

自己点検・評価書

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
【1】奈良教育大学は、教育人材の養成と教育研究を実施する大学として、奈良女子大学は、学生と教員が同じ研究者として向き合い、切磋琢磨することでオリジナリティーの高い研究を実施する研究大学として、ともに近隣の高等教育・研究機関との連携（「奈良カレッジズ」の実現）による教育・研究環境の充実を図り、少子高齢化問題の解決やSDGsの達成など、地域・国内・世界の課題解決に取り組む。また、国際的プレゼンスの高い分野においては世界トップクラスの研究を進め、同時に女性の理工系研究分野への進出を促すための全国的拠点を形成し、我が国の科学技術研究の抱える深刻なジェンダーギャップの解消に貢献する。【独自】	【1-1】本法人は、次の諸分野において特色ある活動を行い、地域・国内・世界の諸問題の解決に取り組む。 (1) 長い歴史や文化を持つとともに、少子高齢化や労働力人口減少等の社会問題を多く抱える奈良の特徴に即し、「奈良カレッジズ」参画機関とともに、地域活性化やまちづくり、山間部に対する教育的支援など、持続可能な社会の実現に向けて、将来を見据えた課題に研究と実践の両面から取り組む。とりわけ県下自治体職員等を積極的に本法人の教育・研究体制に組み入れる大学エクステンション制度の構築に取り組む。また、日本史・日本文化の研究を深め、その成果を、関西文化学術研究都市の一員としての大阪・関西万博への参加を契機に世界に発信する等、ローカルからグローバルを捉える視点を強化し、一方で深く地域に根差しながら、SDGs（持続可能な開発目標）の達成など、世界が抱える社会問題の解決に取り組む。 (2) 奈良教育大学においては、令和4年度に新設する「ESD・SDGsセンター」を中心に、ユネスコスクールとして「持続可能な開発のための教育」(ESD)を推進し、教育の立場から地域活性化やまちづくり、山間部に対する支援を行う。また、奈良と深く関わる書道等、伝統文化の継承的発展・創造に資する取組を行い、それらの成果を国内外に発信する。 (3) 奈良女子大学においては、生活を基盤に諸専門を総合する家政学・生活科学の伝統を有する国立の女子大学としての特徴を活かして「生活者」の視点からSDGsを達成するための研究を行う。具体的には、ジェンダー平等や脱炭素社会、持続可能なまちづくり、責任ある生産消費行動、心身の健康を支える生活環境及び生活習慣、豊かさや環境保全を両立する科学技術及び情報技術に関する研究を推進し、積極的に研究成果を発信する。	【1-1-1.01】地域課題支援のためのネットワーク及び相談システムの構築	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【1-1-1.02】大阪・関西万博への参加を契機に、古代を中心に日本史・日本文化の研究を行い、その成果を国内外に発信するシステムの構築	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【1-1-2】ESDの推進及び書道文化の継承的発展・創造に係る取組と地域・国内・世界に向けての成果発信〔従前を上回るESD及び書道に関する取組と発信件数 第4期中期目標期間の総数を第3期中期目標期間より増加〕 (目標値：第4期総数218件超)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 ESDの推進及び書道文化の継承的発展・創造に係る取組と地域・国内・世界に向けての成果発信を令和4～6年度まで累計318件実施した(令和4～6年度までの累計目標108件、目標比294%)。
		【1-1-3】SDGs達成に寄与する研究成果〔従前を上回る論文数平成29年度～令和元年度中の年度あたりの平均およそ50件よりも増加〕 (目標値：毎年度50件超)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 SDGs達成に寄与する研究成果として令和4年度に109件(目標比218%)、令和5年度に117件(目標比170%)、令和6年度に論文85件(目標比170%)を発表した。
		【1-2】奈良女子大学は、世界トップクラスの研究を進め、国際的プレゼンスを高め、女性の理工系分野への進出を促すために、次の取組を行う。 (1) 理学部を持つ女子大学という特色と、理系女性リーダーの育成拠点として人材を育成してきた実績を活かし、理工系の知識と素養を持つ女性人材を社会へ輩出する。基礎研究の充実と促進のための基盤を整備し、ミッションの再定義により本学の強みとされ、小規模大学ながら実績を積みあげてきた高エネルギー物理学を含む基礎物理学、分子科学、基礎生物学の研究を中心に、最先端の理工系基礎研究を推進する。 (2) 工学分野への女性進出を促すために、工学系の大学院課程を新設する。「奈良カレッジズ」参画機関をはじめとする国内外の教育研究機関との連携を推進し、生活や消費に視点を含めた、価値の創造とイノベーションを併せて追究する新たなタイプの工学(生活工学)の発展を主導する。 (3) 女性の理工系分野への進出を促すためには、学部・大学院レベルの改革だけでなく、初等・中等教育課程を含む、全教育課程の改革が必要である。第3期中期目標期間において奈良女子大学とお茶の水女子大学とが共同で作りに上げてきた「理系女性教育開発共同機構」を引き継ぐ、奈良女子大学「理工系女性教育開発機構(仮)」を中心に、奈良教育大学の協力も得て、スーパーサイエンスハイスクール(SSH)における女子生徒の理工系科目履修の促進等も含め、その改革に取り組む。	【1-2-1】理学系における博士前期課程修了者数〔第3期中期目標期間の水準を維持〕 (目標値：第4期累計444名超)	定量あり	ii
【1-2-2.01】工学系の大学院課程の設置	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。		
【1-2-2.02】「奈良カレッジズ」の確立〔両大学と、奈良県及び関西文化学術研究都市に立地する高等教育機関、研究機関、企業、自治体等との連携による教育研究インフラの高度化〕	定性のみ	iii	達成水準を大きく上回っている。 奈良カレッジズ参画機関との連携を深め、当初の想定を上回り、連携事業は令和4年度からの累計44件、連携機関の講師による授業実施数は令和4年度からの累計72件となった。		
【1-2-3】理系女性教育開発共同機構から継承するアメリカ学生研修(SEASoN)や中高生による研究発表会(サイエンスコロキウム)の取組を継続実施するとともに、女子高校生の理工系進学、及び女子大学生の大学院進学を促すための教育改革に関する研究、実践の公表	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。		

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
【2】特定の専攻分野を通じて課題を設定して探究するという基本的な思考の枠組みを身に付けさせるとともに、視野を広げるために他分野の知見にも触れることで、幅広い教養も身に付けた人材を養成する。(学士課程)⑥	【2-1】「連携教育開発センター」を設置し、学士課程学生の視野を広げるため、両大学の学生が相互に教養科目を履修できる体制を築く。また、文・理の境界線を越えて統合できる能力を育成するために、近隣の高等教育機関、研究機関、企業、自治体等と連携した新たな教養教育を実施する。	【2-1-1】「連携教育開発センター」における教養科目の共同運用に係る企画・立案、点検・評価の実施	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【2-1-2】相互履修できる教養科目を履修した学生による評価〔肯定的評価が80%以上〕 (目標値:毎年度80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【2-1-3】教養教育ウィーク奈良カレッジズ学問祭「諸学への誘い」を両大学共通の教養科目として開設、受講者による授業評価〔肯定的評価が80%以上〕 (目標値:毎年度80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
