して、教員の所属も学部から大学院に配置換えした。研究院の組織として基幹部門（文化科学系、人間科</p>

<p>研究組織の見直しの弾力化と人材の流動化を図る。</p>	<p>連携して、研究組織の見直しの弾力化と人材の流動化を図る。 新教員制度、大学院改組等の実施を踏まえて、先端融合部門の人事を流動化させることを検討する。</p>	<p>学系、自然・応用科学系)の他に先端融合部門(先端融合系)を設け、研究面での組織の充実、研究領域の明確化を図った。先端融合系の所属教員は固定されたものではなく、社会の要請や大学の得意分野を考慮して戦略的な見地から、ある一定期間ごとに大学として重点的に取り組む分野を決め、それにふさわしい教員が配置される。スタートにあたっては、「生命、量子、情報」を重点領域とし、さらに外部資金獲得状況を1つの要素として、教員配置を定めた。</p>
<p>【167】 2. 研究の活性化のため、広く学内外に人材を求めて客員教授、特任教授、研究員等とし、任期付き研究者として研究センター・研究プロジェクト・大学院専攻等に配置する。</p>	<p>【167-1】 2. 研究の活性化のため、広く学内外に人材を求めて客員教授、特任教授、研究員等とし、任期付き研究者として研究センター・研究プロジェクト・大学院専攻等に配置する。 外部資金及び特別教育研究費等により採用される研究者等の人数の維持・増加を図る。</p>	<p>2. 外部資金及び特別教育研究経費による研究者は、教授5名、准教授2名、任期付き講師16名と計23名に達し、前年度より1名の増員であった。年俸制のリサーチフェローは7名、アソシエイトフェローは15名であり、前年度より14名増員である。リサーチ・アシスタント、アカデミック・アシスタント、教務補佐員は156名と前年度より64名の増員であった。</p>
<p>【168】 3. 新領域研究部門の設置、あるいは、特定領域のさらなる重点化等に関しては、複数の他大学(例えば、私学を含む複数の大学院研究科)との間に連合大学院等の設置を構想し、そのための基礎研究を開始する。</p>	<p>【168-1】 3. 新領域研究部門の設置、あるいは、特定領域のさらなる重点化等に関しては、複数の他大学(例えば、私学を含む複数の大学院研究科)との間に連合大学院等の設置を構想し、そのための基礎研究を開始する。 連合大学院等を構想し、人間文化創成科学研究科研究院に設置した先端融合部門を中心とする重点的な研究領域への取り組みの体制を整備する。</p>	<p>①平成17年度以来、新領域研究分野である生命情報学分野の導入・発展を図るために、本学大学院人間文化研究科複合領域科学専攻、ライフサイエンス専攻、情報科学専攻と東京医科歯科大学大学院生命情報科学教育部との間で、大学間協定に基づく単位互換協定の締結を起点とした大学院の連携について検討を重ねてきた。平成19年度に至り、中央教育審議会の答申により、国公私立をまたぐ共同設置の大学院が可能となる見通しとなった(平成20年度法整備、同22年度に共同大学院が発足可能のスケジュール)。 これに基づき、本学と国立医系大学及び私立大学の大学院が連携して共同大学院を設置し、新領域研究領域である生命情報科学、ケミカルバイオロジー、疾患生命科学などから成る「学際生命科学専攻(仮称)」において、高度の教育、研究を行うことで合意した。 共同大学院設置の準備段階として平成20年度中の単位互換制度の導入、戦略的学際連携事業等への応募を行うこととした。 ②平成19年度から大学院改組が行われ、そのなかで人間文化創成科学研究科研究院に先端融合部門を設け、重点的な研究領域(量子情報、生命情報、シミュレーション、超分子</p>

		化学、ソフトマター物理、心理学)を明確化して、研究を推進している。さらに、科学技術振興調整費による特任助教と協働できる体制の整備を行い、研究の質を高め、研究面においても連合大学院に発展できるような下地を作った。
<p>【169】</p> <p>◇研究資金の配分システムに関する具体的方策</p> <p>1. 重点領域に関して、学長裁量経費によって特別配分を実施する。</p>	<p>【169-1】</p> <p>◇研究資金の配分システムに関する具体的方策</p> <p>1. 学長裁量経費による特別配分などの活用を含めて、大学院改組の理念を具体化できるような研究費配分のシステムを整える。</p>	<p>平成19年度より大学院が改組され、新たな研究組織として設置した「先端融合系」に教員を配置したことに伴い、学長裁量経費の一部として「先端融合部門活性化経費(1,000万円)」を当初予算で措置し、大学にとって先端的・重点的な領域における財政基盤を確保を図った。配分にあっても、所属する教員に一律的に配分するのではなく、部門内から提案された事業に基づき、所要額を配分することにより、部門内での自主性を高め、能動的・機動的な執行を可能とした。</p>
<p>【170】</p> <p>2. 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設け、研究費の重点配分を行う。特に若手女性研究者用(ポスドク、博士後期課程学生等)の学内科研を整備する。</p>	<p>【170-1】</p> <p>2. 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設け、研究費の重点配分を行う。特に若手女性研究者用(ポスドク、博士後期課程学生等)の学内科研を整備する。</p> <p>COE、特別教育研究経費事業、教員研究費重点配分、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ等による研究支援を行なう。</p>	<p>①競争的研究資金獲得へのインセンティブを考慮し、また、領域横断的な研究意識を高めるため、若手研究者を含め、複数の教員が共同で研究を行う「共同教育・共同研究用経費」を学内公募し、役員による審査のうえ、研究費を重点配分した。</p> <p>②グローバルCOEプログラムにおける公募研究に26件の応募があり、22件(930万円)を採択した。また、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ及び大学院教育改革プログラムによる海外調査、学会発表の支援等を実施した。</p>
<p>【171】</p> <p>3. ポスドクや博士後期課程学生対象の「お茶の水女子大学海外留学支援奨学金」の基金拡充に努める。</p>	<p>【171-1】</p> <p>3. ポスドクや博士後期課程学生対象の海外留学支援奨学金の拡充に努める。</p>	<p>①理学専攻の大学院生を海外留学させ、研究者としてのトレーニングを積ませる目的で、JSPSの若手研究者ITP(インターナショナル・トレーニング・プログラム)に申請し、採択された。</p> <p>②国際交流事業基金を利用した派遣学生に対する支援を19年度から一人につき10万円に改定した。</p>
<p>【172】</p> <p>◇研究に必要な設備等の活用・整備に関する具体的方策</p> <p>1. 重点領域研究に関しては、時限付きで共同空間内にその研究に必要とされる施設・設備を整備する。</p>	<p>【172-1】</p> <p>◇研究に必要な設備等の活用・整備に関する具体的方策</p> <p>1. 「大学建物・室の管理運営に関する基本方針」に基づき、研究に必要な施設・設備の再配分と戦略的使用の推進に努め、重点領域研究に関しては、時限付きで共同空間内にその研究に必要とされる施設・設備を整備する。</p>	<p>大学建物・室の管理運営に関する基本方針及び運営指針を定め、重点領域研究に関しては、時限を設けて使用を許可することとし、21世紀COEプログラム、グローバルCOEプログラム、子ども発達教育研究センター(アプリカの寄附講座部分)、特設遺伝カウンセリングコース及びライフワールド・ウォッチセンター、特別教育研究費による事業、科学技術振興調整費等に対して、時限付きで研究スペースを提供</p>

