

平成 24 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 2 5 年 6 月
国立大学法人
お茶の水女子大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名：国立大学法人お茶の水女子大学
- ② 所在地：東京都文京区
- ③ 役員の状況：学長 羽入 佐和子（平成21年4月1日～平成27年3月31日）
理事4名、監事2名
- ④ 学部等の構成

学部	
文教育学部	
理学部	
生活科学部	
研究科	
人間文化創成科学研究科	
センター等	
教育開発センター	動物実験施設
外国語教育センター	湾岸生物教育研究センター※
総合学修支援センター	サイエンス&エデュケーションセンター
グローバル教育センター	ライフワールド・ウオッチセンター
グローバル協力センター	保健管理センター
生活環境教育研究センター	学生支援センター
糖鎖科学教育研究センター	キャリア支援センター
ソフトマター教育研究センター	人間発達教育研究センター
比較日本学教育研究センター	ジェンダー研究センター
生命情報学教育研究センター	リーダーシップ養成教育研究センター
シミュレーション科学教育研究センター	グローバル人材育成推進センター
教育研究特設センター	
情報基盤センター	※は、教育研究関係拠点に認定された施設を示す。
共通機器センター	
ラジオアイソトープ実験センター	
附属学校	
附属小学校	
附属中学校	
附属高等学校	
附属幼稚園	

- ⑤ 学生数及び教職員数：学部学生数2,062名（うち留学生19名）
研究科学生数995名（うち留学生139名）
聴講生・選科生・研究生等学生数202名（うち留学生54名）
教員数221名、職員数105名（附属学校園職員も含む）
附属学校園生徒等数1,622名（附属小学校児童数712名、
附属中学校生徒数381名、附属高等学校生徒数361名、
附属幼稚園幼児数168名）、附属学校園教諭数91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、学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、真摯な夢の実現される場として存在する。

すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利を保障され、自由に自己の資質能力を開発し、知的欲求の促すままに自己自身の学びを深化させることを目標とする。

1. 本学のミッション

世界屈指の女子大学として、21世紀の社会に必要とされる高度な教養と専門性を備えた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あ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、ひいては、すべての人の生き方に関わるモデルの供給源となって、男女共同参画社会を実現し、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

130余年にわたる女子高等教育を通して検証・蓄積された知的・教育的遺産を継承しつつ、女性の活躍を促進する教育研究を国際的に展開する。

3. 大学院課程の充実と国際的研究拠点の形成

研究成果を教育に反映させ大学院教育の実質化を推進するとともに国際的研究拠点を形成する。

4. 新たな学士課程教育の構築

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、総合的教養を備えた高度専門職業人、つまり「教養知と専門知」、「学士力と実践力」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、多様な専門性を擁する新たな学士課程を構築する。

5. 附属学校と連携した統合的な教育組織の構築

同一のキャンパスに設置されている大学と附属学校が密接に連携し、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組織を構築する。

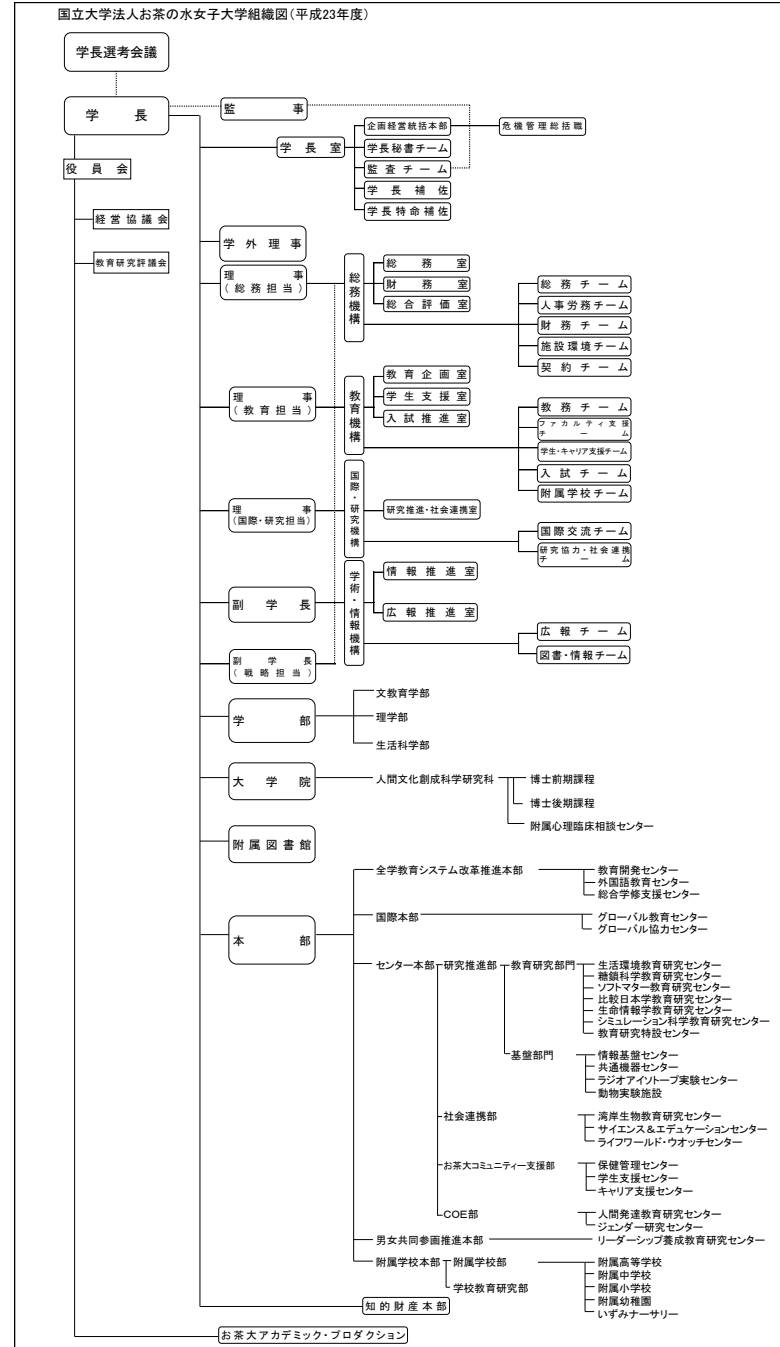
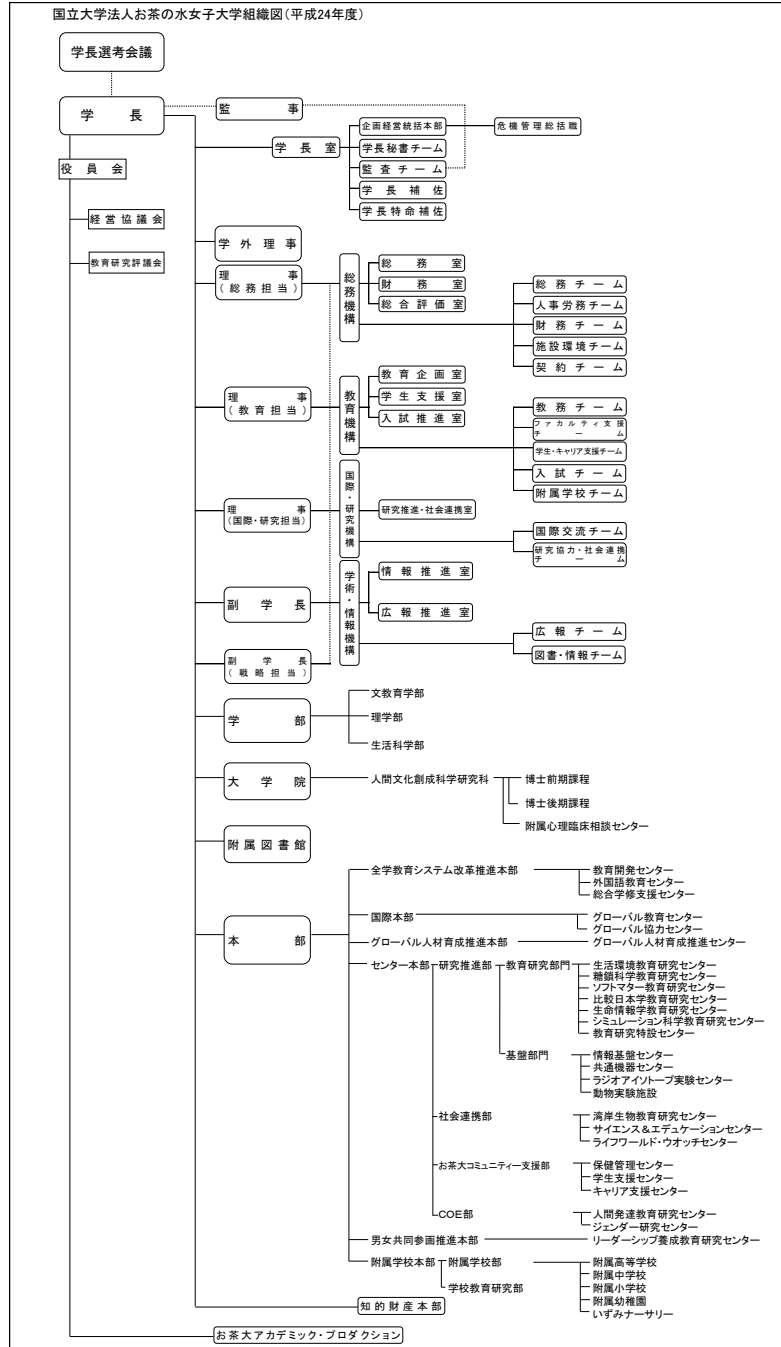
6. 社会的、国際的貢献の促進

企業・地域との連携を深め、教育研究の成果を社会に還元する。

国際交流を促進し、アジアの女子教育の充実をはじめ、女性の多様な活躍を促し、平和な社会と文化の発展に貢献する。

(3) 大学の構成図

次頁に添付



平成24年度は、第二期中期目標・中期計画の前半を総括し、新たなPDCAサイクルに向けたCheck、Actionの年と位置づけた。そこで、これまでに構築した学長のガバナンスの下、特に「国際化」と「連携・交流」を強化し拡大させたことが最大の特色であり、成果である。

これによって、中期目標・中期計画期間後半の計画の遂行と法人の持続的発展のための運営基盤はほぼ整った。その概要を以下に記す。

1. 教育研究等の質の向上の状況

平成24年度は、新たな学士課程教育改革を完成させ、統合型学生支援体制の第一ステージも完了した。さらに、「グローバル人材育成推進事業（全学推進型）」に採択されたことに伴い、グローバル化に対応する教育の高度化と、他機関との連携を推進し、教育研究機能を拡充させた。

(1) グローバル化に対応した教育の高度化の取組

【外国語履修制度改革、新たなプログラムの開講、数値目標の設定】

- ① 外国語コミュニケーション力の向上のために、学部外国語必修単位数の引上げ等の学部履修規程の改定、発信能力を重視した新たな教育プログラム（Advanced Communication Trainig Program）を開発し、平成25年度より導入することとした。
また、外国語能力検定試験（英語、ドイツ語、フランス語、中国語）の受検を平成25年度より全学生に義務づけることとし、費用を予算化した。
- ② 平成23年度に試行した英語によるサマープログラムの結果を踏まえ、プログラムを改革したことで、海外交流協定校からの特別聴講学生を含め履修者数が増加した。
- ③ 第二外国語を含む外国語力の向上、留学促進に関する数値目標を設定・公表し、その達成を目指すこととした。
加えて、学生の自主的な学習を促す環境整備にも着手し、大規模な「E-learning Plaza」を設計した（平成25年度末に完成予定）。

(2) 新たな学士課程教育を構築するための全学的取組

【学士課程教育改革の完了、学修自主確認システム運用開始】

- ① 平成20年度より導入した「21世紀型文理融合リベラルアーツ科目群」、それを基盤に平成23年度より開始した専門課程教育「複数プログラム選択履修制度」に改良を加えつつ取組を継続し、本学固有の学生主体の新しい学士課程教育改革が一応の完成を見た。
- ② 教育の質保証のための組織的仕組みとして平成23年度までに順次導入してきたカラーコードベンチマークシステム、改良型GPA制度、さらに、総合学修支援センターによる学生の学習と履修の全学的支援体制に加え、平成24年度には学生が学内LANを介して自身の単位取得状況、学修成果（GPA）の推移をチェックし学

修計画の点検が可能な「学修支援情報システム」(alagin)の運用を開始した。

(3) 統合型学生支援体制を構築するための組織的取組 【学生寮制度改革、奨学金制度整備、キャリア支援整備】

- ① 平成23年度に新設した学生寮「お茶大SCC（Students Community Commons）」に、教育プログラムの効果的実施の仕組みとして、新たにRA（Resident Assistant）制度を設計した（平成25年度から導入決定）。
お茶大SCCは全国的に注目され、本学が主催したシンポジウム「学生寮 大学の戦略と教育可能性」には、全国の国公立大学の教員、職員200名以上の参加を得た。
- ② 新しい大学独自奨学金として、大学院生を対象とした「博士前期課程桜蔭会研究奨励賞」と「博士後期課程研究奨励賞」を新設した。これにより、学部1年生から博士後期課程までの全ての段階で、大学独自の基盤的奨学金制度の整備を終えた。
- ③ 学生を対象としたキャリア意識調査の結果分析を受けて策定した「新しいキャリア支援プログラム」を開始するとともに担当教員を増員し、学年段階や希望進路に応じた支援体制を実現させた。
博士号取得者へのキャリア支援としては、「ポストドクター・キャリア開発事業」（平成23年度～27年度）により6名の特任リサーチフェローを雇用しインターンに派遣した。

(4) 附属学校及び教育関係共同利用拠点の活動

【附属学校における取組：大学との連携・研究調査】

- ① 大学と附属学校との連携研究「附属学校園を活用した新たな学校教育制度設計に係る調査研究」を継続実施し、中間報告のためのシンポジウムを開催した。
- ② 附属学校園カリキュラム・ポリシー策定委員会を設置し、本学の学士課程・博士課程とも連携した附属学校園カリキュラム・ポリシーを策定し公表した。
- ③ 学外の教育・研究機関から申請のあった10件の研究調査を附属学校において実施し、学内外に開かれた研究フィールドとして機能させた。

【教育関係共同利用拠点：湾岸生物教育研究センターの取組と成果】

- 平成23年度に教育関係共同利用拠点に認定された湾岸生物教育研究センターは、その前身である理学部附属臨海実験所の活動開始（昭和45年）以来の実績を基盤に、所在地である千葉県館山市と相互交流協定を締結（平成25年2月）し、海洋生物の基礎研究と教育の取組をさらに前進させた。
- ① 利用大学の授業科目に応じたオーダーメイド実習を首都圏の8大学に提供、公開臨海実習コースには全国の15大学からの学生を受け入れた。この結果、利用大学は16から23大学に増加した。この活動以外にも、スーパー・サイエンス・ハイスクールなど、小中高校生の実習、社会人の講座、教員研修（17コース）、出張授業も行った。
 - ② 国内研究者と連携し（京都大学、横浜国立大学、琉球大学、東京大学、広島大学、

