

第4期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書

令和8年6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：佐々木 泰子（任期：令和3年4月1日～令和9年3月31日） 理事：5名（常勤4名、非常勤1名）、監事：2名（常勤1名、非常勤1名）	
④学部等の状況	—	
（学部）	文教育学部、理学部、生活科学部、共創工学部	
（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 ○基幹研究院 ○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 ・ジェンダード・イノベーション研究所 ○ヒューマンライフイノベーション開発研究機構 ・ヒューマンライフサイエンス研究所 ・人間発達教育科学研究所 ○総合知開発研究機構 ・コンピテンシー育成開発研究所 ・理系女性育成啓発研究所 ・サイエンス&エデュケーション研究所 ○サステナブル社会実装機構 ・SDGs 推進研究所 ・湾岸生物教育研究所（教育関係共同利用拠点）	○本部 ・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 ・リエゾン・URA センター ・学生・キャリア支援センター ○お茶大アカデミック・プロダクション
（附属学校等）	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学生及び教職員数	○学部学生数：2,079 名（うち留学生 20 名） ○研究科学生数：822 名（うち留学生 143 名） ○聴講生・選科生・研究生学生等 118 名（うち留学生 80 名） ○教員数 207 名、職員数 118 名（附属学校職員も含む）	○附属学校生徒等数 1,488 名（附属幼稚園園児数 159 名、附属小学校児童数 627 名、附属中学校生徒数 337 名、附属高等学校生徒数 365 名） ○附属学校教諭数 88 名

○大学の概要 (2)大学の基本的な目標

(第4期中期目標・中期計画前文)

1. 国立大学法人お茶の水女子大学の基本的な目標及びミッション

国立大学法人お茶の水女子大学は、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が保障され、自身の学びを深化させ、自己の資質能力の開発に主体的にチャレンジすることを支援していくため、国立大学法人化にあたって掲げたミッション「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」を今後とも堅持します。

2. 世界の女子高等教育充実・発展のための貢献

明治8年から長年にわたり国内外で活躍する女性人材を輩出してきた伝統と実績に基づき、世界の人々と協働し、生涯にわたりより良い未来の創造に向けた変革を起こすグローバル女性リーダーの育成に努めます。

3. 総合知を持ち社会を革新する人材の養成

学士課程と大学院博士課程との連携により、教養知と専門知に実践知を結びつけるコンピテンシーを育成し、それらを実装する総合知によって社会を革新する人材を養成するとともに、附属学校園との協働を通じて大学入学前からの総合知育成モデルの探究に努めます。

4. 持続可能な社会実現のためのSDGs研究の推進

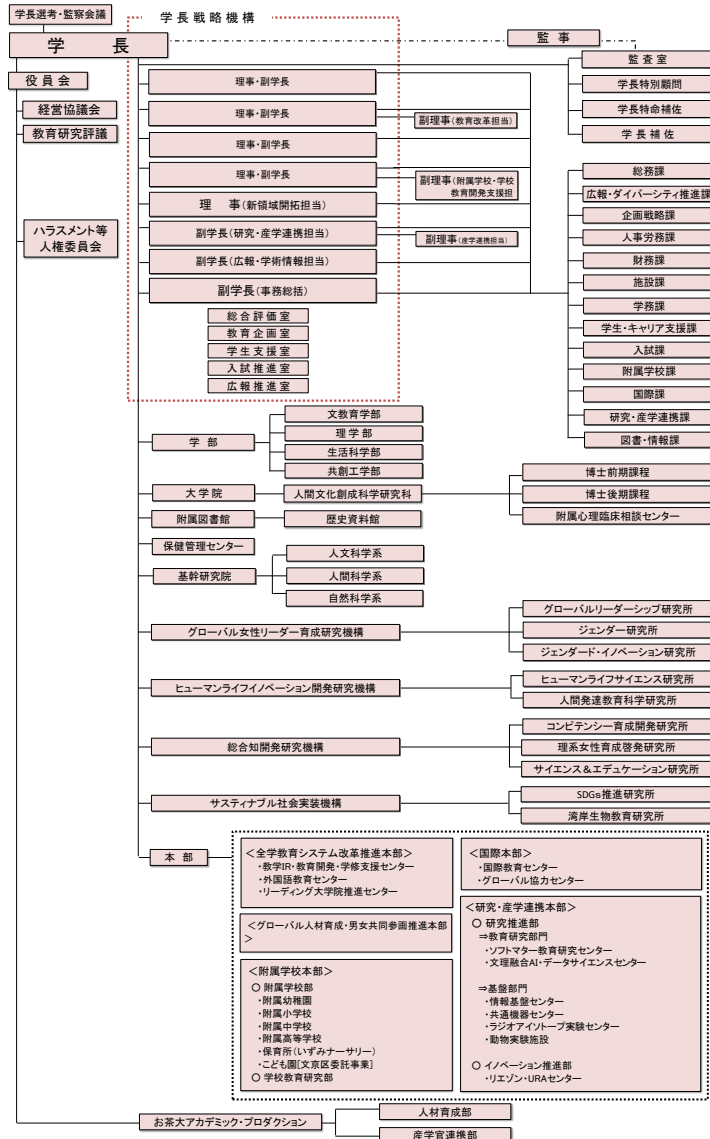
新型感染症拡大、気候変動、資源枯渇、人口動態激変等喫緊の課題の解決策を導き出すため、研究・イノベーション拠点を構築し、文理を越え学問分野を融合した先端的研究を推進することにより、SDGsの理念である「誰一人取り残さない、持続可能な社会の実現」に努めます。

5. 女性が活躍できる社会の実現

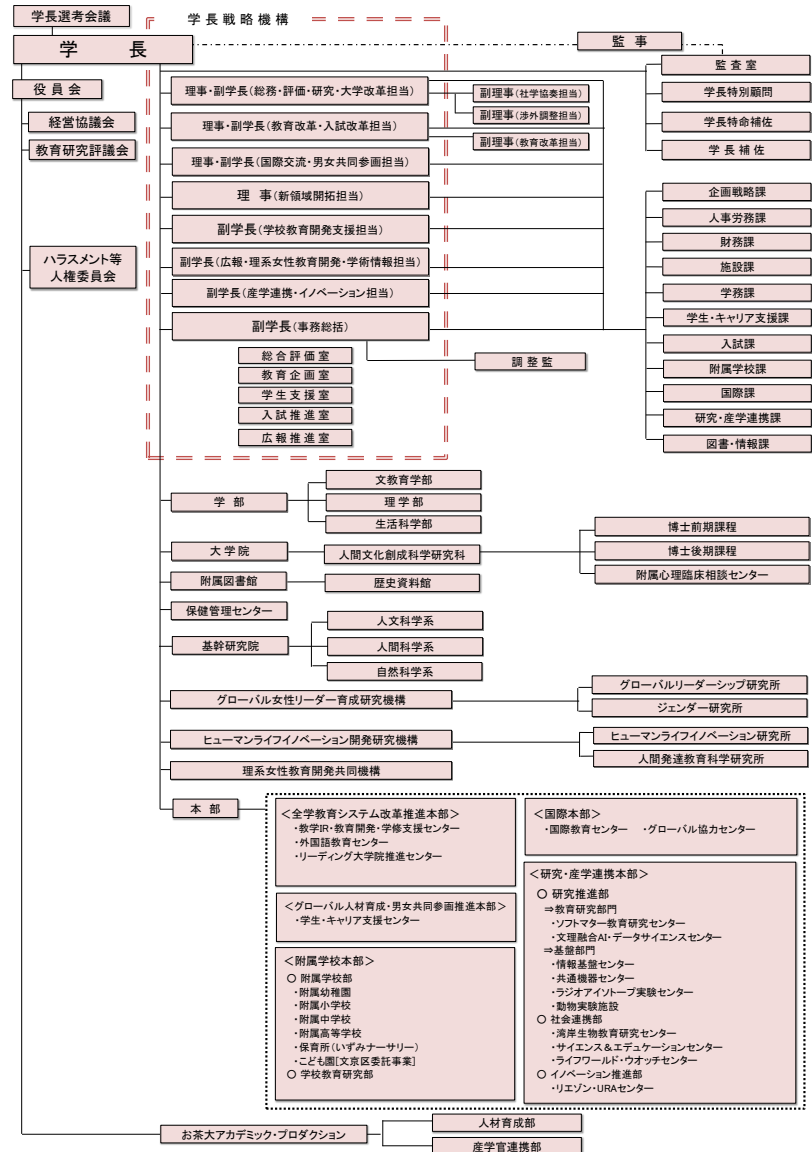
長年にわたるジェンダー及びグローバルリーダーシップに関する研究・教育・実践の蓄積を背景として、日本におけるジェンダード・イノベーション研究の拠点を構築し、その実績を基に、産学官が協働して、ダイバーシティインクルージョン実現のための社会貢献に努めます。

○大学の概要 (3) 機構図

○ 大学組織図（令和7年度）



○ 大学組織図（令和3年度）



○ 全体的な状況

明治8年(1875年)に日本初の官立の女子高等教育機関として設立され、令和7年(2025年)に創立150周年を迎えた本学は、「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、すべての女性がその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利が保障され、自身の学びを深化させ、自己の資質能力を開発させることを支援してきた。

第4期中期目標期間では、このミッションを堅持するとともに、世界の人々と協働し、生涯にわたりより良い未来の創造に向けた変革を起こすグローバル女性リーダーの育成に努め、世界的女子高等教育の充実・発展に貢献することを企図している。そのため、「女性が活躍できる社会の実現」「総合知を持ち社会を革新する人材の養成」「持続可能な社会実現のためのSDGs研究の推進」の3つのビジョンを掲げ、以下のとおり本学の強み・特色ある取組を推進している。

1. 「女性が活躍できる社会の実現」

長年にわたるジェンダー及びグローバルリーダーシップに関する研究・教育・実践の蓄積を背景に、日本初のジェンダード・イノベーション研究の拠点を構築し、産学連携の推進によりダイバーシティインクルージョン実現のための社会貢献に寄与することを目指し、令和4年4月に「ジェンダード・イノベーション研究所」を設置した。性差に基づくイノベーション創出のため、産学官連携の取組や研究を推進し、(株)日立コンサルティングや富士通(株)(令和4年度～)、三井不動産(株)(令和5年度～)等の企業と共同研究・社会連携講座を実施したほか、「戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)」(内閣府)に採択され、「D&I社会実現のための学び方、働き方に関する実証研究」を行っている。また令和4年度から「産学交流会」(計14回開催、延べ234社・433名が参加)を開催し、ジェンダード・イノベーションに関する連携を深め、性差の知見・視点を社会に発信している。

2. 「総合知を持ち社会を革新する人材の養成」

本学では、文理融合リベラルアーツによる教養教育、複数プログラム選択履修制度による専門教育を通して、教養知・専門知からなる学芸知と実践知のそれぞれを育成してきた。第4期中期目標期間においては、これまでの実績を基礎に、教養知と専門知に実践知を結びつけるコンピテンシーを育成し、それらを実装する総合知によって社会を革新する人材を養成するとともに、附属学校園との協働を通して大学入学前からの総合知育成モデルを探索する取組を進めた。令和4年度に「コンピテンシー育成開発研究所」を設置し、OECDが示しているキー・コンピテンシーのうち批判的思考力など9つの資質に本学独自のコンピテンシー「エージェンシー」を加えた10の資質を「お茶大コンピテンシー10」として定めるとともに、学生が自らコンピテンシーの育成状況等を確認できる「コンピテンシー測定ツール」を開発し、令和6年度から運用を開始した。本ツールは、令和7年度には93%の学生(1・2年次)に活用されており、コンピテンシーを育成する教育手法の開発も進めてい

る。

3. 「持続可能な社会実現のためのSDGs研究の推進」

令和4年度に「SDGs推進研究所」を設置した本学は、研究・イノベーション拠点を構築し、文理を越え学問分野を融合した先端的研究を推進することにより、SDGsの理念である「誰一人取り残さない、持続可能な社会の実現」に貢献することを目指している。同研究所では食とエコシステム、次世代女性人材の育成などの研究を重点的取組としており、SDGsに関わる人材の育成として、学生を主体とする「SDGs学生委員会」組織し、(株)セブン&アイ・ホールディングスや附属学校園と連携したフードドライブ、文京区主催の環境保全イベントへの参加等、産学官連携によるSDGs推進活動を実施した。

4. 理工系女性人材の育成

第6次男女共同参画基本計画(令和8年3月)では、次代を担う理工系女性人材の育成を重要な施策の1つとして掲げており、本学においても第4期中期目標期間に重点的に取り組み、成果を挙げている。令和6年4月には70年以上続いた3学部体制に共創工学部が加わり、4学部体制となった。人間環境工学科及び文化情報工学科の2学科を有し、工学と人文・社会系学問が協働する新たな工学分野を担う女性人材を養成するための教育を開始した。さらに令和8年4月より大学院博士前期課程に共創工学専攻を設置し、高い実践力を有する人材の育成を行っている。また本学の「理系女性育成啓発研究所」では全国的女子中高生・保護者・教員を対象に理系女性育成のための啓発活動を実施しており、女性の理工系進路選択促進に寄与している。令和4年度から7年度の4年間で133回のシンポジウム・セミナーを開催し、計6,000名以上の参加があった。参加者へのアンケートでは「理工系分野への関心が高まった」と回答する割合は93%以上と高い結果となった。

5. 大学間連携の推進

本学は、令和7年7月に東京外国語大学、東京科学大学、一橋大学と四大学未来共創連合(FLIP)を設立し、大学等連携推進法人の設立に向けて準備を進めている。本連合は、東京に集う知の拠点として、互いの多様性と強みを尊重しながら、深い専門性と広い視野を兼ね備えた教育への革新、分野を超えた知の融合による研究の深化などを通じ、人類社会の持続可能な発展に貢献することを目的とし、本学の参画により、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進を加速させる。令和8年4月より、学士課程において複合領域コースを開設し、各大学の特色を活かした科目を学び、課題を多角的に捉え、総合的に解決策を構想する能力を育む。また学士課程レベルでの教育連携に加え、大学院レベルの展開を進めることとしている。

○ 各中期目標の達成状況

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事項①

中期目標	【M12】内部統制機能を実質化させるための措置や外部の知見を法人経営に生かすための仕組みの構築、学内外の専門的知見を有する者の法人経営への参画の推進等により、学長のリーダーシップのもとで、強靱なガバナンス体制を構築する。（中期目標大綱㉑） ⇒ 関連する中期計画：【K20】 【K21】
------	---

