

平成16事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 1 7 年 6 月

国立大学法人
お茶の水女子大学

○ 大学の概要

- (1) 現況
- ① 大学名：国立大学法人お茶の水女子大学
 - ② 所在地：東京都文京区
 - ③ 役員状況：学長 本田 和子
理事 4 名、監事 2 名
 - ④ 学部等の構成：(学部) 文教育学部、理学部、生活科学部
(研究科) 大学院人間文化研究科
附属小学校、附属中学校、附属高等学校、附属幼稚園
 - ⑤ 学生数及び教職員数：学生数 3,403 名(学部学生数 2,176 名、研究科学生数 1,111 名、
聴講生・選科生・研究生等学生数 116 名)、教員数 238 名、
職員数 105 名(附属学校園職員も含む)
附属学校園生徒等数 1,679 名(附属小学校児童数 739 名、
附属中学校生徒数 402 名、附属高等学校生徒数 358 名、附属
幼稚園幼児数 180 名)、附属学校園教諭数 86 名
- (2) 大学の基本的な目標等
- 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
すべての女性がその年齢・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。

全体的な状況

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。この本学のもっとも重要な理念を、法人化された政策環境の中で実現するため、平成16年度は、次の点にとくに重点的に取り組んだ。

1. 経営のイノベーション（学長のリーダーシップのもとに経営戦略を策定、実行。戦略的な資源配分を実現するための基本的な組織構造づくり）
 2. 国立大学法人としての経済運営の確立と活性化
 3. 教育研究の高度化と特色化の推進（既存の資源を生かしつつ女子高等教育機関としてのいっそうの発展を図り研究拠点を構築、社会貢献機能の向上に向けた取り組み）
- 以下、各々に関して具体的に状況を記述する。

1. 経営のイノベーション

(1) 学長を中心とした意思決定システムの確立

- ① 学長のリーダーシップのもとに、部局等の利害にとらわれず全学的な観点からの戦略的経営を可能とするために、従来の部局代表で構成される委員会制度に代えて4機構11室体制（資料1「資料編」P1参照）を新設した。同時に、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た（平成17年度から）。これにより、責任の所在が明確な全学的業務態勢が構築され、役員会、教育研究評議会、経営協議会の実質的役割も明確になり意思決定過程を透明化することができた。その一つとして、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5月より運用を開始した。
- ② 学長のリーダーシップを重視した組織体制を構築すると同時に、部局等からの意見を聞くために部局長連絡会設置の制度設計をした。
- ③ 部局選出の評議員と学長指名の評議員が各室の室長、関連事務部の課長が副室長として配置されたことにより、教員組織と事務組織が一体となって問題解決に向かうことが可能になった。

(2) 学長のリーダーシップのもとでの戦略的資源配分の実施

- 人的資源の配分、予算配分の両面において、学長のリーダーシップが効果的に生かされる体制を作った。
- ① 予算配分；学長による戦略的・競争的な予算配分を行った。
 - ② 学長発議による人事のしくみ；大学教員ポストの欠員は原則として学長手持ちとし、学長の委嘱する組織（役員会、部局長会議）の審議を経て、全学的戦略的観点から配置ポジションを決定する方式が実行に移された。また、COE拠点に講師を重点的に配置した。
 - ③ 秘書室機能の強化；秘書室長と秘書室員を配置した。
 - ④ 既存施設の有効活用；施設スペースを学長の下に集約し全学的な戦略に基づく配分を行った。

2. 国立大学法人としての経済運営の確立

大学の基盤となる教育・研究費を確保するため、経済運営の基盤について対応方針を策定した。

(1) 予算編成プロセスの確立

学長のリーダーシップの下、戦略的に予算編成を行う制度を設計した。①教育研究費の維持、②外部資金獲得に対するインセンティブ枠の新設、③一般管理費の節約など、大学としての内部構造の改革に全学的に取り組んだ。

(2) 増収のための取り組み

- ① 外部研究資金導入のための申請を奨励した。その結果、科学研究費の申請件数は前年比4割増であった。
- ② 教職員や学生の保証人、同窓生などを会員とする「お茶の水女子大学後援会」を立ち上げた。
- ③ 本学への多額の寄附者に対して「名誉学友」の称号を授与する制度がスタートした。

(3) 支出抑制策

- ① 教育・研究経費から便宜的に捻出されていた教室勤務の人件費を顕在化させ、全学的視野から人件費配分を行った。
- ② 役員給与を5%削減した。
- ③ 17年度から学部・博士前期課程の非常勤講師枠を2割削減することとした。
- ④ 一般管理費の節約に全学で取り組み、総額300万円強の減額となった。

(4) その他

- ① リスクマネジメントに対応する部署として学長を長とする「安全衛生管理委員会」を整備した。その下部組織として総務機構長の下に「衛生委員会」、国際・研究機構長の下に「放射線等管理委員会」を組織した。
- ② 部局長の講演活動や社外評議員・社外理事との兼職は原則承認することとして兼職・兼業の許可基準を弾力化した。
- ③ 外部有識者の積極的活用と監査機能の充実；理事・監事に外部の有識者（経営協議会では外部委員7名、外部監事2名、役員会では外部理事1名）を登用し、役員会、経営協議会や教育研究評議会ですべての提言を得ている。また、学外監事2名による監査は、平成16年度分の監事監査（平成17年6月実施）を踏まえた業務改善を検討する。

3. 教育研究の高度化と特色化の推進

本学は130年に及ぶ女子高等教育の伝統に基づく知的・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・女性研究者を育成する。そのために、平成16年度に取り組んだ項目は、(1)女性研究者・女性のリーダー育成のための体制づくり、(2)女性のライフコースに対応した教育機能の実現、(3)学習支援制度の設計；特別奨学金制度、女性研究者の職業生活と家庭生活の両立支援制度、(4)研究拠点の構築と個性化、(5)地域再生への貢献・産学官連携の推進、(6)国際化・国際交流・国際協力の推進、(7)生活科学部の学科改組からなる。

(1) 女性研究者・女性のリーダー育成のための体制づくり

- ① 公募制導入により業績等の評価が同等の場合は女性研究者の登用に配慮している。その成果として平成16年度の女性教員は全教員の39.3%に及び所期の目標値（35%）を突破した。また、教員の役職者のうち女性の割合は48%に及んだ。
- ② 学術・情報機構に女性支援室を設置し、女性研究者・女性のリーダー育成を支援する制度を立ち上げた。
- ③ 女性の若手研究者の育成と常勤職へのキャリアパスを促すため、平成19年からの改正学校教育法の施行を視座に据えて、順次「助手」ポストを廃止する人事制度を設計した。平成16年度は年俸制・任期制・学内公募制の「講師」（授業と研究業務を担う）7名、「アソシエイトフェロー」（研究教育を補助できる技能、知識を持つ者を対象とする、任期付き）1名、さらに本学独自のポストとして「リサーチフェロー」（博士号取得者を対象とする、任期付き）4名を採用した。

④ 卓越した女性リーダーを顕彰し、かつ学生・院生に女性モデルを提示するために世界的に著名な業績をあげた女性研究者や女性のリーダーに名誉博士称号を授与した。平成14年度は緒方貞子氏、クリスティーナ・ニュスライン・フォルハルト氏、柳澤桂子氏、平成16年度は、フーリャ・カラビアス氏、ワンガリ・マータイ氏、深井晃子氏に授与した。

(2) 女性のライフコースに対応した教育機能の実現

- ① すべての女性とその年齢・国籍等にかかわらず、自己自身の学びを深化することを支援するという目標を達成するため、入試制度の多様化・弾力化をはかるとともに、社会人枠を有する大学院修士課程の社会臨床論コースの昼夜間開講に着手した。
- ② 学部・大学院を通して少人数指導体制の下で「批判的思考力」、「自己探求力」、「プレゼンテーション能力」の育成に取り組み、学問知と臨床知の統合・創発を可能にする教育システムの設計を行った。
- ③ 総合的・学際的大学院である人間文化研究科と学士課程を有機的に連携させるために、領域横断的なテーマを核とした教養教育「コアクラスター」、理論と実践の融合をはかる「インターンシップ」を実施している。
- ④ 国際協力を担う人材を育成するための教育組織、「グローバル文化学環」を設置して平成18年度から副専攻制を敷く準備を整えた。これによって学部を越えて、どの学部からもアクセスできる副専攻制のもとで国際分野に関心をもつ全ての学生が国際協力、異文化共生の実践的知識を学ぶことができる。
- ⑤ 科学技術振興調整費の獲得による大学院博士前期課程ライフサイエンス専攻「特設遺伝カウンセリングコース」を設置し、医療現場で働くカウンセラーを育成している。(平成18年度には、後期課程人間環境科学専攻にも、「特設遺伝カウンセリング講座」を設置予定。)
- ⑥ 後期中等教育の充実；指導的な女性を開拓的に育てるという観点から附属高校と大学とで「高大連携カリキュラム」を共同開発するため、学年進行での実施を決定した。

(3) 学習支援制度の設計；特別奨学金制度，子育て支援制度

- 学生・院生、女性若手研究者を支援するため生涯学習の視点に立った学習支援制度を設計した。
- ① 授業料値上げによる増収分から1千万円を原資にして入学試験の成績優秀者上位20名に対して特別奨学金を授与する「成績優秀者奨学金」制度を設計した。
 - ② 女性の生涯学習の実現に向けて、院生・職員の子育て支援策として附属学校部に「いずみナーサリー」を附設し、大学が院生の保育料の半額を負担する「育児支援奨学金」制度を設置し、平成17年度より実施することとした。
 - ③ 非常勤講師を子育て支援のため措置可能な制度を設計した。平成17年度に財源捻出の方策とあわせた現実的な支援策に改訂する。

(4) 研究拠点の構築と個性化

- 研究レベルの高度化を果たし、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ことを目指した。とくに、研究面での本学の個性化をはかり、その成果を専門教育の充実に資するよう重点的な資源配分を行った。
- ① ふたつのCOE研究拠点(21世紀COEプログラム「誕生から死までの人間発達科学」拠点と「ジェンダー研究のフロンティア」拠点)に対して、講師ポスト2、研究スペース「COEラボラトリー」を配分する等、重点的に支援した。
 - ② 研究を通じた社会貢献機能を向上させるために「子ども発達教育研究センター」の事業への研究費の重点配分を行った。
 - ③ 理科離れをくい止めるための先端科学の知見を教育現場に応用するための研究センターとして「サイエンスエデュケーションセンター」を設置した。

- ④ 本学の知的財産の集約と社会への還元を統括する組織として知財本部を設置した。
- ⑤ ふたつの21世紀COEプログラムにおいて、若手研究者(ポスドク、博士後期課程学生等)を対象とした公募研究制度を設け、26名分(9,980千円)を採択し、研究の活性化を図った。

(5) 地域再生への貢献・産学官連携の推進

- 本学の知財を地域再生に活用し、産学官連携を推進する目標のために以下の事業を実施している。
- ① 130年の伝統に培われた幼児教育についての学芸知・臨床知の蓄積を社会還元を活用するため、子ども発達教育研究センターに寄附講座「チャイルドケアアンドエデュケーション」を附置し、平成17年度から保育者の再教育のための「子ども幸せ学講座」を開設する。
 - ② 子ども発達教育研究センターを中心にして、東京都、北区、文京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教育支援事業を推進している。
 - ③ 科学技術振興調整費の獲得により「ライフワールド・ウオッチセンター」を設置し、産学官連携の社会人再教育講座を開設している。
 - ④ 本学の理系・実験系を中心に最先端科学の成果を活用して昨今の「理科離れ」を抑制するための教員の再教育を行う「サイエンス&エデュケーションセンター」の設置を準備した。

(6) 国際化・国際交流・国際協力の推進

- 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。かかる目標達成のために以下の事業に取り組んだ。
- ① 国際的視野に立つ人材養成のために世界各地の大学と連携・交流するための国際交流本部を立ち上げた。
 - ② 欧米や東アジア諸国の大学との大学間協定を締結し、教育研究の国際化を推進している。
 - ③ 学生の海外語学研修プログラム、留学生のための実践的日本語教育プログラムを整備した。
 - ④ アジアその他の途上国女子教育の充実強化のため女子教育協力研究実践開発部門と乳幼児保育協力研究実践開発部門からなる開発途上国女子教育協力センターを設置し、客員教授1名、講師1名を配置した。
 - ⑤ 5女子大学コンソーシアムの座長として附属校園との緊密な連携協力の下にアフガニスタンからの女性教員の研修事業を実施した。また、アフガニスタンからの研究者を大学院に受け入れるための特別選抜を実施した。
 - ⑥ 我が国の取り組みの遅れた分野である「幼児教育途上国支援」拠点を構築して、我が国の幼児教育の実態を整理したハンドブックの作成と、附属校園やJICAと連携してネパールの幼児教育担当行政官や保育者の研修事業を実施した。

(7) 生活科学部の学科改組

- 平成16年度4月から生活科学部生活環境学科を改組し、3学科3講座(食物栄養学科、人間・環境科学科と人間生活学科の中に発達臨床心理学講座、生活社会科学講座、生活文化学講座)の新体制とした。

項目別の状況

I 大学の教育研究等の質の向上
1 教育に関する目標
(1) 教育の成果に関する目標

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"> 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。 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。 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。 4. 社会人のキャリア・アップを支援する。 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。
------------------	---

中期計画	年度計画	計画の進行状況
<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"> 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。 	<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"> 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。 1) 少人数ゼミを30以上開講する。 	<p>新入生を対象にした少人数ゼミ（各クラス20名以下）である基礎ゼミⅠ、Ⅱを開講した。基礎ゼミⅠは26クラス開講し、新入生510名中408名受講した。基礎ゼミⅡは、5クラス開講し、26名受講した。</p>
<ol style="list-style-type: none"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 1) コアクラスターを5コース以上開設する。 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 領域横断型の教養教育コアクラスターを5コース開設した。コミュニティ・ボランティアコース、ジェンダーコース、総合環境学コース、サイエンティフィック・リテラシーコース、グローバル文化学コースの5コースを開設した。さらに、グローバル文化学コースを発展させたグローバル文化学環を平成17年4月に開講し、副専攻制度を導入する。
<ol style="list-style-type: none"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 1) 新入生全員にTOEICを受験させる。 2) 40名以上の海外語学研修参加者を目指す。 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 平成16年4月10日に今年度第1回TOEIC IPテストを学内で実施し、新入生510名中、508名が受験した。第2回テストは、平成17年2月16日に学内で実施し、1年生438名、2年生以上46名が受験した。1年生全体の平均スコアは、第1回目に比べ35.4点アップした。 2) 平成16年7月末から9月初めにかけて、5～6週間にわたり、本学が提携した海外の大学3校（カリフォルニア大学サンディエゴ校（アメリカ）、クイーンズランド大学（オーストラリア）、オタゴ大学（ニュージーランド））での語学研修を実施し、学部生43名と大学院生1名（サンディエゴ校15名、クイーンズランド大学13名、オタゴ大学16名）が参加した。 <p>平成17年3月に、英語の授業を補完する自主参加の試みとして、国内で英語のネイティブスピーカーと数日間生活をともにし、ディスカッションやスキットなどのグループ活動を行う語学キャンプを実施した（参加者13名）</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。	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。	国際協力学、国際協力方法論、異文化交流実習Ⅱを開講した。(各授業の受講者数は、国際協力学84名、国際協力方法論17名、異文化交流実習Ⅱ4名)その中で、国際協力の道に進むことを目指し、専門の大学院(米国)に進学を希望する学生(1名)も出てきている。また、平成17年度から、文教育学部に途上国支援・理解を重視した「グローバル文化学環」の設置を決定した。	
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。	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。	連携プログラム検討のための会議を立ち上げた。	
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。	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。	教育推進室を平成16年4月に設置し、教育課程の編成、成績評価基準、シラバスの内容の充実、学生の授業評価アンケート、学習支援T.A.の活用など教育改善に関わる課題について検討を進め、実施した。	
◇大学院教育の目標達成のための具体的措置 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。	◇大学院教育の目標達成のための具体的措置 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。	大学院人間文化研究科では、深い専門性と同時に広い視野に立つ研究者を育成するため、隣接する領域の研究者を副指導教員とする複数教員による指導体制をとっている。ライフサイエンス専攻の生命科学系のなかに「遺伝カウンセリングコース」を設置し、東京女子医大との連携のもと、本学の文系、理系領域を横断した指導教員による指導体制を確立した。	
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。	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。	人間文化研究科博士前期課程 発達社会科学専攻 生活・開発科学系 開発・ジェンダー論コースは、ジェンダー社会科学専攻への発展という構想をもっているが、その構想の一環として、副専攻制度及びダブルディグリー制度導入も視野にいれ、ジェンダー論研究と個別社会科学、人文科学の両面の研究能力を養成することが可能なカリキュラム作成の検討に着手した。	
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。	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。	①平成14年10月に開設した保育所(名称:いずみ保育所、54㎡)を整備・発展させ、平成17年4月より「いずみナーサリー」(176㎡)として移転・開設する。 ②自由に利用可能な授乳室を運営している。 ③大学院博士前期課程入学者に対して、長期履修学生制度を平成16年4月より適用した。(16名の学生が利用)	
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。	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。	発達社会科学専攻社会臨床論コースにおいて、社会人学生を主たる対象とした昼夜開講制を本格実施した。水曜日を除く平日の18時20分から21時30分にかけて合計で12科目開講した。	
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。	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。	大学院博士前期課程204名、博士後期課程94名の院生がT.A.の業務に携わった。	
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。	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。	平成16年4月に「遺伝カウンセリングコース」を設置し、5名が同コースに入学した。また、同年10月に文部科学省科学振興調整費による「特設遺伝カウンセリングコース」も発足した。(東京女子医大と連携)	
7. 大学院の組織の改革を検討する。	7. 博士後期課程の人間発達科学専攻ジェンダー論講座をジェンダー学際研究専攻とすること等大学院の組織の改革を検討する。	博士後期課程の人間発達科学専攻ジェンダー論講座をジェンダー学際研究専攻に改組・独立させた。この他、大学院の組織の改革を検討した。	
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。	専門職大学院開設を視野に入れた活動として、東京都教育委員会との連携による現職の中学校、高等学校の教員を対象にした授業を開講した(開催延べ日数:12日間、受講者数:55名)。また、現職教員の再教育を実施するためのサイエンス&エデュケーションセンターの設置を準備した。(平成17年4月設置)	