	【2-2】「連携教育開発センター」を設置し、教職課程の一部については両大学の人的・物的資源を効率的に活用して共同運用を進めるとともに、両大学の6附属学校園それぞれがもつ特徴的な教育研究を組み合わせる活用する実地学習や卒業研究、インターンシップを実施する。また、奈良女子大学理学部・工学部、「連携教育開発センター」等が連携し、STEAM教育や理数、工学、情報(ICT活用を含む)に強い教員を養成する。	【2-2-1】「連携教育開発センター」における教職科目の共同運用に係る企画・立案、点検・評価の実施	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【2-2-2】共同で運用する教職科目を履修した学生による評価〔肯定的評価が80%以上〕 (目標値:毎年度80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【2-2-3】両大学の6附属学校園をフィールドとする実地学習、卒業研究、インターンシップの実施	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【2-2-4】STEAM教育や理数、工学、情報(ICT活用を含む)に強い教員を養成するシステムの構築と実施	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
	【2-3】奈良教育大学においては、「奈良教育大学の3つの柱」及び「奈良教育大学ダイバーシティ・インクルージョン推進宣言」に即し、以下のことに取り組む。 (1)基礎的・専門的な資質・能力に加え、今後の教員に求められる「創造性」「多様性」「持続可能性」に関わる力量を培う学部教員養成カリキュラムに改訂し、実践的指導力を育成する。 (2)引き続きESDの推進拠点として、SDGsやESDについての知識を持ち、「持続可能な社会の創り手」の育成に寄与できる実践的指導力を培う。 (3)学部で育成した資質・能力が卒業後にどのように活かされたかを評価する評価方法(卒業生自己評価版・教員就職先の所属長評価版)を策定し、実施する。	【2-3-1】学部教員養成カリキュラム及びカリキュラム・フレームワーク(cuffet)の改訂	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【2-3-2】SDGsの達成やESDに関わる学生の取組〔年平均で30件以上〕 (目標値:第4期平均30件以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【2-3-3】教員就職者に対する1年後の評価〔在学中に育成した資質・能力に関する卒業生の自己評価、及び所属長評価で肯定的評価を得た者の率が75%以上〕 (目標値:令和9年度末75%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
	【2-4】奈良女子大学においては、全学的な教学マネジメント体制を整備し、全学的な教育体制・施策の検討、教育の内部質保証等に取り組む。具体的には次のことを行う。 (1)学修成果の可視化に取り組み、専門分野の探究を行うための教育課程が体系的に備わり、適切に実施されているか、また、輩出した学生の能力が社会でどのように評価されているかを点検し、必要な改善を行う。 (2)引き続き全学及び部局におけるFD活動(教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組)に取り組み、LMS(学習管理システム)の活用、対面授業とメディア授業の効果的な組み合わせなどを通じて、教育の質を向上させる。	【2-4-1】全学の教学マネジメント体制の整備〔教育計画室やFD推進委員会など教育に関わる室・委員会の目的・機能の見直し、設置要項等の改正〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【2-4-2】部局単位のFD研修会等の回数〔年1回以上〕、部局単位のFD研修会参加率〔90%以上〕、授業評価アンケート結果〔肯定的評価が80%以上〕 (目標値:第4期平均1回以上、令和9年度時点で90%以上、毎年度80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
	【2-5】奈良女子大学においては、専門分野における探究力・研究能力を高めるとともに、学問的視野を広げるために次のプログラムを実施する。 (1)第3期中期目標期間に引き続き、学士課程から博士前期課程まで切れ目なく学修・研究活動を行うことで探究力を培う6年一貫教育プログラムを全学部で実施する。 (2)専門的な探究に加えて、他分野の知見に触れることで学問的視野を広げるために、令和3年度に設置された副専攻プログラム(地域志向、ジェンダー、グローバル)を引き続き実施するとともに、社会や学生のニーズに即したプログラムを設置する。	【2-5-1】6年一貫教育プログラムの既存学部における継続実施と工学部における新規の実施	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【2-5-2】新しいプログラムの設置、副専攻プログラム履修者数の増加、選択した学生によるプログラムの評価[肯定的評価が80%以上] (目標値:毎年度80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
【3】研究者養成の第一段階として必要な研究能力を備えた人材を養成する。高度の専門的な職業を担う人材を育成する課程においては、産業界等の社会で必要とされる実践的な能力を備えた人材を養成する。(修士課程)⑦	【3-1】奈良教育大学では、令和4年度の大学院改組による新修士課程において、以下のことに取り組む。 (1)新カリキュラムにより、我が国をはじめとする多様な地域の伝統文化理解と継承、及び国際理解教育についての教育・研究を行い、教育の立場から多文化共生社会の実現やSDGsの達成に貢献できる人材を養成する。 (2)教育学修士としての研究力と教育力を育成するため、新修士課程の特色である博物館、研究所、学校等でのフィールドワークやフィールドリサーチについて実践・検証・改善を重ね、学びの質を高める。 (3)大学院で育成した資質・能力が修了後にどのように活かされたかを評価する評価方法(修了生自己評価版・就職先や進学先の所属長等評価版)を策定し、実施する。	【3-1-1】新カリキュラムに対する学生の評価[修了時アンケートにおける肯定的評価が85%以上] (目標値:令和9年度末85%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【3-1-2】フィールドワークやフィールドリサーチに対する学生の評価[肯定的評価が85%以上] (目標値:令和9年度末85%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【3-1-3】修了1年後の評価[在学中に育成した資質・能力に関する修了生の自己評価、及び就職先や進学先の所属長等評価で肯定的評価を得た者の率が80%以上] (目標値:令和9年度末80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【3-2-1】優れた修士論文に対する顕彰制度の創設[規則の整備、顕彰の実施]	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
