

国立大学法人お茶の水女子大学の平成 16 年度に係る業務の実績に関する評価結果

1 全体評価

お茶の水女子大学は、学ぶ意欲のある女性にとって、真摯な夢が実現される場となることを目標としており、すべての女性はその年齢・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本大学のミッションとする等法人化を契機として、女子大学として目指す方向を明確にしている点は評価できる。

特に、大学の目標実現のため、女性の能力向上を目指した女性支援室を設置するとともに、入学試験の成績が優秀な学生に対する奨学金の付与や保育所が附属学校内に設置され、大学院生が利用する場合は、保育料の半額相当額を子育て支援奨学金として授与することを決定し、平成 17 年度から実施することとされており、今後、これらの取り組みが、成果を上げていくことが期待される。

さらに、指導的女性や女性教員等の育成のための体制作りとして、女性教員等の状況の把握（役職員に占める女性の割合 48.0%、教員に占める女性の割合 39.3%）や名誉博士称号制度の創設などの施策も進めており、女性の社会進出とリーダー育成のための強い意欲が感じられる。

運営体制としては、学内委員会体制を 4 機構 11 室体制に改め、部局等の意見にとらわれがちであったこれまでの体制から、全学的観点から戦略的な経営が可能となるような体制に見直している。

教育面に関しては、少人数教育の一層の充実のため、学生数が多い学科へ重点的に教員を配置するなど、法人化のメリットを活用し大学の特色を活かすための努力をしている。

なお、近隣の小中学校への教育支援制度やアフガニスタンの指導的女性教育者のための研修を実施するなど国際交流にも力を入れている点も注目できる。

また、平成 16 年度は準備・検討が中心であったようであるが、平成 17 年度からは、会議の効率化と時間短縮、人件費の抑制など改善が進められており、新学長の下で更なる飛躍が期待される。

2 項目別評価

(1) 業務運営の改善及び効率化

- 運営体制の改善
- 教育研究組織の見直し
- 人事の適正化
- 事務等の効率化・合理化

平成 16 年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

これまでの部局代表で構成される委員会制度に代えて、理事、副学長を長とする総務、教育などの 4 機構、その下部組織として学長指名者等が長となる 11 室体制を敷くとともに、部局等からの意見を聞くための部局長会議が設置されている。これにより、31

あった学内委員会を人権委員会など 10 委員会に整理統合している。また、平成 17 年度からは部局長会議を連絡・調整機能に特化した部局長連絡会へと改組することとしている。

これらの組織改正にあわせ、学内 LAN を通して学長が直接教授会に所信を伝達するシステムの制度設計を行い、平成 17 年度から運用を開始する。

経営協議会は平成 16 年度に 5 回開催されており、企業との共同研究を実施する場合の広報活動の重要性等が指摘され、対応策を講じてきている。

監事監査の実施に対応するため、学長直属の組織として監査室が設置されている。

学長裁量経費（9,660 万円、対総予算比率 1.45 %）を設定し、生活科学部調理実習室整備等重点領域へ配分されている。

学科の学生数の割合に応じた教員の補充を認め、少人数教育を充実させている。

学位・業績・能力等が均等な場合女性の採用を優先する全学的了解の下で、女性教員比率は 39.3 %、役職員に占める割合は 48 %に昇っている。

大学教員ポストの不補充教員分は原則学長手持ちとし、全学的戦略的な観点から配分されている。

教員の新規採用は原則公募制としている。また、大学教員については専門型裁量労働制、附属高校教員については変形労働制を採用し実施されている。

女性教育者等の養成の観点から、若手教員等を任期付、年俸制のリサーチフェローとして登用することとし、平成 16 年度は 4 名が採用されている。

新たに設置した学術・情報機構の職員として、ウェブサイトページデザインなどの専門性を要する者をアソシエイトフェローとして登用されている。

非常勤職員についても育児休業、介護休業制度を適用することとしている。

領域横断的研究推進のため、「生活環境研究センター」、「ジェンダー研究センター」等の複数の学内共同研究センターが「センター部」に統合されている。

監事の業務実施状況については、平成 16 年度は状況把握が中心であり、今後、効果的に機能することが期待される。

学生の在籍状況及び就職状況、教員の授業担当状況等の全学データベース化及び学生や教職員の個人データの共有化については、検討段階にとどまっていること、また、外国人教員のための雇用システムの検討についても、十分な検討が行われていないことから、取り組みの促進が必要である。

本項目については、評価委員会が検証した結果、年度計画の記載 45 事項中 42 事項が「年度計画を順調に実施している」又は「年度計画を上回って実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「おおむね計画通り進んでいる」と判断される。

（２）財務内容の改善

外部研究資金その他の自己収入の増加

経費の抑制

資産の運用管理の改善

平成 16 年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

科研費補助金の申請を支援した結果、申請件数が前年度比 4 割増と大幅に伸びている。平成 17 年度における受託研究は、件数 23 件（前年度 17 件）、受入額約 5,700 万円（前年度比 7 % 増）であった。