I 大学の教育研究等の質の向上
1 教育に関する目標
(2) 教育の内容等に関する目標

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	計画の進行状況	
<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。 ◇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、入試推進室で新たな入学試験の方法について検討する。 ◇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>平成16年度入試データ、志願者、入学者の動向調査結果や、本学におけるカリキュラム改革の方向を勘案しながら、新たな入試方法開拓や現行の各選抜方法およびそれらの募集定員等について検討を行った。</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>平成20年度入試から、附属高等学校生徒に対し、特別推薦枠をもうけ、「高大連携特別教育プログラムに基づく特別選抜（指定校推薦）」を実施する。募集人員は、全学で若干名である（10名程度、平成17年度附属高等学校入学者から対象）。本選抜においては、口述試験などの結果の他、附属高校との特別教育プログラム履修における評価などによる多面的な評価をもとに選抜を行い、本学のアドミッションポリシーに則した学生の確保をめざす。</p>	
<p>◇大学院課程 1. 10月入学を実施する。</p>	<p>◇大学院課程 1. 10月入学を実施する。 1) 博士前期課程ライフサイエンス専攻及び物質科学専攻に入学させる。</p>	<p>1) 平成16年度（平成17年度入試）より2専攻で実施した。ライフサイエンス専攻は、平成16年10月入学志願者が5名で、合格者2名、物質科学専攻は、志願者が8名で、合格者5名であった。</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>1) 4年間を通じた体系的なカリキュラム編成のあり方について、各部局において、また全学的な課題については、教育推進室において検討を行った。</p>	

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。	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。	2) 博士前期課程10月入学の実施に対応して、とび入学制度等を活用し、理学部化学科3年次の飛び級学生3名が博士前期課程物質科学専攻に進学した。
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、ととも、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。	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、ととも、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。	3) コアクラスターのコース拡充、クリエイティブ・ライティングの全学共通科目化、理学部共通科目の全学共通科目化により、学部をこえて受講しやすい環境を整えた。また、文教育学部・社会学コースと生活科学部・生活社会科学講座、文教育学部・心理学コースと生活科学部・発達臨床心理学講座の間で、専門教育科目の連携開講を実施した。
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。	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。	4) 高校で物理学、生物学を未履修の学生に対して、1年次前期に「サプリメント」という名称の補習授業を行った(卒業単位には含めない)。今年度、理学部、生活科学部を中心に26名(物理学)、20名(生物学)の受講があった。
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。	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。	5) 各部局において検討を加えて、特に当該専門分野にかかる文献を読む基礎学力を培うため、理学部では、英文講読ゼミを全学科に設けた。
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。	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。	6) 教養教育では、基礎ゼミ、情報処理演習、外国語科目及びスポーツ健康を1年次もしくは1、2年次に担当し、基礎講義や、コア・クラスターの授業科目については学生の関心興味に応じて学べるよう履修学年の制限を設けていない。専門教育では、基礎からより高度な内容あるいはより専門的な内容に進めるよう科目配当、年次配当を行っている。
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。	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。	7) 教養教育では、情報処理演習、外国語科目及びスポーツ健康を必修、基礎ゼミを必修に準じて位置づけるほかは、全学共通の必修科目は設けず、学生の科目履修の自由度を大きくした。専門教育では、選択科目のバランスのあり方を検討した。
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。	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。	8) 領域横断型の教養教育コアクラスターを5コース開設した(コミュニティ・ボランティアコース、ジェンダーコース、総合環境学コース、サイエンティフィック・リテラシーコース、グローバル文化学コース)。さらに、グローバル文化学コースを発展させたグローバル文化学環を平成17年4月に開講し、副専攻制度を導入する。
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、ボランティア等の内容を含む教育の充実を図る。	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、ボランティア等の内容を含む教育の充実を図る。	9) 国際性、途上国支援、ジェンダー、安全、環境、ボランティア等の社会的関心が高く現代世界を理解する上で重要と思われる問題領域をテーマにコア・クラスターのコースとして、「グローバル文化学」(開設講座数13、延べ履修者数861名、以下同様)、「ジェンダー」(5講座、192名)、「総合環境学」(5講座、316名)、「コミュニティ・ボランティア」(10講座、227名)を開講した。
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。	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。	10) 平成16年度教育職員免許状取得者は計195名、教員就職者は、28名であった(学部及び大学院)。生活科学部食物栄養学科は、栄養教諭免許状の課程認定を受けた。介護等体験では、17年度介護等体験希望者を対象に2日間にわたって(2月16日、17日)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はかった。教育実習の実施にあたっては、附属学校園と連携を行った。
11) 転学部、転学科を容易にする制度を設ける。	11) 転学部、転学科を容易にする制度を設ける。	11) 平成16年度に、転学部・転学科を希望して受け入れられた学生は、転学科7名。転学部、転学科を容易にするために相談窓口を拡げ、各学科で転学部、転学科希望の相談に応じるほか、教育推進室として、教育機構長、教育推進室長があたる体制をとることとした。
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。	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。	1) 平成16年度より海外の大学3校(カリフォルニア大学サンディエゴ校(アメリカ)、クイーンズランド大学(オーストラリア)、オタゴ大学(ニュージーランド))において海外語学研修を開始し、単位認定制度を発足させた。研修を修了し単位認定を申請した41名の学部生に単位認定を行った。
2) 英語教育において、習熟度別クラス編成をし、効果を上げるようにクラスサイズの少人数化を図る。	2) 英語教育において、習熟度別クラス編成をし、効果を上げるようにクラスサイズの少人数化を図る。	2) 1年生の必修科目「基礎英語Ⅰ・Ⅱ」において、4月に実施されたTOEIC IPテストのスコアに基づき、2段階の習熟度別クラス編成を行った。また、1年生を対象とする英語の科目すべて(「基礎英語Ⅰ・Ⅱ」、「総合英語Ⅰ・Ⅱ」、「英会話Ⅰ・Ⅱ」)のクラス定員の上限を、これまでの50ないし40名から、30名とした。

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。	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。	3) 従来の基礎ゼミⅠに加え、人文科学、社会科学、自然科学の分野で名著・古典といえるものを読む基礎ゼミⅡを今年度から開始した。履修者は、各408名、26名。	
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。 ①単位互換大学を1大学増やす。	4) 東京外国語大学との学部学生の単位互換に関する協定が結ばれ、平成17年度から実施される。今年度学部学生に関する単位互換は、東京工業大学、東京芸術大学、共立女子大学との間で実施され、派遣24名、受け入れ18名であり、大学院では日本女子大学、東京大学、東京工業大学、中央大学との間で実施され、派遣79名、受け入れ48名であった（人数はいずれも延べ数）。	
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) ホームページ上に掲げられたシラバスについては、成績評価基準、成績評価方法の詳細な記述、学生の自主的学習を促す指導、オフィスアワーの明示など内容の充実を図るため、教育推進室でシラバスの手引きを作成し、全授業担当者に配布した。文教育学部は全教員が週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。	
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) 各教員がそれぞれの授業の目標に応じて、各学生に課す課題を工夫している。また、シラバスにも予習・復習に関する指示・アドバイスを記載し、学生の自主的学習を促すような指導に努めた。各学科では、学生が自主的学習に利用できるパソコンを設置している。16年度、新規に約80台を追加した。	
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段階での成績評価の基準について検討を行い、その結果を学内に周知させる。	1) 成績評価基準について検討を行い、従来の点数に応じた4段階から達成度による5段階に切り換えることにし、3学部の履修規程の改定を行った。	
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。	2) 1年間に履修登録できる授業科目の単位数の上限を設定することについて教育推進室より、問題提起を行い、各学部で検討を開始した。	

I 大学の教育研究等の質の向上
1 教育に関する目標
(3) 教育の実施体制等に関する目標

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	計画の進行状況	
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るとともに、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るとともに、教養教育の円滑な運営と改善を企画実施する。	各学部から提案されたカリキュラム改正案について、教育推進室で全学的な観点から検討を加え、コア科目教職科目などの授業時間割の調整を行うなど教育の円滑な運営と改善の業務を行った。	
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。	教育推進室では、教育改善のため教養教育に関する卒業時アンケート、各授業科目毎の学生による授業評価アンケート（全授業）を実施した。平成15年度分の学生による授業評価アンケート調査結果報告書を作成し、各教員等に配布するほか附属図書館に置き、学生の閲覧に供した。	
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. 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。	①教育職員配置改善のシステム構築のための第1段階として、停年退職、中途退職の全教員のポストは原則として学長手持ちとし、全学的な教育研究計画、戦略に立脚した再配分を行うこととした。 ②そのために必要な教員活動状況データベースの構築等をすすめ、教職員配置のあり方を検討する調査活動に着手した。	
4. 語学センターを設置し、語学教育の充実を図る。	4. 語学センターを設置し、語学教育の充実を図る。 1) 教員1名の増員を図る。	1) 平成16年4月に、語学センターを設置し、新たに語学センター所属の授業担当講師1名を採用した。	
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。	図書館の情報化に関しては、自動貸出返却装置を2台導入し、雑誌・論文・新聞・官報等の電子情報化および業務のWeb化を図った。総合情報処理センターによる学内情報化に関しては、学籍関係情報をデータベース化し、セキュリティを強化した。情報処理教室の開放に関しては、図書館への20台を含む80台の端末を解放し、授業時間外のオープンアワー（朝8時半から夕方5時）を実施した。	
6. 補助を必要とする教養教育の科目にT.A.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. 補助を必要とする教養教育の科目にT.A.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。	コア科目のうち語学関係（中国語初級、フランス語初級、CALL 教室利用授業等）、実験（一般生物学・臨海実験、一般物理学実験、一般化学実験）、情報（情報処理演習、プログラミング実習、プログラミング演習A）に延べ33名のT.A.を配置し、学生の個別支援の充実をはかった。	
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. 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。	韓国・同徳女子大学校外国語学部との共催で第1回日韓大学生国際交流セミナーを開催し、本学学生が訪韓し、韓国の学生との交流学习を行った。今後この企画をグローバル文化学環の海外実習企画として単位化することも検討している。	
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。	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っている。	

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。	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。	平成16年度4月から生活科学部生活環境学科を改組し、3学科3講座（食物栄養学科、人間・環境科学科と人間生活学科の中に発達臨床心理学講座、生活社会科学講座、生活文化学講座）の新体制とした。	
--	--	---	--

I 大学の教育研究等の質の向上
1 教育に関する目標
(4) 学生への支援に関する目標

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	計画の進行状況	
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。	平成16年4月に学生センター入口に意見箱を設置した。(投書数：19件) 学生代表者と学長、理事等との懇談会を実施した。(平成16年12月15日実施)	
◇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。	入学式直後のオリエンテーションで、コア科目、教職関係の授業科目、履修方法の説明を行った。理学部、生活科学部では、入学式直後に新入生向け合宿研修を行い、各学科カリキュラムや4年間の学習計画の説明をした。生活科学部は、新入生に対し、生活科学部版「履修の手引き」を作成した。	
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。	学生の学習支援のためオフィスアワーを設け、学生の質問や学習相談に応じた。各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記載し、学生に知らせた。文教育学部は全教員が週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。オフィスアワーの設定率は85.4%。	
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。	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。 1) ピアサポートに活動拠点を提供し、体制の充実を図る。	1) 学習支援T.A. 23名を配置した。 文教育学部で、3、4年生・院生30名余がそれぞれ数名の新入生を担当し入学後の学生生活を様々に援助する活動(「ピア・サポートプログラム」)を開始した。生活科学部、理学部でもピアサポートの計画を策定し、平成17年度より全学で在学生による新入生援助のための体制が整った。なお、新入生とそのサポーターが懇談したり、サポーターの連絡場所となる部屋を確保した。また、平成17年度よりピアサポートアドバイザー9名を配置することとした。	
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。	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。	IT機器・教室については、理学部3号館6階大実習室(月曜日から金曜日 8:30~17:00 授業で使われていない時間帯)、附属図書館ロビー(月曜日から金曜日 図書館が開いている時間)、共通講義棟1号館1階情報処理室をパソコン利用の自習室として開放し、学生の自習を支援した。また語学学習教室の開放を進め、本年度よりコンピュータを利用した語学学習教室(CALL教室)に学生用パソコン36台と教師用パソコン1台を設置し、マルチメディア教材(音声、ビデオ教材)やCALL教材を活用しての授業および自習ができるようにした。さらに別室に自習専用のノートパソコン15台を設置し、語学の自習を終日可能にした。	
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。	5. 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、貸出できる体制の整備を図る。	各部局所蔵の図書を全学学生がより利用しやすくするため、目録データベースの整備を実施した。未登録図書約37万冊のうち参考図書及びジェンダー研究センター図書を併せて約9千冊を遡及登録するとともに、平成17年度遡及登録対象図書の選定を行った。	