- 財団法人黒潮生物研究所)、水深100mまでの海域の生物相調査を実施した。
 ③ 実験材料も継続して提供した (22大学と122の中学・高等学校等に送付)。

(5) 研究の推進のための取組

【学内公募研究、競争的資金獲得戦略、産学官連携研究体制の整備】

- ① 本学における教育・研究の活性化と東日本大震災に関連した研究推進のために、共同研究学内公募を行い、学長裁量経費から総額約3,000万円(19件)を配分した。
 文部科学省特別経費「生活者の視点からのシミュレーション科学研究の拠点形成」(平成23年度～26年度)においても学内公募研究を行った。
- ② 科研費パワーアップ検討ワーキンググループを中心に科研費の応募件数、採択件数増、採択率向上に向けた検討を行い、具体的な取組を実施するとともに、科研費応募・相談デスクを新たに開設し、職員2名を配置し対応した。その成果は、新規採択率の36.8%から39.0%への増加にみられる。
- ③ 産学連携の取組として、寄附講座等の受入れ体制を整備し、新たな寄附講座(2講座)の平成25年度開設を決定した。また、大学の知的財産・産学連携担当者ネットワークの活用と強化のために、全国約70の大学等研究機関との活動も継続実施した。

(6) 他大学、他機関との連携

【大学間連携共同教育推進事業、大学間単位互換協定】

- ① 平成24年度大学間連携共同教育推進事業に2件が採択された。
 一件は、東京医科歯科大学との共同事業で、平成25年度から博士後期課程に疾患予防科学領域を設置し、生命科学の分野で東京医科歯科大学等と教育研究連携を行うこととなった。
 他は、北海道大学、同志社大学等8大学と連携した「教学評価体制(I Rネットワーク)による学士課程教育の質保証」である。本事業では上場企業約3,400社に対して教育の質保証に関連した諸取組に関する認知と関心を探る調査を実施し、平成25年度以降の分析に備えた。
- ② 一橋大学と全学的な単位互換協定を締結し、本学では選択できない商・経済・法分野の授業を聴講し単位を修得することが可能となった。

(7) 国際交流の拡充

【体制整備、グローバル人材育成推進事業、大学間交流協定、他機関との連携事業】

- ① 国際交流関係の組織を学生センター棟3階に集約し運営体制を整備強化した。また、情報体制の整備の一環として、平成24年度以前の外国人卒業生・修了者のデータ(延べ2,671名分)をデジタル化した。
- ② 平成24年度文部科学省グローバル人材育成推進事業(全学推進型)に採択されたことから、本事業推進のため「グローバル人材育成推進本部」及び「グローバル人材育成推進センター」を新設し、特任教員10名の採用人事を行い(内3名は平成25年4月

着任)、事業を開始した。

- 事業開始に際して、開催したkick-offシンポジウム及び海外交流協定校とのネットワークキングには、アジア、中東、北米、オセアニア、ヨーロッパから19ヶ国34大学の参加を得、本学の国際的ネットワークがこれまで以上に拡充した。
- ③ 本学学生の海外派遣のために奨学金制度を充実させるとともに、より多くの学生が短期(語学)研修に参加できるよう新たに3つの研修プログラムを増設したことから、短期留学派遣者数は平成23年度に比べてほぼ倍増した(64名から113名)。
- ④ 留学生の受入れに関しては、問題点を把握し改善するとともに、日本語の授業については各学生がレベルやニーズに合わせて履修できるようにカリキュラムを改善した。
 また、過去に国費留学生として本学大学院に在学した2名を研修員として招きフォローアップ研修を実施し、カブル大学には専門書を寄贈した。
- ⑤ 独立行政法人国際協力機構(JICA)を始め関係機関と連携し、中西部アフリカの幼児教育研修(5か国)、アフガニスタン青年研修(初中等理数科教育)を実施し、国際NGOとの連携では、本学の教員が作成したダリ語の教材をアフガニスタンの教育機関に寄贈した(約1,500冊)。
- ⑥ 学生のグローバル力強化を意図して、国内外の大学との連携推進の核として立ち上げた「共に生きる」スタディグループの活動を精力的に実施した。
- ⑦ 平成24年度新たに海外の6大学と交流協定を締結し、締結大学数は54校となった(内第二期中期目標・中期計画期間中では16大学)。

(8) 被災地の教育支援と教育研究開発の取組

東日本大震災で甚大な被害を被った地域に対し、大学として、中・長期的支援を実現するため、被災地のニーズや効果を検討する「被災地支援プロジェクトチーム」を中心に、宮城県泉仙沼市等1県及び7市町村の支援を継続的に遂行してきたが、平成24年度は、被災した自治体(宮城県泉仙沼市等、1県、7市町村)との間で包括連携協定を締結した。さらに、震災復興に向けて児童生徒等への教育的支援を長期的に実施していくために、被災地支援関連の共同研究の公募を「学内科研」として行い10件を採択した。

2. 業務運営・財務内容等の状況

(1) ガバナンス強化の取組

【本部体制の拡大、チームの見直し、意識改革】 学長を長として、グローバル人材育成推進本部、お茶大アカデミック・プロダクション内に人材育成部及び産学官連携部を新たに設置したほか、事務体制についても、平成25年度に向けてチームの統合・新設を決定した。さらに、学長によるSD研修を実施したことで、特に若手・中堅職員の連携意識の向上がみられた。

【人事評価、人事交流、人材育成】 人事は全て学長主導の体制にあるが、事務職員の

人事評価システムとして、新たに上司評価・同僚評価を開始した。

また、他大学・機関との人事交流を重視し、事務職員の派遣（3 機関）と受入れを継続して実施した。教員に関しては、交流協定に基づく教員の人事交流（東京工業大学）による新規受入れが決定した。

さらに、本学が実施している「テニュアトラック普及・定着事業」では助教 1 名を新規採用した。

人件費に関しては、改めて第二期中期目標・中期計画期間の人件費シミュレーションを行い、人員配置計画を再確認した。

【法令の遵守、学外公益通報窓口設置、監査機能の充実】 公的資金の不正使用防止、人権擁護推進のために、全教職員を対象に研修を実施するとともに、学外公益通報窓口を開設した。

平成 24 年度には新たな監事を迎え、監事から学長への監査報告がより実体化し、監査機能が精査、強化された。

（2）財源の確保と安全性の確保

【戦略的資金獲得と資源配分、寄附事業の推進】 科学研究費補助金獲得戦略が功を奏して新規採択率が上昇した。また、全学推進型の「グローバル人材育成推進事業」が採択されたことは、学長主導の「学生海外派遣プロジェクトチーム」の成果である。

さらに、学長裁量経費も増額して一部を学内の競争的資金として配分し、研究推進を加速させた。

寄附に関しては、第二期中期目標・中期計画期間の終了年が本学創立 140 周年に当たることから、記念事業としての新たな寄附事業の検討組織を設けたほか、平成 24 年度、寄附講座の受入れ体制を改定した結果、2 件の寄附講座の開講が決定した。

【経費の節減】 予算面での経費抑制に努めるとともに、物品購入については、横浜国立大学、東京海洋大学と「共同調達に関する協定」を締結し実施した。

他方、附属図書館の設備変更や学生センター棟の改修に伴う省エネ対策によっても、経費の節減に努め成果を挙げた。

【安全性の確保】 災害時に備えて、お茶の水女子大学消費生活協同組合と「災害時における食料等の提供に関する協定」を締結したほか、文京区と共同で一時的避難所としての利用計画を策定した。

（3）情報の公開・発信と社会的使命の遂行

【情報公開、情報発信】 日本語及び英語で「教育情報」を公開する際に、「国際的な大学評価活動の展開」等の事項を追加して発信した。

大学広報の情報発信も、Facebook に加え Twitter（平成 24 年度開設）にも拡大させた。また、学生の視点を活かした効果的な広報に努め、広報インターンシップを開始し平成 25 年度からはこれを強化する体制（広報アテンダント）を整えた。

なお、情報管理の安全性を考慮して、多角的で多様な情報発信体制を強化している。

【大学附属図書館の活動】 情報発信機能の一部を担う図書館では、機関リポジトリ（Tea Pot）に教員活動を常時掲載し発信しているが、本文のあるコンテンツ数の国内機関リポジトリランキングは第 5 位（国立情報学研究所）に位置している。また、このシステムを利用した電子出版「お茶の水女子大学 E-book サービス」も、大学附属図書館の新しい取組として注目されている。

附属図書館では、社会貢献・国際貢献活動にも努め、公益財団法人日本科学協会を通じて、不要となった図書をアジアの近隣諸国の大学等で再活用するプロジェクトへ試行的に参加を開始した。図書館開放や、歴史資料館の資料提供などを通して地元自治体との交流を深めている。

図書館では教育機能も拡大させつつあり、学内インターンシップ学生に加えて、インターンシップ高校生（聖徳大学附属取手聖徳女子高等学校 2 名）を受入れた。

【女性リーダー育成のプログラム開発と男女共同参画の推進】 全学組織である男女共同参画推進本部の活動を担うリーダーシップ養成教育研究センターでは、企業・地方自治体と連携して、大学院生及び卒業生・一般社会人を対象とした女性リーダー育成カリキュラムを策定・実施した。企業との協働授業も開講し、福井県とは「未来きらりプロジェクト」のカリキュラムの共同開発と実施協力（講師派遣等）を行った。

女性研究者支援と男女共同参画社会実現の指標として本学が開発した「お茶大インデックス」を用いて、全国の教育研究機関における研究環境や勤務体制の現状を分析し、協力機関にフィードバックすると共に、活用しやすい取組をウェブサイト上で提示し、他機関に向けて発信した。

本学は、国立の女子大学として、女性の社会的活躍促進のための組織的取組を試行し、積極的に他機関への情報提供を行っているが、特に平成 24 年度は、全国の大学に先駆けて「ポジティブ・アクション」を策定して内閣府に登録し、次世代認定マーク（「くるみん」）も取得した。

これらの男女共同参画の取組が評価され、内閣府第一回「働き方を変えて、世界を変える『カエル』の星」で、大学として唯一認定を受けた。

本学の男女共同参画の取組は、女性支援に限定せず、また、大学に特化することなく企業や自治体とも連携協働している点に特色がある。

平成 24 年度は、この年に採択され開始した全学推進型「グローバル人材育成推進事業」と、これまで本学で実施し、成果を蓄積し発信してきた「女性リーダー育成の国際拠点形成事業」を相乗的に強化する年度となった。

平成 25 年度以降は、さらに産学官の他機関との連携を拡大し、充実させることによって、国立の女子大学としての社会的使命をより効果的に果たすことが重要であり、そのための基盤は整備された。

○ 項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

① 組織運営の改善に関する目標

中期目標	1. 国立大学法人として、自律性を確保しつつ、社会的な要請に柔軟かつ機動的に対応するため、教育研究組織や人事制度の検証を行い、組織運営を改善する。 2. 教職員の人事は評価を基礎に実施し、能力・適性等を重視した、人事に関するポリシーを策定する。 3. 育児や介護と両立して働き続けることができるように、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
【1】 1. 学術文化の動向、社会的な要請やニーズなどを踏まえ、教育研究組織のあり方を定期的に検証し、必要に応じて組織を見直す。	【1-1】 組織見直し計画に基づく組織の改組を検討する。	III	① リーダー育成の一環として、グローバル化の推進を図るため、教育機構及び国際・研究機構と連携し推進する組織として、学長を本部長、教育機構長（理事）及び国際・研究機構長（理事）を副本部長とするグローバル人材育成推進本部を平成24年11月に設置した。 ② 役員会直属の組織であるお茶大アカデミック・プロダクションのもとに、寄附講座等を大学全体で有機的に活用するための産学官連携部を、また、文部科学省「テニユアトラック普及・定着事業」及び「ポストドクター・キャリア開発事業」等を推進するための人材育成部を平成25年1月にそれぞれ設置した。 ③ 社会的な要請に柔軟かつ機動的に対応するため、大学院人間文化創成科学研究科研究院先端融合部門の在り方を検討し、平成25年度より専任研究者を配置しないプロジェクト型に移行することを決定した。	
【2】 2. 学長のリーダーシップ発揮の基盤を充実させ、教育研究の戦略的重点化を推進する。	【2-1】 ① 教育システム改革、リベラルアーツ教育開発のための学長の戦略的人事を行うため、平成23年度に策定した「戦略的な教員配置方針」に基づき、今後の人事計画を策定する。	III	平成23年度に策定した、(1) 教育システム改革等、(2) 国際化と社会連携、(3) テニユア・トラック型の雇用、(4) 外国人教員の増という「戦略的な教員配置方針」に基づき、平成25年度～28年度まで13名前後を採用する人事計画を策定した。	

	<p>【2-2】</p> <p>② 学長のリーダーシップに基づき、教育研究、社会連携、国際化における戦略的な事業を推進するため、学長裁量経費を含めた重点的な資源配分を行う。</p>	III	<p>学長裁量経費を活用し、若手研究者支援のため、海外での学術調査や国際学会での発表を含む博士後期課程学生への研究費（52名、約500万円）、東日本大震災復興支援のための研究プロジェクト経費（10件、約1,400万円）、外部資金獲得に向けた研究支援のための学内科研費（9件、約1,600万円）を配分し、学内の教育研究における安全・安心対策として附属小学校低学年棟の可動間仕切り取替（約1,300万円）等で4,500万円を支出し、総額8,000万円を支出した。また、グローバル人材育成に資するため、新入生の「TOEIC IPテスト」受講料の大学負担（約300万円）及び英語によるサマープログラムの実施（約300万円）の予算措置を行った。</p>	
<p>【3】</p> <p>3. 法人本部のマネジメント機能を強化し、教育研究の充実に力点を置きつつ、戦略的な人事政策・資源配分を行う。</p>	<p>【3-1】</p> <p>マネジメント機能の充実を図る。さらに、マネジメントに関する教職員の意識改革を進める。</p>	III	<p>① マネジメントに関する職員の意識改革の推進のため、学長が講師となり、SD（Staff Development）研修として、平成25年2月に若手職員を対象に（26名参加）、平成25年3月に補佐級・係長級職員を対象に（27名参加）、組織内・組織間の連携・協働、コミュニケーション力の促進等を図る目的で実施した。</p> <p>② マネジメント機能の強化を図るため、平成24年4月から副学長（戦略担当）を全学教育システム改革推進本部、附属学校本部の本部員とした。</p> <p>③ グローバル人材育成事業で、国際的に通用する職員育成のため、職員に英語力の強化方針の意識付けを行った。</p>	

