

平成 18 事業年度

# 事業報告書

【第3期】

自 平成18年 4月 1日

至 平成19年 3月 31日

国立大学法人 お茶の水女子大学

## 目 次

### 「国立大学法人お茶の水女子大学の概要」

1. 目標	1
2. 業務	1
3. 事務所等の所在地	4
4. 資本金の状況	4
5. 役員の状況	4
6. 職員の状況	4
7. 学部等の構成	5
8. 学生の状況	5
9. 設立の根拠となる法律名	5
10. 主務大臣	5
11. 沿革	5
12. 経営協議会、教育研究評議会	6

### 「事業の実施状況」

#### ・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

運営体制の改善に関する実施状況	7
教育研究組織の見直しに関する実施状況	8
人事の適正化に関する実施状況	8
事務等の効率化・合理化に関する実施状況	12

##### (2) 財務内容の改善に関する実施状況

外部研究資金その他の自己収入の増加に関する実施状況	16
経費の抑制に関する実施状況	18
資産の運用管理の改善に関する実施状況	21

##### (3) 自己点検・評価及び情報提供

評価の充実に関する実施状況	21
情報公開等の推進に関する実施状況	22

##### (4) その他の業務運営に関する重要事項

施設設備の整備・活用等に関する実施状況	24
安全管理に関する実施状況	28

#### ・教育研究等の質の向上の状況

##### (1) 教育に関する実施状況

教育の成果に関する実施状況	30
教育内容等に関する実施状況	34
教育の実施体制等に関する実施状況	39
学生への支援に関する実施状況	41

##### (2) 研究に関する実施状況

研究水準及び研究の成果等に関する実施状況	45
研究実施体制等の整備に関する実施状況	50

##### (3) その他の実施状況

社会との連携、国際交流等に関する実施状況	55
附属学校に関する実施状況	59

． 予算（人件費見積もりも含む。） 収支計画及び資金計画	
1． 予算	6 1
2． 人件費	6 2
3． 収支計画	6 2
4． 資金計画	6 3
． 短期借入金の限度額	6 3
． 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	6 3
． 剰余金の使途	6 3
． その他	
1． 施設・設備に関する状況	6 4
2． 人事に関する状況	6 4
3． 運営費交付金債務及び当期振替額の明細	
（1） 運営費交付金債務の増減額の明細	6 5
（2） 運営費交付金債務の当期振替額の明細	6 6
（3） 運営費交付金債務残高の明細	6 7
． 関連会社及び関連公益法人等	
1． 特定関連会社	6 8
2． 関連会社	6 8
3． 関連公益法人	6 8

# 国立大学法人お茶の水女子大学事業報告書

## 「国立大学法人お茶の水女子大学の概要」

### 1. 目標

#### 大学の基本的な目標

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。

#### 1. 本学のミッション

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支援する。

#### 2. 女子高等教育の継承と発展

128年に及ぶ女子高等教育の蓄積を活かして、女子大学としての制度設計を選択し、伝統に基づく知的・教育的遺産を継承するとともに、その再構築を試みつつ、豊かな見識と専門的知性を備えた指導的女性・女性研究者の育成を志向する。

#### 3. 研究の拠点化と新たな教養教育の構築

研究レベルの高度化をはたし、COE研究拠点を構築するとともに、その研究を踏まえた専門教育を充実させる。学際的大学院人間文化研究科と学士課程の有機的連携による、「教養知と専門知」「学芸知と実践知」「自己探究力と自己プレゼンテーション力」の統合に努力し、新たな教養教育を構築する。

#### 4. 社会貢献と国際交流

常に時代と社会の要請に応え得る優れた女性指導者・研究者を育成し、男女共同参画社会の実現に寄与する。また、国際的視野に立って世界各地の大学と交流し、とりわけアジアその他の途上国女子教育の充実強化に協力し、女性の地位と知的能力の向上によって、平和な安定した社会の樹立に貢献する。

#### 5. 生涯にわたる教育と研究支援

女性特有のライフスタイルに即応した教育研究の在り方を開発して、その成果を社会に還元することで、女性の生涯、延いてはすべての人の生き方に関わるモデルの提供源となる。

### 2. 業務

本学は、中期目標・中期計画の達成のため、平成18年度戦略的に取り組む事項として、大規模な教育改革を伴う「文理融合21世紀型リベラルアーツ」から「新たな大学院の創成」に至る、『21世紀型お茶の水女子大学モデル』（「現代のリベラルアーツから新たな大学院の創設へ-優れた女性人材の育成-」）の提示及び構築を行うため、下記の事項を主体として、取り組みを進めた。

#### 1. 本学の戦略的な取組み

第一に本学の戦略として、『21世紀型お茶の水女子大学モデル』を構築するにあたって、学内に対し「学長の戦略」である具体的ビジョンを示し、大学の方向性を周知した。新たな取組として、学部及び大学院における教育を全学的に運営することにより、研究の最前線を見通したうえで、学際的で実践的な教養教育を施す、「リベラルアーツ」を体系づけることと、教育研究機能を強化し、教育改革遂行のために「大学院改組」を実行し、重点化することが、本学の基幹事業である。前者については、学部課程における専門教育の活性化を誘導し、大学院課程での学生の創造的研究能力の源を提供すべく、新たな「リベラルアーツ」を本学の基幹事業として体系付けるため、予算要求及び学内体制の整備等を行った。その一環として、「情報リテラシー」の活性化のため、19年度の学部新入学生全員に1年間無料貸与すべく、ノートパソコン500台を購入すること等を決定した。後者については、大学院における教育研究機能の強化、学部間・学部大学院間をつなぐ教育の全学的運営と教育改革、研究情勢に応じた柔軟な研究組織の構築と、人事予算配分の効率化を主な目的とする、「大学院人間文化創成科学研究科」への改組を平成19年度より実施することを決定した。組織の構成は、研究組織としての「研究院」と教育組織としての「教育院」から成り、全学的・戦略的視野から研究・教育の高度化を目指す「先端融合部門」に文系2名、理系7名の教員を配置することに特色を持たせた。それに先立ち、学長の戦略的な人事を、従来までの、教授会からのボトムアップによる教員採用のルートとは別に、学長・役員会の意思による教員採用人事を行えるよう、新たなシステムを拓いた。この新たなシステムを用い「先端融合部門」には、学長の戦略的人事として、教員を重点配置し、研究・教育の高度化を目指すこととした。また、上記取り組みをさらに効果的なものとするため、19年度より事務組織の改革併せて行うこととし、既存の事務局体制を廃止し、大学としての

意志決定ラインの一本化、柔軟な組織構造を設けること、優れた人材の登用などを主目的とした、チーム制の導入を行うことを決定した。今年度は、19年度の改編を視野に入れ、専門的識者である参与と、図書・情報課長を学外から戦略的に登用した。以上の、「組織改革」は、昨今の大学を取り巻く様々な状況に対し、本学として、的確、かつ、俊敏に対応するための体制の強化であり、国立大学という、いわば、国の庇護のもとから、法人として主体的に行動を取るべく、脱皮をはかったものといえる。さらに、ハード面からは、法人化以降、大学本部の大学本館への移転、講堂の改修、図書館の改修並びにジェンダー研究センターの移転等を計画的に実施し、上記計画を推進すべく学長裁量経費等を集中的に投入し、全学的な視点から本来の機能に沿った適切な施設利用環境を整えた。

## 2. 研究活動活性化のための取り組み

本学の全教員の教育研究活動に係る報告書である『Annual Report 2005』を刊行し、周辺関係者を含み、広く公開に供し、運営費交付金や学生納付金を資源として研究活動を行っていることのアカウンタビリティ（説明責任）を果たした。（教員の原稿提出率は100%であった。）また、「総合学術情報基盤プロジェクト」で本学の教育研究成果の効果的な発信方法について検討を行い、世界に向けた発信拠点サーバーを構築し、『Annual Report 2005』、教育研究成果などを試行公開した。

## 3. 教育研究活動支援のための取り組み

優れた女性研究者、女性リーダーの育成・確保については、平成18年3月に閣議決定された「第3期科学技術基本計画」中の「女性研究者の活躍の促進」に、具体的数値目標として、「期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体として25%」と掲げられている。本学は、『21世紀型お茶の水女子大学モデル』の構築を基盤として、下記に掲げる取り組みを主体として実施していくことにより、社会的要請に対応した。（今年度における新規採用者、採用決定者48人中、女性の数は34人で、70.8%であった。）

育児期間中の研究者のサポートを目的とした、科学技術振興調整費による「女性研究者に適合した雇用環境モデル」の策定に向け、子育てを行っている本学の教職員、学生および大学院生が子供と共に宿泊できるよう、教職員宿舎の3部屋を転用した。（さらに、同宿舎については、協定締結校である、米国ヴァッサー大学からの日本語研修男子学生の宿舎としても、転用し、有効活用を図った。）また、勤務時間の徹底を図るための「9時5時体制」を構築するため、定時帰宅日の設定を試行するとともに、その実現に向け「業務改善アクションプラン」の検討を開始した。

任期付き年俸制のリサーチフェローを、大学院人間文化研究科等において12名採用し、若手研究者育成の観点から、研究課題の公募を実施し、優秀な研究課題に対して、研究費を助成し、育成に努めた。

特別教育研究経費「女性リーダーの育成プログラム」が実施できる体制を構築し、事業を推進した。

特別教育研究経費で再チャレンジプログラム「主婦を研究の世界に呼び戻そう」が採択され、19年度から大学院生の研究支援事業に着手する。

予算の中間評価を行い、優秀な教員の研究を推進するため追加配分を行った。

## 4. 経営安定化のための取り組み

競争的外部資金や特別教育研究経費の獲得に努めた。後者については、395,307千円増額し、特別教育研究経費の伸び率（対18年度比較増減率）では、国立大学法人中、5位、アクティビティ（同経費の対平成18年度予算比較増減額が、その大学の平成19年度運営費交付金に占める割合）の視点からでは、2位（H19.5.25 科学新聞第3146号）となった。また、16年度から19年度の配分割合に応じた形の伸び率は、国立大学法人中、7位（H19.5.21 財務省財政制度等審議会 財務制度分科会 財政構造改革部会資料）であった。

大学講堂改修に際し、146,527千円の寄附を得た。

総人件費改革の実行計画を踏まえ、法人化移行時の予算定員をベースに、職種ごとに5%の削減計画を策定し、具体的には、定員の削減、選択的定年制、給与の引き下げ等の取組の結果、概ね1%の人件費を予算ベースはもちろんのこと、決算ベースにおいても削減が図られた。

学長の下に組織し、本学の企画経営上における戦略的かつ重点的な事項について調査・分析及び企画立案を行う「企画経営統括本部」において、新たな受験生獲得に向けた入試広報活動や公開講座の計画・実施を行った。なお、今年度は、全ての学部、学科、研究科、課程で定員を充足しており、一般入試の倍率も前期日程は4.13倍と、前年度より上昇した。（後期日程については10.14倍。）

## 5. 施設の有効活用に係る取組

大学施設の有効的かつ弾力的利用、特に新規事業の支援のために、「大学建物・室の管理運営に関する基本方針」、「大学建物・室の管理運営に関する運用指針」の制定、大学建物・室の保有状況に関するデータベースの作成を行った結果、弾力的な施設利用の推進が可能となった。競争的外部資金を獲得し、有効活用するための要件を整える効果を生んだ。

## 6. 業務監査機能の充実

監事による、各機構に対する中期計画・年度計画の進捗状況、達成状況及び法人業務の適正かつ合理的な運営状況の監査を、中間・期末と年2回実施した。また、法人としての自律性と公共性堅持及び企業経

営の視点を運営に活かすことを目的とした、学長と監事との懇談会を年4回開催した。

#### 7. 点検・評価

部局別評価要綱に基づき、3学部1研究科及びセンター部において、それぞれ部局別自己点検・自己評価を行い、その結果について、24名の各専門分野の外部評価委員を含む評価委員による評価を受け、本学の教育研究活動の水準の高さが評価された。

個人活動評価要綱に基づき、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「大学運営・経営」の4分野の教員の個人別活動状況調査を行い、上記外部評価委員による評価を受け、本学教員の教育研究活動等が活発に行われていることが評価された。

大学教員の給与の査定に、個人活動評価の評価結果を基礎データとして用い、勤務実績を給与に反映させた。

#### 8. 安全管理

国立大学法人評価委員会からの指摘を受けて、化学物質の管理を法律により適正に行い、事件、事故防止、環境の保全、教職員および学生等の安全確保を目的とする「薬品管理マニュアル」を作成した。また、AED（自動体外式除細動器）を正門守衛所に装備し、防災訓練時にはデモを行った他、より安全に実験、研究を遂行できるよう、全学的な観点から、ドラフトチャンバーを整備する計画を立てた。

文京区との間に、同区内の国立大学法人としては、初めて、災害時における相互協力の協定を締結した。

#### 9. 女性のライフコースに対応した教育機能の充実

寄附講座「チャイルドケアアンドエデュケーション講座」では現職保育者の研修授業を引き続き開講し、多数（81名）の履修者を得た。

育児休業を取らない教員への子育て支援策を継続実施し、3名に業務負担を軽減し、非常勤講師を措置した。

#### 10. 学習支援制度の設計と実施

「成績優秀者奨学金」の授与：入学試験の成績優秀者上位20名に特別奨学金を授与した。

「育児支援奨学金」の授与：育児支援奨学金の規程を改正し、支給対象を大学院生に限っていたものを、学部生も含むよう対象を拡大し、本年度は6名に授与した。

#### 11. 研究拠点・教育拠点の構築による特色化・個性化

21世紀COEプログラム「誕生から死までの人間発達科学」拠点は、成果のとりまとめの年度の事業（公開講座の6回の開催、研究書・英文論文集の出版）を実施した。「ジェンダー研究のフロンティア」拠点は、刊行事業を引き続き推進した。国内外から研究者参加を得て、国際会議、国際シンポジウム、ワークショップ、セミナー等を開催した。

博士前期課程、後期課程を通じての教育プログラムとして、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ「＜対話と深化＞の次世代女性リーダーの育成」、「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」（平成17年度採択）に加え、「ユニバーサル・マインドを持つ女性人材の育成」が採択され、これらを実施した結果、専門領域の深化、周辺領域への関心が強まった。

#### 12. 教育研究の充実と高度化

学外でのインターン活動を授業単位とする「インターンシップ」、新入生向けのキャリア科目としての「お茶の水女子大学論」を、平成19年度より新設することを決定した。

附属高等学校と大学との間をつなぐ「高大連携7年間特別教育プログラム」の試行プログラムとして、高校3年向けの「選択基礎」を実施した。

#### 13. 国際化・国際交流・国際協力の推進

米国ヴァッサー大学と協定を締結した。同大の男子を含む学生（10名）の日本語研修を実施し、本学学生との交流授業（英語圏言語文化コース、グローバル文化学環）を実施した他、本学教員が同大にて講義を行うなど、相互交流を活発に実施した。

途上国支援のために結成された五女子大学コンソーシアムの中核校として、附属学校と連携し、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した。

アフガニスタンからの国費女性留学生が修士の学位を取得した上で、帰国し、カブール大学で教壇に立ち、研修の成果を発揮した。

幼児教育途上国協力事業として、JICAと連携して中西部アフリカから幼児教育担当行政官・大学教員・幼稚園主任教員の15名、及びベトナムのハノイ師範大学教授3名を招聘して「幼児教育途上国支援お茶大モデル」に基づき研修を実施した。

#### 14. 社会貢献

サイエンス&エデュケーションセンターに専任教員を配置し、現職教員を対象とした「科学コミュニケーション能力をもつ教員養成」プログラムが「教員養成GP」に採択され、教員の再教育に大きく寄与した。また、SPP（サイエンスパートナーシッププログラム）及びSSH（スーパーサイエンスハイスクール）を引き続き実施した。

本学を含め、関東で4大学にしか設置されていない臨海実験施設である「湾岸生物教育研究センター」では、今年度も、ウニを用いた生物実習を、教員、学生、生徒、児童、地域住民を対象に実施した。参加者は延べ441名に及び、他大学の臨海施設と比較しても、その活動状況は活発となっており、社会貢献的見地から、海洋環境への意識の高揚、科学リテラシー向上へ大きく寄与しており、結果として、地域からは、実習機会の拡充を求める声も上がっている。

北区と連携して「不登校対策検討委員会」への委員派遣、「楽しい英語への招待」講演などを実施した。また、文京区との連携では「文京区民大学講座」を実施し、足立区との連携では「連携公開講座」、さらに千葉県館山市との連携などが活発に行われ大学と地域との連携が深まった。

#### 3. 事務所等の所在地

東京都文京区大塚2丁目1番1号

#### 4. 資本金の状況

80,784,595,316円（全額 政府出資）

#### 5. 役員の状況

役員の定数は、国立大学法人第10条により、学長1人、理事4人、監事2人、任期は国立大学法人法大15条の規定及び国立大学法人お茶の水女子大学規定の定めるところによる。

役職	氏名	就任年月日	主な経歴
学長	郷 通子	平成17年4月1日 ～平成21年3月31日	平成元年4月 名古屋大学教授 平成15年4月 長浜バイオ大学教授 平成17年4月 お茶の水女子大学学長
理事	和田 昭允	平成17年4月1日 ～平成19年3月31日	東京大学名誉教授 理化学研究所ゲノム科学総合研究センター特別顧問 横浜こども館館長（非常勤）
	内田 伸子	平成17年4月1日 ～平成19年3月31日	平成2年10月 お茶の水女子大学文教育学部教授 平成16年4月 お茶の水女子大学文教育学部長 平成17年4月 お茶の水女子大学副学長
	久保田 紀久枝	平成17年4月1日 ～平成19年3月31日	平成11年4月 お茶の水女子大学生活科学部教授 平成17年4月 お茶の水女子大学副学長
	柴田 文明	平成17年4月1日 ～平成19年3月31日	昭和62年2月 お茶の水女子大学理学部教授 平成16年4月 お茶の水女子大学理学部長 平成17年4月 お茶の水女子大学副学長
監事	桐村 晋次	平成18年4月1日 ～平成20年3月31日	古河電気工業株式会社顧問 法政大学教授
	山田 勝重	平成18年4月1日 ～平成20年3月31日	弁護士（山田法律特許事務所所長） 東京農工大学客員教授

#### 6. 職員の状況

教員782人（うち常勤335人、非常勤447人）  
職員190人（うち常勤105人、非常勤85人）

## 7. 学部等の構成

学 部：文教育学部、理学部、生活科学部  
研究科：大学院人間文化研究科  
附属学校園：附属小学校、附属中学校、附属高等学校、附属幼稚園

## 8. 学生の状況

総学生数	3,438人
学部学生	2,189人
博士前期課程	559人
博士後期課程	532人
聴講生・選科生・研究生等	158人
附属小学校児童数	734人
附属中学校生徒数	398人
附属高等学校生徒数	359人
附属幼稚園幼児数	179人

## 9. 設立の根拠となる法律名

国立大学法人法

## 10. 主務大臣

文部科学大臣

## 11. 沿革

本学は、明治8年、御茶ノ水（現文京区湯島）の地に東京女子師範学校が創立されたことに始まる。以来130年にわたり、わが国最初の女子高等教育機関として、社会の各界各層に活躍する多くの人材を輩出してきた。また戦前より、近隣諸国の女性を受け入れ、優秀な研究者や教育者として育成し送り返してきた。

大正12年の関東大震災後、昭和7年に現在の文京区大塚に移転、昭和24年に戦後の学制改革によりお茶の水女子大学が発足、文教育学部、理学部、家政学部の3学部をもつ新制の女子総合大学となった。その後、大学院の整備・充実と学内共同教育研究施設を設置し、学部教育・研究の充実を進め、平成4年には家政学部を生活科学部に改組するなど、たゆみない発展と進歩を遂げた。

平成9年には大学院の大きな改革を行った。これは、大学院修士課程と独立していた博士課程を統合し、学際的な専攻組織をもつ博士前期課程（修士）と博士後期課程（博士）に改組し、総合的な大学院人間文化研究科に発展させることをねらったものであった。この新しい大学院人間文化研究科の発足により、女性のライフサイクルに配慮した柔軟な教育研究体制が今まで以上に整備された。

本学の最大の特徴は、言うまでもなく、国立の女子大学であるという点である。高等教育を享受し、また研究を行う上で、わが国をはじめ多くの国々や地域で、依然として女性はさまざまな苦勞を強いられている。本学は、年齢や経歴、国籍や所属などにとらわれることなく、内外の意欲的な女性を今後ともひろく受け入れ支援していく。



12. 経営協議会・教育研究評議会

経営協議会（国立大学法人の経営に関する重要事項を審議する機関）

氏名	現職
郷 通子	学長
和田 昭允	学外理事
内田 伸子	学内理事
久保田 紀久枝	学内理事
柴田 文明	学内理事
羽入 佐和子	副学長兼附属図書館長
白川 耕市	事務局長
足立 直樹	凸版印刷株式会社代表取締役社長
阿部 幸子	なし
池田 守男	株式会社資生堂相談役・学校法人東洋英和女学院理事長
生駒 俊明	株式会社産業再生機構監査役・日立金属株式会社社外取締役 独立行政法人科学技術振興機構研究開発戦略センター長
江澤 雄一	UBSグループ日本代表兼副会長・学校法人東洋学園理事長
北村 節子	株式会社読売新聞東京本社調査研究本部主任研究員
關 昭太郎	特定非営利活動法人21世紀大学経営協会副理事長・学校法人東洋大学理事

教育研究評議会（国立大学法人の教育研究に関する重要事項を審議する機関）

氏名	現職
郷 通子	学長
内田 伸子	学内理事
久保田 紀久枝	学内理事
柴田 文明	学内理事
羽入 佐和子	副学長
白川 耕市	評議員（事務局長）
耳塚 寛明	文教育学部長
真島 秀行	理学部長
御船 美智子	生活科学部長
市古 夏生	大学院人間文化研究科長
米田 俊彦	附属学校部長
内藤 俊史	文教育学部評議員（入試推進室長）
山本 直樹	理学部評議員（教育推進室長）
駒城 素子	生活科学部評議員（財務室長）
戒能 民江	大学院人間文化研究科評議員（学生支援室長）
大塚 讓	評議員（総合評価室長）
石口 彰	評議員（総務室長）
三浦 徹	評議員（国際交流室長）
平岡 公一	評議員（研究推進・社会連携室長）
吉田 裕亮	評議員（情報推進室長）
竹村 和子	評議員（広報推進室長）
菅本 晶夫	評議員（女性支援室長）

「事業の実施状況」

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

運営体制の改善に関する実施状況

△

中期目標	<p>1. 機動的でダイナミックな運営体制を確立するとともに、総務室で運営体制の改善を図る。</p> <p>2. 教員組織と職員組織のより緊密な連絡を図って、両者の一体化を目指すとともに、人員の流動化を図り、人員配置を適性化することを基本方針とする。</p>
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>1. 理事長（経営の長）兼学長（教学の長）としての資質を備える人物を選出し得るような学長選考のシステムを確立する。</p>	<p>1. 現行の学長選考システムの諸規則の一部改正を検討する。</p>	<p>1. 平成16年度の学長選挙で学長候補推薦委員であった教員に対し実施した、現行学長選挙システムに関するアンケート調査に基づいて、学長選考会議規則の一部を改正し、学長選考会議の構成として、副学長、3学部長としていたものを、研究科長、3学部長に改めることを決定し（17年度）、今年度を実施した。</p>
<p>2. 役員会、経営協議会、教育研究評議会、教授会の機能分担を明確化し、大学の意志決定の透明化を図る。</p>	<p>2. テレビ会議による学長の全学へのメッセージ伝達を始めとする平成17年度の改革を踏まえて、さらに役員会、経営協議会、教育研究評議会、教授会の機能分担を明確化し、大学の意志決定の透明化を図る。</p>	<p>2. 学長によるテレビ会議・伝達システムを継続して実施し、大学運営などに関する学長の意志を全教職員に伝達する仕組みを徹底した。</p> <p>部局長連絡会のシステムを維持し、学長及び役員会と部局長・教授会との機能の分担を明確化した。</p> <p>学長による戦略的人事に関しては、役員会にて審議・決定するなど、人事に関する新たな規定を設け、役員会と教育研究評議会の機能分担を明確化した。</p>
<p>3. 総務室、財務室、総合評価室、教育推進室、学生支援室、入試推進室、国際交流室、研究推進室、社会連携・広報推進室、女性支援室、情報推進室を設置し、教員と職員とが連携して、迅速に問題の解決、改善を図る。理事及び副学長は機構長を勤め、責任ある体制を構築する。</p>	<p>3. 総務室、財務室、総合評価室、教育推進室、学生支援室、入試推進室、国際交流室、研究推進・社会連携室、広報推進室、女性支援室、情報推進室を設置し、教員と職員とが連携して、迅速に問題の解決、改善を図る。理事及び副学長は機構長を務め、責任ある体制を構築する。</p>	<p>3. 総務室をはじめ11の室では、室長（教員）、副室長（事務職員）、室員（教員および事務職員）を構成員とし、教員と事務職員とが協力して、各室の担当事項を処理してきた。今年度は、すべての室で構成員の入れ替えを実施し、より迅速な処理が可能な体制を整えた。</p> <p>事務組織の事務局を廃止しチーム制を導入する準備を行った。この制度によって、機構長（理事及び副学長）が、事務組織（チーム）と室、両組織のスーパーバイザーとなり、責任体制が明確化することになった。</p>

