

平成19年6月29日

国立大学法人宮城教育大学  
学長 高橋孝助 殿

監事 高橋直見 

監事 犬飼健郎 

平成18年度業務監査（後期）及び会計監査の結果について（報告）

私ども監事は、国立大学法人法第11条第4項の規定に基づき業務監査を、同法第35条において準用する独立行政法人法第38条第2項の規定に基づき会計監査を実施しました。

業務監査の結果については、（別紙1）の「業務監査（後期）報告書」、会計監査の結果については、（別紙2）の「会計監査報告書」のとおりです。

なお、「業務監査（後期）報告書」の作成に当たっては、本学主要部署に対して行った直接のヒアリング、文書による聴取とその回答、各種主要会議への陪席等に基づいていることを申し添えます。

また、「会計監査報告書」の作成に当たっては、財務諸表の点検、現地調査等を行なうとともに、監査法人との適時情報交換等を行ったことを申し添えます。

(別紙1)

## 平成 18 年度業務監査（後期）報告書

### ( 目 次 )

I 監査の概要 .....	1
II 監査の視点、報告書の内容構成等	
III 監査結果 .....	1
( 総 論 )	
( 個 別 所 見 )	
1 教育研究等の質の向上に関する事 .....	2
(1) 学部課程改革関連	
ア 新教育課程と常設カリキュラム委員会	
イ GPA の導入	
ウ 教育実習の充実	
(2) 入学者選抜に関する事	
ア 入学者選抜方法の検討・研究	
イ 入学者選抜と追跡調査	
ウ 入学者選抜の実施態勢	
エ 学生の確保と入試広報	
(3) キャリア教育の充実と就職支援	
ア キャリア教育の現状と課題	
イ 教員採用試験の成果	
ウ 教員採用試験受験率	
エ 努力目標としての数値	
(4) 教職大学院の設置に向けた検討状況	
(5) 教員研究費配分見直しとインセンティブ導入	
(6) 連携推進事業の拡充	
2 業務運営の改善及び効率化に関する事 .....	9
(1) 事務組織改革	
(2) 事務系職員の新たな人事評価システム	
(3) 4センターの組織改革	
(4) 附属校園	
(5) 儀式の企画運営	

3	財務内容の改善に関すること	12
	(1) 総人件費改革への対応	
	(2) 物件費削減	
	(3) 外部資金の獲得	
	ア 科学研究費補助金	
	イ 受託研究、奨学寄附金等	
	(4) 経費の抑制（効率化係数への対応）と目的積立金	
	(5) 本学の入札	
4	自己点検・評価及び情報公開に関すること	14
	(1) 自己点検・評価	
	ア 授業評価	
	イ 教員評価	
	(2) 情報公開と個人情報保護	
5	その他の業務運営に関すること	15
	(1) 本学キャンパス将来構想	
	(2) 安全管理・危機管理	
	ア 防災訓練	
	イ 施設設備の整備	
	ウ 研究費の不正使用防止	
	(3) 所属意識	
	ア 教員の所属意識	
	イ 事務職員の所属意識	
	(4) コンセンサスとアフターケア	

## 平成 18 年度業務監査（後期）報告書

### I 監査の概要

私ども監事は、国立大学法人宮城教育大学の中期目標・中期計画及び年度計画を踏まえ、主要な会議及び諸行事等に陪席するなどして業務執行の把握に努めるとともに、平成 18 年度の監査計画を作成し、前期、後期の 2 期に分けて業務監査を実施しました。

前期の業務監査については、平成 19 年 1 月 30 日付けで学長宛監査結果の報告を行ったところですが、後期の業務監査の結果については以下のとおりです。

なお、後期監査の期間は平成 19 年 3 月から 5 月まで、対象部署は役員（理事）、学務担当副学長、各センター長、各課長（主幹）、附属校園長、各講座主任教授であり、監査方法は事前に提示した聴取事項に対する学内メールによる回答を主とし、それに一部面談や実地調査を加えました。

### II 監査の視点、報告書の内容構成等

監査の視点（観点）については、本学が定めた中期目標、中期計画及び年度計画の達成に向けて業務が適切に執行されているかどうかを中心に置き、具体には、東北地区唯一の単科教育大学である本学が、教員を目指す優秀な学生を受け入れ（選抜し）、充実した教育研究等を行って資質の高い教員（社会人）を養成し、卒業生を広く教育界（社会）に送り出し活躍することによって評価を受ける大学であることを踏まえ、本学の業務が適切に執行されているかどうかという視点（観点）に立って監査を実施しました。

なお、監査の対象期間と内容については、業務の多くが平成 18 年度の前期後期をとおして、あるいは年度を越えて執行されているものが少なくないため、平成 18 年度後期の業務を対象としつつも期間内に限定しがたい部分があったこと、及び、監査結果の個別所見においては、「課題とその対応等について」の項目を設け、監事の所見をできるだけ記すようにしたことを申し添えます。

### III 監査結果

#### ( 総 論 )

法人化 3 年目を経た国立大学法人宮城教育大学は、中期目標に掲げられている種々の事項の達成に向けて鋭意取組み、各種業務を執行しました。

例えば、「1 教育研究の質の向上に関すること」の分野において、「教員養成に特化する学部課程改革について」は、平成 18 年度後期に検討が終了し、平成 19 年度入学生から新しい課程がスタートしており、平成 20 年度開設を目指してきた「教職大学院につ

いて」は、平成 18 年度後期に鋭意学内検討が進められ、文部科学省との複数回の折衝（指導助言含む）を経て、平成 19 年 6 月末の申請に見通しがつく段階になっています。

また、「2 業務運営の改善及び効率化に関する」分野においては、事務組織改革を進め、事務職員の新たな人事評価システムをつくり、教職大学院設置の構想や総人件費削減等と関連し、本学 4 センターの組織改革を進めました。

さらに、「3 財務内容の改善に関する」分野については、効率化係数による運営費交付金の減額に対応するとともに、新たに「総人件費 5%削減」という大きな課題に直面し、それをクリアーするための削減案をまとめ学内合意を図るなど改善を進めました。