<p>【4】 4. 女性の役職への登用を促進するために、「2020年までに30%」の目標実現に向けたポジティブ・アクションを推進する。</p>	<p>【4-1】 ① 平成23年度に策定した目標に向け、各職場における改善点を抽出する。</p>	<p>IV</p> <p>① 各職場における改善点について、企画経営統括本部会議で点検等を行い、「女性の役職登用を促進するための職場における改善点」として取りまとめた。平成23年度に、2020年までに教員における女性管理者で10名以上、事務管理職であるチームリーダーで3名以上とする方針を策定したが、教員の管理職には学長指名と、学内選挙で選ばれる役職があるために、2つを区分する必要があるという見解になった。</p> <p>② 平成25年1月に「国立大学法人お茶の水女子大学における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション（「女性職員の管理職への登用」を含む。）」を策定し、内閣府男女共同参画局に大学として初めて登録を行った。</p> <p>③ 雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート調査を継続実施した（教職員全員を対象に、12月に実施）。</p> <p>④ 内閣府が募集する「働き方を変えて、世界を変える（第1回）『カエルの星』」に、好事例として、リーダーシップ養成教育研究センターの取組が認定された。特に、ワーク・ライフ・バランスを実現するためのシステム改革を提案して大学全体の実施につなげたことや、子育て中の女性研究者に研究補助者を配置して研究時間を確保し、研究費の獲得に成果を上げたこと、全教職員への意識調査により業務の改善提案を行っていること等が評価された。</p>	
	<p>【4-2】 ② メンター制度導入に向け検討する。</p>	<p>III</p> <p>女性の役職への登用促進に向けた「メンター制度」について、女性研究者が子育て期間中に遭遇する様々な問題に関して助言する「メンター制度」を参考に、既存のメンター制度に組み入れるか、独自の制度にすべきかを企画経営統括本部会議において検討し、「メンター制度導入に向けた検討について」として取りまとめた。</p>	
<p>【5】 5. 監事監査、内部監査等の監査結果を速やかに業務運営に反映させるための仕組みを整備する。</p>	<p>【5-1】 監事監査、内部監査の監査結果を業務運営に反映させるためのチェックリストを策定する。</p>	<p>III</p> <p>平成23年度に取りまとめた「チェックリスト（案）」に基づき、実際の監事監査又は内部監査で、その有効性を確認し必要な部分は修正の上「監事・内部監査項目チェックリスト」として策定した。</p>	

<p>【6】 6. 経営の改善及び安定化に資するため、経営協議会における学外有識者の意見を活用する。</p>	<p>【6-1】 経営協議会において学外有識者から経営改善の提言を受けるとともに、経営改善を行った事項を公表する。</p>	<p>III</p>	<p>① 平成23年度に、経営協議会の学外委員から大学改革に関する提言を受け、部局長等で構成する大学改革ワーキンググループを設置、女性リーダーの育成等を前面に捉え、「グローバル化」、「大学間連携、企業との連携」などを柱とする案を取りまとめた。それを受け、平成24年度は若手を登用して「将来構想を考える会」を設置、ミッションの再定義として案を取りまとめた。 ② 平成23年度に開催した経営協議会での学外委員からの提言に基づく卒業生のネットワーク構築、大学改革等主な取組事例について、平成24年6月にウェブサイトで公表した。</p>	
<p>【7】 7. 平成23年度までに人事に関するポリシーを策定し、平成24年度以降同ポリシーにのっとり、教職員の人事評価の仕組みを検証し、改善する。</p>	<p>【7-1】 ① 平成23年度に策定した「人事に関するポリシー」について、企画経営統括本部及びチームリーダー連絡会において、意見聴取等を行う。</p>	<p>III</p>	<p>平成23年度に策定した「国立大学法人お茶の水女子大学人事に関するポリシー」について、平成25年3月開催の企画経営統括本部会議及びチームリーダー連絡会において意見聴取等を行った。その結果、特に変更等を行う必要がないことを確認した。</p>	
	<p>【7-2】 ② 事務職員の人事評価において、平成23年度に盛り込むこととした「同僚評価」「上司評価」を加え、平成25年1月から実施する。</p>	<p>III</p>	<p>事務職員の人事評価制度について、平成25年1月から、上司評価・同僚評価を開始し、平成25年12月に両評価の結果が提出される予定である。</p>	
<p>【8】 8. 適正な人員配置を行い、他機関との人事交流を実施する。</p>	<p>【8-1】 人事交流の効果を検証する。</p>	<p>III</p>	<p>人事交流の効果について、企画経営統括本部会議において効果を検証し、教員の場合は活動範囲が広がり、大学のシステムの違いを実感することがメリット、学生指導の連続性を欠くことがデメリットとなることなどを把握し、事務職員の場合は、人事交流を通じて人材育成が期待でき、今後も継続的に実施すべきであるとした。このことについて「人事交流の効果の検証」として取りまとめた。</p>	
<p>【9】 9. 人事に関するポリシーを踏まえ、本学としての人材育成目標を設定するとともに、平成25年度までにその目標に向けた人材育成プログラムを開発・実施する。</p>	<p>【9-1】 平成23年度に策定した「人事に関するポリシー」に基づき、人材育成プログラムを策定する。</p>	<p>III</p>	<p>平成23年度に策定した「国立大学法人お茶の水女子大学人事に関するポリシー」に基づき、企画経営統括本部会議において、階層別に求められる能力を決め、各種の職員研修を充実させるとともに、チームリーダーによる職場環境の改善、キャリア形成シートの作成によって職員の自己認識を深め能力の向上を図るという「人材育成プログラム」を策定した。</p>	

<p>【10】 10. 教職員の性別役割分担意識の変革を進めるとともに、育児や介護のニーズを考慮した勤務体制の整備や人員配置を行う。</p>	<p>【10-1】 ① 育児や介護のニーズを考慮した勤務体制、人員配置、支援等を検討する。</p>	<p>III</p> <p>① 育児や介護のニーズを考慮した勤務体制等について、企画経営統括本部会議において検討を行い、残業規制を実施し、年次休暇の取得率の向上を図るとともに、育児を考慮した人事配置を行うなどの「勤務体制等の改善に関する再点検」として取りまとめた。 ② 学内研究者に対する育児・介護・看護等の一時支援を継続実施した。春期・秋期合わせて延べ10名に支援した。 ③ 小学生以下の子供を子育て中の女性研究者6名に対する研究補助者支援を継続実施した。 ④ 雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート調査を継続実施した（教職員全員、12月に実施）。 ⑤ 内閣府が募集する「働き方を変えて、世界を変える（第1回）『カエルの星』」に、好事例として、リーダーシップ養成教育研究センターの取組が認定された。特に、ワーク・ライフ・バランスを実現するためのシステム改革を提案して大学全体の実施につなげたことや、子育て中の女性研究者に研究補助者を配置して研究時間を確保し、研究費の獲得に成果を上げたこと、全教職員への意識調査により業務の改善提案を行っていること等が評価された。</p>	
	<p>【10-2】 ② 次世代育成支援対策行動計画の更新を行う。</p>	<p>III</p> <p>小学校就学前の子供を養育する職員への子育て支援制度の周知、子供の出生時における男性職員の休暇取得の促進など4つの目標から成る「次世代育成支援対策行動計画」の更新を行い、東京労働局から次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業種に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

② 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期
目標

1. 機動的かつ弾力的な組織運営を行い、職掌の相互理解と情報共有により業務の効率化を促進する。
2. 事務職員の意識改革及び職能開発を進める。

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
【11】 1. 現行チーム制について、事務の効率化・迅速化の観点から適宜評価を行うとともに、業務形態の変化を踏まえ、事務体制の改善を行う。	【11-1】 現行チーム制について、適宜評価を行い、さらに必要な事務体制の改善を行う。	III	現行のチーム制について、事務の効率化・迅速化等の観点から再度評価を行い、平成25年度からの施行に向けチームの再編について検討した。 この結果、評価を学長直轄の組織である監査・評価チームで担当することとし、会計系業務を財務・契約チームに統合することによる業務の効率化、環境安全チーム設置による危機管理対応への迅速化、業務担当の明確化を計ることとした。	
【12】 2. IT化、アウトソーシングについて、合理性、効率性の観点から評価・改善を加える。	【12-1】 IT化やアウトソーシングが可能なものについて、順次実施する。	III	① 大学案内編集作業を外部委託し、広報担当者の作業負担の軽減を図った。 ② 職員録、時間割（学部生・大学院博士前期課程生）、開講科目（学部1年次生、大学院生）の印刷、配付を取止め、ウェブサイト上に掲載することとし、事務の作業負担の軽減、効率化を図った。 ③ 外国人留学生（交換留学生（特別聴講学生、特別研究学生）、研究生（学部生、大学院生）、日本語・日本文化研修留学生）の身分証明書をICカード化することにより、年間100名超の図書館利用証の作成業務の省力化を図った。 ④ 平成23年度末に図書館ILL（文献複写や図書の取り寄せ）申込みをオンライン化し、平成24年度から本格稼働したことにより、平成24年度は利用者の便宜が拡大し、かつ事務作業も効率化した。 ⑤ 教員活動状況データベース（評価システム）の入力インターフェースの改善と、データの効率的な利用を図るため、「教育研究情報の収集・発信システム検討ワーキンググループ」を設置し、平成25年度のシステム調達に向けて、仕様の検討を開始した。 ⑥ 大学主催のイベント等の参加申込みをWEB上で受け付けるシステムの	

			導入について検討し、平成 25 年度導入を決定した。 ⑦ インターネットによる寄附受付等アウトソーシングの可能性について検討を開始した（大学創立 140 周年事業）。	
【13】 3. 人事に関するポリシーの周知によって、意識改革を進めるとともに、同ポリシーを踏まえたSDを実施する。	【13-1】 SD研修を進めるとともに、本学の職員としての人物像等を定め、職種毎の知識、能力等を含んだ指針を策定する。	Ⅲ	① 学長が講師となり、SD研修として、平成 25 年 2 月に若手職員を対象に（26 名参加）、平成 25 年 3 月に補佐級・係長級職員を対象に（27 名参加）、組織内・組織間の連携・協働、コミュニケーション力の促進等を図る目的で実施した。 ② 本学の職員として求められる人物像、職種毎の業務に関する知識、求められる能力、資格等について、企画経営統括本部会議において、「本学の職員としての人物像、職種毎の知識・能力等の指針」として取りまとめた。	
【14】 4. 特定分野について専門職制度を導入するとともに、事務職員の職能を高めるため、資格取得等の自己啓発を進める措置を講じる。	【14-1】 専門職制度の導入を実施する。	Ⅲ	専門職制度の導入について、企画経営統括本部会議において検討を行い、「特定分野における専門職制度の導入について」として取りまとめた。平成 24 年度に導入実施を決定し、平成 25 年度以降情報リテラシー教育支援、国際交流支援など 4 職種に関して年度進行で導入することとした。	
			ウェイト小計	
			ウェイト総計	

1. 特記事項

(1) 学長のリーダーシップとガバナンス

- ① 平成25年4月より、月2回開催されている部局長等連絡会の内、教授会等直前に開催する会議にチームリーダーを陪席させ、事務組織にその内容が伝わるようにすることを決めた。
- ② 本部/機構・室体制の見直しとして、以下を実施した。
 - ・平成24年11月に、学長を本部長とするグローバル人材育成推進本部を立ち上げ、リーダー育成の一環として全学でグローバル化を推進することとした。
 - ・平成25年4月に男女共同参画企画室を設置することを決め、男女共同参画社会実現のための企画立案機能を担うこととした。
- ③ 現行のチーム制について、事務の効率化・迅速化等の観点から再度見直し、平成25年度からの再編を検討した。その結果、以下を実施した。
 - ・学長直属の監査チームを監査・評価チームに変更し、大学評価を従来所管していた総務チームから移管することを決め、学長のガバナンスを強化した。
 - ・従来2チームで行ってきた会計系の業務を財務・契約チームの設置で、一元的に担当することによって効率化を図った。
 - ・新たに環境安全チームを設置することで、危機管理対応への迅速化、業務担当の明確化を図った。
- ④ 平成25年1月に、お茶大アカデミック・プロダクションの中に人材育成部と産学官連携部を置き、学長を本部長とした。産学官連携部に、今まで部局で実施していた寄附講座等を入れ、大学全体で有機的に活用することとした。
- ⑤ 平成25年4月より副学長である学術・情報機構長（図書情報と広報、男女共同参画担当）が情報基盤センター（学内共同教育研究施設）のセンター長を兼務することとし、全学的な情報基盤の体制を強化した。
- ⑥ 学長主催のキャンパスグランドデザイン検討会において、キャンパスマスタープラン2013を策定した。
- ⑦ 学長裁量経費により、大学院博士後期課程学生支援及び「安全・安心」などのため、次の重点的な資源配分を行った。
 - ・博士後期課程学生を対象に、研究活動支援のための研究費（52名、総額約500万円）を配分した。
 - ・東日本大震災復興支援及び大型の競争的資金獲得のための研究プロジェクト経費（19件、総額約3,000万円）について公募・選抜し、配分した。
 - ・学内の教育研究における安全・安心対策として、附属小学校低学年棟の可動間仕切り設置（約1,300万円）の予算措置を行った。

- ⑧ 教育・研究の活性化及び充実を図るための学長戦略として、次の重点的な資源配分を行った。
 - ・専門教育のカリキュラム内容の向上等に資する実習設備及び教育関係図書整備のための予算を別途措置した。
 - ・グローバル人材育成に資するため、「TOEIC IPテスト」受講料（新入生2回、約300万円）の大学負担、英語によるサマープログラムを実施した（約300万円）。
- ⑨ 学長が講師となり、SD研修として、平成25年2月に若手職員を対象に（26名参加）、平成25年3月に補佐級・係長級職員を対象に（27名参加）、組織内・組織間の連携・協働、コミュニケーション力の促進等を図る目的で実施した。