4. 役員会の主導の元に、教員組織と事務職員組織の代表による「業務運営連絡会」を開催し、業務運営の改善を図る。	4. 戦略的意思決定とプランニングのために「企画経営統括本部」を新たに設置する。	4. 学長の下に組織し、学長の求めに応じて、本学の企画経営上における戦略的かつ重点的な事項について調査・分析及び企画立案を行う「企画経営統括本部」を設置した。今年度は、新たな受験生獲得に向けた入試広報活動や公開講座の計画・実施などを行った。
---	--	--

#### 教育研究組織の見直しに関する実施状況

中期目標	教育研究に関する本学の目標の達成と、学術文化の動向や社会の要請、本学に学ぶ学生達のニーズなどを見極め、相応しい組織のあり方を追求し一定期間毎に組織の見直しを企てる。そのために、教育研究組織を固定せず、時限付きを原則として、適切な評価に基づいた弾力的な設計により、改組・改革を容易にすることを基本方針とする。
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
1. 学部における学科及び研究科の専攻の存在意義、学生定員・教員数の維持は、3年終了時に適正な複数の評価軸に基づく評価を行い、評価結果によって変更を検討する。	1. 学部における学科及び研究科の専攻の存続意義、学生定員・教員数の維持は、3年終了時に適正な複数の評価軸に基づく評価（部局別評価）を行い、評価結果によって変更を検討する。	1. 24名の外部評価委員を含む評価委員によって、3学部1研究科1センター部の「部局別評価」と、教員の「個人活動評価」を行った。外部評価委員等からの学生定員・教員数に対する指摘を検討した。平成19年度に実施される大学院組織改革において、教員の再配置を行うとともに、大学院博士前期課程の収容定員を14名増加させることとした。

#### 人事の適正化に関する実施状況

中期目標	1. 教職員について、組織の観点、教育研究の観点から適宜見直しを行い、適性化と流動化を図る。 2. 男女共同参画社会を実現するため、ジェンダーを考慮した人事制度を構築する。 3. 能力・適性等を勘案し、適材適所の人員配置を行う。 4. 教職員の任用・昇任・身分異動などは評価を実施し、その結果を受け、差別なく適正に行う。
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 1. 総合評価室において、3年終了時に人材の評価を実施し、最適なポジションへの配置を行う。評価に当たっては、多様な評価軸を設定し、多面的な評価を行うよう工夫する。評価過程及び評価結果の透明性を期すべく、プライバシーに関する十分な配慮の上での公表について検討する。	人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 1. 3年終了時に部局別評価及び個人活動評価を実施し、最適なポジションへの配置を検討する。部局別評価要綱及び個人活動評価要綱に基づき、多様な評価軸を設定し、多面的な評価を行うよう工夫する。評価過程及び評価結果の透明性を期すべく、プライバシーに関する十分な配慮の上での公表について検討する。	1. 24名の外部評価委員を含む評価委員によって、3学部1研究科1センター部の「部局別評価」と、教員の「個人活動評価」を行った。外部評価委員等からの学生定員・教員数に対する指摘を検討した。平成19年度に実施される大学院組織改革を見据えて、教員の再配置、教育コースの再編成案を作成し、規定等の整備を行った。また、評価結果をWebに公表した。
2. 評価結果を昇進・昇格、	2. 教職員の総合評価を昇給に	2. 教員に対する総合評価シス

<p>あるいは給与面に反映させることについて、その実効性と問題点を検討し、学内外のコンセンサスを形成しつつ、相応しい方法で実行に移す。</p>	<p>反映させるシステムの円滑かつ適正な実行に努める。</p>	<p>テムに基づく、「教員個人評価及び給与査定に関する実施基準」を制定し、平成18年度より実施した。さらに、過半数代表者から提起された制度運用上の問題点を検討し、制度の改善に努めた。</p>
<p>柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 1. 内外から相応しい人材を選任し得るよう、外国人教師の特別雇用制度等、柔軟な人事制度を設計する。</p>	<p>柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 1. 教員についての60歳退職選択制度、卓越した研究者、教養者を招聘する制度、外国語教員制度を実施に移し、その円滑な運用に努める。</p>	<p>1. 人事の刷新、経営能率の維持・向上を目的として、「国立大学法人お茶の水女子大学選択定年制度に関する要項」を制定した。 平成17年度に制定した外国語教員制度を、18年4月1日より施行した。 卓越した研究者招聘に関連する、学長による戦略的人事を制度化し、その一環として、歴史、量子情報、国際学の分野で、卓越した4名の研究者を新たに採用する人事を決定した。</p>
<p>2. 欠員補充に関しては、欠員ポストは原則として学長手持ちとし、教育研究評議会その他学長の委嘱する組織の審議を経て、全学的・戦略的な観点から配置ポジションを決定する。</p>	<p>2. 欠員補充に関しては、欠員ポストは原則として学長手持ちとし、役員会で審議を経て、全学的・戦略的な観点から配置ポジションを決定する。</p>	<p>2. 教員の欠員ポストはすべて学長手持ちとし、以下の事項にあげる戦略的人事を行った。 学長の主導のもとに配置するポストは16(含全学留保定員2)であり、それらのうち、学長の戦略的人事として、量子情報・歴史、国際学の分野で、4名の教員の採用を役員会で決定した。さらに、戦略的人事の一環として、12月1日付で、教員9名の昇任を実施した。</p>
<p>3. 定年後の人材を、特任教授等の呼称で特定業務のために任用する。</p>	<p>3. 定年後の人材を客員教授として任用し、特定業務のために活用する。</p>	<p>3. 今年度に新たに定年退職者を4名客員教授に任用した。前年度から引き続き任用している者をあわせて、定年後の人材活用は7名となった。さらに特任教授、特任助教授等の特任教員は、外部資金による任用者を対象とするように制度を改め、それを実施した。</p>
<p>4. 非常勤講師の効率的な配置を検討する。</p>	<p>4. 非常勤講師の効率的な配置を検討する。</p>	<p>4. 来年度に向けて、学部/大学院すべての授業に対して、受講生が極端に少ない科目の削減や科目名が類似している科目の統合など、多方面からの見直しを行い、教育の質の低下を招かない程度として28時間分の削減を実施することにした。また、大学院の授業科目についても見直しを行ったが、平成19年度は増減なしとすることとした。</p>
<p>5. 教員の研究支援のためのサバティカル制度について検討する。</p>	<p>5. 教員の研究支援のためのサバティカル制度の円滑な運営を図る。</p>	<p>5. 教員の「サバティカル制度」に関する規程のうち、目的、申請基準、採用人数等に関し、改訂を行った。この改訂により、</p>

		目的や資格が明確になり、サバティカル制度の円滑な運営が行われるようになった。また、サバティカルへの申請母体（現行は学部）の見直しを検討した。
6．職員に対しては、短期海外研修制度を整備するとともに、リフレッシュ制度を拡充する。	6．職員に対する短期海外研修制度を充実するとともに、リフレッシュ制度を拡充する。	6．短期海外研修制度については、18年度は特に学生サービスの充実、強化の観点から職員を育成するため、米国マサチューセッツ大学、マウント・ホリヨーク大学、ハーバード大学に職員2名を派遣した。リフレッシュ制度については、職員が夏季に長期休暇を取りやすい環境をつくり職員の心身の健康の維持及び家庭生活の充実を図ることができるよう、非常勤職員も含め全職員に2日の休暇制度を導入し、夏季一斉休業を実施した。
7．非常勤職員について、育児休業、介護休業制度を導入する。	7．育児・介護をおこなう職員の仕事と家庭の両立支援策として「次世代育成支援対策行動計画」を実行に移す。人事院規則を参考にしつつ、職員にも適用する。	7．「次世代育成支援対策行動計画」の実行として両立支援策の制度拡充のため、人事院規則を参考に平成18年4月1日から以下の制度改正を行った。ア．男性職員の育児参加を促進させることを目的とし、妻の産前産後期間中5日までの休暇の導入。イ．育児・介護を行う職員が、フルタイムで働きながら家庭責任を果たすことを支援するために早出遅出勤務制度の導入。その他、「次世代育成支援対策行動計画」に加え、両立支援策として「配偶者出産休暇の事由拡大」、「子の看護休暇取得方法の弾力化」、「介護休暇請求期限の緩和」制度の導入を実施した。
8．裁量労働制の導入を検討する。	8．裁量労働制の円滑な運用を図る。	8．教員に裁量労働制を採用して3年めになり、順調に運用されている。さらに、新教員制度の制定に伴い、裁量労働制の適用範囲の見直しを行った。
任期制・公募制の導入など教員の流動性に関する具体的方策 1．特定ポストや外国人教員に関しては、任期制を導入する。	任期制・公募制の導入など教員の流動性に関する具体的方策 1．任期制を適用するポストの拡大を検討する。	1．学校教育法の改正に伴い、平成19年度実施に向けて、教員制度の見直しを行った。その結果、助教、講師、助手以下のポストに対して、新規採用の場合、任期制度が適用されることになった。
2．教員の新規採用は、原則として公募制とする。	2．教員の新規採用は、原則として公募制とする。	2．助手以上の大学教員は、新規採用の場合、公募制を原則としている。平成18年度中に選考を行った新規採用は10件であった。このうち、学長のリーダーシップによる戦略的人事4件以外は全て公募制を適用した。

<p>外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 1. 各分野に相応しい外国人教員のための雇用システムを検討する。</p>	<p>外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 1. 各分野にふさわしい外国人教員の雇用に努める。</p>	<p>1. 平成18年度における外国人教員の任用数は、助教授3名、リサーチフェロー4名であった。常勤の専任教員の中に、常時少なくとも複数の外国人教員が採用されていることを原則とする雇用システムの構築に着手した。</p>
<p>2. 女性の教員比率の低い領域の新規教員採用に関して、学位・業績・能力等が均等の場合は、女性を優先するという原則を設ける。</p>	<p>2. 学位・業績・能力等が均等の場合は女性採用を優先するという原則を継続する。</p>	<p>2. 学位・業績・能力等が均等の場合は女性採用を優先するという原則を継続しており、平成18年度における新規採用者、採用決定者48人中、34人が女性であった。</p>
<p>3. 女性の役職への登用を促進する。</p>	<p>3. 女性の役職への登用に努める。</p>	<p>3. 平成18年度における役職(教員)数と、その中に占める女性の数は以下のとおりであった(女性の数を括弧内に示す)。学長1(1)、理事・副学長4(3)、部局長5(1)、評議員11(3)、附属校園長4(0)、附属校園教頭4(2)。併せて29名中10名が女性であった。また、学長指名による役職者13名のうち、女性は4名であった。</p>
<p>事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 1. 事務職員の採用は他大学と協力して採用試験を実施する。専門性の高い職種については、職務経験や資格を有する人材を柔軟に確保できる制度を構築する。</p>	<p>事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 1. 事務職員の採用は他大学と協力して採用試験を実施する。専門性の高い職種については、職務経験や資格を有する人材を柔軟に確保できる制度を推進する。</p>	<p>1. 平成18年4月から図書・情報課を新設するにあたり、国立情報学研究所から図書及び情報部門に精通した者を課長として登用した。また、総務課人事係の係員について、国立情報学研究所との人事交流により、人事事務経験者を採用すると共に、他機関での経験を本学での業務へ活用することを目的として、本学同系の係員の同研究所への出向を実施した。</p>
<p>2. 民間企業等への派遣等、実践的な研修制度を整備する。</p>	<p>2. 民間企業等への派遣等、実践的な研修制度を整備拡大する。 1) 民間経営を学ぶことを目的とした人材養成研修を企画し、私学との人事交流を実施する。 2) 民間企業へ短期派遣し、研修を実施する。</p>	<p>1) 平成18年4月1日から日本女子大学との間で、在籍出向として双方向の交流研修を実施した。 2) 民間企業実地体験研修実施要綱を新規に作成し、平成19年3月1日～3月7日の研修期間で株式会社資生堂に職員1名を派遣した。</p>
<p>3. 他機関との人事交流を拡充する。</p>	<p>3. 他機関との人事交流を拡充する。</p>	<p>3. 平成19年1月1日から新たに国立情報学研究所との人事交流を行った。</p>
<p>4. 女性の役職への登用を促進する。</p>	<p>4. 女性の役職への登用を促進する。</p>	<p>4. 平成18年度新たに設置した図書・情報課長に女性職員を他機関より採用した。また18年度には、課長補佐に1名、係長に2名の女性職員を登用し、事務職員の係長以上に占める女性の割合は17%であった。</p>

<p>中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p> <p>1. 学生数に対する教職員比率に関して、教育面を重視しつつ経営面を配慮して適正率の検討を行い、人員に関する基本方針を策定する。</p>	<p>中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p> <p>1. 学生に教授する教育の質を堅持する。また、学生に提供するサービスを充実させることを基本方針とし、人員管理を行う。</p>	<p>1. 平成19年度実施の大学院改組を見据えて、大学院の教育コース（専攻）の全学的な見直しを行い、学位取得を促進する教員の配置を行った。新教員制度の制定により、学生への教育指導として、教授、准教授、助教からなる相互協力的・創発的な体制を整えた。一方、助教の俸給は2級とし、人件費の抑制に努めた。学長裁量により新規事業を推進するため学長裁量定員を設けた。</p>
--	---	--

事務等の効率化・合理化に関する実施状況

<p>中期目標</p>	<p>1. 事務職員の意識改革の推進を図り、職員個々の能力の開発を進める。</p> <p>2. 事務処理の見直しを行い、事務の効率化・迅速化を図る。</p> <p>3. 効率的な事務遂行のための課・係の再編統合を検討し、機能的な事務処理体制の構築を図る。</p> <p>4. 真に必要な専門職制の導入</p>
-------------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>事務職員の資質向上等見直しに関する具体的方策</p> <p>1. 研修会、マネジメントセミナー等を通じ、大学経営への参画意識を高める。</p>	<p>事務職員の資質向上等見直しに関する具体的方策</p> <p>1. 研修会、マネジメントセミナー等を受講させ、大学経営への参画意識を高める。</p> <p>1) 計画的な研修会、マネジメントセミナー等の企画立案</p> <p>2) 中央省庁・企業等への事務職員派遣研修等の実施</p> <p>3) 海外研修の実施</p>	<p>1) 新規採用者に対する新任教職員研修（管理運営体制、中期目標・計画等）職員のスキルアップのためのパワーポイント研修、エクセル研修。新しく導入した事務職員等人事評価制度の評価者に対する評価者研修。クレーム対応のためのビジネス対応能力研修 アカデミック・ハラスメント及びパワーハラスメントに関する研修、セクシュアル・ハラスメント防止のためのワークショップ。全職員（教員含む）を対象とした会計研修、および消費税に関する研修。S C Sを利用した大学職員のための国立大学法人会計セミナーを受信。東京大学主催の財務会計研修、第41回関東甲信越地区国立大学法人等会計事務研修等への参加。</p> <p>2) 業務効率化の職務への活用、職員の意識改革等を促すことを目的とし株式会社資生堂に事務職員1名を派遣し、民間企業実地体験研修を行なった。</p> <p>3) 自主・自立性を備え、かつ、国際感覚を身につけ本学の経営を担う職員育成のため平成19年3月13日～3月20日の研修日程で、米国マサチューセッツ大学、マウント・ホリヨーク大学、ハーバード大学に職員2名を派遣した。</p>

<p>2. 業務コスト意識の高揚を図る。</p>	<p>2. 業務コスト意識の高揚を図る。 1) 業務の分析を行い、コスト意識の高揚を更に図りながら、複数課が関係する業務の一元化等について、検討を行う。</p>	<p>1) 以下の検討を行い、一部実施した。 それぞれが共通性の高い業務を有していた、人事・給与・共済業務の総務課への一元化を行い、効率的な業務運営体制を整えた。外部資金契約係を10月に設置し、競争的外部資金の発注から納品、支払までの会計処理の迅速化(効率化)を図った。 卒業生・企業向けアンケートを実施した際、回収率を考慮して返信用封筒の送料を料金受取人払いとし、返送料の削減を図った。募集要項や大学案内等入試資料を郵送する場合、取扱い業者に一括発送を委託し、経費の節約を図った。</p>
<p>事務の効率化・迅速化等に関する具体的方策 1. 業務運営の迅速化を図る。</p>	<p>事務の効率化・迅速化等に関する具体的方策 1. 業務運営の迅速化を図る。 1) 各課個々に対応してきた、行事等の広報業務、物品購入業務等の共通業務の集約化について検討する。  2) 業務分析に基づく職務権限の明確化を図り納入業務等の迅速化を図る。</p>	<p>1) これまで、一つの係で行ってきた契約業務を、業務分析に基づき平成18年10月より3つの契約担当体制とし、それぞれ大卒学運営費、科学研究費補助金等の補助金、科学技術振興調整費などの外部資金を係単位で担当させることにより集約化を図った。それに伴い、契約業務にかかわる専門性が高められ適正な経費執行が出来るようになったばかりでなく、外部資金による発注から納品、支払いまでの会計処理の迅速化(効率化)が図られた。一方、広報業務に関しては、大学の情報を集約するとともに、大学ホームページを見やすくするための改善及びOchaメールでの情報発信に努めた。 2) とりわけ、各資金により取扱いが異なり、その執行においても注意が必要である外部資金等の契約業務を適正かつ迅速に行える体制とした。インターネット調査について実績のある他機関調査及び検討を行ってきた結果、平成19年4月より、実施することとし、業務の迅速化及び効率化に資することとした。平成19年2月より、納品検収センターを設置して、全ての物品及び図書納品確認を行っている。これに伴い、教員自らの発注(50万円まで)を認めることとし、発注業務の迅速化と効率化を図った。</p>
<p>2. 事務書類の簡素化を図る。</p>	<p>3. 事務書類の簡素化を図る。 1) 諸会議などの必要書類の厳選化</p>	<p>1) 必要書類の厳選化をを図るために、以下の事項を実施した。 各種会議に関しては、事前に然るべき検討を踏まえた上、オンラインされたもののみを資</p>



		<p>料として提出するよう努めた。</p> <p>会議時の回覧のみで足りる性質の資料は回覧のみとし、過去に配付した事がある分量の多い資料については、2度以上の配付をせずに、持参するよう周知を図った。</p>
	2) 諸会議及び通知などのペーパーレス化の推進	<p>2) 資料のペーパーレス化を図るために、以下の事項を実施した。</p> <p>諸会議・委員会等の開催通知・議事録、大容量の会議資料等については、電子メールでの配信を行った。グループウェアを導入し、導入研修を行った。これにより、今後、教育研究評議会・部局長連絡会等の資料は、紙媒体ではなく、グループウェアのファイル管理機能を利用して、閲覧できることになった。</p>
	3) 保存書類の分別の徹底	<p>3) 保存書類の分別の徹底化のために、以下の事項を実施した。</p> <p>法人文書ファイル管理簿の分類に沿った形でファイリングし、保存義務期間を満了したものに対しては、適宜処分を行っている他、今年度は、平成18年3月の事務局移転に伴う、保存書類の保管場所の整理を行った。</p>
3. アウトソーシング可能な事務の外部委託の検討を行う。	<p>4. アウトソーシング可能な事務の外部委託の検討を行う。</p> <p>1) 検定料について、受験者の利便性の向上及び入金処理の迅速化を図るため、コンビニ等で支払うシステムの構築を検討する。</p>	<p>1) 他大学へのアンケート調査を12月中に行った。また、メインバンクには、他大学での実績を紹介してもらうとともに、導入済みの大学を訪問し、情報収集を行った。その結果、利用率は20%程度が見込まれ、コスト削減にはつながらないことから早急な導入は見送り、引き続き検討事項とすることとした。</p>
4. 繁忙期の事務量を分析し、効率的な事務処理体制の導入を検討する。	<p>5. 繁忙期の事務量を分析し、効率的な事務処理体制の導入を検討する。</p> <p>1) 大学の事務は学生の入学、卒業に関わる時期に仕事が集中する傾向があるため、この繁忙期に応じた協力体制について検討を行う。</p>	<p>1) 全学的な行事(式典、入試、公開講座、オープンキャンパス等)の開催、競争的外部資金申請準備、会計監査・会計処理などの際には、各課間及び各課内での協力体制を確立している。今年度はさらに、平成19年度からの大学院改組を控え、「室・事務組織検討プロジェクトチーム会議」の場において、繁忙期における各課間の協力体制の構築に係る視点も含めて、検討を行った。</p>
5. 電算システムの充実を図る。	<p>5. 電算システムの充実を図る。</p> <p>1) 学生の在籍状況及び就職状況、教員の授業担当状況など全学データベース化</p>	<p>1) 全学の学部学生及び大学院生の在籍状況等を「全学学籍データベース」として構築した。併せて、学生支援システムの連携により学生の諸証明書の自</p>

		<p>動発行を可能とした。さらに、「全学学籍DB」と入試システムとの連携により、入試成績と入学後の成績の追跡調査分析を行った。全教員の教育活動、研究活動、社会貢献等を「教員活動状況データベース」として構築した。併せて、全教員の活動状況をまとめたAnnual Reportの電子化公開を行った。併せて、本学の機関リポジトリ(TeaPot)を構築し、全学の教育・研究成果をデータベース化し、社会に向けた発信力を強化した。</p>
	<p>2) 各課の保有する学生や教職員の個人データの共有化の推進</p>	<p>2) 学生データに関して、分散して管理していた全学の学部学生データと大学院生データを統合し、「全学学籍データベース」の構築よりデータの共有化を実現した。人事・給与の新システムの構築作業を進め、これまで分散して管理していた人事・職員・給与データの共有化を実現した。さらに、共有化したデータを元に、証明書等の発行、入試成績と入学後の成績の追跡調査分析等を実施した。他、各教員の教育・研究の活動状況に関して、全学の「教員活動状況データベース」の構築よりデータの共有化を実現し、Annual Reportの電子化公開、機関リポジトリによる教育・研究成果の電子化公開を強化した。</p>
<p>課・係の再編統合等に関する具体的方策 1. 関連を持ちながら分散している各課の再編統合を図る。</p>	<p>課・係の再編統合等に関する具体的方策 1. 関連を持ちながら分散している各課・係の再編統合を図る。</p>	<p>1. 人事・給与・共済事務を総務課に一元化し、効率的な業務運営体制を整えた。外部資金契約係を10月に設置し、競争的外部資金の発注から納品、支払までの会計処理の迅速化(効率化)を図った。また、平成19年度からの大学院の改組を控え、「室・事務組織検討プロジェクトチーム会議」の場においても、事務組織の再編統合を視野に入れた案の検討を行った。</p>
<p>2. 国立大学法人会計の導入及び効率的な事務の遂行のための係の再編統合を行う。</p>	<p>2. 国立大学法人会計の導入及び効率的な事務の遂行のための係の再編統合を行う。 1) プロジェクトチームでの対応実績を考慮した係体制(人数、統合等を含めた)を構築する。</p>	<p>1) 10月1日から、資産管理担当係を新設したことにより、学内・学外施設の効率的な管理、及び減損会計に効果的に対応できるようにしたほか、年々増加する外部資金の適正な会計処理を行うために、外部資金をその特性に応じて区分し、これまで会計担当部署が一元的に所掌していた調達・執行業務を、研究協力担当部署にも所掌させるこ</p>