中期計画	中期計画の実施状況等														
【K20】魅力ある大学として成長し続けるためのガバナンス体制を強化するため、学長の強いリーダーシップのもと、人事制度改革を行い、大学経営において学内外から専門性の高い人材の参画を得るとともに、ステークホルダーからの意見を積極的に大学運営に取り入れ、大学改革ビジョンに反映させる。このような取組みにより、一層強靱なガバナンス体制を構築しながら、内部統制にかかる体制を見直し、更なる実質化と透明化を図る。 ○評価指標 ① 経営協議会開催数が4回/年、学長特別顧問など有識者と学長及び法人執行部との話し合いの場の数を4回以上/年、実施。【S20-1】 ② 経営協議会の学外委員からの提言の中で法人経営や大学改革ビジョンに活用した数：4件以上/年（内容は大学ウェブサイトで公表）。【S20-2】 ③ 人事制度改革や次代の経営人材を養成するための仕組みと人材養成方針を令和4年度までに策定し、内部評価・外部評価を第4期中期目標期間最終年度まで毎年度実施・検証。【S20-3】	≪中期計画の実施状況≫ ＜令和4～7年度の実績＞ 学長のリーダーシップのもと、社会と共創し、課題解決や価値創造に取り組むこととして、各種協定を締結して産学連携等を推進した。第4期中期目標期間における状況は以下のとおりである。 ■ 第4期中期目標期間における主な包括的連携協定等の状況 <table><tr><th>時期</th><th>締結企業等・協定</th><th>概要</th></tr><tr><td>R4.9</td><td>(株)セブン&アイ・ホールディングス 「SDGsに関する包括的連携協力に係る協定」</td><td>SDGsを基盤とした共同研究、イベントの共同開催を通じて人材育成及び教育研究分野で協力し、国際社会、地域社会に貢献する。フードドライブ（令和4年度～）、学生と協働したレシピ開発（令和5年度）等を実施。</td></tr><tr><td>R5.1</td><td>東京大学 「連携及び協力に関する包括協定」</td><td>教育理念・規模など多くの異なる個性を持つ両大学が強み・特長を生かして更なる連携を推進することにより、学問分野の更なる拡がり、多様性と包摂性を尊重するグローバルリーダー人材の育成を実現するとともに、地域貢献はもとより世界規模の課題の解決に貢献することを目指す。本協定をもととして、「アントレプレナーシップ演習」、「生活工学特別講義」、「先端表現情報学特別講義」等の授業を開講。</td></tr><tr><td>R5.2</td><td>三井不動産（株） 「産学連携の推進に関する包括的連携協力に係る協定」</td><td>ジェンダード・イノベーション研究所の新設（令和4年度）を契機として検討を進めてきたジェンダード・イノベーションの概念に基づいた社会課題解決の取組を、双方の持つリソースを活かして加速させ、共同研究や人材育成、社会発信において共に連携・協力を行い、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現（女性活躍推進）に貢献することを目指す。令和4年度から共同研究を開始。</td></tr></table>			時期	締結企業等・協定	概要	R4.9	(株)セブン&アイ・ホールディングス 「SDGsに関する包括的連携協力に係る協定」	SDGsを基盤とした共同研究、イベントの共同開催を通じて人材育成及び教育研究分野で協力し、国際社会、地域社会に貢献する。フードドライブ（令和4年度～）、学生と協働したレシピ開発（令和5年度）等を実施。	R5.1	東京大学 「連携及び協力に関する包括協定」	教育理念・規模など多くの異なる個性を持つ両大学が強み・特長を生かして更なる連携を推進することにより、学問分野の更なる拡がり、多様性と包摂性を尊重するグローバルリーダー人材の育成を実現するとともに、地域貢献はもとより世界規模の課題の解決に貢献することを目指す。本協定をもととして、「アントレプレナーシップ演習」、「生活工学特別講義」、「先端表現情報学特別講義」等の授業を開講。	R5.2	三井不動産（株） 「産学連携の推進に関する包括的連携協力に係る協定」	ジェンダード・イノベーション研究所の新設（令和4年度）を契機として検討を進めてきたジェンダード・イノベーションの概念に基づいた社会課題解決の取組を、双方の持つリソースを活かして加速させ、共同研究や人材育成、社会発信において共に連携・協力を行い、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現（女性活躍推進）に貢献することを目指す。令和4年度から共同研究を開始。
時期	締結企業等・協定	概要													
R4.9	(株)セブン&アイ・ホールディングス 「SDGsに関する包括的連携協力に係る協定」	SDGsを基盤とした共同研究、イベントの共同開催を通じて人材育成及び教育研究分野で協力し、国際社会、地域社会に貢献する。フードドライブ（令和4年度～）、学生と協働したレシピ開発（令和5年度）等を実施。													
R5.1	東京大学 「連携及び協力に関する包括協定」	教育理念・規模など多くの異なる個性を持つ両大学が強み・特長を生かして更なる連携を推進することにより、学問分野の更なる拡がり、多様性と包摂性を尊重するグローバルリーダー人材の育成を実現するとともに、地域貢献はもとより世界規模の課題の解決に貢献することを目指す。本協定をもととして、「アントレプレナーシップ演習」、「生活工学特別講義」、「先端表現情報学特別講義」等の授業を開講。													
R5.2	三井不動産（株） 「産学連携の推進に関する包括的連携協力に係る協定」	ジェンダード・イノベーション研究所の新設（令和4年度）を契機として検討を進めてきたジェンダード・イノベーションの概念に基づいた社会課題解決の取組を、双方の持つリソースを活かして加速させ、共同研究や人材育成、社会発信において共に連携・協力を行い、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現（女性活躍推進）に貢献することを目指す。令和4年度から共同研究を開始。													

R6. 2	東京ガス（株） 「地域のレジリエンス向上 及びサステイナブル・キャン パスの実現に向けた包括 連携協定」	食育の推進や調理科学の研究等における連携をもとに、近年各地で自然災害が頻発する状況において、地域のレジリエンス向上を目指す取組についても連携を強化することとし、地域のレジリエンス向上とお茶の水女子大学のサステイナブル・キャンパス実現に向けて取組を推進する。自治体のレジリエンス向上支援サービスの共同開発を開始。
R7. 12	サントリーホールディングス（株） 産学連携を通じた持続可能な社会に向けた連携協定	持続可能な社会の実現のため、サステイナビリティ課題の解決に貢献する人材の育成に向けた活動に取り組む。本学キャンパスから排出されたペットボトルを回収し、サントリー社のペットボトル容器として再利用することで「ボトル to ボトル」水平リサイクルを実施するほか、協働で人材育成を実施。
R8. 3	（株）LIXIL 「未来の豊かな暮らしに寄与する水まわりに関する産学連携のパートナーシップ協定」	ジェンダード・イノベーションの視点を取り入れ、未来の豊かな暮らしに寄与することを目的とし、共同研究を推進する。令和8年2月にキックオフシンポジウム「水まわりから考える未来の豊かな暮らしへ：共創によるジェンダード・イノベーション」を実施。

- ・ ステークホルダーからの意見を積極的に取り入れた大学運営の事例として、令和6年度には、学長特命補佐の専門的見地からのグローバル戦略展開に資する有益な助言を受け、令和6年9月に学長及び担当理事等が米国セブンシスターズ（Seven Sisters）を構成するマウントホリヨーク大学、ブリンマー大学に加えて、米国中西部の名門女子大学であるセントメアリーズ大学を訪問し、連携促進に向けた協議を行った。
- ・ 令和7年度には、次世代の女性大学経営人材の育成を目的とする「150周年記念大学経営ビジョナリー育成プロジェクト」を実施した。大学の意思決定機関等における女性比率は年々増加しているものの、16.3%（「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」、国立大学協会、令和8年2月）であり依然として低い状況である。この比率を向上させ、経営の質的向上を目指すためには積極的な女性人材の発掘、育成が重要であるという意図から立ち上げた本プロジェクトでは、令和7年8月31日～9月6日にかけて、米国ワシントン D.C. とニューヨークを訪問し、ジョージ・ワシントン大学、コロンビア大学、在米日本国大使館、新エネルギー・産業技術総合開発研究機構、日本貿易振興機構等の各機関から招いた、学術・産業界の第一線で活躍する専門家等による研修会や視察を行った。本プロジェクトは、経営協議会外部委員（在任期間：令和3～6年度）である久能祐子氏



▲ビジョナリー育成プロジェクトフェローと久能氏との懇談会（令和8年9月1日）

(S&R エバーメイ財団創業者、社会起業家) からの寄附を受けて実施されたものであり、学長特命補佐からも専門的見地に基づくグローバル戦略展開に資する助言を受けた。プロジェクトには、本学だけでなく京都大学、東京大学から合計9名の女性フェローが参加し、本学学長、東京大学総長、京都大学理事・副学長も本プロジェクトに同行した。本プロジェクトは令和8年度も開催が決定しており、継続的な開催により、女性経営人材の育成が進むことが期待される。

- 令和7年7月、本学は東京外国語大学、東京科学大学、一橋大学と共に「四大学未来共創連合 (Future Leading Innovation Partnership : FLIP)」として憲章を締結した。FLIPは、東京を世界有数の学術都市に集う知の拠点として、東京から世界へと知をつなぐ共創の中核となり、深い専門性と広い視野を兼ね備えた人材を育成する教育への革新、分野を超えた知の融合による研究の深化などを通じ、人類社会の持続可能な発展に貢献していくことを目的としている。グローバル女性リーダーの育成を使命とする本学の参加により、DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) の推進を加速し、様々な分野の融合を実現する本連合の取組をさらに前進させるものとなった。これに基づき、令和8年4月に四大学が参画する FLIP「複合領域コース」を設置し、国際協力に関する科目を提供するとともに、「一般社団法人四大学未来共創連合」を設立(令和8年4月)し、「大学等連携推進法人」の認定を受けるための準備を進め、令和8年5月に設置の申請を行った。
- 大学経営・運営に資する人材育成に向けて、事務職員の経営参画のためのポスト及び組織体制について検討を行い、令和4年度に「国立大学法人お茶の水女子大学人事に関する方針」を策定した。これに基づく人材養成の状況について毎年度内部評価を行い、経営協議会において外部評価を実施した。評価結果を受けた取組として、中長期的な視点に立った計画的な人材育成を行うために令和6年度に「事務組織改革検討プロジェクトチーム」を設置し、同プロジェクトチームにおける検討の結果、令和7年度に事務組織を改革して「企画戦略課」を大学経営・運営に携わる事務職員の育成の場として再編した。あわせて、事務の高度化として他課との兼務を可能とするプロジェクト型の体制を導入し、課題や事項に応じて柔軟に人員を編成可能とした。また同年度に事務組織における業務の棚卸しを企画戦略課主導で実施し、116件の業務改善により各業務に要した時間のうち約958時間を削減、コスト削減額として計200万円(削減時間に基づく人件費換算額約140万円、人件費以外の削減額約60万円)の成果を挙げた。
- ガバナンス体制の強化として、令和6年度に常勤監事1名を配置し、監査室がその業務を支援する体制を整備した。また、内部統制の更なる実質化・透明化に向けて、令和4年度に「国立大学法人お茶の水女子大学における内部統制の基本方針」を制定し、内部統制に係る方針及び体制を制度面から明確化した。加えて、学長直轄で企画経営上の戦略的かつ重点的な事項について検討を行う学長戦略機構会議をはじめとする、法定以外の学内会議にも監事が出席することで、モニタリング



▲四大学未来競争連合憲章 締結式
(令和7年7月)

本学からは佐々木学長及び加藤理事・副学長が出席。

機能の強化を図り、内部統制体制の実効性を担保した。

<令和8～9年度の見込み>

- ・引き続き「大学経営ビジョナリー育成プロジェクト」を実施し、次代の女性大学経営人材を育成する。
- ・新たなパートナーシップである FLIP の連携を促進し、「大学等連携推進法人」の認定を受けることにより一層の体制強化を行うことで、各大学の強みを生かした共同教育プログラムの実施や研究の推進等に取り組む。
- ・各分野におけるステークホルダーからの意見を取り入れ、本学の将来構想及び第5期中期目標期間における戦略的取組を計画する。

【評価指標の達成状況】

1) 定量的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
①	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S20-1】	4回	4回	4回	4回	4回	(4回)	(4回)	4回
①	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S20-1】	4回	4回	5回	5回	4回	(4回)	(4回)	4回

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
②	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S20-2】	4件	4件	4件	4件	8件	(4件)	(4件)	4件

2) 定性的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	進捗等
③	<令和4～7年度の実績> ・ p.7 (下から2つ目の・) に詳細を記載するとおり、大学経営・運営に資する人材育成に向けて、事務職員の経営参画のためのポスト及び組織体制について検討を行い、令和4年度に「国立大学法人お茶の水女子大学人事に関する方針」を策定した。これに基づく人材養成の状況について毎年度内部評価を行い、経営協議会において外部評価を実施した。 <令和8～9年度の見込み> ・ 引き続き、人材養成方針等に基づく人材養成の状況について内部評価及び外部評価を実施し、検証結果を反映する。
【S24-3】	

【K21】学長の強いリーダーシップのもと、本学のミッション、ビジョンを遂行するため、学内外の女性の専門的知見を活かした法人運営、法人経営を推進する。その目的達成のため、管理職、監事、経営協議会委員等における高い女性比率を維持することで、本学が他大学のモデルとして、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）における男女共同参画社会の実現をリードしていく。

○評価指標

- ① 女性の役職者への登用及び人材養成を促進し、第4期中期目標期間終了時点における役職者全体の50%以上、経営協議会委員に占める女性の比率を52%以上とする。【S21-1】

《中期計画の実施状況》

＜令和4～7年度の実績＞

・ 近年、様々な分野において女性の活躍が推進されているところであるが、高等教育においては女性学長が未だに少ないことが課題であり、全大学においては13.7%、国立大学では4.7%に留まる（本務者のみ、令和7年度学校基本調査）。このような状況の中、本学が他大学のモデルとして機能するよう、学長のリーダーシップのもと、本学の卒業生である女性学長7名（本学及び恵泉女学園大学、昭和女子大学、東京家政学院大学、東京外国語大学、東洋大学、同志社大学（ビデオメッセージのみ）：役職は当時）が一堂に会し、高等教育における女性のリーダーシップや、各大学の男女共同参画の取組等を、自身の体験も含めてディスカッションを行う機会として「女性学長サミット『私たちの歩んだ道、歩む道－女性リーダーシップの新時代を拓く』」を開催した（令和5年1月）。本イベントを契機として、次年度には「女性学長国際シンポジウム『アカデミアにおける女性のリーダーシップとDEI～女性学長が目指す21世紀に輝く大学教育～』（令和6年3月）を開催した。両イベントの参加者は、高等教育関係者や学生、一般等幅広い分野に跨っており、これらの活動を通じて、本学や他大学における取組や知見を一般に共有することにより、リーダーシップの多様性やDE&Iに関する知識を深め、将来リーダーとして活躍する意欲を高めることに寄与している。

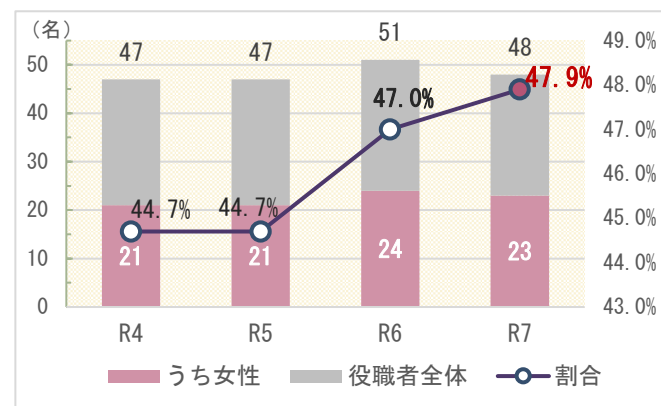
- ・ 【K20】（p. 6～7参照）にも挙げる「150周年記念大学経営ビジョナリー育成プロジェクト」は、他大学からも参加者を募って人材育成に取り組んでおり、本学が他大学のモデルとして、男女共同参画社会の実現をリードするものである。
- ・ 令和7年度から参加するFLIP（詳細は【K20】（p. 7参照））においては、本学がDE&Iの推進を加速させる役割を果たすことが期待されている。令和8年度から開設する教育カリキュラム「複合領域コース」は、協定大学が提供する、各大学の特色を活かした授業科目を学ぶことで、課題を多角的に捉え、総合的に解決策を構想する力を育み、こうして培った柔軟な思考力と俯瞰的な視野を、社会の多様な場面で新たな価値を生み出す力として発揮することができる人材の育成を目指すものであり、本学の蓄積する男女共同参画社会の実現に関する知見を還元する場にもなっている。
- ・ 女性の役職者比率について、第4期中期計画設定当初は第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）における指導的地位に占める女性の割合の目標値である30%を超えるとともに、令和3年度の実績値である34.8%から向上させるものとして、35%を目標値として掲げていたが、女性人材育成や登用等の取組を促進した結果、令和4～5年度は44.7%と高い実績を上げた。