同時に、これらの改革は多くの時間と痛みを伴う労力を要し、教職員の中から改革疲れを訴える声も聴かれることから、組織が活力を維持向上させていくための何らかの方策を講じることが望まれます。

## （ 個 別 所 見 ）

### 1 教育研究等の質の向上に関すること

#### (1) 学部課程改革関連

##### ア 新教育課程と常設カリキュラム委員会

中期目標の趣旨を踏まえ、平成 18 年度まで鋭意検討されてきた教育学部課程改革が 19 年度入学生から始まることになりました。学部課程改革に係る各講座からの出講調整が進み、「特別支援教育概論」などの新しい「教養教育科目」や「現代的課題科目（カレント科目）」等を盛り込んだ新教育課程による授業が 4 月からスタートしています。

また、学部課程改革に関連して、平成 18 年度に「常設のカリキュラム委員会」の設置が検討され、年度末には学内合意をみて稼動を始めました。

##### ※ 課題とその対応等について

- ・新しいカリキュラム編成、GPA 制による評価等について、趣旨理解とそのメリットや活用が検討されてきましたが、今後も具体的活用等の啓発活動が必要であるように思われます。
- ・カリキュラム編成が教員の専門分野や教員定数、人事等と深く関連することから、一部に当該委員会設置に対して警戒する意見もありましたが、教育研究の質の向上のため、学内から理解され信頼される「権威ある委員会」として軌道にのせていくことが大切であると思われます。

##### イ GPA の導入

平成 17 年度に大学基準協会から受けた相互評価（認証評価）に盛り込まれた「GPA 制」「CAP 制」の導入について、学部課程改革と関連して平成 18 年度に鋭意検討が行われ、「GPA 制」は 19 年度入学生から適用されることになりました。

これにより、成績評価の公平性及客観性がより担保され学習意欲の向上が期待されるとともに、成績優秀者の表彰、教育実習履修資格、卒業研究参加資格、授業料免除、

奨学金支給審査等、学生教育上の多くのメリットが期待されます。

※ 課題とその対応等について

- ・「GPA」の導入とその課題に関する各講座（教職員）へのアンケート調査の結果、期待する意見が多くみられるものの、現在の評価が「絶対評価」となっている現実との整合性や、「GPA」活用に関する統一マニュアルの不在等が提起されており、その趣旨理解と現実の活用等についての何らかの方策が必要であると思われました。
- ・客観的で公平な成績評価であると多くの教員に受け入れられるよう、評価の基準・方法の明確化に向けて継続して取り組む必要があります。

## ウ 教育実習の充実

これまで観察、体験、基本、応用という体系的な教育実習への取り組みがなされてきましたが、今回の学部課程改革に合わせて、「教育実践体験演習（1年次）」、「教育実践研究演習 A（2年次）」、「教育実践研究演習 B（3年次）」、「応用実践実習（4年次）」という年次を継続したものとして体系付け、「教材研究法」や「教科教育法」等の授業科目を教育実習と連動するよう改革しました。

※ 課題とその対応等について

- ・平成 19 年度入学生から始まる教育実習改革は、学校現場における実践的指導力のある教員養成が求められている社会の要請を踏まえたもので、今後は、実習校の収容や実習の質を高めるための方策について、継続して研究していくことが望まれます。
- ・本来教育現場の専門家でない大学教員が教育実習に専門性をどのように生かすか、あるいは教育実習とどのように向き合うのか、誰が、どのようにその役割を分担するか等について、十分な議論と納得を得られることが、実習効果を高めるための課題であろうと思われまます。

## (2) 入学者選抜に関すること

### ア 入学者選抜方法の検討・研究

学部課程改革とあわせて、平成 18 年度までに入学者選抜方法の検討が行われ、19 年度入試が実施されました。事前に十分検討したと思われる入学者選抜方法ですが、いざ実施してみると、例えば初等教員養成課程の募集における「小さすぎるくくり」等、今後早急に検討すべき課題が指摘されています。

※ 課題とその対応等について

- ・入試はどのような方法を試みても常に課題があるとされていますが、実施した結果、課題があると指摘された事項については、解決に向けて速やかに改善していくことが大切です。
- ・少子化によりどの大学も受験者の減少傾向にあります。法人化以降（平成 16 年度入試以降）、本学の入学志願者が一貫して減少傾向にあり、特に本学の減少率は 11 教育大学の平均を上回っています。受験者の減少は大学法人の

存続に直結する重要課題であり、その原因を探るとともに、受験者が増加する対策を早急に講じることが望まれます。

#### イ 入学者選抜と追跡調査

本学では、入試改革は度々行われてきましたが、入学者選抜と入学後の追跡調査（入試成績と学内成績の相関等）については、過去の一時期行われたことがあったものの、その後中断し現在は実施されていません。

未実施の理由として、例えば「一般入試」で入学した学生と「推薦に基づく選抜」で入学した学生の在学時の成績や、卒業時の進路等の比較調査研究を実施するためには学内成績評価の客観性、相対性が前提になるが、現在個々の教員は絶対評価に基づき評価しており、学内成績評価の客観性、相対性が十分担保されていないこと等が上げられるということを取扱しました。

一方、学内成績評価の客観性、相対性の向上に向けて、平成 19 年度入学生から GPA による成績評価が始まり、学内成績評価基準がより明確となり、入試との相関についての調査研究をする展望が拓かれたものと思います。

入学者選抜方法の研究、検討は、入試実施後の継続した調査研究を踏まえ、その検証に基づき、改善を進めていくものであると思われます。

##### ※ 課題とその対応等について

- ・入学者選抜と入学後の追跡調査及びその分析研究は、本学が求めた学生がどの程度入学したのか、その学生が大学教育を受けてどのように変化していくのかを把握し、入学者選抜方法を考えていく上で当然なすべき業務であると思われます。
- ・本学が求めた学部課程改革第 1 号となる新入生の入試成績（推薦入試も含む）、入学後の学内成績と進路動向、就職の成果（教員採用試験受験率、合格率等）との相関等については学内外の関心のあるところだす。本学が教員養成大学に特化する改革を行い、大学全入時代を迎えた今後の生き残り戦略を練る上でも、上記の調査、研究は必要条件であると思われます。