		とによって、さらなる適正化を図った。
3. 学長を直接サポートする組織を検討する。	3. 学長を直接サポートする組織を検討する。 1) 学長直轄の組織を設置し、迅速な意思決定を行う。	1) 企画経営統括本部を設置し、学長からの戦略目的に係る特命や諮問に迅速に対応した。また、秘書室及び内部監査機能を持つ体制に機能強化するため、監査室を学長直轄とした。
4. 総務室、財務室及び教育推進室等、各室体制を直接支える事務組織を検討する。	4. 総務室、財務室及び教育推進室等、各室体制を直接支える事務組織のさらなる検討。	4. 平成19年度からの大学院の改組にも関連して設けられた「室・事務組織検討プロジェクトチーム会議」の場において、機構・室体制の支援という視点も含めて、検討を行い、事務組織の再編案を構築・決定した。
<p>専門職制の導入に関する具体的方策</p> <p>1. 国際交流部門、情報処理部門等専門性の高い部署への専門的知識を持った者の任用を促進させる。</p>	<p>専門職制の導入に関する具体的方策</p> <p>1. 国際交流部門、情報処理部門等専門性の高い部署への専門的知識を持った者の任用を促進させる。</p> <p>1) 国際交流部門においては、国際感覚と語学の才能を有した教員と事務の職分の両方をこなせる人材、入試業務においては、経年の継続的、専門的な知識を有する人材、情報管理部門においては、大学の情報化のトータルシステムの構築が行える専門的知識を有する人材、就職支援業務については、就職指導や、職業観形成に資する、資格取得に関する講座の開設等、学生の専門的知識の取得等を強化し得る、専門的知識を有する人材等の確保と養成を図る。</p>	<p>1)</p> <p>国際交流室において、国際感覚と語学の才能を有した教員と事務の職分の両方をこなせる人材として、専任講師を継続採用し、国際交流窓口業務にあたっている。また、語学研修を中心業務とするアソシエイト・フェローも継続採用した。発明協会の知的財産統括アドバイザー制度に採択されたことにより、アドバイザーによる職員研修等を行い知的財産の専門的知識を修得させ人材の育成を図った。また、職員研修で業務フローを作成し、今後の事務効率化に役立てる。また、学術研究課に知的財産係を10月に設置して、専門的知識の人材確保と養成を図ることとした。また、今後は、人件費削減計画が実行される中、効率的な業務の遂行を図ることが一層急務であるため、平成19年度の大学院の改組に伴う事務組織の再編と絡めて、専門的知識を有する人材の獲得及び育成について、検討を行った。</p>

(2) 財務内容の改善に関する実施状況  
外部研究資金その他の自己収入の増加に関する実施状況

中期目標	国立大学法人としての自立性を高めるため、また、教育・研究・社会貢献等の大学の主要な機能の向上を図るため、外部資金その他の自己収入の確保に努める。
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>科学研究費補助金、受託研究、奨学寄付金等外部資金増加に関する具体的方策</p> <p>1. 競争的研究資金の申請件数を増加させるため、全学的に支援する体制を強化する。</p>	<p>科学研究費補助金、受託研究、奨学寄付金等外部資金増加に関する具体的方策</p> <p>1. 競争的研究資金の申請件数を増加させるため、全学的に支援する体制を強化する。</p> <p>1) 研究費配分において、外部</p>	<p>1) 平成17年度において、研究費配分のインセンティブ枠（比率11%）を設け、外部資金等の獲得努力を研究費の配分額に反映しており、今年度においては、平成18年度の外部資金等獲得実績を勘案し、比率を前年度同様</p>

<p>資金獲得へのインセンティブを更に高める措置を講ずる。</p>		<p>11%とすることで、更なる外部資金等の獲得を推進した。さらに、本学に在籍する常勤教員を対象として、本学独自の【研究計画書】を作成・提出させ、評価に応じて学内予算による研究費の追加配分を行ったことで、各教員の研究計画書等に係る書類作成能力の向上を促進し、外部資金獲得能力の向上を図った。</p>
<p>2) 研究助成情報を収集し、学内に周知する。</p>		<p>2) 研究推進・社会連携室のウェブサイトで、最新の研究助成情報を提供している。重要なものはメールで各学科長、各講座主任、センター長、大学院の専攻長等に周知している。</p>
<p>3) 複数の研究プロジェクトを立ち上げ、新たな外部研究資金の獲得を目指す。</p>		<p>3) 研究推進・社会連携室において、概算要求、科学振興調整費事業への応募等についてワーキング・グループを設置し、研究プロジェクトの企画を進めている。</p>
<p>4) 寄付金受入の担当課(学術研究課)を設置し、あらたに外部資金及び寄付金の受入を進める。</p>		<p>4) 4月より、寄付金受入の担当課として、学術研究課を設置し、あらたな外部資金及び寄付金の受入を進めた。また、さらに事務組織の見直しを行い、平成19年4月からチーム制を導入し、寄附、基金の受入拡大を図るため、基金企画チームを設置することを決定した。本学の教育・研究事業等の更なる充実を図るための財政基盤強化策として、寄附、基金のあり方を整理し、「大学運営基金」、「使途特定基金」のほか、「遺贈による寄附」の制度を導入することを決定し、募集パンフレットを作成し、募集活動を推進した。</p>
<p>2. 大学を広く外部に広報し、海外を含め大学の認知度を深める。</p>	<p>2. 引き続き大学を広く外部に広報し、海外を含め大学の認知度を深める。外国語による広報紙媒体を強化する。</p>	<p>2. 2006年度日本語版『大学案内』の新装版を発行した。2005年度版英語版『大学案内』をもとに英訳の確認と画像などを取り込んだ再編集を実施した。同様に『リーフレット』英語版を作成した。ホームページ英語版の充実を着実に進行させた。また一部では、すでに中国語版と韓国語版を作成している。特に本学の研究教育の成果である、外部資金導入により進められている研究・教育プロジェクトを外部に広く宣伝するため、本学ホームページ上で各プロジェクトのパナーを設置し、その中で英語版も含めて、広報力を増大させた。大学協定に基づき、海外大学との交流プロ</p>

		<p>グラムが実施される際には、大学の広報関係資料を配付する努力をした。新たな広報媒体の検討を行った。法人化後初めて学報『Ochadai Gazette』を発行し、大学内の情報共有と広報によって、外部資金獲得の試案作成に役立てた。</p>
<p>収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 1. 確実な学生確保による安定的な収入確保を図る。</p>	<p>収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 1. 確実な学生確保による安定的な収入確保を図る。</p>	<p>1. 平成18年度新入生アンケートの結果は、見学会参加者が合格者の30%を超え、大学における説明会の充実の必要性が示唆された。これに関して、大学説明会を年2回実施した(7月及び10月)。また、物理学科において、女子高校生を招いて体験授業を実施し、好評を得た。大学院については、大学院学生募集戦略ワーキンググループにおいて、大学院説明会を開催することとし、19年1月に開催した。また、19年度より、年1回の大学院説明会を開催することとした。</p>
<p>2. 社会に対して果たすべき役割と、社会のニーズを総合的に勘案して、入学検定料、入学料、授業料の額を検討する。</p>	<p>2. 社会に対して果たすべき役割と、社会のニーズを総合的に勘案して、施設使用料額を検討する。</p>	<p>2. 国立大学法人お茶の水女子大学土地・建物使用細則を制定し、近隣の公共施設及び大学の使用料を参考にして、新たな料金を設定し運用している。</p>
<p>3. 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。</p>	<p>3. 公開講座等の社会貢献を積極的に行い、受講料等の収入の増加につながる企画についてさらに検討する。</p>	<p>3. 文京区・北区・足立区との連携で本学教員を講師として公開講座を実施し、地域への社会貢献を行った。地域への社会貢献として本学独自の公開講座を実施し4講座で1,030人が受講し1,332千円の受講収入があった。</p>
<p>4. 大学施設を積極的に開放するための方策を検討する。</p>	<p>4. 大学施設を積極的に開放するための方策を検討する。</p>	<p>4. 利用料金の算出を簡素化し、利用者からの使用料金の問合せに素早く対応できるようにした。</p>

経費の抑制に関する実施状況

<p>中期目標</p>	<p>管理業務の合理化、効率的な施設運営及び事務の合理化、人員配置の適正化等を進めることにより、管理的経費の抑制を図る。</p>
-------------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>人件費の抑制に関する具体的方策 1. 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減をはかる。</p>	<p>人件費の抑制に関する具体的方策 1. 総人件費改革の実行計画を踏まえ、概ね1%の人件費削減をはかる。</p>	<p>1. 法人化移行時の予算定員「437」をベースとし、職種毎に算出した5%の削減数を平成18年度から平成22年度までの5年間の対象期間中、年度毎に削減数及び各種別人件費積算単価</p>

		<p>表に基づく削減額を割り当てた。選択的定年制を実施した。</p> <p>平成18年4月からの給与改正法を参考として、本学職員の給与を平均4.8%引き下げ、また、平成19年度より非常勤講師の時間単価を、5%引き下げることとした。俸給の調整額(大学院手当)の見直しを行った。</p> <p>以上の結果、決算ベースでは、18年度は17年度と比較し、1.4%減となり、1%減の目標を越えた人件費削減を達成した。また、は、19年度の当初予算に反映した。</p>
<p>管理経費の抑制に関する具体的方策</p> <p>1. 事務の外部委託や非常勤職員の効率的な配置について検討する。</p>	<p>管理経費の抑制に関する具体的方策</p> <p>1. 事務の外部委託や非常勤職員等の効率的な配置について検討する。</p>	<p>1. 会計関係：業務分析を行い、繁忙期には民間からの派遣職員を臨時的に雇用するなどして、機動的な人員配置を行い、効率的な業務の遂行に努めた(1ヶ月間、2名)。また、事務の外部委託を推進する観点から、退職した非常勤職員の後任に派遣職員を雇用した。(1年間、2名)</p> <p>学生関係：国際学生宿舎では非常勤職員3名(事務補佐員2名、用務員1名)及び警備員が配置されているが、平成20年度から一括して外部委託する可能性について検討を行った。</p> <p>広報渉外関係：事務局長の指示のもと、外部委託検討WGを立ち上げ、事務連絡協議会において検討を行なった。</p>
<p>2. 節約意識の向上のための啓発活動を実施する。</p>	<p>2. 節約意識の向上のための啓発活動を実施する。</p> <p>1) 平成17年度に作成した新たな「中期計画を踏まえた管理経費抑制計画」により、さらなる一般管理費の抑制を目指す。</p>	<p>1) 平成17年度の国立大学法人評価結果を踏まえ、管理費については一時的な増加要因等を含めて実現可能な目標設定を行ったうえで、各課等の事務費について、予算の段階で対前年1%以上の削減をし予算配分を行った。また、教員及び事務職員で構成する管理経費抑制ワーキンググループを立ち上げ、教員にも光熱水料の節約の啓蒙を行うとともに、東京電力との折衝により、平成19年度の電力使用実績次第では、基本料金の節減可能との了解を得た。</p>
<p>3. 設備機器の新設や更新時に、省エネ型機器を導入する。</p>	<p>3. 設備機器の新設や更新時に、省エネ型機器を導入する。</p>	<p>3. 東京都の条例に基づく地球温暖化対策として、CO2削減の年次計画を策定し、計画以上のCO2を削減することが出来た。(省エネ対策に伴うCO2削減値の合計は141.5tである。)</p> <p>大学講堂及び図書館の改修に伴い、省エネ型の照明器具を採用した。(電気料金年間約60万円)</p>

		<p>節減，CO2排出量年間33.3t削減）大学講堂改修に伴い、空調・換気設備に全熱交換ユニット及び空気搬送ユニットを採用した。（冷暖房費年間10万円節減，CO2排出量年間3.6t削減）</p> <p>附属中学校校舎の屋上防水改修に伴い、断熱材を敷いて省エネ化を図った。（夏季冷房費15%節減）共通講義棟2号館女子トイレに節水装置を採用した。（水道料金年間80万円節減，CO2排出量年間0.8t削減）暖房用ボイラーの各種バルブを保温することにより、省エネを図った。（暖房費4.5万円節減，CO2排出量年間1.3t削減）</p>
4．夏休み一定期間の大学業務停止などを検討する。	4．夏休み一定期間の大学業務停止などを検討する。	4．8月14日、15日と2日間、大学全体の夏季一斉休業を行なったことで、約50万円の管理的経費の削減ができた。
5．ペーパーレス化を図る。	5．ペーパーレス化について検討を行う。	5．諸会議・委員会等の開催通知・議事録、大容量の会議資料等は電子メールでの配信を行った。グループウェアを導入し、導入研修を行った。これにより、今後、教育研究評議会・部局長連絡会等の資料は、紙媒体ではなく、グループウェアのファイル管理機能を利用して、閲覧できることになった。
<p>施設設備費の抑制に関する具体的方策</p> <p>1．電気・ガス・給排水等の主要設備について、日常点検、法的点検、オーバーホール等を行い主要設備機器の経費軽減を図る。</p>	<p>施設設備費の抑制に関する具体的方策</p> <p>1．電気・ガス・給排水等の主要設備について、日常点検、法的点検、オーバーホール等を行い主要設備機器の経費軽減を図る。</p>	<p>1．エレベーターの保守管理業務を随意契約から一般競争入札に変更した。（保守管理業務費470万円節減）ガス事業法の改正に伴い、ガスメーターデマンド装置を設置し、大口契約締結を行った。（ガス料金年間200万円節減）事務室・研究室等のエアコンフィルター清掃及び照明・エアコン等の消し忘れの注意を管理者及び使用者に通知及び掲示を行った。（冷暖房費年間約67万円節減，CO2排出量年間21.9t削減）大学夏季一斉休業を実施し、光熱水経費の削減を行った。（光熱水費50万円節減，CO2排出量12.2t削減）また、その結果を掲示板で公表し、学生・教職員に啓蒙を行った。</p>
2．主要設備機器の各系統を整理し、効率的な運用を図る。	2．主要設備機器の各系統を整理し、効率的な運用を図る。	2．大学本館・大学講堂等のエアコン設置による蒸気暖房の供給面積減少に伴い、ボイラーの運転台数を3台から2台に減らした。（270万円節減，CO2排出量年間68.4t削減、法定検査料約50万円節減）暖房設備の系統を見直したことにより、廃止

	<p>可能な暖房用第1種圧力容器を撤去、廃止した。(次年度以降の暖房設備整備費及び法定検査料を約20万円節減) 入試時に支障なく対応させるため共通講義棟2号館トイレは、給水システムを他の棟から独立させた。大学講堂改修に伴い、照明・放送・映像・スクリーンの分散したスイッチを1ヶ所に集約した。文教育学部1号館の耐震改修計画に伴い、給水設備老朽化による赤水対策として、給水配管の更新及びシステムの整理・見直しについて改修計画を策定した。</p>
--	--

資産の運用管理の改善に関する実施状況

中期目標	<p>大学が所有する外部研究資金等の資産の安定的な運用に努める。 大学の施設について、点検・評価を行い、施設・設備の有効活用の促進を図り、適切な維持管理を行う。</p>
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 1. 外部研究資金等の安全確実な運用管理を行うための体制を整備する。 2. 大学の既存施設の点検調査を継続的に実施し、固定的な施設利用形態から、弾力的な施設利用形態へ意識転換を更に促し、資産の有効活用を図る。</p>	<p>資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 1. 外部研究資金等の安全確実な運用管理を行うための体制を整備する。 2. 大学の既存施設の点検調査を継続的に実施し、固定的な施設利用形態から、弾力的な施設利用形態へ意識転換を更に促し、資産の有効活用を図る。</p>	<p>1. 安全確実な観点を踏まえ、金利の動向等を見ながら、各種金融商品の情報を収集した 2. 大学施設の有効かつ弾力的利用、特に新規事業の支援のために、「大学建物・室の管理運営に関する基本方針」、「大学建物・室の管理運営に関する運用指針」の制定、大学建物・室の保有状況に関するデータベースの作成を行った結果、弾力的な施設利用の推進が可能となった。今年度は、大塚宿舎の5室を教職員用の福利厚生施設に転用した他、外国人客員研究員や交流協定校(ヴァッサー大学)の学生等の宿舎にも利用した。</p>

(3) 自己点検・評価及び情報提供  
評価の充実に関する実施状況

中期目標	<p>1. 全学及び各学部、大学院、センター、附属学校等各組織において自己点検・評価を行う。 2. 全学で統一した自己点検・評価項目を整備し、教育研究及び組織の運営に関する評価システムの構築を目指す。 3. 第三者評価及び学位授与機構等の外部評価を受け、各組織の運営の改善に活かす。</p>
------	---



中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>自己点検・評価の改善に関する具体的方策</p> <p>1. 自己点検・評価項目、評価方法は、各組織の自己点検・評価委員会で原案を作成し、その原案について総合評価室で理系・文系の事情を考慮しつつ審議して評価基準を作成する。</p>	<p>自己点検・評価の改善に関する具体的方策</p> <p>1. 評価指針のもとに作成された、部局別評価要綱、個人活動評価要綱に基づき、評価を実施し、結果を公表する。評価にあたっては、外部評価の視点を加える。全学 部局 個人の各次元における有機的な評価システムの構築を進める。</p>	<p>1. 部局別評価要綱、個人活動評価要綱に基づき、3学部1研究科1センター部においてそれぞれ部局別自己点検・自己評価を行い、その結果を24名の外部評価委員を含む評価委員によって、検証した。また教員の個人別活動状況について、外部評価委員による評価を受けた。これらの評価結果をWebに公表した。</p>
<p>評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策</p> <p>1. 総合評価室で各学部、大学院等から上がってきた自己点検・評価を総括し、その結果を大学運営に反映させるシステムの構築を図る。</p>	<p>評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策</p> <p>1. 部局別評価要綱、個人活動評価要綱に基づき評価を実施し、その過程で評価結果の公表、運営へのフィードバックのあり方に関して、修正を加える。</p>	<p>1. 24名の外部評価委員を含む評価委員によって、3学部1研究科1センター部の部局別自己評価と、教員の個人別活動状況評価を行い公表した。外部委員等からの学生定員・教員数に対する指摘等を運営にフィードバックする方法を検討した。</p>
<p>2. 教員個人の教育研究業績、授業評価、社会貢献、大学運営への貢献等について評価システムを構築し、本人及び学部・学科等の運営改善に役立たせる。</p>	<p>2. 個人活動評価要綱に基づき、教員個人の教育研究業績、社会貢献、大学運営への貢献について評価を実施し、その成果をふまえて評価システムに検討を加える。評価結果はプライバシーに配慮しつつ学内外に公表し、大学・学部・学科等の運営改善に役立たせる。</p>	<p>2. 個人活動評価要綱に基づき、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の4分野の教員の個人別活動状況調査を行い、24の研究分野の外部評価委員によって評価を受けた。これらの評価結果をWebに公表した。</p>

#### 情報公開等の推進に関する実施状況

<p>中期目標</p>	<p>1. 情報推進室のもと総合情報処理センターで情報のデータベース化、情報の一元管理を行い、窓口の一本化を図る。また、広報活動を強化して、情報の健全な活用・推進を図る。</p> <p>2. 情報公開に伴う紛争防止策を推進する。</p>
-------------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>大学情報の公開、提供及び広報に関する具体的な方策</p> <p>1. 情報の発信窓口を一つにし、社会との接点を明確にする。</p>	<p>大学情報の公開、提供及び広報に関する具体的な方策</p> <p>1. 情報の発信窓口の一体化をさらに進め、社会への対応をより一層迅速に行なえる体制を図る。</p>	<p>1. 学内メールマガジン・ホームページ掲載記事を広報推進室が一括して把握することにより、統一的で正確な情報が迅速に発信された。広報の情報源が大学からの発信であることの責務と自覚を求め、責任体制を明確にした。恒久性の高い情報については、『大学案内』『学報』などの紙媒体の刷新によって、継続性のある情報発信をおこなった。オープンキャンパスでは、各学部長と連携して詳細な事業マップをつくり、また来訪者のウェブ登録を開始し、当日の受付の混雑を緩和させた。大学紹介のビデオについては、ネット上で見ることを踏まえてその内容と構成を企画し</p>

		た。学内で実施する行事の発信先を体系化し効率的な発信が可能になった。
2 . 広報に学生も参加させ、広報誌、ホームページ等を広い視野で編集し、大学の活動を広く一般に知らせる。	2 . 広報に学生も参加させ、広報誌、ホームページ等を広い視野で編集し、大学の活動を広く一般に知らせる。特にホームページあるいは学内メール通信における学生の参加を検討する。	2 . 『大学案内』では学生からの写真・文章の提供や、レイアウトに関する意見感想を求めた。オープンキャンパスでは見学者の誘導や案内だけでなく、大学生活に関する質問に答える体制を整備。学生向けメール発信では学生の意見も取り入れて数次に亘る刷新をおこない、関心の惹起や簡便なアクセスを試みた。お茶大グッズの制作では学生の研究成果やアイデアを有効に活かした。一般的な学生参加については、参加の様態の検討を開始。大学紹介ビデオでは、学園祭実行委員会作成のビデオを視聴し、ビデオ制作への学生参加を検討。ホームページ上に卒業生向け頁を作成し、在学生と卒業生の一体化を図った。
3 . マスメディアで活躍する卒業生の組織作りを行い、大学の広報媒体の拡大を図る。	3 . マスメディアで活躍する卒業生の組織作りを行い、大学の広報媒体の拡大を図る。	3 . 平成17年度以降継続的に、マスメディアで活躍する卒業生のデータを収集し、連絡方法などを確認した。その結果として、該当する卒業生のリストを整備し、分野ごとに情報発信に協力を求めた。特記すべき広報内容については、すでに直接に個人に依頼して、広報の拡大を図っている。
4 . 各種情報、入試、教育研究活動、公開講座等のデータベース化を図る。	4 . 各種情報、入試、教育研究活動、公開講座等のデータベース化を進める。	4 . 全学学籍データベースと入試データとの結合により、入学後の成績の追跡調査および分析が可能となった。また、教育研究活動状況データベースに、ほぼ全教員が入力を行い、それに基づき全教員の Annual Report を電子化し、ネットでの公開を行った。さらに、機関リポジトリ (Tea Pot) を構築し、本学の教育研究成果、公開講座、歴史資料等に関する電子情報を一元的に管理・発信する体制の整備を行なった。
	5 . 教員の研究活動・成果をデータベース化し、ホームページ上で公開する。	5 . 総合学術情報基盤プロジェクトと連携し、本学の教育研究成果、歴史資料の電子的コレクションを一元的に構築し、本学の教育・研究のアクティビティを広く発信・広報する体制の整備を行なった。また、機関リポジトリ (Tea Pot) の試験運用館を開始すると共に、附属図書館において、学術情報の著作権処理に関する業務を行なう体制も整えた。教育研究活動状況デー

		データベースに基づく全教員の『Annual Report 2005』の電子公開も開始した。
<p>情報公開活動における紛争防止等に関する具体的方策</p> <p>1. 大学と企業等との紛争を防止するため、社会連携・広報推進室、情報推進室でウェブページ等の規程整備を図る。</p>	<p>情報公開活動における紛争防止等に関する具体的方策</p> <p>1. 大学と企業等との紛争を防止するため、研究推進・社会連携室、広報推進室、情報推進室でウェブページ等の規程整備を図る。</p> <p>2. 個人情報保護の観点から、情報公開活動、情報セキュリティについて見直しを図る。</p>	<p>1. ホームページの規程整備を終了した。更に、ホームページの責任体制を明確にし、セキュリティポリシーを確認するとともに、プライバシーポリシーを定め、企業等との紛争の防止に努めた。</p> <p>2. 全学の教職員、附属中学校生、附属学校部教諭を対象に情報セキュリティセミナーを実施した。Webセキュリティに関して、運用マニュアルを整備し、各ホームページ担当者の責任体制を明確にするるとともに、全学的な連絡網体制を完備した。個人情報を含むデータの取り扱いについて、全学的な取り扱い基準を策定した。特に入試データに関しては、利用できる利用者の範囲、利用形態、管理方法、公表等の規定をガイドラインとして作成した。さらに、事務用パソコンとして、シンクライアント端末（ICカードによる認証機能と個々のパソコンにはハードディスクを持たない）の導入を進め、個人情報保護に関して具体的に改善を図った。</p>

(4) その他の業務運営に関する重要事項  
施設設備の整備・活用等に関する実施状況

中期目標	<p>1. 本学の施設整備の長期計画及び緊急5ヶ年整備計画に基づく整備を推進する。</p> <p>2. 既存施設の有効活用及び施設の維持管理体制を確立する。</p> <p>3. 大学キャンパスの環境形成を推進する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>本学の施設整備の長期計画及び緊急5ヶ年整備計画に基づく整備の措置</p> <p>1. 長期計画と緊急5ヶ年整備計画について、中期目標期間中に達成すべき計画を策定しなおし、整備を推進する。</p>	<p>本学の施設整備の長期計画及び緊急5ヶ年整備計画に基づく整備の措置</p> <p>1. 長期計画と緊急5ヶ年整備計画について、中期目標期間中に達成すべき計画の整備を推進する。</p>	<p>1. 新たな第2次緊急5か年整備計画のため、耐震診断結果を基にして耐震補強整備計画を策定し、耐震化・老朽再生を最優先に整備計画を進めるため、予算要求を行い、平成18年度補正予算として附属中学校第1校舎改修と文教育学部1号館耐震改修の2事業を取得した。特別高圧受変電設備等のインフラ整備計画、老朽化の著しい構内給水管・ガスパイプ等のインフラ整備計画及び附属図書館の空調設備改修計画を策定し、耐震化・老朽化整備と併せ5か年整備計</p>