<p>【173】</p> <p>2. 機器に関しては、共通機器センターによる集中管理を原則とし、同センターが共通機器の選定・購入・整備、利用方法の策定・保全・点検に当たる。</p>	<p>【173-1】</p> <p>2. 機器に関しては、原則として、共通機器センターが集中管理を行い、共通機器の選定・購入・整備、利用方法の策定・保全・点検に当たるものとし、機器の有効活用のため共通機器センターの機能拡充を図る。</p>	<p>した。</p> <p>①共通機器センターによる共通機器の選定・購入・整備、利用方法の策定・保全・点検等を計画どおり実施するとともに、平成20年度の概算要求の設備マスタープラン枠として、基盤的設備等整備費の要求を行った。</p> <p>②共通機器維持管理経費の集中管理を行い、予算の効率的に使用するとともに、新規導入機器を中心に共通機器センター登録管理機器の見直しを行い、共通利用の促進を図った。</p>
<p>【174】</p> <p>◇知的財産の創出及び評価結果を質の向上に繋げるための具体的方策</p> <p>1. 知的財産の創出・取得・管理及び活用に関する支援は、研究推進室が行い、評価に関する専門員制を設ける。</p>	<p>【174-1】</p> <p>◇知的財産の創出及び評価結果を質の向上に繋げるための具体的方策</p> <p>1. 研究推進・社会連携室が中心となって設立した知財本部における専門員の登用と知的財産アドバイザー制度の利用により、知的財産の創出・取得・管理及び活用の支援を行う。</p> <p>① 引き続き特許庁事業に基づく知的財産統括アドバイザーの派遣と、JSTの特許調査員からの調査業務支援を受け、知的財産本部において知的財産の創出・保護・管理・活用及び実施の推進に取り組む。</p>	<p>① JSTからの派遣による特許調査員3名に加え、発明協会の公募事業に採択されたことによる知的財産統括アドバイザー1名の派遣があり、本学専任の客員教授として、知財の創出・取得・管理及び活用の支援にあたった。</p> <p>②職務発明規則の見直しを行ったほか、構築すべき知財本部体制の立案、知財業務体制の見直し整備、人材育成・啓発・広報、情報収集を行い、発明審査部会や知的戦略WG等の運営をおこなった。なお、発明等知的財産の創出を奨励した結果、7件の特許出願があった。</p>
	<p>【174-2】</p> <p>② 教職員、学生等を対象とするセミナーの開催等により、知的財産に係る理解の促進及び意識改革を図る。</p>	<p>教職員及び学生・若手研究者向けに知的財産統括アドバイザーによる知財セミナーを開催し、知的財産に係る理解の促進及び意識改革を図った。また理学部大学院生向けに知財講義を実施した。</p>
	<p>【174-3】</p> <p>③ 知的財産に係る専門人材の育成と確保を図る。</p>	<p>知的財産統括アドバイザーによる教職員及び学生に対する知的財産セミナーを開催するとともに、事務スタッフに対する集中教育を行い知財専門人材の育成を行っている。また、新たな人材、人件費確保のため、外部資金導入を検討している。具体的には、役員会の下に知的財産管理体制の構築に関するWGを立ち上げ、文部科学省の「産学官連携戦略展開事業」、「産学連携コーディネーター」に応募した（結果は20年6月）。</p>
<p>【175】</p>	<p>【175-1】</p>	<p>「お茶の水女子大学研究倫理指針」、「研究者行動規範」、</p>

<p>◇その他、研究の質を保全するための具体的方策 1. 研究推進室の内部で、研究の倫理に関する問題を検討する。</p>	<p>◇その他、研究の質を保全するための具体的方策 1. 「お茶の水女子大学研究倫理指針」に基づき、研究推進・社会連携室で、研究の倫理に関する問題を検討するとともに、研究費の不正使用防止を図る。</p>	<p>「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」の規定に基づき、研究倫理委員会において、研究倫理に関する基本的方針を定めるとともに、倫理委員会等による審査の体制の充実を図る取り組みを推進した。</p>
<p>【176】 ◇全国共同研究、学内共同研究等に関する具体的方策 1. 現存する学内共同研究センター間の研究、教育及び社会サービスに関する連携を行う。</p>	<p>【176-1】 ◇全国共同研究、学内共同研究等に関する具体的方策 1. 現存する学内共同研究センター間の研究、教育及び社会サービスに関する連携を行う。</p>	<p>平成19年度の大学院改組により、センター部教授会が廃止され、新たにセンター部運営会議で審議を行うこととなった。各センター間の連携についてはこれまでも順調に実施されていたが、さらに機能強化のため平成19年度末に大幅なセンター改編を決定した。</p>
<p>【177】 2. 各研究センターの個別活動を支援すると同時に、学内共同研究センターを拠点とした研究プロジェクトの設置を奨励し、学内外の研究者が結集して共同研究を推進する。</p>	<p>【177-1】 2. 各研究センターの個別活動を支援すると同時に、学内共同研究センターを拠点とした研究プロジェクトの設置を奨励し、学内外の研究者が結集して共同研究を推進する。</p>	<p>各センターにおいて、競争的外部資金の獲得、委託研究等を通じた社会連携を以下に示すように順調に実施した。 ①ジェンダー研究センターと子ども発達教育研究センターは、大学院人間文化創成科学研究科と共に21世紀COEの学内の研究拠点として、国内だけでなく外国とも連携し共同研究を行った。 ②サイエンス&エデュケーションセンターは、湾岸教育研究センターとともに都や区及び地方の県教育委員会等と連携し、理科離れ対策の教育支援を行っている。また、平成18年度に新教育システム開発プログラム事業「デリバリー実験教室による理科離れの解決」が採択され、東京都北区と連携して本プロジェクトを推進した。 ③ライフワールドウォッチセンターでは、社会人（企業の管理者、行政機関関係者を含む）に対し教育を行った。</p>
<p>【178】 3. 本学に拠点を置き、産官学の研究者が蟻集して研究と人材養成を行う新しいタイプの教育研究センターの設置を検討する。</p>	<p>【178-1】 3. 本学に拠点を置き、産官学の研究者が蟻集して研究と人材養成を行う新しいタイプの教育研究センターの設置を検討する。</p>	<p>①平成19年度に大学院改組による新たな研究組織が発足したことに関連し、同年度末に既存の各センターをスクラップ&ビルドを行い、最先端科学研究推進センターと社会連携のための教育センターにくくり、研究・教育及び社会貢献の使命を果たすための機動的なセンター組織を作りあげた。これに伴い、産官学の研究者が蟻集して研究と人材養成を行う新しいタイプの教育研究センターの機能が果たせるように制度設計を行った。</p>
<p>【179】 ◇学部・研究科・附属研究センター等の研究実施体制に関する特記事項</p>	<p>【179-1】 (16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>平成19年度に大学院改組による新たな研究組織が発足したことに関連し、これらのセンターは主に研究推進部（教育研究部門：7センターと基盤部門：3センター）に統括され、</p>

<p>1. センター部の設置 「センター部」を設け、研究を主務とする生活環境研究センター、ジェンダー研究センター、子ども発達教育研究センター、糖鎖科学研究教育センター、ライフワールド・ウォッチセンター、ソフトマター研究センター等の学内共同研究センターを統括する。</p>		<p>COE 部として統括された2センターとともに、国内外の共同研究や教育を連携して行う強力な体制を整えた。</p>
<p>【180】 2. 教育サービスセンター 語学センター、留学生センター、総合情報処理センター、保健管理センター、開発途上国女子教育協力センター、共通機器センター等教育サービスを主務とするセンターは、それぞれ相応した各室で統括する。</p>	<p>【180-1】 (16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>19年度に大学院改組による新たな研究組織が発足したことに関連し、これらのセンターは学長を本部長とする国際本部とセンター本部の2大本部の下に再編された。語学センターと留学生センターはグローバル教育センターとして一本化、開発途上国女子教育協力センターはグローバル協力センターと改称しグローバルな視野での教育・協力・学術交流を進める。総合情報処理センターは情報基盤センターとしてセンター本部の基盤部門に配置し、本学の教育・研究・社会貢献を支えることとした。社会連携やコミュニティ支援を行うセンターとともに、それぞれの機能の明確化と強化が図られた。</p>
<p>【181】 3. その他の附属施設 女性研究者・女子職員のキャリア支援のために附設された『保育施設』を正規の施設として位置付ける。 人間文化研究科附設の『附属心理臨床相談センター』の整備について検討する。</p>	<p>【181-1】 1. 人間文化創成科学研究科附設の『心理臨床相談センター』の整備を進め、相談・研究活動をいっそう充実させる。 大学院の改組に伴い、『心理臨床相談センター』のあり方を検討する。</p>	<p>大学院の改組に伴い「心理臨床相談センター」を人間文化創成科学研究科附設とし、業務の質的向上を図った。これにより以下の活動を行った。 ①業務分野では、地域社会の人々に対する相談活動及び附属学校に対する相談等を行った(400件～500件/年)。また、外部の相談機関との連携を構築し、質的な向上を図った。 ②研究・教育では、「お茶の水女子大学心理相談センター紀要」として、研究成果を発信し、事例カンファレンスを定期的に行き、相談員の臨床指導を行った。また、大学院生の実習の場を拡充のために医療・相談機関との連携を図った。</p>

