

平成 31 事業年度に係る業務の実績及び第 3 期中期目標期間
(平成 28~31 事業年度) に係る業務の実績に関する報告書

令和 2 年 7 月



お茶の水女子大学
Ochanomizu University

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～令和3年3月31日）
 理事4名、監事（非常勤）2名
 ④ 学部等の構成

学部	
文教育学部 理学部 生活科学部	
研究科	
人間文化創成科学研究科	
センター等	
○附属図書館 ○保健管理センター ○グローバル女性リーダー育成研究機構 グローバルリーダーシップ研究所 ジェンダー研究所 ○ヒューマンライフイノベーション開発研究機構 ヒューマンライフイノベーション研究所 人間発達教育科学研究所 ○理系女性教育開発共同機構 ○教学IR・教育開発・学修支援センター ○外国語教育センター ○リーディング大学院推進センター ○国際教育センター ○グローバル協力センター	○ソフトマター教育研究センター ○文理融合AI・データサイエンスセンター ○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 ○リエゾン・URA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	いずみナーサリー

⑤ 学生数及び教職員数：

- ・学部学生数 2,038名（うち留学生 19名）
- ・研究科学生数 835名（うち留学生 141名）
- ・聴講生・選科生・研究生学生等 145名（うち留学生 75名）
- ・教員数 203名、職員数 109名（附属学校職員も含む）
- ・附属学校生徒等数 1,490名（附属幼稚園園児数 156名、附属小学校児童数 632名、附属中学校生徒数 342名、附属高等学校生徒数 360名）、附属学校教諭数 90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、個人個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

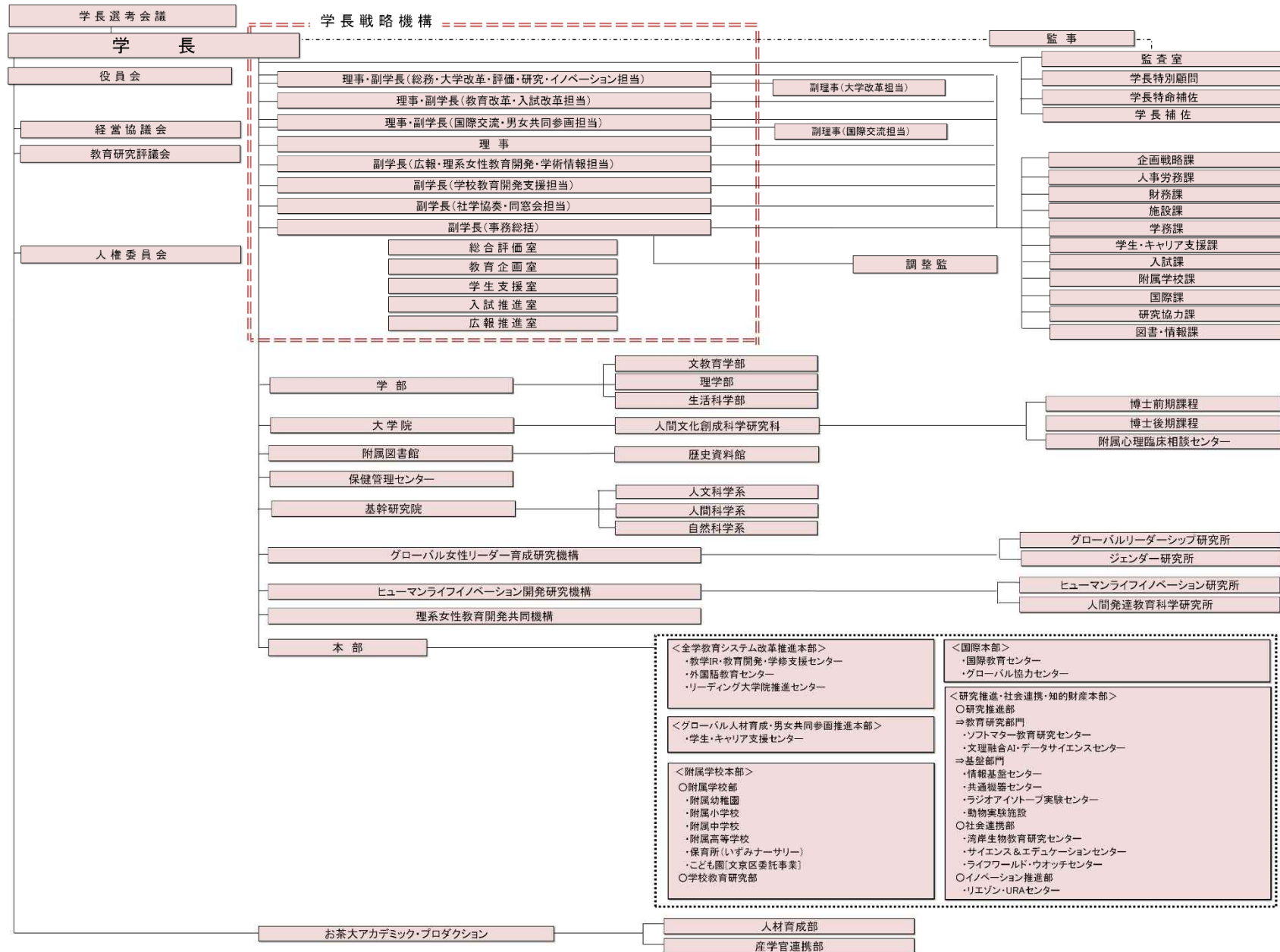
企業・行政・研究機関等の外部機関や地域との連携・相互交流を更に深め、人間力強化を目指した本学ならではの教育・研究の成果を社会に還元する。また、これまでの東日本大震災の被災地支援のための実践活動を更に深化させて、防災・減災対策や復興支援のための教育プログラムの作成、キャリア支援活動等を推進し、その成果を全国に向けて発信する。

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。

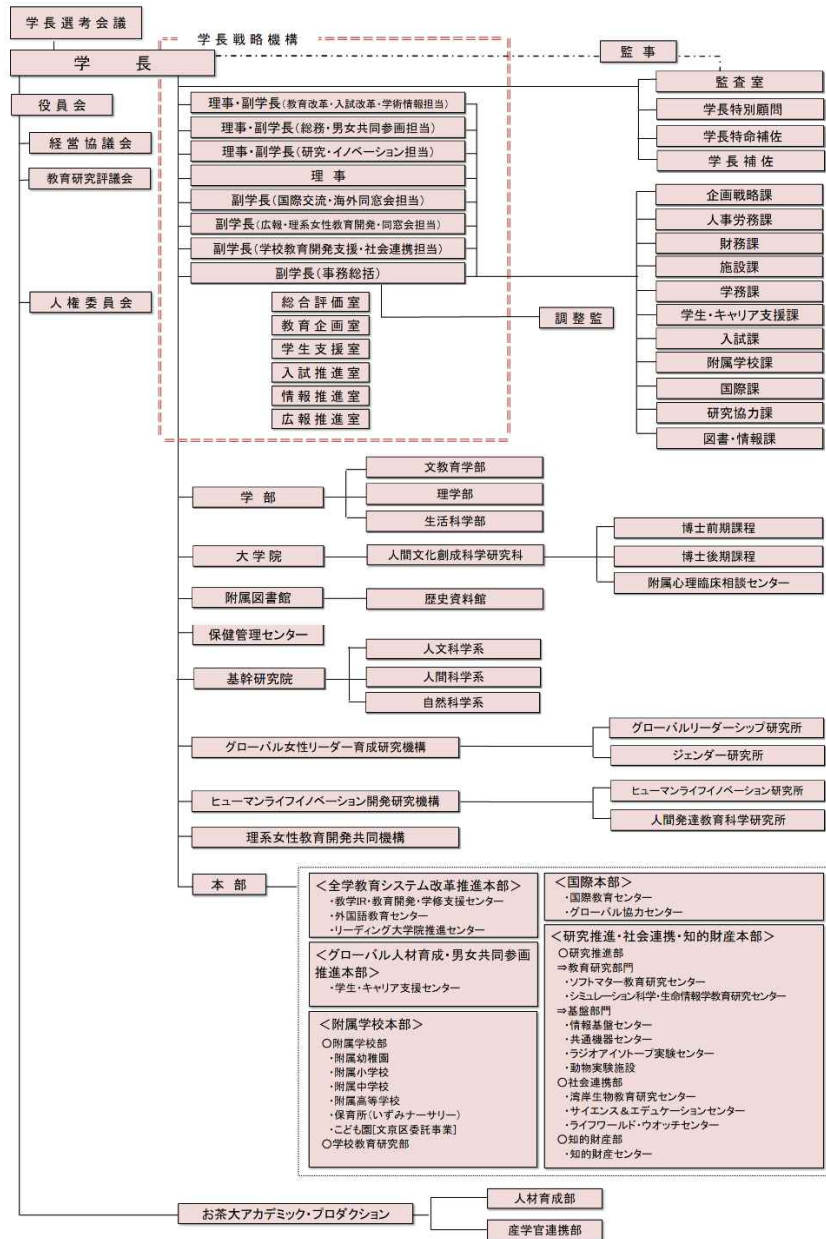
(3) 大学の機構図

次頁に添付

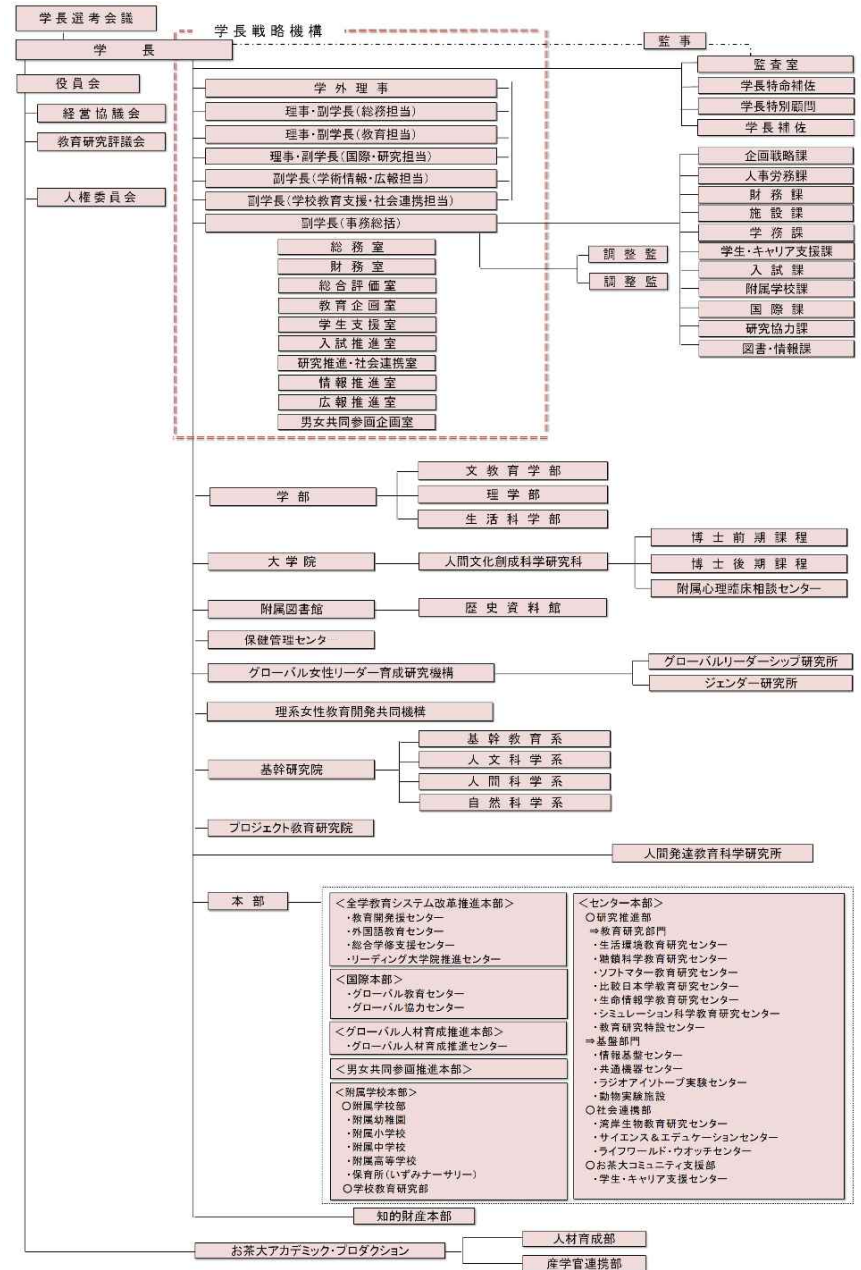
○ 大学組織図（令和元年度）



○ 大学組織図 (平成 30 年度)



○ 大学組織図 (平成 27 年度)



○ 全体的な状況

本学は、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ことをミッションとする。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して、様々な取組を推進してきた。

重点研究分野の取組

研究に関する第3期中期目標期間においては、本学の特色ある研究分野を融合・発展させるため、本学の強み・特色である「生命科学・生活科学・人間発達科学」の分野を重点研究として、国内外における産官学の研究機関と連携し「国際的な研究拠点形成」に向けて、新たな研究組織「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」を構築し、社会に向けてその成果を発信することを目標とした。

この目標達成に向けて、優秀な研究者を有する学外の研究機関・企業等との間で連携協定を結び、大学院教育の充実と研究活動の推進を図ったほか、得られた研究成果を社会に向けて発信してきた。加えて、教育研究の更なる進展のため、学長裁量経費を効果的に配分する等「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取組を進めた。さらに、発展が期待される「IT・人工知能分野」においても人工知能や言語知能情報処理の技術を活用した研究の支援を開始している。

また、本学のミッションである「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」するため、「グローバル女性リーダー育成研究機構」を拠点として、「新しいグローバル女性リーダーシップ論」の構築を推進してきた。中でも、アジア最大の女子大学である梨花女子大学（韓国）と協定を締結し、「アジア型の新たな女性リーダーシップ像」を提案し、「指標開発」の共同研究を進めた。加えて、実績を有する外国人研究者を雇用して「グローバル女性リーダーの育成及び研究の活性化」を促進し、国際的な研究拠点形成に向けたネットワークを拡大してきた。

教育改革の取組

学部教育の向上においては、Society5.0時代の到来等による社会からのデータサイエンス人材育成に向けて体制を整備するため、令和元年6月に既存組織を改組して「文理融合 AI・データサイエンスセンター」を設置した。加えて、基礎・実証系心理学と臨床・実践系心理学の科目群を融合した特色ある教育プログラムとして、平成30年度より新たに「生活科学部 心理学科」を設置し、学生の受入れを開始した。さらに、「学部段階から博士前期課程への進路を見据えた一貫した教育理念に基づく人材養成」を行うため、平成30年度より特別入試制度

による「学士・修士一貫トラック」の導入を進めた。

大学院教育の向上においては、超領域的な自主協働研究グループ「PBTS (Project Based Team Study)」を取り入れた「グローバル理工学副専攻」プログラム教育（「博士課程教育リーディングプログラム」に採択）を平成25年度から開始している。このプログラムは、社会が必要とする理工系人材を養成するため、産官学の分野から多彩な人材をアドバイザーボードに迎えて高度な研究力と実践力を備えた人材育成を行っている。令和元年度の評価結果（日本学術振興会による）では、「計画を上回る優れた成果を挙げている」として「S評価」を受けており、加えて、学生の研究成果がインターンシップ先の企業に認められ、共同研究に発展している。また、生活者の視点をもった女性研究者・技術者の育成を目指し、日本の産業界を支える活力となるための専攻として、平成28年度に奈良女子大学と連携し、日本の女子大学で初めて「工学」の学位が取得できる大学院として「大学院生活工学共同専攻」を設置した。修了生は、工学分野において就職をしていることから「生活工学」を担う人材の養成が順調に進んでいることが明らかである。平成28年度には、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が主催する「研究成果展開事業大学発新産業創出プログラム技術シリ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の事業が採択され、社会全体の健康度向上を図ることが期待されている。

学生支援の取組

学生への支援に関しては、平成30年4月に多彩な学習空間とアクティブラーニング環境を充実させた「新附属図書館」を完成させた。この新附属図書館は「三つの柱」（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）を基盤として建設された。また、本学の新たなシンボルであり、キャンパスの国際交流の拠点となる「国際交流留学生プラザ」も、寄附金によって平成31年3月に竣工し、海外からの優れた研究者たちの講演会やワークショップ、留学説明会の開催、海外協定校とのオンライン授業を行う等、様々な国際交流イベントや情報交換の場としての活用を開始している。さらに、学生のニーズに応じた生活支援を充実させるため、老朽化した国際学生宿舎（築50年超）にかわる「新学生宿舎」を大塚キャンパス内に建設することを決定し、令和4年4月の開設を目指して計画を進めている。加えて、学ぶ意欲のある優秀な学生に対し、経済的支援として授業料制度に基づく支援や本学独自の予約型奨学金制度「みがかずば奨学金」等、学部・大学院併せて33の奨学金を充実させている。

社会連携・社会貢献・地域連携の取組

本学は、これまで実践的で多様な価値観を持つ女性リーダーを育成し、自治体・地域・企業等と連携して、日本の女性活躍促進のための取組や、地域が持つ

課題解決に積極的に貢献してきた。平成 26 年度より企業で管理職を目指す社会人女性を対象とした生涯学習講座「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾」を開講し、女性のエンパワーメントとリーダーシップ、財務会計・経営戦略等、実践に即したプログラムを提供し、キャリアアップを目指す女性の生涯学習支援を行ってきた。加えて、第 2 期中期目標期間より、「みがかずば研究員制度」等の本学独自の女性研究者支援の取組を継続して実施したこと等が評価され、平成 30 年度に、「東京都女性活躍推進大賞」（教育部門）を受賞している。また、平成 28～令和元年度の 4 年間で、女性の採用や登用に高い関心を有する企業 19 社と連携した「女性活躍促進連携講座」を設置し、インクルーシブな社会環境を創出できる女性人材の育成に力を入れている。さらに、理科離れの課題を解決するため、東京都文京区・北区・港区、埼玉県戸田市等と協定を締結し、研修及び特別授業を通じて理科教育支援を行ってきた。小学校・中学校・高等学校の児童・生徒のニーズに応じた理科教育支援活動を進めるとともに、教員、理科支援員の科学力の向上にも貢献してきた。加えて、平成 24 年度から福井県と継続して「未来きらりプログラム」の拡大と共同研究を推進するとともに、平成 28 年度から（株）ブリヂストンと包括協定を締結して「未来起点プログラム」を足踏させた。また、文京区からの委託を受けて、平成 28 年度に国立大学法人初の「認定こども園」を設置し、質の高い保育サービス・幼児教育の提供と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の社会への還元を目指した。

途上国支援の取組

開発途上国をも含めた世界の女子教育支援では、平成 14 年から文部科学省、外務省及び独立行政法人国際協力機関（JICA）等と連携して、アフガニスタン女子教育支援をはじめとするアジア・アフリカ・中東地域の女性や幼児のための教育支援を、17 年間に亘って継続して行っている。この取組は、本学のミッションに沿った支援活動であり、平成 29 年度には「アフガニスタン女子教育支援 15 周年記念公開シンポジウム」を開催し、駐日アフガニスタン・イスラム共和国特命全権大使から、15 年間に渡る本学の継続的な支援によってアフガニスタンの女子教育に大きな進展が見られたことが高く評価された。

附属学校園の取組

附属学校では、「教員需要の減少期における教員養成・研究機能の強化に向けて一国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書一」（文部科学省：平成 29 年）を踏まえて、重要な意思決定を行う機関として「お茶の水女子大学附属学校評価委員会」を平成 29 年 12 月に設置し、附属学校のカリキュラムの作成、研究支援、附属学校教員の労働環境安全等について進めてきた。特に教員のワーク・ライフ・バランスの観点では、「原則 21 時に各校舎

を施錠する方針の決定」、「管理職への円滑な任用と負担の公平性を担保するための主任教諭の任期制導入」等の労働環境改善を進め、「オールお茶の水」体制で整備・強化してきた。加えて、これまで大学と附属学校が開発・実践してきた授業材料等の教育コンテンツを掲載した「お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」を開発し、教育研究成果や活用事例を広く外部に発信してきた。また、奈良女子大学との連携によって設置した「理系女性教育開発共同機構」では、幼小中高の早い段階から「理数分野」への興味関心が持てるよう、「理数系教育プログラム副教材の開発」、「リケジョー未来シンポジウムの開催」等を通じ、同機構の取組が女子中高生の理系への進路選択を推進する役割を果たしてきた。

業務運営の取組

業務運営の改善及び効率化では、人事・給与マネジメント改革を踏まえた「第 3 期教員人事計画」を策定し、「年俸制適用教員の採用の推進」、「40 歳未満の若手教員の採用促進」、「クロスアポイントメント制度の推進」、「女性の役職登用の促進」等、戦略的に進めてきた結果、年俸制適用教員の採用や 40 歳未満の若手教員の採用では、目標値の上方修正申請を文部科学省へ行うとともに、女性の役職者登用では、平成 28 年度から 35%以上の高い水準を継続して達成している。

財務内容の取組

財務内容の改善に関しては、新たな自主財源の確保として、平成 27 年 11 月に設置した特定基金「未来開拓基金」への寄附活動を「オールお茶の水」体制で強力に推進したことで、寄附金収入が第 2 期中期目標期間の平均（22,313 万円）と比較して第 3 期中期目標期間（平成 28～令和元年度）は約 3.5 倍の 79,305 万円と大幅に増加したことや、平成 30 年度に新設した「社会連携講座」を整備し、平成 30 年度には 390 万円、令和元年度 383 万円の増収となった。さらに、大学食堂等において民間企業とのネーミングライツ（施設命名権）契約の締結を行い270 万円の増収となるなど、「自己収入を第 2 期中期目標期間の平均に比して 20%増加させる」という目標に対し、4 年連続して目標を大幅に上回る成果を挙げている。また、共同研究における間接経費の見直し（10%から 30%へ）を行い、令和 2 年 4 月から実施している。

板橋団地の国際学生宿舎では、老朽化のため、令和 4 年 4 月を目処に大塚キャンパスに新寮を建設することとし、その跡地を活用して定期借地とすることを決定した。令和元年 12 月には文部科学省へ貸付申請し、認可を受けた。さらに、東村山郊外園の一部土地の処分計画を進めており、令和 3 年 4 月には売却の目処がたっている。加えて、「遺贈」による個人資産の受入のため「お茶の水女子大学教育環境整備基金運営要項」を整備し、文部科学省から「現物資産寄付のみなし譲渡所得非課税」の承認が得られた。

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 1</p>	<p>健康科学・人間発達科学分野における国際的研究拠点形成</p>																																
<p>中期目標【M9】</p>	<p>本学は女性のライフスタイルに即した支援体制を持つ特色を活かし、グローバル女性リーダーの育成、ジェンダー研究、生命科学、生活工学、人間発達科学、日本学等、大学として重点化を図る特定分野について、海外機関とも連携した世界水準の国際拠点を構築する。それとともに、多様な基盤的研究を推進する。</p>																																
<p>平成 31 年度計画【17-1】</p>	<p>子ども期から高齢者までのこことからだの健康維持に関わる重点研究を「発達障害」、「炎症性疾患」、「生活習慣病」に定め、研究を引き続き推進する。その成果を、幼児期から大人までの各発達段階について教材としてまとめ、これらの疾患の予防に役立てる「健康支援・教育プログラム」の実践研究を開始する。防災・減災を含む安全・安心な社会環境構築に関して、引き続き研究を行い、開発した教材の成果等の検証を行う。</p>																																
<p>本学は、「人が一生を通じて心身ともに健康で幸せに暮らすための研究と教育を推進する」ことを第3期中期目標期間における新たな目標として掲げ、平成28年4月に「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」を設置した。本機構は、本学がこれまで特色としてきた生命科学・生活科学・人間発達科学分野の成果を集結させて文理融合の研究を行うもので、本機構の研究成果は少子高齢社会における様々な課題の解決に資するものとして学外の研究機関・企業等と協定を締結し、重点的に取り組んでいる。本機構の下に設置した二つの研究所「ヒューマンライフイノベーション研究所」及び「人間発達教育科学研究所」において、「健やかな育ち」、「活力ある暮らし」、「元気な老い」を研究テーマとして掲げ、中でも、重点研究分野（コア・コンテンツ）を「発達障害」、「炎症性疾患」、「生活習慣病」と定めて研究及び開発に取り組んできた。その成果として令和2年3月に実施した中間評価において、学外の有識者を含む9名から組織する「機構評価委員」により、特に「生命科学部門」「食物栄養部門」について、優れた研究論文等の業績が高く評価された。さらに、重点分野に関する研究の成果として、疾患ごとに教材を作成してその予防に役立てる「健康支援・教育プログラム」の実践研究を行っている。また、防災・減災を含む安心安全な社会環境の構築を目指す研究を推進した。令和元年度の状況は以下のとおりである。（関連計画：【K47】（p.35））</p>																																	
<p>(1) 機構全体の取組</p> <p>① 論文発表や学会参加に対する支援策として、論文掲載料補助、英文校閲料補助、学会参加費補助等の国際活動支援、共同研究支援策を平成30年度に引き続き実施した。また、<u>国内外の研究者や機関との共同研究を更に進め、積極的に学術論文や学会発表等で公表することにより、研究成果を社会へ向けて発信（令和元年度は年間10件のシンポジウム・セミナー等を開催）してきた。</u>これらの取組により、本機構の平成28～令和元年度の実績について、共同研究・受託研究・受託事業件数は11件から27件、論文発表は57報から103報、国際学会での発表・講演は45件から68件、ニュースリリースは2件から83件と実績を伸ばした。いずれも機構設置当初の平成28年度と比して向上が著しく、重点領域における成果が明らかである。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="981 962 1839 986"> <p>▼ヒューマンライフイノベーション開発研究機構の実績（平成28～令和元年度）</p> </div> <div style="width: 45%;"> <table border="1"> <caption>共同研究・受託研究・受託事業の件数</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>共同研究</th> <th>受託研究</th> <th>受託事業</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R1</td> <td>16</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="width: 45%;"> <table border="1"> <caption>研究成果発信の実績</caption> <thead> <tr> <th>発表形式</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>論文発表</td> <td>57</td> <td>60</td> <td>143</td> <td>103</td> </tr> <tr> <td>国際学会での発表・講演</td> <td>45</td> <td>39</td> <td>82</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>ニュースリリース</td> <td>2</td> <td>17</td> <td>63</td> <td>83</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>		年度	共同研究	受託研究	受託事業	H28	6	5	0	R1	16	3	9	発表形式	H28	H29	H30	R1	論文発表	57	60	143	103	国際学会での発表・講演	45	39	82	68	ニュースリリース	2	17	63	83
年度	共同研究	受託研究	受託事業																														
H28	6	5	0																														
R1	16	3	9																														
発表形式	H28	H29	H30	R1																													
論文発表	57	60	143	103																													
国際学会での発表・講演	45	39	82	68																													
ニュースリリース	2	17	63	83																													

- ② これまで本機構で実施してきた研究成果等の実績について、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の妥当性を検証するため、海外の有識者を含めた評価委員会を組織し、令和2年3月に国際シンポジウムの開催と併せて外部評価を受けることとした。国際シンポジウムは、新型コロナウイルス感染拡大を受けて開催は延期となったが、令和2年3月に書面審査による外部評価を受けた。令和元年度中に取りまとめた「お茶の水女子大学ヒューマンライフイノベーション開発研究機構中間報告書 健康で心豊かな「人生」を科学する～ヒューマンライフイノベーションの創出と挑戦～」に基づく書面審査では、これまで機構が実施してきた取組が国際的な水準にあるとして高い評価を受けるとともに、今後の更なる研究進展に向けて、大学院生や海外からの研究員の受入等による人材育成に更に注力することや、機構において実施する融合研究が一層深化することを期待する提言を受けた。令和2年度以降、評価結果を反映させて、研究をより進展させていくこととした。

(2) 各研究所における融会的実践研究の取組

① 「健やかな育ち」(子ども期)に関する研究【人間発達教育科学研究所】

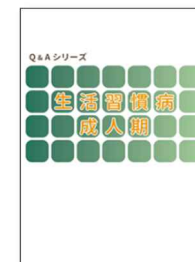
- ・ 保育の質の評価フレームワークに関する効果測定を行うため、「こども園地域連絡協議会」を開催し、効果測定の方法を検討した。
- ・ 発達障害児の療育を含む、子どもの発達と子育て支援の包括的評価システムの開発を目指し、就学期までを縦断する多施設共同研究を引き続き実施した。
- ・ 養育環境格差、教育・社会格差の長期縦断調査の成果について、国内外での発信を引き続き行った。
- ・ 子ども期の発達障害に関する親や保育士・教師向けの研修の教材作成に向けて検討を行った。

② 「活力ある暮らし」(成人期)及び「元気な老い」(高齢期)に関する研究【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】

- ・ 子育て中の親のペアレンティング及びワーク・ライフ・バランスに関する長期縦断調査の成果発信を、引き続き実施した。
- ・ 祖父母世代の次世代養育機能に関する全国調査の成果発信を、引き続き行った。
- ・ 高齢者施設と在宅の高齢者の食事と栄養状態についての調査研究を基に、脂質摂取に関する低栄養問題について、平成31年度4月から新たな研究に着手した。
- ・ 炎症性疾患、メタボリックシンドロームの予防と改善、神経変性疾患やロコモティブシンドロームに関する共同研究の成果を応用して、医薬品や機能性食品の開発に向けた研究に着手した。

③ 「健康支援・教育プログラム」の開発・実践【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】

- ・ 上記①②の成果も踏まえ、これまでの研究実績を基に、「健康支援・教育プログラム」(3種のコア・コンテンツに関して、疾病ごとにテキストを作成し、それに基づいた教育プログラムを構築するもの)を推進した。具体的取組として、本機構が、大学、こども園、附属学校園、学外機関と協働し、平成30年度に開発した、3種のコア・コンテンツ「発達障害」、「炎症性疾患」、「生活習慣病」に関する実践研究を行った。
- ・ 実践研究で収集した基礎データを基に、平成30年度に作成及び作成過程にある教材テキスト3種に加えて、コア・コンテンツに関して、その他の疾患に関するプログラム(「発達障害」、「炎症・感染症」及び「生活習慣病」)開発を開始した。



▲作成したテキスト
「Q&A シリーズ
「生活習慣病成人期」
(令和元年度)

④ 「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【ヒューマンライフイノベーション研究所】

- ・ 「大規模災害時の栄養・食生活支援活動ガイドライン」(全国保健所管理栄養士会平成31年3月)の普及啓発活動や、「日本栄養士会災害支援チーム」(JDA-DAT)の「赤ちゃん防災プロジェクト」によるハンドブックの作成等、災害時における栄養・食生活を支援する活動を引き続き実施した。

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】	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。
平成 31 年度計画【16-1】	平成 30 年度に実施した中間評価に基づき、「アジア型の新たな女性リーダー像」に関する研究を進めるとともに、「新しいグローバル女性リーダーシップ論」の構築に向けた研究を継続する。また、新たに 2 機関以上の海外機関と連携を進める。
<p>本学は、グローバルに活躍する女性リーダーの育成をミッションとし、女子大学として蓄積してきた教育の実践や研究成果を基礎として、女性のリーダーシップ教育・研究及び男女共同参画社会実現に資する国際的教育研究拠点を構築するため、「グローバル女性リーダー育成研究機構」を平成 28 年度に設置し、下記の取組を実施した。</p> <p>(1) 「アジア型の新たな女性リーダー像」及び「新しいグローバルリーダーシップ論」の構築に向けた研究推進</p> <p>① 「アジア型の新たな女性リーダー像」及び「新しいグローバルリーダーシップ論」の構築に向けて、平成 30 年度に実施した「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」の中間評価として、日本におけるリーダーシップ研究を基盤としつつ、ロールモデルの分析や評価指標となり得るインデックスの提案等の調査研究を積極的に進めるべきとの提言を受け、アジア型の新たな女性リーダー像を「従来の男性支配的な欧米型のリーダーシップと異なる新しい概念として、アジア各国の共通性と差異を見出す理論」として、世界各国と協働した新しいグローバルリーダーシップのパラダイムの創出を提唱している。</p> <p>② 令和元年度は、前年度の中間評価に基づき、アジア最大規模の女子大学である梨花女子大学（韓国）と「アジア型の新たな女性リーダー像」の構築に関する共同研究として、女性リーダーシップ index (Asian Women Leadership Model and Index) の共同開発を引き続き推進した。本研究については、<u>令和元年度より新たに調査研究対象を学生から社会人まで拡大し、アジアの文化的特徴 (Collectives, Family-oriented, filial piety 等) を踏まえた理論となるよう研究を深化させている。</u>また、「グローバル女性リーダーシップ」に関する基礎研究として、日本の職場における女性リーダーに関する調査、日本及びイタリアの大学生のリーダーシップに関する研究を新たに開始した。これに加え、<u>リーダーシップ育成プログラムの開発と教育効果検証指標の開発を開始し、リーダーシップに関わる全 25 の評価項目及び学修ポートフォリオによる評価システムを確立した。</u>本プログラムについては、令和 2 年度より、プログラムの実践を本格的に進め、「新しいグローバル女性リーダーシップ」に関する研究の深化に繋げていくこととした。</p> <p>(2) 海外連携機関の拡大（中期計画目標値：「10 機関」の達成）</p> <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の形成に向けて、本機構を中心として、女性研究者の招聘、国際シンポジウムやワークショップの開催、短期派遣プログラムの実施等を通じて連携を強化し、女性のリーダーシップ育成や、男女共同参画社会の実現に向けた様々な連携を進めた。令和元年度は新たにオックスフォード大学サイドビジネススクール（イギリス）、キングスカレッジ（イギリス）、ゴンザガ大学（アメリカ）の 3 機関との連携を推進し、国際的な研究拠点の構築に向けた海外ネットワーク拡大の取組を加速させた。このことにより、<u>令和元年度末時点の海外連携機関は延べ 10 機関となり、「令和 3 年度までに海外機関との連携を 10 機関以上行う」という中期計画【K16】を前倒して達成することができた。</u></p>	



▲女性リーダーシップ Index の共同開発メンバーによるパネル発表（アジア女性学会（R1. 12、梨花女子大学（韓国））

◆海外連携機関一覧（平成28～令和元年度）

年度	No	連携機関	連携内容
平成28年度	①	梨花女子大学 (韓国)	平成28年度よりアジアを代表する女子大学として連携を推進。平成30年度からは、アジア型グローバル女性リーダー育成のためのIndexを共同開発し、平成31年4月に研究成果をAnnual Report「Asian Women Leadership Model & Index Development」として発信。
	②	ノルウェー科学技術大学 (ノルウェー)	平成28年度より連携を進め、平成29年4月に本学にて国際シンポジウム「最も幸せな国のジェンダー平等」を開催。平成30年度末からはノルウェーリサーチカウンシルのINTPART助成金を獲得し、ノルウェーと日本のジェンダー平等及びダイバーシティの現状に関する国際比較研究等、事業成果を書籍として刊行することを目指して、共同事業を実施。(令和元～3年度)。
	③	ストラスブール大学 (フランス)	平成29年3月にストラスブール大学にて国際シンポジウム「モダン再考：戦間期日本の都市・身体・ジェンダー」を開催。
平成29年度	④	ベトナム女性学院 (ベトナム)	平成29年11月に研究交流に関する協定を締結。本機構の中間評価と位置づけた国際シンポジウム(平成31年1月)に、ベトナム女性学院副学長を登壇者として招聘。令和元年10月に男女共同参画副学長及び特任講師が訪問し、共同研究のテーマ等を検討。
	⑤	ミルズ・カレッジ (アメリカ)	平成29年度より研究者間での交流を推進し、平成30年7月には大学間学術交流連携協定を締結。令和元年10月31日にミルズ・カレッジ副学長が来訪し、男女共同参画副学長とジェンダー平等及びリーダーシップ教育に関する意見交換を実施。
平成30年度	⑥	セントメアリーズ大学 (アメリカ)	平成31年1月に大学間交流協定を締結。令和元年度にはアメリカで開催されたNAFSA 2019で共同パネル発表を実施。
	⑦	パヴィア大学 コッレージョ・ヌオーヴォ (イタリア)	平成29年度より連携を進め、令和元年度には「OCHA×PAVIA SUMMER SYMPOSIUM "Be yourself" 新しいリーダーシップの形」(令和元年7月)及び、短期派遣プログラム『ヨーロッパと日本をつなぐグローバル女性リーダー教育「ソフトスキルの修得」』(令和2年2月)において学生の交流を実施。
令和元年度	⑧	オックスフォード大学 サイドビジネススクール (イギリス)	令和元年8月に本機構の教員がオックスフォード大学サイドビジネススクールを訪問。女性のリーダーシップに特化したプログラムを中心に、研究交流を行う方針を決定。
	⑨	キングスカレッジ (イギリス)	令和元年9月に本機構長がキングスカレッジを訪問し、リーダー研究、リーダーシップ研究を連携して行っていくことを合意。
	⑩	ゴンザガ大学 (アメリカ)	令和2年1月に本機構長がゴンザガ大学を訪問。令和2年度より、研究交流を実施するとともに、オンラインによる両大学学生対象の授業を実施することを決定。

※ 中期計画【K16】では、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、令和3年度までに10機関以上の海外機関と連携し、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リーダーシップ像を提案し、新しいグローバル女性リーダーシップ論の構築を行うことを目標としている。

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。

平成 31 年度計画【19-1】

平成 30 年度に実施した中間評価の結果を踏まえた研究の機能強化を行う。また、引き続き国内外から女性研究者を招聘して学際的国際共同研究を進めるとともに、グローバル女性リーダー育成に係るネットワークを拡大する。

グローバル女性リーダー育成研究機構における重点領域を更に推進し、世界に向けた情報発信を行うため下記の取組を推進した。

(1) 女性研究者の招聘及びシンポジウムの開催（中期計画目標値：「毎年 10 名以上の女性研究者の招聘」の達成）

① 本機構におけるグローバル女性リーダーの育成及び研究の活性化に向けて、令和元年度は女性研究者を延べ 41 名招聘しており（海外：25 名、国内：16 名）、研究成果の発信としてシンポジウム等を 27 件開催し、約 2,200 名が参加する等、グローバル女性リーダーの育成に係るネットワーク拡大の取組を推進した。このことにより、平成 28～令和元年度の 4 年間に招聘した女性研究者の数は延べ 176 名（海外：108 名、国内：68 名）、シンポジウム等の開催件数は 109 件（参加者：約 7,700 名）に上っている。

◆女性研究者招聘実績（平成 28～令和元年度）

区分	年度内訳				合計
	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	
海外	31 名	23 名	29 名	25 名	108 名
国内	15 名	21 名	16 名	16 名	68 名
合計	46 名	44 名	45 名	41 名	176 名



② シンポジウムについては、社会情勢や本学のミッションと深く関わるものを開催しており、令和元年度は、世界経済フォーラムが発表する「ジェンダー・ギャップ指数」において、女性の政治参画の推進が世界各国において重要な課題となっていることを踏まえ、令和元年 11 月に東京都知事を本学に迎え、『女性が輝く TOKYO 懇話会「ガラスの天井を打ち破れ！～女性も男性も輝く未来へ～」』（約 450 名参加）を開催し、女性のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスについて大学生等若い世代に向けたメッセージを発信した。また、令和 2 年 1 月には、海外で活躍する女性リーダーである、ヴァッサー大学（アメリカ）学長（女性）並びにオックスフォード大学マートンカレッジ（イギリス）学長（女性）を本学に迎え、リーダーシップに関するセミナーを開催し、それぞれ約 100 名の学生が参加した。これらの取組に加え、本学では大学のミッションに基づき、令和 2 年 4 月より日本の女子大学として初めてトランスジェンダー学生（自身の性自認に基づき女子大学で学ぶことを希望する学生）の受入れを決定していることを踏まえて、トランスジェンダー研究の第一線で活躍する国内外の研究者をイェール大学（アメリカ）、トレント大学（カナダ）等から招聘して、国際シンポジウム「トランスジェンダーが問うてきたこと」（令和元年 12 月、参加者：約 120 名）を開催した。本シンポジウムでは、社会の高い関心を反映して多数の申し込みが殺到し、日本におけるトランスジェンダーをめぐる言説や、新自由主義とナショナリズム、メディアによる可視化／不可視化といった論点を巡って活発な議論が交わされた。



▲『女性が輝く TOKYO 懇話会「ガラスの天井を打ち破れ！～女性も男性も輝く未来へ～」』（R1.11）当日の様子。平成 30 年度の「東京都女性活躍推進大賞」受賞を機に東京都と共催。パネリストは左から、東京都知事 小池百合子氏、本学学長、(株)ブリヂストン 先端材料企画部長 青山美奈氏、東海旅客鉄道(株) 人事部勤労課担当部長 柴田裕子氏。

◆シンポジウム等開催実績（平成 28～令和元年度）

区分	年度内訳								合計	
	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度			
	開催数	参加者数	開催数	参加者数	開催数	参加者数	開催数	参加者数	開催数	参加者数
シンポジウム	11 件	690 名	10 件	658 名	5 件	878 名	6 件	1,418 名	32 件	3,644 名
セミナー	17 件	401 名	13 件	424 名	17 件	540 名	15 件	461 名	62 件	1,826 名
講演会・研修会	4 件	1,537 名	1 件	80 名	4 件	314 名	6 件	340 名	15 件	2,271 名
合計	32 件	2,628 名	24 件	1,162 名	26 件	1,732 名	27 件	2,219 名	109 件	7,741 名

(2) 学際的国際共同研究の推進（中期計画目標値：「毎年 5 件以上の国際共同研究の実施」の達成）

令和元年度は新規・継続合わせて 6 件の国際共同研究を推進した。中でも、令和元年度より新たに国立台湾大学との連携により進めている「新しい生殖技術と国際ネットワーク：アジア比較研究」については、海外の助成金（Kim Koo Foundation 助成金）に採択されており、令和元年 5 月には、台北にてシンポジウムを開催している。その他に、韓国研究財団の助成金による国際研究プロジェクト「議会内政治的代表的性差についての公式・非公式制度要因分析：韓国・日本・台湾比較分析」については、プロジェクトの成果を国際学会や韓国で開催されたフォーラム等で発信しており、世界政治学会における発表論文は、ジェンダーと政治分野の最優秀論文賞を受賞している。また、パリ第二大学を拠点とする、行動経済学におけるナッジ的手法の歴史的・分析的研究プロジェクト「ナッジと功利主義」については、学術誌『Revue d'études benthamiennes』の特集号「Bentham Studies in Japan Today」（令和元年 12 月）の編集に本学研究者が関与したほか、令和 2 年 1 月には本学において、プロジェクトメンバーを招聘しての「フランス思想史と家族・社会・ジェンダー」に関する国際セミナーを開催した（21 名参加）。さらに、平成 28 年度より連携を進めるノルウェー科学技術大学と実施している「ジェンダー平等、リーダーシップ、ワーク・ライフ・バランス、生殖医療」についての共同研究が、平成 31 年 3 月に、ノルウェーリサーチカウンシルによって「ノルウェー・日本・ジェンダー平等／ダイバーシティ研究と教育の橋渡し」プロジェクトとして認められ、資金の提供を受けており、令和元年度より本学の研究者及び院生がノルウェー科学技術大学（NTNU）ジェンダー研究センターと、NTNU で開催されたジェンダー研究教育のセミナーやアンソロジー出版のワークショップなどに参加し、意見交換を行った。また、本学研究者の在外研究・調査、本学院生及び NTNU 研究者の在外研修、NTNU の院生の本学におけるサマープログラム参加などを通して積極的に共同研究プロジェクトと教育交流を展開したことで、研究を深化させている。

◆国際共同研究一覧（令和元年度）

NO.	区分	テーマ	連携機関
①	新規	新しい生殖技術と国際ネットワーク：アジア比較研究	国立台湾大学
②	継続	「東アジアにおけるジェンダーと政治」研究	国立台湾大学等
③	継続	議会内政治的代表的性差についての公式・非公式制度要因分析：韓国・日本・台湾比較分析	韓国釜山大学等
④	継続	ノルウェー＝日本：ジェンダー平等とダイバーシティに関する研究および教育連携	ノルウェー科学技術大学
⑤	継続	ナッジと功利主義	パリ第二大学
⑥	継続	女性リーダーシップ index (Asian Woman Leadership Model and Index) の共同開発とその活用	梨花女子大学

○ 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	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K40】</p> <p>年俸制教員の採用・切替えを促進し、平成 33 年度までに 50 名以上とするとともに、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行う。</p>			IV	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p.51 特記事項 1－1. 教職員の雇用環境（1）人事・給与マネジメント改革【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>（1）年俸制教員の採用の拡充</p> <p>① 学長のリーダーシップの下、人事・給与マネジメント改革を踏まえた適切な制度を検討・構築し、年俸制教員の採用を促進した結果、平成 27 年度末には 13 名であった年俸制教員数が平成 29 年度末時点で 30 名となり、当初の中期計画【K40】の目標値であった「20 名以上」を前倒しで達成したことから、中期計画【K40】における年俸制教員数の目標値を「50 名以上」に大幅な上方修正を行った。</p> <p>② 平成 30 年度以降に新規採用する全ての教員を年俸制教員とする方針を決定する等、更なる人事・給与マネジメント改革を推進した結果、平成 30 年度末時点で在職する年俸制教員は 35 名となり、全教員に占める割合は 19.1%（35 名／183 名）となった。令和 3 年度末には年俸制教員は 65 名を超える計画となっており、「50 名以上」との目標を大幅に上回って達成できる見込みである。</p> <p>（2）学長主導の戦略的な人員配置</p> <p>戦略的研究組織として位置づける「ヒューマンライフイノベーション</p>	<p>○ 業績評価が年俸に反映される新年俸制を定着させ、促進費対象者と合わせた年俸制教員を令和 3 年度までに 50 名以上とする。</p> <p>○ 教員人事会議の下で第 3 期の人事計画に基づく学長主導の戦略的な教員配置を行う。また、令和 3 年度には、第 4 期中期目標期間における人事計画の検討を行う。</p> <p>○ クロスアポイントメント制度について、令和元年度までの受入実績を検証し、交流機関の拡大を図る。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																										
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																									
				<p>開発研究機構」、「グローバル女性リーダー育成研究機構」及び「理系女性育成研究機構」に対し、第 3 期教員人事計画に基づいて学長主導による戦略的な教員配置を実施し、教育・研究の活性化を促進した。両機構の重点分野に携わる優秀な研究者を配置することとし、平成 28 年度には計 10 名、平成 30 年度には計 4 名を配置し、研究体制を充実させた。</p> <p>（3）クロスアポイントメント制度の整備・活用</p> <p>平成 29 年度に、<u>本学の教育、研究、産学連携活動等を一層促進するため、クロスアポイントメント制度に関する規則等を新たに制定した。</u>同制度を活用し、平成 29・30 年度に早稲田大学に本学教授を派遣し、創薬等ライフサイエンス研究支援に関する研究を推進した。</p>																										
	<p>【40-1】</p> <p>第 3 期の人事計画に基づき、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行うとともに、新たな年俸制による教員の採用・切替えを促進する。また、人事制度の弾力化を推進するため、クロスアポイントメント制度による交流機関を拡大する。さらに、昇任人事における俸給制度を見直し、優秀な若手の昇任を促す。</p>	IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>(p. 51 特記事項 1－1. 教職員の雇用環境（1）人事・給与マネジメント改革【平成 31／令和元事業年度】参照)</p> <p>（1）年俸制教員の採用</p> <p>令和元年度の年俸制教員に関する実績は、新規採用 9 名であり、令和元年度末時点で、<u>年俸制適用教員の総数は 44 名</u>となり、全教員に占める割合は約 23.4%（44 名／185 名）となった。</p> <p>◆年俸制教員数の実績（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="2">実績</th> <th rowspan="2">中期計画目標値</th> </tr> <tr> <th>採用</th> <th>在職状況（年度末）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td></td> <td>13 名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>11 名</td> <td>24 名</td> <td>20 名以上</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>8 名</td> <td>30 名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>6 名</td> <td>35 名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>9 名</td> <td>44 名</td> <td>50 名以上</td> </tr> </tbody> </table> <p>（2）学長主導の戦略的な人員配置</p> <p>学長主導による戦略的な人員配置として、グローバルリーダーシップ研究所及び人間発達教育科学研究所に計 2 名を配置した。</p>	年度	実績		中期計画目標値	採用	在職状況（年度末）	平成 27 年度		13 名		平成 28 年度	11 名	24 名	20 名以上	平成 29 年度	8 名	30 名		平成 30 年度	6 名	35 名		令和元年度	9 名	44 名	50 名以上	
年度	実績		中期計画目標値																											
	採用	在職状況（年度末）																												
平成 27 年度		13 名																												
平成 28 年度	11 名	24 名	20 名以上																											
平成 29 年度	8 名	30 名																												
平成 30 年度	6 名	35 名																												
令和元年度	9 名	44 名	50 名以上																											

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）									
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定								
				<p>(3) クロスアポイントメント制度の整備・活用 人事交流を促進するため、クロスアポイントメントについて、令和元年6月から新たに名古屋大学から1名の教員を受け入れた。また、7月には東北大学と連携及び協力に関する協定を締結し、令和2年2月より本学から東北大学へ3名、東北大学から本学へ3名の教員の派遣・受入を開始した。これにより、平成29年度から早稲田大学へ派遣している教員と合わせてクロスアポイントメントの実施は計8件となった。</p> <p>(4) 教員の昇任制度改革 教員の准教授から教授への昇任について、優秀な若手教員を早期に昇任させて適正な教員の配置を行うため、昇任に係る俸給表の増額幅を見直し、昇任時に、俸給表の直近上位の額を俸給月額として給する制度を取り入れた。これにより、昇任に伴う給与の増額を抑制しつつ昇任できる教員数を確保し、優秀な若手教員の早期昇任が可能な制度を構築することができた。この俸給制度を有効に活用し、令和2年4月1日から教授に昇任する教員数は6名となり、平成30年度の昇任数の3名から倍増した。</p> <p>◆教授への昇任実績</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>教授昇任数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成30年度</td> <td>3名</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>4名</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>6名</td> </tr> </tbody> </table>	年度	教授昇任数	平成30年度	3名	令和元年度	4名	令和2年度	6名	
年度	教授昇任数												
平成30年度	3名												
令和元年度	4名												
令和2年度	6名												
<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</p>		IV	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) (p. 51 特記事項 1－1. 教職員の雇用環境(2)若手教員の雇用促進【平成 28～30 事業年度】参照)</p> <p>(1) 40 歳未満の若手教員の採用促進 ① 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雇用拡大を促進し、平成27年度末時点で9.6% (18名/187名)であった40歳未満の若手教員比率は、平成30年度末時点で12.0% (22名/183名)となった。令和元年度末時点では13.0% (24名/185名)で推移しており、令和3年度末には目標値を達成する約19.0%の実</p>	<p>○ 学長主導により作成した第3期中期目標期間の人事計画に基づき、40歳未満の優秀な若手教員の採用及び活躍を促進し、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令和3年度までに</p>									

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																					
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																				
教員における割合を 18%以上にする。				<p>績を見込んでいる。</p> <p>② 「平成 29 年度国立大学改革強化推進補助金（若手人材支援事業）」の採択に伴い、若手教員の活躍の場をより拡大するための教員採用シミュレーションを行った結果、平成 30 年度より中期計画【K41】における 40 歳未満の若手教員比率の目標値を「16%以上」から「18%以上」へと上方修正することとした。</p> <p>（2）若手教員の活躍の場の拡大</p> <p>本学では、育児・介護等といった教員の個別のライフスタイルを男女問わず尊重し、研究の継続を支援する取組や、URA（リサーチ・アドミニ・ストレーター）による研究支援の活性化等により、若手教員の活躍を全学的に奨励している。その結果、本学の科学研究費助成事業の実績について、「採択数に占める 40 歳未満研究者の比率」が毎年度上昇する成果を挙げた（平成 28 年度：21.6%、平成 29 年度：25.6%、平成 30 年度：28.5%、令和元年度：32.8%）。</p>	18%以上とする。																				
				<p>【41-1】</p> <p>平成 30 年度に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、年齢構成を勘案し、40 歳未満の若手教員を採用する。</p>	<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（p. 51 特記事項 1 - 1. 教職員の雇用環境（2）若手教員の雇用促進【平成 31 / 令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）40 歳未満の若手教員の採用促進</p> <p>令和元年度は 40 歳未満の若手教員を 5 名採用した。令和元年度末時点で、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 40 歳未満の若手教員の比率は 13.0%（24 / 185 名）となっているが、今後の計画的教員採用シミュレーションに基づき、令和 3 年度末時点では約 19.0%となる見込みである。</p> <p>◆40 歳未満の若手教員の採用実績（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="2">実績</th> <th rowspan="2">中期計画 目標値</th> </tr> <tr> <th>採用</th> <th>在職状況（年度末）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td></td> <td>9.6%（18/187 名）</td> <td></td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>3 名</td> <td>11.8%（22/187 名）</td> <td rowspan="2">16%以上</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>7 名</td> <td>13.8%（26/188 名）</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>2 名</td> <td>12.0%（22/183 名）</td> <td rowspan="2">18%以上</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>5 名</td> <td>13.0%（24/185 名）</td> </tr> </tbody> </table>	年度	実績		中期計画 目標値	採用	在職状況（年度末）	平成 27 年度		9.6%（18/187 名）		平成 28 年度	3 名	11.8%（22/187 名）	16%以上	平成 29 年度	7 名	13.8%（26/188 名）	平成 30 年度	2 名	12.0%（22/183 名）
年度	実績		中期計画 目標値																						
	採用	在職状況（年度末）																							
平成 27 年度		9.6%（18/187 名）																							
平成 28 年度	3 名	11.8%（22/187 名）	16%以上																						
平成 29 年度	7 名	13.8%（26/188 名）																							
平成 30 年度	2 名	12.0%（22/183 名）	18%以上																						
令和元年度	5 名	13.0%（24/185 名）																							