#### ウ 入学者選抜の実施態勢

平成 18 年度における学部入学生（推薦入試、一般入試）、大学院学生（昼間、夜間主）、専攻科学生、私費外国人留学生の選抜とそれに関連する入試問題の作成、加えて、本学を会場とする大学入試センター試験の実施など、複数回、多種に及ぶ入学者選抜が実施されました。

全国各地の大学入試でのトラブルをマスコミが多く報道しましたが、本学では公正、厳正かつ円滑に実施されたことは、業務の適正な執行の観点から当然のことでありますが、特筆されてよいことと思われます。

#### エ 学生の確保と入試広報

入学定員確保の方策は、大学の魅力の創出とともにその広報活動が柱になりますが、

平成 18 年度に学長の下に「入試広報戦略プロジェクトチーム」を設置し、幾つかの入試広報に関する新しい試みがなされました。

例えば、本学に受験生を送っている主要高校の担当者を仙台に集めての独自の「大学説明会」の開催、東北や関東圏の主要高校、主要予備校等への入試担当者の訪問、県校長会での本学改革説明、仙台駅前の電子掲示板を利用した本学学部課程改革の広報、オープンキャンパス開催等があげられますが、これまでにない積極的な取り組みであったと思います。

※ 課題とその対応等について

- ・上記の積極的な入試広報にもかかわらず、法人化以降の本学入学志願者は減少傾向にあります。少子化が進む中で入学志願者を増加に転じることは困難な事業ですが、本学が魅力を創出しその魅力を広く世に伝えていくことが基本であると思われます。入学者選抜方法の改善とともに、今後も全学的に取り組むことを期待します。

### (3) キャリア教育の充実と就職支援

#### ア キャリア教育の現状と課題

平成 16 年度後期に本学構内でも利便性の高い 2 号館 1 階の 1 室を改造しキャリアサポートセンターを開設しました。当該センターを活用する学生は増加傾向にあり、平成 18 年度も所期の目的に沿ってその機能を発揮しました。

当該センターには、平成 17 年度以降専任の事務職員 2 名に加えて、就職指導者（非常勤の就職支援インストラクター）3 名を配置し、学生に対する就職相談及び指導助言、就職情報の提供、論作文や面接指導、ガイダンス、セミナー等を開催し、キャリア教育の充実を図ってきました。

また、本学教員が講座等所属学生の就職（教員採用試験）について高い関心を持ち、1 人でも多くの学生を教員採用試験に合格させるべく情報提供や指導を行っている講座もあり、当該センターから情報収集する教員も増加傾向にあります。

教員採用試験をできるだけ多くの学生が受験し、教員になるという夢を実現させることは大事であり、大学教員がそのような意識をもって学生を指導していくことは必要と考えます。

※ 課題とその対応等について

- ・大学教員とキャリアサポートセンターの情報交換や協力体制が進んでいますが、より充実していく余地があるように思われます。

#### イ 教員採用試験の成果

平成 19 年 3 月卒業者（18 年度卒業生）の本学教員養成課程における教員採用試験の結果については、在籍者 216 名（留学生除く）の内、156 名が受験し、受験率は 72.2% でした。受験率が 70% を越えたことは近年にない高い数値であり、特筆されます。

正規採用は 65 名、臨時的任用は 6 月 13 日現在で 65 名、正規、臨時合わせて教員就職者 130 名、教員就職率は 60.2% になりました。



前年度と比較すると、教員受験率で約 21%、教員就職率で約 12%向上しました。この、背景には、キャリアサポートセンターのスタッフや大学教員が前年度の反省に立って指導の充実強化を図るとともに、関東圏の教員採用試験受験を勧めるなどの指導を行ったことが成果として現れたものと思われます。

※ 課題とその対応等について

- ・本学学生の出身地域の約 90%を占める東北、北海道地域の教員採用枠が狭く高倍率となっていること踏まえると、今後も採用枠の大きい関東圏等との併願受験を勧めることが効果的であると思われます。
- ・キャリアサポートセンターと日常授業等で学生と関わっている大学教員との一層の連携協力が望まれます。

## ウ 教員採用試験受験率

教員就職率を高めるためには、原則としてそれを上回る受験率が前提になります。今後学部課程改革により全ての学生が教員養成課程所属となる本学にとって、教員採用試験の受験率を高めることが教員就職率の向上に直結し、ひいては、外部からの本学評価を高めることになると考えられます。

※ 課題とその対応等について

- ・学生が自分の適性を熟慮し、教員以外の職業に積極的に進むことは当然大切にしなければならないことですが、優れた教員養成を業務とする本学が教育をとおして、教員採用試験に 1 人でも多く挑戦するよう働きかけること、大学としてそのようなシステムを強化していくことは当然の責務であると思われまます。
- ・業務監査の聴取等をとおして、本学の教員が、講座等所属学生の教員採用試験の結果に強い関心を持ち、場合によってはその結果に一喜一憂するなど、学生思いの先生が多いことを痛感しました。しかし、どれだけの学生が受験し、合格することを目標とするのか、各講座によっては数値に巾があり、また講座によっては数値をあげること自体意味がないとの意見もありました。

## エ 努力目標としての数値

教員養成大学に特化して今後の生き残りを選択した本学が、教員採用試験を受験する学生の割合（受験率）や教員就職率等について一定の数値を掲げ、その目標に向けて努力することは自然であると思われまます。

しかし、数値目標を掲げることについて、賛成論もありますが、以下の慎重論もあり、未だ実現していません。

慎重論（参考：これまでの聴取等をとおして整理したもの）

### 1 社会的背景や変動要因

（教員採用に係る数値が各都道府県等教育委員会の採用計画、少子化と学校統廃合、少人数学級や少人数指導から、その時々々の景気動向まで算定の基礎となる数値の変動要因が把握しにくく、たとえ数値目標を掲げたとしても現実との乖離が懸念されるとするもの）