6. 海外留学に関する相談体制を整備する。	6. 海外留学に関する相談体制を整備する。	海外の交流協定校に関する情報を事務室で恒常的に提供したほか、学外から講師を招いて、学生(学部生・大学院生)に対する海外留学説明会を11月10日に関き、約100名が参加した。	
◇生活相談・就職支援等に関する具体的方策 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。	◇生活相談・就職支援等に関する具体的方策 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。	学生相談室を設置し、3名のカウンセラーにより、学生生活全般に関して相談業務を行った。学生相談件数は、計510件。 また、学生相談の現状と学内相談機関(セクシュアル・ハラスメント等人権侵害相談室、保健管理センター、留学生センター、大学院附属心理臨床相談センター等)との連携のあり方を協議するために、「学生支援センターと相談室との連絡会」を開催(1回)した。	
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。	①健康診断の事後措置(健康に関する指導を要する学生、医療機関へのアプローチ等)を行った。(平成16年度148名、前年度比79名増加。) ②健康診断結果に基づき、健常学生に対しても、個々の健康意識の向上に寄与するための保健指導を行った。 ③保健管理センターのWebの充実を進めた。(ホームページ上に病院案内を作成し、近隣病院の検索を可能にした。) ④健康診断に血液検査を追加し、診断内容を充実した。 ⑤現在、健康診断受信率の向上策を検討している。	
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。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。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。	①就職ガイダンスの実施回数を年間8回から10回に増やした。学生参加人数は、計1,410名。 ②キャリアアドバイザーを招聘し、進路指導・キャリアガイダンスを新たに実施した。(実施回数:23回) ③「就職活動ハンドブック」を新たに800部作成し、学部3、4年生、大学院1、2年生に、配付した。(計746部) ④学園祭時に「21世紀を拓くOchanomists-恋愛・キャリア国際貢献」を開催した(150名が参加)。	
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。	全学共通科目(NP0インターンシップ、2単位、18名参加)を開講するとともに、単位認定をしているインターンシップの充実を図り、平成16年度(28社、60名参加)は前年度(15社、24名参加)に比較し大幅に増加した。 また、単位を認定していないインターンシップについても、前年度(2社、2名)から今年度(6社、15名)と大幅な増加となった。	
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。	留学生相談室に20名の院生チューターを配置した。チューターの教員のメーリングリストの立ち上げ、相談室総会の実施、相談室便りの発行などを行った。相談件数は、パソコン利用者数2,643件、チューター室相談(レポートや論文添削など)454名、控室利用606名、合計3,585名だった。	
◇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) 本学独自の奨学金制度を一種類スタートさせる。	1) 授業料値上げに伴う学生支援策として、学部学生対象に「入学時成績優秀者奨学金」を、大学院生対象に「育児支援奨学金」の制度化を検討し、平成17年度より実施することとした。	
2. アルバイト情報の提供と斡旋を充実させる。	2. アルバイト情報の提供と斡旋を充実させる。	学生に対しての良質なアルバイト情報を提供するため、Web上からアルバイト募集業務の閲覧ができる「アルバイト求人情報配信ネットワーク」サービスに加入した。(本学学生登録者数:1,348名)	
3. 学生後援会組織を検討し、充実を図る。	3. 学生後援会組織を検討し、充実を図る。	昭和31年に設置された「厚生協力会」の事業を引継ぎ、任意団体としての「お茶の水女子大学後援会」を今年度12月に設立した。	
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。	学資貸付制度(従来から行っている一般貸付[7万円以下]および特別貸付[半期分授業料以下])により、融資を行い、救済を行っている。(申請件数:4件)	
◇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。	社会人を含む編入生に対し、入学式直後のオリエンテーションで各学科のカリキュラムや履修方法の説明を行った。留学生に対しては大学院生のチューターを配置し、本学の留学生総数は、学部生、大学院生、研究生を含め256名(平成16年11月現在)であるのに対して、今年度配置されたチューター数は、相談室チューター29名、留学生個人を対象としたチューター82名であった。	
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。	学生支援室において、奨励金の金額、貸与条件、財源等について検討を行った。	

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。	本年度は設置に至らなかったが、来年度に向けて検討を開始した。	
---	--	--------------------------------	--

I 大学の教育研究等の質の向上
2 研究に関する目標
(1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標

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	計画の進行状況	
◇目指すべき研究の方向性 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。	◇目指すべき研究の方向性 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。	21世紀COEプログラム、各センター、各部局による開催を含め、18件の国際シンポジウムを開催した。また海外学会参加件数は、平成16年度計91件である。	
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。	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。	女性支援室において、女性の資質能力発揮に関する研究会を開始した。また、女性若手研究者の育成を目指した積極的な取り組みが、COEプログラム、舞踊研究、理論物理学研究等においてみられた。	
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集約して、学際的・融合的研究を促進する。	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集約して、学際的・融合的研究を促進する。	COEプロジェクトの推進に加え、ジェンダー研究センター、子ども発達教育研究センター、生活環境研究センターにおいて、生活者の視点を生かし、人と地球の存続という目的の下にプロジェクトを実施した。また、「環境と科学のフィロソフィー」など、全学規模での学際的プロジェクトも実行した。	
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。	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。	学際的総合的研究である2つの21世紀COEプログラム、ジェンダー研究センターの研究推進と並行し、学長裁量経費による個別的基盤研究の充実によって両者のバランスをはかった。	
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。	本学が専門領域毎に制定していた倫理規定を全学的に位置づけ、研究の倫理についての理念を明らかにするために「お茶の水女子大学研究倫理指針」を策定した。	
◇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。	日本初のジェンダー研究を専攻名に掲げた「ジェンダー学際研究専攻」を大学院に創設するなど、ジェンダー研究を重点化した。また、遺伝カウンセリングコース（大学院博士前期後期一貫教育）を設置した。さらに、アフガニスタン女子教育支援プログラムを実施するなど、国際的女性教育者養成活動を行った。	
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) ジェンダーCOEでは2年次の計画、人間発達COEでは3年次の計画を遂行した。また、科学技術振興調整費に基づき、特設遺伝カウンセリングコースを大学院に設置した。さらに、同調整費によってライフワールド・ウォッチセンターを開設した。	

<p>3. 本学で特色となりうる分野を新たな重点領域として検討する。</p>	<p>3. 本学で特色となりうる分野を新たな重点領域として検討する。</p>	<p>21世紀COEプログラムの他に、理科教育を重点化して推進し、サイエンス&エデュケーションセンターの設置準備をした。(平成17年4月設置)また、幼児教育、児童学領域において、文部科学省拠点システム構築事業「幼児教育に関する情報収集と幼児教育モデルの提案」を推進した。</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。</p>	<p>ジェンダー研究および人間発達科学について、学内外の人文・社会科学諸分野の研究者の参加の下で、ジェンダー研究センターの研究事業および21世紀COEプログラムの研究事業活動を実施した。また、日本学研究の国際的な交流とネットワークの形成と研究成果の発信をはかるために、比較日本学研究センターを発足させ、研究活動を開始した。</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. 社会連携・広報推進室は、教員個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>①産学官の連携による共同研究を推進するため、イノベーション・ジャパン(9月28日～30日)、産学公・東京技術交流会(12月3日)、産学連携サミット等への参加、及び教員の研究テーマを紹介する『研究要覧』の発行によって、研究内容を広く社会へ公開した。教員の研究成果を把握するために、教員活動状況データベースを作成した。またそれをホームページで公開し、相互に検索できるようにすることも検討中である。 ②2つの21世紀COEプログラム研究は本学の40名の教員を中心に総勢80名の研究集団を形成し活発に研究を行い、国際シンポジウム、学内シンポジウムで研究成果の発表をした。</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。</p>	<p>研究成果の社会的還元を図るため、その一部は、新聞・雑誌・著作等のメディアを通して広く社会に公表し、啓蒙活動を行った。各部局、センター、COE拠点からの学術雑誌、研究報告書、専門的知識の一般向け解説書(『お茶の水ブックレット』)、啓蒙書の発行、新聞記事掲載を行った。</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>ジェンダーCOEでは、学外及び社会に対して、他大学・研究機関(独立法人女性教育会館等)・行政・NGO/NPOとの活動協力を行った。 また、ジェンダー研究センターでは、「女性のメンタルヘルス研究」を実施し、男女共同参画センターに発信(日本女性学習財団館長、横浜女性フォーラム館長、大阪府立女性センター相談員等と共同研究)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>研究成果の直接的な社会的還元を図るため、公開講座の実施と講演会やシンポジウムの公開のほか、再教育講座として化学・生物総合管理の再教育講座(15講座)、都教職員研修センターとの共催(5件)など中等教育職員の研修講座を実施した。</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. 総合評価室の中に、研究の水準・成果を検証する部門を設置する。</p>	<p>新設された総合評価室において、教員活動状況データベースを構築し、研究水準と成果を検証するためのデータ収集を開始した。</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>①教員活動状況データベースを用い、分野別の特殊性に配慮し、かつ単に論文数だけでなく質的評価を加えた研究評価システムの開発に着手した。 ②大学院博士後期課程、比較社会文化学専攻・国際日本学専攻で多元的な評価軸に基づく教育研究評価を実施した。</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>単年度ごとの活動報告を集約するために、教員活動状況データベースを設計・構築し、全教員に対してWeb入力を義務づけた。(実際の入力は平成17年度より開始)</p>	

1 大学の教育研究等の質の向上
2 研究に関する目標
(2) 研究実施体制等の整備に関する目標

中 期 目 標	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4. 重点領域の研究推進のため、設備使用の便宜を図る。</p> <p>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。</p>
----------------------------	---

中期計画	年度計画	計画の進行状況	
<p>◇女性研究者の研究支援に対する具体的方策</p> <p>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。</p>	<p>◇女性研究者の研究支援に対する具体的方策</p> <p>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。</p> <p>1) 6名の特別研究員の採用を目指す。</p>	特別研究員（リサーチフェローを含む）の制度を発足させ、4名を採用した。	
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>①人間文化研究科棟1階にベビールームを設置、また、いずみ保育所を附属幼稚園内に設置していたが、それを充実するために、平成17年度から附属学校部に位置付けることとした。</p> <p>②また、女性のライフコースに柔軟に対応するために、「在宅研究方法」について検討を開始した。</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>	非常勤講師を子育て支援のため配置可能な制度を設計した。平成17年度に財源捻出の方策とあわせた現実的な支援策に改訂する。	
<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ジェンダー研究の重要性と本学の戦略的見地から、ジェンダー学際研究専攻を大学院に新たに設けて後期課程6専攻とした。(平成17年4月)</p> <p>②従来の教授、助教授、講師、助手のほかに、授業のみを担当するなど特定の業務を担う講師（任期付き）、研究専念義務のみを負うリサーチフェロー（博士号取得者を対象とする、任期付き）、研究教育を補助するアソシエイトフェロー（研究教育を補助できる技能、知識を持つ者を対象とする、任期付き）の職種を新たに設けた。平成16年度採用人数は以下のとおり。特定業務を担当する講師 7、リサーチフェロー 4、アソシエイトフェロー 1。</p> <p>③理学部改組により、湾岸生物教育研究センターを設置した。</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) 寄附金等の外部資金による研究者を10名程度採用する。</p>	1) 外部資金の導入による研究者採用は講師の職種以上でも11名、その他リサーチフェローなどを含めると総計13名に達し、年度当初の目標を達成した。	

<p>3. 新領域研究部門の設置、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>3. 新領域研究部門の設置、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>新領域研究部門、特定領域の重点化のためにリカレント教育、臨床心理士養成を意図した新たな専門職大学院の設置（「インターヒューマン高度専門職大学院」構想）を検討した。</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、学長裁量経費によって特別配分を実施する。</p>	<p>①重点領域への配分を行うため、学長裁量経費（96,600千円／6,647,895千円、対予算比率1.45%）を設定し、生活科学部調理実習室整備などを措置し実施した。 ②外部の競争的資金の獲得実績等を各教員の研究費配分に反映させ、研究へのインセンティブを高める方式を設計した（平成17年度配分から実施）。</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。 1) COEや学長裁量経費等による学内科研の配分を30名とすることを旨とする。</p>	<p>1) 2つの21世紀COEプログラムにおいて、若手研究者（ポスドク、博士後期課程学生等）を対象とした公募研究を設け、26名分（9,980千円）を採択した。</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>アジア女性研究者支援事業として、2名の研究者（両名とも大韓民国）を招へいし、留学奨学金を授与した。基金は寄付金を充てた。</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、時間付きで共同空間内にその研究に必要とされる施設・設備を整備する。</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、時間付きで共同空間内にその研究に必要とされる施設・設備を整備する。</p>	<p>2つのCOE及び科学技術振興調整費プロジェクトに事務局又は研究室及びラボラトリー室等を整備し、体制を整えた。また、遺伝子解析新鋭機器を導入・集積し、効率的な全学共同利用体制を整えた。</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>共通機器センターにより、共通利用機器の全学的共同利用と効率的稼働・管理を行なった。学内共同利用大型機器の保守・点検費用の総合管理も開始した。新規大型機器の導入計画も、本センターが取りまとめることとした。</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. 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>職務発明規程を制定し、特許等の知的財産を管理活用する制度を整備しつつある。なお、平成17年4月から知的財産本部を設置することとした。</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. 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>本学が専門領域毎に制定していた倫理規定を全学的に位置づけ、研究の倫理についての理念を明らかにするために「お茶の水女子大学研究倫理指針」を策定した。</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>学内の共同研究センター間の情報交換と連携をはかるためにセンター部教授会を発足させた。</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>センター部において各センターの活動を支援した。</p>	

<p>3. 本学に拠点を置き、産官学の研究者が蛸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。</p>	<p>3. 本学に拠点を置き、産官学の研究者が蛸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。</p>	<p>ライフワールド・ウオッチセンターを設置、科学技術振興調整費での産官からの研究者を2名、受託研究員として4名採用し、人材育成講座を開講している。</p>	
<p>◇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・ウオッチセンター、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。</p>	<p>◇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・ウオッチセンター、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。</p>	<p>平成16年4月からセンター部を設け、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・ウオッチセンター、ソフトマター研究センター、比較日本学研究センター、湾岸生物教育研究センターを統括し、センター部教授会を月に1度行なっている。</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>語学センターについては教育推進室で、共通機器センター、ラジオアイソトープ実験センターについては研究推進室で、留学生センター、開発途上国女子教育協力センターについては国際交流室で、総合情報処理センターについては情報推進室で担当するなど、教育サービスセンターはそれぞれ相応した各室で統括した。</p>	
<p>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>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>これまで附属幼稚園内に設置されていたいずみ保育所を発展的に改組し、いずみナーサリーを開設する（平成17年4月）。同施設を、附属学校部の所管とし、本学正規施設とした。場所も大塚宿舎管理人棟であった所へ移設した。 人間文化研究科附設心理臨床相談室を改組し、人間文化研究科附属心理臨床相談センターとした。外部研究員も加わるなど研究機能が充実し、外部研究員が所属する施設との連携を強め、院生に対する実習機能が強化された。また、スクールカウンセラーの人員を新しく置き、附属学校児童生徒の相談に応じられるようにした。</p>	

I 大学の教育研究等の質の向上
3 その他の目標
(1) 社会との連携、国際交流等に関する目標

中 期 目 標	<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。</p> <p>2. 地域社会との相互交流を密にする。</p> <p>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性化 する。</p> <p>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	計画の進行状況	
◇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。	◇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。	社会臨床論コース担当教員が平成15年度3名から今年度5名に増員され、同コースの教育体制が強化された。今年度より昼夜開講制が本格実施されたことにより、小学校・高校・専門学校の現職教員のほか、助産婦、リハビリセンター職員、社員研修アドバイザー、法学研究者、心理療法士、会社員、民間非営利団体職員など多種多様な社会人が同コースに入学した。16年度入学者16名中、現職教員は、小学校・高校・専門学校各1名計3名であった。	
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。	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。 1) 東京都、北区等との連携を図る。	1) 現職教員対象の研修会を、附属学校部主催子ども発達教育研究センター共催で8月に実施した。社会連携事業として、北区（理科離れ対策事業、10件17講座）、文京区（3件5講座）、足立区（3件5講座）、その他教養講座等で、計19件34講座を開講し、さらに公開講座（3件10講座）、学内研究センター実施の夜間セミナー（3件25講座）、学内の21世紀COEプログラムによるシンポジウムや講演会（34件）を加えると、計59件67講座となった。 理科離れ対策として、本学には教員対象の特別授業と実験指導及びSPPの講師派遣要請があることから、サイエンス&エデュケーションセンターを設置し、理学部教員を専任とする制度設計を行った。	
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。	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。	社会連携・広報推進室（事務担当の企画広報課を窓口）は、公開講座の講師派遣依頼や、連携講座の開催等を受け付けると共に、本学の公開講座やシンポジウムの開催を大学HPにも掲載して、地域社会へ情報を発信した。 また、高校生や中学生の大学訪問を受け付け（平成16年度757名）、案内を行った。	
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. 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。 1) 年間50件以上の地域貢献を果たすため、特に北区との教育サービスを推進するとともに、文京区との提携も模索する。	北区教育委員会と連携し、理科離れ対策として、理学部教員が区内の理科教員に対して、特別授業や実験指導を行い、児童にも実験指導を行った。また、子ども発達教育研究センター教員が「登校拒否」について、講演会と小学校から中学校への進学に伴う学校不適応発生のパネル調査を行った他、生活科学部食物栄養学科教員が「食物の栄養」について講演会を行った。文京区とは平成16年11月に基本協定を結び、タイアップして公開講座を開催した他、文京区立第7中学校、窪町小学校他へ、学習支援ボランティアを派遣した。その他、東京都教育委員会と足立区とも同様に公開講座を開催した。講座数の合計は67であった。	
◇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。	平成16年度では、産学官民共同研究5件10,250千円、受託研究費23件57,380千円を受け入れた。また、外部資金により、教授4名、助教授2名、講師5名、リサーチアシスタント1名、アソシエイトフェロー1名、教務補佐12名を採用した。共同研究推進のために、本学の資源を開示し、外部資金情報を収集してHPに掲載すると共に、分野に適した情報を直接研究者に送信するシステムを構築した。	