	【3-2】奈良女子大学においては、専門分野における高い研究能力を備えた人材を育成する。また、他分野の専門的知見や研究法を学ぶ履修系列である複合系を社会のニーズや最先端の研究テーマと連携した内容に更新し、多角的な視点から思考し研究する能力を高めるプログラムを整備する。加えて学外の研究機関、企業、自治体等との連携を強化し、研究インターンシップやサービラーニング等を推進する。大学院生が共同研究に参加して学外者からの指導を受けることなどにより、高度な専門的知識・研究能力のみならず、他者と協働する力、自ら課題を発見し解決に挑む力など、研究者として必要な実践的能力を身に付けた人材を育成する。	【3-2-2】履修系列の見直し[現状の点検・評価、改善策の企画・立案、複合系の内容の更新]、複合系選択者数の増加[第3期中期目標期間(平成28年度～令和元年度)中の平均選択率7%より増加] (目標値:第4期平均7%超)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【3-2-3】研究インターンシップ参加者数[第3期中期目標期間(平成28年度～令和元年度)中の年度あたりの平均8名より増加]、サービラーニング科目の設定と評価[科目の新設、学生の肯定的評価が80%以上] (目標値:毎年度8名超、令和9年度末2科目、令和9年度末80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【3-2-4】大学院生の研究発表数、論文発表数[第3期中期目標期間(平成28年度～令和元年度)中の年度あたりの平均124件より増加] (目標値:第4期平均124件超)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 大学院生の研究発表数及び論文発表数について、令和6年度末時点の平均は194件だった(令和4～6年度目標年平均124件、目標比156%)。
	【3-3】奈良女子大学においては、授業アーカイブスの充実やオンライン授業の活用などにより、社会のニーズを反映した大学院博士前期課程相当の履修証明プログラム及び大学院におけるリカレント教育プログラムを設計し、実施する。	【3-3-1】履修証明プログラム及びリカレント教育プログラムの設置[プログラムの企画・立案、学生募集、実施]、受講者による評価[肯定的評価が80%以上] (目標値:令和9年度末80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
【4】深い専門性の涵養や、異なる分野の研究者との協働等を通じて、研究者としての幅広い素養を身に付けさせるとともに、独立した研究者として自らの意思で研究を遂行できる能力を育成することで、アカデミアのみならず産業界等、社会の多様な方面で求められ、活躍できる人材を養成する。(博士課程)⑧	【4-1】奈良女子大学においては、学生が主体性と意欲をもって研究に従事することのできる環境を整備するために、「学修者の主体的学び」中心の研究大学に大学そのもののあり方を改め、「奈良カレッジズ」の実現等を通して大学院生に多様な専門選択の場を提供する。その上で、学生の博士後期課程進学を促し、優れた女性博士人材を社会に輩出するために、以下のことに取り組む。 (1)「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロシップ創設事業」等、博士後期課程進学にインセンティブを与えるための施策を積極的に実施する。 (2)従前より取り組んできた女性ポスドクターへの支援や大学院生の中長期研究インターンシップなど、修了者のキャリアパスを広げるために、対象者個人の視点に立ったキャリア開発支援事業を引き続き実施する。	【4-1-1】「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロシップ創設事業」等の実施	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【4-1-2】キャリア支援の実績〔実施例を掲載した冊子等の作成、配布〕、トランスファブルスキル獲得のための支援制度の設計及びその実施〔制度設計と毎年度の実施、関連プログラム参加者の肯定的評価が80%以上〕 (目標値：毎年度80%以上)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 令和4～6年度まで毎年度、実施例を掲載した冊子を作成、配布した他、トランスファブルスキルについてわかりやすく説明するためのオリジナルキャラクターを作成した。この取り組みは文部科学省と経済産業省が作成したガイドブックにも取り上げられた。 また、アンケートを踏まえ、トランスファブルスキルの涵養のための講義と学外者によるワークショップを実施した。授業及びワークショップへの参加者の肯定的評価は令和4年度は97%(目標比121%)、令和5年度は100%(目標比125%)、令和6年度は100%(目標比125%)だった。
【5】特定の職業分野を牽引することができる高度専門職業人や専門職を担う実践的かつ応用的な能力を持った人材など、社会から求められる人材を養成する。(専門職学位課程、学士(専門職)課程)⑨	【5-1】奈良教育大学では、令和4年度の大学院改組による新専門職学位課程(教職大学院)において、以下のことに取り組む。 (1)新カリキュラムにより、教育課題を探索し解決できる研究力と高度な実践力を持つ新入教員、及び学校や地域、教育行政において指導的役割を果たすことのできる現職教員を養成する。 (2)とりわけ奈良県における教育課題の解決に資する力量を持つ新入教員・現職教員を養成する。 (3)大学院で育成した資質・能力が、修了後に学校や教育行政等でどのように活かされたかを評価する評価方法(修了生自己評価版・所属長評価版)を策定し、実施する。	【5-1-1】新カリキュラムに対する学生の評価〔修了時アンケートにおける肯定的評価が85%以上〕 (目標値：令和9年度末85%以上)	定量あり	i	達成水準を満たしていない。 新カリキュラムに対する学生の評価〔修了時アンケート〕の結果、肯定的評価は84.8%(目標比99.7%)であった。
		【5-1-2】「教職大学院教育連携協議会」及び「学校実習委員会」における評価〔肯定的評価が得られること〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【5-1-3】修了1年後の評価〔在学中に育成した資質・能力に関する修了生の自己評価、及び所属長評価で肯定的評価を得た者の率が80%以上〕 (目標値：令和9年度末80%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
【6】様々なバックグラウンドを有する人材との交流により学生の視野や思考を広げるため、性別や国籍、年齢や障害の有無等の観点から学生の多様性を高めるとともに、学生が安心して学べる環境を提供する。⑬	【6-1】両大学及び附属学校園ともに、障害の有無や国籍等に関わらず多様な幼児・児童・生徒・学生・留学生・社会人の受入れを推進し、受入れ後の相談・支援体制を整備・強化する。また、バリアフリー化・ユニバーサルデザイン化等、必要な環境整備を行う。	【6-1-1】受入れや相談・支援体制の整備〔整備と運用〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【6-1-2】講演会 ユニバーサルデザインについての学生・教職員を対象とした啓発活動〔講演会の実施、参加者数、理解度調査〕及び教職員を対象とした研修〔研修会の実施、参加率、理解度調査〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【6-1-3】施設整備体制の見直し〔施設整備に関する規程の改正〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【6-1-4】奈良教育大学においては、令和3年度に制定した「奈良教育大学ダイバーシティ・インクルージョン推進宣言」の効果に対する評価〔卒業・修了時アンケートにおける関連項目の肯定的評価が60%以上〕 (目標値：令和9年度末60%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点			
				自己評価	特記事項		
【7】真理の探究、基本原理の解明や新たな発見を目指した基礎研究と個々の研究者の内在的動機に基づいて行われる学術研究の卓越性と多様性を強化する。併せて、時代の変化に依らず、継承・発展すべき学問分野に対して必要な資源を確保する。⑭	【7-1】奈良教育大学においては、これまでの実績と特色を活かし、持続可能な開発のための教育(ESD)に関する研究、理数教育に関する研究、特別支援教育に関する研究について、必要な資源を確保して、理論と実践の往還による教育研究プロジェクトを実施する。	【7-1-1】プロジェクトに関わる研究成果(論文、学会発表等)の公表〔第4期中期目標期間中に36件〕 (目標値:第4期合計36件)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 プロジェクトに関わる研究成果(論文、学会発表等)として令和4~6年度まで累計110件公表した(令和4~6年度までの累計目標18件、目標比611%)。		