II 教育研究等の質の向上の状況
(3) その他の目標
 ① 社会との連携、国際交流等に関する目標

中期目標	1. 社会人教育の推進、特に社会人女性の勉学再開とその成果の社会還元を支援する。 2. 地域社会との相互交流を密にする。 3. 国際交流に関しては、海外各地の大学との交流協定締結を促進し、研究者及び学生の交流を活発化する。 4. 国際貢献に関しては、アフガニスタンに代表される途上国女子教育支援を強化充実する。
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>【182】 ◇社会との連携・協力、社会サービス等に係わる具体的方策</p> <p>1. 大学院博士前期課程の「社会臨床論コース」を強化し、社会人、特に教職従事者の現職研究と上位資格の取得を支援する。</p>	<p>【182-1】 ◇社会との連携・協力、社会サービス等に係わる具体的方策</p> <p>1. 大学院博士前期課程の「保育・教育支援コース」を強化し、社会人、特に保育従事者の現職研究もしくは上位資格の取得を支援する。</p>	<p>昨年度「保育・教育支援コース」と改称し、保育従事者、教職従事者に特化した受け入れ体制に拡充強化した。 専修免許取得をめざす者は、博士前期課程2年4名、1年2名である。そのほか、保健師や看護師の資格を取得済みの学生がおり、現職者の専門性の向上や現職研究の質的向上面の支援を行っている。</p>
<p>【183】</p> <p>2. 現職教員対象の研修を行う。特に「理科離れ対策」として、理科教員対象の特別授業や実験指導、あるいは、幼稚園教諭のレベルアップのための研修を積極的に実施する。これら研修に際しては、地域教育委員会との連携を密にする。</p>	<p>【183-1】</p> <p>2. 現職教員対象の研修、児童対象の実験学習プログラムを実施する。特に「理科離れ対策」として、理科教員対象の特別授業や実験指導、あるいは、幼稚園教諭のレベルアップのための研修を、地域教育委員会と連携しつつ積極的に実施する。</p>	<p>①サイエンス&エデュケーションセンターが主体となって、以下に示す教員研修を計5回開催し、延べ約150名の参加があった</p> <p>②児童生徒に対する理科実験教室(SPP採択課題「身近な科学を体験しよう」)を3回実施した。参加延べ人数21名。</p> <p>③幼稚園教諭を対象とする研修として、地域教育委員会(文京区、北区、東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県など)との連携による研修、東京学芸大学・文京区教育委員会との連携による連続研修(計4回)を開催した。</p> <p>③社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム「理科教育支援者養成事業」(19-21年度)の採択により、北区や文京区と連携し10月よりプログラムを開始し、「初級コース(IT入門、理科実験)」を開講した(受講者計62名)。</p>
<p>【184】</p> <p>3. 社会連携・広報推進室は、研修成果の社会的還元を企てるとともに、地域社会からの本学に対する要望や協力要請を受け付ける窓口として</p>	<p>【184-1】</p> <p>3. 研究推進・社会連携室は、研修成果の社会的還元を企てるとともに、地域社会からの本学に対する要望や</p>	<p>①平成18年度に改正した公開講座規程にのっとり、全学的な公開講座の推進を図った。</p> <p>②平成19年度の事務機構の改組により研究協力・産学連携チームと広報チームとの連携の下で、研究推進・社会連携室</p>

<p>も機能させる。</p>	<p>協力要請を受け付ける窓口としても機能させる。</p>	<p>が、研究成果の社会的還元機能と地域社会との窓口機能を果たす体制を構築した。 ③広報チームで所管していた社会連携担当業務を研究協力・産学連携チームに移し、新たに研究基盤情報係として設置し、体制を強化した。</p>
<p>【185】 4. 研究成果を活かし、北区との総合協定を結び、教育サービスを推進する。</p>	<p>【185-1】 4. 教育・研究上の社会連携を行う基本方針を再検討する。その上で自治体との総合協定を結び教育サービスを提供する。</p>	<p>北区・文京区とは総合協定が締結され、「定期科学実験講座：サイエンスラボ」（北区）や連携公開講座（文京区）を行い、教育支援等を活発に行った。また足立区とは放送大学の運営委託大学として公開講座を実施した。</p>
<p>【186】 ◇産学官民連携の推進に関する具体的方策 1. 民間企業との共同研究を推進し、民間企業の研究者を客員教授・特任教授・受託研究員に受け入れて相互交流の緊密化を検討する。</p>	<p>【186-1】 ◇産学官民連携の推進に関する具体的方策 1. 民間企業との共同研究を推進し、民間企業の研究者を客員教授・特任教授・受託研究員に受け入れて相互交流の緊密化を検討する。 ① 研究者要覧の充実をはかり、ホームページの充実と共に本学の資源を開示し、民間企業との共同研究を推進できるようにする。</p> <p>【186-2】 ② 産学官連携推進会議等に参加し本学の教員の研究内容を紹介する。</p>	<p>①全教員の教育研究成果を網羅した『Annual Report 2006』と107件の研究シーズを含む『研究紹介集』（A4版79頁）を発行し、経団連やイノベーション・ジャパン（大学発知の見本市）等で配布した。産学官連携推進に伴い、教員や研究成果を「シーズ」と捉える意識改革が達成され、平成19年には発明審査会は月平均1.4件、特許申請にまで至ったシーズは8件、コンサルティング契約は12件にのぼった。 ②文系に多い教育ソフト、女性・子ども・高齢者等「生活者」の視点からのコンサルティング業務が多いことから研究成果の活用を法的に保護し知財に対する適正・妥当な評価を確保するための「コンサルティング契約取扱規則」を策定し、産官学の公正・妥当な連携事業を推進している。 産学官連携推進会議に参加するとともに、「イノベーションジャパン2007」に参加し、本学の教員の研究成果を出展し紹介した。また、今年度新しく刊行した研究紹介集を刊行し、会場にて配付した。</p>
<p>【187】 2. 寄附講座の設置を検討する。</p>	<p>【187-1】 2. 寄附講座の設置を検討する。 新たな寄附講座の設置を模索するか、またはプロジェクトラボ（外部資金による研究スペース）を活用した産官学連携プロジェクトの推進を検討する。</p>	<p>①大学建物・室の管理運営に基づく基本方針及び運営指針を定め、外部資金によるプロジェクトに対し、時限を設けて研究スペースを有料で提供することとした規程に基き、ライフワールド・ウオッチセンター、アプリカ特設講座、遺伝カウンセリングコース、サイエンス&エデュケーションセンターに対し、施設使用料を徴収し、外部資金による研究プロジェクトを推進するための研究スペースを提供した。このことにより、外部資金を活用した産官学連携プロジェクト立ち上げのための基盤整備が図られた。</p>

		<p>②寄附講座であるアプリカ特設講座に関しては、生活科学部のカリキュラムに当該講座の科目を組み込み、学生が単位を取得できるよう整備した。</p> <p>③「財団法人・人間環境フォーラム」と新たな寄附講座の設置について検討を行い、平成20年度の秋学期からグローバル文化学環のカリキュラムに「地球と人間環境」に関わる科目を盛り込むことを決定した。</p>
<p>【188】</p> <p>3. 学内に保有されるデータベースを公開し、学外諸機関からの共同研究テーマ募集する方法を検討する。</p>	<p>【188-1】</p> <p>3. 学内に保有されるデータベースを公開し、学外諸機関からの共同研究テーマを募集する方法を検討する。</p>	<p>研究紹介集の刊行及びアニュアルレポートの刊行とウェブ上での公開により研究成果の情報を提供した。これらの研究成果資料は、本学が国立情報学研究所の学術情報基盤整備委託事業の採択を受け、新たに構築した「TeaPot（お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション）」を通じて公開し、より効率的に、広く世界に向けた研究成果を発信した。</p>
<p>【189】</p> <p>◇地域の国公立大学等との連携の推進に関する具体的方策</p> <p>1. 大学間単位互換制度を拡充強化し、学部・大学院両者に係る相互受講を促進する。</p>	<p>【189-1】</p> <p>◇地域の国公立大学等との連携の推進に関する具体的方策</p> <p>1. 学部・大学院における大学間単位互換制度を拡充強化し、学生に周知することにより、本制度の活用を促進する。</p>	<p>①本制度の周知を学生便覧 履修ガイドに掲載するとともに、4月のガイダンス時に学科・コース・講座・専攻ごとにPRをおこなった</p> <p>②学士課程の学生の単位互換の実績は37件あり、派遣先の内訳は、東京工業大学、東京藝術大学、共立女子大学であった。昨年度比で1.7倍の増加であった。</p> <p>③博士前期課程の学生の単位互換の実績は62件あり、派遣先の内訳は、東京大学、東京工業大学、東京藝術大学、東京外国語大学、日本女子大学、東京女子医科大学であった。</p> <p>④博士後期課程の学生の単位互換の実績は10件あり、派遣先の内訳は、東京大学、東京工業大学、総合研究大学院大学、奈良女子大学、日本女子大学であった。</p>
<p>【190】</p> <p>2. 途上国支援のために結成された5女子大学コンソーシアムを強化充実し、国際貢献以外の目的の活動を検討する。</p>	<p>【190-1】</p> <p>2. 途上国支援のために結成された五女子大学コンソーシアムを強化充実し、研究・教育面での連携活動を行う。</p>	<p>「女子高校生のためのサイエンスフェスティバル」を5女子大学(お茶の水女子大学、津田塾大学、東京女子大学、奈良女子大学、日本女子大学)共催イベントとして、「未来が求める、科学(しなやか)な感性」をテーマに実施した。(10月、於本学)</p>
<p>【191】</p> <p>◇国際交流の推進に関する具体的方策</p> <p>1. 研究協力及び学生交流に関する協定を結んだ海外大学との連携をより緊密化し、教員・学生による相互の積極的な交流を推進する。</p>	<p>【191-1】</p> <p>◇国際交流の推進に関する具体的方策</p> <p>1. 研究協力及び学生交流に関する協定を結んだ海外大学との連携をより強化し、交流プログラムの策定及び交流セミナーの実施を通じて、教員・学生による相互</p>	<p>①同徳女子大学校とは第4回日韓大学生国際交流セミナーを開催し(8月、本学)、14名が来日した。本学からは42名が参加した。</p> <p>②北京日本学術センター・同徳女子大の大学院と3カ国合同ジョイントゼミが開催され(10月、北京)、本学から8名が参加した。</p>