2. 寄付講座の設置を検討する。	2. 寄付講座の設置を検討する。	平成17年4月よりアップリカ葛西株式会社による寄附講座「チャイルド ケア アンド エデュケーション」を設置し、教授1名、リサーチフェロー1名、アシエイトフェロー1名を採用する。	
3. 学内に保有されるデータベースを公開し、学外諸機関からの共同研究テーマ募集する方法を検討する。	3. 学内に保有されるデータベースを公開し、学外諸機関からの共同研究テーマ募集する方法を検討する。	共同研究、受託研究の募集、申込についてホームページで公開するとともに研究テーマを掲載した「研究要覧」を作成し、イノベーションジャパン等産学官連携の企画に参加し、配布した。	
◇地域の国公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。	◇地域の国公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。	東京外国語大学との学部学生の単位互換に関する協定を結び、平成17年度から実施する。単位互換に関する協定が結ばれている大学は、学部では東京工業大学、東京芸術大学、共立女子大学と合わせ、4校となり、大学院では東京大学、東京工業大学、東京芸術大学、奈良女子大学、総合研究大学院大学、日本女子大学、中央大学、東京女子医科大学の8校である。	
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。	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。	5女子大学コンソーシアムによって、「アフガニスタンの指導的女性教育者のための研修」を1月11日から2月10日までの1ヶ月実施し、15名を受け入れた。また、その成果をふまえ、開発途上国女子教育協力センターにおいて、他大学と連携した開発途上国理解のための共同教育プログラムの検討を開始した。	
◇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。	◇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。	タイのアジア工科大学院大学、ニュージーランドのオタゴ大学、アメリカ合衆国のヴァッサー大学、バーギシェ・ブッパタール大学などとの間に、交流協定や覚書の締結、教育プログラムの共同開発などを進め、連携の緊密化を推進した。	
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。	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。 1) 学位取得者の増加を目指す。	ルイ・パスツール大学との大学間協定を結び、複合領域科学専攻所属院生への共同指導が始まっている。これは、両大学から学位授与を受けるダブルディグリーを目指したものである。	
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。	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。	北米、アジア、欧州のいくつかの大学と交流協定のための交渉を開始しており、タイのアジア工科大学院大学、チェコのカレル大学哲学部とはすでに協定を締結した。	
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。	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。	「アジア女性研究者支援奨学金」の活用によって、韓国から1名の研究者を招聘し、日韓の服飾文化についての研究交流を行なった。これまで奨学金を授与した研究者のネットワークをつくり相互交流を促進するための拠点形成について検討を開始した。	
5. 国際シンポジウムの開催を強化する。	5. 国際シンポジウムの開催を強化する。	二つのCOEプログラム、各センターを中心に国際シンポジウム（18回）の開催を強化した。	
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、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。	帰国留学生の状況は、指導教員を通じて情報を収集してきたが、留学生の多い韓国や台湾で、帰国留学生が本学の同窓会を組織する動きが出てきたので、これと協力して、ネットワークづくりを開始した。	
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。	北区との間で、大学が協力協定を締結しているが、これに先行して、平成16年7月から8月にかけて、北区が実施している留学生を講師とするサマーキャンプに、留学生を派遣した。	
◇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。	アフガニスタンの要人との折衝のほか、「アフガニスタン教育支援プログラムに関する学生の意識」に関する調査、「アフガンの子どもとユニセフ」などの講演会、アフガニスタンの映画の上映会などを実施した。またその他の途上国の女子教育についても、マレーシア、ネパール、スリランカ等での研修や、情報の提供を行った。	
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招聘を積極的に行う。	アジアの交流協定締結大学からの招聘を促進するため、従来協定締結に携わった教員を交流の窓口としていた体制を改めて、国際交流室が交渉にあたることとし、体制を整備した。	

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。	アフガニスタンからの研修生には、一日、日本の家庭をホームビジットするプログラムが組まれており、附属学校園父母会の協力のもと実施された。留学生については本年度は実施しなかったが、17年度に実施すべく募集を開始することとした。	
---	---	---	--

I 大学の教育研究等の質の向上
3 その他の目標
(2) 附属学校に関する目標

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	計画の進行状況	
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附属学校部長は教育研究評議会に常時出席し、附属学校運営に関して、附属学校の意向の大学への伝達、大学の意向の附属学校への伝達に努めている。 ②附属学校部長を、部局長連絡会の正規メンバーとして位置づけるべく、規定改正を行った。	
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、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。	①幼・小・中12年間の学校間接続に関する研究に取り組むために、「子ども発達教育研究センター」を核に4附属連携の研究組織を作った。そこで、高校を視野に入れた幼・小・中連携の研究課題を設定し、4附属合同研究会を5回、実践研究授業並びに授業研究会を4校園合わせて21回実施した。 ②「幼・小・中12年間の学びの適時性と連続性を考えた連携型一貫カリキュラムの研究開発」を研究開発課題として、文部科学省に教育研究開発実施希望を申請し、平成17年度からの採択が決定した。	
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。	本学附属高校と本学大学教員の協力のもと、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た。また、来年度から本格実施することとし、その旨公表した。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た。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た。	
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。	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。	附属高等学校数学理科の教員と、理学部教員との協議会を5回開催した。 また、06年問題（即ち、新しい学習指導要領のもとで教育を受けた学生の大学入学に伴い生ずる大学教育に対する影響）の学習会を教育推進室、入試推進室と共同で開催し、新しい学習指導要領のもとで教育を受けた学生の大学入学後の対応について協議に着手した。	
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。	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。	平成16年度はアフガニスタン7地域から校長9名と教育養成大学の教員6名の合わせて15名を本学に招聘し、約1ヶ月間の滞在のなかで研修を行ったが、3日間は大学の協力により附属学校において研修を進めた。	

I 大学の教育研究等の質の向上に関する特記事項

○教育機能の強化

女子高等教育機関として、リーダーとなる女性人材育成を目指し、高度な教育を推進するために、1. さまざまな女性人材育成プログラム、2. 学生サービスの充実を重点事項として以下のような取組みを行なった。

1. 女性人材の育成に対する取組み

(1) 指導的な女性人材の育成に対する取組み

将来指導者となりうる人材を育成するために、「問題発見能力」、「論理的思考力」、「自己発見・自己表現能力」、「コミュニケーション能力」など知的基礎能力を育成する以下の教育プログラムを充実推進した。

- ① 新入生対象の基礎ゼミ：20人以下の少人数ゼミを31講座開講し充実させた。新入生の85%以上が受講した。学生による授業評価を行い、17年度FDに基礎ゼミを取上げることを決定し、教員のスキルアップをめざす。
- ② 領域横断的で高度な教養教育「コア・クラスター制度」：平成14年度より、より広い視野で専門に取り組めるよう領域横断型の教養教育として、現代世界を理解するうえで重要な問題領域や視点を核（コア）とし、この核を中心に授業科目群（クラスター）を構成してコースとして設置する「コア・クラスター制度」を導入した。16年度は、コミュニティ・ボランティア、ジェンダー、総合環境学、サイエンティフィック・リテラシー、グローバル文化学の5コース、計40科目の授業を開講した。開講科目の中には、インターンシップや体験・実習型の授業も含まれている。
- ③ 学生の学習意欲増進を図る、厳格な成績評価基準への変更：17年度新入生より従来の点数に応じた4段階評価から、到達目標に対する達成度に基づく5段階の絶対評価に切り替える事を決定した。具体的にはAの上にS評価を設定した。
- ④ コミュニケーション能力開発プログラムであるクリエイティブライティングの全学共通科目化：コミュニケーション能力開発の特別プログラムを全学共通科目（科目数73）にすることにより全学生が取りやすい環境を整備した。
- ⑤ 英語による総合的コミュニケーション能力向上のためのプログラム：
 - i) TOEICの導入
16年度より語学センターを設置し、積極的な語学教育プログラムの開発を開始した。16年度より、入学時に新入生全員にTOEIC IPテストを実施し、そのスコアに基づき必修科目の基礎英語I, IIにおいて2段階の習熟度別クラス編成を導入した。また、クラスの人数上限を30名とし英語授業の効果を向上させた。2月にTOEICを再度実施した結果平均値が35.4点アップした。
 - ii) 海外語学研修プログラムを実施
16年度より提携した米国、オーストラリア、ニュージーランドの各1大学での夏休み5-6週間の語学研修を実施した。学部生43名、大学院1名の学生が参加した。17年度以降も継続する。

(2) 後期中等教育からの女性人材の育成

社会の諸分野をリードする女性の育成を図るには、基礎基本に根ざす幅広い教養教育が不可欠と認識し、附属高校との「高大連携7年間特別教育プログラムおよびその教育効果に関する研究プロジェクト」を立ち上げた。附属高校と本学教員が密接に連携し大学が目的としている教育の基盤となる「基礎基本」力の育成をめざす。具体的には、

- ① 「教養基礎」教育プログラム：大学と高校連携による附属高校1-3年の生徒を対象にした国語、数学、英語の3教科の特別教育を16年度から実施。
- ② 「選択基礎」教育プログラム：大学教員により、志望専攻分野の選択支援と学習の意欲付け、啓発を行なう。（平成19年度から実施。）

- ③ 大学の授業受講プログラム：本学における入門的内容の科目などを受講させ深い教養と幅広い視野の育成をめざす。受講した大学授業は、成績評価を行い、本学進学者に対して入学後大学の単位として認定する。

(3) 生涯にわたる女性職業人の育成

- ① 社会人のための大学院昼夜開講制を実施：大学院発達社会科学専攻において社会人を主たる対象とした昼夜開講制を本格実施した。
- ② 大学院前期課程に長期履修学生制度の導入：女性のライフスタイルに即応し、3-4年の長期間で大学院を修了することを制度として認め、授業料もその年数で等分して支払う制度を開始した。

2. 学生サービスの充実

- ① シラバスとオフィスアワーの充実：シラバスをHPに載せ、オフィスアワーの記載を義務付けるなど内容を充実した。
- ② ピアサポートによる新入生支援：在学生による新入生の学習・生活相談システムとして「ピアサポートプログラム」を生活科学部と文教育学部で導入し支援体制を整えた。17年度より全学的体制となる。
- ③ 特別奨学金制度および子育て支援奨学金制度の設定：授業料値上げに伴う増収分を原資として、入学試験成績優秀者（学部学生）に対して特別奨学金を授与する制度を17年度入学者より導入することを決定した。また、附属学校部に附属保育所「いずみナーサリー」を附設し、院生が預け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、17年度より実施する。
- ④ 就職支援体制の充実：就職ガイダンスの充実、キャリアアドバイザーの招聘、キャリアガイダンスの実施など就職支援体制を充実した。特に、知識と経験豊富なキャリアアドバイザーを学外から招聘し、個別相談やキャリアガイダンスを行なった結果、学生より複雑多岐にわたる学生の就職活動に非常に有益との評価を受けた。
なお、16年度学部卒業就職希望者274名中、就職者は、273名（99.6%）であった。

3. 研究に関する目標

研究を高度化し、研究成果を挙げるべく、組織、財政面からの検討、地域社会への貢献、国際的な情報発信などの視点から、取組みを行った。

(1) 研究の高度化、個性ある取組み

- ① 21世紀COE：総合性・学際性を中心に据えた規模の大きな2つの21世紀COEプログラム「誕生から死までの人間発達科学」及び「ジェンダー研究のフロンティア」を推進した。
研究成果の公表の場、また、情報交換の場として国内外から研究者の参加を得て、国際会議、国際シンポジウム（18回）やワークショップ、セミナーを開催した。また、大学院生に対する競争的な公募研究制度を導入し、その結果大幅な論文・発表件数の増加を見た。さらに、COE拠点の重点化のため、講師各1名を配置した。
- ② センター部の設置：領域横断的研究推進のため、学内の研究センターをセンター部に統合した。センター部には理系、文系両方のセンターが所属し、本学大学院の特徴である総合性・学際性にも呼応する組織となっている。センター主催の3つの国際シンポジウムを行った。
- ③ 大学院主体の研究プロジェクト：研究推進のため、大学院の3つの専攻がそれぞれ主催者となって国際シンポジウムを行った。

- ④ 文部科学省拠点システム構築事業：幼児教育に関するアジア拠点構築事業として「幼児教育に関する情報収集と幼児教育モデルの提案」を推進した。
- ⑤ 個別的基礎研究の重視：大きなプロジェクトの対極にある個別研究をも奨励すべく、経費等を配分した。
- ⑥ 研究活動の活性化：科学研究費補助金等競争的外部資金への応募を奨励し、また、指導大学院学生の数等に応じて研究費を傾斜配分する、インセンティブ制を導入した。
- ⑦ 大学院連携機関を見直し、国立健康・栄養研究所と新たに連携した。

(2) 大学の置かれている状況、条件等を踏まえた特記事項

- ① 女性研究者養成：アカデミックな常勤職への就職に関しては、心理学、日本文学などの分野で成果があった。
- ② 特別研究員養成制度：女性研究者養成の具体策として「リサーチフェロー」制度を発足し、4名を採用した。17年度には、さらに増員をするための準備を整えた。
- ③ 特色ある研究者養成コースの具体化：大学院博士後期課程に「ジェンダー学際研究専攻」を創設した。

(3) 外部資金による事業

- ・科学技術振興調整費の導入：「特設遺伝カウンセリングコース」を大学院に設置した。また、同調整費により「ライフワールド・ウオッチセンター」を開設して安全管理教育を社会に向けて発信した。
- ・産学連携による資金の導入：アプリカ葛西（株）から子ども発達教育研究センターに寄附講座を開設した。

(4) 研究成果の社会への還元

- 審議会等委員としての活動（平成16年度延べ29人、中央審議会等委員）、マスメディアを通じた情報発信の他、以下について実施した。
- ① 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）を通じた還元：研究成果は、高校生に対する集中講義、擬似卒業研究プログラムとしても還元された。
 - ② 公開講座等の実施：講演会、シンポジウムの公開。社会人向け再教育講座として化学・生物総合管理の講座を開講した(15講座)。都教職員研修センターとの共催による中等教育職員の研修講座を開講した（5件）。
 - ③ 発展途上国支援：教育支援のため、アフガニスタンの要人との折衝を行った。また、「アフガニスタン教育支援プログラムに関する学生の意識」に関する調査を行い、「アフガニスタンの子どもとユニセフ」などの講演会、さらには、アフガニスタンの映画上映会などを実施した。
 - ④ ジェンダー関連：他大学及び他研究機関（独立行政法人 女性教育会館等）・行政・NGO/NPOとの活動を協力して行った。また、ジェンダー研究センターでは、「女性のメンタルヘルス研究」を実施して、男女共同参画センターに発信した（日本女性学習財団館長、横浜女性フォーラム館長、大阪府立女性センター相談員等との共同研究）。

4. 教育と研究が関連した特記事項

(1) 女性研究者のリーダー育成

- ① 研究の継続を可能とする制度：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、真にやむを得ざる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た。
- ② 本学の附属学校部に「いずみナーサリー」を開設し、大学院学生に対し、保育料の半額補助に相当する子育て支援奨学金制度を整えた。
- ③ 緒方貞子氏を嚆矢として、学生の目標となる先達に対して、名誉博士称号（本年度3件、総計6件）を授与した。