## 2 大学教育と職業選択の在り方

(学生は、大学における学問研究や深い思索の結果としてその延長に職業選択を行うもので、教員養成大学はその選択機会を与えている場であり、大学が数値を掲げて努力するべきでないとするもの)

## 3 数値目標が教育や研究に及ぼす弊害の危惧

(数値目標を掲げることによって、数値に振りまわされる様々な事態を想定し、教育研究という大学が大切にすべき価値がゆがめられ、大学が歩むべき本来の姿から離れてしまうことが懸念されるとするもの)

## 4 数値目標が達成できなかった場合の責任

(数値を掲げて達成できなかった場合の責任の所在はどうなるのか、責任を問われる事態が想定されるならそれから避けようとする組織防衛や個人の防御的姿勢)

### ※ 課題とその対応等について

- ・教育研究の場である大学は、企業等が掲げる生産や販売の数値目標とは本質的に異なる要素をもっていることは明らかですが、教員養成大学として本学が、教員の採用試験受験率や就職率の数値について話題にすることや、あるいは数値を設けることについての学内コンセンサスがあってもよいと思われまます。
- ・教員採用試験受験率や教員就職率等の数値について、例えば60%程度、70%程度のように、大学の方針としての「ゆるやかな努力目標」を数値として掲げることは、対外的に教員養成大学としての姿勢を示し、本学の信頼醸成にもつながるものと思われまます。

## (4) 教職大学院の設置に向けた検討状況

平成20年度設置に向けて検討が進められてきた本学教職大学院について、平成18年度から19年度始めにかけて鋭意検討が進められてきました。関係諸機関、特に宮城県・仙台市教育委員会との協議が進み、具体の構想がまとまりました。

平成20年4月開設に向けて、学内諸手続きを経て6月末の文部科学省への設置申請に見通しが立ちました。

平成19年度入学生から始まった教員養成に特化する学部課程改革と合わせて、教職大学院の設置は、本学の覚悟を世に問う大きな事業となります。

### ※ 課題とその対応等について

- ・教職大学院担当教員の配置のため、学内組織(講座、各センター等)の構成等の変更や定数減員等の痛みを伴います。したがって学内のコンセンサスや協力態勢の構築に配慮するとともに、アフターケアに配慮することも必要であると思われまます。
- ・平成18年度の検討過程ではなかった学部卒ストレートマスターも教職大学院に受け入れることになりました。その入学者選抜、カリキュラム、及び卒業時の教員採用試験等の課題をどうするか、今後の検討すべき重要事項であると思われまます。

## (5) 教員研究費配分見直しとインセンティブ導入

本学における学生教育経費と教員研究経費の配分は、他の教育大学と比較して学生教育経費の割合が少ないという調査結果が出ていました。平成 18 年度にその配分見直しの検討を進めるとともに、教員研究費の定額分を減じインセンティブを導入することを決めました。平成 19 年度には既にこの制度がスタートしており、本学教員の研究活動の活性化が期待されます。

なお、以下の事項は各講座等に行った「教育費、研究費配分見直しとインセンティブ導入」についてのアンケート調査結果の要約です。

### アンケート調査の要約（参考）

- ・本学財政改革のため、教育経費と研究経費を明確にしようとすることは評価できる。
- ・導入にあたっては（研究意欲の活性化のためにも）明確な方針、方向性を示す必要がある。
- ・研究費の用途は非実験系の場合教育研究関係の書籍購入などであり、定額分の削減は研究困難を招く。
- ・研究費が授業等の教育経費に使われてきた経緯があり、教育経費を別枠で保証されなければ支障がある。
- ・選考基準を明確にして公開すべきである。
- ・本学のような教育学部は教育経費と研究経費を明確に区分することは困難ではないか。
- ・小規模大学でのインセンティブ導入拡大には申請・採択のコストが増加する恐れがある。

### ※ 課題とその対応等について

- ・インセンティブ導入については、肯定的な意見、否定的な意見の両論があり、いずれにせよ審査の基準を明確にしておかないと研究意欲の向上につながらないという意見は尤もなところがあります。
- ・上記の調査結果から、インセンティブ導入の趣旨や審査の基準及び実際の運用等について、理解を深めるための方策を講じるとともに、教育経費充実についても不安を解消する何らかの方策が望まれます。

## (6) 連携推進事業の拡充

平成 18 年度において、連携推進事業は積極的に展開され、数多くの「フォーラム等」「学校等対象事業」「学生対象事業」「共同研究事業」「研修関係事業」「生涯学習事業」等が上げられ、その成果は「絆 2006」にまとめられました。前年度比較で個別事業は 29 件から 43 件の 48%増加になるなど、大きく拡大しました。

なお、平成 13 年度に宮城県、仙台市両教育委員会と結んだ単独の「連携協力の覚書」は、平成 17 年度に気仙沼市教育委員会、平成 18 年度には岩沼市教育委員会、登米市（市長部局）と結ぶなど一層拡大しました。

### ※ 課題とその対応等について

- ・連携事業が拡充すれば業務量もそれに応じて拡大していきます。本学が、どの程度の負担に耐えられるか、あるいは効率的に取り組むことで負担軽減を図ることができると、今後の課題であります。

## 2 業務運営の改善及び効率化に関すること

### (1) 事務組織改革

中期目標に掲げられている「本学の運営に関し、学長がリーダーシップを発揮でき、機動的で責任ある意思決定と執行ができるような体制の構築」を受けて、年度計画に「事務組織の機能向上を目指し、段階的に組織再編を引き続き行う」ことを盛り込まれました。このことについて、平成 18 年度に鋭意検討が進められ、まとめられた構想は平成 19 年度以降に実施することとなりました。

具体には「法人組織としての新しい事務組織」を構築するため「事務組織検討プロジェクト」を立ち上げ、鋭意検討を進め、年度末には構想案をまとめたものですが、この構想を平成 19 年度と 20 年度の 2 ヶ年にわたり実現していくとしたもので、本学始まって以来の事務組織の大きな改革になりました。