お茶の水女子大学

	の積極的な交流を推進する。	<p>③新たに協定を結んだパリ第7大学でジョイントゼミが開催された（1月、パリ）。</p> <p>④釜山外大とTV会議システムでの交流を開始した他、協定校の担当者とのあいだで、随時情報の交換を行っている。</p> <p>⑤平成19年度も昨年度に引き続き米・ヴァッサー大学の日本語研修プログラムを本学で実施した。</p> <p>⑥本年度も引き続きオタゴ大学による語学研修プログラムに学生を派遣した。</p>
<p>【192】</p> <p>2. 海外大学との間のダブルディグリー制度を充実させる。</p>	<p>【192-1】</p> <p>2. 海外の大学との間のジョイントディグリー制度を周知させ、活用を目指す。</p>	<p>①ジョイントディグリー及びダブルディグリー制度について専攻会議やコース会議で周知を図った。</p> <p>②ジェンダー社会科学専攻及びジェンダー学際研究専攻分野では、本制度を視野に入れてタイのアジア工科大学院大学(AIT)との交流を図った。その結果を踏まえ、同大学との間で共同学位授与に向けて準備が進められている。また、台湾大学との間でも共同学位授与の準備を進めた。</p>
<p>【193】</p> <p>3. 交流協定校の存在していない地域での協定を推進し、世界各地との国際交流を検討する。</p>	<p>【193-1】</p> <p>3. 交流協定の締結を推進し、世界各地との国際交流を検討する。</p> <p>① 北米やアジア諸地域などにおける大学・研究機関との協力協定の締結を推進する。</p>	<p>①大学間国際交流協定を、タマサート大学(タイ), アンカラ大学(トルコ), パリ・ディドロ(パリ第7)大学(フランス), 国立ハノイ教育大学(ベトナム)との間に締結した。</p> <p>②大韓国内でも、協定校のない釜山地域の釜山外大と協定締結の議論を開始した。</p> <p>③アイダホ大学の担当者が来学し、本学での社会科学系の短期受入プログラムについての協議を行い、継続的に連絡を取り合い議論を重ねることとした。</p> <p>④世界最大の国際教育関連会議である北米のNAFSA会議(ミネアポリス)に参加し、日本留学フェアでの出展並びにセミナーへの参加を行った。</p> <p>⑤JASSO主催によるアメリカ大学関係者との懇談会(東京アメリカンセンター)に参加し、協定や協力関係の可能性について諸大学の担当者と協議した。</p>
	<p>【193-2】</p> <p>② 交流協定校との短期研修プログラムによる相互交流を推進する。</p>	<p>第2回ヴァッサー大学短期日本語・日本文化研修プログラムの受入を行い、本学学生との共同授業を実施した。それに際し、より多くの本学学生との交流を図るため、学生サポーターを募り、イベントの企画運営にあたった。</p>
<p>【194】</p> <p>4. 「アジア女性研究者支援奨学金」の活用により、</p>	<p>【194-1】</p>	<p>「アジア女性研究者支援事業」に基づく研究交流を活性化するために、「アジア女性研究者支援奨学金」への申請増加を</p>

アジア地域の女性研究者との交流の緊密化を図る。	4. 「アジア女性研究者支援事業」の活用により、アジア地域の女性研究者との交流の緊密化を図る。	促す要因を分析し、募集要項の見直しを行った。
【195】 5. 国際シンポジウムの開催を強化する。	【195-1】 5. 国際シンポジウムの開催を強化する。	UNESCO バンコク事務所とお茶の水女子大学合同での国際会議及び国際シンポジウムを開催した(12月)。東南アジア諸国を中心とした女子教育の就学の問題について取り上げ、途上国教育支援について、国際的なネットワークを図ることができた。
【196】 6. 帰国した留学生との間にネットワークを形成して連絡を密にし、アフターケアをはかるとともに、国際交流の拠点としての活動を要請する。	【196-1】 6. 帰国した留学生との間にネットワークを形成して連絡を密にし、教育・研究上のアフターケアを図るとともに、本学と連携した国際交流の拠点としての活動を要請する。 アジアにおける研究教育交流の推進のため、バンコク・オフィス(教育研究連絡センター)を開設する。	①帰国留学生との連携により、タイのタマサート大学との大学間交流協定を結び、本学とタマサート大学との研究・学生交流を活発化する端緒を開いた。 ②北京日本学術研究センターに勤務する修了生と連携し大学院教育改革GPによる3大学(本学・北京日本学術研究センター・同徳女子大学)のジョイントゼミを実施した。 ③アジアにおける研究教育交流の推進のため、日本学術振興会と連携して同会バンコク研究連絡センター内にバンコク・オフィスを2月に設置し、帰国留学生の連携をサポートし、国際交流の拠点となるべく活動を開始した。
【197】 7. 留学生を媒介にして、地域住民に国際交流の機会を提供する。	【197-1】 7. 留学生を媒介にして、地域住民に国際交流の機会を提供する。 異文化理解講座や外国語講座を開催するとともに、自治体の国際理解事業に留学生などを派遣する体制を整備する。	①国際交流チームが窓口機能を果たし、自治体が行う国際理解事業での留学生派遣要請に対し、速やかな対応ができる体制を整備し、留学生を派遣している。 ②国際教育センターが、韓国語講座や国際をテーマとした公開セミナーを、地域に開放し実施している。
【198】 ◇教育研究活動に関連した国際貢献に関する具体的方策 1. 開発途上国女子教育協力センターを中核として、アフガニスタン女子教育支援を始めとする途上国の女子教育の協力体制を整える。	【198-1】 ◇教育研究活動に関連した国際貢献に関する具体的方策 1. 開発途上国女子教育協力センターを中核として、アフガニスタンを始めとする途上国の女子教育の協力体制を整える。 ① 開発途上国女子教育協力センターなどにおける協力の実績を踏まえて、アジア諸地域における途上国の大学・研究機関との協力を推進する。	①国際教育協力イニシアティブ事業として「開発途上国における日本の女子教育支援モデルの構築」(幼児教育における海外青年協力隊支援)を実施した。 ②UNICEF等が主催した女子教育支援会議(7月、バンコク)に出席し、アジア諸国の女子教育支援ネットワーク構築に努めた。 ③ユネスコ・バンコク事務所及びGENIAと共催による国際シンポジウムを開催した(12月、本学)。 ④5女子大学コンソーシアムを継続し、新たなアフガニスタン教育支援のための研修計画を提案するとともに、カブール大学心理学部の教員を招聘して、心のケア(カウンセリ

お茶の水女子大学

		ング)に関する研修をx実施した(平成19年5月、平成20年3月、本学)。
	【198-2】 ② 開発途上国における乳幼児保育支援について拠点形成を進める。	昨年度に引き続きJICAの「中西部アフリカ幼児教育」研修を受託し、実施した。
【199】 2. 途上国からの国費留学生招聘を積極的に行う。	【199-1】 2. 途上国からの国費留学生招聘を積極的に行う。	国費学部留学生の進学説明会に参加し、留学生に対するプロモーションにより招聘を積極的に行った。
【200】 3. 途上国からの留学生支援対策として、卒業生や地域の有志と提携して、ホームステイ及びペアレント制度の実現を検討する。	【200-1】 3. 途上国からの留学生支援対策として、卒業生や地域の有志と提携して、交流会やホームステイ及びペアレント制度などによる支援を企画・検討する。	協定を締結している北区、文京区のみならず都内の自治体との連携及び同窓会組織である「桜蔭会」の会員にホストファミリーの募集を呼びかけるとともに、登録制のホームビジット制度を確立した。