(2) 地域再生への貢献

- ① 理科教育研究の重視と地域社会との連携：「サイエンスエデュケーションセンター」を立ち上げた。さらに広く科学と教育の諸分野を包含すべく、専任教員を配置し、「サイエンス&エデュケーションセンター」として平成17年度より新発足させるため、制度設計を行った。北区、文京区と交流協定を結び、北区では廃校を整備して地域の中等教育に貢献、また、文京区とは「和算の贈り物」の展示・講演会・実習を行った。
- ② 公開講座による研究成果の還元：公開講座の実施、講演会、シンポジウムの公開、東京都教職員研修などをおして研究成果を還元した。また、ライフワールド・ウオッチセンターによる化学・生物総合管理の再教育講座を開講した。
- ③ 子ども発達教育研究センターは北区と連携し、「不登校対策協議会」の設立準備を行った。
- ④ 文京区と連携し、学習支援ボランティアを近隣の小・中学校へ派遣した。
- ⑤ 生活科学部食物栄養学科は北区と連携し、「食物の栄養」について、講演した。

(3) 産官学連携の促進

- ① ライフワールド・ウオッチセンターにおける産学官連携人材育成講座の開設：科学技術振興調整費を受け、産官学の研究者の協力により社会人に対する人材育成講座を夜間週末に開講している。
- ② 現職教職員の研修を実施：附属学校部主催で夏休みに実施。また、北区、文京区、足立区との連携講座を開講した。サイエンス&エデュケーションセンターを17年度より立ち上げ本プログラム実施に向け拠点整備を行なった
- ③ 現職保育士の再教育実施拠点としてアプリカ葛西（株）による寄附講座「チャイルドケア アンド エデュケーション」の開設（17年度より）を決定した。現職保育士等を科目等履修生として受け入れる。

(4) 国際交流としての社会貢献

- ① 海外の大学との大学間協定校の充実：海外の大学との大学間協定を積極的に推進した（16年度4件、総計25件）。
- ② 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：途上国支援のために結成された女子大学コンソーシアムの中核校として、附属学校部と連携し、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。

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化
1 運営体制の改善に関する目標

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	進行状況	計画の進行状況	ウェイト
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。	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。	Ⅲ	理事長兼学長としての資質を備える人物を選出しようと考えられた新たな学長選考システムに基づいて10月に学長選挙を実施した。	
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。	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。	Ⅲ	大学の運営を担当する、役員会、経営評議会、教育研究評議会、部局長会議のそれぞれの規則を作成し、また理事・副学長が分担して統率し、その下で評議員が責任者として実務を分担する室体制を構築した。	
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。	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。	Ⅲ	① 予定通り設置して、運営を開始した。 ② 各室には関係課長が副室長として、室長推薦による大学教員2～6名が室員として所属し、また各課の職員が必要に応じて討議に参加する体制をとった。	
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. 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。	Ⅲ	事務連絡会と室長との間で業務運営連絡会を開催し、室体制のもとにおける業務運営の問題点と改善点の検討を行った。	
			ウェイト小計	

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化
2 教育研究組織の見直しに関する目標

中 期 目 標	<p>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。</p>
----------------------------	--

中期計画	年度計画	進行 状況	計画の進行状況	ウエ イト
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を行い、評価結果によって変更を検討する。	Ⅲ	総合評価室を新設し、全学評価システムの設計に着手した。教育、研究、社会貢献、大学運営という複数の評価軸を設定し、それぞれに関して、また総合的に適切な評価を行うためのデータ収集を開始した。	
			ウェイト小計	

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化
Ⅲ 人事の適正化に関する目標

中 期 目 標	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>3. 能力・適性等を勘案し、適材適所の人員配置を行う。</p> <p>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。</p>
----------------------------	--

中期計画	年度計画	進行状況	計画の進行状況	ウェイト
◇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. 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。	Ⅲ	①教員活動状況データベースをサーバー上に設置した。入力作業は平成17年度に実施。アクセス権を厳格に設定してプライバシーに配慮した。 ②多様な評価軸を設定した教員評価システムの設計に着手した。 ③本学の評価のあり方を定めた、「評価指針」を作成した(教育研究評議会で承認済み)。	
2. 評価結果を昇進・昇格、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。	2. 評価結果を昇進・昇格、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に努める。	Ⅲ	人材評価に基づく人事配置を3年終了時を目標として導入の準備を進めた。評価結果の給与面への反映方法についての検討を開始している。	
◇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、柔軟な人事制度の設計する。	◇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、柔軟な人事制度の設計する。	Ⅲ	①語学教育を担当する外国人教師は全員新設の語学センター所属に移し、教員の選考は教育機構長のもとに特設される選考委員会が、部局の枠にとられない柔軟な視点から適任者を選ぶこととした(選考実績は平成16年度1名)。 ②大学院教員ポスト1を用い、3年間の任期付きで外国人を雇用することとし、その選考を完了した。 ③このほか非常勤講師には24名の外国人を雇用した。	
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。	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。	Ⅳ	大学教員ポストの欠員は原則として学長手持ちとし、学長の委嘱する組織(部局長会議、17年度からは役員会)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方式が実行に移された。	
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。	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。	Ⅲ	客員教授2、特任教授1を、定年後の人材活用のために任用した。	
4. 非常勤講師の効率的な配置を検討する。	4. 非常勤講師の効率的な配置を検討する。	Ⅲ	来年度にむけて、学部専門科目に対する非常勤講師時間枠の配分を見直し、学部・博士前期課程の非常勤講師時間枠(平成16年度)に対する約20%削減の計画を立てた。	
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。	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。	Ⅲ	大学教員の研究支援のためにサバティカル制度を創設した。平成17年度から施行する。教員による申請、選抜を終えた。	

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。	III	専門性の高い分野の職員を3名、交流協定締結校であるオタゴ大学に派遣し、先進的な取り組みについて研修を行った。																	
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. 非常勤職員について、育児休業、介護休業制度を導入する。	IV	非常勤職員についても、本学独自の制度として、常勤職員と同様の育児休業、介護休業制度を適用することとした。平成16年度には1名が本制度を利用。																	
8. 裁量労働制の導入を検討する。	8. 裁量労働制の導入を検討する。 1) 今年度中の実施を目指す。	IV	大学教員については専門型裁量労働制について検討を行い、平成16年10月1日から実施した。附属高等学校教員については変形労働制を同年7月から実施した。																	
◇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. 特定ポストや外国人教員に関しては、任期制を導入する。	III	比較日本学研究センターの1ポストについて3年の任期付きで外国人助教授を採用した。語学関係外国人教員1名の採用に当たっても2年の任期を付している。新規採用の講師については全員任期付きとした。このほか、リサーチフェローは3年、アソシエイトフェローは1年、外部資金による教員は1年の任期を付している。助手は新規採用をしないこととした。																	
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。	III	新規採用の大学教員は原則として公募制とすることとした。教授、助教授、講師の採用選考14件中、10件で公募方式を採った(担当分野の特殊性などにより、公募制になじまないケースがある)。																	
◇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。	◇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。	II	教員総数が少ないことがあり、外国人教員のみを対象とした雇用システムの検討は現段階では行い得ていない。ただし、外国人かつ女性研究者という条件に合致する助教授を任期付きで採用した。																	
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。	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。	IV	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了解が全学的に存在する。本学における女性教員の比率は平成16年12月末段階で、大学教員(教授、助教授、講師)で39.3%に達している。																	
3. 女性の役職への登用を促進する。	3. 女性の役職への登用を促進する。	IV	平成16年度における教員の役職における女性の占める率は以下のようであり、計画は実現できていると判断する。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>学長</td> <td>1 (全体数)</td> <td>1 (うち女性数)</td> </tr> <tr> <td>理事・副学長</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>部局長 (大学教員)</td> <td>5</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>評議員</td> <td>11</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>附属校教頭</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> </table>	学長	1 (全体数)	1 (うち女性数)	理事・副学長	4	1	部局長 (大学教員)	5	3	評議員	11	4	附属校教頭	4	3		
学長	1 (全体数)	1 (うち女性数)																		
理事・副学長	4	1																		
部局長 (大学教員)	5	3																		
評議員	11	4																		
附属校教頭	4	3																		
◇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。	◇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。	III	関東甲信越地区国立大学法人等が合同で行う職員採用試験を活用して採用するとともに、専門性の高い職種である図書系職員については、本学の卒業生から公募し、独自の採用試験による採用を行った。																	
2. 民間企業等への派遣等、実践的な研修制度を整備する。	2. 民間企業等への派遣等、実践的な研修制度を整備する。 1) 特に企業の政策総合研究所等における研修実施計画を策定し、総合的にサポートできる人材の養成を目指す。	III	民間経営の視点を取り入れるため、私学(日本女子大学)への派遣により人材の養成を行う研修制度を構築した。																	
3. 他機関との人事交流を拡充する。	3. 他機関との人事交流を拡充する。	III	東京大学、筑波大学、大学評価・学位授与機構に、新たに放送大学学園、日本学生支援機構を加え、人事交流を行った。																	
4. 女性の役職への登用を促進する。	4. 女性の役職への登用を促進する。	III	積極的な女性登用を進めるため、課長補佐級に新たに1名を登用した。																	

<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>Ⅲ</p> <p>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、人員管理を行うことを決定した。</p> <p>この方針に基づき、学生数に対する教員の適正率を検討し、教員一人当たりの指導学生数が多くなる情報科学科について、転出教員2名の後任補充を認めた。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

**Ⅱ 業務運営の改善及び効率化
4 事務等の効率化・合理化に関する目標**

中 期 目 標	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。 2. 事務処理の見直しを行い、事務の効率化・迅速化を図る。 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。 4. 真に必要な専門職制の導入
----------------------------	---

中期計画	年度計画	進行状況	計画の進行状況	ウェイト
◇事務職員の資質向上等見直しに関する具体的方策 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。	◇事務職員の資質向上等見直しに関する具体的方策 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。 1) 計画的な研修会、マネジメントセミナー等の企画立案	Ⅲ	1) 事務系の初任職員に対して、国立大学法人等の職員としての基礎的知識を付与し、一体感を養うことを目的とする、四大学等で合同実施する「初任職員研修」、役員・幹部職員を対象に、大学運営全般に関わる基本的知識の取得とマネジメント能力の向上を図る、「大学マネジメントセミナー」へ、職員を参加させた他、労働安全衛生法に基づく労働安全体制を理解するため、関東甲信越地区の衛生管理者や安全管理担当者に対し、専門家による研修会を企画、実施した。	
	2) 中央省庁・企業等への事務職員派遣研修等の実施の検討	Ⅲ	2) 学校経営や業務運営を学ぶため、中央省庁等が企画する研修に81名、企業が企画する研修に2名派遣した。	
	3) 海外研修の実施	Ⅲ	3) 本学と大学間交流協定を締結しているニュージーランドのオタゴ大学に、若手事務職員3名を派遣し研修を行った。渡航に際しては、自ら研修先であるオタゴ大学と交渉を行うことから始め、現地では、特に大学経営等に関する先進的な取り組みについて、習得した。	
2. 業務コスト意識の高揚を図る。	2. 業務コスト意識の高揚を図る。 1) 業務コスト分析	Ⅲ	1) 業務コスト意識の高揚を図るため、ペーパーレス化に向けた検討会を設置し、グループウェアの導入について検討を行っている他、会計部門等では各係の業務分析を行い、授業料徴収事務（銀行口座自動振替契約）等、アウトソーシングできる業務部分を可能な限り実施した。また、少人数の係を統合したチーム制を導入し、業務の効率化を図った。	
◇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。	◇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共通業務の集約化を図る。	Ⅲ	1) 学部・研究科に残されていた教務事務を、学務課に移管・一本化し、学部・研究科事務室を廃止した。また、大学院人間文化研究科図書室の管理運営を、大学附属図書館に移管し、効率化を図った。 さらに、業務効率を向上させるため、総務課の人事業務、会計課の給与、共済業務の総務課への集約を決定した。	
	2) 業務分析に基づく職務権限の明確化を図り納入業務の迅速化を図る	Ⅲ	2) 財務会計システム運用により効率化を図った運営を行っている。	
	3) 決裁権限の委譲や決裁者(決裁過程)の見直し	Ⅲ	3) 迅速な課題処理を行うため、機構・室体制の導入により、専決決裁を明確にするとともに、決裁課程の簡素化を図った。	

2. 事務書類の簡素化を図る。	2. 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	III	1) 会議資料を削減し、環境にやさしい資源の有効活用を目指すため、複数の会議で同一議題を審議する場合は、資料の重複配付を止め持参方式を取り入れた他、当日回覧のみの資料や、事前に添付ファイルで送り、当日の配布はしない資料を増やす等配布資料の種類・内容の厳選化を図った。	
	2) 諸会議及び通知などのペーパーレス化の推進	III	2) 紙媒体による会議開催通知や議事録の送付は止め、電子メールによる案内とした。また、各種書類の作成において、可能な限り両面コピー、縮小(複数枚→原稿1面)コピーを励行している他、書損書類、残部書類の裏面利用(裏面に印刷)も励行した。 さらに、財務会計システム導入に伴い、Webによる購入依頼、発注、債権債務計上、支払における事務上のペーパーレス化を実施した。	
	3) 保存書類の分別の徹底	III	3) 迅速な保存資料の閲覧を図るため、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、適切な分別を行うために、事務及び事業の性質、内容等に応じて系統的に分類した分類基準表を作成し、年に一度、見直しを行っている。さらに、規則により保存文書の種類を整理し、紙から電子媒体への保存へ移行させる検討を続けている。	
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。	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。 1) 安全衛生管理等の資格が必要な業務、授業料徴収業務、設計業務等、アウトソーシング可能な事務の外部委託の検討を行う	III	1) 運営費交付金の費用対効果を検証し、徹底したコスト削減を図るため、各部署等において検討した結果、①雇用保険、労働災害に係る様々な諸手続や、労働法制化で生ずる様々な諸問題に対応するためのコンサルタント会社との契約、団体生命保険の保険料の諸手続・処理、安全衛生及び労務管理の専門家との契約、②学生の語学研修に係る一部業務の旅行会社への委託、③授業料徴収業務(口座自動振替)の委託、④国際学生宿舎、小石川寮での、インターネット接続業務及び料金収集、学生健康診断業務、キャリアアドバイザーの委託、⑤入試業務のうち、新入生アンケート、入学辞退者アンケートの集計業務等について外部委託した。	
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。	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。 1) 大学の事務は学生の入学、卒業に拘わる時期に仕事が集中する傾向がある、(特に学生関係事務、及び収納事務など)この繁忙期に応じた人員配置の検討	III	1) 事務局長を中心に各課間の連携を密にし、応援体制を整備した他、各課、係から勤務予定表を提出させ、勤務状況を分析した結果、部署によって、閑散期、繁忙期に様々なパターンがあることが判明したことから、1年単位の変形労働時間制の事務職員への適用を検討した。	
5. 電算システムの充実を図る。	5. 電算システムの充実を図る。 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	II	1) 電算システムの充実を図るため、情報の一元化、集中化のための検討作業を進めている他、新たな教務事務システムの構築を行っている。また、教員の活動状況調査用のデータベースを構築中であり、本学教員の諸活動情報を本データベースに集約させることを計画し、それが可能となるような設計を行っている。	
	2) 学生証、職員証のICカード化	III	2) 業務コストの削減や、セキュリティ強化のため、学生証をICカード化し、総合情報処理センターの利用や、図書の貸出、図書館他一部の建物の入退室管理を今年度から実施し、新入生・在学生に延べ2,995枚を配布した。教職員においても、ICチップの価格の動向を見据えつつ、学生同様に図書の貸出、建物の入退室管理を行う計画を進めている。	
	3) 各課の保有する学生や教職員の個人データの共有化	II	3) 情報の集約化を図るため、教員の活動状況調査用のデータベースを構築中であり、本学教員の諸活動情報の集約を計画している。その中で、学内の既存データベースとのデータ共有が計れるよう検討を行っている。	