<p>施設設備等を整備するための財政措置の検討 1. PFI（民間資金等活用事業）等の新たな財政手法の導入を検討する。</p>	<p>施設設備等を整備するための財政措置の検討 1. PFI（民間資金等活用事業）等の新たな財政手法の導入を検討する。</p>	<p>画に加えた。 1. 大学講堂改修整備において施設整備費補助金に創立130周年記念講堂施設整備募金事業による募金を加え施設整備を行った。（大学講堂整備全体金額477,277千円のうち146,527千円（30%）を寄附で整備）附属小学校のPTA・後援会の寄附によりグラウンド整備等・屋上防水・給食室給湯設備改修・第2校舎トイレ改修等を行った。（計1,522万円）附属高等学校のPTA・後援会の寄附により特別教室エアコン整備を行った。（1,400万円）附属幼稚園の創立130周年記念募金事業による施設整備で外壁等保存改修計画を策定した。</p>
<p>キャンパスの施設設備の整備及び施設有効活用を達成するための措置 1. 既設施設の改修等による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>	<p>キャンパスの施設設備の整備及び施設有効活用を達成するための措置 1. 既設施設の改修等による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。 1) 単身用宿舎の一部を活用して、学内にゲストハウスを設置する。</p>	<p>1) 本部棟の事務局移転跡の共通利用スペースにジェンダー研究センター、開発途上国女子教育協力センター及び全学共通の非常勤講師控室に再配分を行った。（533㎡）図書管理の一元化・効率化を図るため、書庫スペースの改修を行った。（365㎡）理学部1号館1階のラウンジ室に若手研究者（大学院後期等）のための研究室を確保した。（39㎡） 1) 大塚宿舎（単身用宿舎）の5室をゲストハウスに転用した。</p>
	<p>2) 既存施設の改修により、歴史資料館を設置する。</p>	<p>2) 大学本館の改修により歴史資料館を設置した。資料館整備のための募金を開始し、寄附金によりガラス展示ケースを整備した。また、オープンキャンパス等での一般公開展示に加え、「日本初の幼稚園」「女高師と皇室」の特別企画展を実施し、一般に公開した。</p>
<p>2. 実験設備の共有化促進の検討をする。</p>	<p>2. 実験設備の共有化促進の検討をする。</p>	<p>3) 集密書架の増設計画、学生用の自学自習環境整備を含めた附属図書館将来計画を策定し、ジェンダー研跡地の第1期改修工事を実施した。総合学術情報基盤プロジェクトを設置し、外部資金を獲得すると共に本学の教育研究成果を広く発信・広報する事業に着手し、お茶の水女子大学教育・研究成果コレクションのデータベース、機関リポジトリ（Tea Pot）の試験運用を開始した。</p>
		<p>2. 生活本館改修期工事で新設した薬品庫を学内共通実験薬品保管庫として利用することにした。（31㎡）生活本館2</p>

		の4階動物実験室を共有実験室として利用できるよう防水改修整備を行った。
3. 施設設備に関する定期の点検評価の実施及びFM（施設管理マネジメント）の活用を検討する。	3. 施設設備に関する定期の点検評価の実施及びFM（施設管理マネジメント）の活用を検討する。	3. 巡回による施設設備点検を定期的に行っており、それを基にして平成22年度までの改修計画を策定した。電子化した建物の図面データをパソコン上で検索・閲覧できるシステムを導入し、改修図面の作成や維持管理に利用し図面作成の効率化を行った。既存建物の利用状況及び改修履歴の電子データ化することにより効率的な改修計画の策定が可能となった。
施設設備の経年劣化に対応する整備 1. 経年劣化した施設設備の安全対策等及び運転システムの表示ラベル化の策定を実施する。	施設設備の経年劣化に対応する整備 1. 経年劣化した施設設備の安全対策等及び運転システムの表示ラベル化の策定を実施する。	1. 主要設備機器台帳を作成し、表示ラベル化として設備台帳にて機器ごとに設置年数に応じたカラー表示をすることにより、修繕及び更新時期の把握が一目で判断することができるようになり、設備機器の中長期的な修繕計画や更新計画を年次計画で行えるようになった。今年度は設置から48年経過している附属図書館のダムウェーターを更新した。
キャンパスの環境形成の推進目標を達成するための措置 1. 都市の中で緑地、高木の多い構内環境を確保し、育成を含めた屋外環境等の維持保全等を行い、景観に対応した整備を図る。	キャンパスの環境形成の推進目標を達成するための措置 1. 都市の中で緑地、高木の多い構内環境を確保し、育成を含めた屋外環境等を行い、景観に対応した整備を図る。 1) 「都心に緑のキャンパス計画」を進める。	1) より良いキャンパス内の環境・景観を目指し、低木の植栽計画を作成し、その計画に基づき植樹面積889㎡の整備を行った。また構内のキャンパスマップを作成し、大学本館改修記念式典の時に配布し屋外環境のアピールに努めた。構内に(財)宝くじ協会の助成を受けグリーンアドベンチャー(構内樹木案内図・周辺の植樹の名札取付け)のコースを設置した。構内の落下の危険のある枯れ枝処理及び歩行に支障のある枝の剪定を計画的に実施した。構内環境整備として大学グラウンド裏の植物園、散策道の整備計画を策定し、ニリンソウ群生地帯4箇所杭とロープによる囲いを設け、植生保護を行った。
2. 歴史的建造物の適切な管理、保存整備を図る。	2. 歴史的建造物の適切な管理、保存整備を図る。 1) 特に大学講堂の改修をはじめ、その徹底を図る。	1) 大学講堂(昭和7年竣工)に関しては、建設当時の外装・内装を継承した保存整備を行った。附属幼稚園園舎(昭和7年竣工)の保存整備のため老朽化した蒸気管を全て取替える改修を行った。大学の保存建物を後世に残すため、文化庁・登録有形文化財建造物の登録を平成19年度当初に行うために登録申請書類の作成を完了した。 2) 大学本館の改修により歴史資料館を設置し、資料展示のた

	て、歴史資料館を設置する。	めの整備を実施し、オープンキャンパスなどで展示した、さらに本学所蔵の歴史資料による特別展「女高師と皇室」を開催した。(情報推進室、図書・情報チーム)
3. 学生支援施設の充実に努める。	3. 学生支援施設の充実に努める。 1) 学生サービス部門を強化するために、既存施設を改修する。	1) 事務局移転跡の旧本部棟の学生センターの2階に学生課を移転し、手狭であった1階の学務課も含め窓口スペースを広くした。図書館の改修整備において、学生からの要望が強かったパソコン専用自習スペースの拡張整備を行った。経年劣化等で汚れていた大学体育館、附属小学校第1・2・3校舎の便所改修整備を行った。大学食堂の昼食時の混雑解消のため、食堂スペース拡充の計画を作成し、設計までを完了させた。大学講堂改修に併せて、放送機器等の操作の簡素化や舞台照明、音響設備、映写スクリーンの整備等を行った。
4. その他 1) 身障者対策の施設・設備の整備を図る。	4. その他 1) 身障者対策の施設・設備の整備を図る。	1) 身障者対策は、本学においてほぼ完了しているが、維持保全のためと文京区の指導により次の整備を行った。 構内歩行道路の各種整備を行った。(舗装、段差解消、点字シート、側溝蓋等) 車椅子用スペース、スロープの整備(大学講堂、生活科学部本館2) 身障者便所及び女子便所内に子育て支援用ベビーシート設置計画の策定を行った。大学本館、大学講堂内の総合案内板、サイン表示の計画を策定と整備を行った。
2) 既存施設設備等の現状把握を行い、資源の再利用等省エネルギー対策に努める。	2) 既存施設設備等の現状把握を行い、資源の再利用等省エネルギー対策に努める。	2) 大学講堂改修工事に於いて発生した床・天井・下地材の丸太・角材及び撤去された電気器具等を附属学校等で再利用した。 建物の改修等に伴い撤去、保管をしていた擬音装置を、共通講義棟2号館トイレ改修時に設置、再利用をした。附属図書館改修にて不用となり撤去した空調機2台を附属図書館事務室に移設した。

安全管理に関する実施状況

中期目標	<p>1. 労働安全衛生法に基づく安全管理の体制の整備・構築を図る。</p> <p>2. 災害時における危機管理体制の構築及び学内における防犯対策の充実を図る。</p>
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>労働安全衛生法等を踏まえた安全管理・事故防止に関する具体的方策</p> <p>1. 安全管理の目的を達成するため、全学的な委員会を設置する。</p>	<p>(16年度に実施済みのため、18年度は年度計画なし)</p>	
<p>2. 委員会においては、労働安全衛生法など関係法規に基づき安全管理体制の実態の把握や具体的な対策と措置を検討する。</p>	<p>1. 委員会においては、労働安全衛生法など関係法規に基づき安全管理体制の実態の把握や具体的な対策と措置を検討する。</p>	<p>1. 組織としては安全衛生管理委員会の下に、実働組織としてフットワークよく安全衛生管理に対応するための全学的な組織、安全衛生管理専門部会を設置した。具体的な対策として、以下の事項を実施した。</p> <p>薬品管理について購入から廃棄までのマニュアル「薬品管理マニュアル」を作成した。災害に対する安全対策として、附属高等学校、附属中学校、附属小学校に転倒防止対策を行った。AED(自動体外式除細動器)を正門守衛所に装備し、防災訓練時にはデモを行った。</p> <p>化学実験後の有機溶媒回収の際、有機溶媒の排水への混入を防ぐため溶媒回収ユニット20台を設置した。</p>
<p>3. 学生・生徒及び教職員に、安全管理のための周知徹底を図る。</p>	<p>2. 学生・生徒等及び教職員に、安全管理のための周知徹底を図る。</p>	<p>2. 安全管理に関し、学生便覧やセキュリティーマニュアルを用い、新入生セミナー等の場で周知徹底を図った。AEDの学内設置場所について、ポスターや学内お茶メール(学生版、職員版)で周知し、防災訓練時にはデモを行った。毎月衛生管理者で行っている安全衛生管理チェックシートに基づき安全管理の周知徹底を図った。</p>
<p>4. 教育研究活動と施設や設備等に起因して学生・生徒、教職員、入構者や地域住民などに被害をもたらした場合に補償を行うため、保険制度の検討を行う。</p>	<p>3. 教育研究活動と施設や設備等に起因して学生・生徒、教職員、入構者や地域住民などに被害をもたらした場合に補償を行うため、さらに充実した保険制度の検討を行う。</p>	<p>3. 平成17年度までに行った保険対象についての可能な限りの洗い出しの結果を受け、平成18年度においては、新たな保険商品などについての情報収集をいくつか、財政状況を勘案し、保険制度の充実化の検討を行い、公用車の任意保険を強化した。</p>
<p>災害時の安全対策及び学内における防犯対策に関する具体的方策</p> <p>1. 災害発生時対応マニュアル等、危機管理に対する</p>	<p>災害時の安全対策及び学内における防犯対策に関する具体的方策</p> <p>1. 平成17年度に作成した「危機管理マニュアル」を更に充実</p>	<p>1) 平成17年度作成した危機管理マニュアルを検証し、防災訓練時における班編成の修正及び本部と各隊の連携について再構築を行い、平成18年度防災訓</p>

<p>マニュアルを整備する。</p>	<p>させる。 1)「危機管理マニュアル」の検証をさらに進め、かつ災害発生等における事前の防止策(リスクマネジメント)について検討を進める。</p>	<p>練において実地検証を行った。また、これまでの薬品管理安全マニュアルを再検証するとともに、学内規則として新たに制度化し、災害発生時における人的、物的被害を最小にする措置を行った。</p>
<p>2. 災害時における学生・生徒、教職員の安否把握システムを構築する。</p>	<p>2. 平成17年度に完成した、災害時における教職員、学生・生徒等の安否把握システムの検証を行ない、より現実に即したシステムを構築する。</p>	<p>2. 災害時における教職員、学生、生徒の円滑な避難と安否および建物などの状況に関する情報が円滑かつ確実に伝達されるために、平成18年度防災訓練時の班編成の見直し及び、本部と各隊の流れをひとまとめになるような行動マニュアルを作成した。</p>
<p>3. 災害等により建物等が損傷しないための耐震補強及び安全管理に関する安全設備の保全に努める。</p>	<p>3. 災害等により建物等が損傷しないための耐震補強及び安全管理に関する安全設備の保全に努める。</p>	<p>3. 耐震補強工事の実施：大学講堂 学内施設の吹付アスベスト除去を全て完了した。大学グランド南側よう壁の崩壊及び排水蓋等による事故防止のため、周辺にフェンスを設置した。 大学・附小プールにおける排水口吸い込み事故防止策の実施 耐震補強整備計画の作成：1次診断結果の公表と3次診断及び補強設計案の作成 定期的な学内巡回と地震・台風等の自然災害時における事後施設点検 附属学校に対する、構内危険箇所マップの配布と説明 PCB機器の管理報告と処分に関する年度計画の策定</p>
<p>4. キャンパス内の施設に関連する防犯対策の現状調査及び保全追加の措置を図るとともに、防犯に対する配慮の検討を行う。</p>	<p>4. キャンパス内の施設に関連する防犯対策の見直しと、防犯体制の強化を図る。</p>	<p>4. 大学本館および総合研究棟について、身分証認証入退館システムを導入し、夜間及び休日の防犯体制の強化を図った。</p>
<p>5. 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連携して行う。</p>	<p>5. 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連携して行う。 1) 文京区と災害時における相互協力に関する協定を締結する。</p>	<p>1) 文京区と災害時における相互協力に関する協定を締結した。</p>
<p>6. 危機管理意識の高揚を図る。</p>	<p>6. 危機管理意識の高揚を図る。 1) 文京区と協力して、教職員、学生・生徒等を対象に防災に関する講習会を行ない意識の高揚を図る。 2) 防災等における理解を深めていくため 様々な防災会議等に参加する。 3) 非常食等の物資を計画的に備蓄する。</p>	<p>1) 総合防災訓練時に文京区防災安全課による講話、起震車、煙体験及びAED講習を行い、意識の高揚を図った。 2) 防災等における理解を深めていくため、文京区との様々な防災に関する会議、打合せ等に参加した。 3) 非常食について、18年度2,000食を備蓄した。今後5年の年次進行にて10,000食の備蓄を計画している。</p>



教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育に関する実施状況  
教育の成果に関する実施状況

中期目標	<p>教育の成果に関する全学的な目標</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. カリキュラム・プログラムの改善による基礎学力、問題発見能力、問題解決能力等の向上を図る。</li> <li>2. 学士課程と大学院課程との連携教育の実施による専門学力の向上と進学意欲の上昇を図る。</li> <li>3. 女性のライフスタイルに即した教育課程・方法の開発に基づく就学環境を改善する。</li> <li>4. 社会人のキャリア・アップを支援する。</li> <li>5. アフガニスタン等開発途上国の女子教育・女性研究者支援を充実させる。</li> </ol>
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>学士課程教育の目標達成のための具体的な措置</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 少人数ゼミの充実徹底を図り、学生個々人の問題発見能力・論理的思考力・自己表現力・コミュニケーション能力等、知的基礎能力を身につけた女性を養成する。</li> </ol>	<p>学士課程教育の目標達成のための具体的な措置</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 少人数ゼミの充実徹底を図り、学生個々人の問題発見能力・論理的思考力・自己表現力・コミュニケーション能力等、知的基礎能力を身につけた女性を養成する。</li> <li>1) 少人数ゼミを30以上開講する。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 新入生を対象にした少人数ゼミである基礎ゼミⅠを27クラス(新入生529名中411名受講)、基礎ゼミⅡを3クラス(23名が受講)開講した。</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>2. コアクラスター制度を充実させ、副専攻制度に発展させることを検討し、専門領域以外での視点を獲得させ、知識・見識の養成を図る。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. コアクラスター制度、副専攻制度を発展させ、科目群履修認証制度を設けることを検討する。専門領域以外での視点を獲得させ、知識・見識の養成を図る。</li> <li>1) 新しいコースの開設などコアクラスター制度の展開を図る。</li> <li>2) コアクラスターを発展させた、グローバル文化学環において副専攻制を実施する。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 特別教育プログラム「コミュニケーション・システムの開発によるリスク社会への対応」と「女性リーダー育成プログラム」の一環をなす新たなコアクラスター「共生社会とコミュニケーション」及び「優れた女性リーダーになろう」をスタートさせた。</li> <li>2) グローバル文化学環には平成18年4月に最初の二年生が進学し、副専攻制度を実際に開始した。</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. TOEICの導入、クラスの少人数化と海外語学研修等により、英語の総合的コミュニケーション能力の養成を図る。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. TOEICの導入、クラスの少人数化と海外語学研修等により、英語の総合的コミュニケーション能力の養成を図る。</li> <li>1) 1年生ほぼ全員が、TOEIC試験を入学時及び年度末の2回、受験することを目指す。</li> <li>2) 海外語学研修に25名以上の参加を目指す。</li> <li>3) 「語学キャンプ」を実施する。国内で英語母語話者と数日間生活をともにし、英語のコミ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 習熟度別クラス編成のためにTOEIC試験を、学内で実施した。第1回目は18年4月8日に実施し、新入生529名中、527名(99.6%)が受験した。第2回目は19年2月13日に実施し、1年生450名(85%)が受験した。</li> <li>2) 平成18年度は海外語学研修(期間6週間)を夏期および春期に、計2回実施し、あわせて40名が参加した。夏期語学研修(オタゴ大学、ニュージーランド)には16名が、春期語学研修には、24名(オタゴ大学12名; クイーンズランド大学(オーストラリア)12名)が参加した。</li> <li>3) 英語のコミュニケーション能力や異文化理解の向上を目的として、「語学キャンプ」(平</li> </ol>

	<p>コミュニケーション能力と異文化理解の向上をはかる。</p> <p>4) 英語の自習用教材をさらに整備するとともに、授業担当講師や教務補佐員による自習の指導や補助を行い、自習の促進を図る。CALL教室ホームページにおける情報提供をさらに充実させる。</p>	<p>成19年2月20～22日)を実施した。参加学生は5名。指導・サポートにあたる教員のほか、学生と同年代の英語母語話者の留学生1名が参加した。</p> <p>4) 様々なレベル・ジャンルに渡るリーディング・リスニング・プレゼンテーション・シャドーイングなどの教材を購入し自習用教材の整備を進めた。授業担当講師の自習指導に加え、新たに、TAを週8時間(後期は週7時間)配置し、CALL教室での自習指導を充実させた。コースマネジメントシステムを導入し、自習の情報を掲載しているCALL教室ホームページを自宅からもアクセスできるようにした。</p>
<p>4. 途上国支援を教育課程中に組み込み、途上国に対する意識を覚醒した人材を養成する。</p>	<p>4. 途上国支援を教育課程中に組み込み、途上国に対する意識を覚醒した人材を養成する。</p> <p>1) 途上国支援を支える女性人材の育成を目指す教育プログラムを、グローバル文化学環を中心に作成し、実施する。</p>	<p>1) グローバル文化学環は、25名の初の専攻の学生を迎え、また副専攻を希望する学生は37名と多く、学生の今日的関心に合致したカリキュラム構成であることが確認された。本学環のカリキュラムに加え、本学環の発途上国女子教育協力センターなど学内外の諸組織・機関との有機的な連携を維持しつつ、途上国支援に貢献できる女性人材の育成に努めた。</p>
<p>5. 学士課程・大学院課程の連携プログラム(6年課程・9年課程)の検討を開始する。</p>	<p>5. 大学院組織改革(部局化)にあわせて、学士課程・大学院課程の連携プログラムの検討を進める。</p>	<p>5. 学士課程・大学院課程の連携プログラム(6年制、9年制)の一環として「本学学部4年生が大学院博士前期課程の授業を聴講し、本学大学院進学後に単位認定する制度」を平成19年度から導入することを決め、実施のための準備を行った。また、博士前期課程と同後期課程の連携プログラムとして、昨年度の「魅力ある大学院教育イニシアティブ」に採択された2つの教育プログラム「&lt;対話と深化&gt;の次世代女性リーダーの育成」(人社系)と「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」(理工農系)に加えて、本年度新たに新規の「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成」(人社系)が採択され、計3課題で成果をあげた。</p>
<p>6. 「教育推進室」を設置し、教育課程の編成を検討し、改善等の業務を遂行する。</p>	<p>6. 「教育推進室」で、教育課程の編成を検討し、改善等の業務を遂行する。</p>	<p>6. 学部教育の改善のため、FDシンポジウム「人気教員・授業を語る」を開催した。また、10月より毎月Ocha Mailにおいて「FDエッセイ」を連載し、学生からの評価の高かった教員のコメントを教員・学生に流した。また、こうした取組に關す</p>

<p>大学院教育の目標達成のための具体的措置</p> <p>1. 学際的研究科の特色を生かした複数の領域の指導教員による指導体制の一層の強化を図り、学生の新領域への挑戦を支援する。</p>	<p>大学院教育の目標達成のための具体的措置</p> <p>1. 学際的研究科の特色を生かした複数の領域の指導教員による指導体制の一層の強化を図り、学生の新領域への挑戦を支援する。「魅力ある大学院教育」イニシアティブ採択2件を着実に実行し、新たな申請を積極的に行う。</p>	<p>る教員の意識を問うためのアンケートを実施した。</p> <p>1. 本学大学院博士後期課程では複数の領域の指導教員による指導体制がとられ、新領域への挑戦を支援する指導が行われている。このような方針のもとで昨年度「魅力ある大学院教育イニシアティブ」に採択された2つの教育プログラム「＜対話と深化＞の次世代女性リーダーの育成」(人社系)と「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」(理工農系)に加えて、本年度の新規の「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成」(人社系)が実施された。</p>
<p>2. 副専攻制度の導入、ダブルディグリーの取得可能領域を検討する。</p>	<p>2. 科目群履修認証制度、副専攻制度、ダブルディグリーの取得可能領域を検討する。</p>	<p>2. 「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成」で科目群認定制度を設定し、対象の「発達環境科学基礎論」の履修した学生数は22名であった。「＜対話と深化＞の次世代女性リーダーの育成」では、「男女共同参画リソース研究」と「文化マネジメント研究」という二つの副専攻制度を活用している学生は、それぞれ17名、27名であった。このほかに副専攻として「政策評価政策分析法プログラム」と「社会コミュニケーションプログラム」を立ち上げ、それぞれ、1名、5名が履修している。「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」プログラムでは、修了証を発行した。このように専攻分野以外の授業科目を弾力的に修得させることができた。</p>
<p>3. 女性のライフスタイル(妊娠・出産・介護等)に即応した多様な研究形態を確立し、研究支援を図る。</p>	<p>3. 女性のライフスタイル(妊娠・出産・介護等)に即応した多様な研究形態を確立し、研究支援を図る。</p> <p>1) 保育所(いずみナーサリー)において、院生、学生、教職員の子育て、及び研究・就業支援の充実を図るとともに、学外の就学・就業者の受け入れを図る。</p> <p>2) 引き続き、院生の保育料の半額補助を実施する。</p>	<p>1) 保育時間は平成17年度に同じとしたが、非常勤職員を1名増員し、任期付き講師3名、非常勤職員4名体制とした。月極利用者は17名(学部生1、院生6、課目等履修生3、教員2、外部5)、平均登所者は8名であった。また臨時預かりは延べ83名であった。学外利用者は学内関係者、同窓会、附属学校園保護者を通じて受け入れを図った。今年度より保育士も参加して特別教育経費採択事業の発達研究を始めた。また、文部科学省科学技術振興調整費による事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」事業によって、育児中の女性研究者への支援と全学的雇用慣行の整備を開始した。</p> <p>2) 学部生、院生で保育料の半額補助を利用するものの人数が</p>