II 教育研究等の質の向上の状況
(3) その他の目標
 ② 附属学校に関する目標

中期目標	1. 大学の教育研究のための実験機関としての性格を明確化し、公教育の実施困難な教育課題に関して常に先導的な実践研究を遂行し、その成果を公教育等に還元して、教育の本質とその実践形態に関する問題提起と解決方法を示すことを目的とする。 2. 大学の研究施設「子ども発達教育研究センター」によってなされる、大学と附属学校の連携による発達と教育の研究の実験的場を提供する。 3. 大学が着手しているアフガニスタン女子教育支援活動に協力し、来日研修団に研修の場を提供する。
------	--

中期計画	19年度計画	進捗状況	判断理由（計画の進捗状況等）		ウエイト
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	
【201】 1. 運営方針について、附属学校部を介して常に大学との意向調整を行う。	/	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ①大学の部局代表4名と附属校園長・教頭9名等で構成し、附属学校担当理事でもある教育機構長が陪席する附属学校委員会を月1回以上開催し、附属学校園の現状を報告しつつ、人事案件や組織改革などについて協議した。 ②必要に応じて附属学校部長が部局長等連絡会や教育研究評議会で報告し、あるいは協議を求め、随時附属学校部長が教育機構長や学長と相談を行うなど、大学との意向調整を行った。	引き続き附属学校委員会を定例で月1回、必要に応じて随時随時で開催するほか、部局長等連絡会や教育研究評議会に附属学校部長が出席し、重要な案件については附属学校部長が教育機構長を通じて、あるいは直接学長と相談することによって大学との意向調整を進めていく。	
	【201-1】 1. 運営方針について、附属学校部を介して常に大学との意向調整を行う。		(平成19年度の実施状況) 【201-1】 附属学校委員会は年度末までに19回開催し、附属学校部長は部局長等連絡会及び教育研究評議会に毎回出席し、以下に示す事柄等について綿密な意向調整を行った。 ・採用人事案件（栄養教諭、再雇用2名、小学校教諭2名、中学校教諭2名）、いずみナーサリーの主任保育士職の設置とその採用人事、 ・総人件費改革への対応、		

			<ul style="list-style-type: none"> ・入学検定料の配分、 ・子ども発達教育研究センターの改組、 ・学校教育法改正への対応（教頭職の副校長職への切り替え、主幹教諭職の設置）、 ・小・中・高等学校長の選考 	
<p>【202】</p> <p>2. 幼稚園・小学校・中学校・高等学校の4附属が同一キャンパスにある特色を活かし、4校連携研究開発学校の指定を受けるために、「子ども発達教育研究センター」において学校間移行接続に関する研究課題を設定して体制作りを図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①附属学校から教諭1名が子ども発達教育研究センター講師に出向し、大学・附属間あるいは附属学校間の連携研究の中核となってさまざまな研究プロジェクトを企画、運営してきた。</p> <p>②平成17年度から3年間、「幼・小・中12年間の学びの適時制と連続性を考えた連携型一貫カリキュラムの研究開発」が文部科学省の指定を受け、毎年度公開研究会を開催するなどして（参加者3,000名前後）その成果を社会に還元してきた。</p>	<p>①開発研究の成果をふまえたところで保・幼・小・中・高の連携研究を4件（「環境」「食育」「論理的思考力の育成」「中高社会科における接続期の研究」）設定することで、附属校園全体として中期目標の実現のさらなる展開を図る。</p> <p>②子ども発達教育研究センターを改組した人間発達教育研究センターに引き続き附属学校から教諭1名を出向させ、同センターに拠点を置くグローバルCOE「格差センシティブな人間発達科学の創成」とも連携しつつ、大学と附属校園との研究連携を推進する。</p>
	<p>【202-1】</p> <p>2. 幼稚園・小学校・中学校・高等学校の4附属が同一キャンパスにある特色を活かし、子ども発達教育研究センターや大学教員との協働をさらに充実させて、学校間移行接続や教師の力量形成に関する研究を進める。</p> <p>文部科学省指定の「幼・小・中12年間の学びの適時制と連続性を考えた連携型一貫カリキュラムの研究開発」を進める。</p>		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【202-1】</p> <p>①文部科学省指定の「幼・小・中12年間の学びの適時制と連続性を考えた連携型一貫カリキュラムの研究開発」が最終年度となり、10月31日に公開研究会を開催し、その結果をふまえて報告書を作成した。さらに幼・小・中・子どもセンター共編で『「接続期」をつくる』をまとめ東洋館出版社から刊行した。</p> <p>②上記の開発研究以外に大学と附属校園との共同研究が7件、附属校園をフィールドとする大学の研究が8件実施した。</p>	
<p>【203】</p> <p>3. 高大連携教育を実施し、大学の授業聴講を認める制度を発足さ</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度に高等学校に入学した生徒に対して試行を行い、その結果を踏まえて、平成17年度入</p>	<p>①「選択基礎」を受講し、高大連携特別推薦入試を受けて合格した附属高校生に対し、大学入</p>

<p>せる。また、高校で特別な教育カリキュラムを編成した上で、受講生に大学入学を許可する制度の導入を検討する。</p>		<p>学生徒から本格的に高大連携プログラムを開始した。それにより、1、2年次で大学と高校とが協力して企画した「教養基礎」を履修したうえで、3年次に進学する段階で大学教員が担当する「選択基礎」の科目の希望者を募って選考を行い、9名の生徒に履修を認めた。</p>	<p>学後においても人間発達教育研究センターにおいて追跡調査を行い、高大連携プログラムの成果を確認する作業を継続していく。</p>
	<p>【203-1】 3. 附属学校生徒に対する特別選抜を平成20年度から実施する準備をする。 ① 高大連携特別選抜要項・学生募集要項・入試要項を決定し、特別推薦入学を実施し、その結果をもとに改善点を検討する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【203-1】 高大連携特別選抜。 ①高大連携教育を継続し、高校で特別な教育カリキュラムを編成した上で、受講者に大学入学を許可する制度（高大連携特別教育プログラムに基づく特別選抜）を平成20年度から実施することとした。 ②19年度は、高大連携特別選抜要項・学生募集要項・入試要項を決定し、「選択基礎」履修者を対象とした特別選抜入試を実施した（8名が入学）。</p>	<p>②引き続き附属高校において、「教養基礎」「選択基礎」のカリキュラムを展開し、特別推薦入試を通じて大学との接続関係を恒常的なものにしていく。進行中のプログラムの成果と課題を洗い出しつつ、必要に応じて見直しを行う。</p>
	<p>【203-2】 ② 特別選抜制度の一環としての連携授業「選択基礎」を全学の諸学科・講座に設置し、指導を行い改善点をさらに検討する。</p>	<p>【203-2】 大学の各学科等で「選択基礎」を受講している生徒に対しては、高校生としての本来の学習も十分に進められるよう、高等学校においてフォローやケアを行った。「選択基礎」に9名が履修。うち8名が後期においても継続履修した。</p>	
	<p>【203-3】 ③ 高大連携教育プログラム「教養基礎」などについて評価を行い、結果をフィードバックする。</p>	<p>【203-3】 評価のフィードバック。 ①平成20年1月12日に高大連携教育プログラムについての公開シンポジウムを開催し、そこで「教養基礎」などの連携科目の評価結果を提示した。 ②これまでの成果やその評価を報告書にまとめるとともに、関係教員にフィードバックした。</p>	