▲（左）世界学長サミット（令和5年1月）ポスター
（右）女性学長国際シンポジウム（令和6年3月）ポスター

これにより、「意欲的な評価指標」としての指定も視野に入れて更に取組を加速させるため、目標値を大幅に引き上げる「50%」として、令和6年度から中期計画を変更した。令和6年度実績値は47.0%、令和7年度には47.9%と目標値の達成も視野に入る高水準を維持している。国立大学協会の実施する「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」（令和8年2月）によると、令和7年度の国立大学における学長、理事、副学長の合計の女性比率は19.2%、大学の意思決定機関等における女性比率は先述のとおり16.3%、課長職相当以上における女性比率は25.7%であり、本学の女性役職者比率は全国立大学の平均値を大きく超えるものである。令和8年度には41.3%に下がる（46名中女性19名）ことを見込んでいるが、異動官職による課長級事務職員に男性への偏りがあったことや、女性3名で構成されていた副理事の役職を縮小して1名の体制としたことにより分母の比重が変わったためであり、引き続き「150周年記念大学経営ビジョナリー育成プロジェクト」（p.6～7、p.9で上述）のような役職者育成や登用促進の取組を進めることにより、比率の改善を見込むこととしている。一方、経営協議会委員に占める女性比率は、令和7年度には、委員数19名のうち10名を女性が占めており（52.6%）、中期目標期間における目標値52%を前倒して達成するものである。

■ 役職者全体に占める女性の比率（内訳）



< 令和8～9年度の見込み >

- 引き続き女性の役職者への登用を促進するとともに、令和9年度よりFLIP「複合領域コース」において本学を中心にジェンダー・ダイバーシティに関するコース設定を予定しているなど、他大学との連携等により本学が他大学のモデルとして男女共同参画社会の実現に資する取組を推進する。

【評価指標の達成状況】

1) 定量的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

お茶の水女子大学 実績報告書 / 業務運営の改善及び効率化に関する事項

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
①	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R9年度
【S21-1】	34.8%	44.7%	44.7%	44.0%	47.9%	(41.3%)	(50.0%)	50%
①	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R9年度
【S21-1】	50%	47.4%	47.4%	47.4%	52.6%	(52%)	(52%)	52%

＜補足＞

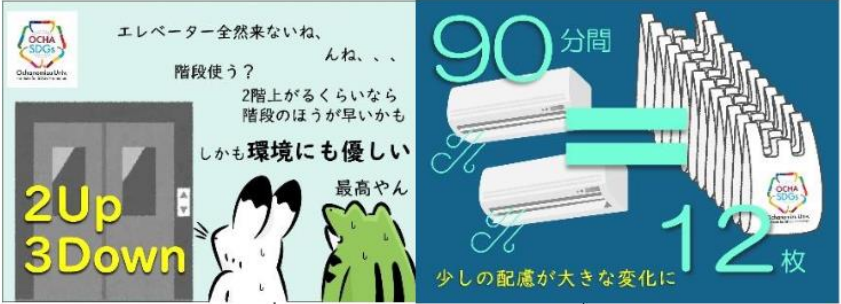
- ・ 女性の役職者比率について、令和8年度の見込み値については、令和8年4月時点での実績値（女性19名/全役職者46名）から算出した。引き続き女性の登用促進等に取り組むことにより、目標値の達成を目指す。

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事項②

中期目標	【M13】大学の機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、保有資産を最大限活用するとともに、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用を進め、地域・社会・世界に一層貢献していくための機能強化を図る。（中期目標大綱②） ⇒ 関連する中期計画：【K22】
------	---

中期計画	中期計画の実施状況等
【K22】地球環境に配慮した教育研究環境を推進する「キャンパスマスタープラン2021」に基づき、カーボンニュートラルを目指したCO2削減を積極的に推進する。また、本学の理念、教育研究及び社会貢献における目標を達成するため、施設・設備の有効活用、大学施設の改修・改築等を行い、サステイナブル・キャンパスの実現と、魅力あるキャンパスの構築を進める。これらの機能強化を通して、地域・社会・世界に貢献していく。 ○評価指標 ① キャンパスマスタープラン2021、毎年度作成する「環境報告書」に基づき、エネルギーマネジメントを推進し、「2027（令和9年度）」までに大学全体でCO2排出量（エネルギー使用原単位）を2020（令和2）年度（3,110t）と比して8%以上低減する。【S22-1】 ② 全学的な施設マネジメントを推進し、取組状況を毎年度自己点検・評価することによる達成度。【S22-2】	《中期計画の実施状況》 ＜令和4～7年度の実績＞ - 令和4年度にCO2が発生しない電力に切り替えたことに加えて、順次、設備の更新計画及び地球温暖化対策に基づき、照明設備更新（LED化）、空調設備のトップランナー機器への更新、換気設備として全熱交換型換気扇の新設等を行ったことで各設備に係る消費エネルギーが削減され、<u>目標値の約8倍となる65.8%の温室効果ガス排出量の削減につながった</u>。令和7年度には、「キャンパスマスタープラン」を更新するとともに、「お茶の水女子大学カーボンニュートラルプラン」を策定した。2013年を基準とする政府目標値では46%削減（2030年度）・2050年度カーボンニュートラル達成であり、国立大学の目標値では51%削減（2030年度）・2050年度までにカーボンニュートラル達成であるところ、<u>本学の同プランにおいてはこれをさらに上回り、78%削減（2030年度）・2050年度までにカーボンニュートラル達成を掲げている</u>。本達成を目指し、学内構成員の意識・行動の変容、空調効率化、カーボンオフセット都市ガスの導入、実質再エネ電気の導入、太陽光発電設備の導入等を構想し、取組を進めている。 <u>サステイナブル・キャンパスの実現に向けて、第4期中期目標期間においては、特にSDGsを念頭に置いた活動を推進した</u>。令和4年度に新設したSDGs推進研究所のもとで、学生により組織されたSDGs学生委員会が中心となり、他大学や自治体とも連携しつつ環境保全等の活動に取り組んだ。令和4年度には、三菱UFJ環境財団寄附講座において「お茶大版気候市民会議」を開講し、受講した学生により「電気を選ぶ、電気を使う、水、食、植物」の5テーマに関する大学への提言が学長を含む執行部へ提出された。これを受けた取組の一環として、気候市民会議とSDGs学生委員会との協働により、令和5年度に節電やプラごみの削減等に関する啓発ステッカーやポスター、学内給水所マップ等を作成し、学内へ掲示することにより周知を行った。他大学との連携においては、令和5年度には、UTokyoGXSN（東京大学）、プラごみ減らし隊（東京農工大学）、ECHO-UT（筑波大学）、OCHA-SDGs学生委員会（本学）の4大学の学生組織で、「Japan Sustainable University Network」を結成し、「Sustainability Week」と題したイベントを令和6年度から開催しており、本イベントを通じて、大学の構成員の大半を占める学生に対して、サステナビリティやSDGsの意識を高める場を提供している。令和7年度と同イベントは、UTokyoGXSN（東京大学）、プラごみ減らし隊（東京農工大学）、阪大マイボトル推進プロジェクト Carry My Bottle（大阪大学）、OCHA-SDGs学生委員会（本学）の4大学の学生組織が中心となって準備を進め、学生から好評を得ている不用品のシェアリングサービスやプラントベース食品の広報企画などを行い、意識向上を促進した。そのほか、

地域と連携した取組として、ゼロカーボンシティの実現等を呼びかける文京区主催の「クールアースフェア」にも令和5年度から毎年度参加しており、生活者の日常的配慮で削減可能なCO2（温室効果ガス）排出量（令和5年度）や、持続可能な世界（令和6年



▲OCHA-SDGs 学生委員会が作成したポスター（令和5年度）

度）等を題材として催しを出展し、地域への啓発にも努めた。これらの取組の成果として、SDGs 推進研究所で実施する「SDGs 認知度調査」において、環境に配慮した生活行動を取っていると回答した学生は令和7年度77.1%（279名/362名）であり、令和4年度に実施した初回調査における同結果（74.9%）から向上している。

- 施設・設備の有効活用として、同窓会組織（令和2年度に完成した「国際交流留学生プラザ」に移転）が使用していた同窓会館の跡地の活用事業を企画した。同企画では、「ESG（環境・社会・ガバナンス）キャンパス整備事業」としてサステイナブル・キャンパスの実現と魅力あるキャンパスの構築を期すこととしており、省エネ・創エネやCO2排出量抑制、周辺環境等の調和に配慮した施設づくりを行う計画としている。

<令和8～9年度の見込み>

- 空調施設のトップランナー機器への大規模更新等の計画的な機器更新等を行い、目標値達成の継続に貢献する。
- SDGs 推進研究所が中心となって学内への啓発活動を引き続き推進する。

【評価指標の達成状況】

1) 定量的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 Ⅲ 【6年目終了時】 (Ⅲ)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
①	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R9年度
【S22-1】	—	64.4%	66.5%	67.8%	65.8%	(64.4%)	(64.4%)	8%
①	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R9年度
【S22-1】	3,110t	1,108t	1,043t	1,002t	1,063t	(1,108t)	(1,108t)	2,681t

<補足>

- ・ 大学で使用するエネルギー(電気・ガス)のうち、ガスが占める割合は約20%であるが、令和4年度に電気の契約をRE100(太陽光発電などCO2を発生しない電力)に切り替えていることから、大学のCO2排出量のほぼ全てがガスの使用に拠るものとなっている。目標値を大幅に達成するものであるが、令和8年度以降に附属学校体育館のガスエアコンの新設等があり、ガスの使用量が増加することが予測され、令和4年度の実績値と同程度の削減を見込んでいる。

2) 定性的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

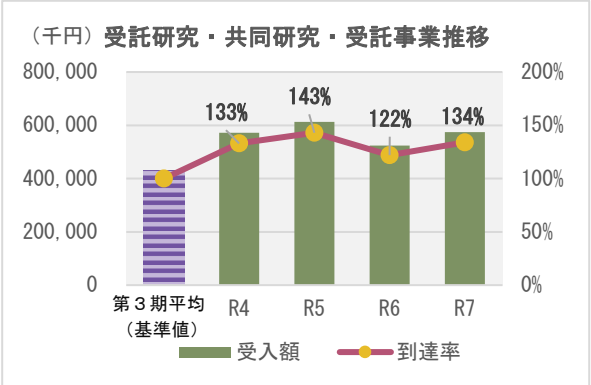
No.	進捗等
② 【S22-2】	<令和4～7年度の実績> ・ 毎年度キャンパスマスタープランに基づく計画的な環境整備と進捗状況の点検を実施し、毎年度計画のとおり整備を進めていることを確認した。具体的な整備事例として、各年度以下を実施している。 【令和4年度】 ・ 共通講義棟1号館・附属小学校第1校舎教室の換気設備設置工事、文教育学部1号館、大学食堂・附属中学校第1校舎のLED照明改修工事、大学本館、文教育学部1号館、理学部2号館、理学部3号館・人間文化創成科学研究科・全学共用研究棟の空調設備改修工事、附属高等学校の変圧器更新工事を実施した。 ・ 理学部1号館にオープンラボを設置、スペースチャージに関する規定を整備した。 【令和5年度】 ・ 文教育学部1号館の換気設備設置工事、LED照明改修工事、空調設備改修工事、附属中学校のLED照明改修工事、理学部3号館の空調設備改修工事、人間文化創成科学研究科・全学共用研究棟、附属中学校の変圧器更新工事を実施した。 【令和6年度】 ・ 同窓会館跡地整備事業の公募を実施した。 【令和7年度】 ・ 理学部2号館・情報基盤センター改修整備、同窓会館改築整備、附属小学校体育館改修整備を実施した。 ・ 校内街灯のLED化工事、ラジオアイソトープ実験センターの空調設備改修工事を実施した。 ・ 「キャンパスマスタープラン2011」で計画した施設設備計画11事業のうち5事業が完了、3事業が進行中であり、この結果を踏まえて、「キャンパスマスタープラン2026」策定に関する検討会を令和7年9月に立ち上げ、基本方針・整備方針の見直し等を行い、令和8年3月に公表した。 <令和8～9年度の見込み> ・ 令和7年度に策定した「キャンパスマスタープラン2026」や「インフラ長寿命化計画」（個別施

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="952 92 1070 244"></td><td data-bbox="1070 92 2069 244"> 設計画)に基づいて、建物の老朽改善・機能強化やライフライン再生等について、文部科学省へ施設整備費補助金の概算要求を行い、予算化された事業について施設整備を実施することで、安全・安心で魅力あるキャンパス環境の構築が推進される。 </td></tr> </table>		設計画)に基づいて、建物の老朽改善・機能強化やライフライン再生等について、文部科学省へ施設整備費補助金の概算要求を行い、予算化された事業について施設整備を実施することで、安全・安心で魅力あるキャンパス環境の構築が推進される。
	設計画)に基づいて、建物の老朽改善・機能強化やライフライン再生等について、文部科学省へ施設整備費補助金の概算要求を行い、予算化された事業について施設整備を実施することで、安全・安心で魅力あるキャンパス環境の構築が推進される。		

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事項

中期目標	【M14】 公的資金のほか、寄附金や産業界からの資金等の受入れを進めるとともに、適切なリスク管理のもとでの効率的な資産運用や、保有資産の積極的な活用、研究成果の活用促進のための出資等を通じて、財源の多元化を進め、安定的な財務基盤の確立を目指す。併せて、目指す機能強化の方向性を見据え、その機能を最大限発揮するため、学内の資源配分の最適化を進める。(中期目標大綱②) ⇒ 関連する中期計画：【K23】
------	---

中期計画	中期計画の実施状況等																		
【K23】 持続可能な大学経営を確立するため、ステークホルダーの意見を参考にしながら、適切なリスク管理のもとでの効率的な資産運用や、保有資産の積極的な活用、競争的資金、科学研究費補助金、受託研究費、寄附講座、寄附金等による財源の多元化を進め、安定的な財務基盤の確立を目指す。さらに大学経営ビジョンに基づき設定した機能強化を円滑に行うため、学内の資源配分の最適化を進める。 ○評価指標 ① 多様なステークホルダーの意見を参考に産業界からの資金受入を進め、その状況を毎年度精査するとともに、適切なリスク管理に基づく保有資産の積極的な活用(不要となった土地の売却、定期借地権等)により、財源の多元化を進め、自己収入の強化を推進する。これらの総額として、第4期中期目標期間における自己収入額の平均が第3期中期目標期間の平均を超える。【S23-1】 ② 大学の将来構想に基づいた機能強化すべき取組に対し、学内資源配分の重点化を予算編成方針において行う。また機能強化すべき組織、取組に対する予算配分を令和4年度当初配分額を基準として、毎年度維持またはそれ以上の予算額を配分。【S23-2】	《中期計画の実施状況》 ＜令和4～7年度の実績＞ - 大学の将来構想に基づいた機能強化としてジェンダー・イノベーションやSDGs等、本学が第4期中期目標期間に重点的に取り組む分野に研究所を新設して予算配分を行った。当該研究所を中心として企業等とも連携した研究を推進することにより、受託研究・共同研究・受託事業による収入が大幅に増加しており、第3期中期目標期間の平均約4億3千万円に対して、各年度上回る実績を上げている。<u>第4期の平均受入額は約5億7千万円であり、第3期平均額の約1.3倍となった</u>(詳細は右グラフ参照)。 - 本学の保有する資産の積極的な活用について多様なステークホルダーから助言を受け、産業界からの資金受入等の取組を進めた。令和4年4月には、東村山郊外園の土地の一部を売却して約9億円を得たほか、令和3年度末に廃止した学生寮跡地に定期借地権(契約金額の総額約102億円、75年6か月)を設定し、継続的な地代収入を得ている。さらに、同窓会館跡地については、老朽化の進んだ同窓会館の使用を廃止し、本学150周年記念「ESGキャンパス整備」事業の一環として、その用地を民間事業者へ貸し付ける計画とし、公募により事業実施者を選定した。これにより、恒常的かつ安定的な運営資金の確保を図るとともに、事業者が当該用地に新たな施設を整備し、本学がその一部を借り受けて産学連携・地域連携スペースとして使用することで、キャンパスマスタープランの達成に資するものとして進めている。そのほか、キャンパスに隣接する単身用職員宿舎を廃して学生寮として改築することを計画しており、整備に当たっては民間資金等を活用するPPP・PFI事業として検討を進めている。<u>これらを含むその他収入は令和7年度末時点ですでに第4期計29億5千万円にのぼり、第3期計12億2千万円と比して2.4倍となる高水準である</u>。 - 上記の状況により各年度の実績値は以下のとおり、毎年度目標値を達成し、<u>令和7年度時点での第4期中期目標期間における平均値は約18.2億円(目標値の約1.4倍)と、目標値を大きく超えている</u>。保有資産の有効活用等、自己収入の強化のための取組を継続することにより、<u>令和9年度時点での平均値においても約17.7億円(目標値の約1.4倍)を見込んでいる</u>。 (千円) 受託研究・共同研究・受託事業推移 <table><thead><tr><th>年度</th><th>受入額 (千円)</th><th>到達率 (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>第3期平均 (基準値)</td><td>430,000</td><td>100%</td></tr><tr><td>R4</td><td>570,000</td><td>133%</td></tr><tr><td>R5</td><td>615,000</td><td>143%</td></tr><tr><td>R6</td><td>525,000</td><td>122%</td></tr><tr><td>R7</td><td>578,000</td><td>134%</td></tr></tbody></table>	年度	受入額 (千円)	到達率 (%)	第3期平均 (基準値)	430,000	100%	R4	570,000	133%	R5	615,000	143%	R6	525,000	122%	R7	578,000	134%
年度	受入額 (千円)	到達率 (%)																	
第3期平均 (基準値)	430,000	100%																	
R4	570,000	133%																	
R5	615,000	143%																	
R6	525,000	122%																	
R7	578,000	134%																	

