

平成26年度経営協議会における学外委員からの意見等への取組状況について

学校教育法等に基づく情報公開(国立大学法人としての公表事項)に基づき、経営協議会における学外委員からの意見等への取組状況について、以下のとおりまとめた。

【質問】

No.	質 問	回 答
1	平成25年度(第10期事業年度)決算(案)について ○経常収益の運営費交付金収益が平成24年度に比べて増えている。長期的に見て運営費交付金は効率化係数により1%減という状況があるが、平成25年度の運営費交付金増額は例外と考えるべきか。また、授業料収益も増額になっている。これは学生が増えたということか。あるいは授業料の値上げを行ったのか。 [平成26年度経営協議会(第1回)26.6.26]	●毎年、運営費交付金については1%減額になっているが、平成25年度に限っては特別経費等をかなり獲得できたことで、例外的に増額になっている。また、授業料収益は学生が若干増えたということで授業料の値上げは行っていない。
2	平成27年度概算要求事項(案)について ○新規分特別経費概算要求について、学内で多くのプロジェクトの中から順位を付けて選定していると思う。東京学芸大学ではどのような状況になっているのか。 [平成26年度経営協議会(第1回)26.6.26]	●学内から要望があったものに関しては、ヒアリングを実施し、厳密に内容を確認した。文部科学省にも相談させていただきながら、概算要求として取り上げていただけたようなもの、本学として重点化すべきものを勧奨して選定した。
3	平成26年度トップマネジメント経費について ○「教育研究・学生支援及び管理運営のための設備充実等事業経費」について、学内公募を行うとなっているが、応募件数等はどのようなになっているか。 [平成26年度経営協議会(第1回)26.6.26]	●各学系から学生教育、教員の研究に必要な設備関係、また、附属学校からは障害学生のための支援経費、児童・生徒のための椅子や机の更新費等様々なものが要望されている。さらには学生寮の整備充実経費、体育施設の整備等が要望されている。その結果、85,000千円に対して63件の要望があった。これらについては、ヒアリングを行い、必要度に応じて配分させていただく予定である。
4	平成27年度概算要求事項について ○運営費交付金については、予め文科省が各大学の状況とはかかわりなく額を決定するのか。 ○どこかが増えれば、どこかが減らされるという考えなのか。 ○学生数が増減するということは、教員数も増減していくことになるのか。 ○それに応じて、概算要求の経常費も修正してあるということか。 [平成26年度経営協議会(第2回)26.9.29]	●運営費交付金には特別分と一般分があり、一般分についてはこれまで10年間、効率化係数により1%ずつ減額されている。また、文科省は入学者や受験者の増減等に基づき経常費として決定している。一方、特別経費の要求分は、大学から要求しているものである。 ●運営費交付金の原資は減ってきているので、結果論としてはそのような形になる。特に教員養成系単科大学等は厳しい状況が続いている。 ●組織再編によって、学部・大学院を合わせて、入学定員35名減となるが、文科省から教員数減の指示はない。しかし、入学者数の減少に伴い、収入減となるため大変厳しい運営状況となることが予測される。本学は第1期中期目標期間から人事計画に着手しており、第2期中期目標期間を中心にして約40名の教員を減じることになる。 ●その通りである。