		【7-1-2】SDGsやESDに関する理解を深め、ESDを適切に指導できる教員として求められる資質・能力の育成を目的とした教育研究プログラムの開発と実施〔第4期中期目標期間中に現職教員・学生ESDティーチャー認定者100人〕 (目標値:第4期合計100人)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 現職教員・学生ESDティーチャー認定者は令和4~6年度累計474名だった(令和6年度までの累計目標48名、目標比988%)。		
		【7-1-3】先端科学・数学に関して、児童・生徒の考える力、課題探究能力を伸ばすための教育研究プログラムの開発と実施〔第4期中期目標期間中に実施件数60件〕 (目標値:第4期合計60件)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。		
		【7-1-4】発達障害のある幼児・児童・生徒が直面する困難を軽減するとともに、それぞれのライフステージに即した発達を促進するための学校外支援プログラムの開発と実施〔第4期中期目標期間中に実施件数60件〕 (目標値:第4期合計60件)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 学校外支援プログラムをR4~6年度累計で233件を実施した(令和4~6年度までの累計目標30件、目標比776%)。		
	【7-2】奈良女子大学においては、学問研究の自由のもとに真理を探究し、長期的視点に立った研究を通じて社会・文化の発展に寄与する個性的で独創性豊かな研究を推進する。 (1)奈良女子大学において法人化以降継続して実施してきた学内で公募し競争的に実施する「プロジェクト経費」を見直し、両大学や両附属学校園毎の枠を越えた多様な人材の協働による研究を推進し、成果を発信する。 (2)サバティカル制度やパイアウト制度などを活用するとともに、研究サポート体制を充実させ、各学部・研究センターで進める多様な学術研究の基盤を強化する。さらに学問分野の発展・継承の観点から、資源の配分を適切に実施する。 (3)学内の優れた研究に対する顕彰制度とともに、学術出版助成制度を創設し、実施する。	【7-2-1】プロジェクト経費の見直し〔増額、複数年計画も対象とする制度見直し〕、両大学や両附属学校園毎の枠を越えた多様な人材の協働による研究の増加	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。		
		【7-2-2】学術論文数〔Scopus/SciVal検索による全学の論文数第4期中期目標期間中に1200報〕 (目標値:第4期合計1200報)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。		
		【7-2-3】学術出版助成の創設と運用〔関連する規則の整備、助成の実施〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。		
		【8】産業界等との連携・共同によりキャリアパスの多様化や流動性の向上を図り、博士課程学生やポストドクターを含めた若手研究者が、産学官の枠を越えた国内外の様々な場において、自らの希望や適性に応じて活躍しその能力を最大限発揮できる環境を構築する。⑯	【8-1】奈良女子大学において、産学官の枠を越えて主体的に活躍できる若手研究者を育成するために、多様なキャリアパスに対して優れた博士人材を輩出するためのキャリア開発支援事業の取組を実行する。それとともに、若手研究者が安心して研究に専念できる環境を用意すべく、テニュアトラック制や「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業」なども活用しつつ、若手教員比率を引き上げる。	【8-1-1】キャリア支援の実績〔実施例を掲載した冊子等の作成、配布〕、トランスファブルスキル獲得のための支援制度の設計及びその実施〔制度設計と毎年度の実施、関連プログラム参加者の肯定的評価が80%以上〕(再掲) (目標値:毎年度80%以上)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 令和4~6年度まで毎年度、実施例を掲載した冊子を作成、配布した他、トランスファブルスキルについてわかりやすく説明するためのオリジナルキャラクターを作成した。この取組みは文部科学省と経済産業省が作成したガイドブックにも取り上げられた。 また、アンケートを踏まえ、トランスファブルスキルの涵養のための講義と学外者によるワークショップを実施した。授業及びワークショップへの参加者の肯定的評価は令和4年度は97%(目標比121%)、令和5年度は100%(目標比125%)、令和6年度は100%(目標比125%)だった。
				【8-1-2】若手教員比率の向上〔若手教員比率を5%引き上げ21%に向上〕 (目標値:第4期終了時21%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
【9】若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。⑰	【9-1】知の集積拠点としてのモデルとなるべく、ダイバーシティ研究環境の実現を推進する。従来の保育システムを病児・病後児にも拡張するとともに、育児・介護等に携わる教員に支援員を配置する教育研究支援員制度や、学会発表や論文発表の経費支援を行うスキルアップ支援制度を引き続き活用する。これらにより、ライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善、女性研究者の積極採用、研究を中断した女性研究者の復帰支援、上位職(准教授以上)の比率向上等に取り組む。	【9-1-1】子育て支援システムの利用登録者数、利用者の学会参加数[令和元～2年度実績を維持]、ライフイベントにより研究の継続に困難をきたしている若手、女性、外国人研究者を支援する仕組みの整備 (目標値: 子育て支援システム利用登録者数毎年度43名、利用者の学会参加数毎年度2.5名)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 子育て支援システムの利用登録者数は令和4年度は57名(目標比132%)、令和5年度は55名(目標比128%)、令和6年度は59名(目標比137%)であり、利用者の学会参加数は令和4年度は6.0名(目標比240%)、令和5年度は3.3名(目標比132%)、令和6年度は3.7名(148%)であった。 さらに、ライフイベントにより研究の継続に困難を来している教職員・学生に対する聞き取り調査を行い、今後の支援について検討を行った。
		【9-1-2】病後児保育支援の実績を積み、病児保育支援を開始	定性のみ	iii	達成水準を大きく上回っている。 令和6年度は病児保育の試験的運用を開始する予定だったが、10月から本格的な病児保育の運用を開始することができた。
		【9-1-3】教育研究支援員制度及びスキルアップ経費の利用者数[令和元～2年度実績を維持] (目標値: 毎年度23.5名)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【意欲的な評価指標】 【9-1-4】奈良女子大学における女性教員比率の向上[第4期中期目標期間終了時点で41%]、女性教員採用比率の維持[第4期中期目標期間終了時点で50%] (目標値: 第4期終了時41%、第4期合計50%)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【9-1-5】奈良女子大学における上位職に占める女性教員比率の向上[第4期中期目標期間終了時点で35%] (目標値: 第4期終了時35%)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