<令和8～9年度の見込み>

- ・ 同窓会館跡地の再整備事業を進めるほか、令和8年度中に職員宿舎（大塚宿舎）を廃止し、令和9年度中に既存建物を新学生寮として改修工事を開始する予定としている。令和4年度に開設した新学生寮「音羽館」と同様、想定稼働率を上回った場合には超過分が大学の自己収入となる。これらを含む総合的な取組により、引き続き高水準での目標値達成を維持する。

【評価指標の達成状況】

1) 定量的な評価指標

・ 評価指標の達成状況 【4年目終了時】 iii 【6年目終了時】 (iii)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
① 【S23-1】	第3期平均	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	第4期平均
	約12.7億円	約21.3億円	約17.4億円	約14.6億円	約19.5億円	(約14.8億円)	(約14.8億円)	約12.7億円

・ 評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
② 【S23-2】	R4年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
	約3.5億円	約3.6億円	約3.7億円	約3.6億円	約3.7億円	(約3.5億円)	(約3.5億円)	3.5億円

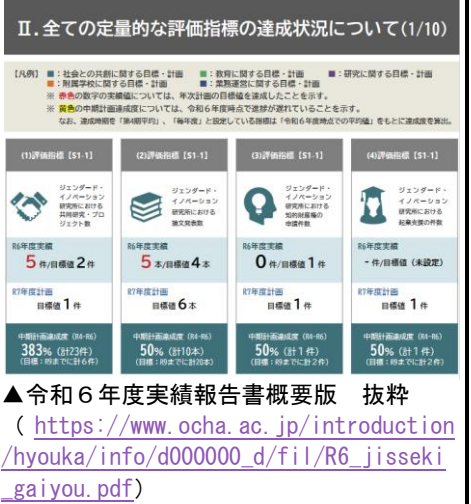
<補足>

- ・ ①について、令和4年度から令和6年度までの3年間における本学の実績値を基に算出した平均値（14.8億円）を令和8年度及び令和9年度の単年度の実績見込み値とした。ただし、令和4年度から令和6年度までの平均値の算出に当たっては、令和4年度実績から本学が所有する不動産である東村山郊外園の土地売却によって得られた一時的な収入（約9億円）を除外した（土地売却による収入は通常の事業活動による収入とは性質が異なるため、継続的な見通しを算出する目的で除外）。

I 業務運営・財務内容等の状況
(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する事項

中期目標	【M15】外部の意見を取り入れつつ、客観的なデータに基づいて、自己点検・評価の結果を可視化するとともに、それを用いたエビデンスベースの法人経営を実現する。併せて、経営方針や計画、その進捗状況、自己点検・評価の結果等に留まらず、教育研究の成果と社会発展への貢献等を含めて、ステークホルダーに積極的に情報発信を行うとともに、双方向の対話を通じて法人経営に対する理解・支持を獲得する。(中期目標大綱④) ⇒ 関連する中期計画：【K24】
------	--

中期計画	中期計画の実施状況等
【K24】大学の基本的目標及びミッション実現に向けて年次計画を策定し、教育研究の成果と社会発展への貢献実績、業務運営・財務内容等の状況、予算、収支計画及び資金計画、施設・整備計画及び人事に関する計画等について公表する。それらの成果や計画の到達度等に関する自己点検・評価を毎年度行うとともに、経営協議会委員である民間企業、大学関係等各界の外部有識者による評価に基づいて次年度計画の見直しを行い、その透明性の高い評価結果を公表することで、国民の本学に対する理解を得る。また、教員の適正な評価及び教員自身の向上に資するため、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)における定量的評価の実施と、ピアレビューによる定性的評価を実施することで、教員個人の評価を行い、法人運営の一助にする。 ○評価指標 ① 策定された年次計画に基づく自己点検・評価を毎年度実施し、実績報告書を策定して公表。【S24-1】 ② 経営協議会委員である民間企業、大学関係等各界の外部有識者による評価を毎年度実施し、報告書等により改善状況や法人経営への活用状況を公表。【S24-2】 ③ 教育研究の成果、社会貢献等の情報をステークホルダーに発信。【S24-3】 ④ 定量的評価及び定性的評価(ピアレビュー)による教員個人活動評価を毎年度実施する。定量的評価の活動(教育、研究、社会貢献・産学(官)連携、大学運営、国際)を令和3年度の平均と比して第4期中期目標期間最終年度までに素点実績を10%(目標とする素点の平均:201点以上)	《中期計画の実施状況》 ＜令和4～7年度の実績＞ (1) 中期目標・中期計画に関する自己点検・評価及び外部評価の実施及び情報発信【S24-1～3】 - 本学では、中期目標及び中期計画に掲げるミッション・ビジョンの実現のため、「年次計画」を毎年度策定して進捗を管理した。年次計画及び中期計画に対する達成状況について毎年度報告書を作成するとともに、経営協議会学外委員を外部評価委員として、経営協議会において外部評価を実施した。外部評価委員から得た評価結果や助言・提言は報告書とともに本学ウェブサイトで公表しており、社会に対する透明性を確保している。 - 計画の実施状況や評価結果の公表に当たっては、全評価指標の進捗度、各年度の特記すべき取組や進捗に遅れがみられる計画の改善の状況等について、アイコンや図表等を活用してわかりやすくまとめた「概要版」も作成して公表(右図)することで、社会やステークホルダーに対する情報発信に努め、説明責任を果たしている。 - 外部評価結果を受けた改善の一例として、令和7年度(令和6年次計画に対する実績報告)には、個別の中期計画のみでなく、計画を総括する「ミッション・ビジョン」に関する進捗状況についても可視化できるよう「概要版」を改訂した。これにより、全学の取組が体系的に整理され、目標等の達成のために必要な事項の洗い直しが進んだ。 (2) 教員個人活動評価の実施【S24-4】 - 教員の個々の活動の活性化により大学全体の伸長を期すこととし、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)における定量的評価及びピアレビューによる定性的評価を実施することにより、活動の向上を測った。素点平均点(活動ごとに配点される全素点の教員一人当たりの平均点)は、令和3年度の約183点(基準値)から令和7年度には1.26倍となる約230.8点に上昇しており、教員の意欲向上や大学運営への理解促進、寄与の進展が示されている。



以上向上させるとともに、「THE世界大学ランキング日本版」のランクを25位以内。【S24-4】

(3) THE 日本大学ランキング (旧名称: THE 世界大学ランキング日本版) 【S24-4】

- 令和4年度に参加した「THE 日本大学ランキング 2023」※の結果が令和5年3月23日に公表され、本学は前回より7つ順位を下げた32位であった。当該ランキングは、(1)教育リソース、(2)教育充実度、(3)教育成果、(4)国際性の4分野で構成されており、(1)(2)(4)については前年度以上または同程度の獲得ポイントであったが、(3)教育成果の獲得ポイントが下がったため順位が後退した。この(3)教育成果は、①企業人事の評判調査及び②日本の高等教育機関研究者による大学の教育評判調査の結果であり、学長戦略機構会議にて現状の確認を行った。(※2023より名称変更。旧名称:「THE 世界大学ランキング日本版」)
- 令和5年度には、同ランキングは隔年実施となり、令和6年度に「THE 日本大学ランキング 2025」へ2年ぶりにエントリーした。同ランキング結果は令和7年4月に発表があり、本学は38位にランクインした。本結果を受け、学長戦略機構会議において、ランクアップを図るための新たな戦略的取組実施に向けて執行部で議論を継続していたところ、THE (Times Higher Education) 社の方針により同ランキングの廃止が令和7年度に発表され、以降の測定が不能となっている。

<令和8～9年度の見込み>

- 教員の教育研究活動の活性化を引き続き促すとともにデータベースへの入力を奨励し、教員個人活動評価における評価点素点の目標値達成を継続する。

【評価指標の達成状況】

1) 定量的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
④	毎年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S24-4】	1回	1回	1回	1回	1回	(1回)	(1回)	1回
④	—	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R9年度
【S24-4】	—	2.5%	10.1%	15.0%	26.1%	(25.7%)	(25.7%)	10%
④	R3年度 平均	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R9年度
【S24-4】	約183点	約187.6点	約201.6点	約210.5点	約230.8点	(約230点)	(約230点)	201点
④	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R9年度
【S24-4】	25位	32位	計測不能	38位	計測不能	(計測不能)	(計測不能)	25位

<補足>

- ・ 評価指標④のうち、「THE 日本大学ランキング 2025」（旧名称「THE 世界大学ランキング 日本版」）については、令和5年度は新型コロナウイルス感染症の影響に鑑みてランキングが延期となったため測定不能、令和6年度にランキングが再開されたが、令和7年のTHE社内の見直しにより同ランキングが廃止されたため、令和7年度以降のランキングは計測不能となった。

2) 定性的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	進捗等
① 【S24-1】	<令和4～7年度の実績> ・ p.18（1）に記載のとおり、年次計画に基づく自己点検・評価を毎年度実施し、実績報告書を策定して公表した。 <令和8～9年度の見込み> ・ 令和8年度以降も、中期目標・中期計画の達成に向けて、年次計画の策定から外部評価までのPDCAサイクルを回し、課題となった事項の改善と順調に進捗する取組の更なる向上を図る。

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	進捗等
② 【S24-2】	<令和4～7年度の実績> ・ p.18（1）に記載のとおり、経営協議会の学外委員を外部評価委員とした外部 評価を毎年度実施し、報告書等により改善状況や法人経営への活用状況を公表した。 <令和8～9年度の見込み> ・ 令和8年度以降も、中期目標・中期計画の達成に向けて、年次計画の策定から外部評価までのPDCAサイクルを回し、課題となった事項の改善と順調に進捗する取組の更なる向上を図る。

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	進捗等
③ 【S24-3】	<令和4～7年度の実績> ・ 本学は令和7年11月に創立150周年を迎え、関連イベントを企画・開催し、教育研究成果等を積極的に公開した。150周年の節目を記念する令和7年度には、本学の前身となる女子高等師範学校の創立から現在に至るまでの女子教育の伝統を紹介する歴史資料館特別展示や、ジェンダード・イノベーションやリーダーシップ、ヒューマンライフイノベーション等の本学が戦略的に取り組んできた分野において、シンポジウム、講演、研究交流会等の記念プロジェクト事業を実施し、取組を社会に発信した。令和7年11月29日の創立記念日には「お茶の水女子大学創立150周年記念式典『未来につなぐ』」を挙行し、各界からの来賓、学生・卒業生など、約840名が出席した（対面：約660名、オンライン：約180名）。 ・ 令和7年度には「Researchers Stories」ページを大学ウェブサイト内に新設した。本ページは、本

	学の多様な分野における教員を紹介し、共同研究等の産学連携への発展も視野に入れたもので、計 17 名の情報を公開した。令和 7 年 12 月 2 日の公開開始から令和 8 年 3 月末までの 4 か月の間で、関連ページのアクセス数は 10,436 件に上っている。 ・ 本学における知の蓄積の社会への還元として、一般・卒業生向けの本学教員による公開模擬授業イベントを実施した（計 3 回：令和 7 年 3 月、令和 7 年 8 月、令和 8 年 3 月）。開催事例として、「身近な疑問が、学びに変わる。大学の知と出会う夏」（令和 7 年 8 月）では、文教育学部から「甘くないお饅頭—いつからお饅頭は甘くなったのか—」、理学部から「タンポポの進化の道のりは一本道じゃない！？—交雑と倍数化がつくる複雑な世界—」、共創工学部から「歌舞伎×文化情報学」及び「すきな場所で働くと生産性があがる？環境行動・心理とデザイン」のタイトルで授業を開催し、延べ約 160 名が参加した。「二つの知が交差する午後」（令和 8 年 3 月）では、理学部から「手芸に隠れた数学や情報科学を探る」、生活科学部から「自分を傷つける気持ち、誰かを傷つけてしまう気持ち：自傷と他害の心理学」のタイトルで授業を開催し、延べ約 160 名が参加した。両回において、近隣住民や本学を志願する学生等から大学の授業に参加できたことに対する好評や大学への興味が喚起されたとの声が寄せられた。 ・ 研究データの管理・公開について、RDM タスクフォース（設置期間：令和 3 年度～令和 7 年度）において検討を行い、令和 5 年度に「お茶の水女子大学研究データ管理・公開ポリシー」及び「研究データ管理・公開ポリシー解説」を策定してウェブサイト上で公開した。令和 6 年度には同タスクフォースにて「お茶の水女子大学における研究データ管理・公開に関するガイドライン」を策定したほか、研究データ管理サービス「GakuNin RDM」に関するリーフレット「GakuNin RDM を活用しよう」を作成した。令和 7 年度には F D 研修「科研費等におけるオープンアクセス・研究データ利活用に対応するには—研究成果の視認性向上と社会への還元をめざして—」を開催しており、教育と研究の社会還元と適切な管理に努めている。 ・ 従来からの機関リポジトリ (TeaPot) を運用したオープンアクセスの推進に加え、令和 6 年度より TeaPot と本学研究者情報サイトを連動させるなど、研究者自らがオープンアクセスに取り組みやすい環境を整備した。 <令和 8～9 年度の見込み> ・ 既存の公式ウェブサイトや冊子体による発信に加え、公式インスタグラムによる情報発信を積極的に行う。 ・ 附属図書館及び歴史資料館が所蔵する本学に関する貴重資料をデジタル化してデジタル・アーカイブズとして公開しており、引き続き進めていく。これにより、女子教育の歴史的資料に障壁なくアクセスできるようにし、本学が果たしてきた教育及び社会的役割を広く周知する。
--	---

I 業務運営・財務内容等の状況

(3) その他業務運営に関する重要事項

中期目標	【M16】AI・RPA (Robotic Process Automation) をはじめとしたデジタル技術の活用や、マイナンバーカードの活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて、機能を高度化するとともに、事務システムの効率化や情報セキュリティ確保の観点を含め、必要な業務運営体制を整備し、デジタル・キャンパスを推進する。 (中期目標大綱②) ⇒ 関連する中期計画【K25】
------	---