(2) 教職員の雇用環境、人事評価、人事交流

- ① 平成23年度に策定した「国立大学法人お茶の水女子大学人事に関するポリシー」に基づき、階層別に求められる能力を決め、各種の職員研修を充実させるとともに、チームリーダーによる職場環境の改善、キャリア形成シートの作成によって職員の自己認識を深め能力の向上を図るという「人材育成プログラム」を策定した。
- ② 「女性の役職登用を促進するための職場における改善点」を取りまとめ、2020年度までに女性管理職を、教員で10名以上、事務で3名以上としていたが、教員の管理職には学長指名と選挙による選出とがあるため、2つを区分けする必要があるという見解となった。
- ③ 平成25年1月に『国立大学法人お茶の水女子大学における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション（「女性職員の管理職への登用」を含む。）』を策定し、内閣府男女共同参画局に大学として初めて登録を行った。
- ④ 小学校就学前の子供を養育する職員への子育て支援制度の周知、子供の出生時における男性職員の休暇取得の促進など4つの目標から成る「次世代育成支援対策行動計画」の更新を行い、東京労働局から次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業種に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。
- ⑤ 人事交流について、以下を実施した。
 - ・東京工業大学との協定書に基づき、平成25年4月に准教授1名の受入れを決定した。
 - ・人事交流の効果について検証し、教員の場合は活動範囲が広がり大学のシステムの違いを実感することがメリット、学生指導の連続性を欠くことがデメリットとなることを把握、事務職員の場合は、人事交流を通じて人材育成が期待できるとする「人事交流の効果の検証」を取りまとめた。

2. 「共通の観点」に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

○ 戦略的・効果的な資源配分、業務運営の効率化を図っているか。

(総合的な戦略や状況に応じた柔軟かつ迅速な物的・人的資源の配分)

- ① 学長のリーダーシップ発揮の基盤となる組織として企画経営統括本部会議（構成員：理事・副学長、戦略的かつ重点的な事項について毎週審議）を強化するとともに、チーム総数の縮減(25→16)、業務配分の見直しなどを行い、平成23年1月より変更した。平成24年度に再度見直しを図り、平成25年度より監査と評価を1つのチームにするなどの変更を決めた。
- ② 平成23年度に策定した、教育システム改革、リベラルアーツ教育開発、国際化及び社会連携の促進、テニユア・トラック型任期制雇用システムの整備、外国人教員の増員などを目的とした『戦略的な教員配置計画』に基づき、平成24年度に平成25年度～27年度まで全学で13名前後の教員採用人事計画を策定した。
- ③ 毎年人件費のシミュレーションを行い、承継の常勤教職員及び非常勤職員の人件費が、助教以上の大学教員180名体制（附属学校教諭、事務職員は現状維持）で平成27年度に交付予定の一般運営費交付金とほぼ同額となることを確認した。
- ④ 学長裁量経費を増額し、若手研究者（博士後期課程学生）支援、学内科研費によって研究の振興をはかり、平成23年度以降は東日本大震災を踏まえ「安全・安心」と「震災復興支援」に配慮した予算を組んだ。

(業務運営の合理化や管理運営の効率化)

- ① 平成23年度に策定した「多様な雇用により組織の活性化を促進する方策」を踏まえ、任期付教員のテニユア・トラック制度の整備をはじめ、特別経費により雇用する教員などの規程改正、寄附講座等に雇用する教員などの規程整備を行った。
- ② 男女共同参画の観点から、以下のことを実施した。1) 研究者本人又は配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病氣看護に携わる学内研究者の一時的支援を行った。2) 平成23年度に女性管理職への登用を促進するための目標を設定し、平成24年度に改善点を取りまとめた。3) 平成24年度に『国立大学法人お茶の水女子大学における男女共同参画推進のためのポジティブ・アクション（「女性職員の管理職への登用」を含む。）』を策定し、内閣府男女共同参画局に大学として初めて登録を行った。
- ③ 毎年「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート調査」を実施し、その結果を分析し公表した。平成22年度は男性職員の育児休業取得を促進するため、育児休業最初の10日（休日を除く）以内の期間は給与を支給し、退職手当等の算定にあたっては在職期間に含むこととした。平成23年度には産前休暇の期間について6週間前からの取得を8週間前に取得できるように規程改正し、平成24年度から実施した。

- ④ IT化、アウトソーシングによって効率化を図った。1) 各部署が個別に保有する情報を統合的に管理・利活用する「全学統合データベース」を平成22年度に構築し、平成23年度に運用を開始した。2) 平成23年度に図書館業務システムと入退館システムとの連携を自動化した。3) 職員録、時間割、開講科目等をウェブサイト上に掲載した。

○ 外部有識者の積極的活用や監査機能の充実が図られているか。

(外部有識者の活用による運営の活性化)

経営協議会での学外委員からの意見及び改善に活用した主な取組事例について、本学ウェブサイトですぐ公表している。具体的には、以下を実施した。

- ① 平成22年度に、学生の就業力を高めるため全学共通科目・キャリアデザイン科目群設置の参考とした。
- ② 平成23年度では卒業生のネットワーク構築の提言を受け、平成24年度OG交流会（2回）、OGと在学生との交流会を設け、キャリアネットワークとして構築していくこととした。
- ③ 平成23年度に、大学改革に関する提言を受け、部局長等で構成する「大学改革ワーキンググループ」を設置、女性リーダーの育成等を前面に捉え、「グローバル化」、「大学間連携、企業との連携」などを柱とする案を取りまとめた。それを受け、平成24年度は若手を登用して「将来構想を考える会」を設置、ミッションの再定義として案を取りまとめた。

(監査機能の充実)

監査チームは、学長室直属の組織として内部監査等の結果を速やかに、業務運営に反映させる仕組み（体制）となっている。

- ① 平成22年度は、監査フローチャートの見直しを行った。
- ② 平成23年度は見直した監査フローチャートを、実際の監査で有効性・実効性を確認し、「監事・内部監査項目チェックリスト（案）」を作成した。
- ③ 平成24年度では、「監事・内部監査項目チェックリスト（案）」に基づき監事監査又は内部監査で、その有効性を本学監事と確認し「監事・内部監査項目チェックリスト」を作成した。そのほか、学長への監事による監査報告について、定型的・書面的な報告ではなく、ディスカッションも含め十分な時間をかけて、監事との監査機能強化に努めた。

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	外部資金、競争的資金、寄附金、その他の自己収入を獲得するために、組織的整備を行う。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
<p>【15】 1. 外部資金の獲得のための戦略を検証し、機動的な組織を整備する。</p>	<p>【15-1】 競争的資金等外部資金獲得のため、学長主導の教員組織による機動的なプロジェクトチームを設置し、幅広い視点から新たな教育研究プログラムを計画立案し、公募に早急に対応できる体制を整備する</p>	III	<p>① 国の研究戦略重点分野である「震災からの復興、再生の実現」、「グリーンイノベーションの推進」、「ライフイノベーションの推進」に取り組むため研究推進・社会連携室のもとに「研究戦略ワーキンググループ」を設置し、新たな教育研究プログラムの公募に早急に対応できるよう検討を開始した。</p> <p>② 競争的資金等外部資金の中でも中心的な科学研究費補助金について、「科研費パワーアップ検討ワーキンググループ」を立ち上げ、科研費の応募件数増、採択件数増、採択率向上に向けた検討を行い、具体的な取組として科研費パワーアップセミナー、採択済み研究計画調書閲覧制度、メンター制度、科研費採択経験者の声の公開等を行った。また、科研費応募・相談デスクを新たに設置し、職員 2 名を配置し対応している。その結果、新規採択率が 36.8%から 39.0%への増加に繋がった。</p> <p>③ 大学教育のグローバル展開力の強化を目指すために学長主導によりグローバル人材育成を推進するための「学生海外派遣プロジェクトチーム」（理事・副学長、センター長、教員等がメンバー）を立ち上げ、国際化の視点から検討を進め、文部科学省グローバル人材育成推進事業に応募し採択された。</p> <p>④ 「研究紹介集」の作成、文部科学省ミュージアム「情報広場」企画展示における展示、新技術説明会の関西学院大学との共催による本学教員の研究シーズ発表等、学外への研究成果の広報活動に努めた。その結果、科学技術振興機構事業のうち「知財活用促進ハイウェイ」と「A-step」の2事業で採択された（計 340 万円）。</p>	

<p>【16】 2. 寄附金の増加に向けた全学的な戦略を構築する。</p>	<p>【16-1】 継続的に、募金事業状況調査の結果を分析し、募金の推進システムを検討する。</p>	<p>III</p>	<p>① 寄附事業推進会議の下に「寄附事業推進ワーキンググループ」を立ち上げ、調査検討を行った。また、ウェブサイトの改訂・見直しにより、寄附事業の分類整理を行い、平成 25 年 4 月の公開に向けて寄附募集サイトのリニューアル作業を開始した。</p> <p>② 大学創立 140 周年記念事業に合わせた新たな募金事業の検討を開始した。</p> <p>③ インターネットによる寄附受付等のアウトソーシングの可能性について検討を開始した（大学創立 140 周年記念事業）。</p> <p>④ 年度の初めに購入物品計画等を教育後援会（各附属学校の教育後援を行うことを目的として設立されている）に環境整備として提示し、物品等の代金について寄附により支援を受け、学校に配分される運営費交付金の効率的・計画的な支出に寄与した。</p> <p>⑤ 附属高等学校において、創立 130 周年を迎えた附属高等学校の教育環境を整備するための「附属高等学校創立 130 周年記念募金」を寄附事業として開始した。また、寄附者が寄附しやすくするため、ウェブサイトにも掲載した。</p> <p>⑥ 寄附者データベースについて検討し、機能を平成 23 年度に構築した卒業生データベースに統合することとした。</p> <p>⑦ 平成 25 年度に向け、既設の大学院生対象の奨学金制度を拡充し、海外留学奨学基金制度を立ち上げるため寄附事業を開始する準備を行った。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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

<p>中期 目標</p>	<p>1. 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。</p> <p>2. 管理的経費の抑制を行う。</p>
------------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由 (計画の実施状況等)	ウエイト
<p>【17】</p> <p>1. 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間において、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。</p>	<p>【17-1】</p> <p>これまでの国における総人件費の改革への対応等を踏まえ、第2期期間中における人件費に関する見直しを検討する。</p>	<p>III</p>	<p>「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)」への対応、平成24年度に実施した臨時給与減額措置等を踏まえ、平成27年度までの職員の推移に基づく人件費のシミュレーションを行い、平成27年度に承継職員の人件費と一般運営費交付金がほぼ同額になることを確認した。</p>	

<p>【18】 2. 管理的経費抑制のためにこれまで講じてきた方策を検証するとともに、管理業務の合理化、効率化等を進め、一般管理費を抑制する。</p>	<p>【18-1】 年間で大量発注する物品については複数機関との共同購入の検討や、計画的な空調設備のオーバーホールを行うなど、管理業務の合理化、効率化等を進め、一般管理経費の抑制を図る。</p>	<p>III</p>	<p>機構やチームの経常的な経費を効率化対象経費とし、当初配分予算を平成23年度比マイナス1%又は平成23年度実績に基づいた1%以上の減額を行い、予算面からの経費抑制に努めた。また、これまで講じてきた方策を検証した結果、更なる管理業務の合理化・効率化のため次のことを実施した。</p> <p>① 照明ランプ等を注文する場合は、その都度発注するのではなく、年2回(5月と11月)に在庫調査実施後、まとめて大量に発注することにより、照明ランプの購入費を減額した。</p> <p>② 照明ランプは、長寿命形を採用し、照明ランプ購入費を低減した。</p> <p>③ 学内の直通電話の見直しを行い、減額した(1回線 年間約3万円)。</p> <p>④ 附属図書館冷熱源設備を高効率モジュールチラーに更新したことにより、夜間・休日時間外のボイラー運転が不要となり暖房運転監視業務費用の縮減を実現した(△85万円)。</p> <p>⑤ 年間で大量発注するトイレトーパーについて、東京海洋大学、横浜国立大学との共同購入を平成24年度より開始した。また、蛍光管についても平成25年度共同購入に向けた検討を12月より開始した。</p> <p>⑥ 平成23年度から試行を開始したリバースオークションについては、2月に教育用パソコン110台の購入を行った。</p> <p>⑦ 文教育学部1号館3階等、全学部が共通して使用している教室の空調設備のオーバーホールを実施した。また平成25年度以降の計画的なオーバーホール実施のために各学部が管理している教室のうち使用頻度の高い教室の洗い出しを行った。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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	法人資産の運用管理に関する基本計画を策定し、適切な資産運用と施設の有効活用を行う。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
【19】 1. 法人資産の運用管理に関する基本計画を平成23年度までに策定し、これに基づき、財務分析を行い、キャッシュフローの把握により資産運用の具体的な計画を立案し、実行する。	【19-1】 金利情勢を見極め、キャッシュフローの範囲で、定期預金の運用を計画し実施する。	III	平成24年度資金運用計画に基づき、引き続き大口定期預金による短期運用を行っている。平成24年度予算における執行抑制等を踏まえ、より安定性の高いキャッシュ・フローを維持するための検討を財務室にて行い、支出の増える賞与支払い時期の前に満期を迎える大口定期預金による運用を行うこととした。平成25年3月より6月賞与前満期を3億円、12月賞与前満期を4億円預けることとし、満期到来後は、キャッシュ・フローの範囲において、それぞれ1年間の運用を行うこととした。	
【20】 2. 大学の施設について、法人資産の運用管理に関する基本計画に基づき、資産の有効活用の観点から点検・評価を行い、資産の有効活用と学外への開放を促進する。	【20-1】 ① 資産の有効活用の観点から、志賀高原、館山の大学保有施設の整備計画を策定し整備を進める。	III	大学保有施設の整備計画を策定し、次のことを実施した。 ① 志賀高原、館山の両施設の稼働率や収支状況について分析を行い、今後の利用計画について検討を行った。近年は両施設共に利用者数は横ばいであったが、館山については隣接する教育研究施設が教育関係共同利用拠点に指定されたことにより、大学・大学院等を対象にした実習プログラムが増えたことから、利用者がやや増加した（平成23年度より約5%増）。 ② 館山野外教育施設について、建物外装のリニューアル及び利用者からの要望が強かったトイレ（洋式化）、浴室（シャワーの増設）、宿泊室の和室（二段ベットの撤去）への改修を実施した。	

	【20-2】 ② ホームページ等を活用し、資産の有効活用を促進する。	Ⅲ	遠隔地（長野県志賀高原・千葉県館山）の施設の写真をウェブサイトに追加し、利用率の向上を図る工夫を行った。	
			ウェイト小計	
			ウェイト総計	