その概要は、これまでの「課長」に代わって「主幹」を置き、事務職員を従来の課という枠からはずし、場合によっては従来の「課」「係」等の枠（縦割り）を越えて有機的機能的に業務を遂行できるシステムに改めたもので、今後の事務職員の減員に際しても学内業務の機動的対応が可能になりました。

一方、職員がこれまでの「課」「係」という組織に対する所属意識の改革を伴う大きな組織改革であるため、「理屈ではわかっているけど意識や行動がなかなかついていけない」などの声も聞かれ、年度当初には戸惑いがみられました。2 ヶ月余を経過した現在、趣旨を理解し、業務の円滑な執行がなされ、定着に向いつつあるように思われます。

#### ※ 課題とその対応等について

##### ・ソフトランディングに向けて

事務職員が改革の趣旨を理解し、改革がソフトランディングしていくため、例えば FD・SD 等を一層改善充実することなどの方策が望まれます。

##### ・意識改革とモラル向上

予算削減や減員等の痛みを伴う改革において、組織人は改革の趣旨を理解し、痛みを耐え克服していく使命があります。しかし、そのような状況下にあっても生身の人間であることから、一般的に所属職員は自分が組織から必要（大切）とされているのかどうか敏感になるといわれています。本学の改革においても同様で、改革に伴う痛みや不安等を和らげる（未然防止する）ための何らかの方策が望まれます。

##### ・対外広報の配慮

県市公務員の職階や職名は現在課長の下に課長補佐、主幹などとなっています。本学の「課長」が「主幹」になったこと等の本学事務組織改革の趣旨について、県や市に対して事前の簡易な広報活動があってもよかったと思われます。

### (2) 事務系職員の新たな人事評価システム

平成 18 年度に、事務組織改革と関連して「客観的で納得性のある人事評価システム」を構築し、職員の能力向上を積極的に啓発することができる仕組みを目指すため「事務系職員の新たな人事評価システム」も並行して検討し、次年度の導入を決めました。

事務組織改革と新たな人事評価は車の両輪であり、両者合わせての改革は本学の歴史上大きな改革です。

※ 課題とその対応等について

- ・本学事務職員の多くが今後も東北大をはじめとする他の法人と人事交流が行われていくことが想定されることから、異動の際に本学の人事評価が信頼され、有効に活用されていくことが望まれます。
- ・人事評価が処遇とリンクすることは自然の流れであり、各主幹等に対するアンケート調査においても、公正な人事評価システムを前提とした処遇とのリンクに賛意を表しています。今後早期に着手すべき検討課題であると思われます。

### (3) 4センターの組織改革

平成18年度に、新たなニーズや教職大学院開設等に対応するため、本学4センターの組織改革について検討が着手され、平成19年度始めに構想がまとまりました。

その改革は平成19年10月1日から執行することになりますが、概要は、専任教員の配置について、環境教育実践研究センターから3名、教育臨床総合研究センターから2名を減じ、特別支援教育総合研究センター及び国際理解教育研究センターそれぞれに専任教員2名を配置するとともに、上杉地区にあった教育臨床総合研究センターを青葉山の大学構内に移転するというもので、限られた予算と定員の中での限られた改革にならざるを得ないという苦しさを感じました。

※ 課題とその対応等について

- ・2センターについて兼務職が専任職となり、かつ各2名配置としたことは時代の要請に応える一歩前進ともいえる措置であったと思います。
- ・当該組織改革は、実績のあるセンターに対しても減員という痛みを伴う改革を進めざるを得ない面を持っているので、その痛みを緩和するためのソフトランディングや、モラル向上を図るための配慮等が必要であると思われます。

### (4) 附属校園

中期目標に(附属校園について)「現代社会が要請する教育の課題を受け止め、その在り方を実践的・創造的に深く研究する(中略)」とともに「そうした成果を地域社会に積極的に還元し、貢献を図る」とあります。

大学附属学校及び幼稚園は、長い歴史と伝統のもと、教員養成のための「道場」として機能し、公立学校の先導役として時代の先端を行く教育啓発を担い、かつ卒業生の中から幾多の人材(社会の指導者となった要人等)を輩出してきました。法人化以降は「附属学校部」を立ち上げ、大学と附属学校の関係改善や附属4校園相互の連携を推進するなど前進がみられました。

しかし、少子化や公立学校の特色づくり、例えば、小中(高)教員の人事交流(人事異動含む)、小中一貫校、中高一貫校の開設などが推進されており、附属校園を取り巻く環境(社会)が大きく変化してきており、公立学校の先導役としての役割が改めて問われるなど、新たな課題もみえてきました。

※ 課題とその対応等について

- ・ 附属幼稚園の4歳児、5歳児の定員割れが継続して生じており、有効かつ抜本的な解決策が急がれます。
- ・ 公立学校で推進されている「特色ある学校づくり」が、附属校園では未実施であります。特色づくりには人的・物的資源の問題や予算の問題が関係しているもので、本学としての継続検討課題であると思われませんが、公立の先導的役割を担う附属校園への期待は依然として根強いものがあると思います。
- ・ 公開研究会への参加者が以前と比較して少なくなったという声を複数から聞きました。その要因は様々あるかと思われませんが、何らかの対策が必要であると思われれます。
- ・ 改革へのチャレンジにはリスクが伴いますが、附属校園にこそリスク回避の知恵を絞りチャレンジしていく期待が寄せられています。法人化以降に設置された「附属学校部」を中心として、これらの課題にどのように向き合うか注目されます。

(5) 儀式の企画運営

本学の入学式や卒業式において、学生と共に来学する保護者が増加しつつあります。現在、式場（講堂）が狭いため保護者を入場させることをせず、控え室を準備し、式場の映像を控室に同時放映するなどのサービスに努めています。

一方、平成18年度卒業式では両親共に来学する光景も見られ、控え室からあふれる姿が目立ちました。控室での同時放映の式場映像を見ることができなかったという（不満の）声も直接聞きました。続いて行われた平成19年度入学式においても、同様の状況が見られました。