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>（2）特任教授等の招聘による教育力の強化 若手教員の確保と併せて、日本銀行や国際協力機構等の外部機関から経験豊富な人材を特任教授等として招聘し、組織を活性化させつつ大学全体の教育力を強化した。</p> <p>（3）若手教員の活躍の場の拡大 俸給の見直しによる教員の早期昇任を可能とする制度の構築や各種研究者支援制度の継続等により、優秀な若手教員の活躍を引き続き促進し、<u>科学研究費助成事業の「採択数に占める 40 歳未満研究者の比率」について、令和元年度は 32.8%となり、平成 30 年度の 28.5%よりも更に上昇する成果を挙げた。</u></p>	
<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>		III	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（1）教員の業務実績評価 学長直下の組織である総合評価室において、<u>教員活動の実態に即した評価システムの再構築を行った。従来の教員活動状況データベースを用いた定量的評価に定性的評価を組み入れたシステムを平成 29 年度に構築し、平成 30 年度に前倒しで導入した（中期計画【K58】に掲げた目標年度は令和 2 年度。関連計画：【K58】（p.86））。これを受けて、学長戦略機構において評価結果の給与への反映の検証を行った結果、毎年 7 月に実施する年俸制適用教員の業績評価に基づく給与査定と毎年 1 月に実施する教育職俸給表適用教員の給与査定の双方への反映が適切に行われていることを確認し、再構築した教員評価システムを定着・浸透させた。</u></p> <p>（2）事務職員の評価 事務職員の評価について適宜見直しを行い、平成 28 年度には、評価者（課長級）を対象とした研修を実施する等、適切な評価の実施に向けた取組を推進した。また、平成 29 年度には、<u>新たに導入した「事務職員の上司評価」「事務職員の同僚評価」の制度について検証を行い、それが人事評価の一助となり、給与へ適切に反映されていることを確認した。</u></p>	<p>○ 教職員の業務実績の評価及び給与への反映を引き続き実施するとともに、評価のサイクルに即した適切な実施時期や評価結果を活用した給与への反映の在り方について検証し、業績評価がより適切に反映されるよう、必要に応じて評価制度を見直す。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	<p>【42-1】</p> <p>教員活動状況データベースに基づく教員の業績評価及び職員の人事評価が給与に適切に反映されているか否かを検証し、必要があれば見直しを行う。</p>		Ⅲ	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（1）教員の業績実績評価 教員の業績評価については、平成 30 年度に確立した「教員活動の評価システム」に基づき、教員活動状況データベースへの個人目標・自己評価の入力を用いた評価を実施した。</p> <p>（2）事務職員の評価 事務職員の業績評価については、より多角的かつ公平な人事評価を実施するため、評価者及び調整者の見直しを行い、<u>所属長による評価だけではなく、更に多くの評価者の意見を反映した上で全体的な評価を調整する等、評価方法の改善を行った。</u></p>	
<p>【K43】</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>			Ⅳ	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p. 52 特記事項 1－1. 教職員の雇用環境（3）女性の役職への登用促進【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>（1）「女性の役職者 30%以上の達成」及び「高い女性教員比率」</p> <p>① 女性の役職への登用を促進した結果、中期計画【K43】に掲げる女性役職者「30%以上」の目標値を 3 年連続で達成した（平成 28 年度：46.7%、平成 29 年度：37.6%、平成 30 年度：40.9%）。また、女性教員の採用を積極的に進めてきた結果、平成 30 年度時点の教員（教育職）に占める女性の割合は、<u>国立大学の中で 1 位</u>となっている（出典：「一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 15 回追跡調査」）。</p> <p>② 室伏きみ子学長が、国立大学協会副会長（平成 29 年 6 月～令和元年 6 月）や内閣府男女共同参画会議議員（平成 29 年 3 月～）として、日本の女子教育を先導してきた本学における女性の役職への登用を促進する取組等について、一般社会や経済界、他大学等に向けて広く発信した。</p> <p>（2）女性が働きやすい職場環境の整備に向けた取組</p> <p>① 全ての職員が能力を十分に発揮するとともに、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境を作るため、平成 28 年に「女性活躍推進行動計画」（計画期間：平成 28 年 4 月～平成 30 年 3 月）、平成 30 年に「次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画」（計</p>	<p>○ 女性が働きやすい環境の構築を全学的に継続するとともに、引き続き、女性教員を積極的に採用する。事務職員については、女性の課長登用を促進し、大学全体として女性役職者 30%以上の目標を達成する。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																									
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																								
				<p>画期間：平成 30 年 4 月～令和 5 年 3 月）を策定し、職場環境の整備を推進した。（関連計画：【K49】（p. 42））</p> <p>② 事務職員のメンター制度の充実化（平成 28 年度）による女性管理職者のロールモデルの提示や、配偶者同行休業制度の導入（平成 30 年度）による有為な人材の継続的な勤務促進に向けた取組等を推進した。</p> <p>③ 本学の研究者支援や管理職を目指す女性に対する生涯学習講座等の実績が認められ、平成 30 年度に「東京都女性活躍推進大賞」（教育部門）を受賞した。</p>																									
	<p>【43-1】</p> <p>平成 30 年度に引き続き、女性の役職への登用を促進し、30%以上を維持する。</p>		IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（P. 52 特記事項 1－1. 教職員の雇用環境（3）女性の役職への登用促進【平成 31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）「女性の役職者 30%以上の達成」及び「高い女性教員比率」</p> <p>女性の役職への登用を促進する取組を継続し、令和元年度の役職者全体に占める女性の割合は 36.4%（女性 16 名／全体 44 名）であり、30%以上を維持した。一般社団法人国立大学協会による「国立大学における男女共同参画の推進状況に関する第 16 回追跡調査」では、平成 30 年度に引き続き、「教員（教育職）に占める女性の割合」は、全国立大学の中で 1 位を得ている。</p> <p>◆女性役職者の割合（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>女性役職者数</th> <th>全役職者数</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>19 名</td> <td>45 名</td> <td>42.2%</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>21 名</td> <td>45 名</td> <td>46.7%</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>17 名</td> <td>45 名</td> <td>37.8%</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>18 名</td> <td>44 名</td> <td>40.9%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>16 名</td> <td>44 名</td> <td>36.4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※「役職者」＝学長、理事、管理職（副学長、評議員、附属学校部長、附属学校校長、副学校長等、研究科長、学部長、系長、附属図書館長、課長級職員）</p> <p>（2）女性が働きやすい職場環境の整備に向けた取組</p> <p>メンター制度等の女性が働きやすい職場環境を構築する取組を継続す</p>	年度	女性役職者数	全役職者数	割合	平成 27 年度	19 名	45 名	42.2%	平成 28 年度	21 名	45 名	46.7%	平成 29 年度	17 名	45 名	37.8%	平成 30 年度	18 名	44 名	40.9%	令和元年度	16 名	44 名	36.4%	
年度	女性役職者数	全役職者数	割合																										
平成 27 年度	19 名	45 名	42.2%																										
平成 28 年度	21 名	45 名	46.7%																										
平成 29 年度	17 名	45 名	37.8%																										
平成 30 年度	18 名	44 名	40.9%																										
令和元年度	16 名	44 名	36.4%																										

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				るとともに、平成 30 年度に本学が「東京都女性活躍推進大賞」を受賞したことから、東京都と共同で「女性が輝く TOKYO 懇話会「ガラスの天井を打ち破れ！～女性も男性も輝く未来へ～」」を令和元年 11 月に開催した。懇話会では、本学学長、東京都知事及び企業で活躍する女性役職者によるパネルディスカッションを通じて、次世代を担う学生等に対して「キャリア形成」「管理職として働くこと」「家庭と仕事の両立」等を発信し、女性活躍の推進について広く発信と提言を行った。	
<p>【K44】</p> <p>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>		IV	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p. 59 特記事項 1－2. 戦略的な「オールお茶の水」体制の確立と効果的運用（3）学内資源の重点配分【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>（1）学長主導による戦略的な予算・人員配分</p> <p>学長のリーダーシップの下、<u>大学全体で研究力を強化するとともに、高い研究力を教育に活かして優秀な人材を育成するため、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」（平成 27 年度設置）及び「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」（平成 28 年度設置）に対して学内資源の重点配分を実施した。</u>（関連計画：ユニット 1（p. 7）、ユニット 2（p. 9）、【K40】（p. 13）、【K47】（p. 35））</p> <p>① 予算面</p> <p>両機構の研究機能強化のため、平成 28 年度：約 33,731 万円（学内予算の 5.2%相当）、平成 29 年度：約 35,524 万円（学内予算の 5.0%相当）、平成 30 年度：約 38,398 万円（学内予算の 5.9%相当）と、<u>両機構への予算配分額を漸増させた。</u></p> <p>② 人員面</p> <p>両機構の強みが最大限発揮される体制を構築するため、学内教員組織から両機構へと、<u>重点研究領域に関わる優秀な研究者の重点配分を実施し、平成 28 年度には、「グローバル女性リーダー育成研究機構」に 6 名、「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」に 4 名をそれぞれ配置した。</u>また、研究機能強化に向けた取組の進捗状況に応じた教員の配置も実施した。平成 30 年度には、両機構において各 2 名（計 4 名）を配置し、研究体制の充実を図った。</p>	<p>○ グローバル女性リーダー育成機能を更に強化し、研究機能を高めるため、令和元年度までの研究の進捗状況を踏まえ、予算面及び人員面での学内資源の重点配分を実施する。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>（2）戦略的配分による研究成果等</p> <p>上記のとおり、<u>両機構への戦略的な予算・人員配分を実施した結果、両機構において、それぞれの特色を活かした研究を推進し、優れた成果を挙げた。</u>具体的には、「グローバル女性リーダー育成研究機構」においては、「アジア型的女性リーダーシップ理論」の提唱（平成 30 年度）、アジア・欧州の海外連携機関の拡大（平成 28 年 4 月の 1 機関から、令和 2 年 3 月では 10 機関に拡大）、国際的に著名な女性研究者の招聘（平成 28 から令和元年度の 4 年間で延べ 108 名）等の成果を挙げることができた。また、「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」においては、共同研究数が平成 28 年度の 6 件（約 110 万円）から平成 30 年度には 22 件（約 129 万円）に、受託研究数が平成 28 年度の 5 件（約 524 万円）から平成 30 年度には 8 件（約 1,821 万円）に増加した。さらに、活発な研究を推進することにより、ニュースリリースは平成 28 年度の 2 件から平成 30 年度は 63 件に、発表論文数は平成 28 年度の 57 報から平成 30 年度は 143 報へと大幅に増加し、機構における研究成果を活かした「健康支援・教育プログラム」の開発に着手した（平成 30 年度）。</p>	
	<p>【44-1】</p> <p>グローバル女性リーダー育成研究機構及びヒューマンライフイノベーション開発研究機構に、研究の進展に応じて必要となる人員及び研究予算を配分する。</p>	IV		<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（p. 58 特記事項 1－2. 戦略的な「オールお茶の水」体制の確立と効果的運用（3）学内資源の重点配分【平成 31／令和元事業年度】参照）</p> <p>学長のリーダーシップの下、戦略的研究組織「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」に対する学内資源の重点配分を継続して実施する中で、<u>機能強化事業の加速・達成に向けた計画のヒアリングを事業代表者との間で改めて実施し、学長裁量経費や、その他学内財源を重点的かつ戦略的に再配分することとして、厳しい予算編成の中、学内予算の 5.0%を維持して配分した（約 32,836 万円（学内予算全体の約 5.0%相当））。</u></p> <p>（1）グローバル女性リーダー育成研究機構</p> <p>学長の戦略的人事により、重点研究領域に携る教員 6 名を学内教員組織から同機構に引き続き配置し、また、研究機能強化のための取組の進捗状況を考慮して、令和元年度に教員の再配置も行った。さらに、</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構との連携や研究教育力強化のため、学内のスペースを優先的に確保するとともに、学長裁量経費、その他学内財源を含めた予算の重点配分も実施した。（令和元年度予算重点配分実績：約 22,457 万円（学内予算全体の約 3.4%相当、学長裁量経費約：5,257 万円、機能強化経費：約 17,200 万円））（関連ユニット：ユニット 2（p. 9））</p> <p>(2) ヒューマンライフイノベーション開発研究機構 学内教員組織から重点研究領域に携る教員 4 名を同機構に引き続き配置するとともに、令和元年度から法人運営活性化支援経費を活用して、重点研究領域である認知科学・認知心理学領域を専門とする若手教員を雇用し、研究組織の活性化を図った。また、優先的な学内スペースの確保、学長裁量経費やその他学内財源を含めた予算の重点配分も実施した。（令和元年度予算重点配分実績：約 10,380 万円（学内予算全体の約 1.6%相当、学長裁量経費：約 5,263 万円、機能強化経費約：5,117 万円））</p> <p>(3) 戦略的配分による研究成果等 上記のとおり、<u>各機構に対して戦略的な予算及び人員を配分した結果、両機構における取組が顕著に進展した。</u>グローバル女性リーダー育成研究機構では、東京都知事を招いて女性リーダーシップ等に関する懇話会を開催したほか、ヴァッサー大学（アメリカ）並びにオックスフォード大学マートンカレッジ（イギリス）学長を招聘してリーダーシップに関するセミナーを開催すると共に、アジア型の新たな女性リーダーシップ像に係る研究を進展させた。ヒューマンライフイノベーション開発研究機構では、共同研究を 16 件（約 778 万円）、受託研究を 3 件（約 867 万円）実施し、ニュースリリースは 83 件、発表論文数は 103 報となり、積極的な成果発信を行った。また、同機構は令和元年度に外部評価を受審し、外国語による研究業績の件数や国際シンポジウムの開催等の実績により、研究が国際的な水準にあり、国際的な研究拠点を構築しているとして高く評価された。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K45】</p> <p>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>		IV		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p. 54 特記事項 1－2. 戦略的な「オールお茶の水」体制の確立と効果的運用（1）学長のリーダーシップとガバナンス【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>（1）学長のリーダーシップによるガバナンス</p> <p>本学では、平成 26 年度に設置した「<u>学長戦略機構</u>」及び「<u>教員人事会議</u>」による管理体制の下で、学長主導による戦略的取組を構想し、推進してきた。「学長戦略機構」は、学長をトップとし、理事、副学長によって構成され、学長及び学長戦略機構を支える学長補佐体制として、学外から副理事、学長特命補佐等として各分野における有識者を招聘してその助言等を有効に活用することで、ガバナンス機能を強化した。本体制の下で、学長のリーダーシップを発揮した戦略的取組の成果の主な事例として、以下が挙げられる。</p> <p>① 自己収入の増加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ファンドレイジングを担当する学長特命補佐の助言を有効に活用し、<u>寄附金「未来開拓基金」を立ち上げた（平成 28 年度）</u>。未来を切り開く女性人材を育成するために、学生の修学、施設整備、社会人教育を寄附金を活用して推進する趣旨に多数の賛同を得ることができ、<u>本基金の実績は平成 28～令和元年度で、寄附者総数 2,947 名、寄附金総額約 150,336 万円となり、本学創設以来初めての多額の寄附金を集めた。</u>「未来開拓基金」も含めた寄附金収入は、第 3 期中期目標期間平均：約 79,305 万円／年となり、第 2 期中期目標期間平均：約 22,313 万円／年と比較して、約 3.5 倍の大幅増となった。（関連計画：【K51】（p. 62）） ・ 土地等の大学資産の有効活用を計画し、ネーミングライツ（施設命名権）の推進、土地・施設の整理・売却、遺贈の活用等により、収入を大幅に増加させた。大学食堂及び情報科学講義室を活用した<u>ネーミングライツ（施設命名権）は、契約期間は 3 年間（平成 31 年 4 月～令和 4 年 3 月）で、令和元年度は 270 万円／年の収入を得た。</u>土地・建物の整理・売却においては、毎年度約 1,100 万円の経費が必要となっていた志賀高原体育運動場施設を平成 29 年度末に廃止することを 	<p>○ 学長主導による戦略的取組を更に推進するとともに、平成 30 年度に実施した総点検の結果も踏まえつつ、令和元年度まで進めてきた学長のガバナンス機能の強化や危機管理体制の整備等の実績を元に、継続して経営戦略を推進する。また、規則や管理体制等について、必要に応じて見直す。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>決定した。（関連計画：【K51】（p. 62）、【K56】（p. 79））</p> <p>② 寄附金等を活用した教育研究の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 「<u>未来開拓基金</u>」を活用し、「<u>国際交流留学生プラザ</u>」を平成 30 年度に新設した。令和元年度から本プラザを、ヴァッサー大学学長講演会、オックスフォード マートンカレッジ学長講演会等の国際シンポジウム、「お茶大留学フェア」等の留学説明会、セミナーの開催等に広く活用することにより、教育研究の向上に資するだけでなく、「<u>オールお茶の水</u>」体制の象徴であり、本学の新たなシンボルとなる施設としての機能を果たした。（関連計画：【K51】（p. 62）） 「<u>未来開拓基金</u>」及び図書館改修のための<u>寄附金等</u>を活用し、<u>正門門扉の復元（平成 29 年 9 月完成）、附属図書館の増改築工事（平成 30 年 2 月完成）</u>を決定し、学生の能動的・多面的学修環境の強化、地域住民及び協定締結校との連携の場として活用した。附属図書館は、毎年約 20 万名に利用され、改修後に実施した平成 30 年度の学生生活調査では、学内の居心地の良い施設として図書館が第一位となった。図書館の改修と併せて、<u>図書館からアクセスできる屋外エレベーターを設置する等のバリアフリー化を完成させた（平成 30 年 2 月完成）</u>。これにより、本学敷地内の起伏を解消し、障害者や地域住民、協定校の学生・生徒、同窓生等の施設利用の便宜を図ることができた。（関連計画：【K62】（p. 99）） <p>③ 女子大学としての画期的取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長主導により、本学の強み・特色を結集させた<u>戦略的研究組織として「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」及び「グローバル女性リーダー育成研究機構」を設置した</u>。重点的な資源配分により、両機構はグローバル女性リーダー育成及びイノベーション創出のための国際的研究拠点の役割を果たした。（関連計画：ユニット 1（p. 7）、ユニット 2（p. 9）、【K44】（p. 20）、【K47】（p. 35）） <u>学長のリーダーシップを最大限に発揮した取組として、平成 30 年度にトランスジェンダー学生（MTF：Male to Female、戸籍又はパスポート上は男性であっても性自認が女性である学生）の受入を決定した</u>。本決定は、「ジェンダー・ギャップ指数 2020」で世界 153 ヶ国中 	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>121 位（前年は 149 ヶ国中 110 位）と低迷する日本における女性の地位向上に一石を投じるものであり、新聞等各種メディアにも大きく取り上げられた。本学の決定に続いて 5 女子大学コンソーシアム（津田塾大学、東京女子大学、奈良女子大学、日本女子大学）が受入に関する検討を開始し、<u>日本の女子教育を先導してきた本学が、女性の活躍を社会的にも更に牽引することとなった。</u>（関連計画：【K14】（p. 139））</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、オックスフォード大学リネカー・カレッジ学長からの推薦を受け、平成 28 年度に、<u>日本初開催となる「タナーレクチャー」の開催校に選定された。</u>「タナーレクチャー」は、米国のハーバード大学やスタンフォード大学、英国のオックスフォード大学及びケンブリッジ大学といった、世界を代表する大学でのみ開催されてきた「Human Value」に関する啓発活動である。これを受け、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、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。当日は 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に係る取組を広く発信するとともに、今後のオックスフォード大学やケンブリッジ大学との新たなネットワーク構築の可能性に繋がった。 理工系の女性研究者育成という社会の要請に応えるものとして、平成 28 年度に奈良女子大学と連携して「<u>大学院生活工学共同専攻</u>」を設置して教育を開始した。「<u>工学</u>」の学位が取得できる大学院課程の設置は、<u>女子大学として初めてのことであり、本課程により、「生活工学」の学位を 21 名が、「工学」の学位を 16 名が取得し、教育の成果として、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）による「研究成果典型事業大学院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]</u>」に本専攻の学生チームが採択された（平成 28 年度）。平成 30 年度には文部科学省「情報ひろばラウンジ」の特別イベントで静止立位機能・歩行機能を評価できる「歩行計測靴デバイス」の体験会を開催する等、生活工学の理念・意義を社会に発信し、優れた女性工学系人材を育成していると評価されている。 	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>（関連計画：【K4】（p. 139））</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の社会進出や管理職への登用を促進するための生涯学習講座及び社会連携講座に積極的に取り組み、福井県と連携した「<u>未来きらりプログラム</u>」（平成 24 年度～）及び<u>管理職を目指す女性を対象とした生涯学習講座「徽音塾」</u>（平成 26 年度～）を推進した。地域の希望に応じた人材の育成にも努めている。平成 26～29 年度の徽音塾受講生 125 名（有効回答数 45 名）に対するアンケート（平成 29 年度実施）結果では、有効回答数の 22%となる 10 名が実際に昇進・昇格したと回答した。徽音塾修了生のネットワーク作りも進み、女性のキャリアアップを様々な方面から支援している。そして、徽音塾による社会人女性学び直しやキャリアアップ支援の取組が高く評価され、女性研究者に対する本学の研究支援の取組も含めて、平成 30 年度に「<u>東京都女性活躍推進大賞</u>」（教育部門）を受賞した。（関連計画：【K24】【K25】（p. 140）） 文京区と子育て支援の推進に関する協定書を締結し、<u>国立大学法人初の認定こども園「文京区立お茶の水女子大学こども園」</u>を平成 28 年度に開設した。これにより、計 93 名の定員を受け入れ、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の社会還元として質の高い保育サービス・幼児教育を提供してきた。その結果、文京区全体の保育サービス・幼児教育の質の向上に資する成果を挙げることに繋がった。（関連計画：【K26】【K30】（p. 141）） 第 3 期中期目標期間における新たな社会連携講座の取組として、女性の採用や登用に高い関心を有する民間企業 19 社と連携した「<u>女性活躍推進連携講座</u>」を開設・実施し、また、女性リーダー育成に関する包括的協定を締結した（株）ブリヂストンと連携して「<u>未来起点ゼミ</u>」を平成 30 年度から開始し、イノベーションを創出できる女性人材の育成を推進した。（関連計画：【K24】（p. 140）、【K53】（p. 69）） <p>（2）ガバナンス機能の総点検</p> <p>「学長戦略機構」及び「教員人事会議」の管理体制を継続するとともに、平成 30 年度に監事による内部統制監査（監事監査）において両組織の管理・運用状況について、以下のとおり総点検を行い、学長主導に</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>よるガバナンス機能の有効性を確認し、更に同体制を強化した。</p> <p>① 学長戦略機構 学長のリーダーシップの下、附属学校や同窓会も含む大学組織全体が緊密に連携した「オールお茶の水」体制の広報活動によって、本学の特定基金「未来開拓基金」に多額の寄附金を集めたことや、国際交流留学生プラザの新設（平成 30 年度）、社会連携講座の新設（平成 30 年度）といった多様な取組を計画し、実施している。</p> <p>② 教員人事会議 同会議が適正な教員人事を実施し、「第 3 期教員人事計画」で全学的に明示した「教員 180 名体制」を維持する機関であることが総点検の結果確認できた。他方、同会議の審査決定プロセスが複雑化しており、教職員の業務負担等働き方改革の観点から、より一層の改善に取り組むこととした。</p> <p>(3) 内部統制システム リスク又は危機に迅速かつ適切に対処するため、平成 29 年度に「危機管理基本ガイドライン」を策定し、「危機管理規則」をはじめとする関連規則を整備し、危機管理の PDCA サイクル確立のための基礎固めを行った。規則等については、必要に応じて見直すこととし、平成 30 年度には、同ガイドラインに基づきリスクマネジメント委員会を開催し、全学的にリスク管理体制の点検を行うとともに、今後新たなリスクが生じた場合に想定される対応について確認・共有した。</p>	
	<p>【45-1】 平成 30 年度に実施した総点検の結果を踏まえ、学長のリーダーシップが発揮できるガバナンス体制を推進する。</p>		IV	<p>(平成 31/令和元事業年度の実施状況) (p. 54 特記事項 1 - 2. 戦略的な「オールお茶の水体制」の確立と効果的運用 (1) 学長のリーダーシップとガバナンス【平成 31/令和元事業年度】参照)</p> <p>(1) 学長のリーダーシップによるガバナンス 補佐体制の充実等によりガバナンス体制を一層強化し、「学長戦略機構」において、学長のリーダーシップの下、更なる戦略的取組を構築し、推進した。以下はその主な事例である。</p> <p>① 自己収入の増加 ・ 東村山郊外園の一部を令和 2 年度以降に譲渡することによる収入の</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>確保、板橋団地の国際学生宿舎を大学構内に移転させ、学生宿舎跡地を活用した定期借地権の活用により、安定的な収入を見込むことを決定した。また、同窓生からの遺贈として受け入れた旗の台地区の土地建物を有効活用することとして、民間事業者と公法人に分筆して売却した。売却の総額は、約 47,914 万円であり、大学運営に大きく資するものとなった。（関連計画：【K56】（p. 79））</p> <p>② 教育研究に関する取組の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際学生宿舎に替わるものとして、<u>新学生宿舎を本学構内に建築することを決定した</u>。課外活動共用施設（840 m²程度）と学生宿舎（425 室以上）を併設する新学生宿舎のコンセプトを学長戦略機構において決定し、BTO（Build Transfer and Operate：民間事業者が施設を建築し、完成後、所有権は大学が有しつつ、施設の管理運営は引き続き民間事業者が行う方式）を基本とする事業スキームの下、費用面においては、前述の国際学生宿舎跡地の貸付による収入を充てることにより、学生生活の向上だけでなく資産の有効活用も一層進んだ。（関連計画：【K62】（p. 99）） 大学での AI（人工知能）及びデータサイエンスの研究教育が社会的に期待される中、その期待に応えるものとして、「<u>文理融合 AI・データサイエンスセンター</u>」を設立し、AI 及びデータサイエンスに関する<u>教育部門・研究部門を設置</u>した。同センターを中心として、全学生対象の「文理融合データサイエンス」を開講し、文系理系を問わず様々な学問分野におけるデータサイエンスの利用とデータに基づき意思決定ができる人材を育成している。（関連計画：【K5】（p. 139）） <p>③ 女子大学としての画期的取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学の決定に続くものとして、国立大学法人奈良女子大学が令和 2 年度から、宮城学院女子大学が令和 3 年度から、日本女子大学が令和 6 年度からのトランスジェンダー学生の受入を決定した。本学の取組は社会的にも継続的に影響を与えており、女性が活躍できる社会を実現する礎の一つと言える。（関連計画：【K14】（p. 139）） 平成 30 年度に「東京都女性活躍推進大賞」を受賞したことから、東京都と連携した「女性が輝く TOKYO 懇話会「ガラスの天井を打ち破 	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>れ！～女性も男性も輝く未来へ～」の共催に繋がった。本学学長、東京都知事及び企業で活躍する女性役職者がパネリストとして、女性活躍の推進について広く発信と提言を行った。（関連ユニット：ユニット 2（p. 9））</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学とカルティエが連携し、女性が働きがいを持てる社会を女性自ら構築・実現することをテーマとして、「女性が輝く社会の実現のために お茶の水女子大学×カルティエシンポジウム」を開催し、<u>本学学長とカルティエジャパン プレジデント&チーフエグゼクティブオフィサーによるプレジデント対談</u>を行った。本シンポジウムは約 650 名の参加者を集め、女性が活躍する社会の実現に向けた啓発に資するものとなった。 <u>学長のリーダーシップにより、職員の働き方改革を推進し、事務職員一人当たりの年間所定勤務時間外労働時間数が 179.7 時間となり、平成 27 年度と比して 48.3 時間の縮減となったほか、年次休暇取得率は 60.3%となり、平成 27 年度から 10 パーセント以上向上した。さらに、労働者に占める女性割合（目標値：45%以上）は 57.0%、管理職に占める女性割合（目標値：35%以上）は 35.0%となり目標値を 4 年連続で達成するとともに、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、各種制度の活用を推進し、早出遅出勤務制度を 26 名が活用し、また、育児時間を 6 名、子の看護のための特別休暇制度を 36 名（うち男性 13 名）、介護のための特別休暇制度を 16 名（うち男性 2 名）が利用した。これらの取組は、<u>男女共同参画社会のモデルケースになり得るものである。</u>（関連計画：【K49】（p. 42））</u> 平成 30 年度に、オックスフォード大学リネカーカレッジの推薦により開催した「タナーレクチャー」の実績を契機として研究者の交流に関する連携深化を進め、同大学サイドビジネススクールとの女性リーダーシップに関する研究交流を実現した。（関連ユニット：ユニット 2（p. 9）） <p>（2）ガバナンス機能の総点検による改善</p> <p>平成 30 年度に実施した総点検の結果を踏まえ、<u>教員人事の改善の一環として、優秀な若手教員を早期に教授へ登用する制度を構築した</u>（関</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>連計画：【K40】（p. 13）。また、学外の有識者を副理事（大学改革担当）として招聘し、また、本学教員から副理事（国際交流担当）及び副学長（社会学協奏・同窓会担当）を新たに執行部に加えることにより、<u>学長のリーダーシップが更に発揮され、専門的知見に基づく意思決定ができるガバナンス体制の更なる推進に繋がった</u></p> <p>（3）内部統制システム</p> <p>① 内部統制システムの一環として、新型コロナウイルスの感染拡大に際して、<u>リスク管理体制に基づき「新型コロナウイルス感染防止対策室」の設置を決定し、学内を統括して管理・対応に当たった。</u></p> <p>② 平成 29 年度の「危機管理ガイドライン」の策定により、<u>留学等海外渡航に関するリスク管理体制を整備し、「学生・教職員のための海外渡航時における危機管理心得」を作成した。</u>これにより、留学を希望する学生に対して留学生危機管理サービス「OSSMA」や外務省渡航情報登録サービス「たびレジ」の利用を義務付けたほか、安否確認／渡航申請システム「icolu」を本学が独自に開発し、利用を義務付けることにより、海外渡航する学生及び教職員の危機管理を向上させ、リスク管理体制を強化した。これら制度は、年間複数回開催する危機管理に係るオリエンテーションで研修を実施するとともに、学内のリスクマネジメントに係る制度等を体系化して集約したウェブサイト「お茶の水女子大学リスクマネジメント基本ガイドライン」（http://www.ocha.ac.jp/help/crisis_management_guideline.html）に「学生・教職員のための海外渡航時における危機管理心得」を掲載し、リスク又は危機に迅速かつ適切に対処する体制を向上させた。</p>	
<p>【K46】</p> <p>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>		IV	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p. 57 特記事項 1－2. 戦略的な「オールお茶の水」体制の確立と効果的運用（2）学長補佐体制の強化及び活用【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>（1）学長補佐体制の強化</p> <p>学長のリーダーシップの下で、各分野に精通した人材からの助言を有効に活用し、<u>戦略的取組を推進するため、以下のとおり、学内外の人的資源を活用した学長補佐体制の強化を行った。</u></p> <p>① 平成 28 年度</p>	<p>○ 令和元年度までの学長補佐体制を継続しつつ、学内外の人的資源を活かし、大学経営へ更に積極的に反映させることにより、ガバナンス体制を強化する。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<ul style="list-style-type: none"> 企業経営を専門とする外国人有識者を経営協議会委員に任命し、グローバルな視点からの経営戦略を推進する体制を強化した。 寄附金等の獲得に向けた「チーム未来開拓プロジェクト」の設置に伴い、ファンドレイジング担当の学長特命補佐を活用した執行体制を強化した結果、「未来開拓基金」や安心安全なキャンパス構築のための基金として継続的な寄附金を集め、これを主な財源とした正門門扉の復元（平成 29 年 9 月完成）、附属図書館の改修（平成 30 年 2 月完成）や「国際交流留学生プラザ」の建設（平成 31 年 3 月完成）を果たした。 <u>メディア戦略を専門とする有識者を学長特命補佐に任命したことにより、ハーバード大学（アメリカ）やオックスフォード大学（イギリス）といった世界有数の大学で開催されてきた「タナーレクチャー」の日本初開催を本学が担ったことや、師範学校を基盤とした歴史・伝統を有する本学と筑波大学との附属学校間連携等に関する協定締結といった本学の戦略的取組について、プレスリリース等を活用した社会への発信が、平成 27 年度の 7 件から第 3 期中期目標期間平均は約 19 件へと増加した。</u> <p>② 平成 29 年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長の意思決定をサポートする体制を強化するため、<u>学外の研究・イノベーションのマネジメントに優れた人材や国際機関で活躍した人材を理事・副学長として任命した。</u>これにより、学内の研究支援体制が強化され、科研費新規採択率が、平成 28 年度の 28.1%から令和元年度には 32.9%へと向上したほか、若手研究者を支援する「国際学会発表支援制度」及び「論文投稿支援制度」を創設し、支援を受けた学生が日本機能性食品医療学会において優秀演題賞を受賞する等の成果を挙げている。 本体制の下で自己収入の増加に向けた助言を受け、自動販売機の契約をコンベ方式による公募に切り替え、契約者社数を 1 社から 2 社に増やして選定することとしたほか、「国際交流留学生プラザ」1 階に設置するカフェ事業者を公募により選定し、月額 20 万円（ただし、月額売上が 300 万円を超える場合は、超えた部分の 10%を上乗せず 	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>る）の契約を結んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学内の各本部の本部長としての権限の一部を学長から副学長に委譲し、学長は学長戦略機構を通じて統括することにより、<u>大学の戦略的な運営及び広報戦略の一環として学長自らが機動的に活動し、大学のビジョン・取組について積極的に情報発信できる機会が増加した</u> <p>③ 平成 30 年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>複数の大学でマネジメントを経験した人材を学長特命補佐に加え、</u> 本学の経営や教育・研究に関してこれまでの経験に基づく助言を行わせることで、学長の意思決定をサポートする体制を強化した。同体制の下で、資産の有効活用に関する助言に基づき <u>ネーミングライツ（施設命名権）の導入を決定して新日鉄住金ソリューションズ（株）（現：日鉄ソリューションズ（株））と協定を締結し、安定的な収入を得た（平成 31 年 4 月～令和 4 年 3 月、令和元年度収入：270 万円）。</u> また、平成 29 年度に決定した自動販売機の契約切り替えに続き、コンビニ方式の自動販売機の設置を決定した。 多様な意見を執行体制に反映させるとともに、適切な役割分担とガバナンスの強化を図るため、<u>平成 31 年度より、新たに学外の有識者及び本学教員から副理事 2 名（大学改革担当、国際交流担当）及び副学長（社会学協奏・同窓会担当）1 名を執行部に置くことを決定した。</u> <p>（2）経営協議会の学外委員からの提言の活用</p> <ol style="list-style-type: none"> 産学連携や社会貢献に関する取組の強化について提言を受け、令和元年度から、社会連携講座「女性活躍促進連携講座」及び「未来起点ゼミ」を新たに開始することとした。 クロスアポイントメント制度の導入について提言を受け、平成 29 年度に早稲田大学とクロスアポイントメントによる教員交流を開始した。令和元年度は名古屋大学及び東北大学とのクロスアポイントを開始して計 8 件に拡大し、外部機関との人材交流を活発に行った。 「国際交流留学生プラザ」の新設による提言を受け、地域交流の拠点として社会連携講座等の事業も実施する「多目的ホール」の設置や大学と附属学校の各同窓会事務室等を含む「同窓会コモンズ」を設置したことで、同窓会との連携及び社会貢献を目指した学びの場として 	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				の空間が整備できた。	
	<p>【46-1】 定期的に学長と学長特別顧問等が意見交換を直接行い、学長補佐体制を強化することで、大学経営の重要事項に反映させる。また、経営協議会の学外委員からの提言を経営に活用する。</p>		IV	<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況） （p. 57 特記事項 1 - 2. 戦略的な「オールお茶の水」体制の確立と効果的運用（2）学長補佐体制の強化及び活用【平成 31 / 令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）副理事の配置によるガバナンス強化 学内外の人的資源を積極的に活用し、学長補佐体制を整備することで、ガバナンス体制を強化した。平成 30 年度に決定した、複数の大学でマネジメントを経験した人材及び本学で教育・研究の実績を積んだ人材を副理事として配置したことで、<u>本学の経営及び教育研究に関する助言・企画立案を通じた理事機能の強化</u>につながった。本体制の下で、学生の修業年限及び在学年限に係る学則の再検討を行い、本学を退学した学生が再入学した場合、退学前の期間も通算して修業年限を 4 年、在学年限を 8 年と明確化する学則の改正を実施した（令和 2 年 1 月）。また、本学の将来構想を検討する際、副理事の経験に基づく助言は、中堅職員の更なる意欲向上に寄与した。</p> <p>（2）学長特別顧問による成果 キャンパスマスタープラン、寄附金収集活動等について、学長特別顧問が学長への情報提供を行った。また、関連する民間企業等と本学を引き合わせ、本学理事と先方の執行役員による検討の場を設けたことで、本学と企業の共同研究への発展が期待される事例も生じたほか、企業等への本学の PR 活動も積極的に行われ、引き続き<u>学外機関との重要なパイプ役</u>となった。また、本体制の下で決定した自動販売機の設置により、令和元年度は、前年度比 111%となる約 345 万円の収益を上げた。</p> <p>（3）経営協議会の学外委員からの提言の活用 ① トランスジェンダー学生の受入計画に関する提言を受け、令和元年度からガイドラインを作成・公表し、ジェンダーに関わる幅広い知識を系統的に身につける「全学ジェンダー学際カリキュラム」を開講する等、学内における受入体制を構築した。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>② 新学生宿舎の建設計画（関連計画：【K62】（p.99））に関する提言を受け、他の国立大学等の学生寮を参考にした上で、BTO 方式により、民間事業者の有する事業ノウハウ・企画力等を活用して学生宿舎を整備・運営することとし、民間事業者の募集を行った。</p> <p>③ データサイエンスについて提言を受け、学部 1、2 年生を対象とした従前のプログラムを拡大し、令和 2 年 4 月より、全学年を通じた一つのプログラム「全学データサイエンス学際カリキュラム」として明示することとした。</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
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	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K47】</p> <p>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構（ヒューマンライフイノベーション研究所、人間発達教育科学研究所）を新設し、人間の発達段階に即した心身の健康と生活環境の向上を意図したイノベーション実現のための世界水準の研究拠点を構築する。</p> <p>【◆】</p>		IV		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p. 58 特記事項 1－2. 戦略的な「オールお茶の水」体制の確立と効果的運用（3）学内資源の重点配分【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>本学の強みや特色ある分野である生命科学、生活科学、人間発達科学等の研究を結集・融合した戦略的研究組織として、「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 年度に新設し、<u>世界水準の研究拠点構築に向けて、国内外の研究機関や企業と連携して教育研究を推進している。</u>同機構の下に 2 つの研究所「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」を設置し、<u>両研究所でそれぞれ重点研究分野に係る研究を進め、また、その成果を融合させた機構全体の成果として「健康支援・教育プログラム」の開発に取り組み、<u>疾病の予防に役立て、健康に過ごすためのテキストの企画・作成を行うとともに、災害時の食生活支援に関する研究の推進等も含め、心身の健康や生活環境の向上に資する取組を推進した。</u>（関連計画：ユニット 1（p. 7）、【K44】（p. 20））</u></p> <p>（1）体制整備</p> <p>機構の下に組織している 2 つの研究所（ヒューマンライフイノベーション研究所、人間発達教育科学研究所）について、戦略的な研究を推進するための体制整備を以下のとおり実施した。</p>	<p>○ 中間評価に基づくヒューマンライフイノベーション開発研究機構の設置の効果の検証により、本学の強みとなる分野の教育研究を推進するとともに、更なる機能強化に資するための方策を検討する。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>① ヒューマンライフイノベーション研究所</p> <ul style="list-style-type: none"> 「生命科学部門」及び「食物栄養科学部門」の 2 部門体制で発足したが、平成 30 年度から、ミッションをより明確にするため、「生化学・代謝部門」「食品科学部門」「栄養科学部門」「糖鎖科学部門」「遺伝学部門」「発生・進化学部門」の 6 部門体制に再編し、受託・共同研究等の幅を広げるとともに、「変形性関節症治療薬の開発」、「外傷性脳損傷や出血性ショックに伴う炎症の抑制に向けた研究」、「生活習慣病予防や高齢者の QOL に資する食品の開発」等の重点的な研究や開発について、イノベーション実現のための連携体制整備を進めた。 <p>② 人間発達教育科学研究所</p> <ul style="list-style-type: none"> 設置以来、「保育・教育実践研究部門」「人間発達基礎研究部門」「発達臨床支援研究部門」の 3 部門体制により研究を推進しており、平成 30 年度からは、「保育・教育実践研究部門」に附属学校教員が「連携研究員」として所属する制度を構築し、附属幼稚園、小、中、高等学校の教諭、いずみナーサリー及びこども園保育士、さらに、「附属学校本部 学校教育研究部」の特任准教授を配置して、大学と附属学校が連携し、乳幼児期の保育・教育の質向上、養育環境と子どもの発達、発達障害等に関する研究を推進した。（関連計画：【K39】（p.137）） <p>（2）企業等との連携拡大</p> <p>世界水準の研究拠点構築に向けて、情報発信・連携機関の拡大に向けた取組を推進した。</p> <p>① 平成 29 年度に国立研究開発法人国立精神・神経医療センターと連携・協力に関する協定を締結し、発達障害児の長期追跡研究等を推進する体制を整備し、発達障害児の長期追跡研究や遺伝カウンセラー養成のための実習や共同研究等、幅広い分野での連携を行った。</p> <p>② 平成 30 年度に国立研究開発法人国立成育医療研究センターと連携・協力に関する協定を締結し、我が国の成育医療研究の発展に寄与する取組として、研究協力・交流、臨床研修を実施した。また、研究施設・設備の相互利用等について連携・協力を進める体制を整備した。</p> <p>（3）受託・共同研究等の推進</p> <p>同機構に所属する研究者等の学内資源の重点配分や、前述の国立精</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																								
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																							
				<p>神・神経医療センター及び国立成育医療研究センターをはじめとする学外機関との連携拡大に基づき、<u>受託研究、受託事業、共同研究を推進し、機構設置年度の平成 28 年度から実績が大幅に増加した。</u>共同研究は、平成 28 年度の 6 件（約 110 万円）から平成 30 年度には 22 件（約 1,292 万円）へと、受託研究は平成 28 年度の 5 件（約 524 万円）から平成 30 年度には 8 件（約 1,821 万円）へと、受託事業は平成 28 年度には 0 件（0 円）だったものが、平成 30 年度には 12 件（約 3,246 万円）へと、いずれも大きく実績を伸ばした。</p> <p>（4）優れた研究成果の発信 <u>世界水準の研究拠点の構築に向けて、機構で推進した研究成果について、論文やニュースリリース等により積極的に発信した。</u>ニュースリリースは平成 28 年度の 2 件から平成 30 年度には 63 件、論文発表数は平成 28 年度の 57 報（うち英文 21 報）から平成 30 年度には 143 報（うち英文 69 報）、国際学会等発表数は平成 28 年度の 42 件（うち口頭 9 件）から平成 30 年度には 66 件（うち口頭 21 件）、国際学会等講演数は平成 28 年度の 3 件（うち招待講演 0 件）から平成 30 年度には 16 件（うち招待講演 4 件）へと、<u>活発な研究活動により実績を伸ばした。</u></p>																								
	<p>【47-1】 平成 30 年度に引き続き、研究拠点構築に向けて、国内外の研究機関、企業等との連携強化による共同・受託研究、研究成果の国際的な発信を促進する。これらについて、その成果等の検証を行う。</p>	IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況） （p. 58 特記事項 1－2. 戦略的な「オールお茶の水」体制の確立と効果的運用（3）学内資源の重点配分【平成 31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）連携に基づく受託・共同研究等の推進 研究拠点の構築に向けて、研究機関や企業との連携を強化し、令和元年度は、計 28 件（約 3,353 万円）（受託研究 3 件（約 866.5 万円）、受託事業 9 件（約 1,708.7 万円）、共同研究 16 件（約 777.5 万円））、を実施し、<u>平成 28 年度の総件数 11 件（約 634 万円）を継続して上回った。</u></p> <p>◆共同研究・受託研究・受託事業の実績（平成 28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>共同研究</th> <th>受託研究</th> <th>受託事業</th> <th>合計件数</th> <th>総額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>6 件</td> <td>5 件</td> <td>0 件</td> <td>11 件</td> <td>634 万円</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>12 件</td> <td>5 件</td> <td>0 件</td> <td>17 件</td> <td>1,210 万円</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>22 件</td> <td>8 件</td> <td>12 件</td> <td>42 件</td> <td>6,539 万円</td> </tr> </tbody> </table>		共同研究	受託研究	受託事業	合計件数	総額	H28	6 件	5 件	0 件	11 件	634 万円	H29	12 件	5 件	0 件	17 件	1,210 万円	H30	22 件	8 件	12 件	42 件	6,539 万円	
	共同研究	受託研究	受託事業	合計件数	総額																							
H28	6 件	5 件	0 件	11 件	634 万円																							
H29	12 件	5 件	0 件	17 件	1,210 万円																							
H30	22 件	8 件	12 件	42 件	6,539 万円																							

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																														
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況					令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																									
				R1	16 件	3 件	9 件	28 件	3,353 万円																									
				<p>(2) 優れた研究成果の発信</p> <p>機構の研究成果について、平成 28 年度の約 42 倍となる 83 件のニュースリリースを行うことにより発信するとともに、平成 30 年度に引き続き、論文発表や国際学会における活動を積極的に推進し、論文発表数は 103 報（うち英文 55 報）、国際学会等発表数は 52 件（うち口頭 15 件）、国際学会等講演数は 16 件（うち招待講演 4 件）の実績を挙げた。令和元年 10 月には、「日本子ども学会第 16 回子ども学会議（学術集会）」において、「親のメディアマネジメントに関する長期縦断研究：“子どもに良い放送”プロジェクト」に関する発表が「最優秀発表賞」を受賞する等、優れた研究成果を生み出している。また、論文投稿費の支援制度や、英文による論文の校閲制度等、研究成果の更なる質の向上にも取り組み、英文による論文の比率が、平成 28 年度の 36.8%から令和元年度には 53.4%へと大きく向上した。</p> <p>◆機構における研究成果発表の実績（平成 28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>ニュース リリース件数</th> <th>論文発表数 (うち英文)</th> <th>国際学会等発表数 (うち口頭)</th> <th>国際学会等講演数 (うち招待講演)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>2</td> <td>57 (21)</td> <td>42 (9)</td> <td>3 (0)</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>17</td> <td>60 (34)</td> <td>30 (4)</td> <td>9 (5)</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>63</td> <td>143 (69)</td> <td>66 (21)</td> <td>16 (4)</td> </tr> <tr> <td>R1</td> <td>83</td> <td>103 (55)</td> <td>52 (15)</td> <td>16 (4)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) ヒューマンライフィノベーション開発研究機構中間評価の実施</p> <p>これまで実施した研究の成果について、国際シンポジウム「健康で心豊かな「人生」を科学するヒューマンライフィノベーションの創出と挑戦」を令和 2 年 3 月に開催する予定とした。新型コロナウイルス感染拡大を受け、同シンポジウムの開催は延期となったが、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、中間評価を実施することにより、その妥当性を検証した。</p>							ニュース リリース件数	論文発表数 (うち英文)	国際学会等発表数 (うち口頭)	国際学会等講演数 (うち招待講演)	H28	2	57 (21)	42 (9)	3 (0)	H29	17	60 (34)	30 (4)	9 (5)	H30	63	143 (69)	66 (21)	16 (4)	R1	83	103 (55)	52 (15)	16 (4)
	ニュース リリース件数	論文発表数 (うち英文)	国際学会等発表数 (うち口頭)	国際学会等講演数 (うち招待講演)																														
H28	2	57 (21)	42 (9)	3 (0)																														
H29	17	60 (34)	30 (4)	9 (5)																														
H30	63	143 (69)	66 (21)	16 (4)																														
R1	83	103 (55)	52 (15)	16 (4)																														

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>① 本機構の活動に関する中間評価（外部評価）を、書面による審査に改めて実施した。</p> <p>② 評価委員は海外の研究者も含む学内外の有識者から構成され、機構が進めてきた特色ある研究について令和 2 年 3 月に中間報告書として取りまとめ、これに基づく評価を受けた。</p> <p>（4）ヒューマンライフィノベーション開発研究機構中間評価結果</p> <p>中間評価結果では、<u>国際的に高い水準で研究活動が行われており、国際的研究拠点としての役割を果たしている</u>と評価された。また、生命科学分野や食物栄養科学分野における将来性のある研究や本学ならではの視点を取り入れた研究の進展について高い期待が寄せられるとともに、今後の機構の更なる発展のため、両研究所の連携を一層深化させることや、大学院生、ポスドク、外国人研究者等を含めた人材育成を進めることに対して提言があった。この結果を受けて、両研究所の有機的連携を更に強め、人材育成にも積極的に取り組むとともに、本学の強みを活かした機動的な研究活動を推進することにより、更なる教育研究の発展に寄与することとした。各研究所の具体的な評価は以下のとおりである。</p> <p>① ヒューマンライフィノベーション研究所（学術論文数、公開講座等の実績数値は、機構による「中間報告書」作成時点のもの）</p> <ul style="list-style-type: none"> 学術論文数計 161 報（H28. 4～R1. 10）の約 73%が英文で執筆され、研究員 1 名当たり約 6 報と高い水準を示している。また、学術論文数のうち、22 報が国際水準にあると評価された。 本研究所の成果について、各年度 3 回の市民向け公開講座を開催し、多くの企業関係者も含めて計 391 名の参加を得ており、順調に社会発信が進められていることが評価された。 <p>② 人間発達教育科学研究所（学術論文数、シンポジウム等の実績数値は、機構による「中間報告書」作成時点のもの）</p> <ul style="list-style-type: none"> 本研究所が重点領域としている生涯にわたる心身の発達の解明が、少子高齢化が進む現代社会にとって時宜を得たものであることが評価された。 	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<ul style="list-style-type: none"> 本研究所が主催した計 48 件のシンポジウム・イベント等のうち、17 件が幅広い国々からゲストを迎えて実施され、総合的・国際的な教育研究活動を目指す本研究所のミッションに合致したものであることが評価されるとともに、本研究所の発表した学術論文数計 173 報（うち英文論文が 25.4%、H28.4～R1.10）のうち、3 報が国際水準にあると評価された。 	
<p>【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。</p>		Ⅲ	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） グローバル女性リーダー育成機能を強化・推進するため、ジェンダー論教育を学際的に強化する教育研究組織の再編・改革案について、平成 30 年度までに以下のとおり策定した。</p> <p>（1）博士前期課程ジェンダー社会科学専攻の再編 博士前期課程ジェンダー社会科学専攻について、<u>令和 2 年度から従来の 3 コース（生活政策学、地理環境学、開発・ジェンダー論）を廃し、専攻全体を単一の組織に統合して運営することを決定し、大学ウェブサイトで公表して周知した。</u></p> <p>（2）総合的かつ学際的カリキュラムの編成 ジェンダー社会科学専攻の平成 30 年度までのカリキュラムを変更し、新たに、令和 2 年度新入生から総合的かつ学際的カリキュラムを開始することを決定した。また、令和 2 年度からの新カリキュラムの開始に向けて、令和元年度から、「男女共同参画社会論研究」、「セクシュアリティ論」、「ジェンダー学際共同演習」、「研究方法論コースワーク」等、8 つの試験的科目を開設することを決定した。</p> <p>（3）教員組織の強化 上記の新設 8 科目を博士前期課程ジェンダー社会科学専攻全体で担当するため、当該専攻全教員に対して、講義担当適格者審査を行い、平成 31 年 4 月からの科目開講の準備を進めた。</p>	<p>○ 兼任教員を含めた多角的かつ専攻一体的なジェンダー論教育、専門領域をクロスさせて行う学際的な共同演習、多様な入学者に対応させた各種調査法コースワークを順次実施する。また、専攻全体での大学院生研究指導体制を構築・推進するとともに、専攻全体で組織的に取り組む入試体制を確立させる。</p>	
	<p>【48-1】 グローバル女性リーダー育成機能の強化・推進のため、大</p>		Ⅲ	<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況） <u>再編したジェンダー社会科学専攻の、令和 2 年度からの実施に向けて、以下のとおり新カリキュラムの編成及び教員組織の整備を進めた。</u></p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	学院博士前期課程ジェンダー社会科学専攻のコースの統合、学際的カリキュラムの編成及び教員組織の整備を進め、2020年度からの実施に向けて必要な学内手続等の作業を進める。			<p>（1）新カリキュラムの試行 複数の教員が共同担当する「ジェンダー学際共同演習 I」や、社会科学分野における調査法を基礎から応用まで学ぶことのできる「研究方法論コースワーク（質的調査法）」等の授業を、試験的科目として、先行して試行した。</p> <p>（2）専攻運営体制の構築 教員組織強化のため、副指導・兼任教員の増加を検討するとともに、研究指導体制や新規カリキュラムの運営、院生室の再編等の運営について専攻内の協議を進め、専攻運営の大枠を取り決めた。また、履修規程を改正し、令和 2 年度の新入生から適用することとした。</p> <p>（3）入試体制の整備 令和 2 年度から発足する新体制に合わせて、専攻全体で一本化して「令和元年度大学院入試」を令和元年 9 月に実施した。また、学部の全学ジェンダー学際カリキュラムの発足に伴い、文教育学部及び生活科学部で、学士課程と修士課程を一貫する「6 年制一貫教育トラック」の導入を検討するとともに、大学院専攻全体として、トラック制の入試の在り方について検討を開始した。</p>	