(2) 財務内容の改善に関する特記事項

お茶の水女子大学

1. 特記事項

(1) 外部資金獲得

- ① 「研究紹介集」を作成、また文部科学省ミュージアム「情報広場」企画展示において3件展示、新技術説明会を関西学院大学と共催し本学教員3名の研究シーズを発表するなど、学外への研究成果の広報活動に努めた。その結果、科学技術振興機構事業のうち「知財活用促進ハイウェイ」と「A-step」の2事業で採択された(計340万円)。
- ② 競争的資金等外部資金の中でも中心的な科学研究費補助金について、「科研費パワーアップ検討ワーキンググループ」を立ち上げ、科研費の応募件数増、採択件数増、採択率向上に向けた検討を行い、具体的な取組として科研費パワーアップセミナー、採択済み研究計画調書閲覧制度、メンター制度、科研費採択経験者の声の公開等を行った。また、科研費応募・相談デスクを新たに設置し、職員2名を配置し対応している。その結果、新規採択率が36.8%から39.0%への増加に繋がった。
- ③ 大学教育のグローバル展開力の強化を目指すために学長主導によりグローバル人材育成を推進するための「学生海外派遣プロジェクトチーム」(理事・副学長、センター長、教員等がメンバー)を立ち上げ、国際化の視点から検討を進め、文部科学省グローバル人材育成推進事業に応募し採択された。

(2) 管理的経費抑制

- ① 機構やチームの運営のため経常的経費を効率化対象経費とし、当初予算配分を平成23年度比マイナス1%又は実績に基づいた1%以上の減額を行い、予算面からの経費抑制に努めた。
- ② 管理業務の合理化効率化のため、次のことを実施した。
 - ・照明ランプ等の物品は、在庫調査を行った上で年2回、まとめて発注した。
 - ・年間で大量発注するトイレトーパーについて、東京海洋大学、横浜国立大学との共同購入を平成24年度より開始した。また、蛍光管についても平成25年度共同購入に向けた検討を12月より開始した。
 - ・平成23年度から試行を開始したリバースオークションについては、2月に教育用パソコン110台の購入を行った。
 - ・文教育学部1号館3階等、全学部が共通して使用している教室の空調設備のオーバーホールを実施した。また平成25年度以降の計画的なオーバーホール実施のために各学部が管理している教室のうち使用頻度の高い教室の洗い出しを行った。

(3) 資金運用

平成24年度資金運用計画に基づき、引き続き大口定期預金による短期運用を行った。平成24年度執行抑制等を踏まえ、より安定性の高いキャッシュ・フローを維持するための検討を財務室にて行い、支出の増える賞与支払い時期の前に満期を迎える大口定期預

金による運用を行い、平成25年3月より6月賞与前満期を3億円、12月賞与前満期を4億円預けることとし、満期到来後は、キャッシュ・フローの範囲において、それぞれ1年間の運用を行うこととした。

(4) 寄附事業

- ① 大学創立140周年記念事業に合わせた新たな募金事業の検討を開始した。
- ② 附属学校の教育後援会に対して、年度の初めに購入物品計画等を提示し、寄附による支援を受けるシステムを整備した。
- ③ 創立130周年を迎えた附属高等学校の教育環境を整備するための「附属高等学校創立130周年記念募金」を寄附事業として開始し、寄附者が寄附しやすくするため、ウェブサイトにも掲載した。
- ④ 寄附者データベースについて検討し、機能を平成23年度に構築した卒業生データベースに統合することとした。
- ⑤ 平成25年度に向け、既設の大学院生対象の奨学金制度を拡充し、海外留学奨学金制度を立ち上げるため寄附事業を開始する準備を行った。

(5) 省エネ

管理的経費を削減し、地球温暖化対策・省エネを推進するため、次のことを実施した。

- ① 附属図書館冷熱源設備を高効率モジュールチラーに更新した。また、暖房を中央ボイラーから切り離したことで、夜間・休日時間外のボイラー運転をする必要がなくなったためガス消費量を1日平均208m³削減し、大幅な省エネを実現した。
- ② 学生センター棟の屋上防水改修に伴い外断熱材を設置し、最上階の室温の省エネ対策を行った。また、高効率ガスヒートポンプエアコン(8台)及び電気室の変圧器(2台)を省エネ型に更新したほか、廊下・エレベータホールの照明を人感センサーによる点滅とし、窓側照明を外光の明るさにより照明の出力を自動調整する器具を採用した。
- ③ 構内の誘導灯をLED照明に更新した(計10台)。
- ④ 夏季一斉休業(5日間)を実施し、CO2排出量の削減を行った。

(6) 人件費

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)」への対応、平成24年度に実施した臨時給与減額措置等を踏まえ、平成27年度までの職員の推移に基づく人件費のシミュレーションを行い、平成27年度に承継職員の人件費と一般運営費交付金がほぼ同額になることを確認した。

2. 「共通の観点」に係る取組状況

(財務内容の改善の観点)

○ 財務内容の改善・充実が図られているか。

《経費の節減》

- ① 毎年度の学内予算編成において、機構やチームの運営のため経常的経費を効率化対象経費とし、当初予算配分を前年度比マイナス1%又は実績に基づいた1%以上の減額を行い、予算面からの経費抑制に努めた。
- ② 管理業務の合理化効率化のために実施した代表的な事例は以下のとおり。
 - ・公用車3台のうち2台(学長車、トラック)を廃止し(維持費約39万円/年)、運転手の派遣契約(約338万円/年)を終了した。
 - ・学内定期健康診断の契約を教職員と学生を一本化し複数年契約に、清掃業務を2ヶ年度契約に、学内警備業務を平成23年度から2ヶ年度契約として、経費を抑制した。
 - ・物品購入一般競争入札においてリバースオークションを試行した。
 - ・東京海洋大学及び横浜国立大学との物品の共同購入を平成24年度分から実施した。
- ③ 第1期中期目標中期計画期間の目的積立金により平成23年3月に新しい学生寮を竣工した。

《自己収入》

① スペースチャージ

平成23年度より「大学講義室等の一時貸付利用」について、本学ウェブサイトからのアクセスを容易にした。その結果、収入額は、平成22年度は415万円、平成23年度は638万円となり、1.6倍以上に増加した。平成24年度においても600万円弱となった。

② 外部資金

寄附事業以外のグローバルCOE、GP、科学技術人材育成費補助金、科学研究費補助金等、受託研究等を合わせると、平成22年度は101,500万円強、平成23年度は103,200万円強、平成24年度は77,700万円強と推移した。平成24年度はグローバル人材育成推進事業に採択されたが、科学技術人材育成費補助金及びグローバルCOEが終了したため、減額となった。

③ 寄附事業

寄附事業は平成22年度に大学院生(博士後期課程)奨学基金、被災学生支援基金、平成24年度に附属高等学校創立130周年記念募金を立ち上げ、6種(前述の3種のほか、遺贈による寄附、大学院生修学奨学基金(「あしなが」奨学金)、大学運営基金)の募金による寄附を募っており、全体では平成22年度17,500万円強、平成23年度18,900万円、平成24年度27,500万円弱と増加している。なお、平成24年度に寄附講座等を受け入れる組織を整備した結果、平成25年度には2件5,000万円の受入れが決まっている。

《財務情報に基づく財務分析結果の活用状況》

「平成21年度財務分析」並びに「平成22年度財務分析」において、自己財源による恒常的な施設及び設備への投資の必要性を把握したことを受け、「お茶の水女子大学教育環境整備プロジェクト」に基づく学生納付金等の自主財源による整備として、平成23年度予算では、「老朽化施設への対応・学内セキュリティ対策」を平成22年度当初予算より2,300万円(約20%)増額し、「専門教育に係る実験実習設備の自立的整備」を平成22年度当初予算より500万円(50%)増額を行った。また、平成24年度予算では、キャンパスの安全・安心のための施設設備の整備として、「老朽化施設への対応・学内セキュリティ対策」を平成23年度当初予算より約5,700万円(約40%)の増額を行った。

「平成23年度財務分析」において、本学は教育経費比率が17.6%と全国(5.7%)と比較して高く、大学として良い傾向にあることから、これを今後も維持していく必要性を認識し、平成25年度予算において、教育経費については平成24年度当初予算と同水準を確保した。

《資金の運用に向けた取組状況及びその運用益の活用状況》

本学では、運用益を奨学金等、学生への教育や支援に用いるという方向性のもと、安全性及び元本保証を原則に資金運用を始めた。しかし、景気低迷による超低金利の影響で、各年度の運用益は極めて少額に止まったことから、運用益は一般管理費の支出(光熱水費)に充てた。その結果、学生納付金負担の一般管理費を削減でき、その運用益相当額を本学独自の奨学金等の財源として充てることができた。

各年度の取組状況は以下のとおりであるが、景気動向が不安定な中、財務分析に基づくキャッシュ・フローの分析を行い、年々、運用額を引き上げ、安全性重視かつ積極的に運用した結果、運用益の改善が図られた。

第二期中期目標・中期計画期間における法人資金の運用管理に関する基本計画に基づき、各年度において資金運用計画を作成し、キャッシュ・フローの範囲内において運用を行った。

平成22年度・・・地方債10年公債残存1年、運用額3億円、運用益約26万円

平成23年度・・・大口定期預金1年、運用額6億円、運用益約48万円

平成24年度・・・大口定期預金1年、運用額7億円、運用益約160万円

《随意契約の適正化》

随意契約の適正化及び透明性を図るため、「国立大学法人お茶の水女子大学における随意契約の公表基準」を定めて本学ウェブサイト上で公開している。

随意契約の見直しの取組として、「随意契約見直し計画」に基づき、清掃や警備等の高額な契約案件について総合評価方式による複数年契約を実施していることに加え、随意契約で購入していた備品の一部について平成23年度からリバースオークションによる入札を開始した。

<p>I 業務運営・財務内容等の状況</p> <p>(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</p> <p>① 評価の充実に関する目標</p>
--

<p>中期目標</p>	<p>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た自己点検・評価指針を整備し、適切な項目・方法により評価を実施するとともに、第三者評価を受け、これらの評価結果を大学運営の改善に活かす。</p>
-------------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
<p>【21】</p> <p>1. 本学の教育研究の特性を考慮し、教育の質保証に関する取り組み及び研究活動を適切に評価し得る枠組みを構築し、平成24年度を目途に自己点検・評価を実施する。</p>	<p>【21-1】</p> <p>全学及び部局別の自己点検・評価を実施する。</p>	III	<p>① 4月に学内の自己点検・評価委員を対象に自己点検・評価に関する説明会（2回）を開催した。全学と大学院・文教育学部・理学部・生活科学部の各部局において自己点検・評価を開始し、10月にはその結果を自己評価書にまとめた。</p> <p>② 自己点検・評価の実施後には、外部評価として外部評価委員による書面調査（11月）と訪問調査（1月）を実施した。平成24年度は評価結果として外部評価報告書を取りまとめ、平成25年度は引き続き外部評価報告書の作成と、各部局等では改善への対応の実施、学内外への公表を行うこととした。</p>	
<p>【22】</p> <p>2. 教員の個人活動評価については、「教員活動状況データベース」を充実させ、評価項目の改善を行う。</p>	<p>【22-1】</p> <p>自己点検・評価の実施に向けて、教員活動状況データベースのシステムを改良する。</p>	III	<p>① データベースシステムを活用して教員の研究業績を抽出し、部局の自己点検・評価において研究の評価を実施した。</p> <p>② 現行のシステムは、教員の多様な活動を評価対象とするため入力項目が多岐にわたり煩雑となっていた。そこで入力実績と照らし合わせて項目の精査を行い、106項目から68項目に簡略化した。</p> <p>③ 研究業績の統計を可能とする新システムの導入に向けて、情報推進室と総合評価室による「教育研究情報の収集・発信システム検討ワーキンググループ」を学内に設置した。平成24年度は、企業によるシステムのデモンストレーションを実施するとともに、学内のデータ状況を調査するなど、導入に向けて検討を開始した。</p> <p>④ 新任教職員研修において、教員活動状況データベースシステムの説明を行い、入力の周知を図った。</p>	

<p>【23】 3. 自己点検評価及び第三者評価の評価結果を大学運営の改善に確実に反映させるための仕組みを整備し、実施する。</p>	<p>【23-1】 外部評価の実施に向けて、その体制を整備する。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>① 外部評価委員（計8名）と外部評価の実施方法について意見交換を行い、外部評価実施要項を作成した。 ② 外部評価において外部評価委員との面談を実施するため、現役学生及び卒業生（計8名）の選出を行い、平成25年1月に面談を実施した。 ③ 外部評価の結果を取りまとめた。平成25年度には、外部評価報告書を作成するとともに、その結果を受けた改善に取り組むこととした。</p>	
			<p>ウェイト小計</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	優れた教育・研究のリソースを国内外に効果的に発信する。
------	-----------------------------

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
【24】 1. 附属学校を含めた全学的情報発信システムを組織化し、情報受信者のニーズに応じた情報発信を有効に進める。	【24-1】 引き続き、情報受信者のニーズ調査結果を分析し、各情報受信者に適した情報発信方法を検討し、発信方法の改善を行う。	III	① 平成 23 年度実施した情報受信ニーズ調査結果の分析・検討を行い、平成 23 年度開設した Facebook に続き、Twitter 公式アカウントを平成 24 年度新たに開設し、在学生、卒業生、社会に向けての発信方法の改善を行った(10 月開設、3 月 16 日現在 Facebook 1,459 名、Twitter フォロワー853 名)。また、ウェブサイトのアクセス解析を行い、平成 25 年度に向けて検討を行った。 ② 広報インターンシップ生を活用し、大学広報に学生の視点を取り入れた広報誌（学報）の編集、大学グッズ商品企画、Facebook、Twitter 記事編集への参画を通して大学広報を推進した。 ③ 大学広報に在学生を参画させるため、平成 25 年 4 月からの実施に向けて「広報アテンダント」（登録制）の募集企画を策定した。 ④ 各附属学校園の教育研究成果を、大学及び各附属学校園のウェブサイト、学校教育研究部及び各附属学校園の紀要、報告書、書籍、パンフレット等を通じ発信した。また、各附属学校園別の英文パンフレットを作成・配布した。 ⑤ 各附属学校園教員の研究を大学で作成している「研究紹介集」に掲載できるように資料を作成した。また、附属学校園教員総覧を作成し、必要な部署に配布した。	
【25】 2. 教育研究成果を電子媒体等各種メディアを通して社会に積極的に発信する。	【25-1】 多言語版ホームページ、Facebook 等各種メディアを活用し、教育研究成果や教育改革の取組を積極的に社会に発信する。また、その閲覧状況を調査し、分析・評価を行う。	IV	① 機関リポジトリ「学術成果コレクション TeaPot」に新たなデータ 803 件を追加し、総登録件数は 35,012 件となった。国内の機関リポジトリ本文ありコンテンツ数のランキング（国立情報学研究所）では第 5 位である。 ② 博士学位論文のインターネット公開を推進するため、論文提出予定者に対し、機関リポジトリ「TeaPot」と、機関リポジトリの仕組みを利用した電子出版「お茶の水女子大学 E-book サービス」の周知を行った。 ③ 「お茶の水女子大学デジタルアーカイブズ」に新たなデータ 4 件（本学所	