		<p>昨年の3名から6名に倍増し、学生の就学支援を果たした。</p>
<p>4．社会人の研究科志望者のために昼夜開講制を実施する。</p>	<p>4．社会人の研究科志望者のために昼夜開講制を実施する。</p>	<p>4．発達社会科学専攻保育・教育支援コースにおいて昼夜開講制を実施しており、夜間（18:20～19:50並びに20:00～21:30）に開講した科目（12科目）と受講者数は以下のとおりであった。応用発達科学論特論（5名）、フィールド心理学特論（10名）、成人学習論特論（3名）、成人学習論演習（5名）、小児医療論特論（9名）、保育基礎論演習（6名）、教育課程論（6名）、メンタルヘルス論（15名）、保育者養成論特論（4名）、教育臨床学（8名）、授業臨床論（2名）、社会臨床論特論（6名）。なお、授業期間中の月・金曜日は20時まで学務課の大学院窓口を開けており、学生の便宜を図っている。</p>
<p>5．修了後の教員就職に備え、大学での教育及び研究指導実践を実施し、教育力充実を図る。</p>	<p>5．修了後の教員就職に備え、大学での教育及び研究指導実践を実施し、教育力充実を図る。</p>	<p>5．大学院博士前・後期課程の院生は、ティーチングアシスタント（TA）として、学部、大学院博士前期課程の授業、研究指導の補助を行い、教育経験を積んでいる。今年度は、博士前期課程248名（延べ人数）、博士後期課程80名（延べ人数）がTAの業務に携わった。また、今年度より、TAに対するオリエンテーションを企画・実施（2回）した。</p>
<p>6．博士前期課程のライフサイエンス専攻と、博士後期課程の人間環境科学専攻に「遺伝カウンセリングコース」を設け、東京女子医大との連携により遺伝カウンセラーを養成する。</p>	<p>6．博士前期課程のライフサイエンス専攻と、博士後期課程の人間環境科学専攻に「遺伝カウンセリングコース」を設け、東京女子医大との連携により遺伝カウンセラーを養成する。</p>	<p>6．人間文化研究科博士後期課程人間環境科学専攻に新しく「特設遺伝カウンセリング講座」を設置した。本学人間文化研究科博士前期課程ライフサイエンス専攻生命科学系特設遺伝カウンセリングコースと連動し、新しい高度な人材育成のモデルコースが完成した。本年度は、博士後期課程特設遺伝カウンセリング講座に4名の入学者があり、新しい学際領域で活躍する先駆的人材育成がスタートした。遺伝カウンセラー教育では臨床実習を重視するので、東京女子医科大学など外部機関との連携により6単位（180時間）を開講した。</p>
<p>7．大学院の組織の改革を検討する。</p>	<p>7．大学院組織改革（部局化）の中で、教員組織の見直しを行う。</p>	<p>7．平成19年度より大学院を改組し、3学部1研究科とセンターに所属していた教員（大学院担当者）をすべて新大学院「人間文化創成科学研究科」の研究科の所属とすることとした。研究院では、基幹部門（文化科学系、人間科学系、理学系）と先</p>

		端融合部門の2部門にわけ、教育の全学的運営と機動的な編成がとれるようにした。
8. 現職教員の再教育等を実施する専門職大学院の設置を検討する。	8. 現職教員の再教育等を実施する専門職大学院の設置を検討する。 1) サイエンス&エデュケーションセンターを中心に初等中等教育における現職教員を対象とした再教育カリキュラムとして教員養成GPプログラム「科学コミュニケーション能力をもつ教員養成」を実施する。	1) 「教材開発法研究」や「科学教育企画特論(実践)」をはじめ17-18年の2年間で30科目を開講し、総計367名の受講があった。受講者の90%が「非常に満足」または「満足」と回答し、総合理解度では73%が「非常によくわかった」または「よく分かった」と回答した。なお、受講者の53%が現職の小・中・高校教員、42%が大学院生であった。以上、当初の目標を十分に達成することができた。

### 教育内容等に関する実施状況

中期目標	<p>1. アドミッションポリシーに関する目標 国籍・年齢に関係なく、本学の教育理念に合致して、すぐれた資質を持ち、勉学・研究に対する強い意欲を有する女性を受け入れる。また諸外国、とりわけアジア諸国よりすぐれた女子の留学生を受け入れる。</p> <p>2. 教育課程に関する基本方針 教養教育： 日本語によるプレゼンテーション能力、英語のコミュニケーション能力及び情報リテラシーの養成などスキル教育を授けるとともに、21世紀を生き抜くための「知」を重視した教育を授ける。 専門教育： 専門分野における教育目的を明確に達成しうる教育科目を配当し、体系的な教育プログラムを編成するとともに、幅広い教育を行う。</p> <p>3. 教育方法、授業形態、学習指導法、成績評価等に関する基本方針 新入生を対象とする少人数制のゼミの充実をはかり、授業の理解度を把握するための方策を実施し、学生のモチベーションを高める。また、各授業科目の成績評価基準を明確化し、厳格なる評価を行う。</p>
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>1. アドミッションポリシーに応じた入学者選抜を実現するための方策 現在実施している、推薦入試、前期日程試験、後期日程試験、3年次編入学試験等を維持するとともに、入試推進室で新たな入学試験の方法について検討する。</p> <p>学士課程 1. 後期日程試験において、大きな枠組で入学者選抜を行い、入学後に学部学科を選択しうるような制度の設置を検討する。</p>	<p>1. アドミッションポリシーに応じた入学者選抜を実現するための方策 現在実施している、推薦入試、前期日程試験、後期日程試験、3年次編入学試験等を維持するとともに、新たな入学者選抜の方法について検討する。</p> <p>学士課程 1. 本学におけるカリキュラム改革の方向と同調しながら、現行の各選抜方法及びそれらの募集定員等の検討と併せて、後期日程試験における入学者選抜の枠組みについて検討を続ける。また、アドミッションポリシーに即した学生の選抜のために、特に前期日程試験に関してより適切な入試問題を提供する方策について、第三者評価を含めた</p>	<p>1. アドミッションポリシーに即した学生の確保のために、各選抜の募集枠の検討を行い、平成17年度において2つの学科で推薦入学枠を拡大し、18年度に、文教育学部と生活科学部で帰国子女・外国学校出身者特別選抜試験を開始した。後期日程試験における入学者選抜の枠組みに関する検討の一環で、新たな入学者選抜の方法として、AO(アドミッション・オフィス)入試の本学への導入可能性について検討を行った。また、入試方法検討のための基礎資料として、16年度より継続して、新入生アンケート、入学辞退者調査を実施した。さらに、入試問題の改善のために、第三者評価を目指し、18年度入試問題について、</p>

	あり方について検討する。	附属高校教員による評価を試行として実施した。
2. 附属高等学校の生徒に対して、大学が設けた教育プログラムを受けさせることによって、優秀な学力を持ち、かつ勉学に対する意欲やプレゼンテーション能力を持つ者を判定した上で、進学を認定するシステムの開発とその設置について検討する。	2. 附属高校生徒に対する特別選抜（指定校推薦入学）を平成20年度入試から導入する準備を行う。 1) 附属高校1、2年生に対し、すでに実施されている特別教育プログラムについては、成績をはじめとする様々な調査を継続する。 2) 附属高校3年次で履修予定のプログラムを、1年前倒して実施する。 3) それらをふまえ、特別選抜（指定校推薦入学）の方法の詳細について決定する。	1) 高大連携実施委員会を通じ、特別教育プログラムの効果の研究のために附属高校生徒に対する調査を実施した。 2) 附属高校3年次で履修予定のプログラムを、1年前倒して実施した。科目「選択基礎」の履修者を募り、2名の生徒を対象として当科目を文教育学部、生活科学部にそれぞれ1科目開講し、当該学科より履修状況の報告を求めた。履修状況報告をもとに、来年度実施のスケジュールを決定した。 3) 高大連携実施委員会において検討し、科目「選択基礎」の履修継続中であること等を条件とし、当該学科ないしは募集単位において一般推薦と同様の試験を行うこととした。
大学院課程 1. 10月入学を実施する。	大学院課程 1. 早期卒業制度（飛び卒業）や大学院前期課程、後期課程への推薦入学（進学）などについて検討し、10月入学制度を利用しやすい環境を作ることに努める。	1. 大学院学生募集戦略ワーキンググループにおいて、大学院前期課程及び後期課程における推薦入学、内部進学者に対する入試方法を検討した。前期課程については、すでに4専攻において9月入試を行っているが、全専攻において、9月入試及び推薦入試の実施について検討を始めた。
2. 教育理念等に応じた教育課程を編成するための具体的方策 1) 4年を通して体系的なカリキュラム編成を行う。	2. 教育理念等に応じた教育課程を編成するための具体的方策 1) 大学院組織改革（部局化）の構想の中で、学部教養教育の充実について検討する。 2) キャリア教育の充実について検討する。	1) 教養教育科目は、3学部の学科・コースの担当に分かれていたが、大学院改組に伴う教員の組織の統合により、教養教育の全学的な立案と運営を行う体制が準備された。 2) 【科目の新設】インターンシップ（平成19年度開始）、ビジネス英語、英語プレゼンテーション、【シンポジウムやセミナーの開催】日本語教育とキャリア、留学生のためのキャリアパスセミナー、大学院生のためのキャリアパスセミナー、【カリキュラムの新設】社会調査士資格取得、【卒業生等による講演会・進路相談】数学科、化学科、人間・環境学科、生活社会講座等を実施した。
2) とび級制度等を活用し、学士・博士前後期を通じた教育システムについて検討を行う。	3) 大学院組織改革（部局化）の構想の中で、とび入学制度等を活用し、学士・博士前後期を通じた教育システムについて検討する。	3) 博士前期課程への飛び級1名（化学科 物質化学専攻）、学部4年次 - 大学院博士前期・後期6年を一環とするアカデ

	討を行う。	ミックトラック制の検討を開始し、そのために平成20年入試から大学院博士前期課程への推薦入試制の導入を準備(文教-心理)、大学院の授業の学部生への開放について検討を行った。(文教-英語)
3) 全学共通科目を増加させて学生が受講しやすい環境を整えるとともに、学部設置の専門教育科目でも学部間で連携をはかり、学内共同教育を実施する。	4) 全学共通科目を増加させて学生が受講しやすい環境を整えるとともに、学部設置の専門教育科目でも学部間で連携をはかり、学内共同教育を実施する。	4) 専門科目を全学部生に開放したり(日本語教育、歴史、心理、グロ文、数学、化学)、隣接専門コース・講座間で相互乗り入れたり(人間社会コースと生活社会講座間で)、学内共同教育体制が進んだ。また、生活科学部では「アラカルト科目群」が編成され、文理を超えた幅広い学習が可能になった。
4) 補習などを含め、高等学校での教育との連携を視野に入れたカリキュラム編成を行う。	5) 補習などを含め、高等学校での教育との連携を視野に入れたカリキュラム編成を行う。	5) 高校で不得手となった学生用に「英語基礎強化ゼミ」、「物理学サプリメント」、「生物学サプリメント」を開講した。また、高校教育と大学教育の橋渡しの科目「数の歴史」を開講した。
5) 基礎的専門学力を養成するためのカリキュラム編成を行う。	10) 新学習指導要領のもとで学んだ新入生の学力状況を把握しながら、理系の基礎教育を進める。	10) 理学部カリキュラム委員会が各年理学部入学生に対して、各学科目の基礎知識を調べるためのアンケート調査を行い、活用した。
6) 教養教育、専門基礎教育、専門教育における適切な科目配当と年次配当を行う。	(18年度は、対応する年度計画なし)	「21世紀型文理融合リベラルアーツ(平成19年度特別教育研究経費)」の20年度開始のため、現行システムから同教育システムへの移行措置を検討した。領域横断型の教養教育コアクラスターの平成19年度開始の中止を決定した。
7) 教養教育及び専門教育の方針に従って、必修科目、選択必修科目と選択科目とのバランスを考慮した編成を行う。	(18年度は、対応する年度計画なし)	「21世紀型文理融合リベラルアーツ(平成19年度特別教育研究経費)」の20年度開始のため、同教育システムの検討に着手した。
8) 領域横断型の教養教育コアクラスター制度を質量ともに充実させ、専門領域外での教養・見識を養成し、さらに副専攻制度への発展を検討する。	6) 領域横断型の教養教育コアクラスター制度を充実させ、専門領域外での教養・見識を養成し、また、グローバル文化学環における副専攻制を実施する。  9. 文教育学部を中心にグローバル文化学環の運営を進める。	6) 新コアクラスター「共生社会とコミュニケーション」及び「優れた女性リーダーになろう」をスタートさせた。グローバル文化学環には平成18年4月に最初の二年生が進学、副専攻制度の実質的なスタートとなった。 9. 平成18年4月に最初の2年生25名を受け入れ、新たな副専攻制度による教育をスタートさせた。助教授1名を新規採用し、非常勤講師枠の手当てなどを行って、新しいカリキュラムの運営の円滑化を図った。
9) 21世紀に必要とされる、国際性、途上国支援、ジェンダー、安全、環境、	7) 21世紀に必要とされる、国際性、途上国支援、ジェンダー、安全、環境、ボランティア	7) 国際性を重視する講義を、文教育学部の・英語圏、日本語教育、グローバル文化学環など

<p>ボランティア等の内容を含む教育の充実を図る。</p>	<p>等の内容を含む教育の充実を図る。</p>	<p>で開講した。途上国支援については、化学科、生物学科、生活環境研究センターによるアフガニスタン女子教育支援の活躍があった。ジェンダーの諸問題は、生活社会講座をはじめ日文、英文など多くの専門領域でとり挙げられた。安全・環境は人間・環境学科をはじめ化学科などで多数の講義が開講された。ボランティアもコアクラスター「共生社会とコミュニケーション」のNPOインターンシップなどで取り上げられた。</p>
<p>10) 教職課程の適正な実施をするとともに、介護実習を支援する体制の整備を図る。</p>	<p>8) 教職課程の適正な実施とともに、介護等体験実習を支援する。</p>	<p>8) 教育実習の実施に当たって、附属学校園と連携して運営を行っている。平成18年度の教員就職者は47名であった。介護等体験では、介護等体験希望者を対象に2日間に渡って介護等体験報告会、講演会を実施し、介護等体験に対する理解を深めた。教育実習修了者は179名で、介護等体験実施予定者は183人である。</p>
<p>11) 転学部、転学科を容易にしうる制度を設ける。</p>	<p>9) 転学部、転学科に関する学生からの相談にきめ細かく応じる。</p>	<p>9) 学科・コース・講座ごとに異なるが、それぞれの事情に即したルールをきめて、きめ細かい指導に当たっている。その結果、文教育学部で1名の転学科が実現できた。</p>
<p>3. 教育方法、授業形態、学習指導法等に関する具体的方策 1) 本学と提携した海外の大学における海外語学研修の単位化を図る。</p>	<p>3. 教育方法、授業形態、学習指導法等に関する具体的方策 1) 本学と提携した海外の大学における海外語学研修の単位認定を引き続き実施する。</p>	<p>1) 夏期の語学研修に参加した16名の学生について、条件を満たしていることを確認の上、単位認定を行った。春期の語学研修についても、参加学生24名のうち単位認定を申請した23名について、同様に単位認定を行った。ただし、春期語学研修においては、参加資格を緩めたため、TOEICスコアが基準未満の学生については、認定対象科目を限定するという原則を立てた。</p>
<p>2) 英語教育において、習熟度別クラス編成をし、効果を上げうるようにクラスサイズの少人数化を図る。</p>	<p>2) 習熟度別クラス編成を「基礎英語Ⅰ・Ⅱ」、「中級英語Ⅰ・Ⅱ」、「中級英語」において引き続き実施する。</p>	<p>2) 昨年度に引き続き、「基礎英語Ⅰ・Ⅱ」、「中級英語Ⅰ・Ⅱ」、「中級英語」においてTOEIC試験のスコアに基づく習熟度別クラス編成を行った。さらに、今年度は、英語の基礎力が十分ではない学生を対象とする全学共通の選択科目「英語基礎強化ゼミ」を開設し、これまで以上に学生の語学力のレベルに合う指導ができるようにした。</p>
<p>3) 問題発見能力・論理的思考力・自己表現力等を強化するために、新入生対象の基礎ゼミの充実を図る。</p>	<p>3) 問題発見能力・論理的思考力・自己表現力等を強化するために、新入生対象の基礎ゼミの充実を図る。</p>	<p>3) 1年生を対象とする少人数の演習形式で、学生の調査・口頭発表や教員を含めたディスカッション等を通して問題発見能力や論理的思考力・自己表現力を養成する基礎ゼミ、を合</p>



		わせて30クラス開講し、1年生529名のうち、延べ434名が受講した。
4) 大学院及び学士課程において、本学の授業科目を補完するために、他大学との単位互換を推進する。	4) 大学院及び学士課程において、本学の授業科目を補完するために、他大学との単位互換を推進する。	4) 学部学生に関する単位互換は派遣23名、大学院では派遣115名であった(人数はいずれも延べ人数)。大学院生の中で単位互換の利用が定着化した。
5) シラバスをホームページに掲げ、内容の充実を図る。	5) シラバスをホームページに掲げ、内容の充実を図る。	5) ホームページのシラバスには、成績評価基準およびオフィスアワーの明示を促進してきた。また、今年度からは大学院前期課程の授業も掲載対象とした。
6) 授業外での予習・復習に関する指示と自主的学習への配慮を行う。	6) 授業外での予習・復習に関する指示と自主的学習への配慮を行う。	6) 平成16年度から、シラバスに、予習・復習に関する指示や助言を記載する取り組みを行っている。平成18年度は、FD活動の一環として「学生による授業評価アンケート」の活用に関する教員アンケートを実施し、学生の予習・復習に関する項目を盛り込み、授業外の学習に対する教員の配慮を促した。各学科においては、オリエンテーションや授業において、予習・復習・自主学習についての指示や助言を行うとともに、図書やコンピュータ等を備えた自習室を設け、自習の便宜を図った。
4. 適切な成績評価等の実施に関する具体的方策 1) 5段階での成績評価の基準を設定し、シラバスにおいてそれを明示する。	4. 適切な成績評価等の実施に関する具体的方策 1) 5段階成績評価基準を学内に周知し、適切な成績評価を実施する。	1) 学生に対しては、成績評価基準を学生便覧とホームページに記載した。また、成績評価に関する問い合わせ制度があることも明示した。一方、授業担当教員に対しては、シラバス作成時、及び前後期成績票提出依頼時に、新しい成績評価基準に関する説明文書を配布した。また、S評価ガイドラインについて教授会等を通じて周知徹底を図った。
2) 受講の上限単位数の設定について検討を行う。	2) 受講の上限単位数の設定について検討を行う一環として、単位制の趣旨を教員に徹底させるためのFD活動等を計画する。	2) 一昨年からの課題として引き続き検討し、「受講単位の上限は年間50単位とし、教職単位など資格取得のための科目は上限の制約の対象に含めないこととする」との学内の合意を得ることができた。また、単位制の趣旨を教員に徹底させるため、FDシンポジウムの総合討論で話題に取り上げた他、学生便覧を通じて周知を図った。

教育の実施体制等に関する実施状況

中期目標	教職員の適正な配置を行うとともに、退職者の後任補充については役員会管理とし、各部局の意見を聴取しながら配置を定め、学内の人材の流動化を図る。 教育推進室で教育環境を把握しその整備をはかり、また教育の質の改善をはかることを目標とする。
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
1. 教育推進室で、全学の授業科目や担当教員等を統括し管理運営体制を整え、教養教育の円滑な運営と改善を企画実施する。	1. 教育推進室で、全学の授業科目や担当教員等を統括し管理運営体制を整え、教養教育の円滑な運営と改善を企画実施する。	1. カリキュラム改正案をはじめ教育の円滑な運営と改善のため、全学的な検討を行った。個別の活動の主だったものは以下のとおり。科目群認証制度に関する提案、非常勤講師のあり方の提案、授業評価アンケートおよび教養教育に関する卒業時アンケートの実施と取りまとめ、FD活動、大学院の授業評価アンケートの実施、履修科目登録の上限に関するガイドラインの設定、卒業生によるアンケート評価の実施及び取りまとめ、卒業生が就職した企業等によるアンケート評価の実施及び取りまとめ、ほか多数。
2. 教育研究調査書・授業評価などを活用して、教育評価を行い、教育推進室及び総合評価室を通じて改善を図る。	2. 教育研究調査書・授業評価などを活用して、教育評価を行い、教育推進室及び総合評価室を通じて改善を図る。 1) 授業評価アンケート、卒業時教養教育アンケートを継続して実施し、教育改善を進める。	1) 昨年度に引き続いて「学生生活アンケート」、「卒業時教養教育に関するアンケート」、「授業評価アンケート」の分析を行い、課題を整理した。さらに今年度は、長期的視点にたった教育評価を行うため、卒業生や卒業生の就職先が本学の教育をどのように評価しているかのアンケートを実施し、報告書を作成した。報告書類は以下のとおり、平成17年度「学生による授業評価アンケート調査」と「教員による授業評価活用調査」、平成17-18年度お茶の水女子大学のFaculty Development、平成18年度「卒業生から見たお茶の水女子大学の教育」と「企業・官公庁から見たお茶の水女子大学の教育」に関する調査報告書。
	2) 部局別評価及び教員個人活動評価の一環として、教育領域の評価を実施する。	2) 3学部1研究科による教育領域を中心とした部局別評価と、全学の教員を対象とし、教員の教育活動を含む教員個人別活動状況評価を24名の外部評価委員を依頼して行った。
3. 教育推進室、総合評価室及び総務室と連携して、教職員の配置を改善するシステムを構築する。	3. 自己点検・評価の一環として、個人活動評価、部局別評価を実施し、また、平成19年度からの大学院組織改革(部局化)を見据えて、教員再配置案を検討する。	3. 自己点検・評価の一環として、全教員の「個人活動評価」、3学部1研究科1センター部による「部局別評価」を実施した。平成19年度の大学院組織改革として、教員を大学院人間文化創

		成科学研究科研究院に再配置し、5専攻に再編した大学院の前期・後期課程の各専攻内の教育コース、領域を担当することとした再編成案を作成した。また、教員の昇給の査定に、同評価結果を用いた。
4 .語学センターを設置し、語学教育の充実を図る。	4 . 語学センターにおいて、語学教育の充実を図る。 1 ) 英語授業担当教師 2 名を維持する。CALL 教室において自習の指導にあたる。	1 ) 英語の授業担当講師 2 名が週 6 コマずつ授業を担当するとともに、週 3 時間ずつCALL 教室で自習指導にあたった。また、授業担当講師を含む語学センタースタッフが中心となり、平成17年度より行っている自習指導の研究をさらに発展させ、授業時間外の語学学習を充実させる方法を研究した。
5 . 図書館の情報化、総合情報処理センターによる学内の情報化、情報処理教室の開放などにより、学内や学外の情報を自由に活用できるように整備を図る。	5 . 図書館の情報化、総合情報処理センターによる学内の情報化、情報処理教室の開放などにより、学内や学外の情報を自由に活用できるように整備を図る。 1 ) 全学的情報ネットワークを整備する。  2 ) 図書集中化を推進する。	1 ) 統合認証システムの導入と共に、学内の学生が主として集う場所(附属図書館、学生会館、大学食堂と大教室等)に無線LAN接続のアクセス・ポイントの整備を行った。また、学務データベースサーバ、教員活動状況データベースの脆弱性チェックを完了させ、学外からの入力を可能にした。また、学生用のネットワーク・カラープリンターを1台増設し、学生サービスを向上させた。 2 ) 効率的な図書集中化に向けて、全学の図書資料の所在を明らかにするために、平成18年4月現在でデータベース化されていない32万冊の資料のうち、24万冊の目録データのデータベース化を完了した。集密書架の増設計画、学生用の自学自習環境整備を含めた附属図書館将来計画を策定し、ジェンダー研跡地の第1期改修工事を実施した。また、平成17年度の学生アンケートの分析を行い、附属図書館の開館時間を平日21時まで正式に延長した。
6 . 補助を必要とする教養教育の科目にTAを配置し、個々の学生への対応を可能とする体制を整える。	6 . 教養教育を含め、補助を必要とする学部、大学院博士前期課程の授業科目にTAを効率的に配置し、個々の学生に対するきめ細かい教育を実施する。	6 . TAの配分方法の考え方を変更した。これまでのような任用される大学院生が中心になるのではなく、開講科目ごとのTA配置の必要性を重視し、教育の質の向上を第一番目の目標に据えた。
7 . 留学生センター等で、学外と連携して共同教育を実施する可能性について検討を行う。	7 . 国際教育センター等で、学外と協力して共同教育を実施する。 1 ) 国際教育センターにおいて、海外の交流協定校と共同して、双方向的な異文化理解プログラムを作成し、実施する。	1 ) ヴァッサー大学交流事業(18年5月 - 7月、英語圏言語文化コース交流授業30名、グローバル文化学環共同研究授業35名)及び日韓大学生国際交流セミナー(ソウル、同徳女子大学、18年8月22日 - 28日実施、18名参加)を実施した。