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

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

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K49】</p> <p>業務の IT 化やアウトソーシング等、これまで行ってきた事務の効率化を継続して実施する。加えて、情報システムの更新や新規導入の際には、クラウドの導入を優先的に行う、平成 29 年度までに電子ファイルを用いた会議資料のペーパーレス化を行う等、更なる合理化を推進する。</p>		IV		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） （p. 52 特記事項 1－1. 教職員の雇用環境（4）働き方改革の推進【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>毎年度、業務の効率化・合理化計画を策定するとともに、業務の見直しを実施して、IT 化・アウトソーシング化、クラウドの導入、会議のペーパーレス化等により業務の効率化を推進しており、<u>業務の合理化及び効率化と合わせて職員の働き方改革を進めることにより、個々人が柔軟な勤務体制を選択でき、意欲・能力を存分に発揮できる職場環境作りを推進した。</u>（関連計画：【K54】（p. 73）、【K55】（p. 75））</p> <p>（1）業務の IT 化に関する主な取組</p> <p>① 平成 27 年 12 月から法律で義務付けられたストレスチェック診断について、本学の既存システム「Moodle (Chimes)」を活用してシステム化して実施することにより、利便性を確保し、業務負担を軽減したシステムを構築できた（平成 28 年度）。</p> <p>② 学部一般入試要項の公開及び出願受付を全面インターネット化し、平成 29・30 年度で各約 100 万円の経費削減の効果を挙げた。（平成 29 年度）</p> <p>③ 学部入試及び大学院入試（生活工学共同専攻を除く）に係る合格通知書の公印を平成 29 年度に、学部入試の成績開示通知書の公印を平成 30 年度に、電子システムにより印影化したことにより、それぞれ</p>	<p>○ アウトソーシングについて、平成 31 年度までの各課での取り組みを継続し、委託業務の拡充についても検討していく。</p> <p>○ 事務の効率化、構成員の負担軽減のため、IT 化した業務を継続するとともに、対象とする業務を広げ、IT 化を進める。</p> <p>○ 働き方改革を踏まえ、構成員の働き過ぎを防ぐため、引き続き勤務時間の適切な把握と構成員への教育を実施する。また、時間外勤務や休暇の申請等について、勤怠管理システムを活用し</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>作成に係る業務負担が軽減できた。</p> <p>④ 附属小学校と情報基盤センターが連携し、通知表・指導要録を電子化し、一元的管理を可能とした。セキュリティ強化のための仮想デスクトップ環境を整備し、成績入力システムの構築をアウトソーシングにより実施した。通知表と指導要録の一元化により、利便性が向上し、業務負担が軽減できた。（平成 29 年度）</p> <p>⑤ 施設課保有の手書き図面を順次データ化した。データ化した図面はメール送信が可能であり、業務を効率化した。また、これによりペーパーレス化も達成した。（平成 30 年度）</p> <p>⑥ 紙媒体により収集していた OG データベースの初期データの作成を、Moodle 入力へ移行したことにより、用紙削減、個人情報紛失のリスク回避、電子データ化費用約 10 万円の削減となった。（平成 30 年度）</p> <p>⑦ <u>全国の国立大学の中でも先進的な取組として、職員の業務負担軽減を目的に学内事務への RPA（Robotic Process Automation）導入を試行的に行った。</u>また、RPA 化の過程で業務を見直すことによって、申請書を電子化する等 <u>IT 化及び効率化を実現し、平成 30 年度に試行した 3 課（人事労務課、財務課、図書・情報課）合計を合計して、年間 71 時間の業務効率化を達成し、人件費約 15.2 万円を削減できた。</u>（平成 30 年度）</p> <p>（2）業務のアウトソーシング化に関する主な取組</p> <p>附属図書館の日曜開館業務、学部一般入試における出願受付処理及び成績結果入力作業に係る業務、TOEFL-ITP テストの実施運営業務、学部オープンキャンパス会場の設営及びアンケート集計作業、大学ウェブサイト運用システム管理業務等についてアウトソーシングを行い、繁忙期の職員の業務負担を軽減した。とりわけ、大学ウェブサイト運用システム管理業務の委託（平成 28 年度～）について、<u>CMS（コンテンツマネジメントシステム）を導入したことで、システムの利便性向上による情報発信体制強化に繋がり、社会のニーズに沿った迅速な教育研究情報の提供が行えるようになった。</u></p>	<p>た運用方法を検討し、事務の効率化や負担軽減等を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き、仕事と家庭の両立を支援する本学の制度を教職員に周知し、利用促進を図る。 ○ 新型コロナウイルス感染拡大防止への対応を踏まえて、在宅勤務制度の導入や時差出勤等、社会情勢に応じた柔軟な勤務体制を奨励し、教職員の安全確保のための制度を導入する。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>(3) クラウドシステムの導入</p> <p>① 財務課内の PC で運用していた学納金システムについて、キャンパスクラウド上にサーバを構築し、学内で閉じたネットワークとして運用することで、情報漏洩に対するセキュリティを強化した。（平成 28 年度）</p> <p>② 機関リポジトリシステム「TeaPot」を、国立情報学研究所が実施しているクラウド型のサービス JAIRO Cloud へ移行したことにより、サーバ維持に係る職員の業務負担を軽減した。（平成 30 年度）</p> <p>(4) 会議資料のペーパーレス化</p> <p>資料を電子化してタブレット端末を活用することにより、<u>平成 27 年度の 14 会議（17.1%）から、平成 30 年度には 20 会議（22.5%）でペーパーレス化を実現した。</u>会議の一部では、会議資料を学内共有システムに掲載することで、審議時間の短縮（平成 27 年度：16,714 時間から平成 30 年度：14,570 時間へ短縮）、学内構成員全体の情報共有等の利便性向上にも繋げた。</p> <p>(5) 働き方改革の推進</p> <p>業務の効率化・合理化を進めるとともに、次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画に基づく取組を行い、<u>職員の多様で柔軟な働き方の選択に資する「働き方改革」を推進した。</u></p> <p>① 介護・育児等に関する制度の理解・利用の促進</p> <p>介護や育児等の状況に応じて柔軟な勤務体制をとることが出来る諸制度について職員への周知及び利用を促進した。</p> <p>小学校就学前の子を養育する職員を対象とした育児時間の利用者は、平成 27 年度：6 名、平成 28 年度：4 名、平成 29 年度：4 名、平成 30 年度：4 名、また、子の看護のための特別休暇制度の利用者は、平成 27 年度：20 名（うち男性 8 名）、平成 28 年度：20 名（うち男性 7 名）、平成 29 年度：10 名（うち男性 2 名）、平成 30 年度：10 名（うち男性 2 名）、介護のための特別休暇制度の利用者は、平成 27 年度：3 名（うち男性 1 名）、平成 28 年度：3 名（うち男性 1 名）、平成 29 年度：3 名（うち男性 1 名）、平成 30 年度：4 名（うち男性</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>1名）となり、男女問わず広く活用された。</p> <p>② 休暇制度の見直し及び年次休暇の取得促進 働き方改革の推進に伴って休暇制度を見直し、職員の年次休暇の取得を奨励した。これにより、年次休暇取得率は平成 27 年度の 48.7% から、平成 28 年度：50.8%、平成 29 年度：49.2%、平成 30 年度：56.7%となり、平成 27 年度と比して 8%向上した。</p> <p>③ 仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりの推進 ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりのため、多様な勤務形態や所定勤務時間外労働の縮減を推進した結果、平成 27 年度の 228 時間から、平成 28 年度：192.4 時間、平成 29 年度：184.2 時間、平成 30 年度：173.4 時間となり、平成 27 年度と比して、約 55 時間の縮減を達成した。多様な勤務形態として、早出遅出勤務の利用を推進し、平成 29 年度：8 名、平成 30 年度：12 名が利用したほか、平成 30 年度には、有為な人材の継続的な雇用を保障するため、海外で勤務する配偶者と生活を共にするための「配偶者同行休業制度」を導入した。</p> <p>④ 労働者に占める女性割合 45%以上及び管理職に占める女性割合 35%以上の維持 本学は、男女共同参画社会のモデルケースとして男女ともに活躍できる職場環境の実現を推進し、前述のワーク・ライフ・バランスの実現に配慮した休暇・勤務時間体制に関する制度や若手職員の相談に応じるメンター制度を講じることにより、<u>多様な生活様式に応じてキャリアパスの参考となる事例が身近に多数存在する環境を構築している</u>。これらの取組により、労働者に占める女性割合は、平成 27 年度：53.6%、平成 28 年度：54.7%、平成 29 年度：56.6%、平成 30 年度：55.9%となり、平成 27 年度から上昇を示すとともに、<u>45%以上の目標値を 3 年連続で大幅に上回って達成した</u>。また、管理職に占める女性割合は、平成 27 年度：42.2%、平成 28 年度：46.7%、平成 29 年度：37.8%、平成 30 年度：40.9%となり、<u>目標値の 35%以上を平成 28～30 年度において 3 年連続で上回って達成した</u>。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	<p>【49-1】</p> <p>IT 化やアウトソーシングにより、事務の効率化、構成員の負担軽減がなされた業務について継続して実施し、対象を広げられるものについては、順次実施していく。</p>		IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（p. 52 特記事項 1－1. 教職員の雇用環境（4）働き方改革の推進【平成 31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）業務の IT 化及びペーパーレス化に関する取組</p> <p>① 平成 30 年度に施行した RPA について、全学的に導入を進めた。RPA に係る「初心者向け研修会」及び「事例報告・情報交換会」を開催して職員に対する周知及び実業務での活用を進め、平成 30 年度に試行済みの業務も含めて 11 業務について RPA 化を行い、概算で年間約 120 時間を効率化でき、約 25.8 万円の経費を削減した② 引き続き会議資料のペーパーレス化を進め、令和元年 10 月から、経営協議会において、学内の経営協議会構成員及び陪席者に対する資料のペーパーレス化を開始した。これにより、資料印刷に要していた人件費・印刷費が約 11 万円削減できた。</p> <p>③ 学部一般入試要項公開及び出願受付の全面データ化を引き続き実施し、募集要項印刷経費（約 100 万円）を削減した。また、学部及び大学院入試に係る合格通知書の公印の印影印刷、学部入試の成績開示通知書の公印の印影印刷を引き続き実施した。</p> <p>（2）業務のアウトソーシング化に関する取組</p> <p>平成 30 年度に引き続き、附属図書館の日曜開館業務、学部一般入試における出願受付処理及び成績結果入力作業に係る業務、TOEFL-ITP テストの実施運営業務、学部オープンキャンパスの会場設営及びアンケート集計作業、大学ウェブサイト運用システム管理業務等についてアウトソーシングを行い、繁忙期の職員の業務負担を軽減するとともに、職務効率を向上させた。</p> <p>（3）働き方改革の推進</p> <p>① 職員の労働時間を適切に把握し、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、勤怠管理システム「jinjer」を 8 月から新規導入した。</p> <p>② 勤怠管理システムを活用と併せて、仕事と家庭を両立できる職場環境の更なる向上に向けた取組を引き続き推進した。事務職員一人当たりの年間所定勤務時間外労働時間数は、179.7 時間となり、平成 27</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																																																																			
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																																																																		
				<p>年度と比して 48.3 時間の縮減となったほか、多様な勤務形態として、令和元年度には新型コロナウイルス感染症対応に係る早出遅出勤務制度を整え、早出遅出勤務制度は計 26 名が活用した。また、育児時間を 6 名、子の看護のための特別休暇制度を 36 名（うち男性 13 名）、介護のための特別休暇制度を 16 名（うち男性 2 名）が利用し、制度活用が促進された。さらに、年次休暇取得率は 60.3% となり、平成 27 年度から 10 パーセント以上向上した。これらの取組は、一層の職場環境の改善に繋がっている。</p> <p>◆ワーク・ライフ・バランスの実現を支援する各制度の利用状況・効果</p> <p>○ 事務職員一人当たりの年間所定勤務時間外労働時間数（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間数</td> <td>228.0 時間</td> <td>192.4 時間</td> <td>184.2 時間</td> <td>173.4 時間</td> <td>179.7 時間</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 早出遅出勤務利用者数（平成 29～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1※</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>利用者数</td> <td>8 名</td> <td>12 名</td> <td>26 名</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 令和元年度は新型コロナウイルス感染症対応に係る利用者 8 名を含む。</p> <p>○ 育児時間※の利用者数（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>利用者数</td> <td>6 名</td> <td>4 名</td> <td>4 名</td> <td>4 名</td> <td>6 名</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 育児時間：小学校就学前の子を養育する職員を対象。</p> <p>○ 子の看護及び介護のための特別休暇制度の利用者数(平成 27～令和元年度)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="2">子の看護利用者</th> <th colspan="2">介護利用者</th> </tr> <tr> <th></th> <th>うち男性</th> <th></th> <th>うち男性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>20 名</td> <td>8 名</td> <td>3 名</td> <td>1 名</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>20 名</td> <td>7 名</td> <td>3 名</td> <td>1 名</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>10 名</td> <td>2 名</td> <td>3 名</td> <td>1 名</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>10 名</td> <td>2 名</td> <td>4 名</td> <td>1 名</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>36 名</td> <td>13 名</td> <td>16 名</td> <td>2 名</td> </tr> </tbody> </table>	年度	H27	H28	H29	H30	R1	時間数	228.0 時間	192.4 時間	184.2 時間	173.4 時間	179.7 時間	年度	H29	H30	R1※	利用者数	8 名	12 名	26 名	年度	H27	H28	H29	H30	R1	利用者数	6 名	4 名	4 名	4 名	6 名	年度	子の看護利用者		介護利用者			うち男性		うち男性	平成 27 年度	20 名	8 名	3 名	1 名	平成 28 年度	20 名	7 名	3 名	1 名	平成 29 年度	10 名	2 名	3 名	1 名	平成 30 年度	10 名	2 名	4 名	1 名	令和元年度	36 名	13 名	16 名	2 名	
年度	H27	H28	H29	H30	R1																																																																		
時間数	228.0 時間	192.4 時間	184.2 時間	173.4 時間	179.7 時間																																																																		
年度	H29	H30	R1※																																																																				
利用者数	8 名	12 名	26 名																																																																				
年度	H27	H28	H29	H30	R1																																																																		
利用者数	6 名	4 名	4 名	4 名	6 名																																																																		
年度	子の看護利用者		介護利用者																																																																				
		うち男性		うち男性																																																																			
平成 27 年度	20 名	8 名	3 名	1 名																																																																			
平成 28 年度	20 名	7 名	3 名	1 名																																																																			
平成 29 年度	10 名	2 名	3 名	1 名																																																																			
平成 30 年度	10 名	2 名	4 名	1 名																																																																			
令和元年度	36 名	13 名	16 名	2 名																																																																			

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																																																																													
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況		令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																																																																											
				<p>○ 事務職員の年次休暇取得率（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取得率</td> <td>48.7%</td> <td>50.8%</td> <td>49.2%</td> <td>56.7%</td> <td>60.3%</td> </tr> <tr> <td>休暇取得日数</td> <td>997.2</td> <td>1054.6</td> <td>1035.5</td> <td>1217.9</td> <td>1716.7</td> </tr> <tr> <td>休暇付与日数</td> <td>2048</td> <td>2048</td> <td>2013</td> <td>2148</td> <td>2845</td> </tr> </tbody> </table> <p>③ 引き続き、男女ともに働きやすい職場環境を構築する取組を推進することにより、労働者に占める女性割合（目標値：45%以上）は 57.0%、管理職に占める女性割合（目標値：35%以上）は 35.0% となり、共に目標値を第 3 期中期目標期間において 4 年連続で達成した。</p> <p>◆労働者に占める女性の割合（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性割合</td> <td>53.6%</td> <td>54.7%</td> <td>56.6%</td> <td>55.9%</td> <td>57.0%</td> <td rowspan="3">45% 以上</td> </tr> <tr> <td>女性数</td> <td>254 名</td> <td>267 名</td> <td>276 名</td> <td>269 名</td> <td>273 名</td> </tr> <tr> <td>全体</td> <td>474 名</td> <td>488 名</td> <td>488 名</td> <td>481 名</td> <td>479 名</td> </tr> </tbody> </table> <p>◆管理職に占める女性の割合※（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性割合</td> <td>42.2%</td> <td>46.7%</td> <td>37.8%</td> <td>40.9%</td> <td>35.0%</td> <td rowspan="3">35% 以上</td> </tr> <tr> <td>女性数</td> <td>19 名</td> <td>21 名</td> <td>17 名</td> <td>18 名</td> <td>14 名</td> </tr> <tr> <td>全体</td> <td>45 名</td> <td>45 名</td> <td>45 名</td> <td>45 名</td> <td>40 名</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 上表は「管理職」を集計したもので、【K43】における「役職者における女性の割合」とは指標が異なるものである。</p>	年度	H27	H28	H29	H30	R1	取得率	48.7%	50.8%	49.2%	56.7%	60.3%	休暇取得日数	997.2	1054.6	1035.5	1217.9	1716.7	休暇付与日数	2048	2048	2013	2148	2845	年度	H27	H28	H29	H30	R1	目標値	女性割合	53.6%	54.7%	56.6%	55.9%	57.0%	45% 以上	女性数	254 名	267 名	276 名	269 名	273 名	全体	474 名	488 名	488 名	481 名	479 名	年度	H27	H28	H29	H30	R1	目標値	女性割合	42.2%	46.7%	37.8%	40.9%	35.0%	35% 以上	女性数	19 名	21 名	17 名	18 名	14 名	全体	45 名	45 名	45 名	45 名	40 名	
年度	H27	H28	H29	H30	R1																																																																												
取得率	48.7%	50.8%	49.2%	56.7%	60.3%																																																																												
休暇取得日数	997.2	1054.6	1035.5	1217.9	1716.7																																																																												
休暇付与日数	2048	2048	2013	2148	2845																																																																												
年度	H27	H28	H29	H30	R1	目標値																																																																											
女性割合	53.6%	54.7%	56.6%	55.9%	57.0%	45% 以上																																																																											
女性数	254 名	267 名	276 名	269 名	273 名																																																																												
全体	474 名	488 名	488 名	481 名	479 名																																																																												
年度	H27	H28	H29	H30	R1	目標値																																																																											
女性割合	42.2%	46.7%	37.8%	40.9%	35.0%	35% 以上																																																																											
女性数	19 名	21 名	17 名	18 名	14 名																																																																												
全体	45 名	45 名	45 名	45 名	40 名																																																																												
【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		III		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（1）他大学と連携した SD 研修の実施</p> <p>事務職員の研修の受講機会を拡大し、更なる職員の職能開発と意識改革を進めるため、平成 29 年 7 月に、東京都内に本部を置く 5 つの国立大学法人（東京大学、東京藝術大学、東京工業大学、一橋大学及び本学）で「職員の人材流動及び人材育成のアライアンスに関する協定書」を締</p>	○ 本学事務職員として求められる能力やニーズ等を踏まえ、研修計画の見直しを行い、SD 研修及び語学を始めとする職能開発に係る研修																																																																												

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
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>結した。これは、国立大学法人化後、大学業務は多様化・高度化・専門化しており、その対応として、個々の大学における課題や問題解決に向けて、プロフェッショナル人材を相互活用し、教育研究力の強化を図ることを目的とするもので、同協定に基づき、平成 30 年度にはアライアンス研修（課長級、副課長級）、TOEIC テスト試験対策講座、財務会計研修（簿記編）、職員階層別研修（係長級、一般職員）、ビジネス英文書研修（初級）等 6 件の研修を実施し、延べ 9 名の職員が参加した。これらの研修は、本学事務職員の知識・スキル等の向上に寄与するのみならず、他大学の職員との交流・意見交換を通じて知見を広める貴重な場となった。</p> <p>（2）国際業務等に対応するための研修機会の増加 第 3 期中期目標期間においては、グローバル化社会に対応するための職員の能力開発を重視し、本学独自の研修として、<u>国際業務等に対応するための研修を重点的に開催した</u>。平成 28～令和元年度で、延べ 16 件の国際業務に対応するための研修等を開催し、延べ 79 名の職員が受講した。研修機会の増加とともに、研修内容を充実させることで、外国語検定試験等で高スコアを取得する職員も増え、平成 28 年度に英語研修の受講者を中心に実施した TOEIC IP テストで 800 点以上のスコアを 4 名が取得、平成 29 年度の英語研修受講者が受験した E-CAT（国際英会話能力検定）ではレベル 4 以上のスコアを 4 名が取得、平成 30 年度の E-CAT ではレベル 4 以上のスコアを 2 名が取得した。平成 28 年度以降、研修により英語能力を備えた職員を増加させることで、<u>職能開発と意識改革を推進</u>することができた。</p> <p>（3）事務職員大学院修学研修制度 大学経営に関連のある大学院課程において、高度な専門的知識、広範な行政的視野等を身に付けることにより、大学運営の中核を担う人材を育成するため、平成 28 年度に同制度を制定（本研修の大学院入学検定料の全額と入学金及び授業料の半額を大学が負担）した。</p>	<p>を実施する。また、「職員の人材流動及び人材育成のアライアンスに関する協定書」に基づき、他大学が開催する各種研修に職員を派遣し、多様な研修機会を提供する。</p> <p>○ 令和 3 年度には、第 3 期中期目標期間中の職員研修の実績を自己評価し、第 4 期中期目標期間以降の中期目標・計画に反映する。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	<p>【50-1】 事務職員の研修計画に基づき、SD 研修の実施及び語学をはじめとする職能開発に係る研修を実施するとともに、他機関が開催する各種研修に職員を派遣する等、多様な研修機会を提供する。</p>		Ⅲ	<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況）</p> <p>① 「職員の人材流動及び人材育成のアライアンスに関する協定書」を締結した協定校と連携し、計 7 件の研修（「アライアンス研修（課長級・副課長級）」、「職員階層別研修（係長級研修（初任者）アライアンス」、「教職員のためのライフプランセミナー（第 1 回）（第 2 回）」、「職員階層別研修（後期）」、「アライアンス研修「情報システムゼミ」）」に、延べ 16 名の本学事務職員が参加した。研修により業務知識やスキルの向上に努め、また、他大学の職員との交流等により知見を広めた。</p> <p>② 国際業務等に対応するための研修機会として引き続き「お茶の水女子大学英会話研修」を提供し、3 名の職員が受講した。同研修を受講した事務職員には、研修開始前及び終了後の E-CAT の受験を義務付け、研修効果の測定も行い、研修の成果として、同検定を受験した 3 名のうち 1 名がレベル 4 以上のスコアを獲得した。</p>	

1. 特記事項

1-1. 教職員の雇用環境

人事・給与マネジメント改革により、クロスアポイントメント制度による柔軟な雇用体制の活用や年俸制教員への採用及び切替えを促進し、若手教員の採用による教員組織の活性化を図った。さらに、教職員の人事評価制度の適正化を実施するとともに働き方改革に取り組み、男女共に働きやすい職場環境を構築した。

(1) 人事・給与マネジメント改革【K40】(p.13)

【平成28～30事業年度】

- ① 年俸制教員の採用・切替えを促進した結果、年俸制教員数が平成27年度末の13名から平成29年度末時点で30名となり、当初の中期計画【K40】の年俸制教員数の目標値であった「20名以上」から、目標値を「50名以上」に上方修正した。平成30年度以降に新規採用する全ての教員を年俸制教員とする等、人事・給与マネジメント改革を更に推進し、令和3年度末には年俸制教員は67名となる見込みである。
- ② 平成29年度に、本学の教育、研究、産学連携活動等を一層促進するため、クロスアポイントメント制度に関する規則等を新たに制定した。同制度を活用し、創薬等ライフサイエンス研究支援に関する研究の推進のため、平成29・30年度に早稲田大学に本学教授を派遣した。

【平成31/令和元事業年度】

- ① 令和元年度末時点で、年俸制適用教員の総数は44名となり、計画の達成に向けて順調である。
 - ② 人事交流を促進するため、クロスアポイントメントにより、新たに名古屋大学から1名を受け入れた。また、東北大学と連携及び協力に関する協定を締結し、相互に3名ずつの教員の派遣・受入を開始した。これにより、計8件のクロスアポイントメントを実施した。
 - ③ 優秀な若手教員を早期に昇任させて適正な教員の配置を行うため、昇任に係る俸給表の増額幅を見直し、昇任時に俸給表の直近上位の額を俸給月額として給する制度とした。この早期昇任制度を活用し、令和2年4月から教授に昇格する教員数は6名となり、平成30年度の昇任数の3名から倍増した。
- **中期計画【K40】・年度計画【40-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由**
人事・給与マネジメントシステムの弾力化として、年俸制教員の採用を促進しており、年俸制教員の在職者数が平成28年度末時点で当初の中期計画目標値の20名を達成したのみならず、平成30年度から中期計画を変更し、目標値を50名に上方修正した。さらに、平成31年度以降も、引き続き年俸制教員の

採用を促進する取組を継続し、令和3年度末の年俸制教員の人数は、中期計画の目標値の50名を大幅に上回る67名となる見込みである。また、人事交流を促進して優秀な人材を育成するため、クロスアポイントメントを活発に行い、令和元年度には計8件を実施した。加えて、優秀な人材の活用と適正な教員配置を目的として教員の昇任に係る俸給制度を見直し、優秀な若手教員の早期昇任を可能にした。年俸制教員数の実績、クロスアポイントメント制度の導入、教員の昇任制度の取組が中期計画及び年度計画を上回って進捗していると判断したことから、「IV」とした。

(2) 若手教員の雇用促進【K41】(p.15)

【平成28～30事業年度】

- ① 第3期教員人事計画に基づいて40歳未満の優秀な若手教員の雇用拡大を促進するとともに、「平成29年度国立大学改革強化推進補助金(若手人材支援事業)」の採択を受け、平成30年度より中期計画【K41】における40歳未満の若手教員比率の目標値を「16%以上」から「18%以上」へと上方修正した。平成27年度末時点で9.6%(18名/187名)であった40歳未満の若手教員比率は、平成30年度末時点では12.0%(22名/183名)となり、計画の達成に向けて順調である。
- ② 個別のライフスタイルを尊重した研究の継続支援や、URAによる研究支援の活性化等により、若手教員の活躍を全学的に奨励した結果、本学の科学研究費助成事業の実績について、「採択数に占める40歳未満研究者の比率」が毎年度上昇する成果を挙げた(平成28年度:21.6%、平成29年度:25.6%、平成30年度:28.5%)。

【平成31/令和元事業年度】

- ① 40歳未満の若手教員を5名採用し、令和元年度末時点で、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40歳未満の若手教員の比率は13.0%(24/185名)となった。教員採用シミュレーションに基づく計画的な採用により、令和3年度末時点には約19%となり、目標値を達成できる見込みである。
- ② 若手教員の確保と併せて大学全体の教育力を強化するため、日本銀行や国際協力機構等の外部機関から経験豊富な人材を特任教授等として招聘した。
- ③ 教員の昇任制度の見直しの実施や研究支援の継続等、優秀な若手教員の活躍を引き続き促進し、科学研究費助成事業の「採択数に占める40歳未満研究者の比率」について、令和元年度は32.8%となり、平成30年度よりも更に上昇する成果を挙げた。

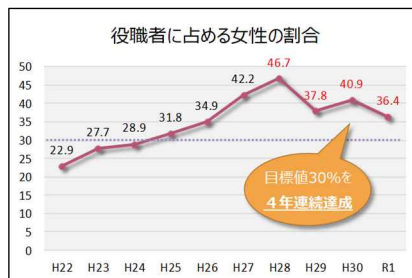
○ 中期計画【K41】・年度計画【41-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由

40歳未満の若手教員の総数について、当初の中期計画の早期達成が予想されたことから、計画を変更して目標値を16%以上から18%以上に引き上げた。これに対して、学長のリーダーシップの下、更なる若手教員の採用計画により、令和3年度には18%の目標値を達成できる見込みである。さらに、採用した若手教員が男女共にライフスタイルを尊重して研究を継続できる制度の促進や、研究のレベルアップを支援する体制を整えることで、科学研究費助成事業の実績において、「採択数に占める40歳未満研究者の比率」は毎年度上昇し、平成28年度の21.6%から令和元年度は32.8%となり、10%を超える上昇を示した。これらは、本学が進める若手研究者の採用、活躍促進の計画が中期計画を上回って進捗していると判断できることから、「IV」とした。

(3) 女性の役職への登用促進【K43】(p.18)

【平成28～30事業年度】

① 女性の役職への登用を促進し、中期計画【K43】に掲げる女性役職者「30%以上」の目標値を3年連続で達成した(平成28年度:46.7%、平成29年度:37.6%、平成30年度:40.9%)。本学の取組の推進により、平成30年度時点の教員(教育職)に占める女性の割合は、全国立大学の中で1位である(「一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第15回追跡調査」)。



② 事務職員のメンター制度の充実化(平成28年度)による女性管理職者のロールモデルの提示や、配偶者同行休業制度の導入(平成30年度)による有為な人材の継続的な勤務促進に向けた取組等を推進した。

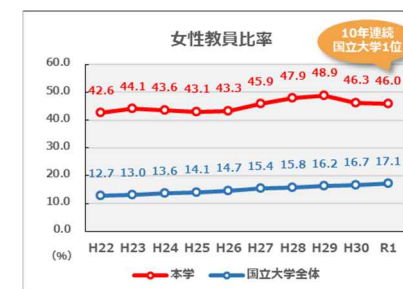
③ 本学の研究者支援や管理職を目指す女性に対する生涯学習講座等の実績が認められ、平成30年度に「東京都女性活躍推進大賞(教育部門)」を受賞した。



▲ 本学の女性リーダー育成の取組により、「東京都女性活躍推進大賞」を受賞。(東京都女性活躍推進大賞贈呈式(H31.1))

【平成31/令和元事業年度】

女性の役職への登用を促進する取組を継続し、令和元年度の役職者全体に占める女性の割合は36.4%(女性16名/全体44名)であり、4年連続で中期計画の目標値である30%以上を達成した。また、一般社団法人国立大学協会による「国立大学における男女共同参画の推進状況に関する第16回追跡調査」では、「教員(教育職)に占める女性の割合」は46.0%であり、平成30年度に引き続き、全国立大学の中で1位を得ている。同調査における本学の「執行部(学長、理事、副学長)に占める女性の割合」は、57.1%(女性4名/全体7名)となっており、全国立大学の平均:8.6%を大幅に上回った。さらに、「東京都女性活躍推進大賞」の受賞を機として、東京都と共催で、女性活躍の推進に向けて発信と提言を行う「女性が輝くTOKYO 懇話会「ガラスの天井を打ち破れ!～女性も男性も輝く未来へ～」を開催し、本学学長、東京都知事、企業で活躍する女性役職者がパネルディスカッションを行い、キャリア形成、役職者として働くこと、仕事と家庭の両立等について広く発信した。



○ 中期計画【K43】・年度計画【43-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由

メンター制度の充実等の女性が働きやすい職場環境を構築し、女性役職者育成に資する仕組みや制度の充実を図り、中期計画に掲げた役職者に占める女性の割合を30%以上とする目標を4年連続で高い水準で達成(4年間平均:約40.5%)した。本学の女性活躍促進の取組に対して、平成30年度に、東京都から「東京都女性活躍推進大賞」が授与され、令和元年度には東京都と本学の共催で、東京都知事等を招いた懇話会を開催し、女性活躍の推進に向けて広く発信と提言を行った。これらの女性登用促進の取組の成果は計画を上回って進捗したと判断できることから「IV」とした。

(4) 働き方改革の推進【K49】(p.42)

【平成28～30事業年度】

IT化、アウトソーシング、ペーパーレス化等、業務の合理化及び効率化を推進すると同時に、次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画に基づく取組により、多様で柔軟な働き方の選択を実現する「働き方改革」を推進した。

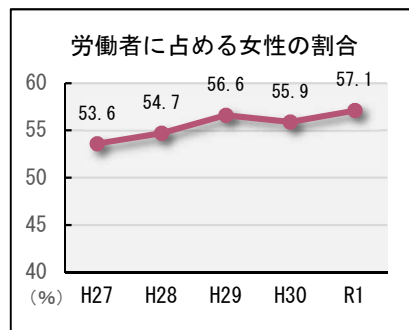
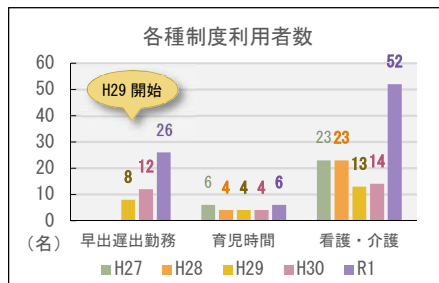
① 介護や育児等に応じて柔軟な勤務体制をとることが出来る諸制度について、職員への周知及び利用を促進し、男女を問わず活用された。

② 働き方改革の推進に伴って休暇制度を見直し、職員の年次休暇の取得を奨励したことにより、年次休暇取得率が平成27年度の48.7%から

平成30年度には56.7%となり、平成27年度と比して大幅に上昇した。

③ 個々のワーク・ライフ・バランスの実現のため、多様な勤務形態や所定勤務時間外労働の縮減を推進したことにより、職員一人当たりの年間残業時間数が平成27年度の228時間から、平成30年度には173.4時間に短縮できた。そのほか、有為な人材の継続的な雇用の保障を目的に、海外に赴任する配偶者に同行できる「配偶者同行休業制度」を導入した。また、令和元年度には、新型コロナウイルス感染症対応に係る早出遅出勤務制度を8名の事務職員が利用した。

④ 男女ともに働きやすい職場環境の構築により、労働者に占める女性の割合（目標値：45%以上）は平成28～令和元年度の4年間を継続して50%を超えている（第3期中期目標期間平均：約56.1%）。また、管理職に占める女性の割合（目標値：35%以上）も、平成28～令和元年度の4年間を継続して目標値を超える成果を挙げた（第3期中期目標期間平均：約40.1%）。



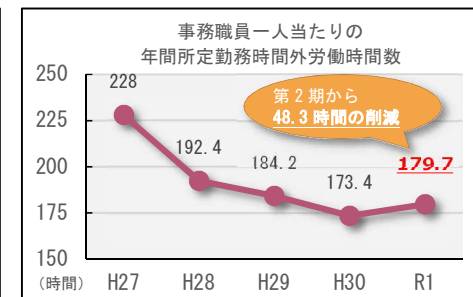
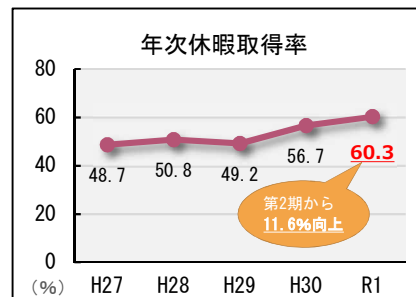
【平成31/令和元事業年度】

勤怠管理システム「jinjer」を令和元年8月から新規導入し、職員の適正な労働時間の把握に努め、併せて、仕事と家庭を両立できる職場環境の向上に資する取組を引き続き推進し、特別休暇制度の利用が促進されたほか、年次休暇取得率平成27年度から10%以上の上昇となる60.3%、職員一人当たりの年間残業時間数は179.7時間となり、働き方改革の一層の促進を達成した。

○ 中期計画【K49】・年度計画【49-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由

IT化やペーパーレス化、アウトソーシングの推進、また、RPAを先駆的に導入する等、幅広い手段を検討して業務の効率化・合理化を推進し、第3期中期

目標期間を合計して約360万円以上の経費を削減し、業務負担を軽減した。さらに、これらの成果を基に職員の働き方改革を進め、職員の休暇等に係る制度を整備するとともに、制度を周知し、活用を奨励すること等により、仕事と家庭の両立を実現する職場環境づくりを進めた。この結果、子育てや介護に係る休暇を取得する職員数が大幅に増加しており、年次休暇取得率は平成27年度の48.7%から令和元年度には60.3%に向上した。また、所定外勤務労働時間数が平成27年度の228時間から令和元年度には179.7時間となり、約48時間が削減された。また、労働者及び管理職に占める女性の割合は目標値を継続して超えており、特に、労働者に占める女性の割合は50%を超えて高い水準を維持している（目標値：45%に対して、第3期中期目標期間の平均値：約56.1%）。上記のように、幅広い手段による業務の効率化・合理化を継続的に推進し、その成果を基盤とした働き方改革の実行により各種制度の活用が進み、職員個人がその事情に応じ、多様で柔軟な働き方を自ら選択できる職場環境を向上させたことから、計画を上回って進捗したと判断し、「IV」とした。



1-2. 戦略的な「オールお茶の水」体制の確立と効果的運用

本学では、これまで、学長戦略機構による執行部体制の一元化、教員組織の一元化、教員人事会議の設置による教員選考の一元化を進め、また、学長のビジョンに沿った戦略的取組を進めるため、学長のリーダーシップの下で「オールお茶の水」体制を構築した。その下で、附属学校から大学までを含めた全学的及び戦略的観点に立って、ガバナンス改革・教育改革の推進をはじめとした取組の高度化を進めてきた。また、副理事、学長補佐及び学長特別顧問等を加えて、学長を補佐する体制を強化し、学長のリーダーシップを発揮するためのガバナンス改革に取り組んできた。リーダーシップを十分に発揮できる体制整備を進め、執行体制の一元化、教員組織の一体化、教員選考の一元化に基づく学長のビジョンに沿った戦略的取組を強力に推進した。

「オールお茶の水」による経営体制（令和元年度）



学長のリーダーシップに基づくスピード感のある経営改革を実行

1. 業務運営の改善に関する取組

- ✓ 人事・給与マネジメント改革【K40】【K41】
- ✓ 優秀な女性教職員の管理職への登用推進【K43】
- ✓ 戦略的研究組織への学内資源の重点配分【K44】
- ✓ 大学の強み・特色を結集させた組織整備【K47】
- ✓ 学長補佐体制の強化【K46】
- ✓ 事務職員の働き方改革の推進【K49】



2. 財務内容の改善に関する取組

- ✓ 大学の自己収入拡大による財務基礎の強化【K51】
- ✓ 未来開拓基金設置による寄附金収入の増加【K51】
- ✓ 料件費新規採択率の上昇【K52】
- ✓ 企業等と連携した社会連携講座の設置【K53】
- ✓ 学内会議時間を2,146時間削減【K55】
- ✓ 戦略的な法人資産運用【K56】



3. 評価の充実、情報発信に関する取組

- ✓ 多面的な教員評価、自己点検・評価【K58】【K59】
- ✓ 多様な広報媒体を活用した戦略的な情報発信【K60】

4. 施設整備・安全管理・法令遵守に関する取組

- ✓ 寄附金を活用した「国際交流留学生プラザ」の建設【K62】
- ✓ エネルギーマネジメント「K64」
- ✓ 大学・附属学校・自治体が連携した防災活動体制【K65】
- ✓ 法令遵守に向けた体制整備【K68】

5. 附属学校に関する取組

- ✓ 大学と全ての附属学校が強密に連携した「オールお茶の水」体制の構築【K35】
- ✓ 附属学校園教材・論文データベースの開発【K36】
- ✓ 大学のリソースを活用したリケジョ育成【K37】

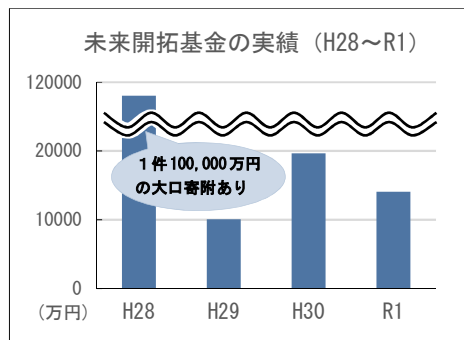
(1) 学長のリーダーシップとガバナンス【K45】(p. 23)

【平成 28～30 事業年度】

上述の「オールお茶の水」体制の下、学長のリーダーシップにより推進してきた戦略的取組により大学運営及び教育研究を向上させた主な成果事例として、以下が挙げられる。

① 自己収入の増加

- ・ ファンドレイジングを担当する学長特命補佐の助言を活用し、寄附金「未来開拓基金」を立ち上げた(平成 28 年度)。女性人材の育成を推進する本基金の趣旨に多数の賛同を得て、平成 28～令和元年度で、寄附者総数 2,947 名、寄附金総額約 150,336 万円となり、本学の創設以来初の多額の寄附金を集めた。



- ・ 土地等の大学資産の有効活用を計画し、ネーミングライツ (施設命名権)

の推進、土地・施設の整理・売却、遺贈の活用等により、収入を増加させた。大学食堂及び情報科学講義室を活用したネーミングライツ(施設命名権)は、契約期間は3年間(平成31年4月～令和4年3月)とし、令和元年度は270万円の収入となった。土地・建物の整理・売却においては、毎年度約1,100万円の経費が必要となっていた志賀高原体育運動場施設の平成29年度末での廃止を決定した。

② 寄附金等を活用した教育研究の強化

- ・ 「未来開拓基金」を活用し、「国際交流留学生プラザ」を平成30年度に新設した。令和元年度から本プラザを、国際シンポジウム、留学説明会、セミナーの開催等に広く活用することにより、教育研究に資するだけでなく、地域との交流の場としても活用し、「オールお茶の水」体制の象徴であり、本学の新たなシンボルとなる施設としての機能を果たした。
- ・ 「未来開拓基金」及び図書館改修のための寄附金等を活用し、附属図書館の増改築を実施した。附属図書館は、毎年約20万名に利用され、改修後に実施した平成30年度の学生生活調査では、学内の居心地の良い施設として図書館が第一位となった。また、図書館の改修と併せて、図書館からアクセスできる屋外エレベーターを設置する等のバリアフリー化を完成させ(平成30年2月完成)、本学敷地内の起伏を解消し、障害者や地域住民、協定校の学生・生徒、同窓生等の施設利用の便宜を図ることができた。

③ 女子大学としての画期的取組

- ・ 本学の強み・特色を結集させた戦略的研究組織として「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」及び「グローバル女性リーダー育成研究機構」を設置し、重点的な資源配分により、両機構はグローバル女性リーダー育成及びイノベーション創出のための国際的研究拠点の役割を果たした。
- ・ 学長のリーダーシップを最大限に発揮した取組として、平成30年度にトランスジェンダー(MTF)学生の受入を決定した。本決定は、「ジェンダーギャップ指数2020」で世界153ヶ国中121位(前年は149ヶ国中110位)と低迷する日本における女性の地位向上に一石を投じるものであり、新聞等の各種メディアにも大きく取り上げられた。本学の決定に続いて5女子大学コンソーシアム等がトランスジェンダー学生受入に関する検討を開始し、日本の女子教育を先導してきた本学が、女性の活躍を社会的にも更に牽引することとなった。
- ・ 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、オックスフォード大学リネカー・カレッジ学長からの推薦を受け、平成28年度に、且本初開催となる「タナーレクチャー」の開催校に選定された。「タナーレク

チャー」は、米国のハーバード大学及びスタンフォード大学、英国のオックスフォード大学及びケンブリッジ大学等、世界を代表する大学でのみ開催されてきた「Human Value」に関する啓発活動である。これを受け、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講師に迎えて女性のリーダーシップに関する講演会を開催し、本学のグローバル女性リーダー育成に係る取組を広く発信した。この活動を通して、今後のオックスフォード大学やケンブリッジ大学との新たなネットワーク構築の可能性に繋がった。



▲タナーレクチャー当日の様子。ケンブリッジ大学における女性リーダー教育の実践を基に女性の生き方や女性が活躍できる社会について啓発する講演は、アンケートにて出席者の96.3%が「非常によかった」「よかった」と回答した。(H28.5.18)

- 理工系の女性研究者育成という社会の要請に応え、平成28年度に奈良女子大学と連携し、「大学院生活工学共同専攻」を設置して教育を開始した。「工学」の学位が取得できる大学院課程の設置は女子大学として初めてのことであり、本課程により、令和元年度までに「生活工学」の学位を21名が、「工学」の学位を16名が取得し、教育の成果として、平成30年度には文部科学省「情報ひろばラウンジ」の特別イベントで静止立位機能・歩行機能を評価できる「歩行計測靴デバイス」の体験会を開催する等、生活工学の理念・意義を社会に発信し、優れた工学系女性人材を育成していると評価されている。
- 女性の社会進出や管理職への登用を促進するための生涯学習講座及び社会連携講座に積極的に取り組み、福井県と連携した「未来きらりプログラム」(平成24年度～)及び管理職を目指す女性を対象とした生涯学習講座「徽音塾」(平成26年度～)を推進した。平成26～29年度の徽音塾受講生125名(有効回答数45名)に対するアンケート(平成29年度実施)結果では、有効回答数の22%となる10名が実際に昇進・昇格したと回答した。徽音塾塾生のネットワーク作りも進み、女性のキャリアアップを様々な面から支援した。そして、徽音塾による社会人女性学び直しやキャリアアップ支援の取組が高く評価され、女性研究者に対する本学の研究支援の取組も含めて、平成30年度に「東京都女性活躍推進大賞」(教育部門)を受賞した。
- 文京区と子育て支援の推進に関する協定を締結し、国立大学法人初の認定

こども園「文京区立お茶の水女子大学こども園」を平成28年度に開設した。これにより、計93名/年の定員を受け入れ、保育所持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の社会還元として質の高い保育サービス・幼児教育を提供してきた。これにより、文京区全体の保育サービス・幼児教育の質の向上に資する成果を挙げることに繋がった。

- 第3期中期目標期間における新たな社会連携講座の取組として、女性の採用や登用に高い関心を有する民間企業19社と連携した「女性活躍推進連携講座」を開設・実施し、また、女性リーダー育成に関する包括的協定を締結する(株)ブリヂストンと連携した「未来起点ゼミ」を平成30年度から開始し、イノベーションを創出できる女性人材の育成を推進した。

④ ガバナンス機能の総点検

平成26年度に設置した「学長戦略機構」及び「教員人事会議」の管理体制を継続するとともに、平成30年度に監事による内部統制監査(監事監査)において、両組織の管理・運用状況について、総点検を行った。学長戦略機構では、「オールお茶の水」体制の広報活動によって、本学の特定基金「未来開拓基金」に多額の寄附金を集めたことや、国際交流留学生プラザの新設(平成30年度)、社会連携講座の新設(平成30年度)といった多様な取組が実施され、教員人事会議では、同会議が適正な教員人事を実施し、「第3期教員人事計画」で全学的に明示した「教員180名体制」を維持していることが認められ、総点検を通じて学長主導によるガバナンス機能の有効性を確認するとともに、会議プロセスの精査や働き方改革の推進等の改善を行うことにより、更に同体制を向上させた。

⑤ 内部統制システムの構築

リスク又は危機に迅速かつ適切に対処するため、平成29年度に「危機管理基本ガイドライン」を策定し、「危機管理規則」をはじめとする関連規則を整備したことで、危機管理のPDCAサイクル確立のための基礎固めを行った。規則等については、必要に応じて見直すこととし、平成30年度には、同ガイドラインに基づきリスクマネジメント委員会を開催し、全学的にリスク管理体制の点検を行うとともに、今後新たなリスクが生じた場合に想定される対応について確認・共有した。

【平成31/令和元事業年度】

学長補佐体制の充実等によりガバナンス体制を一層強化し、「学長戦略機構」において、学長のリーダーシップの下、更なる戦略的取組を推進した。以下はその主な成果の事例である。

① 自己収入の増加

- 大学の資産である東村山郊外園の一部を令和2年度以降に譲渡することによる収入の確保及び、板橋団地の国際学生宿舎を大学構内に移転させ、学生宿舎跡地を活用した定期借地権の活用により、安定的な収入を見込むことを決定した。また、同窓生からの遺贈として受け入れた旗の台地区の土地建物を有効活用することとして、民間事業者と公法人に分筆して売却した。売却の総額は、約47,914万円であり、大学運営に大きく資するものとなった。

法人資産運用の取組（関連計画【K56】）

①品川区旗の台地区の土地及び建物（東京都品川区）



②東村山郊外園（東京都東村山市）



③板橋団地（東京都板橋区）



② 教育研究に関する取組の強化

- 国際学生宿舎を本学構内に移転し、新学生宿舎を建築することを決定した。課外活動共用施設（840㎡程度）と学生宿舎（425室以上）を併設する新学生寮のコンセプトを学長戦略機構で決定し、BTOを基本とする事業スキームの下、費用面では、前述の国際学生宿舎跡地の貸付による収入を充てることにより、学生生活の向上と共に資産の有効活用も一層進むこととなった。
- 大学でのAI（人工知能）及びデータサイエンスの研究教育が社会的に期待される中、その期待に応えるものとして、「文理融合AI・データサイエンスセンター」を設立し、AI及びデータサイエンスに関する教育部門・研究

部門を設置した。同センターを中心として、全学生対象の「文理融合データサイエンス」を開講し、文系理系を問わず様々な学問分野におけるデータサイエンスの利活用と、データに基づいて意思決定ができる人材を涵養する。

③ 女子大学としての画期的取組

- 本学の決定に続くものとして、国立大学法人奈良女子大学が令和2年度から、宮城学院女子大学が令和3年度から、日本女子大学が令和6年度からのトランスジェンダー学生の受入を決定した。本学の取組は社会的にも継続的に影響を与えており、女性が活躍できる社会を実現する礎となっている。
- 平成30年度に本学が「東京都女性活躍推進大賞」を受賞したことから、東京都と連携し、「女性が輝くTOKYO 懇話会「ガラスの天井を打ち破れ！～女性も男性も輝く未来へ～」の共催に繋がった。本学学長、東京都知事及び企業で活躍する女性役職者がパネリストとして、女性活躍の推進について広く発信と提言を行った。
- 本学とカルティエが連携し、女性が働きがいを持てる社会を女性自ら構築・実現することをテーマとして、「女性が輝く社会の実現のために お茶の水女子大学×カルティエシンポジウム」を開催し、本学学長とカルティエジャパン プレジデント&チーフエグゼクティブオフィサーによるプレジデント対談を行った。本シンポジウムは約650名の参加者を集め、女性が活躍する社会の実現に向けた啓発に資するものとなった。
- オックスフォード大学リネカーカレッジの推薦により、平成30年度に開催した「タナーレクチャー」の実績を契機として研究者の交流に関する連携深化を進め、同大学サイドビジネススクールとの女性リーダーシップに関する研究交流を実現した。

④ ガバナンス機能の総点検による改善

平成30年度に実施した総点検の結果を踏まえ、教員人事の改善の一環として、優秀な若手教員を早期に教授へ登用する制度を構築した。また、学外の有識者を「副理事（大学改革担当）」として招聘し、また、本学教員から「副理事（国際交流担当）」及び「副学長（学術協奏・同窓会担当）」を新たに執行部に加えることにより、学長のリーダーシップが更に発揮され、専門的知見に基づく意思決定ができるガバナンス体制の更なる推進に繋がった。

⑤ 内部統制システム—新型コロナウイルス感染防止対策—

- 内部統制システムの一環として、新型コロナウイルスの感染拡大に際して、リスク管理体制に基づき「新型コロナウイルス感染防止対策室」の設置を決定し、学内を統括して管理・対応に当たった。
- 留学等海外渡航に関するリスク管理体制を整備して「学生・教職員のため

の海外渡航時における危機管理心得」を作成し、留学を希望する学生に対して留学生危機管理サービス「OSSMA」や外務省渡航情報登録サービス「たびレジ」の利用を義務付けたほか、安否確認／渡航申請システム「icolu」を本学が独自に開発し、利用を義務付けることにより、海外渡航する学生及び教職員の危機管理を向上させ、リスク管理体制を強化した。これら制度は、年間複数回開催する危機管理に係るオリエンテーションで研修を実施すると共に、「学生・教職員のための海外渡航時における危機管理心得」に反映させて、学内のリスクマネジメントに係る制度等を体系化して集約したウェブサイト「お茶の水女子大学リスクマネジメント基本ガイドライン」に掲載することにより、リスク又は危機に迅速かつ適切に対処する体制を向上させた。

○ 中期計画【K45】・年度計画【45-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由

学長を中心とした「学長戦略機構」及び「教員人事会議」を中心とした体制により戦略的取組を協力的に企画・推進し、寄附金戦略及び土地等大学資産の有効活用の推進により、未来開拓基金をはじめとする寄附金収入は、第2期中期目標期間平均：約22,313万円／年と比較して、第3期中期目標期間平均：約79,305万円／年と約3.5倍の大幅な増加となり、「国際交流留学生プラザ」の建設、附属図書館の改修、正門門扉の復元等、本学の教育研究を向上させる成果を挙げているだけでなく、我が国を代表する女子大学として、グローバル女性リーダーの育成及びトランスジェンダー学生受入の決定等の先進的取組により、社会に大きく影響を与えた。また、平成29年度の「危機管理ガイドライン」の策定により、危機管理体制に係るPDCAサイクルの基礎を固めることで内部統制システムを構築した。本体制は平成30年度の総点検により、有効性を確認するとともに、点検を受けた取組として教員の人事制度の改善に取り組み、引き続き学長のリーダーシップが適切に機能する体制を強化した。また、令和元年度には、内部統制システムの一環として、新型コロナウイルスの感染拡大に際して、リスク管理体制に基づき「新型コロナウイルス感染防止対策室」の設置を決定し、学内を統括して管理・対応に当たった。本体制に基づく学長のガバナンスが発揮された戦略的取組の遂行により、計画を上回った優れた成果を挙げていることから、進捗状況を「IV」と判断した。

(2) 学長補佐体制の強化及び活用【K46】(p.30)

【平成28～30事業年度】

学長のリーダーシップを発揮した戦略的取組を推進するため、各分野に精通した人材を任用して学長を補佐する体制を強化し、助言を大学運営に活かす

つ学長をトップとして適切かつ迅速な意思決定を可能とする体制を構築した。

○ 学長補佐体制の強化と活用

① 平成28年度

- ・ 企業経営を専門とする外国人有識者を経営協議会委員に任命し、グローバルな視点からの経営戦略を推進する体制を強化した。
- ・ 寄附金等の獲得に向けた「チーム未来開拓プロジェクト」の設置に伴い、ファンドレイジング担当の学長特命補佐を活用した執行体制を強化した結果、「未来開拓基金」や安心安全なキャンパス構築のための基金として継続的な寄附金を集め、これを主な財源とした附属図書館の改修（平成30年2月完成）や「国際交流留学生プラザ」の建設（平成31年3月完成）を果たした。
- ・ メディア戦略を専門とする有識者を学長特命補佐に任命したことにより、「タナーレクチャー」の日本初開催を本学が担ったことや、師範学校を基盤とした歴史・伝統を有する本学と筑波大学との附属学校間連携等に関する協定締結といった本学の戦略的取組について、プレスリリース等を活用した社会への発信が増加した。

② 平成29年度

- ・ 学長の意思決定をサポートする体制を強化するため、学外の研究・イノベーションのマネジメントに優れた人材や国際機関で活躍した人材を理事・副学長として任命した。これにより、学内の研究支援体制が強化され、科研費新規採択率が、平成28年度の28.1%から令和元年度には32.9%へと向上したほか、若手研究者を支援する「国際学会発表支援制度」及び「論文投稿支援制度」を創設し、支援を受けた学生が日本機能性食品医療学会において優秀演題賞を受賞する等の成果を挙げている。
- ・ 本体制の下で自己収入の増加に向けた助言を受け、自動販売機の契約をコンペ方式による公募に切り替え、契約者社数を1社から2社に増やして選定することとしたほか、「国際交流留学生プラザ」1階に設置するカフェ事業者を公募により選定し、月額20万円（ただし、月額売上が300万円を超える場合は、超えた部分の10%を上乗せする）の契約を結んだ。
- ・ 学内の各本部の本部長としての権限の一部を学長から副学長に委譲し、学長は学長戦略機構を通じて統括することにより、大学の戦略的な運営及び広報戦略の一環として学長自らが機動的に活動し、本学のビジョン・取組について積極的に情報発信できる機会が増加した。