		<p>蔵・広開土王碑拓本)を追加し、iPadによる高精細画像の閲覧が可能なサイトも構築した。また、アクセスログを分析・評価し、平成23年度に英文サイトを構築したことで欧米からのアクセスが増えたこと、歴史資料館の企画展示など関連イベントに連動してアクセス数が増えることを確認した。画像等の利用申請が52件(うち海外から2件)あった。</p> <p>④ 図書館ウェブサイトに関するアンケート調査を実施し、アクセスログでは把握できない利用者の意見・要望を把握し、新たにソーシャルブックマークボタンを付与するなど、改善に努めた。</p> <p>⑤ 大学ウェブサイトに「研究紹介検索」を公開した。</p> <p>⑥ 新たにストリーミング(動画配信)サーバの試行運用を開始した。</p> <p>⑦ Facebook及び平成24年度に新たに開設したTwitterを活用し、学内の諸活動や教育研究成果を配信した。</p> <p>⑧ ウェブサイト内のニュース記事を外国語で配信し、国際広報を推進した(直近の重要なニュース12件)。</p> <p>⑨ ウェブサイトのアクセス解析を行い、アクセス者の年齢、月別の訪問者の分析・評価を実施した。記事更新の直後のアクセス数の変化から、アクセス者の興味の傾向を知ることができた。</p> <p>⑩ 地方の受験生を獲得するため現地に赴き、同窓会組織(各県支部)を活用した大学広報、入試広報を実施することを決定し、評議員(広報推進室長)による宮崎県立西高等学校での講演と併せて大学紹介を実施した(平成25年2月、生徒約800名)。</p> <p>⑪ 関係部局がそれぞれ掲載し公表している教育情報を整理し、ウェブサイトを通じた情報発信のいっそうの体系化を図るため「教育情報の公表」としてまとめ発信した。平成24年度は「国際的な大学評価活動の展開」等に関する事項を新たに追加した。さらに、大学のグローバル化に向けた戦略的な国内外への教育情報の発信のため、英語版による公開(平成25年3月)を実施した。</p> <p>⑫ 大学ウェブサイトに教育改革プロジェクトの専用サイトを設け、発信を継続した。</p> <p>⑬ 本学が開発・実施した予約型奨学金及び新寮(お茶大SCC)について雑誌・新聞による報道が計8件(平成24年度)あった。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	
		<p>ウェイト総計</p>	

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項

1. 特記事項

1. 自己点検・評価に関する取組

(1) 全学及び部局別の自己点検・評価の実施

構築してきた枠組みに則り、次のとおり平成 24 年度に全学及び部局別（大学院、文教育学部、理学部、生活科学部）の自己点検・評価を実施した。

- ① 4月に学内の自己点検・評価委員を対象に自己点検・評価に関する説明会（2回）を開催した。全学と大学院・文教育学部・理学部・生活科学部の各部局において自己点検・評価を開始し、10月にその結果を自己評価書にまとめた。
- ② 自己点検・評価の実施後には、外部評価として外部評価委員による書面調査（11月）と訪問調査（1月）を実施した。平成24年度は評価結果として外部評価報告書を取りまとめ、平成25年度は引き続き外部評価報告書の作成と、各部局等で改善への対応を実施し、学内外への公表を行うこととした。

(2) 教員個人活動評価の体制整備

自己点検・評価に向けて、次のとおり「教員活動状況データベース」システムの改善を実施した。

- ① データベースシステムを活用して教員の研究業績を抽出し、部局の自己点検・評価において研究の評価を実施した。
- ② 現行のシステムは、教員の多様な活動を評価対象とするため入力項目が多岐にわたり煩雑となっていた。そこで入力実績と照らし合わせて項目の精査を行い、106項目から68項目に簡略化した。
- ③ 研究業績の統計を可能とする新システムの導入に向けて、情報推進室と総合評価室による「教育研究情報の収集・発信システム検討ワーキンググループ」を学内に設置した。平成24年度は、企業によるシステムのデモンストレーションを実施するとともに、学内のデータ状況を調査するなど、導入に向けて検討を開始した。
- ④ 新任教職員研修において、教員活動状況データベースシステムの説明を行い、入力の周知を図った。

(3) 外部評価に向けた体制整備

- ① 外部評価委員（計8名）と外部評価の実施方法について意見交換を行い、外部評価実施要項を作成した。
- ② 外部評価において外部評価委員との面談を実施するため、現役学生及び卒業生（計8名）の選出を行い、平成25年1月に面談を実施した。
- ③ 外部評価の結果を取りまとめた。平成 25 年度には、外部評価報告書を作成するとともに、その結果を受けた改善に取り組むこととした。

2. 情報提供に関する取組

(1) 各種メディアによる社会への発信

- ① 関係部局がそれぞれ掲載し公表している教育情報を整理し、「教育情報の公表」としてウェブサイトを通じて発信した。平成24年度は「国際的な大学評価活動の展開」等に関する事項を新たに追加した。さらに、大学のグローバル化に向けた国内外への教育情報の戦略的発信のため、英語版による教育情報の公開（平成25年3月）を実施した。
- ② 機関リポジトリ「学術成果コレクション TeaPot」に新たなデータ803件を追加し、総登録件数は35,012件となった。国内の機関リポジトリ本文ありコンテンツ数のランキング（国立情報学研究所）では第5位である。
- ③ 「お茶の水女子大学デジタルアーカイブズ」に新たなデータ4件（本学所蔵・広開土王碑拓本）を追加し、iPadによる高精細画像の閲覧が可能なサイトも構築した。
- ④ 博士学位論文のインターネット公開を推進するため、論文提出予定者に対し、機関リポジトリ「TeaPot」と、機関リポジトリの仕組みを利用した電子出版「お茶の水女子大学E-bookサービス」の周知を行った。
- ⑤ 本学が開発・実施した予約型奨学金及び新寮（お茶大SCC）について雑誌・新聞による報道が計8件（平成24年度）あった。
- ⑥ Facebook及び平成24年度に新たに開設したTwitterを活用し、学内の諸活動や教育研究成果を配信した。

(2) 国内外への情報発信力強化と発信方法の改善

- ① 大学ウェブサイトに教育改革プロジェクトの専用サイトを設け、発信を強化した。
- ② 大学ウェブサイトに「研究紹介検索」を公開した。
- ③ 新たにストリーミング（動画配信）サーバの試行運用を開始した。
- ④ ウェブサイト内のニュース記事を外国語で配信し、国際広報を推進した（直近の重要なニュース12件）。
- ⑤ 平成23年度開設したFacebookに続き、Twitter 公式アカウントを平成24年度新たに開設し、在学生、卒業生、社会に向けての発信方法の改善を行った（10月開設、3月16日現在Facebook 1,459名、Twitterフォロワー853名）。
- ⑥ 広報インターンシップ生を活用し、大学広報に学生の視点を取り入れた広報誌（学報）の編集、大学グッズ商品企画、Facebook、Twitter記事編集への参画を通して大学広報を推進した。
- ⑦ 大学広報に在学生を参画させるため、平成25年4月からの実施に向けて「広報アテンダント」（登録制）の募集企画を策定した。

- ⑧ 地方の受験生を獲得するため、同窓会組織（各県支部）を活用した大学広報、入試広報を実施することを決定し、評議員（広報推進室長）による地方の高等学校での講演と大学紹介を実施した。
- ⑨ 各附属学校園の教育研究成果を、大学及び各附属学校園のウェブサイト、学校教育研究部及び各附属学校園の紀要、報告書、書籍、パンフレット等を通じ発信した。また、各附属学校園別の英文パンフレットを作成・配布した。

(3) 閲覧状況の調査と分析・評価

- ① 大学ウェブサイトのアクセス解析を行い、アクセス者の年齢、月別の訪問者の分析・評価を実施した。記事更新の直後のアクセス数の変化から、アクセス者の興味の傾向を知ることができた。
- ② 図書館ウェブサイトに関するアンケート調査を実施し、アクセスログでは把握できない利用者の意見・要望を把握し、新たにソーシャルブックマークボタンを付与するなど、改善に努めた。
- ③ デジタルアーカイブズのアクセスログを分析・評価し、平成23年度に英文サイトを構築したことで欧米からのアクセスが増えたこと、歴史資料館の企画展示など関連イベントに連動してアクセス数が増えることを確認した。

2. 「共通の観点」に係る取組状況

（自己点検・評価及び情報提供の観点）

○ 中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の着実な取組及びその結果の法人運営への活用が図られているか。

- ① 中期計画・年度計画の進捗管理においては、平成22年度に進捗管理システムを導入し随時進捗状況の確認が可能のほか、実施状況の情報について全学的な共有が可能である。また、年度計画の進捗状況の確認のため中間ヒアリングを実施しており、計画の着実な実施が確認できる体制となっている。
- ② 自己点検・評価の取組及びその結果の活用については、平成24年度の実施に向けて、平成22年から教育研究の多様性及び質保証の観点を取り入れて諸規程を改定し、自己点検・評価体制を整備した。自己点検・評価の実施に当たっては、実施マニュアルを整備して全学的な説明会を実施し、作成した自己評価書をもとに外部評価（書面調査及び訪問調査）を受審した。評価書等は、ウェブサイトへの掲載により学内外に公表されるほか、改定した諸規程により、評価結果を運営に反映させる体制も整備されている。
- ③ 教員個人活動評価の実施においては、教員活動状況データベースを用いて実施しており、平成22年度～23年度にかけて研究の量的評価のみでなく質的評価の観点を取り入れて評価項目を改善したほか、平成24年度に教員の負担軽減のため項目数の削減を行った。さらに、研究業績の統計が可能となり、かつ利便性が向上する新シ

ステムの導入に向けて、ワーキンググループを設置して検討を開始した。

○ 情報公開の促進が図られているか。

本学では、全学組織である広報推進室を中心に関連部局と連携して、1) 附属学校を含めた全学的情報発信システムを組織化し、情報受信者のニーズに応じた情報発信を有効に進めること、2) 教育研究成果を電子媒体等各種メディアを通して社会に積極的に発信すること、の2つの目標を掲げ平成22年度から平成24年度に以下の内容について改善又は推進した。

学内部局及び卒業生に対して「情報受信者ニーズに関する聞き取り調査」を行い、大学広報誌の掲載内容の改善、ウェブサイトの改善、教育研究情報の公開、在学生を含む大学構成員による大学全体の広報活動を積極的に行った。取組の具体的内容は以下のとおりである。

特に、① 大学広報誌「GAZETTE」のリニューアル、② 大学紹介ビデオ2011（日・英）の制作、③ 本学のリーダーシップ教育の広報用DVD（日・英）の制作、④ 新たにFacebook及びTwitterを開設・運用、⑤ 大学ウェブサイトを全面改定（日・中（繁体、簡体）、韓）して公開、⑥ 「デジタルアーカイブズ」英文サイトを開設、⑦ 学内正門横に「お茶大インフォメーション・プラザ」（広報拠点）を開設、⑧ 大学で実施する講義、情報や関連する動画コンテンツを一部公開、⑨ 学生広報アテンダント制度を構築し、平成25年度から実施することを決定、⑩ 各附属学校園の教育研究成果を、大学及び各附属学校園のウェブサイト、各附属学校園の紀要、報告書、書籍等を通じ発信、⑪ 各附属学校園別の英文パンフレットを作成・配布、⑫ 附属学校園教員総覧を作成・配布、⑬ 同窓会組織を活用した大学広報・入試広報を実施することを決定し、平成24年度に評議員（広報推進室長）による地方の高等学校での講演と大学紹介を実施、⑭ 本学ウェブサイトで公表する「教育情報の公開」に「国際的な大学評価活動の展開」等に関する事項を新たに追加、さらに大学のグローバル化に向けた戦略的な国内外への教育情報の発信のため、英語版による教育情報の公開（平成25年3月）を実施した。

以上に述べたように、組織的な取組として、多言語版ウェブサイト、Facebook等各種メディアを活用し、教育研究成果や教育改革の取組を積極的に社会に発信した。

I 業務運営・財務内容等の状況

(4) その他業務運営に関する重要目標

① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	キャンパス環境を整備する。
------	---------------

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
【26】 1. キャンパスランドデザインに基づき、エコロジー、ユニバーサルデザイン化に配慮したキャンパス整備計画を策定し、それに基づくキャンパス環境の整備を進める。	【26-1】 施設設備整備長期計画に基づき、老朽化対策及び安全対策を推進する。	III	老朽化対策として次のことを実施した。 ① 施設整備費補助金（平成 24 年当初）として学生センター棟耐震改修整備、附属図書館冷熱源設備改修整備を行った。 ② 営繕事業で教育環境の整備を目的とした構内トイレ改修として、理学部 3 号館トイレの全面改修を行った。 ③ 教育研究環境整備として附属小学校第 1 校舎（低学年棟 1～3 階）の可動間仕切りの更新及び床フローリング表面研磨塗装、壁・天井塗装塗替えを行った。 ④ 教育研究環境整備として附属小学校第 2 校舎 2 階プレイルームの床フローリング張替え、壁・天井塗装塗替えを行った。 ⑤ 各種機器の老朽化度を調査した設備台帳を整備して、維持管理に活用した。 ⑥ 教育研究環境整備として附属高等学校校舎照明設備改修を行い、照度不足を解消した。 ⑦ 学生センター棟改修に伴い、撤去した再使用可能な照明器具を老朽化した建物に移設した（計 40 台）。	
【27】 2. 施設設備の有効活用の観点から施設マネジメント計画に基づく点検・評価を行い、施設設備の有効活用を行う。	【27-1】 ① 建物毎に利用実態を調査し、施設点検評価等による研究室・実験室等の共通スペース化を促進する。	III	平成 25 年度に耐震改修等を予定している共通講義棟 3 号館については、各部屋の利用状況を調査し集約化を図ることで共通スペースを確保した。確保したスペースは学生からの要望が強かった学生控室・ロッカー室等に再配分した。1 階の機械室を廃止し、新たにグローバル女性リーダー育成のための「外国語自律学習システム E-learning Plaza」のスペースを確保した。	

