

平成 28 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 29 年 6 月

国立大学法人
お茶の水女子大学

○ 大学の概要

- (1) 現況
 - ① 大学名：国立大学法人お茶の水女子大学
 - ② 所在地：東京都文京区
 - ③ 役員の状況：学長 室伏 きみ子（平成27年4月1日～平成31年3月31日）
理事4名、監事（非常勤）2名
 - ④ 学部等の構成

| | |
|---|---|
| 学部 | |
| 文教育学部 | |
| 理学部 | |
| 生活科学部 | |
| 研究科 | |
| 人間文化創成科学研究科 | |
| センター等 | |
| 保健管理センター グローバル女性リーダー育成研究機構 グローバルリーダーシップ研究所 ジェンダー研究所 ヒューマンライフイノベーション開発研究機構 ヒューマンライフイノベーション研究所 人間発達教育科学研究所 理系女性教育開発共同機構 教育開発センター 外国語教育センター 総合学修支援センター リーディング大学院推進センター グローバル教育センター グローバル協力センター グローバル人材育成推進センター 生活環境教育研究センター | 糖鎖科学教育研究センター ソフトマター教育研究センター 比較日本学教育研究センター 生命情報学教育研究センター シミュレーション科学教育研究センター 教育研究特設センター 情報基盤センター 共通機器センター ラジオアイソトープ実験センター 動物実験施設 湾岸生物教育研究センター ※ サイエンス&エデュケーションセンター ライフワールド・ウォッチセンター 学生・キャリア支援センター ※は、教育関係共同利用拠点に認定された施設を示す。 |
| 附属学校 | |
| 附属幼稚園 | |
| 附属小学校 | |
| 附属中学校 | |
| 附属高等学校 | |

- ⑤ 学生数及び教職員数：学部学生数2,070名（うち留学生14名）
研究科学生数877名（うち留学生137名）
聴講生・選科生・研究生学生等155名（うち留学生69名）
教員数205名、職員数107名（附属学校職員も含む）
附属学校生徒等数1,528名（附属幼稚園幼児数157名、
附属小学校児童数659名、附属中学校生徒数353名、
附属高等学校生徒数359名）、附属学校教諭89名

(2) 大学の基本的な目標等

大学の基本的な目標

国立大学法人お茶の水女子大学は、平成16年の法人化に当たって「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在する」とのミッションを掲げ、すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障されて、自身の学びを深化させ、自由に自己の資質能力を開発させることを支援してきた。

1. 本学のミッション

国境を越えた研究と教育文化の創造と、女性たちの夢の実現を支援するための学びの場を提供し、時代と社会の要請に応じてグローバルに活躍する女性リーダーを育成する。加えて、女性のライフスタイルに即応した教育・研究の在り方を開発し、その成果を社会に還元することで、女性の生涯にわたる生き方のモデルを提供する。さらには、男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与することを使命とする。

2. 女子高等教育の継承と国際的発展

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

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

3. 大学院課程の充実と国際的研究拠点の形成

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

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

4. 学士課程教育の更なる推進

学士課程と大学院人間文化創成科学研究科との連携により、総合的な教養を備えた高度専門職業人、つまり「教養知と専門知」、「学芸知と実践知」及び「高い公共性」を備えた社会人を養成する。そのために、リベラルアーツを基礎として、学生の主体的な選択が可能な、多様な専門性を擁する新たな学士課程を構築する。

5. 附属学校等と連携した統合的な教育組織の強化

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

6. 社会的、国際的貢献の促進

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

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

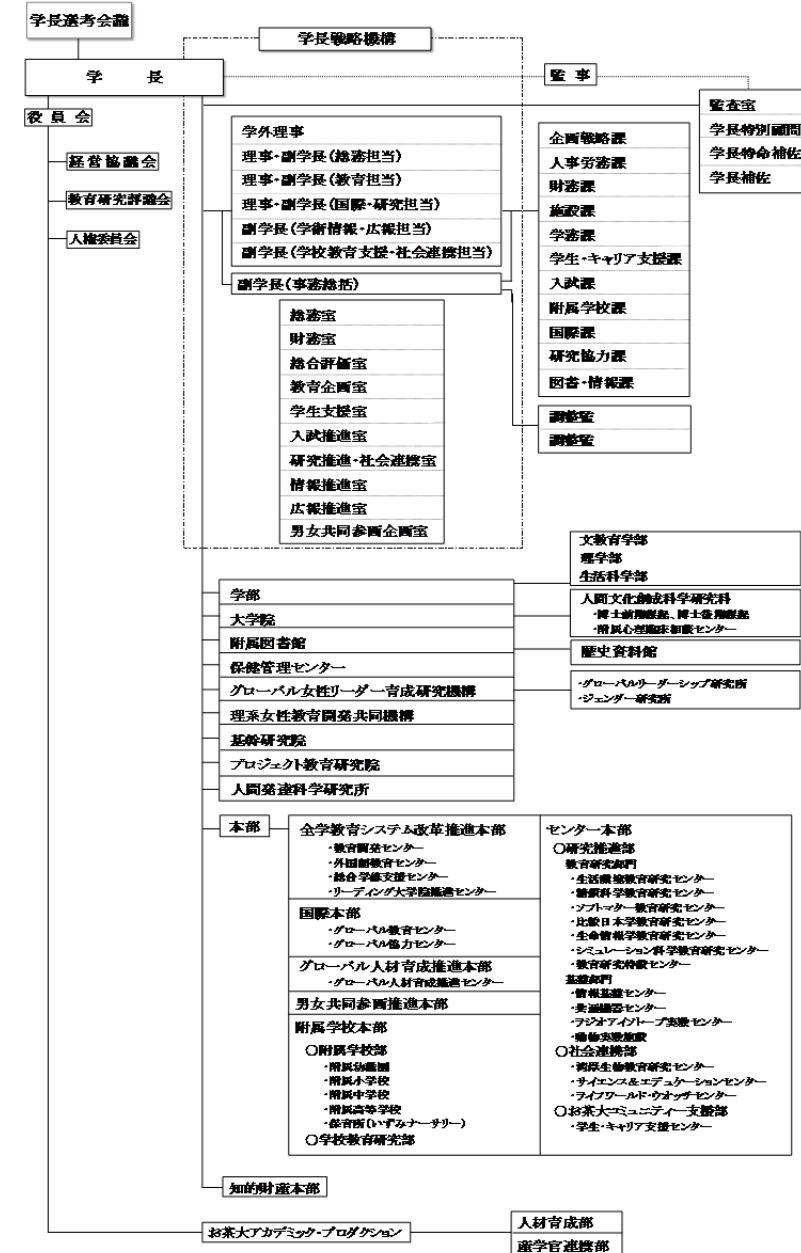
(3) 大学の機構図

次頁に添付

大学組織図 (平成28年度)



大学組織図 (平成27年度)



○ 全体的な状況

本学では、「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在する」とのミッションを掲げ、すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障されて、自身の学びを深化させ、自由に自己の資質能力を開発させることを大学の使命としている。

これを遂行するために学長のリーダーシップの下に機動的な大学運営を行う学長戦略機構会議（学長と副学長7人で構成）を設け、教育研究評議会、経営協議会等の各種会議の準備、調整と新たな取組に対応するための体制を構築している。

また、学長主導による戦略的教員人事を行う全学的な組織として、教員人事会議を設け体制を整備した。

さらに、第3期中期目標・中期計画及び年度計画を達成するため、学長補佐、学長特別顧問及び学長特命補佐が学長を支える体制を整え、より戦力的・機動的な運営体制としている。

上記体制のもと、平成28年度は、本学のグローバル女性リーダー育成の取組が「タナーレクチャー運営委員会」から高く評価され、日本で初めての「スペシャルタナーレクチャー」を本学で開催することが決定・開催（平成28年5月）された。タナーレクチャーは「ノーベルレクチャー」に匹敵するとされており、世界を代表する英米9大学のみで開催されてきたことから、本学の取組が海外から認められたことの証左と言える。

1. 教育研究等の質の向上の状況

1-1 大学の教育の質の向上

1) 大学院課程における教育の高度化

- ① 国際的、ジェンダー視点に立った「男女共同参画社会の実現に資する能力の育成」を実現するため、大学院副専攻「男女共同参画リソース・プログラム」を全面的に見直し、人文社会系を中心とするプログラムから、ジェンダー関連科目の拡充と文系理系を問わない全学的観点からのプログラムへと再構築した。【1-1】
- ② 大学院課程に専門教育とキャリア教育を併行させた教育プログラム「キャリア副専攻」を開発・導入し、平成29年度より、「キャリア副専攻（公務員）」及び「キャリア副専攻（教員）」による教育を開始するための大学院規則の改正を行った。【3-1】

2) 大学院生活工学共同専攻の設置

- ① 奈良女子大学と連携して、女性の強みを生かした生活者の視点からの工学を推進するため「大学院生活工学共同専攻」を設け、前期課程8名（定員7名）、後期課程5名（定員2名）を受け入れ、教育を開始した。生活工学インターナショナルワークショップでは、海外から講師を招聘し、街づくりをテーマにした生活系・工学系の両分野の視点から能力を育成する授業を実施した。【4-1】
- ② 国立研究開発法人科学技術振興機構が実施する研究成果展開事業大学発新産業創出プログラム(START)技術シーズ選抜育成プロジェクト(IoT分野)に「生活工学共同専攻学生チーム」が採択された。(研究開発課題:「IoT型リアルタイム歩行モニタリングデバイスの開発と健康サポートサービスの展開」)【4-1】

3) グローバル化対応力強化の推進

- ① グローバル人材育成に向けた教育体制として、ACT (Advanced Communication Training) プログラム、サマープログラム、海外語学研修を連携させ、実践的外国語教育の強化を進めた。ACT プログラムを外国語の必修単位とし、TOEFL ITPによる特別措置クラスを設置した。また、低学年での履修言語選択幅と履修機会を広げたことで、外国語教育の関心が高まり、中国語、朝鮮語、スペイン語、イタリア語、アジア諸語の履修者が平成27年度に比して1.4倍（平成27年度173人から平成28年度243人）となった。【8-1】
- ② 国際的視野・異文化理解能力、コミュニケーション能力を強化するため、授業や授業時間外（24時間）にも使用できる、ウェブを介した学修支援システム(P1one)を活用して、中国語eラーニングの運用を開始した。また、Deutsche Welleのサイト等インターネットを活用した独自のドイツ語eラーニング・プログラムを開発し、外国語授業と連動して自律的学修を始動する体制が整った。【9-1】

4) 教育の質保証の強化

平成27年度に開発した授業アンケート結果表出システム(nigala)により、個々の学生が入力した授業アンケートの結果の集計・分析・教員へのフィードバックを迅速に処理することが可能になった。平成28年度より、このシステムの運用を開始し、授業アンケートの結果を科目分野別・履修人数別・学期形態別（2学期制及び4学期制）に可視化する「nigala ダッシュボード」を公式ウェブサ

イトに掲載した。これにより、本学の教学 IR（インスティテューショナル・リサーチ）を整備したことで、教育の質保証体制を更に強化した。【10-1】

5) 学生支援の充実

- ① 学生の能動的・多面的な学修環境を強化するため、ワーキンググループを設置し、蔵書・コンテンツの充実、アクティブラーニングスペースの提供、知のコミュニティの形成支援を目的とする「新図書館構想計画」を策定し、目的積立金及び施設整備費補助金（合計 591,491 千円）による附属図書館増改築を平成 29 年度に実施することを決定した。【11-1】
- ② 図書館業務体験を通してキャリア形成を支援する「Library Student Assistant (LiSA) プログラム」を実施するとともに、新入生を対象とした「図書館探検スタンプラリー」を開催し、学修支援の充実を図った。【11-1】
- ③ 学生の支援充実のための新入生生活調査、健康調査、キャリア意識調査、障害学生支援調査、学生寮調査など、各種支援のアンケート調査を実施し、学生支援事業を改善する基礎資料とすることや学生生活、家庭、進路等の分析を行い、今後の学生支援に生かす体制を整えた。【14-1】

6) 新型 A0 入試「新フンボルト入試」の開始

新たな入試方法として、多面的・総合的に志願者の意欲、適性、能力、基礎学力を判断する新型 A0 入試「新フンボルト入試」を平成 28 年度（平成 29 年度入試）から導入した。198 名の出願者があり、第一次選考試験ではプレゼминаールによる選考を実施、第二次選考試験では、文系は、文献や資料を活用してレポートを作成し、グループ討論や面接を通じて論理力や課題探求力などを評価する「図書館入試」を行った。理系は、専門性に即した実験や実験演示、データ分析の課題などを行い、探究する力をみる「実験室入試」を実施した。平成 27 年度に比べて出願者が 3 倍（平成 28 年度 A0 入試出願者：64 名）となり、全国紙や受験雑誌等の取材（5 件）や 7 大学等による訪問調査を受けるなど新しい学力観に対応する入試として、社会から高い関心を集めた。【15-1】

7) 理系を目指す新たな「高大接続」教育の支援

理系を目指す女子高校生を支援するため、「スーパーサイエンスハイスクール (SSH)」事業に採択された高等学校のうち、茨城県立水戸第二高等学校、群馬県立前橋女子高等学校、埼玉県立浦和第一女子高等学校、埼玉県立川越女子高等学