5	<p>平成27年度概算要求事項について ○東京教師養成塾への対応はこれで良いのか厳しく指摘されている。これを放置しておけば大学運営上の問題で文科省からも指摘を受ける可能性もあると思う。経営協議会ではこの問題を真摯に受け止めて迫るべきではないか。 〔平成26年度経営協議会(第2回)26.9.29〕</p>	<p>●これまでの本学の取組について説明。平成27年度の東京教師養成塾選抜合格者は、平成26年度の9名に対し、平成27年度は12名と増加していることから、これまでの取組(参加促進等)を継続する旨回答した。</p>
6	<p>平成26年6月26日以降の動向について ○大学説明会はどのくらいの規模で、どのような内容で実施されたのか。 〔平成26年度経営協議会(第2回)26.9.29〕</p>	<p>●参加者は全体で約7,800名であり、受験生、高校生、その保護者や学校関係者が参加した。全体会において初めに学長から挨拶を行い、その後各学系長から来年度の入試状況等を説明し5クール行った。また、各専攻の特色等を説明できるブースを設け、個別説明を行った。さらに、本学教員による模擬授業、講演会等を開催した。</p>
7	<p>その他 ○授業との関係で難しい面もあると理解しているが、学生時代からもっとボランティアとして現場の実情を知ってほしい。また、東京教師養成塾は一部の学生であり確かに優秀だが、教員採用後、現場で核となるためにはやはり何年もかかる。全ての新規採用者に力を付けてきてほしい。それは現場を知ってから来てほしいという思いが強く、ボランティア活動等も活用しながら、そうした資質も向上していただければありがたい。 〔平成26年度経営協議会(第2回)26.9.29〕</p>	<p>●毎年4月に全学年を対象として「学校支援教育ボランティア説明会」を開催している。ボランティア活動が表彰を受けた場合は、ポータルなどを通じて紹介し、ボランティア活動の推進を図っている。ボランティア活動が就職、特に教員採用とどのようなつながりをもっているかについては、今後調べていきたいと考えている。</p>
8	<p>役職員の給与改定等(平成26年度)(案)について ○給与改定に伴う影響額の財源は、どのように捻出するのか。 〔平成26年度経営協議会(第3回)26.11.21〕</p>	<p>●補正予算(2次)で対応する予定であり、歳入増と支出抑制によって財源を確保した。</p>
9	<p>年棒制の導入(案)について ○退職手当も年棒に組み込まれているのか。また、年棒制適用者の共済年金適用はどのようになるのか。 ○民間における年棒制は、退職金を廃止して年棒額を高く設定し、それによって優秀な人材をリクルートするという考え方である。今回の年棒制導入によって、場合によっては学長よりも高い給与の者が出てくるということも考えられるか。 ○年棒制の適用について、東京学芸大学はどのような見通しを持っているのか。 ○年棒制適用者は、任期付職員を対象としていると考えて良いか。また、基本年棒について、最低が240万円というのは低すぎる。これで優秀な人材が確保できるとは言い難いのではないか。 〔平成26年度経営協議会(第3回)26.11.21〕</p>	<p>●退職手当相当分を年棒に組み込んだ形になっている。したがってこの年棒制で雇用された者は退職手当が支給されないことになる。 ●ご指摘のとおりである。本学の場合、基本年棒の最高額で1,560万円を予定している。また、特に業績が挙げられている者は、「業績、成果手当」として月額最高30万円(年額最高360万円)が手当てされ、合わせると年額1,920万円となる。これにより優秀な人材を雇うことが制度的に可能になる。また、年棒制適用者が共済年金に加入できるかどうかについては、現在、検討されているところであり、正式な通知はこれからということである。 ●理工系を有する大学に対しては、文部科学省から、在職者も含め10%~20%程度は年棒制適用者にすべきと示されている。教員養成系大学に対しては、具体的な数値は示されていないが、本学については教員養成系大学の中核として責任をもって対応してほしいという話もあり、制度設計を行ったものである。ただし、当面は在職者に対する適用は考えていない。年棒制による雇用は、例えば特別経費を5年間の時限で獲得した場合など、当該5年間の期限で雇用するということを想定している。特に国際的な共同研究を行う場合に、外国から研究者を招聘するようなケースが考えられる。 ●基本年棒に関しては、文部科学省が示したものに基づいて設定している。本学は事務職員も対象としていることから、例えば、大学院生の段階で週に数日間事務職員として勤務するようなケースも考えられるのではないかとということで、低額部分の設定も行っているところである。</p>