【9-2】研究者の多様性を高めるため、卒業生や共同研究先の関係者等、学位の種類や現在の所属に関わらず研究を志す人材を幅広く受け入れるべく、研究員の受入れ制度を整備する。	【9-2-1】研究員の受入れ制度の整備と運用[規則の整備]	定性のみ	iii	達成水準を大きく上回っている。 研究員の受入れ制度を、令和5年度に整備し、令和6年度から本格的な運用を開始した。その結果、他の研究機関に所属する現役研究者だけでなく、本学卒業生や退職教員、官公庁の職員など多様な人材を受け入れることができた。	
【10】国内外の大学や研究所、産業界等との組織的な連携や個々の大学の枠を越えた共同利用・共同研究、教育関係共同利用等を推進することにより、自らが有する教育研究インフラの高度化や、単独の大学では有し得ない人的・物的資源の共有・融合による機能の強化・拡張を図る。⑱	【10-1】法人統合を機に、両大学と、奈良県及び関西文化学術研究都市に立地する高等教育機関、研究機関、企業、自治体との連携・ネットワークを強化し、それぞれの強みや人的・物的資源を提供・共有する体制として「奈良カレッジズ」を構築し、教育研究インフラの強化及び機能の拡充を図る。さらに学生や生徒の自発的研究や異分野交流の拠点となるオープンイノベーションラボ「異能交流ラボ」を設置し、学生や研究者による独創的な研究、イノベーションを促進し、ワークショップや交流会の開催を活性化させる。	【10-1-1】「奈良カレッジズ」の確立[両大学と、奈良県及び関西文化学術研究都市に立地する高等教育機関、研究機関、企業、自治体等との連携による教育研究インフラの高度化](再掲)	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【10-1-2】「異能交流ラボ」の設置と拡充[第4期中期目標期間中に3か所設置]、及び学生や研究者によるワークショップや交流会を実施した回数[設置ラボ全体で年平均10回以上] (目標値: 第4期末3か所、第4期平均10回以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
【11】学部・研究科等と連携し、実践的な実習・研修の場を提供するとともに、全国あるいは地域における先導的な教育モデルを開発し、その成果を展開することで学校教育の水準の向上を目指す。(附属学校)⑩	【11-1】「連携教育開発センター」内に附属学校チームを組織し、両大学6附属学校園が連携して、以下のことに取り組む。 (1)両附属学校園にとどまらず、大学・研究機関、教育委員会、産業界もしくは海外校など多様な団体・組織と教員の交流も含めて連携し、教育の未来像を創造する研究を、センターのプロジェクトとして実施する。 (2)センターを我が国や地域にとっての次世代型教育の中核的拠点として、プロジェクトで得られた知見を全国へ発信するとともに地域の教育課題の解決に取り組む。 (3)実践的成果をもとに、地域や社会のニーズに応えることのできる国立大学附属学校園像についての提言をまとめる。	【11-1-1】附属学校園以外の団体・組織との連携によるプロジェクト研究の実施〔年2件以上〕 (目標値:毎年度2件以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【11-1-2】教員研修機能として公私立の学校園の教員を交えたプロジェクト研究の評価〔参加校や地域の教育委員会と協働でプロジェクト研究の内容や有用性を外部評価する会議の開催(年2回)、評価結果の公表及び次年度への反映〕 (目標値:毎年度2回以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【11-1-3】3年目、6年目に附属学校園の将来像に関わる提言をまとめ外部評価を受審	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
	【11-2】奈良教育大学附属学校園は、以下のことに取り組む。 (1)奈良県や奈良市の教育委員会と連携して、地域の教育課題の解決に資する実践事例を作成・提供し、地域のモデル校を目指す。あわせて、ユネスコスクールとして幼小中で一貫したESDカリキュラムとそれを具体化したESDカレンダーの開発を進め、教育モデルとして全国に提供する。 (2)附属幼稚園は、「満3歳児保育を含むこども園」に移行し、0、1、2歳の子育て支援クラスの保育と満3歳児クラスの保育の滑らかな接続を実現するとともに、乳幼児期の一貫したカリキュラムを開発する。 (3)附属小学校は、様々な発達の課題や生活背景等、児童の多様性に対応するインクルーシブ教育について実践研究を行う。 (4)附属中学校は、ホールスクールアプローチとしてのESD推進を教育活動の柱とし、将来社会に向けて、問題発見と課題解決に向かう人材を涵養するべく、STEAM教育とESDを融合した教育内容の開発を進める。また、そのための情報活用能力と創造性を育むICT教育についての実践研究を行う。	【11-2-1_01】地域の教育課題の解決に資する実践事例の提供〔研究会や研修会を年1回以上実施、及び評価結果の次年度への反映〕 (目標値:毎年度1回以上)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 地域の教育課題の解決に資する実践事例の提供として、研究会や研修会を令和4年度は8回(目標比800%)、令和5年度は11回(目標比1100%)、令和6年度は7回実施した(目標比700%)。
		【11-2-1_02】幼小中で一貫したESDカリキュラムの開発と発信〔ESDカリキュラムとESDカレンダーの開発・発信、幼稚園・小学校・中学校・大学と地域の教育委員会とでESDカリキュラムの内容や有用性を審議する組織を構築し、年2回審議を実施、及びそれら評価結果の次年度への反映〕 (目標値:毎年度2回以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【意欲的な評価指標】 【11-2-2_01】全国初となる国立の「附属幼保連携型認定こども園」を設置し、令和6年度から2歳児を、令和8年度から0-1歳児を受け入れる。	定性のみ	iii	達成水準を大きく上回っている。 全国初となる国立の「附属幼保連携型認定こども園」を設置し、2歳児5名を受け入れた。また、全国初となる国立の「附属幼保連携型認定こども園」として、他の幼稚園や自治体からの施設見学等を受け入れた。
		【11-2-2_02】1)こども園のカリキュラム、2)子育て支援プログラム、3)こども園保育教諭の養成カリキュラムの内容や有用性について、大学・地域の教育委員会や乳幼児教育などの専門家で構成された組織を構築し、年2回の実証データに基づく評価を実施し、その結果を次年度へ反映させる。 目標値:毎年度2回	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【11-2-3】附属小学校における、児童の多様性に対応するインクルーシブ教育に関わる研究の実施と成果の発信〔大学との共同研究の年1件以上の実施と1件以上の成果の発信、及び評価結果の次年度への反映〕 (目標値:毎年度1件以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【11-2-4_01】附属中学校における、ESDを柱としたカリキュラム開発、ESDのさらなる普及促進を目指した研究と実践及びその成果の発信、ESDティーチャーターの育成〔ESDカリキュラムの開発と発信、研究と実践に対する外部からの肯定的評価、ESDティーチャーターの認証を受けた教員の構成員率を50%以上、ESDマスターを認定された教員の構成員率を10%以上〕 (目標値:令和9年度末ESDティーチャーターの認証を受けた教員の構成員率50%以上、令和9年度末ESDマスターを認定された教員の構成員率10%以上)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 ESDティーチャーターの認証を受けた教員の構成員率は72%(第4期末目標50%、目標比144%)となり、ESDマスターを認定された教員の構成員率は24%(第4期末目標10%、目標比240%)とであった。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
		【11-2-4_02】ICT教育に関わる研究会または公開研修会の実施 〔研究者や他校教員等を交えた研究会または公開研修会を年1回以上実施、及び評価結果の次年度への反映〕	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