<p>◇課・係の再編統合等に関する具体的方策</p> <p>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</p> <p>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>1) 留学生課と研究協力室の統合</p> <p>2) 学務課と研究科・学部事務部の統合</p>	<p>III</p>	<p>業務の効率化・合理化を図るため、事務局組織のうち、留学生課と研究協力室の統合、学務課と研究科・学部事務部の統合を行った。さらには、総務課、会計課で関連を持ちながら重複していた、人事・給与・共済業務の総務課への集約を決定した。</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。</p> <p>1) 会計課における国立大学法人会計導入に対応できる係体制の検討・改編</p>	<p>III</p>	<p>1) 法人化に伴う会計業務の増大に対応するため、会計課内の少人数の係を統合し、チーム制を導入することで、業務の効率化を図った。</p>		
<p>3. 学長を直接サポートする組織を検討する。</p>	<p>3. 学長を直接サポートする組織を検討する。</p> <p>1) 学長、役員組織の事務サポート体制の整備の検討</p>	<p>III</p>	<p>1) 学長及び役員を直接サポートする事務組織体制として秘書室及び監査室を設置した。</p>		
<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>1) 法人化に備え大学の意思決定組織を大幅に改変した、これに対応すべく事務組織の整備を検討</p>	<p>III</p>	<p>1) 機構・室体制を設け、学長の下、トップダウンでの意思決定ができるようなシステムを構築した。また、各室には対応する担当課をそれぞれ設け、その業務に当たり、各室の副室長として課長を配置し、室と事務の連携の強化を行った。</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>◇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、入試には経年の継続性と専門性、大学の情報化のトータルシステムの構築できる専門職、就職指導と職業観形成に関する資格取得に関する講座の開設等専門的要素等を強化し得る専門職の確保と人材養成を図る。</p>	<p>III</p>	<p>1) 国際交流部門である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分野をこなせる人材を専任講師として採用した。また、本学の公式Webページのデザイン等の専門性を有する業務に従事させるため、学術・情報機構所属の職員として新たに「アソシエイト・フェロー」の制度を設け、業務に当たらせることとした。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		
			<p>-----</p> <p>ウェイト総計</p>		

〔ウェイト付けの理由〕

⋮

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

人的資源の配分、予算配分の両面において、業務運営を改善し、効率化をはかるための改革を実施した。改革は第1に運営体制の構築、第2に人事体制の構築、第3に財務のイノベーションの3点からなる。この3点についてそれぞれの方策を講ずることにより、学長のリーダーシップのもとでの大学運営が実現され、さらに、現場の声と学外の声を大学運営に反映させるしくみの確立を目指した。

1. 運営体制の構築

国立大学法人化に伴い以下のような運営体制を構築した。

(1) 学長選考システム

大学運営の最終責任者として、強いリーダーシップと経営手腕を発揮し得る者を選出するための新たな学長選考システムを設計し、下記の選考手続きに則り、実施した。

- ① 学長選考会議の下に、各部局選出の委員や学長選考会議の選出の委員等で構成する学長候補適任者推薦委員会を設け、学長候補適任者の選考から決定までの作業を行った。
- ② さらに、選挙事務を行うための組織として学長候補適任者推薦委員会の下に、各教授会選出の委員による学長候補適任者選挙管理委員会を設置した。
- ③ 学内選挙においては、大学教員の外、附属学校教員及び事務職員からも一定数の者に資格を付与する。
- ④ 学長選考会議（本学は学長、理事は加わらない）は、上記手続きにより推薦された者の面接を踏まえて最終決定する。

(2) 役員会・監事

学長のほか、3名の理事と1名の学外理事（非常勤）で役員会を構成し、月1回の定例役員会を開催した。役員会は、経営、教育研究の両面にわたり、重要な事柄について、学長の意思決定に先立ち議決する機関として機能した。また、役員会には監事、副学長及び事務局長にも陪席を認めて、透明性を確保した。さらに、役員が適切に責任を分担し、機動的な運営が可能になった。

また、監事については、本学の教育研究及び大学運営に関して経営者・法律家の立場からの助言を得るために学外者2名を非常勤で登用した。監査業務を支援するため、学長直属の組織として、監査室を設置した。

(3) 教育研究評議会・経営協議会・部局長会議の位置づけ

学長・理事・副学長の他、学部長、研究科長等の部局長、及び部局選出の評議員、学長指名の評議員によって教育研究評議会を構成し、これを教学部門の最高議決機関として位置づけた。また、経営部門の審議機関である経営協議会を役員会の下に設置し、教育研究評議会との連携を保ちながら大学運営に関与した。経営協議会では、学外の委員による意見を取り入れた。

さらに本学では、役員会が現場の声をどうくみ上げ運営面に反映させていくかについて検討した結果、新しい執行体制と従来の慣行に基づく関係との調整を図るために、学長、理事、副学長、学部長、研究科長、事務局長から成る部局長会議を設置し、運営した。

(4) 機構・室体制の新設

学長と理事を中心とした役員会のもとで、全学的な視野で改革に取り組むことが可能になり、その機能・役割を十全に果たすため、従来の全学委員会方式を改め、新たに機構・室体制を構築した。

理事及び副学長が機構を束ねるが、室長には学長指名と部局選出の評議員をあて、責任をもって室に関わる懸案事項を処理するとともに、企画立案などを積極的に行うよう

に体制が設計されている。構成員には、教員と同時に事務職員を加え、教員と事務職員との連携協力体制の下で大学の政策の実行性を高める組織となった。

新しい機構・室体制を評価することは時期尚早と判断するが、機構・室の責任の所在が明確な自律的体制であることから、政策の確実な実行と迅速さに優れ、また学長のリーダーシップを生かしやすい体制であると評価している。

法人化一年目ですでにこの体制が軌道に乗り、教員と事務職員との連携は緊密となって、法人化に伴う多様な課題に機能的に取り組むことができるようになった。

2. 人事体制の構築

法人化により、定員に縛られることなく、人件費の枠内で教職員の配置ができるようになったことを踏まえ、学長のリーダーシップにより、教員を計画的かつ効果的に配置し、以下のような特記すべき実績を上げた。

(1) 教員の人事体制の見直し

学長のリーダーシップの下、柔軟かつ計画的効果的に教員を配置しうる制度を設けた。特に、優れた女性人材の育成をミッションと捉える本学では、女性研究者のキャリアパスの視点からの人員配置を強化した。

- ① 女性が複数のキャリアパスを描くことができるような人員配置として、任期付講師やリサーチフェロー、アソシエイトフェローの制度を設けた。これは専門性の高い職種に一定期間従事することによって教育研究者が能力を向上させ、より高度で実践的な能力を備えた人材を社会に輩出することを可能にする制度でもある。

将来女性リーダーとなりうる高度な専門性をもった女性若手研究者の養成を意図した、任期付、年俸制のリサーチフェローは4名を採用した。女性若手研究者が本職において自由に研究を進め、自己研鑽に邁進、スキルアップを図ることにより、将来のテニュア職就任を目指し、日本全体の女性教員の比率を高めること、さらには、ポストクの支援策としても有効に機能すると考えている。

アソシエイトフェロー制度は、教員と事務職員の役割分担では対応できない、例えばWebページのデザインや国際交流といった専門家に委託しなければならなかった業務についての、専門性を有する人材の登用であり、この制度は同時に、学生、教職員、ひいては学外者のニーズに素早く対応する体制の基盤整備を可能にした。

- ② また、本学では教員採用の全学的了解事項として「学位・業績・能力等が均等な場合には女性の採用を優先する」がある。これも優れた女性人材の育成と男女共同参画社会実現に寄与することを意図したものである。

本学における女性教員（教授、助教授、講師以上）の比率は、16年12月末現在で39.3%に達する（平成10年度国立大学協会の報告によれば、国立大学教授、助教授、講師に占める女性の比率は6.5%）。また、平成16年度における教員の役職（学長、理事・副学長、部局長、評議員、附属校教頭）のうち女性の占める割合は48%である。

- ③ なお、本学での教員人事は、教授会が事実上の最終人事権を有する実態を改め、教授会が教育研究評議会に対して候補者を推薦し、同評議会において投票の上選考する仕組みとした。教育研究評議会が責任をもって全学的視点から適切な人員配置を行うことになった。この点でも、学長のリーダーシップが発揮できるシステムが構築され、その成果は次の点に顕著である。

- ・任期付き教員の採用によって教員人事の流動化を図るとともに、新規採用にあたっては原則公募制を実施し、高い資質を持った新たな人材の確保を行った。教員選考14件中10件で公募制を実施した。
- ・学生支援を重要課題として捉え、学生数の割合に応じた教員の補充を認め、本学の中でも学生数の多い学科へ重点的に教員を配置したことで、本学の特色である少人数教育がより一層充実した。

(2) 事務の人事体制における既存の組織の見直し

事務処理体制の効率化、職員の資質の向上につとめ、職員の適正配置を行った。

- ① 学生や外来者へのサービスアップを図るため、関連する業務を整理し（2課・1室・1事務部を2課に統合）、機動性が向上するように人員の再配置を行った。また、総務課の人事業務及び、会計課の給与・共済業務について、総務課へ集約することを決定し、このことによって、各課個々に対応してきた共通業務の集約化と集中管理システムが構築された。
- ② 法人化により生じた、労働法制に基づいた雇用保険、労働災害、安全衛生、労務管理の業務を外部の専門家に委託した。
また、学内規則集をHPに掲載し情報伝達の迅速化を図るとともに経費の節約及び人員の削減に対応できる事務体制づくりを進めた。
- ③ 関東甲信越地区の国立大学法人が合同で行う職員採用試験を活用して採用するとともに、豊かな見識と専門的知性を備えた指導的女性を養成し、同時に、専門性の高い職種に従事する人材確保のため、独自の採用試験による本学の卒業生からの採用を行った。
- ④ 民間経営の視点を取り入れるため、私学（日本女子大学）との交流人事（出向）による新たな人材養成制度を構築した。今後は、専門性の高い分野の人材を確保するための人材登録制度を検討していくこととしている。
- ⑤ 人事院等省庁が実施する専門研修とは別に、あらたに財務・経営センター等が主催する研究会や民間が開催するセミナー等に役員等が積極的に参加した。
また、語学能力の向上や、学生サービス、広報戦略等大学経営に関する先進的な取り組みを学ぶことを目的に、本学と国際交流協定を結んでいるニュージーランドのオタゴ大学に若手職員3名を一定期間派遣し、海外での研修を行った。

3. 財務のイノベーション**(1) 業務コスト分析による業務の効率化**

本学の事務の効率化については、創立時から庶務・会計・施設の事務は事務局に一元化されており、部局別には教務事務しかなかった。法人化後更なる事務の効率化をめざし以下の見直しを図った。

- ① 法人化後機構・室体制となり31あった委員会を整理統合し、10にした。
- ② 学部・研究科に残されていた教務事務を、学務課に移管・一本化し、学部・研究科事務室を廃止した。
- ③ 留学生課と研究協力室を統合し、新たに国際・学術課とし、国際化に対応した事務体制を確立した。併せて、特許等知的財産権の事務を担当することとした。
- ④ 学務・学生の関係データのシステム化を2年計画で行い、サーバー上で集中管理することとした。
- ⑤ 学生の成績、在学等各種証明書の発行システムと機器の更新を図り、効率化を図った。
- ⑥ 大学院人間文化研究科図書室の管理運営を、大学附属図書館に移管し、効率化を図った。
- ⑦ 超過勤務を減らすため、残業内容と量を吟味する仕組みを整備した。
- ⑧ 会計部門等で各系の業務分析を行い、外部委託できる業務部分を可能な限り実施した。
・願書受付時（検定料）、入学手続き時（入学料、授業料）の支払いについて、現金受理から銀行振込にした。また、在学生については、ほぼ全ての銀行（在学生本人口座）から自動口座引落としが出来るようにしたほか、社会保険手続関係を外部委託した。

- ・今後、運転手の外部委託や給与計算、旅費業務の外部委託を検討することとした。
- ⑨ チーム制の導入による業務の効率化が可能になり、結果として超過勤務の縮減を目指した。
・法人化に伴う会計業務の増大に対応するため、会計課内の少人数の係を統合し、チーム制を導入することで、業務の効率化を図った。
具体的な事例には、「経理プロジェクトチーム」（16年11月～17年3月まで設置）がある。このチームは、課長補佐、経理係（3名）、資産・管理係（1名）、資金係（2名）の計7名から構成されている。
 - ⑩ 今後、17年度以降の法人会計業務について、一つの係が繁忙になった時には、チーム内の各係が協力して対応していくチーム制と、係単位で業務を処理（縦割り）する従来型の係制のいずれがベターであるのか、引き続き検討して行く。

(2) 職務権限の明確化と納入業務の迅速化

- ① 業務分析に基づいて職務権限を明確にし、納入業務の迅速化を図った。
- ② 平成16年4月より財務会計システムを導入し、各教員や関係各課等、実際に必要とする部署が金額をシステムに入力（発生源入力）することにより、職務権限の明確化を図った。
- ③ 平成16年度は、財務会計システムの立ち上げ初年度であり、予期せぬ不具合が発生したため、今後は、システムの安定的運用や改善等を実施して行くことになった。

Ⅲ 財務内容の改善
1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

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	進行状況	計画の進行状況	ウェイト
◇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 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。	◇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 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。 1) 獲得した資金について検証する。	Ⅲ	1) 獲得した外部資金の一覧を作成し、部局別、領域別に申請状況、獲得状況を検討した。その結果、科学研究費補助金は、過去最高の獲得件数及び獲得額となった。 研究者要覧を作成し、イノベーションジャパン等産官学連携イベントに参加及びHPの充実をはかり、学外への研究情報発信や学内教員への競争的資金情報、研究助成金情報を配信した。また科学研究費補助金については、外部から講師を招き、説明会の実施や研究計画調書作成の手引きを作成し、学内教員に配布した。	
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。	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。	Ⅲ	大学紹介の広報紙として、小型版のリーフレット（英語、中国語、韓国語）を作成し、外国人の入学希望者への配布、海外出張する教員の大学紹介に利用可能とした。 また、外部資金の獲得のため、研究者の研究内容を掲載した研究要覧を作成し、企業等へ送付した。	
◇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。	◇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。	Ⅲ	学部学生の確保に関しては、現在のところ、概ね良好であるが、いっそうの水準向上のため検討を続けている。大学院学生の確保に関しては、10月入学や、飛び入学の実施の他、推薦入学の可能性などについても検討を行っている。	
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。	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。	Ⅲ	大学運営の全般的な効率化を進める一方、教育研究の充実をより図るため、国立大学授業料標準額のアップに対応して、授業料アップ（15,000円）を決定した。 なお、大学の増収となる入学定員外の学生に係る授業料（約900万円）を活用して、成績優秀者に対する奨学金制度（@50万円×20人=1,000万円）を新たに創設した。	
3. 公開講座等の社会貢献を積極的にを行い、講習料等の収入の増加を図る。	3. 公開講座等の社会貢献を積極的にを行い、講習料等の収入の増加を図る。	Ⅱ	地域連携及び学内講演会、シンポジウムの無料開放を多くしたため、講習料収入の増加は困難となった。	
4. 大学施設を積極的に開放するための方策を検討する。	4. 大学施設を積極的に開放するための方策を検討する。	Ⅲ	文京区との連携大学講座において、施設を開放した。こうした協定を他の地域との間でも検討している。	
			ウェイト小計	

Ⅲ 財務内容の改善
2 経費の抑制に関する目標

中 期 目 標	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
----------------------------	--