校、埼玉県立熊谷女子高等学校及び栃木県立宇都宮女子高等学校の 6 校と「高大接続教育事業に関する協定書」を締結（平成 28 年 10 月）し、高大接続教育の実施に向けた関連規程を整備した。【27-1】

8) 国際化の促進

平成 28 年度より、副学長の担当を「副学長（国際・研究）」から「副学長（国際交流・海外同窓会）」に再編し、国際交流を担当する副学長を議長とする国際本部会議の下に、本学の国際化に係る取組を推進している。

- ① 海外大学との交流を拡大するため、新規に 2 大学（釜山外国語大学、サンパウロ大学）と交流協定を締結し、グローバル化に向けての教育体制を強化した。【31-1】
- ② 海外大学との交流事業を積極的に進めるため、国際交流基金の獲得、日本学生支援機構（JASSO）奨学金の獲得、学生のニーズに合わせた短期派遣プログラム、海外インターンシップを加えた語学研修の実施を進めたことで、国際感覚の育成を推進した。【31-1】
- ③ グローバル化に向けて、外国語による授業の拡充を全学的に進め、平成 27 年度に比べて、2 倍（平成 27 年度 66 科目から平成 28 年度 135 科目）に増加するなど、外国語による教育を推進した。【32-1】
- ④ 留学経験を持つ者及び外国語力スタンダードを達成する者の割合が 25.4%（125/493）となり、数値目標を達成した。【31-1】
- ⑤ 国際協力機構（JICA）及び国内教育研究機関と連携した幼児教育分野の研修を、中西部アフリカ 6 か国の行政官 11 名に対して実施した。【34-1】
- ⑥ 人間発達教育科学研究所では乳幼児教育に関する情報共有や研究協力を進めるため、平成 28 年 6 月に清華大学、四川省成都市教育局地方行政官及び四川省幼稚園園長等から成る代表团（計 25 名）の視察研修を受け入れ、日中間における教育・研究の連携を図った。【47-1】

9) 「全国公開臨海実習」の実施

教育関係共同利用拠点に認定された湾岸生物教育研究センターは、首都圏 7 大学への臨海実習を実施するとともに、国立科学博物館と連携し、海産生物を材料にその個体発生各過程について「全国公開臨海実習」を開催（平成 27 年度 8 大学参加から平成 28 年度 15 大学へ増加）し、教育・研究手法や研究の最前線を理解する機会の提供を行った。【29-1】

1-2 大学の研究の質の向上

1) ミッション重視の戦略的研究組織

改革加速期間中に実施した一連のガバナンス改革（事務組織改革、教員組織改革）を基礎とし、グローバル女性リーダー育成機能の強化のために、本学の重点研究領域を融合した戦略的研究組織として、平成 27 年度に「グローバル女性リーダー育成研究機構」を、平成 28 年度には「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」を新設した。

① グローバル女性リーダー育成研究機構

重点研究領域に関わる著名な外国人研究者を招聘するとともに、海外研究機関との連携強化、国際共同研究の推進等、グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成に向けた取組を推進している。取組状況については、「P. 14、3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」に記載。【16-1】

② ヒューマンライフイノベーション開発研究機構

本学の強み・特色である生命科学・生活科学・人間発達科学分野を重点研究領域とし、人が一生を通じて健康で心豊かに過ごすための研究・開発による活力ある社会環境の創出を目指した研究を開始した。取組状況については、「P. 12、3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」に記載。【17-1】

2) 研究費の戦略的配分

教員研究の質の向上、積極的な外部資金獲得のために、研究教育成果に応じ、学長裁量経費も含めた研究費の重点配分を実施。教員研究費のうち約 30%を外部資金獲得額・件数等に対するインセンティブや科学研究費補助金不採択者の中で、優秀な評価（A判定）を得たものに対して、次回科学研究費など外部資金を獲得するための研究費への配分に充てるなど、研究費の戦略的配分を実施した。【22-1】

3) 女性研究者支援の充実

男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与することを使命とする本学において、多様な研究者支援方策により女性研究者の活躍を促進している。

① 研究中断を含む多様なライフコースを取る女性研究者を支援する特別研究員（みがかずば研究員）制度を継続して 13 名の研究者を支援し、2 名が研究機関の常勤職に就いた。【20-1】

② 子育てをしながら優れた研究を行う常勤研究者 4 名に対し、研究補助者を配置する支援を継続実施し、研究時間・論文数・外部資金獲得件数が増加した。また、2 名が教授に昇任するなど、キャリアアップにつながった。【20-1】

③ 男女共同参画の観点に立ち、研究者本人又は配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病氣看護に携わる学内研究者の一時的支援（7 名：男 2 女 5）を継続実施した。【20-1】

4) 若手研究者支援

第 3 期教員人事計画に基づき、40 歳未満の優秀な若手教員の採用を全学的に促進する取組を行った。雇用促進の方針として、年俸制による雇用を基礎として、3 名の若手教員を採用した。この積極的な取組により、若手教員の割合が平成 27 年度末 7.2%から平成 28 年度末 7.9%へ増加した。また、国立大学改革強化推進補助金（特定支援型）に採択され、将来の定年退職者の空きポストを活用しテニユア教員 4 名を採用した。本補助金で採用された若手教員を、将来の理工系女性リーダーを支える人材を育成する目的で、物理・化学等の分野へ重点配置した。【41-1】

5) 産学官連携の推進

共同研究等の産学連携を推進するため、学長のリーダーシップの下、マネジメント体制の整備、人事給与システムの弾力化に取り組むとともに、産業界との包括協定を積極的に締結した。

① マネジメント体制の整備

これまでの副学長（研究担当）をトップとした「研究推進・社会連携室」に「知的財産本部」を加えた「研究推進・社会連携・知的財産本部」を平成 29 年度に設置することとし、学長を本部長とすることでトップマネジメントによる全学的観点からの産学連携及び知的財産本部を推進する体制を整備した。【23-1】

② クロスアポイントメント制度の導入

著名な外国人研究者や優秀な若手研究者を獲得するために導入した年俸制度に加え、イノベーション創出のための人事給与システム改革として、クロスアポイントメント制度の整備を行った。平成 29 年度から早稲田大学との包括協定により生命情報学分野において同制度による人事交流（1 名）を開始する。【18-1】

③ 産業界との包括協定締結

産業界との包括協定を2件（㈱ブリヂストン、SOMPO ホールディングス株）、国立研究開発法人との包括協定を1件（産業技術総合研究所）及び大学間の包括協定を2件（国立大学法人筑波大学、学校法人早稲田大学）締結した。特に、産業界との包括協定においては、グローバル女性リーダー育成や女性イノベーション人材創出、QOL 向上等の本学のビジョンや戦略を基本とした部局横断的な連携を目的とする協定締結となった。【18-1】【47-1】

1-3 社会との連携及び社会貢献のための取組

被災自治体と連携して、児童生徒の育成や地域社会の復興・発展に寄与するために、理科教育支援事業等を行うとともに、本学の女性リーダー育成の実績を生かし、卒業生や社会人女性を対象とした支援を継続して行っている。また、教育・研究活動の実践と成果を社会へ還元するため、「文京区立認定こども園」を開設し、子育て支援プログラムを実施している。

1) 理科教育支援事業

社会連携部のサイエンス&エデュケーションセンターでは、教育委員会との連携による理科教員研修や、小学校・中学校・高等学校のニーズに応じた「理科教育支援」活動を行ってきた。平成28年度は、東日本大震災被災地理科教育復興支援事業や熊本地震被災地での支援事業における経験と調査・研究成果を踏まえ「今後発生するであろう災害時においても途切れることがない教育システムを構築」するため、教材開発及び高知県宿毛市と新たな災害時に協力し合う協定を締結した。また、既に相互協力協定を締結している12ヶ所（東京都北区、文京区、埼玉県戸田市、岩手県野田村教育委員会、宮古市教育委員会、山田町教育委員会、岩手県教育委員会、大槌町教育委員会、釜石市教育委員会、大船渡市教育委員会、宮城県気仙沼市、千葉県館山市）の小学校・中学校を中心に、理科教員研修（510名）、理科教育出前授業（7,482名）及び教材提供等の「理科教育支援事業」を継続して実施している。【24-1】【27-1】【28-1】

2) 女性ビジネスリーダー育成塾「徽音塾」と「未来きらりプログラム」

グローバルリーダーシップ研究所では、キャリアアップを目指す社会人女性を支援するため、「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾」を開講（延べ61名受講）した。また、社会人の高度な学び直し支援事業として、福井県が進める女性リーダー育成プログラム「未来きらりプログラム」のカリキュラム開発を共

同で行うとともに、継続して講師派遣の支援を行っている。【24-1】【25-1】

3) 文京区立認定こども園の開園

質の高い保育サービス・幼児教育の提供と保育所待機児童の解消を図るとともに、本学における教育・研究活動の実践と成果を社会へ還元することを目的として、国立大学法人として初めて保育所型「認定こども園」を平成28年度に開設した。また、地域向け子育て支援プログラムを、21回開催するとともに、学生のインターンシップ（6名）の実施体制を整備した。【30-1】

1-4 附属学校教育の充実

1) 大学及び附属学校間の連携強化

- ① 学長を本部長とする附属学校本部の下に「学校教育研究部」を置き、学校教育に関する調査研究機関として活動しているが、大学と附属学校間の連携を更に推進するため、大学に新たに設置（平成28年4月）した「人間発達教育科学研究所」（人間の発達と教育に関する総合的な研究拠点形成を目指す研究所）の「教育・保育実践研究部門」との連携体制を構築した。【30-1】【35-1】
- ② 高校生に対して、大学レベルの教育・研究に触れる機会を促進するため、大学の「高大連携実施委員会」が中心となり、附属高等学校から大学教員に実施してほしい高等学校の授業科目リストを作成し、7科目（探究Ⅰ「生命・医療・衛生」等）を大学教員が指導した。【37-1】
- ③ 大学の「理系女性教育開発共同機構」と附属学校が連携し、新たな理数教育のプログラムを開発するため、女子中高生及び保護者を対象に、社会で活躍している理系出身の女性による「リケジョー未来シンポジウム」を開催（計474名）し連携体制を整備した。また、小中高校生を対象とした「サイエンスセミナー」を開催（計6回、77名）し、受講者から高い評価を受けた。【37-1】②と③の取組状況については、「P.16及びP.18、3.戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」に記載。

2) 筑波大学附属学校と本学附属学校間の連携協力に関する覚書を締結

国立大学法人筑波大学と相互の教育・研究資源を生かし、有為な人材の育成及び教育の充実に寄与することを旨として、平成28年9月に包括協定を締結した。同11月には、附属学校間における相互の連携協力に関する覚書を締結するとともに、附属高校間で「新たなキャリア教育プログラム開発とそれに基づくキャリ

ア教育」を連携して行う体制を整備した。【38-1】

1-5 附属学校の取組状況

1) 教育課題への対応について

① 学校現場が抱える教育課題について、実験的、先導的に取り組んでいるか。

附属中学校では、帰国生の課題に取り組み、教育・研究の中で、互いに協力し合う「協働する学び」を創造する実践的研究と「個に応じた教育の充実」を推進した。附属小学校では、入学時の児童の課題について、低学年教育課程の開発と実践に取り組んだ。

② 審議会答申などにより明確となる新たな教育課題や国の政策について率先して取り組んでいるか。

附属高校は、中央教育審議会で指摘されている「進路意識の向上やキャリア・職業教育など学校から社会への円滑な移行推進」（平成26年6月）に対応して、筑波大学附属高等学校と連携したキャリア教育プログラムの検討を開始した。また、「経済社会の変化等への対応」「優れた才能や個性を伸ばす学習機会の提供」「グローバル人材の育成」については、スーパーグローバルハイスクール（SGH）の取組の中で実践している。附属中学校は、文部科学省の第2期教育基本計画に掲げられている「ICTの活用などによる協働型・双方向型学習の推進」について、「コミュニケーション・デザイン（CD）科」を設置し、統合メディア表現による表現方法を学ぶカリキュラムの開発と実践を行った。附属小学校は、国立教育政策研究所による指摘「人間を全体的にとらえ、思考力等（知）、道徳性等（心）を関連づける必要がある」（平成25年）ことに対応して、「道徳の時間」と他教科の関連を図り、人間性・道徳性と思考力とを関連づけて育む新教科「てつがく」科の開発に取り組んでいる。附属幼稚園は、中央教育審議会による指摘「幼児期において、非認知的能力を育むことが重要」（平成27年8月）に対して「非認知的な能力・社会情緒的なコンピテンス」と深く関わる「子どもの内にある感受性を探る」を研究テーマとする実践研究を平成28年度から行っている。

③ 地域における指導的あるいはモデル的な学校となるように、多様な子供たちを受け入れながら、様々な教育課題の研究開発の成果公表等に取り組んでいるか。

附属高校は、SGH成果発表会兼公開教育研究会を開催（48名参加）し、「グローバル地理」の公開授業と教育・研究の成果を公開した。附属中学校では、

協働的な課題解決を支える思考・判断・表現の力を育てる授業づくりをテーマとした教育研究協議会（10月）を開催（207名参加）し、研究開発校として取り組んでいる。附属小学校では、全国の教育関係者との交流の場として教育実務指導研究会を開催（2月）し、全国から2日間で延べ約2,500名の参加があり、児童の発達段階を踏まえた研究成果等を発表した。附属幼稚園は、多様な子どもたちに対する保育環境の整備について、大学教員と連携したメンタルヘルス調査とフィードバックの実施、筑波大学特別支援学校教員と連携した年2回の巡回指導を行っている。また、公開保育研究会を開催し、全国から約190名の参加があった。