	2) 開発途上国支援のための女性人材プログラムに、他大学の学生を参加させる。	2) 開発途上国女子教育協力センターが中心となる、途上国支援のためのプログラムに、本学及び五女子大学コンソーシアム参加大学の学生をインターンとして参加させ、国際協力の現場での学習を行った。
	3) インターネットを利用した渡日前留学生に対する遠隔教育を実施する。	3) 国際教育センターにおいて、インターネットを利用した渡日前留学生に対する遠隔教育を実施した。
8. 大学院人間文化研究科と学部が連携し、それぞれ所属の教員が相互に兼担することで、学内資源を有効に活用する。	8. 大学院人間文化研究科と学部が連携し、それぞれ所属の教員が相互に兼担することで、学内資源を有効に活用する。	8. 大学院専任教員が学部を兼担、かつ学部所属教員が大学院を兼担する体制をとり、教育の充実を図った。
9. 生活科学部で、生活環境学科を改組し、食物栄養学科と人間・環境科学科に再編する。	(16年度に実施済みのため、18年度は年度計画なし)	

#### 学生への支援に関する実施状況

中期目標	情報化の推進をはかり、学内施設の利用状況を的確に把握し、教室を開放するなど学習環境を整備し、学生相談体制を充実し、学習や生活支援を行うとともに、出来る範囲での経済的支援を実施する。また、学生の意見を吸い上げるシステムを構築し、良好な学内環境を保持する。
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
学生が自由に意見を述べられる意見箱を設置し、学内での諸問題を解決しうるシステムの構築を図る。	学生サービス部門を強化して、学生相談、履修支援を充実させる。	学生課と就職資料室を移転し、窓口を拡充・パソコンの増設等(iMac 4台)による学生サービスの向上を図った。また、学生便覧等の学生への学生支援情報提供も刷新した。
学習相談・助言・支援の組織的対応に関する具体的方策 1. 適宜、授業科目選択のためのオリエンテーションを行う。	学習相談・助言・支援の組織的対応に関する具体的方策 1. 適宜、授業科目選択のためのオリエンテーションを行う。	1. 入学式後の1週間の間に、全学レベル、各学科・講座レベルのオリエンテーションを実施し、共通科目や専門科目の履修方法、4年間の学習計画作成指導などをおこなった。学生便覧の使い勝手をよくするため『履修ガイド』『キャンパスガイド』の2分冊とし、また文教育学部・生活科学部では独自の履修案内を作成・配付した。
2. オフィスアワーを設けて、学習指導体制を強化する。	2. オフィスアワーを設けて、学習指導体制を強化する。	2. 学生の質問や学習相談に対応するために、授業科目毎にホームページ上のシラバスにオフィスアワーを掲載し、学生に知らせた。文教育学部では教員が週1回以上のオフィスアワーを設け、ホームページ上に掲示した。また、実験系の学科では、教員は通常的时间帯は研究室にあり、特にオフィスアワーを指定せず、学生の質問や相談に常時対応した。

<p>3. 学習相談及び進路相談体制の強化策として、チューター体制を整備する。</p>	<p>3. 学習相談及び進路相談体制の強化策として、チューター体制を整備する。</p> <p>1) ピア・サポートに関する学生、教職員の意見交換会、交流会の開催</p> <p>2) 先進的な取組をしている大学の関係者を招いたシンポジウム、又は講演会を実施する。</p>	<p>1) ピアサポート連絡会を3回開催した。また、年間のピアサポートプログラム活動を取りまとめた報告書を作成した。</p> <p>2) ピアサポート講演会・シンポジウムを開催した。広島大学保健管理センターから講師を招聘し講演会を行い、各学部の担当教員及びピアサポーターからの実践報告を行った。(参加人数: 40名)</p>
<p>4. IT教室を開放するとともに、図書室・自習室等を整備し、自習を支援する。</p>	<p>4. IT教室を開放するとともに、図書室・自習室等を整備し、自習を支援する。</p> <p>1) CALL教室の開放時間を延長し、自習をしやすいとする。</p> <p>2) ドイツ語・フランス語・中国語の自習用CALL教材を導入し、CALL教室における語学の自習支援をさらに強化する。</p>	<p>1) 学生の要望に応え、CALL教室開放時間を1時間延長し、17時45分までとした。これにより、学生が放課後(4コマ目の授業終了後)にもCALL教室を利用できるようになった。また、LL教室の昼休みの開放も週2日から週3日に増やした。</p> <p>2) ドイツ語・フランス語・中国語の自習用CALL教材(France.go、Deutsch Online、中国語入門「北京の街角で」)を10月に導入し、学内LANに接続するコンピュータで、これらの教材を利用することができるようにした。</p>
<p>5. 図書館本館と各部局の図書室とのオンライン化をはかるとともに、各部局所蔵の図書を全学の学生に自由な閲覧を可能とし、貸出できる体制を整備する。</p>	<p>5. 各部局所蔵の図書が自由に閲覧できるよう、目録データベースの整備を進める。同時に、データベース利用マニュアルを作成し講習会を実施するなど学生の図書館情報検索能力の向上を図る。</p>	<p>5. 図書集中化に向けて、24万冊の目録データのデータベース化を完了した。学生用の自学自習環境整備のため、附属図書館の第1期改修工事を実施した。附属図書館の開館時間を平日21時まで延長し、学生サービスを向上した。図書館利用案内を作成し、新入生全員に配布した。図書館オリエンテーション及び論文検索オリエンテーションを実施し、学生の情報リテラシー支援を行った。携帯電話対応など図書館サービスのシステム高度化を実現した。</p>
<p>6. 海外留学に関する相談体制を整備する。</p>	<p>6. 海外留学に関する相談体制を整備する。</p> <p>1) 国際教育センターにおける相談体制を強化する。</p>	<p>1) 国際交流室に、講師およびアソシエイトフェローにおいて、留学相談、留学説明会を実施した。留学説明会は100名ほどの参加があり、学生の海外留学への期待を高めた。19年度の交流協定校への応募者は20名(推薦決定11名)となり、昨年度よりもさらに増加を示した。</p>
<p>生活相談・就職支援等に関する具体的方策</p> <p>1. 就学指導、生活指導や進路指導など、学生相談体制を整備、強化する。</p>	<p>生活相談・就職支援等に関する具体的方策</p> <p>1. 就学指導、生活指導や進路指導など、学生相談体制を整備、強化する。</p> <p>1) 学生支援センターにおいて</p>	<p>1) 学生相談室において、個別相談及び予防的カウンセリングのためのワークショップを企画し、実施した。(第9回目までの参加人員: 88名)学生の参加を増やすために、掲示、お茶メ</p>

	個別相談に対応するだけでなく、様々な不安に対処するためのワークショップ等予防的な企画を実施する。	ール及びホームページを活用して周知・広報を行った。
2. 保健管理センターにおける健康診断の受診率を高め、学生の健康状況を的確に把握するとともに、健康に関する相談体制を整備する。	2. 保健管理センターにおいて、学生の健康状況を的確に把握するとともに、健康に関する相談体制を整備する。 1) 健康管理システムの内容充実に伴い個人情報保護のため保健管理センター専用サーバを設置し、より質の高い健康管理と、内容の充実を図る。	1) サーバ室に専用サーバを設置し、学生・教職員の健康診断データや診療カルテ等のデータを専用LAN経由で管理することで、より安全に管理できる健康管理システムを構築した。また、紙媒体のカルテ等についても鍵のかかる保管室を設置し、個人情報の保護体制を整備した。
3. 就職支援体制を整備するとともに、就職ガイダンスをさらに充実させる。また、女性の多様な生涯を展開したキャリア教育充実のため、卒業生を含む第一線で活躍する女性たちを講師に招き、キャリアガイダンスを徹底させる。	3. 就職支援体制を整備するとともに、就職ガイダンスをさらに充実させる。 1) 女性の多様な生涯を展開したキャリア教育充実のため、卒業生を含む第一線で活躍する女性たちを講師に招き、キャリアガイダンスを徹底させる。	1) 社会の第一線で活躍している本学OGを講師に招き、キャリアガイダンスを3回行った。(参加人数: 40名)なお、企業等90社を招いて実施した企業等合同研究会の際に、本学OGとの懇談も併せて実施した他、多くの企業で導入されている、SPI試験や一般教養試験に対応した模擬テストが受けられるように「e-testing」を導入し、本学のホームページから登録・ログインできるようにした。
4. インターンシップの拡充を図る。	4. インターンシップの拡充を図る。 1) 一定の要件を満たせば単位を付与できる制度を検討する。	1) 相手先と契約を結ぶこと、所定の事前・事後指導に参加することを条件に、学生が体験したインターンシップを単位認定することを決定し、そのための全学共通科目「インターンシップ」を、平成19年度から開設することとした。
5. 留学生チューター制度の充実を図る。	5. 留学生チューター制度の充実を図る。	5. 平成17年度に2種類(留学生相談室にて日本語等の指導を行うチューターと、留学生個人について学習及び日本生活上の指導を行うチューター)の留学生チューターを制度化した。今年度は、昨年度の取り組みを継続し、さらに新人チューターの面接指導を行い、相談員・相談室の質の向上に努めた。
経済的支援に関する具体的方策 1. 奨学金の充実を図る。	経済的支援に関する具体的方策 1. 奨学金の充実を図る。 1) 平成17年度に発足させた奨学金制度を継続して実施すると共に、奨学金制度の広報に努める。	1) 入学時成績優秀者奨学金及び育児支援奨学金を継続するとともに、育児支援奨学金の規程を改正し、支給対象が大学院生に限っていたものを、学部生も含むよう対象を広げることとした。また、これらの奨学金を含め、募集案内のあった地方公共団体及び民間奨学金の情報をホームページに掲載し、リンク可能な機関についてはリンクすることにより、学生が奨学金の内容を確認しやすい環境を提供した。
2. アルバイト情報の提供	2. アルバイト情報の提供と幹	2. アルバイト情報については、

と斡旋を充実させる。	旋の充実を図るため、引き続きアルバイト情報ネットワークに事業を委託する。学生及び企業に周知を図る。	引き続きアルバイト情報ネットワークに委託し、質の良いアルバイトの継続的な提供を行った。また、ホームページにアルバイト情報ネットワークのホームページをリンクさせ、簡単にアクセスできるようにした。
3. 学生後援会組織を検討し、充実を図る。	3. 平成16年12月に改組された「お茶の水女子大学後援会」を活用し、学生支援の充実を図る。	3. ワークショップ、就職ハンドブック、キャリアガイダンス等の経費を後援会の補助を受けることで、学生支援の充実が図られた。学内すべてのトイレの洗面台にハンドソープを設置し、メンテナンス契約を行った他、会計課と共同して環境整備の補助を行い、学内環境の向上が図られた。
4. 緊急時に学生に対して融資できるような体制を整える。	4. 緊急時に学生に対して融資できるような体制を整える。 1) 現在の貸付金の不足等を補うため、寄付の募集や後援会の活用などについて検討する。	1) 学資貸付金は、特に授業料の半期分を限度として貸与する特別貸付の需要が多いが資金が少なく、必要な学生に貸与することができない状況が多くなっているため、学生支援室において本学後援会の緊急貸付金(災害等非常時積立金)の規則の見直しを行い、困窮者に対して授業料半期分を上限として貸与できる制度に改正する案を作成し、平成19年度後援会理事会に提案することが確認された。
社会人・留学生等に対する配慮 1. 多様な新入生(編入生、留学生、社会人)に対して、オリエンテーションを実施する。	社会人・留学生等に対する配慮 1. 多様な新入生(編入生・留学生・社会人)に対して、オリエンテーションを実施する。	1. 3年次編入生に対しては、4月の入学式後に学科・コース・講座ごとにオリエンテーションを実施し、前在籍校で取得した単位の読み替えなどの作業を行った。また、編入生が作成した時間割を学年担当が点検し、必要に応じて個別指導を行った。また、入学前、1月のゼミオリエンテーションに招き、入学前後に説明会を独自に実施するとともに、新入生のフレッシュマンセミナーにも参加させるケースもあった(生活社会)。社会人入学生や留学生に対しては、多くの学科・コース・講座で基本的に個々の教員が個別に対応を行った。
2. 社会人のキャリア・アップ支援のために、特別奨励金制度の設置を検討する。	2. 社会人のキャリア・アップ支援のために、特別奨励金制度の設置を検討する。	2. アプリカの寄附講座において、科目等履修生68名のうち、社会人の6単位以上の受講者16名に対して、上限6万円に軽減して実施した。人間文化研究科博士前期課程においては、長期履修制度を設け、社会人学生32名中24名に対する授業料の軽減を図った他、附属保育所である「いずみナーサリー」の利用者6名(大学院生5名のうち1名は留学生、学部学生1名)に対

		して、「育児支援奨学金」を授与した。
3. アフガニスタンを含む途上国女子留学生支援のために、特別奨学金を設置する。	3. アフガニスタンを含む途上国女子留学生支援のために、特別奨学金の設置を検討する。	3. 途上国女子留学生支援のため本学卒業生より寄附があり、富永ふみ奨学金が新設された。

(2) 研究に関する実施状況  
研究水準及び研究の成果等に関する実施状況

中期目標	<p>1. 研究活動を活発化して拠点化をはかるとともに、国際交流を推進して国際的に認知され、高度な水準を維持する。</p> <p>2. 社会連携・広報推進室より、各種メディアを通じて研究成果を社会に発信し、社会的還元を促進する。</p> <p>3. 世界の女性研究者、特にアジアの女性研究者との間にネットワークを形成し、緊密な連携の下に共同研究をし、その成果を広く世界に発信する。</p>
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>目指すべき研究の方向性</p> <p>1. 国際シンポジウムの開催、海外の学会への参加を通じて、国際的に認知される研究を行う。</p>	<p>目指すべき研究の方向性</p> <p>1. 国際シンポジウムの開催、海外の学会への参加を通じて、国際的に認知される研究を行う。</p>	<p>1. 21世紀COE、魅力ある大学院教育イニシアティブ、比較日本学研究センター等において、計画通りにシンポジウムが実施され、教員の海外の学会での発表も活発に行われた。国際シンポジウム開催数：比較日本学研究センター3回、開発途上国女子教育協力センター3回、コミュニケーションシステム開発1回。公開講演会開催数：比較日本学研究センター4回、子ども発達教育研究センター1回、21世紀COE(5回)。海外の学会等への参加者数：延べ172名。また、イタリア文化会館との共同シンポジウムはイタリア本国でも報道された。</p>
<p>2. 女性の資質能力の十全に発揮可能な領域・テーマを発掘し、また、女性研究者の不足している分野を重点化して、女性のライフスタイルにより適合した研究方法を探求することによって、若手女性研究者を育成する。</p>	<p>2. 女性の資質能力の十全に発揮可能な領域・テーマを発掘し、また、女性研究者の不足している分野を重点化して、女性のライフスタイルにより適合した研究方法を探求することによって、若手女性研究者を育成する。</p> <p>1) 「魅力ある大学院教育」イニシアティブにおいて、重点的な研究者養成のプログラムを本格的に実施し、所期の目標の達成を図る。</p> <p>2) 大学院組織改革(部局化)による研究者養成体制の拡充と、重点的な研究領域の明確化を図るため、教育研究体制を整備する。</p>	<p>1) 平成17年度に採択された2件に加え、平成18年度に「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成(人文社会系)」が採択され、重点的な研究者養成のプログラムを計画的に実施した。</p>
	<p>3) 「女性リーダー育成プロゲ</p>	<p>2) 平成19年度概算要求で、大学院人間文化研究科の大学院人間文化創成科学研究科への改組が認められたので、組織を研究組織と教育組織の二つに分離して、研究領域の明確化を図り、教員の所属も学部から大学院に配置換えする方針を定めた。</p> <p>3) 平成18年4月から「女性リ</p>



	ラム」を着実に実施する。	<p>「リーダー育成プログラム」の授業をスタートさせた。優れた女性リーダーになるために必要な「資質とノウハウとパワー」を強化・育成するものである。と前期の授業は大学院生を対象とした「アカデミック女性リーダーへの道」基礎編、ロールモデル編、実践編を開講し、授業の環境としてゲスト講師を招き公開講演会を開催した。後期の授業は学部生を対象としたコアクラスター（優れた女性リーダーになるう）「女性リーダーへの道」入門編、ロールモデル入門編、実践入門編を開講し、学生による講演会の企画（平成18年度実施）、海外での研究計画（平成19年度派遣予定）を公募し、本プログラムで身につけた「資質とノウハウとパワー」を実践する機会を提供した。</p>
<p>3．女性及び生活者としての視点を生かし、人と地球の存続という目的の下に広く既存の知を結集して、学際的・融合的研究を促進する。</p>	<p>3．女性及び生活者としての視点を生かし、人と地球の存続という目的の下に広く既存の知を結集して、学際的・融合的研究を促進する。</p> <p>1）二つの21世紀COEプログラムを引き続き実施し、アジア諸国並びに欧米諸国と緊密な学術交流を行いつつ、人間発達領域及びジェンダー研究における女性研究者の養成・支援を一層推進する。</p>	<p>1）21世紀COEプログラムを計画通り実施した。また、「魅力ある大学院教育」イニシアティブにおいて、「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成（人文社会系）」が採択され、さらに拠点システム構築事業で、「開発途上国における女子教育支援モデルの構築・日本における女子教育経験の応用可能性」と、「幼児教育分野における派遣隊員支援と幼児教育協力の質的向上」が採択された。幼児教育研修に、中西部アフリカ5ヶ国より15名、ベトナムより3名の参加があった。国際協定校が3校増えた。また、平成19年度からアジア・アフリカの開発途上国の女子教育支援に関する新たに協定を結んだ。アフガニスタンより10名の教員が研修に訪れた。二国間交流事業が採用され、シンガポール、フランスと共同研究を実施した。</p>
<p>4．プロジェクト研究として学際性・総合性を志向するとともに、基盤となる個別基礎研究の充実をはかり、両者のバランスを心掛ける。</p>	<p>4．プロジェクト研究として学際性・総合性を志向するとともに、基盤となる個別基礎研究の充実をはかり、両者のバランスを心掛ける。</p>	<p>4．21世紀COE等の特定領域のプロジェクトを推進するとともに、基礎研究・応用研究を問わず、競争的研究資金の獲得を推進した。基盤的研究費として各教員に配分される経費の水準も、他大学と比べて同等以上の水準を維持できるよう配慮した。平成18年度における科学研究費の新規の採択率は28.2%で、全国平均23.5%より高く全国大学中30位、全国立大学89校中11位であった。このことに伴い、間接経費の配分も増加し追</p>

		加配分もあったことから、研究費の増額が必要な教員から研究計画書の応募により、75名に対し研究費の配分を行い研究の充実に図った。また、平成19年度の概算要求に特別教育研究経費として「文理融合21世紀型リベラルアーツの創成」を要求し認められた。
5. 研究は、常に社会との連携の下にあることを忘れず、倫理的な検証を行う。	5. 研究は、常に社会との連携の下にあることを忘れず、倫理的な検証を行う。 1) 「お茶の水女子大学研究倫理指針」に基づいて、各部局等倫理委員会規程に即した研究が行われているかを検証するための仕組みを整える。	1) 「お茶の水女子大学研究倫理指針」に加え、新たに「研究者行動規範」、「研究ミスコンダクトへの対応に関する規程」、「研究倫理委員会規則」を制定した。これらの規定に基づき、研究倫理委員会において、研究倫理に関する基本の方針を定めるとともに、研究倫理委員会等による審査の体制の充実に図るなどの取り組みを進めることとした。
本学として重点的に取り組む領域 1. 女性研究者養成という本学の目標に即応し、女性研究者に対する要請の高い領域を特化する。	本学として重点的に取り組む領域 1. 女性研究者養成という本学の目標に即応し、女性研究者に対する要請の高い領域を特化する。 1) 「魅力ある大学院教育」イニシアティブに採択された2つのプログラムを実施し、女性リーダー、女性人材の育成に向けた指導体制を確立する。  2) 大学院組織改革(部局化)の中に先端的融合的研究に特化した部門を位置付け、本学として重点的に取り組む領域の研究体制を整備する。	1) 平成17年度に採択された「?対話と深化?の次世代女性リーダーの育成」、「生命情報学を使いこなせる女性人材の育成」と、平成18年度に採択された「ユニバーサルマインドを持つ女性人材の育成(人文社会系)」の3つのプログラムを計画的に実施した。なお、科学技術振興調整費で採択された「女性研究者に適合した雇用環境モデル構築」の研究を計画通り進めた他、平成19年度概算要求に、女性研究者育成に特化した「女性が進出できる新しい研究分野の開拓」、「主婦を研究の世界に呼び戻そう」の2件が認められた。 2) 平成19年度から、大学院の改組が実施される予定であり、そのなかで人間文化創成科学研究科研究院に先端融合部門を設け、重点的な研究領域を明確化して、研究を推進することとした。
2. 21世紀COEに採択されたプログラムを推進する。	2. 21世紀COEに採択されたプログラムを推進する。 1) 21世紀COE及び科学技術振興調整費で獲得した大型プログラムを推進する。	1) 21世紀COE(2件)及び科学技術振興調整費(2件)、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ(2件)により継続的に実施している大型プログラムを計画通り実施した。さらに本年度採択された、「魅力ある大学院教育」イニシアティブの「ユニバーサルマインドをもつ女性人材の育成」、科学技術振興調整費での「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」についても、短期間のうちに実施体制を整え、円滑に実施した。
3. 本学で特色となりうる	3. 本学で特色となりうる分野	1) サイエンス&エデュケーシ

<p>分野を新たな重点領域として検討する。</p>	<p>を新たな重点領域として検討する。 1)サイエンス&amp;エデュケーションセンターを中心として、教員養成GPに採択された「サイエンスコミュニケーション能力養成」プログラムを推進する。</p>	<p>ョンセンターを中心として、教員養成GPに採択された「科学コミュニケーション能力養成」プログラムを計画通り実施したのに加え、文部科学省の新教育開発プログラム事業「デリバリ実験教室による理科離れの解決」が新たに採択され、計画的に事業を実施した。また、附属学校(研究開発学校制度)の受託研究に2件採択された。</p>
<p>4.研究成果が伝統的に蓄積された領域で、今日的意義を持つものを推進する。</p>	<p>4.研究成果が伝統的に蓄積された領域で、今日的意義を持つものを推進する。 1)研究成果が伝統的に蓄積され今日的意義をもつ、児童学、発達科学研究を基盤とした「幼・保の発達を見通したカリキュラム開発」、人文科学、発達科学、生活科学研究を基盤とした「リスク社会対応型コミュニケーション・システム開発」及び女性学、ジェンダー開発学を基盤とした「女性リーダー育成プログラム開発」などの研究プロジェクトを推進する。</p>	<p>1)基礎研究・応用研究を問わず、競争的研究資金の獲得を推進した。特別教育研究経費により「幼・保の発達を見通したカリキュラム開発」、「リスク社会対応型コミュニケーション・システム開発」及び「女性リーダー育成プログラム開発」などの研究プロジェクトを計画通り実施した。科学技術振興調査費により「女性研究者支援モデル育成プログラム」を計画通り実施した。</p>
<p>研究成果の社会への還元に関する具体的方策 1.社会連携・広報推進室は、教員個々人の研究成果を把握し、HP等を通じて紹介し、広報・宣伝に努めて社会への仲介や産官学の連携を推進する。</p>	<p>研究成果の社会への還元に関する具体的方策 1.研究推進・社会連携室及び広報推進室は、教員個々人の研究成果を把握し、ホームページ等を通じて紹介し、広報・宣伝に努めて社会への仲介や産官学の連携を推進する。 1)シーズ情報を含む研究要覧を作成する。</p>	<p>1)「イノベーションジャパン」に知的財産本部として出展し、研究成果の紹介及びシーズ情報の提供に努めた。また、シーズ情報を含む平成17年度の全教員の研究成果を網羅したアニュアルレポートが刊行され、ウェブ上でも閲覧可能とした。また、研究推進・社会連携室のワーキンググループにおいて、研究要覧を含むシーズ情報の効果的提示の方法について検討を進めた。</p>
<p>2.研究成果は、各種メディアを利用して公表するとともに、研究成果を応用した著述等により社会的還元を行う。</p>	<p>2.研究成果は、各種メディアを利用して公表するとともに、研究成果を応用した著述等により社会的還元を行う。 1)教員研究発表会を実施し、学内外に研究成果を発表する。  2)教員の研究実績について、アニュアルレポートを作成し、開示する。</p>	<p>1)教員研究発表会は昨年度(74名)に引き続き実施し、70名の教員の研究発表を行った。(助手以上の全教員の約60%済)さらに、各教員により活発に研究成果の発表が行われたのに加え、各部局、「21世紀COEプログラム」、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ等において、シンポジウム、教育セミナーやワークショップを開催した。また、教員の業績成果に関するデータの共有化に向けて、教員活動状況データベースと機関リポジトリシステム(総合学術情報データベース, Tea Pot)とのシステム連携の設計を行った。 2)全教員から集められた平成17年度の研究及び教育の年次報告を、『アニュアルレポート2005』として紙媒体で作成し配布</p>