③ 平成30年度

- ・ 複数の大学でマネジメントを経験した人材を学長特命補佐に加え、本学の

経営や教育・研究に関してこれまでの経験に基づく助言を行わせることで、学長の意思決定をサポートする体制を強化した。同体制の下で、資産の有効活用に関する助言に基づきネーミングライツ（施設命名権）の導入を決定して新日鉄住金ソリューションズ（株）（現：日鉄ソリューションズ）と協定を締結し、安定的な収入を得た（平成31年4月～令和4年3月、令和元年度年収：270万円）。また、平成29年度に決定した自動販売機の契約切り替えに続き、コンビニ方式の自動販売機の設置を決定した。

- ・ 多様な意見を執行体制に反映させるとともに、適切な役割分担とガバナンスの強化を図るため、平成31年度から新たに学外の有識者及び本学教員から副理事2名（大学改革担当、国際交流担当）及び副学長（学学協奏・同窓会担当）1名を執行部に置くことを決定した。

○ 経営協議会の学外委員からの提言の活用

- ① 産学連携や社会貢献に関する取組の強化について提言を受け、令和元年度から、社会連携講座「女性活躍促進連携講座」及び「未来起点ゼミ」を新たに開始することとした。
- ② クロスアポイントメント制度の導入について提言を受け、平成29年度に早稲田大学とクロスアポイントメントによる教員交流を開始した。令和元年度においては、計8件に拡大し、外部機関との人材交流を活発に行った。
- ③ 「国際交流留学生プラザ」の新設に係る提言を受け、地域交流の拠点として社会連携講座等の事業も実施する「多目的ホール」の設置や大学と附属学校の各同窓会事務室等を含む「同窓会コモンズ」を設置したことで、同窓会との連携及び社会貢献を目指した学びの場としての空間が整備できた。

【平成31/令和元事業年度】

○ 学長補佐体制の強化と活用

- ① 学内外の人的資源を積極的に活用し、学長補佐体制を整備することで、ガバナンス体制を更に強化した。平成30年度に決定した、複数の大学でマネジメントを経験した人材及び本学で教育・研究の実績を積んだ人材を副理事として配置したことで、本学の経営及び教育に関する助言・企画立案を通じた理事機能の強化につながった。本体制の下で、学生の修業年限及び在学年限に係る学則の再検討を行い、本学を退学した学生が再入学した場合、退学前の期間も通算して修業年限を4年、在学年限を8年と明確化する学則の改正を実施した（令和2年1月）。また、本学の将来構想を検討する際、副理事の経験に基づく助言は、中堅職員の更なる意欲向上に寄与した。
- ② キャンパスマスタープラン、寄附金収集活動等について、学長特別顧問が学長への情報提供を行った。また、関連する民間企業等と本学を引き合わせ、

本学理事と先方の執行役員による検討の場を設けた。これにより、本学と企業の共同研究への発展が期待される事例も生じたほか、企業等への本学のPR活動も積極的に行われ、引き続き、学外機関との重要なパイプ役となった。また、本体制の下で決定した自動販売機の設置により、令和元年度は、前年度比111%となる約345万円の収益を上げた。

○ 経営協議会の学外委員からの提言の活用

- ① トランスジェンダー学生の受入について提言を受け、令和元年度からガイドラインを作成・公表し、ジェンダーに関わる幅広い知識を系統的に身につける「全学ジェンダー学際カリキュラム」を開講する等、学内における受入体制を構築した。
- ② 新学生宿舎の建設計画について提言を受け、他の国立大学等の学生寮を参考にした上で、BTO方式により、民間事業者の有する事業ノウハウ・企画力等を活用して学生宿舎を整備・運営することとし、民間事業者の募集を行った。
- ③ データサイエンス教育について提言を受け、学部1、2年生を対象とした従前のプログラムを拡大し、令和2年度から、全学年を通じた一つのプログラム「全学データサイエンス学際カリキュラム」として明示することとした。

○ 中期計画【K46】・年度計画【46-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由

学長補佐体制の強化として、学内外の様々な人的資源を活用することにより、学長のリーダーシップに基づく戦略的取組を強力に推進した。大学マネジメントや広報等の、大学経営上重要となる諸分野に知見の深い専門家を副学長等として学外から招聘することで、本学の経営戦略や組織体制が強化され、寄附金をはじめとする外部資金の獲得（寄附金収入は、第2期中期目標期間平均：約22,313万円/年から第3期中期目標期間平均：約79,305万円/年へと、約3.5倍の大幅増）や日本初となるタナーレクチャーの開催、本学に再入学した学生の修業年限及び在学年限を明確化した学則の改正（令和2年1月）等の成果に結びついた。さらに、経営協議会の学外委員からの意見を活用し、クロスアポイントメントの実施や「国際交流留学生プラザ」の構想・実現等、大学経営の重要事項に反映させた。大学マネジメントやメディア戦略、研究・イノベーション等、大学運営に重要な分野の専門家を学外から招聘し、また、学内からも経験豊富な人材を登用して一元的な執行体制に組み入れ、学長のリーダーシップを十分に発揮しつつ助言を適切に活用した戦略的取組を強力に推進できる体制を構築したことで、計画を上回った大学運営の成果を挙げたことから、進捗状況を「IV」と判断した。

(3) 学内資源の重点的配分【K44】(p.20)、【K47】(p.35)

【平成28～30事業年度】

本学のミッションであるグローバル女性リーダー育成機能を更に高めるため、学長のリーダーシップの下で、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」(平成27年度設置)及び「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」(平成28年度設置)に対して学内資源の重点配分を実施し、本学の強みや特色を活かした研究を推進することにより、国際的研究拠点を構築した。

- ① 予算面では、平成28年度：約33,731万円、平成29年度：約35,524万円、平成30年度：約38,398万円を配分し、各年度ともに、学内予算の5.0%以上を配分して研究機能を強化した。人員面では、重点研究領域に関わる教員の重点配分を実施し、優秀な研究者を配置するとともに、研究機能強化に向けた取組の進捗状況に応じた教員の配置も実施した。
- ② グローバル女性リーダー育成研究機構では、従来の西洋型の男性中心的な考え方に基づくリーダーシップ理論に代わる新しい概念として、「アジア型の女性リーダーシップ理論」の構築を提唱し、国際的に著名な研究者の招聘や梨花女子大学(韓国)と共同実施する「女性リーダーシップindex」の開発等、国内外の研究機関との連携拡大により、理論の構築や女性リーダーシップ研究を活発に推進した。
- ③ ヒューマンライフイノベーション開発研究機構においては、コア・コンテンツに関する研究を進めて、その成果となる「健康支援・教育プログラム」の開発に取り組むとともに、災害時の食生活支援に関する研究等、心身の健康や生活環境の向上に資する取組を推進した。また、受託研究、受託事業、共同研究を推進し、共同研究は平成28年度：6件(約110万円)から平成30年度：22件(約1,292万円)、受託研究は平成28年度：5件(約524万円)から平成30年度：8件(約1,821万円)、受託事業は平成28年度：0件(0円)から平成30年度：12件(約3,246万円)へと、いずれも大きく実績を伸ばした。さらに、世界水準の研究拠点の構築に向けて、機構で推進した研究成果について、論文やニュースリリース等により積極的に発信し、ニュースリリースは平成28年度：2件から平成30年度：63件、論文発表数は平成28年度：57報(うち英文21報)から平成30年度：143報(うち英文69報)、国際学会等発表数は平成28年度：42件(うち口頭9件)から平成30年度：66件(うち口頭21件)、国際学会等講演数は平成28年度：3件(うち招待講演0件)から平成30年度：16件(うち招待講演4件)へと、活発な研究活動により大きく実績を伸ばした。

【平成31/令和元事業年度】

- 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対するヒアリングを事業代表者との間で改めて実施し、学内財源を重点的かつ戦略的に再配分することとした。これにより、学内予算全体の約5.0%に相当する約32,836万円を配分し、また、重点研究領域に携わる教員を引き続き両機構に配置した。
- ② 戦略的な資源配分の下、両機構において特色ある研究を進め、グローバル女性リーダー育成研究機構では、東京都知事を招いて女性リーダーシップ等に関する懇話会を開催したほか、ヴァッサー大学(アメリカ)並びにオックスフォード大学マートンカレッジ(イギリス)学長を招聘してリーダーシップに関するセミナーを開催するとともに、アジア型の新たな女性リーダーシップ像に係る研究を進展させた。ヒューマンライフイノベーション開発研究機構では、共同研究を16件(約778万円)、受託研究を3件(約867万円)実施し、ニュースリリースは83件、発表論文数は103報となり、積極的な成果発信を行った。
- ③ ヒューマンライフイノベーション開発研究機構において、これまでの機構の取組について海外の有識者も含む評価委員会を設置して中間評価を受けた。評価結果においては、外国語による研究業績の件数や国際シンポジウムの開催等の実績により、本機構が国際的な研究拠点としての水準を満たしており、本学の特色を活かした研究が行われていること等が高く評価された。

○ 中期計画【K44】【K47】・年度計画【44-1】【47-1】の進捗状況を「Ⅳ」と判断した理由

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機能を更に強化するため、本学の強みや特色とする分野を終結させた「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」を平成28年度に設置し、両機構に対して学内資源の重点配分を実施した。毎年度、学内予算の5%以上の配分を維持し、さらに、両機構の強みが最大限発揮できる体制を構築するため、学内教員組織から各機構へ、重点研究領域に関わる優れた研究者を重点配分した。この結果、グローバル女性リーダー育成研究機構では、新しい「アジア型の女性リーダーシップ理論」の提案、海外機関との連携拡大(平成28年4月：1機関から令和2年3月：10機関に増加)、海外からの女性研究者の招聘(平成28～令和元年度の4年間で延べ108名)等の成果を挙げた。ヒューマンライフイノベーション開発研究機構では、研究成果を集約した「健康支援・教育プログラム」の開発に取り組み、重点研究分野として定めた分野について、疾病に対する理解を適切に深め、健康に過ごすための

テキストを企画し、作成を進めた。さらに、同機構の共同研究・受託研究・受託事業の件数は平成 28 年度：11 件から令和元年度：28 件、論文発表数は平成 28 年度：57 報から令和元年度：103 報、国際学会での発表・講演数は平成 28 年度：45 件から令和元年度：68 件、ニュースリリースは平成 28 年度：2 件から令和元年度：83 件へと、各実績が大幅に増加した。さらに、同機構の研究成果について中間評価を受け、機構の研究活動が国際的な水準にあると高く評価されるとともに、今後の研究の進展にも期待が寄せられた。これらの実績から、学長主導による重点的な資源配分が計画を上回る成果を挙げていると判断し、進捗状況を「IV」とした。

2. 共通の観点に係る取組状況

< 1. ガバナンス改革 >

・ 戦略的・効果的な法人運営・資源配分の仕組みとその効果

① 戦略的・効果的な法人運営

本学は、第 3 期中期目標期間においてガバナンス改革に取り組み、学長戦略機構を中心に学長のリーダーシップを十分に発揮できる執行体制及び学長補佐体制を構築し、様々な戦略的取組を推進してきた。

本学の運営に関する重要事項は、学長をトップとし、理事及び副学長が出席する学長戦略機構会議において決定している。学長の意思決定を適切に補佐するため、理事、副学長、副理事、学長特命補佐等として、グローバルな視点からの大学運営、研究・イノベーション、広報戦略等、大学運営上重要な各分野の専門家を外から任命し、また、学内からも教育研究に関する経験を積んだ人材を登用して、寄附金戦略・外部資金戦略を基軸とした自己収入の増加、大学資産の有効活用による増収、教育・研究力向上、大学の情報発信等に重点的に取り組んだ。

その成果は、寄附金「未来開拓基金」を活用した「国際交流留学生プラザ」の建設（平成 30 年度完成）、外部資金獲得の活性化、遺贈を受けた旗の台地区の土地売却及び東村山郊外園の譲渡並びに板橋団地定期借地の決定による増収、科学研究費事業の採択率向上、産官学の連携強化、プレスリリースを活用した広報の強化をはじめとする、社会的要請に的確に応える施策及び



▲学長のリーダーシップが発揮された戦略的な大学運営により、企業等との連携も活発化した（株）ブリヂストンとの包括的協定締結 H29. 1）。

教育プログラムの構築等に現れている。また、学内の各本部の本部長としての権限の一部を学長から副学長に委譲し、学長は学長戦略機構を通じて統括することにより、大学の戦略的な運営及び広報戦略の一環として学長自らが機動的に活動し、本学のビジョン・取組について積極的に情報発信できる機会が増加した。

② 学長のリーダーシップに基づく資源配分

学長のリーダーシップの下、本学の戦略的研究組織として位置付ける「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 5.0%以上に相当する金額を毎年度配分するとともに、優秀な教員を配置し、重点領域における研究を支援した。この成果として、両機構は本学の特色とする分野において国際的研究拠点を構築している。グローバル女性リーダー育成研究機構では、本学が設立以来培った女性リーダー育成研究を基盤に女性リーダーシップ分野において新しい理論を打ち出し、アジア型の女性グローバルリーダー像の構築に取り組んだ。ヒューマンライフイノベーション開発研究機構では、人間が生涯を通じて健康な生活を送るためのイノベーションを実現する研究を推進し、国際的な水準を満たす研究業績を重ね、「健康支援・教育プログラム」の構築に取り組んだ。

さらに、学内における研究シーズを育成し、将来の共同研究等への発展や大型の競争的外部資金への申請を奨励するため、学長主導の資源の再配分により、以下に示す戦略的な研究活性化支援を実施した。1) 学内で異なる分野の教員が共同で実施する研究に対して研究費を配分する「共同提案型分野横断プロジェクト」への支援制度を設け、平成 29 年度から令和元年度まで、計 5 件のプロジェクトを採択して支援し、平成 29 年度開始のプロジェクト「女子青年における食生活と心身の健康との関連に関する縦断的研究」は、企業との共同研究が見込めるものとなった。2) インセンティブの付与によるメリハリのある教員研究費配分を実施した。3) 博士後期課程に在籍する学生に対して、国際学会発表費及び論文投稿費を支援する制度を平成 30 年度に構築し、若手研究者の育成に努めた。4) 大型科研費応募者への支援の強化策として、令和元年度に、基盤 A・B の不採択者 5 名に 50 万円、大型種目以外の不採択者 8 名に 30 万円を配分した。これら 4 点を中心とする重点的な研究支援により、令和元年度科研費の新規採択率は、全国平均の 28.9%を大きく上回る 32.9%となり、採択件数に占める女性研究者の割合は 59.9%（全国で 8 位、国立大学で 1 位）、採択件数に占める 40 歳未満研究者の比率は 32.8%となり、いずれも第 3 期中期目標期間において成果を伸ばしている。

・ **内部監査や監事監査結果の法人運営への反映状況**

本学で実施した内部監査及び監査結果については、法人運営に反映し、改善等に活用している。主な事例は以下のとおりである。

① 平成 28 年度

- ・ 監事監査において、老朽化が進む建物や収益率・利用頻度が低い施設等の見直し等、土地・施設の有効活用に関する指摘を受け、志賀高原体育運動場閉鎖（平成 30 年 3 月末）、「国際交流留学生プラザ」の建設（平成 31 年 3 月末）、新学生寮建設（令和元年 9 月公表）、東村山郊外園等の土地の有効活用による収益化等の構想及びその実現に反映した。
- ・ 会計監査において、リスクアプローチ監査、モニタリング監査等を実施した。換金可能な物品の保管が不十分な事例があり、管理徹底を注意喚起した。当該事例を含む指摘事項は、平成 29 年度に改善を確認した。
- ・ 業務監査（法人文書監査）において、法人文書ファイル保存要領に沿わない事例があったため、管理徹底を注意喚起した。当該事例を含む指摘事項は、平成 29 年度に改善状況を確認した。
- ・ 業務監査（個人情報保護法の監査）において、紙媒体の書類の保管・管理が不十分な事例があったため、管理徹底を注意喚起した。

② 平成 29 年度

- ・ 監事監査において、施設マネジメント及び財務戦略について、引き続き提言を受けて構想に活かしたほか、人材育成に関する指摘を受けたことは、令和 2 年度以降に実施を検討している事務職員の人事構想の基盤となった。
- ・ 会計監査（外部資金監査）において、リスクアプローチ監査、モニタリング監査等を実施した。旅行命令の復命書について、用務内容の記載が不十分な事例があり、詳細に記載するよう注意喚起した。当該事例を含む指摘事項は、平成 30 年度に改善状況を確認した。また、監査結果は平成 29 年度に新設した研究不正防止計画推進委員会において共有され、同委員会で作成する研究不正防止計画がブラッシュアップされる等、研究公正に対する PDCA サイクルの確立に結びついた。
- ・ 業務監査（法人文書監査）において、法人文書ファイル保存要領に沿わない事例が引き続き見受けられたため、管理徹底を注意喚起した。また、公文書管理に関する研修の受講状況を確認した。当該事例を含む指摘事項は、平成 30 年度に改善状況を確認した。
- ・ 業務監査（個人情報保護法の監査）において、不要となった個人情報ファイルを保管している事例があり、破棄するよう指導した。当該事例を含む指摘事項は、平成 30 年度に改善を確認した。

③ 平成 30 年度

- ・ 監事監査において、学長戦略機構及び教員人事会議の総点検を実施した。教員の人事制度及び会議の在り方に関する指摘を受けて改善に取り組み、優秀な若手教員の早期昇任を可能とする人事制度を令和元年度に構築した。
- ・ 会計監査（外部資金監査）において、リスクアプローチ監査、モニタリング監査等を実施した。復命書の記載が不十分な事例があり、引き続き注意喚起した。当該事例を含む指摘事項は、令和元年度に改善を確認した。
- ・ 業務監査（法人文書監査）において、法人文書ファイル保存要領に沿わない事例について、引き続き注意喚起した。当該事例を含む指摘事項は、令和元年度に改善状況を確認した。
- ・ 業務監査（個人情報保護法の監査）において、個人情報の厳重な管理・保管を引き続き徹底することを注意喚起した。
- ・ 情報セキュリティの運用・管理体制について抜本的な見直しを行い、内部監査部門である監査室において、業務監査（情報セキュリティ監査）を実施し、情報セキュリティポリシーに対する関連規則等の準拠性と、事務情報システムの運用状況の妥当性について監査を行い、情報セキュリティ管理体制の強化に繋げた。

④ 令和元年度

- ・ 監事監査において、教員組織の複雑化の解消、学内会議の簡素化、事務職員の業務効率化及び人材育成に関する改善等が指摘された。指摘を受けて、会議の簡素化を進め、会議回数が平成 30 年度：89 会議・全開催数 866 回から、令和元年度：87 会議・全開催数 785 回に削減されたほか、業務効率化や大学改革の進展に向けて、令和 2 年度以降に適用する事務職員の人事制度の検討を進めた。さらに、教員組織の複雑化の解消及び学内会議の一層の簡素化に向けて、抜本的な改善策を継続的に検討していくこととした。
- ・ 会計監査（外部資金監査）において、リスクアプローチ監査、モニタリング監査等を実施した。過年度の指摘事項に係る改善が確認され、引き続き適正な執行を周知した。
- ・ 業務監査（法人文書監査）において、法人文書ファイル保存要領に沿わない事例について、引き続き注意喚起した。
- ・ 業務監査（個人情報保護法の監査）において、個人情報の厳重な管理・保管を引き続き徹底することを注意喚起した。
- ・ 業務監査（情報セキュリティ監査）において、事務情報システムの運用状況の妥当性について監査を行い、引き続き適切な運用・管理をすることを注意喚起した。

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、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。
------	--

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）							
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定						
<p>【K51】 研究組織の新設や重点化による研究力の強化や、URAの配置等による研究支援体制の構築を通じて、競争的資金を積極的に獲得する。それに伴う間接経費を増加させること等により、自己収入を第2期中期目標期間の平均に比して20%増加させる。</p>		IV		<p>（平成28～30事業年度の実施状況概略） （p.82 特記事項1-1. 財務基盤の強化に関する取組（1）自己収入20%増の達成【平成28～30事業年度】参照） 平成27年11月に設置した特定基金「未来開拓基金」への寄附に関する広報活動を「オールお茶の水」体制で強力に推進した。また、平成29年度に、URA業務に精通した人材が研究・イノベーション担当理事に就任し、研究支援体制の抜本的強化として、URAが機能的に活躍できる体制の構築及び積極的な産学連携への参画を進め、同年度に「研究推進・社会連携・知的財産本部」（令和元年度より「研究・産学連携本部」に名称変更）を新設するとともに、令和元年度に同本部内に「リエゾン・URAセンター」を設置し、令和元年度末時点で4名のURAを配置して効果的な研究支援を実施した。さらに、新たな自主財源の確保のために、平成30年度に「社会連携講座」設置に係る規程を整備した。これらにより、以下のような成果を挙げた。</p> <p>（1）自己収入20%増の達成 上記の取組等により、財務基盤の強化を推進した結果、中期計画【K51】に掲げる「自己収入※を第2期中期目標期間の平均（約66,007万円）に比して20%増加させる」という目標を3年連続で達成した。</p> <p>◆自己収入20%増の達成状況（平成28～30年度） ○第2期中期目標期間の自己収入（平均）</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">区分</th> <th style="width: 50%;">収入額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>寄附金収入</td> <td style="text-align: right;">22,313万円</td> </tr> <tr> <td>受託研究等収入</td> <td style="text-align: right;">25,969万円</td> </tr> </tbody> </table>	区分	収入額	寄附金収入	22,313万円	受託研究等収入	25,969万円	<p>○ 令和元年度に改組した「研究・産学連携本部」及び「リエゾン・URAセンター」を中心として、競争的資金の獲得に向けた取組を推進する。</p> <p>○ 令和元年度末に策定した「増収計画」に基づき、財源の多元化を図り、自己収入（寄附金、受託研究等収入、その他収入）の増加に繋げる。</p>
区分	収入額										
寄附金収入	22,313万円										
受託研究等収入	25,969万円										

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																																																		
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況		令和2及び3事業年度の実施予定																																																
				<table border="1"> <tr> <td>その他収入</td> <td>17,725 万円</td> </tr> <tr> <td>合 計</td> <td>66,007 万円</td> </tr> </table> <p>○平成28年度：達成率 295%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>収入額</th> <th>達成率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>寄附金収入</td> <td>134,151 万円</td> <td>601%</td> </tr> <tr> <td>受託研究等収入</td> <td>41,170 万円</td> <td>159%</td> </tr> <tr> <td>その他収入</td> <td>19,428 万円</td> <td>110%</td> </tr> <tr> <td>合 計</td> <td>194,749 万円</td> <td>295%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○平成29年度：達成率 192%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>収入額</th> <th>達成率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>寄附金収入</td> <td>58,983 万円</td> <td>264%</td> </tr> <tr> <td>受託研究等収入</td> <td>47,616 万円</td> <td>183%</td> </tr> <tr> <td>その他収入</td> <td>19,888 万円</td> <td>112%</td> </tr> <tr> <td>合 計</td> <td>126,487 万円</td> <td>192%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○平成30年度：達成率 165%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>収入額</th> <th>達成率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>寄附金収入</td> <td>41,596 万円</td> <td>186%</td> </tr> <tr> <td>受託研究等収入</td> <td>45,805 万円</td> <td>176%</td> </tr> <tr> <td>その他収入</td> <td>21,249 万円</td> <td>120%</td> </tr> <tr> <td>合 計</td> <td>108,650 万円</td> <td>165%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※「自己収入」の定義について ⇒ 中期計画【K51】では、「自己収入」を「①寄附金収入」、「②受託研究等収入（受託研究費、共同研究費、受託事業費）」、「③その他収入（公開講座収益、手数料収益、保育料収益、受取利息収益、財産貸付、研究関連収益、その他雑益）」の総額として定義している。</p> <p>(2) 寄附金の増収について ① 寄附金の増収に向けて、特定基金「未来開拓基金」を中心とした募金活動を強力に推進した。具体的な取組としては、基金の基幹事業で</p>	その他収入	17,725 万円	合 計	66,007 万円	区分	収入額	達成率	寄附金収入	134,151 万円	601%	受託研究等収入	41,170 万円	159%	その他収入	19,428 万円	110%	合 計	194,749 万円	295%	区分	収入額	達成率	寄附金収入	58,983 万円	264%	受託研究等収入	47,616 万円	183%	その他収入	19,888 万円	112%	合 計	126,487 万円	192%	区分	収入額	達成率	寄附金収入	41,596 万円	186%	受託研究等収入	45,805 万円	176%	その他収入	21,249 万円	120%	合 計	108,650 万円	165%	
その他収入	17,725 万円																																																					
合 計	66,007 万円																																																					
区分	収入額	達成率																																																				
寄附金収入	134,151 万円	601%																																																				
受託研究等収入	41,170 万円	159%																																																				
その他収入	19,428 万円	110%																																																				
合 計	194,749 万円	295%																																																				
区分	収入額	達成率																																																				
寄附金収入	58,983 万円	264%																																																				
受託研究等収入	47,616 万円	183%																																																				
その他収入	19,888 万円	112%																																																				
合 計	126,487 万円	192%																																																				
区分	収入額	達成率																																																				
寄附金収入	41,596 万円	186%																																																				
受託研究等収入	45,805 万円	176%																																																				
その他収入	21,249 万円	120%																																																				
合 計	108,650 万円	165%																																																				

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
				<p>ある「国際交流留学生プラザ建設」に賛同いただいた個人からの大口寄附や、大学同窓会・附属学校同窓会の協力の下、大学・大学院の卒業生に加えて、各附属学校卒業生へも寄附について広報活動を積極的に実施する等、「オールお茶の水」体制による寄附募集活動を行った。</p> <p>② このことにより、平成28～30年度の3年間の寄附金収入の総額は約234,730万円（平成28年度：約134,151万円、平成29年度：約58,983万円、平成30年度：約41,596万円）となり、小規模大学である本学にとって、前例のない顕著な実績として多額の寄附金が集まった。これらの寄附金を活用して、平成30年度末には、本学の新たなシンボルとなる「国際交流留学生プラザ」（事業総額約148,558万円）を新設することができた。</p> <p>（3）受託研究等収入の増収について</p> <p>大学全体の研究支援体制を抜本的に強化するため、平成29年度より学内の複数部局に点在していた研究支援に関するリソースを「研究推進・社会連携・知的財産本部」（令和元年度より「研究・産学連携本部」に名称変更）の下に集約し、研究支援活動をより機能的に行う体制を再編・構築した。本組織にはURAを新たに配置して、受託研究・共同研究・受託事業等の拡大に向けた取組を推進した結果、平成28～30年度の3年間の受託研究等の収入は約134,591万円（平成28年度：約41,170万円、平成29年度：約47,616万円、平成30年度：約45,805万円）となった。</p> <p>（4）新たな財源確保に向けた取組</p> <p>公開講座収益や研究関連収入を合わせた「その他収入」について、平成28～30年度の総額は約60,565万円（平成28年度：約19,428万円、平成29年度：約19,888万円、平成30年度：約21,249万円）となった。また、平成30年度末には、国際留学生留学生プラザのオープンによる建物貸付（カフェ、宿泊施設等）の開始や、大学食堂等における民間企業とのネーミングライツ（施設命名権）契約締結、民間企業等と連携した「社会連携講座」の新設等を行い、収入源の多元化に向けた取組を推進した。</p>	

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																																
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況		令和2及び3事業年度の実施予定																														
	<p>【51-1】 ヒューマンライフイノベーション開発研究機構、URAを含む「研究・産学連携本部」を中心として平成28～30年度まで推進してきた未来開拓基金等の外部資金獲得について、効果的な増収案を策定する。</p>		IV	<p>（平成31／令和事業年度の実施状況） （p.82 特記事項1－1. 財務基盤の強化に関する取組（1）自己収入20%増の達成【平成31／令和元事業年度】参照） （1）自己収入20%増加の達成 ① 平成28～30年度に引き続き、特定基金「未来開拓基金」をはじめとする財源の多様化に向けた取組を推進してきた結果、令和元年度の自己収入総額は約153,191万円（達成率232%）となり、「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」という中期計画を4年連続で達成することができた。 ◆自己収入20%増加の達成状況（令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>収入額</th> <th>達成率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>寄附金</td> <td>82,491万円</td> <td>370%</td> </tr> <tr> <td>受託研究等収入</td> <td>49,833万円</td> <td>192%</td> </tr> <tr> <td>その他収入</td> <td>20,867万円</td> <td>118%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>153,191万円</td> <td>232%</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 未来開拓基金については、平成28～令和元年度の4年間で約150,336万円（2,947名）の寄附が集まっている。これを含んだ第3期中期目標期間の寄附金収入の平均は約79,305万円／年となっており、第2期中期目標期間平均：約22,313万円／年と比較して、約3.5倍の大幅増となっている。 ◆寄附金収入の実績（平成28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成28年度</td> <td>134,151万円</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>58,983万円</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>41,596万円</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>82,491万円</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>317,221万円</td> </tr> <tr> <td>第3期平均</td> <td>79,305万円</td> </tr> <tr> <td>参考：第2期平均</td> <td>22,313万円</td> </tr> </tbody> </table>	区分	収入額	達成率	寄附金	82,491万円	370%	受託研究等収入	49,833万円	192%	その他収入	20,867万円	118%	合計	153,191万円	232%	年度	金額	平成28年度	134,151万円	平成29年度	58,983万円	平成30年度	41,596万円	令和元年度	82,491万円	合計	317,221万円	第3期平均	79,305万円	参考：第2期平均	22,313万円	
区分	収入額	達成率																																		
寄附金	82,491万円	370%																																		
受託研究等収入	49,833万円	192%																																		
その他収入	20,867万円	118%																																		
合計	153,191万円	232%																																		
年度	金額																																			
平成28年度	134,151万円																																			
平成29年度	58,983万円																																			
平成30年度	41,596万円																																			
令和元年度	82,491万円																																			
合計	317,221万円																																			
第3期平均	79,305万円																																			
参考：第2期平均	22,313万円																																			

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
				<p>（2）研究支援体制の強化と財源の多元化に向けた取組</p> <p>① 平成31年4月より知的財産センターをイノベーション推進部「リエゾン・URAセンター」に改組し、「研究・産学連携本部」を設置する等の組織整備を行った。改組にあたっては、リサーチ・アドミニストレーターに関する規則等の諸規則の整備により、更なる研究活動の活性化、研究開発マネジメント体制の強化を目的とした新たなURA制度の創設を行い、新制度の下で専任のURAを配置した。令和2年1月には、大学広報（情報システム管理）を専門とするURAを新たに配置し、令和2年度には更に2名のURAを採用する予定であり、産学連携の推進体制を強化するとともに、附属学校にもURAの配置を計画することで、全学を挙げた研究力増強を図っている。</p> <p>② 財源の多元化に向けた取組として、自己収入の増加を図るため、<u>共同研究における直接経費に対する間接経費割合の見直し</u>を行い、令和2年4月より10%から30%へと拡大することを決定し、規則整備等の所要の準備を行った。さらに、土地等の資産の遺贈の受入れ体制を整備するため、平成31年3月に「国立大学法人お茶の水女子大学教育研究等環境整備基金運営要項」を整備し、令和元年度に国立大学法人等に対する個人からの現物資産寄附のみなし譲渡所得税非課承認を文部科学省に申請し、承認された。</p> <p>③ 加えて、令和元年度末には、未来開拓基金をはじめとする第3期中期目標期間中の外部資金獲得状況の検証を行い、令和2年度以降の更なる収入源の多元化・自己収入の増加に向けた取組をまとめた増収計画（対象：令和元～5年度）を策定し、財務基盤の強化を図ることとした。</p>	
<p>【K52】 研究者がより大型の競争的資金の獲得に取り組み、また、科研費の新規採択率が、毎年度、全国平</p>		IV		<p>（平成28～30事業年度の実施状況概略） （p.82 特記事項1-1. 財務基盤の強化に関する取組（2）科研費の採択率の向上【平成28～30事業年度】参照） 平成29年度に組織再編した「研究推進・社会連携・知的財産本部」（令和元年度より「研究・産学連携本部」に改組）のもと、研究担当副学長が中心となり、多様な制度・方策により研究者支援を推進したこと</p>	<p>○ 科研費の採択率の水準を維持するため、令和元年度までに引き続き、申請書作成に係る支援や、前年度不採択者のうち上位評価の者に対す</p>

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
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>で、科研費の新規採択率が向上した。</p> <p>（1）科研費の新規採択率の上昇</p> <p>① 科研費の新規採択率の上昇に向けた取組として、申請書作成に関する最新のノウハウや、調書作成手法のアドバイスをを行う「科研費説明会」の開催や、申請数の多い分野への科研費メンターの増員を行う等、研究者のニーズに即した支援方策を実施した。また、研究費配分の面では、前年度不採択者のうち上位評価者に対する学長裁量経費による支援（平成28年度：50万円×7名、平成29年度：50万円×9名、平成30年度：35万円×13名）を実施した。</p> <p>② 平成28年度より継続した支援を実施したことにより、<u>平成30年度科研費の新規採択率は、全国平均24.9%を大幅に上回る36.2%（全国22位・国立大学中7位）に上昇した。</u>また、本学の科研費の採択実績における特徴として、採択件数に占める女性研究者の割合の高さが挙げられる。<u>平成30年度の「採択件数に占める女性研究者の割合」は59.3%（全国9位）となっており、第3期中期目標期間中の国立大学における順位は3年連続で1位を維持している。</u>さらに、「<u>採択件数に占める40歳未満研究者の比率</u>」も、平成27年度：21.6%から平成30年度：28.5%に上昇しており、学長主導の教員人事計画により、優秀な若手を積極的に採用したことの成果が表れている。</p> <p>（2）新たな研究者支援制度の整備</p> <p>国際的に活躍が期待される若手研究者を育成するため、大学院生を対象とした支援制度を整備し、平成30年度より、国際学会において発表するための渡航費等を補助する「<u>国際学会発表支援制度</u>」（6名、合計約120万円）、論文投稿に必要な経費を補助する「<u>論文投稿支援制度</u>」（3名、合計約50万円）による支援を開始した。本支援については、支援を受けた学生が日本機能性食品医用学会において優秀演題賞を受賞する等の成果を挙げている。</p>	<p>る研究費配分による支援を実施する。</p> <p>○ その他、大型の競争的資金の獲得のための支援策等について検討し、有効な支援策を実施する。</p>
	【52-1】 科研費の採択率の水準維持への支援及び、大型の競争的資		IV	<p>（平成31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（p.82 特記事項1-1. 財務基盤の強化に関する取組（2）科研費の採択率の向上【平成31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）科研費の採択実績について</p>	

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																															
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定																														
	金の獲得のための支援について、平成30年度までの成果を踏まえ、評価を行う。また、平成30年度に引き続き、論文掲載料、海外学会発表への支援を行う。			<p>① 科研費の新規採択率、採択件数の増加を目指し、研究・産学連携本部 本部会議を中心に支援策の検討を進めた。特に、前年度不採択者のうち上位評価の者に対する支援策について評価・見直しを進め、従来の研究種目にかかわらず均等に追加研究費を配分する方法を改め、大型の研究種目の応募者への支援をより強化することを決定した（令和元年度：大型種目である基盤A・Bの不採択者5名に50万円、大型種目以外の不採択者8名に30万円）。また、平成30年度に引き続き、9月上旬に科研費説明会を開催することで、調書作成に十分時間を確保できる時期に支援策や調書作成方法を周知し、より多くの研究者に共有できるよう説明会の動画公開を行った。</p> <p>② 上記の支援を実施したことにより、令和元年度科研費の新規採択率は、<u>全国平均の28.4%を大幅に上回る32.9%となり高い水準を保っている</u>。また、本学の科研費の採択実績の特徴である「<u>採択件数に占める女性研究者の割合</u>」は、令和元年度：59.9%（<u>全国8位</u>）となっており、<u>国立大学における順位は4年連続で1位を維持している</u>。さらに、「<u>採択件数に占める40歳未満研究者の比率</u>」については、令和元年度：32.8%となっており、平成28年度：21.6%から大きく上昇している。</p> <p>◆科研費の採択実績（平成28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>新規採択件数／新規応募件数</th> <th>新規採択率</th> <th>女性比率</th> <th>40歳未満比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成28年度</td> <td>38件／135件</td> <td>28.1%</td> <td>57.6%</td> <td>21.6%</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>28件／129件</td> <td>21.7%</td> <td>57.3%</td> <td>25.5%</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>54件／149件</td> <td>36.2%</td> <td>59.3%</td> <td>28.5%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>49件／149件</td> <td>32.9%</td> <td>59.9%</td> <td>32.8%</td> </tr> <tr> <td>令和2年度※</td> <td>55件／112件</td> <td>49.1%</td> <td>61.8%</td> <td>30.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 令和2年度は4月交付内定種目のみの暫定値（令和2年7月2日現在）。</p> <p>(2) 若手研究者支援の取組 平成30年度に新設した若手研究者支援制度について、博士課程在籍者の研究活動を活性化させるため、引き続き、以下のとおり支援を行っ</p>	年度	新規採択件数／新規応募件数	新規採択率	女性比率	40歳未満比率	平成28年度	38件／135件	28.1%	57.6%	21.6%	平成29年度	28件／129件	21.7%	57.3%	25.5%	平成30年度	54件／149件	36.2%	59.3%	28.5%	令和元年度	49件／149件	32.9%	59.9%	32.8%	令和2年度※	55件／112件	49.1%	61.8%	30.9%	
年度	新規採択件数／新規応募件数	新規採択率	女性比率	40歳未満比率																															
平成28年度	38件／135件	28.1%	57.6%	21.6%																															
平成29年度	28件／129件	21.7%	57.3%	25.5%																															
平成30年度	54件／149件	36.2%	59.3%	28.5%																															
令和元年度	49件／149件	32.9%	59.9%	32.8%																															
令和2年度※	55件／112件	49.1%	61.8%	30.9%																															

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
				<p>た。</p> <p>①国際学会発表支援制度：15名、約130万円</p> <p>②論文投稿支援制度：1名、約7万円</p>	
<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>		IV	<p>（平成28～30事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p.83 特記事項1－1.財務基盤の強化に関する取組（3）企業・研究機関等と連携した共同研究等の推進【平成28～30事業年度】参照）</p> <p>（1）研究情報発信の強化</p> <p>① 受託研究等の外部資金や寄附金の獲得、寄附研究部門、寄附講座の新設に向けて、平成29年度に改組した「研究推進・社会連携・知的財産本部」（令和元年度より「研究・産学連携本部」に名称変更）を中心として、研究情報の積極的な発信を行った。具体的な取組として、平成29年度より、（株）キャンパスクリエイトと連携し、「オープンイノベーション推進ポータル」サイトによる情報発信を推進した。また、本学独自の研究情報発信ツールである「研究者情報」サイトや「研究紹介集」サイトによる情報発信を行った。</p> <p>② さらに、平成28年度に奈良女子大学との共同により設置した「大学院生活工学共同専攻」において、「人を中心とした工学」の観点から、暮らしや社会のための開発研究を行うことを主眼として、研究機関・企業等との連携を進めている。本専攻では、<u>所属教員の研究業績をまとめた「生活工学共同専攻研究紹介集」（平成30年度）</u>を作成している他、「文部科学省情報ひろば」における研究成果「<u>歩行計測靴デバイス</u>」の企画展示（平成30年度）、国立研究開発法人科学技術振興機構主催のイノベーション・ジャパンへの積極的な参加等により、研究機関・企業等に向けて研究成果を積極的に発信している。</p> <p>（2）受託研究等の外部資金の獲得状況</p> <p>① 研究情報発信体制を強化したことにより、平成30年度の外部資金の獲得状況は、受託研究・受託事業等：42件（約39,813万円）、共同研究：57件（約6,329万円）となった。また、寄附金についても、<u>特定基金「未来開拓基金」を中心とした「オールお茶の水」体制による広報活動を推進したことにより、第2期中期目標期間を大幅に上回</u></p>	<p>○ 社会連携講座及び寄附講座、寄附研究部門の新たな招致に向けて、引き続き、共同研究等からの発展の可能性が高い研究成果を抽出し、それらの情報を企業等へ積極的に発信する。</p>	

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
				<p>る実績として平成28～30年度の3年間で約233,470万円の寄附が集まった（寄附金の実績については【K51】（p.62）を参照）。</p> <p>② 寄附研究部門及び寄附講座については、（株）アルビオン、SANSHO（株）、キューピー（株）、日鉄ソリューションズ（株）との連携により、平成28～30年度の3年間で延べ7件の寄附研究部門・寄附講座を設置した。さらに、平成30年度には、民間企業と連携した新たな取組として、「社会連携講座」の設置に向けた規程の整備を進めた。平成30年10月からは、社会連携講座「女性活躍促進連携講座」のプレ講座を開始し、女性の採用や登用に高い関心を有する企業と連携した取組を推進した。</p> <p>◆寄附研究部門・寄附講座の実績（平成28～30年度）</p> <p>○平成28年度寄附研究部門：2件（約5,200万円）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヒューマンウェルフェアサイエンス研究教育寄附研究部門（企業名：（株）アルビオン、SANSHO（株）） ・食と健康（企業名：キューピー（株）） <p>○平成29年度寄附研究部門：2件（約5,200万円）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヒューマンウェルフェアサイエンス研究教育寄附研究部門（企業名：（株）アルビオン、SANSHO（株）） ・食と健康（企業名：キューピー（株）） <p>○平成30年度寄附研究部門：2件（約3,473万円）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・美と科学・アルビオン寄附研究部門（企業名：（株）アルビオン） ・食と健康（企業名：キューピー（株）） <p>○平成30年度寄附講座：1件（約170万円）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報学演習－ITと産業界（企業名：日鉄ソリューションズ（株）） 	
	<p>【53-1】</p> <p>社会連携講座及び寄附講座、寄附研究部門の新たな招致に向けて、URAを中心に、平成28～30年度までの共同研究等か</p>	IV	<p>（平成31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（P.83 特記事項1－1. 財務基盤の強化に関する取組（3）企業・研究機関等と連携した共同研究等の推進【平成31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）研究情報発信の推進</p> <p>① 受託研究等の外部資金や寄附金の獲得、寄附研究部門、寄附講座の設置に向けて、平成31年4月に「研究推進・社会連携・知的財産本部」を改組し、「研究・産学連携本部」を新たに設置した。研究・産</p>		

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																									
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定																								
	らの発展の可能性が高い研究成果を抽出し、それらの情報を企業等へ積極的に発信する。			<p>学連携本部の下には「リエゾン・URAセンター」を新たに設置し、URAを中心に研究情報の積極的な発信を行った。さらに、令和2年1月から、大学広報（情報システム管理）を専門とするURAを新たに採用することにより、発信力を一層高めた。</p> <p>② 「大学院生活工学共同専攻」（平成28年度設置）において、研究機関・企業等との連携をより推進するため、平成30年度末より生活工学に関するポータルサイト（http://www.dc.ocha.ac.jp/m/hce_test/info/d006865.html）を構築し、企業等に向けた研究成果発信の取組を強化している。これらの取組により、Society5.0やSDGsの流れの中で生活工学分野に関心を示す企業が増加しており、本学の生活工学分野における研究機関・企業等の連携数（受託研究・共同研究等の件数の合計）は、専攻設置初年度の平成28年度：9件から、令和元年度：17件へと大幅に増加している。</p> <p>（2）受託研究等の外部資金の獲得状況</p> <p>① 平成28～30年度に引き続き、積極的な研究情報の発信を行った結果、平成30年度の外部資金の獲得状況は、受託研究・受託事業等：36件（約29,107万円）、共同研究：50件（約5,897万円）となった。また、寄附金については、未来開拓基金を中心に約82,491万円の寄附が集まった。</p> <p>◆受託研究・受託事業等※の実績（平成28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>件数</th> <th>収入</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成28年度</td> <td>50件</td> <td>40,785万円</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>42件</td> <td>42,798万円</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>52件</td> <td>39,813万円</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>36件</td> <td>29,107万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 受託研究、受託事業、競争性を有する受託研究を集計対象とする。</p> <p>◆共同研究の実績（平成28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>件数</th> <th>収入</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成28年度</td> <td>37件</td> <td>1,622万円</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>49件</td> <td>4,833万円</td> </tr> </tbody> </table>	年度	件数	収入	平成28年度	50件	40,785万円	平成29年度	42件	42,798万円	平成30年度	52件	39,813万円	令和元年度	36件	29,107万円	年度	件数	収入	平成28年度	37件	1,622万円	平成29年度	49件	4,833万円	
年度	件数	収入																											
平成28年度	50件	40,785万円																											
平成29年度	42件	42,798万円																											
平成30年度	52件	39,813万円																											
令和元年度	36件	29,107万円																											
年度	件数	収入																											
平成28年度	37件	1,622万円																											
平成29年度	49件	4,833万円																											

第3期中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）							
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況		令和2及び3事業年度の実施予定					
				<table border="1"> <tr> <td>平成30年度</td> <td>57件</td> <td>6,329万円</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>50件</td> <td>5,897万円</td> </tr> </table>	平成30年度	57件	6,329万円	令和元年度	50件	5,897万円	
平成30年度	57件	6,329万円									
令和元年度	50件	5,897万円									
				<p>② また、寄附研究部門及び寄附講座については、<u>(株)アルビオン、キューピー(株)、日鉄ソリューションズ(株)との連携により、3件の寄附研究部門・寄附講座を設置した。</u>さらに、「社会連携講座」について、関係機関との連携強化、情報発信強化に向けて、社学協奏担当副学長のポストを新設する等の体制整備を平成30年度より進め、民間企業19社と連携した社会連携講座「女性活躍促進連携講座」(受講者：43名/年)及び、包括協定を締結(平成28年度)している(株)ブリヂストンとの連携による社会連携講座「未来起点ゼミ」(受講者：55名/年)を令和元年度より開講している。</p> <p>◆寄附研究部門・寄附講座の実績</p> <p>○令和元年度寄附研究部門：2件(約2,473万円)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・美と科学・アルビオン寄附研究部門(企業名：(株)アルビオン) ・食と健康(企業名：キューピー(株)) <p>○令和元年度寄附講座：1件(約170万円)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報学演習－ITと産業界(企業名：日鉄ソリューションズ(株)) 							

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	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【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。</p>		III		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） （p. 84 特記事項 1－2. 管理業務の合理化（1）RPA の導入【平成 28～30 事業年度】参照） 職員の業務効率化及び経費の効果的・効率的使用を行うために、業務のゼロベースでの見直しを推進し、学長直下の組織である総合評価室において、事務部門全課における業務の効率化及び経費削減に向けた年間の共通計画を点検・評価（学内ヒアリング）する体制をとっている。本体制に基づき、平成 28～30 年度については下記の取組を実施した。 （1）ゼロベースでの見直しによる業務の効率化に関する取組 ① 平成 28 年度 ・ 財務会計システムについて、それまで支払伝票に手動で行っていた財源スタンプの押印作業の電子化を行った。このことにより、年間約 20 時間の作業時間短縮に繋がった。 ② 平成 29 年度 ・ 学部一般入試について、出願受付を全面インターネット化したことにより、ペーパーレス化による業務の効率化と約 100 万円の経費の節減が図られた。 ・ 外国出張等をする際に日程表や海外研修願届等を提出していたが、安否確認システムに、安否確認情報に加え、海外渡航情報を追加したことで届出の廃止・簡素化が実現し、教職員の業務の効率化とペーパーレス化を可能とした。</p>	<p>○ 経費を効果的かつ効率的に使用するため、令和元年度までに引き続き、業務フロー分析等による業務の見直しを行う。また、定型業務のロボティック・プロセス・オートメーション化（RPA 化）を引き続き推進する。 ○ 令和元年度までの実績を踏まえ、経費削減効果が期待される調達事案について、調達手法や仕様の改善を行う。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>③ 平成 30 年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務部門における業務の効率化と経費削減効果を目指して、<u>定型業務のロボティック・プロセス・オートメーション化（RPA 化）を推進</u>した。RPA の導入にあたっては、事務部門全課を対象に、自動化が期待できる業務の洗い出し調査を行い、平成 30 年度は計 4 業務について試行を開始した。具体的には「非常勤講師の交通費確定業務」や「画像マッチングを利用した財務会計システムからの CSV データ出力作業・決算業務に係る作業」、「財務会計システムを活用した図書購入依頼作業」等の RPA 化を進め、年間約 71 時間の業務効率化（約 15.2 万円の経費節減）が見込めることが分かった。また、RPA 導入による付随効果として、<u>処理件数が多い定型業務の業務プロセスの一部を自動化することによって、業務負担が軽減されるとともに、職員がより付加価値の高い業務にシフトすることが可能となった。</u> <p>(2) 調達手法・仕様改善に関する取組</p> <p>① 平成 28 年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学警備業務について、警備体制の見直しを行い、仕様改善を行ったことで対前年度比約 77.8 万円の経費を削減。 <p>② 平成 29 年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報入出力運用支援サービスの契約について、入札業務の分散化や、経費の削減が期待されることから、契約期間を 5 年から 5.5 年へ変更したことで、入札業務の集中が解消され、事務手続きの効率化に繋がった。 <p>③ 平成 30 年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元年度に使用する再生紙コピー用紙調達において、近年の価格の傾向や購入実績を分析した上で、少しでも安価で契約できるよう、調達方法を随意契約から一般競争入札に変更し、経費節減に繋がった。 図書館システムについて、リース期間を 5 年から 5.5 年に変更し、入札業務を分散し、事務手続きの効率化を図った。 健康診断について、契約期間を 2 年から 3 年に変更した。 	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	<p>【54-1】</p> <p>平成 30 年度に試行したロボティック・プロセス・オートメーション（RPA）の適切な導入を目指す。また、引き続き、経費削減効果が期待される調達事案について、調達手法や仕様の改善を行う。</p>		III	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（p. 84 特記事項 1－2. 管理業務の合理化（1）RPA の導入【平成 31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）ゼロベースでの見直しによる業務の効率化に関する取組</p> <p>① 平成 30 年度より試行的に実施した事務部門の定型業務の RPA 化について、令和元年度は新たに「学生及び職員のメンタルヘルスアンケートの集計作業」や「教職員メールアドレスの登録作業」等を RPA 化する等、計 11 業務の RPA 化を進め、概算で年間約 120 時間の業務効率化（約 25.8 万円の経費削減）を行った。</p> <p>② 従来、窓口で学生から現金で預かっていた各実習費等の「学校徴収預かり金」について、令和元年 10 月から口座への振り込み形式に変更したことにより、担当職員の業務効率化が図られた。</p> <p>③ 大学講義室等の貸付手続きにおいて、許可書の公印を省略し、許可書及び請求書の発送を郵送からメール送付に変更した。このことにより、年間約 15.3 時間（約 5 万円）の業務効率化をすることができた。</p> <p>（2）調達手法・仕様改善に関する取組</p> <p>清掃契約について効率化し、分散化されていたもの（大学・国際交流留学生プラザ・公道浴）をまとめて契約を行った。</p>	
<p>【K55】</p> <p>第 2 期に引き続き、会議等の業務実施方法の見直し等により管理業務を合理化、効率化することによって、一般管理費を抑制する。</p>		IV	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p. 84 特記事項 1－2. 管理業務の合理化（2）会議時間の削減【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>（1）学内会議開催時間の削減に向けた取組</p> <p>① 管理業務の合理化、効率化を図るため、学内会議の実施方法の見直しを実施した。具体的な取組として、各会議においてメール会議の積極的な活用を行ったほか、多くの構成員が参加する会議（教育研究評議会等）については、学内共有クラウドへ会議資料を事前に掲載することにより、ペーパーレス化を実現するとともに、より効率的な会議を実施することが可能となった。</p> <p>② これらの取組により、平成 30 年度の学内会議の開催実績は、約 14,570 時間となり、第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度：約</p>	<p>○ 令和元年度までに引き続き、新型コロナウイルスの感染拡大防止への対応も踏まえて、会議等の業務実施方法の見直し等により、管理業務の合理化、効率化を促進する。</p> <p>○ 一般管理費の抑制に向けた経費抑制策として、経常的な経費について毎年度 1 % 程度の予</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）								
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定							
				<p>16,714 時間と比較して 2,144 時間（12.8%）の削減に成功した。</p> <p>（2）一般管理抑制に向けた取組 一般管理費の抑制として学内事務部門におけるペーパーレス化を推進した結果、コピー用紙の使用実績について、平成 27 年度：約 190.5 万円（約 326.6 万枚）から、平成 30 年度：約 134.0 万円（249.1 万枚）へと削減することができた。</p> <p>（3）エネルギー管理標準に基づく効率的な設備の運用 エネルギー管理標準（平成 28 年 11 月改定）に基づいて機器の定期点検を行い、不具合を早期に発見し対処することで効率的な設備の運用を行った。その結果、平成 30 年度の光熱水費の利用実績は、第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度と比較して、それぞれ削減することができた。</p>	<p>算削減を行う。</p> <p>○ エネルギー管理標準に基づき、設備の効率的な運用を行うとともに、令和 3 年度までには第 3 期中期目標期間中の経費節減方策を検証し、第 4 期中期目標期間の経費節減方針策定に向けた所要の見直しを行う。</p>							
	<p>【55-1】 平成 28～30 年度までに実施した管理業務の合理化・効率化について、成果を検証する。また、「エネルギー管理標準」に基づいて経費節減を実施し、その節減効果について検証する。</p>	IV	<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況） （p. 84 特記事項 1 - 2. 管理業務の合理化（2）会議時間の削減【平成 31 / 令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）学内会議開催時間の削減に向けた取組</p> <p>① 平成 28～30 年度までに引き続き、メール会議の活用をはじめとする学内会議開催時間の削減に向けた取組を推進した結果、令和元年度の学内会議の開催実績は約 14,568 時間となり、第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度より 4 年連続で開催時間を削減（12.8%削減）することができた。</p> <p>② また、全体の会議に占めるメール会議の割合については、平成 27 年度：31.3%から、令和元年度：36.4%へと推移し、合理化・効率化が進んだ。ペーパーレス化を実施している会議の割合については、平成 27 年度：17.1%から、令和元年度：32.1%へと推移している。</p> <p>◆学内会議年間開催実績（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>開催時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>16,714 時間</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>16,080 時間</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>15,346 時間</td> </tr> </tbody> </table>	年度	開催時間	平成 27 年度	16,714 時間	平成 28 年度	16,080 時間	平成 29 年度	15,346 時間	
年度	開催時間											
平成 27 年度	16,714 時間											
平成 28 年度	16,080 時間											
平成 29 年度	15,346 時間											