2) 大学・学部との連携

① 附属学校の運営等について、大学・学部側との間で協議機関が設置され十分に機能しているか。

学長を本部長とする附属学校本部の組織体制を整備するとともに、附属学校を担当する副学長を副本部長とし、本部員を各附属校長・副校長等としている。協議機関として、「附属学校本部 本部会議」を毎月開催し、教育研究計画、組織編成、人事等について審議し、大学と各附属学校が連携して運営を行っている。附属学校委員会、教育研究推進専門委員会等の委員会も大学と連携して活動している。

② 大学・学部の教員が、学校現場での指導を経験する意義を踏まえ、一定期間附属学校での授業の担当や、行事への参加などについてのシステムが構築されているか。

附属高校の設定科目「教養基礎」（国語、数学、英語）では、大学教員がカリキュラム開発に関わるとともに、「グローバル地理」や「総合的な学習の時間」に大学教員が授業を担当した。また、高大連携入試に関わる「選択基礎」科目では高校生を指導している。さらに、附属高校生向けキャリアガイダンスでは、大学の学科やコース単位で、高校1～2年生を対象とした専門の学問分野の解説を大学教員が行った。

附属中学校では、自主研究（個別テーマによる総合的な学習）での課題発掘セミナーの講師を大学教員が担当した。附属幼稚園では、幼稚園教員が担当する大学の「保育指導法」等の講義・演習科目を、大学教員が参観できる機会を設けた。

③ 附属学校が大学・学部におけるFDの実践の場として活用されているか。

附属高校が大学教員（高大連携実施委員会）に実施してほしい高校の授業科目リストを作成した。教養基礎科目以外に、要望のあった7科目について大学教員が授業を行い、FDの実践の場として活用した。

附属中学校の教育研究協議会（10月）では、大学教員が参加し、FDの実践の場として活用した。附属小学校の教育実際指導研究会（2月）に、大学教員が参加しFDの実践の場として活用した。附属幼稚園では、学内保育公開及び協議会を学年別に設け、幼児教育・発達心理学等を専門とする大学教員に日常の保育を公開し、FDの実践の場として活用した。

④ 大学・学部のリソースを生かしながら、質の高い教育課程や教育方法の開発に取り組んでいるか。

附属高校は、大学のリソースを日常的に活用して、SGHの教育課程の開発を行っている。既存の教科・科目においても、大学教員による発展的な内容の授業を実施する他、大学の図書館やe-learning等の施設を活用した学習活動を行っている。附属中学校は、文部科学省指定の研究開発学校（テーマ：「コミュニケーション・デザイン（CD）科」の研究開発）の運営指導委員として大学教員が参加している。また、連携研究会のテーマ別部会においても大学教員が参加し連携研究に取り組んでいる。附属小学校は、共同研究者として大学の教員の参加を得て、専門的な知見（教育方法、児童教育、数学、音楽等）からの助言の下、教育課程の開発に取り組んだ。附属幼稚園では、大学（人間発達教育科学研究所）と3つの乳幼児教育現場（附属幼稚園、いずみナーサリー、認定こども園）で「お茶大3園合同研究会」を組織し、各園の研究状況を共有して、各園独自に実施する実践的研究プログラムを通して、大学と共同して行う実践研究体制の基盤を構築した。

⑤ 附属学校での実践研究の成果が大学・学部の教員養成カリキュラムに反映されるシステムが構築されているか。

附属高校及び中学校の教員が大学科目「教科教育法」の授業を担当し、教育実践研究の成果を教員志望の学生に伝えている。また、インターンシップ制度を活用して、学生が中学生の補習等を行い、指導技術を高めた。附属小学校は、インターンシップ制度を活用して、学生が附属小学校の授業に参加し、大学の講義だけでは知り得ない現場の事情も知ることができる機会を提供した。附属幼稚園では、大学の授業科目の「教職実践演習」においてオリエンテーションの講義を担当し、実習校園以外の実践を学ぶカリキュラムを作成している。

⑥ 大学・学部の教育に関する研究に組織的に協力する体制の確立及び協力の実践が行われているか。

学長を本部長とする附属学校本部の下に「学校教育研究部」を置き、学校教育に関する調査研究機関として活動しているが、大学と附属学校間の連携を更に推進するため、大学に新たに設置（平成28年4月）した「人間発達教育科学研究所」（人間の発達と教育に関する総合的な研究拠点形成を目指す研究所）の「教育・保育実践研究部門」との連携体制を整備した。大学の組織的な協力体制についても、附属幼稚園では、幼児教育を専門とする大学教員が継続的に、園内研究への指導助言等の協力を行っている。

⑦ 大学・学部と附属学校が連携して、附属学校を活用する具体的な研究計画の立案・実践が行われているか。

大学と附属学校の連携を強化するため、大学の戦略的な組織として設置した人間発達教育科学研究所に附属学校の教員が研究員として所属できる制度設計を行い、人間発達教育科学研究所と連携し、教育研究推進専門委員会（構成員は、各附属学校から副校長を含む3名、人間発達教育科学研究所の教育・保育実践研究部門の大学教員）を基盤とする体制を整えた。

附属高校が進めるSGHの学校設定科目「グローバル地理」では、地理学コースの大学教員と連携して諏訪フィールドワークの立案を行った。2年生の総合的な学習の時間「持続可能な社会の探究Ⅰ」の「生命・医療・衛生」講座、「国際協力とジェンダー」講座では1学期（前半）に大学教員が講義を行い、生徒の探究活動のテーマ決定に大きな影響を与えた。附属中学校の「コミュニケーション・デザイン（CD）科」は、運営指導委員である大学教員と連携して、次世代の教育プログラム作成のため、授業実践事例の集積や分析を通してカリキュラム作成を進めた。また、大学が実施している「英語によるサマープログラム」に中学校教諭、生徒が参加協力している。附属小学校の新教科「てつがく」科の実践研究では、大学教員と連携し、授業実践のプロトコール分析を行うとともに、カリキュラム作成に着手している。附属幼稚園は、教育研究推進専門委員会を通じて、大学教員や大学院生の研究のために保育観察及び幼稚園教員との協議の機会を積極的に受け入れている。

⑧ 大学・学部との連携により、学校における実践的課題解決に資するための研究活動が行われているか。

大学組織「理系女性教育開発共同機構」と連携して、幼稚園保護者対象の講義及び体験授業を実施した。また、学校教育研究部と理系女性教育開発共同機

構及びサイエンス&エデュケーションセンターが連携して連携研究の理科部会を形成し、理科教育改善、女子の特性を生かした理科教育の推進に努めた。

⑨ 質の高い教育実習を提供する実践的な学修の場として実習生の受入を進めているか。

附属高校は、教育実習生 41 名（前期 9 名、後期 32 名）を受け入れた。附属中学校は、平成 28 年度インターシップ（ボランティア）で 4 名の学生を、教育実習で 43 名（本学 41 名）の学生を受け入れた。附属小学校は、学校ボランティア（学部 3・4 年生）2 名、大学院インターンシップ（副専攻）3 名、学部学生インターンシップ（発達臨床心理学講座）4 名、教育実習 5 名、栄養教育実習 1 名の学生を受け入れた。附属幼稚園は、学部生、大学院生を附属学校でのインターンシップとして学部 3 年生を 2 名受け入れるとともに、教育実習生 6 名を受け入れた。

⑩ 大学・学部の教育実習計画は、附属学校を十分に活用したものとなっているか。（附属学校と公立学校での教育実習の有機的な関連づけについて検討が進められているか。）

大学組織の教育実習専門部会で決定した教育実習計画に基づき、各附属学校で事前指導、教育実習、事後指導を実施している。学生の教育実習への取組については、大学の指導教員と適宜、情報を共有し、指導教員の参観・指導を取り入れた連携体制で、丁寧な指導を心がけている。また、選択で公立学校での実習科目を設定している。

⑪ 大学・学部の教育実習の実施への協力を行うために適切な組織体制となっているか。

大学の学部代表、各附属学校の代表で組織する「教育実習専門部会」を設置し、意見交換を行って、実習の在り方について常に見直している。教育実習専門部会で決定した教育実習計画に基づき、各附属学校で事前指導、教育実習、事後指導を実施している。また、選択で公立学校での実習科目を設定している。

⑫ 大学・学部と遠隔地にある附属学校については、教育実習の実施に支障が生じていないか。

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

3) 地域との連携

① 教育委員会と附属学校との間で組織的な連携体制が構築されているか。

文京区教育センターと附属中学校が理科教育の質的向上を目的に理科研究の交流を開始した。また、「文京区理科教育推進者」と「お茶大連携研究理科部」との合同研修会で附属中学校理科教員が講師として、文京区の小中理科教育推進教員 15 名、文京区研修センター研究員 3 名を対象に研修会を行った。

② 地域の学校が抱える教育課題の解決に教育委員会と連携して取り組んでいるか。

附属幼稚園は、佐世保市における幼児教育の指針作りに活用するために、佐世保市幼児教育センター長等 3 名による附属幼稚園の参観を受け入れ、遊びを中心とする本園の教育理念について質疑応答に応じた。附属小学校は、文京区教育委員会主催の生活指導主任研修会に参画した。また、附属小学校教員があきるの市小学校教育研究会算数部会の講師となり、第 6 学年の研究授業「分数のわり算」の研究協議の講評にあたるとともに、これからの算数教育実践の在り方について同部会部員と協議・研修を行った。附属中学校は、文京区教育委員会主催の青少年対策関係機関連絡会及び生活指導主任研修会に参画し、生徒の健全育成、非行防止活動推進に取り組んでいる。また、附属中学校は、つくば市の教育課程検討部員 10 名、教科等協力員 8 名、教育指導課指導主事、総合教育研究所指導主事、学校教育指導員に対して、「コミュニケーション・デザイン (CD) 科」の授業参観を通して、これからの教育に求められる教育課程や授業の在り方についての授業研究会を行った。

③ 教育委員会と連携し、広く都内から計画的に教員の派遣・研修が行われているか。また、研修後に各地域に研修成果を生かした貢献ができているか。

全国から教員の派遣・研修や参観等を積極的に受け入れ、各教育委員会や学校の要請に応じて、都内・他府県等へ附属学校教員の講師派遣を行った。幼稚園は、2 名の講師を派遣し、東京保育問題研究会／研究会セミナー（園視察・保育参観・施設見学）を開催（9 の教育委員会等から、国内 275 名・海外 42 名参加）した。附属小学校は、延べ 22 名の講師を派遣し、授業研究、研究協議会及び講演会を開催（15 の教育委員会から 186 名参加）した。附属中学校は、延べ 23 名の講師を派遣し、学校視察・授業参観等を開催（23 の教育委員会から 196 名（含海外 66 名）参加）した。附属高校は、学校視察・授業参観を開催し、7 の教育委員会から 18 名の参加があった。各校は、それぞれの研修成果を生かした貢献を行った。

4) 附属学校の役割・機能の見直し

① 附属学校の使命・役割を踏まえた附属学校のあり方やその改善・見直しについて十分な取組が行われているか。

同一キャンパスにある利点を生かし、学校教育研究部を設置し、教育研究推進専門委員会を中核として連携研究を積極的に行うとともに、学長を本部長とする附属学校本部の組織体制を整備しており、改善・見直しについても同委員会、学校教育研究部運営委員会で議論している。第3期中期目標・中期計画に「附属学校等と連携した統合的な教育組織の強化」を目標として掲げ取り組んだ。

② 附属学校として求められる機能の強化を図る観点から、その規模も含めた存在意義の明確化や大学の持つリソースの一層の活用がなされているか。

大学と附属学校間の連携を推進するため、大学に設置した2つの機関（人間発達教育科学研究所、理系女性教育開発共同機構）と共同して行う実践研究体制の基盤を構築するとともに、幼小連携研究、続く幼小中連携研究、高校と大学の連携を進めるため、月1回の研究会を通して、附属の機能の強化・推進を図っている。

2. 業務運営・財務内容等の状況

学長を議長とする学長戦略機構会議において、業務運営・財務内容等の専門的事項の調査審議を行った。その取組の一つとして、財務基盤の確保のための「チーム未来開拓プロジェクト」を立ち上げ、寄附金戦略と多角的な募集方法を検討し進めた結果、「国際交流留学生プラザ建設費及びパブリックアート設置費用」として10億円の寄附の申出があり、平成30年度の完成（名称：国際交流留学生プラザ）を目指して進めている。（特記事項P.28参照）

また、安全管理体制を強化するため現行の防災委員会の下に「防災センター専門部会」と「防災教育専門部会」を新たに設置し、近隣住民の受入体制や学外者受入マニュアルの作成について検討を開始するとともに、附属学校（小・中・高）の児童生徒及び本学学生向けに防災冊子の作成・配付と、学生への防災に関する講義科目を開講した。（特記事項P.35参照）