	<p>3) 学外から有識者を招き、研究推進フォーラムを開催する。</p>	<p>・開示した他、ホームページにも掲載した。各教員2頁、和文と英文の説明よりなり、全472頁。文部科学省からも、その迅速性を評価された。</p> <p>3) 21世紀COEや各センターで海外有識者招待の国際シンポジウム(7回)、公開講演会(10回)を開催し、各学科等の講演会を多数開催した。イタリア文化会館と共同で日伊女性国際会議を行った他、特許庁と本学知財統括アドバイザーの特許の研修会及び本学監事の弁護士による著作権の研修会を開催した。</p>
<p>3. 特に女性に関連の深い研究は、他の女性教育機関との連携において、より広域的な伝達を心掛け、女性の社会進出その他の資源として広く共用に供する。</p>	<p>3. 特に女性に関連の深い研究は、他の女性教育機関との連携において、より広域的な伝達を心掛け、女性の社会進出その他の資源として広く共用に供する。</p>	<p>3. ジェンダー研究センターでは国立女性教育会館と連携して夜間セミナーの実施や紀要「ジェンダー研究」の発行を行い、遺伝カウンセリングコースでは東京女子医科大学との連携により、それぞれ研究成果の普及を図っている。五女子大学コンソーシアムによるアフガニスタン女子教育のための女性指導者支援の研修を実施し、教育機関と連携しての女子大学の共通認識を深めている。しかし、アフガン支援が今年度限りであることから、対象地域をアジア・アフリカの発展途上国に拡大した協定を締結し直した。</p>
<p>4. 研究の成果は、公開講座や社会人教育、特に教育職員の再教育の機会を通じて、直接的な社会的還元を図る。</p>	<p>4. 研究の成果は、公開講座や社会人教育、特に教育職員の再教育の機会を通じて、直接的な社会的還元を図る。</p>	<p>4. 国際・研究機構長のもとにワーキング・グループを設置し、公開講座の実施体制の整備、公開講座による収入の確保、及び公開講座の企画に取り組んだ。また、公開講座規程を改正し、研究推進・社会連携室において公開講座の基本方針を定め、全学的な公開講座(有料4件の他、無料のもの多数)を実施した他、発達社会科学専攻保育・教育支援コースにおいて、社会人入学制度を実施し、社会人教育の充実を図った。さらに、サイエンス&amp;エデュケーションセンター、子ども発達教育研究センター等で現職教員の再教育を実施した他、ライフワールド・ウォッチセンターにおいて社会人教育を行った。</p>
<p>研究の水準・成果の検証に関する具体的方策 1. 総合評価室の中に、研究の水準・成果を検証する部門を設置する。</p>	<p>研究の水準・成果の検証に関する具体的方策 1. 総合評価室において、教員活動状況データベースを用いて、研究の水準・成果を向上させるための評価システムを引き続き開発する。</p>	<p>1. 教員活動状況データベースを用いて、研究の水準・成果を向上させるための評価システムを完成させ、ほぼ全員の教員が教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の4領域約100項目の入力を行い、それに基づき点数化</p>

		して評価を行った。また、その結果を基に外部評価委員に個人活動の評価を依頼し、その評価結果を教員にフィードバックした。
2. 分野毎の特殊性を考慮しながら、単に論文数だけでなく、掲載紙のインパクトファクターやサイテーション等の数値評価も導入しつつ、絶えず客観的な検証を試みる。	2. 教員活動状況データベースを分析し、研究の水準を向上させるための評価システムに検討を加える。分野毎の特殊性、インパクトファクターの採用も検討する。	2. 教員活動状況データベースに入力された教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の4領域約100項目の点数化を行い、各領域ごとに順位を付けた。また、点数化に当たって分野ごとの特殊性やインパクトファクターを検討した。
3. 単年度毎の活動報告の提出を全教員に義務付けるとともに、3年目終了時に第三者を加えて分野別評価を実施する。	3. 単年度ごとの活動報告の提出を全教員に義務付け、評価要綱に基づき、平成17年度の個人活動評価及び部局別評価を実施する。	3. 単年度ごとの活動報告（アニュアルレポート）を全教員が提出した。また評価要綱に基づき、平成17年度の個人活動状況評価及び部局別評価を、24名の学外委員を委嘱した上で、実施した。

#### 研究実施体制等の整備に関する実施状況

中期目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教職員の適正な配置を行うとともに、退職者の後任補充については役員会管理とし、各部局の意見を聴取しながら配置を定め、学内の人材の流動化を図る。</li> <li>2. 研究推進室で研究環境を把握しその整備をはかり、また研究の改善を図る。</li> <li>3. 特に女性のライフスタイルに即した研究環境や研究体制を整備する。</li> <li>4. 重点領域の研究推進のため、設備使用の便宜を図る。</li> <li>5. 総合評価室において、第三者を交えた厳正な評価をする。</li> </ol>
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
女性研究者の研究支援に対する具体的方策 1. 女性若手研究者を支援する常勤の特別研究員制度を発足させる。	女性研究者の研究支援に対する具体的方策 1. 女性若手研究者を支援する常勤の特別研究員制度を充実させる。 1) 9名の特別研究員の採用を目指す。 2) 日本学術振興会の特別研究員制度への応募を奨励する。	1) 日本学術振興会特別研究員として昨年度5名の採用があり、平成19年度の目標を9名としていたが、目標を多く上回り16名が採用された。また、大学院人間文化研究科等において12名のリサーチフェローが採用されている。また特別教育研究経費による事業「コミュニケーション・システムの開発によるリスク社会への対応」において、3名の講師・4名のアソシエイトフェローが採用されており、うち6名が女性研究者である。 2) 各学部長、各学科長、各講座主任、各人間文化研究科専攻長、各センター長それぞれに文書やメールで広く周知し、69名の応募者があった。
2. 妊娠・出産・育授乳等、女性に固有の身体条件の変化に対応すべく、一時休憩室・ベビールーム・乳幼児保育室を設置するとともに、在宅研究方法を開発して、育児等の原因による研究の中断を防止する。	2. 妊娠・出産・育授乳等、女性に固有の身体条件の変化に対応すべく、一時休憩室・ベビールーム・乳幼児保育室を設置するとともに、在宅研究方法を検討し、育児等の原因による研究の中断を防止する。 1) いずみナーサリーの積極的	1) いずみナーサリーが順調に運営されており、さらに科学技術振興調整費「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」においては、隣接する職員宿舎との連携による女性研究者支援を試行的に実施している。

	<p>な活用を図る。</p> <p>2) 育児休業制度の活用、育児休業をとらない女性教員に対する校務負担の軽減により研究支援を行なう。</p>	<p>2) 育児休業制度の活用、育児休業をとらない女性教員に対する校務負担の軽減により研究支援が円滑に実施されている。また、新たに採択された科学技術振興調整費「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」において、ポストドク研究者、アカデミックアシスタントの配置による負担軽減、いずみナーサリー、職員舎の活用等による多様な女性研究者支援を試行的に実施し、その成果を記録するとともに、「女性研究者支援情報バンク」を構築し、事業の成果の普及を図ることとしている。</p>
<p>3. 女性若手研究者に関して、妊娠・育児・介護等の特定期間中の勤務を容易にするため、柔軟な勤務体制を検討する。</p>	<p>3. 女性若手研究者の育児期間中の勤務を容易にするために、柔軟な勤務体制を定めた制度の円滑な運用を図る。</p>	<p>3. 育児休暇を取らない教員への子育て支援策を継続実施し、3名が支援を受け、うち女性若手教員は2名であった。また、文部科学省科学技術振興調整費による事業「女性研究者に適合した雇用環境整備」事業により、「9時5時」体制の全学的実施に向けた事業を開始した。</p>
<p>適切な研究者等の配置に関する具体的方策</p> <p>1. 研究推進室、総合評価室及び総務室と連携して、研究組織の見直しの弾力化と人材の流動化を図る。</p>	<p>適切な研究者等の配置に関する具体的方策</p> <p>1. 研究推進・社会連携室、総合評価室及び総務室と連携して、研究組織の見直しの弾力化と人材の流動化を図る。</p> <p>1) 大学院組織改革(部局化)案を確定し、平成19年度概算要求に盛り込む。</p> <p>2) 特定業務を担当する講師、リサーチフェロー、アソシエイトフェローの円滑な運営を図るとともに、3年間の制度運用の問題点の有無の検討を行う。</p>	<p>1) 平成19年度より、大学院の改組を行うため、平成19年度概算要求に盛り込み、新規組織整備等の内示を得た。</p> <p>2) 平成19年度より実施される教員組織制度、及び大学院改組に関連して、講師、リサーチフェロー、アソシエイトフェローの業務内容及び俸給の見直しを行った。また業務の軽重を勘案して、平成18年度から新規採用の特定業務を担当する講師の年俸を360万円から300万円に、リサーチフェロー・アソシエイトフェローの年俸を240万円から210万円に改定した。</p>
<p>2. 研究の活性化のため、広く学内外に人材を求めて客員教授、特任教授、研究員等とし、任期付き研究者として研究センター・研究プロジェクト・大学院専攻等に配置する。</p>	<p>2. 研究の活性化のため、広く学内外に人材を求めて客員教授、特任教授、研究員等とし、任期付き研究者として研究センター・研究プロジェクト・大学院専攻等に配置する。</p> <p>1) 現在採用している外部資金導入による研究者数を維持するとともに、さらなる採用者数の増加を図る。</p>	<p>1) 外部資金及び特別教育研究経費による研究者は、教授6名、助教授2名、任期付き講師14名と計22名に達し、前年度より8名の増員である。年俸制のリサーチフェローは3名、アソシエイトフェローは5名であり、前年度より6名増員である。リサーチアシスタント、アカデミックアシスタント、教務補佐は92名と前年度より67名の増員である。</p>
<p>3. 新領域研究部門の設置、</p>	<p>3. 新領域研究部門の設置、あ</p>	<p>1) 平成19年度から大学院改組</p>

<p>あるいは、特定領域のさらなる重点化等に関しては、複数の他大学（例えば、私学を含む複数の大学院研究科）との間に連合大学院等の設置を構想し、そのための基礎研究を開始する。</p>	<p>あるいは、特定領域のさらなる重点化等に関しては、複数の他大学（例えば、私学を含む複数の大学院研究科）との間に連合大学院等の設置を構想し、そのための基礎研究を開始する。</p> <p>1) 大学院組織改革（部局化）後の体制に円滑に移行できるように準備を進めると共に、重点研究分野を明確にする。</p>	<p>が実施され、そのなかで人間文化創造科学研究科の融合部門を設け、重点領域を明確化し、研究を推進することとした。改組後の体制に関しては、教員の所属希望アンケートなどを実施し、平成19年1月に所属を決定した。</p>
<p>研究資金の配分システムに関する具体的方策 1. 重点領域に関して、学長裁量経費によって特別配分を実施する。</p>	<p>研究資金の配分システムに関する具体的方策 1. 重点領域に関して、学長裁量経費や特別教育研究経費などによって特別配分を実施する</p>	<p>1. 本学の研究重点領域については、21世紀COE、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ、GP、科学技術振興調整費、さらには特別教育研究経費などをはじめとする様々な外部資金を獲得しながら事業を遂行していくことが全体戦略である。実績としては昨年度を上回り、本学の研究重点領域に関する配分はよりよい方向へ進んでいるといえる。学長裁量経費においては、附属図書館の改修に着手することにより、研究重点領域の補完も含め、研究基盤等を整備するための予算配分を行った。また、本学に在籍する常勤教員を対象として、本学独自の【研究計画書】を提出させたうえで、追加研究費の配分を行うなどし、各教員における研究資金獲得意欲の高揚と、配分方針の意識付けを行った。</p>
<p>2. 学内研究のインセンティブを考慮し、公募による学内科研を設け、研究費の重点配分を行う。特に若手女性研究者用（ポスドク、博士後期課程学生等）の学内科研を整備する。</p>	<p>2. 学内研究のインセンティブを考慮し、公募による学内科研を設け、研究費の重点配分を行う。特に若手女性研究者用（ポスドク、博士後期課程学生等）の学内科研を整備する。</p> <p>1) COE、学長裁量経費、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ等による研究費支援の対象者を40名とすることを目指す。</p>	<p>1) 21世紀COEにおける公募研究（ジェンダーCOEに29件中19件、人間発達COEに22件中8件採用）に加え、「魅力ある大学院教育」イニシアティブによる海外調査、学会発表の支援等（96名）を実施し、支援対象者は合計123名で、目標の40名を大幅に上回った。また、研究費の追加配分を公募による審査に基づき行った。</p>
<p>3. ポスドクや博士後期課程学生対象の「お茶の水女子大学海外留学支援奨学金」の基金拡充に努める。</p>	<p>3. ポスドクや博士後期課程学生対象の「お茶の水女子大学海外留学支援奨学金」の基金拡充に努める。</p>	<p>3. 桜蔭会国際交流奨励賞により博士後期課程学生2名に奨学金を支給し、さらに途上国からの留学生を対象とする「富永ふみ教育基金」を設けた。外部資金による海外派遣支援として、「魅力ある大学院教育」イニシアティブ・プログラム（人文社会系2、理工農系1）では、公募による海外調査や国際学会派遣を行った。</p>
<p>研究に必要な設備等の活用・整備に関する具体的方策 1. 重点領域研究に関しては、時限付きで共同空間内</p>	<p>研究に必要な設備等の活用・整備に関する具体的方策 1. 重点領域研究に関しては、時限付きで共同空間内にその研究に必要とされる施設・設備を</p>	<p>1. 2つの21世紀COEプログラム、子ども発達教育研究センター（アプリカの寄付講座）、特設遺伝カウンセリングコース及びライフワールド・ウ</p>

<p>にその研究に必要とされる施設・設備を整備する。</p>	<p>整備する。</p>	<p>オッチセンター等に加え、今年度あらたに特別教育研究費による事業、科学技術調整振興費による事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」等に対して、時限付きで研究スペースを提供した。大学建物・室の管理運営に関する基本方針及び運営指針を定め、重点領域研究に関しては、時限を設けて使用を許可することとした。</p>
<p>2. 機器に関しては、共通機器センターによる集中管理を原則とし、同センターが共通機器の選定・購入・整備、利用方法の策定・保全・点検に当たる。</p>	<p>2. 機器に関しては、共通機器センターによる集中管理を原則とし、同センターが共通機器の選定・購入・整備、利用方法の策定・保全・点検に当たる。</p>	<p>2. 共通機器センターによる共通機器の選定・購入・整備、利用方法の策定・保全・点検等を計画通り実施している。また、共通機器センターの機能拡充計画について、検討を行った。</p>
<p>知的財産の創出及び評価結果を質の向上に繋げるための具体的方策 1. 知的財産の創出・取得・管理及び活用に関する支援は、研究推進室が行い、評価に関する専門員制を設ける。</p>	<p>知的財産の創出及び評価結果を質の向上に繋げるための具体的方策 1. 研究推進・社会連携室が中心となって設立した知財本部における専門員の登用と知的財産アドバイザー制度の利用により、知的財産の創出・取得・管理及び活用の支援を行う。</p>	<p>1. JSTからの派遣による特許調査員3名に加え、発明協会の公募事業に採択されたことにより、知的財産統括アドバイザー1名の派遣を受け、本学客員教授として、知財の創出・取得・管理及び活用の支援を受けた。具体的には、社会貢献ポリシーと知的財産ポリシーを策定し、中期アクションプログラムを検討した。また、研究推進・社会連携室に知財WGを設け、「知的財産管理体制の整備」に向けて基本事項の確認を行ない、教職員に対して特許庁の講師と共に知財セミナーを開催するとともに、知的財産統括アドバイザーによる事務スタッフに対しての集中教育を行い専門人材の育成を行った。</p>
<p>その他、研究の質を保全するための具体的方策 1. 研究推進室の内部で、研究の倫理に関する問題を検討する。</p>	<p>その他、研究の質を保全するための具体的方策 1. 「お茶の水女子大学研究倫理指針」に基づき、研究推進・社会連携室で、研究の倫理に関する問題を検討する。</p>	<p>1. 「お茶の水女子大学研究倫理指針」に加え、新たに「研究者行動規範」、「研究ミスコンダクトへの対応に関する規程」、「研究倫理委員会規則」を制定した。これらの規定に基づき、研究倫理委員会において、研究倫理に関する基本方針を定めるとともに、倫理委員会等による審査の体制の充実をはかるなどの取り組みを進めた。</p>
<p>全国共同研究、学内共同研究等に関する具体的方策 1. 現存する学内共同研究センター間の研究、教育及び社会サービスに関する連携を行う。</p>	<p>全国共同研究、学内共同研究等に関する具体的方策 1. 現存する学内共同研究センター間の研究、教育及び社会サービスに関する連携を行う。</p>	<p>1. センター部教授会において、センター部全体の運営方針が検討され、各センターの研究、教育及び社会サービス活動等について、監事によるヒアリング及び学内から評価委員を選出し、加えて外部評価委員による部局別評価を実施した。各センター間の連携については順調に実施されている。(【177-1】参照) また、19年度の大学院改組により、センター部教授会が廃止さ</p>



		れ、新たにセンター部運営委員会で審議を行うこととなった。
2. 各研究センターの個別活動を支援すると同時に、学内共同研究センターを拠点とした研究プロジェクトの設置を奨励し、学内外の研究者が結集して共同研究を推進する。	2. 各研究センターの個別活動を支援すると同時に、学内共同研究センターを拠点とした研究プロジェクトの設置を奨励し、学内外の研究者が結集して共同研究を推進する。	2. 各センターにおいて、競争的外部資金の獲得、委託研究等を通じた社会連携が順調に実施されている。ジェンダー研究センターと子ども発達教育研究センターは、大学院人間文化研究科と共に21世紀COEの学内の研究拠点として、国内だけでなく外国とも連携し共同研究をおこなっている。サイエンス&エデュケーションセンターは、湾岸教育研究センターとともに、都や区及び地方の県教育委員会等と連携し、理科離れ対策の教育支援を行っている。また、新教育システム開発プログラム事業の「デリバリー実験教室による理科離れの解決」が採択された。
3. 本学に拠点を置き、産官学の研究者が蟠集して研究と人材養成を行う新しいタイプの教育研究センターの設置を検討する。	3. 本学に拠点を置き、産官学の研究者が蟠集して研究と人材養成を行う新しいタイプの教育研究センターの設置を検討する。	3. 平成19年度からの大学院改組による新たな研究組織において、産官学の研究者が蟠集して研究と人材養成を行う新しいタイプの教育研究センターの機能が果たせるよう検討を進めた。大学院、各学部、各センターの研究、教育及び社会サービス活動等について、監事によるヒアリングを受けると共に、学内から選出された評価委員に加えて外部評価委員を委嘱して、部局別評価を実施した。
学部・研究科・附属研究センター等の研究実施体制に関する特記事項 1. センター部の設置 「センター部」を設け、研究を主務とする生活環境研究センター、ジェンダー研究センター、子ども発達教育研究センター、糖鎖科学研究教育センター、ライフワールド・ウォッチセンター、ソフトマター研究センター等の学内共同研究センターを統括する。	(16年度に実施済みのため、18年度は年度計画なし)	
2. 教育サービスセンター 語学センター、留学生センター、総合情報処理センター、保健管理センター、開発途上国女子教育協力センター、共通機器センター等教育サービスを主務とするセンターは、それぞれ相応した各室で統括する。	(16年度に実施済みのため、18年度は年度計画なし)	
3. その他の附属施設 女性研究者・女子職員のキャリア支援のために附設	1. 人間文化研究科附設の『附属心理臨床相談センター』の整備を進め、相談、研究活動を充	1. 面接室、プレールーム、家族面接室等の改善により相談活動のための施設環境が改善され

<p>された『保育施設』を正規の施設として位置付ける。 人間文化研究科附設の『附属心理臨床相談センター』の整備について検討する。</p>	<p>実させる。</p>	<p>た。また、センター員及び大学院生からなる内部スタッフに加え、4名の客員研究員を招聘して外部の専門クリニックなどとの連携を強めることで、スタッフ面でもいっそうの充実が図られた。本センターの活動は、大学の社会貢献の一端を担うとともに、大学院生にとって貴重な実習の場を提供している。</p>
--	--------------	---

(3) その他の実施状況  
社会との連携、国際交流等に関する実施状況

<p>中期目標</p>	<p>1. 社会人教育の推進、特に社会人女性の勉学再開とその成果の社会還元を支援する。 2. 地域社会との相互交流を密にする。 3. 国際交流に関しては、海外各地の大学との交流協定締結を促進し、研究者及び学生の交流を活発化する。 4. 国際貢献に関しては、アフガニスタンに代表される途上国女子教育支援を強化充実する。</p>
-------------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
<p>社会との連携・協力、社会サービス等に係わる具体的方策 1. 大学院博士前期課程の「社会臨床論コース」を強化し、社会人、特に教職従事者の現職研究と上位資格の取得を支援する。</p>	<p>社会との連携・協力、社会サービス等に係わる具体的方策 1. 大学院博士前期課程の「社会臨床論コース」を強化し、社会人、特に教職従事者の現職研究と上位資格の取得を支援する。</p>	<p>1. 社会臨床論コースは本年度より「保育・教育支援コース」と改称し、保育従事者、教職従事者の受け入れ体制をいっそう拡充強化した。入試方式や修了要件についても、社会人学生に配慮した改革をおこなった。社会人特別選抜による入学者は、平成17年度9名、平成18年度9名であり、各5名、4名の院生が専修免許取得をめざして修学に励んでいる。</p>
<p>2. 現職教員対象の研修を行う。特に「理科離れ対策」として、理科教員対象の特別授業や実験指導、あるいは、幼稚園教諭のレベルアップのための研修を積極的に実施する。これら研修に際しては、地域教育委員会との連携を密にする。</p>	<p>2. 現職教員対象の研修、児童対象の実験学習プログラムを実施する。特に「理科離れ対策」として、理科教員対象の特別授業や実験指導、あるいは、幼稚園教諭のレベルアップのための研修を、地域教育委員会と連携しつつ積極的に実施する。</p>	<p>2. サイエンス・エデュケーションセンター、湾岸生物教育研究センター、子ども発達教育研究センターにおいて、現職教員対象の研修、理科離れ対策として北区との連携、SPP7件を通じて高等学校等での特別授業や実験指導、幼稚園教諭のレベルアップのための研修等を、東京都、群馬県、北区等の地域教育委員会と連携しつつ積極的に実施した。さらに文部科学省から新教育システム開発プログラム事業の「デリバリー実験教室による理科離れの解決」が採択された。</p>
<p>3. 社会連携・広報推進室は、研修成果の社会的還元を企てるとともに、地域社会からの本学に対する要望や協力要請を受け付ける窓口としても機能させる。</p>	<p>3. 研究推進・社会連携室は、研修成果の社会的還元を企てるとともに、地域社会からの本学に対する要望や協力要請を受け付ける窓口としても機能させる。</p>	<p>3. 公開講座規程を改正し、研究推進・社会連携室において公開講座の基本方針を定め、全学的な公開講座の推進を図っていくこととし、また、事務機構の改組により学術研究課と広報渉外課との連携のもとで、研究推進・社会連携室が研究成果の社</p>