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																																									
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況		令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																																							
				<table border="1"> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>14,570 時間</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>14,568 時間</td> </tr> </table> <p>（２）一般管理抑制に向けた取組 平成 30 年度に引き続き、一般管理費の抑制として学内事務部門におけるペーパーレス化を推進した結果、令和元年度のコピー用紙の購入実績は、約 160.2 万円（約 255.7 万枚）となった</p> <p>◆コピー用紙購入実績（平成 27～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>金額</th> <th>枚数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>190.5 万円</td> <td>326.6 万枚</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>165.2 万円</td> <td>307.2 万枚</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>153.7 万円</td> <td>285.7 万枚</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>134.0 万円</td> <td>249.1 万枚</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>160.2 万円</td> <td>255.7 万枚</td> </tr> </tbody> </table> <p>（３）エネルギー管理標準に基づく効率的な設備の運用 平成 28～30 年度までに引き続き、エネルギー管理標準に基づき、機器の定期点検を行い、不具合を早期に発見し、対処することで効率的な運用を行った。このことにより、令和元年度の光熱水費の利用料金は、第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度と比較して、電気料金：約 5.5%削減（利用量：約 10.4%削減）、ガス料金：約 30.5%削減（利用量：約 24.0%削減）、水道料金：約 10.2%削減（利用量：約 34.0%削減）となった。</p> <p>◆エネルギー利用実績（平成 27～令和元年度） ○電気利用実績・・・利用料金：約 5.5%削減、利用量：約 10.4%削減</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>利用料金</th> <th>利用量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>12,136 万円</td> <td>542.4 万 kWh</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>10,665 万円</td> <td>541.7 万 kWh</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>10,906 万円</td> <td>513.0 万 kWh</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>11,794 万円</td> <td>510.1 万 kWh</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>11,468 万円</td> <td>485.9 万 Kwh</td> </tr> </tbody> </table>	平成 30 年度	14,570 時間	令和元年度	14,568 時間	年度	金額	枚数	平成 27 年度	190.5 万円	326.6 万枚	平成 28 年度	165.2 万円	307.2 万枚	平成 29 年度	153.7 万円	285.7 万枚	平成 30 年度	134.0 万円	249.1 万枚	令和元年度	160.2 万円	255.7 万枚	年度	利用料金	利用量	平成 27 年度	12,136 万円	542.4 万 kWh	平成 28 年度	10,665 万円	541.7 万 kWh	平成 29 年度	10,906 万円	513.0 万 kWh	平成 30 年度	11,794 万円	510.1 万 kWh	令和元年度	11,468 万円	485.9 万 Kwh	
平成 30 年度	14,570 時間																																												
令和元年度	14,568 時間																																												
年度	金額	枚数																																											
平成 27 年度	190.5 万円	326.6 万枚																																											
平成 28 年度	165.2 万円	307.2 万枚																																											
平成 29 年度	153.7 万円	285.7 万枚																																											
平成 30 年度	134.0 万円	249.1 万枚																																											
令和元年度	160.2 万円	255.7 万枚																																											
年度	利用料金	利用量																																											
平成 27 年度	12,136 万円	542.4 万 kWh																																											
平成 28 年度	10,665 万円	541.7 万 kWh																																											
平成 29 年度	10,906 万円	513.0 万 kWh																																											
平成 30 年度	11,794 万円	510.1 万 kWh																																											
令和元年度	11,468 万円	485.9 万 Kwh																																											

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																																					
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																																				
				<p>○ガス利用実績・・・利用料金：約 30.5%削減、利用量：約 24.0%削減</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>利用料金</th> <th>利用量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>3,587 万円</td> <td>37.9 万 m³</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>2,452 万円</td> <td>33.9 万 m³</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>2,813 万円</td> <td>35.5 万 m³</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>3,127 万円</td> <td>35.2 万 m³</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>2,492 万円</td> <td>28.8 万 m³</td> </tr> </tbody> </table> <p>○水道利用実績・・・利用料金：約 10.2%削減、利用量：約 17.3%削減</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>利用料金</th> <th>利用量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>2,084 万円</td> <td>2.37 万 m³</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>1,942 万円</td> <td>2.19 万 m³</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>1,846 万円</td> <td>2.06 万 m³</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>1,869 万円</td> <td>2.09 万 m³</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>1,871 万円</td> <td>1.96 万 m³</td> </tr> </tbody> </table>	年度	利用料金	利用量	平成 27 年度	3,587 万円	37.9 万 m ³	平成 28 年度	2,452 万円	33.9 万 m ³	平成 29 年度	2,813 万円	35.5 万 m ³	平成 30 年度	3,127 万円	35.2 万 m ³	令和元年度	2,492 万円	28.8 万 m³	年度	利用料金	利用量	平成 27 年度	2,084 万円	2.37 万 m ³	平成 28 年度	1,942 万円	2.19 万 m ³	平成 29 年度	1,846 万円	2.06 万 m ³	平成 30 年度	1,869 万円	2.09 万 m ³	令和元年度	1,871 万円	1.96 万 m³	
年度	利用料金	利用量																																							
平成 27 年度	3,587 万円	37.9 万 m ³																																							
平成 28 年度	2,452 万円	33.9 万 m ³																																							
平成 29 年度	2,813 万円	35.5 万 m ³																																							
平成 30 年度	3,127 万円	35.2 万 m ³																																							
令和元年度	2,492 万円	28.8 万 m³																																							
年度	利用料金	利用量																																							
平成 27 年度	2,084 万円	2.37 万 m ³																																							
平成 28 年度	1,942 万円	2.19 万 m ³																																							
平成 29 年度	1,846 万円	2.06 万 m ³																																							
平成 30 年度	1,869 万円	2.09 万 m ³																																							
令和元年度	1,871 万円	1.96 万 m³																																							

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	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【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。		IV		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） （p. 83 特記事項 1－1. 財務基盤の強化に関する取組（4）法人資産の有効活用【平成 28～30 事業年度】参照） 平成 28 年度に策定した法人資産の運用管理に関する基本計画に基づき、法人資産の有効活用の観点から点検・評価を行い、以下のとおり積極的な貸付を行った。 ① 基本計画に基づき、法人資産の収支分析を行った結果、利用者が減少していた「志賀高原体育運動場施設」（昭和 13 年開設、長野県下高井郡）について、平成 29 年度末で廃止することを決定し、約 1,100 万円／年の負担軽減が図られた。また、施設貸付（大学講義室、館山野外教育施設、自動販売機等）について積極的な広報活動を推進した結果、第 2 期中期目標期間平均で約 596 万円／年のマイナスとなっていた資産貸付に係る収支の状況が改善し、平成 30 年度は約 1,097 万円／年のプラス収支に転じた。 ② 大学講義室等の貸付については、毎年度、貸付を行う教室数、面積を拡充している。平成 30 年度末には、国際交流留学生プラザを新設したこと等により、貸付教室数は 92 室、面積は 7,089 m ² となった（平成 27 年度貸付教室数：63 室、面積：6,058 m ² ）。	○ 令和元年度までに実施した施設の有効活用の点検・評価結果に基づき貸付ルールや料金等規程の改正を行う。
				（平成 31／令和元事業年度の実施状況） （p. 83 特記事項 1－1. 財務基盤の強化に関する取組（4）法人資産の有効活用【平成 31／令和元事業年度】参照）	
	【56-1】 平成 30 年度に実施した資産の有効活	IV			

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）									
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定								
	用についての点検・評価の結果を基に、施設の廃止も含めた検討を行う。また、有効活用の実施に向けた検討を行う。			<p>① 資産の有効活用の観点から「東村山郊外園」（東京都東村山市）及び「板橋団地」（東京都板橋区）について運用方法を検討し、以下の様に処分を決定した。また、平成 29 年度に遺贈を受けた旗の台地区の土地及び建物（東京都品川区）を分筆の上それぞれ民間事業者と公法人に売却した。</p> <p><東村山郊外園（西側）譲渡> 学習体験農場である東村山郊外園について、西側は附属幼稚園、附属中学校、附属高等学校の生徒及び園児を対象としている。東側にも同様の土地があるが、令和元年度時点で不要となっていることから、その土地を令和 2 年 7 月以降に譲渡することを決定し、令和 3 年 4 月に売却する目途が立っている。</p> <p><板橋団地定期借地> 板橋団地の国際学生宿舎は、老朽化のため、令和 4 年 4 月を目途に大塚 1 団地（東京都文京区）の大塚キャンパスに移転することを決定した。その土地が空くことから、<u>国立大学法人法による土地等の貸付申請を行い、定期借地することを決定した。</u>令和元年 12 月に文部科学省に貸付申請し、令和 2 年 3 月に認可を受けた。</p> <p><遺贈を受けた旗の台地区の土地及び建物の売却> ○158.68 ㎡：約 6,008 万円 ⇒令和元年 9 月 25 日付けにて民間事業者に土地・建物を売却 ○583.32 ㎡：約 41,906 万円 ⇒令和元年 12 月 20 日付けにて公法人に土地を売却</p> <p>② 平成 28～30 年度に引き続き、資産貸付の積極的な広報活動を行った結果、<u>令和元年度の資産貸付の収支は約 1,133 万円のプラス収支となった。</u>中でも、平成 30 年度末に新設した国際交流留学生プラザにおいて、1 階のカフェテリア運営の業務委託や、学外者への多目的ホールやセミナー室、宿泊施設等の貸付を開始したことにより、<u>大学講義室等の貸付は前年度比 115%となる約 902 万円の収入を上げることができた。</u></p> <p>◆資産貸付の実績（平成 28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>収入</th> <th>支出</th> <th>収支</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>1,894 万円</td> <td>2,001 万円</td> <td>▲107 万円</td> </tr> </tbody> </table>	年度	収入	支出	収支	平成 28 年度	1,894 万円	2,001 万円	▲107 万円	
年度	収入	支出	収支										
平成 28 年度	1,894 万円	2,001 万円	▲107 万円										

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																						
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況			令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																			
				平成 29 年度	1,961 万円	1,989 万円	▲28 万円																			
				平成 30 年度	1,638 万円	541 万円	<u>1,097 万円</u>																			
				令和元年度	1,684 万円	551 万円	<u>1,133 万円</u>																			
				第 3 期年平均	1,794 万円	1,271 万円	<u>523 万円</u>																			
				第 2 期年平均	1,537 万円	2,133 万円	▲596 万円																			
【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。	Ⅲ Ⅲ			（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） ① 平成 28～30 年度において、第 2 期中期目標期間に引き続き、安全性・流動性を重視した短期運用（大口定期預金）を中心に、資金の運用を実施した。 ② 平成 30 年度末には、令和元年度より、 <u>従来の安全性・流動性を重視した短期運用（大口定期預金）に加えて、安全性・収益性を重視した長期運用（電力債）を組み合わせた資金運用を実施することを決定し、財務基盤の運用を充実させることとした。</u>				○ 引き続き、資金運用計画に基づき、安全性・流動性・収益性を重視した資金運用を行う。																		
				（平成 31／令和元事業年度の実施状況） ① 平成 30 年度に決定した方針に基づき、令和元年度より、従来の安全性・流動性を重視した短期運用（大口定期預金）に加えて、安全性・収益性を重視した長期運用（電力債）を組み合わせた資金運用を実施した。 ② これにより、平成 28～令和元年度の運用益の平均は 159.7 万円／年となり、第 2 期中期目標期間の運用益平均：123.9 万円／年を上回る利益を上げた。 ◆資産運用の実績（平成 28～令和元年度） <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>運用種別</th> <th>運用益</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>大口定期預金</td> <td>342.6 万円※</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>大口定期預金</td> <td>117.7 万円</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>大口定期預金</td> <td>124.5 万円</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>大口定期預金、電力債</td> <td>53.8 万円</td> </tr> <tr> <td colspan="2">第 3 期年平均</td> <td><u>159.7 万円</u></td> </tr> <tr> <td colspan="2">第 2 期年平均</td> <td>123.9 万円</td> </tr> </tbody> </table>					年度	運用種別	運用益	平成 28 年度	大口定期預金	342.6 万円※	平成 29 年度	大口定期預金	117.7 万円	平成 30 年度	大口定期預金	124.5 万円	令和元年度	大口定期預金、電力債	53.8 万円	第 3 期年平均		<u>159.7 万円</u>
年度	運用種別	運用益																								
平成 28 年度	大口定期預金	342.6 万円※																								
平成 29 年度	大口定期預金	117.7 万円																								
平成 30 年度	大口定期預金	124.5 万円																								
令和元年度	大口定期預金、電力債	53.8 万円																								
第 3 期年平均		<u>159.7 万円</u>																								
第 2 期年平均		123.9 万円																								

※ 平成 28 年度は、新規特別優遇金利により高運用益となっている。

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

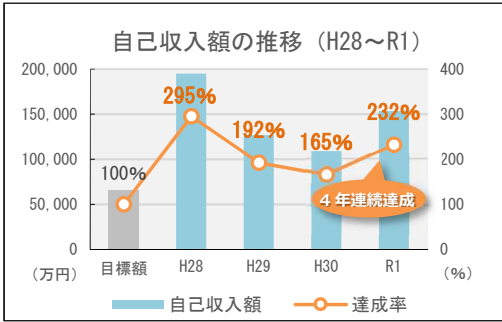
特記事項

1-1. 財務基盤の強化に関する取組

(1) 自己収入 20%増の達成【K51】(p. 62)

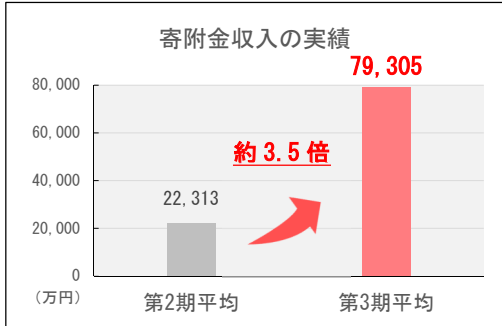
【平成 28~30 事業年度】

特定基金「未来開拓基金」の設立やネーミングライツ(施設命名権)制度の導入、社会連携講座の新設等の財務基盤の強化に向けた多様な取組により、大学の自己収入(寄附金、受託研等収入、その他収入)を第2期中期目標期間の平均(約 66,007 万円/年)に比して 20%増加させるという中期計画を毎年度達成した。なお、平成 31 年 3 月には、「未来開拓基金」に寄せられた多額の寄附金を活用して、本学の新たなシンボルとなる「国際交流留学生プラザ」を建設している。



【平成 31/令和元事業年度】

平成 30 年度までに引き続き、大学の自己収入拡大に向けた取組を推進した結果、令和元年度の自己収入額は約 153,191 万円/年(達成率: 232%)となり、中期計画の目標を引き続き達成した。特に寄附金については、第2期中期目標期間平均(平成 22~27 年度): 約 22,313 万円/年と比較して、第3期中期目標期間平均(平成 28~令和元年度)は約 3.5 倍となる約 79,305 万円/年と大幅に増加している。



○中期計画【K51】・年度計画【51-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由

「自己収入を第2期中期目標期間の平均に比して 20%増加させる」という中期計画を 4 年連続で達成していることに加え、特定基金「未来開拓基金」を立ち上げたこと等により、第3期中期目標期間の寄附金収入は、第2期中期目標間の約 3.5 倍となる約 79,305 万円/年となる等、小規模大学である



▲特定基金「未来開拓基金」を活用して建設した国際交流留学生プラザ

本学にとって前例のない顕著な実績として多額の寄附金を獲得することができた。これらの寄附金を図書館の改修・拡充、キャンパスのバリアフリー化、正門門扉の復元などに活用し、さらに、平成 31 年 3 月には、本学の新たなシンボルとなる国際交流留学生プラザを建設する等、教育・研究環境を充実させることができたこと等から、進捗状況を「IV」と判断した。

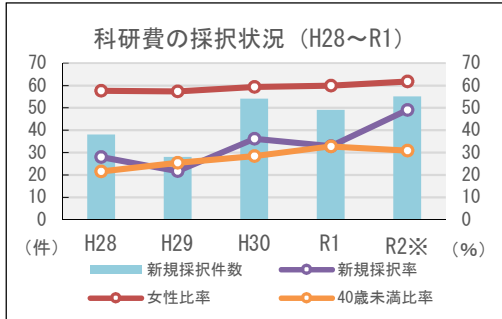
(2) 科研費の採択率の向上【K52】(p. 66)

【平成 28~30 事業年度】

- ① 平成 29 年度に組織再編した「研究推進・社会連携・知的財産本部」(令和元年度より「研究・産学連携本部」に改組)のもと、多様な制度・方策により研究者支援を推進したことで、平成 30 年度科研費の新規採択率は、全国平均 24.9%を大幅に上回る 36.2%(全国 22 位・国立大学中 7 位)となった。
- ② 国際的に活躍が期待される若手研究者を育成するため、大学院生を対象とした支援制度を整備し、平成 30 年度より、国際学会において発表するための渡航費等を補助する「国際学会発表支援制度」(6 名、合計約 120 万円)、論文投稿に必要な経費を補助する「論文投稿支援制度」(3 名、合計約 50 万円)による支援を開始した。本支援については、支援を受けた学生が日本機能性食品医学会において優秀賞を受賞する等の成果を挙げている。

【平成 31/令和元事業年度】

- ① 「研究・産学連携本部」を中心に、引き続き、科研費の採択に向け、多様な制度・方策により支援を行った結果、令和元年度科研費の新規採択率は、全国平均の 28.4%を大幅に上回る 32.9%となり、引き続き高い水準を維持している。また、本学の科研費の採択実績の特徴である「採択件数に占める女性研究者の割合」は、令和元年度: 59.9%(全国 8 位)となっており、国立大学における順位は 4 年連続で 1 位を維持している。また、「採択件数に占める 40 歳未満研究者の比率」については、令和元年度: 32.8%となっており、平成 28 年度: 21.6%から大きく上昇している。



※ 令和 2 年度は 4 月交付内定種目のみの暫定値(令和 2 年 7 月 2 日現在)。

- ② 平成 30 年度に新設した若手研究者支援制度について、引き続き支援を実

施し、博士課程在籍者の研究活動を活性化させた。

○ 中期計画【K52】・年度計画【52-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由

多様な制度、方策による研究者支援を行った結果、科研費の採択率について、平成 29 年度：21.7%を境に、平成 30 年度：36.2%、令和元年度：32.9%と上昇し、全国平均を大きく超える成果を挙げることができた。また、「採択件数に占める女性研究者の割合」については4年連続で国立大学で1位となっていることに加え、大学の方針として優秀な若手教員の採用を拡大したことにより、「採択件数に占める40歳未満研究者の比率」が上昇している。これに加え、平成 30 年度には、若手研究者（大学院生）を育成するための新たな制度設計を行い、支援を実施していること等から進捗状況を「IV」と判断した。

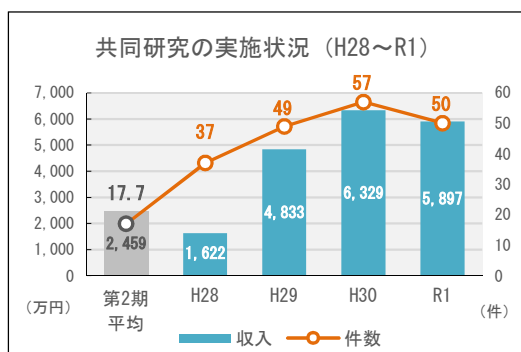
(3) 企業・研究機関と連携した共同研究等の推進【K53】(p. 69)

【平成 28～30 事業年度】

- 平成 29 年度に改組した「研究推進・社会連携・知的財産本部」（平成 31 年 4 月より「研究・産学連携本部」に改組）を中心に、研究情報の積極的な発信を行った。特に、平成 28 年度に奈良女子大学との連携により設置した大学院生活工学共同専攻においては、専攻に所属する教員の業績をまとめた研究紹介集を作成した他、文部科学省や国立研究開発法人科学技術振興機構等が開催するイベントに積極的に参加し、研究成果を発信した。
- 平成 30 年度末には、民間企業と連携した新たな取組として、「社会連携講座」の設置に向け、プレ講座の実施や規程の整備等を進めた。

【平成 31/令和元事業年度】

- 平成 31 年 4 月に改組した「研究・産学連携本部」において、引き続き、研究情報の積極的な発信を行った。こうした取組により、企業・研究機関等との連携を促進し、令和元年度は受託研究・受託事業を 36 件（約 29,107 万円）、共同研究を 50 件（約 5,897 万円）実施した。共同研究に



については、平成 28 年度：37 件（約 1,622 万円）から増加傾向にある。特に、平成 28 年度に設置した大学院生活工学共同専攻において研究成果の積極的な発信を継続的に行ってきたことにより、本学の生活工学分野の共同研究数

は、専攻設置初年度の平成 28 年度：9 件から、令和元年度：17 件と大幅に増加している。

- 平成 30 年度に制度設計を行った「社会連携講座」について、平成 31 年 4 月より、女性の採用や登用に高い関心を有する民間企業 19 社と連携した社会連携講座「女性活躍促進連携講座」（受講者：43 名/年）及び、平成 29 年度に包括協定を協定している（株）ブリヂストンとの連携による社会連携講座「未来開拓起点ゼミ」（受講者：55 名/年）を開講している。また、講座の開設にあたっては、関係機関との連携強化、情報発信強化に向けて、社会学協奏担当副学長のポストを新設する等の体制整備を行った。
- 上記の取組に加え、平成 28～令和元年度の 4 年間で延べ 10 件の寄附研究部門・寄附講座を設置している。また、特定基金「未来開拓基金」に多額の寄附金が集まり、寄附金収入の総額は、第 2 期中期目標期間平均（平成 22～27 年度）：約 22,313 万円/年と比較して、第 3 期中期目標期間平均（平成 28～令和元年度）は約 3.5 倍となる約 79,305 万円/年と大幅に増加している。

○ 中期計画【K53】・年度計画【53-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由

「研究・産学連携本部」を中心として、研究情報の積極的な発信を行った結果、共同研究の件数は第 2 期中期目標期間平均：17.7 件/年（約 2,459 万円/年）から第 3 期中期目標期間平均：48.3 件/年（約 4,670 万円/年）へと増加した。また、寄附金収入については、第 2 期中期目標期間平均：約 22,313 万円/年から、第 3 期中期目標期間平均：約 79,305 万円/年へと、第 2 期中期目標期間と比較して大幅に増加した。加えて、令和元年度からは、新たに社会連携講座を設置し、令和 2 年度以降も、企業等との連携した取組を推進する基盤整備が進んでいること等から、進捗状況を「IV」と判断した。

(4) 法人資産の有効活用【K56】(p. 79)

【平成 28～30 事業年度】

平成 28 年度に策定した法人資産の運用管理に関する基本計画に基づき、大学施設の廃止も含めた資産の有効活用の観点から点検・評価を行った。法人資産の収支分析により、利用者が減少していた「志賀高原体育運動場」（昭和 13 年開設、長野県下高井郡）について、平成 29 年度末で廃止することとし、約 1,100 万円/年の負担軽減が図られることとなった。また、施設貸付（大学講義室、館山野外教育施設、自動販売機等）について積極的な広報活動を推進した結果、第 2 期中期目標期間平均で約 596 万円のマイナス収支となっていた資産貸付に係る収支の状況が改善し、平成 30 年度より約 1,097 万円/年のプラ

ス収支に転じた。

【平成 31 / 令和元事業年度】

- ① 平成 31 年度末に新設した国際交流留学生プラザをはじめとした大学施設の積極的な貸し付けを行った結果、令和元年度の資産貸し付けの収支は約 1,133 万円のプラス収支となった。
- ② 資産の有効活用の観点から「東村山郊外園」（東京都東村山市）及び「板橋団地」（東京都板橋区）について運用方法を検討し、東村山郊外園については、令和 2 年 7 月以降に譲渡をすること、板橋団地については、国立大学法人法による土地等の貸付申請をし、定期借地とすることを決定した。また、平成 29 年度に同窓生から遺贈を受けた旗の台地区の土地及び建物（東京都品川区）を分筆の上それぞれ民間事業者と公法人に売却した（総額：約 47,914 万円）。

○ 中期計画【K56】・年度計画【56-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由

大学施設の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、平成 29 年度末に志賀高原体育運動場を廃止したことにより、資産貸付に係る収支の状況が改善し、平成 30 年度以降、2 年連続でプラス収支に転じている（平成 30 年度：約 1,097 万円、令和元年度：約 1,133 万円）。また、令和元年度には、平成 29 年度に遺贈を受けた旗の台地区の土地及び建物を売却（総額：約 47,914 万円）した他、資産有効活用の観点から東村山郊外園及び板橋団地の処分方法を決定する等、第 3 期中期目標期間の残り 2 年間並びに第 4 期中期目標期間を見据えた資産運用方針の基盤を固めることができたため、進捗状況を「IV」と判断した。

1-2. 管理業務の合理化

(1) RPAの導入【K54】(p. 73)

【平成 28～30 事業年度】

平成 30 年度より、事務部門における業務の効率化と経費節減効果を目指して、定型業務のロボティック・プロセス・オートメーション化（RPA化）を推進した。平成 30 年度は、RPAの試行により年間約 71 時間の業務効率化（約 15.2 万円の経費節減）が見込めることが分かった。また、RPA導入による付随効果として、処理件数が多い定型業務のプロセスの一部を自動化することによって、業務負担が軽減されるとともに、職員がより付加価値の高い業務にシフトすることが可能となった。

【平成 31 / 令和元事業年度】

平成 30 年度に引き続き、事務部門における定型業務のRPA化を推進し、令和

元年度は計 11 業務のRPA化を進め、概算で年間約 120 時間の業務効率化（約 25.8 万円の経費節減）を行った。

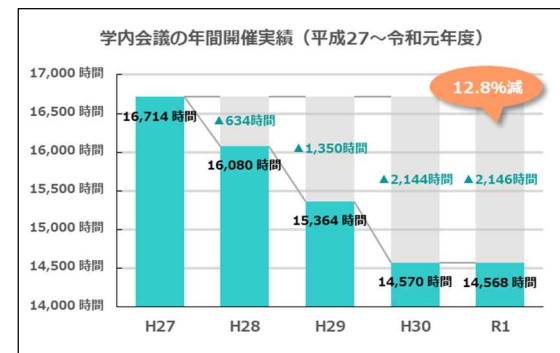
(2) 会議時間の削減【K55】(p. 75)

【平成 28～30 事業年度】

管理業務の合理化、効率化を図るため、学内会議の実施方法の見直しを実施した。具体的な取組として、各会議においてメール会議の積極的な活用を行った他、多くの構成員が参加する会議（教育研究評議会等）については、学内共有クラウドへ会議資料を事前に掲載することで、ペーパーレス化を実現するとともに、より効率的な会議を実施することが可能となった。これらの取組により、平成 30 年度の学内会議の開催実績は、約 14,570 時間／年となり、第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度：約 16,714 時間／年と比較して、2,144 時間／年の削減（12.8%削減）となった。

【平成 31 / 令和元事業年度】

- ① 令和元年度も引き続き、学内会議開催時間の削減に向けた取組を推進した結果、開催実績は約 14,568 時間／年となり、第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度：約 16,714 時間／年と比較して、2,146 時間／年の削減（12.8%削減）となった。



- ② また、全体の会議に占めるメール会議の割合については、平成 27 年度：31.3%から、令和元年度：36.4%へと推移し、会議の合理化・効率化が進んでいる。ペーパーレス化を実施している会議の割合については、平成 27 年度：17.1%から、令和元年度：32.1%へと推移している。

○ 中期計画【K55】・年度計画【55-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由

管理業務の合理化、効率化を図るため、学内会議の実施方法の見直しとして、メール会議の活用（平成 27 年度：31.3%から令和元年度：36.4%へとメール会議率が向上）や、学内共有クラウドを活用したペーパーレス化（平成 27 年度：17.1%から令和元年度：32.1%へとペーパーレス化が促進）を実施したことにより、令和元年度の学内会議開催時間を、平成 27 年度と比較して 2,146 時間削減（12.8%削減）することができたことから、進捗状況を「IV」と判断した。

2. 共通の観点

(1) 既定収入の見直しや新たな収入源の確保に向けた取組状況

- ① 既定収入の見直しや新たな収入源の確保に向けた取組として、平成 27 年 11 月に、特定基金「未来開拓基金」を立ち上げ、大学同窓会、附属学校同窓会の協力の下、「オールお茶の水」体制での寄附募集活動を強力に推進している。本基金には、平成 28～令和元年度の 4 年間で約 150,336 万円 (2,947 名) の寄附が集まっている。これを含んだ第 3 期中期目標期間 (平成 28～令和元年度) の寄附金収入の総額は約 317,221 万円に上っており、第 2 期中期目標期間平均: 約 22,313 万円/年と比較して、第 3 期中期目標期間平均: 約 79,305 万円/年と約 3.5 倍の大幅増となった。(関連計画:【K51】(p.62))
- ② 資産の有効活用の観点から「東村山郊外園」(東京都東村山市)及び「板橋団地」(東京都板橋区)について運用方法を検討し、東村山郊外園については、令和 2 年 7 月以降に譲渡をすることを決定した。板橋団地については、国際学生宿舎が令和 4 年 4 月を目処に大塚キャンパスに移転されることから、国立大学法人法による土地等の貸付申請をし、宿舎跡地を定期借地とすることを決定した。(関連計画:【K56】(p.79))

既定収入の見直しや新たな収入源の確保に向けた取組



大学の自己収入を拡大

財務基盤を強化

財務情報の活用	◎未来開拓基金	◎企業等との連携	◎法人資産の運用
	オールお茶の水体制での寄附活動を推進。 H28～R1の4年間で寄附総額:約150,339万円 寄附人数:2,947名	企業と連携した社会連携講座を開講。 ○女性活躍促進連携講座 ⇒ 600万円/H30～R1 ○未来起点ゼミ ⇒ 約173万円/年	大学施設について、国立大学法人法に基づく売却、定期借地の実施等を計画
			 一部売却が決定した東村山郊外園

- ③ 令和元年度には、新たな収入源確保の取組として、国際交流留学生プラザの施設貸付の開始 (約 776 万円/令和元年度)、大学食堂及び情報科学講義室のネーミングライツ (施設命名権) の導入 (270 万円/年、令和元年から 3 年間の契約)、社会連携講座「未来起点ゼミ」の開設 (約 173 万円/令和元年度)、女性活躍連携推進講座の開設 (390 万円/平成 30 年度、210 万円/令和元年度:計 600 万円)、附属小学校の募集要項配付の有料化 (約 376 万円/令和元年度) を実施した。これらの新たな取組に係る収入を合計し、約 2,195 万円の増収を得ることができた。(関連計画:【K51】(p.62))

(2) 財務情報に基づく財務分析結果の活用状況

- ① 財務情報に基づく経費節減の取組として、コピー用紙 (再生紙) の使用状況について、毎月、各課の使用枚数を分析して、事務連絡会の場において結果を報告・共有することにより活用し、ペーパーレス化や、経費の抑制意識の醸成を図った。こうした取組により、令和元年度のコピー用紙使用実績は 160.2 万円/年 (255.7 万枚/年) となっており、第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度の使用実績: 190.5 万円/年 (326.6 万枚) と大幅な削減に成功している。(関連計画:【K55】(p.75))
- ② また、志賀高原体育運動場施設 (長野県下高井郡) について、維持費の高騰及び利用収入の減少などにより、約 1,100 万円/年の経費負担が必要となっているという財務情報に基づき、平成 29 年度末での廃止を決定した。これにより、平成 30 年度より資産貸付の収支は年間 1,100 万円近くのプラス収支に転じている。さらに、同様の問題に直面していた東村山郊外園 (東京都東村山市) の一部売却や国際学生宿舎 (東京都板橋区) の取り壊し及び土地貸付の決定など、持続可能な財務基盤形成に向けた経営判断に活用されている。(関連計画:【K56】(p.79))
- ③ 財務情報に基づく収入拡大の取組としては、従来の短期運用 (大型定期預金) の金利低下を受け、安定的な余裕財源の発掘のため、月末キャッシュフローを分析し、令和元年度より新たに長期運用 (電力債) を開始した。そのほか、基礎額と外部資金獲得等に応じたインセンティブで構成される教員研究費について、大学全体の財務状況を分析し、平成 29 年度よりインセンティブの比重を変更し、メリハリのある配分を実施した。その結果、共同研究・科研費新規採択率の向上に繋げるなど、資源の重点配分方針を策定している。(関連計画:【K57】(p.81))
- ④ 中期目標・中期計画に基づく事業概要、決算の概要をまとめた「事業・財務レポート」を策定し、分析結果を外部資金獲得、経費節減等に繋げている。

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から踏まえ、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	平成31年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。			IV	<p>（平成28～30事業年度の実施状況概略） （p.96 特記事項1-1. 自己点検・評価に関する取組（1）教員評価システムの再構築【平成28～30事業年度】参照） これまで運用してきた教員の個人活動評価システムについて、より適切に活動を評価し、教員自身の質の更なる向上につながるものとするため、以下のとおり、「教員活動状況データベース」を用いた「定量的」評価と、ピアレビューによる客観的かつ「定性的」評価を組み合わせ、<u>教員の多様な業績を評価する仕組みを、中期計画に掲げる目標（令和2年度）に先駆けて、平成30年度に構築した。</u></p> <p>（1）評価項目の見直し 教員活動評価について、第2期中期目標期間に引き続き、「教員活動状況データベース」を用いた評価を実施しつつ、<u>社会からの要請や大学の戦略に対応するため、評価項目について必要な見直しを行った。</u>平成27年度末時点で計52設けられていた評価対象となる入力項目を整理し、平成30年度末時点では、<u>5つの評価領域（「教育」、「研究」、「社会貢献・産学（官）連携」、「国際活動」、「大学運営」）において、細分化された計40の項目と、評価点を算出するための配点を設定した。</u>こうして、<u>教員の多岐にわたる業績を定量的かつ適切に評価する仕組みを整備した。</u></p> <p>（2）ピアレビューによる定性評価の実施 評価点の積み上げによる量的な面だけでなく、<u>活動の質的な面を評価する制度を取り入れ、より活動の実態に即した評価を行い、教員個人の</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成30年度に再構築した、データベースの評価項目による「定量評価」と、教員の個人目標及び個人評価のピアレビューによる「定性評価」を組み合わせ、<u>教員活動の評価システムについて、引き続き運用を行う。</u> ○ 令和2年度には、上記の教員活動の評価システムの妥当性について検証・評価を行う。必要に応じて、令和3年度に改善を行い、第4期中期目標期間に向けた教員活動の評価システムの基盤を確立する。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>資質向上に寄与することを目的に、平成 29 年度から、定性的な評価制度の確立に向けた取組を推進した。平成 29 年度は、(1) の 5 つの評価領域における教員の特筆すべき業績を取り上げた「特記事項」について、学長直下の組織である「総合評価室」によるピアレビューを試行的に実施し、有効性等を検証した。平成 30 年度は、前年度の検証結果を踏まえ、より精度を高めた評価が可能となるよう、<u>教員組織である「基幹研究院」において、教員の専門分野ごとに組織された各「系」の系長及び基幹研究院長による、各系所属教員の「個人目標及び自己評価」のピアレビューを実施した。</u></p>	
	<p>【58-1】 平成 30 年度までに構築・決定した定量及び定性評価に基づく教員活動の評価システムを、運用する。</p>		IV	<p>(平成 31/令和元事業年度の実施状況) (p.96 特記事項 1-1. 自己点検・評価に関する取組 (1) 教員評価システムの再構築【平成 31/令和元事業年度】参照) (1) 再構築した評価システムの運用 平成 30 年度までに再構築した定量評価及び定性評価に基づく教員活動の評価システムを運用した。入力期間中を通して、評価システムに対する理解及び協力の促進に継続的に取り組み、平成 30 年度業績では、<u>評価対象となる教員の全員から、「教員活動状況データベースへ」の入力・回答を得ることができた。</u> (2) 適切な評価点の設定 令和元年度より新たに「副理事」のポストを設置したことに伴い、5 つの評価領域（「教育」、「研究」、「社会貢献・産学（官）連携」、「国際」、「大学運営」）のうち「大学運営」の領域項目について、役職に基づく新たな配点を設定した。</p>	
<p>【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</p>			IV	<p>(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) (p.96 特記事項 1-1. 自己点検・評価に関する取組 (2) 全学及び自己点検・評価の実施【平成 28~30 事業年度】参照) 第 2 期中期目標期間の評価結果を踏まえ、教育研究等の更なる質の保証・向上を図るために、以下のとおり、平成 28 年度に大学機関別認証評価、平成 30 年度に全学・部局別評価を実施した。 (1) 大学機関別認証評価の実施</p>	<p>○ 平成 30 年度に実施した全学・部局の自己点検・評価について、外部評価結果に基づく改善状況を継続的に検証する。部局等に対して改善状況を確認する「指摘事</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
度までに自己点検・評価を実施し、評価結果を大学運営の改善に反映させる。				<p>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し、訪問調査を含む評価を受審した。<u>平成 29 年 3 月公表の評価結果において、「基準を満たしている」旨の評価を得るとともに、優れた点として、女性リーダーの育成及び女性研究者支援に係る取組、新型 A0 入試（新フンボルト入試）の導入等、11 項目の取組が取り上げられた。また、更なる向上が期待される点として、グローバル理工学副専攻の取組及び本学独自の学修情報システム alagin 等を活用した学修支援の取組の 2 項目が取り上げられた。</u></p> <p>（2）全学・部局別評価の実施</p> <p>① 全学・部局別評価の実施に先立って、平成 28 年度末に「全学評価要項」及び「部局別評価要項」を改正して、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の評価サイクルを策定した。</p> <p>② 全学及び部局別評価の実施に当たり、策定した評価サイクルに基づき、全学及び部局別（文教育学部、理学部、生活科学部、人間文化創成科学研究科）に自己評価委員会を組織して自己評価書を作成し、<u>外部評価委員会（学外の有識者 8 名で構成）により、書面審査及び訪問調査で構成する外部評価を受けた。訪問調査においては、学長、理事、副学長、部局長が出席する責任者面談に加えて、在校生及び卒業・修了生に対する面談を実施したほか、授業の視察を行う等、様々な観点から実情に即した外部評価を受ける仕組みを構築した。</u></p> <p>評価結果では、<u>学長のガバナンスにより意欲的な取組が行われていることや本学のグローバル女性リーダー育成の取組により優れた女性人材を輩出していること等、本学の大学運営及び教育研究面にわたり、高い評価と今後の更なる伸長への期待が寄せられ、本学の自己点検・評価における外部評価の手法に対しても高い評価を得た。</u></p> <p>③ 平成 30 年度には、各附属学校評価の透明化のため、新たに外部有識者を加えた「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」を開催して評価を受け、全国的な課題としても挙げられる PTA 活動の</p>	<p>項対応報告書」の作成を求め、改善が遅れている部局があれば改善を促し、必要に応じて、改善状況を大学ウェブサイト等で公表することにより、大学運営の継続的な向上を図る。</p> <p>○ 令和 3 年度に、改善状況について総括的な検証・評価を行う。検証・評価結果は、第 4 期中期目標・中期計画の策定に活かす等、今後を見据えた中・長期的な大学運営の改善に反映させる。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>在り方や附属学校教員の働き方改革に関する提言等を受けた。これを踏まえ、<u>労働安全衛生の観点から原則 21 時に各校舎を施錠する方針を決定し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図る等、附属学校における職場環境向上に繋げ、オールお茶の水体制での自己点検・評価及び改善を実施した。</u></p>	
	<p>【59-1】 全学・部局の自己点検・評価について、平成 30 年度に受けた外部評価結果を大学運営の改善に反映させる。</p>		IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況） （p. 96 特記事項 1－1. 自己点検・評価に関する取組（2）全学及び自己点検・評価の実施【平成 31／令和元事業年度】参照） （1）「自己評価書」及び「外部評価報告書」の公表 全学・部局別評価について、令和元年 6 月の教育研究評議会及び経営協議会において、評価結果及び指摘事項対応報告書をまとめた「外部評価報告書」を提出し、各委員の意見を聴取した。全学・部局別の「外部評価報告書」については、「自己評価書」と併せて、令和元年 6 月末に大学ウェブサイトで公表した。 （2）外部評価結果を反映した継続的な大学運営の改善 外部評価結果を大学運営に反映させるため、<u>指摘事項に対する改善方策について検討した。これに基づき、令和元年度の改善状況について確認し、「自己点検・評価及び外部評価の指摘事項対応報告書【令和元年度版】」</u>として取りまとめ、ウェブサイトで公表することとした。令和元年度においては、「文理融合 AI・データサイエンスセンター」の設置によるグローバル女性リーダー育成の強化、部局ごとに企画した FD 研修会の開催、学生のメンタルヘルス支援の強化等の改善を果たした。</p>	

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	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【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。</p>		IV		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） (p. 97 特記事項 1－2. 情報公開に関する取組 (1) 多様な媒体を活用した大学情報の発信【平成 28～30 事業年度】参照) (1) 多様な媒体による積極的な広報活動の実施 ① 平成 27 年度に就任したメディア関連を専門とする学長特命補佐の下、広報推進室及び広報担当職員のスキルアップを目的とした「広報勉強会」を実施し、情報発信体制の強化を推進した。平成 30 年 7 月に発表した本学のトランスジェンダー学生受入れの決定が全国的に注目を集める等、<u>社会的影響力を持つものとしてプレスリリース・記者会見を活用した広報を積極的に展開し、プレスリリース件数は第 2 期中期目標期間最終年度である平成 27 年度の 7 件に比して、平成 28～令和元年度を平均して約 19 回／年と大幅に増加した</u>（平成 28 年度：22 件、平成 29 年度：28 件、平成 30 年度：21 件、令和元年度：6 件）。 ② 情報受信者のうち、特に学生の利便性及びニーズの高いものとして、Twitter、Facebook、Youtube 等の多様な SNS 媒体を引き続き活用して、積極的に広報活動を展開した。特に重要性が高い情報は、学生へのメールマガジンと Twitter、Facebook を組み合わせて発信することで、周知の効果を高めている。 (2) 「THE 世界大学ランキング日本版」による教育情報の発信 本学の教育力を発信する媒体として、イギリスの高等教育専門誌「Times Higher Education」が実施する「THE 世界大学ランキング日本版」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種媒体による広報を推進すると共に、大学ポートレート（日本語・国際版）等の更新及び発信により、教育情報の迅速な公表を進める。 ○ 研究者情報について、研究成果等の情報を引き続きリアルタイムで公表する。 ○ 「THE 世界大学ランキング」を活用した情報発信を引き続き推進する。 ○ 新型コロナウイルスの感染拡大防止に対応するため、大学行事の在り方を検討し、ウェブサイト等、ICT をはじめとする様々な広報媒体を活用した情報発信を強化するとともに、教育の

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>に着目し、同総合ランキングにおいて、<u>本学は平成 29 年に 39 位、平成 30 年に 32 位、令和元年に 25 位に位置付けられ、小規模大学でありながら着実に順位を伸ばしており、いずれの年度においても本学は女子大学でトップの順位に位置している。</u>平成 31 年 3 月には、同ランキングのウェブサイトの特集記事を掲載する等、注目度の高い広報媒体を活用した情報発信を行った（THE 大学ランキング日本版ウェブサイト 大学事例「社会の変動にも揺らぐことのないしなやかな女性リーダーを育成する」https://japanuniversityrankings.jp/college/00022/index.html）。</p> <p>（3）研究者情報・教育情報の発信</p> <p>① 本学に所属する研究者について、教育、研究、社会連携等に関する情報を「研究者情報」として本学ウェブサイト上で公表するとともに、共同研究等の可能性を発掘するものとして、教員の研究活動の情報を特化した冊子「研究紹介集」を作成し、ウェブ上で同内容を検索が可能な「研究紹介検索」サイトを整備した。</p> <p>② 本学の教育情報について、「大学ポートレート」を活用して積極的に情報発信を行った。また、学校教育法施行規則の改正を受けて、平成 28 年度から、本学ウェブサイト上で公開していた学部・大学院等の教育情報のページを集約し、整理して掲載した。</p> <p>③ 本学のグローバル化の進展に伴う情報受信者のニーズの拡大に応じるため、上記の研究者情報、教育情報のウェブサイトについて、英語版も公開した。</p>	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定 実施に活用する。
	<p>【60-1】 大学ポートレートを活用し、本学の教育情報を日本語及び英語で国内外に向けて発信する。また、平成 30 年度に引き続き、情報受信者の</p>		IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況） （p. 97 特記事項 1－2. 情報公開に関する取組（1）多様な媒体を活用した大学情報の発信【平成 31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）多様な媒体による積極的な広報活動の実施</p> <p>① 情報発信手段として、本学を訪問する高校生・保護者・教員等引率者に対する広報を推進した。学校単位等で訪問する高校生に対しては、希望に応じて<u>研究室訪問や模擬授業も取り入れた大学案内</u>を行っており、<u>令和元年度は学校単位での訪問として 189 件、計 1,468 名を</u></p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	ニーズについての調査結果を分析し、各情報受信者に適した情報発信を行う。さらに、研究者情報については、研究成果等の情報をリアルタイムで公表するとともに、併せて Facebook や Twitter を活用して公表する。			<p><u>受け入れ、15 件、計 280 名の研究室訪問及び模擬授業を実施した。</u> また、<u>本学学生が大学を案内する「広報アテンダント」による説明会・キャンパスツアーを 47 件、計 47 名受け入れた。</u></p> <p>② 本学に関心のある受験生・保護者に対して最も影響力のある広報媒体の「大学案内」を訪問者に配付し、毎年約 6,500 名（令和元年度：6,758 名）が訪れるオープンキャンパスで「大学案内」を配布した。その他、<u>テレメールを利用した配布（令和元年度：5,500 件）を行い、配布数は平成 29 年度実績の 5,102 件と比して 108%と大きく増加しており、本学訪問も含め、本学に関心のある受験生が増加していることを示唆する結果となった。</u></p> <p>③ 「オールお茶の水」体制の一環を成し、本学の情報受信者として重要な位置づけである同窓会組織や OG に対しても、<u>例年通り大学広報誌の配布や卒業生版メールの配信により情報を発信した。</u>また、平成 31 年 3 月に完成した「国際交流留学生プラザ」に同窓会本部組織が入ったことで、全国にある同窓会支部が本プラザで総会を開催するに当たり、<u>大学見学を行うツアーを開催する計画を立案して土曜日・日曜日を含む 3 件、計 47 名の見学者を受け入れ、同窓会を対象とした情報発信を推進した。</u></p> <p>④ 引き続きプレスリリースを活用して教育研究の成果に関する情報を 6 件（第 3 期中期目標期間平均：約 19 件）発信するとともに、Facebook や Twitter を活用して、本学の研究成果や研究に関するシンポジウム等のイベント情報等を積極的に発信し、重要な情報はメールマガジン「Ocha mail」と組み合わせて発信した。新型コロナウイルス感染拡大への対応に際しては Twitter を活用して注意喚起し、症状があった際の対応等について周知した。</p> <p>（2）「THE 世界大学ランキング日本版」による教育情報の発信</p> <p>① 令和 2 年の「THE 世界大学ランキング日本版」において、本学は令和元年に引き続き <u>25 位に位置するとともに、日本の女子大学でトップの順位を維持し、国立大学法人の中で 18 位にランクした。</u></p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>(3) 研究者情報・教育情報の発信</p> <p>① 本学独自の研究者情報発信ツールとして「研究者情報」「研究紹介集」「研究紹介検索」を引き続き整備及び公開し、研究成果等の情報を広く社会に向けて発信した。また、学内関係部署に分散している情報を集約し、研究者情報としての発信の在り方に関する検討を開始した。</p> <p>② 本学の教育活動の情報を社会へ発信するため、「大学ポートレート（日本語版）」における本学の教育に関する基礎データを更新し、令和元年 9 月に公開した。また、英語による「大学ポートレート（国際発信版）」の作成も平成 30 年度から継続して行い、令和元年 10 月に外部公開することにより、海外のステークホルダーに対する情報発信の強化も図った。これに加え、本学ウェブサイト上の教育情報に関しても、基礎データを更新し、日本語版・英語版ともに本学ウェブサイトに掲載する準備を進めた。</p>	
<p>【K61】</p> <p>全ての教育研究プロジェクトの活動状況や、お茶の水女子大学 E-book サービスの英語版を、平成 30 年度を目処に公開する等、本学の教育研究活動状況及び研究成果を国内外に向けて、更に積極的に発信する。</p>		III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略)</p> <p>以下のとおり、様々な電子媒体を通じて、本学の教育研究成果を社会に向けて積極的に発信した。</p> <p>(1) 戦略性が高く意欲的な教育研究プロジェクトの英語版ページの公開</p> <p>本学の教育研究活動状況及び成果を国内外に積極的に発信するため、<u>平成 30 年度までに、本学が取り組んでいる全ての教育研究プロジェクトについて、英語版のページを作成し本学ウェブサイト上で公開した。</u>各プロジェクトの取組については、「教育・研究」ページ内において「教育・研究・人材育成関係プロジェクト」としてリンク集約を行った。平成 30 年度末時点で、本学の教育研究活動に関して計 9 プロジェクト（「博士課程教育リーディングプログラム」、「理系女性教育開発共同機構」の取組、「大学院生活工学共同専攻」（計 3 ページ：専攻全体、博士前期課程、博士後期課程）、「学部・大学院一貫教育における教育高度化プログラムの研究と開発」、「グローバル女性リーダー育成研究機構」の取組、「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」の取組「新たな災害時に途切れない教育システムの開発と検証」の取組）を公開して</p>	<p>○ 「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション TeaPot」及び「お茶の水女子大学 E-book サービス」により、国内外に向けて本学の教育研究成果を発信する。また、国内のオープンサイエンスの推進に寄与するため、TeaPot のシステムや登録ポリシーの見直し、コンテンツの拡充を進める。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>いる。</p> <p>(2) 機関リポジトリ「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション TeaPot」による教育・研究成果の発信</p> <p>本学では、機関リポジトリ「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション TeaPot」（平成 19 年度開始）において、毎年度、積極的なコンテンツの登録を推進しており、紀要論文やプロジェクト報告書、博士論文等を公開しているほか、創作舞踊公演の動画や「第二次世界大戦学童疎開記録集」等、本学独自の教育研究成果も公開している。</p> <p>平成 30 年度には、<u>情報発信力強化のため、システム環境を国立情報学研究所が運用しているクラウド型サービス「JAIRO Cloud」へと移行させたことで、機関リポジトリの新規登録数が前年度の 2 倍以上となる 1,089 件となり、総登録数は 38,029 件（総 DL 数 530,446 回）となった。</u></p> <p>(3) 「お茶の水女子大学 E-Book サービス」による教育・研究成果の発信</p> <p>TeaPot を活用した本学独自のシステムとして、本学に関係する研究者の教育・研究成果の出版を支援する「お茶の水女子大学 E-book サービス」を運用しており（平成 24 年度開始）、<u>平成 30 年度末時点で、計 11 作品 15 点（総 DL 数 7,396 回）を公開した。</u>本サービスについては、平成 29 年度より英語版ページも公開しており、本学の研究成果発信のグローバル化に寄与している。</p>	
	<p>【61-1】</p> <p>平成 30 年度に引き続き、本学の教育研究プロジェクト、活動状況及び研究成果を国内外に積極的に発信する。また、お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション TeaPot 及び E-book サービスの平</p>	III	<p>(平成 31/令和元事業年度の実施状況)</p> <p>(1) 戦略性が高く意欲的な教育研究プロジェクトの英語版ページの公開</p> <p>① 本学の教育研究プロジェクトを集約したウェブサイト「教育・研究・人材育成関係プロジェクト」に、新たに「次世代アントレプレナー育成事業」に関するページを追加し、計 10 サイトを公開して戦略性が高く意欲的な取組を重点的に発信した。</p> <p>② 本学ウェブサイトに掲載している「News&Info」の情報のうち、<u>海外に発信したい情報を広報推進室で検討し、選定した情報について、英語版を掲載し、研究成果を国内外に積極的に発信した。</u></p> <p>(2) 機関リポジトリ「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション TeaPot」による教育・研究成果の発信</p>		

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	成 30 年度までの実績を検証し、改善すべき点を見直して、今後の本学の教育研究成果の発信と、オープンサイエンスの推進に寄与する。			<p>オープンサイエンス推進に関して、TeaPot への登録を促進する広報・キャンペーンを実施し、新たに以下の取組を行った。</p> <p>① 登録ポリシーの見直しに関連して、デジタルオブジェクト識別子 (DOI) の掲載物への付与を開始した。</p> <p>② TeaPot が利用している「JAIRO Cloud」が令和 2 年度に新システムに移行するため、オープンアクセスリポジトリ推進協会 (JPCOAR) が実施した「JAIRO Cloud」移行実験に参加し、本学の事例報告を行い、オープンサイエンスの推進に寄与した。</p> <p>③ リエゾン・URA センターと連携して、本学における今後の研究データ管理の支援方法を検討した。また、学認 LMS による研究データ管理に関するオンライン講座の試験運用に参加した。</p> <p>④ 令和元年度の TeaPot の登録数は、総数 38,759 件、アクセス数 411,419 件となった。</p> <p>(3)「お茶の水女子大学 E-Book サービス」による教育・研究成果の発信 E-book サービスについて、令和元年度の公開数は、新規登録 2 点を含め、登録総数 12 作品、17 点となり、本学の教育・研究成果の発信を拡大した。</p>	

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

1. 特記事項

1-1. 自己点検・評価に関する取組

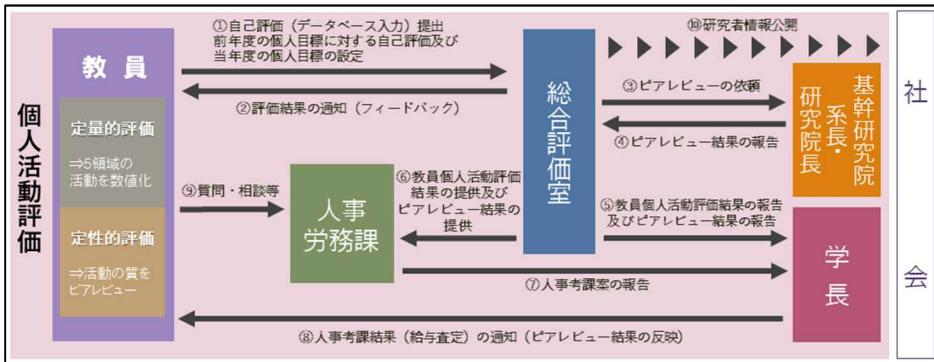
(1) 教員評価システムの再構築【K58】(p. 86)