中期計画	中期計画の実施状況等
【K25】効果的・効率的な業務運営を行うため、RPAの維持、押印・対面・書面等により実施していた従来の業務のデジタル化を推進するとともに、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。 ○評価指標 ① 業務のデジタル化に向けた改革方針を令和4年度までに策定し、その改革方針に基づき事務部門の定型業務等がデジタル化された業務数を第4期中期目標期間最終年度までに15件以上とする。【S25-1】 ② お茶の水女子大学CSIRTによるサイバーセキュリティ対策基本計画に基づく取組状況について、毎年度、自己点検・評価する。その評価結果をもとに毎年度、取組状況の改善を行う。また、情報セキュリティ向上のための研修を毎年度2回以上実施。【S25-2】	《中期計画の実施状況》 ＜令和4～7年度の実績＞ - 令和4年度に「国立大学法人お茶の水女子大学における事務システムの効率化等に関する改革方針」を策定し、これに基づき、副学長（事務総括）をトップとしたプロジェクトチーム「事務システム効率化プロジェクトチーム」を設置した。同プロジェクトチームを介して業務のデジタル化を推進し、事務部門の定型業務等のデジタル化による省力化・効率化事例として、RPAによる業務効率化、電子決裁の導入、入学試験業務に関するインターネット手続きの導入、「Amazon ビジネス」への加入による立替払処理の一元化、研究業績のオープンアクセス化対応等、<u>令和4～7年度で、第4期中期目標期間における目標値15件を超過する57件を実施している。第4期中期目標期間開始時に予定していた業務のデジタル化は令和6年度時点ですべて前倒しして完了しており、令和7年度以降は年度により生じた事項に個別に対応を行っていくこととした。</u> 「サイバーセキュリティ対策基本計画」に基づく取組状況について毎年度自己点検・評価を行い、評価結果に基づく改善を実施している。具体的な取組について、ウェブブラウザ利用ガイドライン及び情報発信ガイドラインの改定（令和4年度）、情報セキュリティポリシー、情報インシデント対応手順、SNS利用の10箇条の改定（令和5年度）、事務情報セキュリティ対策基準、情報システム利用手順の改定（令和6年度）、「ソーシャルメディア利用ガイドライン」の新規策定（令和7年度）等を実施した。 - 構成員の情報セキュリティに関する意識等の向上に資するため、教職員及び大学院生を対象とした研修会を毎年度実施しているほか、学生・教職員を対象としたフィッシングメール対応訓練（年2回）、責任者向けの情報セキュリティ研修、学生向け情報セキュリティ入門講習（動画視聴及び確認テスト）を行った。学生が大学からの貸出PCを利用する際には、情報セキュリティ入門講習の動画視聴後に受ける確認テストにおいて100点の取得を必須条件としており、学部1年生のうち毎年度約半数が100点を取得している。 ＜令和8～9年度の見込み＞ - デジタル化を要する業務について随時改善を行う。 - セキュリティ向上のための研修について、毎年度4月に実施している新任教職員研修の1コマとして、情報セキュリティ講習の時間を設ける。研修では、一般的な情報セキュリティ対策に加え、本学のセキュリティ規則や実際にあったインシデント事例を紹介することで、身近なリスクとして認識させるとともに情報インシデントの発生を防止する。また、10月の全学向け研修においては、最新のセキュリティ動向や脅威事例を紹介し、具体的なセキュリティ対策を周知するとともに、全

学的なセキュリティ意識の底上げを行う。

【評価指標の達成状況】

1) 定量的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 iii 【6年目終了時】 (iii)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
①	ー	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R9年度
【S25-1】	ー	12件	18件	15件	12件	(1件)	(1件)	15件

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
②	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S25-2】	1回	1回	1回	1回	1回	(1回)	(1回)	1回
②	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S25-2】	1回	1回	1回	1回	1回	(2回)	(2回)	2回

<補足>

- ①のデジタル化された業務数については、全学的にデジタル化・効率化等を推進することにより、令和4～7年度において当初予定以上の業務デジタル化が完了した。そのため、令和8年度及び令和9年度は随時改善を行うこととして、毎年度1件を見込み値とした。
- ②について、「サイバーセキュリティ対策基本計画」に基づく取組状況について毎年度自己点検・評価を行い、評価結果に基づく改善として、情報セキュリティに関する規程・手順の見直し等を実施している。具体的な取組についてはp.22（上から2つ目の・）に記載のとおり、令和7年度には、情報セキュリティに関する規程・手順の見直しを行い、新たに「ソーシャルメディア利用ガイドライン」を策定した。

Ⅱ 教育研究等の質の向上の状況
(4) その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項

中期目標	【M11】学部・研究科等と連携し、実践的な実習・研修の場を提供するとともに、全国あるいは地域における先導的な教育モデルを開発し、その成果を展開することで学校教育の水準の向上を目指す。（附属学校）（中期目標大綱⑱） ⇒ 関連する中期計画：【K19】
------	--

中期計画	中期計画の実施状況等																								
【K19】各附属学校園において、それぞれの年齢段階に応じた特色ある教育モデルに関する研究・実践を行うとともに、社会貢献及び学校教育水準の高度化等に資するため、その成果を社会に発信する。また、大学と附属学校園が緊密に連携する「オールお茶の水」体制のもとで、連携を推進するための体制や教育研究環境の整備を図りながら研究や取組を協働して進め、学生の実習や教員の研修を行うとともに、先導的な教育モデルや教材等の開発及びそれらの成果の発信を進める。 ○評価指標 ① 「お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」への記載件数を52件以上/年、利用者数を1,500名以上/年、シンポジウム・セミナー等を4件以上/年、実施。【S19-1】 ② 附属学校園で実施する教育実習生の受入数を100名以上/年、インターンシップの受入を35名以上/年、教員のFD件数を3回以上/年、実施及び参加者に対するアンケート調査を実施し、FDを通じて大学と附属学校園の連携が重要・必要であるという意識が高まった、及び授業内容・授業方法の改善に活かすことができたとする割合が80%以上/年。【S19-2】	《中期計画の実施状況》 ＜令和4～7年度の実績＞ （1）学校教育研究部：教材・論文データベースに関する実績 本学の各附属学校園で開発した授業案・教材等を公開し、他校でも実践されることにより学校教育水準の高度化に寄与するものとして、「附属学校園教材・論文データベース」を運用している。本データベースを通じて、毎年度、附属学校園で新たに開発した授業案をはじめとする教材及び論文の提出による成果発信を行うとともに、他校園での活用を促進するため、各附属学校園の公開教育研究会や学会等で周知活動を推進した。この結果、<u>令和4～7年度で目標値を上回り、計390件の新規コンテンツを掲載し、データベースの総コンテンツ数は対令和2年度（基準値）比約2倍の925件となった。</u>利用状況も好調に推移し、<u>延べ利用者数は対令和2年度比4.8倍の20,110名、自校コンテンツのページビューは3.6倍の66,384件、コンテンツダウンロード数は3.5倍の23,804件と格段に増加しており、附属学校園での成果が先導的な教育モデルや教材として、学校教育の段階において広く浸透し、活用されていることがうかがえる。</u> 附属学校園教材・論文データベース利用状況 <table><tr><th>指標</th><th>R2 (参考)</th><th>R4</th><th>R5</th><th>R6</th><th>R7</th></tr><tr><td>延べ利用者数</td><td>4,191</td><td>9,020</td><td>12,054</td><td>15,654</td><td>20,110 (約4.8倍)</td></tr><tr><td>自校コンテンツPV</td><td>18,482</td><td>40,662</td><td>47,355</td><td>61,169</td><td>66,384 (約3.6倍)</td></tr><tr><td>コンテンツDL数</td><td>6,718</td><td>10,107</td><td>11,906</td><td>18,436</td><td>23,804 (約3.5倍)</td></tr></table>	指標	R2 (参考)	R4	R5	R6	R7	延べ利用者数	4,191	9,020	12,054	15,654	20,110 (約4.8倍)	自校コンテンツPV	18,482	40,662	47,355	61,169	66,384 (約3.6倍)	コンテンツDL数	6,718	10,107	11,906	18,436	23,804 (約3.5倍)
指標	R2 (参考)	R4	R5	R6	R7																				
延べ利用者数	4,191	9,020	12,054	15,654	20,110 (約4.8倍)																				
自校コンテンツPV	18,482	40,662	47,355	61,169	66,384 (約3.6倍)																				
コンテンツDL数	6,718	10,107	11,906	18,436	23,804 (約3.5倍)																				

(2) 教育実習・インターンシップ・教員 FD の実施

- ・ 本学は、大学から附属高等学校、中学校、小学校、幼稚園、いずみナーサリー及びこども園までが一つのキャンパスに位置しており、緊密な連携が取りやすく物理的にも近い環境において、積極的な教育実習及びインターンシップの受入を行っている。各附属学校における内訳は以下のとおりである。

■ 各附属学校における教育実習受入人数（内訳）

	R4	R5	R6	R7
附属高等学校	26	37	42	49
附属中学校	39	29	45	43
附属小学校	22	19	21	24
附属幼稚園	15	16	12	12
計	102	101	120	128

■ 各附属学校におけるインターンシップ受入人数（内訳）

	R4	R5	R6	R7
附属高等学校	1	6	1	1
附属中学校	3	12	7	14
附属小学校	15	27	13	25
附属幼稚園	2	0	0	1
いずみナーサリー	3	3	1	14
こども園	15	1	0	14
計	39	58	36	69

※ 附属幼稚園・いずみナーサリー・こども園の3園で「子ども学フィールドワーク」受講生のインターンシップを受け入れた。

- ・ 附属高等学校の「課題研究入門」、「キャリアガイダンス」、附属中学校の「研究室訪問」、附属小学校の「公開研究会」は、大学教員のFDの機会となっている。各年度の実績は、令和4年度：4回、令和5年度：4回、令和6年度：4回、令和7年度：5回となり、すべての年度で目標値を上回っている。これらの参加者に対して、実施したアンケート結果では、連携に関する意識や授業改善について、継続して80%を超える肯定的評価を得ている。
- ・ 附属学校における特色ある教育モデルに関するシンポジウム・セミナーについて、以下の表のとおり開催している。目標値を達成するのみでなく、令和7年度の開催件数(16件)は令和4年度(7件)の2倍以上となっており、拡大して先進的教育に関する知見等の発信を進めている。事例として、各附属学校で「公開研究会」を毎年度開催しているほか、附属高等学校では、大学との共催では、本学名誉教授の内田伸子氏・脳科学者の茂木健一郎氏を招いた講演会「AI時代の人間の創造性、想像力」（令和6年8月）、理系女性育成啓発研究所との共催では、「女子中高生のためのグロー

バル講演会」、「フロントランナーセミナー」、ノーベル化学賞を受賞した野依良治氏を招いた講演会「未来社会を担う若い世代へ」（令和7年6月）等を開催している。また、附属幼稚園では、毎年度公開保育研究会を開催しているほか、学内保育施設「いずみナーサリー」や文京区保育施設「お茶の水女子大学こども園」の3園で連携し、子育て支援を行う「のびのび子育てサロン」を開催した。

■ 各附属学校におけるシンポジウム・セミナー件数（内訳）

	R4	R5	R6	R7
附属高等学校	2	2	9	9
附属中学校	1	1	3	1
附属小学校	1	2	2	2
附属幼稚園	3	4	4	4
計	7	9	18	16

（3）附属学校における活動

- 附属高等学校では、令和元年度よりスーパーサイエンスハイスクール（SSH）事業を展開しており、令和6年度からはⅡ期指定を受け「科学の力で未来を共創する女性リーダー育成カリキュラムの実践」をテーマに研究開発に取り組んでいる。令和6年度には数学の学校設定科目「数学探究」を新設し、「課題研究」、「総合的な探究の時間」の質的向上を図っている。SSH科目においては、大学の教員が講師を務める科目を一般公開して開講した（令和7年度：4件）ほか、毎年度3月に開催する「SSH生徒成果発表会」では、「課題研究」の実践・成果報告を行っている。
- 附属中学校では、「学習語彙の活用を通じた授業改善」をテーマとして、令和7年度から文部科学省による研究開発学校に指定されることになった。また、FDの一環として、各学部から延べ20名前後の大学教員が毎年度参画し、附属中学校生徒による大学の「研究室訪問」を実施している。
- 附属小学校では、令和元年度に文部科学省より研究開発学校の指定（指定期間：～令和6年度）を受け、「自ら学びを構想し、主体的に学びを進める新領域「てつがく創造活動」を中核とする教育課程の開発」に取り組んできた（授業研究、研究協議会及び校内講演会）。研究成果は、毎年度開催する公開研究会で発信しており対面開催では約2,000名の参加者を得ている。同研究会の内容・成果は要項冊子の他、教育雑誌『児童教育』や研究紀要などにまとめ、全国の教育関係者へ情報発信を行っている。また、令和7年度は文部科学省より「理数好きな児童・生徒を育てる探究学習推進プラン」の研究実践校に指定され、算数科で探究学習の研究に取り組んできた。令和7年10月には、同研究の算数科公開授業研究会を開催し、令和8年1月には東京学芸大学で行われた同事業の「2025年度成果発表会」に参加して研究成果を発表した。研究成果は同事業のホームページにて公表される予定である。
- 附属幼稚園では、平成30年度に文部科学省より研究開発学校の指定（当初指定期間：～令和4年度）を受け、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の研究開発に取り組んできた。令和4年度は事業最終年

度に当たり、令和5年1月に文部科学省主催の研究開発学校フォーラムで発表したほか、2月には研究発表(オンデマンド申込み150名)や公開保育(参加者51名)を開催した。令和5年度からは、園内の研究テーマを『「つくる」がうまれる暮らし』と定め、令和6年度に研究紀要にまとめた。令和7年度には、リーフレット『保育実践を支える「対話型マップ記録」』を刊行し、関係者から「自園に行かせる記録である」など高評価を得た。「対話型マップ記録」については、令和7年9月に『保育を綴るー対話型マップ記録の提案ー』として萌文書林から出版した。それに伴い、8月下旬にハイブリッド型での研修会「お茶幼カフェ」を開催し、対面15名・オンライン27名で研修を展開した。また、「地域貢献(地域の保護者支援)」を達成するため、いずみナーサリー、こども園及び附属幼稚園の3つの乳幼児施設が大学と協働した取組として、毎年度「こどもフォーラム」を開催し、全国の乳幼児教育関係者と共に学びの機会としている。

＜令和8～9年度の見込み＞

- 各附属学校園において、それぞれの年齢段階に応じた特色ある教育モデルに関する研究・実践を行い、幼稚園、小学校、中学校、高等学校での教育に活用できる教育コンテンツを広く公開している「お茶の水女子大学附属学校園教材・論文データベース」において、引き続き各学校段階で活用できる教育コンテンツを広く公開するとともに、同データベースの充実化を図る。
- SSH 関連、公開研究会、研究開発学校関連等、各附属学校園の取組に関連したシンポジウム・セミナー等を実施する。
- 教育実習生に対するアンケート調査等に基づき必要な検討・見直しを行いつつ、引き続き教育実習生を受け入れる。また、引き続き附属学校園が、学生の実習の場として十分な機能を果たし、インターンシップを受け入れる。
- 附属学校園で実施するFDは大学教員の研修の場としてアンケート調査において肯定的な評価を得ており、引き続き実施することにより教員の資質・能力向上に資する。

【評価指標の達成状況】

1) 定量的な評価指標

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 iii 【6年目終了時】 (iii)

No.	基準値	実績				(見込み)・実績		目標値
①	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S19-1】	52件	79件	83件	117件	111件	(80件)	(80件)	52件
①	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S19-1】	1,420名	2,845名	3,034名	3,600名	4,456名	(3,000名)	(3,000名)	1,500名
①	R2年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	毎年度
【S19-1】	4件	7件	9件	18件	16件	(11件)	(11件)	4件

・評価指標の達成状況 【4年目終了時】 ii 【6年目終了時】 (ii)

No.	基準値	実績	(見込み)・実績	目標値
-----	-----	----	----------	-----

	②	R 2 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度	R 9 年度	毎年度
	【S19-2】	95 名	102 名	101 名	120 名	128 名	(100 名)	(100 名)	100 名
	②	R 2 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度	R 9 年度	毎年度
	【S19-2】	34 名	39 名	58 名	36 名	69 名	(35 名)	(35 名)	35 名
	②	R 2 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度	R 9 年度	毎年度
	【S19-2】	3 回	4 回	4 回	4 回	10 回	(4 回)	(4 回)	3 回
	②	—	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度	R 9 年度	毎年度
	【S19-2】	—	86.0%	84.1%	81.9%	83.9%	(80%)	(80%)	80%

<補足>

- ②のうち、インターンシップの受入人数の算出について、インターンシップを利用する学生の人数は対象となる授業の履修状況によって毎年度異なるため、目標値と同数の35名を令和8年度及び令和9年度に受け入れる見込みとした。
- ②のうち、教員FDの実施回数について、令和4～6年度の実績が毎年度4回であることから、令和8年度及び令和9年度も同等の4回実施する見込みとした。

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	実 績
1 短期借入金の限度額 11 億円 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な となる対策費として借り入れることが想定されるため。	該当なし