10	<p>国立大学法人東京学芸大学学則の一部改正(案)について ○従来の表現コミュニケーション専攻を表現教育コースに改組しているが、教育内容はどのように変わるのか。 〔平成26年度経営協議会(第4回)27.1.29〕</p>	<p>●教育内容に大きな変更点はない。</p>
11	<p>平成26年度収支予算(3次補正)(案)について ○平成27年度から入学定員減となるが、4年間をかけて大学全体の学生定員が減っていくと考えて良いか。 ○来年度以降に入学料収入が減っていくのは理解できるが、平成26年度の3次補正予算で、入学料収入が減ってきているのはなぜか。また、来年度以降、授業料収入等の減額分について、文部科学省は手当てしてくれるのか。 〔平成26年度経営協議会(第4回)27.1.29〕</p>	<p>●その通りである。 ●4月からの入学生は今年度中に入学料を納付しなければならないため、平成27年度からの入学定員減が今年度予算に影響している。また、平成27年度予算については、入学定員減に伴う授業料収入等の減額を見込んで予算編成しており、当然のことながら文部科学省からその補てん経費は措置されない。</p>
12	<p>平成27年度教育研究経費等の見直し(案)について ○非常勤講師雇用の推移及び本務教員の標準授業コマ数を伺いたい。非常勤講師数を減らさずに講師単価を減額して予算抑制に対応しようとしているのか。本務教員自身が大学教育にもっと力を入れるという仕組みを取り入れようとはしないのか。 〔平成26年度経営協議会(第4回)27.1.29〕</p>	<p>●平成16年度の非常勤講師に係る人件費は約2億円であった。平成25年度決算額では4億6千万円で2.3倍となっている。ただし、平成16年度から本務教員約40名の削減計画を進めており、本務教員が削減された分を非常勤講師で賄っているということもあり、総人件費としては減少していると認識している。 本務教員の授業枠数は、学部8枠・大学院3枠の計11枠を標準としている。まずはこの標準枠の管理をしっかりやっていきたい。また、非常勤講師の授業枠削減については、授業科目の見直しに合わせて検討していきたい。</p>
13	<p>平成27年度教育研究経費等の見直し(案)について ○教員養成という大学の性格から考えて、科学研究費補助金等の外部資金獲得は難しいのではないのか。 〔平成26年度経営協議会(第4回)27.1.29〕</p>	<p>●科学研究費補助金については、100件以上申請している機関の採択率が全国第2位である。内訳として科学教育分野は第1位、特別支援教育分野は第3位となっている。ただし、理工系や医学系に比べ1件あたりの金額が少ないため、件数が多くても大きな金額にならない。また、申請を行わない教員も多いという課題もある。さらに、受託研究や受託事業等にも積極的に申請していただきたいと考えており、事務局で外部資金申請に係る情報を集約し、教員に積極的に情報提供していきたいと考えている。</p>
14	<p>年度計画(平成27年度)案について ○附属学校教員の人事交流及び公立学校教員との給与格差等の状況について伺いたい。 〔平成26年度経営協議会(第5回)27.3.23〕</p>	<p>●本学は他の教員養成大学と異なり、本学で直接採用した教員が大多数であり、東京都との人事交流は1割以下である。今後は横浜市や近隣県との人事交流を進めていきたい。給与面に関しては、東京都との給与格差是正のための実態調査を行った結果、あまり差がないという状況である。また、今年度から附属学校教員に研究経費の配分を行っており、給与面のみならず研究面でも改善を図っている。さらに、人事交流ではないが、今年度から高知県公立学校教員を、附属国際中等教育学校に研修派遣という形で受入れており、来年度以降も拡充していく予定である。</p>
15	<p>年度計画(平成27年度)案について ○新教員養成コースの内容及び教職大学院との関係について伺いたい。 〔平成26年度経営協議会(第5回)27.3.23〕</p>	<p>●新教員養成コースとは、学部・大学院の6年間を通じて教員養成を行うコースのことであり、学部3年次に選抜し大学院のどの専攻にも行くこともできるシステムである。本学の教職大学院(教育実践創成専攻)は、いわゆるストレートマスターの数が少ないため、今後は新教員養成コースを活用し、ストレートマスターを増やしていきたいと考えている。</p>

16	<p>国立大学法人東京学芸大学就業規則の一部改正(案)について</p> <p>○今後、給与の増額につながる人事院勧告が出された場合、給与改定の見通しをお聞かせいただきたい。また、大学教員及び附属学校教員の時間外勤務手当はどのように支給しているのか。</p> <p>○各国立大学法人間で、給与体系は違ってきているのか。</p> <p>[平成26年度経営協議会(第4回)27.3.23]</p>	<p>●今後の給与改正の見通しについて、毎年効率化係数として1%ずつ運営費交付金が減額(約6,000万円)されており大変厳しい状況である。今回の給与改定についても給与を減額(2%)するが現給保障を行う。その間、徐々に地域手当が上がっていくので、その財源は全て大学が持ち出すことになる。今回の春闘の動向を見ると今年度より高い人事院勧告が行われる可能性があり、現時点では文部科学省から別途予算措置でもされない限り対応はできない。他の国立大学でも同じような状況であると考えている。教員の時間外労働に対する手当であるが、大学教員は専門職型の裁量労働制をとっており、超過勤務手当は支給していない。また、附属学校教員については、原則、教職調整額で対応しているところであるが、他大学ではこれを手当化しているところもあるようなので、今後、本学についても検討していく予定である。さらに部活動手当や修学旅行等の引率手当などは東京都よりも多く、義務教育等教員特別手当も3.8%相当を支給しているが、東京都は2%以下の支給であり、ここも本学の方が上回って支給している。附属学校教員が公立学校教員よりも不利にならないよう、今後も見直しをしていく必要があると考えている。</p> <p>●現時点では、ほぼ同じ給与体系をとっている。しかし、各大学で人件費比率がかなり違っており、人件費比率が高い大学はかなり厳しい状況になっている。</p>
17	<p>平成27年度東京学芸大学事務組織について</p> <p>○次世代教育推進担当課長等の新設ポストは、手足となる体制は考えられているのか。それともスタッフ職としての位置づけか。</p> <p>○基金事務室長というポストがあるが、東京学芸大学の基金について伺いたい。</p>	<p>●専門研究員の配置を予定しており、既存の教育連携担当課と同様に長となる教員については兼務発令を行う。さらに事務的な手足として非常勤職員を雇用したいと考えている。</p> <p>●基金の重要性に鑑み、今回このような事務体制にした。本学は創立60周年を機に制定した「学芸夢プラン60」という寄附を随時募集している。また、読売ジャイアンツやローソンからの寄附を基金に組み入れている。今後の基金の活用及び獲得方策の充実のために基金事務室長を新たに設置したものである。</p>