	<p>【27-2】</p> <p>② 既施設の有効利用と教育研究の変化に応じたスペースの再配分を行う。</p>	III	<p>既施設の有効利用、教育研究の変化に対応したスペース配分のため次のことを実施した。</p> <p>① 外国人研究者が宿泊する大塚クラブ（大塚宿舎）に、高速インターネット接続サービスが利用できるように改修整備を実施した（計12部屋）。</p> <p>② 人間文化創成科学研究科・全学共用研究棟2階のスペースをジェンダー研究センターに配分した（4室、188㎡）。</p> <p>③ 耐震改修が完了した学生センター棟3階に国際交流系のセンター機能を集約するためにスペースを再配分した（11室、322㎡）。</p> <p>④ 学生がアクセスしやすいように、文教育学部1号館に外国語教育センターを移転した。</p>	
<p>【28】</p> <p>3. 設備機器の更新時に省エネ型機器の導入及び主要設備機器の効率的な運用による地球温暖化対策を行う。</p>	<p>【28-1】</p> <p>省エネ機器の導入及び機器の効率的運用による地球温暖化対策を行う。</p>	III	<p>地球温暖化対策として次のように省エネ機器を導入し、機器を効率的に運用できるように整備した。</p> <p>① 附属図書館冷熱源設備を高効率モジュールチラーに更新した。また、暖房を中央ボイラーから切り離したことで、夜間・休日時間外のボイラー運転をする必要がなくなったためガス消費量を1日平均208㎡削減し大幅な省エネを実現した。</p> <p>② 学生センター棟の屋上防水改修に伴い外断熱材を設置し、最上階の室温の省エネ対策を行った。また、高効率ガスヒートポンプエアコン（8台）及び電気室の変圧器（2台）を省エネ型に更新したほか、廊下・エレベータホール照明を人感センサーによる点滅とし、窓側照明を外光の明るさにより照明の出力を自動調整する器具を採用した。</p> <p>③ 構内の誘導灯をLED照明に更新した（計10台）。</p>	
<p>【29】</p> <p>4. 本学の歴史的建造物の適切な保存整備を行う。</p>	<p>【29-1】</p> <p>本学の歴史的建造物の保存整備を行う。</p>	III	<p>歴史的建造物の保存整備のため次のことを実施した。</p> <p>① 歴史的建造物である大学講堂を適切に維持するため、巡回調査を行い塗装剥がれの塗装塗替えを行った。</p> <p>② 大学本館1階正面外壁・スロープ面、大学正門門柱・敷石の高圧洗浄を行い汚れを落とし、建物の維持保存を行った。</p> <p>③ 大学本館、大学講堂の床下換気口（鋳鉄製）の塗装塗替えを行った。</p>	
			ウェイト小計	

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	1. 労働安全衛生法に基づく安全管理の体制を整備する。 2. 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する。 3. 情報セキュリティを強化する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
【30】 1. 学内危険箇所リストを平成 22 年度中に作成するとともに、定期的な危険箇所点検・改修、危険物質管理を推進し、安全性の高い学内環境を整備する。	【30-1】 学内環境の定期的な点検・改修整備を実施するとともに、危険物質管理を徹底する。	III	次のように学内環境の定期的な点検・改修整備を実施し、危険物質管理を徹底した。 ① 構内樹木について、台風等による落下防止のため、事前に枯木伐採と枝下ろしを行った。 ② 構内既存樹木調査（位置、樹種、樹高、幹廻り）を行い、緑化台帳を整備し維持管理に活用した。 ③ 附属幼稚園園庭の貴重な樹木及び倒木の危険性のある樹木について、樹木医による樹木診断を行い、倒木による安全対策を実施した。 ④ 照度が基準に満たない教室の照明器具の取替えと増設を行った（附属高等学校校舎）。 ⑤ 外構排水桝周辺の水溜まり解消の為、学内排水桝清掃実施計画を策定し、附属幼稚園・小学校・高等学校の外構及び附属図書館中庭周辺の排水桝清掃を実施した。 ⑥ 大学食堂の内部階段室に手摺（2 段）を設置し、安全対策を行った。 ⑦ 生協自動販売機前の階段に外灯を設置した。 ⑧ 実験室等の換気扇を一斉点検し、不良箇所の修繕を行った。 ⑨ 薬品管理講習会及び廃水・廃液管理講習会、高圧ガス保安講習会を開催し、危険物質管理の徹底を図った。	

<p>【31】 2. 安全・衛生に係る有資格者の育成を進めるほか、労働安全衛生法を踏まえた安全意識向上のための方策を講じる。</p>	<p>【31-1】 安全・衛生管理に関する意識を向上させるための教育を推進し、安全・衛生に係る講習会を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>安全・衛生管理に関する意識を向上させるために、薬品管理講習会及び廃水・廃液管理講習会（4月）、衛生管理者試験受験対策講習会（7月）、高圧ガス保安講習会（10月）等の安全・衛生に係る講習会を実施した。その結果、以下のような教育効果があった。</p> <p>① 施設環境チーム内で、防火・防災管理者資格を計13名が取得済みとなった（平成24年度は2名が取得）。</p> <p>② 防災センター要員・自衛消防業務講習を受講し1名が資格を取得した。</p> <p>③ 衛生管理者については、平成24年度は6名が資格を取得し、大学全体では64名となった。</p>	
<p>【32】 3. 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を進めるとともに、地元自治体と協力した実践的な防災活動体制及び安否確認を含めた災害時の対応システムを整備する。</p>	<p>【32-1】 ① 大学と附属学校の連携を強化して、災害時のマニュアルの作成等、安全管理の促進を図る。また、地元自治体と連携して、帰宅困難者の受入れ等、災害時における相互協力について協議する。</p>	<p>III</p>	<p>学内で災害発生時の安全教育として、次の取組を実施した。</p> <p>① 6月に避難訓練、10月に総合防災訓練を実施し、災害発生時の対応を再確認したほか、備蓄品の見直しを行った。附属学校園では、附属学校園主体のもと、大学の施設環境チーム環境安全係と連携し、各校園で避難訓練を実施した。</p> <p>② 11月に学園祭実行委員会主体の避難訓練実施を補助した。</p> <p>③ 附属図書館では独自に防災訓練を実施し、地震災害発生時の対応を再確認した。</p> <p>④ 学内防災隊組織（自衛消防隊）を関係法令と整合し見直しを図ることとし、危機管理マニュアルの内容等についても一部修正を行うこととした。</p> <p>⑤ お茶の水女子大学消費生活協同組合と、災害発生時の協力について協定書を締結した。</p> <p>⑥ 文京区に要請されている帰宅困難者の受入れについて、受入れ人数を検討するとともに、一時避難場所となる建物及び使用可能な部屋の利用計画を策定した。</p>	
	<p>【32-2】 ② 附属学校向け安全教育及び防災講習会を開催する。</p>	<p>III</p>	<p>危機管理マニュアルの見直し、各種の防災訓練、避難訓練、安全教室及び安全点検を実施したほか、附属高等学校では池袋防災館での新入生を対象とした講習会を実施、附属中学校では大塚警察署による安全講習会を開催、附属小学校では児童対象として交通安全教室、防犯教室、不審者対応訓練、起震車及び煙ハウス体験を、教員対象として救急法講習会、不審者対応訓練を警察署及び消防署により実施、附属幼稚園では園児の避難訓練時に職員を対象として消防署による避難誘導の指導・助言、消火器使用の指導、救命講習会を実施した。</p>	

<p>【33】 4. 情報セキュリティ及びコンプライアンスを強化するための情報基盤システムを段階的に整備する。</p>	<p>【33-1】 ① 全学ネットワーク構成の見直しを行い、情報セキュリティの強化を図る。</p>	<p>III</p>	<p>以下のように、全学ネットワーク構成の見直しを行い、情報セキュリティの強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 業務ネットワークのフォレンジックシステム（ログや記録、状態を詳細に調査し、過去に起こったことを立証する証拠を集めるシステム）、全職員のメールアーカイブの導入及び時刻認証局の契約により、デジタルデータの証拠能力を高め、内部統制対応に寄与した。 ② 平成24年度に導入した仮想サーバをキャンパスクラウドとして運用し、既存サーバの移行5台、新規サーバ6台の計11台を集約することにより、学内リソースの有効活用を図った。クラウドサービスのスタンバイサーバの準備が容易になり、ダウンタイムを最小にすることで利用者の便宜を向上させつつ、セキュリティ強化も行えた。 ③ 図書館業務システム、機関リポジトリシステムの更新を実施した。 ④ 山口大学との間で実施中のサーバ類の遠隔バックアップについて、更なる強化を図るため、正式協定の検討を行った。 ⑤ 引き続き、奈良女子大学との間で事務情報の遠隔バックアップの検討を行い、平成25年度中の構築を具体的目標に設定した。 ⑥ 情報推進室のもとにネットワーク見直しワーキンググループを設け、全学的な情報システムの改善と業務の効率化について検討し、全学的ビジョンとして「情報ランドデザイン」を策定することをCIO（最高情報責任者）である学長に提言した。 ⑦ 公衆Wi-Fiを導入して来学者のインターネット接続の便宜を図るとともに、本学構成員に限定した学内ネットワークのセキュリティを確保した。 	
---	---	------------	---	--

	<p>【33-2】</p> <p>② 引き続き、情報セキュリティ関連規程を整備するとともに、大学構成員の情報セキュリティ意識を高めるための研修を実施する。</p>	III	<p>① 「情報システム非常時行動計画に関する規程」、「情報セキュリティ監査実施手順」を策定した。</p> <p>② 「学生のSNS利用における注意喚起」文書を作成し、平成25年度の新入生に配布する準備を行った。</p> <p>③ 新任教職員研修において情報セキュリティについての講義を行い、新たに学科・センター等のアカデミック・アシスタント向け講習会3回を開催した。</p> <p>④ 情報セキュリティ業務に関わる職員を対象に、本学ネットワークから不正なアクセスがあったとの通報を受けたというシナリオに基づく「情報インシデント対応訓練」を実施した。</p> <p>⑤ 平成25年度に評議員向け情報セキュリティ講習会を実施することを決定し、準備を開始した。</p> <p>⑥ 新たにE-learningによる「情報セキュリティ研修」を開発し、試行運用を開始した。</p>	
	<p>【33-3】</p> <p>③ 機密性の高い個人情報の管理実態を調査し、評価を実施する。</p>	III	<p>機密性の高い個人情報の保有管理実態について全学調査を実施し、チーム・講座・センターなど117部署121件の回答を集約して、評価分析を行った。概ね適切な措置がとられていたが、管理記録の保存、責任体制の明確化には改善の余地があることから、各部署の実態に即した内規・ガイドラインの整備を推奨する通知を行った。</p>	
			ウェイト小計	

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 法令遵守に関する目標

中期 目標	<p>1. 本学の信頼性と公正性を確保するため、法令遵守の運営体制を整備する。</p> <p>2. 人権擁護を推進する。</p>
----------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
<p>【34】</p> <p>1. 適切な法令の実施が保障される法人運営体制を構築するため、法令遵守の取り組みを統括する組織を平成23年度までに設置し、法令遵守状況の監視を行う。</p>	<p>【34-1】</p> <p>定期的に会議を開催し、問題点の抽出、対策を検討して早期対応を図り、法令遵守状況の監視を行う。</p>	III	<p>平成24年11月に「国立大学法人お茶の水女子大学コンプライアンスの推進に関する規程」を制定し、平成23年度に暫定的に組織化した「コンプライアンス推進会議」を正規に設置した。同会議において、法令遵守上の問題点の抽出・対策を検討し早期対応策を図り、法令遵守状況の監視を引き続き実施した。</p> <p>また、コンプライアンス強化のため、平成23年度に設置を決定した「学外公益通報窓口」を平成24年度から開設した。</p>	
<p>【35】</p> <p>2. 法令遵守に関する研修を組織別、階層別に行う。</p>	<p>【35-1】</p> <p>引き続き、全教職員を対象としたコンプライアンス研修を実施する。</p>	III	<p>平成24年度は教員を主として、教職員を対象に、平成24年11月と平成25年1月に計3回、監査法人から派遣された講師により「コンプライアンス研修—公的研究費の適正執行について—」を3回開催した。</p>	
<p>【36】</p> <p>3. 附属学校を含めて人権擁護に関する意識改革を行うとともに、学内の体制を見直し、改善する。</p>	<p>【36-1】</p> <p>平成22年度に策定した「人権擁護推進のためのアクションプラン」に基づき、セクシュアル・ハラスメント等人権委員会において実施した全学実態調査を分析し、必要に応じてさらに改善等を行う。</p>	III	<p>① 平成23年度に教職員を対象に実施した人権擁護に関する全学実態調査のデータの集計分析を行い、調査結果報告書として公表したほか、学生を対象に実態調査を実施した。</p> <p>② 人権擁護推進のためのアクションプランの進捗状況について中間評価（自己評価）を実施した。アクションプランの実施により平成23年度～24年度に取り組んだ状況をまとめ、当初予定されたとおりに進行していることを中間評価で確認した。</p> <p>③ 教育研究評議会評議員を対象とした研修及び学科、コース、講座等で勤務する非常勤職員向けのWEB上での研修を初めて実施したほか、学生を対象とした小規模な（学科単位の）研修を試行的に実施した。</p> <p>④ 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沿って、問題解決手続きの「通知」と「調整」を実施できるように、セクシュアル・ハラスメント等人権委員会規則を改正し、通知委員会規程を制定した。</p>	

	ウェイト小計	
	ウェイト総計	

(4) その他の業務運営に関する重要事項に関する特記事項

お茶の水女子大学

1. 特記事項

1. 施設に関する取組

既設施設の有効利用等のため、次のことを実施した。

- ① 共通講義棟3号館（平成25年度に耐震改修等を予定）について、各部屋の利用状況を調査の上、集約化により確保した共通スペースを学生の要望が強かった学生控室・ロッカー室等に再配分するとともに、新たにグローバル女性リーダー育成のための「外国語自律学習システムE-learning Plaza」のスペースを確保した。
- ② 外国人研究者が宿泊する大塚クラブ（大塚宿舎）について、高速インターネット接続サービスが利用できるように改修整備を行った（計12部屋）。
- ③ 人間文化創成科学研究科・全学共用研究棟2階のスペースをジェンダー研究センターに配分（4室、188㎡）するとともに、耐震改修した学生センター棟3階に国際交流系のセンター機能を集約するためにスペースを再配分した（11室、322㎡）。

2. 安全管理に関する取組

(1) 安全・衛生管理に関する意識を向上させるため、薬品管理講習会、廃水・廃液管理講習会（4月）、衛生管理者試験受験対策講習会（7月）、高圧ガス保安講習会（10月）等の安全・衛生に係る講習会を実施した。また、施設環境チーム内で、平成24年度は2名が防火・防災管理者資格を取得し、計13名の者が取得済みとなったほか、防災センター要員・自衛消防業務講習を受講し1名が資格を取得した。さらに、衛生管理者について、平成24年度は6名が資格を取得し、大学全体で64名となった。

(2) 災害発生時の安全管理のため、大学と附属学校園が連携し、次の取組を実施した。

- ① 6月に避難訓練、10月に総合防災訓練を実施し、備蓄品の見直しを行った。また、附属学校園主体の避難訓練等を行った。
- ② お茶の水女子大学消費生活協同組合と災害発生時の協力について協定を締結したほか、文京区から要請されている帰宅困難者の受入れについて、受入れ人数の検討を行い、一時避難場所となる建物と使用可能な部屋の利用計画を策定した。