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	実 績
○ 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画 1. 重要な財産を譲渡する計画 ・ 東村山郊外園敷地の土地の一部（東京都東村山市萩山町三丁目 27 番 1, 2 号 4, 093 ㎡）を譲渡する。	令和 4 年 4 月に、東村山郊外園敷地の土地の一部（東京都東村山市萩山町三丁目 27 番 1, 2 号 4, 093 ㎡）を東村山市へ譲渡した。

Ⅵ 剰余金の使途

中期計画別紙	実 績
○ 毎事業年度の決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、 ・ 教育研究の質の向上及び業務運営の改善に充てる。	<令和 4 年度> 中期目標繰越積立金として、538,914,012 円の承認を受けた。うち、①退職手当として 42,697,087 円、②年俸制導入促進費として 3,434,318 円、③高速キャンパス情報ネットワーク整備事業として 101,847,048 円、④財務会計システム更新事業として 64,205,084 円、⑤学内カーボンニュートラル対応事業として 18,576,512 円、⑥換気設備設置事業として 39,197,688 円、⑦在宅勤務システム整備事業として 33,255,275 円を支出した。 <令和 5 年度>

前中期目標期間繰越金の残額 235,701,000 円のうち、①高速キャンパス情報ネットワーク整備事業として 4,437,576 円、②財務会計システム更新事業として 254,916 円、③湾岸生物教育研究所飼育実験棟整備事業として 2,750,000 円、④学内カーボンニュートラル対応事業として 49,865,829 円、⑤換気設備設置事業として 47,012 円、⑥在宅勤務システム整備事業として 352,531 円を当事業年度に支出した。

また、令和 5 年度教育研究環境整備積立金承認額 924,170,967 円のうち、教育研究の質の向上及び組織運営の改善事業として 75,766,464 円を当事業年度に支出した。

<令和 6 年度>

前中期目標期間繰越金の残額 87,531,72 円のうち、①高速キャンパス情報ネットワーク整備事業として 1,331,620 円、②湾岸生物教育研究所飼育実験棟整備事業として 5,907,000 円、③学内カーボンニュートラル対応事業として 6,287,659 円、④換気設備設置事業として 6,728,700 円、⑤在宅勤務システム整備事業として 352,531 円を当事業年度に支出した。

また、教育研究環境整備積立金承認額 860,258,606 円のうち、教育研究の質の向上及び組織運営の改善事業として 146,791,495 円を当事業年度に支出した。

<令和 7 年度>

前中期目標期間繰越金の残額 66,924,213 円のうち、①湾岸生物教育研究所飼育実験棟整備事業として 265,980 円、②換気設備設置事業として 7,016,900 円、③在宅勤務システム整備事業として 280,949 円を当事業年度に支出した。

また、教育研究環境整備積立金承認額 741,711,451 円のうち、教育研究の質の向上及び組織運営の改善事業として 19,913,479 円を当事業年度に支出した。

Ⅶ そ の 他 1 施設・設備に関する計画

中期計画別紙			実 績		
施設・設備の内容	予算額（百万円）	財 源	施設・設備の内容	実績額（百万円）	財 源
・文教育学部1号館改修Ⅰ期 ・小規模改修	総額 581	施設整備費補助金（527） （独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金（54）	・文教育学部1号館改修Ⅰ期 ・文教育学部1号館改修Ⅱ期 ・ライフライン再生（附小）（給排水設備） ・ライフライン再生（通信設備） ・設備改修 ・医農薬・有機材料創製のための基盤的設備の更新 ・大学本館外壁改修 ・大学講堂照明設備改修 ・大学本館空調設備改修 ・附属小学校体育館改修 ・附属中学校空調設備新設	総額 1,780	施設整備費補助金（1,569） 設備整備費補助金（175） （独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金（36）
（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令和4年度以降は令和3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。			○ 計画の実施状況等 - 令和4年度：文教育学部1号館改修Ⅰ期、大学本館空調設備改修（計541百万円）。 - 令和5年度：文教育学部1号館改修Ⅱ期、ライフライン再生（附小）（給排水設備）、設備改修、医農薬・有機材料創製のための基盤的設備の更新（計604百万円） - 令和6年度：文教育学部1号館改修Ⅱ期、大学本館外壁改修、大学講堂照明設備改修（計284百万円） - 令和7年度：ライフライン再生（通信設備）、附属小学校体育館改修、附属中学校空調設備新設（計351百万円）		

Ⅶ そ の 他 2 人事に関する計画

中期計画別紙	実 績																																																																																	
学長の強いリーダーシップのもと、女性教員の採用や役職者への登用を積極的に行うとともに、クロスアポイントメント制度等を活用し人材交流の推進を図ることで研究者の多様性を高め、教育研究活動の活性化を図る。また、それら役職登用や人事交流その他諸施策と併せ、次代の大学経営に必要な人材を育成するための仕組み作りを行う。 ○ 全教員に占める女性教員の比率を、第4期中期目標期間終了時点で49%以上、教授職については40%以上に設定する。 ○ クロスアポイントメント制度利用者数（本学採用者）を第4期中期目標期間終了時点で10名以上に設定する。 ○ 学長主導により策定する大学改革ビジョン・大学経営ビジョンに基づき、人事制度改革や次代の経営人材を養成するための仕組みと人材養成方針の策定を実施する。 ○ 女性の役職者への登用及び人材養成を促進し、第4期中期目標期間終了時点における役職者全体の50%以上、経営協議会委員に占める女性の比率を52%以上とする。 ○ 定量的評価及び定性的評価（ピアレビュー）による教員個人活動評価結果を活用し、教員人事評価及び給与への反映を実施する。	○ 女性教員比率について（意欲的な評価指標） 令和7年度の国立大学の女性教員比率は20.7%、教授職では13.2%である（「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査報告書」国大協、令和8年2月） 一方、本学は下表のとおり令和7年度時点で全教員に占める女性比率は46.2%、教授職に占める女性比率は42.3%（国立大学中1位）となっており、特に教授職では令和6年度以降意欲的な目標値として掲げた40%を達成している。本学はDE&Iを推進し、女性の積極採用や昇格促進、若手の人材育成・研究継続の支援に取り組んできた。同性教員や支援の利用経験者が身近な状況は、教員同士でもライフスタイルやキャリアパスのロールモデルを得ることができ、研究活性化に向けた環境が醸成されている。 ■ 女性教員の比率 <table><tr><th></th><th>基準値</th><th colspan="5">実績</th><th>見込み</th><th>目標値</th></tr><tr><th></th><th>R3 年度</th><th>R4 年度</th><th>R5 年度</th><th>R6 年度</th><th>R7 年度</th><th>R8 年度</th><th>R9 年度</th><th>R9 年度</th></tr><tr><td>全教員に占める女性比率</td><td>44.9%</td><td>44.8%</td><td>44.1%</td><td>44.7%</td><td>46.2%</td><td>47.5%</td><td>49.0%</td><td>49%以上</td></tr><tr><th></th><th>基準値</th><th colspan="5">実績</th><th>見込み</th><th>目標値</th></tr><tr><th></th><th>R3 年度</th><th>R4 年度</th><th>R5 年度</th><th>R6 年度</th><th>R7 年度</th><th>R8 年度</th><th>R9 年度</th><th>R9 年度</th></tr><tr><td>教授職に占める女性比率</td><td>33.3%</td><td>35.5%</td><td>35.0%</td><td>40.7%</td><td>42.3%</td><td>42.5%</td><td>42.5%</td><td>40%以上</td></tr></table> ○ クロスアポイントメント制度利用者について 積極的な人材交流を推進し、研究者の多様性を高め、質の向上を目指すこととして下表のとおり他大学とのクロスアポイントメントを行い、令和7年度には9名を採用した。 <table><tr><th></th><th>基準値</th><th colspan="5">実績</th><th>見込み</th><th>目標値</th></tr><tr><th></th><th>R3 年度</th><th>R4 年度</th><th>R5 年度</th><th>R6 年度</th><th>R7 年度</th><th>R8 年度</th><th>R9 年度</th><th>R9 年度</th></tr><tr><td>クロスアポイントメント制度利用者（本学採用）</td><td>10名</td><td>2名</td><td>5名</td><td>8名</td><td>9名</td><td>9名</td><td>10名</td><td>10名以上</td></tr></table>		基準値	実績					見込み	目標値		R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R9 年度	全教員に占める女性比率	44.9%	44.8%	44.1%	44.7%	46.2%	47.5%	49.0%	49%以上		基準値	実績					見込み	目標値		R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R9 年度	教授職に占める女性比率	33.3%	35.5%	35.0%	40.7%	42.3%	42.5%	42.5%	40%以上		基準値	実績					見込み	目標値		R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R9 年度	クロスアポイントメント制度利用者（本学採用）	10名	2名	5名	8名	9名	9名	10名	10名以上
	基準値	実績					見込み	目標値																																																																										
	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R9 年度																																																																										
全教員に占める女性比率	44.9%	44.8%	44.1%	44.7%	46.2%	47.5%	49.0%	49%以上																																																																										
	基準値	実績					見込み	目標値																																																																										
	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R9 年度																																																																										
教授職に占める女性比率	33.3%	35.5%	35.0%	40.7%	42.3%	42.5%	42.5%	40%以上																																																																										
	基準値	実績					見込み	目標値																																																																										
	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	R9 年度	R9 年度																																																																										
クロスアポイントメント制度利用者（本学採用）	10名	2名	5名	8名	9名	9名	10名	10名以上																																																																										

	三点目以降について、「Ⅰ 業務運営・財務内容等の状況」p. 5～11 及び p. 18～19 を参照
--	--

VII そ の 他	3 コンプライアンスに関する計画
-----------	------------------

中期計画別紙	実 績
「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」や「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」等を踏まえ、研究不正・研究費不正の根絶に向けた取組を行う。 ○ 学長のリーダーシップのもと、本学構成員の不正防止に対する意識向上と浸透を図るため、不正防止に関する基本方針、規程、計画等を周知徹底する。また研究倫理教育を e-ラーニング方式で定期的実施するよう制度化するとともに、有識者等による不正防止セミナーを実施するなど、コンプライアンス教育を推進する。 ○ 監事は、不正防止に関する内部統制の整備・運用状況について大学全体の観点から確認し、意見を述べる。 ○ 内部監査部門である監査室は、監事及び会計監査人と連携を取り、効果的・効率的な監査を実施する。監査計画・結果等については学内に周知するとともに、防止計画推進部署が策定する研究不正防止計画に反映させ、研究費不正が起きないように抑止・監視する。	(1) 不正防止に関する意識向上に関する取組 ・ コンプライアンス教育の一環として、オンライン（Zoom）やオンデマンド配信を活用した「新任職員研修」の実施や「研究不正行為防止ハンドブック」の最新版を大学 HP に掲載している。 ・ 科研費説明会（7 月開催）や「研究不正防止・情報セキュリティ研修会」（10 月開催）を毎年度開催し、研究者が陥りやすい誤りに対する注意喚起や、該当者には誓約書の提出を求めるなど、研究不正防止に対する意識の醸成を図っている。 ・ APRIN e ラーニング必須受講対象者の受講状況について、厳密な受講管理を実施し、未受講者に対して督促を行いながら研究倫理教育の重要性を周知している。大学院生の受講状況についても厳密に把握し、本学全体の受講状況を管理している。 (2) 研究費不正の抑止及び監視に関する取組 ・ 執行部と部局長間における意見聴取や連絡調整を行うための学内会議「部局長等連絡会」（執行部及び各部局長が出席）（6 月開催分）の場で、前年度の内部監査結果を報告することにより、改善すべき点を大学全体で共有した。また、当年度の内部監査計画についても同時に周知した。さらに 10 月の同会議において、外部資金等の内部監査実施の連絡も行った。このような全学的な周知が、研究費不正の抑止の一つとなっている。 ・ 外部資金等内部監査の実施に当たっては、会計監査人との意見交換を 10 月に実施し、そこでの提言を踏まえた形で実施要領を作成した。また、当要領については監事の確認も得たことにより、監査の質的向上が図られた。監査結果については 2 月に学長・監事に報告し、さらに、監査対象者に対してフィードバックを行うとともに、翌年度の研究不正防止計画に反映することとしており、研究費不正防止のための PDCA サイクルを効果的に機能させることに繋がっている。

Ⅶ そ の 他	4 安全管理に関する計画
----------------	---------------------

中期計画別紙	実 績																														
○ 安全衛生管理計画を策定し、安全衛生管理体制を確立するとともに、安全衛生関係法令の遵守と必要な自主基準の設定を行う。また施設・設備の現状把握をもとに、危険・有害要因の除去を行う等、安全対策を実施する。さらに健康診断及びその他健康の保持増進のための措置を講じる。感染症対策についても新型コロナウイルス感染防止対策室を別に設置し、感染防止対策の検討及び感染者発生時の対応を行う。 ○ 今後発生が想定される自然災害に備え、学生・生徒・児童・園児の保護を最優先の目的として、お茶の水女子大学防災計画の適切な運用を行う。具体的には、教職員に対して、防災教育・訓練などを毎年度実施すると共に、実施結果をもとに防災関係マニュアルの点検を行っていく。	(1) 安全衛生管理計画に基づく安全対策等 - 毎年度、「安全衛生管理計画」を策定しており同計画に基づき、衛生委員会の開催、職場巡視、産業医による定期巡視等を実施した。また、安全衛生教育及び危険有害業務等教育（対象者は教員及び学生）の計画的推進、施設・設備等の安全対策（作業環境測定等）の実施、健康診断（ストレスチェック、附属学校園の給食関係業務従事者を対象としたノロウィルス検査等）を実施した。 - 建築設備点検を実施し、その結果に基づき改善計画を作成し、消防設備等の不良箇所の改善、修繕を行った。 (2) 防災に関する取組 - 防火・防災教育及び訓練計画に基づき、訓練等を実施することにより、防災意識の向上及び災害に対する備えを行った。 ① 避難訓練及び安否確認訓練の実施：学生及び教職員を対象とする避難訓練・安否確認訓練（全学生及び教職員宛てにメールを送信し、安否確認システムを通じて災害発生時（訓練時）の状況を報告する訓練）を毎年度実施した。以下のとおり多数の学生及び教職員が参加しており、防災意識を高めている。 ■ 防災訓練参加状況（参加者数） <table><tr><th></th><th>R4</th><th>R5</th><th>R6</th><th>R7</th></tr><tr><td>学生</td><td>601 名</td><td>472 名</td><td>523 名</td><td>534 名</td></tr><tr><td>教職員</td><td>117 名</td><td>110 名</td><td>119 名</td><td>116 名</td></tr><tr><td>全体</td><td>718 名</td><td>582 名</td><td>642 名</td><td>650 名</td></tr></table> ■ 安否確認訓練実施状況（安否報告率） <table><tr><th></th><th>R4</th><th>R5</th><th>R6</th><th>R7</th></tr><tr><td>学生</td><td>80.78%</td><td>86.33%</td><td>82.27%</td><td>85.18%</td></tr></table>		R4	R5	R6	R7	学生	601 名	472 名	523 名	534 名	教職員	117 名	110 名	119 名	116 名	全体	718 名	582 名	642 名	650 名		R4	R5	R6	R7	学生	80.78%	86.33%	82.27%	85.18%
	R4	R5	R6	R7																											
学生	601 名	472 名	523 名	534 名																											
教職員	117 名	110 名	119 名	116 名																											
全体	718 名	582 名	642 名	650 名																											
	R4	R5	R6	R7																											
学生	80.78%	86.33%	82.27%	85.18%																											

教職員	91.34%	89.93%	91.97%	93.80%
全体	83.18%	87.13%	84.24%	86.91%

② 模擬災害対策本部会議の実施：大学休業日や深夜の災害発生に備え、ウェブサービス（Microsoft Teams）を利用した「お茶大災害時対応ポータル」の運用を令和6年度から開始し、同ポータルを利用した「模擬対策本部会議」を令和6年度及び令和7年度に実施した。大学休業日に地震等の災害が発生したとする想定の下、学内のPC端末や外出先のスマートフォン、在宅勤務中の自宅等、場所を問わず、学長、理事、副学長、学部長、研究科長を含む防災委員が訓練に参加し、災害発生時の備えに努めた。