	【11-3】奈良女子大学附属学校園は、以下のことに取り組む。 (1)多様な能力や個性的な才能を発揮する人材育成を可能にする探究活動の全国的なモデル校を目指す。特に、新しい教育体系を創造する「未来志向型」の教育研究に重点を置き、その成果を他の学校(教員)へ普及する。 (2)附属幼稚園・小学校においては、人間(個)としての育ちと市民(集団)としての育ちを統合する幼小一貫した資質・能力育成カリキュラムの開発と、学習環境デザイン及び評価について研究する。またここでは、学び続けるコミュニティとしての学校の組織的マネジメントモデルも意識し、全国に発信する。 (3)附属中等教育学校においては、Society5.0につながる資質・能力の育成や教養の涵養をめざし、高大接続を意識した中高6年一貫の共創型探究活動と科学技術人材の育成をめざす先導的なカリキュラム開発、及び学校空間づくりを行う。	【11-3-1.01】附属幼稚園における、多様な能力や個性的な才能を発揮する子供の育ちを支える保育のモデル化〔参観者アンケート及び外部有識者によるカリキュラムの有効性検証 肯定的評価75%以上〕、学校の組織的マネジメントのモデル化〔多様な研修デザイン開発についてのアンケート及び外部有識者による有効性検証、研修参加者の組織における保育の質向上が認められること〕。 (目標値:毎年度75%以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【11-3-1.02】附属小学校における、多様な能力や個性的な才能を発揮する子供の育ちを支える探究活動のモデルの開発〔年2回以上開催する公開研究会の参加者のべ1000人以上〕。大学・教職大学院と共同の授業プログラム、研究者による附属小学校の取り組みを研究対象とした学術論文等への掲載、公立学校との共同研究〔それぞれ年2件以上の実績〕 (目標値:毎年度2回以上、毎年度1000人以上、毎年度2件以上、毎年度2件以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【11-3-2】幼小一貫教育のモデルの開発〔令和4年度に、全体構想計画の作成〕、〔令和5～7年度に、三階梯(前・中・後期)に分けた異年齢探究活動の実施と内部評価及び有識者による外部評価を受けての改善〕、〔令和8年度に、評価方法の公表〕、〔令和9年度に、開発したモデルの発信と普及〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【11-3-3_01】高大接続文理統合探究コース(PICASO)の高大接続改革としてのモデル化〔履修生徒の資質・能力の定性的評価方法の開発、公立学校が参加できる枠組の構築と運用〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【11-3-3_02】科学技術人材に求められる資質・能力に対する定量的・定性的な評価方法の開発〔卒業生の科学技術分野での実績、アンケートによるカリキュラムの有効性検証〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【11-3-3_03】校外の団体・組織との連携授業や海外校との国際共同研究の実施数〔第3期中期目標期間(平成28年度～令和2年度)より増加〕 (目標値:第4期合計10件以上)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 校外の団体・組織との連携授業や海外校との国際共同研究を令和4～6年度まで累計15件実施した(令和6年度までの累計目標5件、目標比300%)。
【12】内部統制機能を実質化させるための措置や外部の知見を法人経営に生かすための仕組みの構築、学内外の専門的知見を有する者の法人経営への参画の推進等により、学長のリーダーシップのもとで、強靱なガバナンス体制を構築する。①	【12-1】理事長がリーダーシップを発揮し、法人が有する両大学の資源を最大限に活用しうるガバナンス体制を構築する。アドバイザリーボードの活用や、IR機能の充実によりエビデンススペースの目標・戦略の策定を行い、法人の強みや特色の発揮を最大化させる。	【12-1-1】アドバイザリーボードの開催〔教育研究活動等の改善の機会ごとに開催し、意見交換を行う〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【12-1-2】経営戦略室の設置〔理事長の下に教職協働の経営戦略室を設置し、法人全体の経営戦略を立案する〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【12-1-3】コストの見える化を含めた統合報告書の作成〔第4期中期目標期間中に2回〕 (目標値:第4期合計2回)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
	【12-2】透明性・公正性のある法人経営を実現するため、理事長に対して理事長選考・監察会議や監事が効果的・明示的に牽制機能を果たすことができる体制を構築する。また、経営協議会の学外委員や監事からの意見を法人経営に反映するとともに、法人経営を担う人材の育成及び登用を行う。	【12-2-1】監事の支援体制の強化〔業務・財務に精通した職員を専任職員として監査室に配置、監事と理事長との意見交換会を年4回以上実施〕 (目標値:毎年度4回以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
		【12-2-2】理事長の法人経営状況の確認を行う体制の構築	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【12-2-3】経営協議会の学外委員や監事の意見を取り入れた法人経営の取組状況の公表	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【12-2-4】法人経営に係る人材像の明確化と、それに伴う人材の登用	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
【13】大学の機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、保有資産を最大限活用するとともに、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用を進め、地域・社会・世界に一層貢献していくための機能強化を図る。⑳	【13-1】地域・産業界との共創を促進して異分野融合による新たな価値を創出する「奈良カレッジ」の活動拠点として、多様な学生や異なる研究分野の研究者がともに創造活動を展開する「異能交流ラボ」を整備する。	【13-1-1】「異能交流ラボ」の設置と拡充〔第4期中期目標期間中に3か所設置〕、及び学生や研究者によるワークショップや交流会を実施した回数〔設置ラボ全体で年平均10回以上〕(再掲) (目標値:第4期末3か所、第4期平均10回以上)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
	【13-2】キャンパスマスタープランやインフラ長寿命化計画に沿った安全かつ環境にも配慮した計画的な施設整備を行う。また、法人としての施設マネジメント体制の構築を通じて、教育研究基盤を強化するとともに、計画的な維持管理、施設の再配分や共用により既存施設を有効活用する。	【13-2-1】既存施設を有効活用し、老朽改善整備により教育研究基盤を改善した実績〔第4期中期目標期間中に年平均2件〕 (目標値:第4期平均2件以上)	定量あり	iii	達成水準を大きく上回っている。 既存施設を有効活用し、老朽改善整備により教育研究基盤を改善した実績として、令和4～6年度まで平均4件の工事を実施した(目標比200%)。