さらに、本学の教育研究機能の強化を意図した全学的組織改革（三次元改革）に基づき、事務組織及び教員組織を整備（平成26年度：事務組織改革の実施、平成27年度：教員組織改革の実施）し、平成28年度からは、「戦略性が高く、意欲的な目標・計画」に指定された4つの重点研究領域（P.12～P.18）を、より

一層強化するための体制整備を行った。

※ 主な取組や成果は、下記のページを参照。

- (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
特記事項（P.23～P.24）を参照
- (2) 財務内容の改善に関する目標
特記事項（P.28）を参照
- (3) 自己点検・評価及び情報提供に関する目標
特記事項（P.31）を参照
- (4) その他の業務運営に関する目標
特記事項（P.35～P.36）を参照

3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況

○ユニット1 健康科学・人間発達科学分野における国際的研究拠点形成

| | |
|----------------|--|
| 中期目標【M9】 | <p>本学は女性のライフスタイルに即した支援体制を持つ特色を活かし、グローバル女性リーダーの育成、ジェンダー研究、生命科学、生活工学、人間発達科学、日本学等、大学として重点化を図る特定分野について、海外機関とも連携した世界水準の国際拠点を構築する。それとともに、多様な基盤的研究を推進する。</p> |
| 中期計画【K17】 | <p>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構(ヒューマンライフイノベーション研究所、人間発達教育科学研究所)を新設し、国際的に評価される研究成果を世界に発信する拠点として、人が生涯を通じて健康で心豊かに過ごすための研究・開発、乳幼児教育・保育の実践研究、人間発達基礎研究、養育環境と子供の発達に関する長期追跡研究や発達臨床支援研究、防災・減災を含む安全・安心な社会環境構築のための研究・開発を行う。</p> |
| 平成28年度計画【17-1】 | <p>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構を新設し、ヒューマンライフイノベーション研究所及び人間発達教育科学研究所を設置する。また、それぞれの研究所において、重点研究分野における研究推進を図るための体制整備を行う。</p> |
| 実施状況 | <p>本学の重点化を図る研究分野を融合して平成28年度に新設したヒューマンライフイノベーション開発研究機構(ヒューマンライフイノベーション研究所、人間発達教育科学研究所)は、子ども期から高齢期まで人の発達段階に応じて重点研究テーマを設定し、「こころ」と「からだ」の両面から諸課題に対してアプローチを行う研究を推進している。</p> <p>本事業初年度の平成28年度においては、研究所員の研究に加え、10件の受託・共同研究を実施するとともに、平成29年度より新たに開始する共同研究を2件獲得するなど、積極的な研究推進を展開している。</p> <p>以下に各発達段階における研究の一例を記載する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 健やかな育ち(子ども期)に関する研究推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 本学のリソースである文京区立認定こども園を活用し、保育の質の評価研究の枠組み設定のため全保護者を対象とした質問紙調査を実施。 ② 活力ある暮らし(成人早期～中年期)に関する研究推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ ストレス性疾患医療用食品の共同研究計画を企業と策定し、メタボに関する共同研究を開始。 ・ 子育て中の親のQOLやワーク・ライフ・バランスに関する調査研究の推進。 ③ 元気な老い(高齢期)に関する研究推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 神経変性疾患やロコモティブシンドローム(膝関節症、骨粗鬆症)の共同研究を開始。 ・ 中高年期のQOLや貧困・格差に関する調査研究の企画。 |

| | |
|------------------|---|
| 中期目標【M26】 | 大学の更なる機能強化に向けて、教育研究組織の在り方を検証し、人文社会系、生命科学系の組織を含めて、更なる改革を進める。 |
| 中期計画【K47】 | ヒューマンライフイノベーション開発研究機構(ヒューマンライフイノベーション研究所、人間発達教育科学研究所)を新設し、人間の発達段階に即した心身の健康と生活環境の向上を意図したイノベーション実現のための世界水準の研究拠点を構築する。 |
| 平成 28 年度計画【47-1】 | 生命科学・生活科学・人間発達科学等の本学の強み・特色ある分野を結集・融合したヒューマンライフイノベーション開発研究機構を新設し、機構の下にヒューマンライフイノベーション研究所及び人間発達教育科学研究所を置くとともに、研究拠点構築に向けて国内外の研究機関、企業等との連携を強化する。 |
| 実施状況 | <p>文教育学部・理学部・生活科学部といった全学的観点から、本学の強み・特色を結集・融合した戦略的研究組織である「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」を平成 28 年 4 月に新設し、機構の下に、重点研究領域を生命科学・生活科学とする「ヒューマンライフイノベーション研究所」及び人間発達科学・教育科学を重点研究領域とする「人間発達教育科学研究所」を設置した。さらには、研究力の抜本的強化のために学内資源の重点配分を実施するとともに、情報発信・連携機関の拡大等、研究拠点構築に向けた取組を推進した。</p> <p>① 本機構及び研究所の体制整備として、(1) 重点研究領域に関わる教員資源の再配分、(2) 機能強化経費(機能強化促進分)より配分された予算に加え、学長裁量経費より総額の約 28%をヒューマンライフイノベーション開発研究機構へ重点配分、(3) 学内スペースの優先配分による研究室等の確保、を行うなど戦略的配分を実施。</p> <p>② 本機構設置に対する外部への情報発信として、キックオフシンポジウムや各分野のシンポジウム開催による研究成果の発表、専用ウェブサイト開設、プレスリリースを通じた国内外の機関への情報発信を積極的に推進した。</p> <p>③ 研究拠点構築に向けて、学長のトップセールスによりストレス性疾患の医療用食品に関する新たな共同研究計画を企業と推進、中国の教育機関と就学前教育について意見交換を実施するなど、連携機関拡大に取り組んだ。</p> |

○ユニット2 グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成

| | |
|----------------|--|
| 中期目標【M9】 | <p>本学は女性のライフスタイルに即した支援体制を持つ特色を活かし、グローバル女性リーダーの育成、ジェンダー研究、生命科学、生活工学、人間発達科学、日本学等、大学として重点化を図る特定分野について、海外機関とも連携した世界水準の国際拠点を構築する。それとともに、多様な基盤的研究を推進する。</p> |
| 中期計画【K16】 | <p>グローバル女性リーダー育成研究機構（グローバルリーダーシップ研究所、ジェンダー研究所）を拠点として、平成33年度までに海外機関との連携を10機関以上と行い、女性のリーダーシップ育成と男女共同参画社会の実現に向けた研究と開発を進め、これまでの欧米型のリーダーシップとは異なるジェンダー視点に基づいたアジア型の新たなリーダーシップ像の提案、新しいグローバル女性リーダーシップ論の構築を行う。</p> |
| 平成28年度計画【16-1】 | <p>グローバル女性リーダー育成研究機構を中心に、2機関以上の海外機関と連携を進め、アジア型の新たなリーダーシップ像の提案に向けた研究・開発を実施する。</p> |
| 実施状況 | <p>グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成に向けて、すでに連携している梨花女子大学（韓国）とは「リーダーシップ教育の効果検証指標に関する研究」を開始する等、その連携を更に強化するとともに、以下のとおり欧州の2研究機関と連携を進めた。さらには、アジアの3研究機関と重点研究に向けた検討を進めるなど、新たな連携拡大に向けた取組を推進した。</p> <p>① グローバル女性リーダー育成研究機構の重点研究領域であるジェンダー研究分野において、ストラスブール大学（フランス）と連携し、共同研究の推進及び国際シンポジウムを現地にて実施した。また、ジェンダー平等先進国であるノルウェーのノルウェー科学技術大学との連携を進め、平成29年4月に国際シンポジウムを開催することとした。</p> <p>② 「アジア型の新たなリーダーシップ像の提案」に向けて、アジアの海外機関との連携を拡大するため、平成28年11月には国立台湾大学（台湾）を、平成29年3月にはベトナム女性学院、ベトナム女性連合（ベトナム）を訪問し、今後のリーダーシップ教育やジェンダー研究での連携に向けた検討を行った。</p> <p>③ PDCAサイクルの実質化として平成28年9月に行ったグローバル女性リーダー育成研究機構プロジェクト評価委員会（内部委員5名、外部委員2名で構成）では、外部委員より「アジア型のリーダー像を発信するにあたり、欧米の優れた女子大学と研究教育で連携することで知見を蓄積することも重要である」という提言を受け、米国の有名女子大学等との連携を今後進める。平成28年10月及び平成29年1月に開催したセミナー・シンポジウムに参加したカリフォルニア州の著名な女子大学であるミルズ大学及びセブンシスターズの1つであるスミス大学の教員を招聘したため、この交流を皮切りに連携拡大を進めている。</p> |

| | |
|----------------|---|
| 中期目標【M10】 | グローバル女性リーダーの育成及び研究の活性化のため、国内外の女子大学、官公庁・自治体、企業と連携して、国際協同プロジェクトを通じた実践的養成を進め、世界に向けた情報発信のための体制を確立する。 |
| 中期計画【K19】 | グローバル女性リーダー育成研究機構において、国内外から毎年10名以上の女性研究者を招へいし、重点研究領域であるリーダーシップ、ジェンダー、国際協力、比較日本学、政治・経済学等の学際的国際共同研究を5件以上実施する。さらに、国際シンポジウムを通じて研究成果の発信を行うとともに、研究成果に対するピアレビューを実施する。 |
| 平成28年度計画【19-1】 | グローバル女性リーダー育成研究機構において、国内外から10名以上の女性研究者を招へいし、重点研究領域に関わる学際的国際共同研究を5件以上実施する。また、国際シンポジウム等を通じて研究成果の発信を行い、ネットワークの拡大に努める。 |
| 実施状況 | <p>グローバル女性リーダー育成研究機構における重点研究領域の活性化、ネットワークの拡大のため以下の取組を実施した。</p> <p>① 重点研究領域で実績のある外国人研究者を特別招聘教授として雇用するとともに、国際シンポジウム・セミナーを通じて、国内外より女性研究者を25名（外国人研究者15名、国内研究者10名）招聘。招聘者数は第2期の3か年平均5名/年（H24-26）の5倍であり、重点研究領域の活性化や連携拡大を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本社会、比較社会学、ジェンダー研究等で実績のある外国人女性研究者をデュースブルグ・エッセン大学（ドイツ）、マンチェスター大学（イギリス）、テネシー大学（アメリカ）等より特別招聘教授として4名招聘。国際共同研究を推進するとともに、本学大学院生のセミナー実践による学びの深化等、グローバル女性リーダー育成機能の強化に大きく貢献した。 <p>② 多くの研究者を招聘したことにより、国際共同研究は第2期の3か年平均1件/年（平成24～26年度）に比して、6件と大幅に増加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ジェンダー研究においては、「アジアにおける『新中間層』とジェンダー研究」等、日本と海外の国際比較研究を進めた。また、リーダーシップ教育の効果を検証する指標についての研究を梨花女子大学（韓国）と開始した。 <p>③ 本学の女性リーダー育成の取組が高く評価されたことにより、これまでハーバード大学やオックスフォード大学等世界を代表する大学で開催されてきた「タナーレクチャー」の日本初開催校として、オックスフォード大学リネカーカレッジ学長の推薦により本学が選出された。これを受け、平成28年5月18日に表題を「スペシャルタナーレクチャー - 21世紀の女性の生き方 - 」とし、英国ケンブリッジ大学ニューナム・カレッジ学長及び元文部科学大臣を迎え、女性のリーダーシップに関する講演会を開催した。1,200名以上の参加者が集まり、本学のグローバル女性リーダー育成への取組の発信、今後のオックスフォード大学やケンブリッジ大学とのネットワーク構築の可能性等の成果を挙げる事ができた。</p> |

○ユニット3 大学の枠を越えた科学技術創造立国の中核となる理工系女性リーダー育成拠点の構築

| | |
|----------------|--|
| 中期目標【M21】 | 大学と附属学校等の連携の下で、先進的な教育研究の場として、附属学校等を学内外の研究者や研究機関に開放する。 |
| 中期計画【K37】 | 大学内部局・センター及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携して、例えば附属高等学校教養基礎科目の教程を改良する等、新たな理系教育の方法論を開発する。児童生徒の理科教育の改革を進めると同時に、幼小中高が共同使用できる科学教育の環境を整備する。また、特に幼小中の保護者に対する科学的思考、理系教育の啓発事業を実施し、評価を行い、発達段階に応じた理系人材育成リソースの開発成果を社会に発信する。また、データを蓄積し、将来の追跡調査の準備を行う。 |
| 平成28年度計画【37-1】 | 大学内部局・センター及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携して、既存の教育プログラムの改良に着手するとともに、新たなプログラム開発の準備を開始する。また、附属学校の授業への大学教員の参画の検討、生徒及び保護者を対象としたサイエンスセミナーの企画・実施、初等中等教育段階の教材開発の検討、研究の世界を紹介する啓発的な資料の作成と配布を行う。 |
| 実施状況 | <p>理工系分野への女性進出を加速させるため、女性の理系進学を阻害している要因の排除と女性の特性を生かした新たな理系教育の在り方を開発することを目的に、本学が奈良女子大学と共同で平成27年度に新設した「理系女性教育開発共同機構」を中心に、理系人材育成プログラムの開発に向けた初等中等教育における教材開発や体験型学習等の取組を進めている。</p> <p>① 理系進路選択に役立つ資料の作成と教材開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 女子中高生が大学での研究活動への理解を深め、理系分野への興味関心を高めるために、研究テーマ集を分野別に5編（ライフサイエンス編、物理・物質科学編、応用科学・工学編、数理科学編、地球科学編）刊行し、オープンキャンパスやシンポジウムを通じて約2,500冊配布した。 セミナー等からの知見をプログラム開発に生かし、一般的に女子が苦手と考えられている物理を対象に、高等学校物理分野の副教材開発に取り組んだ。 <p>② イノベーションを創出する理工系人材育成のための体験学習</p> <ul style="list-style-type: none"> 中等教育から高等教育への移行期にあたる附属高等学校の生徒を対象に、理系進路選択をした際のキャリア教育も踏まえた体験学習として、iPS研究所（生物）、スーパーカミオカンデ（物理）の施設見学を実施した。最先端の研究分野と研究者に接することにより、研究への関心を高めるとともに、理系進路選択の際の職業観、勤労観等、高度専門職を選択する際に必要な能力を養成することができた。 <p>③ 女子の理系進学を増加に向け、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 女子にとってなじみの薄い領域に関心を持ってもらうため、女子小中高生を対象としたサイエンスセミナー（ものづくりセミナー、プログラミングセミナー、理科実験教室）を6回開催した。これらの取組について、全国に普及展開するために、学習指導案を作成することとした。 |