③ 防火・防災関係講習の実施：オンライン（オンデマンド配信）や実地研修等の多様な形式で消防設備（マンホールトイレ、消火器、ポータブル型発電機、消火栓等）の使用訓練や、防火・防災関係講習（消火・防火用設備編、災害時対応マニュアル編、首都直下地震被害想定編、災害対策本部編、自衛消防隊編、災害時協力員編、建物の危険度判定方法を学ぶ）等を実施し、継続的に訓練を実施して緊急時に対応できるようにするとともに、防災意識を啓発した。また、附属学校園においても、各附属学校園に合った内容の防災訓練を実施した。

Ⅶ そ の 他 5 中期目標期間を超える債務負担

中期計画別紙	実 績
なし	該当なし

Ⅶ そ の 他 6 積立金の使途

中期計画別紙	実 績
○ 前中期目標期間繰越積立金については、次の事業の財源に充てる。 ① 高速キャンパス情報ネットワークの整備 ② 財務会計システムの更新 ③ 湾岸生物教育研究所飼育実験棟の新営 ④ 学内カーボンニュートラルへの対応 ⑤ 附属小学校及び共通講義棟 1 号館換気設備の設置 ⑥ 文教育学部施設改修に伴う移転・設備費 ⑦ 在宅勤務システム整備 ⑧ その他教育、研究に係る業務及びその附帯業務	○ 前期中期目標期間繰越積立金については、次の事業の財源に充てた。 ① 高速キャンパス情報ネットワークの整備 ② 財務会計システムの更新 ③ 湾岸生物教育研究所飼育実験棟の新営 ④ 学内カーボンニュートラルへの対応 ⑤ 附属小学校及び共通講義棟 1 号館換気設備の設置 ⑥ 文教育学部施設改修に伴う移転・設備費 ⑦ 在宅勤務システム整備 ⑧ その他教育、研究に係る業務及びその附帯業務

Ⅶ そ の 他 7 マイナンバーカードの普及促進に関する計画

中期計画別紙	実 績
○ 広報活動等を通してマイナンバーカードの普及促進に寄与する。	マイナンバーカードの普及に関する文部科学省からの通知について、学内イントラネットへの掲載等により、適宜学内に転送・周知等を行った。

Ⅷ 前年度までの経営協議会における評価を踏まえて改善・向上させた取組

※ 評価指標【S24-2】（p.18 参照）において、「経営協議会委員である民間企業、大学関係等各界の外部有識者による評価を毎年度実施し、報告書等により改善状況や法人経営への活用状況を公表」することを掲げています。これを踏まえて、前年度までの経営協議会における評価を踏まえて改善・向上させた取組等を以下に記載します。

（対応の進捗状況については、令和8年3月時点。ただし、対応済の事項については、完了した年月を表に記載しています。）

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
令和5年3月 経営協議会	・令和5年次計画について、全体的に評価指標に関する年度ごとの目標値を設けて、中期目標及び計画を定量化・可視化したことが高く評価できる。	令和5年次 計画	・令和5年度以降に実施する年次計画に対する外部評価では、評価指標の達成度を評価の観点の中心とすることとして、第4期中期目標期間における評価方法の構築に活かした。【令和5年6月】	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 (令和5年6月)	【S24-1】 【S24-2】
令和5年3月 経営協議会	・事務の高度化に関する取組について、年次計画に反映いただきたい。また、その際には他大学の優れた取組事例等も参考にしながら、取組を進めていただきたい。	令和5年次 計画	・事務の高度化に向けた提言について、令和5年次計画の実施状況を踏まえた今後の年次計画への反映や、法人運営への活用について検討していくこととした。【令和5年6月】 ・事務の高度化を含めたこれからの事務組織のあり方について、令和6年2月に設置された事務組織改革検討プロジェクトチームにおいて検討することとした【令和6年3月】 ・事務の高度化も含めた事務職員の在り方については、事務組織改革プロジェクトチームにおいて検討を行い令和6年10月に報告をとりまとめたところ。本報告において、学内組織を改組し、新たに学長をサポートして大学の戦略や将来構想の企画立案を行う企画戦略課を設置し、特に企	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 (令和7年3月)	【S20-3】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
			画調整担当を将来の大学運営を担う人材の育成場所として割り当てることや、事務職員のキャリアパス等を明確にするための人事に関する基本方針を策定することとした。 【令和7年3月】		
令和5年6月 経営協議会	・学部卒業時に留学経験を持つ学生の比率について、目標値を下回る結果となっており、円安・燃料費高騰を達成できなかった原因の一つとして大学では分析しているが、円安の状況は今後も続くことが予想される。目標値の見直しも含めて、計画の進捗に問題はないか。	令和4年度 業務実績報告書	・中期目標・計画に掲げる目標値の下方修正は難しいこともあるが、「令和4事業年度に係る業務の実績に関する報告書」にも記載したとおり、留学支援として奨学金付きの実渡航を実施する等、目標値の達成に向けて、今後様々な取組を進めていきたいと考えている。【令和6年3月】 ・令和6年9月に学長のアメリカ出張を実施し、アメリカ北東部の名門女子大学 Seven sisters の複数大学を訪問した。ブリンマー大学では学生・教員交流や科学分野におけるジョイントディグリー制度構築等における連携の可能性について協議し、マウントホリヨーク大学では学生交流等における連携の可能性について協議するなど、本学の国際交流の拡大に資する機会となった。また、学長のアメリカ出張直前には、石井理事・副学長（国際担当）がセントメアリーズ大学において EDI 及び本学の国際関連プログラム等における連携の可能性について協議し、アメリカ協定校との連携強化を推進している。【令和7年3月】 ・令和4年度に大学の世界展開力強化事業に採択された「グローバルリーダー育成のための「女子大学発」実学型 EDI プログラム」では、イーストアングリア大学（英）、シド	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 （令和7年3月）	【S15-2】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
			ニー工科大学（豪）、ウェスタンオンタリオ大学（カナダ）、セントメアリーズ大学（米）に加え、令和7年度よりラ・リオハ大学（スペイン）が新たに海外連携大学として参加することとなり、従来以上に活発な学生交流を展開している。【令和7年3月】 ・アフガンへの支援などの国際貢献を志す女子教育機関とのネットワーク作りについては、令和6年6月、本学と津田塾大学の間で、国際協力・開発途上国・SDGs（持続可能な開発目標）に関する科目の単位互換に関する覚書を締結し、令和6年度後期より、お茶の水女子大学と津田塾大学の学生は、国際協力・開発途上国・SDGs（持続可能な開発目標）に関する科目を相互に履修・単位取得することが可能となった。【令和7年3月】		
令和5年6月 経営協議会	・学部卒業時に外国語力スタンダードを満たす学生を増やすための取組の一つとして、学内で英語により実施する授業の数を増やすことが一策として考えられる。教員の入替えや能力向上にも関わる事項であるため、長期的な目標としてぜひ進めていただきたい。 （参考）指標に関する実績	令和4年度 業務実績報告書	・外国語教育センターでは外国語教育拡充の一環として昼休みに対面の外国語交流会（通称語学カフェ）を開催している。外国語交流会よりもさらに1対1で検定試験の面接対策や学会発表等に関して専門的な相談を行いたい学生に対して、対面とオンラインの両方で外国語学習相談の機会を数多く提供している。外国語教育センターは学生が自律的に外国語の能力を向上させるための環境造りに注力しており、引き続き比率の向上に取り組んでいく所存である。全学実学型 EDI 学際カリキュラムが開設する授業科目が英語により開講するため、英語による授業数の増加に寄	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 （令和7年3月）	

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	・学部卒業時に外国語力スタンダードを満たす学生比率：18.5%（外国語力スタンダード達成者：89名／卒業予定者481名）（目標値：20%／毎年度）		与できるものと考えている。【令和6年3月】 ・年度末の資格試験上位者表彰や、学内開催のTOEIC、TOEFL試験の受験機会を増やし、その対策講座も試験前にセンターで開催することにより、外国語力スタンダードを満たす学生比率は上昇してきており、令和6年度は目標値である20%を達成した。【令和7年3月】		
令和5年6月 経営協議会	・中期計画の評価という点から、改善が必要な計画の取組を進めていく上で次の3点が今後重要である。1つ目は、自己評価として抽出した課題に対して優先順位をつけて取り組むこと、2つ目は、各計画に対する責任者を明確にして計画の優先順位を検討し、資源を投入すること、3つ目は、改善を要する計画ごとに、期限を定めて取組を進めることである。この3点をセットで、計画から遅れている指標についてフォローアップしていただきたい。	令和4年度 業務実績報告書	・進捗が遅れている計画について、各担当者が定めたスケジュール・改善策に基づく令和5年次計画の遂行状況及び目標値の達成に向けた令和6年次計画の策定状況を総合評価室が重点的に確認していくこととしている。中期計画及び年次計画の責任者はあらかじめ定めており、学内に対して年次計画と合わせて掲載し、周知している。各担当者を中心として次年度以降の計画においてスケジュールを明確に定める等、改善を進めている。【令和7年3月】	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 (令和7年3月)	【S24-1】 【S24-2】
令和5年6月 経営協議会	・「THE日本大学ランキング2023」について、前年からランクが後退したと報告があるが、どの評価項	令和4年度 業務実績報告書	・ランキングの評価項目「教育充実度」を構成する高校教員からの評判結果への対応として、コロナ禍で中止としていた高校向けの大学見学会を令和5年度より再開し、令和6	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済	【S24-4】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	目の影響によるものか分析し、対応されているのか。 (参考) 指標に関する実績 ・「THE 世界大学ランキング日本版」(THE 日本大学ランキング) ランク: 32 位 (目標値: 25 位以内/毎年度)		年度においても実施した。在学生との懇談の時間を設けるなど、高校側の要望も取り入れ、丁寧な対応を心がけたことにより、参加者を増やしている (令和 5 年度: 635 名→令和 6 年度: 800 名以上)。【令和 7 年 3 月】	(令和 7 年 3 月)	
令和 6 年 6 月 経営協議会	・理系女性育成啓発研究所における女子中高生向けの取組について、非常に興味深く拝見した。女子中高生に対して実施したセミナー等の参加者について、そのうち何名がお茶の水女子大学を受験したかなど、宣伝効果に関するデータを取っているか。リケジョの裾野を広げるという広い観点から実施していることは理解しているが、参加者の印象がお茶の水女子大学のイメージにつながり、実際に受験しているかどうかということは今後の大学のブランディングとして興味深いデータになると思うの	令和 5 年度 業務実績報告書	・理系女性育成のための取組は、本学の入試広報というよりは日本全体の理系女性の裾野を広げるという活動を主としている。その中で、大学案内を配付するなど入試広報も行っているが、広い視点で女子中高生の理系の関心を高めることを狙いとしている。シンポジウムやセミナーに参加した理由等のアンケートを取ると約 2 割が本学への進学を考えているという結果が出ている。【令和 7 年 3 月】	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 (令和 7 年 3 月)	【S5-2】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	で、データをとることがあればお知らせいただきたい。 ・ 一説によると、女子学生は理系に苦手意識があるのではなく、理系の男性社会に苦手意識があるという分析がある。本取組を継続し、理系に意欲がありつつ、学ぶ環境に苦手意識がある学生に対してお茶の水女子大学や奈良女子大学が機会を与えることにより、社会に対してインパクトを与えてもらいたい。 (参考) 指標に関する実績 ① 理系女性育成のためのシンポジウム・セミナーの参加者数: 1,432名 ② アンケート調査結果における理工系分野への関心: 95.7% (内訳 高まった: 63.5%、やや高まった: 32.2%)。アンケート回収率の平均 74.9%。 ③ 附属学校園と連携した理系人材育成プログラムの開発: 附属学校				