【平成 28～30 事業年度】

「教員活動状況データベース」を活用した教員の個人活動評価システムについて、適正な評価及び教員自身の質の更なる向上に資するため、中期計画に掲げる目標（令和 2 年度）に先駆けて、平成 30 年度に定量的評価及び定性的評価の両側面を併せ持つ評価システムを構築した。

- ① 社会からの要請や大学の戦略に対応するため、個人活動評価項目について必要な見直しを行った。これにより、5つの評価領域（「教育」、「研究」、「社会貢献・産学（官）連携」、「国際活動」、「大学運営」）において、細分化された計 40 の評価対象となる入力項目（平成 30 年度末時点）と、評価点を算出するための配点を設定し、教員の多岐にわたる業績を定量的かつ適切に評価する仕組みを整備した。
- ② 教員の活動実態により即した評価システムを整備するため、客観的で定性的な評価制度の確立に向けた取組を推進した。平成 29 年度に学長が直轄する「総合評価室」において、各領域における特記事項に基づくピアレビューを実施してその有効性を検証した。その結果、更に精度を高めた評価が可能となるよう、教員個人が自ら設定した目標及びその達成度を評価することとし、また、教員組織である「基幹研究院」において、教員の専門分野ごとに組織された各「系」の系長及び基幹研究院長がピアレビューを行うものとして、平成 30 年度から実施した。

▼教員個人活動評価のシステム



【平成 31/令和元事業年度】

- ① 平成 30 年度までに再構築した定量的及び定性的評価に基づく教員活動の評価システムを運用した。再構築した評価システムに対する理解及び協力の促進に継続的に取り組み、評価対象となる教員の全員から、「教員活動状況データベースへ」の入力・回答を得た。
 - ② 適切な評価を行うための見直しを継続し、令和元年度より新たに「副理事」のポストを設置したことに伴い、役職に基づく新たな評価配点を設定した。
- **中期計画【K58】・年度計画【58-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由**
 教員の活動の更なる向上につながる評価システムを再構築するため、これまで実施してきた、定量的評価に加えて、新たな評価の側面として、定性的評価を実施することで、更に活動実態に即して評価できるシステムを、中期計画に掲げた令和 2 年度よりも早期に実現することができた（平成 30 年度）。本システムの枠組みを決定した平成 29 事業年度に係る業務の実績に関する評価結果において、注目すべき取組として取り上げられている。これらのことから、計画を上回って達成したと判断する。

(2) 全学及び部局別自己点検・評価の実施【K59】(p. 87)

【平成 28～30 事業年度】

- ① 大学機関別認証評価を平成 28 年度に受審し、「基準を満たしている」旨の評価結果を得るとともに、優れた点として、女性リーダーの育成及び女性研究者支援に係る取組、新型 A0 入試（新フンボルト入試）の導入等、11 項目の取組が取り上げられた。また、更なる向上が期待される点として、グローバル理工学副専攻の取組及び本学独自の学修情報システム alagin 等を活用した学修支援の取組の 2 項目が取り上げられた。
- ② 平成 30 年度に全学及び部局別自己点検・評価を実施し、学外の有識者 8 名で構成する外部評価委員会による訪問調査を含む外部評価を受けた。訪問調査においては、学長、理事、副学長、部局長が出席する責任者面談に加えて、在校生及び卒業・修了生に対する面談を実施したほか、授業の視察を行う等、様々な観点から実情に即した学部評価を受ける仕組みを構築した。評価結果では、学長のガバナンスによる意欲的な取組や、グローバル女性リーダー育成の帰結として優秀な女性人材を輩出していること等、本学の取組の全般にわたって高い評価を受け、本学の自己点検・評価における外部評価の手法に対しても高い評価を得た。
- ③ 同年度には、各附属学校評価の透明化のため、外部有識者を加えた「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」を開催して評価を受け、PTA 活

動の在り方や附属学校教員の働き方改革に関する提言等を受けた。これを踏まえ、労働安全衛生の観点から原則 21 時に各校舎を施錠する方針を決定し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図る等、附属学校における職場環境向上に繋げ、オールお茶の水体制での自己点検・評価及び改善を実施した。

【平成 31/令和元事業年度】

- ① 全学・部局別評価について、外部評価結果及び指摘事項対応報告書をまとめた「外部評価報告書」を令和元年 6 月の教育研究評議会及び経営協議会に提出し、各委員の意見を聴取した。外部評価報告書については、自己評価書と併せて、令和元年 6 月末に大学ウェブサイトで公表した。
 - ② 外部評価結果を大学運営に反映させるため、令和 2 年度以降に、部局等に対して改善状況を確認する「指摘事項対応報告書」の作成を求め、必要に応じて、令和元年度に実施した改善状況を大学ウェブサイト等で公表することとした。
- **中期計画【K59】及び年度計画【59-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由**
 本学の業務運営及び教育研究等の取組の改善を行うため、平成 30 年度に実施した全学及び部局別自己点検・評価において、全学及び部局（文教育学部・理学部・生活科学部・大学院）ごとに自己評価書を作成し、これに基づく外部評価を受けた。外部評価委員会は、全学及び部局別に学外の有識者から構成し、書面審査及び訪問調査を組み合わせ、責任者面談、在学生及び卒業・修了生面談、授業視察等の多角的な評価を実施した。評価結果では、本学の優れた取組・成果として、学長のガバナンスによる意欲的な取組や、グローバル女性リーダー育成の帰結として優秀な女性人材を輩出していることが取り上げられ、また、本学の自己点検・評価における外部評価の手法に対しても高評価を得た。さらに、指摘事項については、「指摘事項対応報告書」を作成して逐次改善状況を確認する取組を推進し、大学運営の PDCA サイクルを効果的に回している。この自己点検・評価の取組は、中期計画を上回って進捗したことから、「IV」と判断した。

1-2. 情報公開に関する取組

(1) 多様な媒体を活用した大学情報の発信【K60】(p. 90)

【平成 28～30 事業年度】

- ① メディア関連を専門とする学長特命補佐の下、広報推進室及び広報担当職員のスキルアップを目的とした「広報勉強会」を実施し、情報発信体制の強化を推進した。本学のトランスジェンダー学生受入れの決定（平成 30 年 7 月）が全国的に注目を集める等、社会的影響力を持つものとしてプレスリリ

ース・記者会見を活用した広報を積極的に展開し、プレスリリース件数は第 2 期中期目標期間最終年度である平成 27 年度の 7 件に比して、平成 28～令和元年度を平均して、約 20 回/年と大幅に増加した。

- ② イギリスの高等教育専門誌「Times Higher Education」が実施する「THE 世界大学ランキング日本版」総合ランキングにおいて、平成 29 年の 39 位から平成 30 年は 25 位と、小規模大学でありながら着実に順位を伸ばし、女子大学でトップの順位に位置している。平成 31 年 3 月には、同ランキングのウェブサイトに特集記事を掲載する等、注目度の高い広報媒体として、同ランキングを活用した教育情報の発信を行った（THE 世界大学ランキング日本版ウェブサイト 大学事例「社会の変動にも揺らぐことのないしなやかな女性リーダーを育成する」<https://japanuniversityrankings.jp/college/00022/index.html>）。

【平成 31/令和元事業年度】

- ① 「THE 世界大学ランキング日本版 2020」（令和 2 年 3 月）の総合ランキングにおいて 25 位、国立大学法人では 18 位に位置するとともに、日本の女子大学でトップの順位を維持した。

◆「THE 世界大学ランキング日本版」総合ランキングの推移（平成 29～令和 2 年）

	H29	H30	R1	R2
ランク	39 位	35 位	25 位	25 位

- ② 高校生、保護者等への広報を推進し、学校単位等で訪問する高校生に対して、希望に応じて研究室訪問や模擬授業も取り入れた大学案内を実施した（学校単位での訪問：189 件、計 1,468 名。研究室訪問及び模擬授業：15 件、計 280 名）。また、本学学生が大学を案内する「広報アテンダント」によるキャンパスツアーを 47 件、計 47 名を受け入れた。
- ③ 本学に関心のある受験生・保護者に対して最も影響力のある広報媒体の「大学案内」を、オープンキャンパスで配布（令和元年度：6,758 名）するとともに、大学見学者への配布、上述の学校単位での訪問における配布、テレメールを利用した配布（令和元年度：5,500 件）等を行った。特にテレメールは平成 29 年度実績の 5,102 件から大きく増加しており、本学に関心のある受験生が増加していることが示唆される。
- ④ 「オールお茶の水」体制の一環を成し、本学の情報受信者として重要な同窓会本部組織に対して、大学見学ツアーを企画した。土曜日・日曜日を含む 3 件、計 47 名の見学者を受け入れ、OG を対象とした情報発信を推進した。

○ 中期計画【K60】・年度計画【60-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由

大学のメディア戦略に重点的に取り組み、メディア関連を専門とする学長特命補佐の下、「広報勉強会」の開催等、広報推進室及び広報担当職員のスキルアップに努め、プレスリリースの件数が平成27年度の7件に比して、平成28～令和元年度は平均約20回／年と大幅に増加する等、本学の情報発信力を強化した。また、情報の発信媒体として「THE世界大学ランキング日本版」に着目し、平成29年度の39位から令和元年度は25位と着実に総合ランキングを伸ばすとともに、女子大学でトップにランクしている。平成31年3月には、同ランキングのウェブサイトの特集記事を掲載した。そのほか、高校生、保護者等を対象とした情報発信にも注力し、テレメールによる「大学案内」配付は平成29年度の5,102冊から令和元年度は5,500冊と大きく増加しており、受験生の本学への関心の高さがうかがえる。さらに、「国際交流留学生プラザ」の新設に伴い同窓会関連施設が同プラザ内に集約されたことによって、同窓会を対象とした広報も強化することができた。この様に、計画を上回った広報戦略を進めたことから、進捗状況をIVと判断した。

(2) 教育研究情報の公開【K61】(p.93)

【平成28～30事業年度】

- ① 本学の教育研究活動状況及び成果を国内外に積極的に発信するため、本学が取り組んでいる全ての教育研究プロジェクトについて、英語版のページを作成し本学ウェブサイトで開催した(計9プロジェクト)。
- ② 機関リポジトリ「お茶の水女子大学教育・研究成果コレクション TeaPot」(平成19年度開始)において積極的なコンテンツの登録を推進し、平成30年度に、システム環境を国立情報学研究所が運用する「JAIRO Cloud」へと移行させたことで、新規登録数が前年度の2倍以上の1,089件となり、総登録数は38,029件(総DL数530,446回)となった。
- ③ 本学に関係する研究者の教育・研究成果の出版を支援する「お茶の水女子大学E-bookサービス」(平成24年度開始)において、平成30年度末時点で、計11作品15点(総DL数7,396回)を公開し、研究成果発信のグローバル化として、平成29年度から英語版ページも公開した。

【平成31／令和元事業年度】

- ① リエゾン・URAセンターと連携し、研究データ管理の支援方法を検討した。また、学認LMSによる研究データ管理に関するオンライン講座の試験運用に参加した。
- ② 令和元年度のTeaPotの登録数は、総数38,759件、アクセス数411,419

件となった。

- ③ E-bookサービスについて、令和元年度の公開数は、新規登録2点を含め、登録総数12作品、17点となった。

I 業務運営・財務内容等の状況
(4) その他業務運営に関する重要目標
① 施設設備の整備・活用等に関する目標

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

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K62】</p> <p>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。</p>		IV		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p. 121 特記事項（1）施設マネジメントに関する取組について①キャンパスマスタープラン 2016 に基づいたキャンパス環境の整備【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>（1）キャンパスマスタープラン 2016 の策定</p> <p>平成 28 年度に、学長をトップとするプロジェクトチームを設置して、これまでの「キャンパスマスタープラン 2013」（平成 25 年策定）を抜本的に見直し、第 3 期中期目標・中期計画に掲げた理念を踏まえて、魅力あるキャンパスを実現するため、新たに「<u>キャンパスマスタープラン 2016</u>」を策定した。同プランでは、キャンパス計画の基本方針として、6 つの基本方針（①国際的な教育研究機能の発展、②産官学連携の強化と地域貢献、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、⑤ 0 歳から高齢者まで安全・安心な教育研究環境の確保、⑥地域環境に配慮した教育研究環境の実現）を掲げている。</p> <p>（2）キャンパスマスタープラン 2016 に基づいたキャンパス環境の整備</p> <p>同プランに基づき、平成 28～30 年度において、施設の維持管理のためのライフライン再生工事や、安心・安全な教育研究環境の確保に向けた工事を計画的に実施した。</p> <p>① キャンパスの整備方針と部門別の長期的な計画を定めたキャンパスフレームワークプランの整備計画において、平成 29 年度には、歴史的建造物の保存として、<u>歴史と伝統の継承に向けた「大学正門門扉復元工事」</u>（平成 29 年 8 月完成）並びに、バリアフリー計画として、起伏の多いキャンパス環境のバリアフリー化を実現</p>	<p>○ キャンパスマスタープランに基づき、令和元年度に着手した新学生宿舎整備・運営事業をはじめとするキャンパス環境の整備を計画的に進める。</p> <p>○ 令和 2 年度より、今後 5 年間のキャンパス整備計画をまとめた「キャンパスマスタープラン 2021」の策定に着手する。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>させる「屋外エレベーター棟新営工事」（平成 30 年 3 月完成）を実施した。また、地球環境に配慮した教育研究環境（サステイナブルキャンパス）の実現を目指して、LED 照明改修、高効率ガス式エアコンへの更新を順次行った他、新営、改修工事においては、断熱材や複層ガラスを採用することで建物の高断熱・高气密を図るとともに、エネルギーを使用する機器については、トップランナー機器の採用により、省エネ化を図った。さらに、大学のグローバル化や優れた留学生の受入れに必要な環境を整備するために、平成 30 年度には、多様な財源を活用した新学生宿舎整備の検討を開始した。</p> <p>② 平成 28 年度からの概ね 5 年間で実施する具体的な整備内容をまとめたキャンパスアクションプランの整備計画において、平成 29 年度には、<u>学生の能動的・多面的学修環境強化及び、地域住民、協定締結校との連携の場として活用できる「附属図書館増築・改修工事」（平成 30 年 2 月完成）を完成させた。</u>平成 30 年度には、<u>特定基金「未来開拓基金」への多額の寄附金を活用して、本学の新たなシンボルとなり、国際交流・地域貢献・世代間交流の 3 つの集いの場である「国際交流留学生プラザ新営工事」（平成 31 年 3 月完成）を実施する等、計画的なキャンパス環境の整備を推進した。</u></p>	
	<p>【62-1】 キャンパスマスタープランに基づき、計画的にキャンパス環境の整備を進めるとともに、進捗状況を検証する。トランスジェンダー学生対応の施設整備のために、更衣室や多目的トイレの改修を行う。</p>	IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況） （p. 121 特記事項（1）施設マネジメントに関する取組について①キャンパスマスタープラン 2016 に基づいたキャンパス環境の整備【平成 31／令和元事業年度】参照） キャンパスマスタープラン 2016 に基づき、以下の取組を推進した。 （1）キャンパスマスタープランの改訂と新学生宿舎整備計画 ① 築 50 年を超える国際学生宿舎（東京都板橋区）に代わる学生寮として、<u>大塚キャンパス敷地内に新学生宿舎を建設する整備・運営事業に着手することとした（令和 4 年 4 月より開設予定）。</u> ② これにより、キャンパスマスタープラン 2016 における学生支援・交流ゾーン整備の推進と、板橋団地が抱えている課題が解決することとなった。なお、<u>新学生宿舎（課外活動施設含）整備は、国の予算措置に頼らず民間事業者の力を活用する BTO 方式によるものとした。</u>今</p>		

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>回の新学生宿舎整備計画を反映させて、令和元年 9 月にキャンパスマスタープラン 2016 を改訂した。</p> <p>(2) トランスジェンダー学生に対応する施設整備 大学のミッションに基づき、令和 2 年 4 月より日本の女子大学として初めてトランスジェンダー学生（自身の性自認に基づき女子大学で学ぶことを希望する学生）の受入れを決定したことを踏まえ、<u>トランスジェンダー学生に対応する施設整備として、文教育学部 1 号館 3 階に多目的トイレの整備及び大学体育館改修工事を実施した（令和元年 9 月完成）。</u>工事の実施にあたっては、文教育学部 1 号館 3 階の女子トイレの配置を工夫し、多目的トイレを増設したほか、大学体育館更衣室内に個別の着替えコーナーを設置した。</p> <p>(3) その他主要な施設整備</p> <p>① 「キャンパスマスタープラン 2016」のキャンパスアクションプランに基づき、「附属高等学校校舎改修工事」、「基幹・環境整備（排水設備）工事（3 か年計画の 3 年目）」「(館山) 宿泊棟トイレ・浴室改修、湾岸生物教育研究センタートイレ改修工事」を行った。</p> <p>② また、「理学部 1 号館改修整備」「ライフライン再生（電気設備）」では、文部科学省の施設整備費補助金として、事業計画が S 評価と判定され、改修工事に着手した。</p> <p>③ 環境対策整備計画については、省エネ型設備機器の導入を継続的に行っており、理学部 3 号館 602 室、情報基盤センター IT ルーム 2、文教育学部 2 号館 308、110 室の LED 照明改修、文教育学部 1 号館 413 室 414 室、421 室の高効率ガス式エアコンへの更新を行った。</p>	
<p>【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。</p>		III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 既存施設の稼働率や利用実態の観点から、施設マネジメントに基づく点検・評価（施設利用実態調査）を毎年度行い、学長戦略機構会議において、教育研究環境の変化に応じた戦略的なスペースの再配分を実施した。</p> <p>(1) 学生支援系施設機能の集約化 平成 29 年度には、学内に分散していた「学生キャリア支援センター」の機能を学生センター棟に集約したことにより、学生の利便性を向上させ、学生支援機能を強化した。また、学生センター棟に設置していた各</p>	<p>○ 令和 2 年度に、前年度までに実施した施設マネジメントに基づく点検・評価の結果に基づき、スペースチャージの導入に向けた規程の整備等を行う。</p> <p>○ 令和 3 年度より、スペ</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>学部長室を危機管理の観点から各学部棟へ分散させるとともに、空室となった同スペースの一部を、グローバル人材育成推進事業として実施する「サマープログラム」のプロジェクト室に当て、学生の国際交流を促進した。</p> <p>（２）国際系施設機能の集約化 平成 30 年度には、国際系施設機能の集約化として、別々の建物に存在した留学生相談室及び演習室を学生センター棟に集約し、事務室・学生相談室・演習室・交流スペースが有機的に連携する環境を整備した。また、同建物には、平成 30 年度に本学が採択された文部科学省「大学の世界展開力強化事業～COIL 型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～」に関するスペースも配分した。</p>	<p>ースチャージを導入し、その効果を検証する。</p>
	<p>【63-1】 共通スペースの集約化と再配分を実施し、運用ルールにより施設設備の有効活用を図る。また、平成 28～30 年度に実施した共通スペースの再配分等による効果の検証に着手する。</p>	III	<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況） （１）施設利用実態調査の実施 平成 28～30 年度に引き続き、附属学校園を除く全ての大学建物における施設利用者に対して、施設利用実態調査を実施した。調査結果は、平成 30 年度までに実施してきた共通スペースの再配分の効果検証に活用するとともに、令和 2 年度以降のスペースチャージ導入のための基礎資料とすることとした。</p> <p>（２）共通スペースの再配分等による効果の検証 ① 平成 29 年度までに実施した学生支援系施設機能の集約化の成果として、学生・キャリア支援センターの機能を強化した結果、同センターが運営する学生相談室には、年間延べ 600～800 名の学生の利用者があり、就職関連の相談を完全予約制で行うキャリア相談室については、年間延べ 600～700 名の利用があった。また、同センターが実施する「女性博士人材と企業の交流イベントーWork In Progress 2019」等のキャリア支援行事については、年間延べ 4,500 名近くの学生の参加（新型コロナウイルスの影響を受けた令和元年度を除く）を得ることができた。 ② 平成 30 年度までに実施した外国人留学生に対して大学院生チューターが日本語サポート等を行う「留学生日本語学習支援・交流室」について、年間延べ 3,000 名近くの利用者があった。また、平成 30 年</p>		

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>度に採択された「大学の世界展開力強化事業～COIL 型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～」については、海外協定校であるヴァッサー大学とテレビ会議システム（Zoom、LINE 等）を通じた授業交流を実施する等、マルチな形態での交流を頻繁に行うことにより、平成 30・令和元年度の 2 年間で本事業を通じて約 300 名の交流が行われた。全学の取組として実施してきた成果が、本学の第 3 期中期計画【K31】（グローバル化に関する計画）において、設定している「グローバル人材比率」（卒業時に海外留学経験を持つ学生÷大学が設定した外国語検定スコアを達成する学生の割合）の上昇に繋がり、令和元年度は 44.5%となる成果を挙げた。</p>	
<p>【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。</p>		IV	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） （p. 121 特記事項（1）施設マネジメントに関する取組について②環境保全対策及び積極的なエネルギーマネジメントの推進【平成 28～30 事業年度】参照） 設備機器の更新計画（毎年更新）及び地球温暖化対策計画（平成 28 年度策定）に基づき、省エネ機器を導入し、主要設備の効率的な運用を行うとともに、多様な手法による省エネ化を推進した。 （1）省エネ型機器の導入 平成 28～30 年度においては、照明器具の更新に際して計 271 台の人感センサー式照明スイッチを導入し、<u>学内の約 65%の照明器具が省エネ型機器</u>となった。また、空調設備の更新に際して計 72 台の設備を省エネ型機器へと更新し、<u>学内の約 27%の空調設備が省エネ型機器</u>となった。 （2）多様な手法による省エネ化の推進 平成 28 年度に策定した地球温暖化対策計画に基づき、学内の電子掲示板や大学ウェブサイトにおいて使用電力を表示する「電力の見える化」や、夏季一斉休業の実施等、多様な手法による省エネ化を推進した。 （3）温室効果ガス排出量の削減 上記の取組を実施したこと等により、中期計画の目標値である「温室効果ガス排出量 17%削減」について、平成 30 年度末時点では 12.5%の削減を達成した。</p>	<p>○ 令和元年度の検証結果を踏まえ、既存設備の省エネ化、一斉休業の実施、空調設備の切り忘れ防止タイマーの設定、ホームページ等での使用電力量の見える化等により省エネを心がけるよう啓発する等、多様な手法の実施及び地球温暖化対策計画に基づく総合的な対策により、温室効果ガス排出量を削減する。 ○ 令和 3 年度には第 4 期中期目標期間に向けた温室効果ガス削減の取組について検討する。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）							
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定						
	<p>【64-1】 更新計画に基づき既存設備の省エネ化を図るとともに、多様な手法の実施と地球温暖化対策（温室効果ガス排出量の削減）計画に基づく総合的な対策により、温室効果ガス排出量を削減し、その検証と評価を行う。</p>		IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況） （p. 121 特記事項（1）施設マネジメントに関する取組について②環境保全対策及び積極的なエネルギーマネジメントの推進【平成 31／令和元事業年度】参照） （1）省エネ機器の導入 理学部 3 号館、文教育学部 1・2 号館等の各教室の照明器具の更新を行った他、文教育学部 1 号館の各教室の空調設備の更新を実施した。これにより、令和元年度末時点で照明器具の更新に際して計 303 台の人感センサー式照明スイッチを導入し、<u>学内の約 72%の照明器具が省エネ型機器</u>となった。また、空調設備の更新に際して計 75 台の設備を省エネ型機器へと更新し、<u>学内の約 28%の空調設備が省エネ型機器</u>となった。 （2）多様な手法による省エネ化の推進 一斉休業の実施、空調設備の切り忘れ防止タイマーの設定、ホームページ等での使用電力量の見える化等により省エネを心がけるよう啓発している。さらに、これまでの温室効果ガス排出量の削減効果について検証と評価を行い、設備の改修に伴って、引き続き、省エネ機器への更新を行うとともに、ボイラー設備の撤去を進めることで、令和 2 年度以降の温室効果ガス削減に対する方策を推進した。このことにより、令和元年度の光熱水費の利用料金は、第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度と比較して、電気料金：約 5.5%削減（利用量：約 10.4%削減）、ガス料金：約 30.5%削減（利用量：約 24.0%削減）、水道料金：約 10.2%削減（利用量：約 17.3%削減）となる実績を挙げた。 （3）温室効果ガス排出量の削減 以上の温室効果ガス排出量の削減に向けた総合的な対策により、令和元年度の温室効果ガスの排出量は 3,586t となり、基準値に対して <u>18.2%の削減を削減し、令和 3 年度までに温室効果ガスを 17%削減するという中期計画を 2 年前倒しで達成した。</u> ◆温室効果ガスの排出量（平成 28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>排出量</th> <th>削減率（排出量÷基準値）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基準値*</td> <td>4,384t</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>	年度	排出量	削減率（排出量÷基準値）	基準値*	4,384t	—	
年度	排出量	削減率（排出量÷基準値）									
基準値*	4,384t	—									

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）			
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況			令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				平成 28 年度	4,039t	7.9%	
				平成 29 年度	3,837t	12.5%	
				平成 30 年度	3,835t	12.5%	
				令和元年度	3,586t	18.2%	
※基準値：4,384t（平成 17～19 年度の排出量の平均値）							

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	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K65】 幼児、児童、生徒及び学生を含めた本学構成員全体に対する安全教育（全学的な避難訓練・防災訓練を含む。）を更に推進するとともに、地元自治体と協力した実践的な防災活動体制を整備し、安否確認を含めた災害時の対応システムを活用する。</p>		IV		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） (p.121 特記事項(2)「オールお茶の水」による防災体制の構築【平成 28～30 事業年度】参照) 防災委員会の下に設置している「防災対策専門部会」及び「防災教育専門部会」を中心として、<u>リスク及び危機に迅速に対応するための枠組みとして新たに策定した「危機管理基本ガイドイラン」(平成 29 年度)</u>に基づき、以下の取組を実施した。 (1) 本学構成員全体に対する安全教育の推進 ① 防災対策専門部会において、<u>平成 28～30 年度の 3 年間で、「災害時対応マニュアル 大地震編」「大地震を想定した事業継続計画 (BCP)」等、計 6 つの防災関連のマニュアルの作成・更新</u>を行った。各種マニュアルは、全学共有システムに公開し、教職員の活用・理解を促進した。 ② <u>幼児、児童、生徒及び学生を含めた「オールお茶の水」体制による安全教育の推進のため、毎年度、避難訓練及び防災訓練を実施するとともに、防災教育テキストを更新・活用した。</u>平成 29 年度には、防災対策専門部会において、各附属学校の特性を踏まえながら、<u>災害時の附属学校教職員の業務内容を統一的に規定した「災害時対応マニュアル 附属学校園編」</u>を新たに作成した。平成 30 年度には上記マニュアルを活用して、<u>大学と附属小・中・高等学校が初めて合同で防災訓練を実施した。</u>また、学長をはじめとする役員のみが参加する<u>災害対策本部設置訓練</u>を新たに計画・実施した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼児、児童、生徒及び学生を含めた「オールお茶の水」体制による安全教育を推進し、マニュアルに基づいた避難・防災訓練等を継続的に実施する。また、大学と附属学校との防災対策の連携及び安否確認システムの活用を進める。 ○ 東京都文京区と連携した幼児避難所について試行する等、自治体や近隣大学との協力による防災体制を継続・維持する。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>③ 教職員の防災意識向上を目的に、消防計画において自衛消防隊に指定されている教職員（150 名以上）の代表者から構成される「自衛消防隊代表者会」を平成 28 年度に設置した。平成 29 年度からは、従来の避難訓練及び防災訓練に加えて、150 名以上の各隊員の役割に応じた実践的訓練を行う「自衛消防隊訓練」を新たに実施している。</p> <p>（2）地元自治体と協力した実践的な防災活動体制の整備 平成 30 年度に、東京都文京区との災害時における相互協力に関する協定（平成 19 年 3 月締結）について、東日本大震災等の経験と、実践的な協力内容となるよう、幼児、保護者の避難所のマニュアル等を整備した内容を新たに加え、協定を更新し、防災活動体制を整備・強化した。なお、平成 28 年度から近隣の大学や近隣住民との情報交換会を適宜開催している。</p> <p>（3）安否確認システムの活用 大学において平成 26 年度より導入している災害時の安否確認システムについて稼働率等の検証を行った。平成 30 年度からは、大学及び全附属学校（いずみナーサリー、こども園含む）が新たに同一の安否確認システムを導入し、災害時に円滑な安否確認を行える全学体制を整備した。</p>	
	<p>【65-1】 幼児、児童、生徒及び学生を含めた構成員全体を対象とした安全教育を推進し、避難・防災訓練等を継続的に実施する。大学と附属学校との防災対策の連携及び安否確認システムの活用を進める。また、平成 30 年度に整備した地元自治体</p>		IV	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況） （p. 121 特記事項（2）「オールお茶の水」による防災体制の構築【平成 31／令和元事業年度】参照） 防災委員会の下に設置している「防災対策専門部会」及び「防災教育専門部会」を中心として、「危機管理基本ガイドイラン」に基づき、引き続き以下の取組を実施した。</p> <p>（1）本学構成員全体に対する安全教育の推進</p> <p>① 防災対策専門部会において、令和元年度には「大地震を想定した事業継続計画（BCP）」、「災害時対応マニュアル 大地震編（概要版）」及び災害時対応マニュアル（ポケット版）を更新した。</p> <p>② 幼児、児童、生徒及び学生を含めた「オールお茶の水」体制による安全教育の推進として、大学と附属学校園が合同で避難訓練及び防災訓練を実施するとともに、防災教育テキストを更新した。また、平成</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	や近隣大学との協力による防災体制を強化する。			<p>30 年度に引き続き、「災害対策本部設置訓練」及び「自衛消防隊訓練」を実施した。</p> <p>（2）地元自治体と協力した実践的な防災活動体制の整備 東京都文京区との災害時における相互協力に関する協定に基づき、幼児・保護者避難所設営訓練の共同実施に向けて文京区と準備を行った。なお、令和元年度も引き続き、近隣大学や近隣住民との情報交換会を適宜開催している。</p> <p>（3）安否確認システムの活用 引き続き、全学における安否確認システムを活用し、災害時に円滑な安否確認を行える体制を維持・強化している。実質化のため安否確認訓練を実施し、システム未登録学生への指導を教員から行っている。令和元年 10 月に発生した「令和元年台風 19 号」時に実施した安否確認メールへの回答率は教職員：84.5%、学生：67.5%であった。</p>	
<p>【K66】 災害時において近隣住民に一時的な避難場所を提供するのみならず、平時から防災教室等の住民への啓発講座を開講する等、防災センターとしての機能を整備する。</p>		III	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 本学の防災センター機能を整備・強化するため、平成 28 年度に防災委員会の下に「防災センター専門部会」を設置して、以下の取組を実施した。</p> <p>（1）防災センター機能の整備</p> <p>① 平成 29 年度に、平時には学外連携機関との定期情報交換や、地元住民への啓発講座の実施を開始した。また、災害時には学外連携機関からの情報を集約して学内外への情報発信を行う一時的実施機関として、「<u>災害緊急情報センター</u>」を設置した。</p> <p>② 平成 30 年度には、災害緊急情報センターの体制・機能について具体的に整備し、緊急時のセンター員の具体的な用務をまとめた「<u>災害緊急情報センターマニュアル</u>」を策定した。また、<u>ウェブサーバ及び無線ルータからなる「学内臨時通信システム</u>」を導入し、情報発信・共有機能を整備した。さらに、センター機能も含めた大学全体の災害発生時における情報種集及び指示等の取組・体制を検証するため、<u>災害対策本部設置時における、実際の対応を想定した訓練</u>を実施した。</p> <p>（2）近隣大学・地元自治体との連携 平成 28 年度より、「災害緊急情報センター」の基本方針に賛同いただいた近隣 4 大学（跡見学園女子大学、拓殖大学、貞静学園短期大学、東</p>	<p>○ 平成 29 年度に設置した災害緊急情報センターについて、令和元年度に実施した検証結果に基づいた機能整備として、「緊急時召集員連絡マニュアル(仮称)」、「研究機器の緊急停止・復帰マニュアル(仮称)」等の作成を進める。</p> <p>○ 近隣住民、近隣大学等と連携した防災体制構築に向けた取組を推進する。近隣住民については、引き続きニーズに応じた啓発講座を実施する。近隣大学等については、引き続き防災対策に</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>邦音楽短期大学）及び地元自治体（東京都文京区総務部防災課）と新たに連携し、定期情報交換会を開催し、災害時の円滑な情報交換が行える体制を整備した。</p> <p>（3）近隣住民との連携</p> <p>本学が東京都文京区より「緊急避難場所」に指定されていることを踏まえ、近隣住民約 300 名に対して、本学への避難ルートの周知・徹底を行った。また、防災分野の研究者を講師とし、地元住民への防災に関する啓発講座を毎年度実施しており、平成 28～30 年度の 3 年間で 55 名の参加があった（学内者：34 名、学外者：21 名）。平成 30 年度には近隣住民向け掲示板を設置し、本学の災害発生時における対応について周知した。</p>	<p>関する情報交換を行う。</p>
	<p>【66-1】</p> <p>平成 28～30 年度の啓発講座の実施状況を踏まえ、住民のニーズ等を検証して講座実施に反映させる。平成 30 年度に整備した災害緊急情報センターの機能について検証する。また平成 30 年度に引き続き、近隣大学との防災対策に関する情報交換等を実施する。</p>	III	<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>防災センター専門部会を中心として、以下の取組を実施した。</p> <p>（1）防災センター機能の整備</p> <p>引き続き「災害緊急情報センター」における「災害緊急情報センターマニュアル」の見直しを行った。平成 30 年度に導入した「<u>学内臨時通信システム</u>」を用いて訓練を実施し、災害時ホームページを試行した。大学全体の災害発生時における情報収集及び指示等の取組・体制を検証するため、前年度に引き続き災害対策本部において、実際の対応を想定した訓練を実施した。また、災害発生時の実験機器の安全確認等を適切に行うため、理学部 2 学科から緊急時召集員となる教員を選出した。</p> <p>（2）近隣大学・地元自治体との連携</p> <p>引き続き近隣 4 大学（跡見学園女子大学、拓殖大学、貞静学園短期大学、東邦音楽短期大学）及び地元自治体（文京区総務部防災課）と連携し、定期情報交換会を開催（令和 2 年 1 月）して、令和元年 10 月に発生した「令和元年台風 19 号」への対応状況等、安否確認、地震保険の付保状況等について情報交換を実施した。</p> <p>（3）近隣住民との連携</p> <p>平成 30 年度に引き続き、近隣住民に対して本学への避難ルートの周知・徹底を行った。また、防災講座を引き続き開催するとともに、第 3 期中期目標期間中に開催した防災講座の内容を検証し、令和 2 年度以降</p>		

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				の講座を集中講義方式から一般講義方式へと変更することとした。この方式の有効性を含め、令和 2 年度以降における防災教育の新たな開催に向けた準備を行った。	
<p>【K67】</p> <p>全学的な安全管理体制を確立し、定期的な危険箇所の点検・改修、危険物質管理を推進し、安全性の高い学内環境を整備する。それとともに、安全衛生に係る有資格者の育成を促進し、労働安全衛生法等の法令を踏まえた安全意識向上のための啓発を行う。</p>		III	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（1）全学的な安全管理体制の確立に向けた取組</p> <p>① 衛生委員会において、毎年度、職場巡視・産業医巡視を実施している。調査結果は各部局にフィードバックし、改善を行っており、平成 28 年度は茶毒蛾被害の改善及び附属高校職員室における環境改善（適切な照度に向けて、平成 28 年度に提言、令和元年度の改修時に改善）、平成 29 年度は附属学校における毒物劇物管理の改善、平成 30 年度は大学共用部分に置かれた備品・私物の撤去、火災発生物質の除去等に取り組んだ。</p> <p>② また、平成 30 年 1 月に学長のリーダーシップの下、「<u>お茶の水女子大学喫煙対策宣言</u>」を制定し、順次、喫煙スペースの縮小を行い、<u>平成 31 年 4 月よりキャンパス内を全面禁煙</u>とした。改正健康増進法の施行を踏まえたこの取組により、安心・安全なキャンパス作りに大きく寄与した。</p> <p>（2）定期的な危険箇所の点検・改修</p> <p>上記の職場巡視とは別に、施設課技術系職員を中心に学内環境整備に関する定期点検を実施している。老朽化等による危険箇所が発見された場合には、課内会議において報告し、速やかな改修整備を行っている。平成 28 年度は「床タイル補修」、平成 29 年度は「正門付近の歩道点字ブロック」、「大学生協横の外階段」、平成 30 年度は「ブロック塀改修」、「樹木の伐採」等の改修整備に取り組んだ。</p> <p>（3）危険物質管理の推進</p> <p>法令に基づいた薬品管理、廃水・廃液処理を徹底するため、毎年度、学生・教職員を対象に「<u>薬品管理支援ソフト IASO 講習会</u>」及び「<u>廃水・廃液管理講習会</u>」を開催している。また、平成 29 年度からは、新たな取組として、化学物質等の適切な使用について理解を促進するため、自然科学系教員を対象に<u>化学物質等リスクアセスメント説明会</u>を開催した。</p>	<p>○ 令和元年度までに引き続き、学内環境整備改善状況をまとめ、改善を検討する。安全・衛生管理に関する研修会を実施し、第一種衛生管理者免許取得者を増やすことにより、職場の安全意識を向上させる。</p> <p>○ 危機管理基本ガイドラインに基づき、引き続き安全に関する個別マニュアルを作成する。</p> <p>○ 新型コロナウイルスの感染拡大を防ぎ、学内の安全・健康を確保する措置及び体制を整備する。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>（４）安全衛生に係る有資格者の育成 毎年度、第一種衛生管理者免許取得者の増加に向けた講習会を開催している。平成 28～30 年度においては、計 12 名の教職員が受講し、11 名が新たに資格を取得した。平成 30 年度末時点で、<u>第一種衛生管理者免許取得者数は 65 名となっており、これまで有資格者を配置できていなかったいずみナーサリー（保育所）及びお茶の水大学こども園にも配置することができた。</u></p>	
	<p>【67-1】 学内環境整備改善状況をまとめ、2020 年度以降の改善を検討する。平成 30 年度に引き続き、安全・衛生管理に関する研修会を実施し、第一種衛生管理者免許取得者を増やすことにより、職場の安全意識を向上させる。また、危機管理基本ガイドラインに基づき、安全に関する個別マニュアルを作成する。</p>	III		<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況） （１）学内環境整備改善状況のまとめ 平成 30 年度に引き続き、職場巡視を実施するとともに、平成 30 年度に実施した巡視の結果を各所属にフィードバックし、改善状況について衛生委員会にて報告することにより、学内環境の整備改善を図った。 （２）定期的な危険箇所の点検・改修 平成 30 年度に引き続き、施設課技術系職員を中心に学内環境整備に関する定期点検を実施しており、令和元年度は「防犯装備の整備」「フェンス・塀の補修」「樹木の伐採」等の改修整備に取り組んだ。 （３）危険物質管理の推進 平成 30 年度に引き続き、法令に基づいた薬品管理、廃水・廃液処理を徹底するため、学生・教職員を対象に「薬品管理支援ソフト IASO 講習会」及び「廃水・廃液管理講習会」を開催した。また、化学物質等リスクアセスメント説明会を開催した。 （４）安全衛生に係る有資格者の育成 平成 30 年度に引き続き、第一種衛生管理者試験受験対策講座の受講者を募集し、令和元年度については、4 名の事務職員が講座を受講し、うち 3 名が合格した。 （５）安全に関する個別マニュアルの作成 平成 29 年度に策定した危機管理基本ガイドラインに基づき、安全に関する個別マニュアルとして、食中毒対応についての個別マニュアルを作成した。また、令和 2 年度以降に風水害対応等をまとめたマニュアルを更新・策定することとした。</p>	

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	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	令和元 (平成 31) 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<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>		IV		<p>(平成 28~30 事業年度の実施状況概略)</p> <p>(p. 122 特記事項 (3) 研究活動における不正行為、研究費の不正使用の防止に向けた取組【平成 28~30 事業年度】参照)</p> <p>(1) 「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」防止に関する取組</p> <p>① 「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン (実施基準)」(平成 26 年 2 月 文部科学大臣決定)を踏まえ、公的研究費の管理・運営の更なる適正化のため、責任体系の明確化、研究費の適正な予算管理の徹底及び相談・通報窓口の設置等を実施している。平成 28~30 年度においては、「<u>公的研究費等不正使用防止対策委員会</u>」及び「<u>研究不正防止計画推進委員会</u>」が中心となり、「<u>公的研究費等の不正使用防止等に関する規程</u>」等、計 8 の関連規程を整備し、研究不正の防止等に関する体制を強化した。これにより、最高管理責任者 (学長)、研究コンプライアンス統括管理責任者 (研究・イノベーション担当理事) のもとに各学部、研究科のほか機構、本部組織、附属学校等も含めてきめ細かな組織単位を部局とし、それぞれの部局長を「研究コンプライアンス推進責任者」として、研究活動における不正行為の防止、研究コンプライアンス、研究倫理に関する教育に関し、実質的な責任を負う体制とした。</p> <p>② さらに、<u>内部監査部門である「監査室」との連携</u>により、内部監査結果を委員会にフィードバックすることで、毎年度作成する研究不正防止計画のブラッシュアップを行う等、<u>研究公正に対する取組の PDCA サイクル</u>を効果的に機能させている。平成 30 年度には、これらの研究不正防止等に向けた取組について、大学ウェブサイトの「産学連携・社会貢献」のページ (http://www.ocha.ac.jp/researchs/002/index.html) に</p>	<p>○ 適切な時期に「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」防止の研修会及び、e-learning による研修を実施する。また、研修受講状況・効果等を検証する。</p> <p>○ 研究不正行為防止ハンドブックの更新等により、大学ウェブサイトに研究不正防止、研究費不正防止に関する情報を適切に公表する。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>においてリンク集約を行い、社会に対して広く公表している。</p> <p>③ また、第 3 期中期目標期間中に整備した「<u>研究活動における不正行為</u>」「<u>研究費の不正使用</u>」防止に向けた管理体制について、研究・イノベーション担当理事が公正研究推進協会（APRIN）の理事として講演会等で学内外に広く発信する等、本学の管理体制の先進性をアピールした。平成 30 年度までに、明星大学、日本医療研究開発機構（AMED）、名城大学、筑波大学等で講演を行っている。また、AMED 発行の「事例から学ぶ公正な研究活動～気づき、学びのためのケースブック～」(平成 29 年 3 月)の監修、執筆を行い、全国的な研究不正防止の啓発を行った。</p> <p>(2) 研究倫理教育の推進</p> <p>① 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、「<u>APRIN e ラーニングプログラム</u>」(CITI Japan)による研究倫理教育を行っている。また、研究活動や研究費使用における不正行為防止のための研修会を、全教職員及び大学院生を対象に年 2 回実施し、不参加者に対してはウェブ上での受講を義務付け、受講後に研究不正及び研究費の不正使用を行わない旨の誓約書を提出させることとしている。平成 30 年度には、利益相反マネジメントポリシーの見直しを行ったことに関連し、「<u>兼業及び利益相反に関する研修会</u>」を開催して、利益相反マネジメントについての習熟を図った。</p> <p>② 近年、国内において研究活動上の不正行為、研究費の不適切な使用等が相次いで指摘されており、研究機関としてコンプライアンス等、研究倫理教育の徹底が一層強く求められていることから、研究不正の概要や本学の基本的ルールをまとめた「<u>研究不正行為防止ハンドブック</u>」を平成 30 年度に新たに作成し、大学ウェブサイトで公開して研究不正防止に向けた取組を推進した。</p>	
	<p>【68-1】 平成 30 年度に実施した「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」防止</p>	IV	<p>(平成 31/令和元事業年度の実施状況)</p> <p>(p.122 特記事項 (3) 研究活動における不正行為、研究費の不正使用の防止に向けた取組【平成 31/令和元事業年度】参照)</p> <p>(1)「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」防止に関する取組</p> <p>① 平成 30 年度までに整備した「研究活動における不正行為」「研究費の</p>		

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	令和元 (平成 31) 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
	<p>の研修会及び e-learning による研究倫理教育の受講状況・効果等を検証し、大学ウェブサイト公表する。また、ハンドブック等を活用した倫理教育を徹底する。</p>			<p>不正使用」防止に向けた管理体制について、大学ウェブサイト集約された研究倫理の情報を最新の情報に更新し、社会に対して広く公表している。</p> <p>② 平成 30 年度までに引き続き、本学の「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」防止に向けた管理体制について、研究・イノベーション担当理事が講演会等で学内外に広く発信する等、本学の管理体制の先進性をアピールした。令和元年度は、東京女子大学、北里大学等において講演を行った。</p> <p>(2) 研究倫理教育の推進</p> <p>① 平成 30 年度から引き続き、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、「APRIN e ラーニングプログラム」(CITI Japan) による研究倫理教育を行っている。また、研究活動や研究費使用における不正防止のための研修会を、全教職員を対象に年 2 回実施し (令和元年 9 月 10 日、10 月 8 日)、不参加者に対してはウェブ上での受講を義務付け、受講後に研究不正及び研究費の不正使用を行わない旨の誓約書を提出させることとしている。</p> <p>② 平成 30 年度に策定した「研究不正行為防止ハンドブック」について、最新の情報に更新した令和元年度版を作成し、大学ウェブサイトで公開して、学内研究者に広く周知した。</p> <p>③ また、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課研究公正推進室による「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」を踏まえた体制整備等の状況に関する実態調査 (令和元年 10 月 30 日実施) に併せて、研究活動における不正行為への対応体制や研究倫理教育に関する点検によりその妥当性を確認するとともに、調査結果を関係会議へ報告する等により研究倫理意識の更なる醸成を図った。</p>	
<p>【K69】 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</p>		III	<p>(平成 28~30 事業年度の実施状況概略)</p> <p>① 平成 28 年度に作成した第 3 期中期目標期間における監査実施計画書に基づき、毎年度、監査計画を作成し、監事及び監査法人与連携を取りながら、リスクアプローチ監査の手法を用いた内部監査 (外部資金等監査) を実施した。外部資金等監査については、毎年度の監査計画において監査の</p>	<p>○ 令和元年度に実施した監査手法・マニュアル等の検証結果に基づき、監事、監査法人与連携を取りながら、リスクアプ</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>（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>重点方針として、研究費不正に対応した監査を実施することを明記し、教員への一斉メール等によって周知を行っている。なお、監査結果についても同様の周知を行っている。</p> <p>② 平成 29 年度には、これまでの監査手法の見直しを行い、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」（平成 26 年 2 月 文科省）に、より対応した監査とするため、<u>監査マニュアルとして、「外部資金等監査実施基準」の新規策定及び、「外部資金等監査チェックリスト」の改訂を行った。</u>外部資金等監査においては<u>リスクアプローチ監査（雇用者へのヒアリング、出張先への確認、業者からの売上傳票の徴取等）に加え、新たに事務部門に対するモニタリング監査を実施することで、教員だけでなく事務部門の意識啓発を促進した。</u></p> <p>③ 同じく平成 29 年度より、研究不正防止計画推進委員会が発足され、同委員会において研究不正防止計画が作成されている。<u>外部資金等監査の結果を同委員会にフィードバックすることで研究不正防止計画がブラッシュアップされる等、内部監査部門（監査室）と研究不正防止計画推進委員会の連携による PDCA サイクルが確立された。</u></p>	<p>ローチ監査を含む内部監査を効率的に行う。</p> <p>○ 令和 3 年度には、第 3 期中期目標期間中に確立した監査手法や、監査室と研究不正防止計画推進委員会との連携体制について、総括的な検証・評価を行う。検証・評価結果を踏まえ、研究費不正の抑止・監視に向けた体制を強化するとともに、第 4 期中期目標期間を見据えた中・長期的な監査計画の作成に着手する。</p>
				<p>【69-1】</p> <p>監事、監査法人と連携を取りながら、リスクアプローチ監査を含む内部監査を効率的に行い、監査計画・結果を周知する。監査手法を検証し、マニュアル等の見直しを行う。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	令和元 (平成 31) 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K70】 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】 人権擁護のためのアクションプランに基づき各研修を実施するとともに、ハラスメント防止対策実施状況についての総括的な中間評価を行い、改善点等を 2020 年度以降に反映する。</p>	III	III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略)</p> <p>セクシュアル・ハラスメント等人権委員会において平成 28 年度に作成した第 3 期中期計画期間の「人権擁護のためのアクションプラン」に基づき、以下のとおり人権擁護の意識共有・向上に向けた取組を推進した。</p> <p>① アクションプランに基づき、新入生 (学部生、大学院生)、新任教職員を対象にハラスメント防止対策研修を実施するとともに、大学教員、大学事務職員、附属学校教員、附属学校保護者等を対象に、「妊娠・出産・育児休業等に関する法改正についての研修」(平成 28 年度)、「アカデミック・ハラスメントに関する研修」(平成 29 年度)、「LGBT と人権に関する研修」(平成 30 年度)を実施する等、人権擁護の意識共有・向上に向けた取組を推進した。</p> <p>② 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」について、平成 28 年度には「マタハラ (マタニティハラスメント)」の防止に関する内容を盛り込む等、必要な見直しを行った。</p>	<p>○ 大学教職員を対象とした初任者研修、部局ごとの研修会及びワークショップ、大学学生を対象とした入学時研修、附属学校の生徒及び児童の保護者を対象とした研修等構成員の属性を考慮した研修を実施する。</p> <p>○ 令和 3 年度には、人権擁護のためのアクションプランに基づき、ハラスメント防止対策実施状況についての最終報告をまとめる。</p>
				<p>(平成 31/令和元事業年度の実施状況)</p> <p>① 平成 28～30 年度に引き続き、学部生及び大学院生を対象とした新入生オリエンテーション (平成 31 年 4 月)、新任教職員研修 (平成 31 年 4 月)、ハラスメント等人権侵害専門相談員研修 (令和元年 7 月) において、ハラスメント等人権侵害専門相談員より、ハラスメントの概要、本学におけるハラスメント防止に係る取組の概要、相談窓口等について情報の共有を行った。また、この他に附属学校の教員、生徒及び児童の保護者を対象とした研修 (令和元年 6～7 月)、アンガーマネジメント研修 (令和元年 8 月)、LGBT セミナー (令和 2 年 3 月)、ハラスメントとメンタルヘルス研修 (令和 2 年 3 月) 等を開催しており、年間を通じた参加者は約 780 名となった。</p> <p>② <u>令和元年 10 月に、ハラスメント防止対策実施状況について外部有識者を招聘した中間評価を実施し、令和 2 年度以降の重点実施事項として、ハラスメント等に関する実態調査の実施、ハラスメント等人権侵害防止並びに障害者差別解消法に関する研修の充実を図ることとした。具体的な取組として、令和 2 年度は労働施策総合推進法の改正を踏まえ、パワーハラスメントを中心とするハラスメント防止に係る各種事業等を実施することとした。</u></p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<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>		III		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>情報セキュリティのシステムと管理体制の強化に向けて以下の取組を実施した。</p> <p>（1）情報基盤システムの維持・強化について</p> <p>① 平成 28～30 年度において、キャンパスクラウドシステムやメールシステム等の機能強化を実施し、情報セキュリティを向上させた。</p> <p>② さらに、情報セキュリティ向上のための技術的対策として、ウイルス対策ソフトのサイトライセンス契約、標的型攻撃対策ソフトウェアの導入、国立情報学研究所の大学間連携に基づく情報セキュリティ対策の基盤構築への参加、事務用端末のシンクライアント端末化を行った。</p> <p>（2）運用・管理体制の整備・強化について</p> <p>① 平成 29～30 年度において、<u>情報インシデント対応体制の強化として、最高情報会議（平成 22 年度設置）における最高情報責任者（CIO）、最高情報セキュリティ責任者（CISO）の指定の見直し、情報セキュリティインシデント対応チーム（CSIRT）の設置等のインシデント対応体制の変更を行った。</u></p> <p>② 平成 28～30 年度の取組として、情報セキュリティに関する運用・管理体制の整備・強化として、事務部門の全システムを対象とした自己点検チェックリストの作成を毎年実施した。さらに、<u>平成 30 年度には運用・管理体制の抜本的な見直しを行い、内部監査部門である監査室と連携して情報セキュリティ監査を実施した。</u>当該監査では、セキュリティポリシーに対する関連規則等の準拠性と、事務情報システムの運用状況の妥当性について監査を実施し、本学の情報セキュリティ管理体制の整備・強化を推進した。</p> <p>（3）情報セキュリティに関連する規程及び手順の整備について</p> <p>① 「<u>情報セキュリティ対策基本計画（平成 28～30 年度）</u>」に基づき、計 12 件の関連規程及び実施手順を整備した。平成 30 年度には、<u>情報インシデントの早期発見・早期対処を目的に新設した情報セキュリティインシデントチーム「お茶大 CSIRT」に関連する情報インシデント対応手順及び対応フロー図の見直しを行い、CSIRT 構成員による実践的なインシデント対応訓練を実施した。</u></p>	<p>○ 情報セキュリティ強化のため、サイバーセキュリティ対策基本計画（令和元年度～3年度）に沿って、対策を実施する。</p> <p>○ 令和 3 年度には、令和元～3 年度の 3 年間の自己点検・評価を行い、第 4 期中期目標期間に向けた新たな計画を策定する。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
				<p>② これらを踏まえ、平成 30 年度末には「情報セキュリティ対策基本計画（令和元～3 年度）」を新たに策定し、最高情報セキュリティ責任者（CISO）と最高情報会議の下で CSIRT が中心となり、情報セキュリティ対策を推進することを規定した。</p>	
	<p>【71-1】 情報セキュリティ対策基本計画に沿って、情報セキュリティ対策を推進し、情報セキュリティ体制を整備・強化する。</p>		Ⅲ	<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況） （1）<u>情報システムの維持・強化について</u> 情報セキュリティ向上のための技術的対策として、令和元年度末（令和 2 年 3 月）より、<u>教職員のメールアドレスへの 2 段階認証を導入し、不正アクセス防止に向けた情報セキュリティを強化している。</u> （2）<u>運用・管理体制の整備・強化、情報セキュリティに関連する規程及び手順の整備について</u> ① 平成 28～30 年度の「情報セキュリティ対策基本計画」について自己点検・評価を行った。これを踏まえ、また文部科学省からの通知に沿って、平成 31 年 3 月に策定した「情報セキュリティ対策基本計画」（令和元～3 年度）を「<u>サイバーセキュリティ対策基本計画</u>」（令和元年度～3 年度）に改正（令和元年 10 月）し、情報セキュリティ対策を進めることとした。 ② 平成 30 年度に引き続き、情報セキュリティ体制の変更に伴う関連規定・手順の見直しを行い、「<u>情報インシデント対応手順</u>」「<u>事務情報セキュリティ対策基準</u>」「<u>情報セキュリティ監査実施手順</u>」等を改正した。併せて、情報セキュリティ対策強化のため、「<u>最高情報会議規則</u>」「<u>情報セキュリティインシデント対応チーム規程</u>」の改正を行い、副 CISO の配置を可能とした。 ③ 情報セキュリティ監査について、平成 30 年度に引き続き、監査室と連携して、セキュリティポリシーに対する関連規則等の準拠性及び、事務情報システムの運用状況の妥当性について内部監査を実施した。また、監査法人による IT 監査においてもセキュリティに関する監査を行った。</p>	