(3) 次のような全学ネットワークの見直しを行い、情報セキュリティの強化を図った。

- ① 業務ネットワークのフォレンジックシステム（通信データ等を記録・保存して証拠として残す仕組み）、全職員のメールアーカイブの導入及び時刻認証局の契約により、デジタルデータの証拠能力を高め、内部統制対応に寄与した。
- ② 平成24年度に導入した仮想サーバをキャンパスクラウドとして運用し、サーバ11台（既存5台、新規6台）を集約して学内リソースの有効活用を図った。クラウドサービスのスタンバイサーバの準備が容易になり、利用者の便宜を向上させつつ、セキュリティ強化も行うことができた。
- ③ 山口大学との間で実施中のサーバ類の遠隔バックアップの更なる強化のために正式協定の検討を行うとともに、引き続き、奈良女子大学との間で事務情報の遠隔バックアップの検討を行い、平成25年度中の構築を具体的目標に設定した。

④ 公衆Wi-Fiを導入して来学者のインターネット接続の便宜を図るとともに、本学構成員に限定した学内ネットワークのセキュリティを確保した。

(4) 次のような情報セキュリティ関連規程の整備や研修等を行った。

- ① 「情報システム非常時行動計画に関する規程」、「情報セキュリティ監査実施手順」を策定したほか、「学生のSNS利用における注意喚起」文書を作成し、平成25年度の新入生に配布する準備を行った。
 - ② 新任教職員研修で情報セキュリティについての講義を行うとともに、新たにアカデミック・アシスタント向け講習会3回を開催したほか、情報セキュリティ業務に関わる職員を対象に「情報インシデント対応訓練」を実施した。
- (5) 機密性の高い個人情報の保有管理実態について全学調査を実施し、117部署121件の回答を集約して評価分析を行った。概ね適切な措置がとられていたが、更なる改善のため、各部署の実態に即した内規・ガイドラインの整備を推奨する通知を行った。

3. 法令遵守に関する取組

人権擁護推進のため、次の取組を行った。

- ① 教職員対象の人権擁護に関する全学実態調査（平成23年度実施）のデータ分析を行い、調査結果報告書を公表したほか、学生対象の実態調査を実施した。
- ② 人権擁護推進のためのアクションプランの進捗状況について中間評価（自己評価）を実施し、平成23年度～24年度の取組状況をまとめるとともに当初予定どおりに進行していることを確認した。
- ③ 教育研究評議会評議員対象の研修、非常勤職員向けのWEB研修を初めて実施したほか、学生対象に学科単位の小規模な研修を試行的に実施した。

4. 公的研究費の不正使用防止に関する取組

- ① 契約チームと研究協力・社会連携チームを中心に、日々の業務を通じて研究者と事務職員が十分なコミュニケーションを取り不正防止に努めた。また、一部の研究プロジェクトについては、プロジェクトの責任者（副学長）や教員、研究者、事務職員らが定期的にミーティングを行って研究費の使用に係る問題点を共有し、公的研究費の不正使用防止に努めた。
- ② 新任教職員研修において、研究倫理に関する説明とコンプライアンス意識のアンケートを行い、研究費の不正使用の防止に係る取組や研究費の使用に関するQ&A等の啓蒙活動を行った。
- ③ 研究費の適正な執行の観点から、教職員を対象に外部講師（監査法人）によるコンプライアンス研修を開催し、コンプライアンス意識の向上を図った。

5. 保有資産の有効活用に関する取組

志賀高原、館山の両大学保有施設の稼働率や収支状況の分析を行い、今後の利用計画の

検討を行った。館山については、隣接する教育研究施設が教育関係共同利用拠点に指定されたことにより、大学・大学院等の実習プログラムが増え、近年、横ばいであった利用者数がやや増加した（平成23年度より約5%増）。

2. 「共通の観点」に係る取組状況

（その他の業務運営の観点）

○ 法令遵守（コンプライアンス）及び危機管理体制が確保されているか。

〈公的研究費の不正防止、教員個人に対して寄附された寄附金の取扱い及び研究に関するコンプライアンスについて〉

- ① 平成22年度～23年度に、研究倫理に関する問題を検討するため、コンプライアンス意識の浸透等に関するアンケート調査を実施した。その結果を踏まえ、大学のウェブサイトの改善や各種倫理審査委員会の内容をより体系的に分かりやすく整理（ハンドブックの作成等）して周知すること等の改善策を引き続き検討することとした。
- ② 平成24年度に人文社会科学の倫理審査委員会を新たに設置し、倫理的・社会的観点から、調査対象者や実験対象者を扱う人文社会科学が適正に実施されることを目的に審査体制を整備した（平成24年度実績：46件）。
- ③ 新任教職員研修において研究倫理に関する説明や研究費の不正使用防止に係る啓発活動を行ったほか、教職員を対象に、法令順守や研究費の適正な執行等の観点から教職員を対象に監査法人等の外部講師や監事によるコンプライアンス研修を毎年度開催し、コンプライアンス意識の向上を図った。
- ④ 教員個人に対する寄附金の取扱いについて、財団等の研究助成金に応募する際には大学を通じて申請することとする体制を周知している。さらに、平成24年度は取組の徹底のため、本学の研究助成ウェブサイトにて『助成金の採択を受けた場合には、大学への寄附手続きを行ってください。』と新たな記載を追加して注意喚起を行い、助成寄附金の大学を通じた適正な管理に努めた。
- ⑤ 法令遵守の推進体制を整備するためのワーキンググループを平成22年度に設置した。平成23年度は、コンプライアンス推進のための取組について検討するとともに、「学外公益通報窓口」の設置を決定した。平成24年度は、「コンプライアンスの推進に関する規程」を制定し、コンプライアンス推進会議を設置した。

〈セクシュアル・ハラスメント等人権問題について〉

- ① 平成22年度に、セクシュアル・ハラスメント等人権委員会において、人権侵害に関する全学的な実態調査の段階的実施、人権に関する新たな問題への対応、相談体制の強化などについて検討し、「人権擁護のためのアクションプラン」を制定した。
- ② 平成23年度に、セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談室の開室日を週2日から週4日に拡大し、相談体制を強化するとともに、平成24年1月にハラスメント等の入権問題について教職員を対象に全学実態調査を実施した。
- ③ 平成24年度に、平成23年度に実施した全学実態調査の調査結果の概要を作成する

とともに、教育研究評議会評議員対象の研修や教室系の非常勤職員向けのWEB研修を初めて実施したほか、学生対象に学科単位の研修を試行的に実施した。平成25年1月には、学生を対象にハラスメント等に関する実態調査を実施した。

〈情報セキュリティについて〉

- ① 全学認証サーバやメールサーバ、図書館システム等古いシステムを更新し、併せてセキュリティ強化を図った。また、教職員対象のセキュリティ講習会や新任教職員研修での情報セキュリティ講習を行うなど、教職員への啓蒙活動を実施した。
- ② コンプライアンス体制については、学長の下に情報セキュリティに関する意思決定を行う「最高情報会議」を設置するとともに、担当副学長の下に「情報セキュリティ委員会」を置き、情報事故発生時の体制を整備したほか、「情報セキュリティ監査規程」等関連諸規程を制定した。システム面においては、業務ネットワークのフォレンジックシステム、教職員のメールアーカイブの導入及び時刻認証局の契約により、デジタルデータの証拠能力を高めた。
- ③ 個人情報の管理実態について全学的なアンケート調査を実施し、各部署の実態を把握するとともに、個人情報の取り扱いに関する内規・ガイドラインの整備を推奨する通知を行った。

〈危機管理体制について〉

- ① 平成22年度に、新たに企画経営統括本部の下に「危機管理総括職」を置き、大学及び附属学校における危機管理について総括的に対応することとした。
- ② 平成23年度は、東日本大震災を受け、危機管理マニュアルの見直し（携帯版も作成）、各種の防災訓練、避難訓練、安全教室及び安全点検を実施したほか、警備員の配置、防犯訓練の実施、防犯監視システム、通報システムの作動確認及び点検整備を行った。また、文京区と震災時における具体的な協力体制や実践的な防災活動の実施に向けて協議し、協力体制を確認するとともに、備蓄食料品等についての協力体制についても情報交換を行った。
- ③ 平成24年度は、お茶の水女子大学消費生活協同組合と災害発生時の協力について協定を締結したほか、文京区から要請されている帰宅困難者の受入れについて受入れ人数の検討を行い、一時避難場所となる建物と使用可能な部屋の利用計画を策定した。また、各附属学校園において、生徒、教員を対象に防災・防犯等安全教育に関する各種講習会を警察署及び消防署の協力の下で実施した。
- ④ 各年度を通じ、防災訓練、避難訓練を実施し、災害発生時の対応を再確認したほか、新入生オリエンテーションにおいて安全教育講習会を開催するとともに、教員及び学生の安全・衛生管理に関する意識を向上させるため、「毒物・劇物の取扱いに関する薬品管理講習会」、「高圧ガス取扱講習会」及び「廃液・廃水講習会」を開催した。また、衛生管理者講習会等の各種講習会を開催し、衛生管理者や防火・防災管理者等の有資格者を毎年輩出した。

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

III 短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 12億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	1 短期借入金の限度額 12億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れの遅延及び事故の発生等により、緊急に必要となる対策費として借入れをすることが想定される。	該当なし

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績
なし	特になし	

V 剰余金の使途

中期計画	年度計画	実績
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	支出実績なし

VI その他 1 施設・設備に関する計画

中期計画			年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源
・小規模改修 総額 156		国立大学財務・経営センター 施設整備費交付金 (156)	・ライフライン再生 附属図書館空調設備改修 ・学生支援センター改修 ・小規模改修 総額 341		施設整備費補助金 (315) 国立大学財務・経営センター 施設費交付金 (26)	・ライフライン再生 附属図書館空調設備改修 ・学生支援センター改修 ・小規模改修 総額 341		施設整備費補助金 (315) 国立大学財務・経営センター 施設費交付金 (26)
(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。 (注2) 小規模改修について平成22年度以降は平成21年度同額として試算している。 なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。			注) 金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。					

○ 計画の実施状況等

- ・ライフライン再生：附属図書館の老朽化した冷熱源設備を高効率モジュールチラーに計画どおり更新したことで、図書館の休日・時間外運転時の省エネを図った (90 百万円)
- ・学生支援センター改修：耐震性が著しく低く、経年による老朽化が進行していた建物の全面改修を計画どおり実施し、学生支援施設としての機能改善を図った。(225 百万円)
- ・小規模改修：営繕事業として、学生から改修の要望が強かった理学部3号館のトイレの全面改修(洋式化)を実施した。(26 百万円)

VII その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>人事方針、人事交流および職員の育成方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 法人本部のマネジメント機能を強化し、教育研究の充実に力点を置きつつ、戦略的な人事政策・資源配分を行う。 ○ 学長のリーダーシップ発揮の基盤を充実させ、教育研究の戦略的重点化を推進する。 ○ 人事に関するポリシーを策定する。 ○ 任期制教員など、国籍・性別を問わず多様な雇用を推進し、教員組織の活性化を図る。 ○ 広く学内外に人材を求め、研究活性化のために任期付き研究者を重点的に配置する。 ○ 女性の役職への登用を促進する。 ○ 適正な人員配置を行い、他機関との人事交流を実施する。 ○ 人材育成目標を設定し、人材育成プログラムを開発・実施する。 ○ 人事に関するポリシーを踏まえたSDを実施する。 ○ 特定分野について専門職制度を導入する。 ○ 事務職員の職能向上のために、資格取得等の自己啓発促進措置を講じる。 <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 27、702百万円(退職手当は除く)</p>	<p>人事方針、人事交流および職員の育成方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教員の公募について、平成23年度に策定した「戦略的な教員配置方針」を踏まえ、配置人数、配置部署等を盛り込んだ年次計画を策定する。 ○ 平成23年度に策定した「多様な雇用により組織の活性化を促進する方策」を踏まえ、雇用制度の再点検を実施する。 ○ 平成23年度に策定した「人事に関するポリシー」について、企画経営統括本部及びチームリーダー連絡会において、意見聴取等を行う。事務職員の人事評価において、平成23年度に盛り込むこととした「同僚評価」「上司評価」を加え、平成25年1月から実施する。 ○ 人事交流の効果を検証する。 ○ 平成23年度に策定した「人事に関するポリシー」に基づき、人材育成プログラムを策定する。 ○ 育児や介護のニーズを考慮した勤務体制や人員配置を検討する。次世代育成支援対策行動計画の更新を行う。 ○ SD研修を進めるとともに、本学の職員としての人物像等を定め、職種毎の知識、能力等を含んだ指針を策定する。 ○ これまでの国における総人件費の改革への対応等を踏まえ、第2期期間中における人件費に関する見直しを検討する。 <p>平成24年度の常勤職員数 376人 また、任期付職員数の見込みを103人とする。 平成24年度の人件費総額見込み 4,424百万円(退職手当は除く)</p>	<p>業務運営の改善及び効率化に関する目標及び財務内容の改善に関する目標 (p. 7～p. 21) 参照。</p>

○ 別表 (学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科、研究科の専攻名等		収容定員	収容数	定員充足率
		(a) (人)	(b) (人)	(b)/(a)×100 (%)
文教育学部	人文科学科	220	249	113
	言語文化学科	320	371	115
	人間社会科学科	160	192	120
	芸術・表現行動学科	108	117	108
	第三年次入学収容定員(学部共通)	20	—	—
	計	828	929	112
理学部	数学科	80	89	111
	物理学科	80	96	120
	化学科	80	92	115
	生物学科	100	107	107
	情報科学科	160	168	105
	第三年次入学収容定員(学部共通)	20	—	—
計	520	552	106	
生活科学部	食物栄養学科	144	157	109
	人間・環境科学科	96	113	117
	人間生活学科	260	311	119
	第三年次入学収容定員(学部共通)	20	—	—
	計	520	581	111
学士課程 計		1,868	2,062	110

学部の学科、研究科の専攻名等		収容定員	収容数	定員充足率
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	140	116
	人間発達科学専攻	54	75	138
	ジェンダー社会科学専攻	36	44	122
	ライフサイエンス専攻	94	118	125
	理学専攻	121	152	125
修士課程 計		425	529	124
博士後期課程	比較社会文化学専攻	81	199	245
	人間発達科学専攻	42	107	254
	ジェンダー学際研究専攻	12	42	350
	ライフサイエンス専攻	45	68	151
	理学専攻	39	50	128
博士課程 計		219	466	212
学部の学科、研究科の専攻名等				
附属小学校 (帰国子女教育学級含む)		750	712	94
附属中学校 (帰国子女教育学級含む)		403	381	94
附属高等学校		360	361	100
附属幼稚園		170	168	98

○ 計画の実施状況等