		会的還元機能と、地域社会と の窓口機能を果たす体制が あがった。さらに、19年度の 事務局廃止に伴い、広報渉外 課で業務所管していた社会 連携担当業務を学術研究課 に移し、新たに研究基盤情 報系として設置し、新チ ームの研究協力・産学連携 チームとして体制を強化す ることを決定した。
4. 研究成果を活かし、北 区との総合協定を結び、教 育サービスを推進する。	4. 教育・研究上の社会連携を 行う基本方針を再検討する。 その上で自治体との総合協定 を結び教育サービスを提供す る。)	4. 北区・文京区とは総合協定 が締結され公開講座や教育 支援等を、また足立区とは放 送大学として公開講座の運 営委託を実施した。また、公 開講座規程を改正し、研究推 進・社会連携室において公開 講座の基本方針を定め、全学 的公開講座の推進を図って いくこととした。
産学官民連携の推進に関 する具体的方策 1. 民間企業との共同研究 を推進し、民間企業の研究 者を客員教授・特任教授・ 受託研究員に受け入れて相 互交流の緊密化を検討す る。	産学官民連携の推進に関する 具体的方策 1. 民間企業との共同研究を推 進し、民間企業の研究者を客 員教授・特任教授・受託研究 員に受け入れて相互交流の緊 密化を検討する。 1) 研究者要覧の充実をはかり、 ホームページの充実と共に本 学の資源を開示する。	1) 「教員総覧」の充実という目 標を達成し、全教員の研究・ 教育活動について外部から 閲覧可能とした。必要な すべての部局で、広く海外 に向けて発信するための英 語版ホームページを完成 させ、公開した。新・大 学ホームページの作成と 公開。大学ホームページ による情報発信のあり方 の改善及びユーザビリティ の向上を図り、本学の理 念とミッションをより反 映したメッセージ色の強 い、かつ本学が公開する 総ての情報へのアクセシ ビリティを高めた新・大 学ホームページの作成。 (受験生などホームページ 閲覧対象者を意識したコ ンテンツの再配置及び検 索の容易さ等の改善を含 む。)
	2) 産学官連携推進会議等 に参加し本学の教員の研 究内容を紹介する。	2) 産学官連携推進会議 に参加するとともに、「イ ノベーション・ジャパン」 において出展し、本学の 教員の研究内容を紹介し た。
2. 寄付講座の設置を検討 する。	2. 寄付講座の位置付けを 検討する。 1) 新たな寄付講座の設 置を模索するか、または プロジェクトラボ(外部資 金による研究スペース)を 活用した産学連携プロ ジェクトの推進を検討す る。	1) ライフワールドウオ ッチセンター、アプリカ 、遺伝カウンスeling コースが外部資金によ る研究スペースを確保 している。また、生活 科学部のカリキュラム に寄附講座の科目を 組み込み、学生が単 位を取得できるよう 整備している。大学 建物・室の管理運営 に基づく基本方針 及び運営指針を定め、 外部資金によるプロ ジェクトは、時限を 設けて使用を許可 することとした。
3. 学内に保有されるデー タベースを公開し、学外諸	3. 学内に保有されるデー タベースを公開し、学外諸	3. アニュアルレポートの 刊行とウェブ上で公開 により研究成果

<p>機関からの共同研究テーマ募集する方法を検討する。</p>	<p>の共同研究テーマを募集する。</p>	<p>果の情報を提供したほか、新たに国立情報学研究所の学術情報基盤整備事業「次世代学術コンテンツ基盤共同構築事業」に採択され、より効果的な情報提供方法を検討している。</p>
<p>地域の国公私立大学等との連携の推進に関する具体的方策 1. 大学間単位互換制度を拡充強化し、学部・大学院両者に係わる相互受講を促進する。</p>	<p>地域の国公私立大学等との連携の推進に関する具体的方策 1. 大学間単位互換制度を拡充強化し、学部・大学院両者に係わる相手校との相互受講を促進する。</p>	<p>1. 今年度新たに単位互換に関する協定を結ぶことは見送られた。学部学生に関する単位互換は、派遣23名、受け入れ5名であり、大学院では派遣115名、受け入れ48名であった(人数はいずれも延べ人数)。</p>
<p>2. 途上国支援のために結成された5女子大学コンソーシアムを強化充実し、国際貢献以外の目的の活動を検討する。</p>	<p>2. 途上国支援のために結成された5女子大学コンソーシアムを強化充実し、国際貢献以外の目的の活動を検討する。</p>	<p>2. 五女子大学コンソーシアムの協定書を改定し、開発途上国の女子教育の支援と研究を連携して実施し、併せて、この分野での女性人材育成に共同で取り組むためのプランの検討を開始した。</p>
<p>国際交流の推進に関する具体的方策 1. 研究協力及び学生交流に関する協定を結んだ海外大学との連携をより緊密化し、教員・学生による相互の積極的な交流を推進する。</p>	<p>国際交流の推進に関する具体的方策 1. 研究協力及び学生交流に関する協定を結んだ海外大学との連携をより強化し、交流プログラムの策定及び交流セミナーの実施を通じて、教員・学生による相互の積極的な交流を推進する。</p>	<p>1. 協定校の同徳女子大学(韓国)と共同で異文化交流プログラムを実施した。同徳女子大学との日本語教育に関する大学院共同授業、淑明女子大学大学院とも日本学に関する大学院共同授業を実施した。同徳女子大学、淑明女子大学、インディアナ大学間でテレビ会議を実現し、共同授業を実施した。</p>
<p>2. 海外大学との間のダブルディグリー制度を充実させる。</p>	<p>2. 海外大学との間のジョイントディグリー制度を充実させる。</p>	<p>2. ジョイントディグリー制度の周知を図ったが、学生から希望がでなかった。</p>
<p>3. 交流協定校の存在していない地域での協定を推進し、世界各地との国際交流を検討する。</p>	<p>3. 交流協定校の存在していない地域での協定を推進し、世界各地との国際交流を検討する。 1) 開発途上国女子教育協力センター、比較日本学研究センターなどにおける協力の実績を踏まえて、アジア諸地域における大学・研究機関との協力協定の締結を推進する。 2) 学術交流に関する協定書に基づき、ヴァッサー大学の男子を含む学生を非正規招聘学生として受け入れる。</p>	<p>1) 新たに、ヴァッサー大学(米国)、マウント・アリソン大学(カナダ)、大連外国語学院(中国)、カイロ大学(エジプト)と交流協定を締結した。 2) ヴァッサー大学の男子を含む学生(10名)の日本語研修を実施し、お茶大生との交流授業(英語圏言語文化コース、グローバル文化学環)を実施した。</p>
<p>4. 「アジア女性研究者支援奨学金」の活用により、アジア地域の女性研究者との交流の緊密化を図る。</p>	<p>4. 「アジア女性研究者支援奨学金」の活用などにより、アジア地域の女性研究者との交流の緊密化を図る。</p>	<p>4. 魅力ある大学院教育イニシアティブ「&lt;対話と深化&gt;の次世代女性リーダー育成」プログラムにおいて、大学院生の共同研修セミナーを実施した(北京日本学研究センター、台湾大学、北京外国語大学)。</p>
<p>5. 国際シンポジウムの開催を強化する。</p>	<p>5. 国際シンポジウムの開催を強化する。</p>	<p>5. ロンドン大学、ヴァッサー大学、パリ第 1 大学での共同シンポジウム、イタリア文化会館との共同シンポジウム、マウントホリヨーク大学准教授を招待</p>

		したシンポジウムを実施し、共同シンポジウムの国際性が著しく拡大した。
6. 帰国した留学生との間にネットワークを形成して連絡を密にし、アフターケアをはかるとともに、国際交流の拠点としての活動を要請する。	6. 帰国した留学生との間にネットワークを形成して連絡を密にし、教育・研究上のアフターケアを図るとともに、本学と連携した国際交流の拠点としての活動を要請する。	6. 平成18年度「魅力ある大学院教育」イニシアティブ「ユニバーサルマインドをもつ女性人材の育成」プログラムと国際教育センターが連携し、帰国留学生の調査やキャリア形成についてのシンポジウムなどが実施された。
7. 留学生を媒介にして、地域住民に国際交流の機会を提供する。	7. 留学生を媒介にして、地域住民に国際交流の機会を提供する。 1) 異文化理解講座や外国語講座を開催するとともに、自治体の国際理解事業に留学生などを派遣する体制を整備する。	1) 留学生による外国語講座として韓国語講座を開催した。アフガニスタン留学生と本学卒業生、附属校PTAとの交流会を開催した(19年1月、3月)
教育研究活動に関連した国際貢献に関する具体的方策 1. 開発途上国女子教育協力センターを中核として、アフガニスタン女子教育支援を始めとする途上国の女子教育の協力体制を整える。	教育研究活動に関連した国際貢献に関する具体的方策 1. 開発途上国女子教育協力センターを中核として、アフガニスタン女子教育支援を始めとする途上国の女子教育の協力体制を整える。 1) 理科教育、保健教育などの分野での研修プログラムを充実させるとともに、教材開発を進めて、現地における研修機会の拡大をはかる。 2) 開発途上国における乳幼児保育支援について拠点形成を進める。	1) 理学部の教員を中心に、アフガニスタン・開発途上国などで使用できる理科教材を開発し、研修会のテキストとして活用した。  2) 開発途上国女子教育センターを中心に、JICAや文部科学省国際課と協力し、女子教育支援や乳幼児教育支援の活動を強化した。
2. 途上国からの国費留学生招聘を積極的に行う。	2. 途上国からの国費留学生受け入れを積極的に行う。	2. 開発途上国からの国費留学生受入の拡充のため、カイロ大学(エジプト)と締結し、また、タマサート大学(タイ)などとの交流協定締結を進めた。アフガニスタン国費留学生受入を継続し、『漢語-ダリー語化学辞典』を編集刊行し、アフガニスタンからの留学生のいる大学に配布した。
3. 途上国からの留学生支援対策として、卒業生や地域の有志と提携して、ホームステイ及びペアレント制度の実現を検討する。	3. 途上国からの留学生支援対策として、卒業生や地域の有志と連携して、ホームステイ及びペアレント制度の実現を検討する。	3. アフガニスタン女性教員研修におけるホームビジットやアフガニスタン留学生と卒業生との交流セミナーを実施して、交流をはかった。

附属学校に関する実施状況

中期目標	<p>1. 大学の教育研究のための実験機関としての性格を明確化し、公教育の実施困難な教育課題に関して常に先導的な実践研究を遂行し、その成果を公教育等に還元して、教育の本質とその実践形態に関する問題提起と解決方法を示すことを目的とする。</p> <p>2. 大学の研究施設「子ども発達教育研究センター」によってなされる、大学と附属学校の連携による発達と教育の研究の実験的場を提供する。</p> <p>3. 大学が着手しているアフガニスタン女子教育支援活動に協力し、来日研修団に研修の場を提供する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況
1. 運営方針について、附属学校部を介して常に大学との意向調整を行う。	1. 運営方針について、附属学校部を介して常に大学との意向調整を行う。	1. 教頭人事3件、教諭人事6件、スクールカウンセラーの採用2名、定数削減（附属学校全体で4名）の具体案の検討、中学校における少人数学級編制の調査研究、幼稚園創立130周年記念式典の実施、高大連携、食育プログラムの実施計画、各後援会からの寄付金の大学基金としての受け入れ、萩山郊外園に隣接する土地の民設公園・高層建築計画への対応、夏の一日現職研修、公開研究会、子ども発達教育研究センター改組問題など、前年度以上に対応すべき問題や事案があったが、いずれも大学との密接な意向調整を行って進めた。
2. 幼稚園・小学校・中学校・高等学校の4附属が同一キャンパスにある特色を活かし、4校連携研究開発学校の指定を受けるために、「子ども発達教育研究センター」において学校間移行接続に関する研究課題を設定して体制作りを図る。	2. 幼稚園・小学校・中学校・高等学校の4附属が同一キャンパスにある特色を活かし、「子ども発達教育研究センター」を中心に学校間移行接続に関する研究を進める。 1) 文部科学省指定の「幼・小・中12年間の学びの適時制と連続性を考えた連携型一貫カリキュラムの研究開発」を進める。	1) 「幼・小・中12年間の連携型一貫カリキュラム」研究開発活動の2年目として本学及び子ども発達教育研究センターと附属学校園による研究組織を作り、合同研究会13回、実践研究会（3校合わせて32回）、プロジェクト会13回、外部委員を交えた運営指導委員会2回等を開催した。カリキュラム開発の実践研究の一環として合同公開研究会（2月22、23日）を開催し、全国から約3500人の参加者があった。日常の授業参観や学校訪問は3校園合わせて226名、他校への講師派遣は73件にのぼった。
3. 高大連携教育を実施し、大学の授業聴講を認める制度を発足させる。また、高校で特別な教育カリキュラムを編成した上で、受講生に大学入学を許可する制度の導入を検討する。	3. 高大連携教育を継続する。また、高校で特別な教育カリキュラムを編成した上で、受講者に大学入学を許可する制度（高大連携特別教育プログラムに基づく特別選抜）を平成20年度から実施する。 1) 附属高校に対する特別推薦入学の方法を決定する。	1) 高大連携実施委員会において、附属高校に対する特別推薦入学の方法を検討し、決定した。原則として、当該学科または募集単位における一般推薦入試と同様の方法で行うこととした。また、3年次における「選択基礎」を履修継続していること等を資格条件としているが、当科目の履修については当委員会が最終的な判定を行うこととした。 2) 「選択基礎」科目の受講者
	2) 附属高校との連携授業「選	

	<p>択基礎」を試行的に実施する。</p>	<p>を試行的に2名決定し、食物栄養学科、比較歴史学講座にて受講させた。各講座に対し、5月末並びに7月末までの状況に関して2回のアンケートを実施し、指導内容と学生の様子を把握した。一般推薦入試により、このうち1名が本学に進学することが決定した。また附属高校2年生から来年度の「選択基礎」の受講者希望者を募集し、選考の結果9名が文教育学部・理学部で受講することが決まった。</p>
	<p>3)高大連携教育プログラム「教養基礎」などについて評価を行い、結果をフィードバックする。</p>	<p>3)科目「教養基礎」を開講し、評価を実施してその結果を関係教員にフィードバックした。</p>
<p>4. 大学理学部との緊密な連携により、理数科教育の強化を図る。</p>	<p>4. 大学理学部等との緊密な連携により、理数科教育の強化を図る。</p>	<p>4. 大学理学部と高校理数関係(理数プロジェクト)の教員から成る理数協議会。高校の理数教科のカリキュラム; 現教育課程で削減された内容とそれに伴う学力の低下の実態と対応。理数系生徒の学力と大学入試: 受験生の学力の低下の実態、目的に合う学生を採用する大学入試の在り方。女性リーダーの育成プログラム: 附属高校から女性科学者が育つためのプログラムを検討し、「虹の科学」のカリキュラム、「科学への誘い」セミナーの企画を行った。1月9日にカナダ人女性研究者を招き後援会を実施した。</p>
<p>5. アフガニスタン女子教育について、附属学校における研修に協力する。</p>	<p>5. アフガニスタン女子教育支援を含む、開発途上国女子教育協力センターの活動に附属学校を活用する。</p>	<p>5. JICA中西部アフリカ幼児教育研修(18年9-10月)、アフガニスタン女性教員研修において、附属園・小中高と協力して研修を実施し、また、国際教育センターでは、留学生が参加した授業を行い、異文化理解を深めた。</p>

Ⅲ. 予算(人件費見積含む。)、収支計画及び資金計画

1. 予算

(単位:百万円)

区 分	予算額	決算額	差 額 (決算-予算)
収 入			
運営費交付金	4,518	4,706	188
施設整備費補助金	412	412	0
船舶建造費補助金	0	0	0
施設整備資金貸付金償還時補助金	0	0	0
補助金等収入	78	129	51
国立大学財務・経営センター施設費交付金	26	26	0
自己収入	1,979	1,961	△ 18
授業料、入学金及び検定料収入	1,915	1,894	△ 21
附属病院収入	0	0	0
財産処分収入	0	0	0
雑収入	64	67	3
産学連携等研究収入及び寄附金収入等	410	576	166
長期借入金	0	0	0
貸付回収金	1	1	0
承継剰余金	0	0	0
旧法人承継積立金	0	0	0
目的積立金取崩	60	0	△ 60
計	7,484	7,811	327
支 出			
業務費	5,580	5,554	△ 26
教育研究経費	5,580	5,554	△ 26
診療経費	0	0	0
一般管理費	976	724	△ 252
施設整備費	438	438	0
船舶建造費	0	0	0
補助金等	78	129	51
産学連携等研究経費及び寄附金事業費等	410	652	242
貸付金	2	1	△ 1
長期借入金償還金	0	0	0
国立大学財務・経営センター施設費納付金	0	0	0
計	7,484	7,498	14



## 2. 人件費

(単位:百万円)

区 分	予算額	決算額	差額 (決算-予算)
人件費(退職手当は除く)	4,779	4,735	△ 44

## 3. 収支計画

(単位:百万円)

区 分	予算額	決算額	差額 (決算-予算)
費用の部			
経常費用	7,055	7,152	97
業務費	6,623	6,611	△ 12
教育研究経費	1,225	1,228	3
診療経費	0	0	0
受託研究費等	244	266	22
役員人件費	93	87	△ 6
教員人件費	4,153	4,052	△ 101
職員人件費	908	978	70
一般管理費	384	318	△ 66
財務費用	0	0	0
雑損	0	0	0
減価償却費	48	223	175
臨時損失	0	4	4
収益の部			
経常収益	6,995	7,232	237
運営費交付金収益	4,510	4,452	△ 58
授業料収益	1,588	1,492	△ 96
入学金収益	248	253	5
検定料収益	76	76	0
附属病院収益	0	0	0
施設費収益	0	100	100
補助金等収益	78	119	41
受託研究等収益	244	288	44
寄附金収益	138	230	92
財務収益	1	0	△ 1
雑益	64	112	48
資産見返運営費交付金等戻入	9	62	53
資産見返補助金等戻入	0	2	2
資産見返寄附金戻入	17	26	9
資産見返物品受贈額戻入	22	20	△ 2
臨時利益	0	4	4
純利益	△ 60	80	140
目的積立金取崩益	60	0	△ 60
総利益	0	80	80

#### 4. 資金計画

(単位:百万円)

区 分	金 額	決算額	差 額 (決算-予算)
資金支出	8,186	9,974	1,788
業務活動による支出	7,006	6,876	△ 130
投資活動による支出	477	1,130	653
財務活動による支出	0	111	111
翌年度への繰越金	703	1,857	1,154
資金収入	8,186	9,974	1,788
業務活動による収入	6,985	7,200	215
運営費交付金による収入	4,518	4,518	0
授業料・入学金及び検定料による収入	1,915	1,901	△ 14
附属病院収入	0	0	0
受託研究等収入	243	304	61
補助金等収入	78	120	42
寄附金収入	167	243	76
その他の収入	64	116	52
投資活動による収入	438	439	1
施設費による収入	438	438	0
その他の収入	0	0	0
財務活動による収入	0	0	0
前年度よりの繰越金	763	2,335	1,572

#### VII. 短期借入金の限度額

該当なし

#### VIII. 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

該当なし

#### IX. 剰余金の使途

該当なし

・その他

## 1. 施設・設備に関する状況

施設・設備の内容	決定額（百万円）	財 源
総合研究棟改修 （生活科学） アスベスト対策事業 小規模改修	総額 438	施設設備費補助金 (412) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (26)

計画の実施状況；

- ・総合研究棟改修（生活科学）：平成17年度補正予算の繰り越し分、RC2階建て1,510㎡の全面改修を計画どおり実施した。（332百万円）
- ・アスベスト対策：平成17年度補正予算繰り越し分、理学部1号館1階～5階の2,270㎡（除去面積）のアスベスト除去工事を実施した。（80百万円）
- ・小規模改修：営繕事業として附属中学校第1校舎の屋上防水改修を計画どおり実施した。（26百万円）

## 2. 人事に関する状況

平成18年度の昇給から、教員の個人活動評価に基づき、教育、研究、社会貢献、大学運営への貢献等を反映させるシステムにより勤務実績を給与に反映させた。また、事務系職員の昇給についても、役割達成度、職務行動を評価するシステムを導入・実施し、勤務の実績を給与に反映させた。

国内外で高く評価される業績を挙げた者等、本学の教育・研究の発展に大きな貢献が期待される教員の確保の観点から学長の裁量人事を行い、3名の教員を採用した。

特別教育研究経費(競争的資金)で措置されたプログラムを遂行するために、その継続期間を雇用限度とする教員を公募により採用した。

学位・業績・能力等が均等の場合は女性採用を優先するという原則を継続しており、平成18年度における新規採用者、採用決定者は、48名中34名であった。

教員の研究支援のためのサバティカル制度を実施し、平成18年度には2名が利用した。

平成18年度から新たに日本女子大学との相互派遣による人材養成研修制度を実施し、本学から1名を派遣し、日本女子大学から1名を受け入れ、人材の育成を図った。さらに、民間企業実地体験研修実施要項を新規に作成し、平成19年3月1日から平成19年3月7日の研修期間で株式会社資生堂に職員1名を派遣した。

人件費削減に係る取り組みについては、「行政改革の基本方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、常勤職員数を各職種毎に平成18年度から平成22年度までの5年間で5%削減する計画を立て、その初年度分を実施した。

3. 運営費交付金債務及び当期振替額の明細

(1)運営費交付金債務の増減額の明細

(単位:百万円)

交付年度	期首残高	交付金 当期交付額	当期振替額				期末残高
			運営費交 付金収益	資産見返運 営費交付金	資本 剰余金	小計	
平成17年度	188	-	184	-	-	184	4
平成18年度	-	4,518	4,268	22	-	4,290	228
合計	188	4,518	4,452	22	-	4,474	232

## (2) 運営費交付金債務の当期振替額の明細

## ①平成17年度交付分

(単位:百万円)

区分		金額	内訳
成果進行基準による振替額	運営費交付金収益	0	①成果進行基準を採用した事業等: 教育改革、連携融合事業 ②ア) 損益計算書上に計上した費用の額:0 (教育改革:0、連携融合事業:0) ③運営費交付金の振替額の積算根拠 教育改革、連携融合事業について、十分な成果をあげたことから全額を収益化。
	資産見返運営費交付金	-	
	資本剰余金	-	
	計	0	
期間進行基準による振替額	運営費交付金収益	-	該当なし
	資産見返運営費交付金	-	
	資本剰余金	-	
	計	-	
費用進行基準による振替額	運営費交付金収益	184	①費用進行基準を採用した事業等: 退職手当 ②ア) 損益計算書上に計上した費用の額:184 (人件費:184) ③運営費交付金の振替額の積算根拠 業務進行に伴い支出した運営費交付金債務 184を収益化
	資産見返運営費交付金	-	
	資本剰余金	-	
	計	184	
国立大学法人会計基準 第77第3項による振替額		-	該当なし
合計		184	

## ②平成18年度交付分

成果進行基準による振替額	運営費交付金収益	126	①成果進行基準を採用した事業等: 教育改革、連携融合事業、国費留学生経費 ②ア) 損益計算書上に計上した費用の額:126 (教育改革:109、連携融合事業:13、国費留学生経費:4) イ) 固定資産の取得額:工具器具備品5、図書2 ③運営費交付金の振替額の積算根拠 教育改革、連携融合事業については、十分な成果をあげたことからほぼ全額を収益化。執行算については翌事業年度以降に使用予定。 国費留学生経費については、予定した在籍者数に満たなかったため、当該未達分を除いた4百万円を収益化。
	資産見返運営費交付金	8	
	資本剰余金	-	
	計	134	
期間進行基準による振替額	運営費交付金収益	3,935	①期間進行基準を採用した事業等: 成果進行基準及び費用進行基準を採用した業務以外のすべての業務 ②ア) 損益計算書上に計上した費用の額:3,935 (人件費:3,934、その他の経費1) ③運営費交付金の振替額の積算根拠 学生収容定員が一定数(85%)を満たしていたため、期間進行業務に係る運営費交付金債務を全額収益化。
	資産見返運営費交付金	-	
	資本剰余金	-	
	計	3,935	
費用進行基準による振替額	運営費交付金収益	206	①費用進行基準を採用した事業等: 退職手当、土地借料、学校災害共済掛金、建物新営設備費、移転費 ②ア) 損益計算書上に計上した費用の額:206 (人件費:196、その他の経費10) イ) 固定資産の取得額:13(工具器具備品13) ③運営費交付金の振替額の積算根拠 業務進行に伴い支出した運営費交付金債務221百万円を収
	資産見返運営費交付金	13	
	資本剰余金	-	
	計	221	
国立大学法人会計基準 第77第3項による振替額		-	該当なし
合計		4,290	

## (3) 運営費交付金債務残高の明細

(単位:百万円)

交付年度	運営費交付金債務残高の明細	残高の発生理由及び収益化等の計画
17年度	成果進行基準を採用した業務に係る分	1 国費留学生経費 ・執行残は全額国庫納付予定。
	期間進行基準を採用した業務に係る分	- 該当なし
	費用進行基準を採用した業務に係る分	4 退職者給与 ・執行残は全額国庫納付予定。 土地借料 ・執行残は全額国庫納付予定。
	計	4
18年度	成果進行基準を採用した業務に係る分	10 国費留学生経費 ・執行残は全額国庫納付予定。 教育改革 ・執行残は翌事業年度以降に使用予定 連携融合事業 ・執行残は翌事業年度以降に使用予定
	期間進行基準を採用した業務に係る分	- 該当なし
	費用進行基準を採用した業務に係る分	217 退職手当 ・執行残は翌事業年度以降に使用予定 土地借料 ・執行残は全額国庫納付予定 認証評価経費 ・執行残は翌事業年度以降に使用予定
	計	228

・ 関連会社及び関連公益法人等

1． 特定関連会社

該当なし

2． 関連会社

該当なし

3． 関連公益法人

関連公益法人等名	代 表 者 名
財団法人 生和会	理 事 長 米 田 俊 彦
特定非営利活動法人 お茶の水学術事業会	理 事 長 平 野 由 紀 子