なお、式場（講堂）の一角に教員席を設けていますが、空席が目立っています。

これらについて、何らかの改善策が求められます。

※ 課題とその対応等について

- ・ 保護者は授業料等の学生納付金の負担者であり、その学生納付金は本学全収入の約4分の1を占めています。いわば、本学保護者は国に次ぐ出資者であり、法人として可能な限り温かい配慮を込めて遇する必要があります。入学式の終了後には、学生後援会の総会を企画し、保護者に入会を呼びかけていますが、保護者に対する式前後の企画及び対応等に改善が必要であると思われれます。
- ・ 本学よりはるかに大きい東北大では、保護者も入場できる会場を準備し入学式、卒業式を行っていることがマスコミで報道されています。本学に来場した保護者はそれと比較し、複雑な思いを抱いたのではないかと推測します。本学における入学式、卒業式等について、外部施設利用も視野に入れた検討を開始する時期であると思われれます。
- ・ 入学式において、これから学生と直接かかわる大学教員の紹介の場が少ないようにみえます。せめて、講座主任教授紹介の場があつてよいのではないかと思われれます。

### 3 財務内容の改善に関すること

#### (1) 総人件費改革への対応

平成17年12月に閣議決定された「行政改革の重要方針」の「総人件費5%削減」を受けて、平成18年9月に「(本学) 大学経営緊急特別委員会」立ち上げ、鋭意検討を進め、11月には本学人件費削減方針についての学内合意をみました。

これらの厳しい現実を真摯に受け止め、痛みをこらえて何とか乗り越えようとする学内の協力体制が醸成されてきたことは特筆されます。

##### ※ 課題とその対応等について

- ・「総人件費5%削減」と、既に始まっていた効率化係数の削減とあいまって、「ヒトとモノ」を削減する改革を5ヵ年で達成すべきものが4ヵ年に短縮されるなど厳しい現実があり、そのことに伴う「痛み」を和らげ「ひずみ」が生じない方策が望まれます。

#### (2) 物件費削減

平成18年度には人件費削減と同時に物件費削減について検討が進められるとともに、節減の努力が行われ一定の成果がみられました。例えば、光熱水費等管理経費の節減、アウトソーシングの推進、油脂類の他大学との共同購入等の努力等は、物件費削減努力の成果として注目されます。

また、物件費の中では「臨時的任用職員(非常勤講師等)」が大きな部分を占めていることから、各講座等に対して非常勤講師費用の抑制について協力要請がなされました。物件費とはいえ、この分野の経費削減が教育研究という大学の根幹に関わる領域であり、この分野の経費削減と教育研究水準の維持向上との両立を如何に図っていくかが今後の課題として残りました。

##### ※ 課題とその対応等について

- ・「総人件費5%削減」との関連で、定年退職教員の補充について各講座の必要に応じて「特任教授」を充てる方策を導入することとしました。「特任教授」は非常勤であるため物件費で充当することになることから、その物件費を抑制しながら教育研究水準の維持向上を図るといった難しい課題が残っていると思います。

#### (3) 外部資金の獲得

##### ア 科学研究費補助金

平成18年度の科研費申請件数は63件(新規50、継続13)で、採択件数は27件(新規15、継続12)でした。前年度比では、申請件数で大幅増加、採択件数で微増となり、採択金額の総計については600万円ほど増加するなど、一定の成果をみました。

平成18年度における次年度対策として、外部から講師を招いた説明会を開くなど、外部資金獲得のための啓発活動を積極的に進めた結果、平成19年4月10日現在、採

採択件数が39件と前年度より44.4%増、採択金額が15.7%増となるなど、前年度を大幅に上回っており、啓発の成果が現れたものと思われます。

教員研究費にインセンティブ導入などの状況を踏まえ、研究資金獲得のアクティブな動きが学内に広まったことを実感します。

#### イ 受託研究、奨学寄附金等

平成18年度教員養成GPにおいては、「課題解決型オーダーメイド大学院プログラム」の1,473万円をはじめ、6種類が採択されるなど、一定の成果がみられました。

また、平成18年度奨学寄附金においては、「創立40周年記念事業」に関連して、前学長の寄付金をはじめ、本学卒業生や関係者の寄付金が2,800万円超となるなど、これまでにないほどの成果をみました。

#### (4) 経費の抑制（効率化係数への対応）と目的積立金

前年度に続き、人件費、物件費ともに削減の検討がなされ、諸経費の削減が着実に進められ、数千万円の節約金が生み出され、その資金が「目的積立金」として文部科学省から認可されるなど、一定の成果を上げました。

##### ※ 課題とその対応等について

- ・ 苦しい節減努力の結果生み出された「目的積立金」は、その目的設定がある程度大学の自由裁量に委ねられていることから、その用途については、大学の元気が出るような施策に活用されることが望ましいと思います。

#### (5) 本学の入札

本学の一般競争入札現場（附属小学校修築工事）に、（監事が）直接立会いする実地調査を行いました。関係者一同が適度の緊張感をもって参加しており、入札業務が厳正公正に実施されているとの所感をいただきました。

なお、本学規程における工事の入札契約は、一般競争入札は予定価格が2億円以上、工事希望型競争入札は予定価格が2億円未満、随意契約は予定価格が500万円未満となっていますが、国の場合、一般競争入札及び工事希望型競争入札については本学と同じですが、随意契約は予定価格が250万円未満であり、本学の半分となっています。

また、一般会計予算が約400億円規模の自治体（例えば、栗原市）では、一般競争入札は予定価格の5,000万円以上となっており、本学の予算規模が約10倍である自治体ですら4分の1の基準を設定しています。全国的にみても、工事等の入札契約金額を下げ公正な競争システムが強化される方向にあります。

##### ※ 課題とその対応等について

- ・ 本学の工事入札の契約金額は、年間予算規模を他の組織や法人と比較した場合、分不相応な基準となっており、公正な競争を確保し、経費節減等に資する観点から課題があります。
- ・ 本学の入札契約に係る諸規定について、法人化する時点で一度見直しをしていると聞いていますが、その後の社会情勢の変化を踏まえ、再度見直しする