<p>【204】 4. 大学理学部との緊密な連携により、理数科教育の強化を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 16～18 年度の実施状況概略) 大学理学部と高校理数関係（プロジェクト理数）の教員からなる理数協議会を設け、高校生の理数の授業への姿勢（関心・意欲・態度）について調査、検討を行ってきた。</p>	<p>理数協議会の活動及び女性リーダー育成プログラムを引き続き実施し、合わせて成果を確認する。</p>
	<p>【204-1】 4. 大学理学部との緊密な連携により、理数科教育の強化を図る。</p>		<p>(平成 19 年度の実施状況) 【204-1】 ①附属高校から女性科学者が育つためのプログラム（女性リーダー育成プログラム）を実施。「虹の科学」の授業を行った。「科学への誘い」セミナーを行った。 ②上記プログラム実行の環境整備として、高校コンピュータ室、物理室、生物室、化学室にスクリーン・プロジェクターを設置した。</p>	
<p>【205】 5. アフガニスタン女子教育について、附属学校における研修に協力する。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成 16～18 年度の実施状況概略) JICA の委託によるアフガニスタン女性教員研修として、附属学校の協力をえて、講義・授業参観・附属教員との意見交換、生徒との交流などを 3 年間にわたって実施し、附属学校の教員・生徒の間で途上国女子教育に関する学習活動が組織された。</p>	<p>アフガニスタン女子教育支援のみならず他の途上国に対する国際教育協力を積極的に推進するため、国際援助機関等と連携し、支援プログラムを構築する。国内研修の場として、附属学校の協力を得て研修の場を提供する。</p>
	<p>【205-1】 5. アフガニスタン女子教育支援を含む、開発途上国女子教育協力センターの活動に附属学校を活用する。</p>		<p>(平成 19 年度の実施状況) 【205-1】 アフガニスタン女子教育支援の一環として映画祭（平成 20 年 3 月）を開催し、附属学校の教職員・生徒にも呼びかけを行った。さらに、JICA 中西部アフリカ幼児教育研修の受託事業（9-10 月）の中で、附属幼稚園、小学校、いずみナーサリーにおいて附属学校教員との意見交換、授業参観などを実施した。</p>	

II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

お茶の水女子大学

○教育研究等の質の向上の状況

1. 教育に関する取り組み

1) グローバル化時代に活躍する女性リーダーの育成のための取組

①「問題発見力」「コミュニケーション力」など知的基礎能力を強化するため、基礎ゼミ（初年次）を30クラス開講した（1年生の80%が履修）。

②基礎ゼミとテーマ別科目群（コアクラスター）を発展させた「文理融合リベラルアーツ」の設計を行い、20年度から実施する。文理にまたがる5つのテーマ（生命と環境、色・音・香、ことばと世界、生活世界の安全保障、ジェンダー）についての科目群を編成し、講義と演習・実習・実験を組み合わせ、専門の基礎となり生涯にわたって使える自在な（リベラル）技（アーツ）を習得する。総合的なテーマによるオムニバス形式の授業や教養科目の系列化は諸大学で実施されているが、「文理にまたがるテーマ」にそった科目群により当該テーマを広くかつ根源から理解するカリキュラムは、ひとつのキャンパスに人文・社会・理学の教員と学生が集う本学でこそ実現できる特色である。

③キャリア教育の整備と強化 学長の提案により「お茶の水女子大学論」を開講し、新入生に対して、本学の歴史と現在を学び、卒業生ゲスト講師の講義を通して、自分の将来のキャリアを踏まえ大学で何を学ぶかを考える。さらに現代GPプログラム「科学的思考力と表現力で築く私の履歴書」（19-21年度）により、キャリア・カフェを図書館に設け、学生が自身のレポートを提出し、添削をうけて保存できる「キャリア・レポート放送局」のシステムを開設した。

④大学院を「人間文化創成科学研究科」に改組し、専任教員全員が研究院に所属し、大学院博士前期・後期と学部の教育を担当する。これにより、3つの学部及び学部・大学院の間の垣根をこえた全学的な教育の運営とニーズに応じた機動的な教育組織の編成が可能となる。

⑤全学教育システム改革推進本部：学部・大学院の教育改革と評価を全学的な見地から進めていくため、教育推進室を発展させ、学長を本部長とする組織を編成した。リベラルアーツ部会、教育改革部会、学務部会の3つの部会からなり、19年度は、文理融合リベラルアーツ科目群、学部大学院連携教育体制などの改革案をまとめた。（平成20年度から実施する）

⑥AO入試：学際性と国際性をもち将来の女性リーダーとなるポテンシャルをもった学生を選抜するため、AO入試を導入した。学部学科によらない全学卒での応募・選抜とし（定員10名以内）、模擬講義を受講し、レポート、討論、小論文、

グループ面接など、思考力や表現力を重視した試験方法をとった。99名の応募者（約10倍）があり、他の入試選抜へのプラスの影響も確認できた。

⑦大学院GPプログラム「日本文化研究の国際的情報伝達スキルの育成」（19-21年度）により、日本研究の分野における国際共同教育を推進した。また魅力ある大学院教育イニシアティブ・プログラム「ユニバーサルマインドをもつ女性人材の育成」（18-19年度）により、人間発達科学の分野で領域横断的な専門性を備えた人材を育成するため、学位取得までのステージ制などの新たな教育方法を導入した。

2) 自発性とキャリア形成を支援する学生サービス

①シラバス、学生ポータルサイト：学生に対する授業関係情報の提供を強化するため、シラバス（授業科目）の内容・デザインを改め、また学内・学外のどこからでも学生生活や授業関連の最新情報にアクセスできる学生ポータルサイトを設定した（20年度より運用）。

②図書館の強化：図書目録のデータベース化を継続して進め、全学蔵書60万冊のうち99%をオンラインで検索可能にし、学生が部局の図書の所在を常に確認できる体制にした。図書館にリベラルアーツ図書コーナーを設置し、全教員からの図書推薦をうけるほか、文理融合リベラルアーツ科目群の関連図書コーナーを設けた。

③新入生全員にノートパソコンを貸与するとともに、マイ・パソコンの管理に必要な知識と技術を授業・講習会などで供与した。図書館、情報教室、学生センターなどのパソコンを増設し、教務や学生生活に関わるオンライン・サービスの利用を促進した。

④「FD 授業参観」を実施し、教員相互の研鑽による教育力の向上の取り組みを開始した。学生による授業評価アンケート（専任教員の担当科目すべて、非常勤講師を含むコア科目のすべての科目を対象）、学部及び大学院在学学生、学部卒業生及び大学院修了生（平成16-19年度）を対象とする「教育と学生生活に関するアンケート調査」を実施し、学生の期待・評価・意見を踏まえた教育の運営を行っている。

⑤学生支援センターに相談室を設け、学習、健康や学生生活、就職についての個別相談の体制を強化するとともに、ピア・サポート（上級生）による新入生の支援、ワークショップによる心理トレーニングなど、女性の集うコミュニティでの相互の助け合いを促進している。

2. 研究に関する取り組み

研究を高度化し、研究成果を挙げるべく、組織、財政面の整備に取り組んだ。

1) 研究の高度化、個性ある取組

①若手研究者の育成による研究の高度化：グローバル COE「格差センシティブな人間発達科学の創成」拠点が採択され、第1に国際格差、第2に学力格差、第3に養育環境格差のプロジェクトに着手した。特任准教授1名、特任講師1名、特任リサーチフェロー5名を採用し、教育研究体制を強化した。人間発達科学専攻の院生から選考を行って選んだ38名を対象にして月額平均5～10万の研究生活支援を行うと共に、公募研究制度の下、22名の院生に1件30～50万円の研究助成を行った。これらの取り組みを通して、若手研究者や大学院生を教育しつつ研究の質を高めることができた。

②21世紀COE「ジェンダー研究のフロンティア」拠点は成果のとりまとめ年度の事業を実施した。成果は公開講演会4回、国際シンポジウム7回、国内外論文公刊数2倍増、課程博士授与率2倍増（28%）、成果発表論文集2冊を達成した。

2) 研究活動推進のための法人内資源配分への取組

①大学院における教育研究機能の強化：大学院を改組して教員を「研究院」に配置し、教育組織として「教育院」への兼担とした。研究院には全学的戦略的視野から研究・教育の高度化を目指す「先端融合部門」に、文系2名、理系7名の教員を配置し、研究費の重点配分を行った。

②個別的基礎研究の重視：外部競争資金により運営される大きなプロジェクトの対極にある個別研究や萌芽的研究を奨励するため研究経費を配分した。

③学内科研費によるプロジェクト研究の奨励：萌芽的研究を奨励するため教員数名で組織するプロジェクト研究に研究経費を競争的に配分した。

3) 若手教員、女性教員等に対する支援のための組織編成の状況

①科学技術調整振興費の「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業に本学の「挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成」プログラムが採択され、新分野に挑戦する若手研究者をテニユア・トラックに適するよう育成する人材システムを構築する。平成19年度は、本学が重点領域としている「生命情報科学」、「量子情報科学」、「シミュレーション科学」、「ソフトマターサイエンス」、「超分子化学」、