○ユニット4 次世代女性人材の育成

| | |
|------------------|---|
| 中期目標【M15】 | センター等を活用して、社会・地域・大学間連携を推進する。 |
| 中期計画【K27】 | サイエンス&エデュケーションセンターの機能を拡充し、小・中・高校教員 500 名に理科教員研修、児童・生徒 5,000 名に理科出前授業、一般社会人 300 名に市民科学・公開学習講座を毎年開講する。スーパーサイエンスハイスクール (SSH) への積極的な協力を進めるとともに、理系女子学生数増加のための方策を講じる。 |
| 平成 28 年度計画【27-1】 | サイエンス&エデュケーションセンターの機能を拡充し、教員研修と出前授業を実施する。また、社会人に対して市民科学・公開学習講座を開講する。さらに、理系を選択する女子生徒を支援するためにSSHと連携する。 |
| 実施状況 | <p>本学のサイエンス&エデュケーションセンターは、これまで理科教員研修・出前授業等をはじめとする理科教育による社会・地域貢献を実施しており、第3期中期目標・中期計画期間においても更なる社会・地域への貢献を使命としている。平成28年度においては、新たに特任准教授1名、特任講師2名を採用し、その機能を更に拡充するとともに、以下の取組を実施した。</p> <p>① 平成28年4月1日から平成29年3月31日までに、510名に対する理科教員研修、児童・生徒7,482名に対する理科出前授業、一般社会人831名の市民科学・公開学習講座を実施し、本計画で掲げた目標値を達成した。</p> <p>② SSH連携校のモデル学校として、茨城県立水戸第二高等学校、群馬県立前橋女子高等学校、埼玉県立浦和第一女子高等学校、埼玉県立川越女子高等学校、埼玉県立熊谷女子高等学校及び栃木県立宇都宮女子高等学校各校との高大接続事業に関する協定を締結し、高大接続教育の実施に向けた関連規程を制定した。</p> <p>また、平成28年8月23日には6校の生徒140名に対して、本学キャンパスにて、課題研究を支援するための分野別実習（「ピタゴラスの定理の様々な証明と歴史」、「(演習)相対性理論と素粒子探索方法について」、「(実習)計算物理」、「新しく合成した化合物を調べる方法を学ぼう」、「共焦点レーザー顕微鏡を用いた動物細胞における細胞骨格の観察」、「ショウジョウバエの観察と解剖」、「ホウレンソウから葉緑体を分離する」、「DNA電気泳動の技を磨く」、「情報科学 入門講座：入門！ ゲームプログラミング」、「環境工学とモンテカルロシミュレーション」、「蒸しパンから考える調理科学実験」）を実施した。</p> <p>さらに、平成29年3月28日には6校の生徒106名が、本学キャンパスにて、本学教員による指導の下、課題研究の発表を行い、優秀な発表者は学長が表彰した。</p> |

| | |
|------------------|--|
| 中期目標【M21】 | 大学と附属学校等の連携の下で、先進的な教育研究の場として、附属学校等を学内外の研究者や研究機関に開放する。 |
| 中期計画【K37】 | 大学内部局・センター及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携して、例えば附属高等学校教養基礎科目の教程を改良する等、新たな理系教育の方法論を開発する。児童生徒の理科教育の改革を進めると同時に、幼小中高が共同使用できる科学教育の環境を整備する。また、特に幼小中の保護者に対する科学的思考、理系教育の啓発事業を実施し、評価を行い、発達段階に応じた理系人材育成リソースの開発成果を社会に発信する。また、データを蓄積し、将来の追跡調査の準備を行う。 |
| 平成 28 年度計画【37-1】 | 大学内部局・センター及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携して、既存の教育プログラムの改良に着手するとともに、新たなプログラム開発の準備を開始する。また、附属学校の授業への大学教員の参画の検討、生徒及び保護者を対象としたサイエンスセミナーの企画・実施、初等中等教育段階の教材開発の検討、研究の世界を紹介する啓発的な資料の作成と配布を行う。 |
| 実施状況 | <p>次世代の我が国を支える理系女性人材を育成するために、大学・附属学校・センター等の本学のリソースを活用し、初等・中等教育からの人材育成、女子生徒の進路選択に大きな影響を及ぼす保護者への啓発活動等を推進した。</p> <p>① 高大連携の推進による理系女性人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学教員による附属高校での授業を従前の教養基礎科目に加えて、新たに『探求Ⅰ「生命・医療・衛生」(理系科目)』授業で実施。ライフサイエンス分野より教授等を2名派遣することで、専門分野での質の高い授業が実施された。また、大学においても、高大連携特別教育プログラムとして、附属高校生のうち希望者に大学講義への聴講を認めているなど、高大連携による理系人材育成の取組を推進している。 <p>② 女子中高生の理系への進路選択に大きな影響を与える保護者等への啓発のため、児童生徒及び保護者を対象としたシンポジウム等を開催。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女子中高生及びその保護者を対象とし、リケジョー未来シンポジウム「サイエンスの学びから将来への夢へ」を3回開催した。また、女性リーダー育成のための相互協力協定を締結している福井県の敦賀市及び山梨県甲府市でもシンポジウムを開催し、学外から計474名の参加があり、社会全体として女性の理系選択への理解促進に寄与した。 ・ 保護者が理系に関心を持つことで、子供が理系を進路の選択肢とすることを目的として、附属幼稚園の保護者を対象とし、物理・数学分野を中心とする事前学習及び科学館での体験学習を実施し、11名の参加があった。 <p>③ 次世代の我が国を支える理系人材を育成するため、理科教育の方法を初等・中等教育課程に即して確立することを目的に、以下の取組を実施し、新たなプログラム開発のための検討を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 附属小学校では、理科においてデジタル計測を取り入れ、気圧・照度・湿度・pH等の定量的な捉え方の教育を開始した。 ・ 附属中学校では、気象観測に関わる気圧計や湿度計等の機器を操作し、気象現象が身近なものとして捉えられるよう教育を行った。 |

| |
|----------|
| ○ 項目別の状況 |
|----------|

| |
|-----------------|
| I 業務運営・財務内容等の状況 |
|-----------------|

| |
|------------------------|
| (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標 |
|------------------------|

| |
|-----------------|
| ① 組織運営の改善に関する目標 |
|-----------------|

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗 状況 |
|--|---|----------|
| <p>【K40】 年俸制教員の採用・切替えを促進し、平成33年度までに20名以上とするとともに、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行う。</p> | <p>【40-1】 年俸制教員の採用・切替えを促進するとともに、教職員の適正な配置を行うため、学長主導で第3期の人事計画を策定する。</p> | IV |
| <p>【K41】 第2期に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、40歳未満の若手教員の採用を促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員における割合を16%以上にする。</p> | <p>【41-1】 優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、40歳未満の若手教員の採用を促進する。</p> | III |
| <p>【K42】 自己点検・評価の実施等、教職員の業務実績の評価方法の改善及びそれを踏まえた給与への反映の在り方を検証し、見直す。</p> | <p>【42-1】 教員の個人活動評価の見直しに伴う評価の給与への反映方法を検討する。また、事務職員の業務実績の評価方法を改善するため、評価者を対象とした研修を実施する。</p> | III |
| <p>【K43】 第2期に引き続き、女性の役職への登用を促進し、30%の目標達成を継続する。</p> | <p>【43-1】 女性の役職への登用を促進するため、メンター制度の活用や柔軟な勤務体制の促進を図り、30%の目標達成を継続する。</p> | IV |
| <p>【K44】 グローバル女性リーダー育成機能を更に強化するため、学長のリーダーシップの下、グローバル女性リーダー育成研究機構及びヒューマンライフイノベーション開発研究機構に、研究機能強化のために必要な人員を配置する等、必要な資源を優先して配分する。</p> | <p>【44-1】 グローバル女性リーダー育成研究機構及びヒューマンライフイノベーション開発研究機構に、研究機能強化のために必要となる人員及び研究予算を配分する。</p> | III |

| | | |
|---|--|-----|
| <p>【K45】 ガバナンス機能を更に強化するため、第2期に設置した学長戦略機構、教員人事会議、内部統制システム等について、平成30年度までに管理・運用状況の総点検を行い、規則改正、管理体制や運用の見直しを行う。</p> | <p>【45-1】 ガバナンス機能を強化するため、平成27年度から実施している学長戦略機構、教員人事会議、内部統制システム、リスク管理の有効性等を検討する。</p> | III |
| <p>【K46】 学長特命補佐や学長特別顧問等の学内外の人的資源を積極的に活用し、学長補佐体制の強化等により、ガバナンス体制を強化する。</p> | <p>【46-1】 学長補佐体制を強化するために、定期的に学長と学長特命補佐等が意見交換を行い、寄附金等の外部資金獲得や大学経営の重要事項に反映させる。また、経営協議会の学外委員からの提言を経営に活用する。</p> | III |

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

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|---|---|------|
| 【K47】 ヒューマンライフイノベーション開発研究機構（ヒューマンライフイノベーション研究所、人間発達教育科学研究所）を新設し、人間の発達段階に即した心身の健康と生活環境の向上を意図したイノベーション実現のための世界水準の研究拠点を構築する。 | 【47-1】 生命科学・生活科学・人間発達科学等の本学の強み・特色ある分野を結集・融合したヒューマンライフイノベーション開発研究機構を新設し、機構の下にヒューマンライフイノベーション研究所及び人間発達教育科学研究所を置くとともに、研究拠点構築に向けて国内外の研究機関、企業等との連携を強化する。 | III |
| 【K48】 グローバル女性リーダー育成機能の強化・推進の目標に則した教育機能強化を図るべく、ジェンダー視点に立脚した教育研究組織の再編・改革案を策定する。 | 【48-1】 本学のミッションであるグローバル女性リーダーの育成機能を最大限発揮できる教育研究組織の在り方について検討・分析を開始する。 | III |

| |
|---|
| I 業務運営・財務内容等の状況 (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標 ③ 事務等の効率化・合理化に関する目標 |
|---|

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|---|------|
| 【K49】 業務の IT 化やアウトソーシング等、これまで行ってきた事務の効率化を継続して実施する。加えて、情報システムの更新や新規導入の際には、クラウドの導入を優先的に行う、平成 29 年度までに電子ファイルを用いた会議資料のペーパーレス化を行う等、更なる合理化を推進する。 | 【49-1】 IT 化やアウトソーシングが可能なものについて、順次実施する。また、既存の業務システムにおいて、クラウドへ移行できるシステムがあるか否かを検討する。さらに、会議資料のペーパーレス化について、試行的に運用を開始する。 | III |
| 【K50】 職能開発と意識改革を進めるため、第 2 期に引き続いて SD (スタッフ・ディベロップメント) 研修等を実施するとともに、国際業務等に対応するため、国内外における職員の研修 (語学研修を含む。) の機会を増加させる。 | 【50-1】 組織の中での自分の役割を再認識する等、意識の向上を目的とする SD 研修を実施する。また、事務職員に対して研修に関する要望等の調査を行い、研修内容の見直しを検討する。さらに、研修を受講する機会を増やすため、語学研修等において e-learning を取り入れることを検討する。 | III |

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**1. 学長のリーダーシップ発揮とガバナンス強化**

本学の教育研究機能の強化を意図した全学的組織改革構想（三次元改革）に基づき、平成 26 年度には事務組織改革（執行体制の一元化、総括副学長の設置等）による学長支援体制の強化を、平成 27 年度には教員組織改革（教員組織の一体化）による機能強化のための教員資源の再配分を実施するとともに、学長を議長とする教員人事会議（教員選考の一元化）の設置により学長のビジョンに沿った戦略的人事を可能とした。これらの改革を基礎に戦略的取組を更に推進した。