ことが望ましいと思います。

#### 4 自己点検・評価及び情報公開に関すること

##### (1) 自己点検・評価

###### ア 授業評価

本学の「授業評価の実施方針」に基づき、平成 18 年度においても前年度同様授業評価が行われました。学生に対する授業アンケートは前期、後期ともに 96%という高い回収率で、今後の予定としては、目標評価室が中心となって、集計や分析を加え、教授会に報告し、学内ホームページに公開することになります。

これまで積み重ねてきた本学の授業評価が、授業改善を推進し、本学教員の FD(ファカルティ・ディベロップメント)推進にの寄与していくことを期待します。

###### ※ 課題とその対応等について

- ・各教員の個人情報保護に留意しながら、学生アンケートの分析結果等について、該当する教員に対して適切に情報を提供してきました。今後も、各教員が授業改善に役立っているという実感を得るような実績を積み重ねていくことが大切であると思われます。

###### イ 教員評価

平成 17 年度に策定した本学の教員評価（「教員の活動状況の点検・評価」）が、平成 18 年度に実施されました。

本学教員評価は、5つの活動項目（学生教育、学校支援、研究活動、社会貢献、管理・運営活動）とそれぞれの項目の多岐にわたる小項目等について、各教員が自己点検・評価を行い記載するもので、目標評価室がその「評価表」を回収してとりまとめ、外部委員を含む「教員評価委員会」が評価を行うシステムです。なお、調査票の回収率は 97%という数値になりました。

評価が難しいといわれる教員評価の領域に着手したことは、教育研究の成果に結びつく前進であります。

###### ※ 課題とその対応等について

- ・調査票の回収率 97%をどのように解釈するか多様な意見があると思われませんが、何らかの事情で調査票を提出しなかった（提出できなかった）教員に対しては、引き続き趣旨の理解と協力を求めていくことが望まれます。
- ・教員評価の各調査項目について、客観的な評価基準等の策定等に課題があり、その部分について次年度に総合的に分析、検討することとなりました。新しい分野への取組みには、試行錯誤が避けられない面もありますが、平成 18 年度の実施から得た教訓を踏まえ次年度以降の改善に期待します。

##### (2) 情報公開と個人情報保護

数年来「情報公開」と「個人情報保護」についての意識や理解が、社会の中に広く浸

透し、本学においても平成 17 年度に策定した「情報公開の方針」に基づき、「情報公開」と「個人情報保護」への対応が整備されてきました。

平成 18 年度における本学の教育研究活動等に係る情報公開は、広報誌等の刊行物、独自作成のパンフレット、リーフレット等をとおして顕著であります。

※ 課題とその対応等について

- ・本学が保管している個人情報は膨大であり、その保管等については引き続き留意していく必要があります。
- ・個人情報関係文書の保管について、部屋全体の施錠はあるものの、室内にあるロッカーに施錠装置のないケースもありましたので、改善が必要と思われます。

## 5 その他の業務運営に関すること

### (1) 本学キャンパス将来構想

平成 18 年度前期には（本学）「キャンパス将来構想策定プロジェクト」が設置され、国の「第 2 次国立大学等施設緊急整備 5 力年計画」（平成 18～22 年度）や東北大学の「青葉山地区移転計画」を想定して、本学の将来の施設整備計画について様々な角度から検討を重ねたことは前進であります。

※ 課題とその対応等について

- ・平成 18 年度に仙台市営地下鉄東西線建設についての説明会が本学で行われ、地下鉄が本学に近い青葉山を経由することや、本学から 5 分ほどの距離に青葉山駅（仮称）設置の計画が示されました。これらを含めた本学キャンパス将来構想が、より現実的な案に練られていくことを期待します。

### (2) 安全管理・危機管理

#### ア 防災訓練

平成 18 年 10 月に仙台市消防局の協力を得て本学の総合防災訓練を実施し、貴重な教訓や反省点が明らかになったことは、前期業務監査で取上げました。

総合防災訓練は年 1 回実施なので、前年度の教訓や反省点を踏まえ、平成 19 年度の企画、実施に期待します。

#### イ 施設設備の整備

青葉山地区の施設及び上杉地区の附属校園施設に使用された有害物質であるアスベスト含有吹き付け材が、多数発見され不安材料となっていました。国の予算措置もあり平成 18 年度にアスベスト除去工事が完了しました。

また、耐震診断及び耐震工事については、耐震診断は完了しているものの、耐震工事は巨額の費用が見込まれることから、附属小学校校舎や附属中学校体育館などの改修工事等緊急度の高い施設から着手され、本学全体の工事を完了するまでにはかなりの時間を要すると思われます。

※ 課題とその対応等について

- ・アスベスト除去工事が完了し耐震診断及び耐震工事が進行中であることは、安全安心の観点で大きな前進であったと思います。
- ・耐震工事については、国に対して継続して予算要求を行うとともに、現有施設利用時の安全性確保の工夫や本学キャンパス将来構想等も含めて検討する必要があるように思われます。

#### ウ 研究費の不正使用防止

全国各大学における研究費の不正使用が幾度となくマスコミに報道されていますが、現時点で本学にはそのような不正はありません。

しかし、故意や作為でなくとも費用の適正執行を間違えたりすると不正使用となるリスクはることから、その防止のためのシステムづくりを進めることは危機管理等の観点から必要であり、平成 18 年度に「宮城教育大学学術研究行動規範」を策定するとともに、「研究活動の不正行為の防止に関する規程」及びそのフローチャートを策定し、公表したことは研究費の不正使用防止のために有効な施策であったと思われます。