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K72】 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>		III		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 学生・教職員のセキュリティ意識向上に向けて以下の取組を推進した。 （1）学生のセキュリティ意識向上に向けた取組 新入生向けに、毎年 4 月に開講する必修科目「情報セキュリティ演習」内でセキュリティ教育を実施した。また、情報基盤センターのパソコン相談室において、希望者を対象に実施している「セキュリティ入門講習」に、毎年新入生の 8 割近くが参加しており、個人用 PC の推奨とセキュリティ対策等のより専門的な情報セキュリティ教育を行っている。 （2）教職員のセキュリティ意識向上に向けた取組 ① 教職員の情報セキュリティ意識向上に向けた取組として、新任教職員研修において情報セキュリティ講習を実施している他、全教職員及び大学院生を対象として、年間 2 回の「情報セキュリティ講習会」を開催しており、毎年 400 名近くが参加している。 ② 研修後のアンケートにおいて、情報セキュリティポリシーや情報セキュリティ対策に関する認知度・理解度の向上が見られ、研修の効果測定として実施している「標的型攻撃メール」訓練については、メール開封率が、第 2 期中期目標期間最終年度である平成 27 年度の 22% から、平成 30 年度の 1 回目は 0.3%、2 回目は 3% と減少しており、教職員のセキュリティ意識が向上していることが分かる。</p>	<p>○ 情報セキュリティ意識を向上させるため、大学構成員を対象とした情報セキュリティ研修・訓練を継続して実施する。 ○ また、令和元年度までに実施した内容を検証し、役員向け研修やインシデント対応訓練等、対象・内容を拡充して、研修・訓練を実施する。</p>

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）																			
		中期	年度	令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定																		
	<p>【72-1】 大学構成員の情報セキュリティに関する知識と意識を高めるため、引き続き、情報セキュリティ研修及び訓練を実施する。また、平成 30 年度までに実施した研修・訓練の効果を検証し、その後の研修・訓練に活用する。</p>		III	<p>（平成 31 / 令和元事業年度の実施状況） （1）学生のセキュリティ意識向上に向けた取組 ① 平成 28～30 年度に引き続き、新入生に対し、必修科目「情報セキュリティ演習」の講義の中でセキュリティ教育を実施した。また、希望する学生に対して、セキュリティ入門講習を実施した（平成 31 年 4 月～令和元年 9 月：受講 394 名、新入生については 81%が受講）。 ② また、平成 28～30 年度に実施した標的型メール訓練（教職員対象）について一定の効果が認められたことから、<u>令和元年度より、学生に対するフィッシングメール訓練を新たに実施した</u>（令和元年 5 月）。訓練メールに対して、情報セキュリティインシデント対応チーム（CSIRT）へ正しく通報・連絡を行った学生も多くおり、情報セキュリティ研修の効果が認められた。 （2）教職員のセキュリティ意識向上に向けた取組 ① 平成 28～30 年度に引き続き、新任教職員研修においてセキュリティに関する講習会を実施した（平成 31 年 4 月：参加 41 名）。また、引き続き、教職員及び大学院生向け情報セキュリティに関する研修会を実施した（令和元年 9 月：参加 219 名、10 月：参加 108 名）。 ② 平成 28～30 年度に引き続き、研修実施後に、教職員に対する標的型攻撃メール訓練を実施した（令和元年 12 月、令和 2 年 1 月）。664 名が対象となり、開封率は、令和元年 12 月：4%、令和 2 年 1 月：1.8%であった。 ◆標的型攻撃メール訓練の実施状況（平成 28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>開封率（1回目）</th> <th>開封率（2回目）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 27 年度（参考）</td> <td>22.0%</td> <td>12.0%</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>17.0%</td> <td>12.0%</td> </tr> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>21.0%</td> <td>0.5%</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>0.3%</td> <td>3.0%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>4.0%</td> <td>1.8%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	開封率（1回目）	開封率（2回目）	平成 27 年度（参考）	22.0%	12.0%	平成 28 年度	17.0%	12.0%	平成 29 年度	21.0%	0.5%	平成 30 年度	0.3%	3.0%	令和元年度	4.0%	1.8%	
年度	開封率（1回目）	開封率（2回目）																					
平成 27 年度（参考）	22.0%	12.0%																					
平成 28 年度	17.0%	12.0%																					
平成 29 年度	21.0%	0.5%																					
平成 30 年度	0.3%	3.0%																					
令和元年度	4.0%	1.8%																					

(4) その他の業務運営に関する特記事項等

1. 特記事項

(1) 施設マネジメントに関する取組について

① キャンパスマスタープラン 2016 に基づいたキャンパス環境の整備【K62】(p. 99)

【平成 28～30 事業年度】

平成 28 年度に、学長をトップとするプロジェクトチームを設置して、新たに「キャンパスマスタープラン 2016」を策定し、サステナビリティにも配慮したキャンパス環境の整備を進めた。平成 29 年度には、学生の能動的・多面的学修環境強化として「附属図書館増築改修工事」、「正門門扉の復元工事」、「屋外エレベーター棟新営工事」によるキャンパスのバリアフリー化を実施する等各種工事を計画的に進めた。平成 30 年度には、本学の新たなシンボルとなり、国際交流・地域貢献・世代間交流の 3 つの目的を持つ集いの場として「国際交流留学生プラザ」（事業総額約 148,558 万円）を正門横に開設し、海外からの留学生、研究者と学生、附属学校の児童・生徒や地域住民が共に学ぶ拠点として活用する体制を構築した。建設にあたっては、自然豊かなキャンパスとの調和を図った設計にするとともに、建設資金については、特定基金「未来開拓基金」を立ち上げ、同窓生、教職員等から寄せられた多額の寄附金を活用している。

【平成 31/令和元事業年度】

築 50 年を超える国際学生宿舎(東京都板橋区)に代わるものとして、大塚キャンパス敷地内に新学生宿舎を建設する整備・運営事業(BTO方式)に着手することとした(令和 4 年 4 月より開設予定)。さらに、令和 2 年 4 月より日本の女子大学として初めてトランスジェンダー学生の受入れを決定していることを踏まえ、トランスジェンダー学生に対応する施設整備として、多目的トイレ、大学体育館改修工事を実施する等、計画的なキャンパス環境の整備を実施した。なお、第 3 期中期目標期間中の各種工事においては、サステナビリティキャンパスの実現に向けて、省エネ機器の導入を積極的に進めている。



▲新学生宿舎完成イメージ

○ 中期計画【K62】・年度計画【62-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由

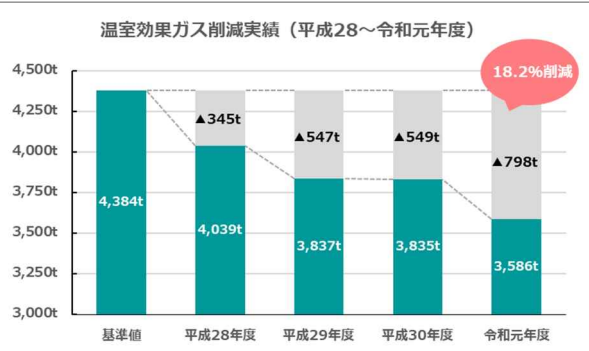
平成 28～令和元年度の 4 年間に於いて、「附属図書館増築・改修工事」をはじめとする各種工事を計画的に進めてきた。平成 30 年度末には、特定基金「未来開拓基金」への多額の寄附金を活用して、「国際交流留学生プラザ」を新設

した。さらに、キャンパスマスタープランに基づく計画を前倒しで、令和元年度からは、BTO方式による新学生宿舎整備・運営事業に着手する等、キャンパスの教育・研究環境の充実に向けた取組を強力に推進していることから、進捗状況を「IV」と判断した。

② 環境保全対策及び積極的なエネルギーマネジメントの推進【K64】(p. 103)

【平成 28～30 事業年度】

設備機器の更新計画及び地球温暖化対策計画に基づき、省エネ機器の導入を進めるとともに、学内掲示版や大学ウェブサイトにおいて使用電力を表示する「電力の見える化」や、夏季一斉休業の実施等、多様な手法による環境保全対策及びエネルギーマネジメントを推進した。



【平成 31/令和元事業年度】

平成 30 年度までに引き続き、省エネ機器の導入を進めたことにより、令和元年度末時点で学内の照明器具の約 72% (303 台) が省エネ型機器となった。また、学内の空調設備の約 27% (75 台) が省エネ型機器となった。これらの取組により、令和元年度の温室効果ガスの排出量は 3,586t となり、中期計画【K64】に定める基準値(平成 17～19 年度の排出量の平均: 4,384t)に対して、18.2%の削減となった。

○ 中期計画【K64】・年度計画【64-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由

省エネ機器の積極的な導入や、使用電力の見える化、夏季一斉休業の実施等多様な手法による省エネ化を推進した結果、中期計画の目標値である温室効果ガス排出量 17%削減を、当初計画より前倒しで、令和元年度時点で達成(18.2%削減)できていることから、進捗状況を「IV」と判断した。

(2) 「オールお茶の水」による防災体制の構築【K65】(p. 106)

【平成 28～30 事業年度】

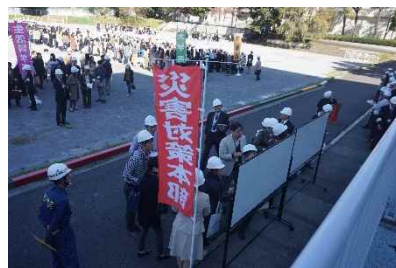
① 幼児、児童、生徒及び学生を含めた本学構成全体を対象とした「オールお茶の水」体制を構築するため、防災委員会の下に防災対策専門部会、防災教

育専門部会、防災センター専門部会を新たに設置し、大学と附属学校が連携した取組を進めてきた。平成 29 年度末には、各附属学校の特性を踏まえながら、災害時の附属学校教員の業務内容をまとめた「災害時対応マニュアル附属学校編」を新たに作成した。平成 30 年度には、上記マニュアルを活用し、大学と附属小・中・高校の合同による防災訓練を初めて実施することができた。これらの取組に加え、災害時の安否確認システムについて検証・見直しを行い、平成 30 年度から、大学及び全ての附属学校が同一の安否確認システムを導入し、災害時の安否確認を円滑に行える体制を整備した。

- ② また、教職員に向けた防災・安全教育の取組として、第 3 期中期目標期間中は、教職員約 150 名を対象とした「自衛消防隊訓練」、学長をはじめとする役員のみで行う「災害対策本部設置訓練」等、実践に即した訓練を新たに企画・実施した。
- ③ さらに、地元自治体と連携した取組として、平成 30 年度に東京都文京区との災害時における相互協力に関する協定を 11 年ぶりに更新し、防災活動体制を整備・強化した。また、近隣大学との連携体制も構築した。

【平成 31 / 令和元事業年度】

平成 30 年度までに構築した体制に基づき、大学と附属学校の合同による防災訓練、安否確認システム訓練、教職員による自衛消防隊訓練、役員による災害対策本部設置訓練等の各種訓練を引き続き実施した。訓練の結果は各専門部会においてフィードバック・検証し、防災関連の各種マニュアルについて必要な見直し・改訂を行い、「オールお茶の水」による防災活動体制を強化した。



▲総合防災訓練 (R1. 11)

○ 中期計画【K65】・年度計画【65-1】の進捗状況を「IV」と判断した理由

防災関連のマニュアルを、使用者毎（災害対策本部・自衛消防隊代表者、一般教職員、学生、附属学校園職員）、施設等毎（災害緊急情報センター、幼児・保護者避難所等、事業継続計画（BCP））に整備し、構成員の意見を踏まえて順次更新している。また、「オールお茶の水」による防災体制を構築するため、幼児、児童、生徒及び学生に防災教育テキストを更新・活用し、避難訓練等を継続的に実施している。さらに、教職員に対しては、第 3 期中期目標期間より新たに実施した「自衛消防隊訓練」において班毎、テーマ毎に実践的な個別訓練を実施し、訓練の質的向上へ工夫していることや、学長をはじめとする役員

のみで行う「災害対策本部設置訓練」等を実施して、実践的な防災活動体制を強化していることから、進捗状況を「IV」と判断した。

(3) 研究活動における不正行為、研究費の不正使用の防止に向けた取組【K68】(p. 112)

【平成 28～30 事業年度】

平成 28～30 年度において、「公的研究費等の不正使用防止等に関する規程」等、計 8 の関連規程を整備し、研究不正の防止等に関する体制を強化した。これにより、新たに設置された「公的研究費等不正使用防止対策委員会」及び「研究不正防止計画」推進委員会では、内部監査部門である「監査室」との連携により、研究公正に対する取組のPDCAサイクルが確立されこととなった。また、研究倫理教育として、全教職員を対象とした研修会を年 2 回開催し、不参加者に対してはWEBでの受講を義務付け、受講後に研究不正及び研究費の不正使用を行わない旨の誓約書を提出することとしている。その他、法令遵守に係る体制・制度が更新された際には適宜、教職員に対して周知を行っており、平成 30 年度末には利益相反マネジメントポリシーに見直しを行ったことに関連し、「兼業及び利益相反に関する研修会」を開催し、利益相反マネジメントについての習熟を図った。

【平成 31 / 令和元事業年度】

令和元年度は、平成 30 年度までに整備した「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」防止に向けた管理体制について、大学ウェブサイトに掲載された研究倫理の情報を最新の情報に更新し、社会に広く公表した。具体的な取組として、平成 30 年度末に策定した「研究不正行為防止ハンドブック」の更新や、研修会の受講状況等について大学ウェブサイトで公表した。また、令和元年 10 月には、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課研究公正推進室による「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」を踏まえた体制整備等の状況に関する実態調査を実施した。本調査において、本学の研究倫理教育として、研究者のみならず、研究費を取り扱う事務職員・事務補佐員や大学院生・研究支援者に対しても映像教材を用いた研究倫理教育を徹底していることや、学部・大学院の授業内で、実験ノートの書き方や研究倫理について工夫を凝らした教育を実施していること等が文部科学省から高く評価された。これらに加え、前年度までに引き続き、本学の「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」防止に向けた管理体制について、研究・イノベーション担当理事が講演会等で学内外に広く発信する等、本学の管理体制の先進性をアピールした。令和元年度は、東京女子大学、北里大学等において講演を行った。

○ 中期計画【K68】・年度計画【68-1】の進捗状況を「IV」と判断する理由

第3期中期目標期間中に整備した本学の「研究活動における不正行為」「研究費の不正使用」防止に向けた管理体制については、研究・イノベーション担当理事が講演会等で学内外に広く発信する等本学の管理体制の先進性をアピールしている。また、内部監査部門である「監査室」との連携により、研究公正に対する取組のPDCAサイクルを効果的に機能させている。さらに、令和元年度に実施した文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課研究公正推進室による「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」を踏まえた体制整備等の状況に関する実態調査（令和元年10月30日実施）において、研究活動における不正行為への対応体制や研究倫理教育に関する点検によりその妥当性を確認するとともに、本学の研究倫理教育として、研究者のみならず、研究費を取り扱う事務職員・事務補佐員や大学院生・研究支援者に対しても映像教材を用いた研究倫理教育を徹底していることや、学部・大学院の授業内で、実験ノートの書き方や研究倫理について工夫を凝らした教育を実施している体制が高く評価されたことから、進捗状況を「IV」と判断した。



▲ 研究公正に対する取組のPDCAサイクルについて

2. 共通の観点

＜法令遵守及び研究の健全化の観点＞

(1) 法令遵守（コンプライアンス）に関する体制及び規程等の整備・運用状況

平成28～30年度において、文科省通知「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」（平成28年6月29日28文科高第365号）、令和元年度においては、文科省通知「大学等におけるサイバーセキュリティ対策等の強化について」（令和元年5月24日）に基づき、情報セキュリティ強化に向けた取組を以下のとおり推進した（〔 〕内はそれぞれの通知項番に対応）。

① 情報セキュリティに係る規則の運用状況

（平成28～30事業年度）

- ・本学のCIO、CISOの役職指定の見直しを行い、学内の危機管理体制の整備に合わせて、CIO、CISOの位置づけを明確にした。[項番：2-(3)-①]

- ・平成29年度末にお茶大CSIRT（関連規則：国立大学法人お茶の水女子大学情報セキュリティインシデント対応チーム規程）を設置したことに伴い、情報インシデント対応手順の見直しを行った。[項番：2-(2)-①、2-(3)-①]
- ・情報セキュリティ監査として、情報セキュリティ関連規則・手順の整備（対象：情報推進室）、情報システムの運用（対象：統合基盤情報システム、教育活動状況データベース）の内部監査を実施した。[項番：2-(5)-③]（平成31/令和元事業年度）
- ・情報推進室を廃止し、CSIRTに情報管理体制を統合した。また、それに伴い情報インシデント対応手順等の情報セキュリティ関連規則の見直しを実施した。[項番：2.1.1-(1)-①]
- ・情報セキュリティ監査として、例規執務サポートシステム、大学ホームページコンテンツ管理システムの内部監査を実施した。[項番：2.1.1-(3)-②]
- ・サイバーセキュリティ対策基本計画を策定した。[項番：2.1.2-(1)-②]
- ・CISOを実務的な面で補佐する副CISOを設置できるよう規則を改正した。[項番：2.1.2-(2)-①]

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

（平成28～30事業年度）

- ・事務用端末はシンクライアント端末を運用し、OSやソフトウェアに関して必要な更新を実施した。[項番：2-(6)-⑤]
- ・独自にサーバ等を保有し認証ネットワークを使用していない場合は、使用するルータ機種名や使用IPアドレスの一覧を提出させ、情報の把握に努めた。[項番：2-(6)-①]（平成31/令和元事業年度）
- ・奈良女子大学との相互バックアップ協定を更新し、引き続き大学の事務システムにおける相互バックアップを実施した。[項番：2.1.1-(4)-④]
- ・ネットワーク監視システム「iNetSee MP2040」（富士通社製）を試験導入した。[2.1.1-(6)-④]
- ・附属学校の情報セキュリティを統括する担当者を新規に設置する方向で募集を行った。[項番：2.1.2-(2)-②]

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

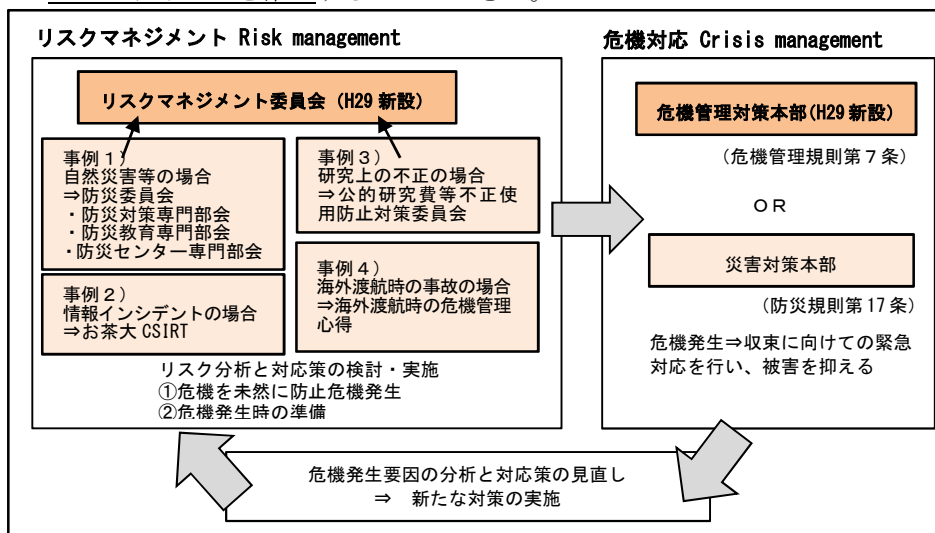
（平成28～30事業年度）

- ・お茶大CSIRTについて、情報事故が発生した想定で手順通りに対応できるか訓練を実施した。[項番：2-(2)-④、2-(4)-2]

- ・ 全教職員及び大学院生を対象とした情報セキュリティ講習会を実施した。[項番：2-(4)-①]
- ・ 新入生の4月の必修科目「情報処理演習」において、情報セキュリティ教育を実施した。[項番：2-(4)-③]
(平成31/令和元事業年度)
- ・ 引き続き、全教職員及び大学院生を対象とした情報セキュリティ講習会を実施した。[項番：2.1.1-(2)-①]
- ・ 文部科学省の「国立大学法人等に対する情報システム脆弱性診断」に応募し、統合基盤情報システム、大学公式ホームページ、学生ポータルサイトについて脆弱性診断を実施した。[項番：2.1.1-(3)-②]
- ・ メールの2段階認証を導入した。[項番：2.1.1-(5)-④]

(2) 災害、事件・事故等の危機管理に関する体制及び規程等の整備・運用状況

① リスク又は危機に迅速かつ適切に対応するため、平成29年度末に「危機管理基本ガイドライン」を新たに策定し、「危機管理規則」や「リスクマネジメント委員会規程」をはじめとする関連規則を整備した。これにより、危機を未然に防止するためのリスク分析と対応策の検討を行う組織として「リスクマネジメント委員会」、危機発生時の収束に向けた緊急対応と被害抑制を行う組織として「危機管理対策本部」が設置されることとなり、危機管理のPDCAサイクルを確立することができた。



▲危機管理に関するPDCAサイクルについて

② 危機管理基本ガイドラインが策定されたことにより、対象となるリスクごとに対応規則・マニュアル等が体系化されることとなった。平成30年度以降、自然災害については、防災委員会の下で、防災規則や災害時対応マニュアルの整備を進めており、これに基づいた防災訓練等を実施している。研究不正等の防止については、公的研究費等不正使用防止対策委員会等において、関連規程の整備や研究不正行為防止ハンドブックの作成を進めており、各種研修会において習熟を図っている。また、情報インシデントについては、「共通の観点(1)」に記載しているとおり、平成29年度末に設置したお茶大CSIRTにおいて、関連規程の整備を進め、情報セキュリティ強化に向けた体制を整備している。平成30年度には、海外渡航時における危機管理心得を策定し、学生・教職員を対象とした研修を実施している。

(3) 研究者及び学生に対する研究倫理教育の実施状況

「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」(平成26年8月 文部科学大臣決定)を踏まえた研究倫理教育の体制について、最高管理責任者(学長)、研究コンプライアンス統括管理責任者(研究・イノベーション担当理事)のもとに各学部、研究科のほか機構、本部組織、附属学校等も含めてきめ細かな組織単位を部局とし、それぞれの部局長を「研究コンプライアンス推進責任者」として、研究活動における不正行為の防止、研究コンプライアンス、研究倫理に関する教育に関し、実質的な責任を負うこととしている。

① 研究者等に対する研究倫理教育

- ・ 研究者及び研究支援人材について、研究倫理教育として、大学の教職員を講師とし、年に2回講義型研修を行っており、受講後に研究不正及び研究費の不正使用を行わない旨の誓約書を提出することとしている。令和元年度の研修については、研究コンプライアンス統括管理責任者である研究・イノベーション担当理事が講義を実施している。また、研修内容を録画し、当日出席できなかった場合は、別途、動画視聴ができるように工夫している。これにより、令和元年度の研究者等の受講率は100%となった。
- ・ 学習内容については、研究不正防止(捏造、改ざん、盗用、研究費不正使用等)、研究者倫理(生命倫理、情報倫理、研究倫理、利益相反、安全保障輸出管理、生物多様性)、罰則、通報相談窓口等を学習内容としており、直近の不正事案等についても、適宜加えている。また、「APRIN eラーニングプログラム」(CITI Japan)を研究倫理教育の教材として活用しており、研究者のみならず、研究費を取り扱う事務職員・事務補佐員や大学院生・研究支援者も受講が必要としている。さらに、「研究不正行為防止ハンドブック」

を作成し、大学ウェブサイトで公開する等、研究不正防止に向けた取組を推進している。

② 学生に対する研究倫理教育

- ・ 学生に対して大学が実施する研究倫理教育として、関係授業科目において研究倫理に関する知識等を涵養する教育を行っている。
- ・ 学部の事例としては、研究倫理、研究法、インターネットの研究への活用（文教育学部 舞踊教育学コース）、実験動物関連の法規制、データの取り扱い（理学部生物学科）、研究倫理、大学倫理規程（理学部化学科）等それぞれの授業科目の中で必要に応じて学習内容として取り入れている。また、部局の取組の例として、学部生による研究（主に卒業論文研究）において、人文社会科学研究の倫理審査チェックリストを作成し、学生自らチェックを行う等の取組を行っている。
- ・ 大学院の研究倫理教育に関する事例としては、人間文化創成科学研究科生活工学共同専攻（大学院）では、「技術者倫理」（前期課程）、「研究者倫理」（前期課程）、「研究倫理・研究マネジメント」（後期課程）をいずれも必修科目として受講させている。

II 大学の教育研究等の質の向上

(4) その他の目標

④ 附属学校に関する目標

中期目標	<p>【M19】 同一キャンパス内に大学といずみナーサリーを加えた附属学校等、及び認定こども園があることを活かし、全学的に緊密なマネジメント「オールお茶の水」体制を構築する。</p> <p>【M20】 大学・大学院と附属学校等との連携を通じた一貫した教育理念に基づき、自主自律的で確かな基礎学力と広い教養を持ってグローバルに活躍できる生徒・学生を育成するとともに、附属学校等は学校現場が抱える教育課題について、実験的、先導的に取り組む。</p> <p>【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。</p> <p>【M22】 教職員の学び直しや、生涯にわたって教員としての資質能力を育てる機会を保障する。</p>
------	--

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成 31）事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【K35】</p> <p>第 2 期に設置した学長を本部長とする附属学校本部を中心として、大学と附属学校等との連携体制を改編・強化する。学校教育研究部はその運営主体を人間発達教育科学研究所に移し、認定こども園に関する教育研究部門を新たに設ける等の組織改編を実施して、大学と附属学校等との連携体制を改編・強化し、幼小中高、いずみナーサリ</p>	IV	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p.142 特記事項（1）「オールお茶の水」体制の構築【平成 28～30 事業年度】参照）</p> <p>（1）国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会の設置</p> <p>① 本学では、附属学校に関する重要な意思決定を行う組織として、学長を本部長とする「附属学校本部」（附属学校部、学校教育研究部より構成）を平成 21 年度に設置し、学長のリーダーシップの下、大学と附属学校が連携した一体的な運営を行っている。</p> <p>② 第 3 期中期目標期間においては、「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて一国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」（平成 29 年 8 月 文部科学省）を踏まえた連携体制の改編・強化として、学長、副学長、学部長、外部有識者等で構成される「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」（以下、評価委員会という）を平成 29 年 12 月に新たに設置した。これにより、<u>大学と附属学校が緊密に連携した「オールお茶の水」体制を整備・強化することができた。</u></p> <p>③ 平成 30 年度に開催された評価委員会では、全国的な課題としても挙げられている附属学校教員の労働環境改善について議論を行い、<u>ワーク・ライフ・バランスの充実及び労働安全性の観点から、原則 21 時に各校舎を施錠する方針を決定する等、働き方改革に関する取組を推進した。</u>評価委員会の提言を受け、職員会議の短縮化、部活動による拘束時間の短縮化等、職場環境の改善に取り組んだ結果、<u>平成 30 年度は約 2606.5 時間（対前年度比）の業務効率化を実現することができた</u>（附属幼稚園：約 570 時間削減、附属小学校：約 50 時間削減、附属中学</p>	<p>○ 令和元年度に開催した「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」の評価結果に基づき施策を実施するとともに、その成果を検証する。</p> <p>○ 令和元年度までに構築した大学と附属学校が緊密に連携した「オールお茶の水」体制に基づき、人間発達教育科学研究所「保育・教育実践研究部門」を中心に、幼児保育研究を推進する。</p> <p>○ GIGA スクール構想を受けて、附属学校本部「学校教育研究部」を中</p>

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
一、認定こども園の教育カリキュラム作成と評価に関する研究を大学が支援し、安全やいじめ対策等の生活管理上の課題や、倫理的問題に対しても、大学が相談・助言できる体制を一層充実させる。		<p>校：約 1216.5 時間削減、附属高等学校：約 770 時間削減）。</p> <p>（2）人間発達教育科学研究所「保育・教育実践研究部門」の設置</p> <p>① 平成 28 年度に大学の戦略的研究組織として新設した「<u>ヒューマンライフイノベーション開発研究機構</u>」において、<u>人間発達教育科学研究所「保育・教育実践研究部門」を設置し、同じく平成 28 年度に東京都文京区との連携により開設した「お茶の水女子大学こども園」における乳幼児教育に関する研究等を推進している。</u></p> <p>② 具体的な取組としては、<u>本学の3つの乳幼児教育施設（附属幼稚園、いずみナーサリー（保育所）、お茶の水女子大学こども園）が合同して結成する「3園合同研究会」と連携を図り、合同シンポジウムの開催等を行っている。また、平成 30 年度からは、同研究部門に附属学校の教諭・保育士等が「連携研究員」として所属する制度を設計する等、大学と附属学校の連携強化に向けた取組を推進している（関連計画【K39】（p.137））。</u></p>	<p>心に、附属学校情報担当 URA を配置する等、ICT を利用した先進的な教育研究を推進する。</p> <p>○ 新型コロナウイルスの感染拡大を防ぎ、附属学校園児・児童・生徒の安全・健康を確保する措置及び体制を整備する。</p>
		<p>（平成 31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>（p.142 特記事項（1）「オールお茶の水」体制の構築【平成 31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会の取組</p> <p>① 平成 30 年度に開催した評価委員会において「安全な環境づくりやいじめ対策等の生活管理上の課題や、倫理的問題に対して、大学が相談・助言できる体制を一層充実させることが望ましい」との提言を受けていることを踏まえ、<u>「附属学校園いじめ等対策連絡協議会」を定期的に開催することとした（令和元年度は3回開催）。</u>同協議会において、各附属学校園のいじめ防止委員会から定期的に報告をすることで、大学が助言・相談を効果的に行える体制を整備した。加えて、<u>「附属学校安全安心対策連絡協議会」を新たに設置・開催し、附属学校園における安全環境の情報共有を強化するための体制を整備した。</u></p> <p>② また、附属学校教員の働き方改革について、継続的かつ組織的な取組が必要であるとの提言を受けたことを踏まえ、<u>附属学校の主幹教諭に任期制を導入し、管理職への円滑な任用と負担の公平化を図ることとして、関連規則の改正を行った。</u>主幹教諭新制度での任用は令和2年度を予定している。また、平成 30 年度より継続して職員会議の短縮化、部活動による拘束時間の短縮化、成績管理の IT 化、業務のアウトソーシング化等の働き方改革を推進したことにより、<u>令和元年度は約 3705.5 時間（対前年度比）の業務効率化を実現することができた（附属幼稚園：約 90 時間削減、附属小学校：約 1710 時間削減、附属中学校：約 1560.5 時間削減、附属高等学校：約 345 時間削減）。</u></p> <p>（2）大学と附属学校が連携した研究の推進について</p> <p>① 人間発達教育科学研究所「保育・教育実践研究部門」では、平成 28～30 年度に引き続き、「3</p>	

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
		<p>園合同研究会」と連携した研究を推進している。また、附属学校間の連携研究については、附属学校教育研究推進専門委員会を定期的に開催し、連携を強化している。</p> <p>② 新たに GIGA スクール構想を受けて、附属学校における ICT を利用した先進的教育研究を推進させるため、学校教育研究部（附属学校本部）を中心に運営を行うことを決定した。これにより、令和2年度以降は、幼児保育研究については人間発達教育科学研究所「保育・教育実践研究部門」、ICT を利用した小・中・高の接続と連携に関する教育研究については附属学校本部「学校教育研究部」を主体として、棲み分けを行った上で研究推進の効率化を図ることとした。</p>	
<p>【K36】</p> <p>0歳からの教育・保育課程カリキュラムについて、認定こども園、いずみナーサリー、附属幼稚園、附属小学校、附属中学校、附属高等学校が、それぞれの学齢段階に応じて、また幼小中高大の接続を意識して、研究開発を促進する。その研究成果をそれぞれ公開するとともに、人間発達教育科学研究所を通じて学術性及び社会貢献性の高度化を図り、その成果を内外に発信する。</p>	IV	<p>（平成28～30事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p.143 特記事項（2）お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベースの構築【平成28～30事業年度】参照）</p> <p>0歳からの教育・保育課程カリキュラムについて、それぞれの学齢段階に応じた研究開発を以下のとおり推進した。また、研究開発にあたっては、<u>各附属学校が連携し、幼小中高大の接続を意識した内容とする</u>とともに、平成28年度に設立した人間発達教育科学研究所を通じて学術性及び社会貢献性の高度化を図った。</p> <p>（1）附属幼稚園・いずみナーサリー・お茶の水女子大学こども園における研究開発の推進</p> <p>① 附属幼稚園・いずみナーサリー・お茶の水女子大学こども園の3つの乳幼児教育現場では、平成28年度より、<u>大学（人間発達教育科学研究所）と連携した「3園合同研究会」を新たに組織し、各園の独自研究状況の共有を行うとともに、大学と共同した実践研究を行う体制を整えた。</u></p> <p>② 平成28～30年度については、<u>お茶の水女子大学こども園が主催する「子ども園フォーラム」において、3園が連携して研究成果の発信を行った。</u>さらに、平成30年度に附属幼稚園が研究開発学校の指定（期間：平成30～令和3年度）を受けており、3園合同で「0～2歳と3歳以上の発達・保育の連続性」についての開発研究に着手した。</p> <p>（2）附属小学校における研究開発の推進</p> <p>① 附属小学校では、平成27年度より文部科学省の研究開発学校の指定（期間：平成27～30年度）を受け、<u>自明と思われる価値や事項を問い直し考える新教科「てつがく科」を創設した。</u></p> <p>② 平成28～30年度においては、子どもと共に教師がてつがくする授業の実践を積み重ね、毎年度、公開研究会を開催して教育研究成果の発信を行ってきた。研究開発学校の指定期間の最終年度となる平成30年度においては、実践に裏付けられた理論構築を進め、「てつがく科」の学習指導要領案を作成し、シンポジウム（平成30年9月）や教育実際指導研究会（平成31年2月）において研究成果を発信した。</p>	<p>○ 附属学校において、研究開発の指定を受けた研究課題を引き続き実施する。</p> <p>○ 人間発達教育科学研究所による幼小中高大の接続を意識した開発研究を引き続き進める。</p> <p>○ 国立大学法人お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベースを活用した研究成果の発信を引き続き推進する。</p>

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
		<p>（3）附属中学校における研究開発の推進</p> <p>① 附属中学校では、平成26年度より研究開発学校の指定（期間：平成26～29年度）を受け、<u>課題発見・探求・解決を支える思考・判断・表現の力を高めていくための新教科「コミュニケーション・デザイン科」（CD科）</u>を創設した。</p> <p>② 平成28～30年度においては、汎用的能力の活用の仕方を体験する授業の実践を積み重ね、毎年度、公開研究会を開催して教育研究成果の発信を行ってきた。指定期間が1年延長され、最終年度となった平成30年度においては、これまでの研究成果を踏まえ、CD科、帰国教育研究を中心に授業検討を行い、各教科との関連を軸に公立学校でも実施可能なカリキュラム構築を進め、公開研究会（平成30年10月）において研究成果を発信した。</p> <p>（4）附属高等学校における研究開発の推進</p> <p>① 附属高等学校では、平成26年度より<u>スーパーグローバルハイスクール（SGH）事業（期間：平成26～30年度）</u>を展開しており、グローバルな課題を知り、考え、解決する意欲と能力を持つ人材を育成するための教育課程を整備して、課題解決型の探求授業をと研究開発を実施した。</p> <p>② 平成28～30年度においては、授業公開や成果発表報告会、公開教育研究会等により教育研究成果の発信を行ってきた。最終年度となる平成30年度においては、公開授業（平成30年6月、11月）、成果発表会兼公開教育研究会（平成31年3月）でこれまでまとめた研究開発成果の発表を行うとともに、研究開発成果普及のために、探求活動のノウハウをまとめた「生徒と共につくる探求的な学び～SGHの取組から見えてきたこと～」（平成30年10月）を発刊した。</p> <p>（5）幼小中高のつながりのある研究開発の推進</p> <p>上記の各附属学校で実施している実践研究については、「人間発達教育科学研究所」及び「学校教育研究部」がイニシアティブを執り、幼小中高の接続を意識した内容としている。また、附属学校間の内部進学者に対する学修効果の追跡に関する研究にも着手しており、<u>キャリア発達の調査において、附属中学校で「CD科」の授業を受けて附属高等学校へ内部進学した生徒は、他の附属高等学校生徒と比べて、「問題解決・協働技能」に関する自己効力感（自信）が優位に高いこと等が示されている。</u></p> <p>（6）お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベースの開発</p> <p>平成30年度に、<u>附属学校の教育研究成果・活用事例を外部に発信するための日本初のシステムとして、「お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」</u>を開発し、これまで大学と附属学校が開発・実践してきた授業案や教材等の教育コンテンツを掲載した（平成30年度末時点：約300件）。各コンテンツについては、幼小中高のつながりの有無を「校種・対象学年」と</p>	

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
		<p>して掲載している。データベースには、他校での実践事例、実践者のコメントも合わせて掲載し、多様な学校によるコンテンツが集まることで内容の更なる充実を図り、成果が広く教育に活用されることを狙いとしている。</p> <p>（平成31／令和元事業年度の実施状況） （p.143 特記事項（2）お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベースの構築【平成31／令和元事業年度】参照）</p> <p>（1）附属幼稚園・いずみナーサリー・お茶の水女子大学こども園における研究開発の推進</p> <p>① 附属幼稚園では平成30年度に研究開発学校の指定（期間：平成30～令和3年度）を受けており、令和元年度は、研究テーマ「<u>幼児の発達と学びの連続性を踏まえた幼稚園の教育課程（3歳児～5歳児）の編成及び保育の実際とその評価の在り方について</u>」の2年次に取り組んだ。</p> <p>② 研究開発にあたっては、引き続き、いずみナーサリー、お茶の水女子大学こども園と連携して「3園合同研究会」を結成し、2歳児から3歳児への接続、入園接続期に重点を置いて研究実践を進め、新たな教育課程・指導計画の仮説（案）再考と実践に取り組み、令和2年2月の公開保育研究会、お茶大こども園フォーラム等で研究成果を発信した。</p> <p>（2）附属小学校における研究開発の推進</p> <p>① 附属小学校では、令和元年度に文部科学省により研究開発学校の指定（期間：令和元～令和4年度）を受け、<u>自ら学びを構想し主体的に学ぶ新領域『てつがく創造活動』を中核に据え、「メタ認知スキル」や「社会情意的スキル」を育成する教育課程の研究開発を行っている。</u></p> <p>② 令和元年度は、研究開発初年度として先行研究を参考にしつつ、新たな教育課程と評価の仮説立案と実践に取り組み、教育実際指導研究会（令和2年2月）において研究成果を発信した。</p> <p>（3）附属中学校における研究開発の推進</p> <p>① 附属中学校では、平成30年度までに取り組んできた「CD科」の研究や、40周年を迎えた帰国生徒教育研究の成果を踏まえ、<u>主題「振り返りを重視した探究的な学習のカリキュラム・デザイン」の研究に取り組み、その成果を公開研究会（令和元年10月）で発信した。</u></p> <p>② また、年間計画を基にした研究授業や研究会に加え日常的な授業研究、ワーキンググループによる研究を通して研究を積み重ねている。同時に、パナソニック教育財団の研究助成によるICTを活用した学習の充実や自主研究テキストのデジタル化等にも取り組んだ。さらに、大学との連携のもと「<u>お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース</u>」を活用した研究成果発信も行った。</p> <p>（4）附属高等学校における研究開発の推進</p> <p>① 附属高等学校では、スーパーグローバルハイスクール事業（平成26～30年度）の成果を活</p>	

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
		<p>用して、「女性の力をもっと世界に～協働的イノベーターとイノベーションを支える市民の育成～」をテーマに、新たにスーパーサイエンスハイスクール（SSH）事業（期間：令和元～5年度）を展開している。</p> <p>② SSH事業では、新たな発見・価値を創造し、グローバルに活躍するイノベティブな女性を育成することを目的として、魅力的な理数教育の創造を目指すとともに、進路にかかわらず新たな発見・価値を創造しようとする姿勢や、批判的思考力、サイエンスリテラシーを向上させ、科学的根拠に基づいて価値判断・意思決定・合意形成ができるイノベーションを支える市民の育成を目指すための研究開発を推進している。</p> <p>（5）幼小中高のつながりのある研究開発の推進</p> <p>人間発達教育科学研究所「保育・教育実践研究部門」において、附属学校間の内部進学者に対する学修効果の追跡調査を継続して実施した。その結果、附属高等学校生のうち、附属中学校からの内部進学者において「問題解決・協働技能」に対する自己効力感（自信）が優位に高いことが見いだされ、附属中学校が開発研究として取り組んできた「CD科」（平成26～30年度）の教育成果を示唆する結果を得ることができた。</p> <p>（6）研究成果の発信</p> <p>平成30年度に開発・構築した「お茶の水女子大学附属学校教材・論文データベース」について、一層の充実を図るべく、掲載情報量の増加、活用促進のための周知活動、効果測定方法の確立に力点を置いて運用を行った。令和元年度末時点で、延べ利用者数約2,700名、掲載情報量423件（自校開発教材・論文数397件、他校活用事例数26件）となっている。</p>	
<p>【K37】</p> <p>大学内部局・センター及び奈良女子大学と共同の理系女性教育開発共同機構と附属学校が連携して、例えば附属高等学校教養基礎科目の教程を改良する等、新たな理系教育の方法論を開発する。児童生徒の理科教育の</p>	IV	<p>（平成28～30事業年度の実施状況概略）</p> <p>（p.143 特記事項（3）理系女性教育開発共同機構の取組【平成28～30事業年度】参照）</p> <p>平成27年度に奈良女子大学と共同で設置した「理系女性教育開発共同機構」（以下、機構という）において、女子の理系進学増加及び理系女性人材育成の促進に向けた取組を実施した。</p> <p>（1）附属学校と連携した理科教育改革の推進</p> <p>初等中等教育において、より多くの女子生徒が理数分野への興味関心を持つことができるよう、<u>学習指導要領に沿いながら、計15の理数系教育プログラム・副教材の開発を行った。</u>開発した教育プログラム・副教材については、附属学校の各授業で実践しているほか、機構ウェブサイトにおいて紹介しており、利用を希望する教育機関に対して実習キットの無料貸し出しを行う等、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広く発信している。また、機構の各年度の取組や開発した教材等を「年次報告書」（約100頁）としてまとめて発刊しており、将来の追跡調査実施に向けた準備を適切に進めた。</p>	<p>○ 令和元年度までに開発した理数系副教材・教育プログラムを広く普及させるとともに、他校での実践数を増やし、開発成果を社会に発信する。</p> <p>○ 理系への進路選択の促進に寄与するためのシンポジウム・セミナーを継続して実施する。</p>

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）		
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定	
<p>改革を進めると同時に、幼小中高が共同使用できる科学教育の環境を整備する。また、特に幼小中の保護者に対する科学的思考、理系教育の啓発事業を実施し、評価を行い、発達段階に応じた理系人材育成リソースの開発成果を社会に発信する。また、データを蓄積し、将来の追跡調査の準備を行う。</p> <p>【◆】</p>		◆開発した教育プログラム・副教材一覧（平成28～30年度）		
		年度	テーマ	科目／対象学年
		平成28年度	物理はお友達Ⅰ（力学基礎編）	物理／中学生～
		平成29年度	ブラレールで数学しよう	数学／中学生～
			五感で感じる調理を目指して	家庭科／中学生～
			『女子も理解しやすい「電流」単元の教育プログラム』	理科／中学生～
			モデル実験を通して、津波を科学的に理解し、防災・減災に役立てよう	理科／中学生～
			視聴覚機器の活用～ストロボスコープを用いた運動の解析～	理科／中学生～
			中等教育における論理的思考力を培うプログラミング教育	情報／高校生～
			物理はお友達Ⅱ（熱・波基礎編）	物理／中学生～
		平成30年度	ブラレールで数学しよう発展編（追い越し編）	数学／中学生～
			低学年教育における量感覚と測定の素地を育てる教育研究－重さの概念を中心に－	算数／小学生～
			五感で感じる調理を目指して	家庭科／中学生～
			どうぶつ並べ替えアプリでアルゴリズムを学ぼう	情報／高校生～
			ひろがる数学の世界	数学／中学生～
			物理はお友達Ⅰ（力学基礎編）改訂版	物理／中学生～
		簡単に成功する光合成実験－オオカナダモを使ったヨウ素デンプン反応－	理科／中学生～	
(2) 理科教育の啓発事業の実施				
<p>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した。</p> <p>① <u>女子中高生及びその保護者を対象として、理系分野で活躍する女性をパネリストとして招聘し、理系への進路選択に役立てるイベントとして「リケジョー-未来シンポジウム」を平成28～30年度において計20回開催し、延べ1,311名が参加した。</u>シンポジウムは、本学を会場とする以外に、奈良女子大学との合同開催や他県での出張開催も実施しており、平成28年度には福井県、山梨県、平成29年度には奈良県、岩手県、茨城県、平成30年度には山形県でそれぞれ開催した。</p>				

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）															
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定														
		<p>② 保護者が理系に関心を持つことで、子どもの理系進路選択を後押しすることを目的に、<u>附属幼稚園保護者を対象として講義・実験形式による「サイエンス研修会」を平成28～30年度において計10回開催し、延べ210名が参加した。「プログラミング教育」をテーマにした平成29・30年度の研修会のアンケート結果等からは、実際にプログラミングを体験することで苦手意識が軽減し関心が深まり、保護者から子どもへプログラミングの有効性や楽しさを伝える意識付けをする効果が見られる等の成果があった。</u></p> <p>③ <u>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ために、附属高等学校生徒を対象とした「iPS研究所」及び「スーパーカミオカンデ」の施設見学（平成28年度）や、ノーベル化学賞受賞者であるジャンピエール・ソヴァージュ教授（仏）による本学での特別講義（平成29年度、延べ44名参加）、最新のゲノム医療で用いられるゲノム編集等をテーマとした「先端科学セミナー」（平成30年度、延べ72名参加）等を実施した。</u></p>															
		<p>（平成31／令和元事業年度の実施状況） (p.143 特記事項（3）理系女性教育開発共同機構の取組【平成31／令和元事業年度】参照) （1）附属学校と連携した理科教育改革の推進</p> <p>① 平成28～30年度に引き続き、附属学校との連携により、初等中等教育において、より多くの女子生徒が理数分野への興味関心を持つことができるよう、理数系教育プログラム・副教材の開発を行った。<u>令和元年度は、計9つの理数系教育プログラム・副教材を開発し、附属学校の授業で実践した。</u>中でも、附属中学校1年生を対象として実施した「micro:bitを使ったプログラミングの学習」については、プログラミングを初めて経験する生徒も多くいる中で、初心者でもプログラミングの学習にスムーズに入りやすいよう、マイクロビットに搭載されたセンサーの中で、主に光センサーを用いて、ロボットコンテストのように競い合う要素を盛り込む等の工夫を凝らした内容となっている。</p> <p>◆開発した教育プログラム・副教材一覧（令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>テーマ</th> <th>科目／対象学年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">令和元年度</td> <td>どっちのミニ四駆が速い？</td> <td>数学／中学生～</td> </tr> <tr> <td>振動スピーカーを用いた「波」の学習</td> <td>理科／中学生～</td> </tr> <tr> <td>スモークマシンとレーザーポインタを用いた光の学習</td> <td>理科／中学生～</td> </tr> <tr> <td>micro:bitを使ったプログラミングの学習－車をピタッと止めるには？－</td> <td>理科／中学生～</td> </tr> <tr> <td>画像処理を題材とした情報のデジタル化を学ぶアプリケーションの開発</td> <td>情報／高校生～</td> </tr> </tbody> </table>	年度	テーマ	科目／対象学年	令和元年度	どっちのミニ四駆が速い？	数学／中学生～	振動スピーカーを用いた「波」の学習	理科／中学生～	スモークマシンとレーザーポインタを用いた光の学習	理科／中学生～	micro:bitを使ったプログラミングの学習－車をピタッと止めるには？－	理科／中学生～	画像処理を題材とした情報のデジタル化を学ぶアプリケーションの開発	情報／高校生～	
年度	テーマ	科目／対象学年															
令和元年度	どっちのミニ四駆が速い？	数学／中学生～															
	振動スピーカーを用いた「波」の学習	理科／中学生～															
	スモークマシンとレーザーポインタを用いた光の学習	理科／中学生～															
	micro:bitを使ったプログラミングの学習－車をピタッと止めるには？－	理科／中学生～															
	画像処理を題材とした情報のデジタル化を学ぶアプリケーションの開発	情報／高校生～															

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）																			
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定																		
		<table border="1"> <tr> <td>参加型教材「みんなでつくる街化石マップ」</td> <td>地学／小学生～</td> </tr> <tr> <td>ひろがる数学の世界2</td> <td>数学／中学生～</td> </tr> <tr> <td>物理はお友達Ⅱ（熱・波基礎編）改訂版</td> <td>数学／中学生～</td> </tr> <tr> <td>金属天秤を用いた重さ比べ</td> <td>算数／小学生～</td> </tr> </table>	参加型教材「みんなでつくる街化石マップ」	地学／小学生～	ひろがる数学の世界2	数学／中学生～	物理はお友達Ⅱ（熱・波基礎編）改訂版	数学／中学生～	金属天秤を用いた重さ比べ	算数／小学生～											
参加型教材「みんなでつくる街化石マップ」	地学／小学生～																				
ひろがる数学の世界2	数学／中学生～																				
物理はお友達Ⅱ（熱・波基礎編）改訂版	数学／中学生～																				
金属天秤を用いた重さ比べ	算数／小学生～																				
		<p>② 令和元年度は、前年度までに開発した教材を含め、「プラレールで数学しよう発展編（追い越し編）」（対象：中学2年生～）、「金属天秤を用いた重さ比べ」（対象：小学1～3年生）、「アルゴリズム学習の分析支援ツール」（対象：高等学校情報科指導教員）の3つの教材を機構ウェブサイトで公開した。中でも、中学校数学科で扱う「一次関数」について、ダイアグラム（列車運行図表）を題材に簡単な鉄道模型（プラレール）を利用した実習・実験を通して学ぶことのできる「プラレールで数学しよう」シリーズについては、全国の附属中学校から貸出の希望が多く寄せられている。令和元年度は、愛知県の中学校に33セット（245名利用）、埼玉県の中学校に44セット（170名利用）を配付したほか、本教材を活用した教員研修会（令和元年8月）を開催し、今後の更なるプログラムの充実に役立てることとした。</p> <p>（2）理科教育の啓発事業の実施</p> <p>① 平成28～30年度に引き続き、<u>女子中高生及びその保護者を対象とした「リケジョ-未来シンポジウム」</u>を開催し、令和元年度は全7回の開催に延べ560名が参加した。全7回のうち、平成31年4月に奈良女子大学と合同開催（会場：本学）したほか、令和元年7月には宮崎県、令和元年9月には鳥取県においてそれぞれ出張開催を行った。さらに、令和元年5月には、ノーベル生理学・医学賞受賞者の大隅良典博士を本学に迎え、「科学の面白さ」をテーマに女子中高生を対象とした「リケジョ-未来特別講演会」（参加者182名）を開催した。</p> <p>◆リケジョ-未来シンポジウム開催実績（平成28～令和元年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>開催数</th> <th>参加者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成28年度</td> <td>5回</td> <td>399名</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>7回</td> <td>401名</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>8回</td> <td>511名</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>7回</td> <td>560名</td> </tr> <tr> <td>合計（H28～R1）</td> <td>27回</td> <td>1,871名</td> </tr> </tbody> </table>	年度	開催数	参加者数	平成28年度	5回	399名	平成29年度	7回	401名	平成30年度	8回	511名	令和元年度	7回	560名	合計（H28～R1）	27回	1,871名	
年度	開催数	参加者数																			
平成28年度	5回	399名																			
平成29年度	7回	401名																			
平成30年度	8回	511名																			
令和元年度	7回	560名																			
合計（H28～R1）	27回	1,871名																			
		<p>② 保護者が理系に関心を持つことで、子どもの理系進路選択を後押しすることを目的に、<u>附属幼稚園保護者を対象として講義・実験形式による「サイエンス研修会」</u>を、令和元年度は2回（97名参加）開催した。令和2年度より小学校においてプログラミング教育が必修化されるこ</p>																			