中期計画	年度計画	進行状況	計画の進行状況	ウェイト
◇管理経費の抑制に関する具体的方策 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。	◇管理経費の抑制に関する具体的方策 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。	Ⅲ	管理経費の抑制を図るため、業務の効率化を前提とした非常勤職員を含めた中長期的な計画による人員配置を引き続き検討している。また、各部局等においても、会計部門で学納金徴収業務の外部委託を実施し、引き続き給与計算及び旅費計算の外部委託の可能性について検討することとしている他、施設部門において保守管理業務の外部委託契約方法・仕様内容の見直し等を行っている。	
2. 節約意識の向上のための啓発活動を実施する。	2. 節約意識の向上のための啓発活動を実施する。 1) 経費節約の指針を作成し、抑制意識を高め、節約に努める。	Ⅲ	1) 各部局等において、抑制意識を高めるため、コピー経費節約について支出額を示した他、冷暖房について、室内に夏は28℃、冬は20℃を目標とする貼紙を貼付するとともに、昼休み時の照明の消灯、建物毎の光熱水料の実態把握のためメーターの設置の検討、パソコン電源の長時間不在時や昼休み時等のこまめな切断、女子トイレ節水装置（54台）の導入、工事発注業務の契約方法の改善等をそれぞれ行った。	
3. 設備機器の新設や更新時に、省エネ型機器を導入する。	3. 設備機器の新設や更新時に、省エネ型機器を導入する。	Ⅲ	省エネ機器、環境にやさしい機器の導入を徹底した他、学内の設備機器の見直しを行い検討した結果、改修工事等において、照明器具、照明ランプ、電気室の変圧器、トイレのバルブ等に省エネ型機器の導入を実施している。	
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。	Ⅲ	1年単位の変形労働時間制の適用の準備と並行して、一定期間大学の業務停止が可能かどうかについてと、業務停止による学生及び研究活動の影響について検討を続けている。また、各部局等においても、所管する業務の遂行面を考慮しながら、検討を続けている。	
5. ペーパーレス化を図る。	5. ペーパーレス化を図る。	Ⅲ	節約意識の向上を図るとともに、各部局等において、工夫し、①官報の学内周知については、紙媒体での購読から電子媒体の購読に切り替え、職員各自にアクセスさせる、②学内規則集の作成について、年一回紙媒体（400部）で印刷・製本していたものを、電子媒体へ切り替える、③原議書について、業者に印刷物として発注していたものを、OA機器により職員が各自作成できるように改善、④電子グループウェアの導入の検討、⑤課内のネットワークを構築し文書等ファイルを共有化し、各自のパソコンの画面上で処理することでの配布書類の削減、⑥会議等の閲覧文書をPDF文書に変換し、各個人のPCから閲覧すること等の様々な工夫や試みを行った。	
◇施設設備費の抑制に関する具体的方策 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。	◇施設設備費の抑制に関する具体的方策 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。	Ⅲ	月1回の各電気室及びボイラーの巡視点検等の法定点検以外にも、ガス式エアコン、電話交換機の点検等を行うことにより、事前に故障を防ぎ、安全対策と長寿命化を図り、トータルの修繕費の抑制に努めている。	

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. 主要設備機器の各系統を整理し、効率的な運用を図る。	Ⅲ	主要設備機器の運転状況(稼働率)を調査し、ボイラーの運転台数の統廃合による点検費用・燃料費の削減、電気室の変圧器台数の統廃合による保守費・電気料金の削減、各設備の全体系統図の見直しによる維持管理の迅速化等を実現し、効率的な運用を図った。		
			ウェイト小計		

Ⅲ 財務内容の改善
3 資産の運用管理の改善に関する目標

中 期 目 標	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。
----------------------------	--

中期計画	年度計画	進行 状況	計画の進行状況	ウエ イト
◇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。	◇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。	IV	メインバンク（東京三菱銀行）及び他の金融機関の経営状況の把握に努めるとともに、平成17年4月からのペイオフ全面解禁をにらみ、メインバンク（東京三菱銀行）に開設済みの各口座について、預金全額が保護（但し、利息はなし）される「決裁専用無利息型」に変更し、研究資金等の安全確実な運用体制を整備した。	
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。	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。	III	①資産の有効活用を図るため、大塚宿舎管理人棟、職員集会所、職員宿舎等の利用形態の転換を含め検討し、本年度は、大塚宿舎管理人棟を保育所に転換した。 ②各施設の現状の利用状況を点検調査により把握し、利用効率が劣る部屋については他用途への転換を行った。実績として、①倉庫を会議室に転用、②総合情報処理センター作業室を情報処理教室に転用、③宿舎管理人を廃止し管理人スペースを保育所（いずみナーサリー）スペースに転用、④図書館に情報検索用のパソコンコーナーの設置等を行った。	
			ウエイト小計	
			ウエイト総計	

[ウエイト付けの理由]

Ⅲ 財務内容の改善に関する特記事項

1. 外部資金その他の自己収入の確保

本学の外部資金導入に関しては、科学研究費補助金、受託研究費、民間との共同研究、奨学寄附金、などがある。

これらのうち、特記すべきものを以下に記す。

- ① 科学研究費補助金配分状況を見ると、平成15年度～平成17年度の過去3年間で採択件数に変動はあるものの、平成17年度の件数は、116件であり、過去の最高となっている。これに応じて、配分額も2億5千万円を超えるようになった。
- ② 本学が獲得した科学技術振興調整費には、重要なものが2件あり、そのうちの1つは、大学院人間文化研究科に、特設遺伝カウンセリングコースを設置するためのものである。他の1つは、ライフワールド・ウオッチセンターに導入され、化学・生物総合管理の再教育講座開設に用いられた。
- ③ 本学に対する受託研究費の件数は23件で総額5千7百万円である。
- ④ 奨学寄附金の受け入れは、97件で総額1億8千5百万円である。
- ⑤ 本学に対する寄付金が100万円を越えた場合、「名誉学友」として遇することにした。
- ⑥ 子ども発達教育研究センターに、アップリカ葛西（株）からの寄附講座を受け入れた。
- ⑦ お茶の水女子大学後援会を設置し、広く卒業生、教職員からの寄附金を受け入れるシステムを構築した。

2. 経費の抑制（管理経費の抑制に関する具体的方策）

中期目標・中期計画期間中の6年間で具体化できるよう、学長の指導のもと一般管理経費抑制のグランドデザインである「中期計画を踏まえた管理経費抑制計画」を作成した（資料2「資料編」P2～P4参照）。

それを踏まえ、平成17年度の予算編成においては、平成16年度に措置された予算額から抑制分（総額300万円強）を差し引いて措置した（資料3「資料編」P5参照）。

また、役員給与は5%削減した。

3. 資産運用管理の改善

- ① メインバンク（東京三菱銀行）及び他の金融機関の経営状況の把握に努めるとともに、平成17年4月からのペイオフ全面解禁をにらみメインバンクの東京三菱銀行に開設済みの各口座について、預金全額が保護（但し、利息はなし）される「決裁専用無利息型」に変更し、研究資金等の安全確実な運用体制を整備した。
- ② 大学に隣接している大塚宿舎管理人棟を保育所（いずみナーサリー）に転用することで、女性研究者や女性職員のキャリア支援に資するとともに、地域への社会貢献を行うなど、大学の社会性を高める措置を講じた。

授業料標準額の改定に伴い、本学としては、大学の運営費を確保し、教育研究を滞りなく行うために授業料を標準額と同額とした。ただし、入学定員を越えた分は大学の増収となることから、増収分を主な財源とし、学部の新入学生の成績上位者に対して、奨学金を設けたところである。大学としては、授業料アップ分の大半が運営費交付金から差し引かれることは、国費負担の学生負担への振り替えに過ぎず、授業料がどうあるべきかの原則や引き上げの根拠について国が示さないと、大学の説明責任を果たせないものとする。

IV 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
1 評価の充実に関する目標

中 期 目 標	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。
----------------------------	--

中期計画	年度計画	進行 状況	計画の進行状況	ウエ イト
◇自己点検・評価の改善に関する 具体的方策 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。	◇自己点検・評価の改善に関する 具体的方策 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。	III	自己点検・評価の改善をはかるため、評価項目・内容、方法、評価組織等の大綱を定めた「評価指針」を作成した。	
◇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 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。	◇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 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。	III	①「評価指針」のもとに、各学部、大学院等の部局における評価システムのあり方、また全学評価との有機的な関連のあり方を示す「部局等評価要綱」の作成に着手した。 ②評価指針において、大学評価が大学運営へ有効にフィードバックされることの必要性を記述し、評価結果を大学運営に反映させるためのシステムの作成に着手した。	
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。	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。	III	①教育、研究、社会貢献、大学運営の各領域に関して、毎年度データ収集を行うための「教員活動状況データベース」を設計し、サーバー上に設置した。同データベースは合計101項目のデータを各教員に関して収集する。 ②「評価指針」を策定し、評価システムの中に、教員個人の教育業績、研究業績、社会貢献、大学運営への貢献を評価する「個人評価」を正規に位置づけた。学生による授業評価も評価データとする。 ③評価結果の公表、教員へのフィードバック、大学運営改善に有機的に関連づけるための方策に関して、評価指針に明記した。 ④内外の評価事例を収集し検討を加え、総合評点方式、および領域別評点方式を併用した、個人評価システムの設計を進めた。	
			ウエイト小計	

**Ⅳ 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
2 情報公開等の推進に関する目標**

中期 目 標	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。 2. 情報公開に伴う紛争防止策を推進する。
--------------	---

中期計画	年度計画	進行状況	計画の進行状況	ウェイト
◇大学情報の公開、提供及び広報に関する具体的な方策 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。	◇大学情報の公開、提供及び広報に関する具体的な方策 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。	Ⅲ	大学の各種広報の編集発行を企画広報課に一括し、外部への情報発信源を一本化した。本学の広報誌を「Tea Times」(年4回毎号10,000部)に一本化し、また学内向けのメールマガジン「Ocha Mai 1」配信を開始した(教職員版:隔週発行、学生版:月刊)。	
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。	Ⅲ	①本学の広報誌(Tea Times)の編集に学生が参加し、学生による取材記事(学内で省エネルギー対策として実行している項目について学生自身の目で見つけた記事)を掲載した。 ②大学ホームページに学生のリンクを許可した。またホームページのデザインのリニューアルを進め、見やすくなるよう準備した。	
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。	Ⅲ	①本学卒業生で、NHK他、マスメディアで活躍する12名と学長、副学長等との懇談会を開催した。 ②卒業生名簿からマスメディア関係者のリストアップを行った。 ③本学卒業生で、経営協議会委員である読売新聞社職員を窓口として、読売新聞社との連携「読売・お茶大 女性アカデミア21」の講演会、シンポジウムを開催した。	
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図る。	Ⅲ	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、可能なものから公開を開始した。	
◇情報公開活動における紛争防止等に関する具体的方策 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。	◇情報公開活動における紛争防止等に関する具体的方策 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。	Ⅲ	①情報セキュリティ委員会を設置し、そのもとに情報セキュリティポリシーを策定し、本学の情報システムに対する基本姿勢を学内外に示した。 ②管理責任者がいない状態の情報および情報機器が学内に存在しない様にし、個人情報保護法への対処を行なった。 ③大学に最高情報セキュリティ責任者のもと、学内外に対する大学情報セキュリティ責任の所在を明確にした。また、大学LANの管理運営責任を明確にし、大学LANへの接続はすべて全学システム管理者への申請許可制とした。	
			ウェイト小計	
			----- ウェイト総計	

[ウェイト付けの理由]

IV 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項

1. 自己点検・評価活動とその結果の公表

自己点検・評価活動とその結果の公表は、学校教育法に基づく大学の義務であり、またいわゆる認証評価の基礎となるものであるが、本学では総合評価室を新設し、自己点検・評価活動を中期目標・中期計画に明確に位置づけ、以下のような戦略的利用を計画した。

①教育の実施体制等に関する目標

教育研究調査書・授業評価などを活用して教育評価を行う。

②研究の水準・成果の検証に関する具体的方策

総合評価室に研究の水準・成果を検証する部門を設置し、研究成果を客観的に評価するシステムを構築する。そのため単年度ごとの活動報告の提出を全教員に義務づけるとともに、3年目終了時に分野別評価を実施する。

③教育および研究の実施体制等の整備

教育および研究の実施体制の整備の観点から、教職員の配置、学部学科、大学院専攻の存在意義、学生定員、教員数を適正に評価し、改善するシステムを構築する。3年終了時に実施する。

④人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策

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。多様な評価軸を設定し、多面的な評価システムを工夫する。プライバシーに配慮しつつ、結果を公表する。

2. 評価システムの構築

上記を実現するため、平成16年度には以下の事業を遂行した。

①「お茶の水女子大学 評価指針」の策定

わが国における大学評価の先進的事例を踏まえ、大学評価の目的と理念、基本方針、評価の内容と方法、評価組織、結果の公表、資源配分・人事考課との関連などについて「評価指針」を定めた。教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の4領域に関して、全学評価、部局等評価、個人評価の3レベルを設定し、外部基準（国内外のスタンダードに照らす）と内部基準（中期目標・計画に照らす）の点から評価を行うシステムである点に、特徴がある。

②本学独自の教員活動状況データベースを構築し、サーバー上に設置

教員一人一人に関して、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営への貢献にかかる活動状況を毎年度収集するため、データベースを構築し、Web入力可能な状態になった。開発費用は16年度 約410万円、総項目数101。入力準備を進め、17年度より入力開始予定である。

本データベースの構築により、全学評価、部局別評価、個人評価の基礎データを網羅的に収集することができるほか、教育研究体制の見直し、いわゆる認証評価等への対応も可能となる。さらに人事評価システムの運用上も効果的である。

なお、本データベースを元データとして、本学の教育と研究に関する情報公開を予定している。この広報的情報公開により、本学の対社会的説明責任を果たすと同時に、外部機関との連携促進も期待できる。

③人事評価システムとの連携の準備

教員活動状況データベースの構築と連動して、人事評価システム、研究費配分におけるインセンティブ評価との連携方策の検討を始めた。個々の教員に関して、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の4領域別に、かつそれらを総合した、客観的指標の開発を行っている。

3. 自己評価結果の活用

法人化後3年時点で実施される、全学評価、教職員の再配置、学科・専攻等の再検討に向けて、次年度以降事業遂行を継続する。

4. 情報公開に関する留意事項

その他、学内外への情報公開と情報の提供のために実施した特記すべき事柄は次の通りである。

① 本学の研究成果を公表し、産官学連携と社会貢献を促進するために、研究内容とその成果を分かり易く解説した『研究要覧』を作成し、自治体、企業などに配布した。

② 情報発信の効率化とセキュリティーの確保を重要課題と考え、全学の情報管理システムの一元化に着手した。

③ 学内の情報を共有し、大学内でのスタッフの交流を促進するために、メールマガジン「お茶メール」を定期的に配信した。これには「学生向け」と「教員向け」があり、毎月1-2回のペースで発信している。それによって学内で必要な情報が迅速に周知されるとともに、教員の活動状況や学生からのメッセージ等大学運営に資する多くの情報も共有され、大学全体の活性化につながった。

V その他業務運営に関する重要事項
1 施設設備の整備等に関する目標

中 期 目 標	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。 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。 3. 大学キャンパスの環境形成を推進する。
----------------------------	--

中期計画	年度計画	進行状況	計画の進行状況	ウェイト
◇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 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。	◇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 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。	III	中期目標期間中の計画に策定しなおし、長期計画、緊急5ヶ年整備計画の積み残した事項について整備を実施するため予算要求を行い、重点事項の生活科学部本館改修Ⅱ期工事の予算化を実現した。	
◇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。	◇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。	III	施設整備費で予算化が困難な大学講堂の整備を、募金による整備計画として進行中である。これは、3年計画で目標額は5億円である。なお、PFI（民間資金等活用事業）については、国立大学法人会計のよりどころである文部科学省令「国立大学法人会計基準」においても、その取扱については検討中とされていることから、同会計基準においてその取扱が決定され次第、速やかに検討に入れるよう情報収集に努めている。	
◇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。	◇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。	III	施設有効活用に関する規程により、共通利用スペース（全体面積の20%）を確保した。具体的には、生活科学部本館改修による共通スペースの確保、新設センターのためのスペースの確保（合計1,950㎡）を行った。	
2. 実験設備の共有化促進の検討する。	2. 実験設備の共有化促進の検討する。	III	実験設備共有化促進のための実験スペースとして、生活科学部本館に学内共通実験室（100㎡）を確保した。	
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。	III	使用実態調査を基に点検評価資料を総務室に上げ、学内基準面積を検討中である。また、FMシステムに入力した図面をパソコンで検索・閲覧し改修工事に活用している。	
◇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。	◇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。	III	施設設備の安全対策と事故防止を図るため、主要設備機器の法定耐用年数から点検・オーバーホール時期を一目で把握できるよう表示ラベルを設置した。	
◇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の維持保全等を行い、景観に対応した整備を図る。	III	景観に対応した整備を図るため、キャンパス内の樹木の適切な維持保全のため緑化台帳を作成し、これを基に剪定計画を立案し、樹木の枝払い・剪定を実施している。	