### (3) 所属意識

#### ア 教員の所属意識

組織の活力がその構成員の所属意識と関連があるとされるので、今回の業務監査に際し本学教員の大学に対するアンケート調査を行いました。

以下は各講座から寄せられた回答の要約です。

##### アンケート要約 (参考)

- ・入学式や卒業式に出席しなくとも、所属意識はそれぞれの教員が個々の研究や学生指導等をとおして強く持っている。(複数回答)
- ・最近(組織人としての)希薄化が進んでおりそれを高めるための方策が必要である。
- ・各教員の勤続年数が長く、帰属意識は強い。むしろ、事務職員は短期で東北大等へ転勤するのでそちらの所属意識が不安である。
- ・昔はこの大学を何とかしようという「ボトムアップの所属意識」があったが、最近生き残るための「トップダウンの所属意識」になっていないか。
- ・役員(理事)には所属意識を高く持てるような体制を是非つくっていただきたい。
- ・設問自体が業務監査になじまないのではないか。
- ・所属意識の定義が明確でない。監査の趣旨に困惑している。

#### ※ 課題とその対応等について

- ・回答の中には所属意識を高めようとする真摯な提言が少なくなく、国立大学法人の未来にとって心強い回答であると思われました。
- ・国立大学法人となった現在、宮城教育大学を大学として維持し発展させていく責任が法人化以前と較べより重く構成員の肩にかかっていると思えます。大学の評価が高まれば大学入学志望者が増え、教育界(社会)に優秀な人材を送り出すことができるようになります。そのためには教職員(教員)

が、学生に対し優れた人材に育てるという意欲と情熱をもって教育・指導することが必要と考えます。そうして大学の評価が高まっていけば教職員、学生は自分の所属する大学に誇りと自信を確かなものとし、大学は様々な面により活性化すると考えます。教職員と学生が大学において強い絆で結びつくことは大学発展のため必要と考えます。

#### イ 事務職員の所属意識

教員と比較して短期間で転勤する事務職員の所属意識の方が問われるのではないかとこの指摘は核心をついています。

本学事務職員の採用は、「東北地区国立大学法人等職員採用試験」による合格者名簿から採用する方法がとられています。これは法人化以前から続いてきた方法（一部改善）ですが、本学が必要とする本学独自の採用ではないことや、他大学等（特に東北大）との人事交流が比較的短期間でなされていること等により、教員養成大学の事務系職員としての専門性や本学に対する所属意識の涵養に課題があったとされてきました。

本学ではこのことに対応するため、これまでも様々な取組みがなされ、平成 18 年度も「宮教大らしい FD・SD をめざして」と題した本学独自の新任教職員研修をはじめ、他機関開催の各種研修会に参加させるなど工夫が積み重ねられました。

##### ※ 課題とその対応等について

- ・本学は近接する東北大との歴史的経緯もあり、かつ東北大が本学よりもあまりに大きい組織であるため、教育研究や人事異動に至るまで、多方面にわたってその影響を受けざるを得ない状況が現在も続いています。小さいなりに小回りが効くなどのメリットもあるので、工夫次第で所属意識を高める方策があるものと思います。
- ・本学が法人組織として活性化を図っていくため、採用の在り方や「宮教大らしい SD」等について今後も改善検討をしていくことが望まれます。

#### (4) コンセンサスとアフターケア

年度計画に「重要事項の決定に当たって、学内コンセンサスを得るため教育研究評議会及び教授会を効果的に活用し、大学運営の円滑化を図る」ことが盛り込まれており、平成 18 年度においても、コンセンサスに配慮した業務運営の改善が進められました。

一方、前年度からの懸案事項であった要因（例えば、総人件費削減等）が加わるなど、コンセンサス形成に難しい課題もありました。

この難題も適切な案の提起により学内合意に至りましたが、そこに辿りつくまでには相当のエネルギーを費やし、教職員の中からは「改革疲れ」を訴える声が聞こえてきたことも事実です。

##### ※ 課題とその対応等について

- ・法人化直後に比較すると、例えば、平成 18 年度は教育研究評議会においては評議員相互の意見交換が活発に行われるなど、学内コンセンサス形成に前進

がみられます。但し、コンセンサスには、「心から賛同し協力していきたい」「協力せざるを得ない」「逆らえないから黙認する」など様々な形態があり、法人の活力が持続向上するコンセンサスが望ましいと思います。

- 法人が活力を維持し生き残っていくためには、今後も改革を進めていかざるを得ません。法人構成員は改革に伴う痛みや苦しさに耐え、克服していく使命がありますが、単に耐えるだけでは長続きは難しいでしょう。法人の構成員が意欲をもって改革を継続推進するよう、元気の出るような方策や何らかの癒しのためのアフターケアが必要であると思います。

平成 19 年 6 月 29 日

国立大学法人宮城教育大学

監 事 高 橋 直 見



監 事 犬 飼 健 郎



## 平成18年度 会計監査報告書

私ども監事は、国立大学法人法第11条第4項及び同法35条において準用する独立行政法人法第38条2項の規定に基づき、国立大学法人宮城教育大学の平成18年4月1日から平成19年3月31日までの第3期事業年度の財務諸表（貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書、利益の処分に関する書類、国立大学法人等業務実施コスト計算書、及びこれらの附属明細書並びに事業報告書、決算報告書等）について監査を行なった結果、下記のとおり報告します。

### 記

#### 1 監査方法の概要

監事は、当期の監査計画に基づき、財務会計の制度化及び業務運営の効率化並びにコンプライアンスの充実を重点調査項目として設定し、役員会その他主要な会議に陪席するほか、役員、学内主要部署等からその職務の執行状況を聴取し、重要な決済書類等を閲覧し、本学本部及び附属校園等の財産状況を調査しました。

さらに、会計監査人（監査法人）との適時の情報交換等を行い、財務諸表及び附属明細書等の点検を実施しました。

#### 2 監査の結果

- (1) 会計監査人である「あずさ監査法人」の監査方法及び監査結果は適切であることを認めます。
- (2) 事業報告書は、国立大学法人宮城教育大学の業務運営状況を適正に示しているものと認めます。
- (3) 役員職務執行に関する不正行為又は法令若しくは規定に違反する重大な事実は認められません。

平成19年6月29日

国立大学法人宮城教育大学

監 事 高 橋 直 見



監 事 犬 飼 健 郎