【14】公的資金のほか、寄附金や産業界からの資金等の受入れを進めるとともに、適切なリスク管理のもとでの効率的な資産運用や、保有資産の積極的な活用、研究成果の活用促進のための出資等を通じて、財源の多元化を進め、安定的な財政基盤の確立を目指す。併せて、目指す機能強化の方向性を見据え、その機能を最大限発揮するため、学内の資源配分の最適化を進める。㉑	【14-1】採択実績に応じたインセンティブの付与などに基づく科学研究費等の競争的研究資金の獲得や、地方公共団体や民間企業からの受託研究、共同研究、寄附金、その他多様な自己収入方策の確保に取り組む。また、資金の効果的な運用とともに、法人機能を最大限発揮できる資源配分の最適化を進める。	【14-1-1】新たな自己収入方策による収入増	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【14-1-2】運営費交付金、自己収入等の効果的な運用による理事長(学長)の裁量経費の増額〔第4期中期目標期間の総額を第3期中期目標期間より増額〕 (目標値:第3期総額1,274,944,000円より増額)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
【15】外部の意見を取り入れつつ、客観的なデータに基づいて、自己点検・評価の結果を可視化するとともに、それを用いたエビデンスベースの法人経営を実現する。併せて経営方針や計画、その進捗状況、自己点検・評価の結果等に留まらず、教育研究の成果と社会発展への貢献等を含めて、ステークホルダーに積極的に情報発信を行うとともに、双方向の対話を通じて法人経営に対する理解・支持を獲得する。㉒	【15-1】法令による大学評価とともに、各組織の自己点検・評価を第三者の視点を取り入れた分析項目等により実施する。その評価結果を可視化するとともに法人経営の改善に反映させる。また、各種情報を一元的に収集・分析し、経営戦略機能、教育研究活動の充実等に活用するため、IR機能を強化する。	【15-1-1】自己点検・評価結果の法人経営への反映〔改善方策とそれによる効果〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【15-1-2】両大学の各部署で個別に管理しているデータの活用〔各種データを一元的に収集・分析し、毎年度実施する部局毎の自己点検・評価において、すべての部局に分析データを提供する〕	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
	【15-2】教育研究活動や法人経営に関する情報をWebサイト、ソーシャルメディア等を活用して多様なステークホルダーに積極的に発信する。また、双方向の対話を通じて、卒業生や進路先の企業等との互恵関係を構築する。	【15-2-1】ステークホルダーの意見を聴取し、理事長の下に設置する経営戦略室での戦略立案への反映	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
【16】AI・RPA(Robotic Process Automation)をはじめとしたデジタル技術の活用や、マイナンバーカードの活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて、機能を高度化するとともに、事務システムの効率化や情報セキュリティ確保の観点を含め、必要な業務運営体制を整備し、デジタル・キャンパスを推進する。⑮	【16-1】デジタル化推進に係る運営体制の整備及び基本計画の策定を行い、各業務システムを整備し、サービスの向上、管理運営業務の負担軽減、業務効率化を進め、情報セキュリティを確保しつつ効果的な業務運営につなげる。	【16-1-1】デジタル化推進に係る運営体制整備・基本計画の策定	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【16-1-2】各業務システムの整備(システムの導入や統合を含む)による業務効率化等[グループウェア、ペーパーレスシステム等の導入や、人事・給与システム、財務会計システム等基幹システムの統合や機能強化による業務効率化の検証を行う]	定性のみ	ii	達成水準を満たしている。
		【16-1-3】情報セキュリティ教育を毎年度実施 (目標値:毎年度1回)	定量あり	ii	達成水準を満たしている。
	人事に関する計画 ○ 人材育成や人事交流に関する基本的な方針	【99-1】 優秀な人材を副学長等に登用して大学経営に参画させることにより経験を積ませ、長期的な視点で経営を担う人材を確保する。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-2】 学生の授業評価アンケートや学士力調査等の各種調査に基づいて学習成果等を把握し、教育の質的向上を図るための取組や、附属学校園を活用し学校現場に通じた教員を育成するための取組等を組織的に推進する。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-3】 事務職員の人材育成基本方針に沿った研修の実施や他機関との人事交流等を通じて事務職員の能力の向上を図るとともに、独自の選考採用試験制度を活用し適切な人材を確保する。	—	ii	達成水準を満たしている。
	人事に関する計画 ○ 年俸制・業績評価制度・クロスアポイントメント制度等の積極的活用	【99-4】 教員の能力や成果が公正に評価され、その評価結果が適切に処遇に反映される業績評価制度を取り入れるとともに、奈良女子大学では全教員に年俸制を導入することで、優れた人材を確保し、組織全体のパフォーマンスを向上させる。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-5】 奈良女子大学においては、クロスアポイントメント制度等を柔軟に活用して人材の流動性を高めることで、教育研究活動の活性化や産学連携の強化を実現するとともに、多様な人材を確保する。	—	ii	達成水準を満たしている。
	人事に関する計画 ○ 年代構成を踏まえた持続可能な教育研究体制の構築	【99-6】 若手研究者が活躍できる教育研究環境を整備し、優秀な若手教員を積極的に採用する。	—	iii	達成水準を大きく上回っている。 若手研究者が活躍できる教育研究環境を整備し、優秀な若手教員を積極的に採用することについて、令和6年度は新たな支援メニューを実施した。 若手研究者を優先した研究推進プロジェクトや学術出版制度の学内公募を実施し、12件中7件で准教授・助教を採択するなど若手研究者支援を行った。 さらに、学長裁量経費により若手女性研究者3名への支援を実施したほか、若手研究者サポートシステムとして7名にメンターを配置し、補助金を活用した若手女性研究者への研究支援を行った。
		【99-7】 奈良女子大学においては、大学フェローシップ創設事業等のキャリアパス支援制度を導入し、活用することで、若手研究者の確保、育成を実現する。	—	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
	人事に関する計画 ○ 人材の多様性の確保に向けた取組	【99-8-1】女性教職員が働きやすい環境の整備 男女共同参画の基本方針に基づく取組を実施することで女性教職員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備し、女性教職員の採用及び管理職への登用を進めるとともに、多様なバックグラウンドをもつ教員の採用、障害のある教職員に対するサポート、バリアフリー化等の環境整備を進めることで、ダイバーシティ化を推進する。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-8-2】女性教職員の採用 男女共同参画の基本方針に基づく取組を実施することで女性教職員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備し、女性教職員の採用及び管理職への登用を進めるとともに、多様なバックグラウンドをもつ教員の採用、障害のある教職員に対するサポート、バリアフリー化等の環境整備を進めることで、ダイバーシティ化を推進する。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-8-3】女性教職員の管理職への登用 男女共同参画の基本方針に基づく取組を実施することで女性教職員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備し、女性教職員の採用及び管理職への登用を進めるとともに、多様なバックグラウンドをもつ教員の採用、障害のある教職員に対するサポート、バリアフリー化等の環境整備を進めることで、ダイバーシティ化を推進する。