1) 学長補佐体制の強化【46-1】

学長のリーダーシップに基づく戦略的取組推進のために、学内外の人的資源を活用した学長補佐体制の強化を以下のとおり行った。

- ① 平成 28 年度より企業経営を専門とする外国人有識者を経営協議会委員としたことで、グローバルな視点からの経営戦略を推進する体制が強化された。
- ② 寄附金等の獲得に向けて「チーム未来開拓プロジェクト」を設置したことにより、ファンドレイジング担当の学長特命補佐を含む組織体制が強化された。
- ③ メディア関連専門の有識者を学長特命補佐としたことで、スペシャルタナークチャーの開催、本学と筑波大学の連携協力に関する協定締結等の本学の戦略的取組を社会に発信する機会が増大した。

2) 教育研究組織の再編成【48-1】

グローバル女性リーダー育成等の機能強化への取組、社会情勢の変化を踏まえて、本部・センター等の教育研究組織の見直しを実施し、本部については7から5、センターについては22から16への組織の統廃合を行った。特に、グローバル人材育成推進本部と男女共同参画推進本部を統合することで、グローバルな視点に立った男女共同参画の推進をより強化した。

3) 学内資源の重点的配分【44-1】

本学のミッションであるグローバル女性リーダーの育成等、機能強化のための取組を促進するため学内資源の重点的配分を実施した。

- ① 学長主導の下に策定した平成 28 年度予算編成方針において、本学のミッションであるグローバル女性リーダーの育成等、機能強化のための取組に学内予算の重点配分を明示し、戦略的研究組織である「グローバル女性リーダー育成研究機構」及び「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」に学内予算

の5%相当の337,310千円を配分した。

- ② さらには、前年度に教員組織を一体化し設置した「基幹研究院」より両研究機構に学長の戦略的人事に基づき 10 名の教員を再配置するとともに、「グローバル女性リーダー育成研究機構」においては、著名な外国人研究者を招聘するなど、教員資源の重点的配分を実施した。

2. 教職員の雇用環境、人事評価

平成 26 年度に導入した年俸制、また、平成 27 年度に実施した年俸制に係る業績評価制度の整備を基礎に、大学の機能強化、若手研究者の雇用促進、国際的に著名な研究者の招聘による本学の教育・研究の活性化を促進した。

1) 人事・給与システムの弾力化【40-1】

年俸制教員の採用促進等、教育・研究の活性化のための取組を以下のとおり行った。

- ① 平成 28 年度は 11 名の年俸制教員を採用した。特に、本学の戦略的研究組織である「グローバル女性リーダー育成研究機構」に海外より重点研究領域に係る外国人研究者を長期で 2 名採用するなど、研究教育の活性化が図られた。これらの取組により、年俸制教員は平成 28 年度末で 24 名となっている（目標値 20 名以上）。
- ② 人事・給与システムの弾力化として、新たにクロスアポイントメント制度を整備し、平成 29 年 4 月より早稲田大学との間で同制度を活用する。
- ③ 第 3 期における教員人事計画については、学長のリーダーシップの下、平成 27 年度に実施した人件費シミュレーションに基づく定員管理の方向性や若手教員の雇用促進を示すとともに、平成 30 年度の心理学科設置のための教員資源の再配分等を決定した。

2) 若手研究者の雇用促進【41-1】

第 3 期教員人事計画に 40 歳未満の若手教員比率の目標値（16%）を明示するとともに、各年度における採用目標人数等のシミュレーションを行うなど、優秀な若手教員の雇用を全学的に促進するための取組を実施した。

- ① 雇用促進の方針としては、若手研究者の採用拡大及び年俸制による雇用を基礎とし、平成 28 年度においては、3 名の若手教員を採用した。これらの取組により 40 歳未満の若手教員の割合は平成 27 年度の 7.2%から平成 28 年度末

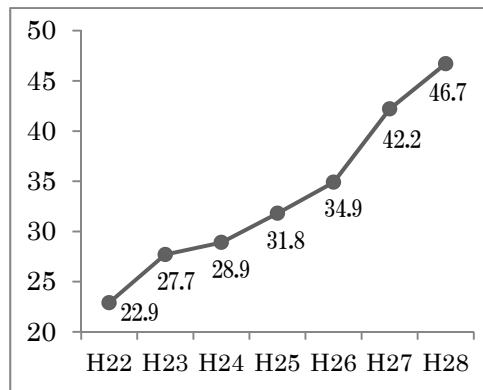
で7.9%へと増加した。

- ② 国立大学改革強化推進補助金（特定支援型）に採択され、将来の定年退職者の空きポストを活用し、テニユア教員となる40歳未満の若手教員を4名採用した。本補助金で採用された若手教員は、将来の理工系女性リーダーを支える人材を育成する目的で、物理・化学等の分野へ重点配置した。

3) 女性の役職への登用促進【43-1】

平成25年度に30%を超えた女性の管理職比率は、平成27年度には42.2%となり、平成28年度においても46.7%に増加するなど、高い水準を維持した。また、将来の女性管理職養成のため、以下の取組を実施した。

- ① 学長を補佐し特定事項について企画・立案及び連絡調整を行う学長補佐に女性教員を3名登用することで、将来、大学運営を担う人材の養成に取り組んだ。
- ② 平成28年4月1日より実施した本学の女性活躍推進対策行動計画に基づき、育児のために早出遅出を行うことができる職員の対象範囲を拡大する規定改正を行うなど、仕事と家庭、育児を両立できる勤務環境の整備に取り組んだ。



▲「管理職全体に占める女性の割合」

I 業務運営・財務内容等の状況

(2) 財務内容の改善に関する目標

① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|--|------|
| <p>【K51】</p> <p>研究組織の新設や重点化による研究力の強化や、URA の配置等による研究支援体制の構築を通じて、競争的資金を積極的に獲得する。それに伴う間接経費を増加させること等により、自己収入を第2期中期目標期間の平均に比して20%増加させる。</p> | <p>【51-1】</p> <p>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構に対して、人員及び予算の重点配分を行い、当該拠点を中心とした学内外の連携による外部資金の獲得を検討する。また、URAを中心に学内外の調整・連携強化による外部資金の獲得に関する検討を行うとともに、平成27年度に設置した未来開拓基金について、学長特命補佐を活用した募金活動を実施する。</p> | IV |
| <p>【K52】</p> <p>研究者がより大型の競争的資金の獲得に取り組み、また、科研費の新規採択率が、毎年度、全国平均を上回る水準を維持していくために、研究費の配分見直し等、新たな研究者支援方策を実施する。</p> | <p>【52-1】</p> <p>大型の競争的資金の獲得に向けた新たな支援策を検討する。また、科研費の新規採択率が全国平均を上回る水準となるよう、現行の支援を継続するとともに、実施内容の見直しを検討する。</p> | III |
| <p>【K53】</p> <p>受託研究等の外部資金や寄附金等の増加、特に寄附研究部門又は寄附講座の招致に向けて、専門スタッフの配置等により、企業等に対して本学の教育・研究の最新情報の提供等を戦略的に行う。</p> | <p>【53-1】</p> <p>新たな寄附研究部門及び寄附講座の設置に向けた学内支援策の検討、実施体制の整備、学外への情報発信の在り方等を検討する。</p> | III |

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

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|---|--|------|
| 【K54】 経費を効果的かつ効率的に使用するために、業務フロー分析等により業務をゼロベースで見直し、また、第2期に引き続き、計画的調達、調達手法・仕様の改善、複数年契約の対象拡大を行う。 | 【54-1】 2～3の事務担当課の業務内容を棚卸しして、効果的な事務処理体制や事務情報システムの更なる活用方法等を検討し、試行する。また、随意契約が可能な調達案件の一部を試行的に一般競争入札にする等、調達手法や仕様の改善を行う。 | Ⅲ |
| 【K55】 第2期に引き続き、会議等の業務実施方法の見直し等により管理業務を合理化、効率化することによって、一般管理費を抑制する。 | 【55-1】 会議の改廃統合や参加メンバーの精選化に向けて検討し、学内会議開催の延べ時間を削減する。また、電気、ガスの使用量の削減方法を検討し、全学として経費削減の方針を策定する。 | Ⅲ |

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

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|--|------|
| 【K56】 法人資産の運用管理に関する基本計画を策定し、大学の施設について、廃止も含めた資産の有効活用の観点から点検・評価を行い、貸付等が可能な資産について、法人の活動に支障の生じないよう留意しつつ積極的に貸付等を行う。 | 【56-1】 大学の施設のうち、主として貸付を行っている資産の収支を分析する。 | III |
| 【K57】 毎年度、資金運用計画を策定し、債権等を含めた運用手法の中から、資金を適切かつ最も有利となるよう運用する。 | 【57-1】 平成27年度に策定した資金運用基本方針に基づき、資金運用計画を策定する。同計画に則って、余裕資金を安全かつ有利となるよう運用する。 | III |

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等**1. 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加**

財務基盤の確保のために、平成 27 年度に設置したチーム未来開拓プロジェクトを中心に以下の取組を実施し、寄附金収入が大幅に増大した。

- 1) 平成 27 年度に設置したチーム未来開拓プロジェクトにおいて、平成 28 年度は月 1 回ペースでプロジェクト会議を開催し、学長特別顧問及び学長特命補佐（ファンドレイジング担当）の助言を受け、寄附金戦略や多角的な募集方法を検討し、このプロジェクトの冠基金である①女性リーダー育成のための修学支援事業②同窓生との連携と社会貢献を目指した学びの場整備事業③共同研究や社会人教育等の推進事業、の三つの柱を趣旨とした「未来開拓基金」を積極的に広報展開した。その結果、寄附の申込件数が対前年度比で 42.6%増加するとともに、特に趣旨②に賛同された方々から「国際交流留学生プラザ建設費及びパブリックアート設置費用」として多額の寄附の申出があったことにより、寄附金受入額は対前年度比 486%増となった。【51-1】
- 2) 寄附税制改正を受け、国立大学法人お茶の水女子大学修学支援事業基金運営要項を制定し、修学支援を行うための体制を整えた。【51-1】
- 3) お茶の水古本募金を実施した。（古本など、提携企業に買い取ってもらい、その際の買取金額が未来開拓基金へ寄附される仕組み。平成 28 年度実績：6,486 冊、240 千円）【51-1】
- 4) 研究助成金獲得の支援において、研究者に対して公式ウェブサイトを通じて助成金応募情報を積極的に提供したことにより、大型の研究助成金申請へと結び付き、複数の公益財団法人等の大型助成金を獲得した。【53-1】

寄附金受入総額（前年度比）

単位：千円

| 区分 | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 増減額 | 比率 |
|----------|----------|-----------|-----------|------|
| 基金 ※1 | 140,080 | 1,177,000 | 1,036,920 | 740% |
| 研究支援等 ※2 | 36,830 | 113,480 | 76,650 | 208% |
| 寄附研究部門 | 52,000 | 52,000 | 0 | 0% |
| 総計 | 228,910 | 1,342,480 | 1,113,570 | 486% |

※ 1. 平成 28 年度未来開拓基金受入実績：350 人 1,065,780 千円（うち修学支援事業分 163 件 17,840 千円）

※ 2. 大型助成金の受入：2 件 55,000 千円

2. 経費の抑制【55-1】

- 1) 会議の改廃統合や参加メンバーの精選化に向けて、学内会議の実態を把握するため、会議台帳の作成及び平成 27、28 年度（9 月末時点）の会議時間等の学内調査を実施した。学内調査の結果に基づき、年間会議開催数及び参加メンバーの多い会議を重点的に見直しの対象とすることとした。平成 28 年度は、平成 29 年度の室の見直しにより廃止した財務室、総務室の延べ会議時間 99.6 時間を削減した。
- 2) 経費削減のための基本方針となる省エネルギー法に基づいたエネルギー管理標準の全面的な見直しを実施し、同法に適合したエネルギー管理標準の明文化やエネルギー管理方針の策定等を行った。さらに、同方針をベースに、電気・ガス等の契約内容の変更を順次実施した。
 - ① ガス需給に関する基本契約の見直しを行い、大口契約及び長期 5 年契約に契約変更を実施したことで、年間 1,350 千円の料金削減メリットを得た。
 - ② 契約電力についての検討及び変更を行い、平成 29 年 4 月から適用することで、年間 1,820 千円の料金削減が見込まれることとなった。

3. 資産の運用管理の改善【56-1】

資産の有効活用の観点から学長戦略機構会議において大学施設の点検・評価を行った。その結果、志賀高原体育運動場については、毎年約 11,000 千円の学内負担が発生しているとともに、近年利用者が継続的に減少していること、さらには老朽化による多額の大規模修繕費用が今後必要となることを踏まえ、平成 29 年度末で同施設を廃止することとした。このことにより、教育研究施設の維持管理に係る継続的な予算を生み出し、安心・安全なキャンパスづくりのために必要な営繕を行うこととした。