100 万円を越える寄付をした者を「名誉学友」として遇することとされている。

支出抑制策のひとつとして役員給与が 5 % 削減されている。また、安全衛生管理業務、授業料徴収事務等がアウトソーシングされている。

資産の有効活用を図るため、施設の利用形態の転換を含め検討し、大塚宿舎管理人棟を保育所に転換する等、利用効率の劣るものについては、他用途への転換が積極的に行われている。

「中期計画を踏まえた管理経費抑制計画」が作成されている点は評価できるが、現段階ではやや具体性に欠けるため、今後の充実が望まれる。また、中期期間中の人件費所要額を見通した財政計画は今後の課題である。

【法人による自己評価と評価委員会の判断が異なる事項】

年度計画「公開講座等の社会貢献を積極的に行い、講習料等の収入の増加を図る」(実績報告書 35 頁)については、無料開放を数多く実施しており、計画策定についての考え方の整理が望まれる。

本項目については、評価委員会が検証した結果、年度計画の記載 15 事項すべてが「年度計画を順調に実施している」又は「年度計画を上回って実施している」と認められるが、管理経費抑制計画は策定されているものの、中期期間中の人件費所要額を見通したシミュレーションなど財政見通しは作成されていないこと等を総合的に勘案すると、進行状況は「おおむね計画通り進んでいる」と判断される。

(3) 自己点検・評価及び情報提供

評価の充実

情報公開等の推進

平成 16 年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

総務機構の中に設けた総合評価室において、全学評価システムの設計に着手するとともに、評価項目・内容、方法、評価組織等の大綱となる「評価指針」を定め、今後計画的に実施していこうとしている点が注目される。さらに、研究の水準・成果を検証するため、全教員に年度毎の活動報告を提出させ、3 年目終了時に分野別評価を実施し、これを人事評価につなげ、人材配置に反映させるとともに、この結果をプライバシーに配慮しつつ、公表することとしている。

本項目については、評価委員会が検証した結果、年度計画の記載 8 事項すべてが「年度計画を順調に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行

状況は「計画通り進んでいる」と判断される。

(4) その他業務運営に関する重要事項

施設設備の整備等

安全管理

平成 16 年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

全体面積の 20 % にあたる共通利用スペースが確保されている。

附属保育所が設置されており、女性教員等の支援策として高く評価できる。なお、現段階ではまだ利用者が少なく、平成 17 年度からは、地域住民に開放することを検討されているが、今後は利用状況の分析も必要である。

大学講堂保存改修のための整備を募金によって行うことが計画（3 年計画で目標額は 5 億円）されている。

主要設備機器の撤去時に再利用が可能か調査を行い、さらに資源の再利用が実施されている。

施設設備の安全対策と事故防止を図るため、点検・オーバーホール時期を一目で把握できるように表示ラベルが設置されている。

災害時における学生・生徒、教職員の安否把握システムの構築及び広域避難場所として、地域住民の安全確保等を地方自治体との連携については、検討段階にとどまっており、取り組みの促進が必要である。

本項目については、評価委員会が検証した結果、年度計画の記載 21 事項中 19 事項が「年度計画を順調に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「おおむね計画通り進んでいる」と判断される。

(5) 教育研究等の質の向上

評価委員会が平成 16 年度の進捗状況について確認した結果、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

アフガニスタンの指導的女性教育者のための研修の実施など諸外国との国際交流に努力されている。

指導的女性・女性教育者等の育成のための体制作りとして、女性教員の状況の把握、女性支援室の設置、名誉博士称号制度の創設等施策が進められている。

女性教員が育児のために研究を中断することのないよう、育児休暇を取らない場合でも、真にやむを得ない場合は優先的に授業負担を軽減して、研究継続を奨励する制度を発足させている。

海外の提携大学への 5 ～ 6 週間の語学研修が実施されている。（学部生 43 名、大学院生 1 名が参加）

入学試験の成績優秀者上位 20 名に特別奨学金を授与する「成績優秀者奨学金」制度

が設計されている。

学生代表者と学長、理事等との懇談会が実施されている。

附属学校部に保育所「いずみナーサリー」を設置し、院生の保育料の半額を負担する「育児支援奨学金」が設けられている。

民間企業による寄附講座を夜間に開講しており、保育者への再研修講座の夜間開講は、地域社会貢献、また、人文系の産学連携の措置として注目される。

文京区と平成 16 年 11 月に基本協定が締結され、公開講座を開催したほか、区立の小中学校へ学習支援ボランティアが派遣されている。また、東京都、北区の公立小中学校にメンタルフレンドやスクールカウンセラーを派遣するなどの教育支援事業が推進されている。

附属高校と大学教員の協力の下、教養教育の基盤を作る「基礎・基本」力の育成を目的とした高大連携特別教育カリキュラムを今年度試行し、高大連携特別教育カリキュラムの一環として、附属高校生に大学の授業聴講を認める制度を発足させ、今年度は 16 の授業科目に対し、延べ 42 名の附属高校生が受講している。来年度から本格実施することとしており、今後、このような取り組みをさらに充実させ、附属学校について、大学、学部と一体となった取り組みを一層推進することが求められる。