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	園と連携し、JFE スチール（株）の東日本製鉄所や東京大学附属動物医療センターの見学会を実施した。				
令和6年6月 経営協議会	・社会人女性のためのリカレント教育について、どういった方々が受講しているか概要は把握しているか。 （参考）指標に関する実績 ・社会人を対象とした講座（お茶大女性リーダー育成塾（微音塾）、社会連携講座など）の受講者数：延べ336名（微音塾：延べ242名、保育・子育て支援ラーニングプログラム：延べ94名） ・上記受講生の満足度に関するアンケート調査結果における「①受講効果」：75% ・上記受講生の満足度に関するアンケート調査結果における「②受講満足」：93%	令和5年度 業務実績報告書	・リカレント教育として行っている微音塾について、受講者の層は幅広いものとなっている。微音塾のコンテンツが、リーダーシップや環境問題等、様々な分野を用意しているので、本学の卒業生だけでなく学外の方も履修している。今後の方向性として、コンテンツも含めて改善すべきところがあり、例えばリーダーシップに特化することにより、興味がある方が受講できるようにするということも考えられる。	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 （令和7年3月）	【S14-1】
令和6年6月	・クロスアポイントメント制度で	令和5年度	・プラスαの給与については実現しておらず、今後、検討し	☐ 検討中	【S18-3】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
経営協議会	は、教員が複数機関に所属することになるが、プラスαの給与が支払われるのか。また、令和5年度の実績に新たに3大学とクロスアポイントメントを締結したとあるが、クロスアポイントメント制度については大学ごとにルールが異なっており、実施方法を共通化することは難しいと思うが、苦労したことや新たに実施した取組はあるのか。 (参考) 指標に関する実績 ・クロスアポイントメント制度利用者数(本学採用者): 5名(うち、1名は令和5年11月まで)	業 務 実 績 報 告 書	ていきたい。また、給与外として、本学への出張旅費等の支援は実施している。クロスアポイントメント教員数について、令和5年度は目標値に達していないということで、評価をIとしたが、令和6年度の目標は他大学から採用する教員を7名と設定している。第4期では、令和4年度が5名、令和5年度が6名で令和6年が7名と1名ずつ増やす目標としていたが、令和6年6月1日付で東北大学と、クロスアポイントメント教員を更に3名採用したため、目標7名を達成した。十分に打ち合わせをして両大学にとって非常に有益な方を採用しており、今後本学の教育研究に大きく貢献していただけることが予想される。【令和7年3月】	☐ 対応中 ☒ 対応済 (令和7年3月)	
令和6年6月 経営協議会	・中期目標・中期計画期間では、体系的に大学のミッション・ビジョンをそれぞれ中期目標、中期計画、年次計画に落とし込んで策定していると理解しているが、優れた達成状況にあるものや進捗が遅れているもの等、個別の年次計画の実	令 和 5 年 度 業 務 実 績 報 告 書	・ミッション・ビジョンの達成度について、実績報告書の概要版に自己点検・評価する項目を設けた。達成度を段階評価し、到達度を可視化して説明するもので、本報告をもとに、本学がミッション・ビジョンとして掲げる「総合知」、コンピテンシーの育成に関する社会情勢を踏まえた提言など、経営協議会ではミッション・ビジョンの達成にも資する中期計画に関する意見が寄せられ、評価結果として取	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 (令和8年3月)	【S24-1】 【S24-2】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	績が経営協議会において報告されている。個別の年次計画の達成がミッション・ビジョン全体の達成に向けてどの程度つながっているのかの報告があるとよい。		りまとめて対応していくこととした。【令和8年3月】		
令和7年6月 経営協議会	・理系女性の育成などの観点からも、目標を数値化して設定していくことが必要であるため、コンピテンシーの測定に関する計画について、数値目標の設定方法と測定方法を、設定のプロセスも含めて教えていただきたい。 ・お茶大におけるコンピテンシーの定義、測定方法、使い方について、学生の評価だけに使うのではなく、教育の質にも反映されているものと推察するが、お茶大の送り出す学生の社会重要性の担保という点からも非常に重要であるため、教えていただきたい。	令和6年度 業務実績報告書	・コンピテンシーの育成に関する目標値については、第4期中期目標・中期計画期間において、初回の測定値から最終年度での向上を目標とし、コンピテンシーの測定値の設定については、自己評価、他者評価、客観評価の3種から5つのテストを実施し、複合的な評価を取り入れた定量的な指数を設定して測定している。コンピテンシー育成のための方法として、教員の授業の実施方法に関する動画を作成して発信したほか、学生に対しては、履修する授業に対応するコンピテンシーを確認しながら授業選択ができる育成支援システムの開発・提供や、コンピテンシー育成に特化した授業も設定している。コンピテンシーの測定は、測定の手法等により様々であるが、本学は数種のテストを複合的に用いて設定しているため、一般的に通用しやすいものではないかと考えている。	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 （令和8年3月）	【S24-1】 【S24-2】
令和7年6月 経営協議会	・留学生の受入れ方針について、留学生数の増加を重点とするのか、もしくは留学生の出身母国の多様	令和6年度 業務実績報告書	・数値目標を設定し、適宜達成状況を確認しながら、外国人留学生比率増に取り組んでいる。また、受入れの目的については、令和6年度以降はインドやグローバル・サウスの	☐ 検討中 ☒ 対応中 ☐ 対応済	【S16-2】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	性を重点とするのか等、全国の大学に共通する課題でもあり大学の経営評価のために重要な事項であるため、数値目標や受入れの目的を設定して事業計画に反映しているのかという点についてうかがいたい。 ・日本の大学で教育を受けた有能な留学生人材が、卒業後に本国に帰ってしまうことは我が国にとって重要な問題であるため、日本に引き続き残ってもらうことを意識し、取組を進めていただきたい。		国々との交流に重点を置いており、令和6年10月にインドの大学と始めて協定を締結して以来、令和7年1月に実施したJST さくらサイエンスプログラムや、令和7年度サマープログラム、EDI プログラムなどにおいてインドとの学生交流実績を重ねながら、令和7年度「大学の世界展開力強化事業～グローバル・サウスの国々との大学間交流形成支援～」に申請し、採択されたことで、今後一層の交流活性化が見込まれる。・学生・キャリア支援センターと連携し、留学生の就職支援に関する情報の周知を積極的に行っている。また、11月に開催予定の海外同窓生と現役留学生による交流会には、日本での留学生就職を支援する企業を運営している同窓生も参加し、日本留学修了後のキャリア形成について現役留学生が考える機会を提供予定である。	(令和8年3月)	
令和7年6月 経営協議会	・大学の事業運営に関連して、サイバーセキュリティ、研究セキュリティ・研究インテグリティなど、大学の存立にもかかわる問題が近年重要になっているが、事業報告という枠組みの中にこれらの事項も含まれているか。含まれていない場合、大学経営の評価としてはKPIを立てていくことが困難にな	令和6年度 業務実績報告書	・「国立大学法人お茶の水女子大学における研究インテグリティの確保に関する規則」、「国立大学法人お茶の水女子大学研究インテグリティ・マネジメント委員会規程」を制定し、研究インテグリティの確保に係る学内体制を整備するとともに、毎年教職員向けに開催している「研究不正防止及び情報セキュリティに関する研修会」において、研究インテグリティ・マネジメント統括責任者による説明のほか、各種誓約書の提出を教職員に求めるなど、教職員の意識を高める取り組みを続けている。	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 (令和8年3月)	【S25-2】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	るため、それをどう考えていくかということが不可欠である。 ・研究セキュリティや研究インテグリティの問題は、国のガイドラインが未策定であるが、国としての方針が提示されたときに、既存の体制を見直しお茶の水女子大学としてのガバナンスのルールとして定めるという、ワンランク上での対応に備えて情報収集をしていたきたい。		・また、経済産業省が公表する「安全保障貿易に係る機微技術管理ガイドランス（大学・研究機関用）」に基づいて、学内における機微技術の把握に努めるとともに、安全保障貿易管理体制の運用改善・構築を支援するためのアドバイザー派遣事業を活用するなど、安全保障貿易管理体制の強化を図った。 ・その他、内閣府から公表された「研究セキュリティの確保に係る取組のための手順書」等、研究セキュリティ・研究インテグリティに関する新たな方針が示された際には、大学としての方針の策定や体制の見直しを検討する。		
令和7年6月 経営協議会	・年次計画の54項目について、令和4年度にはi（達成水準を満たしていない）が6件、3年目の令和6年度にはiは4件になっている。令和7年度の達成年限には、さらにiが少なくなるとともに、ii（達成水準を満たしている）からiii（達成水準を大きく上回る）になる計画の数が増えていくことを期待している。iiは、令和4年度の37件から令和6年度には32件になっており、大学はこれをど	令和6年度 業務実績報告書	・最終的な中期目標・中期計画期間の最終年度には、iの評価をなくしていきたいと考えている。また、令和7年度からは共創工学部関連で工学系大学院専攻の設置に関する計画が新設となるが、中期計画はそれぞれが独立した計画となっており、影響があるとは考えていない。新しく設定した計画も達成したい。	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 （令和8年3月）	【S24-1】 【S24-2】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	のように評価するか確認したい。 また、令和7年度には計画が増える とあるが、計画数が増えること で全体の評価に影響はあるか。				
令和7年6月 経営協議会	・令和6年度以前からiの計画につ いて、継続して課題である計画に ついては分析が必要ではないか。	令和6年度 業務実績報 告書	・経年でiの計画もある（【15-2】、【16-2】、【24-4】） ので、対策が必要と考えている。令和4年度からiの計画 に国際関係の指標（【15-2】、【16-2】）があるが、コ ロナ禍を経て数値は改善している。目標の達成を目指して 取組を進めており、目標の達成も非現実的ではないと考え ている。	☐ 検討中 ☐ 対応中 ☒ 対応済 （令和8年 3月）	【S24-1】 【S24-2】
令和7年6月 経営協議会	・女性が社会で活躍できる実務的な 準備を大学が整え、応援している という姿勢を学生に対しても示す という意味でも、総合職の公務員 に就職した人数や、弁護士・公認 会計士などの資格を取得した人 数、交換留学の人数などについて、 中期目標・中期計画とは別に、目 標値を設定していただきたい。	令和6年度 業務実績報 告書	・ミッション・ビジョンの達成のために有効な目標値の精査、 実施主体などを含め、今後検討を行う。	☒ 検討中 ☐ 対応中 ☐ 対応済	【S24-1】 【S24-2】
令和7年6月 経営協議会	・ビジョンを掲げて、それを見直す ということは非常に重要なことだ と考える。3つ目のビジョンのタ	令和6年度 業務実績報 告書	・中期目標・計画の文面は変更できないため、実績報告書の 概要版等で取組を自己評価・説明する際に、わかりやすく ご説明できるよう検討することとしたい。	☒ 検討中 ☐ 対応中 ☐ 対応済	【S24-1】 【S24-2】

改善・向上について提言を受けた事項			対応状況		関連計画・ 評価指標
年 月	内 容	根拠となる 計画・報告書	内 容	対応の 進捗状況	
	イトルに「女性が活躍できる社会の実現」と書かれているが、大きな文言として書かれているため評価するのは難しいので、表現を変えるなどしてほしい。				

○ 別表 1 (学部、研究科等の定員未充足の状況について)

(令和 4 年度)

学部、研究科等名		収容定員	収容数	定員充足率
		(a)	(b)	$(b)/(a) \times 100$
		(人)	(人)	(%)
文教育学部	人文科学科	220	244	110.9%
	言語文化学科	332	375	113.0%
	人間社会科学科	168	186	110.7%
	芸術・表現行動学科	108	111	102.8%
	計	828	916	110.6%
理学部	数学科	84	88	104.8%
	物理学科	84	82	97.6%
	化学科	84	88	104.8%
	生物学科	104	108	103.8%
	情報科学科	164	175	106.7%
	計	520	541	104.0%
生活科学部	食物栄養学科	144	149	103.5%
	人間・環境科学科	102	106	103.9%
	人間生活学科	164	176	107.3%
	心理学科	110	122	110.9%
	計	520	553	106.3%
学士課程 計		1,868	2,010	107.6%

学部、研究科等名	収容定員	収容数	定員充足率
人間文化創成科学研究科			
比較社会文化学専攻	120	102	85.0%
人間発達科学専攻	54	58	107.4%
ジェンダー社会科学専攻	36	38	105.6%
ライフサイエンス専攻	80	98	122.5%
理学専攻	140	163	116.4%
生活工学共同専攻	14	22	157.1%
修士課程 計	444	481	108.3%
人間文化創成科学研究科			
比較社会文化学専攻	81	100	123.5%
人間発達科学専攻	42	83	197.6%
ジェンダー学際研究専攻	12	24	200.0%
ライフサイエンス専攻	39	26	66.7%
理学専攻	39	36	92.3%
生活工学共同専攻	6	8	133.3%
博士課程 計	219	277	126.5%

○ 計画の実施状況等

博士課程におけるライフサイエンス専攻の定員充足率が 80%を下回った。主な要因として、修士課程ライフサイエンス専攻において就職希望者が多く、博士課程への進学者が少なかったことが挙げられる。その背景には、新型コロナウイルス感染症の拡大、経済不況、博士課程学生を取り巻く就職環境の厳しさといった社会情勢の変動も影響していると考えられる。

(令和5年度)

学部、研究科等名	収容定員	収容数	定員充足率
	(a)	(b)	(b)/(a)×100
	(人)	(人)	(%)
文教育学部 人文科学科	220	246	111.8%
言語文化学科	332	376	113.3%
人間社会科学科	168	193	114.9%
芸術・表現行動学科	108	113	104.6%
計	828	928	112.1%
理学部 数学科	84	90	107.1%
物理学科	84	90	107.1%
化学科	84	90	107.1%
生物学科	104	114	109.6%
情報科学科	164	174	106.1%
計	520	558	107.3%
生活科学部 食物栄養学科	144	148	102.8%
人間・環境科学科	102	103	101.0%
人間生活学科	164	181	110.4%
心理学科	110	121	110.0%
計	520	553	106.3%
学士課程 計	1,868	2,039	109.2%

学部、研究科等名	収容定員	収容数	定員充足率
人間文化創成科学研究科			
比較社会文化学専攻	120	92	76.7%
人間発達科学専攻	54	64	118.5%
ジェンダー社会科学専攻	36	39	108.3%
ライフサイエンス専攻	80	94	117.5%
理学専攻	140	170	121.4%
生活工学共同専攻	14	20	142.9%
修士課程 計	444	479	107.9%
人間文化創成科学研究科			
比較社会文化学専攻	81	95	117.2%
人間発達科学専攻	42	84	200.0%
ジェンダー学際研究専攻	12	26	216.7%
ライフサイエンス専攻	39	32	82.1%
理学専攻	39	38	97.4%
生活工学共同専攻	6	9	150.0%
博士課程 計	219	284	129.7%

○ 計画の実施状況等

修士課程における比較社会文化学専攻の定員充足率が80%を下回った。この背景として、当該年度の志願者及び受験者の合計は例年並みであり、入学定員を上回っていたものの、教育の質を担保する観点から、定員以上に合格者を出すに至らなかった。その結果、入学者が減少し、一時的に充足率の低下を招いた。

(令和6年度)

学部、研究科等名	収容定員	収容数	定員充足率
	(a)	(b)	(b)/(a)×100
	(人)	(人)	(%)
文教育学部 人文科学科	215	245	114.0%
言語文化学科	325	372	114.5%
人間社会科学科	165	189	114.5%
芸術・表現行動学科	106	113	106.6%
計	811	919	113.3%
理学部 数学科	84	86	102.4%
物理学科	84	99	117.9%
化学科	84	92	109.5%
生物学科	103	112	108.7%
情報科学科	160	165	103.1%
計	515	554	107.6%
生活科学部 食物栄養学科	144	150	104.2%
人間・環境科学科	78	78	100.0%
人間生活学科	164	182	111.0%
心理学科	110	124	112.7%
計	496	534	107.7%
共創工学部 人間環境工学科	26	31	119.2%
文化情報工学科	20	22	110.0%
計	46	53	115.2%
学士課程 計	1,868	2,060	110.3%

学部、研究科等名	収容定員	収容数	定員充足率
比較社会文化学専攻	120	104	86.7%
人間発達科学専攻	54	73	135.2%
ジェンダー社会科学専攻	36	44	122.2%
ライフサイエンス専攻	80	106	132.5%
理学専攻	140	178	133.6%
生活工学共同専攻	14	29	207.1%
修士課程 計	444	534	120.3%
比較社会文化学専攻	81	94	116.0%
人間発達科学専攻	42	77	183.3%
ジェンダー学際研究専攻	12	23	191.7%
ライフサイエンス専攻	39	34	87.2%
理学専攻	39	47	120.5%
生活工学共同専攻	6	7	116.7%
博士課程 計	219	282	128.8%

○ 計画の実施状況等

(令和7年度)

学部、研究科等名		収容定員	収容数	定員充足率
		(a)	(b)	(b)/(a)×100
		(人)	(人)	(%)
文教育学部	人文科学科	210	242	115.2%
	言語文化学科	318	369	116.0%
	人間社会科学科	162	189	116.7%
	芸術・表現行動学科	104	113	108.7%
	計	794	913	115.0%
理学部	数学科	84	88	104.8%
	物理学科	84	100	119.0%
	化学科	84	93	110.7%
	生物学科	102	108	105.9%
	情報科学科	156	163	104.5%
	計	510	552	108.2%
生活科学部	食物栄養学科	144	151	104.9%
	人間・環境科学科	54	56	103.7%
	人間生活学科	164	185	112.8%
	心理学科	110	123	111.8%
	計	472	515	109.1%
共創工学部	人間環境工学科	52	57	109.6%
	文化情報工学科	40	42	105.0%
	計	92	99	107.6%
学士課程 計		1,868	2,079	111.3%

学部、研究科等名	収容定員	収容数	定員充足率
比較社会文化学専攻	120	117	97.5%
人間発達科学専攻	54	74	137.0%
ジェンダー社会科学専攻	36	38	105.6%
ライフサイエンス専攻	80	114	142.5%
理学専攻	140	171	104.5%
生活工学共同専攻	14	31	221.4%
修士課程 計	444	545	122.7%
比較社会文化学専攻	81	81	100.0%
人間発達科学専攻	42	72	171.4%
ジェンダー学際研究専攻	12	25	208.3%
ライフサイエンス専攻	39	37	94.9%
理学専攻	39	56	143.6%
生活工学共同専攻	6	6	100.0%
博士課程 計	219	277	126.5%

○ 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）

（令和4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	916	7	5	0	0	13	38	34	0	0	864	104.3%
理学部	520	541	3	0	0	0	5	14	10	0	0	526	101.2%
生活科学部	520	553	3	3	0	0	10	9	8	0	0	532	102.3%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人間文化創成 科学研究科	663	758	129	6	0	0	90	161	94	59	32	536	80.8%

○計画の実施状況等

(令和5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	928	7	6	0	0	13	47	37	0	0	872	105.3%
理学部	520	558	3	0	0	0	4	16	13	0	0	541	104.0%
生活科学部	520	553	4	3	0	0	8	8	7	0	0	535	102.9%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人間文化創成 科学研究科	663	763	120	7	0	0	83	196	109	63	34	530	79.9%

○計画の実施状況等

(令和6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	811	919	7	6	0	0	21	41	32	0	0	860	106.0%
理学部	515	554	4	0	0	0	7	16	15	0	0	532	103.3%
生活科学部	496	534	5	3	0	0	5	7	7	0	0	519	104.6%
共創工学部	46	53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53	115.2%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人間文化創成 科学研究科	663	677	110	6	0	0	80	186	102	64	35	454	68.5%

○計画の実施状況等

- ・ 共創工学部について、令和6年度は学部開設初年度に当たり入学辞退者も勘案して合格者を決定したが、実際の辞退者数が想定を下回ったため（備考：令和6年度の収容定員46名に対する定員超過率110%の人数は50.6名）。

(令和7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	794	913	7	6	0	0	19	38	26	0	0	862	108.6%
理学部	510	552	3	0	0	0	3	10	9	0	0	540	105.9%
生活科学部	472	515	4	2	0	0	3	10	10	0	0	500	105.9%
共創工学部	92	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	99	107.6%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人間文化創成 科学研究科	663	822	113	9	0	0	77	165	86	71	38	612	92.3%

○計画の実施状況等