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。	III	<p>本学の大学講堂（昭和7年竣工）は学内外から高い評価を得ている歴史的建造物であり、また、年間稼働率も80%以上でありながらも、冷房設備はなく、暖房設備も不十分で快適な環境と言えないのが現状である。そこで、一年を通して快適な環境を整えることや伝統的な意匠を守るために、大学講堂保存改修のための事業（募金）を立ち上げた。</p> <p>この他、同様に歴史的建造物である生活科学部本館の保存整備の予算化を実現した。また、幼稚園園舎の保存整備の予算要求を行った。</p>		
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。	III	<p>実施事項として、①課外活動団体談話室を安全に使用できるよう全面改修し、未整備の空調設備を設置、②旧基準による教室照明を現行基準に適合させ照度不足を解消、③学生からの要望が強い老朽化したトイレの内装改修、④図書館に学生用のパソコンコーナーを設置、⑤課外活動団体の部室等の利用についての検討、⑥弓道場、テニスコート周辺的环境整備等を行い、学習環境の充実に努めた。</p>		
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。	III	<p>1) 主要施設においては、身障者対策設備（トイレ・エレベータ・スロープ等）がほぼ整備済なので、スロープや点字シート等の補修整備を重点的に実施している。</p>		
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。	III	<p>2) 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に努めている。具体的には、①統廃合による変圧器の再利用、②改修による分電盤・照明器具の再利用、③改修による洗面台の再利用、④改修によるインターロッキング・煉瓦の再利用等を行った。</p>		
			ウェイト小計		

V その他業務運営に関する重要事項
2 安全管理に関する目標

中 期 目 標	1. 労働安全衛生法に基づく安全管理の体制の整備・構築を図る。 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。
----------------------------	---

中期計画	年度計画	進行状況	計画の進行状況	ウェイト
◇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 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。	◇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 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。	Ⅲ	安全管理の目的を達成するため、安全管理体制を構築するとともに、安全衛生及び健康管理に関する事項についてこれを掌理する安全衛生管理委員会を設置した。これに伴い、これまで個別独立して置かれていた、放射線、高圧ガス、毒物、劇物等の管理について一元的な管理を可能とした。	
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。	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。	Ⅲ	設置した委員会において、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の検討を開始した。	
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。	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。	Ⅲ	安全管理のための周知徹底を図るの一環として、学生対象に「オレオレ詐欺・ストーカー防止講演会」を実施した。	
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。	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。	Ⅲ	国立大学法人総合損害保険及び専門事業者賠償責任保険に加入した。	
◇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 1. 災害発生時対応マニュアル等、危機管理に対するマニュアルを整備する。	◇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 1. 災害発生時対応マニュアル等、危機管理に対するマニュアルを整備する。	Ⅲ	具体的な安全対策の周知のため、訓練手法をより実践的なものとした「総合防災訓練マニュアル」の作成を行った。なお、様々な危機を想定した「危機管理マニュアル」についても、作成作業中である。	
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。	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。	Ⅱ	学生については、学生支援室において各社よりシステム仕様書を取り寄せ検討を始めた他、職員の連絡網を含め「危機管理マニュアル」に取り込むべく検討を行っている。	
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。	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。	Ⅲ	現行の耐震基準に適合しているか判断するため耐震診断を行い、耐震補強計画を作成中である。また、安全対策として大型設備設置時には転倒防止措置を実施した。さらに、耐震補強に対する年度計画により、予算執行計画を策定するため関係部局において検討を続けている。	
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。	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。	Ⅲ	学内の防犯状況を把握し、本年度は、低学年児童の安全性の観点から、手薄であった附属学校周辺にフェンスの設置を行った他、情報漏えい防止のため事務用サーバの一箇所集中管理化、外灯の日常点検及びランプ交換、外灯周りの樹木の枝払い、各施設の鍵を防犯性の高い鍵に交換、守衛所に直結の防犯ブザーを設置した。 なお、今後は、監視カメラによる防犯対策について検討を行って行く。	

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。	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。	II	本学は、広域避難場所と指定されており、近隣住民に対して、本学学生、教職員と同様の避難体制をとれるかを検討している。		
6. 危機管理意識の高揚を図る。	6. 危機管理意識の高揚を図る。	III	総合防災マニュアルの見直しを行い、より現実に則した学生・教職員の参加による全学的な防災訓練を実施し、全学としての啓蒙活動を行った。		
			ウェイト小計		
			----- ウェイト総計		

〔ウェイト付けの理由〕

V その他業務運営に関する重要事項に関する特記事項

中期目標・中期計画に基づき、年度計画を策定し、学長のリーダーシップの下、施設設備の有効活用と共通スペースの確保及び、安全管理・安全対策・防犯対策等について、下記のとおり重点的に推進している。

1. 施設設備の整備に関する目標

(1) 施設設備の有効活用と共通スペースの確保

① 平成14年に施設の有効活用に関する規程を制定し、学内全体の施設有効活用の見直しを検討して、1). 共通利用スペースの確保、2). 新設センター等のためのスペースの確保 3). 実験設備共有化促進のための実験スペースとして学内共通実験室の確保を推進している。

i). 共通利用スペース確保の推進

a. 生活科学部本館改修による全学共通利用スペース確保 (1,950㎡)

ii). 新設センター等のためのスペース確保の推進

a. 共通講義棟内に国際教育センターのためのスペース確保 (24㎡+30㎡、計54㎡)

b. 生活科学部本館内に遺伝カウンセリング室設置 (21㎡×4室、計84㎡)

c. 人間文化研究科棟内に開発途上国女子教育協力センターのスペース確保 (42㎡)

d. 文教育学部1号館内に語学センターのためのスペース確保 (17㎡)

e. 生活科学部本館内に寄附講座(アップリカ葛西(株))のスペース確保 (45㎡)

iii) 実験設備共有化促進のための学内共通実験室確保の推進

a. 生活科学部本館内に学内共通実験室を確保 (100㎡)

2. 安全管理・安全対策・防犯対策

(1) 安全管理

① 安全衛生管理規則を制定し、安全管理体制を整備した。

安全衛生管理規則の下、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全管理者、産業医、作業主任者、火元責任者を配置するとともに、職員の健康、労働災害等を審議する衛生委員会を設置した。

その他、大学の特殊性から必要となる放射線障害予防規則、高圧ガス危害予防規則、組替えDNA実験安全管理規則、生物医学的研究の倫理規則等を制定した。

また、これら労働安全衛生法に基づく労働安全体制が十全に機能するよう、関東甲信越地区の衛生管理者や安全管理担当者に対し、専門家による研修会を企画・実施した。

② 情報漏洩の対策

16年度の学長裁量経費の重点配分事項として情報関連学内インフラ整備を決定した。また、情報推進室ではセキュリティーポリシーを策定した。それに基づき以下の情報漏洩防止の手段を講じた。

i). 総合情報処理センターの改修

総合情報処理センターのサーバ室を整備した。入退室管理システム、監視カメラの監視装置及び電気錠、窓枠に鉄枠を設置した。

ii). 事務局内のサーバの移設

人事システム、財務システム、学務情報等のシステムのサーバが事務局各課に設置されていたのを総合情報処理センターに移設した。

iii). 学務等のシステムの開発

各種学務情報を整備し、情報の一元管理を行い、教育支援の強化を図った。

iv). 対外接続ネットワーク・学内基幹ネットワーク

学内基幹ネットワークの中継機器等の更新を行なった。

v). 個人情報の管理規則の制定

個人情報保護法が、17年4月より施行されることから規程を制定した。

③ 具体的な安全対策の周知のため、訓練手法をより実践的なものとした「総合防災訓練マニュアル」を作成し、それを基に総合防災訓練を実施した。また、大学として様々な危機を対象とした「危機管理マニュアル」も作成を始めている。

(2) 安全対策各建物について、耐震補強計画作成のための耐震診断を行い、現行の耐震基準に適合しているか総合的に検討を続けている。

(3) 防犯対策

① 24時間警備体制をとっており、入構者については、学生・教職員を含めて全員学生証・身分証明書等の確認を行い、外部者は行き先等必要事項を記入させた上で「入構バッチ」を交付している。

② 低学年児童の安全性の観点から、附属学校周辺に防犯フェンスの設置を行った他、夜間の安全性確保のため外灯の日常点検、外灯周囲の樹木の枝払い(20カ所)、いずみナーサリーには守衛所に直結の防犯ブザーの設置等を行った。

(4) その他

学内の研究資産の保全のため、学長を本部長とする知的財産本部設置した。

VI 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

VII 短期借入金の限度額

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

VIII 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績	
該当なし	該当なし	該当なし	

IX 剰余金の使途

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

X その他 1 施設・設備に関する計画

中期計画			年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	決定額 (百万円)	財 源
小規模改修	総額 156	施設設備費補助金 (156) 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営セ ンター施設費交付金 ()	小規模改修	総額 26	施設設備費補助金 (26) 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営セ ンター施設費交付金 ()	小規模改修 総合研究科棟改修 (生活科学部)	総額 28	施設設備費補助金 (28) 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営セ ンター施設費交付金 ()

○計画の実施状況等

小規模改修として、経年により清潔感・利便性が後退化し老朽化が進み、学内及び学外利用者に不便をきたしていた、理学部1号館の便所改修工事を行った。(当初予定額26百万円)
また、補正予算示達を受け、生活科学部Ⅱ期工事改修の設計委託を行った。(252万円)

X その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>人事に関する方針について 雇用方針、人事交流方針及び職員の養成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材最適ポジション配置のための厳格な評価システムの構築と昇進、昇格、配置転換、適正な給与水準の設定 ・任期制・公募制の導入及び退職教員の有効活用など教員の流動性の促進 ・外国人・女性等の教員及び専門的知識を有する事務職員の採用促進 ・教員のサバティカル制度の導入、事務職員の資質向上のための研修制度の充実 ・職員の人事交流システムの構築 ・中長期的な観点に立った適切な人員管理 <p>(参考)中期目標期間中の人件費総額見込み28,965百万円(退職手当は除く)</p>	<p>人事に関する方針について 雇用方針、人事交流方針及び職員の養成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材最適ポジション配置のための厳格な評価システムの構築と昇進、昇格、配置転換、適正な給与水準の設定 ・任期制・公募制の導入及び退職教員の有効活用など教員の流動性の促進 ・外国人・女性等の教員及び専門的知識を有する事務職員の採用促進 ・教員のサバティカル制度の導入、事務職員の資質向上のための研修制度の充実 ・職員の人事交流システムの構築 ・中長期的な観点に立った適切な人員管理 <p>平成16年度の常勤職員数411人 また、任期付職員数の見込みを26人とする。 平成16年度の人件費総額見込み4,827百万円(退職手当は除く)</p>	<p>お茶の水女子大学評価指針を作成し、さらに、部局別等の指針の作成についても検討を続けている。また、中期目標・中期計画期間中の3年度終了時には、人材の評価を実施し、最適なポジションへの配置を行うこととしており、現在は、そのための基礎的情報となる各教員の活動状況を集約する調査用データベースを構築中である。また、具体的な評価の手法についても継続して調査・検討を行っている。</p> <p>教員の人事面の採用形式について、高い資質を持った新たな人材の確保のため、新規採用にあたって公募制を実施し、また、業務内容に相応した専門的知識をもつ人材(授業講師、業務講師、アソシエイトフェロー、リサーチフェローなど)を任期を付して採用し、効率的な人員配置を行うとともに、教員人事の流動化を図った。</p> <p>全学の教員に占める女性の比率増加に務め、目標を大きく上回る女性教員を採用し、現在の女性教員の比率は39%と他大学と比較して格段に高くなっている。また、役職についての女性の割合は48%に及んだ。さらに、従来の教員と事務職員の役割分担では対応できない専門的業務に対応させる専門性を活かした職であるアソシエイトフェローや若手女性研究者を支援、育成するためのリサーチフェローなど多様な人事採用制度を実施することによって、将来女性リーダーとなりうる高度な専門性をもった女性研究者の養成に務めた。</p> <p>平成17年4月から教員の学問的研究に役立つこと及び本学の教育成果を向上させるため、大学教員を対象にサバティカル制度を構築した。また、これまでの人事院等省庁が実施する専門研修とは別に、財務・経営センター等が主催する研究会や民間が開催するセミナー等に役員等を中心に積極的に参加するとともに、若手職員には、語学能力の向上や学生サービス、広報戦略等大学経営等に関する先進的な取り組みを学ぶことを目的に本学と国際交流協定を結んでいる海外の大学での研修を行った。</p> <p>人事交流のシステムとして、民間経営の視点を取り入れるため、私学(日本女子大学)との交流人事(出向)による新たな人材養成制度を構築した。</p>

	平成16年度
(1) 常勤職員数	400人
(2) 任期付職員数	45人
(3) ① 人件費総額(退職手当を除く)	4,779百万円
② 経常収益に対する人件費の割合	73.2%
③ 外部資金により手当した人件費を除いた人件費	4,691百万円
④ 外部資金を除いた経常収益に対する上記③の割合	77.0%
⑤ 標準的な常勤職員の週当たりの勤務時間として規程されている時間数	40時間

○ 別表 (学部の学科、研究科の専攻等)

学部の学科、研究科の専攻等名		収容定員 (名)	収容数 (名)	定員充足率 (%)
文教育学部	人文科学科	220	240	109
	言語文化学科	320	378	118
	人間社会科学科	160	195	121
	芸術・表現行動学科	108	131	121
	史学科	—	1	—
	第三年次入学収容定員(学部共通)	20	28	140
計		828	973	117
理学部	数学科	80	92	115
	物理学科	80	99	123
	化学科	80	103	128
	生物学科	100	106	106
	情報科学科	160	161	100
	第三年次入学収容定員(学部共通)	20	23	115
計		520	584	112
生活科学部	食物栄養学科 ※1	36	37	102
	人間・環境科学科 ※1	24	29	120
	生活環境学科 ※1	180	213	118
	人間生活学科	260	317	121
	第三年次入学収容定員(学部共通)	20	23	115
計		520	619	119
大学院人間文化研究科 博士前期課程	言語文化専攻	64	99	154
	人文学専攻	56	88	157
	発達社会科学専攻	86	148	172
	ライフサイエンス専攻	90	122	135
	物質科学専攻	46	49	106
	数理・情報科学専攻	50	64	128
	計	392	570	145
博士後期課程	比較社会文化学専攻 ※2	54	103	190
	比較文化学専攻 ※2		25	
	国際日本学専攻	33	130	393
	人間発達科学専攻 ※3	45	135	300
	人間発達学専攻 ※3		8	
	人間環境科学専攻	48	82	170
	複合領域科学専攻	39	58	148
計		219	541	247
附属小学校	(帰国子女教育学級含む)	765	739	96
附属中学校	(帰国子女教育学級含む)	405	402	99
附属高等学校		360	358	99
附属幼稚園		180	180	100

○ 計画の実施状況等

定員充足率の超過の理由

- ◇学部 文教育学部 : 学科・学年により、入学定員超過、並びに留年者及び外国人留学生(定員外での受入)を含めているため。
- ◇大学院 生活科学部 : 学科・学年により、入学定員超過、並びに留年者を含めているため。
- 博士前期課程 : 各専攻において、コースごとに入学者を選抜しており、各コースでの入学者の超過が累積されているため。
- 博士後期課程 : 在学者数に外国人留学生(定員外)を含めているため(62名)。
- 博士後期課程 : 学位論文をまとめるために、資料収集・調査を目的として、休学をして海外留学する学生がいるため。
- 在学者に外国人留学生(定員外)を含めているため(96名)。

博士後期課程において、学位取得までに4～5年かかっていることの原因

1. 分野によって、学位取得までに年数がかかる領域がある。
2. 女性特有のライフコースにあわせた研究生活を送ること。
3. 課程博士号を取得するためには在籍が必須であるため、休学を挟んで論文の準備を行わざるを得ない傾向があること。
4. レフェリー雑誌に論文3本以上、フィールドワークや縦断研究など時間がかかる領域では、2本以上の論文を原資に学位論文をまとめさせる方針であること。
5. 特に、国際日本学専攻や人間発達科学専攻では、縦断追跡研究やパネル調査など、研究完成までに時間がかかる専門分野が含まれている。

※1: 平成16年4月 生活環境学科(平成15年度で募集停止)を食物栄養学科と人間・環境学科(両学科とも平成16年度から募集開始)に改組

※2: 平成11年4月 比較文化学専攻を比較社会文化学専攻及び国際日本学専攻に改組

※3: 平成10年4月 人間発達学専攻を人間発達科学専攻に改組