「ユビキタス・コンピューティング」及び「関連する基礎科学」などの研究分野で先端的研究を行い、今後研究者としてそれぞれの分野を先導しうる将来性のある若手研究者を国際公募し、応募者187名の中から9名（男性5名、女性4名）を特任助教として採用した。さらに、役員会直属の人材育成組織「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、全学的な体制の下で新分野に挑戦する若手研究者を育成する独自のシステムを構築した。

②研究指導や実験スケジュールなどでどうしても育児休業を取れない事情のある場合、家族生活と職業生活の両立を支援するための制度として、「育児休業を取らない育児期間中の教員の職務軽減制度」を整備し、校務負担を軽減するなどの研究支援体制を確立した。これまで、平成17年度に2名、平成18年度に2名、平成19年度に1名の女性若手教員が本制度を利用した。

③科学技術振興調整費「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」において、5名のロールモデルの女性教員に対し、ポスドク研究者、アカデミックアシスタントの配置による負担軽減、いずみナーサリー、職員宿舎の活用等による多様な女性研究者支援を実施し、その成果を記録するとともに、「女性研究者支援情報バンク」を構築し、事業の成果の普及を図っている。

④同事業では、ワークライフバランスを図るため「9時～5時」勤務が可能な体制作りに向けた業務改善への取組み等の事業を展開中である。

4) 研究活動の推進のための有効な組織編成の状況

①大学院を改組して教員を「研究院」に配置し、教育組織として「教育院」への兼担とした。研究院には全学的戦略的視野から研究・教育の高度化を目指す「先端融合部門」を置き、文系2名、理系7名の教員を配置した。

②平成18年に内なる外部評価委員6名と学外評価委員24名からなる評価委員会を組織して部局別自己点検評価・個人別活動状況評価を行った。評価結果を踏まえて、バラバラに設置されていた既存の17のセンターを見直し、設置目的や機能の観点から5部17センターに改組した。研究活動推進部に本学の戦略的・重点的課題に取り組む7センターと研究推進の基盤となる3つのセンターを配置した。

③知財関連規程の整備：産学官連携を推進するため、第1に知財ミッションとして「知的財産ポリシー」「社会貢献ポリシー」を策定、第2に発明に関して「職務発明規則」「職務発明に係る実施補償金の取扱規則」を策定、第3に実施取扱に関し

て「受託研究取扱規則」「共同研究取扱規則」「寄附金受入規程」さらに本学特有のシーズの活用に関して「コンサルティング取扱規則」を策定するなど、知的財産管理体制構築及び産学官連携推進の方策について積極的に進め、知財人材養成のための外部資金獲得を進めた。

発明審査会は月に平均2度開催し、特許申請7件に及ぶ。

5) 研究支援体制の充実のための組織的取組状況

①研究支援体制を充実させるために、センター本部に教育研究部門7センターを配置するとともに、基盤部門3センターを配置して、各センターの研究支援体制を整備した。

②教育研究をサポートする従来の課中心の事務組織を「チーム制」に改変し、チーム横断的・弾力的な連携・協働の仕組みを構築・改組により順調に教育研究支援を推進している。

3. 社会連携・地域貢献、国際交流等の推進

1) 大学等と社会の相互発展を目指し、大学などの特性を活かした社会との連携、地域活性化・地域貢献など社会への貢献のための組織的取組状況

①理科実験のできる理科教師の再教育：広く科学と教育の諸分野を包含する「サイエンス・アンド・エデュケーションセンター」に専任教員、理科支援員を配置し、北区・文京区との交流協定の下「理科実験講座」「子ども学びワークショップ」を開催して地域の初等・中等教育の教員の再研修を定期的で開催した。

②子ども発達教育研究センターでは文京区、北区、千代田区の教育委員会からの要請で学部生や大学院生延べ50名を「メンタルフレンド」や「学習支援員」として派遣し、児童生徒の心身健康や学習支援を実施した。

③北区と連携して「不登校対策検討委員会」へ委員派遣。文京区との連携では「連携公開講座、さらに千葉県館山市との連携で湾岸生物センターで理科実習体験授業を実施した。

④公開講座として大学主催の講座3件、アプリカ特設講座2件及び教育職員免許法認定講座1件、合計6件を開講し、社会人教育や教育職員の再教育の機会を通じて、直接的な社会貢献を図った。

2) 産学官連携、知的財産戦略のための体制の整備・推進状況

①平成16年度以降イノベーション・ジャパンに毎年参加し、また18年度からは知的財産本部として出展し、研究成果の紹介及びシーズ情報の提供に努めた。16、17年度は教員の研究テーマを紹介する『研究要覧』の発行によって、研究内容を広く社会へ公開した。また、17年度には教員の研究成果を把握するために、教員活動状況データベースを作成した。さらに18年度には研究成果の紹介及びシーズ情報の提供に努め、シーズ情報を含む平成17年度全教員の研究成果を網羅したアニュアルレポート2005が18年度に刊行され、ウェブ上でも閲覧可能とした。

②19年度は「イノベーションジャパン2007」に知的財産本部として出展し、研究成果の紹介を行った。また107の研究シーズを含んだ研究紹介集(A4版79ページ)を新たに発刊し、配付した。さらに、全教員の研究成果を網羅したアニュアルレポートをウェブ上で公開している。

3) 国際交流、国際貢献の推進のための組織的取組状況

①海外の大学との大学間協定校の充実：海外の大学との大学間協定を積極的に推進した。

タイ・タマサート大学、トルコ・アンカラ大学及びフランス・パリ・ディドロ(パリ第7)大学との間に交流協定を締結し学術交流の緒を開いた。ベトナム・国立ハノイ教育大学との間に大学間交流協定を締結し、双方で幼児教育国際シンポジウムや国際ワークショップを開催し、学術交流の成果をあげた。

②アジアにおける研究教育交流の推進のため、バンコク・オフィスを開設した。帰国留学生や本学から派遣している大学教員のネットワークを強化して連携をサポートするとともに、国際学術交流の拠点として活用する体制を整えた。

③幼児教育に関する途上国協力事業としてJICAと連携して中西部アフリカ地域の各国から幼児教育担当行政官・大学教員・幼児教育主任教員18名を受け入れ幼児教育途上国お茶大モデル」に基づき1か月間にわたる研修を行った。

④開発途上国女子教育協力センターとユネスコ・バンコクオフィスとの共催で東南アジア諸国を中心とした女子教育の就学の問題について各国の教育行政官を招へいし国際会議及び国際シンポジウムを開催し、途上国教育支援について、国際的なネットワークを図ることができた。

⑤交流協定校からの短期留学生の受け入れ：米国ヴァッサー大学から男子学生を含む13名を受け入れ、本学で日本語・日本文化の研修を行い成果をあげた。同徳女

子大学との日本語教育に関する大学院共同授業、淑明女子大学大学院とも日本学に関する大学院共同授業を実施した。

⑥SCS活用の共同授業の開催：協定校の同徳女子大学、淑明女子大学、インディアナ大学間でテレビ会議を実現し、共同授業を実施した。

⑦日本学術振興会の国際化推進プログラム「若手インターナショナルトレーニングプログラム」に「校風をつなぐ女性科学者の育成-第2のマリー・キュリーをめざせ」が採択された。平成20年度から着手する理学系（物理・化学分野）の院生の短期留学・長期留学への派遣事業の実施・サポート体制を整えた。

○附属学校について

【平成16～18事業年度】

教育面に関する大学と附属校園との連携は、①附属校園における教育実習、②附属校園の教員による大学の教職課程の授業担当、③その他、に分類することができる。

①大学の教職課程（幼・小・中・高課程）にかかる教育実習の大部分を附属校園が受け入れている（16年度160人、17年度196人、18年度153人）。同一キャンパスに所在するので、事前指導も附属校園が担当している。教育実習の事後指導も附属校園と共同で実施している。

母校で教育実習を行う学生（毎年約30人）の事前・事後指導も附属校園が実施している。授業見学などの実践的な事前指導が行われている。

②教職課程の授業（教職科目や幼・小課程の教科科目）の多くを附属校園の教員が担当している。同一キャンパスにある利点を生かした授業が行われている。

③インターンシップ、理学部のサブリメントの授業、入試問題の内容や水準の確認など、附属校園の協力を生かしたさまざまな活動が行われている。

研究面に関する大学と附属校園と連携は、大学が主体となって附属校園をフィールドとするもの、大学と附属校園とが共同で研究を行うもの、附属校園が主体で大学教員が協力するものなど、さまざまな形態のものがある。具体的には、本学の中期目標・中期計画に基づく高大連携教育研究プログラム（17年度より本格実施）、特別教育研究経費事業である「幼・保の発達を見通したカリキュラム開発」「女性リーダー育成プログラム」（18年度から）、文部科学省指定開発研究「幼稚園及び小学校における教育の連携を深める教育課程の研究開発」（幼・小、16年度まで）、「幼・