I 業務運営・財務内容等の状況

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

① 評価の充実に関する目標

| | |
|----------|---|
| 中期 目標 | 【M32】 教育研究の多様性、教育の質保証及び研究の質の向上の観点を踏まえ、第2期で整備された自己点検・評価体制、教員個人活動評価方法の PDCA サイクルを更に精緻化して、大学運営の改善に活かす。 |
|----------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗 状況 |
|---|--|----------|
| 【K58】 教員自身の質の向上に資するために、第2期に構築してきた「教員活動状況データベース」の評価項目の更なる適正化を行うことで、より教員活動の実態に即した評価システムを平成 32 年度までに再構築する。 | 【58-1】 平成27年度より新規入力項目となった教員個人の「目標の設定及び自己評価」の入力状況の分析を行う。また、必要に応じ、従来の入力項目の妥当性の点検及び管理システムのインターフェースの改良を行う。 | III |
| 【K59】 教育研究等の更なる質の保証・向上を図るために、外部評価を踏まえ、全学評価実施要項等を見直した上で、平成 30 年度までに自己点検・評価を実施し、評価結果を大学運営の改善に反映させる。 | 【59-1】 自己評価書を作成の上、大学機関別認証評価を受審する。 | III |

I 業務運営・財務内容等の状況

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期
目標

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗 状況 |
|---|--|----------|
| 【K60】 第2期に引き続き、様々な広報媒体を通じて情報受信者のニーズに対応した研究者情報及び大学ポートレートを活用した教育情報を、迅速かつ正確に公表する。 | 【60-1】 情報受信者のニーズを調査し、その分析結果を踏まえ、情報受信者のニーズに対応した研究者情報及び大学ポートレートを活用した教育情報を公表する。 | III |
| 【K61】 全ての教育研究プロジェクトの活動状況や、お茶の水女子大学E-bookサービスの英語版を、平成30年度を目処に公開する等、本学の教育研究活動状況及び研究成果を国内外に向けて、更に積極的に発信する。 | 【61-1】 お茶の水女子大学E-bookサービスによる成果をグローバルに発信するため、サイトの英語化を検討する。また、本学の教育研究活動状況を積極的かつリアルタイムで国内外に向けて広く発信する。 | III |

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等**1. 自己点検・評価に関する取組****1) 大学機関別認証評価の受審【59-1】**

大学機関別認証評価について、平成28年6月に「大学機関別認証評価自己評価書」を大学改革支援・学位授与機構に提出するとともに、同機構からの確認事項、根拠資料を含めて評価基準に対する実施状況について、適正な回答を行った。10月に実施した同機構の訪問調査では、学長、副学長、教職員、学生、卒業生に対する面談の実施、授業見学の実施及び施設見学の実施を行った。その結果、平成29年3月「基準を満たしている」旨の評価結果を得るとともに、11項目の取組について優れた点として取り上げられたこと、また、更なる向上が期待される点として2項目が取り上げられるなどの成果を得た。

また、評価結果で改善を要する点として指摘のあった「学士課程、大学院課程ともにシラバスの記載内容に精粗の差が残存している」については、学内説明会で周知するとともに、高い評価を得ている教員のシラバス記載例を紹介した研修会を平成29年3月に開催した。今後も継続して研修会を実施し、改善を行うこととしている。

2) 自己点検・自己評価の年次別実行計画の策定【59-1】

自己評価書の作成年度の重なりを回避し、自己点検・評価を一層効果的に行うため、総合評価室で年次別実行計画（第3期計画の具体的実施体制とスケジュール）を策定するとともに、関連規程を整備した。

3) 教員個人活動評価「特記事項」の定性的評価の決定【58-1】

教員個人活動評価の評価領域「教育、研究、社会貢献・産学（官）連携、国際活動、大学運営」を5項目に設定し、業績を点数化して評価しているが、さらに、客観的で定性的な評価を行うため、領域ごとに設けている「特記事項」欄の業績を、総合評価室でピアレビューすることを決定した。

4) 教員活動状況データベースの利便性の向上【58-1】

教員活動状況データベースの利便性の向上及び入力負担の軽減を図るため、総合評価室を中心とするワーキンググループを設置し、インターフェースの改良（55項目から42項目へ改修）を行った。

2. 情報提供に関する取組**1) オープンキャンパス用教育紹介映像の作成【60-1】**

学部オープンキャンパスや大学見学に直接訪問する生徒を対象に、教育組織及び教育の特色に関する概要について、中高生からも受け入れやすい映像とするためのアニメーションを交えた紹介映像にリニューアルし、平成29年度のオープンキャンパス等で公開することとしている。

2) プレスリリースや記者会見の増加【60-1】

広報担当を中心として、本学が実施する活動について、プレスリリースや各種協定に関する会見を積極的に情報発信しており、平成27年度より22件増の30件（プレスリリースは、7件から24件、記者会見は、1件から6件へ）に増加したことから、社会からの関心の高まりを示している。

3) 公式ウェブサイト「Contents Management System (CMS) システム」の導入【60-1】

公式ウェブサイトを簡易・迅速に更新・作成できる「CMS システム」を、全校体制で導入した。その結果、随時更新が可能となり、本学の強み、特色などを、時宜を逃さず発信できる体制を整備した。

4) 学生「広報アテンダント」の実施【60-1】

本学学生が大学広報の業務を体験しながら、「情報発信力」「問題解決力」「おもてなしの心」を身につけるため、「広報アテンダント」として学生目線での大学紹介を行っている。平成28年度は、高校生に対するキャンパスツアーや大学広報誌の記事作成及びSNSによる情報発信の実施など、学生の広報活動を推進する体制を整備している。

5) 「教育情報の発信」及び「研究者情報の発信」【60-1】【61-1】

学校教育法施行規則の改正を受けて、既に公開している学部・大学院等の教育活動等に関する情報について、公式ウェブサイト上に整理し、発信した。

また、研究者情報についても、公式ウェブサイトを通じて発信している。

I 業務運営・財務内容等の状況

(4) その他業務運営に関する重要目標

① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期
目標

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗 状況 |
|---|--|----------|
| 【K62】 グローバル化とイノベーション推進の観点に立ち、サステイナビリティにも配慮して、平成 27 年度に実施した見直しに基づき、平成 28 年度に新たなキャンパスマスタープランを策定し、国の財政措置の状況を踏まえつつキャンパス環境の整備を進める。 | 【62-1】 新たなキャンパスマスタープランを策定し、計画的にキャンパス環境の整備を進める。 | III |
| 【K63】 第 2 期に引き続き、施設設備の有効活用の観点から、施設マネジメントに基づく点検・評価を行い、更なる施設設備の有効活用を行う。 | 【63-1】 施設の有効活用を目的として、全学的な施設利用実態調査を行う。 | III |
| 【K64】 設備機器の更新時に省エネ型機器を導入し、主要設備機器の効率的な運用等、多様な手法により、平成 33 年度までに温室効果ガス排出量を 17%削減する。 | 【64-1】 平成33年度までに温室効果ガス排出量を17%削減するため、更新計画に基づき既存設備の省エネ化を図るとともに、多様な手法を検討する。また、地球温暖化対策(温室効果ガス排出量の削減)計画に基づく総合的な対策によって、温室効果ガス排出量を削減する。 | III |

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

| | |
|----------|---|
| 中期 目標 | 【M35】 幼児、児童、生徒及び学生を含めた本学構成員全体の安全意識の向上を図るとともに、特に、災害時における危機管理体制の構築及び防災対策を充実させる。 |
|----------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗 状況 |
|--|--|----------|
| 【K65】 幼児、児童、生徒及び学生を含めた本学構成員全体に対する安全教育（全学的な避難訓練・防災訓練を含む。）を更に推進するとともに、地元自治体と協力した実践的な防災活動体制を整備し、安否確認を含めた災害時の対応システムを活用する。 | 【65-1】 幼児、児童、生徒及び学生を含めた構成員全体に対する避難・防災訓練等の実施方法を検討する。また、地元自治体との防災対策の連携の在り方を検討する。 | III |
| 【K66】 災害時において近隣住民に一時的な避難場所を提供するのみならず、平時から防災教室等の住民への啓発講座を開講する等、防災センターとしての機能を整備する。 | 【66-1】 地元住民への防災に関する啓発講座を計画する。また、防災センターとしての機能の基本的な整備方針を検討する。 | III |
| 【K67】 全学的な安全管理体制を確立し、定期的な危険箇所点検・改修、危険物質管理を推進し、安全性の高い学内環境を整備する。それとともに、安全衛生に係る有資格者の育成を促進し、労働安全衛生法等の法令を踏まえた安全意識向上のための啓発を行う。 | 【67-1】 学内定期点検を行い、危険箇所等をチェックし、学内環境整備改善方法を検討する。また、安全・衛生管理に関する研修会を実施し、教職員の安全意識を向上させる。 | III |

I 業務運営・財務内容等の状況

(4) その他業務運営に関する重要目標

③ 法令遵守等に関する目標

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗 状況 |
|---|--|----------|
| <p>【K68】</p> <p>第2期に引き続き、「研究活動における不正行為」、「研究費の不正使用」に関し、管理組織・管理責任・管理方法を明確にして学内外へ公表していくとともに、映像教材、パンフレット、法令に関わるセミナー等を通して、倫理教育を徹底する。</p> | <p>【68-1】</p> <p>研究不正、研究費の不正使用の防止に向けて、セミナー開催等の研究倫理教育を定期的に行い、学内の理解を深める活動を推進する。</p> | III |
| <p>【K69】</p> <p>第2期に引き続き、リスクアプローチ監査の手法を用いた内部監査を、毎年（定期又は不定期に）実施し、計画・結果等を学内に周知することで、研究費不正が起きないように抑止・監視する。</p> | <p>【69-1】</p> <p>監事、監査法人と連携を取りながら、リスクアプローチ監査を含む内部監査を効率的に行い、監査計画・結果を学内に周知する。また、第3期の監査計画を作成する。</p> | III |
| <p>【K70】</p> <p>人権擁護推進のためのアクションプランを平成28年度に更新するとともに、初任者研修、部局ごとの研修会やワークショップ等、構成員の立場を考慮した研修を通じて、人権擁護の意識を共有する機会を設ける。</p> | <p>【70-1】</p> <p>人権擁護のためのアクションプランを更新し、ハラスメント防止対策を検討する。また、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害防止ガイドラインの見直しを行う。</p> | III |
| <p>【K71】</p> <p>第2期に引き続き、情報セキュリティ向上のための情報基盤システムを維持・強化し、運用・管理体制の整備・強化を進める。情報セキュリティに関連する規程及び手順の整備を、平成30年度を目処に完了させる。また、セキュリティポリシーを適時見直す。</p> | <p>【71-1】</p> <p>学内の各業務システム、教育システムを搭載しているキャンパスクラウドについて、システムの更新を実施する。また、情報セキュリティに関する規程・手順の整備を進める。</p> | III |
| <p>【K72】</p> <p>学生・教職員のセキュリティ意識を向上させるためのリテラシー教育について、学生の授業や教職員の講習等を通じて強化する。</p> | <p>【72-1】</p> <p>大学構成員の情報セキュリティ意識を高めるための研修を実施する。</p> | III |

(4) その他の業務運営に関する特記事項等**1. 施設マネジメントに関する取組****1) 施設の有効利用と維持管理【63-1】**

スペースの流動的・弾力的利用を推進するため、学長戦略機構会議において、大学戦略に沿った室使用の方針策定を行った。この策定に基づき、申請書を関係課で取り纏め、その取り纏めた原案について学長戦略機構会議で審議・決定を行うこととしており、大学施設の効率的な管理と戦略的な活用を図っている。

2) キャンパスマスタープラン 2016 の策定【62-1】

第3期中期目標・中期計画に掲げた理念を踏まえ、魅力あるキャンパスを実現するために、従来のキャンパスマスタープラン 2013 を抜本的に見直すこととし、キャンパスマスタープラン 2016 の策定に関する作業部会を設置した。作業部会では、女性の夢の実現を支援するための学びの場を提供するとともに、安心・安全なキャンパスづくりを基本に、6つの基本方針(①国際的な教育研究機能の発展、②産学官連携の強化と地域貢献の推進、③幅広い世代の女性の学びを支援するための環境づくり、④歴史と伝統の継承、⑤0歳から高齢者まで安全・安心な教育研究環境の確保、⑥地球環境に配慮した教育研究環境の実現)を定め「キャンパスマスタープラン 2016」を策定した。今後は、社会情勢の変化等を考慮し、5年ごとにアクションプランを更新していく。

また、学生の能動的・多面的な学修環境を強化するため、附属図書館増改築整備計画について、平成 29 年度の完成を目指し、設計業務を完了した。

3) 多様な財源を活用した整備手法【46-1】【51-1】

同窓生との連携と社会貢献を目指した学びの場を整備するために、寄附金を財源とする「未来開拓基金」を立ち上げた(平成 28 年 4 月)結果、多くの方々から寄附いただき、「国際交流留学生プラザ」建設計画(平成 30 年度完成予定)に着手した。

4) 環境保全対策とエネルギーマネジメントの推進【64-1】

温室効果ガス排出量を平成 33 年度までに 17%削減するため、更新計画に基づき、蒸気暖房エリアの縮小と運転時間の短縮を行った結果、平成 27 年度より 53,425 m³削減するとともに、教室の照明器具を計画的にLED型に取り替えたことで 330kWhの削減が図られ、CO₂排出量を全体で 28.2 t 削減したことで、エネルギー使用の効率化を推進した。