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-8-4】多様なバックグラウンドを持つ教員の採用 男女共同参画の基本方針に基づく取組を実施することで女性教職員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備し、女性教職員の採用及び管理職への登用を進めるとともに、多様なバックグラウンドをもつ教員の採用、障害のある教職員に対するサポート、バリアフリー化等の環境整備を進めることで、ダイバーシティ化を推進する。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-8-5】障害のある教職員のサポート 男女共同参画の基本方針に基づく取組を実施することで女性教職員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備し、女性教職員の採用及び管理職への登用を進めるとともに、多様なバックグラウンドをもつ教員の採用、障害のある教職員に対するサポート、バリアフリー化等の環境整備を進めることで、ダイバーシティ化を推進する。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-8-6】バリアフリー化等の環境整備 男女共同参画の基本方針に基づく取組を実施することで女性教職員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整備し、女性教職員の採用及び管理職への登用を進めるとともに、多様なバックグラウンドをもつ教員の採用、障害のある教職員に対するサポート、バリアフリー化等の環境整備を進めることで、ダイバーシティ化を推進する。	—	ii	達成水準を満たしている。
	コンプライアンスに関する計画	【99-9-1】内部統制機能の整備 中期目標等に基づき法令を遵守しつつ業務を行い、法人の理念を有効かつ効率的に果たすため、内部統制機能を整備する。また、法人の業務の適法かつ効率的な運営及び財務の適正性を担保するため内部監査を行う。研究費の使用に関しては、公的研究費の使用等に係る行動規範を定め、コンプライアンス教育を通して不正防止に努めるとともに、自己点検のためのチェックシートにより適正な執行がなされているか定期的に確認する。研究活動における不正行為防止に関しては、教職員や学生に対し、関連する学内諸規程の周知徹底を行うとともに、コンプライアンス教育や研修会を含む研究倫理教育を定期的実施することで不正防止に努める。	—	ii	達成水準を満たしている。

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
		【99-9-2】適切な内部監査の実施 中期目標等に基づき法令を遵守しつつ業務を行い、法人の理念を有効かつ効率的に果たすため、内部統制機能を整備する。また、法人の業務の適法かつ効率的な運営及び財務の適正性を担保するため内部監査を行う。研究費の使用に関しては、公的研究費の使用等に係る行動規範を定め、コンプライアンス教育を通して不正防止に努めるとともに、自己点検のためのチェックシートにより適正な執行がなされているか定期的に確認する。研究活動における不正行為防止に関しては、教職員や学生に対し、関連する学内諸規程の周知徹底を行うとともに、コンプライアンス教育や研修会を含む研究倫理教育を定期的実施することで不正防止に努める。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-9-3】公益通報保護 中期目標等に基づき法令を遵守しつつ業務を行い、法人の理念を有効かつ効率的に果たすため、内部統制機能を整備する。また、法人の業務の適法かつ効率的な運営及び財務の適正性を担保するため内部監査を行う。研究費の使用に関しては、公的研究費の使用等に係る行動規範を定め、コンプライアンス教育を通して不正防止に努めるとともに、自己点検のためのチェックシートにより適正な執行がなされているか定期的に確認する。研究活動における不正行為防止に関しては、教職員や学生に対し、関連する学内諸規程の周知徹底を行うとともに、コンプライアンス教育や研修会を含む研究倫理教育を定期的実施することで不正防止に努める。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-9-4】研究費不正・研究活動不正 中期目標等に基づき法令を遵守しつつ業務を行い、法人の理念を有効かつ効率的に果たすため、内部統制機能を整備する。また、法人の業務の適法かつ効率的な運営及び財務の適正性を担保するため内部監査を行う。研究費の使用に関しては、公的研究費の使用等に係る行動規範を定め、コンプライアンス教育を通して不正防止に努めるとともに、自己点検のためのチェックシートにより適正な執行がなされているか定期的に確認する。研究活動における不正行為防止に関しては、教職員や学生に対し、関連する学内諸規程の周知徹底を行うとともに、コンプライアンス教育や研修会を含む研究倫理教育を定期的実施することで不正防止に努める。	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-9-5】研究倫理教育 中期目標等に基づき法令を遵守しつつ業務を行い、法人の理念を有効かつ効率的に果たすため、内部統制機能を整備する。また、法人の業務の適法かつ効率的な運営及び財務の適正性を担保するため内部監査を行う。研究費の使用に関しては、公的研究費の使用等に係る行動規範を定め、コンプライアンス教育を通して不正防止に努めるとともに、自己点検のためのチェックシートにより適正な執行がなされているか定期的に確認する。研究活動における不正行為防止に関しては、教職員や学生に対し、関連する学内諸規程の周知徹底を行うとともに、コンプライアンス教育や研修会を含む研究倫理教育を定期的実施することで不正防止に努める。	—	iii	達成水準を大きく上回っている。 「ARPINeラーニング」の受講、「校正な研究活動遂行のためのハンドブック」の更新・周知、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」を踏まえた体制整備等の状況に関する実態調査など、積極的にコンプライアンス確率に取り組んだ。
		【99-10】 大規模災害に対する危機管理体制等の点検を行い、危機管理マニュアルを逐次改訂する等、全学的な安全管理体制を整備・充実する。	安全管理に関する計画	【99-11】 構成員の安全を確保するために、全学的な安全管理に関する啓発活動等を行う。	—
【99-11】 構成員の安全を確保するために、全学的な安全管理に関する啓発活動等を行う。	—	ii		達成水準を満たしている。	

中期目標	中期計画	評価指標	定量あり 定性のみ	令和6年度末時点	
				自己評価	特記事項
		【99-12】 環境安全管理センターが主導して、法人全体の化学物質・放射性同位元素等の管理を徹底する。	—	ii	達成水準を満たしている。
	積立金の使途	【99-13-1】 前中期目標期間繰越積立金については、次の事業の財源に充てる。 ①法人統合による法人機能強化のための環境整備費の一部	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-13-2】 ②奈良教育大学における無線 LAN 環境の拡充整備	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-13-3】 ③奈良教育大学における講堂内設備機器の更新	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-13-4】 ④奈良女子大学における学生が主体的に学び、成長するための教育環境の整備費の一部	—	ii	達成水準を満たしている。
		【99-13-5】 ⑤その他、教育・研究に係る業務及びその附帯業務	—	ii	達成水準を満たしている。
	マイナンバーカードの普及促進に関する計画	【99-14】 学内にマイナンバーカード取得に関するポスター等を掲示するなど普及促進に努める。	—	ii	達成水準を満たしている。