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
		<p>とに鑑み、令和元年度も引き続きプログラミングをテーマにした研修会を開催し、受講後のアンケートにおいて受講者全員から「サイエンスに対する興味・関心」が高まったとの回答を得ており、保護者から子どもへプログラミングの有用性や楽しさを伝える意識付けをする効果が見られた。</p> <p>③ 平成30年度に引き続き、女子中高生に最先端の実験・実習または講演を通して科学への興味や関心を啓発することを目的として「先端科学セミナー」を開催した。<u>令和元年度は動物細胞、がんゲノム医療とゲノム編集等をテーマとした実習・講演を実施し、全4回の開催に123名が参加した。</u></p> <p>④ 女子中高生に向けて、大学で理系の学問を学び、社会で活躍する女性の先輩達を紹介する<u>ロールモデル集「理系から広がる世界2019」</u>を平成30年度に引き続き発行した。令和元年度版のロールモデル集には、教育機関や国公立機関、企業、医療関係等で活躍中する計33名の女性のコメントを掲載しており、機構で主催する各種シンポジウムやセミナーの参加者等に配付した。</p> <p>（3）追跡調査の実施</p> <p>① 平成30年度までに引き続き、機構の取組や開発した教材等をまとめた「年次報告書」（令和元年度版）を発刊した。</p> <p>② 令和元年度には、これまでの蓄積データを活用し、平成28～令和元年度の4年間のリケジョ-未来シンポジウム等の参加者を対象とした追跡調査（メールアンケート調査）を実施した。回答者60名のうち、<u>理系への興味関心が高まったと回答した者は48名（80%）</u>であった。また、シンポジウム等への参加が自身の進路決定にどのくらい活かされたのかという質問に対して、<u>シンポジウム等を参考にして理系に進学したと回答した者は44名（73.3%）</u>であり、機構の開催するシンポジウムやセミナーが、女子中高生の理系への進路選択に大きく影響を与えていることが確認できた。</p>	
<p>【K38】</p> <p>大学及び外部の教育・研究機関との連携を強化したキャリア教育カリキュラムの開発等、附属学校の機能強化のためのプログラムを構築</p>	III	<p>（平成28～30事業年度の実施状況概略）</p> <p>① <u>平成28年9月に、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目的として、国立大学法人筑波大学と包括協定を締結した。</u>同11月には、両大学の附属高等学校間において、「<u>新たなキャリア教育プログラム</u>」の開発と、それに基づいたキャリア教育を連携して行うため、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した。</p> <p>② 平成29年度からは、<u>キャリア教育プログラムの試行及び関連調査を実施し、成果測定指標の開発等を進め、平成30年度より、高校1年生向けのキャリア教育プログラムパイロット版を実施している。</u>実施にあたっては、多様なロールモデルの生き方を学び、Society 5.0を牽引する</p>	<p>○ 平成29年度より附属高等学校で実施しているキャリア教育プログラムのパイロット版について、大学や筑波大学附属高等学校との連携の下、グローバル人材育成計画に基づく海外提</p>

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
し、実施する。		<p>力と態度を養成するために、筑波大学附属高等学校との合同行事と本学独自行事を組み合わせた内容となるよう実施した。また、生徒のキャリア発達を促進していく上で特に重要な「C」（Check：振り返り、自分にとっての意味の吟味）を次の段階の「A」（Action：行動）や「P」（Plan：計画）に繋げていくためのツールとして、自身の成長の足跡を記録する学修・キャリアポートフォリオを試行的に導入した。</p> <p>③ 平成30年度に実施したキャリア教育プログラムの効果測定において、複数の質問項目（「自分がやりたいことや、興味・関心があることを知るヒントが得られた」、「大学や仕事、働くことについての知識が増えた」）において、前年度の回答よりポイントが上昇しており、キャリア行事のゲストを社会人のみに絞ったことや、講話内容に関する先輩への事前調整等 PDCA サイクルを効果的に行ったことが認められた。</p>	<p>携校との共同プログラムの改善、スーパーサイエンスハイスクールの指定（令和元年度）を踏まえたサイエンスリテラシー教育の充実等、未来のグローバルリーダーに必要な力と態度の涵養に資する総合的なキャリア教育体制を構築する。</p> <p>○ 令和2年度中にパイロット版の教育成果について総括的な検証を行い、令和3年度より、構築・完成したキャリア教育プログラムを実施する。</p>
		<p>（平成31／令和元事業年度の実施状況）</p> <p>① 平成30年度に引き続き、筑波大学附属高等学校と連携の下、キャリア教育プログラムのパイロット版を実施した。令和元年度は、1年次にキャリア教育と探究活動への興味喚起を目的とした高大連携授業「新・教養基礎～『問いを立てる』」（通年15回、1回90分）を新たに導入した。授業は、大学教員が毎回自らの問いとキャリア形成の軌跡を語り、質疑応答を経て、生徒はMOODLE（キャリアポートフォリオ機能を持つ授業・学習支援システム）に自身と当該学問分野の探究についての気づきを入力して内省を深める構成とした。第7回授業終了後の令和元年11月に中間評価のための生徒アンケートを行った結果、「課題研究や探究的な学習についてのヒントを得ることができたか」に対して83%、「自分の進路や将来についての考え方のヒントを得ることができたか」に対して90%が肯定的に回答しており、キャリア形成及び探究学習の入り口の講座として一定の効果を挙げているとの成果を得た。また、学修・キャリアポートフォリオについては、大学入試改革との連動性を踏まえ、必要な見直しを行い、「課題研究基礎」及び「新教養基礎」の科目内で活用した。</p> <p>② 現高校3年生について、入学年次から3カ年分（平成29～令和元年度）のデータが蓄積されたため、キャリア教育の効果検証のための調査を実施した。その変化を縦断的に分析したところ、設定8項目中7項目が有意に上昇していることが明らかになった。上昇が見られなかった項目は「学び・働きへの理解」であるが、これは8項目中、最も平均値が高く、かつ1年次から高止まりの傾向であるため、合同キャリア教育並びに各校で実施されているキャリア教育の効果が示唆される結果を得た。</p> <p>③ また、平成29～令和元年度の3年間の取組を踏まえ、日本カウンセリング学会第52回大会自主企画シンポジウム（テーマ：学校間連携による高校生のためのキャリア教育プログラムの開発</p>	

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
		と展開、令和元年8月18日）、筑波大学附属高校教育研究大会（テーマ：学校課間連携によるキャリア教育の実践、令和元年12月7日）において、キャリア教育プログラム（パイロット版）実施の成果を発信した。	
【K39】 附属学校等教員が本学の大学院課程及び現職教員研修において学び直す機会を拡充するとともに、人間発達教育科学研究所における研究員として活躍する場を設ける。	III	（平成28～30事業年度の実施状況概略） （1）附属学校教員の学び直しについて ① 附属学校教員の学び直しの機会を拡充することを目的として、大学院課程における学び直しを促進するため、「附属学校教員サバティカル制度」に関する規則を整備したこと等により、本制度の利用者が第2期中期目標期間平均：1.67名／年（平成22～27年度：10名）から、第3期中期目標期間平均：2.67名／年（平成28～30年度：8名）へと増加した。 ② また、現職教員研修については、東京都教職員研修センターを活用した「東京都公立学校中堅教諭等資質向上研修」等を受講させ、研修成果を自己評価（振り返り）することで現職教員の資質向上を図っており、平成28～30年度で延べ10名が利用した。 （2）大学教員と附属学校教員が連携研究を推進する体制整備 ① 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の「 <u>人間発達教育科学研究所 保育・教育実践部門</u> 」において、 <u>大学教員と附属学校教員が共同研究を実施する制度（連携研究員制度）</u> を平成29年度末に設計し、大学の研究員のより専門的な見地と、附属学校教員の実践的かつ現場の知見に基づいたエビデンスを統合することで幼小中高大の接続を意識した研究成果を創出するための仕組みを整備した。 ② 平成30年度は、附属幼稚園、小、中、高等学校の教諭、いずみナーサリー及びお茶の水女子大学こども園の保育士、さらに「附属学校本部 学校教育研究部」の特任准教授を配置して、大学と附属学校が連携した研究を推進した。	○ 附属学校等教員の本学大学院での受入れを継続するとともに、附属学校教員を連携研究員として人間発達教育科学研究所に配置し、研究を推進する。 ○ 令和2年度に附属学校全教員を対象に学び直しの機会拡大に関する意識調査・ニーズ調査を行い、分析結果に基づき、第4期中期目標期間を見据えた制度設計の検討を進める。
		（平成31／令和元事業年度の実施状況） （1）附属学校教員の学び直しについて ① 令和元年度は、前後期合わせて延べ2名の附属学校教員が「サバティカル制度」を利用した。これにより、本制度の利用者は第3期中期目標期間平均：2.5名／年（平成28～令和元年度：10名）となった。 ② また、附属中学教員が、東京都教職員研修センターを活用した「東京都公立学校中堅教諭等資質向上研修」に引き続き参加した。 （2）大学教員と附属学校教員が連携研究の推進 ① 平成30年度より開始している「人間発達教育科学研究所 保育・教育実践研究部門」における連携研究員制度について、令和元年度も引き続き、附属幼稚園、小、中、高等学校の教諭、	

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		令和元（平成31）事業年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
		<p>いずみナーサリー及びお茶の水女子大学こども園の保育士、「附属学校本部 学校教育研究部」の特任准教授を配置して、大学と附属学校が連携した研究を推進した。</p> <p>② 令和元年度は、「幼児の体力に関する研究」（附属幼稚園）、『市民性育成のための「てつがく」教育に関する研究』（附属小学校）、『中等教育における「ヒトの遺伝子」モデル授業の評価研究』（附属高等学校）、「生活行動を支援するカラーユニバーサルデザインに関する研究」（附属高等学校、お茶の水女子大学こども園）をそれぞれ推進した。</p>	

II 教育研究等の質の向上に関する特記事項

○教育研究等の質の向上に関する全体的な状況について

1. 教育の質の向上に関する取組

(1) 博士課程教育リーディングプログラムの取組【K2】

- ① 文部科学省博士課程教育リーディングプログラム『～「みがかずば」の精神に基づきイノベーションを創出し続ける理工系グローバルリーダーの育成～』（採択期間：平成 25～令和元年度）に基づき設置した、「グローバル理工学副専攻」において、超領域的な自主協働研究グループ「PBTS」(Project Based Team Study)をはじめとした特色ある教育を実施した。
- ② 事業の最終年度となる令和元年度には、日本学術振興会による事業評価が実施され、本プログラムのこれまでの取組が計画を上回る優れた成果を挙げていると評価され、最高評価となる「S 評価」を受けた。

(2) 大学院生活工学共同専攻の取組【K4】

- ① 平成 28 年度に奈良女子大学との連携により設置した「大学院生活工学共同専攻」において、文理融合・問題解決型のデザインワークショップ「LIDEE」(Life Innovation by Design & Engineering Education)や、生活環境における「いのちを守るデザイン」の提案とプレゼンテーションを行う「Project Based Learning」等、特色ある教育を実施した。また、連携する奈良女子大学とは遠隔地での授業を実施するにあたり、両大学の教員・学生が参加する共同授業ではビデオ会議システムを駆使する等、工夫を凝らした授業を実施した。
- ② 持続可能な教育体制の構築を図るため、設置初年度の平成 28 年度に引き続き、専攻単位での自己点検・評価を令和元年度に実施した。外部評価結果において、平成 30 年度末より生活工学分野に関連した組織を卒業・修了した OG 組織（人間・環境科学の会）を立ち上げた点等が高く評価された。

(3) データサイエンス・シミュレーション科学教育【K5】

- ① 文部科学省「数理及びデータサイエンスに係る教育強化」協力校に選定(平成 31 年 1 月)されたことを踏まえ、Society5.0 時代の到来による社会からのデータサイエンス人材育成の期待に応えるため、令和元年 6 月に既存組織を改組して「文理融合 AI・データサイエンスセンター」を新たに設置した。
- ② 令和元年 10 月からは、文系・理系を問わずデータサイエンスの分析手法がもつ有効性を理解することに主眼を置いたデータサイエンス・シミュレーション科学教育を、全学部 1・2 年生を対象に実施している。実施にあたっては、「データサイエンス相談室」を設置し、授業時間外におけるきめ細や

かな教育支援をサポートする体制を取っている。これらの取組は、内閣府・文部科学省・経済産業省が推進する『AI 時代に求められる人材育成プログラム～デジタル社会の基礎知識「数理・DS・AI」教育 グッドプラクティス』（令和元年 11 月）のモデルとしても認定された。

(4) 学士・修士一貫教育トラック【K5】

学士課程・修士課程教育カリキュラムを継ぎ目なく履修し、留学やインターンシップ等の学修計画に基づくことにより、リーダーに必要なとされる資質能力の開発を支援することを目的とした「学士・修士一貫教育トラック」において、平成 30 年度より「学士・修士一貫教育トラック選抜」入試を新たに導入している。実施 2 年目となる令和元年度は、修士課程の 5 専攻・8 コースにおいて受入体制を整備しており、本制度を活用して 7 名が進学した。

(5) 次世代アントレプレナー育成事業 (EDGE-NEXT)【K6】

「次世代アントレプレナー育成事業 (EDGE-NEXT)」(採択期間：平成 29～令和 3 年度)に採択された 4 大学 (東京大学、筑波大学、静岡大学、本学) がコンソーシアムを形成し、アントレプレナー育成を行う教育プログラムを実施している。令和元年度は、連携機関と協働して「アントレプレナーへの道 (ベンチャー編)」等を開講し、年間を通じて本学からは延べ 40 名の学生が関連する授業を受講した。また、文部科学省が実施した中間評価において、これまでの取組が評価され、最高評価となる「S 評価」を受けている。

(6) トランスジェンダー学生受入れガイドラインの制定【K14】

多様性を包摂する女子大学と社会の創出に向けた取組として、平成 30 年 7 月に日本の女子大学として初めてトランスジェンダー学生 (MTF=Male to Female) を受け入れる方針を表明し、新聞等の報道において「多様性を認める社会」に向けた取組として高く評価された。令和 2 年 4 月からの受入れに向けてトランスジェンダー学生受入準備プロジェクトチームを設置し、「トランスジェンダー学生受入に関する規則」の制定、出願資格確認マニュアルの作成、対応ガイドラインの作成・公表等、受入体制を整えた。

(7) 新フンボルト入試の実施【K15】

平成 28 年度より実施している A0 入試「新フンボルト入試」を引き続き実施した。令和元年度に実施した入試については、第一次選考となるプレゼミナール参加者：442 名、志願者：222 名、志願者倍率：11.1 倍 (募集人員 20 名/

志願者 222 名) となっており、いずれも新フンボルト入試導入以降、最多となる実績を挙げた。

(8) 大学入学者選抜の実施体制の強化に関する取組

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

2. 研究の質の向上に関する取組

(1) 女性研究者支援の取組【K20】

① 平成 30 年度までに引き続き、本学独自の研究者支援の取組として、「みがかずば研究員制度」(支援人数：女性 21 名)、「研究補助者支援制度」(支援人数：女性 3 名)、「研究者一時支援制度」(支援人数：女性 2 名、男性 5 名)による支援を実施した。令和元年度に支援を受けた研究者について、科研費の新規獲得に繋がった事例や、准教授から教授に昇任する事例があった。

② 本学のこれまでの女性研究者支援の取組が認められ、平成 30 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(全国ネットワーク中核機関(群))」(代表機関：大阪大学)の「東京ブロック幹事校」に選定されている。令和元年 6 月には第 1 回東京ブロック会議を本学において開催し、連携する約 30 の大学等の機関に対して、本学の女性研究者支援の取組を発信した。加えて、令和 2 年 1 月には、同じく東京ブロック幹事校に選定されている東京農工大学等と、大学改革シンポジウム「女性活躍推進のために国立大学ができること」を開催する等、関係機関との連携を強化している。

(2) リエゾン・URA センターの設置【K23】

平成 31 年 4 月より、「研究・産学連携本部」を組織し、同本部内に「リエゾン・URA センター」を設置した。本センターの設置に併せて、「リサーチ・アドミニストレーターに関する規則」を制定し、URA について研究マネジメントの位置付けと職務内容の明確化を図った。これにより、URA の企画・立案に基づいた企業等との連携促進や、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、ヒューマンライフイノベーション開発研究機構の研究支援方策を推進するための体制を整備することができた。

3. 社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する取組

(1) 産学官連携の取組【K24】

① 「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」(平成 28 年 11 月 30 日策定)に基づき、企業等の連携強化に向けた取組を進めた結果、令和元年度は新たに 3 機関(名古屋大学(令和元年 6 月)、東北大学(令和元年 7 月)、北海道安平町教育委員会(令和元年 10 月))との協定を締結した。これにより、第 3 期中期目標期間に新たに協定を締結した機関は 19 機関に上り、令和元年度末時点での協定締結機関は総計 30 機関となった(自治体：16 機関、企業等：3 機関、教育・研究機関等：11 機関)。

② 平成 30 年度より制度設計を進めてきた「社会連携講座」について、令和元年度より「女性活躍促進連携講座」及び「未来起点ゼミ」をそれぞれ新たに開講し、次世代女性リーダー育成の取組を推進した。女性活躍促進連携講座については、女性の採用や登用に高い関心を有する民間企業 19 社との連携により開始され、令和元年度は 43 名の学生が受講した。未来起点ゼミは、平成 28 年度に包括協定を締結した(株)ブリヂストンとの連携によって開始され、令和元年度は 45 名が受講した。

(2) 德音塾の取組【K25】

企業等でのキャリアアップを目指す社会人女性を対象としたリカレント教育の取組として、「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：德音塾」(平成 26 年度開講)を引き続き開講した。令和元年度からは、受講者の拡大に向けた取組として、トライアル講座の新規開講やカリキュラムの充実を図った結果、平成 26 年度の開講以来最多となる 165 名が本講座を受講した。

(3) サイエンス&エデュケーションセンターの取組【K27】【K28】

① サイエンス&エデュケーションセンター(以下、SEC という)では、初等・中等教育段階から理系への興味を持つ児童・生徒の拡大及び理系人材育成を支える理科教員の養成を行うため、連携する自治体等において出前授業による実験や体験、理科教員研修の取組を推進している。令和元年度は、理科教員研修：小・中・高教員 986 名、理科出前授業：児童・生徒 10,447 名、市民科学・公開学習講座：一般社会人 355 名を実施し、いずれも中期計画に掲げる目標値を上回る実績を挙げ、理系人材の育成に寄与した。

◆SECの活動実績（平成28～令和元年度）

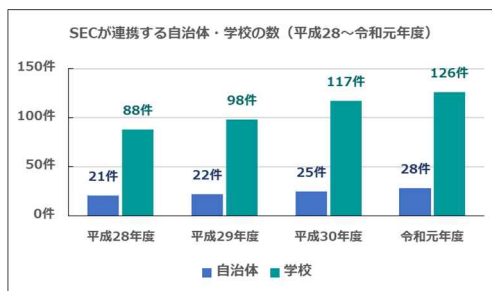
	理科教員研修等 目標：年間500名	理科出前授業 目標：年間5,000名	市民科学・ 公開学習講座 目標：年間300名
平成28年度	510名	7,482名	831名
平成29年度	534名	9,047名	632名
平成30年度	836名	10,241名	487名
令和元年度	986名	10,447名	355名
合計（H28～R1）	2,866名	37,217名	2,305名

② SECが取り組む「新たな災害時にも途切れない教育システムの開発と検証」プロジェクトに関しては、令和元年度も引き続き、災害時に普通教室でも実施できる省スペースで安価な理科実験教材の開発とパッケージ化を進めた。開発した教材を全国の被災地に展開するシステムとしてSECのウェブサイトに「お茶の水女子大学理科教材データベース」を構築しており、令和元年度末までに延べ39件のコンテンツを登録・公開している。

③ 自治体と連携した被災地への理科教育支援の取組をより強化するため、令和元年度は新たに北海道安平町教育委員会と減災・防災に関する協定を締結する等、減災理科教育のネットワークを拡大しており、連携する自治体・学校の数では平成28年度：21件・88校から、令和元年度：28件・126校へと増加している。



▲北海道安平町教育委員会との協定締結（R1.10）



（4）湾岸生物教育研究センターの取組【K29】

① 教育関係共同利用拠点として認定されている湾岸生物教育研究センター（認定期間：平成28～令和3年度）において、引き続き、国内外の大学等と連携して、各大学の目的に応じたオーダーメイド型の臨海実習（6大学：

90名）や、国立科学博物館との共催等による公開臨海実習（1大学・1名）を行った。なお、令和2年3月に実施予定であった公開臨海実習（17大学・19名が参加予定）については、新型コロナウイルスの影響により、開催を中止している。

② 平成30年度に引き続き、臨海実習コンテンツや海産バイオリソースの開発を進め、令和元年度は22大学（1,140名）に提供を行った。なお、令和元年9月に発生した台風15号（房総半島台風）の影響による長期間の停電により、海産バイオリソースのための飼育動物（ウニ、ナメクジウオ、サンゴ等）の多くが失われたため、残りの期間の提供を縮小せざるを得なかったが、可能な限りの対応策を執った。令和2年度以降、停電時でも貴重な生物を維持できるよう、非常用のポンプや発電機を整備し、各生物の採集・飼育・養殖を続けていくこととした。

（5）こども園の取組【K26】【K30】

① 平成28年度に東京都文京区との連携により設置した「文京区立お茶の水女子大学こども園」において、平成30年度に引き続き、学内の乳幼児教育現場（附属幼稚園、いずみナーサリー、こども園）が「3園合同研究会」を組織し、人間発達教育科学研究所「保育・教育実践研究部門」との連携の下、乳幼児教育・保育の質の向上に関する研究開発を推進し、「第4回お茶大こども園フォーラム」（令和2年2月）等において研究成果を発信した。

③ 地域貢献の取組として、文京区内の保育所や幼稚園を対象とした研修会や研究会を引き続き開催した。また、令和元年度より、お茶の水女子大学ECCCELL社会人プログラム「保育・子育て支援ラーニングプログラム」（平成30年度文部科学省「職業実践力育成プログラム」採択）が開始しており、こども園を活用した実践的な授業を実施した（令和元年度：社会人56名が履修）。その他、教育・研究成果の還元を目指して、見学者を広く受け入れており、令和元年度は開園以来最多となる820名の見学者を受け入れた。

④ 3園合同研究会を基盤として、学生のインターンシップ実施体制を整備しており、令和元年度は延べ186名の学生を実習・インターンシップとして受け入れた。

4. グローバル化に関する取組

（1）グローバル女性リーダー育成に関する取組【K31】【K32】

① 海外の大学との交流を拡大するため、令和元年度はコペンハーゲン大学（デンマーク）、ダーラナ大学（スウェーデン）、エトヴェッシュ・ロラント

大学（スウェーデン）と新たに協定を締結し、令和元年度末時点での交流協定締結大学数は 80 大学（32 の国・地域）となっており、長期・短期合わせて約 100 の海外留学プログラムを整備した。

- ② 学生の海外派遣の促進及び外国語力向上に向けた取組を推進した結果、中期計画【K31】に定める「グローバル人材比率」（学部卒業時に留学経験を持つ学生＋大学が設定した外国語検定スコアを達成する学生の割合）が毎年度上昇し、令和元年度：44.5%（達成者 216 名／全体 485 名）となった。
- ③ 国際交流留学生プラザの新設（平成 31 年 3 月）によるキャンパスのグローバル化や、学事暦の柔軟化を促進するため、四学期制の授業数の拡大やシラバスの多言語化等を進めたことにより、海外留学生受入に向けた取組を推進した結果、中期計画【K32】に定める外国人留学生比率（学部及び大学院における①正規生、②研究生、③日本語日本文化研修留学生、④交換留学生、⑤短期留学生を合わせた数を「外国人留学生数」として定義）は、令和元年度：14.7%（外国人留学生 423 名／全体 2,873 名）となった。

（2）国際貢献に向けた取組【K34】

- ① 平成 14 年度から継続して、アフガニスタン女子教育支援の取組を推進している。支援開始から 17 年目を迎えた令和元年度は、「アフガニスタン・開発途上国女子教育支援事業野々山基金」を活用して、2 名の女性研究者・教員を受け入れ、専門分野の知識・教授法に関する講義や実験を中心とした研修を実施した。また、現地の子どもたちへの支援として、2,400 冊の絵本をアフガニスタンへ寄贈した。
- ② 平成 30 年度に引き続き、独立行政法人国際協力機構（JICA）の委託を受け、アフリカ・中東の就学前教育関係者を対象とした「乳幼児ケアと就学前教育」を実施した。令和元年度は 6 ヶ国・10 名を受け入れ、本学の乳幼児教育施設を活用した研修を実施した。
- ③ グローバル教育センターを中心に、「国際共生社会論実習」や「生活世界の安全保障 23 NPO インターンシップ」等の授業を開講し、「ネパールスタディツアー」（令和元年 8～9 月）、「カンボジアスタディツアー」（令和元年 9 月）等のフィールドワークを通して「貧困」「健康」「教育」「ジェンダー」「不平等」といった SDGs について学ぶ機会を提供した。

○附属学校について

1. 特記事項

- （1）「オールお茶の水」体制の構築【K35】（p. 126）

【平成 28～30 事業年度】

- ① 附属学校の機能強化の取組として、学長、副学長、学部長、外部有識者等で構成される「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」（以下、評価委員会という）を平成 29 年 12 月に新たに設置した。これにより、同一キャンパス内にある大学と附属学校等（いずみナーサリー、お茶の水女子大学こども園含む）が相互に連携した「オールお茶の水」体制を整備・強化することができた。平成 30 年度には、評価委員会の提言を受け、職員会議の短縮化、部活動による拘束時間の短縮化等の附属学校教員の働き方改革に取り組んだ結果、平成 30 年度には約 2606.5 時間（対前年度比）の業務効率化を実現することができた。
- ② また、大学の戦略的研究組織として平成 28 年度に人間発達教育科学研究所に「保育・教育実践研究部門」を設置し、学内の乳幼児教育施設（附属幼稚園、いずみナーサリー、お茶の水女子大学こども園）と連携して「3 園合同研究会」を組織し、乳幼児教育に関する研究推進体制を構築した。
- ③ これらの取組に加え、平成 27 年度に設立した特定基金「未来開拓基金」には、附属学校同窓生からの寄附も多く集まり、寄附金を活用して平成 31 年 3 月に新設した国際交流留学生プラザには、コンセプトの 1 つである「世代間交流」の場として、大学及び附属学校の 5 同窓会の集いの場（同窓会コモンズ）も新設された。

【平成 31/令和元事業年度】

- ① 評価委員会の提言を踏まえた取組として、「附属学校安全安心対策連絡協議会」を設置し、附属学校における安全環境の情報共有を強化するための体制を整備した。また、附属学校教員の働き方改革に取り組み、令和 2 年度より附属学校教員の主幹教諭に任期制を導入することを決定し、管理職への円滑な任用と負担の公平化を図ることとした。さらに、職員会議の短縮化や部活動による拘束時間の短縮化、成績管理の IT 化、業務のアウトソーシング化に継続して取り組んだことにより、令和元年度は約 3705.5 時間（対前年度比）の業務効率化を実現することができた。
- ② 「3 園合同研究会」における研究を引き続き推進し、研究成果の発信の場として開催した「第 4 回お茶大こども園フォーラム」（令和 2 年 2 月）には全国から 300 名近くの教育関係者等が集まった。また、GIGA スクール構想を踏まえた体制の整備として、令和 2 年度以降、情報分野を専門とする URA を配置し、附属学校本部の「学校教育研究部」を中心として、附属学校における ICT を利用した教育を推進することとした。

○ 中期計画【K35】の進捗状況を「IV」と判断する理由

第3期中期目標期間中の取組として、大学の戦略的研究組織である人間発達教育科学研究所と連携し、本学の強みである幼児保育研究を推進する体制を整備した（平成28年度）。加えて、学長、副学長、学部長、外部有識者等で構成される「附属学校評価委員会」を新設したこと（平成29年度）等により、大学と全ての附属学校が相互に連携した「オールお茶の水」体制を構築した。この体制に基づき、大学と全ての附属学校園が一丸となり、附属学校教員の働き方改革や、新型コロナウイルス感染拡大防止に取り組み、成果を挙げている。また、子ども達の生活管理上の課題や、倫理的問題に対して、令和元年度より連携を一層強化し、対策に取り組んでいること等から、進捗状況を「IV」と判断する。



▲大学と附属学校園が相互に連携した「オールお茶の水」体制について

(2) お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベースの構築【K36】(p. 128) 【平成28～30事業年度】

各附属学校園において、学齢段階に応じた研究開発を推進するとともに、平成30年度末には、附属学校園の教育研究成果・活用事例を外部に発信するた

めの日本初のシステムとして、「お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」(以下、データベースという)を開発し、これまで大学と附属学校が開発・実践してきた授業案や教材等の教育コンテンツ(平成30年度末時点:約300件)を掲載した。各コンテンツについては、幼小中高のつながりの有無を「校種・対象学年」として掲載している。データベースには、他校での実践事例、実践者のコメントも合わせて掲載し、多様な学校によるコンテンツが集まることで内容の更なる充実を図り、成果が広く教育に活用されることを目標としている。

【平成31/令和元事業年度】

引き続き、各附属学校園において学齢段階に応じた研究開発を推進するとともに、平成30年度末に開発・構築したデータベースについて、一層の充実を図るべく、掲載情報量の増加、活用促進のための周知活動、効果測定方法の確立に力点を置いて運用を行った。令和元年度末時点で、利用者数約2,700名、掲載情報量423件(事項開発教材・論文数397件、他校活用事例数26件)となっている。

○ 中期計画【K36】の進捗状況を「IV」と判断する理由

平成28～令和元年度までに、各附属学校園において、研究開発の指定を受けた研究課題を実施するとともに、人間発達教育科学研究所を中心として、幼小中高大の接続を意識した開発研究を実施してきた。加えて、これらの教育研究成果を社会に広く発信する仕組みとして、平成30年度には、附属学校園の教育研究成果・活用事例を外部に発信するための日本初のシステムとして「お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」を新たに開発しており、令和元年度末までに400件以上の教材・論文、並びに他校での活用事例を掲載する等、研究成果発信の取組を推進したことから、進捗状況を「IV」と判断した。



▲附属学校園教材・論文データベースについて

(3) 理系女性教育開発共同機構の取組【K37】(p. 131)

【平成28～30事業年度】

① 平成27年度に奈良女子大学との連携により設置した理系女性教育開発共

同機構において、初等中等教育において、より多くの女子生徒が理数分野への興味関心を持つことができるよう、学修指導要領に沿いながら、計 15 の理数系教育プログラム・副教材の開発を行った。これらのプログラム・教材は、附属学校の各授業において実践しているほか、機構ウェブサイトにおいて公開しており、利用を希望する学校等に無料で貸し出しを行う等、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広く発信した。

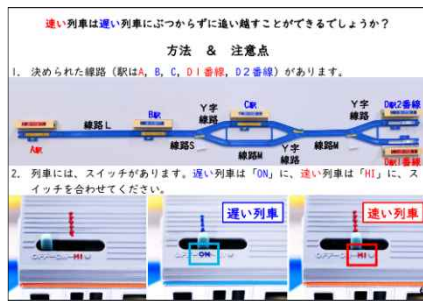
② また、女子中高生及びその保護者を対象として、理系分野で活躍する女性をパネリストとして招聘し、理系への進路選択に役立てるイベントとして「リケジョ-未来シンポジウム」を平成 28～30 年度において計 20 回開催し、延べ 1,311 名が参加した。

【平成 31/令和元事業年度】

① 平成 28～30 年度に引き続き、附属学校との連携により、初等中等教育において、より多くの女子生徒が理数分野への興味関心を持つことができるよう、理数系教育プログラム・副教材の開発を行った。令和元年度は、計 9 つの理数系教育プログラム・副教材を開発し、附属学校の授業で実践した。令和元年 5 月にウェブサイトで公開した「プラレールで数学しよう」シリーズについては、全国の附属中学校から貸出の希望が多く寄せられており、令和元年度は、愛知県の中学校（33 セット：245 名利用）、埼玉県の中学校（44 セット：170 名利用）等に配付を行った。

② 平成 28～30 年度に引き続き、「リケジョ-未来シンポジウム」を開催し、令和元年度は全 7 回の開催に延べ 560 名が参加した。

③ 令和元年度には、平成 28～令和元年度の 4 年間で「リケジョ-未来シンポジウム」等に参加した女子中高生等を対象とした追跡調査を実施し、本機構のこれまでの取組が、女子中高生の理系への進路選択に大きく役立ったことを確認した。



▲プラレールで数学しよう：発展編（追い越し編）(R1.5 公開)



▲岩手日報 (H29.7.3)

○ 中期計画【K37】の進捗状況を「IV」と判断する理由

機構では、附属学校や奈良女子大学と連携し、平成 28～令和元年度の 4 年間で延べ 24 件の理数系教育プログラム・副教材を開発し、全国の教育機関へ普及・配付を行っている。また、女子中高生の理系進学を促進する取組として、「リケジョ-未来シンポジウム」（4 年間で延べ 27 回開催、1,871 名参加）をはじめとする各種シンポジウムやセミナーを開催している。シンポジウム・セミナーへの参加者数は、理系進学促進に係る戦略の評価指標として設定した目標（平成 28・29 年度：500 名、平成 30 年度：600 名）を、毎年度上回り、3 年間の平均達成率は 122.2% である。また、進路選択における保護者の影響の重要性にも着目し、附属幼稚園も対象とした保護者向けのセミナーを開催し、理系進学の裾野拡大に多面的に取り組んだ。平成 29 年度にはノーベル化学賞受賞者による特別講義を開催し、本学附属中・高等学校及び提携 SSH 高校生も対象とすることで、世界的な権威による化学の講義に触れる機会を提供した。当日は、総参加者 135 名の約 32.4% となる 44 名の小中高生が参加し、中高生からも質疑応答が寄せられるなど、理系への高い関心が窺える結果となった。令和元年度には、これまでに開催したシンポジウムやセミナーの参加者を対象とした追跡調査を実施し、機構の取組が、女子中高生の理系への進路選択に大いに役立っているという結果が得られたこと等から、進捗状況を「IV」と判断した。

2. 評価の共通観点に係る取組状況

(1) 教育課題への対応について

○ 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。

【平成 28～30 事業年度】

各附属学校はそれぞれ文部科学省に指定された事業等を通して、今日的な教育研究課題に実験的・先導的に取り組んだ。

【平成 31/令和元事業年度】

附属高等学校では、幅広い分野で活躍できる女性人材の育成を目指し、スーパーサイエンスハイスクール (SSH) の研究開発 (令和元～5 年度) に取り組んだ。附属小・中学校では、帰国児童・生徒を受け入れ、異なる文化や価値観を尊重し合い、互いに協力し合う「協働する学び」と「個に応じた教育の充実」を推進する教育を実施した。

○ 審議会答申等により明確となる新たな教育課題や国の方策について、率先して取り組んでいるか。

【平成 28～30 事業年度】

附属高等学校は、中央教育審議会「進路意識の向上やキャリア・職業教育等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を平成 29 年度より開始した。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 の活用等による協働型・双方向型学習の推進」について、「コミュニケーション・デザイン科（以下、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。附属幼稚園は、中央教育審議会「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」をテーマとする実践研究を実施した。

【平成 31／令和元事業年度】

「学校教育の情報化の推進に関する法律」の施行、文部科学省「新時代の学びを支える先端技術活用推進方策」の策定、「GIGA スクール構想」等を受け、一人一台端末（タブレット）実現に向け、大学と連携して環境整備を行った。また、中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（平成 31 年 1 月）に対応し、附属学校園における主幹教諭任期制を令和 2 年度より導入し、運営業務負担の公平化を図った。

- 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。

【平成 28～30 事業年度】

多様な子どもたちを受け入れるため、附属幼稚園及び附属小学校の検定では学力テストを課していない。附属中学校及び附属高等学校は、実験校としての教育開発機能を確保するために一定の学力試験を課しているが、学習指導要領の範囲内での問題を出題している。また、各附属学校において公開研究会等を開催し、教育課題の研究開発の成果の公表に取り組んだ。

【平成 31／令和元事業年度】

各附属学校園において公開研究会を開催し、教育課題の研究開発の成果に公表に引き続き取り組んだ。また、平成 30 年度末に構築した「お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」を活用し、研究成果を社会に広く発信した。

(2) 大学・学部との連携

- 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等が設置され十分に機能しているか。

【平成 28～30 事業年度】

大学と附属学校が連携し、附属学校の運営等を審議する組織として、学長を本部長、附属学校を担当する副学長を副本部長とする附属学校本部を設置して、「附属学校本部 本部会議」を毎月開催し、課題について審議を行っている。平成 29 年度には、各附属学校評価の透明化のため、新たに外部有識者を加えた「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」の設置を決定し、平成 30 年度に開催した。

【平成 31／令和元事業年度】

令和元年度も本部会議を毎月開催し、「附属学校における研究」や「教員の多忙化解消のための業務の精選」等の課題について審議した。

- 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、行事への参加等についてのシステムが構築されているか。

【平成 28～30 事業年度】

附属高等学校の設定科目「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。附属中学校では、自主研究課題発掘セミナーの講師を大学教員が担当するほか、中学生による大学研究室訪問等を実施した。附属幼稚園では、幼稚園教諭が担当する大学の「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。

【平成 31／令和元事業年度】

附属高等学校では、令和元年度から内容が刷新された新教養基礎において、3 学部より 15 名の教員が、大学での学びやキャリア形成に関する特別授業を行なった。また、SSH 設定科目「生活の科学」でも理学部・生活科学部の教員が授業を行なった。附属中学校では、引き続き自主研究課題発掘セミナーの講師を大学教員が担当し、中学生による大学研究室訪問等を実施した。附属小学校では、様々な研究に大学教員が共同研究者として取り組むとともに、研究開発の運営指導委員を務めている。

- 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。

【平成 28～30 事業年度】

平成 28 年度は、附属高等学校が大学教員に実施してほしい授業科目リストを作成し、要望のあった科目（全 7 科目）について授業を行い、FD の実践の場として活用した。また、平成 29 年度から SGH の成果発表及び公開研究会に大学教員が参加している。附属中学校の教育研究協議会及び附属小学校の教育実践指導研究会に、大学教員が参加し FD の実践の場として活用している。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する公開研究会を開催し、FD の実践の場として活用した。

【平成 31 / 令和元事業年度】

引き続き、大学教員が附属学校で授業を行う等の連携が図られており、FD の実践の場として活用した。また、附属学校が開催する公開研究会等に大学教員が参加し、FD の実践の場として活用した。

- 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。

【平成 28～30 事業年度】

附属高等学校は、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た。また、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た。附属中学校には、文部科学省指定の 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た。附属小学校では、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、お茶の水女子大学こども園（以下、こども園））で「お茶大 3 園合同研究会」を組織し、大学と共同した実践研究体制の基盤を構築した。

【平成 31 / 令和元事業年度】

附属学校が文部科学省の研究開発校等の指定を受け実施している研究には、引き続き、必ず大学教員が共同研究者として参加し、大学の専門的科学的知見を反映させており、大学のリソースを十分に生かしながら、質の高い教育方法の開発に取り組んでいる。附属高等学校では、大学の授業・学習管理システム（Moodle）を取り入れ、ICT を活用した双方向の教育活動に取り組んでいる。

- 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。

【平成 28～30 事業年度】

附属高等学校及び中学校の教員が教職科目の一部（教科教育法等）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できる機会を設けた。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、カリキュラム作成等で連携した。

【平成 31 / 令和元事業年度】

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

<大学・学部における研究への協力について>

- 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。

【平成 28～30 事業年度】

「附属学校本部 学校教育研究部」（以下、学校教育研究部という）は、平成 28 年に設置された「人間発達教育科学研究所 保育・教育実践研究部門」（以下、人間発達教育科学研究所という）と連携し、初等・中等・高等教育の各学校段階の接続を有効にするシステムやカリキュラムの開発・研究を行っている。平成 29 年度末には、体制を更に強化するため、同研究所に附属学校教員が研究員として所属する制度を構築し、平成 30 年度より各附属学校から 1 名ずつが所属している。また、理系女性人材の育成を進める「理系女性教育開発共同機構」とも連携を進め、女子中高生向けの理系教育プログラムや副教材の作成、保護者向けの啓発講座を実施する等、大学の教育に関する研究に附属学校が組織的に協力する体制が確立されている。

【平成 31 / 令和元事業年度】

大学と附属学校間の連携を更に推進するため、引き続き、「人間発達教育科学研究所」及び「理系女性教育開発共同機構」と連携した開発・研究を行っている。

- 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。

【平成 28～30 事業年度】

平成 28 年度より、人間発達教育科学研究所と連携して、教育研究推進専門

委員会を組織し、研究・開発を推進する体制を整備した。附属高等学校が進めるSGHの学校設定科目「グローバル地理」では、文教育学部人文科学科地理学コースの大学教員と連携してフィールドワークの立案を行った。附属中学校の「CD科」は、運営指導委員である大学教員と連携して、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。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やカリキュラム作成を進めた。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た。

【平成31／令和元事業年度】

附属学校における研究計画については、引き続き、教育研究推進専門委員会において議論・調査・分析を行っている。また、「人間発達教育科学研究所」及び「理系女性教育開発共同機構」においても、附属学校と連携して活用する研究計画の立案・実践が行われている。

- 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。

【平成28～30事業年度】

「人間発達教育科学研究所」と連携し、初等・中等・高等教育の各学校段階の接続を有効にするシステムやカリキュラムの開発・研究を行った。また、「理系女性教育開発共同機構」と連携して、女子中高生向けの理系教育プログラムや副教材の作成、保護者向けの啓発講座等を実施し、研究開発の成果を機構のウェブサイトで公開した。さらに、附属学校の全教員が参加しているテーマ別の連携研究部会では、大学教員との連携・協力の下、先進的で実験的な教育研究を行い、成果を大学ウェブサイトで公開した。

【平成31／令和元事業年度】

引き続き、「人間発達教育科学研究所」及び「理系女性教育開発共同機構」と連携した開発・研究を行った。

<教育実習について>

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

【平成28～30事業年度】

附属小～高等学校は、毎年度教育実習生の受入を行った。また、附属小・中学校及び附属幼稚園は、インターンシップとしても学生を受け入れており、実

践的な学修の場を提供した。

【平成31／令和元事業年度】

引き続き、附属小～高等学校は、教育実習生の受入を行った。また、附属小・中学校及び附属幼稚園は、インターンシップとしても学生を受け入れており、実践的な学修の場を提供した。

- 大学・学部の教育実習計画は、附属学校を十分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。）

【平成28～30事業年度】

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、事後指導を実施した。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実施した。また、公立学校との協議に基づき、公立学校での実習科目を設定した。

【平成31／令和元事業年度】

引き続き、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、公立学校との協議に基づき、公立学校での実習科目を設定している。

- 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。

【平成28～30事業年度】

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見直しを行った。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、事後指導を実施した。また、選択で公立学校での実習科目を設定した。

【平成31／令和元事業年度】

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

- 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。

【平成 28～30 事業年度】

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。

【平成 31／令和元事業年度】

上記と同様である。

(3) 地域との連携**○ 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。****【平成 28～30 事業年度】**

平成 28 年度より、文京区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」と附属小・中学校の「お茶大連携研究理科部」との合同研修会を実施した。平成 29 年度には、附属中学校と埼玉県川口市教育委員会との連携体制を構築した。附属幼稚園は、宮城県気仙沼市と交流研修、保育参観等を行ったほか、同市幼稚園教員がこども園フォーラム（こども園が主催、附属幼稚園、いずみナーサリーが連携して実施）に参加し、連携体制を深めた。さらに、大学は日本各地の教育委員会と連携体制を構築しており、それらの連携を通じて附属学校との協働事業も推進している。

【平成 31／令和元事業年度】

こども園の運営にあたっては、文京区教育委員会と密な連携体制を構築している。第 4 回お茶大こども園フォーラムでは、文京区長・文京区教育長も参加し、大きく変わりつつある乳幼児教育の在り方を巡り、その課題と可能性について発信した。附属中学校では、引き続き埼玉県川口市教育委員会と連携体制を構築している。また、附属小・中学校の「お茶大連携研究理科部」と「文京区理科教育推進者」が連携した取組を引き続き実施している。附属幼稚園は、宮城県気仙沼市教育委員会との連携を積み重ねて、同市幼稚園との交流を継続している。

○ 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。**【平成 28～30 事業年度】**

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、附属小学校教員が東京都あきるの市小学校教育研究会算数部会の講師として就任した。附属中学校は、茨城県つくば市との連携により「CD 科」の授業参観を通して、授業研究会を行った。また、埼玉県川口市教育委員会と連携し、

帰国生徒教育の指導・助言を行った。また、附属小・中学校は、文京区教育委員会と連携し、青少年対策関係機関連絡会及び生活指導主任研修会に参画して、生徒の健全育成、非行防止活動推進に取り組んだ。附属高等学校は、平成 29 年度から新潟県教育委員会、群馬県高崎市教育委員会、東京都西東京市教育研究会英語研究部、鳥取県教育委員会、神奈川県鎌倉市英語部会と連携し、各種研修を実施した。附属幼稚園では、文京区立幼稚園教育研究会研究協議会との連携を進め、相互の取組及び課題を共有しその解決に協力している。

【平成 31／令和元事業年度】

附属小・中学校は、文京区教育委員会と連携し、青少年対策関係機関連絡会及び生活指導主任研修会に参画して、生徒の健全育成、非行防止活動推進に取り組んでいる。附属幼稚園は、学内者向けの保育公開を文京区立幼稚園にも開催したほか、開保育研究会には近隣の私立幼稚園教員が参加、さらに開発研究の取組の一環として実施した保護者向けアンケートに文京区立幼稚園、保育園の協力を得ることで課題を共有している。

(4) 附属学校の役割・機能の見直し**○ 附属学校の使命・役割を踏まえた附属学校の在り方やその改善・見直しについて十分な検討や取組が行われているか。****【平成 28～30 事業年度】**

大学と附属学校が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。また、「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」を平成 31 年 3 月に開催し、有益な意見をいただいた。その結果を受けて附属学校の教員の働き方改革の一環として、労働安全衛生の観点から、原則 21 時には各校舎を施錠すること等を決定・周知した。

【平成 31／令和元事業年度】

「附属学校本部 本部会議」を毎月開催し、「附属学校体制の在り方」について検討している。「国立大学法人お茶の水女子大学附属学校評価委員会」での提言を受けて、教員の研究活動のデータベース化を実現し、「お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」としてウェブ上で公開した（令和元年度末時点で約 400 件の情報を掲載）。

- 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。

【平成 28～30 事業年度】

大学と附属学校間の連携を推進するため、「人間発達教育科学研究所」及び「理系女性教育開発共同機構」と共同して行う実践研究体制の基盤を構築した。また、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・推進を図った。各附属学校は、文部科学省の研究開発学校等の指定を受け、大学と連携して公教育のためのさまざまな研究開発を行っており、新学習指導要領の改定にも影響を与えてきた。これらの公教育への貢献や研究成果及び実績を公開研究会や公開授業を通して発信し、存在意義を明確化している。さらに、本学は、幼稚園から大学まで同一キャンパスに存在し、全学が有機的に連携した「オールお茶の水」体制が確立されており、大学の持つ人的・物的リソースを十分に活用している。

【平成 31/令和元事業年度】

附属学校は、引き続き文部科学省の研究開発学校等の指定を受け、大学と連携して公教育のための様々な研究開発を行っており、研究成果を公開研究会や公開授業並びに、令和元年度からお茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベースの公開を通して発信し、存在意義を明確化している。

- 教育委員会と連携し、広く県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。

【平成 28～30 事業年度】

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。

【平成 31/令和元事業年度】

引き続き、全国から学校視察及び授業参観等を積極的に受け入れた。また、各教育委員会や学校の要請に応じて、都内・他府県等へ附属学校教員の講師派遣を行った。

Ⅲ 予算（人件費の見積もりを含む）、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

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

Ⅴ 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
○ 旗の台地区の土地（東京都品川区旗の台六丁目507番9 739.93㎡）及び建物（120.91㎡）を譲渡する。	○ 旗の台地区の土地（東京都品川区旗の台六丁目507番9 739.93㎡）及び建物（120.91㎡）を譲渡する。	旗の台地区の土地を分筆し、それぞれ次のとおり売却した。 ① 507番54（158.68㎡） 令和元年9月25日付で、民間事業者へ土地・建物を売却した（60,080,000円）。 ② 507番9（583.32㎡） 令和元年12月20日付で、公法人へ土地を売却した（419,057,088円）。

Ⅵ 剰余金の使途

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
○ 決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充当する。	○ 決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充当する。	平成30年度末残高の剰余金14,400,000円を附属高等学校給排水設備の改修に充てた。また、平成30年度に生じた剰余金6,332,699円を湾岸生物教育研究センター棟のトイレ改修に充てた。

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

中期計画別紙			中期計画別紙に基づく年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源
・講堂耐震改修 ・小規模改修	総額 271	施設整備補助金 (115) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金 (156)	・屋外排水設備改 修 ・小規模改修	総額 61	施設整備補助金 (40) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金 (21)	・屋外排水設備改 修 ・校舎等改修 ・セキュリティポ ール取設 ・災害復旧 ・小規模改修	総額 532	施設整備補助金 (511) (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年度と同額として試算している。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>								

○ 計画の実施状況等

- ・屋外排水設備改修：屋外排水管の老朽改修を実施した。(41百万円)
- ・校舎等改修：附属高等学校校舎の大規模改修、附属中学校屋外環境整備を実施した。(427百万円)
- ・セキュリティポール取設：セキュリティポール取設を実施した。(41百万円)
- ・災害復旧：館山団地の災害復旧を実施した。(2百万円)
- ・小規模改修：館山宿泊棟及び湾岸生物教育研究センターのトイレ改修を実施した。(21百万円)

Ⅶ そ の 他 2 人事に関する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実 績
<ul style="list-style-type: none"> ○ 年俸制教員の採用・切替えを促進し、平成33年度までに50名以上とするとともに、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行う。 ○ 第2期に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、40歳未満の若手教員の採用を促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員における割合を18%以上にする。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 (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。） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第3期の人事計画に基づき、教員人事会議の下で学長主導の戦略的な教員配置を行うとともに、新たな年俸制による教員の採用を促進する。また、人事制度の弾力化を推進するため、クロスアポイントメント制度による交流機関を拡大する。さらに、昇任人事における俸給制度を見直し、優秀な若手の昇任を促す。【40-1】 ○ 平成30年度に引き続き、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大するため、年齢構成を勘案し、40歳未満の若手教員を採用する。【41-1】 ○ 教員活動状況データベースに基づく教員の業績評価及び職員の人事評価が給与に適切に反映されているか否かを検証し、必要があれば見直しを行う。【42-1】 ○ 平成30年度に引き続き、女性の役職への登用を促進し、30%以上を維持する。【43-1】 ○ 事務職員の研修計画に基づき、SD研修の実施及び語学をはじめとする職能開発に係る研修を実施するとともに、他機関が開催する各種研修に職員を派遣する等、多様な研修機会を提供する。【50-1】 (参考1) 平成31/令和元年度の常勤職員数 360人 また、任期付職員数の見込みを 117人とする。 (参考2) 平成31/令和元年度の人件費総額見込み 4,699百万円(退職手当は除く) 	<p>※ 【40-1】の実績については p.14、【41-1】の実績については p.16、【42-1】の実績については p.18、【43-1】の実績については p.19、【50-1】の実績については p.50 を参照。</p>

○ 別表1 (学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科、研究科の専攻等名	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	246	111.8
言語文化学科	320	377	117.8
人間社会科学科	160	179	111.8
芸術・表現行動学科	108	117	108.3
学部共通	20	—	—
計	828	919	110.9
理学部 数学科	80	92	115.0
物理学科	80	91	113.7
化学科	80	91	113.7
生物学科	100	110	110.0
情報科学科	160	174	108.7
学部共通	20	—	—
計	520	558	107.3
生活科学部 食物栄養学科	144	153	106.2
人間・環境科学科	96	106	110.4
人間生活学科	208	244	117.3
心理学科	52	58	111.5
学部共通	20	—	—
計	520	561	107.8
学士課程 計	1,868	2,038	109.1

学部の学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
人間文化創成科学研究科 博士前期課程			
比較社会文化学専攻	120	122	101.6
人間発達科学専攻	54	69	127.7
ジェンダー社会科学専攻	36	46	127.7
ライフサイエンス専攻	80	83	103.7
理学専攻	140	141	100.7
生活工学共同専攻	14	31	221.4
修士課程 計	444	492	110.8
博士後期課程			
比較社会文化学専攻	81	119	146.9
人間発達科学専攻	42	100	238.0
ジェンダー学際研究専攻	12	27	225.0
ライフサイエンス専攻	39	38	97.4
理学専攻	39	43	110.2
生活工学共同専攻	6	16	266.6
博士課程 計	219	343	156.6
附属小学校(帰国児童教育学級含む)	675	632	93.6
附属中学校(帰国生徒教育学級含む)	362	342	94.4
附属高等学校	360	366	101.7
附属幼稚園	160	156	97.5

○ 計画の実施状況等

○ 別表2 (学部、研究科等の定員超過の状況について)

(平成 28 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 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (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)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				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)	(人)	(人)	(%)
文教育学部	828	931	8	3	0	0	19	25	22	0	0	887	107.1%
理学部	520	570	4	0	0	0	3	18	16	0	0	551	106.0%
生活科学部	520	569	2	2	0	0	8	11	9	0	0	550	105.8%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
大学院人間文化 創成科学研究科	663	877	137	18	0	0	145	215	74	15	15	640	96.5%

○ 計画の実施状況等

(平成 29 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 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (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)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				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)	(人)	(人)	(%)
文教育学部	828	940	7	4	0	0	17	37	32	0	0	887	107.1%
理学部	520	563	3	0	0	0	3	10	10	0	0	550	105.8%
生活科学部	520	572	2	2	0	0	6	15	15	0	0	549	105.6%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
大学院人間文化 創成科学研究科	663	890	140	15	0	0	138	221	80	15	15	657	99.1%

○計画の実施状況等

(平成 30 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 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (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)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				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 留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文教育学部	828	932	7	4	0	0	21	30	23	0	0	884	106.8%
理学部	520	567	4	0	0	0	8	11	11	0	0	548	105.4%
生活科学部	520	554	3	3	0	0	7	5	4	0	0	540	103.8%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
大学院人間文化 創成科学研究科	663	872	140	9	0	0	113	189	72	32	32	678	102.3%

○計画の実施状況等

(令和元年度)

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 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (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)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				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 留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文教育学部	828	919	9	5	0	0	11	33	27	0	0	876	105.8%
理学部	520	558	7	0	0	0	8	14	14	0	0	536	103.1%
生活科学部	520	561	3	3	0	0	7	10	9	0	0	542	104.2%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
大学院人間文化 創成科学研究科	663	835	143	7	0	0	106	196	78	26	26	644	97.1%

○計画の実施状況等