小・中12年間の学びの適時性と連続性を考えた連携型一貫カリキュラムの研究開発」（幼・小・中、17年度から）、21世紀COEプログラム「誕生から死までの人間発達科学」（18年度まで）など、16年度19件、17年度23件、18年度15件を数える。

【平成19事業年度】

教育面は、引き続き18年度までと同様でることが連携して行われた（附属校園が受け入れた教育実習生は168人）。

研究面では、新たに特別教育研究経費事業「子どもの発達・成長過程を見通した食育の実践と教育プログラムの構築」、グローバルCOEプログラム「格差センシティブな人間発達科学の創成」が加わり、総数は34件となった。

高大連携教育プログラムは、女性の能力開発を目的とし、附属高校との連携による3年間の教育（英数国の教養基礎科目及び大学の専攻にそった選択基礎科目）を受け、高大選抜特別入試を受験した8名が入学することになった。子ども発達教育研究センターを中心に効果測定を行っている。年度末にはシンポジウムを開催し、報告書を作成した。

Ⅲ 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

Ⅳ 短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 1 2億円 2 想定される理由 運営費交付金の受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入れすることも想定される。	1 短期借入金の限度額 1 2億円 2 想定される理由 運営費交付金の受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入れすることも想定される。	該当なし

Ⅴ 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
特になし	土地譲渡の可否について検討していく。	国道拡幅による正門周辺の土地（87.82㎡）の譲渡について、経営協議会及び役員会において決定し、中期計画の変更の認可申請を行った。

Ⅵ 余剰金の使途

中期計画	年度計画	実績
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	平成19年度新入生全員に対して、パソコン500台を無償貸与するための経費として充てた(52,466千円)。 文教育学部1号館及び附属中学校の耐震工事に伴い、付带的に必要となる移転費や設備費に充てた(27,631千円)。

Ⅶ その他 1 施設・設備に関する計画

中期計画			年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源
小規模改修	総額 156	施設整備費補助金 (156)	・耐震対策事業 (附中) 第一校舎(耐震・改築・新営) 文教育学部1号館(耐震・改修) ・小規模改修	総額 1,039	施設整備費補助金(1013) 国立大学財務・経営センター施設費交付金(26)	・耐震対策事業 (附中) 第一校舎(耐震・改修・新営) 文教育学部1号館(耐震・改修) ・小規模改修	総額 1,039	施設整備費補助金(1013) 国立大学財務・経営センター施設費交付金(26)
<p>(注1)金額については見込みであり、中期計画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17年度以降は16年度同額として試算している。なお、各事業年度の施設整備費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程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

- ・(大塚)耐震対策事業：平成18年度補正予算の繰り越し分(1,013百万円)
 (附中)第一校舎(耐震・改修・新営)：耐震改修部分RC3階建て2,860㎡、新営部分RC3階建て407㎡を計画どおり実施した。(435百万円)
 文教育学部1号館(耐震・改修)：耐震改修SR86,490㎡を計画どおり実施した。(578百万円)
- ・小規模改修：営繕事業として附属中学校第1校舎の空気調和設備取設を計画どおり実施した。(26百万円)

Ⅶ その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>人事に関する方針について</p> <p>雇用方針、人事交流方針及び職員の養成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材最適ポジション配置のための厳格な評価システムの構築と昇進、昇格、配置転換、適正な給与水準の設定 ・任期制・公募制の導入及び退職教員の有効活用など教員の流動性の促進 ・外国人・女性等の教員及び専門的知識を有する事務職員の採用促進 ・教員のサバティカル制度の導入、事務職員の資質向上のための研修制度の充実 ・職員の人事交流システムの構築 ・中長期的な観点に立った適切な人員管理 (参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 28,965百万円(退職手当は除く) 	<p>人事に関する方針について</p> <p>雇用方針、人事交流方針及び職員の養成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材最適ポジション配置のための厳格な評価システムの構築と昇進、昇格、配置転換、適正な給与水準の設定 ・任期制・公募制の導入及び退職教員の有効活用など教員の流動性の促進 ・外国人・女性等の教員及び専門的知識を有する事務職員の採用促進 ・事務職員の資質向上のための研修制度の充実 ・職員の人事交流システムの構築 ・中長期的な観点に立った適切な人員管理 平成19年度の常勤職員数 391人 また、任期付職員数の見込みを49人とする。 平成19年度の人件費総額見込み 4,947百万円(退職手当は除く) 	<p>『「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」 P14～P25 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	収容定員	収容数	定員充足率
	(a) (人)	(b) (人)	(b)/(a)×100 (%)
文教育学部 人文科学科	220	276	125
言語文化学科	320	396	123
人間社会科学科	160	210	131
芸術・表現行動学科	108	126	116
第三年次入学収容定員(学部共通)	20	—	—
計	828	1008	121
理学部 数学科	80	96	120
物理学科	80	108	135
化学科	80	110	137
生物学科	100	106	106
情報科学科	160	179	111
第3年次入学収容定員(学部共通)	20	—	—
計	520	599	115
生活科学部 食物栄養学科 ※1	144	153	106
人間・環境科学科 ※1	96	103	107
生活環境学科 ※1		3	
人間生活学科	260	335	128
第3年次入学収容定員(学部共通)	20	—	—
計	520	594	114
学部合計	1,868	2,201	117
人間文化創成科学研究科 ※2			
博士前期課程 比較社会文化学専攻	120	161	134
人間発達科学専攻	52	96	184
ジェンダー社会科学専攻	36	36	100
ライフサイエンス専攻	92	141	153
理学専攻	99	130	131
修士課程 計	399	564	141
博士後期課程 比較社会文化学専攻	83	257	309
人間発達科学専攻	36	118	327
ジェンダー学際研究専攻	12	23	191
ライフサイエンス専攻	47	66	140

学部の学科、研究科の専攻名	収容定員	収容数	定員充足率
理学専攻	41	48	117
博士課程 計	219	512	233
附属小学校(帰国子女教育学級含む)	765	735	96
附属中学校(帰国子女教育学級含む)	405	398	98
附属高等学校	360	362	100
附属幼稚園	180	176	97

○ 計画の実施状況等

- ※1：平成16年4月 生活環境学科を食物栄養学科と人間・環境科学科に改組
 ※2：平成19年4月 大学院人間文化研究科を大学院人間文化創成科学研究科に改組

○ 別表2(学部、研究科等の定員超過の状況について)

(平成16年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D,E,F,G,Iの合計)】	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文教育学部	828	973	19	1	0	0	24	43	33	915	110.5%
理学部	520	584	1	0	0	0	7	9	7	570	109.6%
生活科学部	520	619	3	0	0	0	5	18	14	600	115.4%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)

○計画の実施状況等

・平成19年4月に大学院人間文化研究科を大学院人間文化創成科学研究科に改組したため、研究科の記載なし。

○ 別表2(学部、研究科等の定員超過の状況について)

(平成17年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D,E,F,G,Iの合計)】	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文教育学部	828	982	23	1	0	0	23	46	30	928	112.1%
理学部	520	596	1	0	0	0	6	19	17	573	110.2%
生活科学部	520	606	6	0	0	0	9	22	15	582	111.9%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)

○計画の実施状況等

・平成19年4月に大学院人間文化研究科を大学院人間文化創成科学研究科に改組したため、研究科の記載なし。

○ 別表2(学部、研究科等の定員超過の状況について)

(平成18年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D,E,F,G,Iの合計)】	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文教育学部	828	991	23	0	0	0	24	41	32	935	112.9%
理学部	520	598	2	0	0	0	4	19	18	576	110.8%
生活科学部	520	600	7	0	0	0	15	23	16	569	109.4%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)

○計画の実施状況等

・平成19年4月に大学院人間文化研究科を大学院人間文化創成科学研究科に改組したため、研究科の記載なし。

○ 別表2(学部、研究科等の定員超過の状況について)

(平成19年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) 【(B)-(D,E,F,G,Iの合計)】	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留學生 等数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文教育学部	828	1,008	20	0	1	0	38	46	19	950	114.7%
理学部	520	599	2	0	0	0	7	16	11	581	111.7%
生活科学部	520	594	9	0	0	0	15	17	6	573	110.2%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
大学院人間文化創成科学研究科	618	1076	149	38	0	0	175	254	94	769	124.4%