【改善意見】

No.	改善意見	改善状況
1	<p>平成25年度自己点検評価結果(案)について</p> <p>○「大学運営」の部分を検討する場合においても、大学全体の活動に基づいた議論でないと意見を出すことは難しい。今後、経営協議会においても、教育・研究活動、社会貢献活動、国際交流等について、議論をしていくのかお伺いしたい。</p> <p>[平成26年度経営協議会(第1回)26.6.26]</p>	<p>●年度計画(平成27年度)案の審議において、大学運営部分の議論を行う際に、教育研究活動、社会貢献活動、国際交流活動等の計画も含め説明し、議論を行った。</p>
2	<p>平成25年度自己点検評価結果(案)について</p> <p>○ミッションの再定義にあるミッションとはどういうものか。そのミッションに対して経営協議会がどう考えていくのか。また、大学としてしっかりとした意見を言うていくべきだと思う。</p> <p>[平成26年度経営協議会(第1回)26.6.26]</p>	<p>●ミッションの再定義を踏まえて検討を進め、とりまとめた第3期中期目標・中期計画(素案)を基に、本学が重点的に取り組む事項について議論いただいた。</p>

3	<p>平成25事業年度に係る業務の実績に関する報告書(案)について</p> <p>○法人評価を上手に大学の改善につなぐためにも、何をやったのか、その結果どうなったのかということ、もう少し突っ込んで表現し、大学の改善に具体的に結びつくような使い方をされるのが良いと思う。 〔平成26年度経営協議会(第1回)26.6.26〕</p>	<p>●平成26年度の実施事項については、その実施結果や具体的な成果も記載し、実績報告書を取りまとめた。</p>
4	<p>平成27年度概算要求事項について</p> <p>○経営協議会においては、特別経費や組織再編等の取り組みが単体で取り上げられることが多いが、それらを一つのストーリーにして、それをどのように実行、発信していくかが大事ではないか。大学側で能動的に生き残るための戦略やブランド価値を高めるための方策について、学内でしっかり議論し、学外に発信することが大事だと思う。経営協議会においても、実務的なことは学長に一任し、そういった議論の場を年に一度ぐらい設けていただければと思う。 〔平成26年度経営協議会(第2回)26.9.29〕</p>	<p>●特別経費や組織再編等のビジョン、戦略、取組をストーリー性を持たせたものとして検討した上でとりまとめた第3期中期目標・中期計画(素案)を基に、本学が重点的に取り組むべき活動をどのように実行、発信していくかについて議論いただいた。また、本学の将来ビジョンや施策など、経営の観点から意見をいただくためのフリーディスカッションの場を設けた。</p>
5	<p>平成27年度概算要求事項について</p> <p>○将来のビジョンや在るべき学生像をディスカッションして、計画やアクションプランを作っていくべきではないか。 〔平成26年度経営協議会(第2回)26.9.29〕</p>	<p>●経営協議会における議論等を踏まえ、第3期期間中に養成しようとしている人材像、そのためのカリキュラム改革、大学院改革に取り組んでいくことについて、また、大学として重点的に取り組むべき活動についてストーリー性を持たせたものとして検討し、第3期中期目標・中期計画(素案)をまとめた。また、本学の将来ビジョンや施策など、経営の観点から意見をいただくためのフリーディスカッションの場を設けた。</p>