5) 「インフラ長寿命化計画(行動計画)」の策定【62-1】

文部科学省の行動計画を踏まえて、本学が管理する施設の維持管理を着実に推進するために、「インフラ長寿命化計画(行動計画)」を策定(平成 29 年 3 月)するとともに今後の点検・診断の結果に基づき、行動計画の見直しを行い、キャンパスマスタープランとの整合を図りながら計画的に進めることとした。

2. 安全管理・危機管理の充実

1) 防災委員会を中心とする安全管理体制を強化してきたが、一時避難場所として地域住民を受け入れる体制整備の実施、防災に関する講義の開講、教材の作成等、新たな事案を実施する部会として、防災委員会の下に「防災教育専門部会」「防災センター専門部会」を設置した。この設置に伴い、文京区と連携した近隣住民の受け入れについて検討を開始したことや、関連規程を整備し、「防災・危機管理」の授業科目を開講した。さらに、近隣住民への防災に関する啓発講座を開催(平成 29 年 2 月)したことで、参加者(23 名)から熱心な質問が寄せられ、住民等の防災に関する意識が高まった。【66-1】

2) 消防署など地域の関係機関との連携の下、「震度 5 強程度の大規模地震の発生」を想定した避難訓練を実施(平成 28 年 11 月)するとともに、幼児、児童、生徒及び学生に対して、安全教育を強化する取組として、講演会を開催した。【65-1】

3. 法令遵守意識の向上

1) 公的研究費の不正防止に向けた取組として、本学に雇用されて研究活動に従事している者及び本学の施設や設備を利用して研究に携わる者を対象に、研究倫理教育の徹底と理解度の把握を目的として、科学技術振興機構が提供する、CITI Japan プログラムを利用した研究倫理教育の受講を義務づけ(354 名/研究者及び研究に携わる職員)、倫理教育を徹底させた。【68-1】

2) 法令遵守の取組として、法令や学内の就業規則を理解し、コンプライアンスに関する意識を高めるために、新任教職員に対して、研究者倫理やハラスメント等に関する研修を実施し倫理等の意識の向上を図った。また、教職員研究費の不正使用防止に関する研修会を 2 回実施するとともに、動画配信による受講も実施したことで、研究倫理の意識向上に向けて取り組んだ。【68-1】【70-1】

3) 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の施行に伴う取組として、女性の夢の実現を支援する学びの場にふさわしい人権擁護体制を積極的に取り入れるため、セクシュアル・ハラスメント等人権委員会で「人権擁護推進のため

のアクションプラン」を策定（平成28年10月）するとともに、附属学校教員に対して、障害者の平等に関する研修の実施や、教職員を対象とした、発達障害に焦点を置いたテーマによる研修を実施し（平成29年3月）、発達障害の正しい知識や理解を深め、今後の学生対応の向上を図った。【70-1】

4. 監査業務の充実【69-1】

第1期及び第2期にわたる取組の成果を踏まえ、第3期中期目標・中期計画の推進に向けた計画的かつ効果的な監査を行うため、監事、会計監査人及び監査室の連携強化を図るとともに、PDCAサイクルの実施と、監事監査や内部監査の監査結果を運営改善に反映させる「第3期監査計画」を策定した。

5. 情報セキュリティ対策基本計画等に関する取組

1) 文部科学省通知「国立大学法人等における情報セキュリティ強化について」を踏まえて策定した、「情報セキュリティ対策基本計画」に関する取組として、「情報セキュリティインシデント対策基本計画」を刷新（平成29年1月31日）するとともに、5本の関連実施手順を整備（「情報インシデント対応手順（インシデントフロー図を含む）」、「外部委託における情報セキュリティ対策実施手順」、「ソフトウェア開発における情報セキュリティ対策実施手順」、「外部委託における情報セキュリティ対策に関する評価手順」、「情報システムアカウント発行手順」）したことで、情報事故が発生した場合の対応体制を整備した。【71-1】

2) 情報セキュリティの向上に関する取組として、情報推進室を中心に関連規程（①情報セキュリティ委員会規程、②個人情報の管理に関する規則、③情報公開取扱要項）を整備するとともに、学生・教職員を対象としたセキュリティ教育（e-learning教材の活用を含む）を実施した。また、標的型攻撃メールに対する予防訓練として、偽メール送信を全学で2回実施（平成28年10月、11月）し、注意喚起することで情報セキュリティの向上を図った。【72-1】

3) 情報機器の管理を徹底する取組として、情報基盤センターと図書・情報課を中心に、認証ネットワークへの移行を推進するとともに、独自のFirewallを導入している部局等との情報の共有、ソフトウェア資産の管理状況（PC519台）を確認し、セキュリティ管理に必要な対策を整備した。

さらに、情報セキュリティ関連の事故に対応するため、損害賠償保険（不正アクセス等に関する損害賠償、個人情報漏洩時の損害賠償）の支払限度額を見直し、1億円に引き上げた。【71-1】

| |
|-------------------------------|
| II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画 |
|-------------------------------|

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

| |
|---------------|
| III 短期借入金の限度額 |
|---------------|

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|---|--|------|
| 1 短期借入金の限度額 1,117,168千円 2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。 | 1 短期借入金の限度額 1,117,168千円 2 想定される理由 運営費交付金の受け入れの遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。 | 該当なし |

| |
|------------------------|
| IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画 |
|------------------------|

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|------|------|------|
| なし | 特になし | 該当なし |

| |
|----------|
| V 剰余金の使途 |
|----------|

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|---|---|--|
| 決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。 | 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27年度に発生した剰余金66,371,773円のうち、附属図書館増改築事業の事前調査及び設計費として48,718,260円を充てた。 |

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

| 中期計画 | | | 年度計画 | | | 実績 | | |
|--|-----------|--|---|-----------|---|-------------------|-----------|---|
| 施設・設備の内容 | 予定額(百万円) | 財源 | 施設・設備の内容 | 予定額(百万円) | 財源 | 施設・設備の内容 | 予定額(百万円) | 財源 |
| ・講堂耐震改修 ・小規模改修 | 総額 271 | 施設整備費補助金(115) (独)大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金(156) | ・講堂耐震改修 ・小規模改修 | 総額 141 | 施設整備費補助金(115) (独)大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金(26) | ・講堂耐震改修 ・小規模改修 | 総額 136 | 施設整備費補助金(115) (独)大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金(21) |
| <p>(注1) 施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p> <p>(注2) 小規模改修について平成28年度以降は平成27年度と同額と試算している。なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。</p> | | | <p>注) 金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。</p> | | | | | |

○ 計画の実施状況等

- ・ 講堂耐震改修：大学講堂の天井等（非構造部材）の耐震改修を実施した。（115百万円）
- ・ 講堂耐震改修：保健管理センター及び大学食堂のトイレ全面改修を実施した。（21百万円）
- ・ （独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金を平成27年度と同額で計画していたところ平成28年度の交付額は5百万円減額された。

VII その他 2 人事に関する計画

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|---|--|---|
| <p>○ 年俸制教員の採用・切替えを促進し、平成33年度までに20名以上とするとともに、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行う。</p> <p>○ 第2期に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、40歳未満の若手教員の採用を促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員における割合を16%以上にする。</p> <p>○ 第2期に引き続き、女性の役職への登用を促進し、30%の目標達成を継続する。</p> <p>○ 職能開発と意識改革を進めるため、第2期に引き続きSD（スタッフ・ディベロップメント）研修等を実施するとともに、国際業務等に対応するため、国内外における職員の研修（語学研修を含む。）の機会を増加させる。</p> <p>○ 人権擁護推進のためのアクションプランを平成28年度に更新するとともに、初任者研修、部局ごとの研修会やワークショップ等、構成員の立場を考慮した研修を通じて、人権擁護の意識を共有する機会を設ける。</p> <p>（参考） 中期目標期間中の人件費総額見込み 24,053百万円（退職手当は除く。）</p> | <p>1. 年俸制教員の採用・切替えを促進するとともに、教職員の適正な配置を行うため、学長主導で第3期の人事計画を策定する。</p> <p>2. 優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、40歳未満の若手教員の採用を促進する。</p> <p>3. 教員の個人活動評価の見直しに伴う評価の給与への反映方法を検討する。また、事務職員の業務実績の評価方法を改善するため、評価者を対象とした研修を実施する。</p> <p>4. 女性の役職への登用を促進するため、メンター制度の活用や柔軟な勤務体制の促進を図り、30%の目標達成を継続する。</p> <p>5. 組織の中での自分の役割を再認識する等、意識の向上を目的とするSD研修を実施する。また、事務職員に対して研修に関する要望等の調査を行い、研修内容の見直しを検討する。さらに、研修を受講する機会を増やすため、語学研修等においてe-learningを取り入れることを検討する。</p> <p>（参考1）平成28年度の常勤職員数 362人 また、任期付職員数の見込みを123人とする。</p> <p>（参考2）平成28年度の人件費総額見込み 4,647百万円（退職手当は除く）</p> | <p>※ 1. 【40-1】、2. 【41-1】、4. 【43-1】は、「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等（P. 23～P. 24）参照。</p> <p>3. 【42-1】</p> <p>① 平成28年11月に課長を対象として、評価者研修を実施。評価者としての役割、評価手法の再認識、部下の指導等管理職としての資質向上が図られた。</p> <p>② 教員の個人活動評価について、「研究」に対する評価期間を過去5年間としていたところを、より業務実績を正確に反映するため、直近の実績（1年間）とすることを決定し、平成30年度実施の評価から適用することとした。</p> <p>5. 【50-1】</p> <p>① 平成28年10月に副課長を対象として、SD研修を実施。上司との接し方、部下の指導・教育のポイント、業務改善の進め方等の研修を通じて、将来管理職としてリーダーシップを発揮するための資質向上が図られた。</p> <p>② e-learningを利用して会計、人事、情報等の資質向上を目指す職能向上研修を平成28年9月から10月に、TOEIC対策のための研修を平成28年12月～翌2月に行った。</p> <p>③ 平成29年1月にマレーシア クアラルンプールにて海外研修を実施。本学で実施している英語研修を受講している事務職員に実践の機会を与えることによって、国際感覚の養成と語学力の向上に寄与した。</p> <p>④ 平成29年2月にイギリス、ドイツの大学に教員とともに事務職員5名を派遣し、海外の大学における国際交流及び図書館等の調査、教職員と交流する研修を行った。</p> <p>⑤ 研修に関する要望等の調査結果を踏まえて、研修を体系化し年間研修計画を年度当初に職員に提示。業務繁忙期を避けた年度の早期での計画的実施及び同種の研修の複数回実施により、職員の研修を受ける機会の増加を目指すこととした。</p> |

○ 別表 1 (学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

| 学部の学科、研究科の専攻名等 | 収容定員 | 収容数 | 定員充足率 | 学部の学科、研究科の専攻名等 | 収容定員 | 収容数 | 定員充足率 |
|----------------|------------|------------|----------------------|-----------------------|------|-----|-------|
| | (a) (人) | (b) (人) | (b)/(a) × 100 (%) | 人間文化創成科学研究科 博士前期課程 | | | |
| 文教育学部 人文科学科 | 220 | 251 | 114.0 | 比較社会文化学専攻 | 120 | 124 | 103.3 |
| 言語文化学科 | 320 | 380 | 118.7 | 人間発達科学専攻 | 54 | 78 | 144.4 |
| 人間社会科学科 | 160 | 185 | 115.6 | ジェンダー社会科学専攻 | 36 | 43 | 119.4 |
| 芸術・表現行動学科 | 108 | 115 | 106.4 | ライフサイエンス専攻 | 87 | 100 | 114.9 |
| 学部共通 | 20 | - | - | 理学専攻 | 140 | 137 | 97.8 |
| 計 | 828 | 931 | 112.4 | 生活工学共同専攻 | 7 | 8 | 114.2 |
| 理学部 数学科 | 80 | 96 | 120.0 | 修士課程 計 | 444 | 490 | 110.3 |
| 物理学科 | 80 | 96 | 120.0 | 博士後期課程 | | | |
| 化学科 | 80 | 95 | 118.7 | 比較社会文化学専攻 | 81 | 152 | 187.6 |
| 生物学科 | 100 | 112 | 112.0 | 人間発達科学専攻 | 42 | 100 | 238.0 |
| 情報科学科 | 160 | 171 | 106.8 | ジェンダー学際研究専攻 | 12 | 31 | 258.3 |
| 学部共通 | 20 | - | - | ライフサイエンス専攻 | 43 | 52 | 120.9 |
| 計 | 520 | 570 | 109.6 | 理学専攻 | 39 | 47 | 120.5 |
| 生活科学部 食物栄養学科 | 144 | 155 | 107.6 | 生活工学共同専攻 | 2 | 5 | 250.0 |
| 人間・環境科学科 | 96 | 110 | 114.5 | 博士課程 計 | 219 | 387 | 176.7 |
| 人間生活学科 | 260 | 304 | 116.9 | 附属小学校 (帰国児童教育学級含む) | 690 | 659 | 95.5 |
| 学部共通 | 20 | - | - | 附属中学校 (帰国生徒教育学級含む) | 380 | 353 | 92.8 |
| 計 | 520 | 569 | 109.4 | 附属高等学校 | 360 | 359 | 99.7 |
| 学士課程 計 | 1,868 | 2,070 | 110.8 | 附属幼稚園 | 160 | 157 | 98.1 |

○ 計画の実施状況等